



EQUAL

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



EFS

Katalog Rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



**Krajowa Struktura Wsparcia
PIW EQUAL**



Katalog Rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Wersja robocza

Krajowa Struktura Wsparcia
PIW EQUAL

Warszawa 2007

Spis treści

Wstęp	6
Temat A	7
Empatia – model lokalny	8
Utworzenie krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego na rzecz readaptacji społecznej i aktywizacji zawodowej skazanych oraz byłych skazanych	10
System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi	12
System wsparcia osób skazanych	14
Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin	16
Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów. Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów	18
Model przygotowania zawodowego szkolenie–staż–praca (tryb czeladniczy)	20
Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców	22
Model działania asystenta rodzinnego	24
Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – Lokalny System Współdziałania Partnerów	26
Punkt Wsparcia Społecznego – model monitorowania postępu beneficjenta w programach/projektach skoncentrowanych na przywracaniu osób uzależnionych i bezdomnych na rynek pracy	28
Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum.	30
BEQUALIFIED – internetowa baza danych na temat kompetencji zawodowych, zapotrzebowania rynku pracy oraz kompetencji beneficjenta (elektroniczne PORTFOLIO)	32
Model tworzenia wioski tematycznej	34
Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy	36
Inkubator Ekologiczny	38
Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy	40
Obniżenie zagrożenia wykluczeniem społecznym poprzez zapewnienie zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwaniami pracodawców, kształcenie w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwo w warsztatach psychologiczno-socjologicznych	42
Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej	44
Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	46
Certyfikowana ścieżka kształcenia służb społecznych dla grup defaworyzowanych	48
Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych	50
Zintegrowany model wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy – Centrum Wspierania Rozwoju (CWR)	52

Streetworking - pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych	54
Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy	56
Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej	58
System aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową na podstawie certyfikacji umiejętności	60
Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym	62
Model MORS – Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej	64
Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji wspierających integrację społeczną i zawodową rodzin osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz działających przy nich międzysektorowych grup wsparcia i partnerstw	66
Restauracja dydaktyczna jako miejsce podnoszenia kwalifikacji i nauczania praktyk europejskich uczniów i absolwentów szkół gastronomiczno-hotelarskich	68
Modułowy system integracji i zapobiegania wykluczeniu migrantów z rynku pracy	70
Model umożliwiający osobom z problemami zdrowia psychicznego wejście na powszechnie dostępny rynek pracy i edukacji – niezależnie od możliwości korzystania z ofert dostępnych w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności	72
Nowe zawody – koziarz, mleczarz i serowar – jako szansa na rynku pracy dla młodzieży z terenów górskich	74
Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej	75
Lokalny skonsolidowany spójny system wspomaganie osób niepełnosprawnych, zorientowany na ich aktywizację	76
Narzędzie wspierające - rozwój jakości zasobów ludzkich, - politykę zatrudnienia, - politykę równości szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, - utworzenie nowego zawodu – brokera edukacyjnego	78
Narzędzia wspierające osoby z niepełnosprawnością w szkolnictwie ogólnodostępnym	80
Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych	82
Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym	86
Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych	88
Temat D	91
System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej – z uwzględnieniem aktywnego uczestnictwa osób bezrobotnych i marginalizowanych – wdrażany w 3 środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, gminie miejskiej oraz dużym mieście wojewódzkim	92
Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych. Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy	94
Pozarządowy Ośrodek Kariery. Modelowa instytucja promocji i wspierania zatrudnienia w III sektorze	96

Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i prowadzenie spółdzielni socjalnych oraz pracę w tych placówkach.	98
Model reintegracji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady poprawcze i karne)	100
Model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych z udziałem samorządu gminnego lub pod jego auspicjami, z udziałem lokalnych organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych	102
Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki	104
Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych	106
Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego (firmy socjalnej) oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych. Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich.	108
Model ekologicznej działalności gospodarczej dla organizacji pozarządowych	110
Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty o działalność gospodarczą organizacji pozarządowej	112
Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS)	114
Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane	116
Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem	118
Upowszechnianie modelowej instytucji doradczej oraz modelowych rozwiązań przedsiębiorstw społecznych i promowanie dobrych praktyk w tym zakresie, w szczególności zaś działań służących poprawie sytuacji zawodowej osób chorujących psychicznie i osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia	120
ATLAS dobrych praktyk ekonomii społecznej – mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji wybranych replikowanych przedsięwzięć ekonomii społecznej	122
Przygotowanie i przetestowanie metody tworzenia przedsiębiorstwa społecznego przez osoby opiekujące się dziećmi lub chorymi	124
Model Inkubatora Gospodarki Społecznej	126
Model przedsiębiorstw społecznych działających w systemie franchisingu	128
Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów składowych do praktycznego zastosowania	130
Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie bierności zawodowej tej grupy społecznej	132
Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: kluczowe rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne	134
Temat F	137
Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych wykorzystywanych w szkoleniach metodą e-learningu, przeznaczonych dla pracowników MŚP i kadry zarządzającej, oraz procesu nauczania tą metodą.	138
Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych	140

System informatyczny Platforma e-Dialog	142
Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-barometr	144
Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy RENOWATOR	146
Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym	148
Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informatycznego	150
System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych Beneficjentów Ostatecznych	152
Standardy „Zatrudnienie Fair Play”	154
Model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa	156
Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy	158
Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ)	160
Kompleksowy model wsparcia dla rzemiosła	162
Modele szkoleniowo-dydaktyczne dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w zakresie zielonych technologii	164
Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie	166
Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+, oparty na metodologii jobcoachingu.	168
Model INTERMENTORING	170
Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur - metodologii ułatwiających analizę i szkolenie	172
Bilansowanie kompetencji	174
Rotacja pracy	176
System Promocji Elastycznej Pracy	178
Temat G	181
Model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom	182
Centrum Promocji Pracy – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia	184
Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy	186
Model aktywizacji zrównoważonej Praca–Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi	188
Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi	191
Model zarządzania firmą równych szans	194
Temat I	197
Model edukacyjno-integracyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy	198

WSTĘP



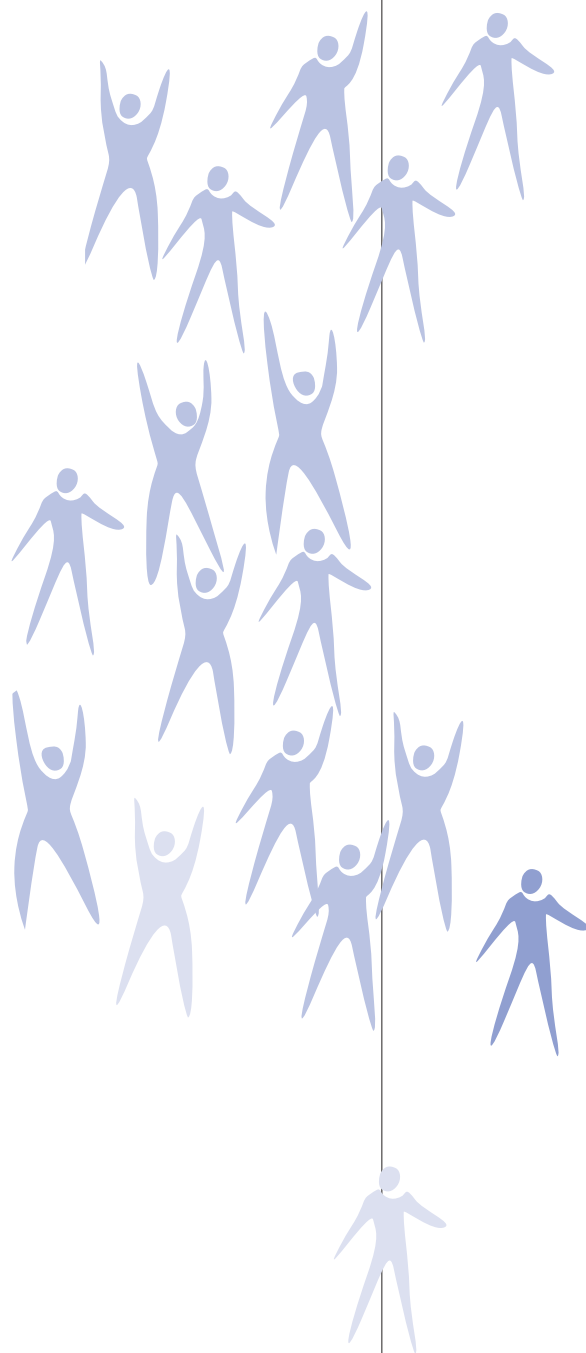
Podstawowe projekty Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w większości wypadków mają na celu testowanie sposobów przeciwdziałania zjawiskom utrudniającym dostęp do rynku pracy grupom czy kategoriom osób. Efekty ich realizacji powinny dowieść, że problemy takie są możliwe do rozwiązania.

EQUAL zakłada jednocześnie, że proces upowszechniania rezultatów takich projektów może być przeprowadzony już w trakcie ich realizacji. Rezultaty te musiały być zatem zaprojektowane zanim możliwe stanie się po prostu opisanie efektów realizacji projektu, tym bardziej że powinny mieć znacznie większy zakres. Nawiązują do szczególnych uwarunkowań projektów, których dotyczą, ale przede wszystkim przedstawiają metodę zastosowaną w projekcie jako model możliwy do powielenia w zbliżonych warunkach, o ile zostanie przeprowadzony proces upowszechniania ich oraz włączania do głównego nurtu polityki i praktyki działań w zakresie kształtowania rynku pracy. Efekty – przynajmniej wstępne lub częściowe, pojawiające się już w trakcie trwania projektu – można więc prezentować w związku i na rzecz prowadzenia kampanii upowszechniającej rezultat. Pozwoli to również uniknąć obaw, że rezultat dotyczy problemu, który wprowadziłoby się rozwiązać, ale w szczególnym momencie, od którego minęło wystarczająco dużo czasu, by skuteczność zastosowanej metody postawić pod znakiem zapytania.

Książka opisująca same mierzalne efekty przeprowadzenia Programu EQUAL zapewne powstanie po jego zamknięciu i zakończeniu realizacji poszczególnych projektów. Tu natomiast, na etapie realizacji Programu, prezentujemy rezultaty zaprojektowane w trakcie realizacji projektów z pełną świadomością, że nie wszystkie one bądź w nie tak szerokiej skali, jak przyjęli to ich autorzy, wejdą do praktyki działań kształtujących rynek pracy. Teraz nie ma jeszcze możliwości wskazania, które zdobędą uznanie. Ale nawet opublikowanie tych, których nie uda się upowszechnić w ramach EQUAL, może przyczynić się do tego, że w zmienionych warunkach zainteresowanie nimi powróci. Dotyczą bowiem problemów, które same nie znikną, które tak czy inaczej – być może korzystając z doświadczeń wypracowanych w trakcie realizacji PIW EQUAL – trzeba będzie rozwiązywać.

TEMAT A

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





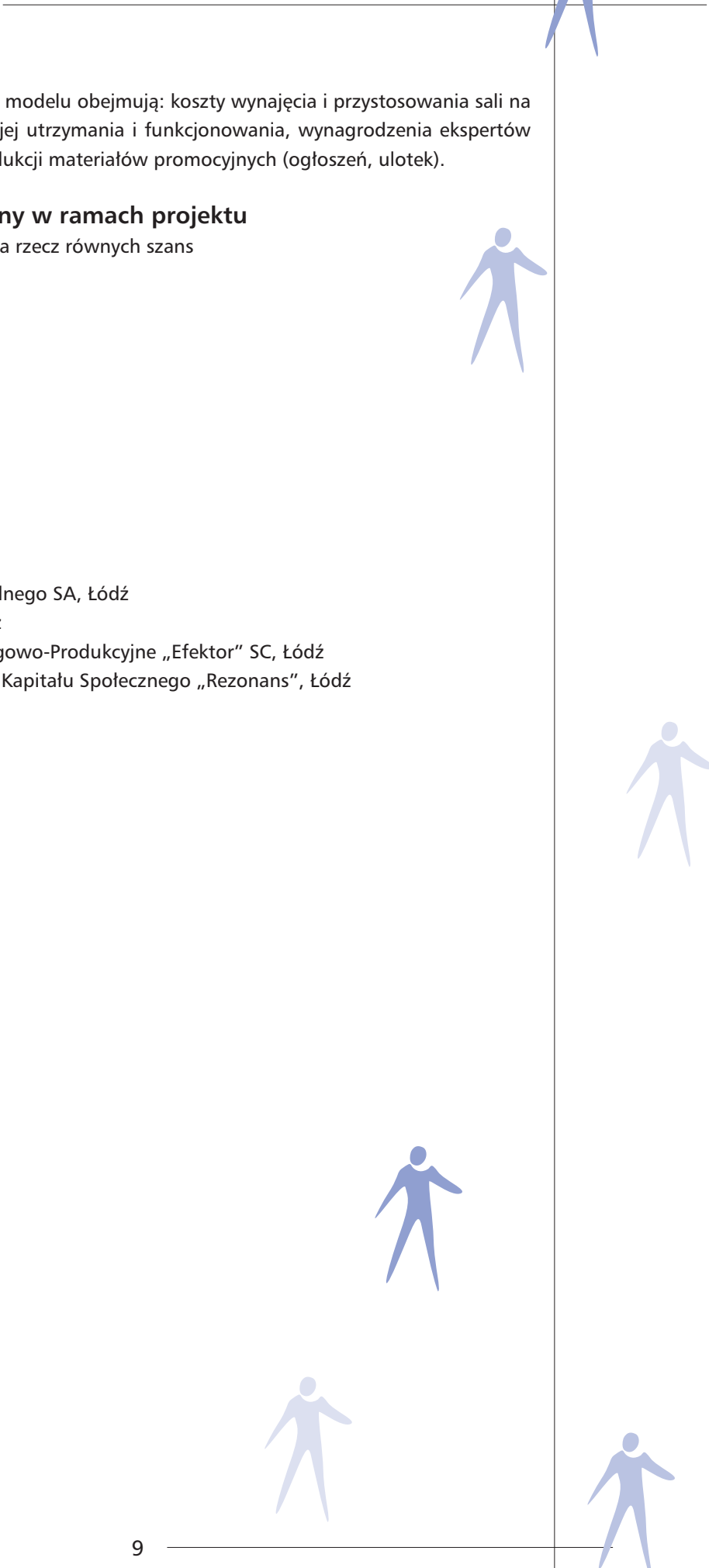
Empatia – model lokalny

„Empatia” to model aktywizacji bezrobotnych. Obejmuje on rozwój wszystkich dziedzin aktywności beneficjentów – życia zawodowego, rodzinnego i działań pozazawodowych – dzięki czemu ułatwia tej grupie społecznej powrót na rynek pracy. Podstawą funkcjonowania modelu jest Lokalna Pracownia Aktywności. W ramach tej inicjatywy bezrobotni otrzymują wsparcie, a także dostęp do narzędzi ułatwiających aktywne poszukiwanie pracy. Model można wdrażać zarówno w dużych aglomeracjach, jak i w mniejszych miejscowościach lub na obszarach wiejskich.

„Empatia” to model aktywizacji bezrobotnych w środowisku lokalnym. Opiera się on na zasadzie „trzech nisz społecznych”, zgodnie z którą problemy związane z utratą pracy i powrotem na rynek są łatwiejsze do rozwiązania wtedy, gdy wszystkie dziedziny aktywności osoby bezrobotnej – życie zawodowe, rodzinne i działania pozazawodowe – rozwijają się równomiernie. Często bywa tak, że osoba, która traci pracę i nie ma odpowiedniego wsparcia, rezygnuje z wszelkiej aktywności społecznej. Inne bariery, utrudniające poruszanie się na rynku pracy, to brak niezbędnych narzędzi (komputera, telefonu) oraz brak umiejętności w zakresie komunikacji z potencjalnymi pracodawcami (pisanie życiorysu, listu motywacyjnego czy prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej). Niekorzystny wpływ na sytuację bezrobotnych mają również negatywne stereotypy na ich temat, zakorzenione wśród pracodawców i w społecznościach lokalnych. Pokonanie wspomnianych trudności umożliwi szybszy powrót na rynek pracy.

Proponowany rezultat ma na celu poprawę sytuacji bezrobotnych na lokalnych rynkach pracy. Podstawą modelu są Lokalne Pracownie Aktywności, które udostępniają bezrobotnym narzędzia ułatwiające aktywne poszukiwanie pracy – m.in. komputer z dostępem do Internetu, drukarkę, telefon, faks czy lokalną prasę, gdzie można znaleźć informacje o rynku pracy i dostępnych posadach. Osoby bezrobotne korzystają także z bezpośredniej pomocy zatrudnionych w Pracowni i uczestniczą w spotkaniach, podczas których zdobywają wiedzę niezbędną do efektywnego poruszania się po rynku pracy. Na spotkaniach bezrobotni rozwijają również swoje umiejętności komunikacyjne i społeczne. Innymi elementami modelu są Giełda – czyli miejsce wymiany informacji dotyczących dostępnych miejsc pracy – oraz Lokalna Debata Publiczna, mająca na celu zmianę podejścia społeczności lokalnej do osób bezrobotnych. Dzięki udziałowi w programie beneficjenci są bardziej aktywni, zarówno w społeczności lokalnej, jak i na otwartym rynku pracy. Dzięki wdrożeniu rezultatu powstają ośrodki kapitału społecznego, które oddziałują nie tylko na funkcjonowanie lokalnego rynku pracy, ale i na życie całej społeczności.

Lokalne Pracownie Aktywności można tworzyć zarówno na osiedlach w dużych aglomeracjach, jak i w mniejszych miejscowościach i na obszarach wiejskich. Model najlepiej sprawdza się w miejscach, w których istnieją już jakieś ośrodki aktywności społecznej – dom kultury, parafia, biblioteka czy telewizja osiedlowa. Instytucjami wdrażającymi model mogą być organizacje pozarządowe o zasięgu lokalnym, a także władze samorządowe (Rada Osiedla, Rada Powiatu) lub Powiatowe Urzędy Pracy. Istotne jest, aby organizacja wdrażająca model posiadała doświadczenie w zakresie współpracy z wolontariuszami, projekt zakłada bowiem zaangażowanie osób bezrobotnych w pracę na rzecz społeczności lokalnej. W ramach działań wdrożeniowych konieczne jest stworzenie w pełni wyposażonej placówki Lokalnej Pracowni Aktywności i zatrudnienie pracowników, którzy zapewnią jej funkcjonowanie w godzinach 8–20. Ważna jest również promocja Pracowni i organizacja debat z udziałem bezrobotnych oraz członków społeczności lokalnej. Niezbędnym elementem działań Pracowni jest przygotowanie zajęć warsztatowych wspomagających beneficjentów.



Nakłady związane z zastosowaniem modelu obejmują: koszty wynajęcia i przystosowania sali na potrzeby Pracowni, bieżące koszty jej utrzymania i funkcjonowania, wynagrodzenia ekspertów i pracowników LPA oraz koszty produkcji materiałów promocyjnych (ogłoszeń, ulotek).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

„Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans

Administrator

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

Partnerzy

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

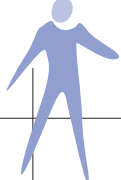
Utworzenie krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego na rzecz readaptacji społecznej i aktywizacji zawodowej skazanych oraz byłych skazanych

Dzięki wdrożeniu rezultatu możliwe jest wypracowanie elastycznego modelu współpracy instytucji lokalnych na rzecz udzielania efektywnej pomocy byłym więźniom oraz zwiększenie wpływu społeczności lokalnej na proces readaptacji społecznej skazanych. Model zakłada zintensyfikowanie współpracy pomiędzy organami penitencjarnymi a podmiotami zewnętrznymi (organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, przedsiębiorcy) w celu skoordynowania i usprawnienia działań pomocowych dla byłych więźniów. W ramach modelu przygotowano wszystkie niezbędne procedury, programy i narzędzia ułatwiające wdrożenie systemu.


Polski system prawny przewiduje szereg rozwiązań umożliwiających wspomaganie byłych więźniów. Wsparcia udzielają zarówno Służba Więzienna (m.in. pomoc postpenitencjarna) oraz organy sądownictwa (m.in. dozór kuratorski), jak i różne organizacje społeczne. Jednakże dotychczasowa praktyka wskazuje, iż świadczona pomoc jest niezintegrowana i niespójna, a tym samym mało efektywna. Skazany – najczęściej osoba bez zawodu i środków do życia, z chorobą alkoholową, bez mieszkania, wsparcia rodziny i z finansowymi zobowiązaniami – który opuszcza więzienie po kilku latach, ma małe szanse na samodzielne funkcjonowanie na otwartym rynku pracy. Celem proponowanego modelowego rozwiązania jest stworzenie zintegrowanego i skoordynowanego, a tym samym bardziej efektywnego systemu oraz skutecznych procedur pomocy dla byłych skazanych. System ma objąć również otoczenie skazanego – rodzinę, pracodawców czy społeczność lokalną – co sprawi, że środowiska lokalne będą miały większy i bezpośredni wpływ na proces resocjalizacji oraz readaptacji społecznej byłych więźniów. Osoby objęte programem podnoszą posiadane kwalifikacje i zdobywają nowe umiejętności zawodowe, a tym samym zwiększają swoje szanse na zdobycie zatrudnienia i pełną resocjalizację. Skoordynowanie podejmowanych działań oraz przekazanie skazanym niezbędnej wiedzy, umożliwiającej zdobycie społecznych i zawodowych umiejętności, przyczyni się do ich efektywnej readaptacji społecznej. System umożliwia wymianę dobrych praktyk pomiędzy poszczególnymi instytucjami oraz organizacjami działającymi w ramach stworzonego modelu.

W skład wzorcowego krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego wchodzi: programy aktywizacji społeczno-zawodowej związane ze specyfiką społeczności lokalnej, programy szkoleń odpowiadające na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy, system dozoru i pomocy dla skazanych po wyjściu na wolność oraz działania terapeutyczne obejmujące również rodziny beneficjentów programu. Ponadto wypracowane zostały procedury naboru kandydatów do programu prowadzonego przez odpowiednie organizacje i instytucje, indywidualne portfolio zdobytych umiejętności, system narzędzi do oceny skuteczności szkoleń, raport końcowy opisujący model oraz bazujące na umowach centralnych lokalne platformy porozumienia pomiędzy instytucjami i organizacjami zainteresowanymi readaptacją społeczną byłych więźniów.

Wdrożenie systemu nie wymaga angażowania dodatkowych środków finansowych z budżetu państwa. Model może być zaadaptowany przez instytucje i organizacje zajmujące się resocjalizacją i readaptacją społeczno-zawodową byłych skazanych, a także przez lokalne organizacje społeczne oraz pracodawców. Wprowadzenie proponowanych rozwiązań wiąże się z koniecznością nawiązania współpracy pomiędzy instytucjami penitencjarnymi a podmiotami zewnętrznymi



– lokalnymi organizacjami, przedsiębiorcami czy jednostkami samorządowymi – a także skupienia wokół zakładów penitencjarnych pozostałych instytucji wchodzących w skład projektu (lokalnych platform porozumienia). Niezwykle istotną częścią modelu jest prowadzenie kampanii informacyjnej w społeczności lokalnej oraz akcji promocyjnej wśród samych skazanych, czyli potencjalnych uczestników programu. Koszty wdrożenia modelu obejmują nakłady związane z organizacją konferencji, upowszechnianiem rezultatu, przygotowaniem materiałów promocyjno-reklamowych, wymianą dobrych praktyk z partnerami zagranicznymi, szkoleniami dla pracowników platform porozumienia oraz przygotowaniem procedur zarządzania jakością w ramach terenowych zespołów partnerskich.






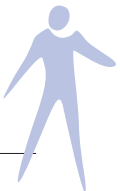
Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Nowa droga dla byłych więźniów

Administrator

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

Partnerzy

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

System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi

Funkcjonowanie opracowanego systemu opiera się na efektywnym wykorzystywaniu dostępnych środków i usług w celu wprowadzenia członków rodzin wiejskich dotkniętych zjawiskiem bezrobocia rodzinnego lub pokoleniowego na rynek pracy. System zakłada finansowanie z dotychczasowych zasobów lokalnych, ze szczególnym uwzględnieniem zwiększenia skuteczności wykorzystania dostępnych środków. Inicjatywa ta umożliwia zintensyfikowanie współpracy instytucji działających na rynku pracy z lokalną społecznością i przedsiębiorcami.

System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi to kompleksowe rozwiązanie, integrujące powiatową i gminną pomoc instytucjonalną z systemem samopomocy obywatelskiej. Istotą działań realizowanych w ramach proponowanego modelu jest zaangażowanie społeczności lokalnych – w tym potencjalnych pracodawców – w działania pomocowe podejmowane na rzecz beneficjentów. Rezultat umożliwi usprawnienie obiegu informacji pomiędzy instytucjami a organizacjami udzielającymi wsparcia, więc pomoc nie jest dublowana. Funkcjonowanie opracowanego systemu opiera się na efektywnym, zintegrowanym wykorzystywaniu obecnie dostępnych środków i usług w celu wprowadzania beneficjentów na rynek pracy, a także wspierania ich w usamodzielnianiu się oraz stopniowym odchodzeniu od korzystania z pomocy instytucjonalnej (głównie społecznej). Program jest kierowany do rodzin wiejskich borykających się z problemem bezrobocia rodzinnego lub pokoleniowego (przynajmniej dwie osoby lub przedstawiciele dwóch pokoleń pozostają bez pracy).

Najistotniejszym elementem systemu jest tzw. Animator Pracy, bezpośrednio współpracujący z rodziną i ułatwiający jej reintegrację na rynku pracy. Podejmowane przez niego działania wpływają na zmniejszanie dystansu pomiędzy instytucjami rynku pracy a rodziną. Osoba pełniąca tę funkcję prowadzi nabór beneficjentów, przygotowuje diagnozę ich potrzeb i posiadanych umiejętności, organizuje test motywacji rodziny, współtworzy razem z rodziną plan pracy, podpisuje umowy z odpowiednimi organizacjami (np. Powiatowymi Urzędami Pracy, Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie, Ośrodkami Pomocy Społecznej). Ponadto w oparciu o środki i narzędzia uzyskane z lokalnych instytucji i organizacji realizuje przygotowany wraz z rodziną plan, a także wykorzystuje zewnętrzne formy wsparcia np. kursy i szkolenia. Animator Pracy może korzystać z pomocy Klubów Wsparcia Koleżeńskiego, wywodzących się ze społeczności lokalnej i działających na zasadzie wolontariatu, oraz z usług Operatora Informacji, czyli wyspecjalizowanej komórki, która gromadzi i udostępnia dane niezbędne do skutecznego prowadzenia programu. Organizacją i monitorowaniem wdrożenia zajmuje się Rada Społeczna, której zadaniem jest m.in.: wybór Animatora Pracy i instytucji współpracujących, koordynacja działań i modyfikacja przyjętych procedur. Rozwiązanie ułatwiające osobom dotkniętym problemem bezrobocia rodzinnego lub pokoleniowego wejście na rynek pracy obejmuje: zintegrowany system w postaci opisu procedur i schematów postępowania, a także przepływ informacji, ścieżki postępowania, procedury oceny badania skuteczności, procedury finansowania oraz standaryzowane narzędzia pracy Animatora Pracy, Klubu Wsparcia Koleżeńskiego i Operatora Informacji. W ramach modelu dostępne są m.in.: systemy szkolenia i aktywizacji Animatora i Klubu Wsparcia Koleżeńskiego, podręczniki z zakresu szkolenia, wdrażania i upowszechniania rozwiązania, podręczniki dla Operatora Informacji oraz instytucji nadzorujących, model pracy Animatora Pracy z rodziną bezrobotną oraz model aktywizacji społeczności lokalnej oparty na samoorganizacji – Kluby Wsparcia Koleżeńskiego. Wypracowane zostały również propozycje aktów prawnych, porozumień i umów, niezbędnych podczas wdrażania systemu na poziomie lokalnym.

Rezultat może być powielany na terenach powiatów w całym kraju i wykorzystywany przez instytucje państwowe (jako część systemu pracy i pomocy społecznej), samorzady gminne i powiatowe, wyższe uczelnie, organizacje pozarządowe i samopomocowe, kościoły, wójtów, pracodawców oraz instytucje działające na rzecz rynku pracy. Wypracowany system zakłada wykorzystanie mechanizmu samofinansowania ze środków zaoszczędzonych w wyniku zwiększania efektywności wykorzystania funduszy pomocowych. Konieczność poniesienia dodatkowych kosztów może pojawić się na wstępnym etapie wdrażania systemu w związku z przygotowaniem paktu, zmianami prawa, szkoleniami itp. Instytucje lub powiaty zainteresowane wdrożeniem systemu mogą skorzystać z gotowych dokumentów, procedur oraz podręczników.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

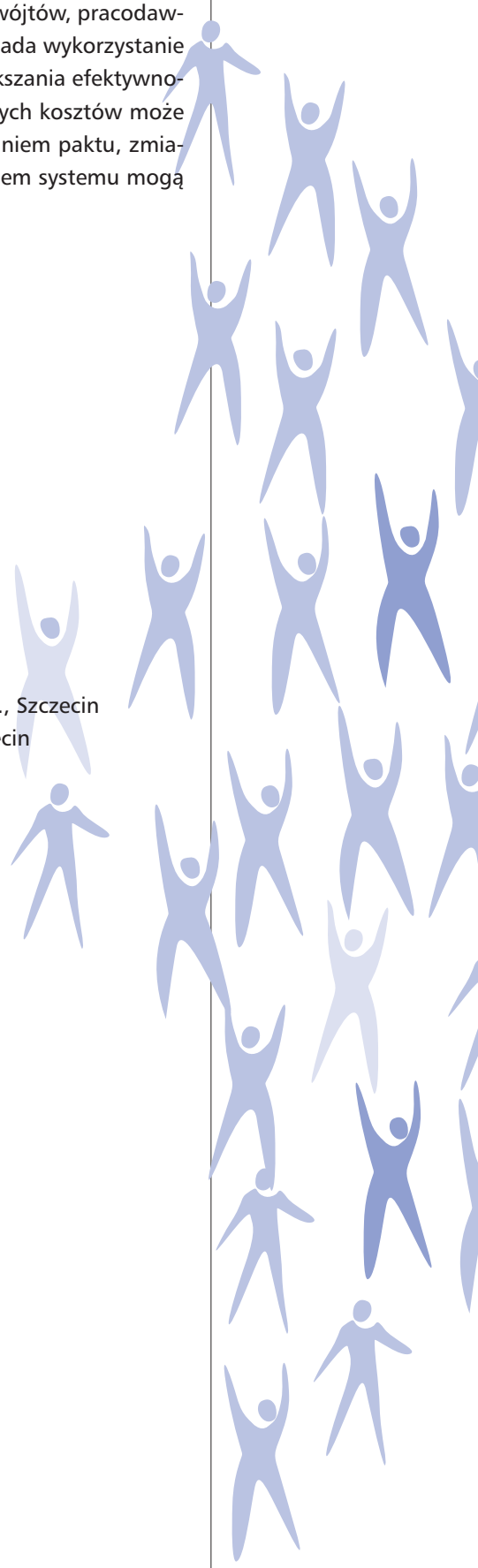
„Praca w posagu” – model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi

Administrator

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

Partnerzy

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



System wsparcia osób skazanych

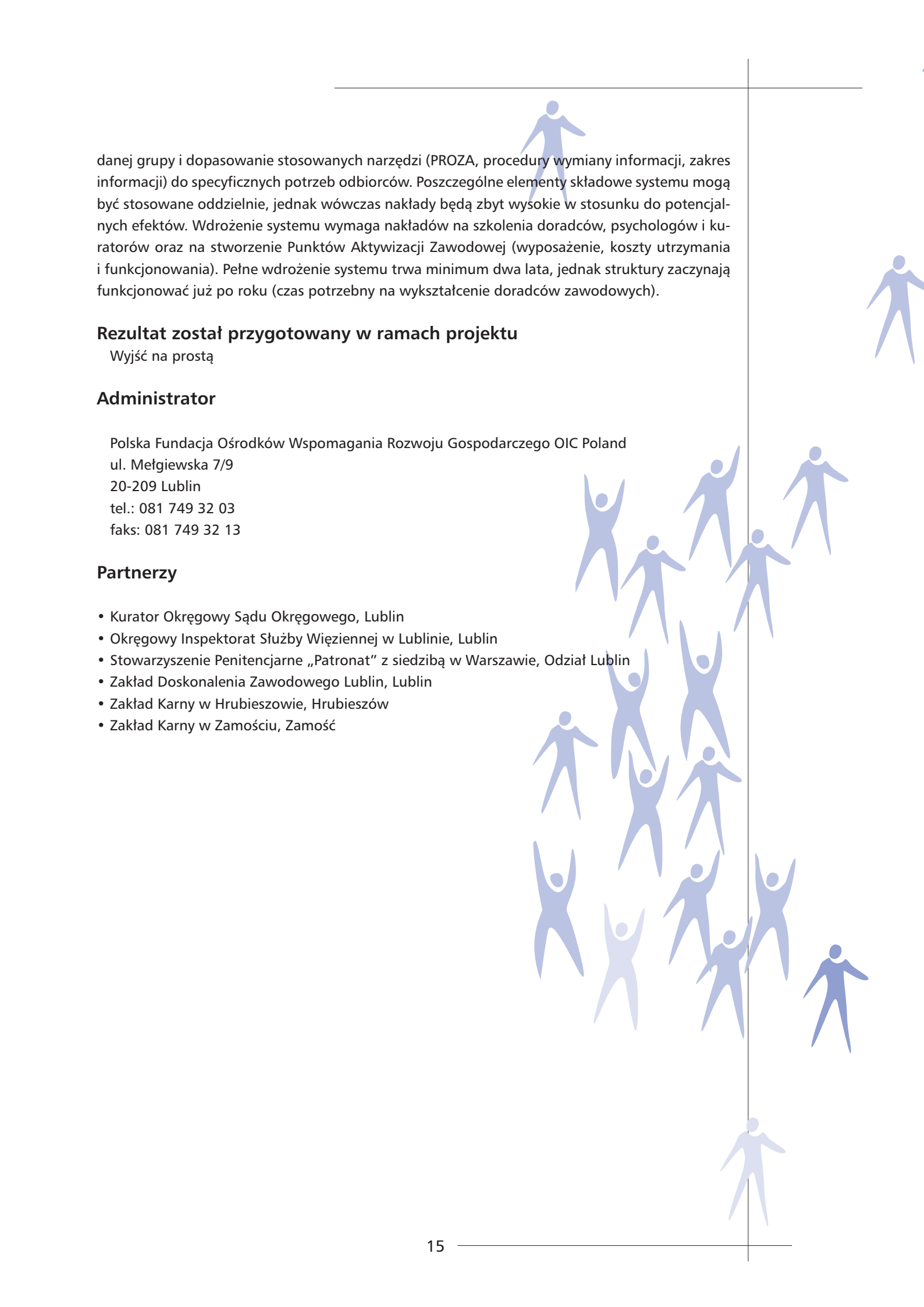
Proponowany system wsparcia reintegracji zawodowej osób skazanych przewiduje podejmowanie przez służbę więzienną, kuratorów, organizacje szkoleniowe, organizacje pozarządowe i służby zatrudnienia odpowiednich działań, umożliwiających efektywne wprowadzenie skazanych na rynek pracy. Model opiera się na indywidualnym podejściu do beneficjentów i obejmuje diagnozę potrzeb szkoleniowych, kontrakt skazanego i doradcy, realizację odpowiedniego programu edukacyjnego i opiekę mentorską. Rezultat umożliwi usprawnienie działań służb kuratorskich, penitencjarnych i instytucji zatrudnienia w zakresie wprowadzania byłych skazanych na rynek pracy.

Celem proponowanego rezultatu jest reintegracja zawodowa osób skazanych, realizowana przy wsparciu służby więziennej, kuratorów, organizacji szkoleniowych, organizacji pozarządowych i służb zatrudnienia. Rezultat opiera się na zastosowaniu outplacementu podczas wprowadzania skazanych na rynek pracy. Readaptacja skazanych stanowi jednolity proces, niezależny od instytucji prowadzącej. Proces resocjalizacji zakłada wspólną odpowiedzialność wszystkich instytucji za cały rezultat końcowy, a nie tylko za określony jego obszar.

Pierwszy etap realizacji modelu to wczesna diagnoza skazanego, przeprowadzona przez wychowawcę, psychologa penitencjarnego, kuratora w Punkcie Aktywizacji Zawodowej lub doradcę zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy, która pozwala określić bariery w reintegracji zawodowej. Następnie zawierany jest kontrakt pomiędzy skazanym a doradcą zawodowym, określający sposoby realizacji odpowiednich planów zawodowych (w tym szkoleń). Może on być podpisany jeszcze w czasie odbywania kary, a później kontynuowany po jej zakończeniu. Realizacja postanowień kontraktu – edukacji szkolnej, kursów doskonalących, kursów przekwalifikowujących, kursów kwalifikacyjnych, szkoleń pomocniczych, treningów i warsztatów, doradztwa zawodowego, poruszania się po rynku pracy (aplikacje, pisanie życiorysów, rozmowy kwalifikacyjne itp.), jak również usługi pośrednictwa pracy i informacji zawodowej – może być nadzorowana przez dowolną instytucję, co jest możliwe dzięki stosowaniu tej samej metodologii. Model przewiduje również opiekę mentorską doradcy zawodowego, przygotowanego do pracy ze skazanym.

W skład rezultatu wchodzi Arkusz Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego (PROZA) – czyli dokumentacja zawierająca diagnozę potrzeb edukacyjnych, diagnozę mocnych stron i predyspozycji zawodowych oraz informacje na temat poziomu istotnych cech osobowościowych i znajomości aktywnych metod poszukiwania pracy. Arkusz umożliwia usprawnienie pracy służb zatrudnienia oraz kuratorów i szybsze rozwiązanie problemu skazanego. Kolejnym elementem modelu są Punkty Aktywizacji Zawodowej przy Zespołach Kuratorskiej Służby Sądowej, gdzie skazani mogą skorzystać z usług doradztwa zawodowego. Doradcami są przeszkoleni kuratorzy wchodzący w skład specjalistycznych zespołów problemowych. W ramach rezultatu wypracowano modele szkoleniowe (np.: na bazie studiów podyplomowych) dla doradców zawodowych, psychologów penitencjarnych, kuratorów zawodowych, pracowników instytucji publicznych oraz programy szkoleń zawodowych i warsztatów dla skazanych.

System wsparcia jest przeznaczony dla instytucji zajmujących się reintegracją zawodową skazanych (Służba Więzienna, Kuratorska Służba Sądowa, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, niepubliczne służby zatrudnienia, ośrodki terapeutyczne). Metodologia systemu może być jednak adaptowana zgodnie z wymaganiami każdej grupy społecznej, np. imigrantów czy niepełnosprawnych. W takim przypadku konieczne jest określenie najistotniejszych barier dla



danej grupy i dopasowanie stosowanych narzędzi (PROZA, procedury wymiany informacji, zakres informacji) do specyficznych potrzeb odbiorców. Poszczególne elementy składowe systemu mogą być stosowane oddzielnie, jednak wówczas nakłady będą zbyt wysokie w stosunku do potencjalnych efektów. Wdrożenie systemu wymaga nakładów na szkolenia doradców, psychologów i kuratorów oraz na stworzenie Punktów Aktywizacji Zawodowej (wyposażenie, koszty utrzymania i funkcjonowania). Pełne wdrożenie systemu trwa minimum dwa lata, jednak struktury zaczynają funkcjonować już po roku (czas potrzebny na wykształcenie doradców zawodowych).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Wyjść na prostą

Administrator

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

Partnerzy

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

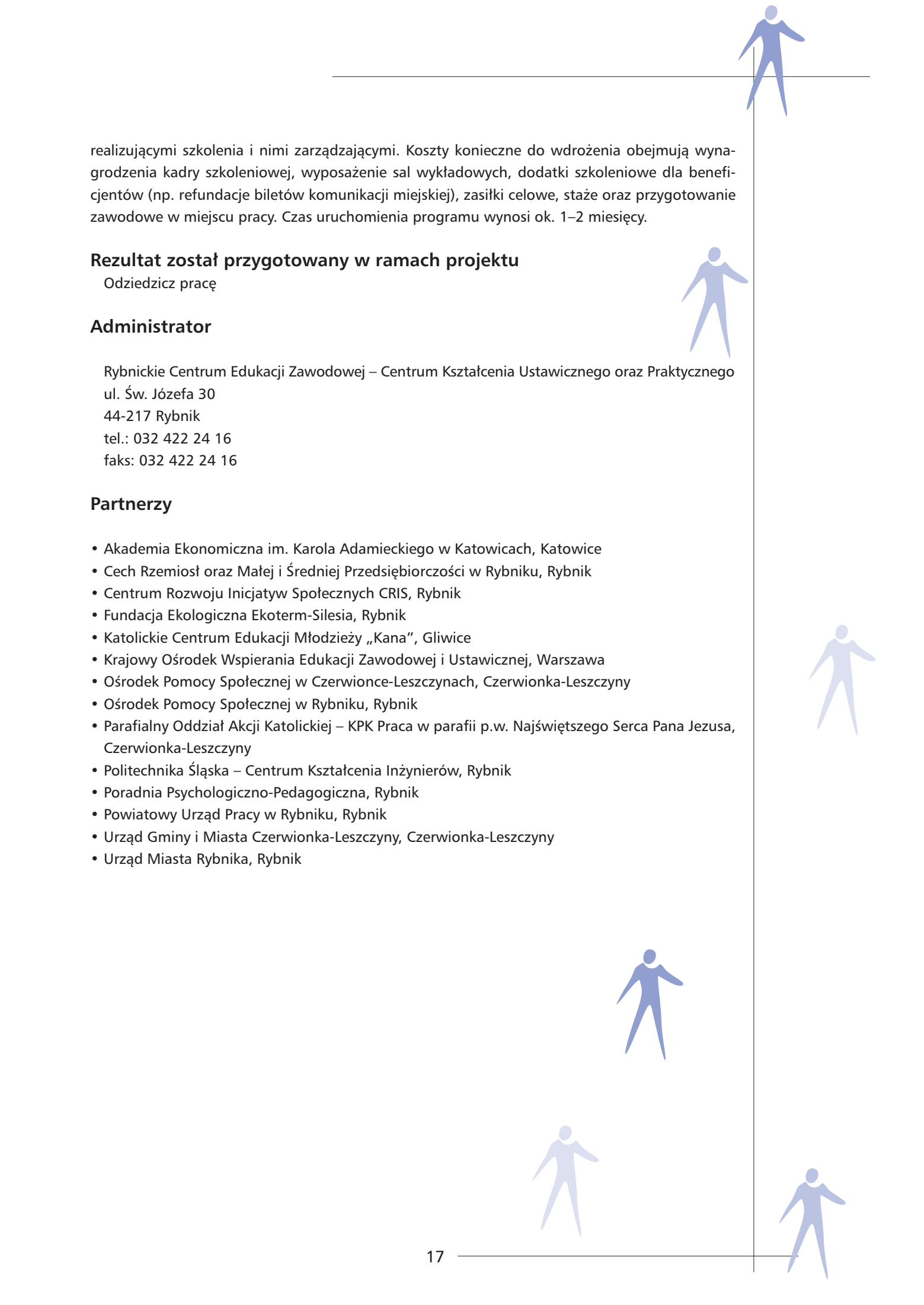
Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin

W ramach proponowanego modelu szkolenia zawodowo-aktywizującego działania kierowane są zarówno do osób długotrwale bezrobotnych, jak i członków ich rodzin. Całościowe wsparcie umożliwia bezrobotnym powrót na rynek pracy i motywuje do działania ich najbliższe otoczenie. Dzięki opracowanemu rezultatowi możliwe jest również usprawnienie współpracy instytucji zajmujących się integracją społeczną i zawodową osób bezrobotnych, a tym samym zwiększenie skuteczności ich działań.

Model kompleksowego szkolenia dla rodzin osób długotrwale bezrobotnych obejmuje dwie ścieżki edukacyjne: zawodową – dla osób bezrobotnych oraz aktywizującą – dla członków ich rodziny. Szkolenia zawodowe mają charakter modułowy, łączą elementy zajęć praktycznych, motywujących i aktywizujących. Bezrobotni zdobywają umiejętności praktyczne, sprawdzane w toku praktyk zawodowych. Uczestniczą również w kursach z zakresu obsługi urządzeń teleinformatycznych oraz w zajęciach ułatwiających poruszanie się na rynku pracy. Program ten ułatwia beneficjentom przełamanie dotychczasowych negatywnych przyzwyczajeń oraz zmianę stylu życia, a ponadto umożliwia im uzyskanie konkretnych umiejętności, niezbędnych do funkcjonowania w zawodzie. Co więcej, inicjatywa ta dostarcza niezbędnych bodźców motywujących do działania członków rodzin bezrobotnych. Przeznaczony dla nich moduł obejmuje zajęcia terapeutyczno-motywujo-aktywizujące, a jego celem jest stymulacja rozwoju społecznego i zawodowego, a także przeciwdziałanie syndromowi wyuczonej bezradności oraz wynoszeniu wzorców postępowania przez następne pokolenie (dzieci). Proponowany model stwarza beneficjentom możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych i społecznych, a ponadto usprawnia sposób rozdzielania środków publicznych przeznaczonych na działania pomocowe, co jest możliwe dzięki usprawnieniu współpracy instytucji zajmujących się integracją społeczną i zawodową osób bezrobotnych.

W ramach modelu opracowano programy szkoleniowe odpowiadające wymaganiom związanym z dziesięcioma zawodami (wraz z materiałami dydaktyczno-metodycznymi dla wykładowców), model rekrutacji beneficjentów (przy udziale instytucji działających na rynku pracy) oraz model zarządzania procesem szkoleniowym, obejmujący przepływ informacji i danych. Wypracowany został również mechanizm pozyskiwania środków na realizację programu szkoleniowego oraz model współpracy z pracodawcami, u których uczestnicy programu mogą odbyć praktykę zawodową (4 tygodnie) bądź staż po zakończeniu cyklu szkoleniowego lub zdobyć stałe zatrudnienie.

Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego może być stosowany przez Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe działające na rzecz osób bezrobotnych. Możliwe jest wdrożenie modelu w całości lub wykorzystanie poszczególnych jego elementów składowych: ścieżki zawodowej, ścieżki aktywizacji rodzin, poszczególnych programów lub modułów szkoleniowych. W ramach wdrożenia konieczne jest porozumienie Ośrodków Pomocy Społecznej i Powiatowych Urzędów Pracy w sprawie selekcji beneficjentów, wybór instytucji szkoleniowej realizującej program edukacyjny dla osób długotrwale bezrobotnych (ścieżka zawodowa), określenie zasad współpracy i terminowości realizacji zadań przez instytucję szkoleniową (ścieżka zawodowa) oraz Ośrodki Pomocy Społecznej (ścieżka aktywizująca dla rodzin). Po odpowiedniej modyfikacji i wyborze tematyki poszczególnych modułów możliwa jest adaptacja modelu szkoleniowego do potrzeb innych grup docelowych. Wdrożenie rezultatu wymaga ustanowienia efektywnych kanałów komunikacyjnych pomiędzy instytucjami



realizującymi szkolenia i nimi zarządzającymi. Koszty konieczne do wdrożenia obejmują wynagrodzenia kadry szkoleniowej, wyposażenie sal wykładowych, dodatki szkoleniowe dla beneficjentów (np. refundacje biletów komunikacji miejskiej), zasiłki celowe, staże oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Czas uruchomienia programu wynosi ok. 1–2 miesięcy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Odziedzicz pracę

Administrator

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

Partnerzy

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

Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów. Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów

Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów pozwala ograniczyć marginalizację i dyskryminację tej społeczności na rynku pracy. W ramach rezultatu wypracowano model Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, czyli instytucji prowadzącej działalność na rzecz powrotu Romów na rynek pracy, kreowania postaw przedsiębiorczych w tej grupie oraz wspierania działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwa romskie.

Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów opiera się na działaniu Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, które zajmuje się m.in.: wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości romskiej, promowaniem postaw przedsiębiorczych, tworzeniem i realizacją programów służących ograniczaniu bezrobocia oraz programów aktywizacji zawodowej Romów, podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i dostosowaniem ich do potrzeb pracodawców, promocją zatrudnienia i pomocą w uruchomieniu oraz prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej. Celem działania tej organizacji jest ponadto stworzenie platformy służącej współpracy i wymianie doświadczeń między organizacjami pozarządowymi, organami administracji rządowej i samorządowej w zakresie wsparcia beneficjentów narodowości romskiej. Pracownikami Centrum są osoby narodowości romskiej, co ułatwia funkcjonowanie placówki i zwiększa efektywność działań podejmowanych na rzecz tej społeczności.

W skład wypracowanego rezultatu wchodzi kompletna dokumentacja formalno-organizacyjna Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, dzięki której powielanie modelu staje się o wiele łatwiejsze. Przygotowano m.in.: wzór statusu stowarzyszenia prowadzącego Centrum, opis struktury organizacyjnej, opisy stanowisk pracy oraz wzory opracowań i raportów, ułatwiających ocenę skuteczności podejmowanych działań. Kolejny element składowy rozwiązania to procedura tworzenia Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, którą można dopasować do różnorodnych form organizacyjno-prawnych. Opisano w niej sekwencję działań koniecznych do uruchomienia Centrum (wybór lidera projektu, określenie formy prawnej, przygotowanie statutu, zapewnienie warunków materialnych, opisy stanowisk oraz procedurę rekrutacji pracowników i beneficjentów). Ostatnim elementem modelu są rekomendacje dla potencjalnych naśladowców – opracowane na podstawie doświadczeń Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów – uwzględniające funkcjonowanie Centrum po zakończeniu finansowania jego działalności ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Z modelu mogą korzystać stowarzyszenia i fundacje, tworzone bądź działające na rzecz członków społeczności romskiej lub innych społeczności szczególnie dyskryminowanych na rynku pracy, oraz jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego (gminnego, powiatowego i wojewódzkiego) dla których istotnym problemem jest aktywizacja zawodowa grup dyskryminowanych na rynku pracy. Centrum może działać w ramach istniejących organizacji lub też stanowić zupełnie odrębną instytucję. Koncepcja Centrum (w tym cele i sposoby jego działania) może być wdrażana bez konieczności dokonywania poważnych modyfikacji proponowanych rozwiązań formalno-organizacyjnych. Podczas uruchomienia modelu konieczne jest włączenie do współdziałania organizacji romskich i jednostek samorządu terytorialnego (przedstawiciele władz gminy, powiatu lub województwa), co pozwoli zwiększyć zakres oddziaływania i skuteczność Centrum. Ważne

jest także zainicjowanie – zwłaszcza w początkowym okresie działalności Centrum – współpracy z podmiotami posiadającymi doświadczenie w zakresie wspierania przedsiębiorczości, poradnictwa zawodowego i doradztwa dla osób bezrobotnych. Organizując Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, należy wziąć pod uwagę koszty związane z zatrudnieniem pracowników oraz nakłady na bieżące funkcjonowanie placówki (opłaty transportowe, wynajem lokalu, prowadzenie szkoleń, wyposażenie i utrzymanie biura).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Kxetanes – Razem”

Administrator

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

Partnerzy

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

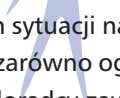


Model przygotowania zawodowego szkolenie–staż–praca (tryb czeladniczy)

Opracowany model opiera się na zastosowaniu tzw. czeladniczego trybu przygotowania lub przekwalifikowania zawodowego wobec różnych branż (niekoniecznie rzemieślniczych) oraz beneficjentów (niezależnie od wieku i płci). Edukacja zawodowa skupia się przede wszystkim na zdobywaniu konkretnych, poszukiwanych na rynku pracy umiejętności, określonych na podstawie monitoringu potrzeb pracodawców i lokalnych rynków pracy. Dzięki zastosowaniu rezultatu bezrobotni mogą poznać specyfikę danej działalności zawodowej, nawiązać kontakty w branży, a w efekcie podjąć stałe zatrudnienie.

Wypracowany model umożliwia przygotowanie lub przekwalifikowanie zawodowe w trybie czeladniczym osób w różnym wieku i z różnych branż (niekoniecznie rzemieślniczych). Szczególny nacisk położono na maksymalne skrócenie czasu przeznaczanego na naukę teoretyczną na rzecz praktycznej nauki zawodu pod okiem wykwalifikowanego przedsiębiorcy (nauczyciela zawodu z przygotowaniem pedagogicznym). Relacje mistrz–uczeń, charakterystyczne dla czeladniczego trybu przygotowania zawodowego, sprzyjają szybkiemu zapoznawaniu się ze specyfiką danej działalności zawodowej i nawiązywaniu kontaktów w danej branży, a w efekcie ułatwiają bezrobotnym podjęcie stałego zatrudnienia w tym środowisku. Oprócz szkoleń, beneficjenci otrzymują wsparcie motywacyjno-psychologiczne (praca z doradcą zawodowym, opieka doradcy lub psychologa w trakcie przekwalifikowania oraz przez pewien czas po jego zakończeniu). Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych jest wsparta systemem stypendiów, a dodatkowym czynnikiem zachęcającym beneficjentów są wydawane po zakończeniu procesu edukacyjnego świadectwa kwalifikacji zawodowych, potwierdzone egzaminem państwowym. Zwraca się uwagę na konieczność przeprowadzenia monitoringu zapotrzebowania pracodawców na konkretne zawody i specjalności w danej społeczności lokalnej. Dzięki tej inicjatywie możliwe jest przekazanie bezrobotnym praktycznych umiejętności zawodowych, przydatnych na rynku pracy, a także wprowadzenie osób dorosłych w tryb kształcenia czeladniczego, aktywizacja zawodowa oraz stworzenie platformy współpracy pomiędzy różnymi instytucjami otoczenia rynku pracy. Takie podejście wpływa na zwiększenie skuteczności podejmowanych działań wsparcia.

W skład modelu wchodzi podręcznik procesu przygotowania zawodowego (szkolenie–staż–praca) w trybie czeladniczym, metodologia badania potrzeb lokalnego rynku pracy, system współpracy z przedsiębiorcami, szczególnie w zakresie szkoleń zawodowych, model współpracy partnerskiej instytucji otoczenia rynku pracy oraz programy szkoleniowe – zarówno moduł ogólny, jak i programy dla poszczególnych branż. Model można wdrażać w dowolnych regionach kraju i wykorzystywać do wprowadzania na rynek pracy osób w różnym wieku, o niskim poziomie wykształcenia ogólnego. Wdrażaniem modelu powinny się zająć specjalnie utworzone konsorcja kilku podmiotów działających na rynku pracy, np. ośrodków szkoleniowych, organizacji pracodawców, instytucji monitorujących rynek pracy lub organizacji pozarządowych, gdyż tylko one będą miały możliwość podejmowania kompleksowych, niejednorodnych i bardziej skutecznych działań na rzecz beneficjentów. Realizacja rezultatu wiąże się z koniecznością powołania odpowiedniej struktury zapewniającej organizację szkoleń i praktyk zawodowych, wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, badania rynku pracy, pośrednictwo pracy, a także przeprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych. Niezbędne jest również określenie sposobu finansowania projektu (ze środków budżetowych, środków z programów europejskich lub częściowej odpłatności ze strony uczestników programu). Po ukończeniu kursów ważne jest podjęcie działań w zakresie



pośrednictwa pracy na rzecz beneficjentów oraz monitoringu ich sytuacji na rynku pracy. Inicjatywa ta wymaga poniesienia kosztów związanych ze szkoleniami (zarówno ogólnymi, jak i zawodowymi), organizacją egzaminu kwalifikacyjnego, zatrudnieniem doradcy zawodowego i psychologa oraz monitorowaniem rynku pracy. Budżet projektu przewiduje także koszty administracyjne, takie jak koordynacja działań, organizacja biura czy zakup wyposażenia.

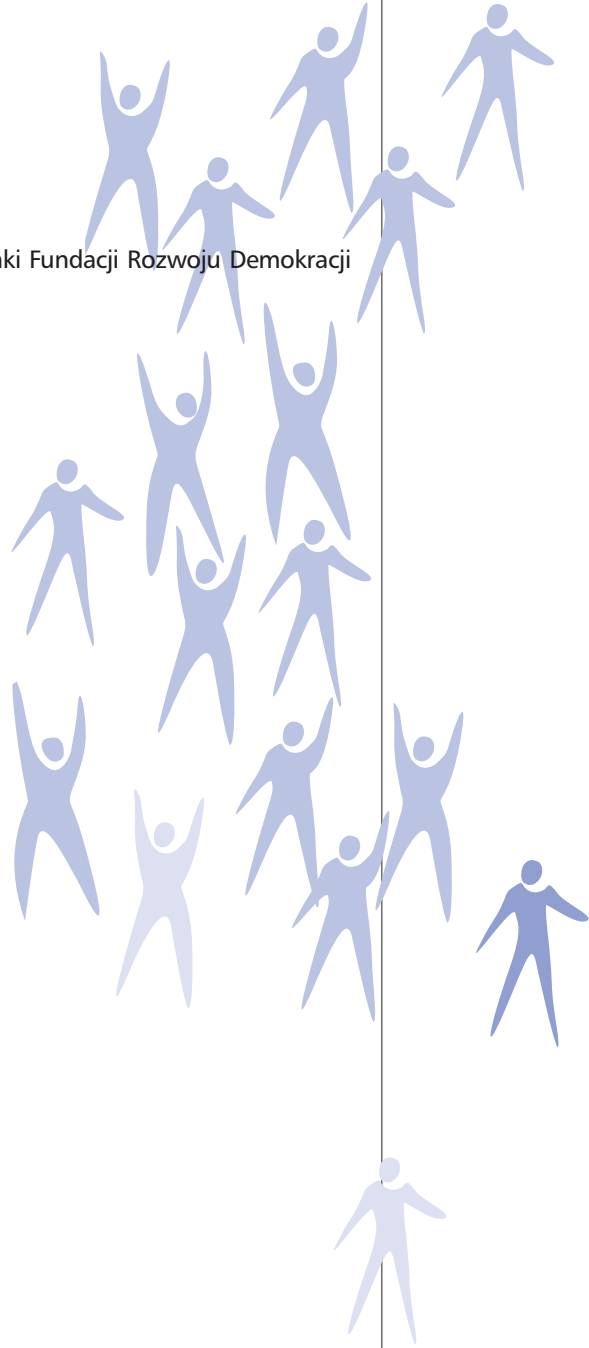
Rezultat został przygotowany w ramach projektu

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

Administrator

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

Partnerzy

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


Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców

Wypracowane rozwiązanie ułatwia sportowcom powrót na rynek pracy po zakończeniu kariery. Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców obejmuje dwa uzupełniające się elementy: cykl doradczy oraz pakiet szkoleniowy. W ramach działań aktywizacyjnych sportowcy wraz z Doradcami Zawodowymi Pierwszego Kontaktu definiują problemy utrudniające funkcjonowanie na otwartym rynku pracy, wspólnie znajdują sposoby ich rozwiązania i określają ścieżkę postępowania. Przygotowano także pakiet szkoleń, obejmujący kursy w zakresie działalności okołosportowej, np. zarządzanie organizacjami sportowymi czy marketing sportowy.

Obecny system instytucji na rynku pracy oraz dostępne rozwiązania nie pozwalają na skuteczną aktywizację sportowców na otwartym rynku pracy po zakończeniu kariery. Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców stwarza możliwość bezpośredniego wsparcia tej grupy zawodowej, z uwzględnieniem jej specyficznych oczekiwań i wymagań. Opracowana metoda bezpośredniego wsparcia polega na zastosowaniu zindywidualizowanego podejścia do problemów, z jakimi borykają się beneficjenci (współpraca z Doradcą Zawodowym Pierwszego Kontaktu).

Narzędzie składa się z dwóch elementów: cyklu doradczego oraz pakietu szkoleniowego. Cykl doradczy obejmuje działania Doradców Zawodowych Pierwszego Kontaktu (DZPK), pracujących bezpośrednio ze sportowcami. Doradcy odbywają specjalne szkolenia przygotowujące ich do pracy z beneficjentami. Realizując swoje zadania, mają do dyspozycji niezbędne narzędzia merytoryczne i techniczne, które zwiększają efektywność podejmowanych przez nich działań. Doradca Zawodowy Pierwszego Kontaktu odwiedza podopiecznego w miejscu jego zamieszkania, a tym samym może poświęcić mu znacznie więcej czasu niż doradcy zatrudnieni w istniejących instytucjach. Każdy z podopiecznych zyskuje możliwość współtworzenia własnego planu rozwoju na zasadach partnerskich i dokonania wyboru najlepszej ścieżki aktywizacji zawodowej. Dzięki takim indywidualnym kontaktom doradca może dostosować wypracowane rozwiązania do specyficznych potrzeb każdego beneficjenta (stworzenie ścieżki zawodowej, opracowanie planu aktywizacji, wsparcie motywacyjno-aktywizujące). Po postawieniu diagnozy sportowcy są kierowani na odpowiednie szkolenia. Pakiet szkoleń obejmuje wyróżniające się innowacyjną formułą kursy dotyczące pracy w zawodach okołosportowych. Szkolenia zawodowe dotyczą czterech obszarów – zakładania własnej działalności gospodarczej, zarządzania organizacjami sportowymi, marketingu sportowego oraz pracy w charakterze instruktora (animatora sportu). Ich celem jest podniesienie poziomu kwalifikacji beneficjentów z zakresu zarządzania i sportu zawodowego. Tematyka szkoleń wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracodawców (instytucji z branży sportowej), którzy poszukują pracowników dobrze zorientowanych w problematyce sportowej i posiadających umiejętności menedżerskie. Na zakończenie szkoleń beneficjenci odbywają staże lub praktykę zawodową (zwykle w instytucji działającej w branży sportowej). Program szkoleń uwzględnia zagadnienia dotyczące wielu różnych dyscyplin sportowych, a także problematykę związaną ze specyficznymi elementami wybranej dziedziny sportu.

Model aktywizacji może być wdrażany przez organizacje działające w obszarze sektora sportowego, a także instytucje szkoleniowe. Z wypracowanej metody skorzystają zarówno organizacje, które wspomagają sportowców w powrocie na rynek pracy po zakończeniu kariery, jak również instytucje zainteresowane wsparciem aktywnych zawodników w zakresie przygotowania ich do funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Wdrożenie rezultatu wiąże się z koniecznością organizacji działań promocyjnych i upowszechnianiem problematyki bezrobocia sportowców wśród



działaczy sportowych, trenerów i agentów sportowych. Niezwykle istotnym czynnikiem jest nawiązanie współpracy z pracodawcami, co umożliwi beneficjentom odbywanie staży i praktyk zawodowych, a także znalezienie zatrudnienia.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Sportowcy na rynku pracy

Administrator

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

Partnerzy

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

Model działania asystenta rodzinnego

Opracowany rezultat, którego realizacją którego zajmą się lokalne służby społeczne, wpłynie na wzrost efektywności działań pomocowych oraz na zmianę ich profilu. Wdrożenie metody wymaga aktywnej pracy socjalnej, pomocy psychologicznej oraz asystowania rodzinom w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów. Inicjatywa ta sprawi, że beneficjenci korzystający jedynie z biernych form pomocy (zasiłki, pomoc rzeczowa) zyskają motywację do większej aktywności społecznej, uzupełniania swoich kwalifikacji oraz podejmowania pracy zarobkowej.

Dzięki modelowi działania asystenta rodzinnego możliwe jest indywidualne docieranie do osób marginalizowanych społecznie i dostosowanie rodzaju pomocy do zdiagnozowanych problemów. Asystent rodzinny zawiera indywidualny kontrakt ze swoim podopiecznym i kontaktuje się ze wszystkimi członkami jego rodziny. Do większości spotkań dochodzi w domach beneficjentów, co pozwala stworzyć warunki bezpieczeństwa i wzajemnego zaufania. Wizyty odbywają się minimum 1–2 razy w tygodniu i trwają 1–2 godziny. Celem działań podejmowanych przez asystenta jest wielowymiarowa pomoc dla osób i rodzin marginalizowanych w życiu społecznym i zawodowym. Asystent wraz z podopiecznymi tworzy indywidualny plan pomocy, a gdy uda się już rozwiązać podstawowe problemy socjalne lub psychologiczne – motywuje do większej aktywności społecznej, uzupełniania kwalifikacji oraz podejmowania pracy zarobkowej.

Praca asystenta rodzinnego ma charakter kompleksowy. W pierwszej kolejności osoba pełniąca tę funkcję dba o rozwiązanie podstawowych problemów socjalnych rodzin – mieszkaniowych, materialnych, zdrowotnych czy prawnych (pomaga w wyrobieniu dokumentów, przygotowaniu pism urzędowych, uzyskaniu zasiłku celowego i ubezpieczenia zdrowotnego, nawiązaniu kontaktu z pracownikami socjalnymi, poradniami specjalistycznymi i konsultantami prawnymi, towarzyszy w kontaktach z odpowiednimi instytucjami itp.). Ponadto pomaga również w rozwiązaniu problemów psychologicznych podopiecznych (emocjonalnych, rodzinnych, problemów w grupie rówieśniczej) i w razie potrzeby podejmuje postępowanie terapeutyczne. Asystent wspiera również swoich podopiecznych w podejmowaniu aktywności społecznej, łagodzi ewentualne konflikty z sąsiadami, rodziną czy przedstawicielami placówek pomocy społecznej. Do jego zadań należy też motywowanie podopiecznych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub kontynuowania nauki, pomoc w wyborze odpowiedniej szkoły lub kursów zawodowych, przełamywaniu kompleksów i ewentualnych kryzysów wynikających z trudności i niepowodzeń w nauce. Asystent zachęca bezrobotnych do podjęcia pracy i wspiera ich w pierwszych miesiącach zatrudnienia.

Rezultat może być stosowany przez organizacje i instytucje, które przeciwdziałają marginalizacji społecznej beneficjentów. Ważne jest, aby miały one doświadczenie w zakresie bezpośredniej pracy z osobami potrzebującymi oraz dysponowały odpowiednim zapleczem kadrowym (osoby z wykształceniem społecznym, przygotowane do pracy w środowiskach trudnych, umięjące nawiązać partnerskie relacje z podopiecznymi). Do wdrożenia rezultatu konieczne jest zaangażowanie i ewentualne przeszkolenie kadry, pozyskanie środków finansowych, a także zainicjowanie lokalnej współpracy wielu instytucji zajmujących się pomocą na rzecz beneficjentów (Ośrodek Pomocy Społecznej, Urząd Pracy, szkoły, instytucje szkoleniowe, sąd, poradnie zdrowia itp.) oraz uzyskanie wsparcia ze strony społeczności lokalnej (mieszkańcy, przedsiębiorcy). Wdrożenie metody wymaga aktywnej pracy socjalnej, pomocy psychologicznej, a także asystowania rodzinom w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Druga szansa

Administrator

Powiślańska Fundacja Społeczna

ul. Mokotowska 55 lok. 4

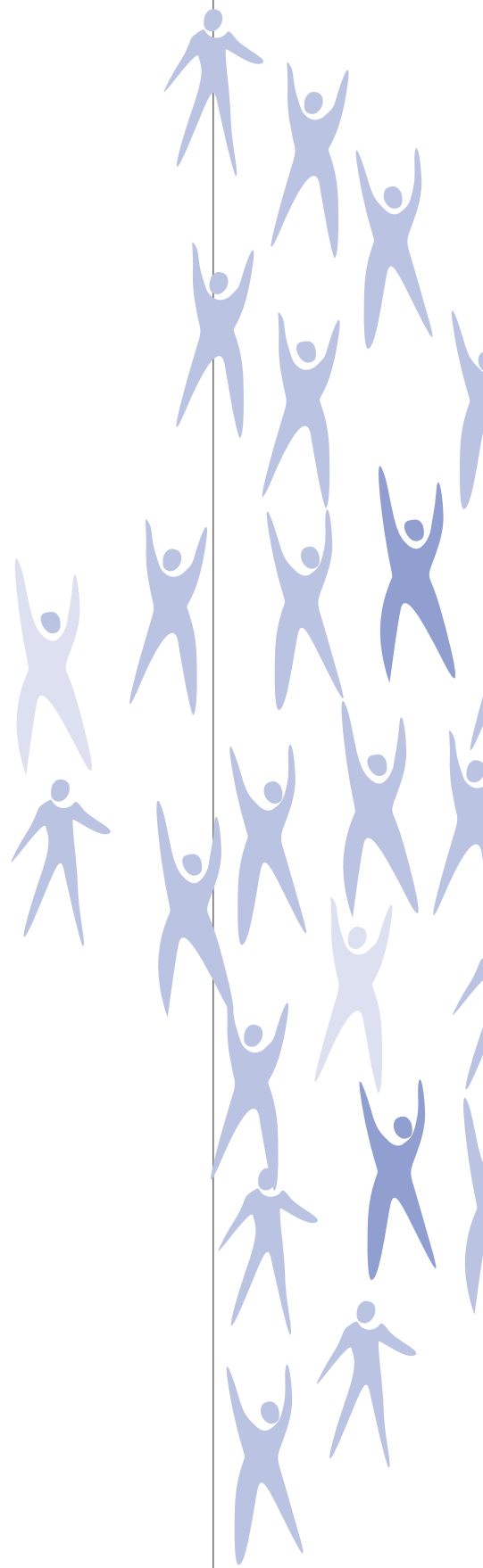
00-542 Warszawa

tel.: 022 625 77 82

faks: 022 625 79 22

Partnerzy

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




Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – Lokalny System Współdziałania Partnerów

Przygotowany model pozwala na efektywne wspieranie osób po kryzysie psychicznym i wyrowadzenie ich z izolacji społecznej. Jest to możliwe dzięki zaangażowaniu w ten proces wielu instytucji mających wpływ na funkcjonowanie życia publicznego i lokalnego rynku pracy. Każdy z podmiotów partnerstwa wypełnia swoje zadania w ramach lokalnego systemu współdziałania. Rezultat obejmuje wszystkie niezbędne procedury, opisy mechanizmów i dobrych praktyk oraz narzędzia umożliwiające replikowanie modelu w dowolnych miejscach w kraju.

Rezultat pozwala rozwiązać problem marginalizacji społecznej i zawodowej osób, które przeszły chorobę psychiczną. Działania pomocowe – dotychczas realizowane przez pojedyncze instytucje – mają z reguły charakter doraźny. Model wsparcia przewiduje zaangażowanie szeregu instytucji mających wpływ na funkcjonowanie życia publicznego i rynku pracy, takich jak: instytucje rządowe (PFRON), samorządowe (szpitale psychiatryczne, jednostki pomocy społecznej, ośrodki wsparcia, domy samopomocy, instytucje rynku pracy) i organizacje społeczne (jednostki szkolące, fundacje i agencje rozwoju lokalnego, stowarzyszenia skupiające osoby po chorobie psychicznej, pracodawcy). Innowacyjność rezultatu polega na tym, że każdy z podmiotów wypełnia swoje zadania w ramach lokalnego systemu współdziałania. Dzięki współpracy partnerów możliwe jest dokonanie realnej zmiany w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym osób, które przeszły chorobę psychiczną.

W skład rozwiązania wchodzi: mechanizmy i procedury lokalnego systemu współdziałania, narzędzia diagnostyczne (wraz ze sposobem postępowania) umożliwiające ocenę indywidualnych możliwości i umiejętności osób po przebytych kryzysach psychicznych, opis metod środowiskowego wsparcia beneficjentów oraz opis dobrych praktyk w zakresie ułatwiania zatrudnienia (kontakty z pracodawcą, szkolenia zawodowe, wspomaganie asystenckie). Instytucje działające w ramach systemu realizują określone elementy procesu wyprowadzania osoby po chorobie psychicznej ze społecznej izolacji. Oferują konkretne działania pomocowe: leczenie poprzez udział w grupach środowiskowego wsparcia, terapię indywidualną, porady prawne, szkolenia zawodowe, a także zatrudnienie.

Rezultaty wdrożenia rozwiązania będą najlepsze, gdy na poziomie lokalnym zostaną wykorzystane wszystkie jego elementy, ale instytucje wspierające osoby po kryzysach psychicznych mogą również stosować wybrane składniki modelu. Ze względu na specyfikę problemu istotne jest, aby działania wdrożeniowe były administrowane przez lokalnego koordynatora systemu współdziałania – najlepiej, by był to podmiot zajmujący się bezpośrednio wspieraniem osób po kryzysie psychicznym, np. szpital psychiatryczny z rozwiniętym systemem oddziaływań środowiskowych, środowiskowy dom samopomocy, lokalne stowarzyszenie bądź jednostka specjalistyczna (ośrodek wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi). Przed rozpoczęciem wdrożenia konieczne jest ustalenie niezbędnego zakresu wsparcia dla osób po chorobie psychicznej, funkcji, jakie w procesie wdrożenia będą pełniły poszczególne podmioty oraz mechanizmów współpracy pomiędzy partnerami (określenie osób koordynujących, środków komunikacji i źródeł finansowania poszczególnych działań). W działania wdrożeniowe powinni być włączeni także przedstawiciele lokalnych samorządów.



W ramach finansowania poszczególnych działań możliwe jest wykorzystanie środków budżetu państwa (rezerwy celowe), środków PFRON (programy celowe), środków samorządów wojewódzkich, powiatowych i gminnych, środków Funduszu Pracy na prowadzenie szkoleń zawodowych lub środków EFS skierowanych na wspieranie grup defaworyzowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

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

Administrator

Starostwo Powiatowe w Suwałkach
ul. Świerkowa 60
16-400 Suwałki
tel.: 087 566 23 98
faks: 087 566 23 98

Partnerzy

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

Punkt Wsparcia Społecznego – model monitorowania postępu beneficjenta w programach/projektach skoncentrowanych na przywracaniu osób uzależnionych i bezdomnych na rynek pracy

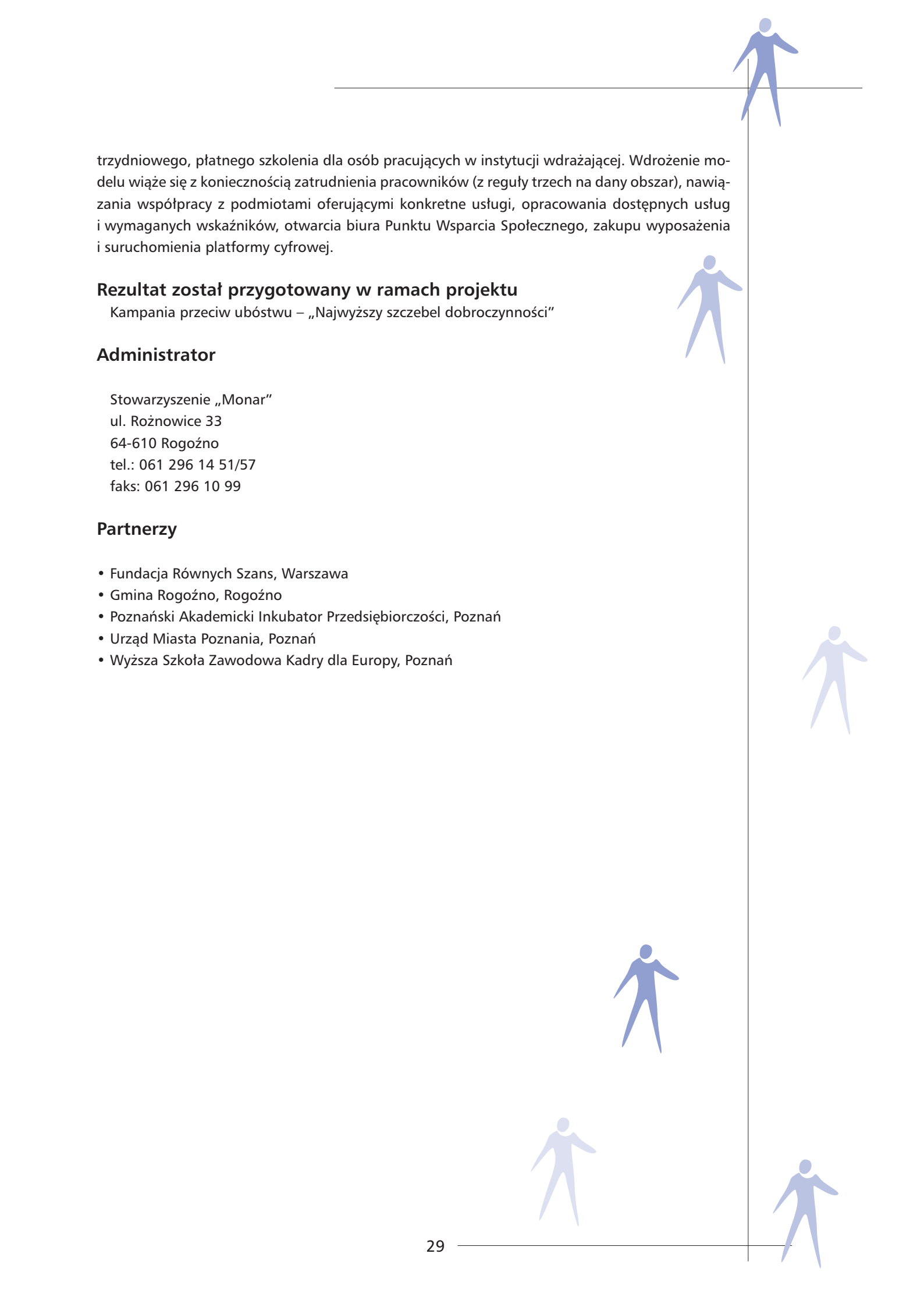
W ramach modelu zostały wypracowane nowe narzędzia oraz standard monitorowania procesu pomocy osobom wykluczonym w powrocie na rynek pracy. Dzięki Punktom Wsparcia Społecznego beneficjenci mają ułatwiony dostęp do informacji na temat usług wsparcia i usług szkoleniowych dostępnych na rynku. Ponadto monitoring procesów uczestnictwa beneficjentów w określonych programach pomocowych umożliwia wdrażanie zindywidualizowanych ścieżek rozwoju każdego z uczestników programu.

Organizacje, firmy i instytucje realizujące jednocześnie wiele programów szkoleniowych oraz firmy pośredniczące bardzo często borykają się z problemem monitorowania postępu beneficjenta w ramach realizowanych usług. Jednocześnie osoby szukające pomocy w danej instytucji lub organizacji często nie uzyskują odpowiednich wiadomości na temat dostępnej oferty pomocowej. Brak wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami na rynku wywołuje chaos informacyjny.

Proponowany rezultat – Punkt Wsparcia Społecznego – to systemowe narzędzie, pozwalające na skoordynowanie przepływu informacji pomiędzy organizacjami, instytucjami i firmami pomocowymi oraz szkoleniowymi na danym terenie (gmina, miasto), monitorowanie przebiegu prac oraz zindywidualizowanie ścieżki rozwoju każdego beneficjenta, zbieranie specyficznych i niespecyficznych danych na temat danego problemu społecznego oraz monitorowanie trwałości zatrudnienia. Prezentowane rozwiązanie systemowe pozwala również na realną ocenę potrzeb beneficjentów na danym terytorium.

Najważniejszymi elementami proponowanego modelu są: platforma cyfrowa przeznaczona do generowania i wymiany informacji oraz baza danych na temat dostępnych usług (szkolenia, warsztaty, kursy, pomoc psychologiczna, pośrednictwo pracy itp.). W skład rezultatu wchodzi również kwestionariusz osobowy określający potencjał własny i oczekiwania beneficjenta, oraz podręcznik dla opiekunów beneficjentów, zawierający opis niezbędnych cech lub umiejętności, które każdy uczestnik programu musi zdobyć, aby skorzystać z poszczególnych usług. Przygotowano również arkusz postępu beneficjenta (ujednolicony arkusz ewaluacyjny określający osiągnięte rezultaty, pomocny przy rekomendowaniu beneficjentowi kolejnych usług oferowanych w ramach bazy danych) oraz arkusz monitorowania przebiegu zatrudnienia.

Rezultat mogą wdrażać duże i sieciowe organizacje pozarządowe, Urzędy Miast lub podmioty powołane w celu podnoszenia standardów dostępnych informacji. Model powinien być realizowany w konkretnych realiach terytorialnych (miasto-gmina) lub kierowany do określonych grup beneficjentów, tak aby uniknąć nadmiaru informacji, a co za tym idzie – utraty kontroli nad trwałością systemu oraz jego aktualizacją. Instytucje i organizacje zainteresowane wdrażaniem modelu mogą skorzystać z pełnego opisu rezultatu, podręcznika dobrych praktyk, miejsca na platformie cyfrowej – serwerze (jeśli będzie taka potrzeba), narzędzia informatycznego (pusta baza danych usług, pusta baza danych osobowych, narzędzie do opracowania sugerowanego nałożenia wskaźników, kwestionariusz osobowy, arkusz postępu beneficjenta itp.) oraz bazy dokumentów (wnioski, oświadczenia, zaświadczenia). Ponadto możliwe jest również zorganizowanie



trzydniowego, płatnego szkolenia dla osób pracujących w instytucji wdrażającej. Wdrożenie modelu wiąże się z koniecznością zatrudnienia pracowników (z reguły trzech na dany obszar), nawiązania współpracy z podmiotami oferującymi konkretne usługi, opracowania dostępnych usług i wymaganych wskaźników, otwarcia biura Punktu Wsparcia Społecznego, zakupu wyposażenia i uruchomienia platformy cyfrowej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Kampania przeciw ubóstwu – „Najwyższy szczebel dobroczynności”

Administrator

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

Partnerzy

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

Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum.

Specjalna Miejska Strefa Społeczna to model rewitalizacji peryferyjnych osiedli w dynamicznie rozwijających się aglomeracjach miejskich. Przed skierowaniem pomocy na określone obszary prowadzona jest diagnoza potrzeb danej społeczności. Skuteczność modelu wynika również z zaangażowania w pracę na rzecz beneficjentów instytucji lokalnych i liderów środowiskowych, którzy działają w ramach Paktu Lokalnego.

Model Specjalnej Miejskiej Strefy Społecznej umożliwia rozwiązywanie problemów peryferyjnych osiedli w dużych miastach. Na tych obszarach wciąż istnieją bariery w dostępie do zatrudnienia, zauważalny jest niższy standard życia i mała aktywność społeczna. Stosowane dotychczas standardowe narzędzia polityki społecznej i usługi rynku pracy skierowane do mieszkańców osiedli peryferyjnych, nie uwzględniające kontekstu środowiskowego, nie są w pełni skuteczne. Szansą na poprawę tej sytuacji są zintegrowane działania miejskich i lokalnych instytucji (szkoły wyższe, samorząd lokalny, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, pracodawcy) oraz liderów środowiskowych (księża, nauczyciele, społecznicy, związkowcy, przedstawiciele grup młodzieżowych). Ważne jest wykorzystanie w tym celu kontekstu środowiskowego (więzi, tradycji, wspólnej historii), co znacznie ułatwia dotarcie do osób oraz grup, dla których samodzielne znalezienie zatrudnienia stanowi poważną trudność.

Model obejmuje dwa główne elementy: miejskie i strefowe wskaźniki społeczne oraz Pakt Lokalny. Miejskie i strefowe wskaźniki społeczne umożliwiają identyfikację pojawiających się problemów społecznych (niska aktywność zawodowa, poziom bezrobocia, bierność, patologie w rodzinach i wśród młodzieży itp.) oraz niekorzystnych zjawisk (brak miejsc i sposobów na spędzanie wolnego czasu, brak punktów wsparcia, inicjatyw oraz animatorów aktywizacji mieszkańców). Odpowiedzią na te problemy jest diagnoza rozpoznania lokalnego – osób, środowisk, tradycji. Wskaźniki uzyskane na podstawie przeprowadzonych działań diagnostycznych mają charakter uniwersalny i określają najistotniejsze warunki dla rewitalizacji społecznej i zawodowej obszarów problemowych (związanych z wykluczeniem zawodowym i społecznym mieszkańców) w miastach (aglomeracjach).

Pakt Lokalny to koalicja na rzecz rozwoju, która w oparciu o diagnozę podejmuje działania w zagrożonej strefie. W skład Paktu wchodzi lokalni liderzy (instytucje, podmioty gospodarcze, nauczyciele, społecznicy, księża, samorząd miasta i jego struktury, np. Ośrodki Pomocy Społecznej), instytucje rynku pracy, związki zawodowe, Policja, Straż Miejska itp. Podczas realizacji rezultatu istotną rolę odgrywa lider społeczny, czyli przedstawiciel instytucji, organizacji i przedsiębiorstw zaangażowanych we wspieranie lokalnej społeczności, odpowiednio przygotowany i wyszkolony do działań społecznych. W ramach modelu powstały schemat i podręcznik, które przygotowują do pracy w Pakcie Lokalnym. Model przewiduje również powstawanie Punktów Integracji Społecznej, czyli miejsc obsługiwanych przez lokalnych liderów, gdzie beneficjenci mogą uzyskać informacje, otrzymać wsparcie przy poszukiwaniu pracy lub zgłosić inicjatywę obywatelską. Model uwzględnia także stworzenie integrującego społeczność lokalną Centrum Aktywności – miejsca spotkań oraz organizacji imprez osiedlowych, ze stałym dostępem do Internetu, usług rynku pracy i szkoleń. Uzupełnieniem działań lokalnych jest modelowa uchwała Rady Miejskiej i modelowy dokument regionalny, czyli uchwały ułatwiające wdrażanie modelu i nadające społeczną rangę wdrożeniom Specjalnej Miejskiej Strefy Społecznej na danym terenie.

Rezultat może być wdrażany przez samorządy lokalne, publiczne służby zatrudnienia, instytucje finansowe, instytucje rynku pracy, szkoły, uczelnie, organizacje pozarządowe oraz osoby zaangażowane w działania społeczne w danym środowisku lokalnym. Z realizacją programu wiążą się koszty dotyczące przygotowania diagnozy i opracowania wskaźników, wynagrodzenia profesjonalnego zespołu oraz utrzymania i wyposażenia punktów Centrum. Rozwiązanie może być finansowane ze środków publicznych lub prywatnych: dotacji, darowizn, środków z programów unijnych. Możliwe jest także zaadaptowanie formuły ekonomii społecznej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

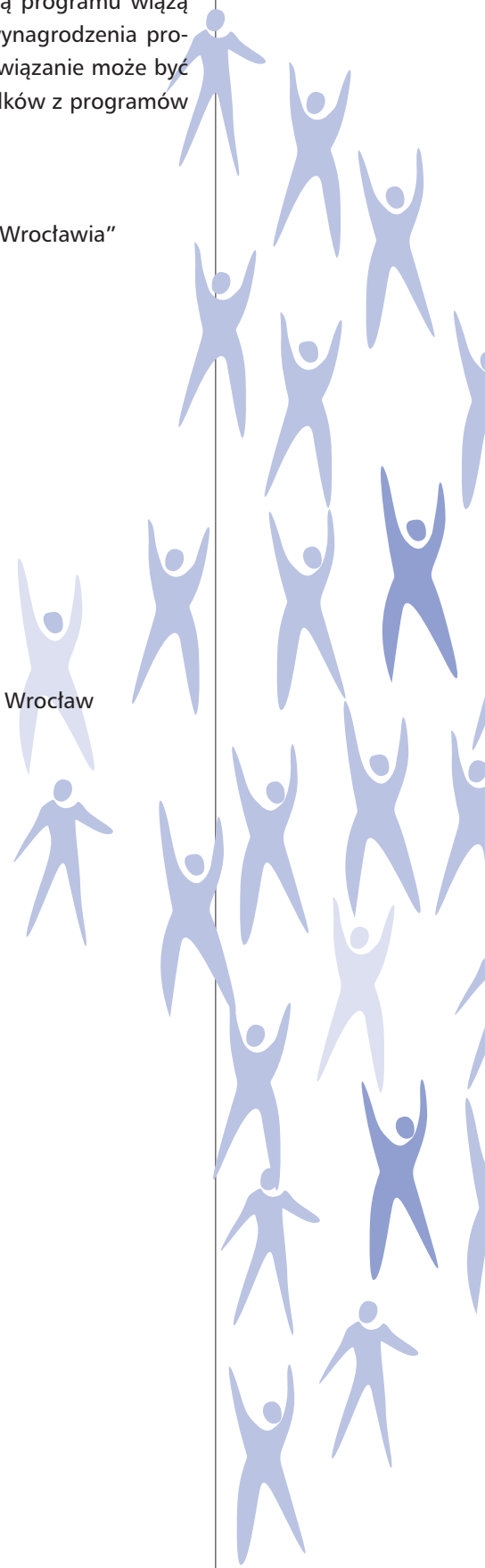
Partnerstwo dla Zawidawia. Program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”

Administrator

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

Partnerzy

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



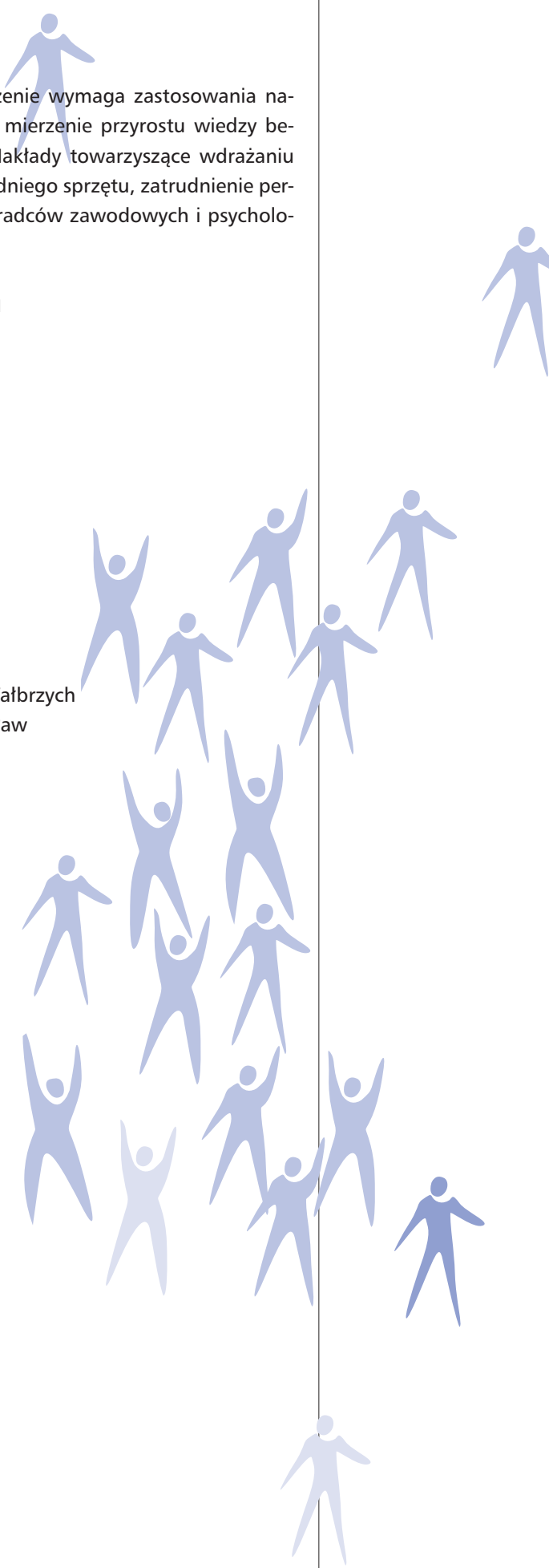
BEQUALIFIED – internetowa baza danych na temat kompetencji zawodowych, zapotrzebowania rynku pracy oraz kompetencji beneficjenta (elektroniczne PORTFOLIO)

Internetowa baza obejmuje listę osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe oraz listę pracodawców poszukujących pracowników. Umożliwia ona dopasowanie kompetencji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy. Możliwe jest to dzięki skutecznemu przepływowi informacji z rynku pracy do instytucji rynku pracy zajmujących się m.in. organizacją szkoleń zawodowych. W skład kompleksowego rozwiązania wchodzi elektroniczne Portfolio zawierające dane na temat kwalifikacji beneficjentów, baza standardów kompetencji zawodowych oraz baza zapotrzebowania rynku pracy.

Internetowa baza danych to system informatyczny, umożliwiający stałe monitorowanie rynku pracy i jego potrzeb, a tym samym odpowiednie dopasowanie oferty szkoleniowej. System ułatwia wyszukiwanie potencjalnych pracowników lub potencjalnych pracodawców. Pomocny jest w tym zakresie szczegółowy opis kwalifikacji pracownika i wymagań pracodawcy, stworzony w oparciu o wspólny słownik terminów. Baza zawiera dane na temat kwalifikacji bezrobotnego, umożliwia odnalezienie odpowiedniej oferty szkoleniowej i ułatwia pracodawcom podjęcie decyzji o zatrudnieniu konkretnej osoby. Z bazy mogą korzystać także instytucje działające na rzecz rynku pracy, dostarcza ona bowiem informacje, dzięki którym łatwiejsze jest stworzenie odpowiedniej oferty szkoleniowej, precyzyjnie odpowiadającej na zapotrzebowanie osób bezrobotnych i pracowników.

W skład rozwiązania wchodzi Elektroniczne Portfolio. Zawiera ono dane osobowe poszukujących pracy, ich kompetencje i kwalifikacje oraz kopie (skany) formalnej dokumentacji potwierdzającej zdobyte umiejętności i posiadane uprawnienia. Portfolio obejmuje listę zawodów, które można dopasować do kwalifikacji bezrobotnego (i potencjalnie znaleźć mu zatrudnienie) oraz listę pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem pracownika o danych kwalifikacjach. Portfolio w formie elektronicznej i tradycyjnej pomaga w określeniu dalszej ścieżki edukacyjnej beneficjentów i wpływa na zwiększenie ich aktywności na rynku pracy. Kolejnym elementem rezultatu jest baza danych standardów kwalifikacji (kompetencji) zawodowych, oparta na szczegółowych kryteriach, takich jak: składowe kwalifikacje zawodowych, opis obowiązków, miejsce w strukturze organizacyjnej, opis warunków pracy, wymagania przyjęcia do pracy, schemat blokowy szkolenia oraz szczegółowy plan szkolenia. Ostatni element wypracowanego rezultatu to baza danych dotycząca zapotrzebowania rynku pracy. Dzięki połączeniu powyższych elementów instytucja oferująca szkolenia może skuteczniej dopasowywać kwalifikacje beneficjenta (bezrobotnego, pracownika) do wymagań rynku pracy. Gwarancje odpowiedniego szkolenia i perspektywa pozyskania poszukiwanego pracownika wpłyną na polepszenie współpracy z instytucjami rynku pracy, a także na usprawnienie przepływu informacji od pracodawców. Zwiększy się również skuteczność rekrutacji nowych pracowników. Po wpisaniu słów kluczowych wyszukiwarka odnajdzie odpowiednich kandydatów lub zidentyfikuje szkolenia, które umożliwią zdobycie wymaganych umiejętności.

Baza może być wykorzystana przez Powiatowe Urzędy Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe lub jednostki administracji oświatowej. Efektywne funkcjonowanie bazy wymaga współdziałania instytucji wdrożeniowych i pracodawców (dopasowanie oferty szkoleniowej do realnych potrzeb rynku). Ponadto konieczna jest stała aktualizacja bazy danych i opracowanie



wydajnej procedury wymiany informacji z pracodawcą. Wdrożenie wymaga zastosowania narzędzi (ankiety, wywiady, arkusze obserwacji) umożliwiających mierzenie przyrostu wiedzy beneficjentów, którzy ukończyli szkolenia ogólne i zawodowe. Nakłady towarzyszące wdrażaniu rozwiązania są zależne od skali przedsięwzięcia (zakup odpowiedniego sprzętu, zatrudnienie personelu do obsługi systemu oraz zatrudnienie specjalistów – doradców zawodowych i psychologów – przygotowujących Portfolio).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Chcę się uczyć

Administrator

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

Partnerzy

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

Model tworzenia wioski tematycznej

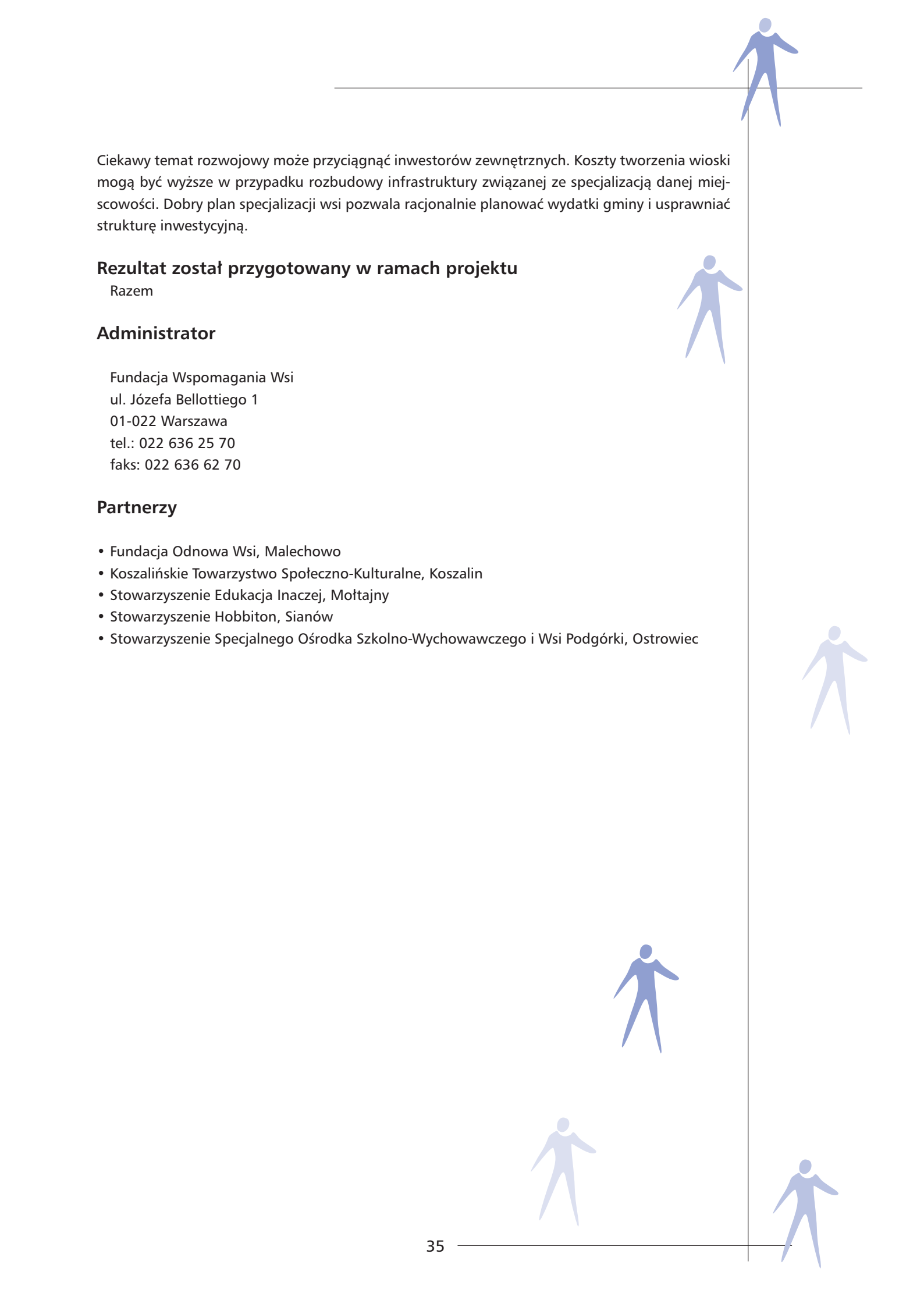
Wioski tematyczne to miejsca powstające według wspólnie wypracowanego pomysłu (np. Wioska Hobbitów, Wioska Zdrowego Życia). W ramach proponowanego modelu mieszkańcy danej miejscowości, podejmując działania w zakresie jednej specjalizacji, wykorzystują istniejące i odkrywają nowe (materialne i niematerialne) czynniki rozwojowe wsi. Wioska tematyczna umożliwia aktywizację i wchodzenie na rynek całych społeczności wiejskich, a nie tylko pojedynczych beneficjentów.

Wioska tematyczna to rozwiązanie, które ułatwia wchodzenie i powrót na rynek pracy mieszkańców wsi dotkniętych bezrobociem. Miejscowości te mają małe szanse na przyciągnięcie inwestorów zewnętrznych i dysponują słabym potencjałem inwestycji wewnętrznych. Wioska tematyczna powstaje według wspólnie wypracowanego pomysłu. W Polsce powstało już kilka tego typu miejsc, m.in.: Wioska Hobbitów (krajobraz regionu przypomina świat opisany w powieściach J.R.R. Tolkiena), Wioska Zdrowego Życia, Wioska Końca Świata czy Wioska Bajkowo-Rowerowa. Podczas tworzenia wioski zwykle wykorzystuje się materialne i niematerialne zasoby dziedzictwa kulturowego oraz wiedzy ukrytej, które wcześniej nie były w żaden sposób eksploatowane gospodarczo. W porównaniu ze zwykłymi wsiami wioska tematyczna, specjalizująca się w danej dziedzinie, odnosi znacznie większe sukcesy w wielu dziedzinach. Inicjatywa ta stanowi szczególną szansę na obszarach niezagospodarowanych pod względem turystycznym. Obsługa oferty wsi wiąże się z koniecznością stworzenia nowych – stałych lub czasowych – miejsc pracy (obsługa noclegowa, prowadzenie wypożyczalni sprzętu, prowadzenie zajęć rękodzielniczych, wyrób i sprzedaż pamiątek itd.). Model może funkcjonować zarówno w formie pojedynczych podmiotów, jak i zespołu współpracujących ze sobą wiosek tematycznych.

W skład proponowanego rezultatu wchodzi: podręcznik tworzenia wioski, przykłady dobrych praktyk (pięć wiosek tematycznych jako miejsca dalszych eksperymentów i edukacji dla mieszkańców innych wsi i małych miast), portal internetowy i forum dyskusyjne poświęcone temu zagadnieniu, przykłady gospodarstw i tras edukacyjnych, przykłady nowych sposobów zarabiania oraz kwalifikacji i usług związanych z emocjami i wiedzą, przykłady nowego podejścia w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym, nowe zawody i kwalifikacje oraz sieci współpracy powstające wokół wiosek tematycznych.

Rezultat w postaci jednej wioski lub zespołu wiosek (miejscowości) tematycznych może być adaptowany zarówno na wsiach, jak i w małych miastach dotkniętych bezrobociem. Potencjalna różnorodność tematów rozwojowych sprawia, że miejsca te nie stanowią dla siebie zbyt dużej konkurencji. Pojedyncza wioska to inicjatywa tworzona przy dużym udziale mieszkańców, umożliwiającą otwarcie wsi na nowe trendy gospodarcze i otoczenie zewnętrzne. Organizacją wioski mogą zajmować się grupy mieszkańców wsi, grupy odnowy wsi, rady sołeckie, organizacje pozarządowe, samorządy lokalne, szkoły, ośrodki kultury, naukowcy, studenci, artyści, przedsiębiorcy społeczni lub uczelnie wyższe. Do wdrożenia tej inicjatywy konieczne jest podjęcie szeregu działań wstępnych (zapoznanie z materiałami, szkolenia w tym zakresie, wybór specjalizacji, przygotowanie strategii tworzenia wioski) oraz konsekwentne ich realizowanie po powstaniu wioski (tworzenie oferty, nawiązywanie kontaktów, włączanie mieszkańców w prace, promocja i sprzedaż).

Podstawą tworzenia wioski tematycznej jest lokalny kapitał informacyjny, kulturowy, ludzki, społeczny i przyrodniczy. Ważne jest nowe spojrzenie na zasoby wsi i umiejętności jej mieszkańców. Skala kosztów finansowych zależy od rodzaju wybranej specjalizacji i stanu wyjściowego.



Ciekawy temat rozwojowy może przyciągnąć inwestorów zewnętrznych. Koszty tworzenia wioski mogą być wyższe w przypadku rozbudowy infrastruktury związanej ze specjalizacją danej miejscowości. Dobry plan specjalizacji wsi pozwala racjonalnie planować wydatki gminy i usprawniać strukturę inwestycyjną.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Razem

Administrator

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

Partnerzy

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

Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy

Rezultat umożliwia ograniczenie dyskryminacji osób niepełnosprawnych poprzez stworzenie kultury równouprawnienia na otwartym rynku pracy. Ponadto pozwala on też zwiększyć świadomość pracodawców i kadry kierowniczej przedsiębiorstw w zakresie istniejących barier i potencjalnych korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W ramach modelu dostępna jest pełna metodologia wprowadzania w przedsiębiorstwie zmian umożliwiających ograniczenie mechanizmów dyskryminacji oraz komplet dokumentów, procedur i regulaminów ułatwiających wdrożenie.

Model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych umożliwia: podnoszenie świadomości pracodawców na temat dyskryminacji osób niepełnosprawnych, dostarczanie pracodawcom kompletu sprawdzonych narzędzi eliminujących zagrożenia dyskryminacyjne, obalanie stereotypów na temat poziomu trudności i kosztów związanych z dostosowaniem przedsiębiorstwa do wymogów pracowników z niepełnosprawnością oraz likwidację lub ograniczanie barier wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach otwartego rynku pracy.

W skład proponowanego modelu wchodzi kilka elementów. Jednym z nich jest publikacja (dostępna w formie drukowanej i elektronicznej), w której omówiono metodologię wprowadzania w przedsiębiorstwie zmian umożliwiających ograniczenie mechanizmów dyskryminacji. Zawarto tam również komplet dokumentów, procedur, regulaminów i sposobów działania ułatwiających wdrożenie modelu. W ramach rezultatu przygotowano też warsztaty na temat sposobów ograniczania zjawisk dyskryminacyjnych, przeznaczone dla kadry kierowniczej i administracyjnej zakładów pracy. Dostępny jest także podręcznik studium przypadków (dobrych praktyk) wprowadzania zakładowych programów ochrony i promocji równouprawnienia. Istotną część modelu stanowią wizyty studyjne, organizowane dla przedstawicieli organizacji pracodawców, central związków zawodowych, polityków oraz przedstawicieli mediów, w przedsiębiorstwach, w których wdrożono zakładowe programy ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych. Ostatni element modelu to cykl publikacji prezentujących wpływ projektu ZORON-Equal na wzrost zatrudnienia i zmianę podejścia do zatrudniania osób niepełnosprawnych w miejscach pracy wdrażających zakładowe programy promocji i ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych.

Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy może być realizowany przez przedsiębiorstwa o dowolnym statusie prawnym i dowolnej wielkości (firmy prywatne, spółki państwowe, firmy z sektora MŚP, duże korporacje). Wdrożenie tego projektu wiąże się z koniecznością podpisania umowy partnerskiej z centralami organizacji pracodawców i związkami zawodowymi w zakresie promocji i prezentacji rezultatu. Instytucje chcące zastosować omawiany model powinny przygotować materiały promocyjne, publikacje i materiały multimedialne na jego temat. Ważnym elementem wspomagającym model jest Internet (uruchomienie i promocja strony www, na której dostępne będą wszystkie materiały lub adaptacja miejsca w ramach istniejącej strony). Koszty wdrożenia rozwiązania obejmują wynagrodzenia pracowników (merytorycznych, specjalistów ds. promocji), przygotowanie publikacji i materiałów multimedialnych, pozyskanie bazy pracodawców oraz stworzenie i obsługę strony internetowej. Niezbędna jest również organizacja regionalnych seminariów oraz warsztatów – przeznaczonych dla właścicieli i kadry kierowniczej przedsiębiorstw – na temat praktycznych aspektów proponowanej metodologii.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

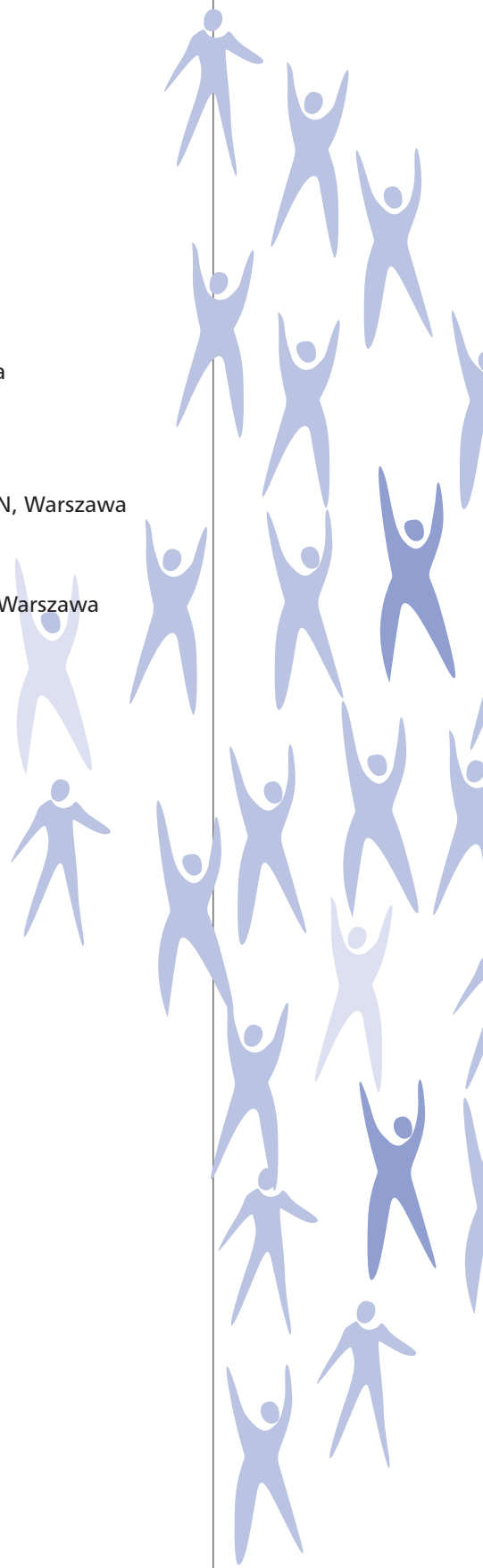
Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu

Administrator

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

Partnerzy

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



Inkubator Ekologiczny


Kompleksowy system wsparcia osób uzależnionych od narkotyków lub zarażonych wirusem HIV łączy działania terapeutyczne, edukacyjne i system praktyk zawodowych z ekologią. Podstawą funkcjonowania systemu jest działalność ośrodków, takich jak centra leczenia i rehabilitacji, blisko współpracujących ze społecznością lokalną i lokalnymi instytucjami. Praca w ośrodku umożliwia beneficjentom zdobycie umiejętności zawodowych i społecznych, niezbędnych w procesie integracji na rynku pracy. W ramach modelu wypracowano procedury, informatory, podręczniki i programy szkoleniowe, ułatwiające jego wdrożenie w dowolnych miejscach w kraju.

Dotychczas na polskim rynku nie stworzono systemowego programu wsparcia dla osób wychodzących z uzależnienia narkotykowego lub zarażonych wirusem HIV. Działania pomocowe, oferowane przez pojedyncze organizacje, mają charakter doraźny i nie przynoszą trwałych i kompleksowych efektów. Osoby uzależnione zazwyczaj nie dysponują odpowiednimi umiejętnościami i kompetencjami zawodowymi, wymaganymi na dzisiejszym rynku pracy, a ponadto borykają się ze społeczną izolacją (ze strony zarówno pracodawców, jak i otoczenia), w związku z czym mają ogromne trudności ze zdobyciem zatrudnienia.

Proponowany model polega na stworzeniu zintegrowanego systemu – przeznaczonego dla osób wychodzących z nałogu narkotykowego i zarażonych wirusem HIV – łączącego terapię, edukację i pracę z działalnością ekologiczną. Rezultat zakłada współpracę z administracją, instytucjami oraz społecznością lokalną. Model jest realizowany w oparciu o szkolenia, praktyki zawodowe i kursy wspomagające (szkolenia komputerowe, kursy asertywności itp.). Istotne znaczenie ma uaktywnienie społeczności lokalnej poprzez współpracę z ośrodkami leczenia i rehabilitacji osób uzależnionych. Opracowany rezultat przewiduje połączenie szkoleń i praktyk zawodowych beneficjentów z dobrowolną terapią, która prowadzona jest w centrach leczenia i rehabilitacji, gdzie odbywają się też zajęcia edukacyjne. Innowacyjnym elementem programu jest powiązanie terapii i szkoleń z działalnością w zakresie ekologii. Dzięki tej inicjatywie beneficjenci mogą wkroczyć w nowe obszary pracy, gdzie ich umiejętności będą społecznie użyteczne. Ośrodki mają możliwość wykorzystywania produkcji ekologicznej na użytek własny, prowadzenia szkoleń zawodowych pacjentów w miejscu terapii i uzyskania wsparcia w środowisku lokalnym. Stają się one centrami informacji ekologicznej, a tym samym odgrywają rolę inicjatorów działań na rzecz ekologii, tolerancji i współpracy społecznej.

W skład opracowanego modelu wchodzi gotowe programy szkoleń zawodowych oraz centra leczenia i rehabilitacji, przygotowane do świadczenia usług dla społeczności lokalnej. Opracowano też m.in.: podręcznik dobrych praktyk rozwoju podprojektów ekologicznych, przygotowujących beneficjentów do wejścia na rynek pracy; informator z opisem barier, kłopotów i najczęściej popełnianych błędów; opis procesu naboru beneficjentów; informator dotyczący wymagań formalnych i procedur niezbędnych do rozwoju działań ekologicznych, opisujący możliwości skorzystania z funduszy Unii Europejskiej.

Model może być wdrażany przez sieci leczenia i rehabilitacji osób uzależnionych od środków psychoaktywnych oraz ośrodki leczenia uzależnienia alkoholowego, lokalne Urzędy Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Środowiska, Organizacje pozarządowe lub zrzeszenia pracodawców. Środki finansowe konieczne do realizacji modelu można pozyskać z Urzędów Pracy (szkolenia, inwestycje ekologiczne), środków funduszy Unii Europejskiej i Funduszu Ochrony Środowiska (zakup sprzętu komputerowego i koszt zapewnienia stałego dostępu do Internetu) lub darowizn od sponsorów prywatnych. Istotne znaczenie ma również nawiązanie



współpracy pomiędzy ośrodkami leczenia i rehabilitacji osób uzależnionych, poszerzenie kręgu ośrodków wykorzystujących rezultaty oraz rozwijanie kontaktu ośrodków z lokalnymi społecznościami, instytucjami i urzędami. Ośrodki, które już wdrożyły model, mogą udzielić indywidualnego wsparcia (know-how) w zakresie realizacji rezultatu.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Dajmy sobie pracę – ekoszanse

Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)

Al. Niepodległości 186

00-608 Warszawa

tel.: 022 576 81 82

faks: 022 825 49 58

Partnerzy

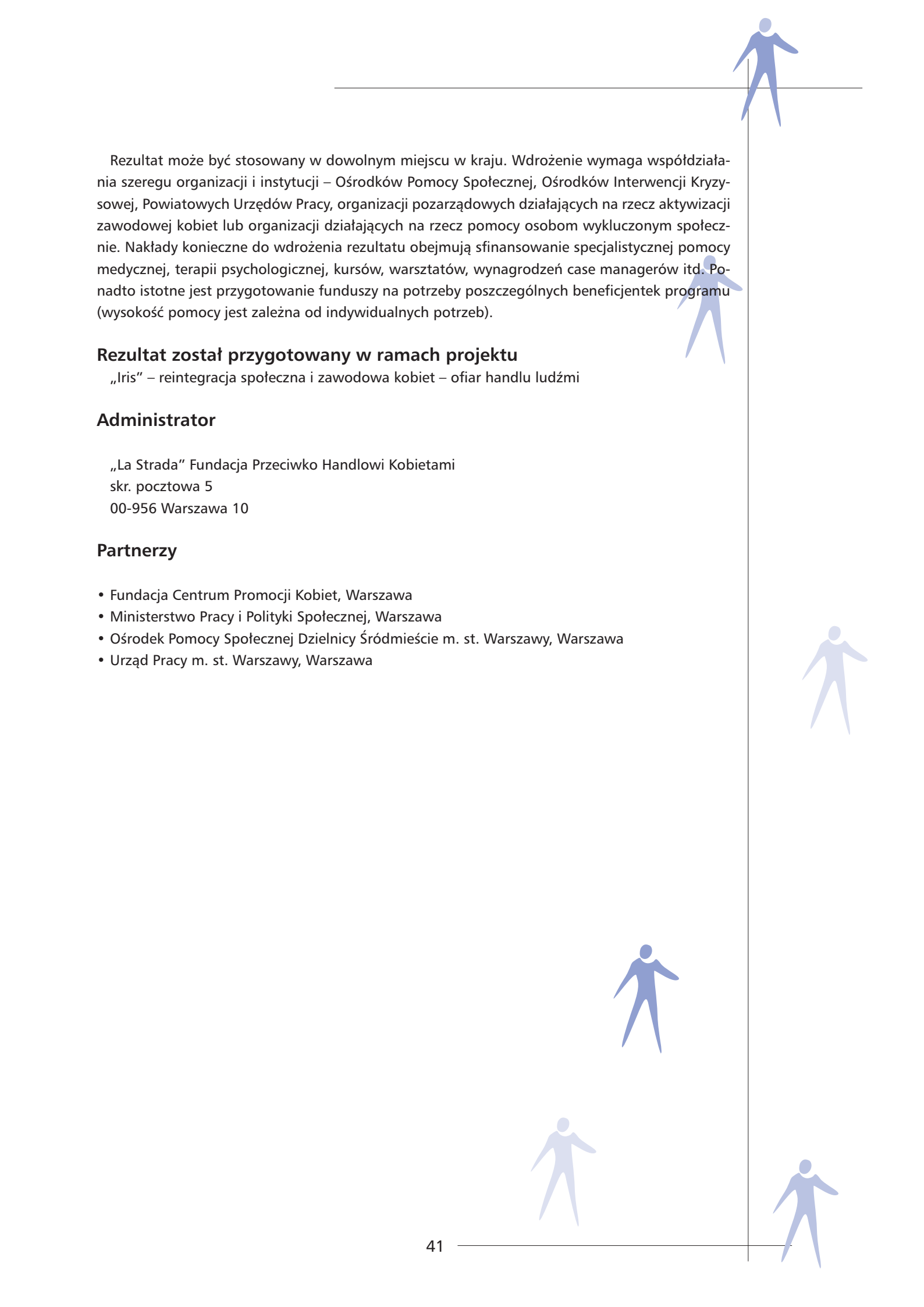
- Ośrodek Rehabilitacji Uzależnionych „Doren” im. Berty Trusiewicz, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej, Różewiec
- Polska Fundacja Pomocy Humanitarnej „Res Humanae”, Warszawa
- Samodzielny Wojewódzki Zespół Publicznych Zakładów Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w Warszawie, Warszawa
- Stowarzyszenie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

Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy

Wypracowany system umożliwia zwiększenie udziału kobiet, które są ofiarami handlu ludźmi, w życiu społecznym i zawodowym, ogólną poprawę sytuacji ofiar handlu ludźmi oraz usprawnienie współpracy między organizacjami i instytucjami pomocowymi. W ramach modelu powstało narzędzie umożliwiające identyfikację osób pokrzywdzonych, prowadzenie interwencji kryzysowej i aktywizację zawodową beneficjentów. Istotą proponowanego systemu jest indywidualne podejście do każdego beneficjenta, a tym samym dostosowanie pomocy do jego rzeczywistych potrzeb.

Celem kompleksowego systemu wsparcia i szkoleń zawodowych jest skuteczna reintegracja społeczna i zawodowa ofiar handlu ludźmi (najczęściej kobiet), a także stworzenie im szans zatrudnienia. Działania pomocowe wiążą się z koniecznością wykorzystania specyficznego systemu wsparcia, uwzględniającego trudną sytuację beneficjentek (zagrożenie bezpieczeństwa osobistego). W ramach modelu prowadzona jest identyfikacja ofiar handlu ludźmi i interwencja kryzysowa. Procesowi integracji społeczno-zawodowej ofiar handlu ludźmi towarzyszą działania informacyjne oraz edukacyjno-prewencyjne na temat tego problemu, skierowane do grup największego ryzyka. Program aktywizacji zawodowej jest dostosowany do specyficznych potrzeb beneficjentek, które po konsultacjach z indywidualnym doradcą wybierają odpowiednie dla siebie kursy i szkolenia. Wszystkie działania służą wzmocnieniu pozycji i zwiększaniu szans zawodowych ofiar handlu ludźmi poprzez wsparcie psychologiczne i dostarczenie umiejętności sprawnego poruszania się na rynku pracy (wypełnianie dokumentów, szkolenia autoprezentacyjne, pisanie CV, porady prawne itd.). Wdrożenie rezultatu pozwala na stworzenie zinstytucjonalizowanego systemu wsparcia społecznej i zawodowej reintegracji ofiar handlu ludźmi i prowadzi do zwiększenia efektywności współpracy między organizacjami i instytucjami pomocowymi.

System składa się z kilku elementów. Są to: moduł identyfikacji ofiar handlu ludźmi (telefon zaufania lub bezpośrednie spotkanie z osobami pokrzywdzonymi); moduł interwencji kryzysowej dla ofiar przestępstwa (wsparcie dla osoby pokrzywdzonej: zorganizowanie bezpiecznego schronienia, zapewnienie bezpieczeństwa osobistego, pomocy medycznej, wsparcia socjalnego, pomocy psychologicznej i prawnej); a także moduł pracy w systemie case-managementu. Case-manager, który nadzoruje proces reintegracji na wszystkich etapach, powinien mieć doświadczenie w pracy z osobami marginalizowanymi, dlatego też funkcję tę mogą pełnić absolwenci wydziałów psychologii, socjologii, pedagogiki, profilaktyki społecznej lub resocjalizacji. Bardzo ważną częścią modelu jest moduł aktywizacyjny, obejmujący konsultacje z psychologiem specjalizującym się w pracy z osobami marginalizowanymi, udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy (warsztaty mogą być prowadzone przez powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe), udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz pracę w systemie coachingu. Każdy beneficjent współpracuje z doradcą zawodowym (coachem), który wspiera go w procesie wyboru ścieżki zawodowej i czuwa nad całością aktywizacji zawodowej. Modelem aktywizacyjny obejmuje system staży zawodowych u wybranych pracodawców. Ostatnim elementem modelu jest podręcznik zawierający szczegółowe opisy wszystkich modułów.



Rezultat może być stosowany w dowolnym miejscu w kraju. Wdrożenie wymaga współdziałania szeregu organizacji i instytucji – Ośrodków Pomocy Społecznej, Ośrodków Interwencji Kryzysowej, Powiatowych Urzędów Pracy, organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet lub organizacji działających na rzecz pomocy osobom wykluczonym społecznie. Nakłady konieczne do wdrożenia rezultatu obejmują sfinansowanie specjalistycznej pomocy medycznej, terapii psychologicznej, kursów, warsztatów, wynagrodzeń case managerów itd. Ponadto istotne jest przygotowanie funduszy na potrzeby poszczególnych beneficjentek programu (wysokość pomocy jest zależna od indywidualnych potrzeb).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

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

Administrator

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

Partnerzy

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

Obniżenie zagrożenia wykluczeniem społecznym poprzez zapewnienie zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwaniami pracodawców, kształcenie w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwo w warsztatach psychologiczno-socjologicznych

W ramach modelu beneficjenci – osoby bezrobotne zagrożone wykluczeniem społecznym – podejmują pracę zawodową na zasadach zatrudnienia subsydiowanego i biorą udział w szkoleniach zawodowych (zdobywana wiedza teoretyczna jest zgodna z wykonywaną pracą). Projekt umożliwia beneficjentom zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego i wiedzy teoretycznej, co zwiększa ich szanse aktywnego funkcjonowania na otwartym rynku pracy. W ramach rezultatu wsparcie otrzymują również firmy zatrudniające uczestników programu – nie muszą one bowiem pokrywać kosztów utrzymania subsydiowanego pracownika.

Celem wdrożenia rezultatu jest przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego osób bezrobotnych poprzez pomoc w zdobyciu zatrudnienia, wsparcie szkoleniowe oraz organizację warsztatów psychologiczno-socjologicznych. Rezultat opiera się na działaniu wielotorowym – łączy pracę zawodową, kształcenie i szkolenia, a tym samym jest bardziej skuteczny i efektywny od dotychczas stosowanych praktyk. Po ukończeniu szkoleń uczestnicy programu zyskują doświadczenie zawodowe i odpowiednią wiedzę teoretyczną, co znacznie zwiększa ich szanse na zdobycie zatrudnienia. W ramach proponowanego rozwiązania beneficjenci podejmują pracę zawodową (umowa o pracę), a koszty ich utrzymania jako pracowników przez dwa lata pokrywane są przez instytucje wdrażające model (zatrudnienie subsydiowane). W czasie zatrudnienia beneficjenci biorą udział w szkoleniach zawodowych, zgodnych z wymogami zajmowanego przez nich stanowiska, oraz w warsztatach psychologiczno-socjologicznych. Po upływie dwóch lat pracodawcy są zobowiązani do zatrudnienia ich przez co najmniej rok – przy wykorzystaniu wyłącznie środków własnych. Dzięki temu decyzje o przyjęciu do pracy poszczególnych osób są w pełni świadome (pracodawcy poznają ich możliwości w trakcie wykonywania rzeczywistych obowiązków zawodowych), a beneficjenci zyskują zatrudnienie co najmniej na 3 lata.

Elementami pomocniczymi modelu są: strategia wdrażania (opis, wskazówki), procedura pozyskiwania informacji o potrzebach lokalnych zakładów pracy w zakresie zatrudniania oraz kształcenia przyszłych pracowników, program szkolenia psychologiczno-socjologicznego dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu długotrwałego bezrobocia oraz wzory formularzy, druków i dokumentów dla pracowników i pracodawców.

Rezultat może być wykorzystany przez instytucje i organizacje dysponujące środkami na walkę z bezrobociem, ubóstwem i wykluczeniem społecznym: Urzędy Pracy, Centra Integracji Społecznej, Ośrodki Pomocy Społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, Centra Pomocy Rodzinie lub organizacje pozarządowe. Kumulacja środków pochodzących z kilku instytucji pomocowych pozwala na objęcie kompleksowym wsparciem większej liczby osób. W oparciu o działania podejmowane przez współpracujące podmioty może powstać zespół lub forum ds. ograniczania bezrobocia, dysponujące własnym budżetem. W działania partnerstwa warto włączyć szkoły posiadające uprawnienia do prowadzenia kształcenia zawodowego, które mogą łatwo dostosować kierunki kształcenia do bieżących potrzeb edukacyjnych. Zanim rezultat zostanie wdrożony,

konieczne jest zebranie informacji o potrzebach lokalnego rynku pracy oraz wybór odpowiednich przedsiębiorstw, w których beneficjenci znajdą pracę na zasadach zatrudnienia subsydiowanego. Ważne jest również zgromadzenie informacji na temat oczekiwań pracodawców i organizacja odpowiednich szkoleń. Proces wdrażania powinien być monitorowany na każdym etapie realizacji. Instytucje wdrożeniowe ponoszą koszty utworzenia stanowiska pracy, refundacji minimalnej płacy brutto przez okres dwóch lat, kształcenia beneficjentów, opłacenia instytucji odpowiedzialnej za przygotowanie i prowadzenie programu warsztatów psychologiczno-socjologicznych oraz wynagrodzenia dla dodatkowych osób zatrudnionych podczas realizacji projektu. Nakłady finansowe mogą być w dużym zakresie modyfikowane, w zależności od zamierzeń i możliwości zespołu realizującego podobny projekt. Czas potrzebny do wdrożenia rezultatu wynosi kilka miesięcy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

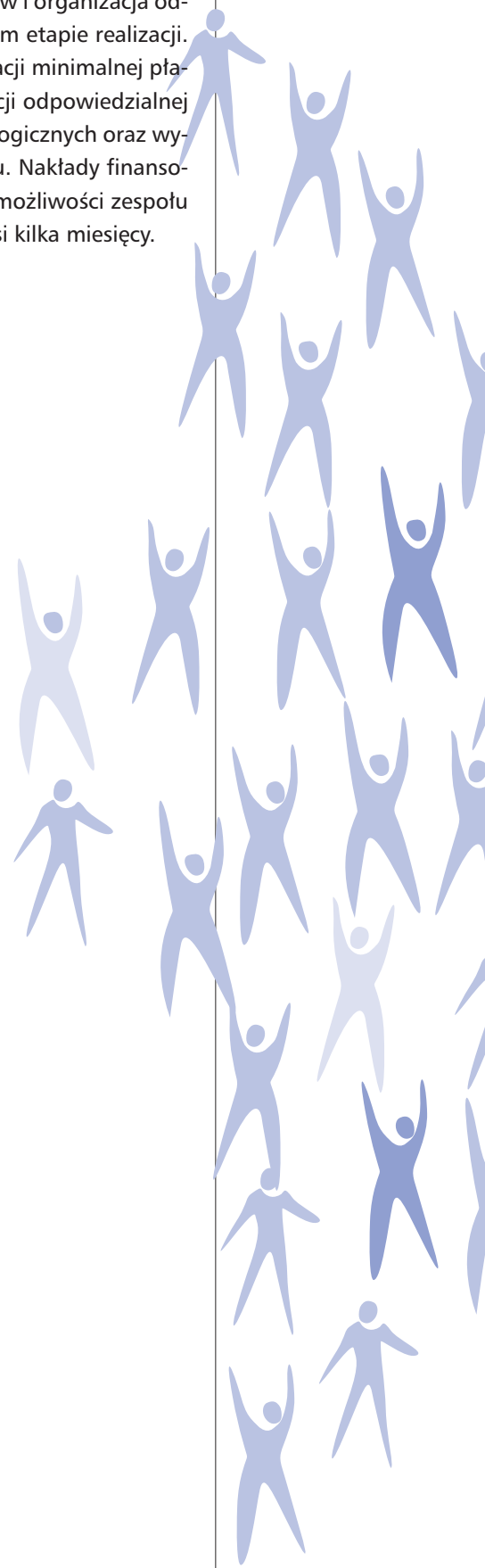
Szwajcarski zegarek

Administrator

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

Partnerzy

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




Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej

Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej łączy kilka elementów, a tym samym umożliwia zapewnienie kompleksowej i zindywidualizowanej pomocy. W Punktach Aktywizacji Bezrobotnych beneficjenci współpracują z odpowiednio przeszkolonymi asystentami (akompaniatorami), z którymi opracowują indywidualny plan rozwoju. Ponadto beneficjenci mogą korzystać z doraźnej pomocy socjalnej oraz narzędzi ułatwiających poruszanie się na rynku pracy. Model uwzględnia wsparcie ze strony instytucji lokalnych – Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej, Poradni Zdrowia Psychicznego, instytucji szkoleniowych itp. – działających w ramach partnerstw lokalnych.

Model lokalnej sieci wsparcia umożliwia aktywizację zawodową i społeczną osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością. Rozwiązanie opiera się na połączeniu trzech elementów: pomocy indywidualnej (metoda towarzyszenia i praca akompaniatorów), przyjaznego i bezpiecznego miejsca uzyskiwania wsparcia (Punkt Aktywizacji Bezrobotnych – PAB) oraz otwartego na współpracę otoczenia (Partnerstwo Lokalne). Dzięki temu bezrobotni otrzymują skuteczne i zindywidualizowane wsparcie.

Jednym z elementów wypracowanego rezultatu są Punkty Aktywizacji Bezrobotnych, czyli miejsca, w których pracuje się z beneficjentami (sporządzenie profilu zawodowego, nauka skutecznych sposobów poszukiwania pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, nauka korzystania z komputera i urządzeń biurowych). W ośrodkach tych prowadzone są również działania wspomagające: warsztaty motywacyjne (grupowe), pomoc w odzyskaniu więzi z bliskimi, indywidualna nauka obsługi komputera, spotkania z pracodawcami, urzędnikami samorządu lokalnego i innymi osobami (zgodnie z zapotrzebowaniem grupy) oraz konsultacje ze specjalistami (psychologiem, prawnikiem, terapeutą ds. uzależnień). Punkty Aktywizacji Bezrobotnych to miejsca, gdzie odpowiednio przygotowani akompaniatorzy realizują wraz z uczestnikami programu indywidualny program pracy (metoda towarzyszenia). Opis metody, materiały pomocnicze oraz wzory dokumentów potrzebnych do pracy akompaniatora zamieszczono w „Praktycznym przewodniku akompaniatora”. Do zadań akompaniatora należy wspieranie osoby bezrobotnej w działaniach zmierzających do podjęcia zatrudnienia: motywowanie i udzielanie pomocy (przy zachowaniu pełnej samodzielności osoby bezrobotnej), a także diagnozowanie sytuacji i wyznaczanie sekwencji działań dostosowanych do potrzeb oraz możliwości konkretnej osoby. Akompaniator powinien być w pełni dyspozycyjny dla osoby bezrobotnej i traktować ją podmiotowo. W zależności od potrzeb akompaniator nawiązuje współpracę z lokalnymi instytucjami oferującymi pomoc osobom bezrobotnym i bezdomnym – Powiatowym Urzędem Pracy, Ośrodkiem Pomocy Społecznej, Poradnią Zdrowia Psychicznego, Ośrodkiem Leczenia Uzależnień, instytucjami szkoleniowymi, schroniskami dla bezdomnych i noclegowniami lub punktami pomocy doraźnej (żywnościowej, materialnej). Zapewnienie kompleksowej oraz skutecznej pomocy dla bezrobotnych jest możliwe dzięki współpracy z Partnerami Lokalnymi, którzy deklarują wsparcie w zakresie organizacji szkoleń, kursów zawodowych, a także oferują pomoc w poszukiwaniu mieszkania socjalnego, wyposażeniu lokalu, podjęciu działań terapeutycznych, rozwiązywaniu problemów prawnych itp.

Model lokalnej sieci wsparcia to alternatywa dla drogich, istniejących już rozwiązań (takich jak Centrum Integracji Społecznej). Z niniejszego modelu lokalnej sieci wsparcia mogą korzystać or-



ganizacje działające na rzecz pomocy osobom wykluczonym społecznie oraz instytucje samorządu lokalnego – Ośrodki Pomocy Społecznej, instytucje szkoleniowe lub organizacje pozarządowe. Nakłady finansowe konieczne do wdrożenia rezultatu związane są przede wszystkim z uruchomieniem i bieżącym utrzymaniem Punktu Aktywizacji Bezrobotnych (koszty administracyjno-lokalowe, koszty szkoleń, działania promocyjne). W Punkcie powinien znajdować się przynajmniej jeden komputer z dostępem do Internetu oraz sprzęt biurowy (telefon, faks, drukarka i kserokopiarka). Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że na podjęcie zatrudnienia przez osobę bezdomną lub zagrożoną bezdomnością, która korzysta z pomocy lokalnej sieci wsparcia, potrzeba ok. 6–12 miesięcy intensywnej pracy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Wprowadzić na prostą

Administrator

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

Partnerzy

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

Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Celem rezultatu jest dostarczenie nowych rozwiązań aktywizujących osoby wykluczone społecznie oraz zagrożone takim wykluczeniem, długotrwale bezrobotne, o obniżonej zdolności do pracy, systematycznie korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, o niskich kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniu zawodowym. W ramach działań modelowych beneficjenci podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami, a ponadto zdobywają odpowiednie umiejętności i otrzymują narzędzia ułatwiające aktywne funkcjonowanie na rynku pracy.

Model aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie stanowi połączenie kilku wzajemnie uzupełniających się modułów, pozwalających na podnoszenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów (zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami) i zdobywanie przez nich umiejętności koniecznych do aktywnego poruszania się na rynku pracy. Inicjatywa ta ma na celu przerwanie bierności osób marginalizowanych społecznie, czemu ma służyć odpowiednie motywowanie oraz aktywizacja uczestników programu, a także indywidualna praca z każdym z nich. Indywidualne podejście do beneficjenta pozwala uwzględnić w procesie aktywizacyjnym jego specyficzne potrzeby psychologiczne, predyspozycje i zainteresowania zawodowe. Model umożliwia inicjowanie zmiany mentalności i sposobu myślenia ludzi wykluczonych społecznie, przewyższanie złych nawyków oraz przełamywanie wykazywanej przez nich bierności. Dzięki zdobyciu nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, potwierdzonych certyfikatem, pozycja beneficjentów na rynku pracy ulegnie zdecydowanej poprawie.

Na etapie motywowania osób wykluczonych społecznie wykorzystuje się program warsztatów, służących wzmocnieniu kondycji psychicznej – „Kuznia optymizmu” – który pomaga beneficjentom w podnoszeniu samooceny i zdobywaniu umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej (asertywność, autoprezentacja, sposoby zachowania w sytuacjach stresowych). Dzięki temu uczestnicy programu zwiększają swoje szanse na znalezienie pracy.

Podstawą indywidualnego podejścia do osób wykluczonych społecznie jest diagnoza preferencji zawodowych (określenie zainteresowań i umiejętności), stworzenie ścieżki zawodowej (plan działania) oraz dobór szkoleń odpowiadających predyspozycjom, zainteresowaniom i umiejętnościom beneficjenta. Praca z każdym z uczestników programu oraz określenie ich słabych i mocnych stron to działania niezbędne przy wyborze właściwej ścieżki zawodowej. W ramach modelu beneficjenci zdobywają nowe umiejętności zawodowe, zgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy. Odpowiedni dobór szkoleń daje większą pewność, że dana osoba podejmie pracę i będzie w stanie utrzymać ją w przyszłości.

• Etap aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie obejmuje szkolenia IT (wraz z programem), szkolenia językowe (kurs języka angielskiego), szkolenia zawodowe dobrane indywidualnie dla każdego beneficjenta oraz warsztaty zachęcające do aktywnego poszukiwania pracy. Ważnym elementem pracy z bezrobotnymi są zajęcia psychologiczne (przełamanie niskiej samooceny).

Wypracowany rezultat może być wdrażany kompleksowo, jednak możliwe jest też wykorzystanie wybranych elementów składowych oraz ich modyfikacja w zależności od potrzeb. Proces wdrażania modelu mogą inicjować instytucje rynku pracy (np. Powiatowe Urzędy Pracy),

instytucje działające na rzecz grup narażonych na wykluczenie społeczne (np. Miejskie, Gminne i Regionalne Ośrodki Pomocy Społecznej), samorządy lokalne, organizacje pozarządowe działające w obszarze problematyki społecznej i bezrobocia lub instytucje szkoleniowe. Nakłady na wdrożenie rezultatu obejmują przede wszystkim koszty organizacji szkoleń i warsztatów zawodowych (sale wykładowe, wyposażenie, materiały szkoleniowe, pensje trenerów) oraz wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za etap indywidualnej współpracy z beneficjentem. Czas niezbędny do wdrożenia kompleksowego rezultatu wynosi 8–9 miesięcy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Wstań, unieś głowę

Administrator

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

Partnerzy

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

Certyfikowana ścieżka kształcenia służb społecznych dla grup defaworyzowanych

Dzięki certyfikowanej ścieżce kształcenia służb społecznych beneficjenci projektu nabywają odpowiednie kompetencje, umożliwiające skuteczną realizację zadań bezpośredniej pomocy dla grup defaworyzowanych. System kształcenia obejmuje certyfikowane szkolenia z mentoringu, certyfikację poziomu kompetencji zawodowych oraz studia podyplomowe dla wszystkich pracowników służb społecznych. Programy nauczania wdrażane na wszystkich poziomach powstały na podstawie doświadczeń projektowych, w tym dobrych praktyk stosowanych w Wielkiej Brytanii.

W ramach modułu wypracowano certyfikowany system kształcenia pracowników służb społecznych, zajmujących się pracą z grupami dyskryminowanymi – wychowankami domów dziecka, osobami niepełnosprawnymi, bezdomnymi, długotrwale bezrobotnymi, osobami zagrożonymi utratą pracy czy byłymi więźniami. Dotychczas w Polsce nie funkcjonował niższy (zawodowy) szczebel edukacji, przygotowujący zainteresowane osoby (także wywodzące się z kręgów defaworyzowanych) do pracy społecznej.

Ścieżka kształcenia jest przeznaczona dla etatowych pracowników instytucji państwowych i samorządowych oraz organizacji pozarządowych, zajmujących się pomocą społeczną, profilaktyką i zwalczaniem negatywnych skutków bezrobocia, a także dla wolontariuszy (pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej, publicznych służb zatrudnienia, nauczycieli, wychowawców, pracowników świetlic środowiskowych). Dzięki certyfikowanej ścieżce kształcenia oferowane przez nich usługi są świadczone na najwyższym poziomie.

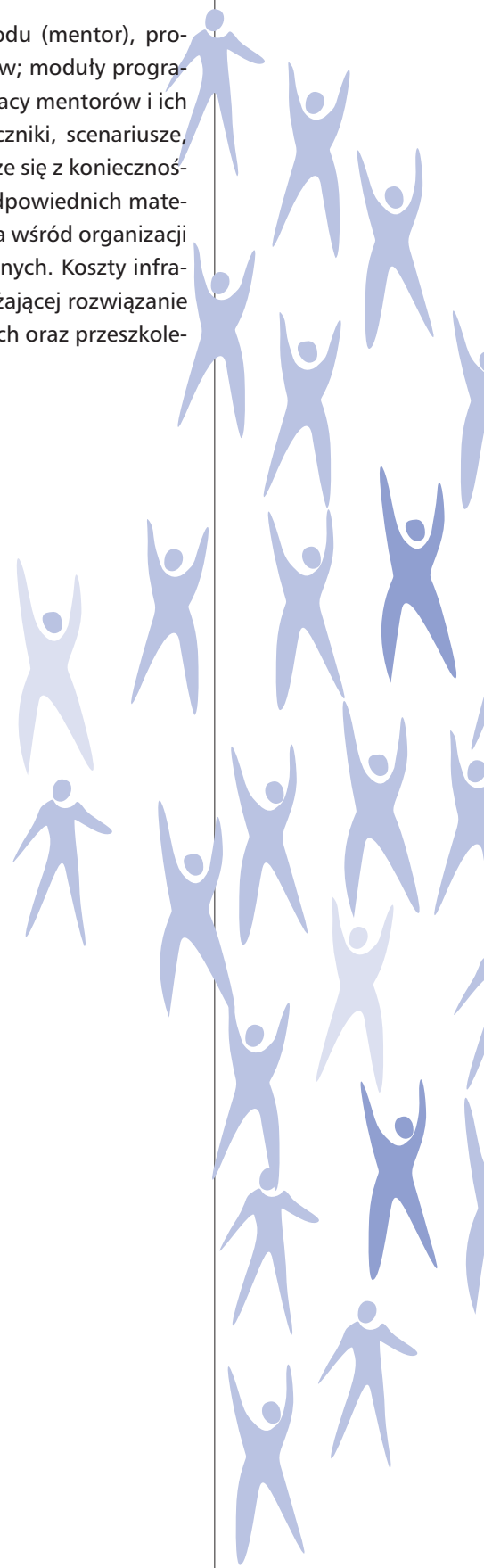
Kształcenie odbywa się na trzech szczeblach. Pierwszym z nich jest certyfikowane szkolenie z mentoringu skierowane do osób, które niezależnie od poziomu wykształcenia i doświadczeń zawodowych, chcą się realizować w pracy z osobami dyskryminowanymi, ze szczególnym uwzględnieniem chętnych wywodzących się ze środowisk defaworyzowanych (peer mentoring). Do finansowania szkoleń można wykorzystać środki publiczne (w przypadku instytucji społecznych) lub prywatne (w przypadku organizacji pozarządowych lub instytucji szkoleniowych), dzięki czemu udział beneficjentów w szkoleniu może być bezpłatny. Program kształcenia pierwszego stopnia mogą stosować wszystkie instytucje pracujące na rzecz grup defaworyzowanych, np. organizacje pozarządowe oraz instytucje samorządowe i szkoleniowe, które otrzymają akredytację na jego realizację.

Drugim szczeblem jest certyfikowany poziom kompetencji zawodowych – akredytowany kurs zawodowego mentora zakończony egzaminem, przeznaczony dla osób przygotowujących się do pracy lub pracujących bezpośrednio z osobami z grup defaworyzowanych. Finansowanie kursów może się wiązać z koniecznością uiszczenia opłaty przez beneficjentów. Instytucja realizująca kurs może sfinansować część lub całość wydatków, wykorzystując środki publiczne i prywatne (środki Funduszy Strukturalnych, dotacje od sponsorów, środki własne). Program kształcenia drugiego stopnia mogą realizować instytucje edukacyjne i szkoleniowe, w tym kolegia służb społecznych i inne szkoły kształcące pracowników służb społecznych, szkoły wyższe lub firmy szkoleniowe.

Ostatnim elementem systemu kształcenia są studia podyplomowe dla wszystkich pracowników służb społecznych, w tym pracowników pomocy społecznej, publicznych służb zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych pracujących na rzecz osób z grup defaworyzowanych. Program

kształcenia trzeciego stopnia może realizować instytucja posiadająca status uczelni wyższej, która zdobędzie akredytację na realizację programu.

W skład opracowanej ścieżki kształcenia wchodzi: zdobycie nowego zawodu (mentor), program kursu zawodowego, program studiów i program szkolenia dla mentorów; moduły programu kształcenia uzależnione od potrzeb grupy docelowej, model organizacji pracy mentorów i ich grup, metodyka kształcenia mentorów oraz materiały dydaktyczne – podręczniki, scenariusze, przykłady dobrych praktyk, materiały multimedialne. Wdrożenie rezultatu wiąże się z koniecznością uzyskania akredytacji, przeszkolenia kadry szkoleniowej, przygotowania odpowiednich materiałów dydaktycznych oraz przeprowadzenia promocji nowej ścieżki kształcenia wśród organizacji społecznych, instytucji społecznych i środowisk wsparcia grup defaworyzowanych. Koszty infrastruktury (sal szkoleniowych, narzędzi) są zależne od zasobów instytucji wdrażającej rozwiązanie i od zakresu programu. Czas potrzebny na adaptację programów szkoleniowych oraz przeszkolenie i pozyskanie kadry wynosi maksymalnie 6 miesięcy.



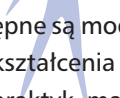
Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych



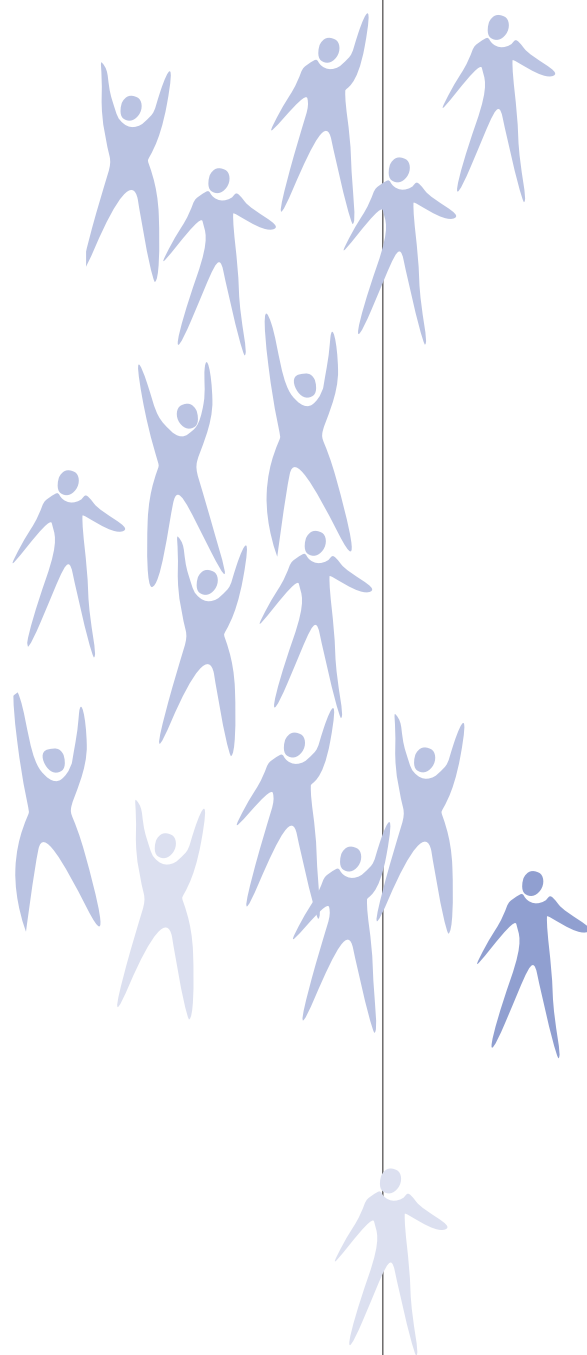
Proponowany rezultat umożliwi aktywne zaangażowanie osób z grup defaworyzowanych w pracę na rzecz środowiska, z którego się wywodzą. Umożliwi także zdobycie dodatkowych umiejętności przez wolontariuszy oraz pracowników instytucji społecznych, zainteresowanych pracą z grupami defaworyzowanymi na zasadach mentoringu i peer mentoringu. W ramach ścieżki kształcenia dostępne są m.in.: moduły programu szkoleniowego, metodyka kształcenia mentorów i programy dydaktyczne, ułatwiające wdrażanie rezultatu.

Funkcjonujący obecnie model kształcenia ogranicza dostęp do pracy społecznej osobom, które mają predyspozycje i chęć do niesienia pomocy osobom defaworyzowanym, ale z różnych powodów (np. brak ukończonych odpowiednich studiów, niski poziom wykształcenia) nie mogą uzyskać uprawnień do pracy z tymi z beneficjentami. Proponowany model umożliwia aktywne zaangażowanie osób z grup defaworyzowanych w pracę na rzecz środowiska, z którego się wywodzą. Ścieżka kształcenia mentorów przeznaczona jest również dla wolontariuszy i pracowników instytucji społecznych, zainteresowanych pracą z grupami defaworyzowanymi na rynku pracy – wychowankami domów dziecka, osobami niepełnosprawnymi, bezdomnymi, długotrwale bezrobotnymi, byłymi więźniami lub osobami z obszarów wiejskich zagrożonych marginalizacją. Proponowane rozwiązanie umożliwia beneficjentom zdobycie nowych kwalifikacji dzięki indywidualnej współpracy z peer-mentorem. System mentoringu skierowany jest do osób, które chcą dokonać zmian w sposobie swojego dotychczasowego działania, sytuacji życiowej i zawodowej. Ta forma pracy polega na zapewnieniu podopiecznym zindywidualizowanych usług doradczych oraz dyskretnym kierowaniu ich działaniami, dzięki czemu beneficjenci działają bardziej samodzielnie i aktywnie na rynku pracy. Mentorem zostaje osoba, która posiada szczególnie umiejętności dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w ramach zindywidualizowanej współpracy z podopiecznym, a ponadto potrafi motywować innych do nauki i do zmiany dotychczasowego stylu życia. Peer-mentor to osoba, której umiejętności okazywania wsparcia wynikają z posiadanych doświadczeń życiowych lub zawodowych, podobnych do doświadczeń podopiecznego (np. osoba uzależniona od alkoholu współpracująca z alkoholikami, usamodzielniony wychowanek domu dziecka pracujący z wychowankiem opuszczającym placówkę). Podstawą pracy mentora z podopiecznym jest „kontrakt”, w którym określone są zasady współpracy, cel, który ma być osiągnięty, czas współpracy oraz częstotliwość i formy kontaktów. Dzięki współpracy z mentorem możliwe jest zwiększenie kompetencji zawodowych osób z grup dyskryminowanych, aktywizacja społeczna beneficjentów i zwiększenie efektywności oddziaływania na osoby z grup defaworyzowanych.

Funkcja mentora wymaga specyficznych umiejętności, które można wykształcić podczas specjalnych szkoleń. Szkolenia są proponowane osobom, które niezależnie od poziomu wykształcenia i doświadczeń zawodowych chcą się realizować w pracy z osobami defaworyzowanymi, ze szczególnym uwzględnieniem beneficjentów wywodzących się ze środowisk dyskryminowanych (peer mentoring), pracowników służb społecznych, pedagogów i wychowawców, pracowników świetlic środowiskowych itp. Szkolenia obejmują takie zagadnienia, jak definicja mentora i jego funkcji, zasady budowania kontraktu pracy z podopiecznym, rozpoznanie potrzeb podopiecznego, tworzenie programu pracy z podopiecznym (obejmującego jego możliwości indywidualne, potencjał społeczno-zawodowy, uwarunkowania), umiejętność aktywnego słuchania czy wykorzystanie własnych doświadczeń w procesie inicjowania zmian.



W ramach ścieżki kształcenia mentorów i peer-mentorów dostępne są moduły programu szkoleniowego, model pracy i organizacji pracy mentorów, metodyka kształcenia mentorów oraz materiały dydaktyczne – podręczniki, scenariusze, przykłady dobrych praktyk, materiały multimedialne. Program szkolenia może być wdrażany przez organizacje pozarządowe, instytucje samorządowe, edukacyjne i szkoleniowe. Wdrożenie rezultatu wymaga przygotowania kadry szkoleniowej, opracowania materiałów szkoleniowych, promocji szkoleń i idei mentoringu wśród organizacji społecznych, instytucji społecznych oraz środowisk wsparcia grup defaworyzowanych. Nakłady konieczne do wdrożenia obejmują koszty infrastruktury, których wysokość zależy od zasobów instytucji realizującej program szkoleniowy oraz specyfiki samego programu szkoleniowego (sala szkoleniowa, narzędzia multimedialne). Dodatkowe nakłady są związane z kosztami osobowymi, administracyjnymi i promocyjnymi oraz z przygotowaniem materiałów szkoleniowych.



Zintegrowany model wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy – Centrum Wspierania Rozwoju (CWR)

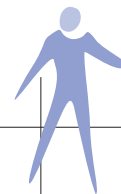
W skład wypracowanego modelu wchodzi narzędzia – bazy danych, strategie promocyjne, platforma internetowa, materiały diagnostyczne i badawcze – dzięki którym możliwe jest zwiększenie szans defaworyzowanej młodzieży na rynku pracy. Dzięki skupieniu różnych form pomocy w ramach jednej instytucji – Centrum Wspierania Zawodowego – dostęp do poszczególnych usług jest łatwiejszy, a wsparcie ma charakter stały i wielowymiarowy. Wykorzystanie nowoczesnej platformy internetowej pozwala na usprawnienie systemu komunikacji i ułatwia przepływ informacji oraz zbieranie danych na temat rynków pracy i beneficjentów. Zastosowanie tego rozwiązania wpływa na wzrost efektywności działań realizowanych na rzecz grupy docelowej przez instytucje społeczne i gospodarcze.

Najważniejszym elementem zintegrowanego modelu wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy jest Centrum Wspierania Rozwoju (CWR), czyli instytucja wspierająca rozwój zawodowy wychowanków domów dziecka oraz innych grup młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Do zadań Centrum należy m.in.: poradnictwo zawodowe, doradztwo społeczne, monitoring lokalnego rynku pracy, współpraca z Biurem Mentoringu, współpraca z lokalnymi pracodawcami i instytucjami działającymi na rynku pracy, organizacja szkoleń i warsztatów, pozyskiwanie środków finansowych oraz prowadzenie i aktualizacja platformy internetowej. W skład struktury organizacyjnej Centrum wchodzi: koordynator, doradca zawodowy, konsultant ds. mentoringu, psycholog/terapeuta oraz konsultant ds. komunikacji, który odpowiada za nawiązanie bezpośrednich kontaktów z pracodawcami. Ponadto do bieżącej działalności CWR mogą być zaangażowani wolontariusze, stażyści i praktykanci oraz przedstawiciele młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. W zależności od specyfiki lokalnej i charakteru instytucji powołującej Centrum, zadania mogą być realizowane w ramach 3–6 stanowisk (niekoniecznie pełnych etatów).

W skład zintegrowanego modelu wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy wchodzi baza danych ofert szkoleniowych, ofert pracy, staży i praktyk, a także sieć wsparcia pracodawców (przedstawicieli regionalnych przedsiębiorstw zaangażowanych społecznie i wspierających aktywizację zawodową podopiecznych) oraz baza danych na temat podopiecznych CWR (wraz z profilami indywidualnymi).

Wypracowany rezultat obejmuje również narzędzia metodologiczne i techniczne wykorzystywane w poradnictwie zawodowym i społecznym (np. zestawy narzędzi badawczych i diagnostycznych, materiały do prac warsztatowych, program warsztatów) oraz narzędzia metodologiczne i techniczne ułatwiające współpracę z pracodawcami (np. strategie i materiały promocyjne, przykłady dobrych praktyk firm zaangażowanych społecznie, procedura adaptacji zawodowej, program szkoleniowy dla pracodawców).

Istotnym elementem modelu jest platforma internetowa – czyli zintegrowany system współpracy i wymiany informacji pomiędzy domami dziecka lub innymi instytucjami reprezentującymi młodzież zagrożoną wykluczeniem, Ośrodkami Pomocy Społecznej, Biurem Mentoringu, a także instytucjami otoczenia społecznego (Urzędami Pracy, instytucjami edukacyjnymi i kulturalnymi, przedsiębiorcami i władzami lokalnymi). Za pośrednictwem platformy możliwy będzie dostęp do wypracowanych w ramach projektu narzędzi, a także do forum wymiany informacji i bazy danych na temat podopiecznych.



Efektem działań podejmowanych w ramach funkcjonowania systemu jest integracja wielu podmiotów lokalnego rynku pracy w zakresie rozwiązywania konkretnych problemów społeczności lokalnej (sieć obejmuje pracodawców, organizacje samorządowe, organizacje pozarządowe, administrację publiczną, uczelnie, instytucje edukacyjne lub szkoleniowe); usprawnienie komunikacji między instytucjami; wzrost efektywności działań pomocowych i wdrożenie wydajnego systemu monitoringu funkcjonowania podopiecznych na rynku pracy. Model CWR może być stosowany przez służby pomocy społecznej i służby zatrudnienia reprezentowane przez instytucje samorządowe i jednostki administracji centralnej lub przez organizacje społeczne działające w danym regionie. W ramach realizacji modelu konieczne jest stworzenie strategii działania CWR dostosowanej do potrzeb regionu i specyfiki grupy docelowej, pozyskanie środków na sfinansowanie etatów, zatrudnienie odpowiedniej kadry, dostosowanie programów szkoleniowych i narzędzi metodologicznych do specyfiki regionu i grupy docelowej oraz ich wdrożenie, a także promocja działań Centrum. Maksymalny czas powołania CWR (ustalenie strategii, przygotowanie platformy internetowej, pozyskanie i przeszkolenie kadry, dostosowanie narzędzi metodologicznych i technicznych) wynosi trzy miesiące. Konieczne nakłady są związane z kosztami osobowymi, administracyjnymi (wyposażenie biura), promocją i obsługą platformy internetowej.

Rezultaty zostały przygotowane w ramach projektu

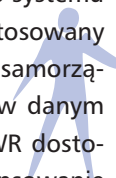
Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro

Administrator

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

Partnerzy

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



Streetworking - pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych

Model streetworkingu jest formą wsparcia osób wykluczonych społecznie, pozostających poza systemem pomocy społecznej. Streetworkerzy indywidualnie pracują z podopiecznymi, zwiększając ich szansę na integrację społeczną i zawodową. Zadaniem streetworkera jest nawiązanie, podtrzymanie i rozwijanie kontaktu z osobami bezdomnymi, które nie przebywają w placówkach pomocy społecznej, oraz ścisła współpraca z instytucjami pomocowymi i służbami interwencyjnymi. W ramach modelu wypracowano zestaw narzędzi i procedur umożliwiających zastosowanie rezultatu.

Streetworking jest formą pracy socjalnej, prowadzonej przez odpowiednio przygotowanych i przeszkolonych pracowników, dla osób bezdomnych, pozostających poza systemem pomocy instytucjonalnej. Istotną cechą streetworkingu jest ścisła współpraca z beneficjentami na podstawie zaakceptowanego planu – w ich środowisku, na ich zasadach, w tempie dostosowanym do indywidualnych potrzeb i możliwości. Zadaniem streetworkera jest nawiązanie, podtrzymanie i rozwijanie kontaktu z osobami bezdomnymi, które nie przebywają w placówkach pomocy społecznej, oraz ścisła współpraca z instytucjami pomocowymi i służbami interwencyjnymi.

Streetworking – pierwszy element kompleksowego systemu pomocy bezrobotnym osobom bezdomnym – daje największe szanse na integrację społeczną i zawodową. Głównym celem wdrożenia metody streetworkingu jest zwiększenie szans osób bezdomnych na integrację społeczną i zawodową. Metoda ta pozwala lepiej monitorować potrzeby i przeciwdziałać zagrożeniom występującym w tym środowisku. Dzięki jej wdrożeniu możliwe jest udoskonalenie systemu pomocy społecznej dla osób bezdomnych poprzez wprowadzenie nowatorskich metod pracy oraz poprawienie współpracy z instytucjami pomocowymi. Streetworkerzy wpływają na poprawę jakości życia i zmianę postaw podopiecznych, m.in. dzięki stymulacji społecznie pożądanym zachowań, dostarczaniu informacji o podstawowych prawach, możliwościach uzyskania pomocy czy zdobycia niezbędnych dokumentów, a także dzięki ułatwieniu dostępu do narzędzi i instrumentów reintegracji społecznej oraz zawodowej. Wykorzystanie metody streetworkingu pozwala zwiększyć efektywność i skuteczność działań pomocowych dzięki dotarciu do osób nieobjętych działaniami wsparcia, udzielaniu informacji i włączaniu ich w system pomocy społecznej.

W skład wypracowanego rezultatu wchodzi standard wdrażania metody streetworkingu, standard rekrutacji i selekcji streetworkerów, standard pracy metodą streetworkingu, podręcznik streetworkingu oraz programy szkoleniowe wraz z materiałami dydaktycznymi. Częścią wypracowanego rezultatu jest również model współpracy instytucji działających na rzecz osób bezdomnych oraz plan kampanii informacyjnej w mediach. Metoda streetworkingu może być stosowana przez Ośrodki Pomocy Społecznej, Ośrodki Pomocy Rodzinie, Centra Pomocy Rodzinie, Policję i Straż miejską, Straż Ochrony Kolei, Straż Graniczną, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje samorządowe i pozarządowe oraz inne podmioty działające w obszarze szeroko pojętej pomocy społecznej.

Rekrutacja i selekcja streetworkerów do programu jest prowadzona według standardów wypracowanych w ramach projektu, z uwzględnieniem cech osobowościowych i predyspozycji do wykonywania tego rodzaju pracy (rozmowy kwalifikacyjne, szkolenia wstępne). Streetworkerzy, którzy przejdą przez etap selekcji wstępnej, biorą udział w kolejnym cyklu szkoleń, obejmującym między innymi problematykę pomocy społecznej, zagadnienia prawne, standardy pracy streetworkera i kurs pierwszej pomocy. Instytucja wdrażająca model powinna na bieżąco monitorować

pracę streetworkera, korzystając ze standaryzowanych narzędzi (karty pierwszego kontaktu, karty ponownego kontaktu, raporty z pracy). W ramach kosztów koniecznych do wdrożenia rezultatu, oprócz nakładów na szkolenia, trzeba również uwzględnić koszty wyposażenia stanowiska pracy streetworkera oraz jego wynagrodzenie. Nakłady wymagane do wdrożenia tej metody (przygotowania streetworkerów do pracy i ich zatrudnienia) są niewielkie i dają pozytywne efekty w krótkim czasie.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

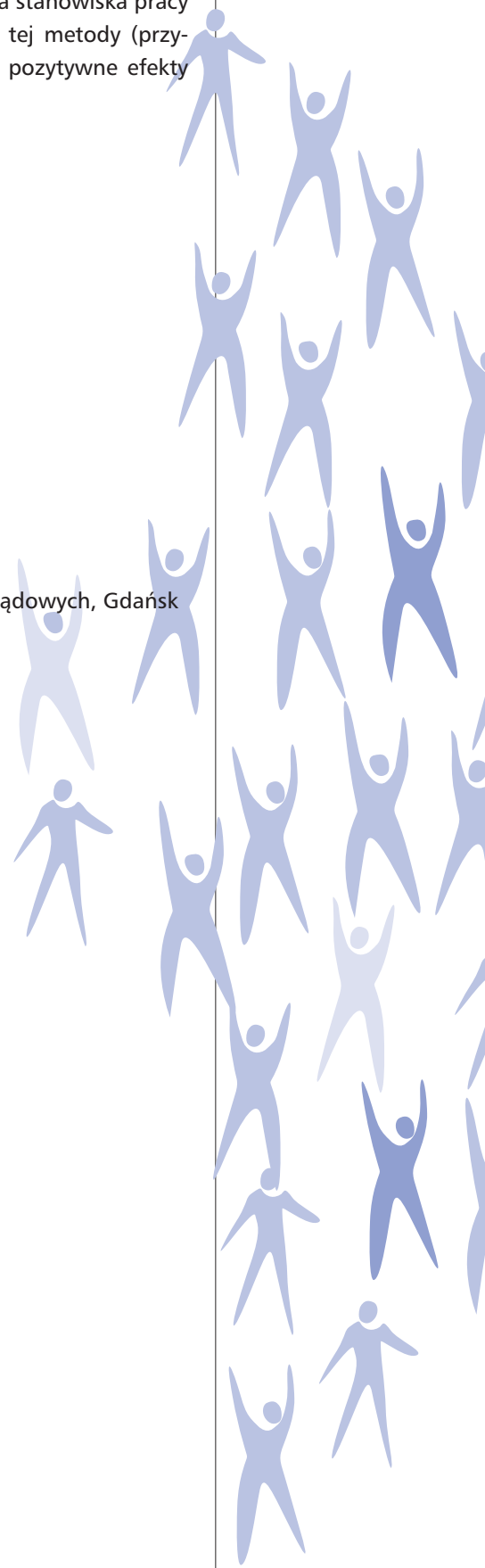
Agenda bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy

Administrator

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

Partnerzy

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



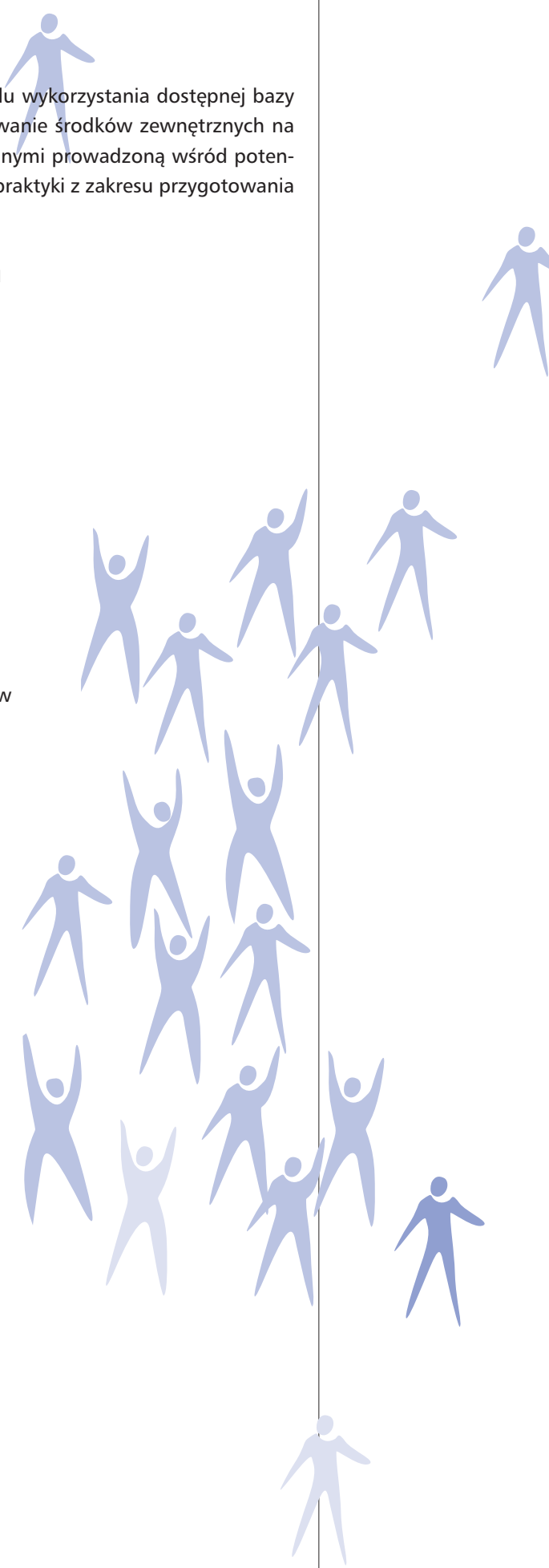
Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy

Wypracowany rezultat umożliwi aktywizację zawodową i społeczną byłych więźniów dzięki skoordynowanemu systemowi szkoleń zawodowych i zajęć wychowawczych. Model zakłada współpracę zakładów penitencjarnych z podmiotami zewnętrznymi – organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego lub przedsiębiorcami – w zakresie zarządzania szkoleniami zawodowymi dla skazanych, dzięki czemu skuteczność podejmowanych działań jest bardzo wysoka.

Spośród osób opuszczających zakłady karne jedynie 10-15% otrzymuje stałe zatrudnienie. Oprócz wysokiego bezrobocia czy obaw pracodawców związanej z zatrudnianiem byłych więźniów na taki stan rzeczy wpływa również niski poziom wykształcenia skazanych. Osoby skazane często nie posiadają dokumentacji doświadczenia zawodowego ani wymaganego stażu pracy. Proponowany rezultat umożliwi zmianę tej niekorzystnej sytuacji. Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości, przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy jest procesem, który rozpoczyna się od właściwego naboru beneficjentów i obejmuje kursy zawodowe i kursy aktywizujące, których celem jest podniesienie u skazanych kompetencji społecznych, zwiększenie motywacji do podjęcia pracy oraz nabycie umiejętności poruszania się na otwartym rynku pracy. Proces edukacyjny jest wzmacniany przez działania wychowawcze, pracę z rodziną beneficjenta, współpracę ze społecznością lokalną oraz przedsiębiorcami. Istotą projektu jest integralne oddziaływanie szkoleniowe i wychowawcze na byłych więźniów. Proponowane rozwiązanie umożliwia zmianę systemu przygotowania zawodowego skazanych i ułatwia tworzenie sprawnego systemu organizacji oraz zarządzania szkoleniami zawodowymi dla skazanych. Rozwiązanie przyczynia się do podniesienia kwalifikacji i zdobycia umiejętności zawodowych beneficjentów, a tym samym do zwiększenia ich szans na znalezienie zatrudnienia (lub samozatrudnienia) na otwartym rynku pracy. Przedstawiciele służb penitencjarnych mogą skorzystać z materiałów ułatwiających pracę ze skazanymi i umożliwiających zwiększenie efektywności procesu resocjalizacji: podręczników metodycznych, programów kursów zawodowych lub narzędzi zarządzania szkoleniami.

W skład systemu wchodzi programy szkoleń zawodowych (zwiększona liczba zajęć praktycznych) kończących się egzaminami zewnętrznymi. Kursy pogrupowane są w bloki tematyczne, tworzące logiczny ciąg edukacyjny. Przygotowano również podręcznik metodyczny, materiały szkoleniowe oraz program szkoleń z zakresu przedsiębiorczości. System zawiera kryteria i opis procesu rekrutacji skazanych, moduły penitencjarnej bazy danych, umożliwiającej sprawne zarządzanie szkoleniami (rekrutacja, przebieg danego kursu, ścieżka beneficjenta, referencje, pomoc postpenitencjarna), oraz portfolio dokumentujące umiejętności zdobyte w ramach szkoleń. Model uwzględnia również narzędzia ewaluacji szkoleń (kwestionariusze, baza), a także system monitoringu skazanych na otwartym rynku pracy, który umożliwia bieżącą kontrolę jakości przygotowania zawodowego.

System szkoleń może być adaptowany przez jednostki penitencjarne w całym kraju. Podczas wdrażania konieczne jest nawiązanie współpracy między więzieniami i podmiotami zewnętrznymi – organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego lub przedsiębiorcami – co wpłynie na zwiększenie skuteczności programu. Niezbędna jest również koordynacja działań



pomiędzy okręgowymi Inspektoratami Służby Więziennej (w celu wykorzystania dostępnej bazy szkoleniowej) i zatrudnienie osoby odpowiedzialnej za pozyskiwanie środków zewnętrznych na finansowanie projektu. Wdrożenie projektu obejmuje między innymi prowadzoną wśród potencjalnych beneficjentów akcją informacyjną, prezentującą dobre praktyki z zakresu przygotowania skazanych do wejścia na rynek pracy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

„Czarna owca” – skazani na ochronę przyrody

Administrator

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

Partnerzy

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

Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej

W ramach rezultatu opracowano sposób działania (know-how) oraz narzędzia umożliwiające efektywne wsparcie społeczności romskiej w funkcjonowaniu na rynku pracy. W skład systemu wchodzi raporty, program edukacyjny, model współpracy organizacji romskich, instytucji samorządowych i instytucji wyspecjalizowanych w działalności edukacyjnej oraz poradnik dla poszukujących pracy. Istotą systemu jest włączenie w system przedstawicieli beneficjentów ostatecznych, dzięki czemu świadczona pomoc jest adekwatna do potrzeb Romów.

Dotychczasowe działania służące poprawie sytuacji zawodowej Romów prowadzono na małą skalę, a ich skuteczność była niewystarczająca ze względu na niezrozumienie specyficznych potrzeb tej społeczności oraz barierę nieufności ze strony samych Romów. Proponowany model obejmuje system kompleksowych działań (naukowa diagnoza i wytyczne, działania edukacyjne, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia), w których realizację włączone są instytucje samorządowe (w tym instytucje rynku pracy), organizacje romskie, instytucje prowadzące działalność szkoleniową oraz przedstawiciele beneficjentów ostatecznych. Rezultatem jest zestaw instrukcji oraz narzędzi adekwatnych do działań prowadzonych w społeczności romskiej.

W skład systemu wchodzi raporty zawierające szczegółową diagnozę sytuacji zawodowej ludności romskiej oraz wskazania dotyczące dalszych działań w tym zakresie. Opracowano autorski program edukacyjny dostosowany do potrzeb i możliwości społeczności romskiej, model współpracy organizacji romskich, instytucji samorządowych i instytucji wyspecjalizowanych w działalności edukacyjnej oraz poradnik dla poszukujących pracy, powstały na podstawie konsultacji ze środowiskami romskimi. W celu zwiększenia efektywności działań w sferze wsparcia zawodowego Romów, w skład modelu włączono konsultantów romskich (przedstawiciele beneficjentów ostatecznych uczestniczących we wszystkich etapach realizacji projektu) oraz dwie instytucje wyspecjalizowane w rozwiązywaniu problemów zawodowych beneficjentów – Romskie Pośrednictwo Pracy i Romską Agencję Artystyczną.

Rezultat może być wykorzystany jako część programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce prowadzonego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Może być również wprowadzony do praktyki instytucji samorządowych i państwowych, w tym publicznych instytucji rynku pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej, a także niepublicznych instytucji rynku pracy. Warunkiem koniecznym do wdrożenia rezultatu jest partnerska współpraca z organizacjami reprezentującymi grupy docelowe, zaangażowanie w charakterze konsultantów i możliwie szerokie włączenie Romów w podejmowane działania.

Możliwość finansowania rezultatu ze środków budżetowych jest uzależniona od priorytetów ustalanych centralnie. Zarówno instytucje publiczne, jak i niepubliczne mogą wdrażać rezultat w ramach realizacji celowych programów pomocowych, w tym projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Wdrażając rezultat w lokalnych środowiskach romskich, trzeba uprzednio przeprowadzić rozpoznanie potrzeb i możliwości danej społeczności, np. preferowany system zatrudnienia (etatowe, samozatrudnienie). Wielkość nakładów związanych z wdrożeniem jest uzależniona od liczby beneficjentów ostatecznych biorących udział w projekcie i obejmuje koszty szkoleń, zatrudnienia konsultantów romskich, organizację, koordynację, pomoc w uzyskaniu

zatrudnienia, koszty administracyjne oraz druk poradnika dla osób poszukujących pracy. Po ewentualnych modyfikacjach system może być kierowany do innych grup docelowych o niskim poziomie wykształcenia, wykluczonych z rynku pracy (np. do niektórych grup imigrantów i uchodźców).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Romowie na rynku pracy

Administrator

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

Partnerzy

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

System aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową na podstawie certyfikacji umiejętności

Dzięki systemowi aktywizacji zawodowej osoby bezrobotne będą mogły zweryfikować swoją aktualną sytuację społeczną, podnieść kwalifikacje zawodowe i uzyskać certyfikaty, a tym samym zwiększyć szanse zdobycia zatrudnienia, w tym również zatrudnienia tymczasowego. System umożliwi koordynację procesu szkoleń zawodowych osób bezrobotnych i dostosowanie programów edukacyjnych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Model ułatwia stosowanie zatrudnienia tymczasowego i przyczynia się do upowszechniania elastycznych form zatrudnienia.

Praca tymczasowa jako narzędzie aktywizacji zawodowej jest w Polsce wykorzystywane w ograniczonym zakresie. Zauważalne są tu obawy zarówno ze strony osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Pracodawcy poszukują kandydatów, którzy posiadają wszystkie niezbędne kwalifikacje oraz umiejętności i mogą niezwłocznie podjąć zatrudnienie. Szkolenia potencjalnego pracownika czy też weryfikacja jego umiejętności są często niemożliwe ze względu na ograniczenia czasowe związane z pracą tymczasową.

Procedura tworzenia standardów kwalifikacji na stanowiskach pracy pozwala uzyskać informacje o rzeczywistych potrzebach pracodawców i wymaganiach wobec osób wykonujących daną pracę. Proponowany system umożliwia wdrażanie szkoleń, odpowiadających na potrzeby pracodawców w danym regionie, z uwzględnieniem stanowisk pracy tymczasowej. Dzięki temu mechanizm koordynacji treści szkoleniowych może być dostosowany do potrzeb zarówno osób bezrobotnych, jak i pracodawców, co ułatwia stosowanie zatrudnienia tymczasowego i jednocześnie przyczynia się do upowszechniania elastycznych form zatrudnienia. Dodatkową korzyścią wynikającą z zastosowania systemu jest optymalizacja nakładów na szkolenia osób bezrobotnych.

W skład proponowanego rezultatu wchodzi: narzędzia badawcze do określenia umiejętności i wiedzy osób bezrobotnych (kwestionariusze wywiadu), standardy kwalifikacji dla wybranych stanowisk pracy (podręcznik zawierający wytyczne i procedury, szczegółowy opis standardów kwalifikacji na stanowiskach administracyjno-handlowych), modelowe pakiety szkoleniowe dla osób bezrobotnych oraz certyfikaty potwierdzające nabyte umiejętności.

Określenie indywidualnych potrzeb szkoleniowych beneficjentów odbywa się w centrach informacji i planowania kariery zawodowej przy Urzędach Pracy. Certyfikaty, które otrzymują bezrobotni po ukończeniu szkoleń, stanowią formalne potwierdzenie posiadanych przez nich kompetencji zawodowych. Dzięki Agencjom Pracy Tymczasowej odpowiednie oferty pracodawców dopasowuje się do certyfikowanych bezrobotnych. Zaangażowanie poszczególnych podmiotów w proces aktywizacji zawodowej przyczynia się do stworzenia standardowego mechanizmu współdziałania instytucji rynku pracy na rzecz trwałego wspierania osób bezrobotnych w dostosowywaniu ich umiejętności do aktualnych potrzeb pracodawców. Wypracowane standardy kwalifikacji dla wybranych stanowisk pracy mogą być wykorzystane jako wzorzec do przygotowania standardów kwalifikacji dla stanowisk w dowolnych branżach.

System aktywizacji, przetestowany w województwie podkarpackim, może być replikowany w innych regionach kraju, z inicjatywy organizacji działających na rzecz rynku pracy – Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów Pracy, Agencji Pracy Tymczasowej lub instytucji szkoleniowych. W zależności od potrzeb można zastosować zarówno cały system, jak i poszczególne jego elementy. Instytucje i organizacje wdrażające rezultat mogą skorzystać z informacji i pomocy doradczej ze strony

Partnerstwa będącego autorem rezultatu (informacyjna linia telefoniczna, forum na stronie internetowej). Proponowany system, wdrażany na bazie istniejących struktur (Urzędy Pracy, Centra Informacji i Aktywizacji Zawodowej, Agencje Pracy Tymczasowej) z wykorzystaniem personelu i infrastruktury tych instytucji, nie generuje wysokich kosztów. Konieczne nakłady obejmują koszty przeszkolenia personelu w zakresie efektywnego korzystania z oferowanych narzędzi i procedur. Wszystkie wypracowane produkty są udostępniane nieodpłatnie na drodze porozumienia.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

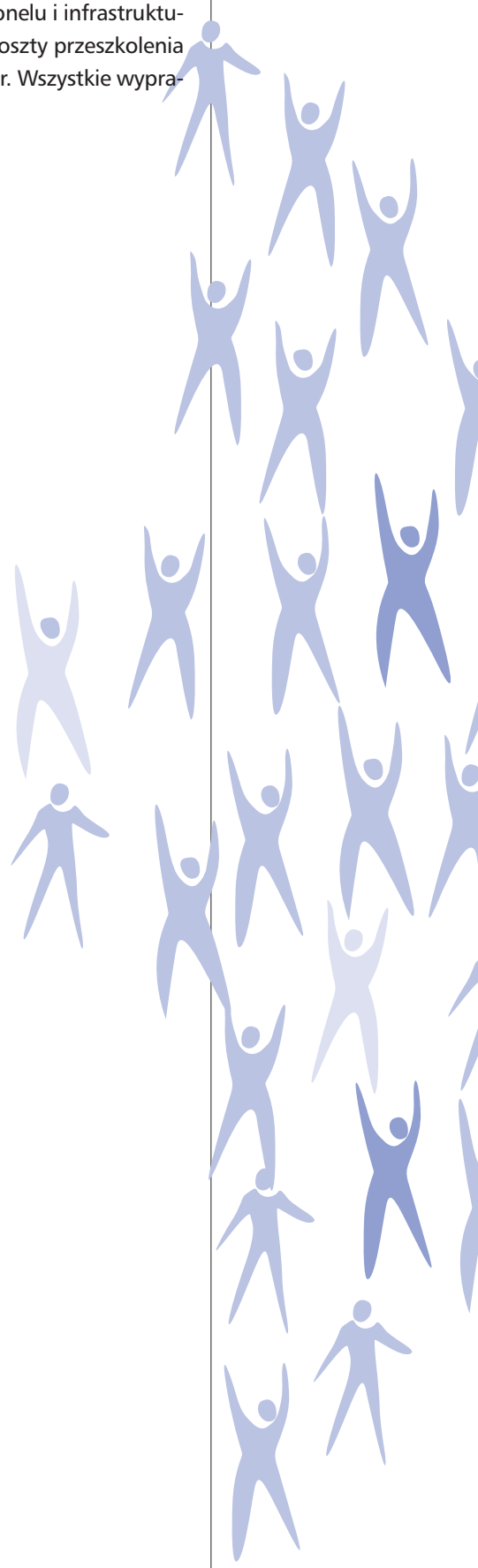
Czas na pracę – praca na czas

Administrator

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

Partnerzy

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



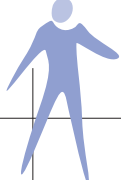
Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym

Model pracy animatora obejmuje szereg działań, takich jak wsparcie indywidualne, szkolenia, warsztaty zawodowe czy usługi doradztwa zawodowego, psychologicznego i biznesowego, dzięki którym beneficjenci ostateczni, czyli osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, zdobywają umiejętności i motywację do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. W ramach rezultatu stworzono narzędzia umożliwiające przygotowanie do pracy w charakterze animatorów, programy szkoleniowe i procedury ułatwiające nawiązywanie partnerstw organizacji lokalnych, działających na rzecz beneficjentów.

Opracowany model wsparcia polega na utworzeniu grupy animatorów – osób posiadających odpowiednie wykształcenie i predyspozycje zawodowe, które po ukończeniu specjalistycznych szkoleń obejmują indywidualną opiekę nad wyłonionymi grupami beneficjentów zagrożonych wykluczeniem społecznym. Animatorzy pracują niezależnie od biurokratyzowanych struktur publicznych służb zatrudnienia, dzięki czemu mogą działać bardziej elastycznie i adekwatnie do potrzeb beneficjentów. Animator zapewnia wsparcie psychologiczne nie tylko beneficjentom ostatecznym, ale także ich rodzinom oraz osobom z najbliższego otoczenia. Proces wsparcia grup wykluczonych jest wzmacniany przez współpracę ze społecznością lokalną, samorządami i przedsiębiorcami (Partnerstwo Lokalne). Istotą modelu jest zintegrowanie oddziaływań motywacyjnych, edukacyjnych, socjalnych i finansowych.

W ramach rezultatu przygotowano szereg narzędzi umożliwiających wdrożenie modelu pracy animatora. Jednym z nich jest system rekrutacyjny i wielomodułowy program szkoleniowy dla przyszłych animatorów (wraz z podręcznikiem). Zajęcia szkoleniowe obejmują zagadnienia dotyczące IT, psychologii, pracy socjalnej z elementami pedagogiki, problemów rynku pracy i aktywnych metod poszukiwania pracy, ekonomii i przedsiębiorczości. Na potrzeby modelu powstały nowatorskie metody badania rynku województwa podkarpackiego w formie raportów, które umożliwiają szybkie dotarcie do beneficjentów i opracowanie spójnego oraz efektywnego pakietu szkoleń dla wybranych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ważną częścią modelu jest nowa struktura organizacyjna – Partnerstwo Lokalne, w skład którego wchodzi przedstawiciele lokalnych instytucji zajmujących się osobami bezrobotnymi, np. Urzędów Pracy, jednostek samorządu terytorialnego (instytucje gminne, powiatowe i wojewódzkie), Ośrodków Pomocy Społecznej, Centrów Integracji Społecznej, Centrów Pomocy Rodzinie, organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia oraz przedsiębiorców. Współpraca w ramach Partnerstwa Lokalnego umożliwia bardziej efektywne wykorzystanie dostępnych środków, wspólne rozwiązywanie problemów lokalnego rynku pracy i udzielanie wsparcia animatorom w ich codziennych działaniach. Częścią projektu jest pakiet indywidualnego wsparcia beneficjentów ostatecznych, obejmujący m.in. spersonalizowane plany działania, poradnictwo psychologiczne, poradnictwo zawodowe oraz działania o charakterze socjalnym. Ostatnim elementem rezultatu jest model współpracy z pracodawcami, w ramach którego stosowana jest procedura pozyskiwania informacji o potrzebach lokalnych zakładów pracy w zakresie zatrudnienia oraz kształcenia przyszłych pracowników.

Rezultat może zostać dostosowany do potrzeb różnych grup docelowych w dowolnym regionie kraju. W proces wdrożenia modelu mogą się zaangażować instytucje pracujące z osobami dyskryminowanymi na rynku pracy: publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, jednostki administracji samorządowej, Ośrodki Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe, fundacje, stowarzyszenia,



agencje (np. Agencja Rozwoju Regionalnego), uczelnie wyższe, placówki szkoleniowe i sami przedsiębiorcy. Wynik może być wdrażany w całości lub częściowo i realizowany zarówno na obszarze poszczególnych miast, gmin bądź osiedli, jak również w skali całego kraju. Koszty wdrożenia, obejmujące m.in. rekrutację, szkolenie i wynagrodzenie animatorów, przygotowanie ich miejsca pracy, organizację kursów dla bezrobotnych oraz wsparcie socjalne, mogą być finansowane lub współfinansowane z wykorzystaniem środków publicznych, środków z funduszy unijnych, sponsorów lub opłat samych studentów. Koszty szkoleń można obniżyć dzięki wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia etatowych pracowników instytucji wdrażających model. Wysokość kosztów jest uzależniona również od obszaru pracy animatora, zakresu terytorialnego, liczebności i rodzaju grupy docelowej.




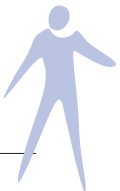
Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”

Administrator

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

Partnerzy

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

Model MORS – Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej

Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej umożliwia poprawę stanu zdrowia młodzieży z zaburzeniami psychicznymi, usamodzielnianie się beneficjentów i ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy, a dzięki temu obniżenie przyszłych kosztów państwa związanych z nakładami na osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. W ramach Ośrodka beneficjenci korzystają z wielowymiarowego wsparcia: pomocy terapeutycznej, doradztwa zawodowego i programu rehabilitacji społecznej. W działania modelowe włączani są przedstawiciele wielu lokalnych organizacji i instytucji, a także rodzice objętej programem młodzieży, dzięki czemu pomoc jest bardziej skuteczna i trwała.

Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS) zapewnia skoordynowane wsparcie dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi w celu zwiększenia szans tej grupy na uzyskanie zatrudnienia. Ośrodek jest pośrednią i poszpitalną placówką, przeznaczoną dla młodzieży wymagającej wsparcia w warunkach stacjonarnych z powodu sytuacji zdrowotnej, społecznej i edukacyjnej. Wypracowane rozwiązanie wpisuje się w nowoczesne trendy rehabilitacji psychiatrycznej, które w procesie terapeutycznym uwzględniają społeczne oddziaływanie na pacjenta i konieczność współdziałania różnych podmiotów w ramach świadczenia pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi. Ośrodki rehabilitacyjne MORS są małymi placówkami zapewniającymi zindywidualizowane wsparcie dla każdego podopiecznego. W takich warunkach efekty rehabilitacji socjopsychiatrycznej są znacznie trwalsze.

Na model Międzyresortowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej składa się program rehabilitacji społecznej zawierający elementy doradztwa zawodowego, zindywidualizowana pomoc pedagogiczna w nauce (na różnych poziomach), kształcenie zawodowe oraz moduł rehabilitacji psychiatrycznej, obejmujący leczenie psychiatryczne (w tym farmakologiczne), zajęcia psychoterapeutyczne (indywidualne, grupowe i rodzinne) oraz współpracę z rodzicami. Instytucje i organizacje zainteresowane wdrożeniem modelu MORS mogą skorzystać ze specjalnej publikacji ułatwiającej organizację Ośrodka. Model umożliwia poprawę stanu zdrowia dzieci i młodzieży z zaburzeniami psychicznymi, polepszenie funkcjonowania społecznego oraz podniesienie poziomu wykształcenia beneficjentów, a tym samym zwiększenie ich szans wejścia na otwarty rynek pracy. Model MORS pozwala obniżyć koszty społeczne związane z niepełnosprawnością (leczenie specjalistyczne, renty, zasiłki) i wypracować mechanizmy współpracy międzyresortowej i współpracy między poszczególnymi instytucjami w zakresie rehabilitacji socjopsychiatrycznej.

Model MORS został przetestowany na grupie młodzieży ze schizofrenią, ale może być również dostosowany do potrzeb dzieci i młodzieży z innymi zaburzeniami psychicznymi. Wdrożenie rezultatu opiera się na skoordynowanej współpracy i finansowaniu ze strony jednostek opieki społecznej, służby zdrowia i instytucji edukacyjnych. Ośrodki MORS mogą powstawać na bazie oferty Narodowego Funduszu Zdrowia – jako hostele dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi, przy szpitalach psychiatrycznych dla dzieci i młodzieży, przy szpitalach pediatrycznych lub placówkach zarządzanych przez samorządy. Ośrodki mogą być prowadzone również przez organizacje pozarządowe lub działać w ramach przyszłych programów Unii Europejskiej. Koszt utworzenia małych ośrodków jest wyższy niż placówek zorganizowanych przy dużych instytucjach. Z kolei ośrodki w strukturach dużych instytucji (np. szpitali) uczestniczą w tzw. kosztach pośrednich, zatem wybór właściwej formy funkcjonowania MORS powinien zależeć od lokalnych potrzeb i możliwości.

Wdrożenie modelu wymaga właściwego doboru grupy docelowej, przygotowania i wyposażenia budynku oraz zatrudnienia personelu (w tym eksperta z zakresu socjopsychiatrii). Podczas wdrożenia możliwa jest wymiana doświadczeń z ośrodkami MORS w Polsce i placówkami rehabilitacji socjopsychiatrycznej w krajach Unii Europejskiej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

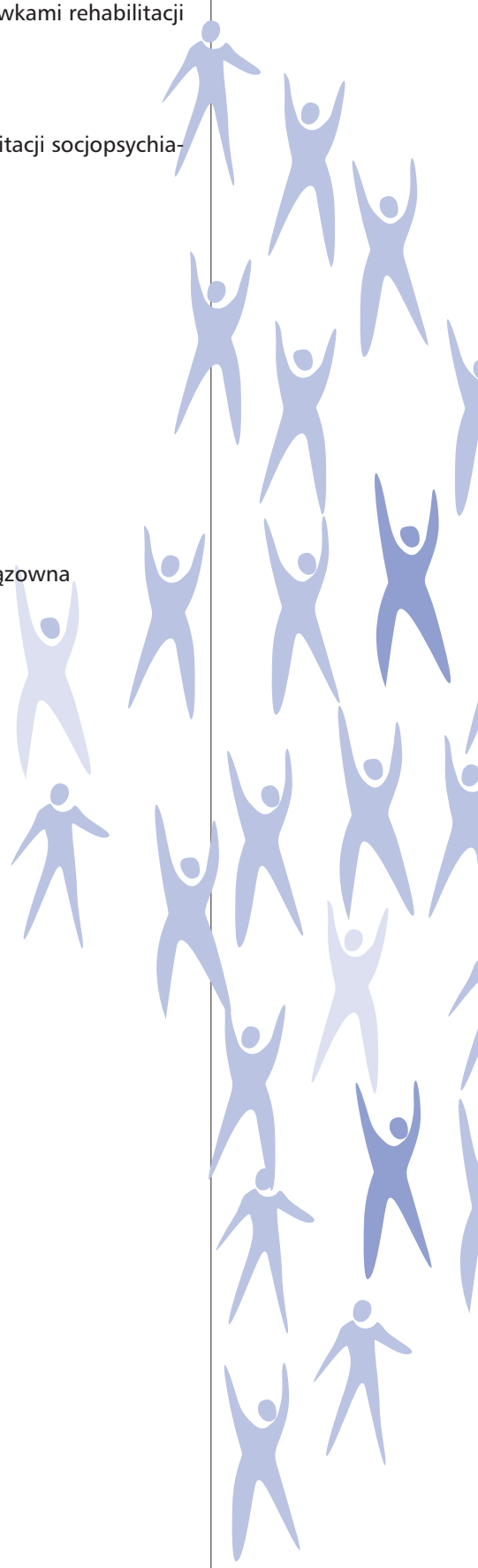
Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej

Administrator

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

Partnerzy

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



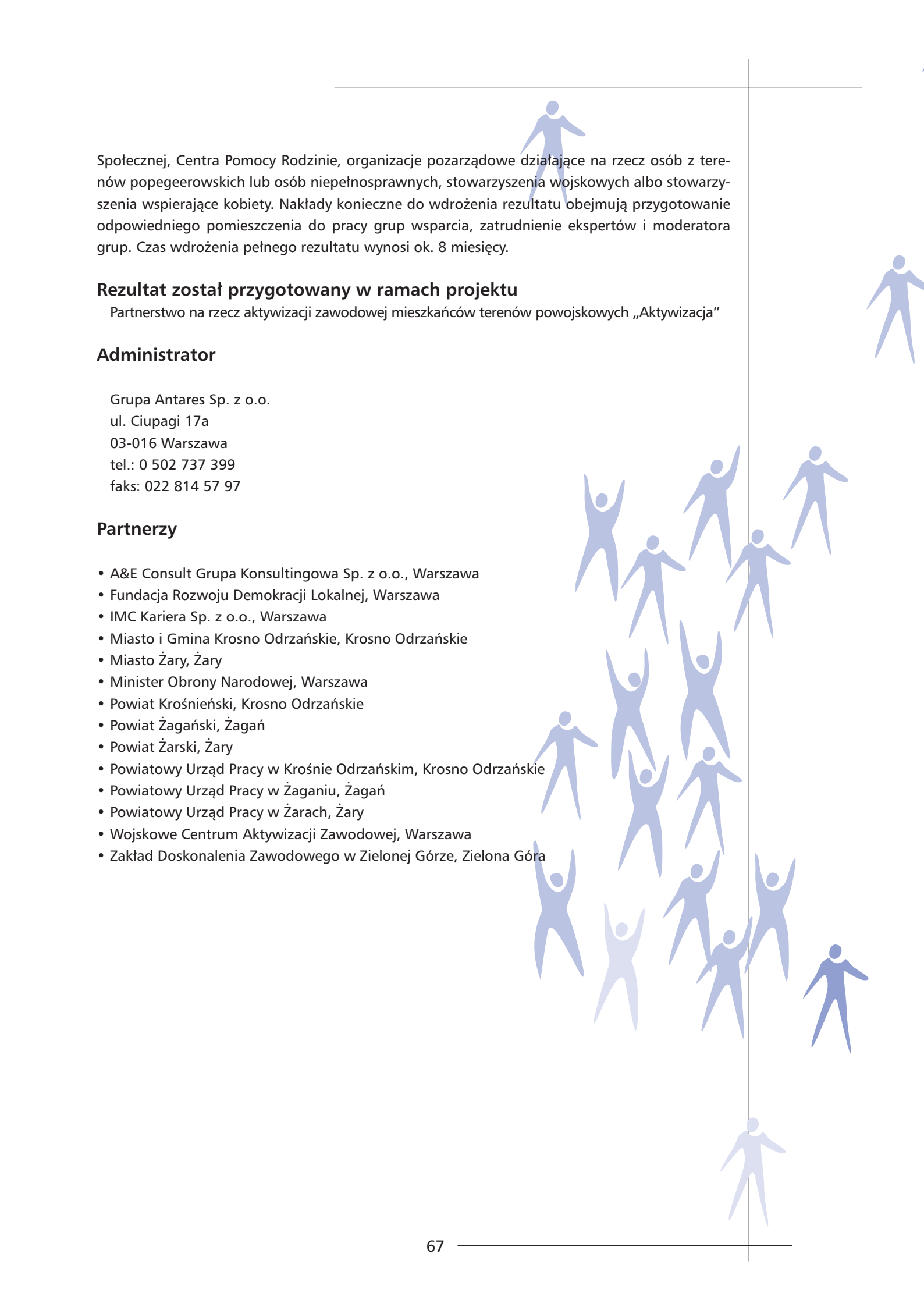
Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji wspierających integrację społeczną i zawodową rodzin osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz działających przy nich międzysektorowych grup wsparcia i partnerstw

Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji dostarcza nowe narzędzia integracji społecznej całych rodzin dotkniętych brakiem pracy, w tym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Narzędzia motywują beneficjentów do działania, podnoszą ich wiarę we własne siły i wyprowadzają z zamkniętych środowisk (enklaw bezrobocia). Model wprowadza zmianę do funkcjonującego systemu: wspiera całe rodziny, a nie pojedyncze osoby i obejmuje kompleksowy system wsparcia integracji społecznej beneficjentów przy wykorzystaniu lokalnego potencjału instytucjonalnego (organizacje, instytucje, pracodawcy).

Osiedla wojskowe i tereny powojenne, często położone na przedmieściach, z czasem zmieniają się w enklawy bezrobocia. Stałe obracanie się w kręgu tych samych osób, znajdujących się zazwyczaj w niezbyt dobrej sytuacji społeczno-ekonomicznej, powoduje alienację beneficjentów i wpływa na wzrost liczby problemów związanych z ich integracją społeczną i zawodową. Rezultatem jest skierowany do osób zwolnionych z wojska i członków ich rodzin (jak również do osób zwolnionych z firm świadczących usługi na rzecz wojska), z których część jest zagrożona wykluczeniem społecznym i długotrwale bezrobotna (powyżej 24 miesięcy).

Proponowane rozwiązanie umożliwia wyjście z enklaw bezrobocia, integrację społeczną i zawodową beneficjentów, a ponadto daje możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz umiejętności potrzebnych na rynku pracy. W skład modelu wchodzi forum współpracy i wymiany informacji, złożone z przedstawicieli instytucji aktywnych w gminie (powiecie) oraz przedstawicieli rodzin osób bezrobotnych wywodzących się z kręgów wojskowych. Celem działania forów jest monitorowanie rynku pracy, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności uczestników, inspiracja do opracowywania nowych projektów na rynku pracy oraz budowanie więzi społecznych. Kolejnym elementem modelu są międzysektorowe grupy wsparcia, moderowane przez stałego opiekuna (socjologa, psychologa, pedagoga), w skład których wchodzi uczestnicy forów. Na spotkania tych grup zapraszani są lokalni liderzy pochodzący z różnych sektorów – publicznego (radni, urzędnicy, pedagodzy), prywatnego (właściciele małych przedsiębiorstw, w tym firm rodzinnych), sektora organizacji pozarządowych (prezysi, członkowie zarządów stowarzyszeń, klubów, towarzystw, związków), a także eksperci od technik komunikacji interpersonalnej, psychologowie, prawnicy lub finansjści, w zależności od potrzeb zgłaszanych przez uczestników z grup docelowych i weryfikowanych przez prowadzącego grupę. Częścią modelu są również międzysektorowe tymczasowe partnerstwa (z udziałem beneficjentów ostatecznych), które składają projekty np. do programów zasilanych środkami Europejskiego Funduszu Społecznego. Rozwiązują w ten sposób problemy rynku pracy, budując jednocześnie lokalne więzi społeczne i wzmacniając instytucje wchodzące w skład partnerstw.

Rezultat może być wykorzystany dla innych grup społecznych: rodzin popegeerowskich, rodzin zamieszkujących dawne bloki (osiedla) zakładowe, byłych pracowników zlikwidowanych zakładów pracy lub rodzin z osobami niepełnosprawnymi. Rezultat mogą wdrażać organizacje działające na rynku pracy, m.in. instytucje partnerstwa lokalnego, Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy



Spółecznej, Centra Pomocy Rodzinie, organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z terenów popegeerowskich lub osób niepełnosprawnych, stowarzyszenia wojskowych albo stowarzyszenia wspierające kobiety. Nakłady konieczne do wdrożenia rezultatu obejmują przygotowanie odpowiedniego pomieszczenia do pracy grup wsparcia, zatrudnienie ekspertów i moderatora grup. Czas wdrożenia pełnego rezultatu wynosi ok. 8 miesięcy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojсковych „Aktywizacja”

Administrator

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

Partnerzy

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

Restauracja dydaktyczna jako miejsce podnoszenia kwalifikacji i nauczania praktyk europejskich uczniów i absolwentów szkół gastronomiczno-hotelarskich

Restauracja dydaktyczna jest miejscem, w którym beneficjenci— absolwenci szkół gastronomicznych lub hotelarsko-turystycznych – mają możliwość zdobycia teoretycznych, a przede wszystkim praktycznych umiejętności zawodowych. Model pozwala na dostosowywanie kwalifikacji beneficjentów do oczekiwań rynku pracy, a także zapoznanie ich ze standardami europejskimi. Restauracja dydaktyczna jest miejscem na stałe wpisującym się w krajobraz regionu i nastawionym na promocję produktów lokalnych.

Restauracja dydaktyczna umożliwia młodym absolwentom szkół gastronomiczno-hotelarskich podnoszenie kwalifikacji zawodowych, dostosowanie umiejętności do oczekiwań rynku pracy, a także zapoznanie się ze standardami europejskimi. Restauracja pozwala beneficjentom na praktyczne poznanie wymogów pracy w kuchni, recepcji czy pokojach hotelowych, w połączeniu z nauką przyrządzania potraw lokalnych i regionalnych oraz intensywnymi kursami języków obcych, zapewniając tym samym uniwersalny i stanowiskowy system kształcenia. Restauracja dydaktyczna umożliwia pracę z klientami, ale równocześnie pozwala uczniom na popełniania błędów, które na bieżąco są korygowane przez specjalistę.

Proponowane rozwiązanie zapobiega wykluczeniu młodych absolwentów szkół gastronomiczno-hotelarskich z rynku pracy. Dzięki modelowi restauracji dydaktycznej pracodawcy związani z agroturystyką mogą pozyskać młodych pracowników, którzy są dobrze przygotowani zawodowo i dysponują dużymi umiejętnościami praktycznymi. Pracodawcy poszukują osób wykształconych teoretycznie i posiadających doświadczenie praktyczne (możliwość pracy na kilku stanowiskach, znajomość historii i kultury regionu, umiejętność atrakcyjnej prezentacji oferty regionalnej, znajomość przynajmniej jednego języka obcego). Uczniowie uczestniczący w zajęciach restauracji dydaktycznych uzyskują odpowiednie umiejętności zawodowe i opanowują sztukę elastycznego funkcjonowania na różnych stanowiskach pracy. Dzięki restauracjom młodzi absolwenci mają dostęp do stałej bazy dydaktycznej i programu autorskiego w szkołach gastronomicznych dostosowanych do standardów europejskich.

Głównym elementem wypracowanego rezultatu jest restauracja dydaktyczna jako stała baza materialna, rozwijająca się i służąca przez wiele lat uczniom i absolwentom szkół gastronomicznych oraz placówek o podobnym profilu (hotelarskich, turystycznych). Przygotowane zostały również zmodernizowane, modułowe programy nauczania gastronomicznego, umożliwiające sprawdzanie uczniów w określonych rolach podczas praktyk zawodowych. Uczestnicy programu biorą udział w wizytach zagranicznych w celu zapoznania się technicznymi i finansowymi aspektami funkcjonowania restauracji regionalnej w innych krajach Unii Europejskiej. Ponadto beneficjenci zostają włączeni w program staży zawodowych w zagranicznych hotelach i restauracjach. W ramach modelu restauracji dydaktycznej przygotowano szkolenia na temat produktów i potraw regionalnych oraz serię seminariów prowadzonych przez zaproszonych zagranicznych szefów kuchni. Ukończenie kursów i staży jest potwierdzone specjalnym certyfikatem. Częścią programu jest też udział w Europejskiej Sieci Restauracji Dydaktycznych (Besancon, Teplice, Châtillon i Polanica), co umożliwia standaryzację poziomu wiedzy i umiejętności uczestników programu w różnych krajach.

Rezultat może być wykorzystany przez szkoły hotelarsko-gastronomiczne, organizacje restauratorów lub samorządy lokalne. Do jego wdrożenia konieczne jest przeprowadzenie badania lokalnego rynku pracy w zakresie potrzeb i oczekiwań pracodawców, wypracowanie strategii podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w szkołach branży gastronomiczno-hotelarsko-turystycznej, przeszkolenie personelu i organizacja odpowiednich pomieszczeń w restauracji, opracowanie strategii promocyjnej, zapewnienie szkoleń z udziałem specjalisty oraz włączenie placówki do Europejskiej Sieci Restauracji Dydaktycznych. Koszty związane z bazą techniczno-administracyjną oraz wynagrodzeniem personelu i kadry szkoleniowej są zależne od skali przedsięwzięcia. Do finansowania modelu można wykorzystać środki własne wypracowane przez restaurację.

Rezultaty zostały przygotowane w ramach projektu

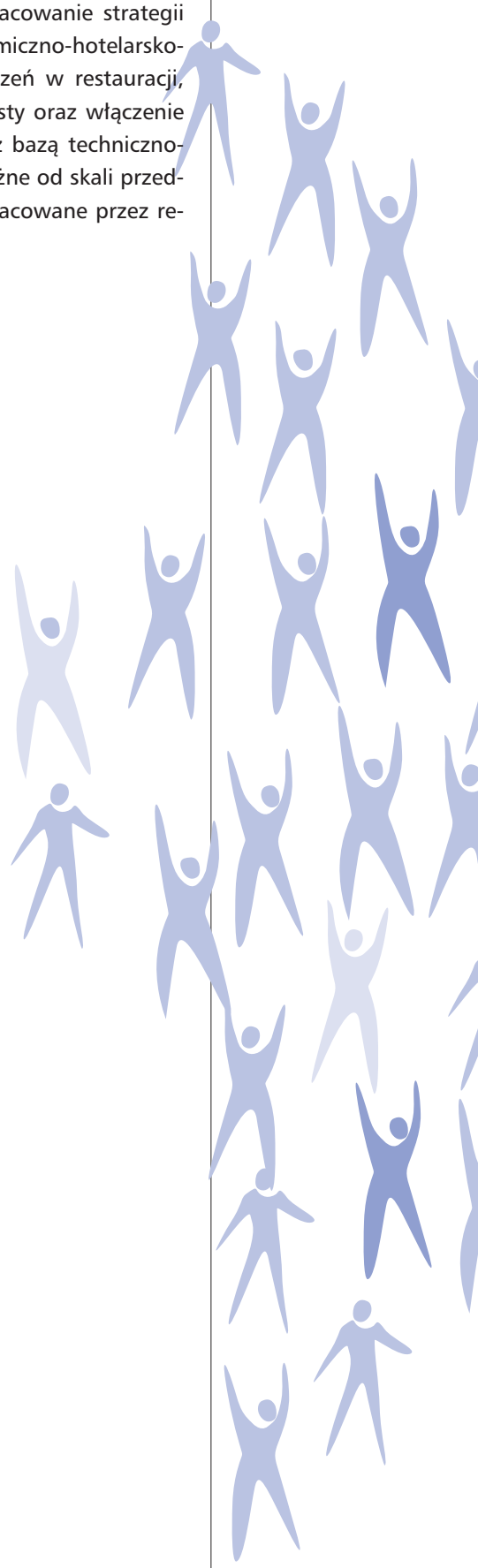
Sudety – szansa dla młodych

Administrator

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

Partnerzy

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



Modułowy system integracji i zapobiegania wykluczeniu migrantów z rynku pracy

Model integracji migrantów, oparty na koncepcji Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego, umożliwia efektywne włączanie tej grupy beneficjentów w życie społeczne i zawodowe kraju. Efektem działań Ośrodka jest również zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie organizacji wielokulturowych zespołów pracowniczych oraz wzrost kompetencji pracowników polskich instytucji działających na rzecz rynku pracy. W skład modelu wchodzi zestaw narzędzi tworzących kompleksowy system integracji.

Wypracowany rezultat składa się z narzędzi kompleksowego systemu wspierania integracji osób odmiennych kulturowo – uchodźców, repatriantów, azylantów czy migrantów – na rynku pracy. Dzięki temu możliwe jest podniesienie kwalifikacji oraz elastyczności zawodowej beneficjentów, a także rehabilitacja i aktywizacja migrantów szczególnie dodatkowo dyskryminowanych na rynku pracy (niepełnosprawnych, kobiet wychowujących małe dzieci). System umożliwia podniesienie międzykulturowych kompetencji służb społecznych i przedstawicieli instytucji działających na rynku pracy, a ponadto dostarcza pracodawcom wiedzę na temat możliwości zatrudnienia migrantów i korzyści płynących z tworzenia wielokulturowych zespołów pracowniczych.

W skład modelu wchodzi zestaw narzędzi tworzący kompleksowy system integracji. Dotychczasowy system pomocy migrantom jest wybiórczy, krótkoterminowy i niepełny. Każdy z przygotowanych nowych pakietów stanowi integralną całość i może być wdrażany niezależnie od pozostałych. Opisy dobrych praktyk i informacje zawarte w pakietach to rozwiązania gotowe do wdrożenia.

W ramach rezultatu powstał pakiet zawierający szczegółowy opis metody organizacji i sposobu prowadzenia placówek Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego. W tych placówkach migranci zdobywają kompetencje zawodowe i kulturowe, wsparcie psychologiczne i pomoc prawną (np. w zakresie samozatrudnienia, uznania kwalifikacji zawodowych zdobytych zagranicą, korzystania z polskiego systemu edukacji). Pakiet zawiera opisy dobrych praktyk dla kadry administracyjnej i zarządzającej ośrodkiem oraz dla doradców. Kolejnym elementem modelu jest pakiet organizacji Obcojęzycznego Telefonu Zaufania. Celem działania Telefonu Zaufania jest doradne wsparcie psychologiczne beneficjentów, rozwinięcie ich motywacji do wejścia na legalny rynek pracy oraz dostarczenie informacji niezbędnych do funkcjonowania na tym rynku.

Przygotowano także pakiet kompetencji międzykulturowych dla służb społecznych, zawierający szczegółowy opis procesu kształcenia pracowników tych służb w zakresie współpracy z obco-krajowcami. Pakiet zawiera również materiały dydaktyczne i scenariusze zajęć, które mogą być używane w studium podyplomowym lub w ramach krótkich szkoleń. Ostatnią częścią modelu jest pakiet informacyjny dla pracodawców, obejmujący opracowania na temat uregulowań prawnych związanych z zatrudnieniem migrantów oraz zasady efektywnego tworzenia wielokulturowych zespołów pracowniczych.

Zastosowanie wszystkich narzędzi rezultatu pozwala stworzyć kompleksowy system wsparcia migrantów (dostarczenie kompetencji zawodowych, wiedzy prawnej, kompetencji kulturowych oraz pomocy psychologicznej), w którym pracodawcy oraz instytucje pomocowe są przygotowywane

do współpracy z tymi beneficjentami. Modułowy system integracji może zostać wdrożony przez instytucje rządowe, pozarządowe i podmioty komercyjne zainteresowane podnoszeniem kompetencji międzykulturowych swoich pracowników oraz zapobieganiem wykluczeniu migrantów z rynku pracy. Rezultat mogą zatem wykorzystać ośrodki administracji samorządowej (np. Urzędy Pracy), samorządy, Ośrodki Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe, instytucje edukacyjne (szkoły wyższe, ośrodki szkoleniowe) i inne instytucje (np. agencje pośrednictwa pracy). Koszty wdrożenia zależą od skali zastosowanego rezultatu i zasięgu oddziaływania ośrodka. Poszczególne moduły mogą być wykorzystane w dowolnych regionach kraju, również w odniesieniu do innych grup docelowych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej

Administrator

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

Partnerzy

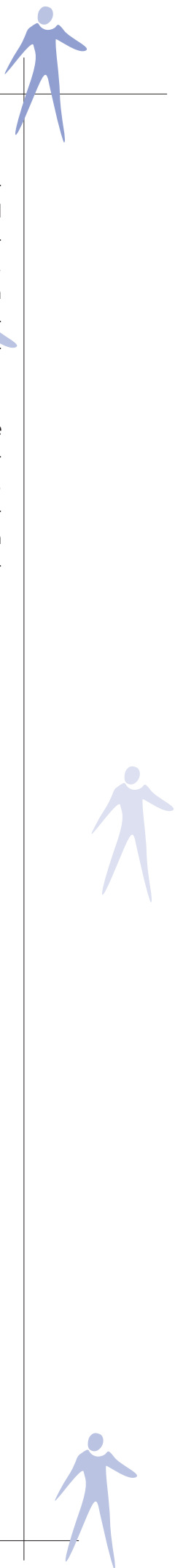
- Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami „La Strada”, Warszawa
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa
- Ośrodek Kształcenia Kursowego w Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Sp. z o.o., Konstancin-Jeziorna
- Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa
- Warszawskie Centrum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

Model umożliwiający osobom z problemami zdrowia psychicznego wejście na powszechnie dostępny rynek pracy i edukacji – niezależnie od możliwości korzystania z ofert dostępnych w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności

Najważniejszymi elementami wypracowanego rezultatu są modele funkcjonowania domów-klubów oraz modele zatrudnienia przejściowego, umożliwiające osobom z zaburzeniami zdrowia psychicznego wyjście z izolacji społecznej i zawodowej. W ramach klubów beneficjenci biorą udział w zajęciach edukacyjnych, takich jak kursy zawodowe, warsztaty, zajęcia z ekspertami, a uczestnicząc w programie zatrudnienia przejściowego, zdobywają doświadczenie w kilku miejscach pracy i na kilku stanowiskach. Dzięki temu łatwiej jest im funkcjonować na otwartym rynku pracy i przejść do etapu zatrudnienia niezależnego.

Wdrożenie w Polsce modeli zatrudnienia przejściowego i zatrudnienia niezależnego, realizowanych w ramach domu-klubu, umożliwia osobom z zaburzeniami psychicznymi przełamanie izolacji społecznej i pozwala na wyrównanie szans ich funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Rezultat umożliwia beneficjentom stopniowe wychodzenie z niepełnosprawności i większy udział w systemie edukacji i pracy.

Głównym elementem wypracowanego rezultatu jest model domów-klubów (Domy pod Fontanną), które są prowadzone przez samych zainteresowanych przy współpracy specjalistów, pracodawców i przedstawicieli społeczności lokalnych. W ramach działalności klubów chorzy psychicznie biorą udział w zajęciach edukacyjnych – kursach zawodowych, warsztatach, zajęciach z ekspertami – które pomagają im w przygotowaniu do wejścia na otwarty rynek pracy. Beneficjenci sami określają swoje potrzeby edukacyjne: wyrażają chęć uczestnictwa w wybranych kursach językowych i zawodowych, szkoleniach komputerowych czy kursach prawa jazdy. Członkowie Domu uczestniczą we wszystkich etapach przygotowywania szkoleń (od etapu rozpoznania potrzeb szkoleniowych i współtworzenia programu, przez wybór trenerów, aż po ewaluację zakończonych przedsięwzięć edukacyjnych). Odpowiedzialność za kształt programu zajęć i bieżącego funkcjonowania Domu pod Fontanną umożliwia aktywizację i upodmiotowienie biernych dotychczas beneficjentów. Nowatorskim elementem rezultatu jest wykorzystanie modelu zatrudnienia przejściowego. Tworzenie nowych miejsc pracy dla uczestników programu opiera się na bezpośredniej współpracy domów-klubów z pracodawcami. Forma zatrudnienia przejściowego umożliwia osobom chorym sprawdzenie swoich możliwości w realiach rzeczywistego środowiska pracy. Element „przejściowości” (do 9 miesięcy na jednym stanowisku pracy) wpływa na zmniejszenie stresu wynikającego z konieczności utrzymania posady za wszelką cenę. Zatrudnienie przejściowe stanowi tylko jeden z etapów przygotowania chorych do wejścia na rynek pracy, nie może być zatem zajęciem docelowym. Uczestnicy programu zatrudnienia przejściowego mają możliwość zdobycia doświadczenia w kilku miejscach pracy i na kilku stanowiskach, dzięki czemu mogą funkcjonować na otwartym rynku pracy i przejść do etapu zatrudnienia niezależnego. Celem modelu zatrudnienia przejściowego jest umożliwienie beneficjentom korzystania z ofert pracy bez względu na orzeczenie o niepełnosprawności. Zatrudnienie przejściowe nie stoi w sprzeczności z dostępem do świadczeń społecznych, których potencjalna utrata zniechęca do podejmowania ryzyka pracy na powszechnie dostępnym rynku.



Zastosowanie rezultatu przynosi najlepsze efekty przy współpracy instytucji z sektora pozarządowego, publicznego i prywatnego. Organizacje pozarządowe mogą inicjować i wdrażać model domu-klubu w oparciu o międzynarodowe standardy. Instytucje, które tworzą i realizują politykę pomocy społecznej i zatrudnienia (np. Ośrodki Pomocy Społecznej, Centra Pomocy Rodzinie, Urzędy Pracy), mogą upowszechniać informacje na temat modelu wśród osób doświadczających kryzysów zdrowia psychicznego lub ich rodzin. Model zatrudnienia przejściowego jest przeznaczony dla pracodawców, którzy wspólnie z osobami tworzącymi domy-kluby ustalają zasady zatrudniania beneficjentów w wybranej instytucji.

Model domu-klubu powinien być realizowany przez nowo utworzoną lub istniejącą organizację pozarządową. Podczas wdrażania konieczne jest przygotowanie placówki domu-klubu, opracowanie autorskiego programu szkoleń lub wykorzystanie dostępnej oferty firm szkoleniowych. Koszty związane z przygotowaniem stanowiska pracy oraz koszty pracy beneficjenta zatrudnionego w ramach modelu zatrudnienia przejściowego są ponoszone przez pracodawcę. Pracodawca nie korzysta z refundacji kosztów wynagrodzenia tej osoby. Szacowany czas na wdrożenie rezultatu wynosi kilka miesięcy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego

Administrator

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

Partnerzy

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

Nowe zawody – koziarz, mleczarz i serowar – jako szansa na rynku pracy dla młodzieży z terenów górskich

W ramach rezultatu wypracowano model przygotowania do wykonywania nowych zawodów – serowara, koziarza i mleczarza – ściśle powiązanych z działalnością agroturystyczną. Rezultat jest przeznaczony głównie dla absolwentów szkół agrotechnicznych i hotelarsko-gastronomicznych. Hodowla kóz i wyrób kozich serów umożliwia promocję produktów lokalnych i regionalnych, a ponadto stanowi nowe, alternatywne źródła dochodu rolniczego w górach.

Nowe zawody – koziarza, mleczarza i serowara – zostały przygotowane dla absolwentów szkół agronomicznych z terenów górskich i podgórszych. Nowe profesje łączą się integralnie z działalnością agroturystyczną, której zasady w Polsce zostaną wkrótce dostosowane do standardów unijnych. Hodowla kóz i wyrób kozich serów umożliwia promocję produktów lokalnych i regionalnych, a ponadto stanowi nowe, alternatywne źródło dochodu rolniczego w górach. Koziarnia staje się atrakcją turystyczną oraz przedsięwzięciem przynoszącym dochód gospodarstwom agroturystycznym, które szukają swojego profilu i specjalności. Jest to o tyle ważne, że prawo dawstwo unijne wymaga, by określona część przychodów pochodziła z własnej produkcji rolno-spożywczej gospodarstw.

W skład rezultatu wchodzi koziarnia, mleczarnia i serowarnia jako stała baza materialno-dydaktyczna, rozwijająca się i służąca przez wiele lat uczniom i absolwentom szkół agrotechnicznych i hotelarsko-gastronomicznych. Istotnym elementem modelu są certyfikaty dla trenerów oraz uczniów, którzy brali udział w zagranicznych wizytach naukowych (podczas których zapoznali się z aspektami technicznymi, finansowymi i funkcjonalnymi koziarni, mleczarni i serowarni), w programie stażowym oraz specjalnych szkoleniach z udziałem specjalistów. Elementem proponowanego rozwiązania są również demonstracyjne wersje koziarni, mleczarni i serowarni, przeznaczone dla szkół agrotechnicznych i hotelarsko-gastronomicznych. Przygotowano gospodarstwo pokazowe i miejsce praktyk dla uczniów oraz absolwentów szkół, funkcjonujące pod opieką dwóch organizacji pozarządowych („Wybrani w Górach” i „Stowarzyszenie Agroturystyczne Masywu Śnieżnika”), kierowane przez osobę specjalizującą się w hodowli kóz. Gospodarstwo demonstracyjne jest miejscem szkoleń dla przyszłych producentów, a ponadto może zainteresować stowarzyszenia agroturystyczne. Opracowano także strategię promocyjną i jej powiązanie z funkcjonowaniem Restauracji Dydaktycznej. Dochody płynące z działalności kompleksu koziarni-mleczarni-serowarni są przeznaczane na stały rozwój i podnoszenie jakości realizowanego kształcenia zawodowego.

Rezultat może być wdrożony przez szkoły rolnicze, przy współpracy stowarzyszeń agroturystycznych, samorządów społeczności górskich i podgórszych, przez organizacje rolnicze i lokalne organizacje pozarządowe. Do wdrożenia konieczne jest opracowanie strategii działań promocyjnych i informacyjnych. Istotną rolę we wdrażaniu rezultatu odgrywają szkoły rolnicze, które realizują nowy program autorski i zastępują profil nauczania agrobiznesowego prawdziwą praktyką rolniczą (uprawa, hodowla, obsługa maszyn, organizacja agroturystyki i przygotowanie pełnej oferty regionalnej). W początkowej fazie wdrażania konieczne jest pozyskanie funduszy oraz znalezienie pomocy w przygotowaniu projektu. Koszty wdrożenia rezultatu obejmują m.in. przygotowanie pomieszczeń, zakup zwierząt hodowlanych, sprzętu i wyposażenia.

Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej

Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej umożliwia osobom ze znaczną niepełnosprawnością ruchową i intelektualną samodzielne, niezależne funkcjonowanie w życiu społeczno-zawodowym. Dzięki usługom asystenckim osoba niepełnosprawna może bez pomocy opiekuna-członka rodziny wykonać wiele czynności w codziennym życiu, a dzięki temu podjąć zatrudnienie. Usługi asystenckie dają również szansę na zdobycie zatrudnienia bezrobotnym opiekunom osób niepełnosprawnych. W ramach rezultatu przygotowano szczegółowe opisy funkcji asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej ruchowo i intelektualnie oraz pełny zakres obowiązków osoby pełniącej taką funkcję.

Usługa asystenta osobistego umożliwia osobom ze znaczną niepełnosprawnością ruchową i intelektualną samodzielne i niezależne funkcjonowanie w życiu społeczno-zawodowym (bez konieczności angażowania członków rodziny beneficjenta). Wypracowany przez Partnerstwo rezultat uwzględnia specyficzne potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową oraz niepełnosprawnością intelektualną, w związku z czym wyróżniono dwa odrębne profile kompetencji asystentów. Współpracując z osobami z problemami ruchowymi mniejsze znaczenie ma poziom wykształcenia asystenta, którego podstawowym zadaniem jest pomoc w pokonywaniu fizycznych barier związanych z niepełnosprawnością. Istotnymi cechami takiego asystenta są więc sprawność fizyczna i umiejętności w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Jednego niepełnosprawnego mogą obsługiwać różne osoby. Rola asystenta osób niepełnosprawnych intelektualnie wymaga wyższych kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Na stanowisku asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej intelektualnie najlepiej sprawdzają się absolwenci studiów z kierunków społecznych, np.: resocjalizacji czy pedagogiki specjalnej, pozwalających na zdobycie odpowiedniego przygotowania teoretycznego do tej pracy.

W ramach rezultatu przygotowano szczegółowy opis funkcji asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej i pełny zakres jego obowiązków. W skład rezultatu wchodzi rekomendacje dotyczące uzupełnień obecnie obowiązujących uregulowań prawnych w zakresie funkcji asystenta osobistego. Celem korekty regulacji prawnych jest upowszechnienie usług asysty osobistej. Osoba niepełnosprawna w stopniu znacznym powinna mieć prawo do zatrudnienia asystenta w miejscu pracy. Koszt wynagrodzenia asystenta nie obciąża ani pracodawcy, ani osoby niepełnosprawnej, ponieważ jest finansowany ze struktur socjalnych w zależności od stopnia niepełnosprawności i jej wpływu na możliwości zatrudnienia. Ostatnim elementem rezultatu jest opracowanie dotyczące sugerowanego źródła finansowania pracy asystenta osobistego.

Rezultat może być zastosowany przez wszystkie instytucje i organizacje, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Samorządy terytorialne mogą wdrażać rezultat we własnym zakresie lub zlecać koordynację usług asystenckich organizacjom pozarządowym, które zapewniają pełną infrastrukturę i administrowanie ofertą usług. Usługi te powinny mieć zasięg lokalny, dlatego optymalnym rozwiązaniem byłoby udostępnianie ich poprzez sieć działających instytucji, np. Ośrodków Pomocy Społecznej. Kandydaci na asystentów mogą być rekrutowani spośród osób bezrobotnych bądź absolwentów szkół kształcących pracowników socjalnych lub uczelni wyższych (pedagogika, psychologia). Instytucje wdrażające rezultat powinny skorzystać z opracowanych testów kompetencyjnych, które wskażą, czy dana osoba spełnia kryteria dobrego asystenta. Kandydaci na asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej intelektualnie powinni ukończyć specjalne szkolenie przygotowujące do pracy z podopiecznymi.

Lokalny skonsolidowany spójny system wspomagania osób niepełnosprawnych, zorientowany na ich aktywizację

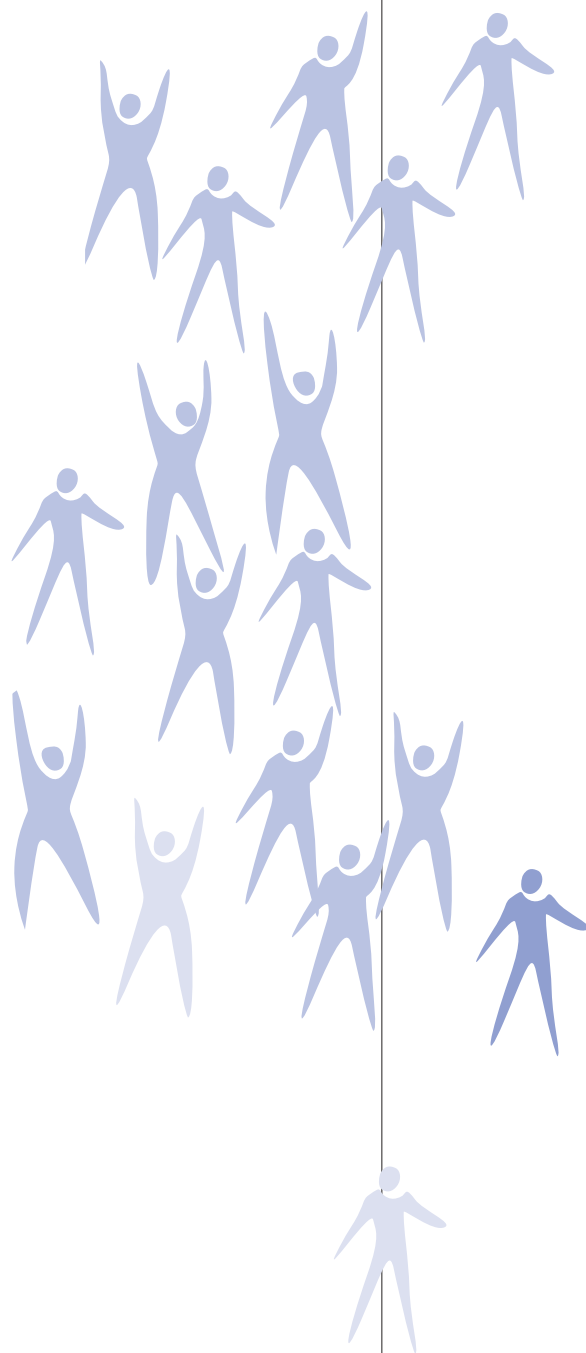
Lokalny skonsolidowany spójny system wspomagania osób niepełnosprawnych umożliwia usprawnienie sposobu współpracy lokalnych organizacji i instytucji (jednostek administracji państwowych, instytucji samorządowych, organizacji pozarządowych) w zakresie społecznej i zawodowej aktywizacji tej grupy. W ramach programu wypracowano mechanizmy i narzędzia umożliwiające replikowanie rezultatu w dowolnych regionach Polski.

Mimo że w Polsce istnieją zarówno odpowiednie uregulowania prawne (ustawy, rozporządzenia, rozdział zadań pomiędzy ogniwami administracji terenowej), jak i narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, to grupa ta natrafia na szereg barier uniemożliwiających aktywne funkcjonowanie na rynku pracy i w życiu społecznym. Jeśli działania wspierające tę grupę społeczną mają być skuteczne, to muszą być dostosowane do indywidualnych potrzeb beneficjentów. Obecnie stosowany mechanizm aktywizacji niepełnosprawnych opiera się na ogólnych strategiach, a nie rzeczywistych potrzebach tych osób na danym terenie. Usprawnienie procesu wsparcia aktywizacji niepełnosprawnych wymaga ulepszenia sposobu współpracy w ramach istniejących struktur organizacyjnych oraz rozpoznania i uwzględnienia konkretnych potrzeb beneficjentów na obszarze objętym wsparciem. Lokalny, skonsolidowany, spójny system wspomagania aktywizacji osób niepełnosprawnych pozwala poprawić współpracę terenowych i lokalnych jednostek administracji państwowej i samorządowej oraz instytucji pozarządowych. Dzięki lepszemu współpracy możliwe jest opracowanie i wdrożenie takiej strategii działań, która w najpełniejszy sposób pozwoli oddziaływać na wybraną grupę niepełnosprawnych.

Skonsolidowany system wypracowany w tym projekcie zawiera wypis podstaw formalno-prawnych, strukturę funkcjonalną oraz zakres działań kompensacyjnych terenowych instytucji administracji państwowej i samorządowej, a także narzędzia inicjujące współpracę terenowych ogniw administracji państwowej, organów samorządowych i instytucji pozarządowych (seminaria, konferencje). W ramach rezultatu dostępne są narzędzia i procedury ułatwiające współpracę: ogniwo konsultacyjno-koordynujące działające w ramach struktur organizacyjnych gminy lub dzielnicy (do jego zadań należy rozpoznanie potrzeb beneficjentów w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej, koordynacja działań i weryfikacja ich zgodności ze strategią państwa), gotowe narzędzia i procedury tworzenia oraz aktualizacji bazy danych dotyczącej osób niepełnosprawnych na terenie gminy, procedury uzgadniania obiegu informacji pomiędzy instytucjami w obrębie powiatu, województwa i samej gminy (szkolenia, służba zdrowia, szkolnictwo itp.) oraz model zastosowania uzgodnionych procedur współpracy. Ponadto istotną częścią rezultatu są narzędzia diagnostyczne oraz programy działań kompensacyjnych, budujące wśród osób niepełnosprawnych postawy aktywności oraz rozwijające potrzebę działania (terapia indywidualna, terapia rodzin, warsztaty podnoszące umiejętności komunikacji społecznej i umiejętności poszukiwania pracy). Uzupełnienie systemu stanowi informator dla osób niepełnosprawnych, obejmujący rodzaj i zakres dostępnych działań w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej oraz procedury dotyczące ich stosowania.

System może być wdrożony przez jednostkę administracji terenowej na dowolnym poziomie (województwo, powiat, gmina). Działania konieczne do wdrożenia rezultatu i związane z tym koszty obejmują: kampanię informacyjną ukazującą wzrost aktywności społeczno-zawodowej osób

niepełnosprawnych, dzięki zastosowaniu mechanizmów usprawniających współpracę pomiędzy lokalnymi ogniwami terenowej administracji państwowej i samorządowej; wydanie publikacji fachowych dotyczących zasadności proponowanych rozwiązań oraz opracowanie organizacyjnego kształtu terenowego ogniwa konsultacyjno-koordynującego (usytuowanie go w strukturze formalnej administracji samorządowej na poziomie gminy, określenie zakresu uprawnień i zakresu działań), czyli wynajęcie i utrzymanie pomieszczeń, zatrudnienie specjalistów oraz koszty utrzymania i aktualizacji bazy danych.





Narzędzie wspierające

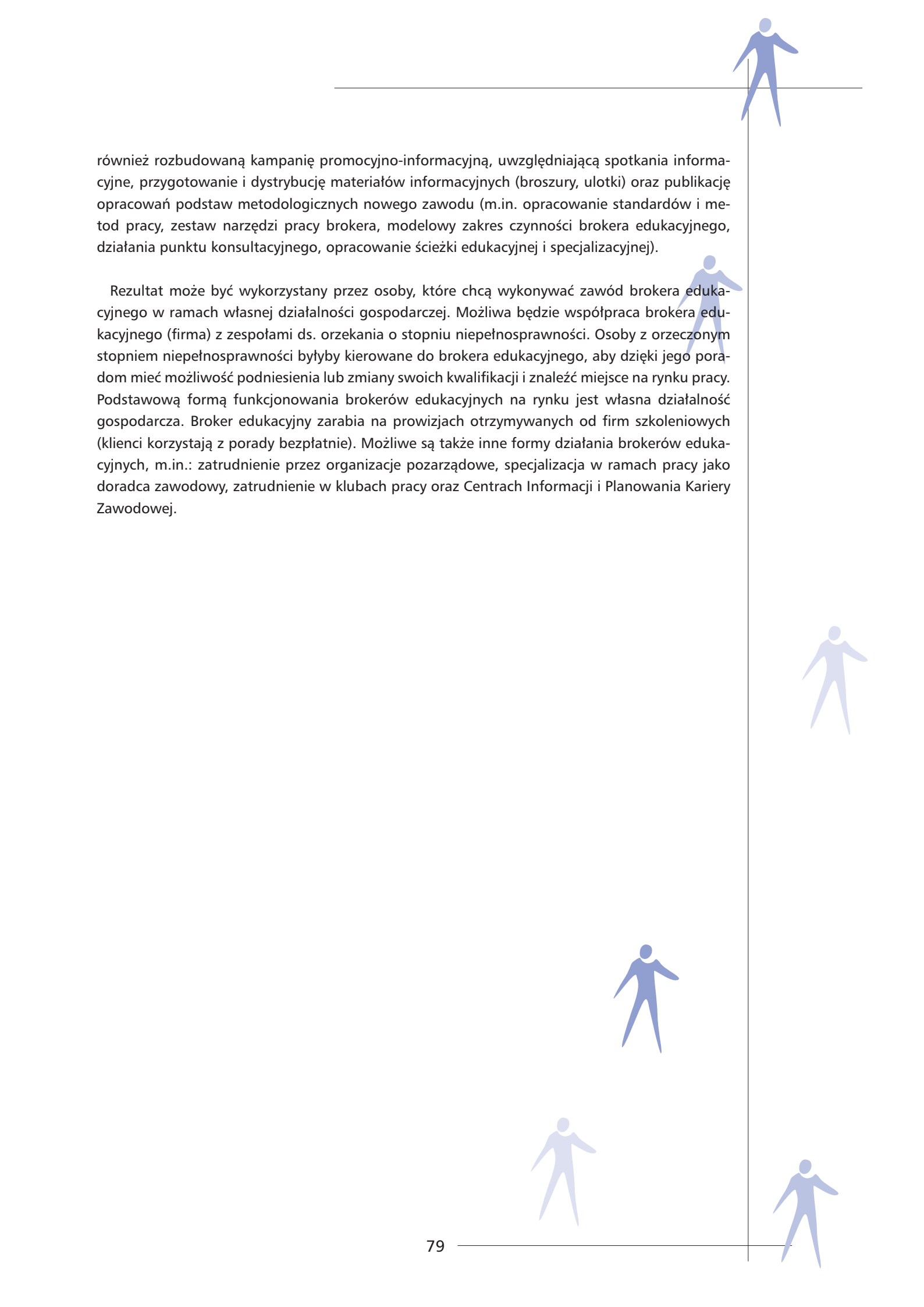
- rozwój jakości zasobów ludzkich,
- politykę zatrudnienia,
- politykę równości szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- utworzenie nowego zawodu – brokera edukacyjnego

W ramach rezultatu wypracowane zostały narzędzia i mechanizmy umożliwiające wdrożenie zawodu brokera edukacyjnego. Główną częścią rezultatu są studia podyplomowe o specjalności „Broker edukacyjny”, które przygotowują beneficjentów do skutecznej realizacji zadań na rynku pracy i pomagają zdobyć interdyscyplinarną wiedzę oraz umiejętności w zakresie diagnozy, poradnictwa, własnego rozwoju i prowadzenia działalności gospodarczej. Głównym zadaniem brokera jest doradztwo dotyczące wyboru ścieżki edukacyjnej klienta: kierunku, rodzaju i poziomu szkolenia (przy uwzględnieniu aktualnych potrzeb rynku). Przy wyborze brane są pod uwagę takie czynniki, jak: certyfikacja, koszty szkolenia oraz indywidualne możliwości psychofizyczne i ekonomiczne klienta.

W związku ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy pracodawcy poszukują zróżnicowanych specjalizacji zawodowych i oczekują od pracowników lub potencjalnych pracowników umiejętności szybkiego przystosowania się do wymogów rynku. Równocześnie rosną aspiracje edukacyjne samych pracowników. Wybór szkoleń i kursów jest bardzo obszerny, co sprawia, że pracownicy lub bezrobotni mają problemy z dokonywaniem trafnych wyborów edukacyjnych. Nowy zawód – broker edukacyjny – wpasowuje się w istniejącą niszę rynkową w dziedzinie poradnictwa. Osoba taka jest doradcą, który dobiera dla klienta kierunek, rodzaj i poziom szkolenia, uwzględniając aktualne potrzeby rynku. Przy wyborze brane są pod uwagę takie czynniki, jak: certyfikacja, koszty szkolenia oraz indywidualne możliwości psychofizyczne i ekonomiczne klienta. Usługi brokera edukacyjnego dla osób indywidualnych są bezpłatne, niezależne i oparte na wzajemnym zaufaniu obu stron. Z porad brokera mogą korzystać osoby bezrobotne (w tym długotrwale bezrobotne), zagrożone bezrobociem (zawody nadwyżkowe), osoby niepełnosprawne, osoby powyżej 50. roku życia oraz wszyscy, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Porady brokera powinny ściśle odpowiadać wymaganiom klientów – porada może się ograniczać do jednego spotkania albo wymagać zastosowania wielu różnych narzędzi (diagnoza możliwości psychofizycznych klienta, badanie preferencji zawodowych, dobór większej liczby szkoleń). Broker edukacyjny gromadzi dane o wszelkich typach usług edukacyjnych, dzięki czemu możliwy jest dobór zarówno kursów lub szkoleń doskonalących i kwalifikacyjnych, jak i szkoły średniej, pomaturalnej, studiów wyższych (I i II stopnia) lub studiów podyplomowych (także poza Polską). Usługi brokera mogą być oferowane również przez Internet.

Na wypracowany rezultat składają się studia podyplomowe o specjalności „Broker edukacyjny” (edycja pilotażowa), które przygotowują beneficjentów do skutecznej realizacji zadań na rynku pracy i pomagają zdobyć interdyscyplinarną wiedzę oraz umiejętności z zakresu diagnozy, poradnictwa, własnego rozwoju i prowadzenia działalności gospodarczej. Rezultat obejmuje



również rozbudowaną kampanię promocyjno-informacyjną, uwzględniającą spotkania informacyjne, przygotowanie i dystrybucję materiałów informacyjnych (broszury, ulotki) oraz publikację opracowań podstaw metodologicznych nowego zawodu (m.in. opracowanie standardów i metod pracy, zestaw narzędzi pracy brokera, modelowy zakres czynności brokera edukacyjnego, działania punktu konsultacyjnego, opracowanie ścieżki edukacyjnej i specjalizacyjnej).

Rezultat może być wykorzystany przez osoby, które chcą wykonywać zawód brokera edukacyjnego w ramach własnej działalności gospodarczej. Możliwa będzie współpraca brokera edukacyjnego (firma) z zespołami ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności. Osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności byłyby kierowane do brokera edukacyjnego, aby dzięki jego poradom mieć możliwość podniesienia lub zmiany swoich kwalifikacji i znaleźć miejsce na rynku pracy. Podstawową formą funkcjonowania brokerów edukacyjnych na rynku jest własna działalność gospodarcza. Broker edukacyjny zarabia na prowizjach otrzymywanych od firm szkoleniowych (klienci korzystają z porady bezpłatnie). Możliwe są także inne formy działania brokerów edukacyjnych, m.in.: zatrudnienie przez organizacje pozarządowe, specjalizacja w ramach pracy jako doradca zawodowy, zatrudnienie w klubach pracy oraz Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Narzędzia wspierające osoby z niepełnosprawnością w szkolnictwie ogólnodostępnym

Przygotowane narzędzia ułatwiają osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w ramach otwartego systemu edukacyjnego. Dzięki zastosowaniu opracowanego rezultatu placówki edukacyjne na poziomie średnim i wyższym otrzymują wsparcie w zakresie tworzenia warunków wyrównujących szanse osób niepełnosprawnych w dostępie do wiedzy. Rezultat zawiera kompleksowe rozwiązania strukturalne, administracyjne i dydaktyczne.

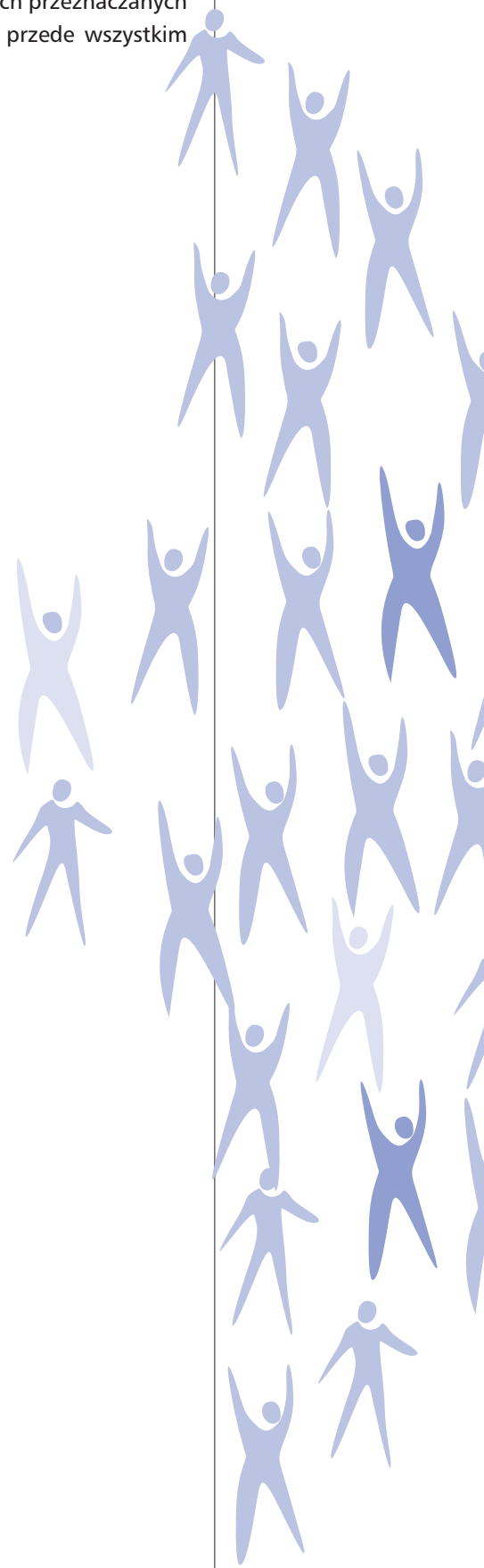
Bardzo istotnym elementem integracji społecznej osób niepełnosprawnych jest zdobycie wykształcenia i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy. Ostatnio widoczna jest tendencja włączania dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością do szkolnictwa otwartego. Szkoły i nauczyciele nie dysponują jednak wiedzą na temat możliwości i ograniczeń uczniów lub studentów niesprawnych, dlatego też proces edukacji bywa mało efektywny. Opracowane narzędzia stwarzają możliwość skutecznego wspierania tej grupy w systemie edukacji.

Przygotowany rezultat obejmuje: metody doskonalenia nauczycieli w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi i przewlekłe choremi, program szkolenia dla nauczycieli szkół otwartych, do których uczęszczają uczniowie niepełnosprawni (kryteria naboru, programy szkoleń, materiały szkoleniowe, ankiety ewaluacyjne) oraz systemy efektywnego włączania osób z niepełnosprawnością w struktury szkolnictwa wyższego. Dostępne są poradniki przeznaczone dla uczelni wyższych, ułatwiające pracę ze studentami niepełnosprawnymi. W skład rezultatu wchodzi także: projekt włączenia do Standardów Kształcenia Nauczycieli zapisu o konieczności przygotowywania nauczycieli do pracy z osobami niepełnosprawnymi; projekt włączenia do oceny jakości kształcenia dotyczącej poszczególnych kierunków studiów, stosowanej przez Państwową Komisję Akredytacyjną, oceny stopnia przygotowania procesu kształcenia do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością; a także projekt systemu finansowania wzrostu kosztów ponoszonych przez uczelnie wyższe w zakresie potrzeb edukacyjnych osób niepełnosprawnych.

Zastosowanie wypracowanego rezultatu umożliwia przekazanie kadrze pedagogicznej i administracyjnej szkół wszystkich szczebli niezbędnych informacji i propozycji gotowych rozwiązań służących wspieraniu osób z niepełnosprawnością w zakresie uczestnictwa w procesie dydaktycznym. Większość proponowanych działań ma charakter organizacyjny, nie wymagający dużych nakładów finansowych, choć niektóre elementy rezultatu wiążą się z koniecznością poniesienia pewnych kosztów (np. adaptacja pomieszczeń, zakup specjalistycznego sprzętu i oprogramowania, zatrudnienie pracowników). Rezultat może być wdrażany przez jednostki edukacyjne: szkoły i uczelnie wyższe, a także instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz jednostki administracji terenowej.

Instytucje wdrażające rezultat muszą najpierw rozpoznać potrzeby uczniów i studentów, a następnie opracować swoją ofertę edukacyjną dla nauczycieli w oparciu o dostarczone materiały i procedury. W przypadku konieczności dokonania zmian w regulaminie, statucie lub innych dokumentach wewnętrznych danej placówki edukacyjnej, należy przygotować odpowiednie propozycje, w czym pomocne są wzory procedur wchodzące w skład rezultatu. Uczelnie wyższe powinny dokonać zmian organizacyjnych m.in. powołać Pełnomocnika lub przygotować Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnością. Zakres opisanych działań uzależniony jest od indywidualnych

potrzeb. Na poziomie ogólnokrajowym (Standardy Kształcenia Nauczycieli, Komisja Akredytacyjna) wdrożenie wymaga uzgodnień i wprowadzenia odpowiednich zmian w resortowych uregulowaniach prawnych. Wskazane są też zmiany w strukturze środków budżetowych przeznaczanych na edukację, uwzględniające wzrost kosztów ponoszonych przez szkoły i – przede wszystkim – uczelnie wyższe.



Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

Proponowany model umożliwia zaoferowanie osobom niepełnosprawnym kompleksowego wsparcia w zakresie aktywnego funkcjonowania na otwartym rynku pracy i w życiu społecznym. Zastosowanie przygotowanych narzędzi umożliwia rozpoznanie potrzeb tych osób, bardziej efektywne adresowanie świadczeń i ofert pomocowo- edukacyjnych dla beneficjentów oraz zwiększenie poziomu kompetencji zawodowych u osób pracujących na rzecz niepełnosprawnych.

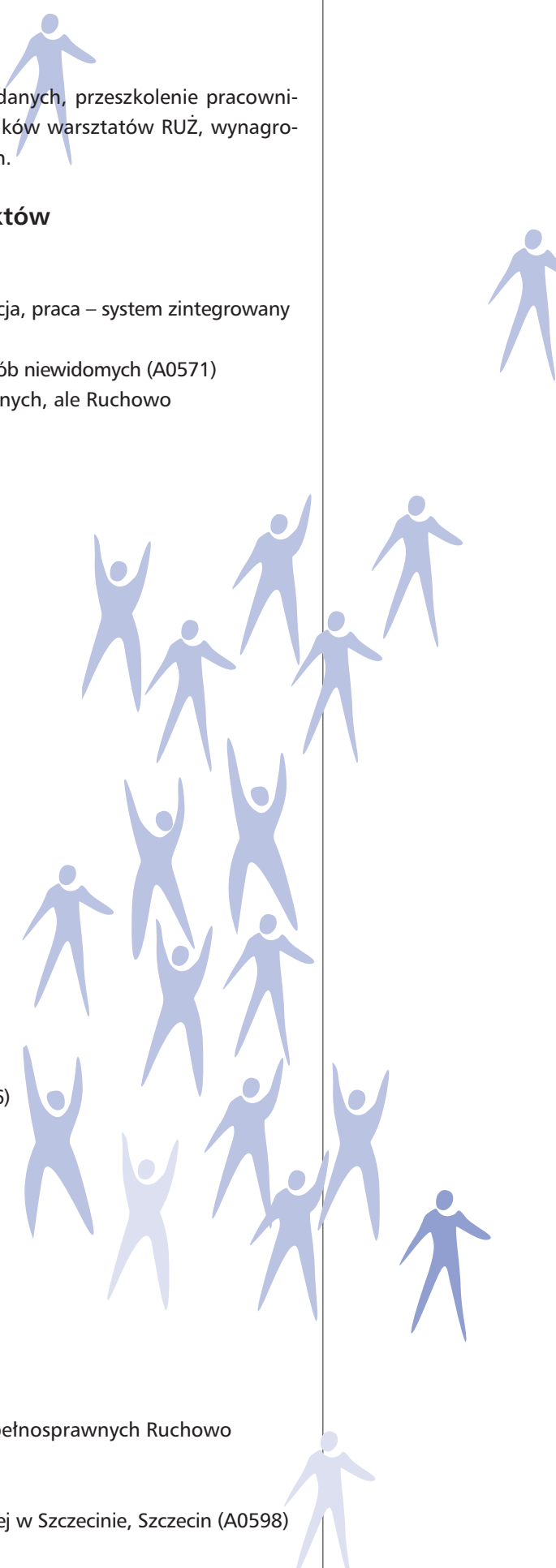
Wśród osób o znacznym stopniu niepełnosprawności dominują postawy wycofania, lęku przed aktywnością, postawy wyczerpanej bierności lub postawy roszczeniowe. Prezentowany model – Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – umożliwia zmianę tej niekorzystnej sytuacji poprzez przygotowanie osób niepełnosprawnych do funkcjonowania na otwartym rynku pracy i w życiu społecznym. W ramach rezultatu opracowano zestaw gotowych do użycia, opisanych i przetestowanych narzędzi, które można stosować w całości lub osobno, wykorzystując wybrane elementy, najbardziej adekwatne do potrzeb odbiorców (instytucji).

W skład rezultatu wchodzi baza danych, zawierająca dotychczas rozproszone lub niedostępne informacje na temat osób niepełnosprawnych na danym terenie. Dzięki informacjom zawartym w bazie możliwe jest stworzenie wyczerpującej charakterystyki beneficjentów i ich potrzeb w zakresie działań aktywizujących. Poza danymi osobowymi baza zawiera podstawowe informacje dotyczące stopnia niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej oraz statusu ekonomicznego, które można wykorzystać podczas opracowywania programów wsparcia. Struktura bazy – a więc i zakres informacji – może być dostosowana do potrzeb użytkowników końcowych.

Drugim elementem wypracowanego rozwiązania jest zestaw narzędzi diagnostycznych, umożliwiających pełne rozpoznanie indywidualnej kondycji psychofizycznej osób niepełnosprawnych. Na podstawie stworzonej diagnozy przygotowujemy indywidualny plan rozwoju terapeutycznego beneficjentów (terapia indywidualna, rodzinna, warsztaty umiejętności społecznych, warsztaty RUŻ - Rozwoju Umiejętności Życiowych). W skład zestawu diagnostycznego wchodzi pogłębiony wywiad socjologiczny, test samooceny oraz charakterystyka aktualnego stanu psychicznego beneficjentów.

Ostatnim składnikiem rezultatu jest zestaw opracowanych, gotowych do implementacji Modelowych Programów Rozwoju Umiejętności Życiowych wraz z materiałami edukacyjnymi i szkoleniowymi przeznaczony dla MISARN (Młodych Inteligentnie Sprawnych, Ale Ruchowo Niepełnosprawnych), ich rodziców i opiekunów oraz osób profesjonalnie zajmujących się problemami niepełnosprawnych. Program RUŻ zawiera założenia teoretyczne, koncepcję merytoryczną warsztatów RUŻ, koncepcję merytoryczną szkoleń zawodowych dla pracowników i współpracowników organizacji wspierających beneficjentów, warunki zaliczenia szkolenia, bibliografię oraz koncepcję ewaluacji Modelowego Programu RUŻ i narzędzi służących do badania skuteczności podejmowanych działań.

Podstawową grupą docelową modelu są osoby niepełnosprawne, ich rodzice, opiekunowie oraz profesjonaliści i instytucje działające na rzecz rozwiązywania problemów niepełnosprawnych. Rezultat może być kierowany do innych grup docelowych (np. baza danych może być zastosowana dla dowolnej grupy społecznej). Wdrożeniem mogą się zajmować poradnie i inne instytucje lub organizacje pracujące z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami – publiczne i pozarządowe instytucje rynku pracy (np. Urzędy Pracy) i jednostki samorządowe. Nakłady



związane z wdrożeniem obejmują m.in.: przygotowanie bazy danych, przeszkolenie pracowników korzystających z bazy, koszty promocji i rekrutacji uczestników warsztatów RUŻ, wynagrodzenie trenerów, przygotowanie i wyposażenie sal wykładowych.

Rezultaty zostały przygotowane w ramach projektów

Winda do pracy (A0598)

Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany (A0458)

Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych (A0571)

Rozwój umiejętności życiowych Młodych Inteligentnie Sprawnych, ale Ruchowo

Niepełnosprawnych (MISARN) (A0126)

Administrator

Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni (A0598)

ul. Wojska Polskiego 69

70-478 Szczecin

tel.: 091 423 31 93

faks: 091 423 31 93

Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym (A0458)

ul. Ks. Stanisława Konarskiego 60

01-355 Warszawa

tel.: 022 656 68 30

faks: 022 665 87 06 w.4014

Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego (A0571)

ul. Józefa Wybickiego 3a

31-261 Kraków

tel.: 012 634 58 55 w.401

faks: 012 634 58 55 w.402

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) (A0126)

Al. Niepodległości 186

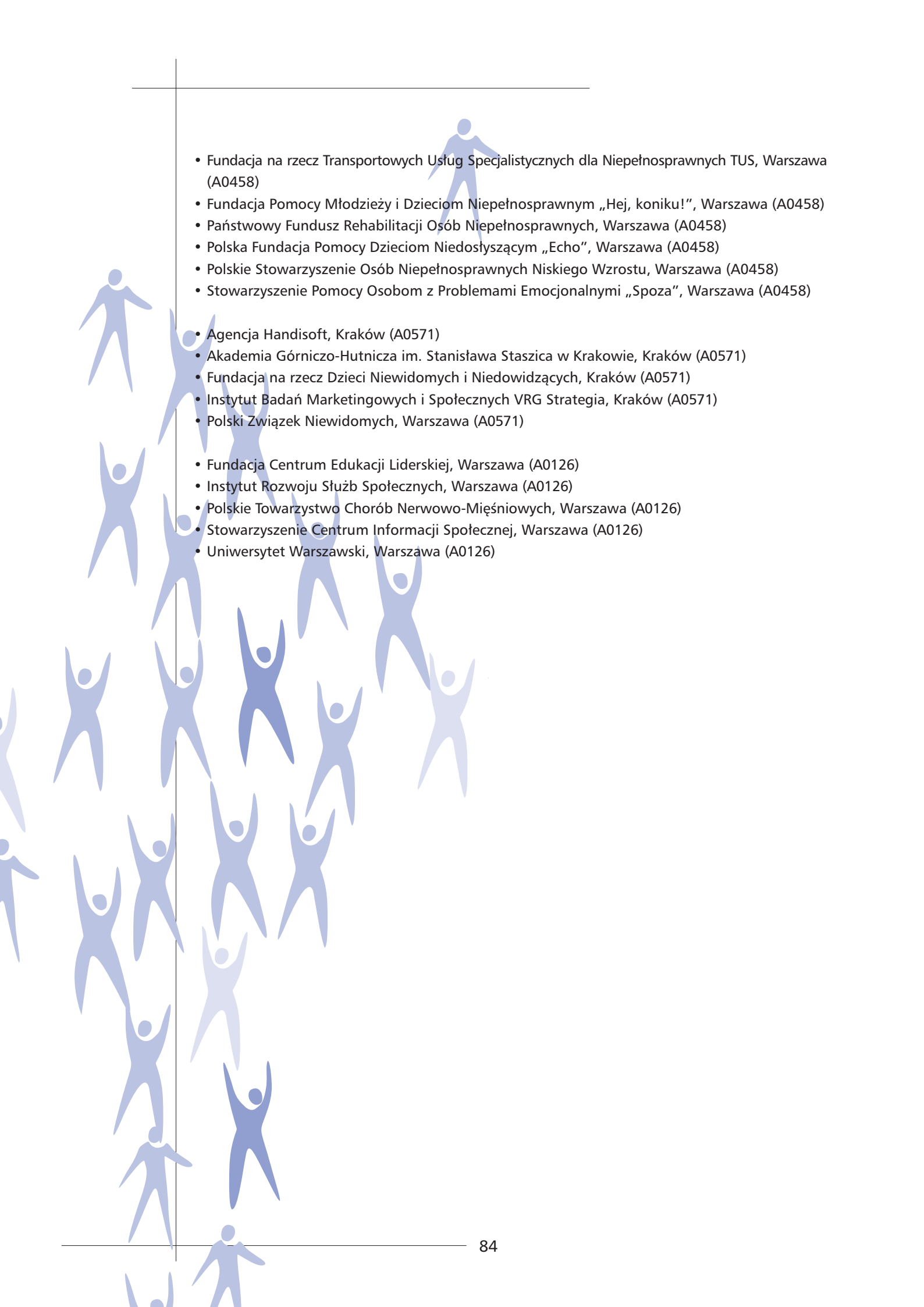
00-608 Warszawa

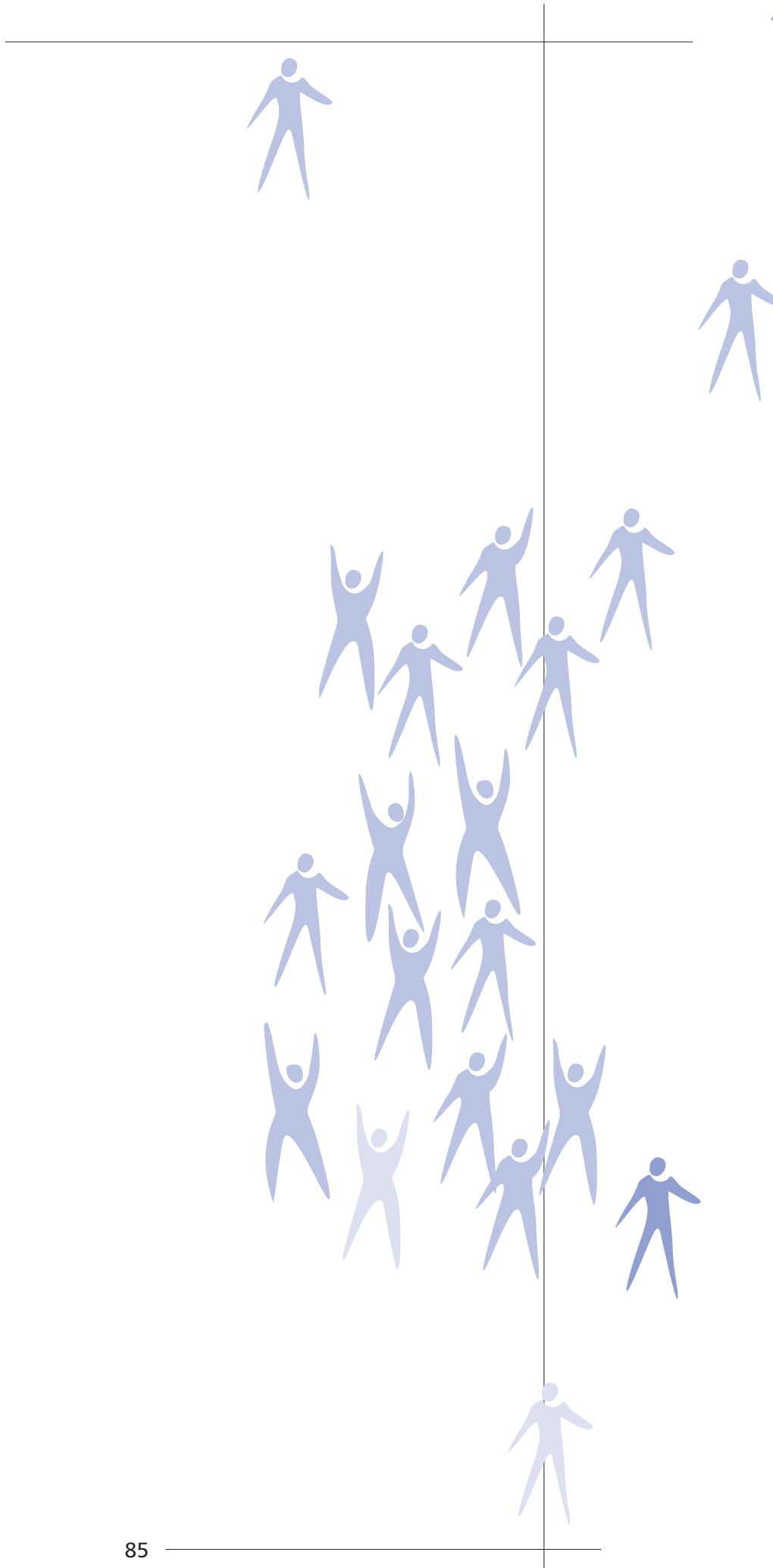
tel.: 022 576 81 66

faks: 022 825 49 58

Partnerzy

- Nordis SC, Szczecin (A0598)
- Powiat Police, Police (A0598)
- Segel Polska Sp. z o.o., Szczecin (A0598)
- Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. Marii Grzegorzewskiej, Police (A0598)
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa (A0598)
- Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin (A0598)

- 
- Fundacja na rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych TUS, Warszawa (A0458)
 - Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, koniku!”, Warszawa (A0458)
 - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa (A0458)
 - Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo”, Warszawa (A0458)
 - Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu, Warszawa (A0458)
 - Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „Spoza”, Warszawa (A0458)
 - Agencja Handisoft, Kraków (A0571)
 - Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków (A0571)
 - Fundacja na rzecz Dzieci Niewidomych i Niedowidzących, Kraków (A0571)
 - Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia, Kraków (A0571)
 - Polski Związek Niewidomych, Warszawa (A0571)
 - Fundacja Centrum Edukacji Liderkiej, Warszawa (A0126)
 - Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa (A0126)
 - Polskie Towarzystwo Chorób Nerwowo-Mięśniowych, Warszawa (A0126)
 - Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej, Warszawa (A0126)
 - Uniwersytet Warszawski, Warszawa (A0126)



Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym

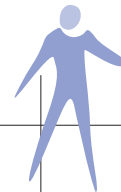
Kompleksowy pakiet narzędzi, obejmujący usługi asystenta osobistego, usługi transportowe, model opieki i rehabilitacji medycznej niepełnosprawnych i moduł aktywizacji zawodowej opiekunów osób niepełnosprawnych, przyczynia się do zwiększenia aktywności zawodowej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Rezultat pomaga przełamać bariery w dostępie do rynku pracy, przed jakimi stają zarówno osoby niepełnosprawne, jak i ich bezrobotni opiekunowie (potencjalni telepracownicy).

Głównym celem wdrożenia rezultatu jest zwiększenie aktywności zawodowej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz zwiększenie zatrudnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych. Pakiet narzędzi wspierających osoby niepełnosprawne umożliwia ich samodzielne i niezależne funkcjonowanie w życiu społeczno-zawodowym. Podstawowymi grupami, do których kierowany jest rezultat, są osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, osoby z dysfunkcją wzroku, opiekunowie osób niepełnosprawnych (najczęściej członkowie rodziny), a także osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (bezrobotne, zagrożone bezrobociem), które mogą być zatrudnione na stanowisku asystenta osobistego.

W skład rezultatu wchodzi model usług asystenta osobistego, zawierający m.in. profil osowościowy, zakres usług świadczonych przez asystenta, sugestie dotyczące rekrutacji oraz szkoleń asystenta, a także publikację poświęconą rozwiązaniom prawnym dotyczącym instytucji asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej w innych krajach. Dzięki usługom asystenckim osoba niepełnosprawna może bez pomocy swojego opiekuna (który ma szansę podjąć zatrudnienie) wykonać wiele czynności życia codziennego, w tym także podjąć pracę. Usługi asystenckie stwarzają szansę zatrudnienia nie tylko dla niepełnosprawnych beneficjentów, ale i dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Drugim elementem rezultatu są usługi transportowe, które stanowią niezbędną część aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością ruchową. Kolejnym składnikiem rezultatu jest model opieki i rehabilitacji medycznej niepełnosprawnych, obejmujący program terapeutyczny osób ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi (z wykorzystaniem odpowiedniego sprzętu specjalistycznego) i zastosowaniem elementów sztuk walki w rehabilitacji osób z dysfunkcją wzroku. Ostatnią częścią wypracowanego rezultatu jest moduł aktywizacji zawodowej opiekunów osób niepełnosprawnych dyskryminowanych na rynku pracy, zawierający opis narzędzi oraz sposobu ich wdrażania. W skład modułu wchodzi kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe i interpersonalne, terapia, pośrednictwo w podjęciu zatrudnienia w formie telepracy lub w charakterze asystentów osobistych dla podopiecznych.

Rezultat może być zastosowany przez wszystkie instytucje i organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Samorządy terytorialne mogą wdrażać rezultat we własnym zakresie lub zlecać jego wdrożenie organizacjom pozarządowym. Poszczególne elementy rezultatu mogą być, w zależności od potrzeb, stosowane kompleksowo lub pojedynczo. Wdrożenie usług asystenta osobistego wymaga wprowadzenia tej instytucji do rozwiązań prawnych. Instytucje stosujące pakiet narzędzi powinny uwzględnić nakłady na zatrudnienie asystentów (częściowo refundowane przez podopiecznego po wejściu na rynek pracy), koszty przeprowadzenia warsztatów

zwiększających kompetencje społeczne opiekunów osób niepełnosprawnych i koszty organizacji usług transportowych (dostosowany pojazd). Opieka i rehabilitacja medyczna wymaga zatrudnienia fizjoterapeutów i lekarzy specjalistów (konsultacje) oraz organizacji zaplecza do prowadzenia odpowiednich zabiegów.



Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych

Wypracowane techniki i instrumenty ułatwiają prowadzenie wśród pracodawców skutecznej akcji informacyjnej dotyczącej możliwości i korzyści związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Wśród gotowych do wdrożenia narzędzi są podręczniki, biuletyny informacyjne, wzory listów i metody prowadzenia rozmów z pracodawcami. Rezultat może być wykorzystany zarówno przez publiczne, jak i prywatne instytucje działające na rzecz rynku pracy.

Publiczne instytucje rynku pracy niewielką uwagę poświęcają informowaniu pracodawców o możliwościach wykorzystania istniejących instrumentów wsparcia podczas zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pracodawcy mogliby skorzystać z dostępnych instrumentów, gdyby byli dostatecznie poinformowani o możliwościach w tym zakresie. Polityka informacyjna jest obecnie realizowana w zbyt małym stopniu, w związku z czym przynosi niewystarczające efekty. Celem rezultatu jest zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, zintensyfikowanie działań doradców zawodowych, zatrudnionych w publicznych i prywatnych instytucjach rynku pracy oraz przełamanie niechęci pracodawców do zatrudniania osób z dysfunkcją wzroku.

W ramach rezultatu wypracowano podręcznik dla instytucji funkcjonujących na rynkach pracy wraz z opisem narzędzi oddziaływania na pracodawców. Podręcznik ułatwia pozyskiwanie ofert pracy dla osób niepełnosprawnych i zawiera m.in. listy reakcyjne adresowane do pracodawców poszukujących pracowników poprzez ogłoszenia prasowe oraz portale internetowe, newsletter – biuletyn elektroniczny dotyczący projektu, poruszający problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych, poradnik przeprowadzania spotkań (wizyty, rozmowy oraz prezentacje) i rozmów telefonicznych z pracodawcami. Ponadto przygotowano podręcznik prowadzenia warsztatów dla zintegrowanej grupy: pracodawców, osób niepełnosprawnych i ich opiekunów, a także publikacje fachowe związane z tematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych. Istotną częścią rezultatu jest kampania informacyjna prowadzona w mediach, system wsparcia pracodawców w pierwszym okresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zestaw przykładowych dokumentów oraz system staży i praktyk zawodowych.

Rezultat może być wykorzystany zarówno przez publiczne, jak i prywatne instytucje działające na rzecz rynku pracy. Warto uwzględnić skorzystanie z usług specjalisty ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych (lub pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych), zajmującego się aktywnym informowaniem lokalnych pracodawców na temat polityki państwa w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w każdej publicznej jednostce rynku pracy na szczeblu lokalnym lub każdej jednostce samorządowej. Inicjatywa informacyjna powinna wyjść od specjalisty, który poszukuje kontaktów z pracodawcami. Podczas wdrażania rezultatu konieczne jest stworzenie systemu finansowania działań instytucji rynku pracy realizujących wyżej wymienione działania, opracowanie kampanii promocyjnej, pozyskanie bazy pracodawców, stałe wspieranie pracodawców w procesie zatrudniania i adaptacji pracowników z niepełnosprawnością (w szczególności ruchową oraz zaburzeniami wzroku) czy wreszcie zorganizowanie staży zawodowych. Nakłady niezbędne do wdrożenia obejmują opłacenie etatu (specjalista, pełnomocnik ds. zatrudnienia osób niepełnosprawnych), koszty publikacji i koszty opracowania kampanii promocyjnej.

Rezultaty zostały przygotowane w ramach projektów

Winda do pracy (A0598)

Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany (A0458)

Przez języki świata do pracy (A0545)

Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych (A0571)

Rozwój umiejętności życiowych Młodych Intelaktualnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN) (A0126)

Administrator

Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni (A0598)

ul. Wojska Polskiego 69

70-478 Szczecin

tel.: 091 423 31 93

faks: 091 423 31 93

Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym (A0458)

ul. Ks. Stanisława Konarskiego 60

01-355 Warszawa

tel.: 022 656 68 30

faks: 022 665 87 06 w.4014

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (A0545)

Al. Jana Pawła II 13

00-828 Warszawa

tel.: 022 505 53 24

faks: 022 890 87 29

Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego (A0571)

ul. Józefa Wybickiego 3a

31-261 Kraków

tel.: 012 634 58 55 w.401

faks: 012 634 58 55 w.402

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) (A0126)

Al. Niepodległości 186

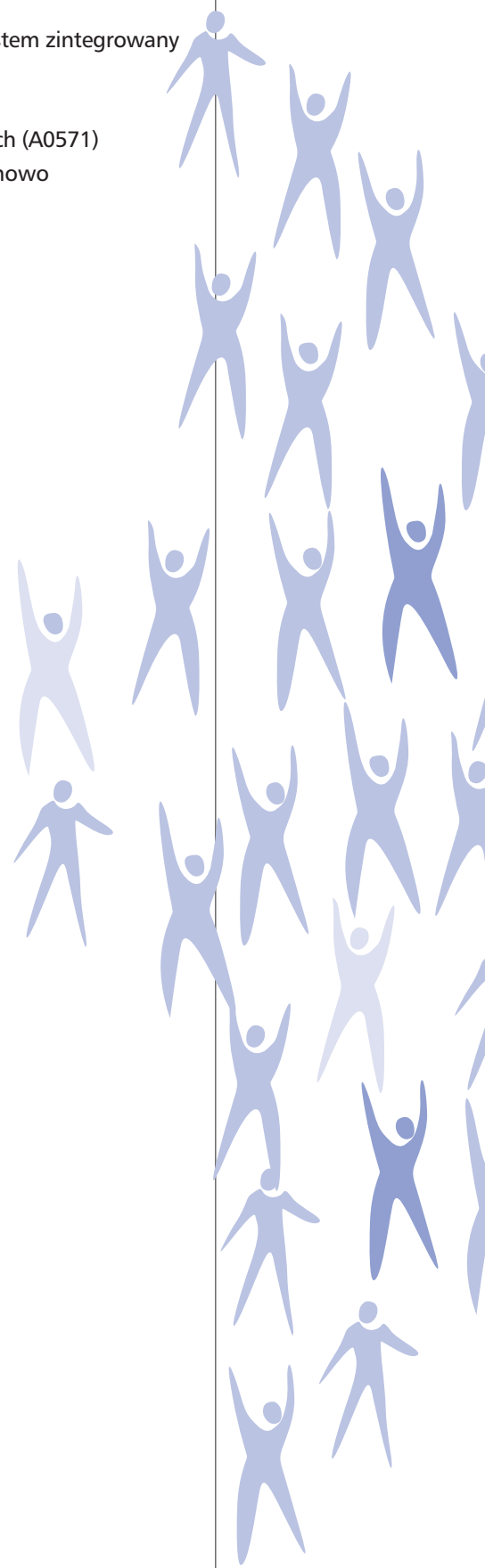
00-608 Warszawa

tel.: 022 576 81 66

faks: 022 825 49 58

Partnerzy

- Nordis SC, Szczecin (A0598)
- Powiat Police, Police (A0598)
- Segel Polska Sp. z o.o., Szczecin (A0598)



- 
-
- Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. Marii Grzegorzewskiej, Police (A0598)
 - Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa (A0598)
 - Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin (A0598)

 - Fundacja na rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych TUS, Warszawa (A0458)
 - Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, koniku!”, Warszawa (A0458)
 - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa (A0458)
 - Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo”, Warszawa (A0458)
 - Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu, Warszawa (A0458)
 - Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „Spoza”, Warszawa (A0458)

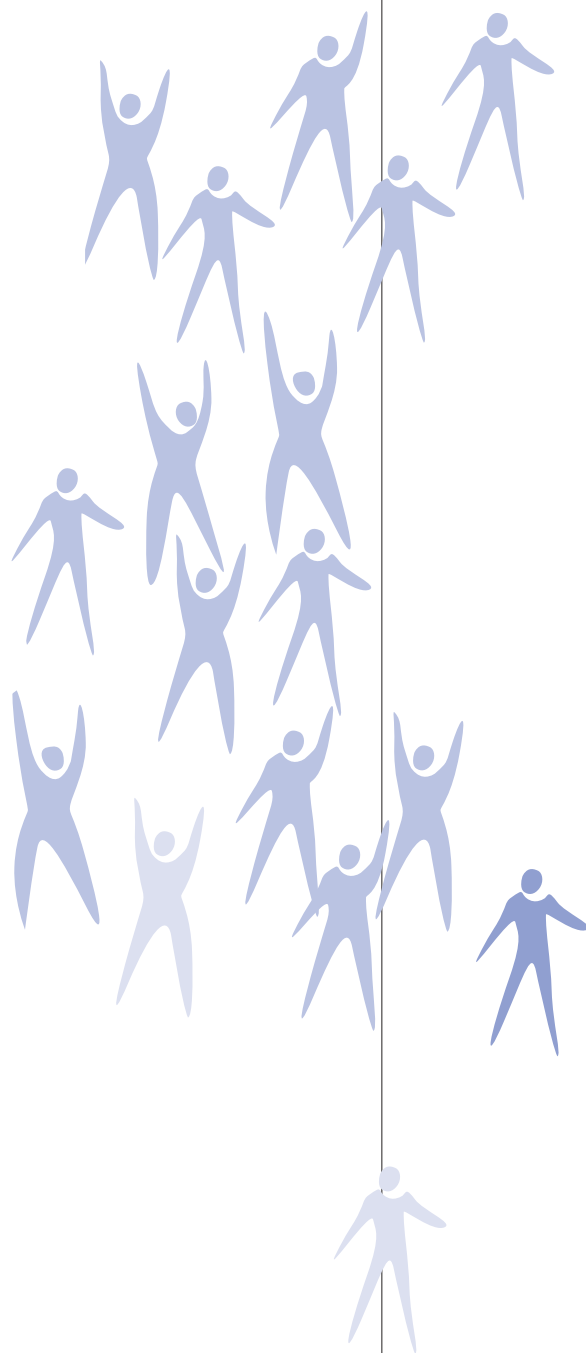
 - Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa (A0545)
 - Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin (A0545)
 - Polski Związek Niewidomych – Biuro Zarządu Głównego, Warszawa (A0545)
 - Uniwersytet Warszawski, Warszawa (A0545)

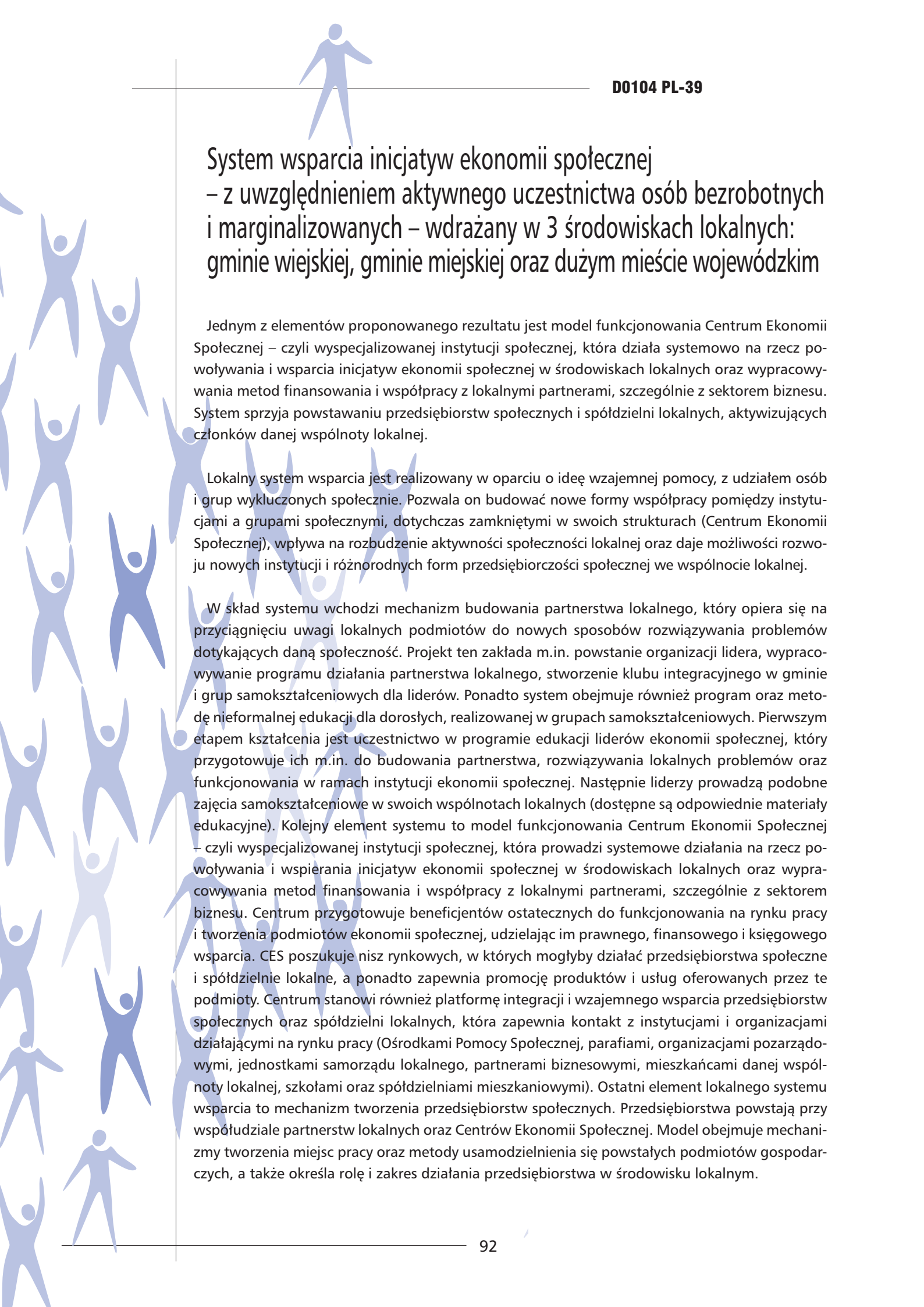
 - Agencja Handisoft, Kraków (A0571)
 - Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków (A0571)
 - Fundacja na rzecz Dzieci Niewidomych i Niedowidzących, Kraków (A0571)
 - Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia, Kraków (A0571)
 - Polski Związek Niewidomych, Warszawa (A0571)

 - Fundacja Centrum Edukacji Liderkiej, Warszawa (A0126)
 - Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa (A0126)
 - Polskie Towarzystwo Chorób Nerwowo-Mięśniowych, Warszawa (A0126)
 - Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej, Warszawa (A0126)
 - Uniwersytet Warszawski, Warszawa (A0126)

TEMAT D

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



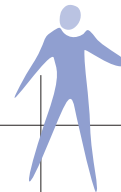


System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej – z uwzględnieniem aktywnego uczestnictwa osób bezrobotnych i marginalizowanych – wdrażany w 3 środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, gminie miejskiej oraz dużym mieście wojewódzkim

Jednym z elementów proponowanego rezultatu jest model funkcjonowania Centrum Ekonomii Społecznej – czyli wyspecjalizowanej instytucji społecznej, która działa systemowo na rzecz powoływania i wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej w środowiskach lokalnych oraz wypracowywania metod finansowania i współpracy z lokalnymi partnerami, szczególnie z sektorem biznesu. System sprzyja powstawaniu przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni lokalnych, aktywizujących członków danej wspólnoty lokalnej.

Lokalny system wsparcia jest realizowany w oparciu o ideę wzajemnej pomocy, z udziałem osób i grup wykluczonych społecznie. Pozwala on budować nowe formy współpracy pomiędzy instytucjami a grupami społecznymi, dotychczas zamkniętymi w swoich strukturach (Centrum Ekonomii Społecznej), wpływa na rozbudzenie aktywności społeczności lokalnej oraz daje możliwości rozwoju nowych instytucji i różnorodnych form przedsiębiorczości społecznej we wspólnocie lokalnej.

W skład systemu wchodzi mechanizm budowania partnerstwa lokalnego, który opiera się na przyciągnięciu uwagi lokalnych podmiotów do nowych sposobów rozwiązywania problemów dotyczących daną społeczność. Projekt ten zakłada m.in. powstanie organizacji lidera, wypracowywanie programu działania partnerstwa lokalnego, stworzenie klubu integracyjnego w gminie i grup samokształceniowych dla liderów. Ponadto system obejmuje również program oraz metodę nieformalnej edukacji dla dorosłych, realizowanej w grupach samokształceniowych. Pierwszym etapem kształcenia jest uczestnictwo w programie edukacji liderów ekonomii społecznej, który przygotowuje ich m.in. do budowania partnerstwa, rozwiązywania lokalnych problemów oraz funkcjonowania w ramach instytucji ekonomii społecznej. Następnie liderzy prowadzą podobne zajęcia samokształceniowe w swoich wspólnotach lokalnych (dostępne są odpowiednie materiały edukacyjne). Kolejny element systemu to model funkcjonowania Centrum Ekonomii Społecznej – czyli wyspecjalizowanej instytucji społecznej, która prowadzi systemowe działania na rzecz powoływania i wspierania inicjatyw ekonomii społecznej w środowiskach lokalnych oraz wypracowywania metod finansowania i współpracy z lokalnymi partnerami, szczególnie z sektorem biznesu. Centrum przygotowuje beneficjentów ostatecznych do funkcjonowania na rynku pracy i tworzenia podmiotów ekonomii społecznej, udzielając im prawnego, finansowego i księgowego wsparcia. CES poszukuje nisz rynkowych, w których mogłyby działać przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie lokalne, a ponadto zapewnia promocję produktów i usług oferowanych przez te podmioty. Centrum stanowi również platformę integracji i wzajemnego wsparcia przedsiębiorstw społecznych oraz spółdzielni lokalnych, która zapewnia kontakt z instytucjami i organizacjami działającymi na rynku pracy (Ośrodkami Pomocy Społecznej, parafiami, organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu lokalnego, partnerami biznesowymi, mieszkańcami danej wspólnoty lokalnej, szkołami oraz spółdzielniami mieszkaniowymi). Ostatni element lokalnego systemu wsparcia to mechanizm tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Przedsiębiorstwa powstają przy współdziałaniu partnerstw lokalnych oraz Centrów Ekonomii Społecznej. Model obejmuje mechanizmy tworzenia miejsc pracy oraz metody usamodzielnienia się powstałych podmiotów gospodarczych, a także określa rolę i zakres działania przedsiębiorstwa w środowisku lokalnym.



Z rezultatu mogą korzystać samorządy lokalne, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa społeczne (spółdzielnie socjalne, spółdzielnie mieszkaniowe, spółdzielnie pracy), przedsiębiorstwa i firmy prywatne lub instytucje edukacyjne. Wdrożenie systemu wymaga wyłonienia organizacji lidera, zgromadzenia partnerów lokalnych, przeszkolenia lokalnych liderów, pozyskania bazy dla utworzenia klubu integracyjnego, zatrudnienia animatora, a także opracowania programów przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu oraz przygotowania wniosków o ich dofinansowanie. Istotne jest również przygotowanie grup samokształceniowych w środowisku lokalnym, utworzenie Centrum Ekonomii Społecznej, powołanie spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych oraz promocja różnorodnych form współpracy. Koszty wdrożenia rezultatu na poszczególnych etapach mogą ulec zmniejszeniu dzięki m.in.: pomocy wolontariuszy, darowiznom czy korzystaniu z pomieszczeń oferowanych przez gminy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

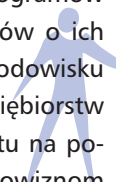
Ekonomia społeczna w praktyce

Administrator

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

Partnerzy

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



Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych. Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy

Metoda interwencji partnerskiej umożliwia tworzenie trwałych więzi społecznych i budowanie lokalnego kapitału ludzkiego. Głównymi elementami składowymi modelu są manufaktury integracyjne, zatrudniające osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, oraz Centra Przedsiębiorczości Społecznej, których zadaniem jest wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych.

Proponowany model umożliwia realizację indywidualnych programów lokalnych, opartych na inicjatywach partnerskich i manufakturach integracyjnych. Manufaktury integracyjne to małe laboratoria przedsiębiorczości, w których zatrudnienie znajdują osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy. Manufaktury są wyłaniane przez struktury partnerskie instytucji i organizacji, osadzonych w środowisku lokalnym. W początkowym okresie (ochronnym) manufaktury stanowią integralną część instytucji macierzystych. Zatrudnieni w nich beneficjenci rozwijają swoje umiejętności zawodowe, a dzięki udziałowi w programie szkoleniowym (funkcjonowanie rynku, marketing, pozyskiwanie środków, dotacji, tworzenie biznes planów) poznają zasady organizacji przedsiębiorczości. W ramach modelu realizują oni swoje ambicje zawodowe i wykorzystują w praktyce posiadane umiejętności. Podstawę modelu stanowi Centrum Przedsiębiorczości Społecznej, którego celem jest nadzór nad pracą powstałych manufaktur – weryfikowanie pomysłów, rozpoznawanie potencjału beneficjentów, wspieranie pracowników, konsultacje społeczne, promocja, pomoc w określeniu i tworzeniu form organizacyjno-prawnych manufaktur oraz organizacja szkoleń, kursów i terapii. Funkcję Centrum może pełnić istniejąca jednostka podejmująca podobną działalność (np. Centrum Integracji Społecznej). Wdrożenie modelu wymaga współpracy z samorządem lokalnym. Ważne jest również przeprowadzenie w danej społeczności akcji informacyjnej i konsultacyjnej. Społeczność lokalna przyłącza się do realizowanych przedsięwzięć i określa swoje potrzeby, samorządy zaś współuczestniczą w programie, tworząc system zachęt do tworzenia manufaktur integracyjnych oraz włączając model do planowanej polityki społecznej. Nad procesem wdrażania modelu czuwa lider (inicjator) lokalny, który odpowiada za organizację Centrum Przedsiębiorczości Społecznej, zatrudnienie kadry, koordynację działań partnerów i funkcjonowanie manufaktur.

Przygotowany rezultat obejmuje opis modelu (publikacja „Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych”), schemat funkcjonalny, harmonogram i przewidywany budżet, opisy dobrych praktyk (dokumentacja, ekspertyzy, rozwiązania formalno-prawne, budżet) i film dokumentujący działalność jednego z partnerstw. We współpracy z Akademią Ekonomiczną i Uniwersytetem Jagiellońskim powstał System Monitoringu i Oceny oraz program „Akademia Inspiracji”. Dostępne są także materiały zawierające koncepcje tworzenia Centrum Przedsiębiorczości Społecznej (zasięg, metody, formy), programy spotkań dla liderów lokalnych i partnerów sceny społecznej, scenariusz i program kampanii na rzecz wdrożenia modelu, prezentacja multimedialna dotycząca modelu oraz koncepcja Forum Gospodarki Społecznej w Krakowie.

Dzięki wdrożeniu rezultatu możliwe jest zagospodarowanie potencjału ludzkiego w społecznościach lokalnych. Metoda partnerska pozwala na tworzenie trwałych więzi społecznych. Jej wdrożenie ułatwia budowę kapitału ludzkiego oraz naukę wspólnego rozwiązywania problemów, a ponadto umożliwia wzmocnienie środowisk lokalnych. Model może być stosowany przez istniejące lokalne koalicje społeczne lub partnerstwa, samorządy i ich instytucje, związki

zawodowe, Urzędy Pracy i instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, podmioty działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem, instytucje edukacyjne i lokalne przedsiębiorstwa. Wysokość nakładów związanych z realizacją projektu zależy od liczby manufaktur utworzonych w ramach modelu oraz liczby zatrudnionych w nich ludzi.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

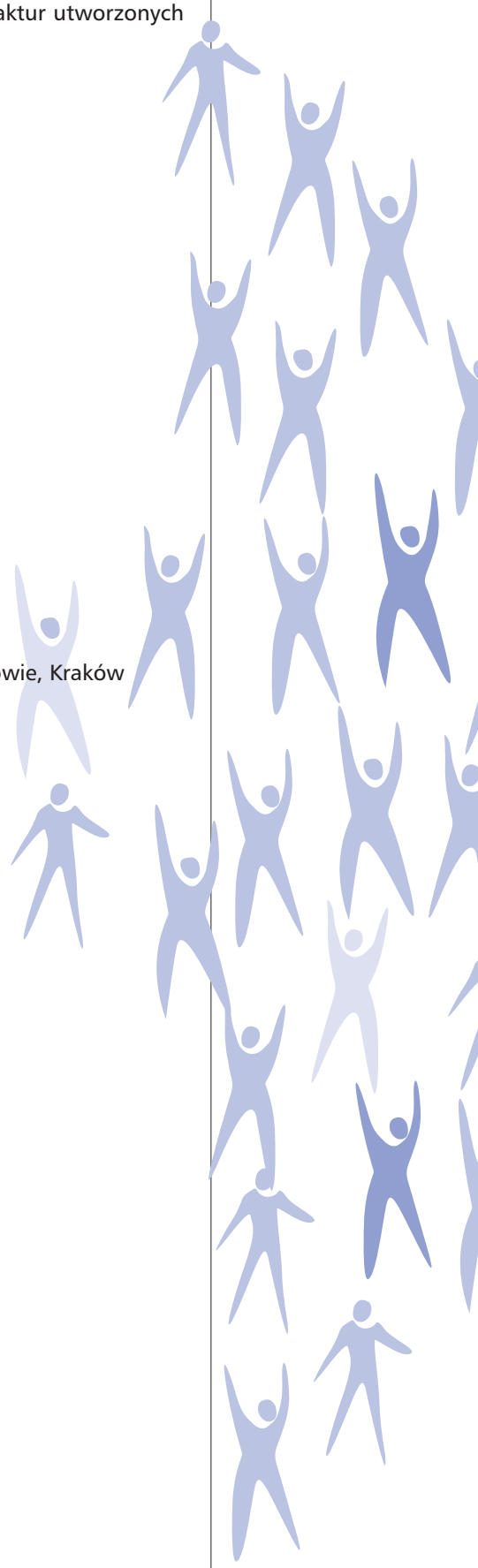
Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich

Administrator

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

Partnerzy

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



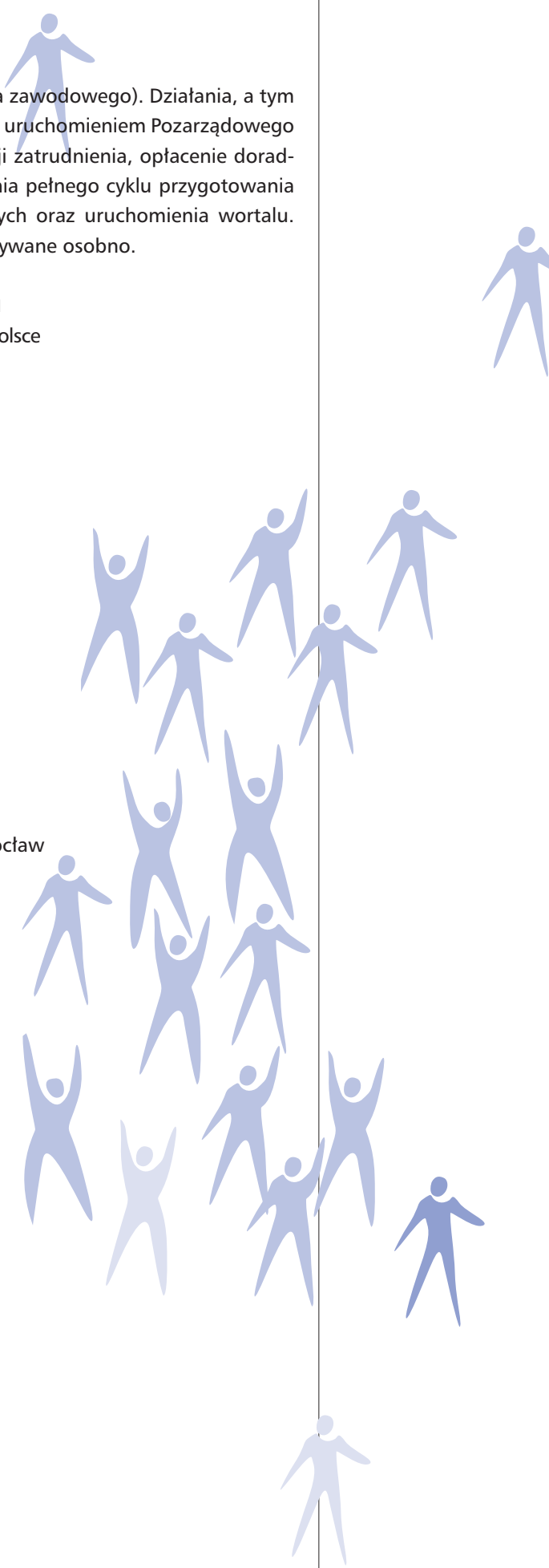
Pozarządowy Ośrodek Kariery. Modelowa instytucja promocji i wspierania zatrudnienia w III sektorze

Modelowa instytucja – Pozarządowy Ośrodek Kariery – zajmuje się upowszechnianiem wiedzy o III sektorze gospodarki, prezentacją możliwych dróg kariery w tym obszarze, a także stwarzaniem możliwości angażowania organizacji pozarządowych w działalność gospodarczą. Uzupełnieniem oferty doradczej Ośrodka jest innowacyjny system szkolenia i wspierania osób wchodzących na rynek pracy w ramach III sektora.

Pozarządowy Ośrodek Kariery to modelowa instytucja kompleksowo wspierająca i promująca trzeci sektor gospodarki (organizacje pozarządowe, organizacje typu non-profit) jako rynek pracy. To agencja pośrednictwa pracy i praktyk oraz wolontariatu, działająca na potrzeby sektora organizacji pozarządowych. Do jej zadań należy promowanie III sektora jako rynku pracy oraz dostarczanie usług poradnictwa zawodowego, uwzględniających potrzeby działających w tym sektorze instytucji. Doradcy Ośrodka przekazują informacje na temat możliwości podjęcia pracy w organizacjach pozarządowych, pomagają w kwestiach kierunku rozwoju zawodowego oraz udzielają wsparcia merytorycznego i organizacyjnego. Oferta skierowana jest do osób bezrobotnych lub poszukujących możliwości odbycia stażu. Pozarządowy Ośrodek Kariery to miejsce wymiany informacji oraz wsparcia rozwoju zawodowego. Jego usługi są bezpłatne, zarówno dla poszukujących pracy, jak i pracodawców.

Jedną z części składowych omawianego rezultatu jest profil przygotowania zawodowego młodych liderów społecznych działających na rzecz organizacji pozarządowej (asystent lidera, lider organizacji). Profil został przygotowany w oparciu o badania dotyczące poszukiwanych kwalifikacji pracowników i obejmuje: moduł szkoleniowy (podstawy prawne, źródła finansowania, pozyskiwanie środków unijnych i publicznych, wykorzystanie zasobów organizacji itp.), staż w wybranej organizacji oraz sześciomiesięczny okres zatrudnienia subsydiowanego. Profil przygotowania zawodowego opiera się na relacji mistrz-uczeń, czyli na bezpośredniej, bliskiej współpracy między liderem organizacji a jego asystentem. Druga część rezultatu to program edukacyjny „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją”, który powstał na bazie przygotowanych materiałów telewizyjnych. Jego celem jest atrakcyjna i przekrojowa prezentacja III sektora jako miejsca rozwoju zawodowego. Program prezentuje ścieżki kariery, indywidualne zaangażowanie liderów organizacji oraz możliwości osiągnięcia celów osobistych i zawodowych w ramach organizacji społecznej. Dostęp do programu oraz do scenariusza warsztatów możliwy jest za pośrednictwem wortalu. Kolejna część rezultatu to Poradnik Lidera Społecznych Przemian „Mogę, więc jestem”. Jest to narzędzie zachęcające i przygotowujące do podjęcia pracy zawodowej w III sektorze. Publikacja ta zawiera praktyczne informacje na temat zaangażowania się w działania organizacji pozarządowych oraz na temat doświadczeń osób, które przebyły drogę od wolontariusza do pracownika. Poradnik jest dostępny zarówno w formie drukowanej, jak i elektronicznej. Ostatni element rezultatu to wortal (serwis internetowy) poświęcony tematyce trzeciego sektora, adresowany zarówno do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników organizacji. Zawiera m.in.: bazę dobrych praktyk w III sektorze, kursy ekonomii społecznej, przydatne linki, materiały szkoleniowe oraz forum wymiany informacji.

Rezultat lub jego poszczególne elementy mogą być wykorzystywane przez organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, jednostki administracji rządowej, instytucje działające na rzecz rynku pracy (Urzędy Pracy), jednostki samorządu terytorialnego, partnerów społeczno-gospodarczych, instytucje działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz ośrodki



edukacyjne i szkoleniowe (uczelnie wyższe, instytucje doradztwa zawodowego). Działania, a tym samym nakłady, konieczne do wdrożenia rezultatu są związane z uruchomieniem Pozarządowego Ośrodka Kariery (przygotowanie lokalu, wpis do rejestru agencji zatrudnienia, opłacenie doradcy, stworzenie bazy kandydatów, promocja), kosztami stworzenia pełnego cyklu przygotowania zawodowego, kosztami przygotowania materiałów edukacyjnych oraz uruchomienia wortalu. Poszczególne elementy składowe rezultatu mogą być wykorzystywane osobno.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Cyber-ręka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce

Administrator

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

Partnerzy

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

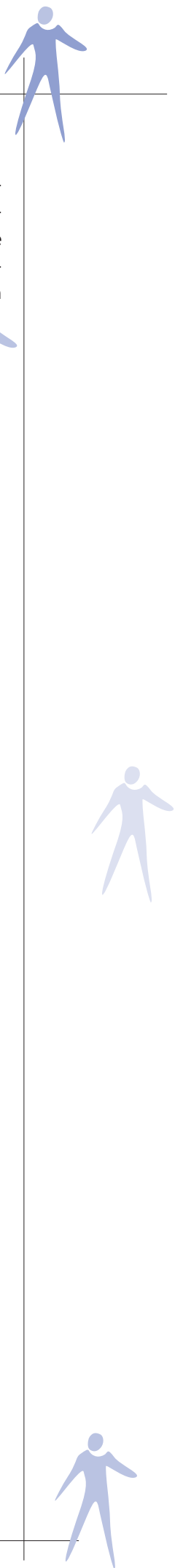
Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i prowadzenie spółdzielni socjalnych oraz pracę w tych placówkach.

Model opiera się na ścisłej współpracy partnerów lokalnych – instytucji samorządowych, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców – w zakresie wsparcia osób bezrobotnych na rynku pracy. Najważniejszym elementem przedstawionego rozwiązania jest praca w ramach spółdzielni socjalnej, utworzonej przez samych beneficjentów z pomocą doradców i trenerów. Inicjatywa ma na celu przygotowanie bezrobotnych do powrotu na rynek pracy, czemu ma służyć ich udział w warsztatach czy szkoleniach zawodowych.

Proponowany model skierowany jest do instytucji działających na rzecz rynku pracy, władz lokalnych i regionalnych, sektora biznesu oraz osób bezrobotnych. Celem rezultatu jest rozwiązanie problemu długotrwałego bezrobocia i wykluczenia społecznego na terenach przemysłowych wśród ludzi o niskich kwalifikacjach. Model przewiduje podejmowanie pracy w nowo tworzonych spółdzielniach socjalnych, przy czym rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej zależy od samych bezrobotnych. Zakres i czas działania spółdzielni jest określany przez beneficjentów, którzy korzystają z pomocy doradców i trenerów. Stworzenie spółdzielni umożliwia pokonywanie barier społecznych lub finansowych, utrudniających powrót na rynek pracy. Model obejmuje niezbędne elementy, dzięki którym na wszystkich etapach beneficjenci otrzymują niezbędne wsparcie. Są to narzędzia, materiały i wskazówki dotyczące właściwego przygotowania osób bezrobotnych do tworzenia spółdzielni socjalnych: od przełamywania barier psychologicznych do technicznego przeszkolenia.

Rezultat składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest miejsko-gminny program wspierania przedsiębiorczości społecznej. Dzięki temu instrumentowi (porozumieniu zawartemu przez przedstawicieli partnerstwa i władze gminy) możliwe jest wspieranie tworzonych spółdzielni socjalnych, np. poprzez udostępnienie lokalu czy czasowe zwolnienie z płacenia podatków. Kolejny element modelu to Regionalny Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej, oferujący pomoc doradczą, wsparcie techniczno-lokalowe lub finansowe dla osób zainteresowanych utworzeniem spółdzielni. Dostępna jest też ścieżka edukacyjna, umożliwiająca zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych, w skład której wchodzi takie elementy, jak indywidualna praca z trenerami oraz warsztaty i szkolenia z zakresu przedsiębiorczości. Ważną częścią modelu jest system wspierania grup dyskryminowanych w zakresie pokonywania barier społecznych. Opracowano również specjalne produkty pomocnicze, takie jak dokumenty programowe, poradniki (inicjowanie procesu współpracy samorządów z organizacjami pozarządowymi i biznesowymi w zakresie tworzenia miejsko-gminnego programu wspierania spółdzielni społecznych, kształcenia i motywowania osób bezrobotnych), opracowania, analizy i raporty, ułatwiające wdrażanie modelu.

Rezultat stwarza nowe możliwości efektywnej współpracy różnych instytucji na rzecz rozwiązywania problemów i nierówności na rynku pracy. Mogą z niego korzystać partnerstwa publiczno-prywatne, działające na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy, instytucje samorządowe, publiczne, instytucje szkoleniowe, firmy MŚP lub organizacje pozarządowe. W ramach wdrażania modelu konieczne jest zawiązanie partnerstwa trójsektorowego (struktura, lider, sposób komunikacji, zadania, umowa). Kolejny krok to diagnoza grup dyskryminowanych w danym regionie



(problemy społeczne, struktura bezrobocia, możliwości zakładania spółdzielni), obejmująca osoby, które będą następnie rekrutowane do uczestnictwa w projekcie. Wynik może być zastosowany w całości lub częściowo, zależnie od potrzeb. Koszty wdrożenia obejmują: przeprowadzenie badań, organizację warsztatów i szkoleń, dostarczenie pomocy psychologiczno-pedagogiczno-socjalnej, utworzenie spółdzielni i jej wsparcie finansowe. Istnieje możliwość współfinansowania tego typu inicjatyw ze środków funduszy pomocowych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo „Muflon”

Administrator

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

Partnerzy

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

Model reintegracji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady poprawcze i karne)

Celem modelu jest reintegracja społeczna i zawodowa młodych osób opuszczających zakłady poprawcze lub karne. Model opiera się na systemowej współpracy jednostek penitencjarnych z podmiotami działającymi w danej społeczności – organizacjami, instytucjami, pracodawcami – w ramach odpowiednio przygotowanego programu interwencji edukacyjnej i socjalizacyjnej, umożliwiającego zawodowe usamodzielnianie się beneficjentów.

Proponowany model ułatwia reintegrację społeczną i zawodową młodych ludzi opuszczających zakłady poprawcze i karne. Dotychczas działania lokalnych instytucji i organizacji w tym zakresie nie były skoordynowane - widoczny był zarówno brak współpracy instytucji z zakładami penitencjarnymi, jak i nieznanomość metod i narzędzi wspierania młodych ludzi opuszczających zakłady karne i poprawcze. Reintegracja beneficjentów jest możliwa dzięki spójnej i systemowej współpracy jednostek penitencjarnych z instytucjami lokalnymi oraz koordynacji działań organizacji odpowiedzialnych za pomoc społeczną. Rezultat opiera się na odpowiednio przygotowanym programie interwencji edukacyjnej i socjalizacyjnej, umożliwiającym usamodzielnianie się beneficjentów poprzez założenie i prowadzenie spółdzielni socjalnej. W ramach modelu powstał system instytucjonalny (porozumienie lokalnych organizacji i instytucji), merytoryczny (działania socjalizujące, edukacyjne i wspierające) oraz prawny (rekomendacje zmian prawnych).

Jednym z elementów wypracowanego rezultatu jest procedura tworzenia i wdrażania lokalnych programów reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych. W ramach tej procedury wypracowano sposoby identyfikacji beneficjentów, metody współpracy z instytucjami penitencjarnymi, sposób tworzenia i strukturę składu porozumień lokalnych instytucji, organizacji oraz środowiska biznesu, przykładowy zakres kompetencji porozumienia i zakres jego relacji z instytucjami publicznymi, czy wreszcie przykładowe rozwiązania instytucjonalne lokalnego porozumienia.

Kolejnym elementem składowym rezultatu jest metodologia reintegracji społecznej i usamodzielnienia ekonomicznego osób wykluczonych. Obejmuje ona sposoby rekrutacji beneficjentów, opis systemu działań socjalizujących, opis systemu szkoleń przygotowujących do wejścia na rynek pracy oraz system tworzenia i prowadzenia spółdzielni socjalnej. Dostępne są również wzory niezbędnych dokumentów i opis przykładowych spółdzielni socjalnych działających w różnych branżach, a także metody wsparcia doradczo-finansowego spółdzielni przez członków lokalnego porozumienia instytucji, organizacji i środowiska biznesu.

Prezentowany model może być wdrażany przez instytucje samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego (Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, placówki opiekuńczo-wychowawcze, ośrodki wsparcia, Ośrodki Interwencji Kryzysowej, Urzędy Pracy) oraz organizacje pozarządowe. Ponadto mogą z niego korzystać jednostki administracji centralnej (takie jak Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Edukacji czy Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji) oraz zakłady poprawcze, zakłady karne i Ochotnicze Hufce Pracy. Model jest elastyczny, co znacznie ułatwia jego modyfikację w zależności od potrzeb (np. poprzez odpowiednie dostosowanie programów szkoleń i ich struktury). Przeznaczony jest dla dowolnej grupy marginalizowanej i wykluczonej społecznie, nie ma ograniczeń terytorialnych, geograficznych czy branżowych.

Podczas wdrażania rezultatu konieczne jest opracowanie systemu koordynacji działań lokalnych instytucji i organizacji zajmujących się problematyką grup wykluczonych, opracowanie programu reintegracji społecznej i zawodowej, nawiązanie współpracy z zakładem karnym lub poprawczym oraz organizacja zajęć socjalizacyjno-edukacyjnych dla osób wykluczonych. Wdrażanie modelu trwa ok. dwóch lat, z czego 10 miesięcy potrzebnych jest na wdrożenie lokalnych programów reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych, a 14 miesięcy na wdrożenie programu reintegracji społecznej i usamodzielnienie ekonomiczne beneficjentów.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

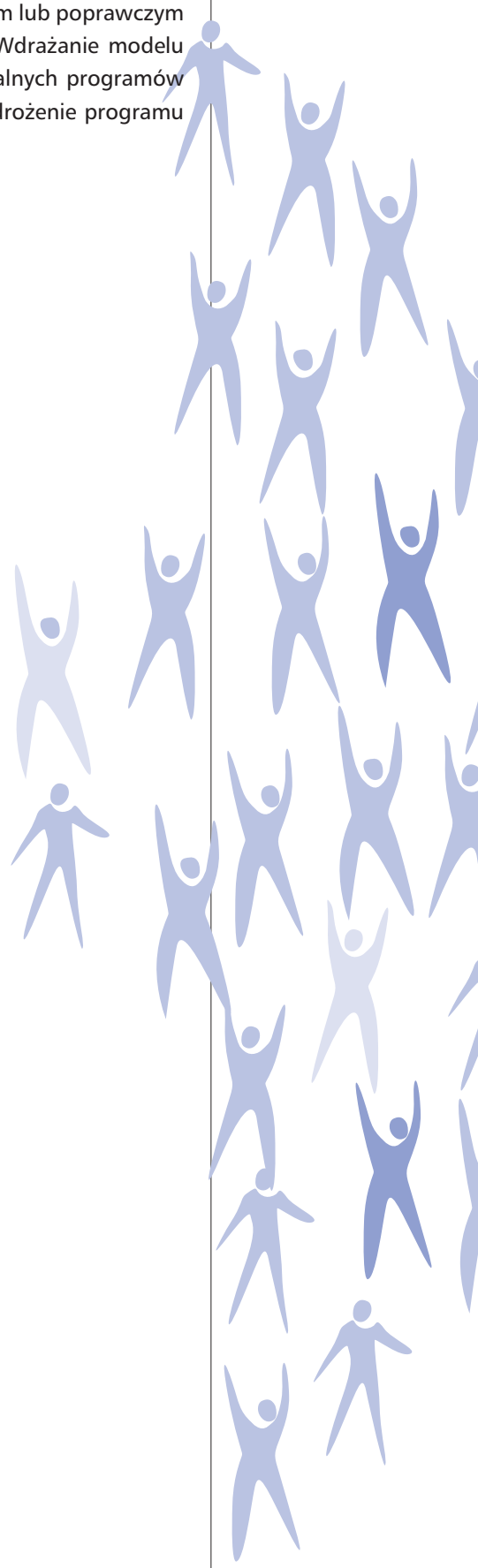
„Możemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych

Administrator

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

Partnerzy

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



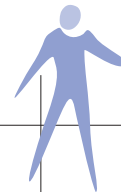
Model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych z udziałem samorządu gminnego lub pod jego auspicjami, z udziałem lokalnych organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych

Najważniejszym elementem proponowanego rezultatu jest instrukcja tworzenia lokalnych spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych na wsiach i w małych miasteczkach, uwzględniająca partnerską współpracę lokalnych władz samorządowych i organizacji społecznych. Model obejmuje kwestie prawne oraz rozwiązania organizacyjne i marketingowe ułatwiające powstawanie i funkcjonowanie spółdzielni w ramach lokalnych uwarunkowań.

Wypracowany model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych jest dostosowany do warunków socjalno-ekonomicznych wsi i małych miasteczek, a jego celem jest zwiększenie aktywności zawodowej beneficjentów. Model zawiera szczegółowy opis procesu inicjowania spółdzielni socjalnej oraz instrukcję jej tworzenia. W modelu przewidziano trzy obszary działalności spółdzielni: usługi socjalne odpowiadające potrzebom społeczności lokalnej (usługi naprawcze, krawieckie, przetwórcze, gastronomiczne, sprzątanie), ochronę środowiska (np. zagospodarowanie odpadów) oraz turystykę i rekreację (prowadzenie centrów informacji turystycznej, pośrednictwo agroturystyczne). Istnieje możliwość dostosowania rodzaju prowadzonej działalności do potrzeb i wymagań osób niepełnosprawnych.

Najważniejszym elementem wypracowanego rezultatu jest instrukcja tworzenia lokalnej spółdzielni socjalnej w ramach partnerskiej współpracy samorządu gminnego, organizacji społecznych i osób niepełnosprawnych. Inicjatywa dotycząca utworzenia spółdzielni należy do osób niepełnosprawnych, które powinny uzyskać wsparcie organizacji społecznych lub samorządów gminnych. W skład modelu spółdzielni socjalnej osób niepełnosprawnych wchodzi zbiór działań, zasad i procedur umożliwiających zakładanie i uruchamianie spółdzielni. Model uwzględnia odpowiednie uwarunkowania prawne, rozwiązania organizacyjne oraz działania marketingowe. W razie potrzeby istnieje możliwość zorganizowania dodatkowych szkoleń kierunkowych dla niepełnosprawnych, które będą odpowiadały wymaganiom związanym z pracą podejmowaną w ramach funkcjonowania spółdzielni socjalnej. Elementem pomocniczym jest system wspierania spółdzielni socjalnych. Jego podstawą jest Partnerski Ośrodek Wsparcia Spółdzielni Socjalnych Osób Niepełnosprawnych. System łączy działania samorządów gminnych, lokalnych organizacji pozarządowych oraz organizacji krajowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Dodatkową pomocą przy wdrażaniu modelu są opracowane materiały – podręcznik organizatora i kierownika spółdzielni socjalnej, podręcznik z zakresu aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej osób niepełnosprawnych oraz materiały szkoleniowe dla służb BHP. Ponadto samorząd gminny może skorzystać z narzędzia służącego do badania populacji osób niepełnosprawnych na terenie gminy pod kątem ich aktywizacji zawodowej. W ramach rezultatu opracowano także propozycje zmian legislacyjnych, dzięki którym możliwe będzie prowadzenie przez samorządy gminne aktywnej polityki społecznej oraz polityki zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Model spółdzielni socjalnej osób niepełnosprawnych przeznaczony jest przede wszystkim dla samorządów gminnych. Jego wdrożeniem mogą być również zainteresowane lokalne organizacje pozarządowe skupiające osoby niepełnosprawne lub działające na ich rzecz. Podczas wprowadzania rezultatu niezbędne jest jego upowszechnianie wśród podmiotów działających na lokalnym rynku. Model tworzenia spółdzielni społecznych osób niepełnosprawnych z udziałem gminy



i organizacji społecznych wraz z filmem promującym zatrudnienie osób niepełnosprawnych zostanie dostarczony wszystkim jednostkom samorządowym w formie praktycznego, interaktywnego Vademecum (na płycie CD). Nakłady konieczne do wdrożenia wiążą się z koniecznością zapewnienia lokalu dla spółdzielni, zakupem sprzętu i wyposażenia, promocją oferty i szkoleniem kadr. Podstawą finansowania powinny być zarówno o środki publiczne, jak i prywatne. Możliwe jest wykorzystanie środków strukturalnych lub skorzystanie z pieniędzy przyznawanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach organizowanych przez nie konkursów. Tworzenie spółdzielni może się opierać również na nakładach niefinansowych, takich jak: lokal, sprzęt lub zasoby ludzkie udostępniane przez władze gminy. Koszty utworzenia spółdzielni socjalnej zależą bezpośrednio od jej wielkości oraz zapotrzebowania na wytwarzany produkt lub proponowaną usługę w danej społeczności lokalnej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

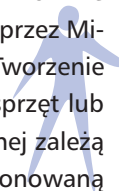
Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Administrator

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

Partnerzy

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



Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki

W ramach rezultatu opisano sposób rekrutacji, program szkoleniowy oraz procedury pracy dotyczące nowego zawodu w sektorze ekonomii społecznej – trenera zatrudnienia wspieranego. Zadaniem trenera jest pomaganie osobom bezrobotnym w procesie nabywania kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych, motywowanie ich do dalszej pracy i monitorowanie jej efektów. Przygotowano także projekt optymalnego środowiska pracy trenera, czyli Centrum Szkoleniowo-Doradczego.

Coaching to metoda reintegracji zawodowej i społecznej osób długotrwale bezrobotnych z powodu niepełnosprawności, niskich lub przestarzałych kwalifikacji zawodowych, przerw w zatrudnieniu (np. kobiet po urlopach macierzyńskich) lub barier językowo-kulturowych. W ramach tego modelu trener odpowiednio motywuje, aktywizuje i wspiera beneficjentów, a tym samym ułatwia im odzyskanie umiejętności funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Zgodnie z zasadami metody job coachingu trener zatrudnienia wspieranego zaczyna pracować z beneficjentem już w okresie bezrobocia, następnie towarzyszy mu w czasie zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym, a także w początkowym okresie pracy w firmie komercyjnej. Udzielane przez niego wsparcie ściśle odpowiada indywidualnym potrzebom beneficjenta, dzięki czemu jest znacznie skuteczniejsze niż inne formy pomocy. Do głównych zadań trenera należy pozyskiwanie informacji o potencjale zawodowym i możliwościach rozwoju klienta, motywowanie go, wspieranie, analizowanie jego umiejętności zgodnie z zasadami Indywidualnego Planu Zatrudnienia Socjalnego, nawiązywanie kontaktów z pracodawcami, zapoznanie klienta z procedurami, warunkami pracy i zadaniami po uzyskaniu zatrudnienia i monitorowanie procesu jego adaptacji oraz funkcjonowania w nowym miejscu pracy.

Częścią składową rezultatu jest model pracy trenera zatrudnienia wspieranego, czyli kompleksowy opis działań, jakie należy podjąć w celu pozyskania, przeszkolenia i zatrudnienia trenera oraz monitorowania jego pracy. Obejmuje on m.in.: cel i opis stanowiska, model kompetencyjny, model i procedury pracy, dokumentację pracy, procedury rekrutacji i selekcji, modułowy program szkoleń dla trenera oraz wskaźniki efektywności i monitoringu.

W skład rezultatu wchodzi ponadto model optymalnego środowiska pracy trenera, czyli Centrum Szkoleniowo-Doradczego z przedsiębiorstwem społecznym. Centrum ułatwia trenerowi udzielanie wsparcia beneficjentom, kierowanie ich na odpowiednie szkolenia zawodowe i społeczne oraz przygotowywanie do pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Działając w Centrum Szkoleniowo-Doradczym, funkcjonującym w strukturach przedsiębiorstwa społecznego, trener może poznać mocne i słabe strony klienta, zanim zacznie go wprowadzać na otwarty rynek pracy. Centrum pełni również rolę szkoleniową i doradczą dla instytucji zainteresowanych coachingiem i przedsiębiorczością społeczną. Centrum Szkoleniowo-Doradcze to także miejsce funkcjonowania grupy wsparcia. Trener zawsze ma więc możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami i problemami, jakie napotka podczas pracy z klientami.

Metoda coachingu jest łatwa do adaptacji, ponieważ nie wymaga inwestycji ani zezwoleń, a czas jej wdrażania jest stosunkowo krótki. W osiągnięciu pożądanego efektu pomoże zatrudnienie dobrze przeszkolonego pracownika dysponującego odpowiednimi kompetencjami zawodowymi, a także podjęcie ścisłej współpracy z instytucjami rynku pracy i pracodawcami. Rezultat skierowany jest do różnych grup docelowych (podczas szkolenia trenera należy uwzględnić specyficzne

potrzeby danej grupy). Środowisko pracy trenerów może być dowolne, jednak największe korzyści przyniesie działalność podejmowana w ramach Centrum Szkoleniowo-Doradczego. Trenerzy mogą działać w ramach różnych struktur – organizacji pozarządowych, Ochotniczych Hufców Pracy, publicznych służb zatrudnienia, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia, centrów integracji społecznej, przedsiębiorstw społecznych, Ośrodków Pomocy Społecznej, firm MŚP lub organów administracji publicznej. Instytucje, które zdecydują się na wdrożenie rezultatu, mają możliwość korzystania z praktycznych przewodników (w formie elektronicznej na stronie www.akademia-equal.pl), a podczas wdrażania – ze szczegółowych porad umieszczonych na stronach Centrów Szkoleniowo-Doradczych. Koszty odpowiedniego przygotowania trenera wiążą się ze szkoleniami, przygotowaniem stanowiska pracy i bieżącym utrzymaniem. Po wdrożeniu programu stanowisko trenera może być finansowane zarówno z nadwyżek finansowych przedsiębiorstw społecznych, jak i z funduszy strukturalnych oraz innych środków rządowych, samorządowych i prywatnych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

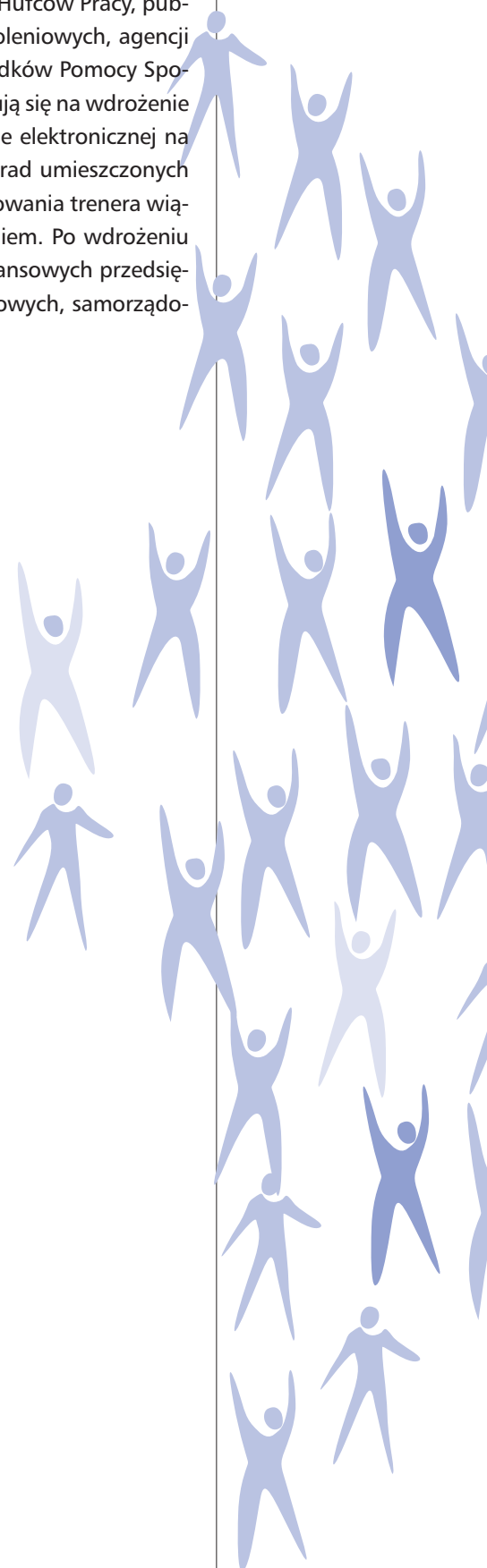
Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia

Administrator

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

Partnerzy

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



Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych

Model aktywizacji zawodowej Romów opiera się na działaniu integracyjnych spółdzielni socjalnych, które zapewniają miejsca pracy dostosowane do specyfiki kulturowej i umiejętności tej grupy beneficjentów. Model obejmuje również specjalny program szkoleń ułatwiających tworzenie spółdzielni. Istotnym elementem działania spółdzielni jest jej zakorzenienie w lokalnej społeczności, co pozwala na lepszą integrację w danym środowisku i w określonej rzeczywistości gospodarczej.

Na opracowany rezultat składa się kompleksowy model tworzenia nowych przedsiębiorstw – integracyjnych spółdzielni socjalnych – dostosowanych do specyficznych potrzeb społeczności romskiej. Profil działalności spółdzielni opiera się na umiejętnościach posiadanych przez beneficjentów, a tworzone miejsca pracy i formy organizacyjne są dostosowane do ich specyfiki kulturowej. Romowie zyskują dostęp do informacji rynkowych, szkoleń biznesowych, uzupełniających szkoleń zawodowych oraz mentoringu. Wybór profilu działalności spółdzielni poprzedzony jest analizą umiejętności beneficjentów oraz analizą potrzeb i możliwości rynku (wpasowanie spółdzielni w istniejącą niszę rynkową). Istotne znaczenie dla uczestników programu ma możliwość współdecydowania o kierunku rozwoju przedsiębiorstw, co znacznie ułatwia utożsamienie się z prowadzoną przez siebie działalnością. Ważnym elementem modelu jest mechanizm współpracy pomiędzy powstającymi romskimi spółdzielniami socjalnymi, lokalną społecznością romską i stowarzyszeniami romskimi a władzami samorządowymi, instytucjami lokalnego rynku pracy i innymi uczestnikami rynku pracy. Podmioty zrzeszone w PRR tworzą Grupę Sterującą, która oferuje usługi doradcze dla spółdzielni i ułatwia jej integrację na lokalnym rynku pracy.

W ramach modelu opracowano metodologię i narzędzia służące do prowadzenia audytu umiejętności w społeczności romskiej (kwestionariusze, wywiady, sposób doboru ankietowanych) oraz plan szkolenia biznesowego dla romskich grup założycielskich spółdzielni socjalnych „Wirtualna spółdzielnia” (wraz z materiałami szkoleniowymi). Podczas szkoleń beneficjenci zapoznają się z metodami przełamania stereotypów oraz negatywnych skutków psychologicznych długotrwałego bezrobocia, a także z zagadnieniami z zakresu biznesu czy marketingu. Przygotowują również (z pomocą trenera) podstawy biznesplanu dla przyszłej spółdzielni i studium jej opłacalności. Ważną częścią rezultatu jest wzorcowy model romskiej spółdzielni integracyjnej – wraz ze wskazówkami, rekomendacjami i definicją najważniejszych problemów i możliwości ich rozwiązań – opisany w specjalnym raporcie oraz zeszycie dobrych praktyk przeznaczonym dla socjalnych przedsiębiorstw etnicznych. Opracowania, dostępne w formie drukowanej i elektronicznej (online), zawierają wszystkie informacje niezbędne do utworzenia spółdzielni i jej efektywnego funkcjonowania w lokalnej społeczności i na lokalnym rynku pracy. Narzędziem pomocniczym jest film na temat kwestii romskiej (dostępny również w wersji online). Poszczególne części projektu są opracowane w językach polskim i angielskim, a częściowo również w romskim.

Rezultat może być wdrażany przez jednostki administracji publicznej i władze samorządowe, instytucje działające na rzecz rynku pracy, organizacje pozarządowe (w tym organizacje romskie), organizacje międzynarodowe i społeczność lokalną, w szczególności osoby z grupy docelowej. Aby wdrożyć model, konieczne jest m.in.: przeprowadzenie badania umiejętności lokalnej społeczności romskiej, ustanowienie Grupy Sterującej, określenie profilu działalności spółdzielni, analiza rynku, organizacja szkoleń, zatrudnienie mentora, zapewnienie beneficjentom odpowiednich kursów zawodowych oraz wsparcia finansowego, merytorycznego i instytucjonalnego w początkowym okresie działalności.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej

Administrator

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

Partnerzy

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

Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego (firmy socjalnej) oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych. Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich.

Model firmy socjalnej, zatrudniającej osoby chore psychicznie lub długotrwale bezrobotne, działającej w sektorze usług publicznych, to kompleksowe rozwiązanie, które służy aktywizacji zawodowej oraz społecznej beneficjentów. Dzięki nowym umiejętnościom i kwalifikacjom zdobytym podczas pracy w spółdzielni osoby wykluczone z życia społecznego zyskują szansę pełnej reintegracji. W ramach rezultatu wypracowano również model Ośrodka Gospodarki Społecznej, czyli instytucji, która organizacyjnie i merytorycznie wspiera powstające przedsiębiorstwa społeczne.

Problemem w przypadku osób chorych psychicznie oraz długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich jest izolacja od życia społecznego i wykluczenie z procesu edukacyjnego. Sytuacja ta znacznie utrudnia, a czasem wręcz uniemożliwia, powrót tych osób na rynek pracy. Dzięki opracowanemu modelowi firmy socjalnej, w ramach której beneficjenci biorą udział w cyklu szkoleniowym i zajęciach rehabilitacyjnych, możliwe jest przywrócenie osób wykluczonych na rynek pracy. Pracujący w firmie socjalnej beneficjenci nie muszą podejmować ryzyka biznesowego, co czyni pracę mniej stresującą, a w przypadku osób chorych psychicznie ułatwia proces rehabilitacji. Model firmy socjalnej został przygotowany w oparciu o sprawdzone wzorce zagraniczne – włoskie, francuskie i fińskie.

Głównym rezultatem są wypracowane zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego, zaprezentowane na przykładzie firmy socjalnej wspieranej przez instytucję doradczą-szkoleniową (Ośrodek Gospodarki Społecznej). Funkcjonowanie firmy socjalnej łączy w sobie aspekt społeczny i ekonomiczny, zatrudnia ona bowiem osoby wykluczone, a wypracowany zysk przeznacza na rozwój pracowników i podnoszenie standardu oferowanych usług. Firma oferuje dwa rodzaje zatrudnienia: stałe i przejściowe. Pierwsze z nich dotyczy beneficjentów, którzy ze względu na konieczność odbywania rehabilitacji mają niewielkie szanse powrotu na otwarty rynek pracy, drugie zaś oferowane jest osobom, które po odbyciu szkoleń i staży mogą wejść na rynek pracy (a tym samym zwolnić w firmie socjalnej miejsce dla kolejnych pracowników). Ważną częścią efektywnego funkcjonowania firmy socjalnej jest angażowanie się w działalność usługową (branża hotelarsko-restauracyjna). Sektor usług, w którym niezbędny jest bezpośredni kontakt z klientami, sprzyja integracji społecznej osób z problemami psychicznymi, a tym samym pełni ważne funkcje rehabilitacyjne i socjalizacyjne. Częścią składową rezultatu jest Ośrodek Gospodarki Społecznej, którego zadaniem jest wspieranie firmy socjalnej (m.in.: stworzenie zaplecza dla finansowego i prawnego funkcjonowania firmy). W ramach działań podejmowanych przez Ośrodek Gospodarki Społecznej prowadzone są szkolenia dla przyszłych pracowników przedsiębiorstw społecznych. Ośrodek organizuje też zajęcia szkoleniowe i świadczy usługi doradcze w celu zachęcenia pracodawców i organizacji pozarządowych do tworzenia firm socjalnych.

Rezultat może być wykorzystywany przez organizacje pozarządowe, pracodawców prywatnych oraz jednostki samorządu lokalnego. Podczas wdrażania konieczne jest utworzenie Ośrodka Gospodarki Społecznej, bez którego funkcjonowanie firmy socjalnej jest znacznie utrudnione. Działania

podejmowane przez Ośrodek obejmują: określenie grupy docelowej, organizację szkoleń zawodowych i interpersonalnych pod kierunkiem instruktorów, a także prowadzenie warsztatów psychologicznych dla beneficjentów. Ponadto Ośrodek Gospodarki Społecznej powinien zapewnić stworzonemu przedsiębiorstwu społecznemu odpowiednie zaplecze socjalne oraz wyposażenie. Rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej firmy usługowej oraz środowisko pracy i program szkoleń muszą zostać dopasowane do możliwości zawodowych beneficjentów (ludzi niepełnosprawnych psychicznie oraz osób z innych grup dyskryminowanych). Nakłady związane z wdrożeniem rezultatu obejmują zarówno koszty organizacji przedsiębiorstwa społecznego (lokal, szkolenia, wynagrodzenie pracowników), jak i koszty utworzenia i prowadzenia Ośrodka Gospodarki Społecznej, stanowiącego integralną część modelu (Ośrodek zarządza firmą socjalną, która nie zatrudnia personelu administracyjnego).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

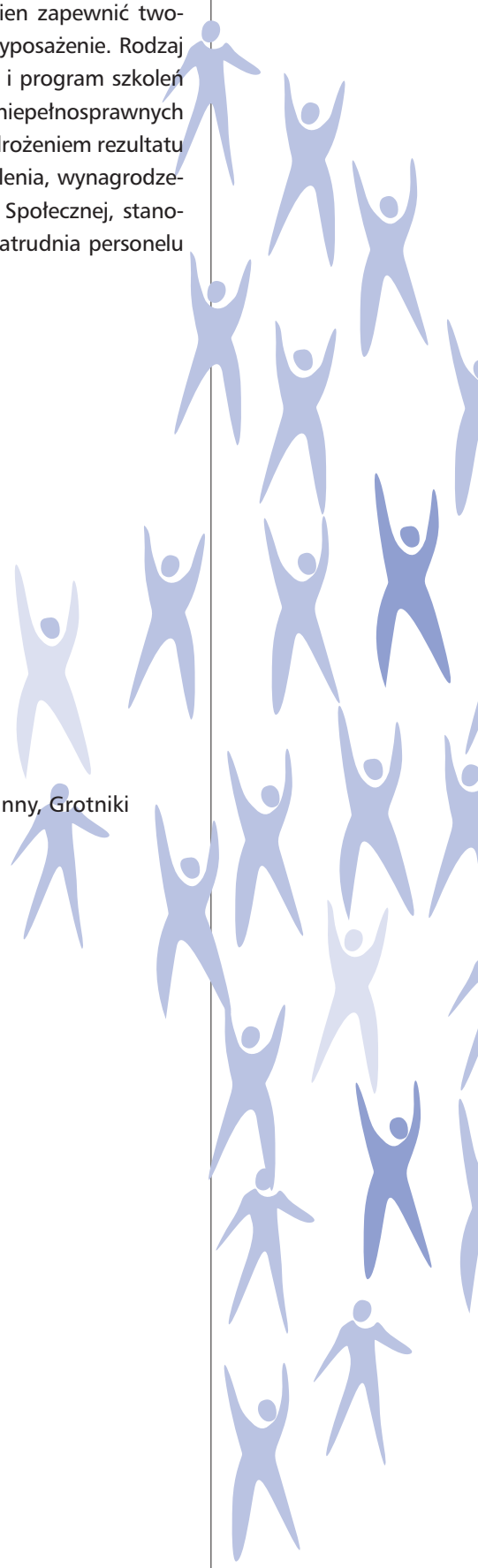
Koalicja Łamanie Oporów Społecznych KŁOS

Administrator

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

Partnerzy

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



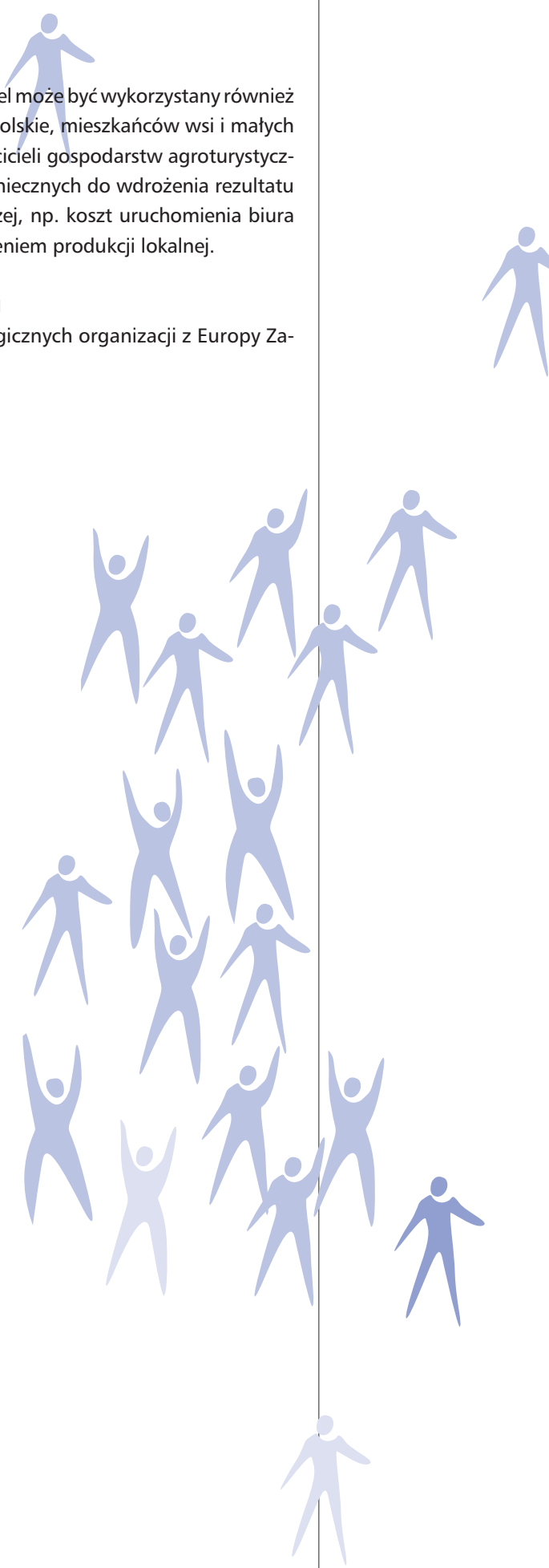
Model ekologicznej działalności gospodarczej dla organizacji pozarządowych

W skład modelu ekologicznej działalności gospodarczej wchodzi: rozwiązania formalno-prawne i instytucjonalne, metody pozyskiwania środków na prowadzenie proekologicznej działalności oraz katalog dobrych praktyk w tym zakresie. Wdrożenie modelu umożliwi wzmocnienie środowisk lokalnych, poprawę sytuacji finansowej instytucji wdrażających i utworzenie nowych miejsc pracy.

W skład opracowanego modelu ekologicznej działalności gospodarczej wchodzi: rozwiązania formalno-prawne i instytucjonalne, metody pozyskiwania środków na zakładanie i prowadzenie proekologicznej działalności gospodarczej oraz katalog dobrych praktyk działalności ekologicznej stosowanych w Europie Zachodniej i w Polsce. Model umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy, a także przewiduje wykorzystanie ekologii dla dobra danej społeczności lokalnej. W ramach modelu dostępny jest również katalog dobrych praktyk, uwzględniający specyfikę i bieżącą sytuację polskich organizacji pozarządowych oraz wszelkiego rodzaju uwarunkowania (w tym prawne) związane z inicjowaniem i prowadzeniem ekologicznej działalności gospodarczej. W ramach modelu opracowane zostały koncepcje Centrów Rozwoju Lokalnego – powstających jako partnerzy organizacji pozarządowych, samorządów lokalnych oraz firm prywatnych – których celem jest szeroko pojęta edukacja ekologiczna (organizowanie konferencji, zielonych szkół, prowadzenie działalności wydawniczej). Do ich zadań należą m.in.: integracja społeczności lokalnej, inicjowanie ekologicznej działalności gospodarczej przez organizacje pozarządowe (i pozyskiwanie środków), tworzenie i rozwój działalności ekoturystycznej, promocja lokalnych produktów, drobna działalność handlowa, doradztwo i szkolenia. Centra Rozwoju Lokalnego w gminach docelowo mają pełnić rolę animatorów rozwoju ekologicznej działalności gospodarczej, czyli inicjować wymianę wiedzy i tworzenie partnerstw. Model określa również wzorcowe formy ekologicznej działalności gospodarczej (działalność rolno-środowiskowa i agroturystyczna, rolnictwo ekologiczne, produkty lokalne, BHP w rolnictwie, grupy producenckie, zdrowa żywność, turystyka kulturowa, energia odnawialna, renaturyzacja rzek, ekoetykietowanie i certyfikacja). Wybór rodzaju prowadzonej działalności zależy od potencjału organizacji, popytu na konkretny rodzaj usług oraz od innych uwarunkowań lokalnych.

Wypracowany model zawiera część instytucjonalno-prawną, dotyczącą zakładania i prowadzenia ekologicznej działalności gospodarczej przez organizacje samorządowe. Uwzględnione zostały najkorzystniejsze rozwiązania organizacyjno-prawne oraz metodyka prowadzenia tego typu działalności (tworzenie Centrów Rozwoju Lokalnego, tworzenie lub przekształcanie organizacji pozarządowych w podmioty gospodarcze, aspekty księgowo, prawne, finansowe). Część merytoryczna modelu obejmuje przykłady nowatorskich form działalności gospodarczej prowadzonych w krajach Europy Zachodniej, które można z powodzeniem wprowadzić w polskich warunkach (w zależności od potencjału lokalnego, miejsca wdrożenia czy możliwości danej organizacji). Dotyczy to przede wszystkim wzorcowych farm ekologicznych, ośrodków edukacji ekologicznej (prezentujących praktyczne zastosowania technologii ekologicznych), ośrodków doradczych obsługujących samorządy i firmy, w tym MŚP, gospodarstw ekologicznych i agroturystycznych.

Poszczególne części modelu można stosować oddzielnie – w zależności od potrzeb, poziomu rozwoju i wiedzy danej organizacji. Rezultat mogą wdrażać przede wszystkim osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem bądź wykluczeniem społecznym, które są zainteresowane podjęciem działalności i pracy w organizacjach społecznych, a także wolontariusze oraz członkowie,



działacze i pracownicy organizacji pozarządowych. Pośrednio model może być wykorzystany również przez władze samorządowe, media lokalne, regionalne i ogólnopolskie, mieszkańców wsi i małych miast zajmujących się wytwarzaniem produktów lokalnych, właściciele gospodarstw agroturystycznych i przedstawiciele lokalnego biznesu. Wysokość nakładów koniecznych do wdrożenia rezultatu zależy od rodzaju wybranej ekologicznej działalności gospodarczej, np. koszt uruchomienia biura doradztwa jest znacznie niższy niż nakłady związane z uruchomieniem produkcji lokalnej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej

Administrator

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

Partnerzy

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

Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty o działalność gospodarczą organizacji pozarządowej

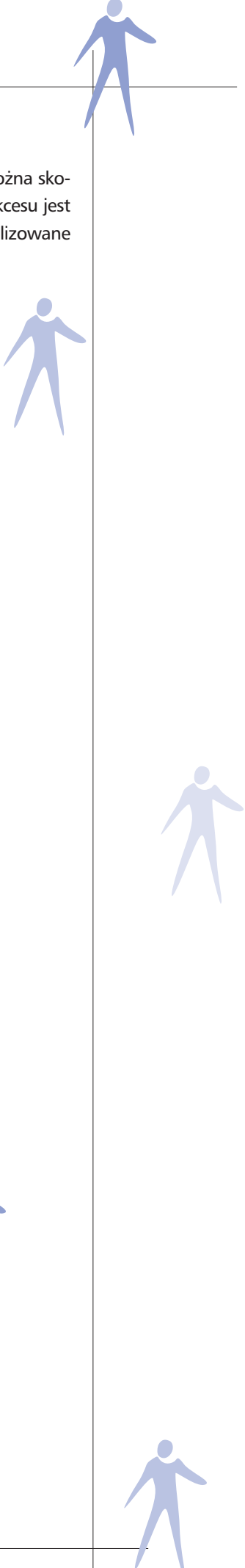
Lokalna organizacja prowadząca działalność gospodarczą może kształtować regionalny rynek pracy poprzez generowanie przychodów, zatrudnianie osób z grup wykluczonych społecznie lub świadczenie usług wpływających na zrównoważony rozwój regionu. Prezentowany model pozwoli organizacjom pozarządowym pełnić w społeczności lokalnej nowe funkcje – pracodawcy i animatora rynku pracy – oraz umożliwi im uzyskanie dodatkowych środków na prowadzenie działań statutowych.

Celem przedstawionego modelu jest aktywizacja trzeciego sektora gospodarki w zakresie kształtowania lokalnego rynku pracy. Prowadzenie działalności gospodarczej pozwoli organizacjom pozarządowym generować przychody, zatrudniać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i świadczyć usługi wpływające na zrównoważony rozwój regionu.

Przyjmując nową rolę gospodarczą, organizacja pozarządowa rozpoczyna działalność jako odrębna jednostka – zakład gospodarczy, oddział lub spółka – której usługi i produkty, oparte o miejscowe zasoby przyrodnicze i kulturowe, koncentrują się głównie na potrzebach rynku turystycznego (tzw. turystyka dziedzictwa). Nadwyżka przychodów z działalności gospodarczej może być przeznaczana na statutowe cele organizacji. Organizacje pozarządowe, które decydują się na prowadzenie działalności gospodarczej, tworzą nowe miejsca pracy i aktywnie kształtują lokalny rynek zatrudnienia. Oferty pracy mogą być kierowane do dowolnych grup docelowych, w zależności od potrzeb lokalnego rynku (m.in.: do młodzieży, długotrwale bezrobotnych). W niektórych przypadkach zatrudnienie konkretnego beneficjenta będzie wymagało skierowania go na odpowiednie szkolenia zawodowe. Jednostka gospodarcza może promować własną ofertę albo nawiązać współpracę z lokalnymi podmiotami wytwórczymi lub usługowymi, aby następnie pośredniczyć w sprzedaży produktów i usług lokalnych wytwórców. Tak szeroki zakres prowadzonej działalności umożliwia poszczególnym organizacjom harmonijne łącznie funkcji społecznych i gospodarczych, co wpływa na rozwój zasobów ludzkich i funkcjonowanie lokalnego rynku pracy.

Dostępne w ramach modelu produkty pomocnicze zawierają opis warunków wstępnych, jakie musi spełnić organizacja, która chce wdrożyć rezultat. Opracowane zostały też: metodyka przekształcania organizacji pozarządowej w pracodawcę i podmiot gospodarczy (z uwzględnieniem warunków formalno-prawnych, finansowych, przykładów dobrych praktyk w formie pakietów szkoleniowych, prezentacji i podręcznika), metodyka tworzenia produktu na rynek turystyki dziedzictwa, metoda tworzenia biznesplanu i kształcenia kadr, model współpracy z organizacjami pomocowymi (m.in.: Powiatowymi Urzędami Pracy) oraz kampania informacyjna skierowana do firm, które stosują politykę społecznej odpowiedzialności biznesu. Uzupełnieniem zestawu gotowych narzędzi jest lista potencjalnych źródeł finansowania podejmowanych przedsięwzięć.

Rezultat może być wykorzystany przez organizacje pozarządowe działające na terenach wiejskich i w małych miastach, instytucje rynku pracy (które mogą stanowić ważny kanał dystrybucji gotowych rozwiązań metodologicznych i produktów pomocniczych) oraz regionalne lub krajowe organizacje pozarządowe i agencje rozwoju regionalnego. Z produktów pomocniczych mogą korzystać duże firmy, stosujące politykę społecznej odpowiedzialności biznesu, które mają możliwość udzielenia pomocy finansowej oraz technicznej podczas realizacji biznesplanów organizacji pozarządowych. Instytucje wdrażające model otrzymują również wsparcie w postaci praktycznego przewodnika i pomocy doradczej. Nakłady konieczne do uruchomienia działalności gospodarczej zależą od rodzaju przedsiębiorstwa



i oferowanego produktu. Aby uzyskać środki niezbędne do stworzenia przedsiębiorstwa, można skorzystać z pomocy publicznej, kredytów bankowych oraz pomocy prywatnej. Kluczem do sukcesu jest jednak generowanie środków własnych firmy. Plany rozwoju beneficjentów mogą być realizowane w ramach współpracy z miejscowym Urzędem Pracy lub instytucjami szkoleniowymi.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku

Administrator

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

Partnerzy

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

Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS)

Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej kompleksowo wspiera aktywizację zawodową osób długotrwale bezrobotnych, szczególnie w formie przygotowania do podejmowania samodzielnej działalności, m.in. w ramach spółdzielni socjalnych, firm. Dzięki uruchomieniu COLPS beneficjenci mogą korzystać w jednym miejscu z rozproszonych dotąd instrumentów i działań różnych instytucji rynku pracy.

Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS) to instytucja kompleksowo wspierająca aktywizację zawodową osób długotrwale bezrobotnych. Beneficjenci są przygotowani do samozatrudnienia lub podjęcia pracy na otwartym rynku. Służy temu system szkoleń teoretycznych, praktyka zawodowa, doradztwo, wsparcie psychologiczne i prawne. Dzięki COLPS w jednym miejscu skupione zostały wszystkie instrumenty i działania wspierające osoby długotrwale bezrobotne i przygotowujące je do powrotu na otwarty rynek pracy. Bezrobotni podnoszą tu swoje kwalifikacje, biorą udział w szkoleniach teoretycznych i odbywają praktykę zawodową. Tematyka szkoleń obejmuje dokładnie te specjalności zawodowe, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Praktyka w COLPS funkcjonuje na zasadzie ścieżek zawodowych, co oznacza, że beneficjenci pracują jedynie pod nadzorem opiekunów praktyk. Przygotowane zostały szkolenia (i „przedsiębiorstwa symulacyjne”) w zakresie usług hotelarskich i gastronomicznych, opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz prowadzenia punktu usługowego. Beneficjenci otrzymują również wsparcie motywacyjno-psychologiczne, co pozwala im przygotować się do samodzielnego działania na rynku pracy.

Elementami składowymi proponowanego rezultatu są: Centrum Motywacji (warsztaty motywacyjne), Akademia Umiejętności (szkolenia teoretyczne i praktyki zawodowe, nauka języków obcych, obsługa komputera) oraz Inkubator Przedsiębiorczości (doradztwo prawne i biznesowe, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, tworzenie biznesplanów, dotacja na rozpoczęcie działalności). Dostępne są również produkty pomocnicze, np.: metoda rekrutacji bezrobotnych, uwzględniająca motywację i predyspozycje zawodowe osób długotrwale bezrobotnych, pakiet socjalny dla bezrobotnych (posiłek, bilet komunikacyjny), klub absolwentów COLPS i punkt opieki nad dziećmi beneficjentów. W ramach opracowanego rezultatu powstają publikacje – w formie multimedialnej i książkowej – na temat zasad tworzenia Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej i wszelkich aspektów jego funkcjonowania, w których przedstawiono m.in.: misję COLPS, regulamin działalności, formy działalności, przykłady współpracy i integracji działań partnerów lokalnego rynku pracy, propozycje warsztatów dla organizacji zainteresowanych utworzeniem Centrum.

Rezultat może być wdrażany przez samorządy lokalne, instytucje rynku pracy i organizacje pozarządowe. Zastosowanie metody wymaga utworzenia sieci współpracy partnerów lokalnego rynku pracy (samorząd, Urząd Pracy, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, przedsiębiorcy), analizy lokalnego potencjału gospodarczego i potrzeb rynku, określenia profilu działalności COLPS, pozyskania lokalu dla Centrum, sformalizowania współpracy partnerstwa i uruchomienia poszczególnych modułów Centrum.

Nakłady niezbędne do wdrożenia rezultatu są związane z utworzeniem zaplecza lokalowo-sprzętowego COLPS oraz jego bieżącą działalnością (koszty stałe i wsparcie beneficjentów). Możliwe jest korzystanie z różnych źródeł finansowania: środków Europejskiego Funduszu Społecznego, subwencji gminnych, Regionalnych Programów Operacyjnych, środków Funduszu Pracy lub przychodów ze sprzedaży usług własnych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

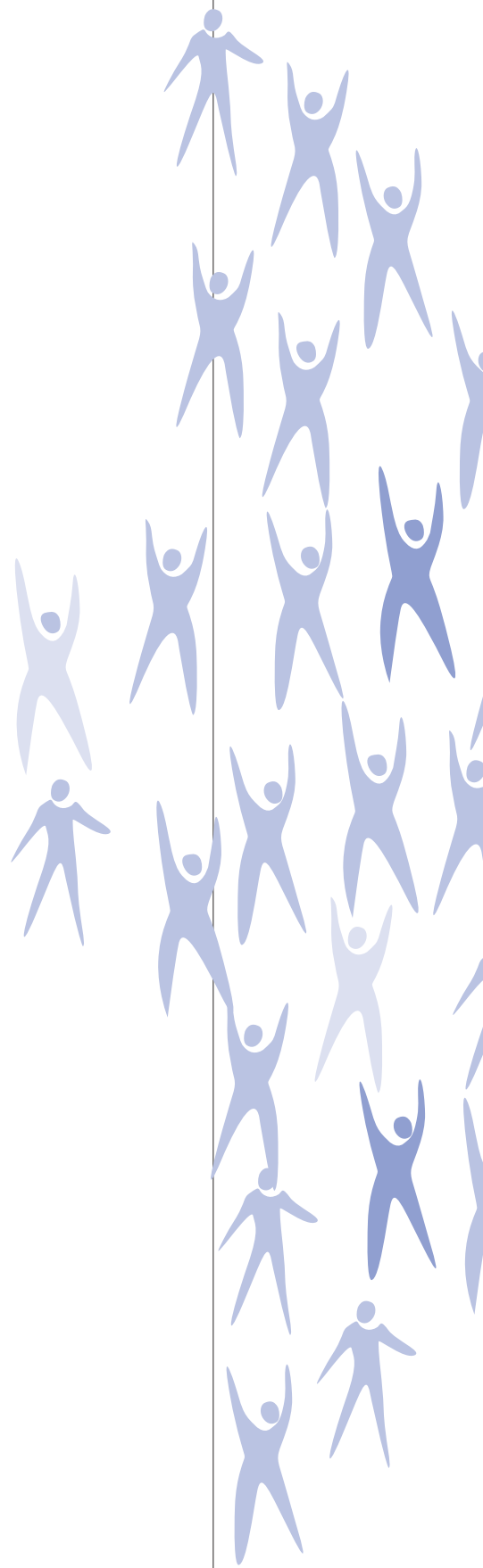
Na fali

Administrator

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

Partnerzy

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



Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane

W skład rezultatu wchodzi model i narzędzia umożliwiające efektywne wsparcie gospodarki społecznej na szczeblu lokalnym. Dostępne są programy szkoleniowe dla pracowników społecznych lub inicjatorów projektów lokalnych, model doradztwa i wsparcia finansowego oraz modele promocji gospodarki społecznej i diagnostyki lokalnego potencjału społecznego.

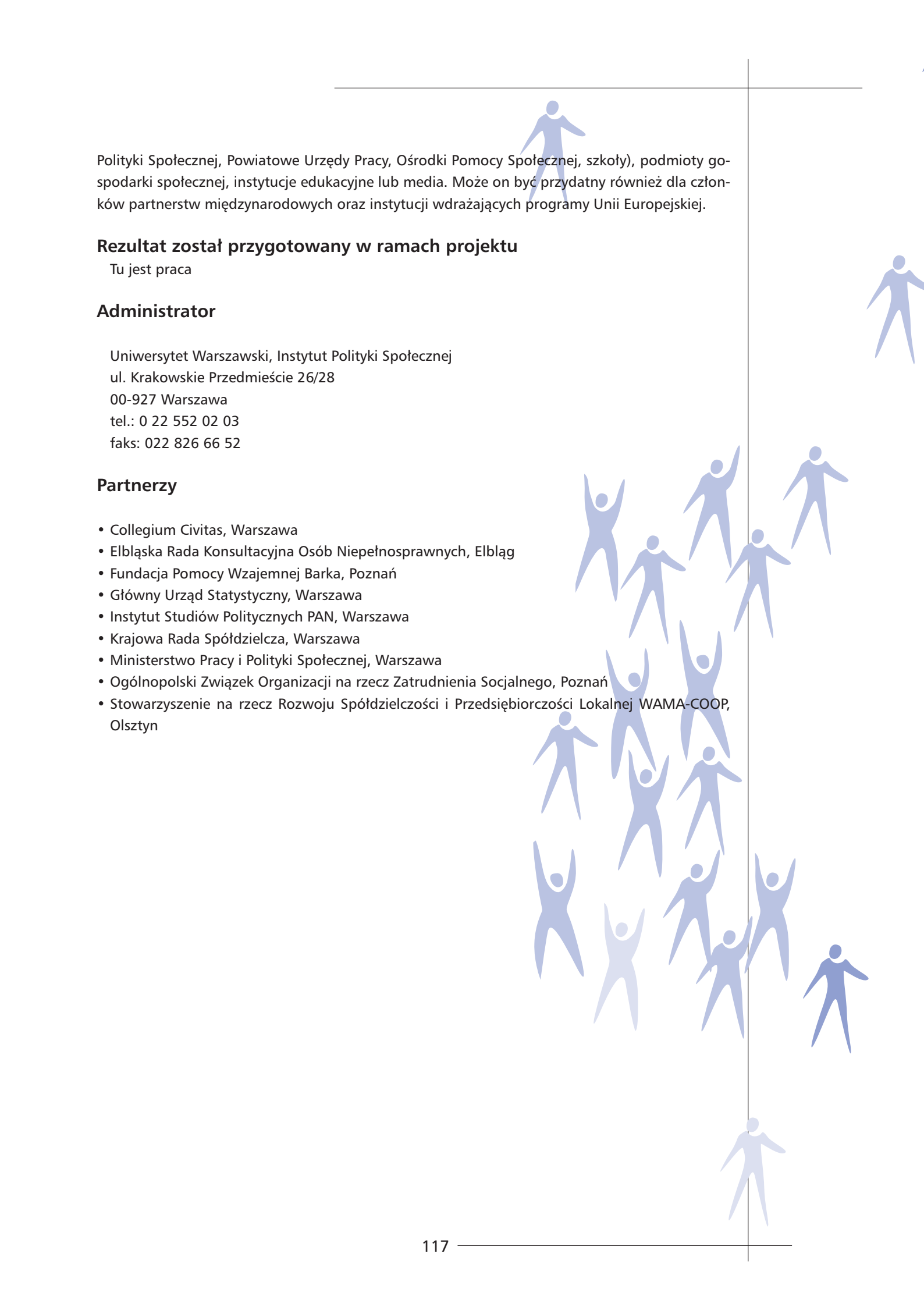
Spójny system wsparcia krajowej gospodarki społecznej to nowe narzędzie rozwoju społeczno-gospodarczego na szczeblu lokalnym. Opracowany model kształcenia – uwzględniający doświadczenia krajów Unii Europejskiej – obejmuje podstawy interdyscyplinarnej wiedzy akademickiej i pozwala na rozwinięcie praktycznych umiejętności. Rezultat kierowany jest zarówno do osób przygotowujących się do tworzenia spółdzielni socjalnych i innego rodzaju podmiotów gospodarki społecznej na danym terenie, jak również do pracowników i liderów pracujących z osobami wykluczonymi społecznie lub narażonymi na wykluczenie. Proces edukacyjny pozwala tworzyć innowacyjne lokalne strategie rozwoju i ułatwia reintegrację bezrobotnych beneficjentów na rynku pracy.

Rezultat składa się z kilku elementów. Pierwszy z nich to koncepcja innowacyjnego systemu profesjonalnego kształcenia pracowników i kadry przedsiębiorstw społecznych oraz realizatorów lokalnych, w tym przedstawicieli instytucji publicznych, odpowiedzialnych za rozwój usług społecznych na danym terenie. Opracowane zostały programy nauczania na poziomie studiów podyplomowych (Studium Podyplomowego Zarządzania Gospodarką Społeczną), regionalne warsztaty przedsiębiorczości społecznej dla liderów i pracowników przedsiębiorstw społecznych – wraz z systemem staży – oraz materiały edukacyjne (dostępne w formie drukowanej i elektronicznej).

Kolejnym elementem rezultatu jest model systemu doradztwa i wsparcia finansowego dla lokalnych inicjatyw założycielskich i lokalnych podmiotów gospodarki społecznej – Polska Kasa Wspierania Gospodarki Społecznej. To nowy, zintegrowany serwis doradczo-finansowy dla podmiotów zajmujących się przedsiębiorczością społeczną, wzmacniający potencjał organizacji obywatelskich, grup założycielskich oraz spółdzielni, a tym samym zapewniający wsparcie organizacyjne i finansowe. Rezultat obejmuje również system doradztwa ekonomicznego i prawnego dla osób rozpoczynających działalność w sektorze gospodarki społecznej oraz system wsparcia finansowego (fundusz kredytowy, gwarancje kredytowe).

W skład rezultatu wchodzi także: model diagnostyki potencjału i funkcji gospodarki społecznej oraz model centrum monitorującego gospodarkę społeczną (Krajowe Obserwatorium Gospodarki Społecznej). Opracowane zostały ponadto narzędzia badawcze i techniki diagnozowania różnych grup podmiotów gospodarki społecznej i potrzeb lokalnych, a także nowe narzędzia dla służb statystyki społecznej. Ostatnią częścią modelu jest system promocji, umożliwiający stworzenie i utrzymanie pozytywnego wizerunku gospodarki społecznej.

Dzięki wdrożeniu rezultatu możliwe jest odpowiednie przygotowanie lokalnych liderów zmian społecznych, podniesienie efektywności instytucji gospodarki społecznej, włączenie środowisk badawczych w rozwój samoorganizacji społeczno-ekonomicznej wspólnot lokalnych oraz wprowadzenie modeli kształtowania gospodarki społecznej do instytucji edukacyjnych. Model wsparcia mogą stosować jednostki administracji rządowej i samorządowej (m.in.: Regionalne Ośrodki



Polityki Społecznej, Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, szkoły), podmioty gospodarki społecznej, instytucje edukacyjne lub media. Może on być przydatny również dla członków partnerstw międzynarodowych oraz instytucji wdrażających programy Unii Europejskiej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Tu jest praca

Administrator

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

Partnerzy

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

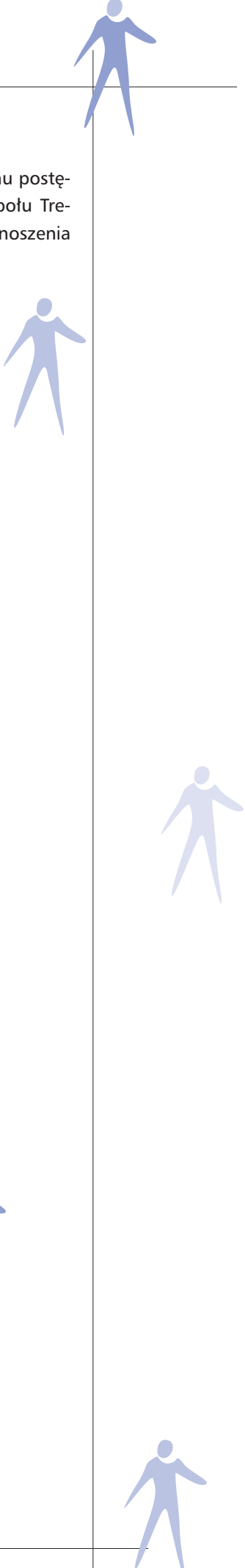
Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem

Dzięki wdrożeniu modelu aktywizacji zawodowej dorosłych osób z autyzmem beneficjenci zyskują szansę szerszego uczestnictwa w życiu społecznym oraz skorzystania z dostosowanej do ich potrzeb terapii. W ramach modelu opracowano także metodę tworzenia Zespołu Trenerów Pracy, skutecznie wspierających osoby z autyzmem. Celem niniejszej inicjatywy jest także zwiększanie świadomości społecznej w zakresie problemu autyzmu.

Celem proponowanego rezultatu jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób z autyzmem oraz budowa profesjonalnego Zespołu Trenerów Pracy. Model aktywizacji zawodowej i społecznej jest oparty na metodach stosowanych w krajach Unii Europejskiej (m.in.: w Finlandii, Holandii, Belgii czy Wielkiej Brytanii), a wypracowane rozwiązania zostały adaptowane z uwzględnieniem polskich realiów. Dotychczas w Polsce nie stworzono spójnego programu aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem, ani też nie wykształcono kadry specjalistów, która mogłaby oferować wsparcie zawodowe połączone z terapią. Dzięki proponowanemu modelowi aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem możliwe jest stworzenie i przeszkolenie tzw. Zespołu Trenerów Pracy, czyli osób profesjonalnie przygotowanych do pracy z dorosłymi ludźmi cierpiącymi na tę chorobę. Opracowany system edukacji i pracy pozwala podnieść jakość życia zarówno chorych, jak i ich rodzin. W ramach modelu dostępne są kompletne rozwiązania prawne, które mogą być wykorzystane w ramach rządowego, resortowego lub regionalnego programu na rzecz aktywizacji zawodowej osób z autyzmem.

Model składa się z trzech komponentów: systemu przygotowania i zasad organizacji pracy oraz skutecznego wsparcia osób z autyzmem, systemu przygotowania i zasad organizacji pracy Zespołu Trenerów Pracy oraz strategii budowania świadomości społecznej. Tak opracowana struktura umożliwi zwiększenie efektywności wsparcia i włączanie problemów osób autystycznych w szerszy kontekst społeczny. Aby ułatwić wdrażanie rezultatu, przygotowano specjalne narzędzie multimedialne składające się z: modelu przygotowania do pracy osób z autyzmem (formularze oceny potencjalnych pracowników, spis procedur ustalania celów i planu postępowania dla indywidualnego pracownika), modelu przygotowania kadry (czyli Zespołu Trenerów Pracy) do pracy z osobami z autyzmem (katalog sposobów i zasad postępowania wyznaczających standardy pracy z osobami autystycznymi, wymagany zakres wiedzy i umiejętności, zasady budowania zespołów zawodowych pod nadzorem psychologa), modelu organizacji pracy z beneficjentami (zakres obowiązków, system komunikacji w zespole, procedury prowadzenia dokumentacji, strategia postępowania w sytuacjach kryzysowych), modelu wspierania w pracy osób z autyzmem (wsparcie psychologiczne i rehabilitacja, rozwój komunikacji z pracownikami, motywacja poprzez sport, aktywności artystyczne, udział w życiu społecznym i kulturalnym społeczności lokalnej) oraz strategii budowania świadomości społecznej (techniki analizy sytuacji i wyboru grupy docelowej, tanie i skuteczne techniki docierania do wybranych grup odbiorców, techniki konstruowania przekazu).

Rezultat może być wdrażany przede wszystkim przez 45 organizacji działających na rzecz osób z autyzmem, skupionych w Porozumieniu Autyzm–Polska. Model może również zainteresować inne organizacje i stowarzyszenia, które chcą wspierać osoby autystyczne (lub dotknięte innym rodzajem niepełnosprawności), koalicje społeczne i partnerstwa oraz szkoły ponadgimnazjalne z klasami przysposobienia do pracy w ramach szkolnictwa specjalnego. Model może być wykorzystywany również podczas tworzenia programów nauczania dla uczniów z autyzmem w szkołach specjalnych. Aby wdrożyć gotowy rezultat, konieczne jest rozpoznanie sytuacji osób z autyzmem



w danej społeczności lokalnej, współpraca z rodzicami w zakresie ustalania celów i planu postępowania, przyjęcie standardów zawartych w modelu, utworzenie i przeszkolenie Zespołu Trenerów Pracy, utworzenie stanowisk pracy dla beneficjentów i wdrożenie strategii podnoszenia świadomości społecznej. Minimalny czas funkcjonowania modelu wynosi 2 lata.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa

Administrator

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

Partnerzy

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

Upowszechnianie modelowej instytucji doradczej oraz modelowych rozwiązań przedsiębiorstw społecznych i promowanie dobrych praktyk w tym zakresie, w szczególności zaś działań służących poprawie sytuacji zawodowej osób chorujących psychicznie i osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia

Modelowa interdyscyplinarna instytucja doradcza oferuje usługi wsparcia dla nowych lub istniejących przedsiębiorstw społecznych, również dla tych, które zatrudniają osoby chore psychicznie. Opracowano metodologię efektywnej współpracy grupy ekspertów i szczegółowy opis całego procesu doradztwa. Powstały także cztery modelowe przedsiębiorstwa, łączące w sobie zarówno aspekty biznesowe, jak i społeczne.

Proponowany rezultat to model instytucji doradczej dla istniejących oraz powstających przedsiębiorstw społecznych oraz modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Umożliwia on zwiększanie zatrudnienia osób chorujących psychicznie oraz poprawę jakości miejsc pracy przeznaczonych dla tej grupy społecznej. Pomoc dla osób chorych psychicznie dotyczy trzech obszarów: wsparcia rozwoju przedsiębiorstw społecznych, informacji i doradztwa oraz działań edukacyjnych. Usługi doradcze dla przedsiębiorstw społecznych są oferowane w postaci konsultacji osobistych, jak również za pośrednictwem Internetu. Opracowanie najlepszych rozwiązań – uwzględniających możliwości lokalne i ponadlokalne, struktury administracyjne oraz uwarunkowania grupy docelowej – jest wynikiem współpracy ekspertów biznesowych, przedstawicieli administracji publicznej, specjalistów ds. zdrowia psychicznego oraz beneficjentów. Metodologia interdyscyplinarnej współpracy grupy doradców może być przetestowana w tworzonych w projekcie przedsiębiorstwach społecznych. W ramach rezultatu dostępny jest opis i analiza kolejnych kroków procesu doradztwa – od momentu zidentyfikowania potrzeby wsparcia, poprzez jego kolejne etapy, aż do mierzenia i monitoringu efektów doradztwa. Opracowano również modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia przedsiębiorstw społecznych – dotyczące m.in. struktury zarządzania i finansowania, marketingu, pozyskiwania zleceń, współpracy wewnętrznej (między pracownikami) i zewnętrznej (w tym z władzami różnych szczebli) – zaprezentowane na przykładzie czterech modelowych organizacji tego typu (gastromia, catering, wypożyczalnia rowerów i usługi związane z utrzymaniem czystości), których działalność łączy w sobie zarówno aspekty społeczne, jak i gospodarcze.

Instrumentami pomocniczymi, ułatwiającymi wdrożenie modelu, są programy edukacyjne dla kadry zarządzającej przedsiębiorstw społecznych oraz dla osób ze schorzeniami psychicznymi. Przygotowane zostały również modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia miejsc pracy w administracji publicznej (zarówno dla osób chorych psychicznie, jak i dla osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia), propozycje instrumentów finansowych, umożliwiających efektywne wspieranie przedsięwzięć gospodarki społecznej (wraz z uwarunkowaniami prawno-finansowymi w tym zakresie) przez inwestorów indywidualnych i instytucjonalnych oraz projekty tworzenia sieci wsparcia z udziałem rodzin osób chorujących i członków społeczności lokalnej. W ramach modelu dostępne są narzędzia ewaluacji projektów społecznych i podręcznik dobrych praktyk.

Wdrażaniem kompleksowej instytucji doradczej powinny zająć się osoby, które dysponują wiedzą i doświadczeniem w pracy z osobami niepełnosprawnymi, pracy socjalnej oraz współpracy z sektorem samorządowym, a także wiedzą z zakresu prawa, ekonomii, finansów, marketingu i zarządzania. Z uwagi na złożoność i wszechstronność modelu, nie należy go wdrażać masowo (konieczne jest pozyskanie kompetentnych ekspertów, zainteresowanych świadczeniem usług doradztwa w wybranej formule). Modelowe rozwiązania dotyczące tworzenia przedsiębiorstw społecznych oraz dobre praktyki w tym zakresie mogą być natomiast powszechnie wykorzystywane przez organizacje pozarządowe, ośrodki edukacyjne, władze samorządowe, środowiska biznesowe, instytucje rynku pracy, bądź przez pracodawców prywatnych.

Koszty związane z działaniami instytucji doradczej zależą od długości okresu pracy eksperta (ekspertów). Natomiast nakłady ponoszone w związku z uruchomieniem przedsiębiorstwa społecznego obejmują: koszty administracyjno-lokalowe, koszty wyszkolenia i wynagrodzenia personelu oraz finansowanie bieżącego funkcjonowania. Wysokość kosztów utworzenia przedsiębiorstwa społecznego zależy bezpośrednio od rodzaju i skali prowadzonej działalności gospodarczej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej – „Cogito”

Administrator

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

Partnerzy

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

ATLAS dobrych praktyk ekonomii społecznej – mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji wybranych replikowanych przedsięwzięć ekonomii społecznej

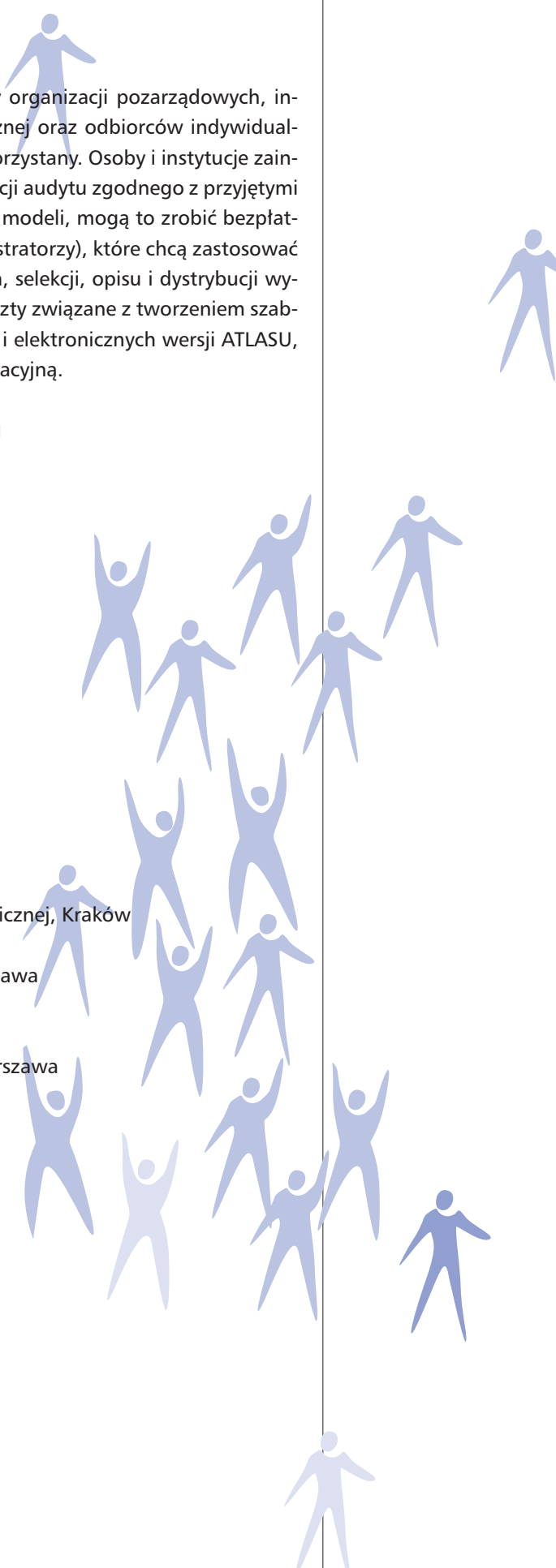
ATLAS dobrych praktyk ekonomii społecznej to mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji możliwych do powielenia przedsięwzięć ekonomii społecznej. Obejmuje on zarówno opisy dobrych praktyk i warunków koniecznych do ich replikacji, jak i bazę danych osób, które mogą pomóc we wdrożeniach inicjatyw ekonomii społecznej. Proponowany mechanizm umożliwia aktywizację społeczności lokalnych i włączanie ich w działania zmierzające do poprawy jakości projektów ekonomii społecznej.

Celem rezultatu jest szerokie badanie przedsięwzięć ekonomii społecznej i określenie warunków prawnych, instytucjonalnych, finansowych i kulturowych, w jakich mogą się one rozwijać. Proponowany model umożliwia stworzenie czytelnego i uporządkowanego opisu selekcji i weryfikacji produktów ekonomii społecznej w Polsce. Rezultat główny to ATLAS dobrych praktyk ekonomii społecznej, czyli mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji wybranych przedsięwzięć ekonomii społecznej.

W ATLASIE przedstawiono mechanizmy poszukiwania i weryfikacji inicjatyw, które mogą stanowić replikowany model przedsięwzięć ekonomii społecznej. Opracowane zostały również mechanizmy definiowania dobrych praktyk w zakresie ekonomii społecznej, w tym także sposób ich wdrażania i funkcjonowania. Grupa dobrych praktyk zawartych w ATLASIE dzieli się na trzy kategorie: 1) ekonomia społeczna w działaniach na rzecz osób indywidualnych, 2) konkretne modele przedsiębiorstw ekonomii społecznej z podziałem na grupy docelowe i branże oraz 3) praktyki na poziomie wspólnoty, zgodne z zasadami ekonomii społecznej. ATLAS zawiera szczegółowe opisy przedsięwzięć (narracja, zdjęcia) oraz warunków, w jakich możliwe jest wdrożenie danego modelu, wraz z przykładami dokumentacji technicznej (np. wzorami pism, statutów, standardami usług), oraz informacje ułatwiające wdrażanie inicjatyw w różnych środowiskach (miasto, wieś, gmina). Znajduje się tam również baza danych osób, które dysponują odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem, aby pomagać potencjalnym beneficjentom ekonomii społecznej i w ten sposób wspierać replikację dobrych praktyk w Polsce. Baza zawiera dane trzech grup osób: konsultantów ekonomii społecznej w różnych jej dziedzinach, praktyków, którzy inicjowali przedsięwzięcia ekonomii społecznej i potrafią przekazać zdobytą dzięki temu wiedzę oraz liderów, osób rozpoznawalnych, które zechcą promować ATLAS.

Istotną część rezultatu stanowi system promocji ATLASU, obejmujący publikacje dobrych praktyk, publikacje w formie elektronicznej (online, CD), serię artykułów prasowych, reportaże w mediach, konferencje, seminaria i spotkania. Ważnym elementem jest również model bezpośredniej aktywizacji ATLASU i zawartych w nim praktyk, uwzględniający udział odpowiednio przeszkolonych konsultantów świadczących usługi doradcze na rzecz przedstawicieli organizacji zainteresowanych wykorzystaniem dobrych praktyk ekonomii społecznej.

Odbiorcami ATLASU mogą być poszczególne osoby, jak również całe środowiska, które tworzą pionierskie przedsiębiorstwa ekonomii społecznej w Polsce (w ich przypadku mechanizm ATLASU można potraktować jako sposób obiektywnej oceny jakości podejmowanych działań i mechanizm promocji opracowanych rozwiązań). Ponadto ATLAS może zainteresować członków społeczności



lokalnych, pracowników administracji samorządowej, działaczy organizacji pozarządowych, instytucji zajmujących się analizą przedsięwzięć ekonomii społecznej oraz odbiorców indywidualnych. Koszt wdrożenia zależy od tego, jak rezultat zostanie wykorzystany. Osoby i instytucje zainteresowane wdrożeniem ATLASU muszą ponieść koszty organizacji audytu zgodnego z przyjętymi kryteriami. Osoby, które chcą skorzystać z opisanych w ATLASIE modeli, mogą to zrobić bezpłatnie (open source). Natomiast instytucje tworzące ATLAS (administratorzy), które chcą zastosować gotowy rezultat sekwencji danych – mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji wybranych przedsięwzięć ekonomii społecznej – muszą ponieść koszty związane z tworzeniem szablonów opisów dobrych praktyk, przygotowaniem drukowanych i elektronicznych wersji ATLASU, informacją i promocją, aktywizacją, stażami oraz opieką konsultacyjną.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej

Administrator

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

Partnerzy

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

Przygotowanie i przetestowanie metody tworzenia przedsiębiorstwa społecznego przez osoby opiekujące się dziećmi lub chorymi

W ramach rezultatu wypracowano nową metodę aktywizacji zawodowej osób wykluczonych z rynku pracy – ułatwiającą tworzenie przedsiębiorstw społecznych – która obejmuje także system opieki nad osobami zależnymi od beneficjentów. Aktywizacja zawodowa, uzupełniona szkoleniami, przyczynia się do rozwoju inicjatyw społecznych i działalności, np. w formie spółdzielni socjalnych. Model jest elastyczny – zakłada możliwość wprowadzania zmian i modyfikacji w zależności od konkretnych wymagań.

W ramach rezultatu została wypracowana i przetestowana metoda tworzenia przedsiębiorstwa społecznego (spółdzielni socjalnej) przez osoby, które z powodu opieki nad dziećmi lub osobami chorymi są wykluczone z rynku pracy bądź zagrożone takim wykluczeniem. Jej głównym celem jest zapewnienie przygotowania merytorycznego do tworzenia i prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego oraz rozwiązanie problemu opieki nad osobami zależnymi od beneficjentów. Osoby zakładające przedsiębiorstwa społeczne biorą udział w szkoleniach, których tematyka jest podzielona na dwa pakiety: podstawowy, przygotowujący do prowadzenia działalności gospodarczej (obsługa komputera, obsługa urzędów biurowych, prowadzenie rozliczeń, pozyskiwanie zleceń i środków finansowych, tworzenie pism oficjalnych, a także opieka nad osobami starszymi i dziećmi), oraz zawodowy, ściśle związany z rodzajem prowadzonej działalności gospodarczej. Grupa tworząca przedsiębiorstwo społeczne zapewnia opiekę nad osobami zależnymi. W tym celu zakładane są niewielkie świetlice, przedszkola czy punkty opieki nad osobami starszymi, które z czasem mogą zostać przekształcone w samodzielne podmioty działające na otwartym rynku.

Omawiany model ma postać przewodnika „krok po kroku”, co oznacza, że działania niezbędne do powołania przedsiębiorstwa społecznego – począwszy od zasad rekrutacji pracowników przedsiębiorstwa, a skończywszy na zdefiniowaniu warunków koniecznych do jego efektywnego funkcjonowania na rynku – prezentowane są tam w ściśle określonej kolejności. Przewodnik zawiera propozycje konkretnych rozwiązań prawnych (statut spółdzielni socjalnej, wzory umów), omówienie trybu powoływania przedsiębiorstw, opis pakietów szkoleniowych (pakiet podstawowy uwzględniający zajęcia z psychologiem oraz pakiet zawodowy), propozycje rozwiązań związanych z opieką nad dziećmi i osobami starszymi, metody pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania i zleceń oraz wzory biznesplanów. Znajdują się tam również informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia ze strony jednostek samorządu lokalnego oraz organizacji pozarządowych. Pakiety szkoleniowe, przewodnik i pozostałe materiały są dostępne w formie drukowanej oraz elektronicznej.

Celem opracowanego rezultatu jest rozwiązywanie problemów beneficjentów, którzy nie mogą znaleźć pracy z powodu ograniczonej dyspozycyjności, dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych lub braku tych kwalifikacji. Z uwagi na swój uniwersalny charakter projekt ten może zostać wykorzystany również w przypadku innych grup wykluczonych, np. niepełnosprawnych czy bezrobotnych powyżej 50 roku życia, a także osób, które chcą otworzyć własną działalność gospodarczą. Jego wdrażaniem mogą się zająć osoby bezrobotne lub grupy osób bezrobotnych, osoby zainteresowane samozatrudnieniem, samorządy terytorialne, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe lub jednostki i organizacje wspierające przedsiębiorczość. Koszt uruchomienia przedsiębiorstwa społecznego jest uzależniony od liczby zatrudnianych pracowników i przedmiotu podjętej działalności. Koszty przedsiębiorstwa mogą być pokrywane z przychodów pochodzących z bieżącej działalności, natomiast koszty uruchomienia powinny zostać sfinansowane ze źródła zewnętrznego.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Fenix

Administrator

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

Partnerzy

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

Model Inkubatora Gospodarki Społecznej

W ramach rezultatu przygotowano szczegółowy opis modelu Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej, czyli małej instytucji doradczej wspierającej powstawanie nowych podmiotów gospodarczych (głównie spółdzielni socjalnych) w III sektorze. Opracowany został spójny system wspomagający pełny proces tworzenia spółdzielni socjalnej, który ułatwia replikowanie modelowych podmiotów gospodarczych.

Cel rezultatu to systemowe wsparcie tworzenia miejsc pracy w gospodarce społecznej (w trzecim sektorze), głównie spółdzielni socjalnych. Podstawą rozwiązania jest Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej (WISP), czyli mała instytucja doradcza wspierająca (z wykorzystaniem Internetu) powstawanie nowych podmiotów w obszarze gospodarki społecznej – od momentu poszukiwania niszy na rynku aż do przygotowania dokumentów i pozyskania środków finansowych niezbędnych do założenia nowego podmiotu. Nowe przedsiębiorstwa mogą skorzystać z sieci wsparcia, która zapewnia usługi szkoleniowe, ułatwia pozyskiwanie środków finansowych w początkowej fazie działalności, a także pomaga w zdobywaniu zleceń i klientów. Opracowany został spójny system wspierania całego procesu tworzenia spółdzielni socjalnej, uwzględniający uwarunkowania lokalne i ramy prawne. Ponadto dla potrzeb III sektora zaadaptowano narzędzia stosowane na otwartym rynku, m.in.: plany biznesowe, studia wykonalności, procedury oceny ryzyka oraz montaż finansowy. Dzięki tworzeniu miejsc pracy w III sektorze – a zwłaszcza w spółdzielniach socjalnych – osoby długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne oraz przedstawiciele innych grup marginalizowanych zyskują realną szansę zdobycia zatrudnienia.

Najważniejszym elementem proponowanego rezultatu jest szczegółowy opis modelu inkubatora gospodarki społecznej w formie książkowej lub elektronicznej (online). Obejmuje on m.in.: listę warunków wstępnych oraz środków niezbędnych do utworzenia inkubatorów, szczegółową procedurę działania i strukturę organizacyjną Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej, opisy stanowisk i profile doradców, zbiór wzorów dokumentów, statutów, regulaminów, umów i procedur oceny ekonomicznej przedsięwzięć, podejmowania decyzji i oceny ryzyka. Znajdują się tam również informacje na temat dobrych praktyk – modele spółdzielni socjalnych, sposoby tworzenia sieci wsparcia dla konkretnych rodzajów spółdzielni, a także wzory sprawdzonych w praktyce biznesplanów oraz sieci wsparcia dla spółdzielni socjalnych działających w różnych branżach.

Produktem pomocniczym są tzw. przepisy na spółdzielnie socjalne, czyli proste i przejrzyste opisy (dostępne w formie książkowej lub online), które umożliwiają powielanie sprawdzonych przez WISP modeli spółdzielni socjalnych: wielobranżowej, remontowo-budowlanej i zajmującej się opieką nad osobami starszymi i chorymi. Obejmują one m.in.: modelowy plan biznesowy, programy szkoleń dla potencjalnych członków spółdzielni oraz niezbędne dokumenty (zakres obowiązków, struktura organizacyjna, regulamin pracy, struktura wynagrodzeń, umowy, obieg dokumentów itd.).

Czas wdrażania inkubatora wynosi około 1 roku, a w przypadku spółdzielni 1–1,5 roku do momentu osiągnięcia etapu samofinansowania (pod warunkiem sprawnie działającej sieci wsparcia). Wdrożeniem Inkubatora Gospodarki Społecznej mogą być zainteresowane samorządy terytorialne, instytucje rynku pracy, w szczególności Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe oraz organizacje wspierające tworzenie nowych podmiotów gospodarczych (inkubatory, firmy konsultingowe). Oprócz wymienionych instytucji, z „przepisów na spółdzielnie socjalne” mogą skorzystać także osoby bezrobotne. Działania konieczne do wdrożenia rezultatu to m.in.: dobór

i przeszkolenie specjalistów do pracy w inkubatorze, stworzenie odpowiednich warunków pracy, zapewnienie stabilnego finansowania, identyfikacja nisz rynkowych, opracowanie biznesplanów, dobór beneficjentów do pracy w spółdzielni, przeprowadzenie szkoleń i promocja projektu w społeczności lokalnej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

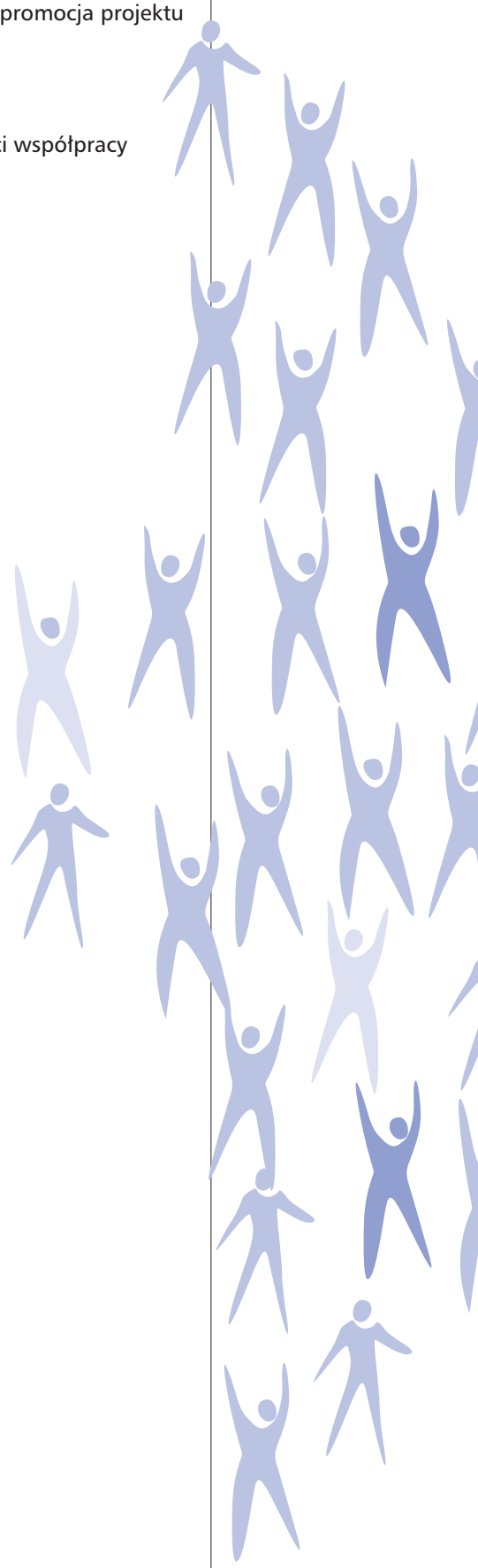
Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy

Administrator

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

Partnerzy

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



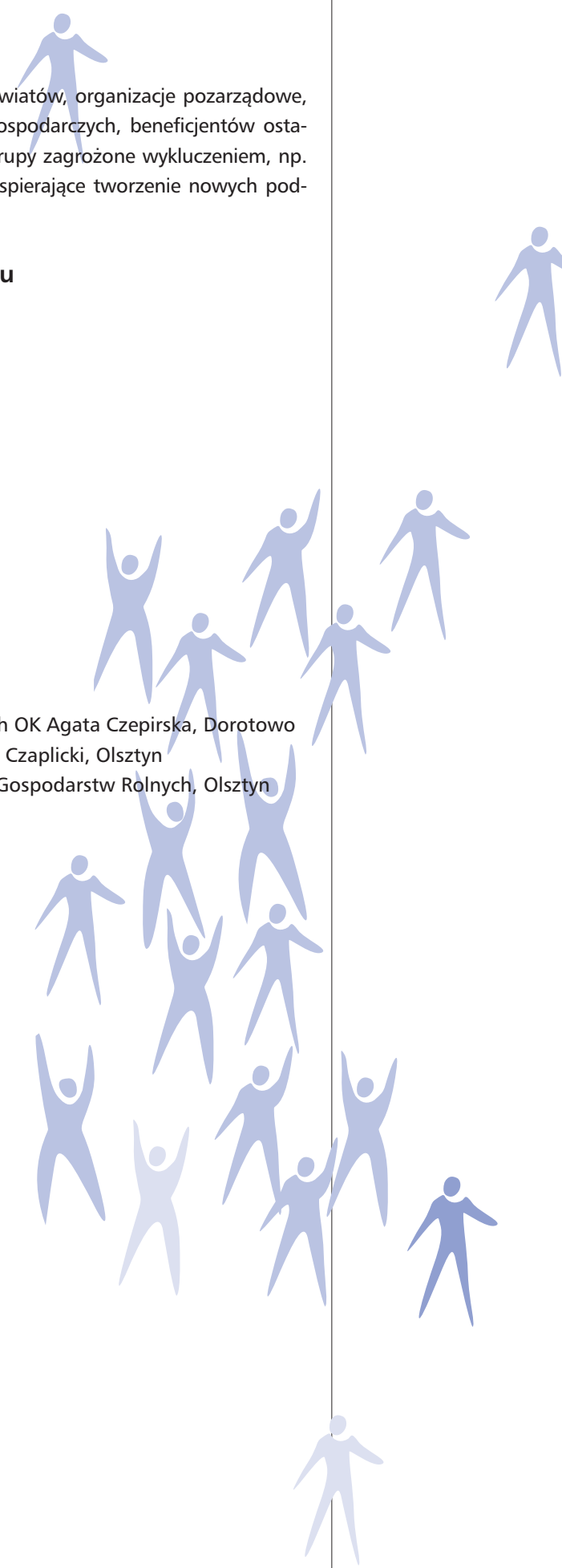
Model przedsiębiorstw społecznych działających w systemie franchisingu

Dzięki wdrożeniu proponowanego modelu osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy zyskują dostęp do niezbędnej wiedzy, narzędzi i kapitału, a także wsparcie w zakresie tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Inicjatorzy przedsiębiorstw społecznych działających na podstawie umowy franczyzowej (franchisingu) korzystają ze znanej i wypracowanej marki, co istotnie wpływa na zmniejszenie ich ryzyka biznesowego. System spółdzielni franczyzowych pomaga w rozwoju regionu oraz przyczynia się do powstawania nowych, atrakcyjnych miejsc pracy.

Proponowany rezultat to model tworzenia, funkcjonowania i finansowania przedsiębiorstw społecznych działających w systemie franchisingu. W jego skład wchodzi również: inkubator przedsiębiorczości, strategia budowy marki, a także koncepcja Domu Dziennego Pobytu. Celem funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych jest rewitalizacja regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy oraz aktywizacja zawodowa grup długotrwale bezrobotnych. Przygotowany model obejmuje spółdzielnie społeczne działające w branży produktów tradycyjnych oraz usług turystycznych i okoturystycznych. Model łączy dwa aspekty funkcjonowania – ekonomiczny oraz społeczny (część wypracowanego zysku jest przeznaczana na cele społeczne: szkolenia zawodowe, zakładanie świetlic oraz domów dziennego pobytu, zapewniających opiekę nad osobami zależnymi od zatrudnionych w spółdzielni pracowników). Do zadań przedsiębiorstw społecznych należy również współpraca i kontakt z lokalnymi pracodawcami i samorządem w zakresie promocji regionu oraz rozwoju infrastruktury społecznej. Działania te znacznie ułatwiają udzielanie efektywnego wsparcia osobom wkraczającym na otwarty rynek pracy (dotychczas korzystającym z zatrudnienia socjalnego), a także wpływają na zwiększenie poziomu wiedzy na temat tworzenia miejsc pracy w III sektorze i umożliwiają stworzenie modelu współpracy oraz porozumienia społeczności lokalnych.

Funkcjonowanie przedsiębiorstw społecznych w ramach modelu opiera się na zasadach franchisingu społecznego. Franczyzodawca nie czerpie bezpośrednich korzyści finansowych ze wspierania franczyzobiorcy (korzystającego z wytworzonej marki, nazwy, znaków handlowych, modelu funkcjonowania biznesowego, doświadczenia, wiedzy i metody działania opracowanej przez dawcę licencji). Na podstawie zawartej umowy franczyzobiorca ponosi jedynie opłaty związane z celami statutowymi, takimi jak fundusze: marketingowy, szkoleniowy i wzajemnych poręczeń gwarancyjnych. Taki sposób działania biznesowego wpływa na obniżenie ryzyka związanego z uruchomieniem działalności gospodarczej. Wzajemne relacje określa umowa, w której sprecyzowane są szczegółowe warunki funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych w sieci franczyzowej, np. wymagania jakościowe czy odpowiednia prezentacja marki. Właściciel licencji pełni rolę inkubatora biznesu spółdzielczego, tzn. zapewnia wsparcie szkoleniowo-doradcze dla osób zainteresowanych tą formą działalności gospodarczej (know-how, szkolenia, reedukacja). Dzięki wdrożeniu rezultatu możliwe jest zwiększenie kwalifikacji osób wykluczonych z rynku pracy i umożliwienie im samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej.

W skład modelu przedsiębiorstw społecznych działających w systemie franchisingu wchodzi kilka elementów: metodologia budowy marki i strategii marketingowej (raporty dotyczące zdefiniowanego i zbadanego rynku produktu lokalnego oraz strategia marketingowa), katalog produktów lokalnych i regionalnych oraz sposób ich tworzenia, model zakładania spółdzielni społecznych w oparciu o działanie inkubatora (tworzenie inkubatora, reguły funkcjonowania, Dom Dziennego Pobytu) oraz schemat korzystania z franchisingu (wewnętrzne procedury zarządzania franczyzą, szczegółowy podręcznik operacyjny w formie drukowanej lub elektronicznej).

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

Rezultat może być wdrażany przez przedstawicieli gmin i powiatów, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa (w tym spółdzielnie), partnerów społeczno-gospodarczych, beneficjentów ostatecznych (stowarzyszenia bezrobotnych, organizacje rolnicze, grupy zagrożone wykluczeniem, np. niepełnosprawnych), instytucje rynku pracy oraz organizacje wspierające tworzenie nowych podmiotów gospodarczych (inkubatory, firmy konsultingowe).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Mazurski Feniks

Administrator

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

Partnerzy

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

Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów składowych do praktycznego zastosowania

Model umożliwia kompleksowe wsparcie organizacji lokalnych, a tym samym wzmacnia potencjał i znaczenie organizacji pozarządowych oraz ułatwia im działalność w obszarze gospodarki społecznej. Najważniejszymi komponentami opracowanego rezultatu są: Inkubator Organizacji Pozarządowych, Edukacja w Trzecim Sektorze oraz Ośrodki Partnerstwa Lokalnego. Rezultat zawiera propozycje zmian w otoczeniu działalności organizacji.

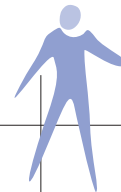
Elementami składowymi proponowanego systemu są: Inkubatory Organizacji Pozarządowych, szkolenia oraz Ośrodki Partnerstwa Lokalnego. Przygotowane rozwiązania umożliwiają wzmocnienie potencjału i znaczenia lokalnych organizacji pozarządowych, a ponadto ułatwiają ich działanie w obszarze gospodarki społecznej. Przygotowany został program profesjonalizacji, w ramach którego organizacje mogą korzystać z różnych form wsparcia – infrastrukturalnego, merytorycznego i współpracy międzysektorowej.

Jeden z najważniejszych elementów wypracowanego rezultatu to koncepcja Inkubatora Organizacji Pozarządowych (IOP), którego zadaniem jest kompleksowe wspieranie organizacji zamierzających poszerzyć i sprofesjonalizować swoje działania. W IOP beneficjenci mają możliwość korzystania ze środków technicznych (komputer, Internet, sprzęt biurowy) i sali konferencyjnej. Mogą tam też zarejestrować siedzibę swojej firmy oraz otrzymać niezbędne wsparcie merytoryczne – analizę SWOT i Indywidualną Ścieżkę Rozwoju, przygotowaną wspólnie z pracownikami Inkubatora. Ścieżka zawiera opis zamierzeń, celów i zakładanych osiągnięć, na podstawie których tworzony jest system pomocy (szkolenia, doradztwo).

Ważnym elementem projektu są elastyczne szkolenia, modyfikowane w zależności od danej grupy uczestników (odpowiednia proporcja teorii do praktyki, dostosowana liczba godzin). Programy szkoleń są tworzone na podstawie określonych potrzeb beneficjentów, a nabór uczestników odbywa się w ramach działań Inkubatora Organizacji Pozarządowych. Szkolenia są skuteczne i komplementarne – obejmują szeroki zakres zagadnień merytorycznych (24 zagadnienia) i zostały pogrupowane w specjalne moduły. Każdy z modułów stanowi kompendium wiedzy na temat poszczególnych sfer działania organizacji pozarządowych (np.: działalność projektowa, zagadnienia organizacyjno-księgowo, zagadnienia interpersonalne czy kwestie związane z zarządzaniem organizacją).

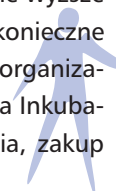
Kolejnym elementem modelu są Ośrodki Partnerstwa Lokalnego (OPAL), umożliwiające efektywną trójsektorową współpracę (organizacje–samorząd lokalny–przedsiębiorcy) podczas realizacji pojedynczych przedsięwzięć. Model przewiduje również zaangażowanie profesjonalnie przygotowanych animatorów, działających w Inkubatorach Organizacji Pozarządowych, organizacjach infrastrukturalnych i doradczych III sektora lub w innych instytucjach. Praca animatora, wzorowana na działaniach biznesowych, odbywa się na wszystkich etapach realizacji projektu – od fazy pomysłu, przez pozyskanie inwestorów (wkład finansowy, rzeczowy, doradczy), organizację systemu współpracy podmiotów przy realizacji projektu, pomoc w realizacji, aż po podział zysków.

Produktami pomocniczymi są szczegółowe opisy wypracowanych rozwiązań oraz wskazówki dotyczące kompleksowego lub częściowego wsparcia. Uzupełnieniem modelu jest opracowanie



„Praca a trzeci sektor”. Ułatwia ono kolejnym organizacjom planowanie, tworzenie i utrzymanie zespołu ludzi realizującego określone działania, a ponadto zawiera informacje na temat regulacji prawnych istotnych w kontekście doskonalenia zawodowego pracowników trzeciego sektora.

Z wypracowanego modelu mogą korzystać przedstawiciele administracji rządowej, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje rynku pracy (w szczególności Urzędy Pracy), uczelnie wyższe oraz organizacje pozarządowe, zajmujące się wspieraniem trzeciego sektora. Nakłady konieczne do wdrożenia rozwiązania obejmują: koszty realizacji modułów szkoleniowych (koszty organizacyjne, wynagrodzenie trenerów i koszty promocyjne), koszty wdrożenia i funkcjonowania Inkubatora Organizacji Pozarządowych (zatrudnienie personelu, przygotowanie pomieszczenia, zakup sprzętu, wyposażenia) oraz koszty wdrożenia Ośrodków Partnerstwa Lokalnego.



Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora

Administrator

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

Partnerzy

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



Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie bierności zawodowej tej grupy społecznej

Spółdzielnie socjalne są szansą aktywizacji zawodowej długotrwale bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Beneficjenci tej inicjatywy mają możliwość współdecydowania o strategicznych kierunkach rozwoju firmy. Spółdzielnie, oprócz typowej działalności gospodarczej, prowadzą również zajęcia społeczno-zawodowe oraz kulturalno-oświatowe.

Model spółdzielni socjalnej dla osób niepełnosprawnych stworzono w oparciu o sprawdzone doświadczenia włoskie i francuskie, które zaadaptowano do polskich warunków. Powstało nowe narzędzie aktywizacji zawodowej i społecznej dla biernych zawodowo osób niepełnosprawnych (bez względu na rodzaj inwalidztwa). Jednym z nowatorskich rozwiązań opracowanych w ramach projektu jest to, że oprócz typowej działalności gospodarczej spółdzielnie podejmują również działania w zakresie integracji społeczno-zawodowej oraz kulturalno-oświatowej swoich członków. Funkcjonowanie spółdzielni socjalnej opiera się na wzajemnej współpracy i bliskich relacjach należących do niej osób. Niepełnosprawni członkowie spółdzielni mają możliwość współdecydowania o strategicznych kierunkach działania firmy, co istotnie wpływa na proces ich upodmiotowienia. Kolejną innowacją jest struktura organizacyjna spółdzielni, obejmująca organy statutowe (prezes, zarząd, rada nadzorcza, walne zgromadzenie), jednostkę terapeutyczno-obsługową jako wyodrębnioną komórkę organizacyjną (4 pracowników, w tym pracownik ds. integracji i kultury spółdzielczej, księgowy, pracownik administracyjno-kadrowy, pracownik ds. marketingu), terenowe zespoły pracy (kilkuosobowe zespoły spółdzielców wykonujące usługi w terenie) oraz magazyn, prowadzony przez pracownika administracyjnego.

Szczególną rolę pełni jednostka terapeutyczno-obsługowa, którą tworzą odpowiednio przeszkolone osoby niepełnosprawne. Do jej zadań należy m.in. pomoc przy zakładaniu kolejnych firm socjalnych, świadczenie usług w zakresie księgowości i udzielanie wsparcia nowym pracownikom spółdzielni.

Najważniejsze elementy rezultatu to: mechanizm tworzenia bazy danych na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych (metodologia docierania do osób niepełnosprawnych i pozyskiwania informacji dotyczących barier oraz kwestionariusz zawierający pytania dotyczące problemów społecznych i zawodowych osób niepełnosprawnych), metodologia wyboru obszarów i formy działalności spółdzielni socjalnej oraz strategii rekrutacji beneficjentów ostatecznych do projektu. Ponadto przygotowany został informator zawierający porady prawne i finansowe dotyczące możliwości subsydiowanego zatrudnienia oraz opis specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi i długotrwale bezrobotnymi. Publikacja ta ukazuje korzyści, jakie pracodawcy mogą czerpać z zatrudniania osób niepełnosprawnych (możliwości zatrudnienia subsydiowanego, ulgi dla przedsiębiorców). W celu zwiększenia kwalifikacji beneficjentów przygotowano modułowe cykle programów szkoleniowych: I – dotyczący psychologicznych i terapeutycznych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej, II – dotyczący wyboru profilu działalności gospodarczej, marketingu i przygotowywania biznesplanów oraz III – obejmujący praktyczne szkolenia rozwijające konkretne nabyte umiejętności. Ostatnim elementem rezultatu jest podręcznik poświęcony otwieraniu spółdzielni socjalnej, w którym zawarto zestaw praktycznych porad, przydatnych dla innych grup wykluczonych zamierzających uruchomić spółdzielnię.

Wdrożeniem rezultatu mogą się zająć osoby bezrobotne wymienione w ustawie o spółdzielniach socjalnych, instytucje rynku pracy, jednostki samorządu lokalnego, organizacje i stowarzyszenia, które chcą stworzyć przedsiębiorstwo społeczne, spółdzielnie inwalidów lub niewidomych, posiadające status pracodawcy prowadzącego zakłady pracy chronionej, jednostki i organizacje wspierające przedsiębiorczość, a także pracodawcy prywatni. Koszty wdrożenia modelu obejmują m.in.: pozyskanie, adaptację i wyposażenie budynku spółdzielni, dofinansowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i wynagrodzenie specjalistów oraz organizację cyklu modułowych szkoleń. Program może być realizowany ze środków pochodzących z Funduszu Pracy oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

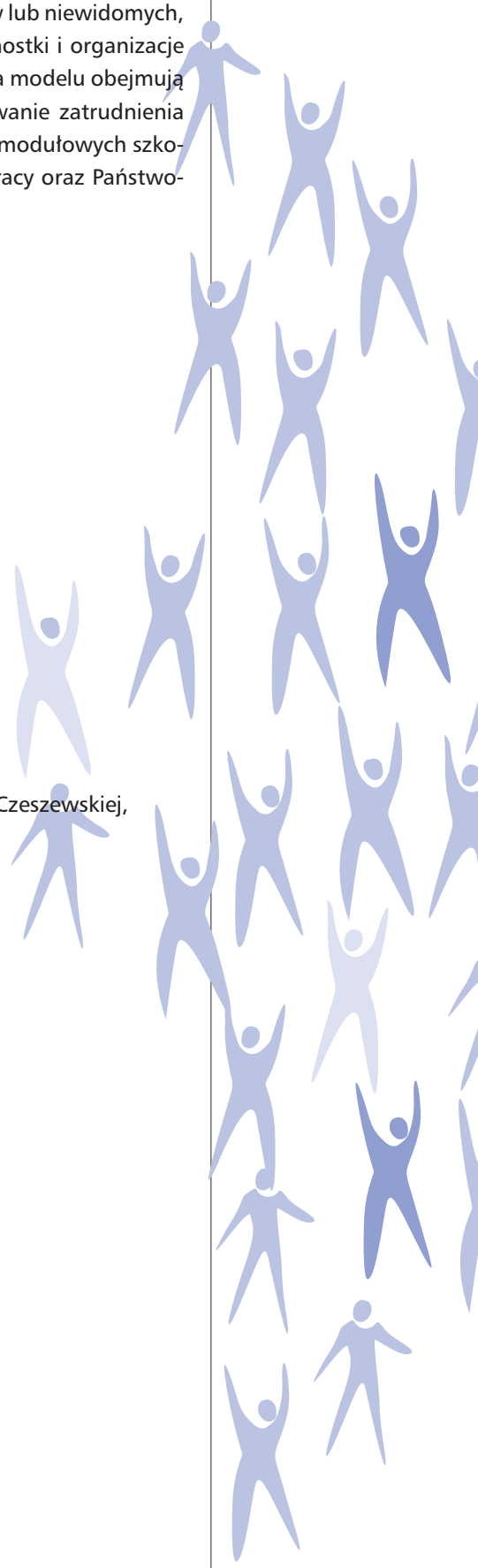
Spółdzielnia Socjalna „Ul”

Administrator

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

Partnerzy

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



Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: kluczowe rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne

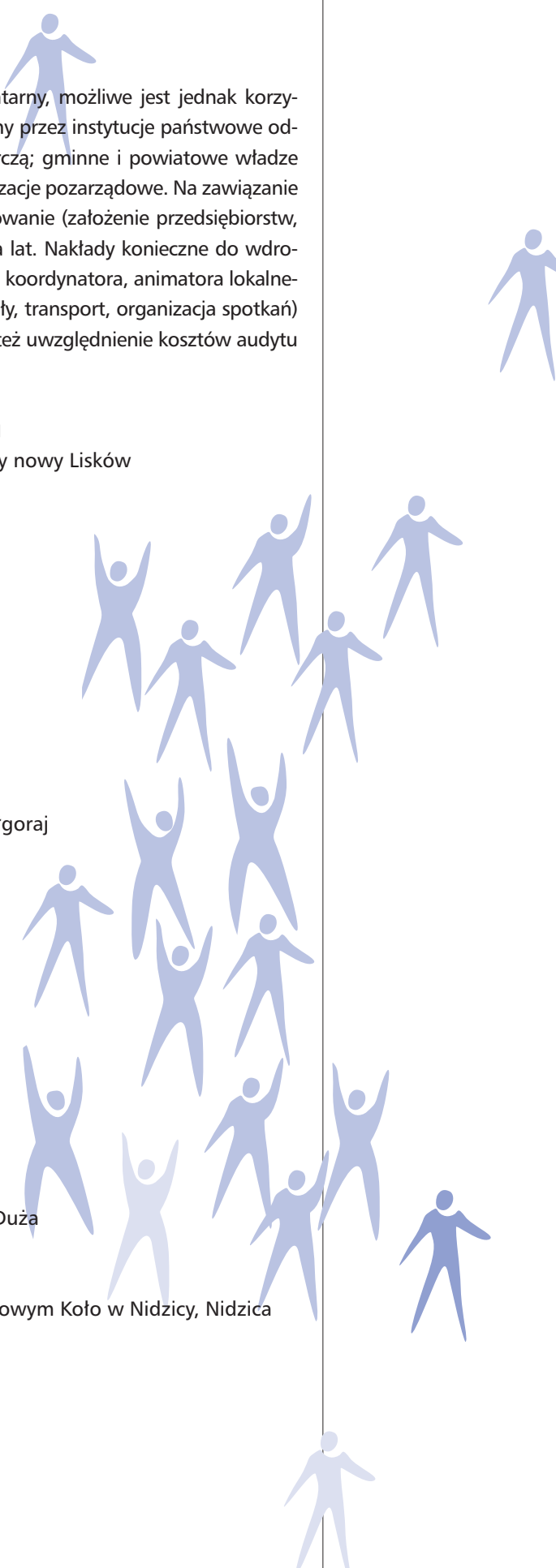
W ramach opracowanego rezultatu został stworzony zestaw komplementarnych narzędzi umożliwiających uruchamianie przedsiębiorstw społecznych i aktywizację lokalnego potencjału społecznego. Narzędzia te pozwalają określić warunki decydujące o sukcesie wdrożenia i rozwoju przedsiębiorstwa społecznego w danym środowisku lokalnym, a ponadto sprzyjają tworzeniu trwałych podstaw prawno-finansowo-organizacyjnych dla tego typu działalności.

Dzięki proponowanemu rezultatowi możliwe jest rozpoznanie i określenie warunków decydujących o sukcesie utworzenia i rozwoju przedsiębiorstwa społecznego. W ramach modelu zostały opracowane propozycje regulacji organizacyjnych, instytucjonalnych i prawnych, umożliwiających uruchomienie przedsiębiorstwa społecznego, tworzonego przez społeczność lokalną i służącego jej rozwojowi. Proponowane rozwiązanie pozwala poszerzyć instrumentarium polityki społecznej i polityki rozwoju regionalnego o strategię i narzędzia służące pobudzaniu procesów rozwojowych w zaniedbanych ekonomicznie społecznościach.

W skład rezultatu wchodzi trzy podstawowe opracowania. Pierwsze z nich to propozycja prawnego zdefiniowania przedsiębiorstw społecznych (różnego rodzaju formy prawne), zasad ich tworzenia i działania, a także uregulowań prawno-finansowych, umożliwiających ich sprawne funkcjonowanie i rozwój. Opracowanie obejmuje zagadnienia finansowo-instytucjonalne, takie jak np.: przedsiębiorstwa społeczne a sektor publiczny, przedsiębiorstwa społeczne w systemie podatkowym, uprzywilejowanie przedsiębiorstw społecznych a równość szans na rynku, instytucje wspierania i rozwoju przedsiębiorstw społecznych, a także analiza obecnych rozwiązań na danym obszarze oraz propozycje wprowadzenia zmian i nowych uregulowań.

Drugi element rezultatu to partnerska metoda organizacji wdrażania i wspierania przedsiębiorstw społecznych w ramach Strategii Interwencji Partnerskiej. Polega ona na ogólnym stymulowaniu rozwoju zaniedbanych ekonomicznie społeczności lokalnych. Strategia zakłada tworzenie partnerstw ponadlokalnych (powiatowych, regionalnych), w skład których wejdą podmioty publiczne, pozarządowe i prywatne, działające na rzecz aktywizacji społeczności lokalnych. Rozwiązanie obejmuje również metodę budowania lokalnego potencjału społecznego, ułatwiającą tworzenie powiązań między społecznością a przedsiębiorstwem i ponadlokalnym partnerstwem. Wdrożenie Strategii Interwencji Partnerskiej wymaga zatrudnienia koordynatora i animatora społecznego oraz zorganizowania warsztatów dla przedstawicieli wszystkich członków partnerstwa, w ramach których omówione zostaną m.in.: role, zasady funkcjonowania i zadania partnerstwa.

Trzecim elementem rezultatu jest projekt sprawozdawczości i audytu społecznego, adresowany do organizacji uczestniczących we wdrażaniu Strategii Interwencji Partnerskiej. W jego skład wchodzi zestaw procedur i narzędzi niezbędnych do dokumentowania działań podejmowanych przez te organizacje, zarówno w sferze gospodarczej, jak i społecznej. Przyjęte standardy sprawozdawcze umożliwiają sprawdzenie, w jakim stopniu wykonane zadania odpowiadają założonym planom i celom, ocenę wpływu działań na funkcjonowanie danej społeczności, ustalenie zgodności z obowiązującymi standardami prawnymi, etycznymi i zasadami ochrony środowiska oraz wykazanie społeczno-ekonomicznego bilansu skutków funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego.



Model przedsiębiorstwa społecznego ma charakter komplementarny, możliwe jest jednak korzystanie z jego pojedynczych elementów. Rezultat może być wdrażany przez instytucje państwowe odpowiedzialne za rozwój regionalny, politykę społeczną i gospodarczą; gminne i powiatowe władze samorządowe i ich agendy; przedsiębiorstwa społeczne oraz organizacje pozarządowe. Na zawiązanie lokalnego partnerstwa potrzeba kilku miesięcy, zaś jego funkcjonowanie (założenie przedsiębiorstw, praca ze społecznością lokalną) powinno trwać dłużej, nawet kilka lat. Nakłady konieczne do wdrożenia Strategii Interwencji Partnerskiej obejmują m.in.: zatrudnienie koordynatora, animatora lokalnego i konsultanta zewnętrznego, a także koszty operacyjne (materiały, transport, organizacja spotkań) oraz koszty szkoleń, warsztatów i wizyt studyjnych. Konieczne jest też uwzględnienie kosztów audytu przedsiębiorstw społecznych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

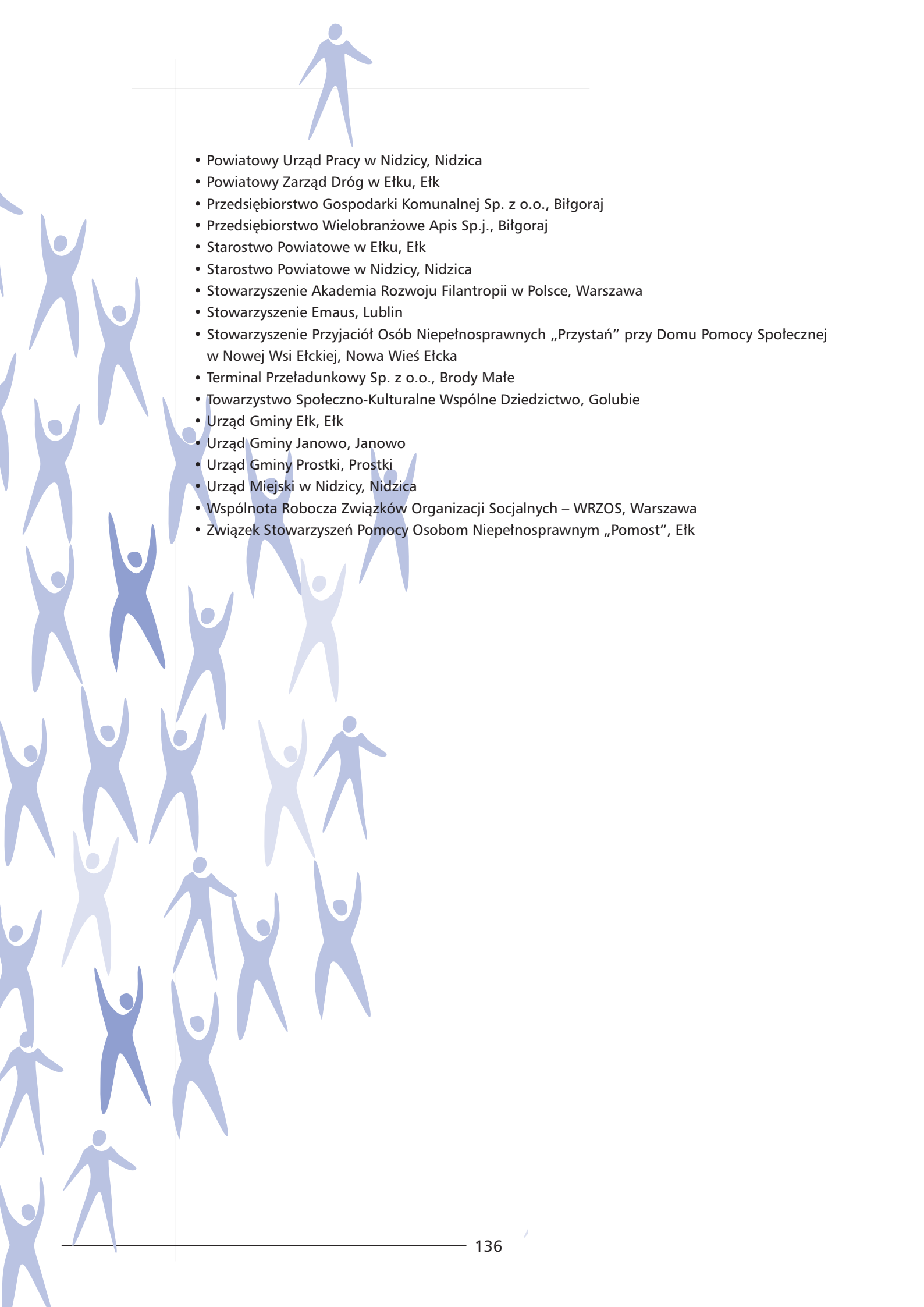
W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków

Administrator

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

Partnerzy

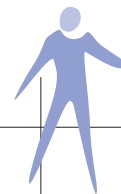
- Biłgorajska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Biłgoraju, Biłgoraj
- Biuro Obsługi Firm SC – Katarzyna i Piotr Wiejak, Nidzica
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Nidzicy, Nidzica
- Drehabud Sp.j., Kruszczyńska, Hinc, Nidzica
- Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, Lublin
- Fundacja Szczęśliwe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



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

TEMAT F

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



Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych wykorzystywanych w szkoleniach metodą e-learningu, przeznaczonych dla pracowników MŚP i kadry zarządzającej, oraz procesu nauczania tą metodą.

Model umożliwi przygotowanie narzędzi i procesu nauczania oraz odpowiednie dostosowanie ich do potrzeb i możliwości beneficjentów. Wykorzystanie e-learningu w procesie edukacyjnym zwiększa elastyczność szkoleń i znacznie ułatwia zapoznanie uczestników kursów z technologiami IT. Z modelu mogą korzystać różne branże gospodarki – od budowlanej i stolarskiej po hotelarską, handlową i finansowo-ubezpieczeniową – a także wiele grup odbiorców, takich jak bezrobotni, pracownicy zagrożeni utratą pracy czy osoby pozostające czasowo bez zatrudnienia, które chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Proponowany model przygotowania narzędzi oraz organizacji procesu nauczania metodą e-learningu jest skierowany przede wszystkim do pracowników w wieku 50+, zagrożonych utratą pracy. W ramach modelu następuje połączenie e-learningu oraz tradycyjnej edukacji, co ułatwia proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Uczestnicy szkoleń e-learningowych nie tracą czasu na dojazdy. Ta forma nauki pozwala pracodawcy zmniejszyć koszt szkolenia i daje możliwość elastycznego wykorzystania czasu (szkolenia w godzinach pracy lub po jej zakończeniu). W ramach nauczania na odległość można prowadzić efektywne zajęcia szkoleniowe obejmujące naukę podstaw obsługi komputera czy obsługi programów specjalistycznych, a także kursy językowe. Model umożliwia beneficjentom praktyczne zapoznanie się z narzędziami IT oraz zdobycie nowych umiejętności, niezbędnych do funkcjonowania na nowoczesnym rynku pracy.

W skład modelu wchodzi: platforma zdalnego nauczania, podręcznik obsługi platformy dla nauczycieli i uczestników kursów, podręcznik metodyczny z zakresu e-learningu dla nauczycieli, programy i materiały szkoleniowe, przewodnik, informator i opracowanie specjalistyczne dotyczące skuteczności metody oraz studio przeznaczone do administracji platformy zdalnego nauczania i obsługi informatycznej szkoleń.

Z proponowanego modelu mogą korzystać różne branże, od budowlanej i stolarskiej po hotelarską, handlową i finansowo-ubezpieczeniową. Kształcenie za pomocą narzędzi e-learningowych to doskonałe rozwiązanie dla pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia, osób przebywających czasowo w domu, które chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, i bezrobotnych. Model przeznaczony jest przede wszystkim dla organizacji oferujących usługi edukacyjne, takich jak Centra Kształcenia Ustawicznego, Uniwersytety Trzeciego Wieku czy instytucje szkoleniowe. Placówki wdrażające model powinny zaangażować do swoich działań fachowców, dysponujących merytorycznym przygotowaniem w zakresie tworzenia e-learningowych programów szkoleniowych dla potrzeb różnych branż, oraz nauczycieli przygotowanych do prowadzenia szkoleń na odległość. W niektórych przypadkach kadra taka będzie musiała przejść niezbędne szkolenia. Istotnym elementem procesu wdrażania jest przygotowanie przewodników metodycznych, informatorów dla pracodawców i pracowników oraz nawiązanie współpracy z instytucjami zrzeszającymi przedsiębiorców. Wprowadzanie programu szkoleń e-learningowych wymaga organizacji miejsca dla platformy e-learningowej oraz zapewnienia jej stałej obsługi administracyjnej i informatycznej. Zarówno przed rozpoczęciem projektu, jak i po jego zakończeniu ważne jest monitorowanie

zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na konkretne zawody i kwalifikacje. Na podstawie tych analiz można dostosowywać ofertę edukacyjną do rzeczywistych wymagań rynku pracy.

Koszty wdrożenia modelu obejmują nakłady konieczne do przeprowadzenia pełnego kursu (wynajęcie nauczyciela, specjalisty technicznego, psychologa i doradcy zawodowego, przygotowanie i opublikowanie materiałów metodycznych oraz edukacyjnych dla uczestników szkoleń). Podczas wprowadzania projektu należy uwzględnić również jednorazowe koszty, związane m.in. z: przeszkoleniem nauczycieli, wynagrodzeniem eksperta i autora programów kursów, zakupem sprzętu, publikacją informatorów oraz budową i obsługą strony internetowej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Pomysł na sukces

Administrator

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

Partnerzy

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

Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych

Rezultatem projektu jest specjalistyczny Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem do autodiagnozy umiejętności informatycznych. Dzięki niemu użytkownicy – pracownicy i pracodawcy MŚP – zyskują łatwy dostęp do informacji na temat szkoleń w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii teleinformatycznych, a także możliwość dokładnego określenia swoich potrzeb szkoleniowych. Ponadto Wortal ułatwia instytucjom szkoleniowym docieranie z ofertą do odbiorców oraz dopasowanie kursów do zapotrzebowania rynkowego.

Rezultatem projektu jest specjalistyczny Wortal szkoleń ICT, który zapewnia szczegółowe informacje na temat szkoleń z zakresu wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wortal ma służyć przede wszystkim pracownikom i przedsiębiorcom MŚP, którzy nie dysponują odpowiednimi umiejętnościami na polu nowoczesnych rozwiązań telekomunikacyjnych. Celem funkcjonowania Portalu jest dostarczenie informacji na temat oferty szkoleń IT, ściśle dostosowanych do rzeczywistych potrzeb użytkowników. Wortal umożliwia bliską współpracę i łatwą wymianę informacji pomiędzy instytucjami organizującymi szkolenia a ich odbiorcami, również potencjalnymi, a tym samym pozwala na precyzyjne opracowanie oferty przeznaczonej dla konkretnych użytkowników. Wortal zawiera proste w obsłudze i efektywne narzędzia służące do wyszukiwania danych, co znacznie ułatwia dotarcie do konkretnych ofert. Zasoby Portalu zostały posegregowane w oparciu o zasady metodologii wykorzystanej w przypadku Europejskiego Komputerowego Prawa Jazdy (ECDL), zgodnie z którą wprowadzono czytelny podział na poziomy kompetencji i wyszczególniono konkretne umiejętności. Opracowane rozwiązanie umożliwia łatwe i czytelne dopasowanie odpowiednich szkoleń IT do potrzeb poszczególnych branż przemysłu w zakresie umiejętności pracowników, z uwzględnieniem różnych poziomów wymagań. Narzędzie autodiagnozy poziomu umiejętności ITC – stanowiące część składową Portalu – jest dla użytkowników sporym ułatwieniem. Dzięki niemu możliwa jest bowiem ocena kompetencji pracowników w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych oraz ocena poziomu rozwoju informatycznego przedsiębiorstwa. Narzędzie to pozwala na przygotowanie analizy potrzeb edukacyjnych użytkowników, a także na opracowanie zestawu informacji, które zasila bazę danych Portalu. Sporządzona diagnoza znacznie ułatwia łączenie potrzeb edukacyjnych z ofertą obecnych na rynku instytucji szkoleniowych.

Wortal może funkcjonować jako jedno z dodatkowych narzędzi rynku pracy, ułatwiając dotarcie do szkoleń, a w rezultacie zwiększając konkurencyjność pracowników i przedsiębiorstw. Oprócz możliwości odnalezienia odpowiednich szkoleń, użytkownicy mogą korzystać z dostosowanej bazy wiedzy, zawierającej m.in.: publikacje, materiały szkoleniowe i informacyjne, angielsko-polski słownik online oraz forum. Wortal umożliwia ocenę i poprawę kwalifikacji beneficjentów oraz pozwala na korzystanie z materiałów szkoleniowych i szkoleń e-learningowych. Mogą z niego korzystać zarówno pracownicy i przedsiębiorcy MŚP, którzy poszukują informacji na temat możliwości szkoleniowych w zakresie IT, jak i odbiorcy indywidualni, firmy szkoleniowe, instytucje doradcze, ośrodki kształcenia ustawicznego czy Zakłady Doskonalenia Zawodowego. Wortal to narzędzie kompleksowe (diagnoza potrzeb i dostosowanie rozwiązania), a równocześnie łatwe, tanie i szybkie w obsłudze. Jedyne koszty ponoszone przez użytkowników wiąże się ze zorganizowaniem stanowiska komputerowego z dostępem do Internetu. Istotne znaczenie przy szerszym wdrażaniu tego rozwiązania ma propagowanie istnienia takiego narzędzia wśród obecnych i przyszłych użytkowników, a także wśród przedstawicieli instytucji świadczących usługi szkoleniowe w zakresie IT.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce



Administrator

Nowoczesne Technologie Informatyczne Sp. z o.o.

ul. Ludwika Krzywickiego 34

02-078 Warszawa

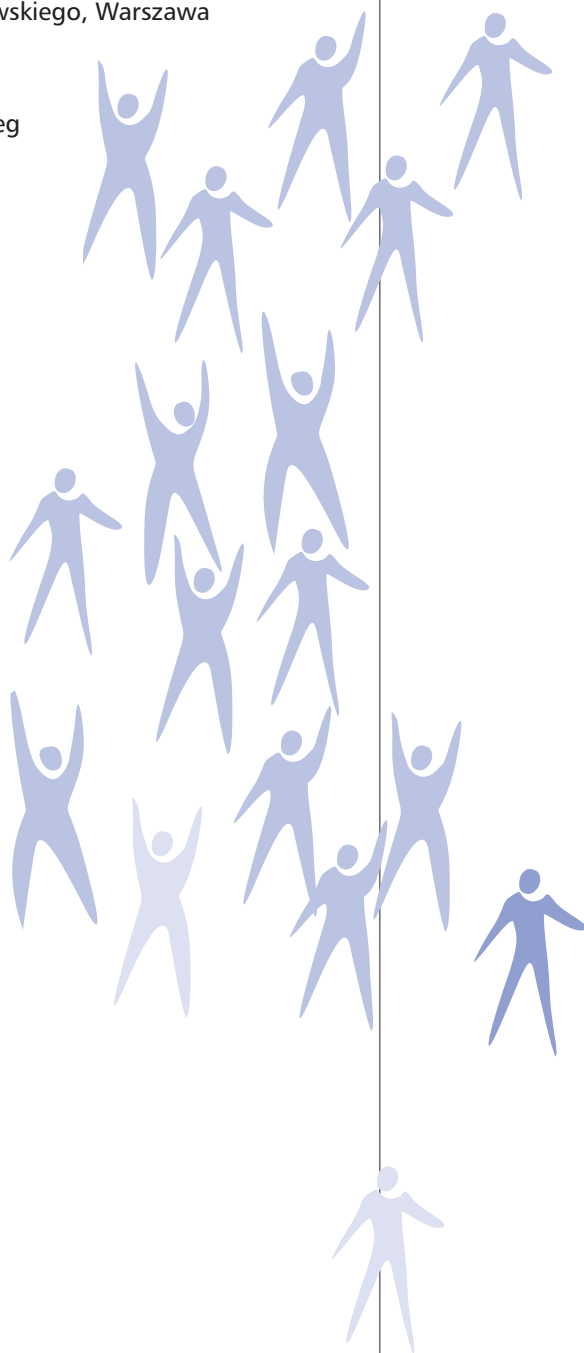
tel.: 022 522 86 16

faks: 022 522 86 02



Partnerzy

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



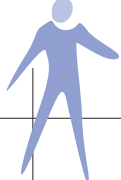
System informatyczny Platforma e-Dialog

Internetowy system informatyczny Platforma e-Dialog umożliwia usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi w MŚP (Małych i Średnich Przedsiębiorstwach), w szczególności w zakresie rekrutacji, zarządzania kompetencjami oraz szkoleń. Z narzędzia tego mogą skorzystać przedstawiciele kadry kierowniczej firm, pracownicy, osoby poszukujące pracy, organizacje pośrednictwa pracy oraz instytucje szkoleniowe.


Rezultatem projektu jest internetowy system informatyczny Platforma e-Dialog, który umożliwia usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi w MŚP. System ułatwia funkcjonowanie firmy w takich obszarach, jak: ocena pracowników, motywowanie, rekrutacja kadr, analiza kwalifikacji i projektowanie ścieżki zawodowej pracowników. Na podstawie danych uzyskanych z Platformy e-Dialog pracodawca może zatrudnić najbardziej odpowiednich kandydatów na dane stanowisko lub skierować obecnych pracowników na konkretne szkolenia, które pozwolą uzupełnić wykryte braki kompetencyjne. System składa się z 4 modułów funkcjonalnych. Panel Administratora Firmy pozwala na wprowadzenie podstawowych informacji o przedsiębiorstwie, określenie jego struktur i jednostek organizacyjnych, a także stanowisk, kompetencji oraz ścieżek karier. Moduł Zarządzanie Personelem zawiera informacje kadrowe o pracownikach i ich profile kompetencyjne. Pracodawca ma możliwość założenia kartotek pracowników, gdzie gromadzone są niezbędne informacje pozwalające później określać profile kompetencyjne oraz wyniki szkoleń zatrudnionych, ich wykształcenie czy doświadczenie zawodowe. Trzecim elementem jest moduł Zarządzanie Rekrutacją, umożliwiający monitorowanie rekrutacji od momentu utworzenia oferty, poprzez zatrudnienie pracownika, aż po tworzenie raportów. Baza umożliwia również porównywanie poszczególnych kandydatów dysponujących umiejętnościami odpowiadającymi danemu profilowi stanowiska. Co więcej, kandydaci mogą sami wprowadzać swoje oferty do systemu. Ostatnim elementem Platformy e-Dialog jest moduł Zarządzanie Szkoleniami – przeznaczony dla przedsiębiorców, pracowników oraz instytucji szkoleniowych – za pośrednictwem którego udostępniane są szerokie informacje na temat ofert edukacyjnych. Umożliwia on instytucjom szkoleniowym prezentowanie swoich ofert. Znajdują się tam również informacje na temat możliwości dofinansowania szkoleń ze źródeł zewnętrznych.

Użytkownicy tego narzędzia informatycznego, wspomagającego zarządzanie kadrami, uzyskują szereg ogólnych informacji na temat zasad zarządzania personelem, które mogą być wykorzystane w firmie. Oprócz systemu informatycznego w skład Platformy e-Dialog wchodzi: Elektroniczny Przewodnik po Systemie, czyli kurs e-learningowy na temat szczegółowej procedury wdrażania rezultatu i standardu publikowania ofert, podstawowy słownik opisów kompetencyjnych, pomoc techniczna oraz moduł doradztwa zawodowego, realizowany przez przedstawicieli Urzędów Pracy zaangażowanych w projekt.

Nakłady związane z wdrożeniem systemu w przedsiębiorstwie (wprowadzanie danych, bieżąca obsługa systemu) zależą od wielkości i struktury firmy. Przedsiębiorstwa i instytucje muszą zapewnić odpowiednie warunki techniczne (stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu). Pracodawcy powinni wyznaczyć osoby odpowiadające za bieżącą obsługę systemu (wprowadzanie danych, eksploatacja). Niezbędne jest również zgromadzenie odpowiednich informacji (dotyczących stanowisk pracy, schematu organizacyjnego, danych pracowników itp.), które następnie zostaną wprowadzone do systemu. Jednak nakłady finansowe i nakłady pracy ponoszone w związku z wdrażaniem Platformy są na tyle niskie, że nie powinny stanowić poważnej bariery dla firm i organizacji.



Dzięki zintegrowaniu Platformy z bazą danych osób poszukujących pracy (Urzędy Pracy, instytucje pośrednictwa) firmy będą mogły pozyskać do współpracy kandydatów z najbardziej odpowiednimi kwalifikacjami. Narzędzie jest dostępne za pośrednictwem Internetu, więc jego stosowanie nie wymaga dużych nakładów finansowych. System ma niewielkie wymagania techniczne, co oznacza, że do jego obsługi można wykorzystać słabszy sprzęt komputerowy. Prosta i intuicyjna obsługa sprawia, że narzędzie to wyróżnia się szerokim zakresem zastosowania. Dzięki szyfrowaniu danych i stosowaniu zróżnicowanych profili dostępu wszelkie informacje wprowadzone do systemu są w pełni zabezpieczone.



Narzędzie może być z powodzeniem wykorzystywane przez pracowników oraz kadre zarządzającą Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Ważnymi odbiorcami Platformy e-Dialog są również firmy szkoleniowe, które w ramach systemu mogą przedstawiać i w łatwy sposób propagować swoją ofertę edukacyjną. Dzięki możliwości wprowadzania danych osób poszukujących pracy (zgodnie z przyjętymi standardami), przeglądania dostępnych ofert czy prowadzenia działalności doradczej Platforma z pewnością będzie bardzo pomocna dla Agencji Pośrednictwa Pracy i Urzędów Pracy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Platforma e-dialog

Administrator

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

Partnerzy

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

Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-barometr

Portal e-barometr to interaktywny, kompleksowy systemem oceny kondycji MŚP. Najważniejszym zadaniem systemu jest ostrzeżenie o zagrożeniach w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, co umożliwia szybkie wdrażanie odpowiednich środków zaradczych. Portal może być wykorzystany przez kadrę kierowniczą w przedsiębiorstwach, instytucje doradcze oraz organizacje zajmujące się monitorowaniem i regulowaniem rynku pracy.

Rezultatem działań partnerstwa jest interaktywny system e-barometr służący do oceny kondycji MŚP. Narzędzie to funkcjonuje w ramach internetowego portalu e-barometr. Pozwala ono na wczesne generowanie informacji dotyczących zagrożeń w funkcjonowaniu firm, dzięki czemu możliwe jest podjęcie działań zapobiegawczych, które pozwolą uniknąć sytuacji kryzysowych, w tym również zwolnień pracowników. Za pomocą systemu można diagnozować problemy na poziomie mikroekonomicznym, jak i makroekonomicznym. Prognozy i ostrzeżenia dla przedsiębiorstw tworzone są w oparciu o konkretne informacje o firmie oraz o informacje przygotowane wcześniej i włączone do systemu bazy danych. Istotą rozwiązania jest przede wszystkim zapobieganie pojawianiu się negatywnych zjawisk, a nie tylko łagodzenie ich następstw.

W skład narzędzia wchodzi: moduł prognostyczny zawierający system benchmarkingu (informacje o stanie przedsiębiorstwa na tle innych firm), kalkulator zagrożeń, mezoekonomiczny barometr nastrojów gospodarczych, prognozy rynku pracy i przewidywania koniunktury, a także syntetyczne raporty makroekonomiczne. Ponadto w portalu działa forum internetowe, ułatwiające kontakty między beneficjentami, oraz moduł umożliwiający umieszczanie komunikatów i ogłoszeń dla przedsiębiorców lub innych zainteresowanych podmiotów. Dzięki informacjom uzyskanym za pośrednictwem portalu przedsiębiorstwa mogą zapobiegać bezrobociu, podejmując odpowiednie działania, takie jak np. oferowanie odpowiednich programów doradczych i szkoleniowych dla pracowników. Wykorzystanie narzędzia e-barometr umożliwia zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, poprawę stabilności ich funkcjonowania oraz planowy rozwój kapitału ludzkiego, odpowiadający na potrzeby zmieniającego się rynku.

Koncepcja portalu e-barometr, zaprojektowanego na potrzeby MŚP w województwach podkarpackim i lubelskim, może być wdrażana również w innych regionach kraju, proces ten wiąże się jednak z koniecznością przeprowadzenia dodatkowych badań i kalkulacji, umożliwiających dostosowanie modelu statystycznego do realiów danego rynku lokalnego. Instytucje wdrażające e-barometr nie ponoszą wydatków na opracowanie metodologii poszczególnych elementów modelu. Koszty wiążą się z zakupem i przygotowaniem danych statystycznych dotyczących konkretnego obszaru, opracowaniem modeli zagrożenia upadłością, oprogramowaniem, badaniami koniunktury gospodarczej oraz obsługą informatyczną.

Aby korzystać z narzędzia e-barometr w przedsiębiorstwie, należy zapewnić sobie dostęp do Internetu oraz wprowadzić do systemu informacje ekonomiczno-finansowe dotyczące przedsiębiorstwa. Są to standardowe informacje, zawarte w okresowych sprawozdaniach przedsiębiorstw (rachunek wyników i bilans), nie ma zatem potrzeby uprzedniego przygotowywania jakichkolwiek danych. Potencjalnymi beneficjentami narzędzia, oprócz wspomnianych przedsiębiorstw z grupy MŚP, mogą być również firmy doradcze oraz jednostki zajmujące się monitorowaniem rynku pracy (np. Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy). W ich przypadku e-barometr może być przydatny w określaniu czynników wpływających na poziom bezrobocia i opracowywaniu programów wspierania rynku pracy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

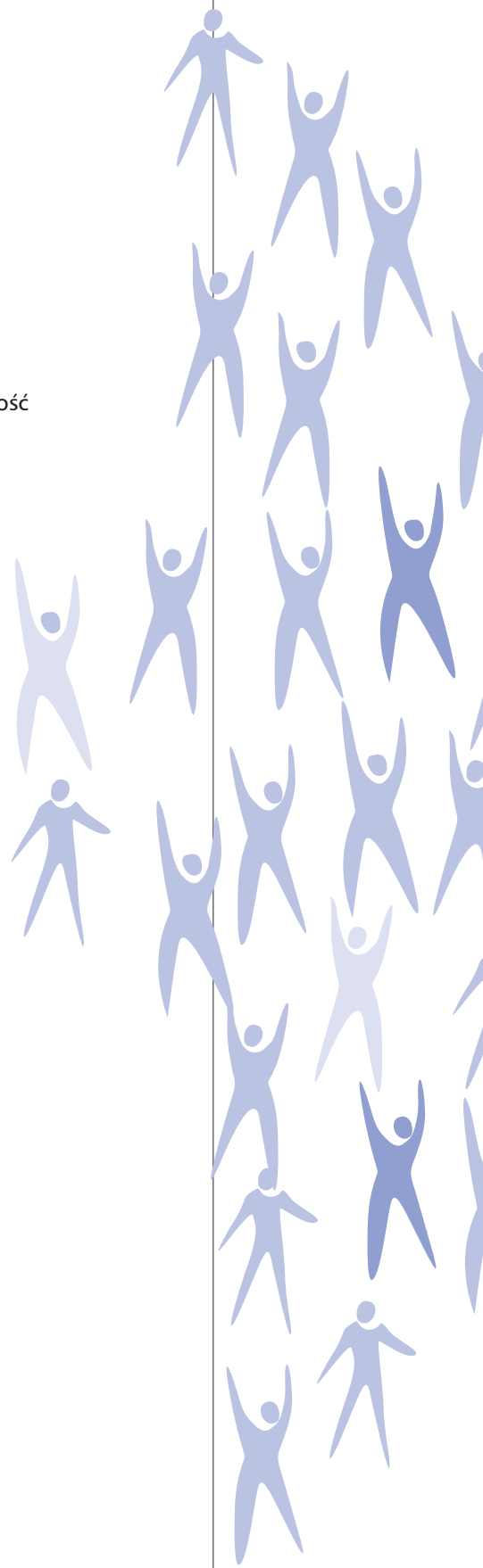
System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych

Administrator

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu
ul. Akademicka 4
22-400 Zamość
tel.: 084 677 67 39
faks: 084 638 26 10

Partnerzy

- CASE – Doradcy Sp. z o.o., Warszawa
- e-service, Rzeszów
- Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT – Rada Terenowa, Zamość
- Izba Przemysłowo-Handlowa, Rzeszów
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Miejski Urząd Pracy w Lublinie, Lublin
- Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu, Mielec
- Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zamość
- r-BIT Rzeszów M.J.M. Obidowiczowie Sp. jawna, Budzów
- Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości, Rzeszów
- Unia Szefów Firm Zamojszczyzny, Zamość
- Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin
- Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów
- Wschodni Klub Techniki i Racjonalizacji, Zamość
- Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów



Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy RENOWATOR

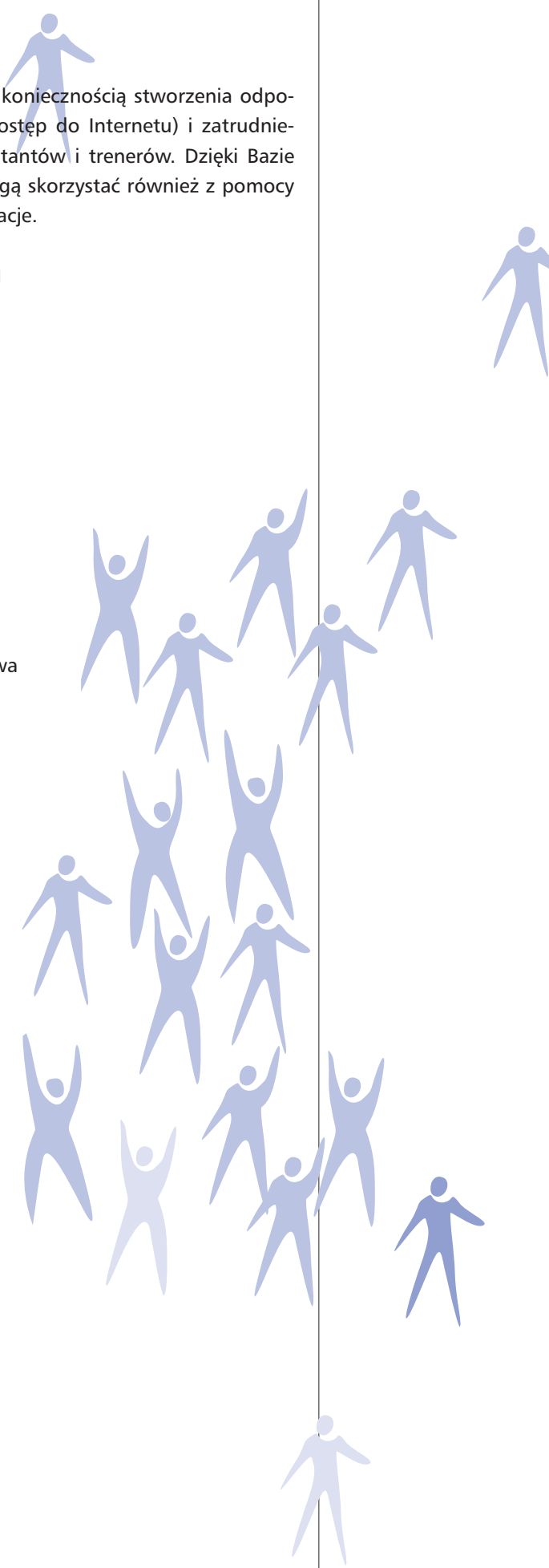
Modelowy Ośrodek RENOWATOR zapewnia kompleksowe usługi edukacyjno-szkoleniowe w zakresie zdobywania kwalifikacji opartych na innowacyjnych technologiach teleinformatycznych. Inicjatywa ta polega na bezpośrednim transferze wiedzy z ośrodków naukowo-badawczych do beneficjentów. Wypracowany model Ośrodka RENOWATOR zawiera elementy niezbędne do zwiększania kwalifikacji zawodowych pracowników i kadry zarządzającej MŚP.

Ośrodek RENOWATOR zapewnia kompleksowe usługi teleszkoleniowe, telestażowe, telekonsultacyjne i coachingowe w zakresie innowacyjnych technologii informacyjnych. Szkolenia i działania doradcze są prowadzone zarówno w formie tradycyjnej, jak i internetowej (e-szkolenia). Grupy docelowe projektu, czyli przedstawiciele kadry kierowniczej i pracownicy MŚP, mają możliwość zyskania wiedzy, nowych umiejętności oraz certyfikatów potwierdzających zdobyte kwalifikacje. Kadra szkoleniowa Ośrodka jest rekrutowana spośród specjalistów z instytutów naukowych i badawczych, co pozwala przenosić najnowszą wiedzę naukową bezpośrednio z placówek badawczych na rynek. W skład Ośrodka RENOWATOR wchodzi: Laboratorium Szkoleniowe, Pracownia Stażystów, Punkt Konsultacyjny, Punkt Konsultacyjny Doradztwa Personalnego, Biuro Karier RENOWATORA oraz Internetowa Baza Certyfikowanych Specjalistów IT. Istotną częścią prac ośrodka jest tworzenie zasobów szkoleniowych, m.in.: materiałów dydaktycznych, kursów elektronicznych, broszur, programów egzaminów, podręczników, programów naukowych. W ramach działalności Ośrodka RENOWATOR pracownicy mogą zdobywać rozmaite kwalifikacje przydatne w wykonywaniu takich zawodów jak: konsultant ds. e-learningu, e-mentor, analityk danych, analityk rynku, analityk potrzeb klienta, doradca ds. przetargów czy dydaktyk medialny. Proces kształcenia może być uzupełniany stażami i praktykami w przedsiębiorstwach lub instytucjach. Ośrodek promuje na rynku certyfikowanych specjalistów i zapewnia im pomoc doradczą w ramach Biura Karier.

Działanie Ośrodka RENOWATOR opiera się na 5 ścieżkach rozwoju kompetencji – od prostej ścieżki uczestnictwa pracowników w szkoleniach, po ścieżkę zakończoną egzaminem, stażem w instytucji oraz praktyką w przedsiębiorstwie. W skład rezultatu projektu wchodzi również instrukcja know-how Ośrodka RENOWATOR, zawierająca zestaw procedur (wytyczne umów, spis wyposażenia, konieczne materiały dydaktyczne) umożliwiających replikowanie projektu. Przygotowane zostały również kompleksowe zasoby edukacyjne, znacznie ułatwiające efektywną organizację szkoleń. Model obejmuje również Bazę Certyfikowanych Specjalistów (osób, które uzyskały certyfikaty Ośrodka) oraz wzory niezbędnych dokumentów formalnych (umowy, ankiety, sprawozdania itp.).

Projekt może być wdrażany przez urzędy pracy i inne instytucje odpowiedzialne za kształtowanie polityki zatrudnienia (agencje zatrudnienia, związki zawodowe, zrzeszenia pracodawców) oraz organizacje zajmujące się pomocą dla osób mających mniejsze szanse na rynku pracy. Opracowane programy szkoleń, kursy elektroniczne, materiały dydaktyczne i podręczniki mogą być wykorzystywane przez zakłady pracy, organizacje społeczne i ośrodki szkoleniowe.

Replikowanie Ośrodka RENOWATOR wymaga nawiązania współpracy z lokalnymi instytucjami naukowo-badawczymi. Wszystkie placówki RENOWATOR mogą wymieniać się doświadczeniami, przekazywać sobie zasoby szkoleniowe oraz wzajemnie organizować kursy dla trenerów. Część zasobów e-learningowych może być wdrażana w dowolnych regionach kraju. Korzystanie z zasobów elektronicznych wpływa na znaczne obniżenie kosztów funkcjonowania, a także na zwiększenie



zasięgu działań Ośrodka. Funkcjonowanie Ośrodka wiąże się z koniecznością stworzenia odpowiednio wyposażonych pracowni (sprzęt, oprogramowanie, dostęp do Internetu) i zatrudnienia oraz przeszkolenia personelu szkoleniowego, kadry konsultantów i trenerów. Dzięki Bazie Certyfikowanych Specjalistów instytucje wdrażające projekt mogą skorzystać również z pomocy i sugestii osób, które z pomocą Ośrodka uzyskały nowe kwalifikacje.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw

Administrator

Instytut Maszyn Matematycznych
ul. Ludwika Krzywickiego 34
02-078 Warszawa
tel.: 022 625 59 95
faks: 022 629 92 70

Partnerzy

- Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa
- Kobiety OnLine – Internet Media, Warszawa
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Master Consulting Sp. z o.o., Warszawa
- Top Multimedia, Warszawa
- Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa

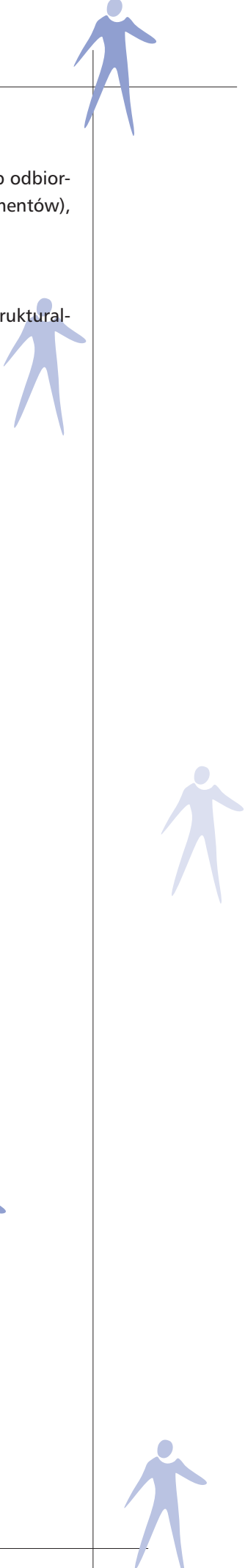
Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym

Model wsparcia pracowników 50+ pozwala dostosować poziom i sposób pomocy do realnych potrzeb firm przemysłu okrętowego. Wypracowane narzędzia stwarzają możliwość pozytywnego oddziaływania na wszystkie podmioty rynku pracy: przedsiębiorców, pracowników i kadre zarządzającą. W skład systemu wchodzi cztery moduły – szkoleniowy, doradczy, kształtowania świadomości i komunikacyjny – które ułatwiają dostosowywanie kompetencji zawodowych pracowników i poziomu zaawansowania technologicznego przedsiębiorstw do potrzeb nowoczesnego, konkurencyjnego rynku pracy.

Proponowany rezultat jest modelowym rozwiązaniem, umożliwiającym zapobieganie wykluczeniu z rynku pracy pracowników w wieku 50+, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu okrętowego i firmach współpracujących. Pozwala on na dostosowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku nowoczesnych technologii. Model zakłada jednoczesne oddziaływanie na wszystkie podmioty rynku pracy: pracowników, przedsiębiorców i kadre zarządzającą. Uwzględnia on także wykorzystanie technik telekomunikacyjnych i Internetu, zaś wchodzący w jego skład program dydaktyczny jest ściśle dostosowany do potrzeb edukacyjnych beneficjentów z sektora okrętowego. Beneficjenci mogą oczekiwać różnych form wsparcia – od szkoleń e-learningowych i tradycyjnych, poprzez usługi doradcze i system mentoringu, aż po praktyki zawodowe.

System wsparcia został podzielony na 4 moduły. Moduł szkoleniowy zawiera: rozwiązania związane z kształceniem na odległość, przewidujące wykorzystanie technik informatycznych, a także materiały dydaktyczne i programy szkoleniowe do realizacji w systemie tradycyjnym oraz w e-learningu. Moduł doradztwa obejmuje m.in.: system doradztwa dla pracowników, centrum rozwiązywania problemów oraz doradztwo dla właścicieli przedsiębiorstw i przedstawicieli kadry kierowniczej w zakresie wprowadzenia w firmie nowoczesnych metod zarządzania i wykorzystania nowoczesnych rozwiązań IT. W skład kolejnego modułu – kształtowania świadomości – wchodzi system promocji kształcenia ustawicznego oraz upowszechniania nowoczesnych form zatrudnienia, wdrażania nowoczesnych technologii, innowacyjnych metod zatrudnienia oraz współpracy z instytucjami badawczymi. Ostatni moduł systemu to platforma komunikacyjna, która umożliwi upowszechnianie i promocję rezultatów projektu oraz testowanie nowych form kształcenia ustawicznego i promowania modelowych rozwiązań w zakresie innowacyjnych technologii. Dzięki wdrożeniu omawianego modelu właściciele i przedstawiciele kadry zarządzającej przedsiębiorstw zyskują możliwość wykorzystania nowych metod zarządzania i nowatorskich rozwiązań telekomunikacyjnych, pracownicy zaś mogą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, stabilizując w ten sposób swoją sytuację na rynku pracy. W procesie opracowywania poszczególnych modułów biorą udział osoby, do których projekt jest kierowany, co sprawia, że narzędzia w pełni odpowiadają potrzebom grup docelowych (np.: w zakresie szkoleń czy doradztwa).

Opracowane rezultaty – nowe usługi doradcze, narzędzia informatyczne, materiały nauczania, materiały szkoleniowe, programy nauczania, raporty, analizy, standardy współpracy – mogą być z powodzeniem wykorzystywane przez MŚP w przemyśle okrętowym. Wypracowany system innowacyjno-edukacyjny można wdrożyć również w innych branżach, jednak wiąże się to z koniecznością modyfikacji programów pod kątem wymagań danej gałęzi przemysłu. Wdrożenie rezultatów wymaga oczywiście określonych nakładów finansowych związanych z zatrudnieniem ekspertów, doradców, opracowaniem metodyki czy opłatami administracyjno-prawnymi. Dzięki



modułowej strukturze model można łatwo dostosowywać do potrzeb konkretnych grup odbiorców i działów przemysłu (możliwe jest również wykorzystanie tylko niektórych jego elementów), a także rozbudowywać go o kolejne elementy.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

„Mayday” – model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce

Administrator

Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność
ul. Wały Piastowskie 24
80-855 Gdańsk
tel.: 058 308 43 34
faks: 058 308 44 18

Partnerzy

- Akademia Morska w Gdyni, Gdynia
- Centrum Techniki Okrętowej SA, Gdańsk
- Politechnika Gdańska, Gdańsk
- Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego NSZZ Solidarność, Gdańsk
- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk
- Związek Pracodawców Forum Okrętowe, Gdańsk

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego to zintegrowany system organizacji szkoleń dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Dzięki zastosowaniu systemu beneficjenci w małych miejscowościach zyskują ułatwiony dostęp do szkoleń najwyższej jakości. Opracowane kursy dotyczą m.in.: zastosowania nowoczesnych rozwiązań IT w przedsiębiorstwie, zarządzania oraz funkcjonowania biznesu. Przyjęta struktura sieci – podział na Centralę i ośrodki lokalne – może być wdrażana w różnych regionach kraju i w dowolnej skali.

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego (SCESI) to zintegrowany system organizacji szkoleń przeznaczonych dla sektora MŚP, dostępnych na poziomie lokalnym. System jest powtarzalny i zapewnia wysoki standard świadczonych usług. Model składa się z Centrali SCESI oraz lokalnych ośrodków szkoleniowych, dzięki czemu pracownicy i pracodawcy z małych miejscowości mają ułatwiony dostęp do takich samych usług szkoleniowych, jakie świadczone są w dużych aglomeracjach miejskich. Centrala zajmuje się badaniem potrzeb edukacyjnych, przygotowaniem programów i materiałów, kształceniem kadry szkoleniowej oraz koordynacją działań całej sieci. Natomiast ośrodki lokalne monitorują potrzeby szkoleniowe i organizują odpowiednie szkolenia w oparciu o wypracowaną metodologię SCESI.

Szkolenia i rekrutacja odpowiadają potrzebom grup docelowych. Podczas zajęć dydaktycznych – prowadzonych w ramach modelu – wykorzystuje się nowatorskie metody nauczania, z zachowaniem jednolitych, wysokich standardów. Łączenie poszczególnych placówek edukacyjnych, działających dotychczas osobno, w jedną sieć pozwala zbudować łatwo dostępny system edukacyjny, dzięki któremu możliwa jest realizacja projektów szkoleniowych zakrojonych na szeroką skalę. Elementami składowymi modelu są: ogólna koncepcja tworzenia placówek SCESI (procedury dotyczące wdrażania i funkcjonowania), opracowanie dotyczące promocji i rekrutacji, przewodniki metodyczne dla trenerów, programy szkoleniowe (z zakresu wdrażania IT w przedsiębiorstwach i funkcjonowania biznesowego), kursy na platformie e-learningowej (dotyczy to wszystkich programów szkoleniowych), mapa kompetencji dla wybranych ról biznesowych w MŚP oraz witryna internetowa promująca metody organizacyjne i dydaktyczne SCESI. Oferowane szkolenia dotyczą m.in.: zastosowania nowoczesnych rozwiązań IT w przedsiębiorstwie, zarządzania oraz funkcjonowania biznesu. Struktura szkoleń (platforma e-learningowa) oraz odpowiednie rozmieszczenie lokalnych ośrodków szkoleniowych pozwala na dostęp do efektywnego procesu edukacyjnego również w niewielkich miejscowościach. Poziom rozwoju zawodowego pracowników małych przedsiębiorstw może być dzięki temu równie wysoki jak w przypadku dużych korporacji.

Przyjęta struktura sieci – podział na Centralę i ośrodki lokalne – pozwala na wdrażanie modelu w dowolnych regionach kraju i w dowolnej skali. Centralę sieci można zlokalizować w miejscu najbardziej dogodnym dla realizatorów projektu. Co więcej, może ona przybrać dowolną formę organizacyjną, a zasięg jej oddziaływania zależy wyłącznie od bieżących potrzeb dydaktycznych. Ośrodki lokalne mogą działać w tych powiatach lub gminach, gdzie swoje siedziby mają przedsiębiorstwa zainteresowane szkoleniami.

Sieć Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego może być wdrażana przez organizacje i instytucje dysponujące doświadczeniem w organizowaniu szkoleń i znające specyfikę lokalnych rynków pracy. Są to m.in. partnerstwa lub konsorcja, w skład których wchodzi samorządy terytorialne, zrzeszenia branżowe, organizacje działające na rynku pracy lub instytucje oferujące usługi edukacyjne. Rezultat może być także stosowany w pojedynczych instytucjach lub organizacjach.

Włączenie w proces wdrażania przedstawicieli organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego pozwoli znacznie zwiększyć zasięg oddziaływania modelu. Zastosowanie modelu wymaga podjęcia działań w zakresie promocji, pozyskiwania partnerów na poziomie lokalnym, przygotowania zaplecza administracyjno-technicznego Centrali, przeszkolenia pracowników (kadry zarządzającej, trenerów, ekspertów i konsultantów ds. metodologii, standardów i procedur SCESI), uruchomienia ośrodków regionalnych oraz bieżącego zarządzania siecią. Nakłady finansowe związane z wdrażaniem rezultatu zależą od skali i miejsca tego wdrożenia.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

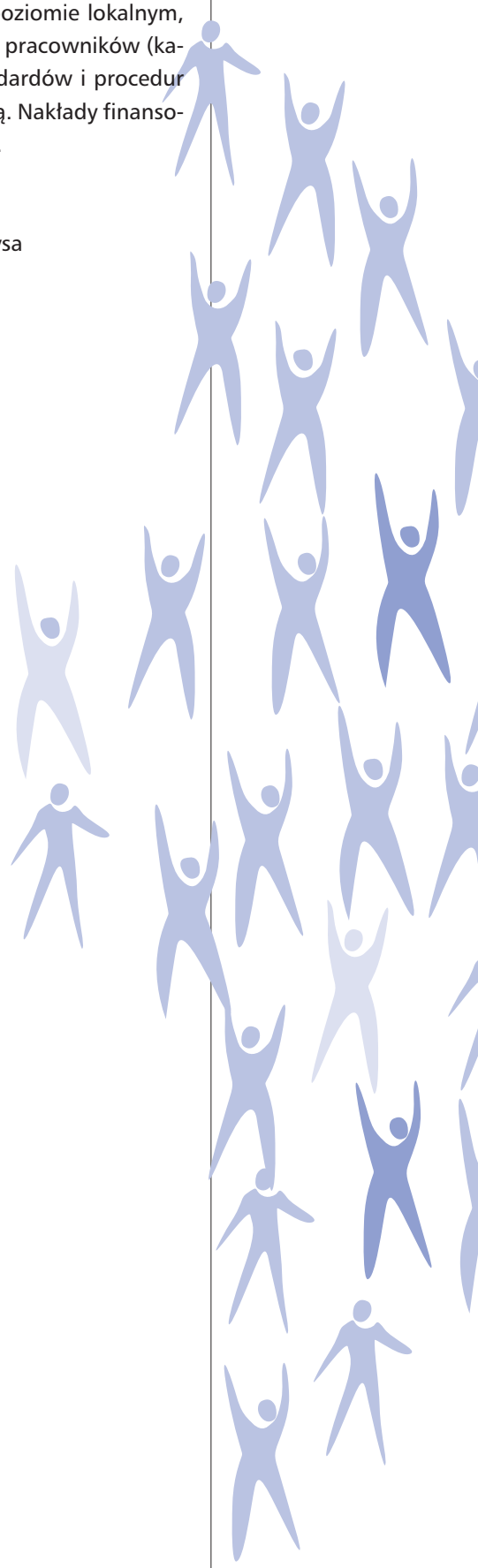
Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa

Administrator

Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości
ul. Bohaterów II Armii Wojska Polskiego 8A
59-900 Zgorzelec
tel.: 075 776 15 61
faks: 075 771 79 30

Partnerzy

- Fundacja „Niepełnosprawnym i Oczekującym Pomocy”, Zgorzelec
- Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Jelenia Góra
- OSI CompuTrain SA, Warszawa
- Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu, Zgorzelec



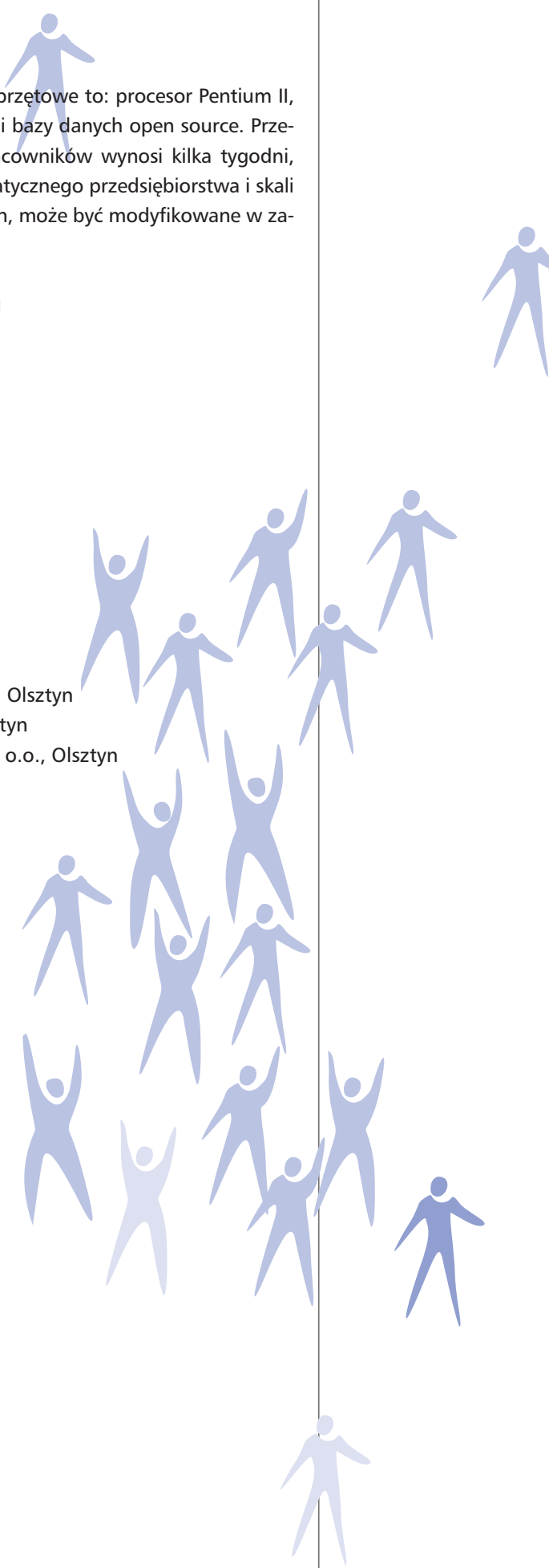
System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych Beneficjentów Ostatecznych

Podstawą systemu wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr jest kompleksowe oprogramowanie umożliwiające kształtowanie polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Rezultat jest skierowany do dwóch grup odbiorców – pracowników z grupy wiekowej 50+ oraz wykształconych, młodych pracowników bez doświadczenia zawodowego – które podejmują współpracę na zasadzie mentoringu. Inicjatywa ta umożliwia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie oraz pełne wykorzystanie potencjału zawodowego pracowników.

Opracowanym rezultatem jest kompleksowe oprogramowanie komputerowe, wspierające proces fluktuacji kadr w organizacjach, z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych Beneficjentów Ostatecznych, czyli wykształconych młodych osób bez doświadczenia zawodowego oraz pracowników w wieku 50+. Oprogramowanie pozwala usprawnić proces zatrudniania nowych kadr w przedsiębiorstwie, a tym samym umożliwia dobór pracowników zarówno pod względem posiadanych umiejętności, jak i cech charakterologicznych. Rozwiązanie koncentruje się na ścisłej współpracy (system mentoringu) obu wspomnianych grup w celu wzajemnego podnoszenia umiejętności i kompetencji zawodowych. Najważniejszy efekt wdrożenia rezultatu to wyeliminowanie ryzyka wykluczenia zawodowego osób, które nie dysponują odpowiednimi umiejętnościami w zakresie obsługi nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych, oraz wsparcie osób bez doświadczenia zawodowego we wchodzeniu na rynek pracy. Projekt ten umożliwia dwukierunkowy przepływ wiedzy pomiędzy zainteresowanymi grupami społecznymi. Oprogramowanie pozwala zwiększyć szanse obu grup beneficjentów na rynku pracy i zahamować proces odpływu wiedzy z przedsiębiorstw.

System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr ma budowę modułową: moduł rekrutacyjny ułatwia właściwy dobór kadr w przedsiębiorstwach; moduł edukacyjny pozwala na podnoszenie umiejętności obsługi narzędzi IT u osób w wieku 50+ (ta część systemu może być dowolnie modyfikowana, w zależności od potrzeb edukacyjnych użytkowników); zaś moduł mentoringowy pomaga we wprowadzaniu nowych pracowników do firmy. Wymienione moduły mogą być wykorzystywane niezależnie od siebie i w różnych kombinacjach. Ma to istotne znaczenie, bowiem firmy chcące obniżyć koszty wdrożenia systemu mogą zdecydować się na zastosowanie tylko elementów niezbędnych w danym momencie. Ostatni z modułów – wdrożeniowy – ułatwia koordynację trzech pierwszych w przypadku wdrożenia całego systemu. Istnieje również możliwość skorzystania z modułu administracyjnego, który jest szczególnie przydatny w większych, złożonych organizacjach.

Głównymi odbiorcami rezultatu są firmy działające w sektorze usług. Poszczególne moduły mogą być stosowane niezależnie przez różne podmioty. Zakres działań koniecznych do wdrożenia projektu zależy od tego, czy organizacja zamierza korzystać tylko z jego poszczególnych elementów, czy też z kompleksowego systemu. W obu przypadkach konieczne jest odpowiednie przeszkolenie personelu odpowiedzialnego za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie lub zatrudnienie nowego pracownika, którego zadaniem będzie koordynacja działania w zakresie HR. System informatyczny jest dostępny publicznie, więc firmy nie ponoszą żadnych kosztów związanych z zakupem oprogramowania. Dzięki dołączonej instrukcji instalacji specjaliści IT w firmach będą mogli samodzielnie dokonać wdrożenia, ale w razie potrzeby otrzymają wsparcie ekspertów technicznych



(w ramach forum wymiany informacji). Minimalne wymagania sprzętowe to: procesor Pentium II, OS Windows 98, 2000, XP, Milenium, język programowania SQL i bazy danych open source. Przewidywany czas wdrożenia oprogramowania i przeszkolenia pracowników wynosi kilka tygodni, ale okres ten może ulec zmianie w zależności od rozwoju informatycznego przedsiębiorstwa i skali wdrożenia. Oprogramowanie, które bazuje na otwartych źródłach, może być modyfikowane w zależności od potrzeb danej organizacji.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Mentoring poprzez IT

Administrator

Krajowa Agencja Informacyjna „Info” Sp. z o.o.

Warkały 18

11-041 Warkały

tel.: 0-502 308 100, 0-507 049 283, 089 512 82 28

faks: 089 512 82 28 w. 15

Partnerzy

- Fundacja na rzecz rozwoju Inicjatyw Społecznych Współpraca, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn
- Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej w Olsztynie Sp. z o.o., Olsztyn

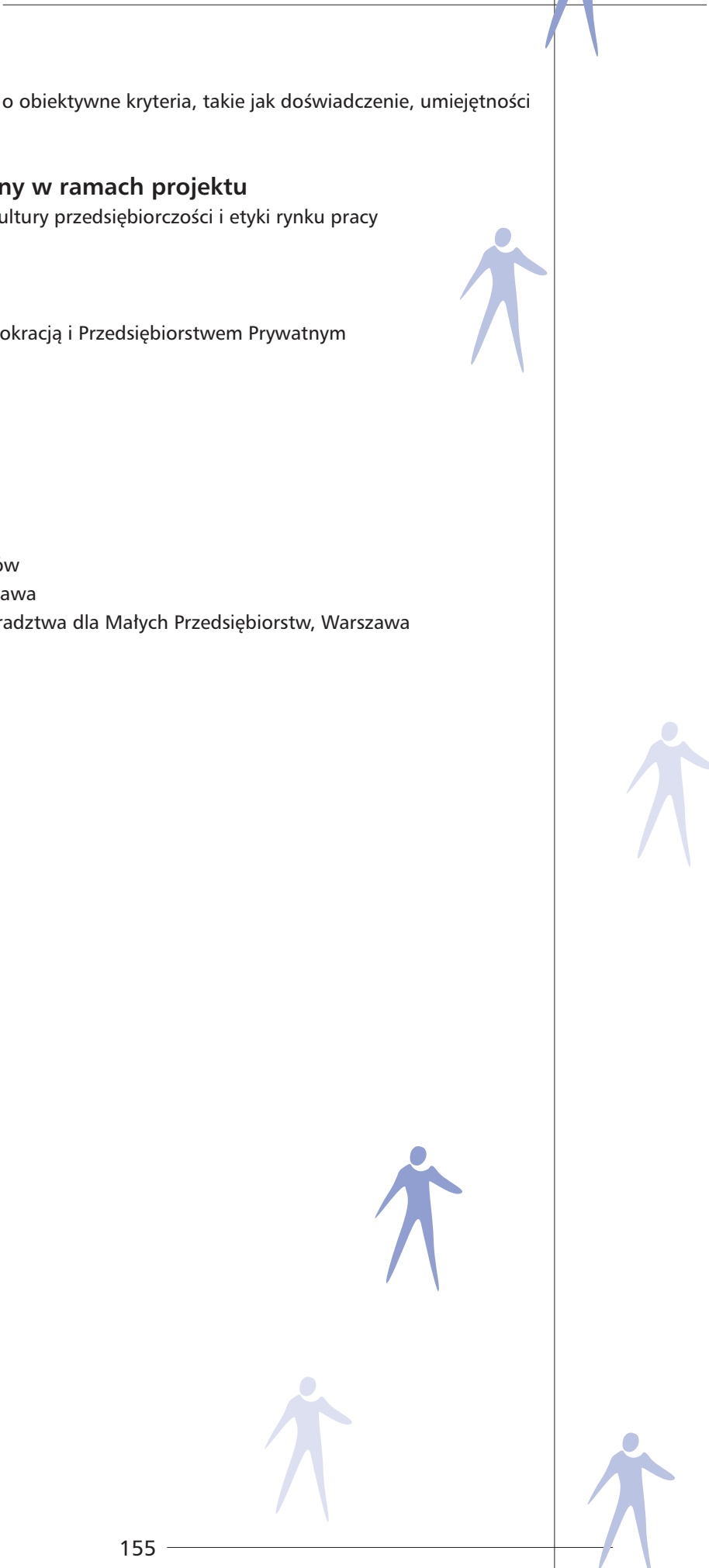
Standardy „Zatrudnienie Fair Play”

Standardy „Zatrudnienie Fair Play” umożliwiają wdrożenie w firmie nowoczesnych strategii rozwoju zasobów ludzkich, opartych na zasadzie równych szans, co pozwala na wspieranie pracowników i równoczesne zwiększanie efektywności przedsiębiorstw. Projekt obejmuje ok. 20 przetestowanych i gotowych do zastosowania standardów.

Standardy „Zatrudnienia Fair Play” to narzędzia umożliwiające wdrożenie w przedsiębiorstwach i organizacjach nowoczesnych strategii rozwoju kapitału ludzkiego, opartych na zasadzie równych szans. Wypracowany rezultat pomaga w podnoszeniu konkurencyjności firmy i promowaniu przejrzystych procedur zatrudniania pracowników. Obecnie poziom kultury zatrudnienia w Polsce nie jest wysoki – dominuje model szybkiej eksploatacji kapitału ludzkiego, a ponadto pojawiają się zjawiska dyskryminacji pracowników. Niski poziom kultury zatrudnienia ma bezpośredni – negatywny – wpływ na kondycję przedsiębiorstw: hamuje ich rozwój i proces dostosowania do zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce. Wprowadzenie właściwych standardów zatrudnienia umożliwi przedsiębiorstwom uzyskanie długotrwałych korzyści ekonomicznych.

Standardy „Zatrudnienia Fair Play” (jest ich ok. 20) obejmują: wyniki badań w zakresie dyskryminacji i kultury zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach, wzorcowy model kultury organizacyjnej (uwzględniający Społeczną Odpowiedzialność Biznesu), raport na temat samoregulacji w kształtowaniu stosunków pracy przez przedsiębiorców oraz zestaw narzędzi (wyniki pilotażowego wdrożenia „Zatrudnienia fair Play”, studia przypadków, program szkoleń pracowników i przedsiębiorców w tym zakresie). Elementem dodatkowym jest raport na temat potencjalnych korzyści ekonomicznych, jakie mogą osiągnąć przedsiębiorstwa stosujące zasady społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Standardy „Zatrudnienie Fair Play” mają zastosowanie w wielu obszarach funkcjonowania firmy, takich jak rekrutacja i system oceny pracowników, ścieżki rozwoju, zasady wynagradzania czy rozwiązywanie problemów. Wypracowany rezultat może być wykorzystany zarówno przez małe, jak i przez duże przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, w jakiej branży przemysłu działają.

Wdrożenie standardów „Zatrudnienia Fair Play” w firmach i instytucjach wymaga przygotowania procedur wdrożeniowych, dostosowanych do specyfiki konkretnej organizacji. Kolejnym krokiem jest organizacja szkoleń w zakresie „Zatrudnienia Fair Play” dla właścicieli, kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw. W szkoleniach organizowanych w małych firmach mogą uczestniczyć zarówno właściciele, jak i zatrudnieni, natomiast w dużych przedsiębiorstwach w pierwszej kolejności powinni je przejść właściciele i przedstawiciele kadry zarządzającej, którzy następnie przełożą zdobytą wiedzę swoim pracownikom. W firmach, które zdecydują się na wdrożenie standardów, konieczne będzie ustanowienie lub zatrudnienie pełnomocnika ds. wdrożeń zasad „Fair Play”. Powinien on być zatrudniony na cały okres wdrażania standardów (od 6 tygodni do 6 miesięcy). Przedsiębiorstwa muszą również ponieść koszty związane z zewnętrznymi procedurami audytowymi, które należy przeprowadzić przed rozpoczęciem procesu wdrożeń standardów oraz po jego zakończeniu. Czas trwania wspomnianych audytów wynosi od 2 do 7 dni, w zależności od wielkości i specyfiki firmy. Wdrażanie standardów odbywa się w oparciu o wzorcowy model zatrudnienia, określający szczegółowe działania, zadania i ich rezultaty. Został on opracowany tak, aby na każdym etapie możliwe było sprawdzenie prawidłowości przebiegu procesu i zapoznanie się z uzyskanymi rezultatami. Standardy określają również kilka sposobów na oszacowanie korzyści, jakie może uzyskać firma. Istotnym następstwem wdrożenia standardów „Zatrudnienia Fair Play” jest wyrównanie szans pracowników w zakresie dostępu do szkoleń,



awansów i wynagrodzeń w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak doświadczenie, umiejętności i wiedza.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Zatrudnienie fair play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy

Administrator

Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym

ul. Trębacka 4 lok. 319

00-074 Warszawa

tel.: 022 630 98 01 (-04)

faks: 022 826 25 96

Partnerzy

- Centrum Promocji Biznesu, Rzeszów
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw, Warszawa

Model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa

Opracowany model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa umożliwia rozwój zawodowy pracodawców i pracowników firm poprzez samokształcenie oraz ułatwia skuteczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku pracy. Transfer wiedzy odbywa się przy użyciu „Internetowego Doradcy Przedsiębiorcy” – informatycznego narzędzia, które pozwala na łatwy dostęp do zasobów wiedzy i usług doradztwa, a także daje możliwość prowadzenie szkoleń i procesu samokształcenia.

Podstawą wypracowanego modelu transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa jest narzędzie informatyczne „Internetowy Doradca Przedsiębiorcy” (Doradztwo i szkolenia e-learning dla mikroprzedsiębiorstw). Zastosowanie modelu ułatwia zawodowy rozwój pracodawców i pracowników przedsiębiorstw poprzez samokształcenie, a także – dzięki wykorzystaniu technologii informatycznych w zakresie usług wspierających, profesjonalnego doradztwa i szkoleń – może wpłynąć na wzrost konkurencyjności firmy. Opracowany projekt obejmuje rozwiązania dla firm działających w wybranych branżach, szczególnie narażonych na ostrą konkurencję, takich jak obuwnicza, odzieżowa, poligraficzna, fotograficzna i drzewna. Transfer wiedzy odbywa się za pośrednictwem wortalu „Internetowy Doradca Przedsiębiorcy”, gdzie beneficjenci mogą zdobywać nowe umiejętności w zakresie poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania danych oraz wymieniać swoje doświadczenia.

Jednym z najważniejszych elementów wypracowanego rezultatu jest biblioteka modułowych programów szkolenia zawodowego, zawierająca programy szkoleniowe (klasyczne i e-learningowe). W bazie znajdują się programy ogólnozawodowe dla różnych branż – dotyczące m.in.: marketingu, promocji przez Internet czy pozyskiwania źródeł finansowania – a także programy specjalistyczne dla poszczególnych branż.

Kolejnym elementem jest biblioteka publikacji – artykułów, tekstów, stron internetowych, przykładów dobrych praktyk, aktów prawnych i raportów – które umożliwiają poszerzenie wiedzy w zakresie zarządzania firmą lub finansami. Ponadto w bibliotece znajdują się również publikacje prezentujące zalety stosowania e-learningu w MŚP, informacje na temat narzędzi wspomagania zarządzania, wprowadzania innowacji, a także specjalistyczne informacje branżowe.

W skład modelu wchodzi także moduł doradztwa e-learningowego, w ramach którego przedsiębiorcy, wykorzystując nowoczesne narzędzia internetowe (forum, chat, komunikatory, e-mail), mogą skorzystać z konsultacji specjalistycznych i ogólnych.

W skład modelu wchodzi też „Internetowy Doradca Przedsiębiorcy”, czyli zintegrowane rozwiązanie informatyczne, zapewniające dostęp do zasobów wiedzy i usług doradztwa, umożliwiające prowadzenie szkoleń i ułatwiające samokształcenie. Obejmuje ono wortal informacyjny oraz system zdalnego kształcenia Edumatic. Użytkownicy (przedsiębiorcy, doradcy oraz menedżerowie odpowiedzialni za organizowanie usług doradczych i szkoleniowych) mogą łatwo dostać się do wortalu poprzez przeglądarkę internetową (bez konieczności instalowania specjalistycznego oprogramowania).

Model transferu wiedzy i usług wspomagających może być wdrażany przez pracowników i kadrę zarządzającą mikroprzedsiębiorstw, instytucje szkoleniowe, szkoły wyższe, stowarzyszenia pracodawców i pracowników, agencje działające na rynku pracy, centra biznesu lub instytucje samorządowe. Aby korzystać z zasobów wortalu, nie trzeba posiadać specjalistycznych umiejętności informatycznych. Zastosowanie modelu w mikroprzedsiębiorstwach nie wiąże się też z koniecznością ponoszenia jakichkolwiek nakładów finansowych. Narzędzie można wykorzystać również w branżach innych niż te założone w fazie testowej, wiąże się to jednak z opracowaniem specjalnego komponentu dostosowanego do potrzeb poszczególnych gałęzi przemysłu (bazy danych, doradcy itp.).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności

Administrator

Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy
ul. Kazimierza Pułaskiego 6/10
26-600 Radom
tel.: 048 360 68 19
faks: 048 364 47 65

Partnerzy

- Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, Warszawa
- Demos Polska Sp. z o.o., Warszawa
- Eduserwis, Laks i Marciniak, Poznań
- Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki
- Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, Mogilno
- Gmina Miasta Radom, Radom
- Politechnika Radomska im. Kazimierza Pułaskiego, Radom
- Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, Szydłowiec
- Towarzystwo „Altum”, Rzeszów
- Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa
- Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa

Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy

Bardzo często działania restrukturyzacyjne są prowadzone bez żadnego planu i konsultacji, co sprawia, że nie odpowiadają rzeczywistemu zapotrzebowaniu regionalnego rynku pracy i nie wpływają na trwałą poprawę sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa. Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy stanowi wsparcie dla właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, które przechodzą proces restrukturyzacji, oraz dla ich pracowników, a jednocześnie pomaga konsolidować instytucje samorządowe i pozarządowe oraz całe środowisko pracownicze wokół problemów grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Model wsparcia zapewnia wysoką skuteczność, ponieważ umożliwia harmonijne połączenie oddziaływania i pomocy, a tym samym wpływa na zmianę stylu zarządzania firmą i pozwala na jej integrację z lokalnym środowiskiem gospodarczym.

Proponowane modelowe rozwiązanie ułatwia rozpoznawanie zagrożeń i problemów związanych z procesem restrukturyzacji przedsiębiorstw. Lokalny system wczesnej identyfikacji umożliwia podjęcie szybkiej interwencji i zintegrowanie działań stabilizujących sytuację pracodawcy i pracowników. Metoda szybkiego reagowania składa się z 4 etapów: identyfikacji zagrożenia, opracowania diagnozy, podjęcia działań interwencyjnych i wsparcia przedsiębiorcy w zakresie zwiększenia konkurencyjności firmy. Działania te są skierowane do właścicieli MŚP, którzy chcą zwiększyć efektywność swoich przedsiębiorstw poprzez rozwój potencjału pracowniczego i wprowadzenie nowych technologii, a także do pracowników zagrożonych zwolnieniami.

Metoda jest realizowana przez lokalne zespoły szybkiego reagowania, które powstają z inicjatywy starosty, odpowiadającego za kształtowanie lokalnego rynku pracy. W ich skład wchodzi przedstawiciele samorządów, instytucji zajmujących się rynkiem pracy (np. Powiatowych Urzędów Pracy), organizacji pozarządowych (związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców itp.), przedsiębiorcy indywidualni oraz inne osoby mające wpływ na lokalny rynek pracy. Zespół szybkiego reagowania składa się z grupy wsparcia konkurencyjności firm oraz grupy wsparcia koleżeńskieg, skupiających specjalistów w zakresie stosowania metody szybkiego reagowania.

Grupa wsparcia konkurencyjności zaczyna realizować swoje działania na wniosek zainteresowanego przedsiębiorcy i zapewnia m.in.: kontakt z podmiotami lokalnego rynku pracy, analizę dotyczącą kondycji, potrzeb i możliwości badanego przedsiębiorstwa, opracowanie oferty wsparcia i realizację działań przedstawicieli zespołu szybkiego reagowania. Opracowanie zawiera zazwyczaj propozycje dotyczące środków naprawczych w zakresie zasobów ludzkich w firmie oraz poprawy stanu finansowego. Na podstawie przeprowadzonej diagnozy przygotowywane są wewnętrzne szkolenia i warsztaty, prowadzone przez przedstawicieli zespołów szybkiego reagowania i ekspertów z kadry zarządzającej danego przedsiębiorstwa. Produktami pomocniczymi, uzupełniającymi działania grupy wsparcia konkurencyjności, są: podręcznik z opisem metody szybkiego reagowania i sposobami jej realizacji oraz programy szkoleniowe, przystosowane do indywidualnych potrzeb pracodawców i pracowników firmy objętej pomocą.

Zadaniem zespołu wsparcia koleżeńskieg jest przygotowanie indywidualnego programu pomocy dla pracowników restrukturyzowanego zakładu pracy. Grupy wsparcia koleżeńskieg organizują warsztaty i spotkania konsultacyjne z doradcami zawodowymi, psychologami i innymi specjalistami, a tym samym wspierają zwalnianych pracowników w poszukiwaniu nowego

zatrudnienia i kształtowaniu dalszej drogi zawodowej. Proces szkoleniowy jest na bieżąco monitorowany przez specjalistów szybkiego reagowania.

Wdrożenie modelu może przynieść największe korzyści na słabych rynkach obszarów wiejskich. Mogą być nim zainteresowane przede wszystkim samorządy powiatowe, odpowiedzialne za kształtowanie rynku pracy. Ponadto można go również wykorzystać w systemie edukacji (rozpoznanie kwalifikacji zawodowych absolwentów wchodzących na rynek pracy i adaptacja programów nauczania do potrzeb rynku), a także w ramach planowania tematów kształcenia ustawicznego i przygotowywania konkursów organizowanych przez agencje wprowadzające programy Unii Europejskiej. Nakłady konieczne do wdrożenia związane są z zatrudnieniem specjalistów koordynujących działania wsparcia (2–3 osoby na powiat), organizacją biura, przygotowaniem konferencji, warsztatów, zatrudnieniem trenerów czy upowszechnianiem modelu w mediach.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Partnerstwo wyrównania szans

Administrator

Region Warmińsko-Mazurski NSZZ Solidarność
ul. Bartosza Głowackiego 28
10-448 Olsztyn
tel.: 089 527 22 02, 089 521 39 58
faks: 089 527 22 02

Partnerzy

- Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Elbląg
- Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network, Kraków
- Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego, Olsztyn
- Starostwo Powiatowe w Olsztynie, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn

Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ)

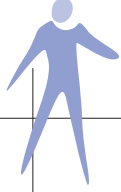
Symulator jest uniwersalnym narzędziem informatycznym, które ułatwia proces budowania modelu elastycznych form zatrudnienia w przedsiębiorstwie i jego testowanie przez ekspertów, pracodawców i pracowników. Umożliwia on przeprowadzenie bilansu zysków oraz strat wynikających z zastosowania EFZ, na podstawie którego przygotowywane są zmiany polityki zatrudnienia w firmie (uelastycznienie modeli zarządzania zasobami ludzkimi, planowanie warunków zatrudnienia, zwiększenie efektywności pracy czy opracowanie ścieżki karier zawodowych pracowników). Symulator został stworzony z myślą o przemyśle okrętowym, możliwa jest jednak jego adaptacja również w innych branżach.

Rezultatem głównym, dostępnym do wdrożenia, jest uniwersalne narzędzie informatyczne, wspierające proces budowania modelu elastycznych form zatrudnienia (EFZ). Wdrożenie modelu umożliwi wprowadzenie korzystnych zmian w polityce zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dzięki możliwości zastosowania symulacji narzędzie pozwala na przeprowadzenie rachunku zysków i strat oraz analizy szans i zagrożeń związanych z zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia. W wyniku wykorzystania symulatora można uzyskać kompleksowy opis stosowania EFZ, wygenerować obiektywną ocenę celowości stosowania EFZ w danym przedsiębiorstwie, testować modele, uelastyczyć sposób zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, opracować ulepszone ścieżki karier zawodowych pracowników, zastosować odpowiednie wsparcie szkoleniowe i doradcze, planować, weryfikować i negocjować warunki zatrudnienia, a w rezultacie zwiększyć efektywność pracy.

W skład rezultatu wchodzi kilka kluczowych elementów. Jednym z nich jest oprogramowanie przeznaczone dla eksperta, umożliwiające zarządzanie cyklem życia modeli EFZ (definiowanie, testowanie, analiza, zmiany), generowanie formularzy preferencji, generowanie oceny i przeprowadzanie analizy wyników badań. Kolejnymi częściami składowymi rezultatu są materiały metodyczne dotyczące przygotowania oceny możliwości wyboru i zastosowania EFZ oraz wyboru podmiotów do zastosowania w modelu. Przygotowano również materiały metodyczne wspomagające budowanie modelu, weryfikację założeń i testowanie modelu w symulatorze. Produktem, który umożliwi wymianę doświadczeń w zakresie wdrażania modeli EFZ pomiędzy ekspertami, jest znacznikowy język definiowania modeli. Ostatni element rezultatu to przykładowy proces badania możliwości wdrożeń EFZ w przemyśle okrętowym wraz z opracowaniem rekomendacji i opinii na temat testowanego modelu.

Dzięki wdrożeniu modelu pracownicy zyskują możliwość łatwiejszej adaptacji do zmian zachodzących na rynku pracy, pracodawcy zaś mogą wydajnie stosować elastyczne formy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Rezultat będzie pomocny dla przedstawicieli związków zawodowych, którzy dzięki omawianemu narzędziu będą mogli opracować program naprawczy warunków zatrudnienia dla konkretnej branży lub grupy zawodowej. Z symulatora z powodzeniem skorzystają również służby zatrudnienia, przedstawiciele instytucji zajmujących się rynkiem pracy, eksperci i przedstawiciele władz lokalnych oraz krajowych, monitorujący preferencje zatrudnienia na rynku pracy, kreujący i weryfikujący kształt polityki zatrudnienia. Bieżąca eksploatacja uruchomionego modelu obejmuje jedynie koszty szkolenia i administrowania systemem informatycznym.


Institucje lub organizacje, które planują wdrożenie symulatora, powinny zainstalować oprogramowanie, zatrudnić lub przygotować eksperta, przejąć bazę modeli, wariantów i danych oraz



opracować cel i harmonogram wdrożenia. Model można wykorzystać również jako narzędzie analizy planowanych zmian w polityce zatrudnienia, tworzonej na podstawie przewidywanych zmian w strukturze zatrudnienia danego przedsiębiorstwa. W przypadku wdrożenia modelu poza branżą okrętową (gdzie rezultat był testowany), konieczne jest zbudowanie nowego modelu, uwzględniającego wielkość i specyfikę danej gałęzi przemysłu.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu


„Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego



Administrator

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa
ul. Do Studzienki 63
80-277 Gdańsk
tel.: 058 524 49 01
faks: 058 524 49 09

Partnerzy

- Agencja Informatyczna J. Gajdasz, A. Makarow, B. Manturewicz, R. Nowak Sp. Jawna, Gdańsk
 - Fundacja Gospodarcza, Gdynia
 - Gdański Związek Pracodawców, Gdańsk
 - Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stoczni Gdańskiej, Gdańsk
 - Stocznia Gdynia SA, Gdynia
 - Uniwersytet Gdański, Gdańsk
- 

Kompleksowy model wsparcia dla rzemiosła

Model wsparcia dla rzemiosła to kompleksowe rozwiązanie umożliwiające adaptację beneficjentów do wymogów nowoczesnego rynku. Obejmuje on zarówno elementy szkoleniowe (wykorzystanie komputerów w procesie produkcyjnym, nowoczesne zarządzanie firmą), doradcze (biznesowe, prawne, personalne i zawodowe), jak i moduł ułatwiający współpracę poszczególnych zakładów rzemieślniczych. Wszystkie komponenty rezultatu są połączone w ramach platformy internetowej, która umożliwia praktyczne wykorzystanie wyuczonych umiejętności i kontynuowanie procesu kształcenia ustawicznego rzemieślników.

Zakłady rzemieślnicze, które nie korzystają z technologii teleinformatycznych, tracą potencjalne rynki zbytu i nie są wystarczająco dostosowane do specyfiki i wymagań nowoczesnej gospodarki. Wypracowany rezultat umożliwia wsparcie firm rzemieślniczych w zakresie wykorzystania innowacyjnych technologii telekomunikacyjnych i korzystania z oferty edukacyjnej, a ponadto ułatwia nawiązywanie współpracy pomiędzy rzemieślnikami.

W skład kompleksowego modelu wsparcia dla rzemiosła wchodzi kilka uzupełniających się elementów. Pierwszy z nich to model szkoleniowy obejmujący technologie teleinformatyczne (edycja tekstu, prowadzenie rozliczeń, obsługa Internetu, obsługa programów wspierających działalność małego biznesu, wykorzystanie platformy e-Rzemieślnik, prezentacja firmy za pomocą narzędzi ITC), zarządzanie (zagadnienia prawne, prowadzenie rozliczeń finansowych, zarządzanie zasobami ludzkimi, kontrola jakości produkcji) oraz praktyczne wykorzystanie komputerów w procesie produkcyjnym. Kolejny to model doradztwa w ramach Centrum Doradztwa Biznesowo-Personalnego. Zadaniem specjalistów z Centrum jest dobór odpowiednich doradców (biznesowych, prawnych, personalnych i zawodowych), którzy zapewnią rzemieślnikom wszelką pomoc, zarówno w zakresie nowoczesnych technologii, jak i codziennego funkcjonowania firmy. Trzecim elementem modelu kompleksowego jest model klastra rzemieślniczego, czyli sieć rozbudowanej współpracy sektora rzemieślniczego. Współpraca pomiędzy firmami opiera się na systemie wzajemnych rabatów, przekazywaniu zleceń oraz wspólnych działaniach promocyjnych i marketingowych.

Wszystkie części modelu są połączone w ramach platformy internetowej, która umożliwia praktyczne wykorzystanie wyuczonych umiejętności i kontynuowanie procesu kształcenia ustawicznego rzemieślników. W jej skład wchodzi takie elementy jak: wirtualny e-warsztat pracy, e-społeczność rzemieślnicza (strefa komunikacji i budowy społeczności e-rzemieślniczej), e-marketing rzemieślniczy (wykorzystanie narzędzi ICT jako instrumentów szerszej promocji i zwiększenia sprzedaży poszczególnych zakładów rzemieślniczych), e-nauczyciel w rzemiośle (integracja szkoleń i kursów e-learningowych w ramach portalu Opolski e-Rzemieślnik). Platforma jest narzędziem kształcenia ustawicznego, umożliwiającym samodzielny wybór czasu realizacji i tematyki szkoleń. Oferowane w ramach portalu szkolenia on-line stanowią uzupełnienie tradycyjnych procesów edukacyjnych i działań doradczych.

Produktami pomocniczymi są programy szkoleniowe dotyczące innowacyjnych rozwiązań teleinformatycznych, procedury doradztwa oraz podręcznik metodologiczny tworzenia klastrów rzemieślniczych.

Odbiorcami modelu wsparcia są rzemieślnicy-pracodawcy oraz pracownicy i praktykanci zakładów rzemieślniczych. Model może być wdrażany przez instytucje działające na rzecz rzemiosła (Związek Rzemiosła Polskiego, Izby Rzemieślnicze), środowiska kupców oraz instytucje okołobiznesowe

i samorządowe zajmujące się wsparciem tego sektora. Pojedyncze elementy składowe modelu mogą być wykorzystywane przez instytucje i organizacje szkoleniowe i doradcze, takie jak ośrodki szkoleniowe, agencje doradztwa personalnego czy organizacje społeczne zajmujące się kształceniem ustawicznym. Wdrożenie rezultatu w innym niż zakładany obszarze gospodarczym wymaga przeprowadzenia dodatkowych analiz bieżącej sytuacji i problemów charakterystycznych dla danego środowiska, rozpoznania potrzeb, modyfikacji modeli, pozyskania kadry trenerskiej, zdobycia doradców oraz zapewnienia dostępu do platformy internetowej.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

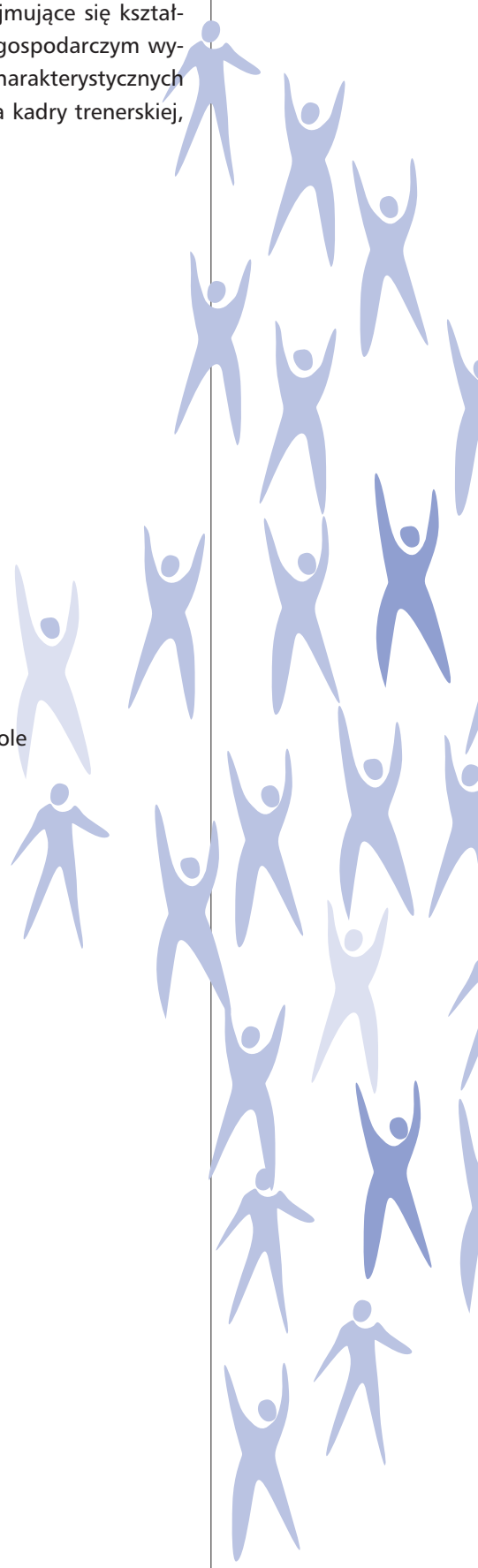
Opolski e-rzemieślnik

Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej
ul. Krakowska 51
45-018 Opole
tel.: 077 454 43 00
faks: 077 454 48 29

Partnerzy

- CTC Polska Sp z o.o., Warszawa
- Izba Gospodarcza Śląsk, Opole
- Izba Rzemieślnicza, Opole
- Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego, Opole
- Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego, Opole



Modele szkoleniowo-dydaktyczne dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w zakresie zielonych technologii

Rezultatem gotowym do wdrożenia są modele szkoleniowo-dydaktyczne przeznaczone dla małych firm działających na terenach objętych przepisami ochrony przyrody. Opracowany został również model ośrodka kompetencyjnego „Centrum Zielonej Technologii”, podejmującego działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych beneficjentów, promocji oraz zwiększania popytu na rozwiązania i usługi proekologiczne. Placówka ta zapewnia kompleksowe usługi wsparcia – od szkoleń i certyfikacji, po doradztwo i poradnictwo prawne. Wdrożenie modelu pozwala na rozszerzenie oferty, a ponadto wpływa na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw działających na terenach objętych programem ochrony przyrody.

Realizacją opracowanych modeli szkoleniowo-dydaktycznych przeznaczonych dla małych firm zajmuje się ośrodek kompetencyjny „Centrum Zielonych Technologii”, czyli instytucja doradczo-szkoleniowa, której działania skupiają się wokół „zielonych technologii” i „zielonych miejsc pracy”. Konieczność powstania tego typu placówki wynika z uwarunkowań prawnych, które często uniemożliwiają prowadzenie normalnej działalności gospodarczej na terenach cennych przyrodniczo. Przedsiębiorstwa zlokalizowane w takich miejscach zobowiązane są do przestrzegania przepisów o ochronie przyrody, mają więc ograniczone możliwości działania i rozwoju. Ośrodek kompetencyjny umożliwi właścicielom i pracownikom małych firm podnoszenie kwalifikacji zawodowych opartych na zasadach zrównoważonego rozwoju, przy jednoczesnej promocji rozwiązań ekologicznych. „Centrum Zielonych Technologii” świadczy kompleksowe usługi wsparcia w zakresie szkoleń, certyfikacji, doradztwa, konsultacji prawnych dla MŚP oraz osób bezrobotnych z terenów cennych przyrodniczo, zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej opartej na wykorzystaniu ogólnodostępnych zasobów naturalnych.

W skład wypracowanego rozwiązania wchodzi sześć modeli szkoleniowych dotyczących szeroko pojętej edukacji i rozwoju proekologicznego. Modele zawierają zarówno część teoretyczną, jak i praktyczną, a ich tematyka obejmuje m.in.: wykorzystanie nowej technologii przydomowego oczyszczania ścieków, zastosowanie nowatorskiego systemu zagospodarowania wykorzystanych opakowań, zastosowanie nowych technologii budowlanych opartych na tradycyjnym wzornictwie, przystosowanie starych technologii i receptur produktów regionalnych i tradycyjnych do systemów jakości i wymogów UE, wykorzystanie i tworzenie markowych produktów turystycznych oraz stosowanie odnawialnych źródeł energii. Celem edukacyjnym służą specjalnie opracowane materiały dydaktyczne – podręczniki, katalogi, technologie, informatory, prezentacje multimedialne i filmy instruktażowe. Materiały szkoleniowe i informacje na temat nowych technologii zostały umieszczone na stronie internetowej, co znacznie zwiększa ich dostępność. Ostatnim elementem modelu są procedury utworzenia i funkcjonowania ośrodka kompetencyjnego „Centrum Zielonych Technologii”. Dokumentacja zawiera m.in.: kosztorysy, wymogi lokalizacyjne, wykaz współpracujących instytucji szkoleniowych, doradczych i naukowo-badawczych, wzory dokumentów, ścieżki współpracy, opis sposobu zarządzania i finansowaniu ośrodka oraz propozycje zmian w polityce regionu, niezbędne do rozwoju „zielonych technologii”. Działania podejmowane przez „Centrum Zielonych Technologii” zapewnią alternatywne formy zarobkowania oparte na zasobach przyrody, pomogą poprawić kondycję przedsiębiorstw i kwalifikacje zawodowe pracowników oraz umożliwią wypracowanie zmian w polityce gospodarczej regionu, a w dłuższej perspektywie wpłyną na poprawę stanu środowiska naturalnego.

Model może być wykorzystany przez pracodawców i pracowników MŚP, władze samorządowe, instytucje zajmujące się kształtowaniem polityki regionalnej, a także instytucje badawczo-naukowe, organizacje pozarządowe i społeczne. Poszczególne elementy modelu, szczególnie materiały szkoleniowe, mogą być stosowane przez instytucje zajmujące się działalnością szkoleniowo-doradczą. Do wdrożenia rozwiązania niezbędna jest wcześniejsza analiza zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie pod kątem przyszłych szkoleń, wybór właściwego modelu szkoleniowego, a w przypadku wykorzystania materiałów w formie elektronicznej – również zakup odpowiedniego sprzętu komputerowego (jeśli firma nim nie dysponuje).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Centrum Zielonych Technologii

Administrator

Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew”
ul. Legionowa 28 lok. 607
15-427 Białystok
tel.: 085 749 99 60
faks: 085 749 99 60

Partnerzy

- Bio-Wat, Białystok
- Ekoton, Białystok
- Instytut Zrównoważonego Rozwoju, Białystok
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok
- Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok
- Wyższa Szkoła Agrobiznesu, Łomża

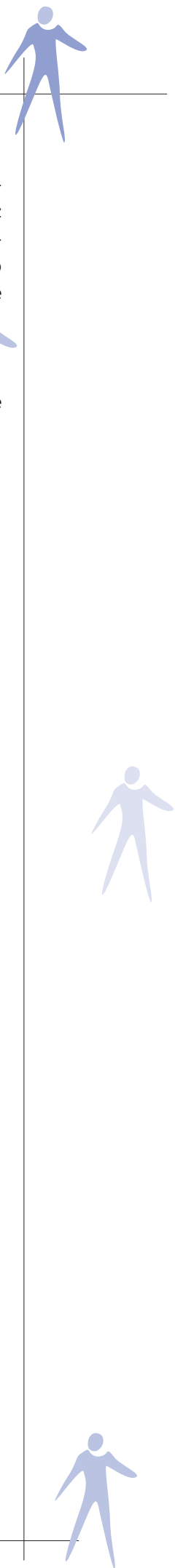
Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie

Modelowemu System Zarządzania Wiedzą w Firmie umożliwia analizę bieżących potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwie i stworzenie na tej podstawie odpowiadających im szkoleń. Ponadto system umożliwia również ocenę kompetencji zdobytych na drodze szkoleń nieformalnych i pozwala wykorzystać wiedzę doświadczonych pracowników w procesie coachingu wewnętrznego. W ramach rezultatu opracowano wszystkie procedury i narzędzia, pozwalające na wdrożenie modelowego systemu.

Dużym problemem polskich przedsiębiorstw jest niedopasowanie kadr do zmieniających się potrzeb pracodawców i gospodarki, co wynika głównie z rozbieżności między programem kształcenia formalnego a faktycznymi potrzebami rynku. Proponowany system wspiera proces zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach, z położeniem szczególnego nacisku na rozwój kompetencji pracowników, a tym samym na zwiększenie ich szans na rynku pracy. Skuteczne narzędzia przeznaczone do opracowywania koncepcji szkoleniowych umożliwiają przedsiębiorstwom organizację lub zlecenie przygotowania szkoleń całkowicie odpowiadających rzeczywistym potrzebom edukacyjnym. Dzięki lepszemu zrozumieniu procesów zachodzących wewnątrz przedsiębiorstwa i bardziej efektywnemu wykorzystaniu zasobów wiedzy wzrasta konkurencyjność firm. Wypracowany Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie to kompleksowe narzędzie, uzupełniające luki w polskim systemie kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Proponowany model składa się z trzech autonomicznych podsystemów: systemu analizy potrzeb kompetencji w firmie, wewnętrznego systemu oceny i certyfikacji kompetencji zdobytych na drodze nieformalnej w firmie oraz systemu współpracy z doświadczonymi pracownikami w zakresie przekazywania wiedzy młodszym zatrudnionym (coaching wewnętrzny). Działania w ramach podsystemów opierają się na szczegółowo określonych i zdefiniowanych procedurach, co znacznie ułatwia ich wdrożenie.

System analizy potrzeb szkoleniowych w firmie umożliwia tworzenie koncepcji szkoleniowych dla pracowników firmy, jak również kierowanie zatrudnionych osób na kursy odpowiednio dopasowane do potrzeb edukacyjnych danego przedsiębiorstwa. Koncepcje szkoleniowe są opracowywane na podstawie przeprowadzonych analiz potrzeb kompetencyjnych w danej firmie. W trakcie szkoleń i po ich zakończeniu prowadzona jest procedura kontroli efektywności (zgodna z założonymi celami). Część szkoleń może być realizowana wewnątrz przedsiębiorstwa, co znacznie obniża koszty i eliminuje konieczność odrywania się pracowników od bieżących obowiązków służbowych. Kolejnym rozwiązaniem jest wydajny system oceny kwalifikacji, jakie pracownicy zdobyli w drodze szkoleń nieformalnych i incydentalnych. Właściwa ocena kwalifikacji pracowników pozwala na optymalne wykorzystanie ich potencjału, co usprawnia działanie firmy i istotnie wpływa na płynną zmianę zatrudnienia. W ramach Modelowego Systemu Zarządzania Wiedzą dostępne jest również bardzo skuteczne rozwiązanie, które umożliwia skorzystanie z pomocy starszych pracowników w zakresie przekazywania wiedzy i doświadczeń w ramach firmowych szkoleń nieformalnych i incydentalnych. Po odbyciu odpowiednich szkoleń doświadczeni pracownicy będą przekazywali wiedzę poprzez coaching oraz wewnętrzne szkolenia w firmie. Projekt sprzyja wyrównywaniu szans na rynku pracy, wprowadza bowiem do przedsiębiorstw narzędzia programowania rozwoju i kariery pracownika, promuje wdrażanie kryteriów profesjonalizmu przy okresowej ocenie zatrudnionych osób, a tym samym znacznie ogranicza stosowanie zasady uznaniowości podczas przyznawania awansów i podwyżek płac.



Rezultat był testowany w małych i średnich firmach należących do sektora lekkiego i chemicznego, jednak po wprowadzeniu niezbędnych korekt i modyfikacji może być wykorzystany również w innych dziedzinach przemysłu. Wszystkie procedury wdrożeniowe i narzędzia są dostępne nieodpłatnie. Firma, która zdecyduje się na wdrożenie, powinna na własny koszt skierować jednego lub kilku pracowników na szkolenia z zakresu funkcjonowania i sposobu obsługi systemu. Wdrożenie systemu trwa od kilku miesięcy do jednego roku.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce

Administrator

Związek Rzemiosła Polskiego
ul. Miodowa 14
00-246 Warszawa
tel.: 022 504 42 00
faks: 022 504 42 20

Partnerzy

- Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Łódź
- Forum Związków Zawodowych, Bydgoszcz
- Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Gdańsk

Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+, oparty na metodologii jobcoachingu.

Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+ wpływa na zmniejszenie ryzyka utraty pracy przez doświadczonych pracowników, zwiększenie stabilności firmy (mniejsza rotacja pracowników) oraz na obniżenie wydatków związanych z rekrutacją i wdrażaniem nowych pracowników. Model opiera się na metodzie jobcoachingu, czyli zindywidualizowanego wsparcia beneficjentów w zakresie planowania i realizacji ścieżki rozwoju zawodowego.

Pracownicy w wieku lat 45 i więcej, którzy stracili zatrudnienie, mają niewielkie szanse powrotu na rynek pracy. Problem dla osób z tej grupy stanowi dostosowanie się do nowych wymagań gospodarki, szczególnie w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii IT. Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+ (oparty na metodologii jobcoachingu) ma na celu wsparcie i zwiększenie konkurencyjności zawodowej beneficjentów. W ramach tej inicjatywy osoba szkoląca (jobcoach) współpracuje z beneficjentem w zakresie tworzenia indywidualnego planu rozwoju na rynku pracy. Uwzględnione zostają indywidualne możliwości, predyspozycje i preferencje pracownika, analiza sposobów jego funkcjonowania na lokalnym rynku pracy oraz konkretne wymagania pracodawców. Indywidualny plan rozwoju obejmuje szkolenia miękkie (podniesienie samooceny, poprawienie zdolności komunikacyjnych), szkolenia twarde (poszerzające lub kształcące konkretne umiejętności zawodowe), porady ekspertów oraz inne działania podejmowane w zależności od potrzeb beneficjentów. Terminy i zasady realizacji omawianego planu są uzgadniane z pracodawcą, tak aby nie zakłócić bieżącego funkcjonowania firmy. Istotą stosowania jobcoachingu jest indywidualna współpraca z każdym pracownikiem objętym programem. Dzięki temu realizowane działania doradcze i szkoleniowe odpowiadają na rzeczywiste potrzeby zarówno pracownika, jak i pracodawcy oraz lokalnego rynku pracy. Jobcoaching jest uzupełnieniem dla istniejącego systemu doradztwa zawodowego, a tym samym wpływa na ograniczanie ryzyka utraty pracy przez starszych pracowników i umożliwia zmianę sposobu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+ składa się z dwóch elementów. Pierwszy z nich to podręcznik zawierający dokumentację z wdrażania jobcoachingu w przedsiębiorstwach i organizacjach. Obejmuje on materiały do analiz dla pracodawców (analiza polityki kadrowej w przedsiębiorstwie, uwzględniająca analizę korzyści utrzymania zatrudnienia doświadczonych pracowników). Ponadto znalazły się tam pozytywne przykłady wykorzystania jobcoachingu (case studies) oraz korzyści, jakie dzięki zastosowaniu tej metodologii odnieśli pracownicy i ich pracodawcy. Drugą, równie istotną częścią modelu, są materiały ułatwiające wdrożenie jobcoachingu (przewodnik). Osoby zainteresowane znajdą tutaj wszystkie pomocne informacje na temat systemu szkolenia jobcoachów (tworzonego z pomocą szkół wyższych, ośrodków badawczych lub instytucji szkoleniowych), procedur zarządzania pracą, standardów pracy i certyfikacji jobcoacha oraz metod pracy z osobami zagrożonymi utratą zatrudnienia.

Model można wdrożyć w dowolnym środowisku pracy. Konieczne jest jednak jego dopasowanie do konkretnych potrzeb pracowników i pracodawców. Mogą z niego korzystać (w całości lub w części) instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe (przygotowanie jobcoachów i prowadzenie usług jobcoachingu), urzędy pracy i jednostki administracji samorządowej, pracodawcy, firmy doradztwa personalnego oraz związki zawodowe. Wdrożenie jobcoachingu wiąże się z koniecznością przeprowadzenia analizy strategii zatrudnienia i polityki zasobów ludzkich

w przedsiębiorstwie oraz przeszkolenia lub zatrudnienia jobcoacha. Koszty związane z finansowaniem szkoleń ponoszą pracodawcy (możliwe jest częściowe współfinansowanie przez beneficjentów).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Sojusz dla pracy

Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)

Al. Niepodległości 186

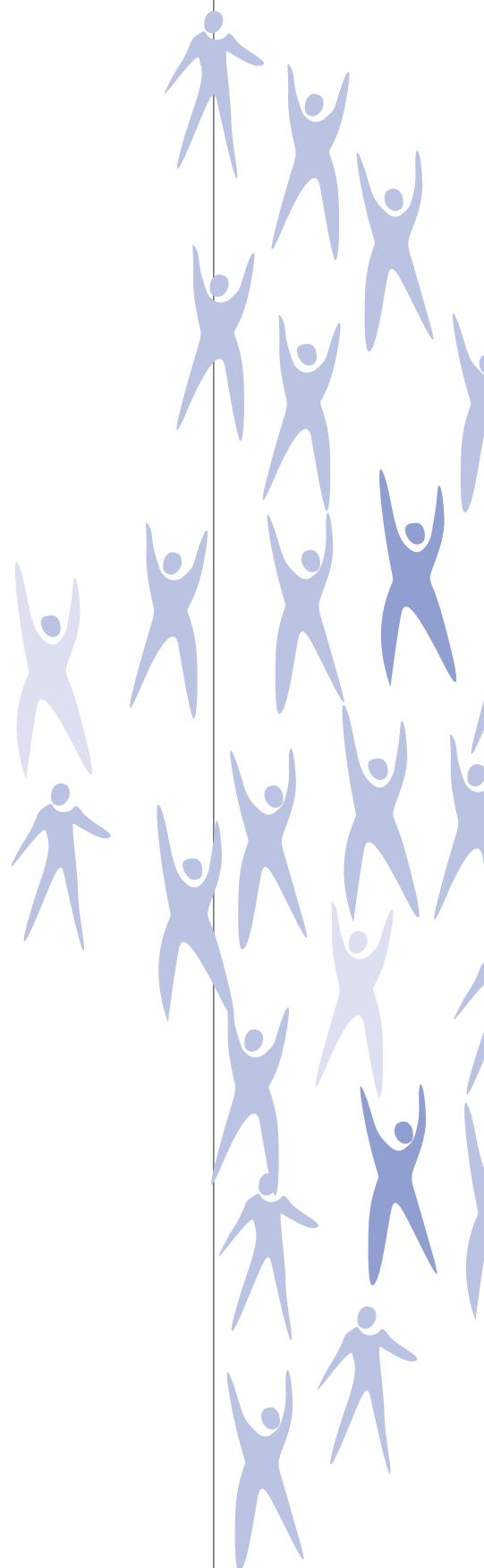
00-608 Warszawa

tel.: 022 576 81 82

faks: 022 825 49 58

Partnerzy

- Centrum Praw Kobiet, Łódź
- Federacja NSZZ, Łódź
- Fundacja Pinel Polska, Kraków
- Instytut Włókiennictwa, Łódź
- Izba Rzemiosła, Łódź
- Liga Kobiet Polskich – Zarząd Łódzki, Łódź
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Warszawa
- SP ZOZ Pabianice, Pabianice
- III Szpital Miejski im. Karola Jonschera, Łódź
- TOP – Maria Tatarska, Celestynów
- Uniwersytet Łódzki, Łódź
- Wojewódzki Specjalistyczny Szpital im. Maurycyego Madurowicza, Łódź



Model INTERMENTORING

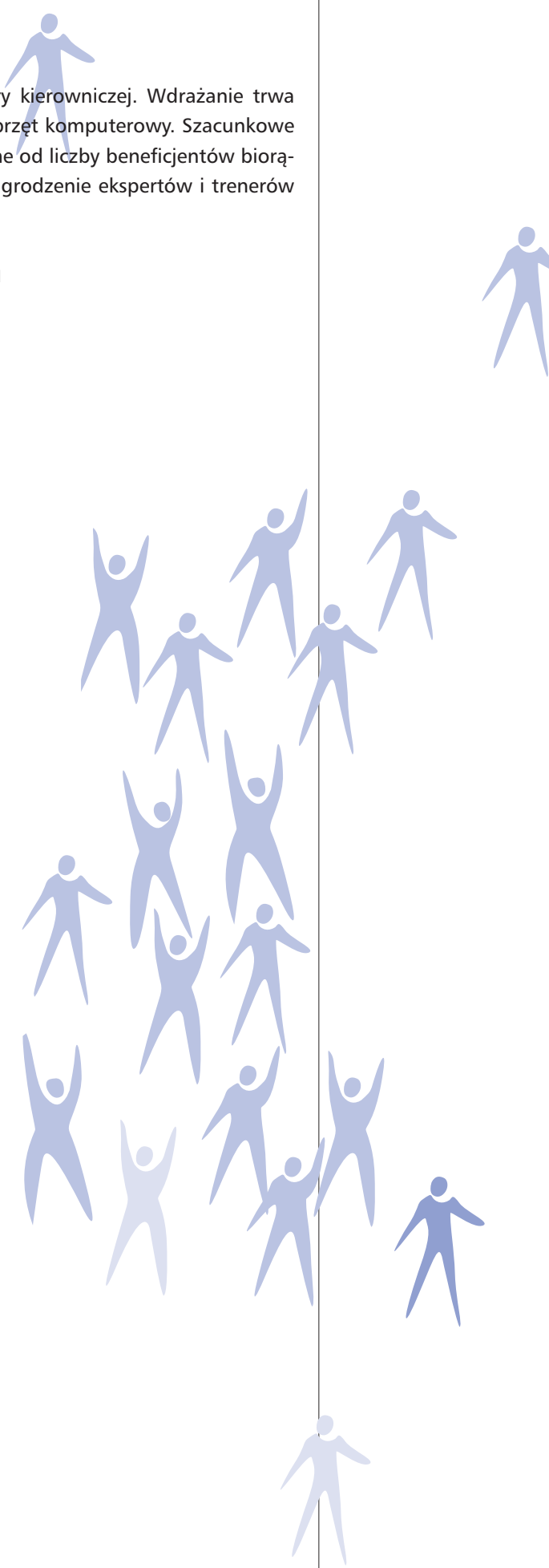
Nieprzystosowanie do pracy w nowoczesnym otoczeniu biznesowym powoduje, że starsi pracownicy są szczególnie narażeni na ryzyko utraty pracy. Zatrudnieni w wieku 50+ obawiają się konkurencji ze strony młodych osób, które doskonale radzą sobie z obsługą nowoczesnych technologii. Aby zmienić tę niekorzystną sytuację, opracowano model wprowadzania zmian w organizacji – INTERMENTORING. Umożliwia on obustronny, wydajny transfer wiedzy pomiędzy grupami pracowników 50+ i –35, a tym samym wpływa na poprawę wewnętrznych relacji w przedsiębiorstwie, zwiększenie kompetencji pracowników, zapewnienie stabilności zawodowej oraz poprawienie wydajności i konkurencyjności całego przedsiębiorstwa na rynku.

INTERMENTORING stanowi zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Elementem innowacyjnym jest funkcja mentora technologicznego – młodego pracownika, który szkoli starszego w zakresie rozwiązań IT. Intermentoring obejmuje szkolenia z zakresu umiejętności społecznych ułatwiających adaptację zawodową w realiach nowoczesnego rynku pracy, szkolenia dotyczące praktycznego wykorzystania nowych technologii IT oraz kursy z zakresu nowoczesnych technik zarządzania przedsiębiorstwem, w tym wdrażania nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi. Menedżerowie mogą korzystać ze wspomagającego systemu zarządzania oraz z procedur do analiz i rozwoju strategii firm z sektora MŚP. Najistotniejsze znaczenie ma współpraca trzech różnych grup pracowników (starszych, młodych oraz kadry kierowniczej), bowiem dzięki niej przedsiębiorstwo jest wewnętrznie spójne, a co za tym idzie – bardziej wydajne.

Model obejmuje: program przygotowania organizacji do wdrożenia i ewaluacji modelu; program i metodologię diagnozy sytuacji w organizacji, w której zostanie wdrożony model (identyfikacja potrzeb w zakresie transferu wiedzy IT i doświadczeń zawodowych, wybór beneficjentów itp.) oraz programy wykorzystywane podczas wdrażania modelu – program przełamывania barier, program motywujący, program budowy kompetencji IT, naukę podstaw języka angielskiego, program przebudowy relacji i wzajemnego transferu wiedzy. Przygotowane zostały również podręczniki, program dla trenerów, program przygotowania organizacji do wdrożenia modelu oraz publikacje przydatne podczas całego procesu wdrożeniowego.

Wdrożenie modelu sprawia, że pracownicy z grupy wiekowej 50+ zyskują szansę na zdobycie nowych umiejętności z zakresu wykorzystania technologii teleinformatycznych. Szkolenia dotyczące IT i nowych technologii są opracowane tak, aby najskuteczniej dotrzeć do starszych osób. Współpraca trzech różnych grup pracowników (starszych, młodych oraz kadry kierowniczej) wpływa na usprawnienie pracy przedsiębiorstwa oraz pozwala pokonywać bariery hamujące jego szybki rozwój.

INTERMENTORING może być wdrażany zarówno w małych firmach, jak i dużych przedsiębiorstwach, które zatrudniają pracowników w wieku 50+ oraz –35, a ponadto wykorzystują komputery i inne nowoczesne narzędzia. Model z powodzeniem można stosować w placówkach administracji, przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych. Jego wprowadzenie wiąże się z koniecznością przygotowania wewnętrznej diagnozy organizacji, wytypowania uczestników programu i wprowadzenia zmian w organizacji pracy umożliwiających bezpośrednią współpracę grup pracowników –35 i +50. Działania podejmowane w ramach modelu powinny być



realizowane przy aktywnym współudziale przedstawicieli kadry kierowniczej. Wdrażanie trwa około 12 miesięcy i może odbywać się w oparciu o dostępny sprzęt komputerowy. Szacunkowe nakłady konieczne do zastosowania modelu są ściśle uzależnione od liczby beneficjentów biorących udział w przedsięwzięciu. Dodatkowy koszt stanowi wynagrodzenie ekspertów i trenerów koordynujących proces wdrożenia.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą

Administrator

Żorska Izba Gospodarcza
Al. Wojska Polskiego 4
44-240 Żory
tel.: 032 435 03 06
faks: 032 475 72 69

Partnerzy

- Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości SA, Żory
- Cech Rzemiosł Różnych w Żorach, Żory
- Fundacja Ekologiczna Ekoterm Silesia, Rybnik
- Info Graf, Suszec-Rudziczka
- Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA, Katowice
- Politechnika Śląska, Gliwice
- Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków, Kraków
- Urząd Miasta Żory, Żory


Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur - metodologii ułatwiających analizę i szkolenie

Celem prezentowanego rezultatu jest zapobieganie dyskryminacji osób w wieku 44+ poprzez umożliwienie im dostępu do systemu szkoleń dopasowanych ich możliwości i potrzeb otwartego rynku pracy. W skład rezultatu wchodzi system kompleksowych metod opartych na innowacyjnych technologiach informatycznych ukierunkowanych bezpośrednio na kształcenie osób zagrożonych utratą pracy. Jednocześnie ogranicza koszty szkoleń i podnosi skuteczność nauczania osób 44+ poprzez stworzenie indywidualnych ścieżek kariery oraz wykorzystanie najnowszych rozwiązań teleinformatycznych.

Celem prezentowanego rezultatu jest zapobieganie dyskryminacji osób w wieku 44+ poprzez umożliwienie im dostępu do systemu szkoleń dopasowanych do ich możliwości i potrzeb otwartego rynku pracy. Można wymienić kilka przyczyn dyskryminacji tej grupy pracowników. Pracodawcy inwestujący w rozwój pracowników preferują osoby młodsze, brakuje więc środków na szkolenia i przekwalifikowanie osób w wieku 44+. W rezultacie, osobami najbardziej zagrożonymi zwolnieniami są starsi pracownicy, którzy nie posiadają niezbędnych kwalifikacji wymaganych przez nowoczesny rynek pracy. Brakuje trwałych mechanizmów, które ułatwiłyby wykorzystanie umiejętności osób starszych. Nie ma również programów szkoleniowych, uwzględniających potrzeby i możliwości edukacyjne osób z grupy 40+.

Efektem końcowym wypracowanego rezultatu będzie system modelowego kształcenia pracowników 44+, obejmujący podstawowe analizy, diagnozy czy programy szkoleniowe. Model ten umożliwi poprawę sytuacji i konkurencyjności osób 40+ na rynku pracy. Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ wykorzystuje najnowocześniejsze narzędzia z zakresu polityki personalnej, zarządzania marketingowego, technologii informatycznych oraz wsparcia psychologicznego. Model, zawierający zarówno programy szkoleniowe, jak i narzędzia rozwojowe pracowników 44+, zwiększa konkurencyjność beneficjentów na rynku pracy i wpływa na pozytywne kształtowanie środowiska pracy.

W skład rezultatu wchodzi model zarządzania zmianą na własnych stanowiskach pracy pracowników 44+, model umiejętności adaptacji do zmian, model zdobywania praktycznych umiejętności interpersonalnych oraz model zarządzania własną karierą zawodową. Dostępny jest również model strategii personalnej dla pracowników 44+ wraz z systemem informatycznym. W ramach działań Partnerstwa powstał system zarządzania szkoleniami i tworzenia szkoleń e-learningowych oraz System Analizy Potrzeb Szkoleniowych. Produktami pomocniczymi wypracowanymi w ramach rezultatu są: podręczniki metodyczne opracowane dotyczące sposobu budowania koncepcji zmiany na stanowisku pracy i procedur, program szkoleniowy z zakresu adaptacji do zmian i umiejętności interpersonalnych dostosowany do specyficznych potrzeb 44+, instrukcje – procedury z zakresu modelu strategii personalnej dla pracowników 44+. Powstała również platforma informatyczna do zarządzania modelem i jego poszczególnymi częściami składowymi. Na platformie będą umieszczone: procedury budowy poszczególnych modeli (podstawowe założenia do budowy modelu, sposoby analizy, wyciągania wniosków) oraz wzory druków wykorzystywane do tworzenia poszczególnych modeli. Powstały także podręczniki i kursy e-learningowe dla pracowników 44+ z zakresu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz wdrażania i użytkowania technologii informatycznych, system zarządzania szkoleniami tradycyjnymi i e-learningowymi.



Rezultat tworzy system kompleksowych metod wsparcia opartych na innowacyjnych technologiach informatycznych ukierunkowanych bezpośrednio na kształcenie osób zagrożonych utratą pracy. Pokazuje sposoby analizy, wyciągania wniosków, metody tworzenia, planowania działań w celu jak najefektywniejszego wykorzystania i rozwoju pracowników 44+. Jednocześnie ogranicza koszty szkoleń i podnosi skuteczność nauczania osób 44+ poprzez stworzenie indywidualnych ścieżek kariery w zakresie dostosowania zakresu, intensywności, tempa i poziomu materiału do potrzeb każdego użytkownika systemu. Korzystając z programów szkoleniowych i doradztwa psychologicznego, beneficjenci będą mogli określić na nowo swoje mocne strony i swój potencjał zawodowy. Zgodnie z predyspozycjami psychologicznymi będą uczestniczyć w szkoleniach umożliwiających im pełnienie nowych funkcji oraz podejmowanie nowych zadań w pracy. Szkolenia będą ukierunkowane na kształcenie w zakresie deficytowych kwalifikacji zawodowych, a także umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Priorytetową kwestią dla skuteczności działań na rzecz osób 40+ jest przełamanie barier mentalnościowych pracowników, związanych z podnoszeniem własnych kwalifikacji i zdobywaniem nowych umiejętności oraz oporów dotyczących możliwości wykorzystania wiedzy praktycznej zdobytej w toku wielu lat pracy.

Rezultat może być wdrożony przez przedsiębiorstwa, których struktura zatrudnienia opiera się na pracownikach w wieku 44+, instytucje kształcenia zawodowego oraz organizacje zajmujące się kształtowaniem polityki społecznej i polityki zatrudnienia (np. Powiatowe Urzędy Pracy). Zaadaptowanie rezultatu lub jego poszczególnych części będzie możliwe przez dowolne sektory przemysłu i branże, w których zatrudniani są pracownicy 44+. Nakłady związane ze wdrożeniem rezultatu obejmują m.in.: koszty platformy serwerowej – zakup serwera, najem bądź dzierżawę samej platformy wraz z odpowiednim oprogramowaniem narzędziowym, wynajęcie sali komputerowej, bądź rozważenia możliwości używania komputerów na stanowiskach pracy przez pracowników, którzy pracują przy komputerach, zapewnienie dostępu do Internetu zarówno dla serwera (w przypadku opcji dzierżawy platformy można dzierżawić platformę z dostępem do Internetu), jak i dla stacji roboczych zatrudnienie administratora oraz obsługi serwisowej platformy i urządzeń potrzebnych do jej działania.

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

Administrator

Wasko SA
ul. Generała Leona Berbeckiego 6
44-100 Gliwice
tel.: 032 332 55 21
faks: 032 332 55 23

Partnerzy

- Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność 80 przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice
- NSZZ Solidarność przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna
- Program Personel Marketing, Leżajsk
- Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna
- Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego w Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice



Bilansowanie kompetencji

Bilansowanie kompetencji stanowi szansę dla pracowników zagrożonych zwolnieniem oraz osób bezrobotnych, które nie posiadają świadectw ukończenia specjalistycznych szkół czy kursów. Proponowany model umożliwia zwiększenie mobilności zatrudnionych, ułatwia bezrobotnym dostęp do rynku pracy i dostarcza pracodawcom narzędzi służących do oceny rzeczywistych możliwości zawodowych pracowników. Dzięki niemu pracownicy uzyskują formalne potwierdzenie posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych, np. certyfikat lub dyplom, zdobytych na drodze edukacji nieformalnej. Uzyskanie odpowiedniego dokumentu nie wymaga odbycia pełnego cyklu szkoleniowego.

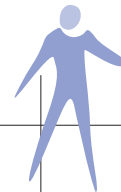
Model bilansowania kompetencji to rozwiązanie systemowe, umożliwiające formalne potwierdzenie posiadanych kompetencji zawodowych zdobytych na drodze edukacji nieformalnej (pozaszkolnej). Na rynku pracy działa wiele osób posiadających wysokie kwalifikacje, niepotwierdzone jednak stosownymi dokumentami. Model bilansowania kompetencji pozwala na weryfikację umiejętności zawodowych danej osoby i potwierdzenie ich uznawaniem na rynku pracy certyfikatem lub dyplomem. Uzyskanie odpowiedniego dokumentu nie wymaga odbycia pełnego cyklu szkoleniowego. Certyfikaty i dyplomy są dodatkowo potwierdzane przez samorządy branżowe, co sprawia, że zyskują większą wartość w oczach pracodawców. Dzięki takiemu certyfikatowi, pracownicy mają większe szanse na utrzymanie, zmianę lub uzyskanie zatrudnienia.

Rezultat opiera się na sprawdzonym we Francji i zaadoptowanym w Polsce systemie bilansowania i uznawania kompetencji w branży budowlanej. W skład systemu wchodzi kompletny zestaw procedur postępowania, zestaw narzędzi egzaminacyjnych umożliwiających wydawanie certyfikatów i dyplomów oraz wytyczne dla instruktorów. System bilansowania kompetencji przyczynia się do zwiększania mobilności zawodowej pracowników, aktywności bezrobotnych oraz przejrzystości kwalifikacji, a ponadto wprowadza jednolite standardy kwalifikacyjne.

Elastyczna struktura modelu umożliwia modyfikację i ułatwia wdrażanie rezultatu. System można stosować zarówno w branży budowlanej, jak i adaptować go w innych obszarach gospodarki. Istnieje możliwość rozbudowy modelu bilansowania kompetencji o kolejne elementy, które w istotny sposób zwiększają jego kompleksowość i skuteczność na rynku pracy. Aby działania podejmowane w ramach tej inicjatywy były skuteczne, musi być w nie zaangażowanych kilka podmiotów i instytucji – w tym pracodawcy oraz organizacje działające na rynku pracy. W procesie walidacji kompetencji powinny brać udział organizacje mające odpowiedni autorytet i prestiż wśród przedsiębiorców. Inicjatorami wdrożenia modelu bilansowania mogą być Urzędy Pracy, samorządy lokalne, organizacje pozarządowe, zrzeszenia branżowe lub firmy szkoleniowe.

Podczas adaptacji rezultatu do innych branż konieczne jest opracowanie metodologii, powołanie organu do przeprowadzania walidacji kompetencji, przygotowanie infrastruktury, przeszkolenie instruktorów, przeprowadzenie procesu certyfikacyjnego (informacje wstępne, rekrutacja, bilansowanie kompetencji i wydanie certyfikatów), a także podjęcie działań promocyjnych wśród przedsiębiorców. Organizacje wdrażające model mogą korzystać z wypracowanej wcześniej dokumentacji. Zastosowanie gotowego rezultatu wiąże się z poniesieniem kosztów wypracowania metodologii, narzędzi i procedur, szkolenia instruktorów oraz nawiązywania kontaktów z przedsiębiorcami. Przeprowadzenie procesu egzaminacyjnego w ramach bilansowania kompetencji wymaga nakładów finansowych, których wysokość jest zależna od złożoności testu, specyfiki branży

i tematu walidacji. Proces bilansowania kompetencji jest jednak znacznie tańszy niż typowy pełny cykl edukacji formalnej (wymagający organizacji szkoleń w pełnym wymiarze), w związku z czym stanowi alternatywę dla tradycyjnych sposobów uzyskiwania dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje zawodowe.



Rotacja pracy

Rotacja pracy (job rotation) to innowacyjny instrument wspierania rozwoju firm, podnoszenia kwalifikacji i tworzenia nowych miejsc pracy. W ramach realizacji tego modelu miejsca pracowników, którzy biorą udział w szkoleniach zawodowych, zajmują osoby bezrobotne, zatrudnione na czas określony. Wdrożenie systemu pobudza rozwój i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw (podnoszenie kwalifikacji kadr, dostęp do nowych, sprawdzonych pracowników), pozytywnie wpływa na sytuację pracowników na rynku pracy i przyczynia się do zwiększenia aktywizacji osób bezrobotnych.

Rotacja pracy (job rotation) to narzędzie wspierania rozwoju firm, podnoszenia kwalifikacji i tworzenia nowych miejsc pracy. W ramach realizacji tego modelu miejsca pracowników, którzy są kierowani na szkolenia zawodowe, czasowo zajmują osoby bezrobotne, uprzednio przeszkolone do przejęcia obowiązków. Rezultatem projektu jest metoda rotacji pracy, przetestowana i ujęta w formie praktycznego podręcznika ułatwiającego dalsze wdrożenia tego rozwiązania. Koncepcja rotacji umożliwia promocję kształcenia ustawicznego, wspieranie inwestycji w zasoby ludzkie oraz tworzenie miejsc pracy. Pracownicy mają możliwość podnoszenia swoich umiejętności zawodowych bez powodowania przestojów w przedsiębiorstwie, natomiast bezrobotni zyskują szansę na lepsze zaprezentowanie się potencjalnym pracodawcom i ewentualne uzyskanie stałego zatrudnienia. W metodzie tej wykorzystuje się standardowe instrumenty rynku pracy, takie jak szkolenia pracowników i bezrobotnych, staże i praktyki zawodowe, zastępstwa. Ich połączenie pozwala jednak na osiągnięcie efektu synergii, czyli stworzenia zintegrowanej strategii zatrudnienia, rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

Aby wprowadzanie systemu rotacji pracy było łatwiejsze, opracowany został podręcznik metodyczny stanowiący kompendium wiedzy teoretycznej, dostępny w formie drukowanej oraz elektronicznej (przez Internet). Jego uzupełnieniem jest raport prezentujący doświadczenia praktyczne z realizacji projektu oraz wskazówki dla instytucji lub organizacji zainteresowanych dalszymi wdrożeniami. Opracowano również materiały promocyjne i akcje informacyjne, które służą propagowaniu omawianej metody.

Stosowanie metody rotacji pracy wpływa na rozwój zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach. Pracodawcy nie muszą ponosić dodatkowych kosztów związanych z nieobecnością pracowników odbywających szkolenia. Mechanizm ten jest niezwykle elastyczny, można go dostosowywać do dowolnych potrzeb przedsiębiorstw – ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji bezrobotnych, rozwoju pracowników oraz rozwoju firmy. Istnieje szereg różnych modeli i odmian projektów rotacyjnych. Rotacja może być wykorzystywana we wszystkich branżach gospodarki i wszędzie tam, gdzie zachodzi zależność typu pracodawca–pracownik–bezrobotny.

Koordynatorem działań w ramach rotacji pracy mogą być instytucje szkoleniowe i szkoły zawodowe, związki zawodowe, zrzeszenia branżowe i samorządy gospodarcze, urzędy pracy, organizacje samorządowe, jednostki administracji samorządowej i wreszcie same przedsiębiorstwa. Aby wdrożyć projekt rotacji pracy, konieczne jest stworzenie lokalnej sieci partnerskiej (nawiązanie kontaktu między przedsiębiorcami, instytucją szkoleniową i służbami zatrudnienia) oraz określenie szczegółowych celów projektu. Następnie należy opracować model finansowania (wykorzystanie dotacji UE, pozyskanie środków od państwa lub samorządu, zaangażowanie kapitału przedsiębiorstw). W ramach działań powinna powstać analiza potrzeb edukacyjnych w firmach,

na podstawie której opracowywany będzie plan szkoleń pracowników. Należy także przygotować specjalne szkolenia i staże dla bezrobotnych, którzy zastąpią pracowników na stanowiskach pracy. Część bezrobotnych po zakończeniu projektu otrzyma stałe zatrudnienie. Informacje na temat pozostałych zostaną włączone do bazy danych, tzw. banku pracy. Koszty wdrożenia projektu rotacji pracy obejmują szkolenia pracowników i bezrobotnych oraz – w mniejszym stopniu – działania związane z koordynacją całego procesu. Instytucje wdrażające mogą ubiegać się o dofinansowanie ze środków publicznych. Szczegółowy plan finansowania wdrożenia i jego poszczególnych etapów zależy od specyfiki konkretnego projektu. Ogólne wskazówki na ten temat znajdują się w podręczniku metodycznym. Instytucje, które chcą zastosować system rotacji pracy, przy wdrażaniu projektu oraz w trakcie jego trwania mogą korzystać z pomocy konsultantów ds. rotacji pracy. Cały proces realizacji – od fazy przygotowawczej do zakończenia – trwa od kilku do kilkunastu miesięcy.

Rezultaty zostały przygotowane w ramach projektu

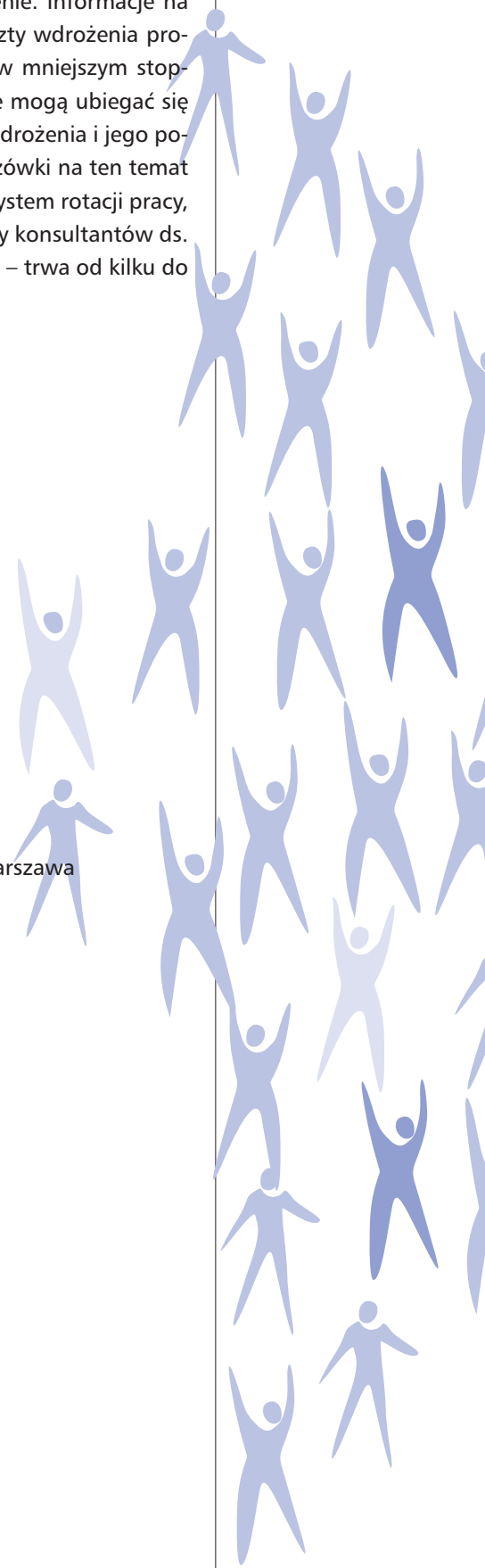
Budujemy razem

Administrator

Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie
ul. Adama Mickiewicza 5
10-548 Olsztyn
tel.: 089 527 67 62
faks: 089 535 39 84

Partnerzy

- Agencja Nieruchomości Rolnych, Olsztyn
- Olsztyńska Izba Budowlana, Olsztyn
- Polska Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji, Warszawa



System Promocji Elastycznej Pracy

Podstawą funkcjonowania Systemu Promocji Elastycznej Pracy jest Portal Elastycznych Form Zatrudnienia – kompleksowy serwis zawierający narzędzia i publikacje ułatwiające stosowanie Elastycznych Form Zatrudnienia. Portal przeznaczony jest dla przedsiębiorców, pracowników i przedstawicieli instytucji działających na rynku pracy, zainteresowanych wprowadzaniem Elastycznych Form Zatrudnienia i korzystaniem z nich.

W ramach Partnerstwa został opracowany nowatorski System Promocji Elastycznej Pracy. Jego głównym elementem jest Portal Elastycznych Form Zatrudnienia, czyli kompleksowy serwis ułatwiający przedsiębiorcom dostęp do wiedzy na temat Elastycznych Form Zatrudnienia (EFZ). Portal zawiera ponadto zaawansowane narzędzia, które umożliwiają samodzielne wdrażanie EFZ w przedsiębiorstwach. Został on dostosowany do potrzeb różnych grup odbiorców – przedsiębiorców, pracowników oraz instytucji – dysponujących zróżnicowanym poziomem wiedzy na temat Elastycznych Form Zatrudnienia.

Portal składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest kompleksowy serwis informacyjny na temat Elastycznych Form Zatrudnienia, gdzie użytkownik może znaleźć podstawowe informacje, pomocne pojęcia, charakterystyki stanowisk pracy, przykłady dobrych praktyk, opisy modeli różnych form elastycznej organizacji pracy (m.in.: job sharing, employee sharing, outsourcing, samozatrudnienie, praca tymczasowa), bibliotekę programów szkoleniowych oraz bibliotekę prezentacji i programów konferencyjnych.

W skład Portalu wchodzi również serwis weryfikacji korzyści i zagrożeń Elastycznych Form Zatrudnienia (dla pracodawcy i pracobiorcy). Obejmuje on Kalkulator Biznesowy EFZ – narzędzie ułatwiające przedsiębiorcy obliczenie kosztów i oszczędności wynikających z zastosowania wybranej elastycznej formy pracy – a także model ewaluacji zarządzania wiedzą oraz sposoby wykorzystania nowoczesnych technologii ICT. System ten umożliwia ocenę innowacyjności technologicznej przedsiębiorstwa i pozwala na dokonanie niezbędnych usprawnień w zakresie zarządzania.

Częścią Portalu jest także serwis modeli, narzędzi i aplikacji biznesowych Elastycznych Form Zatrudnienia, pomagający ograniczyć ryzyko i koszty związane z wdrożeniem EFZ. Użytkownicy mogą skorzystać m.in. z: metodologii badań predyspozycji osobowościowych do podejmowania pracy w ramach EFZ; metodyki badań kompetencji zawodowych niezbędnych do wykorzystywania nowoczesnych technologii IT; narzędzi analizy aspektów organizacyjnych, ekonomicznych, społecznych i technologicznych w zakresie tworzenia i funkcjonowania e-Centrum Telepracy; kompendium wiedzy niezbędnej do wdrażania telepracy (aspekty prawne, organizacyjne, ekonomiczne, techniczne); wzorów umów EFZ i procedur zatrudniania pracowników przy zastosowaniu EFZ; rekomendacji technologicznych, przykładowych regulaminów pracy uwzględniających Elastycznych Form Zatrudnienia oraz wytycznych dotyczących poszukiwania zleceń.

Ostatnim komponentem Portalu jest Internetowa Aukcja Zleceń EFZ, czyli narzędzie umożliwiające nawiązywanie współpracy pomiędzy elastycznym pracownikiem, (zleceniobiorcą) a elastycznym pracodawcą (zleceniodawcą).

Głównymi odbiorcami rezultatu są przedsiębiorcy z sektora MŚP. Pozostałe grupy docelowe to pracownicy oraz instytucje z otoczenia MŚP (samorządy, urzędy publiczne, sektor edukacyjny, sektor pozarządowy). Korzystanie z Portalu nie wiąże się z żadnymi nakładami finansowymi.

Rezultat został przygotowany w ramach projektów

Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy (F0007)
Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim (F0326)
„ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm (F0580)
„Enter” – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia (F0591)

Administrator

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie (F0007)
ul. Żołnierska 53
71-210 Szczecin
tel.: 091 814 94 34
faks: 091 814 94 61

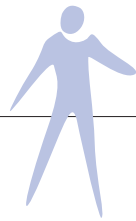
IDEA! Management Consulting Sp. z o.o. (F0326)
ul. Flory 9 lok. 10
00-586 Warszawa
tel.: 022 331 66 99
faks: 022 331 66 94

Procesy Inwestycyjne SA (F0580)
ul. Floriana Znanińskiego 2 m. 44
03-980 Warszawa
tel.: 022 671 14 80
faks: 022 671 14 80

Instytut Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych Sp. z o.o. (F0591)
ul. Macieja Palacza 91A
60-273 Poznań
tel.: 061 861 00 73
faks: 061 861 05 79

Partnerzy

- Fundacja Kształcenia Menedżerów na Pomorzu Zachodnim, Szczecin (F0007)
- Hogben SC Marcin Łuczyk, Piotr Wilanowski, Szczecin (F0007)
- Home.pl Jurczyk, Stypuła, Kapcio Sp.j., Szczecin (F0007)
- Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa, Koszalin (F0007)
- Kurier Szczeciński Sp. z o.o., Szczecin (F0007)
- Polskie Towarzystwo Informatyczne, Warszawa (F0007)
- Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin (F0007)
- Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem – Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin (F0007)
- Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński (F0007)
- Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku, Szczecinek (F0007)
- Północna Izba Gospodarcza, Szczecin (F0007)



- Przedsiębiorstwo Usług Budowlanych Budo-Masz, Szczecin (F0007)
- Stargardzka Izba Gospodarcza w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński (F0007)
- Szczeciński Związek Pracodawców. Szczecin (F0007)
- Unizeto Technologies SA, Szczecin (F0007)
- Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła (F0007)

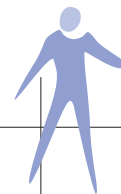
- EnterNet Sp. z o.o., Olsztyn (F0326)
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa (F0326)
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn (F0326)

- Badania Systemowe EnergySys Sp. z o.o., Warszawa (F0580)
- Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, Warszawa (F0580)
- Instytut Chrześcijańsko-Demokratyczny im. Ignacego Jana Paderewskiego, Warszawa (F0580)
- ITTI Sp. z o.o., Poznań (F0580)
- Politechnika Warszawska, Wydział Inżynierii Lądowej, Zakład Zastosowań Informatyki w Inżynierii Lądowej, Warszawa (F0580)
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa (F0580)
- Stowarzyszenie Radomskie Centrum Przedsiębiorczości, Radom (F0580)
- Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa”, Garwolin (F0580)
- Stowarzyszenie Towarzystwo Amicus, Białystok (F0580)

- Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań (F0591)
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa (F0591)
- Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa (F0591)
- Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa (F0591)
- Telekomunikacja Polska SA, Warszawa (F0591)

TEMAT G

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



Model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom

Modelowy program kompleksowej pomocy umożliwia wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych w zakresie opieki i rehabilitacji. Rozwiązanie to jest dostosowane do potrzeb dzieci, ale – co bardzo istotne – uwzględnia również zawodowe potrzeby rodziców. Niepełnosprawni beneficjenci biorą udział w zajęciach psychoruchowych, społecznych i edukacyjnych, które pomagają zapobiegać pogłębianiu się niepełnosprawności i społecznej izolacji.

Wypracowany model pomocy dzieciom niepełnosprawnym i ich rodzicom obejmuje rozwiązania organizacyjne, finansowe i metodyczne, pozwalające na zapewnienie dzieciom kompleksowej i skoordynowanej opieki przez kilka godzin dziennie. Inicjatywa ta pomaga zapobiegać wykluczeniu społecznemu rodzin posiadających niepełnosprawne dzieci. Rodzice korzystający z funkcjonalnej pomocy nie muszą już zapewniać ciągłej i bezpośredniej opieki swoim podopiecznym, a tym samym mogą wykorzystywać własny potencjał zawodowy. Przedstawione rozwiązanie pozwala uniknąć sytuacji, w której rodzice niepełnosprawnych dzieci zostają wykluczeni z dotychczasowego życia społecznego.

Dużym obciążeniem dla rodziców niepełnosprawnych dzieci są wysokie koszty opieki i rehabilitacji. Wizyty u specjalistów, przejazdy, zabiegi i zakup sprzętu rehabilitacyjnego wiążą się z dodatkowymi nakładami finansowymi, co w połączeniu z koniecznością zapewnienia dzieciom ciągłej opieki (a tym samym rezygnacji z pracy zawodowej) negatywnie wpływa na sytuację ekonomiczną całych rodzin. Osoba opiekująca się niepełnosprawnym dzieckiem nie ma szans na powrót do czynnego życia zawodowego, społecznego czy edukacyjnego. Model zapewnienia opieki połączonej z rehabilitacją dziecka pozwala rozwiązać te problemy.

Obecnie w polskim systemie prawnym brakuje modelu łączącego opiekę i rehabilitację niepełnosprawnych dzieci. Dostępne rozwiązania prawne dotyczą pojedynczych kwestii związanych z opieką, rehabilitacją lub edukacją, ale nie są to pomysły spójne i kompleksowe, dlatego też nie zaspokajają w pełni potrzeb dzieci i ich rodzin. Częścią proponowanego rozwiązania jest stworzenie obywatelskiego lub rządowego projektu samodzielnej i jednolitej ustawy (z pomocą Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej), wprowadzającej opracowany model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom do głównego nurtu polityki społecznej państwa (do systemu opieki społecznej). Koszty opracowania ustawy ponosi partnerstwo, które stworzyło kompleksowy model pomocy dzieciom i rodzicom. Aby ustawa została skierowana pod obrady parlamentu, konieczne jest zebranie 100 tys. podpisów. W ramach podjętych działań uruchomiona została kampania informacyjna i lobbingsowa na rzecz upowszechnienia tej inicjatywy.

Model może być wdrażany w oparciu o Ośrodki Wczesnej Interwencji, których zadaniem jest dbałość o rozwój niepełnosprawnych (psychoruchowy i społeczny) i zapobieganie pogłębianiu się niepełnosprawności. Ponadto w takich ośrodkach odbywają się zajęcia edukacyjne skierowane do rodzin niepełnosprawnych dzieci. Rodzice, którzy dotychczas funkcjonowali w kręgu dom-rehabilitacja-dom, mają szansę na powrót do czynnego życia zawodowego. Prezentowany model to rozwiązanie trwalsze i bardziej kompleksowe od dotychczas podejmowanych działań pomocowych. Zapewnia efektywne wsparcie dla rodzin wychowujących niepełnosprawne dzieci.

Wypracowany rezultat może zostać wykorzystany w odniesieniu do innych grup, które wymagają opieki połączonej z rehabilitacją. Model powinien być wdrażany całościowo – nie można go

rozdzielać na dwa mniejsze moduły – jego istotą jest bowiem kompleksowe połączenie dwóch rodzajów usług (opieki i rehabilitacji).



Rezultat został przygotowany w ramach projektu

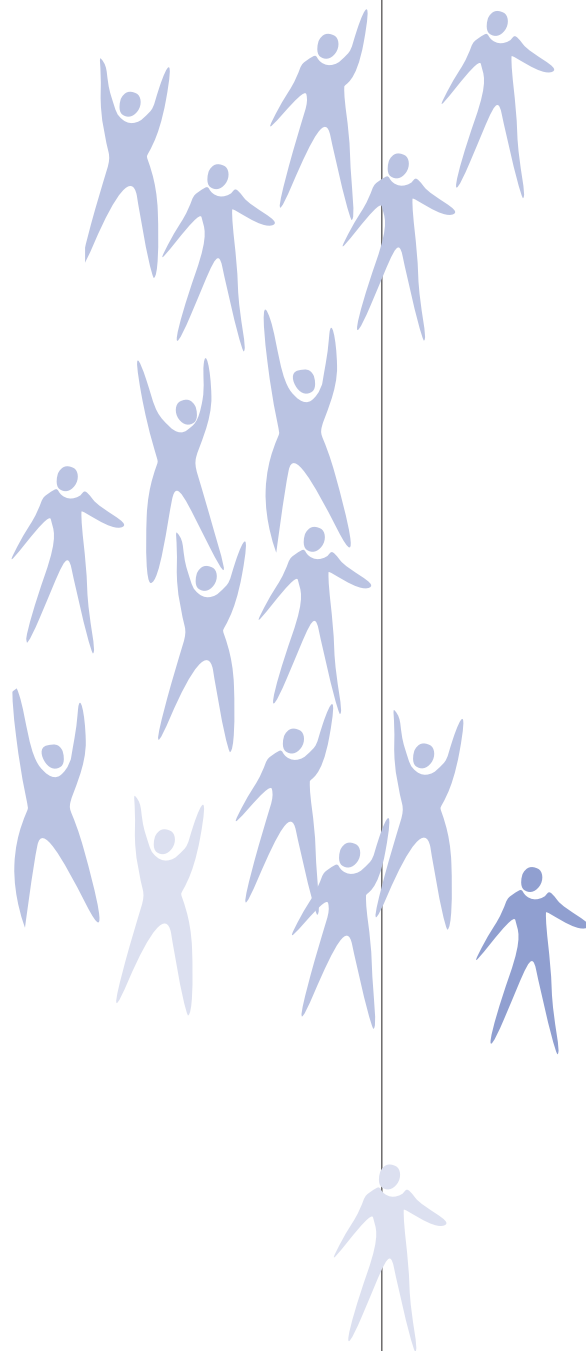
„Pełnia życia” – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych

Administrator

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym
ul. Głogowa 2b
02-639 Warszawa
tel.: 022 848 82 60
faks: 022 848 61 62

Partnerzy

- Mazowieckie Centrum Szkoleń Sp. z o.o., Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Procesy Inwestycyjne SA, Warszawa



Centrum Promocji Pracy – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia

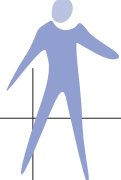
Centrum Promocji Pracy umożliwia aktywizację zawodową beneficjentów – czyli osób samotnie wychowujących dzieci – poprzez pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia. Podstawą funkcjonowania modelu są działania podejmowane przez e-centrum (platformę przystosowaną do świadczenia pracy na odległość) oraz Ośrodek Opiekuńczo-Wychowawczy, w którym przebywają dzieci beneficjentów w godzinach ich pracy. W ramach modelu dostępny jest również podręcznik zawierający informacje na temat możliwości i korzyści wynikających z zastosowania elastycznych form zatrudnienia w ramach e-centrum.

Model Centrum Promocji Pracy to metoda aktywizacji społecznej i zawodowej beneficjentów – osób samotnie wychowujących dzieci – wykorzystująca elastyczne formy zatrudnienia. Głównym elementem modelu jest e-centrum, czyli innowacyjna, samofinansująca się, wyodrębniona organizacyjnie i prawnie platforma przystosowana do świadczenia pracy na odległość, w której wykorzystuje się nowoczesne technologie teleinformatyczne. E-centrum umożliwia prowadzenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa prawnego, składanie zleceń przez pracodawców i wyszukiwanie odpowiednich pracowników. Pracownicy mogą znaleźć oferty dostosowane do ich umiejętności i skorzystać z pomocy prawnej. Portal internetowy działający w ramach e-centrum umożliwia wymianę informacji płynących z rynku pracy, na podstawie których powstanie baza danych kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników.

Podmiotem wspomagającym e-centrum jest Ośrodek Opiekuńczo-Wychowawczy, oferujący usługi dla osób samotnie wychowujących dzieci. Przebywają w nim dzieci beneficjentów zatrudnionych w e-centrum. Dzięki lokalizacji Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego w tym samym budynku, w którym znajduje się e-centrum, rodzice utrzymują stały kontakt z dziećmi, a szukanie i utrzymanie zatrudnienia staje się dla nich znacznie łatwiejsze. Kolejną ważną częścią modelu jest moduł doradztwa zawodowego i personalnego dla beneficjentów oraz oferta szkoleniowa dla pracowników Centrum i osób z zewnątrz. Dostępne są również usługi poradnictwa prawnego dla pracowników zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia oraz dla przedsiębiorców współpracujących z e-centrum.

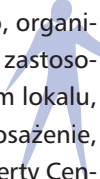
W skład opracowanego modelu wchodzi procedura utworzenia e-centrum wraz z Ośrodkiem Opiekuńczo-Wychowawczym (z uwzględnieniem aspektów prawnych, organizacyjnych, marketingowych oraz zasobów kadrowych i technicznych), podręcznik w formie elektronicznej i drukowanej, zawierający informacje na temat możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia w e-centrum i możliwości wykorzystania e-centrum przez pracodawców. Istotnym elementem jest również portal internetowy pośrednictwa i poradnictwa pracy.

Dzięki elastycznym formom zatrudnienia oraz działaniu Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego zastosowanie modelu Centrum Promocji Pracy ułatwia także skuteczną aktywizację zawodową osób powracających na rynek pracy (np. kobiet po urlopie wychowawczym). Udział w pracach Centrum oraz w szkoleniach umożliwia pracownikom zdobywanie praktycznych umiejętności zawodowych oraz wiedzy teoretycznej. Dla pracodawców współpraca z e-centrum oznacza możliwość wykorzystania potencjału pracowników w ramach telepracy i obniżenia kosztów własnych (wynajęcie lokalu, sprzęt). Model może być stosowany na terenie całego kraju, w różnych branżach przemysłu. Elastyczne formy pracy można wykorzystać w odniesieniu do wielu zawodów,



takich jak: agent ubezpieczeniowy, analityk finansowy, architekt, grafik, księgowy, telemarketer, tłumacz, programista itd. E-centrum może być także miejscem, w którym oferowanych będzie kilka uzupełniających się usług. Centrum Promocji Pracy umożliwi pracodawcom lepszy dobór pracowników (także do prac tymczasowych), w zależności od pojawiających się potrzeb.

Centrum Promocji Pracy może być wdrażane przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, przedsiębiorców oraz zrzeszenia pracodawców. Koszty związane z zastosowaniem rozwiązań opracowanych w ramach modelu obejmują m.in.: zakup lub wynajem lokalu, organizację i uruchomienie e-centrum oraz Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego, wyposażenie, wynagrodzenia administratora e-centrum i wychowawców w OOW, a także promocję oferty Centrum Promocji Pracy.




Rezultat został przygotowany w ramach projektu

@lterEgo

Administrator

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie
ul. Puchacza 8
20-323 Lublin
tel.: 081 744 80 47
faks: 081 745 92 81

Partnerzy

- Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin
 - Lubelskie Forum Pracodawców, Lublin
 - Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Lublin
 - Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów, Lublin
 - Telewizja Polska SA, Oddział w Lublinie, Lublin
 - Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin
 - Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin
- 

Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy

Proponowany model skupia się przede wszystkim na systemowej walce z przemocą w rodzinie, czyli wspieraniu ofiar oraz umożliwianiu im uzyskania ekonomicznej niezależności. Główne elementy tej inicjatywy to zapewnienie beneficjentkom pracy oraz dostępu do szkoleń. Zadaniem specjalnie stworzonych w tym celu spółdzielni socjalnych jest praktyczne wykorzystanie umiejętności zawodowych kobiet doświadczających przemocy oraz podniesienie ich kwalifikacji w trakcie specjalnie przygotowanych programów szkoleniowych.

Tradycyjne formy wsparcia udzielanego ofiarom przemocy w rodzinie polegają zazwyczaj na doraźnym niwelowaniu negatywnych skutków psychicznych, wynikających z pozostawania w patologicznym związku, a także na udzielaniu pomocy prawnej. Nie rozwiązuje to jednak istotnej kwestii, jaką jest przeciwdziałanie bezrobociu i społecznemu wykluczeniu maltretowanych kobiet. Skuteczne narzędzia oddziaływania psychologicznego oraz systemowego, wykorzystywane w celu przeciwdziałania przemocy i aktywizacji zawodowej, umożliwiają osobom doświadczającym przemocy uzyskanie niezależności ekonomicznej i uwolnienie się z patologicznego związku.

W ramach projektu „Praca i godne życie dla ofiar przemocy” wypracowano model spółdzielni socjalnych, będących instrumentem aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet. Spółdzielnie oferują beneficjentkom odpowiednią pomoc psychologiczną i prawną, jednocześnie ułatwiając im aktywizację zawodową. Uczestnictwo w pracach spółdzielni nie służy wyłącznie zaspokajaniu potrzeb ekonomicznych, ale stanowi także formę terapii – uczy samodzielności, solidarności, a także rozwija kreatywność i aktywność. Ważną rolę w spółdzielniach socjalnych odgrywa rozbudowany system wsparcia, dzięki któremu możliwe jest godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Spółdzielnie działają w oparciu o umiejętności posiadane przez ich członkinie, zatem wdrożenie modelu nie wiąże się z koniecznością organizowania długich i kosztownych szkoleń. Praca w spółdzielni może się odbywać w ramach elastycznych form zatrudnienia.

W skład całościowego modelu aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy wchodzi szereg dopełniających się elementów. Jednym z nich jest raport na temat prawnych i instytucjonalnych aspektów tworzenia spółdzielni socjalnych oraz podręcznik metodologii i dobrych praktyk dotyczących zakładania oraz prowadzenia spółdzielni. W ramach modelu przygotowano również program szkoleniowy dla osób chcących wstąpić do spółdzielni oraz dla członkiń tych organizacji, obejmujący zarówno warsztaty psychologiczne, jak i szkolenia prawne z zakresu zakładania i prowadzenia spółdzielni oraz samodzielnej działalności gospodarczej. Ponadto opracowane zostały programy szkoleniowe oraz procedury naboru dla liderek, które chciałyby otoczyć opieką mentorską nowo powstające spółdzielnie. W ramach modelu przewidziano także powstanie zrzeszenia instytucji, organizacji i osób odpowiedzialnych za prowadzenie polityki społecznej, aktywizacji zawodowej i świadczenie pomocy kobietom oraz dzieciom doświadczającym przemocy.

Wdrożenie modelu spółdzielni socjalnych i włączenie tej formy przedsiębiorczości do programów aktywizacyjnych stwarza nowe szanse zatrudnienia dla grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Model może być wykorzystany przez publiczne służby zatrudnienia, które dysponują środkami na aktywizację bezrobotnych, jednostki administracji rządowej i samorządowej, odpowiedzialne za kreowanie polityki społecznej, administrację samorządową, instytucje szkoleniowe,

organizacje pozarządowe oraz pracodawców (i zrzeszenia pracodawców), którzy mogą wesprzeć nowo utworzone podmioty gospodarcze. Nakłady finansowe konieczne do wdrożenia modelu, obejmujące szkolenia mentorów, rekrutację członków spółdzielni i zapewnienie beneficjentkom czasowego wsparcia finansowego, mogą być pokryte w całości lub części ze środków celowych Funduszu Pracy, krajowych środków celowych, zagranicznych funduszy pomocowych lub środków Regionalnych Programów Operacyjnych (z EFS).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

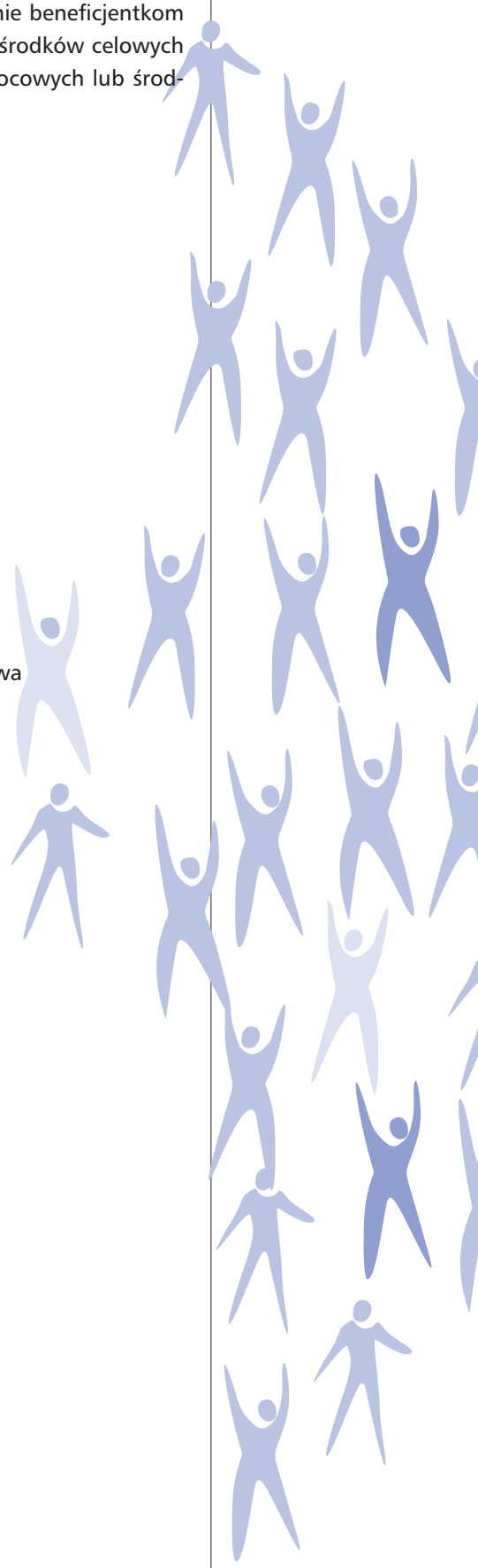
Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy

Administrator

Centrum Praw Kobiet
ul. Wilcza 60 lok. 19
00-679 Warszawa
tel.: 022 652 01 17
faks: 022 652 01 17

Partnerzy

- Congress and Training Center Sp. z o.o., Warszawa
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Filia Łódź, Łódź
- Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, Warszawa
- Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m. st. Warszawy, Warszawa
- Powiatowy Urząd Pracy Łódź Wschód, Łódź
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa
- Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa
- Zakład Karny w Lublińcu, Lubliniec
- Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Warszawa



Model aktywizacji zrównoważonej Praca–Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi

Celem modelu aktywizacji zrównoważonej jest integracja lub reintegracja zawodowa osób zajmujących się osobami zależnymi – dziećmi, członkami rodziny, niepełnosprawnymi. Określa on zarówno merytoryczną zawartość i kolejność usług aktywizacyjnych (szkoleń, warsztatów, poradnictwa itd.), jak i strukturę współpracy między realizującymi go instytucjami. Ponadto, model obejmuje rekomendacje organizacyjne do zastosowania w konkretnych projektach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Model aktywizacji zrównoważonej Praca–Rodzina ułatwia wejście lub powrót na rynek pracy ludziom zajmującym się osobami zależnymi – wychowującym dzieci, opiekującym się członkami rodziny lub niepełnosprawnymi. W okresie sprawowania opieki nad osobą zależną beneficjenci tracą kontakt z rynkiem pracy, a ich umiejętności i kwalifikacje zawodowe ulegają dezaktualizacji, dlatego też potrzebne jest im wsparcie w zakresie integracji lub reintegracji zawodowej. Model określa zarówno merytoryczną zawartość usług aktywizacyjnych, jak i strukturę współpracy pomiędzy realizującymi go instytucjami. Sprawne funkcjonowanie modelu zależy od stworzenia lokalnej koalicji skupiającej instytucje odpowiedzialne za realizację poszczególnych etapów aktywizacji klientów. Konsekwentne przechodzenie przez kolejne etapy tej inicjatywy pozwala zwiększyć skuteczność działania lokalnych instytucji oraz uniknąć dublowania pomocy na rzecz beneficjentów (a tym samym ograniczyć koszty aktywizacji).

Rezultat składa się z połączonych w system modeli szczegółowych: promocji, rekrutacji aktywizującej oraz doradczo-szkoleniowego. Model promocji obejmuje zweryfikowane metody i narzędzia promocji idei aktywizacji zrównoważonej oraz usług modelu. Ponadto, uwzględnia on rekomendacje dotyczące strategii promocyjnych – z wykorzystaniem różnych mediów, form reklamy, spotkań informacyjnych, seminariów czy konferencji. Jego elementami składowymi są trzy strategie promocyjne dla poszczególnych grup docelowych oraz podręcznik promocji zawierający opis dobrych praktyk (materiały reklamowe i promocyjne, artykuły w prasie, programy konferencji i seminariów). Model rekrutacji aktywizującej obejmuje zadania i szczegółowe strategie działań rekrutacyjnych ułatwiających zapoznanie klienta z modelem. Jego elementami składowymi są trzy strategie rekrutacyjne dla poszczególnych grup docelowych oraz podręcznik rekrutacji z opisami dobrych praktyk (formularze zgłoszeniowe, ankiety, procedury selekcji itp.). Model doradczo-szkoleniowy, oparty na schemacie Indywidualnego Planu Działania, obejmuje m.in.: warsztaty aktywizujące, diagnozę zawodową beneficjentów, indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne, szkolenia zawodowe, warsztaty interpersonalne, usługi doradztwa prawnego, psychologicznego i rodzinnego. Jego elementami składowymi są: schemat usług w formie plakatu i scenariusza Karty Klienta, Karta Klienta umożliwiająca koordynację ścieżki aktywizacji klienta, rekomendacje alternatywnych ścieżek usług dla poszczególnych grup docelowych, scenariusze, testy, programy szkoleniowe ankiety, podręcznik aktywizacji, umowa oraz strategie tworzenia lokalnej koalicji.

Model może być wdrażany przez instytucje działające na danym rynku pracy i organizacje oferujące pomoc rodzinom: instytucje doradczo-szkoleniowe, Powiatowe Urzędy Pracy, Wojewódzkie Urzędy Pracy, samorządy gminne lub powiatowe, agencje rynku pracy, zrzeszenia i stowarzyszenia pracodawców bądź związki zawodowe. Najlepiej, aby poszczególne elementy modelu były realizowane w ramach systemu, można jednak wykorzystywać je niezależnie od siebie (programy

szkoleniowe, poradniki, scenariusze itp.). Model może być modyfikowany w zależności od potrzeb beneficjentów i uwarunkowań lokalnych.

Rezultat został przygotowany w ramach projektów

Życie zaczyna się po czterdziestce (G0246)

Elastyczny pracownik – partnerska rodzina (G0051)

Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet (G0403)

Partnerstwo – rodzina – równość – praca (G0062)

Administrator

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego (G0246)

ul. Henryka Sienkiewicza 25

38-862 Kielce

tel.: 041 252 57 66

faks: 041 344 35 27

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku (G0051)

ul. Choroszczańska 31

15-732 Białystok

tel.: 085 652 50 62

faks: 085 652 50 62

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU (G0403)

Osiedle Szkolne 2 lok. 49

31-975 Kraków

tel.: 012 422 00 07

faks: 012 422 00 07

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa” (G0062)

ul. Grudziądzka 46/48

87-100 Toruń

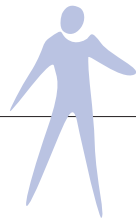
tel.: 056 662 49 19

faks: 056 661 09 55

Partnerzy

- Gimnastyka Zdrowotna Urszula Boy, Skarżysko-Kościelne (G0246)
- Nowa Gazeta Praska, Warszawa (G0246)
- Powiatowy Urząd Pracy Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna (G0246)
- Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu SA, Kielce (G0246)
- Urząd Miasta Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna (G0246)
- Warszawskie Centrum Demokracji Lokalnej, Warszawa (G0246)

- Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok (G0051)
- Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Białystok (G0051)
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Białystok (G0051)



- Akademia Rodzinna, Kraków (G0403)
- DomZdrowia.pl, Zielonki (G0403)
- Fundacja Centrum Praw Kobiet – Oddział Kraków, Kraków (G0403)
- Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków (G0403)
- Małopolski Instytut Kultury, Kraków (G0403)
- Małopolski Związek Pracodawców, Kraków (G0403)
- Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Kraków (G0403)
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S), Warszawa (G0403)
- Sylvia Styl, Kraków (G0403)

- Izba Przemysłowo-Handlowa, Toruń (G0062)
- Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń (G0062)
- Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Toruń (G0062)



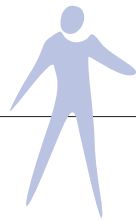
Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi

Wypracowany model ułatwia beneficjentom sprawującym opiekę nad osobami zależnymi (małymi dziećmi, osobami niepełnosprawnymi oraz osobami w podeszłym wieku) powrót na rynek pracy, co jest możliwe dzięki wykorzystaniu Elastycznych Form Zatrudnienia. Model zawiera kompleksowe rozwiązania – rekomendacje zmian prawnych, metodologię programów szkoleniowych i doradczych, narzędzia edukacyjne, publikacje oraz wzory dokumentów – ułatwiające stosowanie Elastycznych Form Zatrudnienia i umożliwiające wyrównanie szans beneficjentów na otwartym rynku pracy.

Przygotowany model obejmuje zestaw sprawdzonych, gotowych do wdrożenia rozwiązań (organizacyjnych, prawnych, metodologicznych oraz psychologicznych), ułatwiających wdrażanie elastycznych form i zasad pracy na odległość. Grupą docelową modelu są przede wszystkim beneficjenci opiekujący się osobami zależnymi, m.in. małymi dziećmi, osobami niepełnosprawnymi oraz osobami w podeszłym wieku. Może on jednak służyć również wszystkim pracownikom, którzy chcą skorzystać z Elastycznych Form Zatrudnienia. Kolejną grupą, do której skierowany jest model, to pracodawcy wszystkich sektorów rynku pracy (przedsiębiorstwa prywatne, jednostki administracji wszystkich szczebli oraz organizacje pozarządowe). Wdrożenie proponowanego rezultatu lub poszczególnych jego elementów ułatwia beneficjentom kontynuowanie zatrudnienia albo jego podjęcie podczas sprawowania opieki nad osobą zależną.

W skład modelu wchodzi kilka uzupełniających się elementów. Przygotowano wzory umów związanych z EFZ, czyli szablony wykorzystywane do zawarcia stosunku pracy pomiędzy zainteresowanym pracodawcą a rozpoczynającym pracę pracownikiem. Opracowano również rekomendacje zmian uregulowań prawnych ułatwiających stosowanie Elastycznych Form Zatrudnienia. W ramach modelu dostępne są także metodologie (konceptje, treści, programy) szkoleń promujących Elastyczne Formy Zatrudnienia dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi i pracodawców oraz metodologie i narzędzia poradnictwa zawodowego wykorzystywane w tym zakresie. Opracowane metodologie mogą być stosowane przez wszystkie instytucje szkoleniowe, zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe oraz inne instytucje rynku pracy. Metodologie poradnictwa zawodowego, towarzyszącego wdrażaniu EFZ (zaprezentowane w formie publikacji specjalistycznej), zawierają podstawy teoretyczne, scenariusze rozmów, narzędzia doradcze, ankiety badawcze i kwestionariusze diagnozujące bariery, trudności i potencjał rozwojowy na stanowisku pracy. Metodologia może być wykorzystana przez doradców zawodowych oraz doradców personalnych. Ważną częścią modelu jest metodologia psychologicznego wspierania osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Przygotowano ponadto publikacje na temat elastycznych form pracy, m.in. poradniki dla pracodawców i pracobiorców, które zawierają analizę różnych aspektów wdrażania Elastycznych Form Zatrudnienia oraz przykłady dobrych praktyk w tym zakresie.

Ostatnim elementem modelu jest moduł identyfikacji obszarów gospodarki szczególnie podatnych na zastosowanie EFZ. Dzięki niemu pracownicy oraz pracodawcy mają ułatwiony dostęp do wiedzy na temat branż, stanowisk pracy oraz zawodów, w przypadku których zastosowanie Elastycznych Form Zatrudnienia jest najbardziej efektywne. Dotychczas w praktyce społecznej brakowało kompleksowych opracowań dotyczących tych obszarów gospodarki. Korzystając z opisywanego modelu, pracownik oraz pracodawca mogą łatwo określić, czy w danej branży lub zawodzie możliwe jest uruchomienie efektywnego elastycznego stanowiska pracy.



Rezultat został przygotowany w ramach projektów

Matka-pracownik – rozwój zawodowy kobiet podczas urlopu wychowawczego (G0620)
Elastyczny pracownik – partnerska rodzina (G0051)
Telepraca scala rodzinę (G0107)
Praca dla dwojga (G0265)

Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej (G0620)
ul. Mennicza 1
50-057 Wrocław
tel.: 071 341 85 38
faks: 071 372 41 21

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku (G0051)
ul. Choroszczańska 31
15-732 Białystok
tel.: 085 652 50 62
faks: 085 652 50 62

Politechnika Świętokrzyska – Centrum Kształcenia Ustawicznego (G0107)
Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 7 lok. 125C
25-314 Kielce
tel.: 041 342 43 28
faks: 041 342 43 31

Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości (G0265)
ul. Zwycięstwa 36
44-100 Gliwice
tel.: 032 337 53 31
faks: 032 230 48 79

Partnerzy

- Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG SA, Legnica (G0620)
- Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, Legnica (G0620)
- Główny Instytut Górnictwa, Katowice (G0620)
- NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Wrocław (G0620)
- Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego „Mediator”, Świdnica (G0620)
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa (G0620)
- Stowarzyszenie Pegaz, Karpacz (G0620)
- Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii Evolution, Wrocław (G0620)
- Stowarzyszenie Unia Przedsiębiorców Dolnego Śląska, Świdnica (G0620)

- Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok (G0051)
- Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Białystok (G0051)
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Białystok (G0051)

- 
- Caritas Diecezji Kieleckiej, Kielce (G0107)
 - Infomax Sp. Jawna Działowski, Szczepański, Lewicki, Kielce (G0107)
 - Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Kielce (G0107)
 - Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych, Przeworsk (G0107)

 - Gimnastyka Zdrowotna Urszula Boy, Skarżysko-Kościelne (G0265)
 - Nowa Gazeta Praska, Warszawa (G0265)
 - Powiatowy Urząd Pracy Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna (G0265)
 - Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu SA, Kielce (G0265)
 - Urząd Miasta Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna (G0265)
 - Warszawskie Centrum Demokracji Lokalnej, Warszawa (G0265)

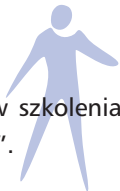
Model zarządzania firmą równych szans

Model zarządzania firmą równych szans sprzyja wprowadzaniu równouprawnienia w miejscu pracy. W jego skład wchodzi pakiet szkoleniowy, narzędzie audytu, przewodnik dobrych praktyk oraz fakultet „Zarządzanie różnorodnością w firmie”, przeznaczony dla wyższych uczelni ekonomicznych. Przedstawione rozwiązania szkoleniowe i audytowe mogą być stosowane zarówno w firmach prywatnych, jak i w sektorze publicznym oraz pozarządowym.

Model zarządzania firmą równych szans to kompleksowa propozycja wprowadzenia trwałej zmiany na rzecz wspierania równouprawnienia w miejscu pracy. Zastosowanie go może wpłynąć na zwiększenie liczby pracodawców stosujących antydyskryminacyjne przepisy prawa pracy i mających świadomość istniejącej zależności pomiędzy efektywnością ekonomiczną a prowadzoną polityką równouprawnienia w firmie. Adresatami modelu są członkowie rad nadzorczych, kadra kierownicza w przedsiębiorstwie, specjaliści ds. kadr, szkoleń, kultury organizacji, zarządzania strategicznego – czyli osoby mające realny wpływ na wewnętrzną politykę danego przedsiębiorstwa – a także firmy doradcze i szkoleniowe, które oferują usługi w zakresie zarządzania strategicznego i rozwoju zasobów ludzkich, oraz studenci kierunków zarządzania na uczelniach wyższych.

Model składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest Audyt Firma Równych Szans, czyli instrument służący do analizy wewnętrznej sytuacji w firmie w zakresie równouprawnienia, obejmujący kulturę organizacji, zarządzanie kadrami, zarządzanie strategiczne, politykę Public Relations i CSR (społeczna odpowiedzialność biznesu). W ramach modelu przygotowany został przewodnik dobrych praktyk – publikacja prezentująca zbiór najlepszych istniejących rozwiązań służących równouprawnieniu w miejscu pracy. Co więcej, opracowano także specjalny program szkoleniowy „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy – zarządzanie zmianą w kontekście elastycznych form zatrudnienia” (wraz z kompletem materiałów dla uczestników oraz kompendium dla nauczycieli), którego celem jest m.in.: wykształcenie umiejętności inicjowania zmian rozwojowych w firmie oraz kierowania zespołami ludzkimi w obliczu zmian, inspirowanie łączenia zmian w firmie z nowymi trendami w zakresie równouprawnienia czy wskazanie obszarów wykorzystania alternatywnych form zatrudnienia. Stworzono również model szkoleniowy „Zarządzanie różnorodnością w firmie”, umożliwiający przekazywanie praktycznej wiedzy i konkretnych umiejętności pozwalających na efektywne zarządzanie równouprawnieniem w miejscu pracy. W skład modelu wchodzi także semestralny fakultet „Zarządzanie różnorodnością w firmie”, przeznaczony dla wyższych uczelni ekonomicznych w Polsce. Na potrzeby tej inicjatywy powstała pierwsza na polskim rynku publikacja dydaktyczna na temat tworzenia firmy równych szans i równouprawnienia w miejscu pracy.

Omawiany model może być wdrażany przez pracodawców, właścicieli firm, związki pracodawców, stowarzyszenia menedżerów, specjalistów ds. zasobów ludzkich i rozwoju kadr, instytucje szkoleniowe i doradcze współpracujące z biznesem, związki zawodowe lub środowiska akademickie związane z ekonomią i zarządzaniem. Proponowane rozwiązania mogą być stosowane zarówno w sektorze prywatnym, jak i w instytucjach publicznych oraz organizacjach pozarządowych. Wdrożenie fakultetu w środowiskach naukowych pozwoli na dalsze doskonalenie, aktualizowanie i rozwijanie modelu. Koszty uruchomienia semestralnego fakultetu dotyczą przygotowania logistycznego wykładów, wynagrodzenia wykładowców i przygotowania materiałów dydaktycznych. Pracodawcy, którzy zdecydują się na zastosowanie zasad równouprawnienia w swojej firmie, mogą bezpłatnie korzystać z przewodnika dobrych praktyk i narzędzia audytu.



Dodatkowe nakłady finansowe wiążą się jedynie z udziałem w szkoleniach „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy” oraz „Zarządzanie różnorodnością w firmie”.

Rezultat został przygotowany w ramach projektów

Gender Index (G0387)

@lterEgo (G0588)

Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet (G0403)

Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) (G0387)

Al. Niepodległości 186

00-608 Warszawa

tel.: 022 576 81 86

faks: 022 825 49 58

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie (G0588)

ul. Puchacza 8

20-323 Lublin

tel.: 081 744 80 47

faks: 081 745 92 81

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU (G0403)

Osiedle Szkolne 2 lok. 49

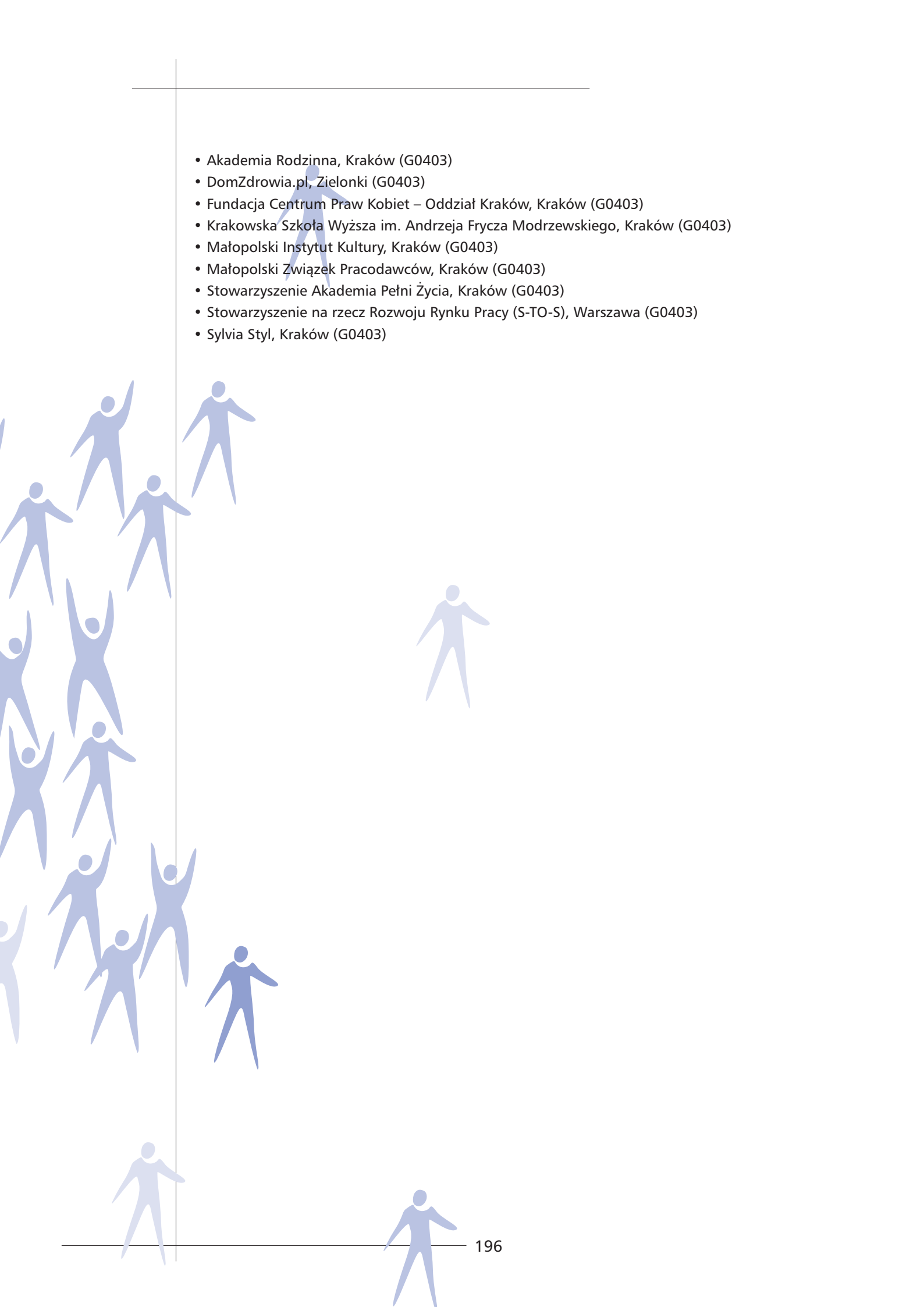
31-975 Kraków

tel.: 012 422 00 07

faks: 012 422 00 07

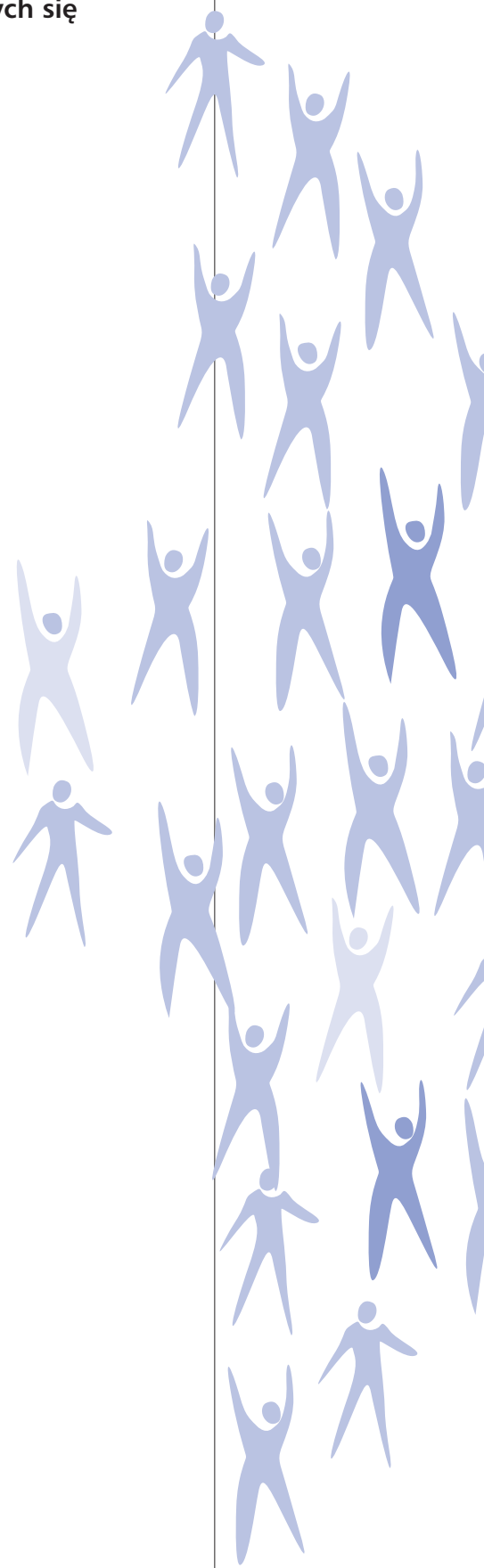
Partnerzy

- Derm-Service Pologne, Warszawa (G0387)
- Fundacja Feminoteka, Warszawa (G0387)
- Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa (G0387)
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa (G0387)
- Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie SA, Warszawa (G0387)
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa (G0387)
- Szkoła Główna Handlowa, Warszawa (G0387)
- Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin (G0588)
- Lubelskie Forum Pracodawców, Lublin (G0588)
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Lublin (G0588)
- Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów, Lublin (G0588)
- Telewizja Polska SA, Oddział w Lublinie, Lublin (G0588)
- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin (G0588)
- Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin (G0588)
- Akademia Rodzinna, Kraków (G0403)
- DomZdrowia.pl, Zielonki (G0403)

- 
- Akademia Rodzinna, Kraków (G0403)
 - DomZdrowia.pl, Zielonki (G0403)
 - Fundacja Centrum Praw Kobiet – Oddział Kraków, Kraków (G0403)
 - Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków (G0403)
 - Małopolski Instytut Kultury, Kraków (G0403)
 - Małopolski Związek Pracodawców, Kraków (G0403)
 - Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Kraków (G0403)
 - Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S), Warszawa (G0403)
 - Sylvia Styl, Kraków (G0403)

TEMAT I

Wsparcie integracji społecznej i zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy



Model edukacyjno-integracyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy

Opracowany model edukacyjno-integracyjny umożliwi wdrożenie wszechstronnej polityki informacyjnej na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy. Dzięki temu cudzoziemcy mogą lepiej funkcjonować na rynku pracy i w życiu społecznym nowego kraju. Przygotowany został także zestaw szkoleniowy dla wolontariuszy pracujących z beneficjentami, zawierający informacje na temat wdrażania modelu i najskuteczniejsze metody pracy z cudzoziemcami, którzy starają się o status uchodźcy.

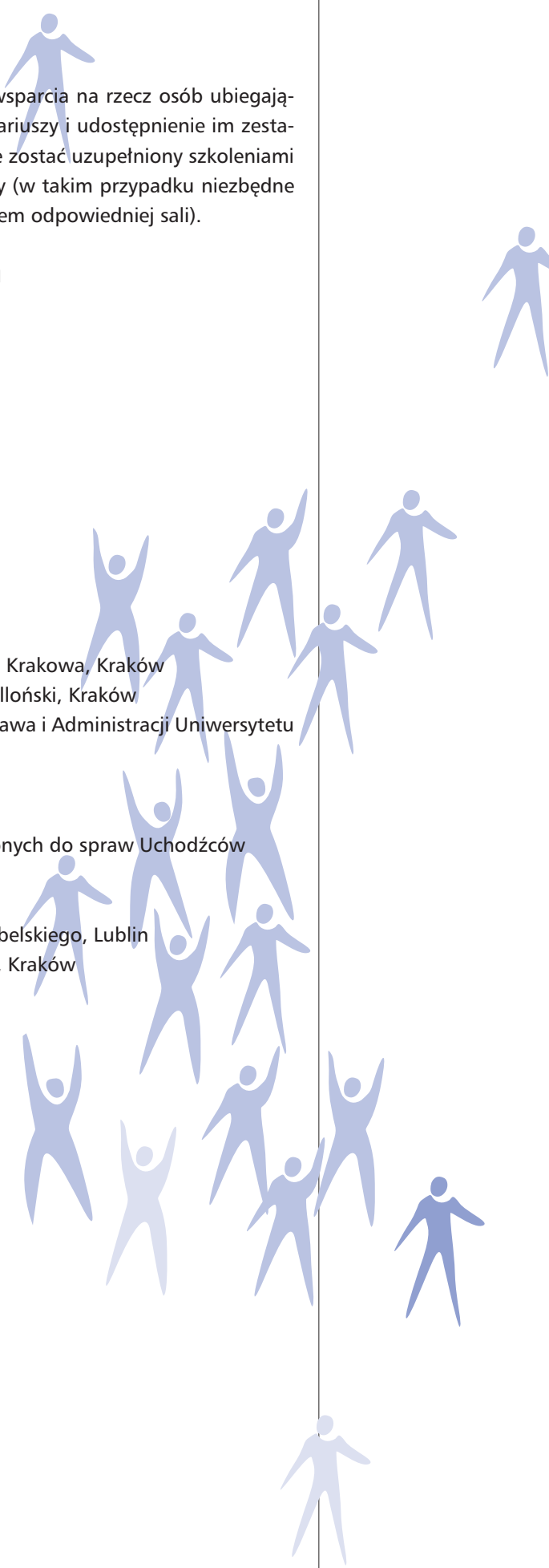
Osoby ubiegające się o status uchodźcy często nie mają dostatecznej wiedzy na temat własnej sytuacji prawnej i społecznej w nowym kraju. Konieczne jest więc dostarczenie im informacji na temat praw przysługujących w danym społeczeństwie i zapewnienie szkoleń językowych (podstaw znajomości języka polskiego). Dotychczas stosowane rozwiązania miały charakter zbyt szczegółowy i doraźny. Opracowany model, mający postać pakietu informacyjnego, stanowi gotowy produkt, a podstawą jego funkcjonowania jest praca wolontariuszy.

Model edukacyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy obejmuje dwa elementy: pakiet informacyjny oraz zestaw szkoleniowy. Pakiet informacyjny, przeznaczony dla cudzoziemców, dostarcza kompleksowych informacji umożliwiających integrację społeczną i zawodową w Polsce, m.in.: wiadomości dotyczące historii, kultury, geografii, życia społecznego, podstaw praw pracowniczych, możliwości zdobycia zatrudnienia, uzyskania wsparcia państwa w tym zakresie, działania systemu opieki społecznej, edukacji i służby zdrowia. Pakiet zawiera również informacje na temat gramatyki języka polskiego. Materiały są przygotowane w dwóch wersjach językowych – polskiej i rosyjskiej, ale możliwe jest również dostosowanie ich do potrzeb innych grup językowych.

Zestaw szkoleniowy przeznaczony jest dla wolontariuszy pracujących z osobami, które starają się o status uchodźcy. Zawiera on niezbędne objaśnienia modelu oraz wskazówki dotyczące metod pracy z beneficjentami (uwzględnienie kwestii psychologicznych, socjologicznych i kulturowych). Został ponadto wzbogacony o przykładowe scenariusze zajęć poświęconych tym zagadnieniom. Obie części mają charakter kompatybilny, choć można je stosować osobno. Wdrożenie modelu będzie najskuteczniejsze, gdy osoba ubiegająca się o status uchodźcy otrzyma zarówno pakiet informacyjny, jak i wsparcie ze strony wolontariuszy.

Model może być wdrażany przez organy i instytucje publiczne, których zadaniem jest realizacja zadań związanych z nadawaniem statusu uchodźcy, instytucje pomocy społecznej i organizacje wsparcia działające na rynku pracy. Ponadto mogą go wykorzystywać wspierające uchodźców instytucje i organizacje pozarządowe, które współpracują z wolontariuszami – w szczególności zaś organizacje świadczące bezpłatną pomoc prawną lub studenckie poradnie prawne – a także wyższe uczelnie i instytucje edukacyjne kształcące pracowników społecznych oraz funkcjonariuszy administracji publicznej.

Wprowadzanie modelu nie wymaga żadnych dodatkowych nakładów (osobowych lub materialnych) ani wdrażania szczególnych rozwiązań technicznych. Niezbędne jest jedynie poniesienie kosztów związanych z drukiem i dystrybucją materiałów. Promocja modelu wśród beneficjentów może wymagać organizacji otwartych spotkań, prezentacji i wykładów. Co więcej, jego wdroże-



nie wiąże się z koniecznością przygotowania indywidualnego wsparcia na rzecz osób ubiegających się o status uchodźcy, czemu służyć ma rekrutacja wolontariuszy i udostępnienie im zestawu szkoleniowego. Zestaw szkoleniowy dla wolontariuszy może zostać uzupełniony szkoleniami i warsztatami prowadzonymi przez ekspertów z danej dziedziny (w takim przypadku niezbędne jest zapewnienie wynagrodzenia dla szkoleniowców oraz wynajem odpowiedniej sali).

Rezultat został przygotowany w ramach projektu

Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców

Administrator

Uniwersytet Jagielloński, Ośrodek Praw Człowieka
Al. Zygmunta Krasińskiego 18
30-101 Kraków
tel.: 012 427 33 95
faks: 012 427 33 95

Partnerzy

- Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa, Kraków
- Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie, Uniwersytet Jagielloński, Kraków
- Fundacja Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego – Klinika Prawa, Warszawa
- Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski SC, Kraków
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Kraków
- Przedstawicielstwo Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców w Polsce, Warszawa
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Lublinie, Lublin
- Uniwersytecka Poradnia Prawna Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin
- Uniwersytecka Poradnia Prawna Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków



