

Jaskółki

rynku pracy

Solidarność pokoleń
Zaufanie rynku pracy
Budowanie kapitału społecznego



SPIS TREŚCI

Wstęp	3
SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ	4
Cyber-ręka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce	4
<i>Model przygotowania młodych liderów społecznych (absolwenci szkół policealnych, pomaturalnych i wyższych) do wejścia na rynek pracy w ramach trzeciego sektora z wykorzystaniem zasady „mistrz – uczeń”</i>	
Dojrzałość wykorzystuje wiedzę	5
<i>Dojrzałość wykorzystuje wiedzę</i>	
Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą	6
<i>Intermentoring pracowniczy</i>	
Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina	7
<i>Model placówki dostosowanej do potrzeb rodziców – elastyczne przedszkola i żłobki</i>	
Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca	7
<i>„Dzienna Mama”</i>	
ZAUŁKI RYNKU PRACY	9
Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody	9
<i>System szkoleń zawodowych przygotowujący więźniów do wejścia na rynek pracy</i>	
Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców	10
<i>Model edukacyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy – EDI.</i>	
Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS	11
<i>Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób chorujących psychicznie (i długotrwale bezrobotnych) z regionów wiejskich przy wykorzystaniu narzędzi gospodarki społecznej</i>	
Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej	12
<i>Model włączania Romów w społeczność lokalną (działania integracyjne) i rynek pracy poprzez narzędzia gospodarki społecznej</i>	
BUDOWANIE KAPITAŁU SPOŁECZNEGO	13
Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans	13
<i>Model aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w oparciu o zasadę „trzech nisz społecznych” (obszary aktywności rodzinnej, zawodowej i społecznej)</i>	
Odziedziczyć pracę	14
<i>Dualny model szkolenia zawodowego-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin</i>	
Partnerstwo dla Zawidawia. Program Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia	15
<i>Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne Centrum</i>	
Razem	16
<i>Model tworzenia wioski tematycznej</i>	
W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków	17
<i>Aktywizacja społeczności lokalnej na obszarach o niskiej aktywności społeczno-gospodarczej poprzez wykorzystanie animatorów lokalnych</i>	

Zespół Redakcyjny:

Beata Puszczewicz, Marek Maziuk, Tomasz Mrozek, Dariusz Begiej

Zdjęcia:

Rafał Wojewódzki

Publikacja jest współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach realizacji Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i rozpowszechniana bezpłatnie.

Wydawca:

Fundacja „Fundusz Współpracy”
ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa
www.equal.org.pl

Opracowanie graficzne i skład: Bizarre Sp. z o.o.

Druk: Interdruk



Szanowni Państwo,

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dobiega końca. Po czterech latach ciężkiej pracy przyszedł czas na podsumowanie jego efektów oraz wdrożenie wypracowanych rezultatów. Wiele z nich ma szansę na trwałe zmienić obraz polskiego rynku pracy, niektóre już go zmieniły. Dlatego Instytucja Zarządzająca oraz Krajowa Struktura Wsparcia Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL postanowiły przyznać wyróżnienie – „Jaskółkę Rynku Pracy” – dla najbardziej, naszym zdaniem, perspektywicznych innowacji społecznych na rynku pracy.

Wyróżnienia przyznaliśmy w trzech dziedzinach. Pierwszą z nich określiliśmy jako „Solidarność pokoleń”, rozumianą nie tylko jako wspieranie osób z grupy wiekowej 50+, ale także jako wspomaganie ludzi młodych w odnalezieniu się na rynku pracy oraz solidarność z młodymi rodzicami i osobami opiekującymi się innymi członkami rodziny poprzez ułatwianie im godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Kolejna dziedzina to „Zaułki rynku pracy”, a więc obszary zaniedbane przez główny nurt polityki rynku pracy lub pozostające na pograniczu rynku pracy i edukacji. W takich „zaułkach” ciągle jeszcze pozostają m.in. osoby skazane, osoby niepełno-

sprawne z zaburzeniami psychicznymi, osoby niepełnosprawne podejmujące kształcenie na poziomie wyższym, Romowie oraz uchodźcy. Program EQUAL przyczynił się do stworzenia nowych, efektywniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej tych ludzi.

Trzecią dziedziną wyróżnień jest „Budowanie kapitału społecznego”, a więc ożywianie społeczności lokalnych oraz kształtowanie postaw prospołecznych. Jesteśmy przekonani, że aktywizacja i upodmiotowienie wspólnot lokalnych w Polsce są wielką szansą na rozwiązanie problemów lokalnych oraz rozwój indywidualny, społeczny i zawodowy poza wielkimi miastami.

W tym roku przyznajemy czternaście „Jaskółek Rynku Pracy”. Otrzymują je Partnerstwa, które nie tylko wypracowały ciekawe i innowacyjne rozwiązania w wyżej wymienionych dziedzinach, ale także bezbłędnie realizowały swoje projekty od strony formalnej. W kolejnych latach chcemy nadać naszym wyróżnieniom formułę konkursową. Mamy nadzieję, że będzie to zachętą do jeszcze efektywniejszej pracy. Wszystkim wyróżnionym serdecznie gratulujemy.

Beata Płonka
Dyrektor Biura Koordynacji Kształcenia Kadr
Fundacja „Fundusz Współpracy”



SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ

Obszar rynku pracy, który w Polsce został dostrzeżony na taką skalę dopiero w projektach realizowanych w ramach PIW EQUAL. Wpisuje się on znakomicie w najnowszy trend polityki zatrudnienia w Unii Europejskiej wynikający ze starzenia się społeczeństwa, tj. „zarządzanie wiekiem” a także w aktualne prace Rady Ministrów (Program MPiPS Solidarność pokoleń – 50+ Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych).

Solidarność pokoleń w projektach PIW EQUAL to nie tylko wspieranie osób pracujących w wieku 50+ czy 45+ w celu utrzymania ich na rynku pracy, ale także metody wspomagania osób młodych w odnalezieniu się na rynku pracy oraz solidarność z młodymi rodzicami i osobami opiekującymi się osobami zależnymi poprzez ułatwianie im godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Wypracowane w ramach tej dziedziny innowacyjne rozwiązania mają wielką przyszłość ze względu na zmianę struktury wiekowej osób zatrudnionych na polskim rynku pracy. Wskazanie takiej dziedziny innowacji pozwoli na zwrócenie uwagi decydentów na rezultaty PIW EQUAL w zakresie adaptacyjności firm i pracowników, wykorzystania współpracy międzypokoleniowej w firmach, elastycznych form zatrudnienia i innowacyjnych sposobów opieki nad dziećmi oraz osobami zależnymi.

4

Cyber-ręka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce

Nazwa innowacji społecznej

Model przygotowania młodych liderów społecznych (absolwenci szkół policealnych, pomaturalnych i wyższych) do wejścia na rynek pracy w ramach trzeciego sektora z wykorzystaniem zasady „mistrz – uczeń”

Celem projektu było przygotowanie młodych liderów społecznych do wejścia na rynek pracy w ramach trzeciego sektora, zachęcenie absolwentów do podejmowania działań w III sektorze oraz promowanie organizacji pozarządowych jako atrakcyjnego miejsca pracy. Partnerstwo dążyło także do określenia możliwości zatrudnienia w ramach III sektora, zidentyfikowania braków organizacyjnych i merytorycznych w organizacjach, podniesienia poziomu wiedzy o potencjale i znaczeniu III sektora, a także stworzenia spójnego systemu współpracy ponadnarodowej. Grupę docelową projektu stanowili absolwenci szkół policealnych, pomaturalnych i studiów wyższych.

Rezultatem projektu jest Pozarządowy Ośrodek Kariery (POK), a także narzędzia pomocnicze. POK to instytucja pośrednictwa pracy i wolontariatu na rzecz podmiotów trzeciego sektora. Rezultat składa się z czterech elementów. Pierwszym z nich jest publikacja zatytułowana „Mogę, więc jestem. Studencki przewodnik po trzecim sektorze”, przygotowana przez beneficjentów projektu z niewielką pomocą kadry zarządzającej. Jej celem jest przybliżenie studentom ostatnich lat studiów idei organizacji pozarządowych – jakie są obszary ich działalności, a przede wszystkim, czy mogą być odpowiednim miejscem do podjęcia pracy zawodowej. Drugi element rezultatu to film edukacyjny „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją”, w którym przekrojowo przedstawiono organizacje pozarządowe w Polsce i za granicą. Film jest dostępny na stronie internetowej projektu, będącej trzecim elementem składowym rezultatu. Ostatnie narzędzie pomocnicze to model szkoleniowy wypracowany podczas wszystkich edycji projektu „Cyber-ręka lidera”. Obejmuje on szkolenia z zakresu funkcjonowania organizacji pozarządowych oraz pozyskiwania środków z funduszy unijnych i krajowych. Zastosowanie rezultatu może być pełne lub częściowe, w zależności od indywidualnych możliwości i potrzeb danej instytucji.

Dzięki zastosowaniu w projekcie modelu „uczeń–mistrz” wsparcie, jakiego udzielili liderzy organizacji pozarządowych młodym, przeszkolonym, kreatywnym osobom, wiążącym swoją przyszłość z trzecim sektorem, znacząco pomogło tym ostatnim w podjęciu samodzielnej pracy w trakcie realizacji projektu, jak też po jego zakończeniu. Pojawienie się w organizacjach młodych absolwentów przygotowanych do pracy w III sektorze skutkuje dynamicznym rozwojem organizacji (nowe umiejętności, znajomość języków obcych, budowanie partnerstw i pozyskiwanie środków na działalność organizacji, świeże pomysły). Wypracowane w projekcie rozwiązanie wpływa na podniesienie kwalifikacji pracowników (także przyszłych pracowników) organizacji pozarządowych, zwiększenie liczby miejsc pracy w III sektorze, zmiany postrzegania III sektora, a także sprzyja budowaniu solidarności między pokoleniami w tym specyficznym i nie w pełni wykorzystanym obszarze rynku pracy.

Odbiorcą działań upowszechniających Partnerstwa były głównie urzędy pracy, jednostki administracji publicznej, urzędy miast, urzędy marszałkowskie i uczelniane Biura Karier.

Uczestnicy Partnerstwa:

Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa” (administrator)
Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa
Gmina Wrocław
Stowarzyszenie Profilaktyki i Edukacji Zdrowotnej „Zdrowie”
Szkoła Policealna Służb Społecznych
Telewizja Polska S.A. – Oddział Terenowy we Wrocławiu
Towarzystwo Edukacji Otwartej

Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

Nazwa innowacji społecznej

Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

Głównym celem projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę” była poprawa sytuacji osób z grupy wiekowej 44+ (powyżej 44. roku życia) na rynku pracy, zapoznanie ich z nowoczesnymi technologiami, a także umożliwienie pełnego wykorzystania ich potencjału zawodowego. Ze szkoleń przygotowanych przez Partnerstwo skorzystało łącznie 1062 beneficjentów – pracowników przedsiębiorstw z sektorów: zbrojeniowego i kolejowego.

Głównym rezultatem wypracowanym w trakcie trwania projektu są modelowe programy szkoleniowe dla osób powyżej 44. roku życia. Dotyczą one rozwoju zawodowego, zarządzania zmianą na stanowisku pracy oraz modelowej strategii personalnej. W ramach projektu powstał system informatyczny „Polityka personalna”, wspomagający budowanie efektywnej strategii kadrowej w przedsiębiorstwach, tak aby pracownik czuł się bezpiecznie od momentu zatrudnienia do chwili odejścia z firmy. Partnerstwo przygotowało też system „EQ-Project”, służący do zarządzania projektami, który ułatwia obieg informacji pomiędzy trenerami, personelem projektu i beneficjentami. Kolejny system – „EQ-Manager” – pomaga w zarządzaniu szkoleniami. Jednym z produktów projektu jest też aplikacja „Mobile-Lab”, którą można wykorzystywać podczas stacjonarnych szkoleń przy komputerach.

Zdaniem realizatorów projektu innowacyjność wypracowanego rezultatu polega na tym, że tworzyli go w dużej mierze sami beneficjenci projektu, dzięki czemu jest on ściśle dopasowany do konkretnych wymagań osób z grupy 44+. Opracowanie programu szkoleń poprzedzała bardzo wnikliwa analiza potrzeb przeprowadzona na rynku pracy na podstawie opracowań dotyczących najbardziej deficytowych zawodów. Zbadano także oczekiwania pracodawców z sektorów obronnego i kolejowego, z których wywodzili się beneficjenci projektu.

Doświadczenia nabyte podczas realizacji projektu wskazują, że wypracowany model szkoleniowy ma charakter uniwersalny i można go bez problemów stosować w wielu różnych branżach.

Proponowane modelowe rozwiązanie znacząco zwiększa zdolności przystosowawcze pracowników powyżej 44 roku życia do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową. Projekt pomaga zatem w wyrównaniu szans starszych pracowników, a tym samym pozwala zachować równowagę pomiędzy różnymi pokoleniami funkcjonującymi na rynku pracy. Przygotowany rezultat projektu wpisuje się ponadto w założenia społecznej odpowiedzialności biznesu.

Uczestnicy Partnerstwa:

Wasko S.A. (administrator)
Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność ‘80” przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A.
Martis Sp. z o.o.
NSZZ „Solidarność” przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” S.A.
Personel Marketing I Sp. z o.o.
Staszewska Beata, Doradztwo Psychologiczne
Stowarzyszenie Program Personel Marketing
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” S.A.
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A.





Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą

Nazwa innowacji społecznej

Intermentoring pracowniczy

Celem projektu było opracowanie i przetestowanie nowatorskiego modelu szkoleń, przygotowującego pracowników i kadrę kierowniczą organizacji do wprowadzenia Intermentoringu. Intermentoring daje pracownikom powyżej 50. roku życia (grupa 50+) możliwość zdobycia umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii informacyjnych (IT), pozwala poprawić relacje międzypokoleniowe w firmach i ułatwia przygotowanie kadry przedsiębiorstw do efektywnej wymiany wiedzy IT i doświadczenia zawodowego pomiędzy młodszymi i starszymi pracownikami w firmie.

Metoda Intermentoringu opiera się na współpracy dwóch grup pracowników: 50+ oraz -35 (poniżej 35. roku życia). Starsi pracownicy są „mentorami organizacyjnymi” dla pracowników z krótszym stażem i doświadczeniem zawodowym, zaś młodszy są „mentorami technicznymi” w zakresie umiejętności IT dla osób powyżej 50. roku życia. Obie grupy wzajemnie wykorzystują swój potencjał, a dzięki własnemu rozwojowi umożliwiają również rozwój firmy.

W projekcie uczestniczyły równocześnie trzy grupy beneficjentów: pracownicy do 35. roku życia, pracownicy powyżej 50. roku życia oraz kadra kierownicza firm i organizacji, w których są oni zatrudnieni. Rezultatem jest system szkoleń składający się z trzech bloków warsztatów. Pierwszy dwudniowy blok realizowany poza siedzibą organizacji ma na celu podniesienie umiejętności psychospołecznych. Uczestniczą w nim trójki pracownicze z każdej ze wspomnianych grup. Pracownicy biorą udział we wspólnych zajęciach, w trakcie których pod okiem specjalistów niwelowane są dzielące ich bariery i przełamywane stereotypy. Celem warsztatów jest też zintegrowanie zespołów pracowniczych oraz zwiększenie wybranych umiejętności beneficjentów. Równocześnie prowadzone są zajęcia z kadrą kierowniczą obejmujące zarządzanie wiekiem. Ich uczestnicy poznają między innymi efektywne rozwiązania stosowane w tym zakresie zarówno w Polsce, jak i za granicą.

W drugim bloku warsztatowym trenerzy pracują oddzielnie z każdą grupą pracowniczą. Młodszy pracownicy przygotowani są do roli mentorów technologicznych. Sprawdzane są ich metakompetencje w zakresie IT, a trenerzy prezentują sposoby skutecznego przekazywania wiedzy starszym kolegom. Równocześnie psychologowie pracują z osobami starszymi, przygotowując ich do pełnienia roli mentorów organizacyjnych.

W trzecim bloku warsztatowym pary pracownicze ponownie się spotykają i wspólnie, pod okiem trenerów IT i psychologów, podpisują kontrakt, w którym uzgadniają sposób dzielenia się wiedzą na polu zawodowym.

Rezultat działań Partnerstwa został opisany w czterech publikacjach. Są to raporty z badań socjologicznych i psychologicznych, w których przedstawiono wszystkie trzy grupy docelowe projektu, a także raport na temat metakompetencji IT. Powstał również podręcznik dla organizacji, które chciałyby wdrożyć model szkoleń oraz podręcznik dla trenerów, chcących korzystać z tego narzędzia. Materiały są dostępne w formie papierowej i elektronicznej.

Uczestnicy Partnerstwa:

Żorska Izba Gospodarcza (administrator)

Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości S.A.

Cech Rzemiosł Różnych w Żorach

Fundacja Ekologiczna „Ekoterm Silesia”

Info Graf

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.

Politechnika Śląska

Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków

Urząd Miasta Żory

Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina

Nazwa innowacji społecznej

Model placówki dostosowanej do potrzeb rodziców – elastyczne przedszkola i żłobki

Realizowany na Podlasiu projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” kierowany był do rodziców wychowujących dzieci oraz do kobiet w ciąży. Celem Partnerstwa było przetestowanie rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, co jest szczególnie istotne dla młodych rodziców.

Rezultaty projektu zostały wypracowane w czterech obszarach. Pierwszy z nich to elastyczne formy pracy, które w ramach projektu przetestowano na około 50 stanowiskach. Proces ich wdrażania dokładnie opisano w publikacjach wydanych przez Partnerstwo, przeznaczonych dla pracowników, pracodawców, instytucji szkoleniowych, doradców zawodowych i psychologów.

Realizatorzy projektu zajęli się również problematyką dostosowywania placówek instytucjonalnej opieki nad dzieckiem (żłobków i przedszkoli) do potrzeb pracujących rodziców. W ramach projektu EQUAL w siedmiu przedszkolach i dwóch żłobkach w Białymstoku wydłużono czas pracy do godziny 21. Placówki te były czynne również w soboty. Zarówno przed fazą testowania, jak i po niej przeprowadzono badania wśród rodziców. Okazało się, że nowe rozwiązanie doskonale sprawdza się w praktyce. Już po zakończeniu projektu prezydent Białegostoku podjął decyzję o przyznaniu dodatkowych środków finansowych na wydłużenie godzin pracy przedszkoli i żłobków w mieście. Rezultat jest odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie pracujących rodziców na zwiększenie wymiaru godzinowego oraz zakresu opieki sprawowanej przez publiczne placówki. Zastosowanie tego rozwiązania pozwoli pracującym rodzicom lepiej wypełniać obowiązki rodzicielskie i łatwiej godzić je z obowiązkami zawodowymi lub edukacyjnymi. Ponadto dzieci, przebywające w żłobkach i przedszkolach, zyskują opiekę na odpowiednim poziomie.

Oddzielny obszar działań projektowych dotyczył zapobiegania dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn wychowujących dzieci. Zorganizowano cykl szkoleń skierowanych do osób przebywających na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych. Szkolenia miały charakter indywidualny i poprzedzone były spotkaniami z psychologiem i doradcą zawodowym oraz konsultacjami z pracownikiem i jego pracodawcą. Realizatorzy projektu zapewniali uczestnikom kursów opiekę nad dziećmi.

Ostatnim elementem projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” była kampania społeczna, której celem było wywołanie dyskusji na temat relacji partnerskich w rodzinie. Kampania rozpoczęła się w maju 2007 roku i trwała do stycznia 2008. W tym czasie testowano różne narzędzia pozwalające na skuteczne zmienianie negatywnych postaw w rodzinie. Była to między innymi kampania billboardowa, teledysk z udziałem gwiazd estrady oraz Dzień Partnerstwa.

Uczestnicy Partnerstwa:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku (administrator)

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca

Nazwa innowacji społecznej

„Dzienna Mama”

Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca” obejmował 3 grupy beneficjentów:

- kobiety, których umiejętności zawodowe zdezaktualizowały się w wyniku długiej nieobecności na rynku pracy spowodowanej wychowywaniem dzieci;
- kobiety pracujące, lecz narażone na utratę pracy ze względu na macierzyństwo;
- rodziców, którym opieka nad dziećmi utrudnia rozwój zawodowy i uzyskanie awansu.

W ramach trzech podprojektów wypracowano osobne rezultaty.

Pierwszy z nich to „Dzienna Mama”, czyli idea miniprzedszkoli (wzorowanych na sprawdzonych rozwiązaniach szwedzkich) prowadzonych w prywatnych domach przez specjalnie przygotowane opiekunki. Dzięki projektowi został wypracowany model integrujący dwie grupy społeczne: kobiety bezrobotne i kobiety pracujące, posiada-





jące dzieci. Obie grupy odnoszą korzyści uczestnicząc w tym działaniu: kobiety pracujące nie muszą się zmagać z problemem zbyt małej liczby przedszkoli czy żłobków, zaś kobiety bezrobotne mogą założyć własną działalność gospodarczą świadczącą usługi na rzecz pracujących rodziców. Projekt sprzyja solidarności pokoleń: ułatwia młodym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a osobom starszym umożliwia założenie działalności gospodarczej związanej z opieką nad dziećmi. Partnerstwo opracowało informator, w którym dokładnie opisano procedurę rozpoczęcia takiej działalności oraz warunki konieczne do tego, aby upowszechniła się tak samo jak tradycyjne żłobki czy przedszkola. Po zakończeniu działań projektowych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „Dzienne Mamy” przestały działać, bowiem obecne przepisy nie pozwalają samorządom lokalnym dotować tego typu placówek. Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa” planuje w przyszłości realizację kolejnego projektu, mającego na celu doprowadzenie do prawnego uznania tej alternatywnej formy opieki nad dziećmi.

Kolejnym rezultatem jest metodyka wdrażania telepracy w przedsiębiorstwach. Opracowano podręcznik dla przedsiębiorców, a także specjalny program szkoleń, który umożliwi zastosowanie tej formy zatrudnienia jako alternatywy urlopu wychowawczego.

Trzeci podprojekt – „Praca pod patronatem” – dotyczył przywrócenia na rynek pracy długotrwale bezrobotnych kobiet. Przygotowano specjalną ścieżkę działania, łączącą wsparcie psychomotywacyjne, warsztaty i szkolenia zawodowe oraz staż u pracodawcy pod okiem mentora. Efektem podjętych działań jest opisujący tę metodę podręcznik dla doradców zawodowych, który trafił do urzędów pracy w całej Polsce.

Uczestnicy Partnerstwa:

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

Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

ZAUFKI RYNKU PRACY

Obszar zaniedbany przez główny nurt polityki rynku pracy lub pozostający na pograniczu rynku pracy i edukacji. Zaufki rynku pracy to obszar, w którym projektodawcy PIW EQUAL zajęli się poszukiwaniem rozwiązań z punktu widzenia specyfiki określonych grup społecznych stanowiących do momentu uruchomienia Programu margines zainteresowania służb zatrudnienia, edukacji i polityki społecznej w Polsce. Kluczowym kryterium była grupa docelowa i jej pozostawanie w sytuacji „zaułka” czy „zaścianka” rynku pracy. Do zaufków tych zaliczone zostały następujące grupy wykluczonych: osoby skazane, osoby niepełnosprawne z zaburzeniami psychicznymi, osoby niepełnosprawne podejmujące kształcenie na poziomie wyższym, Romowie oraz uchodźcy. Pod uwagę wzięto zarówno rozwiązania specjalnie dedykowane tym grupom, jak i mające na celu zwiększenie dostępu do otwartego rynku pracy dla tych grup.

PIW EQUAL niewątpliwie przyczynił się do zaproponowania nowych, bardziej efektywnych metod aktywizacji zawodowej i społecznej wielu grup trwale wykluczonych z rynku pracy. Jednak największym dorobkiem Programu w tym zakresie jest nie tylko opracowanie bardzo innowacyjnych rozwiązań dla grup, które już są przedmiotem dużego zainteresowania urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej czy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Dużym osiągnięciem PIW EQUAL jest opracowanie skutecznych rozwiązań w odniesieniu do tych grup, które ze względu na cechy szczególne, koncentrację w określonych miejscach lub stereotypowe przekonanie o niemożliwości edukacji czy aktywizacji na równi z innymi są pozbawione szans zawodowych, uzależnione od różnych świadczeń socjalnych i skazane na życie w swoistych gettach.



Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody

Nazwa innowacji społecznej

System szkoleń zawodowych przygotowujący więźniów do wejścia na rynek pracy

Głównym celem projektu „Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody” było opracowanie systemu skutecznej pomocy więźniom w zdobywaniu doświadczenia zawodowego oraz stworzenie warunków do ich integracji ze środowiskiem lokalnym. Realizatorzy projektu opracowali również system szkoleń przygotowujących beneficjentów do wykonywania zawodów związanych z ochroną środowiska lub z technologiami ekologicznymi.

Projekt jest nowatorskim rozwiązaniem łączącym resocjalizację, rolnictwo i ochronę przyrody. W trakcie jego realizacji opracowano system szkoleń zawodowych, a także kursy podnoszące kwalifikacje oraz zdolności interpersonalne beneficjentów. Wypracowana koncepcja przynosi więźniom wymierne korzyści – dzięki zdobyciu nowych umiejętności zawodowych znacznie wzrasta ich szansa na odnalezienie się na otwartym rynku pracy po wyjściu na wolność. Istotnym elementem projektu jest stworzenie warunków do integracji byłych skazanych ze środowiskiem lokalnym.

W projekcie wzięło udział 657 więźniów odsiadujących wyroki pozbawienia wolności w Zakładzie Karnym w Wołowie na Dolnym Śląsku. Ponad 300 z nich jest już na wolności. Jak wynika z monitoringu przeprowadzonego przez Partnerstwo, ponad 80 ze 153 byłych skazanych, którzy znajdują się pod opieką kuratorów sądowych znalazło zatrudnienie, a 30 procent pracuje za granicą. Większość beneficjentów znalazła pracę zgodną z kierunkami kursów zawodowych, jakie odbyli za murami więzienia.

„Twardymi” rezultatami projektu „Czarna owca” są dwie placówki. Pierwsza z nich, to Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego, którego zadaniem jest ułatwienie byłym skazanym dostosowanie się do życia na wolności, zarówno w aspekcie prawno-formalnym, jak i zawodowym. Centrum pomaga również w uruchamianiu własnej działalności gospodarczej. Pod okiem zatrudnionych w Centrum specjalistów kilku beneficjentów stworzyło biznesplany, sporządziło wnioski kredytowe i otworzyło własne firmy. Współpracą z Centrami Doradztwa Prawno-Finansowego zainteresowana jest coraz większa liczba jednostek penitencjarnych w Polsce.

Druga placówka uruchomiona w ramach projektu to Rolnicze Centrum Edukacyjne w Trzcinicy. Świadczy ono usługi doradczo-szkoleniowe w zakresie korzystania z unijnych programów rolno-środowiskowych. W opinii Partnerstwa, Centrum stało się swoistym aktywatorem lokalnej społeczności – organizuje wystawy interaktywne, prowadzi bibliotekę, udostępnia Internet. Z usług placówki korzysta już ponad 100 rolników i ich rodzin.

W efekcie realizacji projektu w kilku placówkach penitencjarnych na Dolnym Śląsku przeszkolono animatorów projektów. Uczestniczyli oni w trzech warsztatach metodologicznych z zakresu pisania i zarządzania projektami unijnymi. Większość z nich zajmie się w przyszłości projektami więziennymi realizowanymi przez Centralny Zarząd Służby Więziennej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL).



„Czarna owca” jest jednym z najbardziej znanych projektów realizowanych w ramach programu EQUAL i jego sukces w dużej mierze przyczynił się do uwzględnienia tematyki aktywizacji zawodowej więźniów w ramach POKL.

Uczestnicy Partnerstwa:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju – UNDP Polska (administrator)

Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej

Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „Pro Natura”

Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem”

Zakład Karny w Wołowie

10

Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców

Nazwa innowacji społecznej

Model edukacyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy – EDI.

W projekcie „Edukacja dla integracji” wzięło udział ponad 700 cudzoziemców przebywających na terenie Polski. Celem projektu było wypracowanie modelu działania umożliwiającego przekazanie obcokrajowcom umiejętności i wiedzy niezbędnych do rozpoczęcia nowego życia (społecznego, zawodowego) w Polsce oraz zapewnienie im skutecznej pomocy prawnej.

Beneficjentami projektu byli cudzoziemcy, w większości narodowości czeczeńskiej, mieszkający w czterech ośrodkach dla uchodźców: w Radomiu, Lublinie, Łukowie i Smoszewie koło Warszawy. Działania Partnerstwa skupiały się na preintegracji – ich celem było więc zapewnienie cudzoziemcom pomocy prawnej już w trakcie procedury starania się o status uchodźcy (a nie po jej zakończeniu) oraz dostarczenie wiedzy o prawach, które przysługują im przed uzyskaniem statusu uchodźcy i po jego nadaniu (np.: w zakresie pomocy społecznej, opieki zdrowotnej czy zatrudnienia). Istotnym elementem projektu była również nauka języka polskiego.

Głównym rezultatem wypracowanym przez Partnerstwo jest pakiet „Edukacja dla integracji”, który składa się z dwóch modułów. Pierwszy z nich przeznaczony jest bezpośrednio dla osoby, która ubiega się o nadanie statusu uchodźcy. Jest to segregator zawierający dokumenty podzielone na cztery rozdziały, w polskiej i rosyjskiej wersji językowej (prawie wszystkie osoby ubiegające się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce porozumiewają się w języku rosyjskim). Pierwszy rozdział zawiera informacje na temat historii, kultury i geografii Polski. Drugi poświęcono procedurze nadania statusu uchodźcy. Rozdział trzeci zawiera informacje na temat świadczeń socjalnych, które przysługują cudzoziemcom starającym się o status uchodźcy (zarówno w trakcie postępowania, jak i po jego zakończeniu), a czwarty – wiadomości na temat rynku pracy, czyli wskazówki, jak się po nim poruszać, jak szukać pracodawcy i jakie formy świadczenia pracy są w Polsce dopuszczalne prawem.

Drugi moduł przeznaczony jest dla wolontariuszy pracujących z cudzoziemcami. Zawiera przydatne informacje na temat specyfiki pracy z uchodźcami i ewentualnych problemów wynikających z różnic kulturowych. Znajduje się tu też część dotycząca świadczenia pomocy prawnej. Moduł ten jest dostępny w formie elektronicznej.

Istotnym rezultatem projektu jest metodyka udzielania pomocy prawnej osobom ubiegającym się o status uchodźcy przy wykorzystaniu instytucji pełnomocnika w postępowaniu administracyjnym. Takim pełnomocnikiem może być osoba posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, na przykład student prawa działający jako wolontariusz.

Potrzeba realizacji proponowanych działań wynika ze skali problemu uchodźstwa w Polsce. Stale rośnie liczba wniosków uchodźczych, a co za tym idzie – liczba osób pozostających po zakończeniu procedury na terytorium Polski. Rezultat projektu oferuje konkretne narzędzia, które zastosowane w ramach polityki państwa, pozwalają rozwiązać szereg problemów związanych z integracją uchodźców i cudzoziemców w Polsce.

Uczestnicy Partnerstwa:

Ośrodek Praw Człowieka Uniwersytetu Jagiellońskiego (administrator)

Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa

Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie, Uniwersytet Jagielloński

Fundacja Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego –

– Klinika Prawa

Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski s.c.

Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS

Nazwa innowacji społecznej

Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób chorujących psychicznie (i długotrwale bezrobotnych) z regionów wiejskich przy wykorzystaniu narzędzi gospodarki społecznej

Beneficjentami projektu „Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS”, realizowanego w województwie łódzkim, były osoby długotrwale bezrobotne i chore psychicznie z terenów wiejskich. Dzięki przygotowanemu przez Partnerstwo autorskiemu programowi aktywizacji zawodowej zyskały one pierwszą od wielu lat możliwość bezpiecznego powrotu na otwarty rynek pracy. Wypracowane przez realizatorów projektu rezultaty pozwolą w przyszłości stworzyć taką szansę kolejnym osobom cierpiącym na schorzenia psychiczne, a przez to długotrwale wykluczonym społecznie.

Pierwszym rezultatem jest działający we wsi Jedlicze (gmina Zgierz) hotel, a jednocześnie Ośrodek Szkoleniowy KŁOS. W przyszłości stanie się on firmą społeczną, która z założenia będzie oferowała zatrudnienie przejściowe osobom chorującym psychicznie. W Ośrodku beneficjenci projektu mogli w naturalnych warunkach zyskać doświadczenie niezbędne do pracy w hotelu. Dzięki szkoleniom zawodowym, rehabilitacji i terapii zdobyli nowe kwalifikacje, co w sposób istotny wpłynęło na ich reintegrację społeczno-zawodową. Efekty wsparcia są trwałe i długofalowe.

Firma socjalna to przedsięwzięcie, które w pełni odpowiada nowemu wzorcowi gospodarki społecznej i działań instytucji pozarządowych. Inicjatywa ta zakłada rezygnację z podejścia pomocowego czy socjalnego (w postaci np. dystrybucji środków finansowych bądź doraźnej pomocy dla osób chorych psychicznie) na rzecz długookresowego procesu rozwoju pracownika, zakończonego powrotem do funkcjonowania w społeczeństwie (m.in. poprzez aktywizację zawodową). Celem działania firmy społecznej jest więc pełna reintegracja osób wykluczonych społecznie, a tym samym odejście od polityki wsparcia finansowego (doraźnego bądź systematycznego).

Drugim rezultatem projektu jest Ośrodek Gospodarki Społecznej, czyli instytucjonalne zaplecze tworzenia firm społecznych. Zatrudnia on m.in. specjalistów od rehabilitacji, marketingu i zarządzania. Początkowo placówka miała wspierać jedynie firmę w Jedliczach, jednak w przyszłości pomoc znajdą w niej również wszyscy, którzy zechcą otworzyć firmę społeczną.

Efektem prac Partnerstwa KŁOS jest także projekt ustawy o firmie społecznej. Ma ona regulować wszystkie kwestie prawne związane z funkcjonowaniem takiego przedsiębiorstwa i określać kryteria, które trzeba spełnić aby otrzymać status firmy społecznej. W ustawie ma się również znaleźć zapis nadający Ośrodkowi Gospodarki Społecznej status struktury wspierającej podmioty gospodarki społecznej. Zdaniem realizatorów projektu firma społeczna to doskonałe narzędzie readaptacji zawodowej osób chorych psychicznie, dlatego chcieliby, żeby ustawa służyła przede wszystkim tej grupie wykluczonych. W prace nad przygotowaniem zmian w zapisach prawnych włączyli się między innymi lokalni parlamentarzyści oraz przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Uczestnicy Partnerstwa:

Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych (administrator)
Rzymskokatolicka Parafia pod wezwaniem Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Marii Panny
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja – Ty – My”
Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania
Urząd Gminy Zgierz
Zespół Szkolno-Gimnazjalny w Grotnikach





Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów przez narzędzia gospodarki społecznej

Nazwa innowacji społecznej

*Model włączania Romów w społeczność lokalną (działania integracyjne)
i rynek pracy przez narzędzia gospodarki społecznej*

12

Grupą docelową projektu jest mniejszość romska, jedna z najbardziej zagrożonych wykluczeniem, najczęściej dyskryminowanych i najmniej aktywnych na rynku pracy grup społecznych. Typowe problemy Romów to: ubóstwo, niskie wykształcenie, niskie kwalifikacje zawodowe, nierówny dostęp do rynku pracy oraz podleganie negatywnej stereotypizacji i uprzedzeniom prowadzącym do dyskryminacji. Standardowe metody polityki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (takie jak zatrudnienie subsydiowane, doradztwo zawodowe, kursy zawodowe i przekwalifikowujące) zawodzą wobec tej grupy etnicznej. Celem realizatorów projektu było sprawdzenie, czy spółdzielnia socjalna może być skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej Romów.

Rezultatem projektu są romskie integracyjne spółdzielnie socjalne w Sławnie, Szczecinku, Olsztynie i Krakowie, a także szczegółowo opisany model funkcjonowania tych podmiotów. Partnerstwo wskazuje dwa podstawowe warunki prawidłowego funkcjonowania spółdzielni socjalnych na rynku. Pierwszy z nich to zapewnienie spółdzielcom długoterminowego wsparcia menedżerskiego (na podstawie doświadczeń państw zachodnich, w których możliwe jest uzyskanie dotacji na zatrudnienie menedżera wspierającego spółdzielnię). Drugi to wprowadzenie odpowiednich zmian prawnych, dzięki którym narzędzie aktywizacji zawodowej, jakim jest spółdzielnia socjalna, stałoby się bardziej elastyczne ekonomicznie.

Uzupełnieniem rezultatu jest pakiet narzędzi przydatnych podczas uruchamiania romskiej integracyjnej spółdzielni socjalnej. Są to między innymi: specjalne ankiety do przeprowadzania audytu umiejętności członków-założycieli spółdzielni, materiały szkoleniowe dla spółdzielców oraz podręcznik dla trenerów, którzy zamierzają pracować z Romami. Porównano również dwa modele spółdzielni socjalnych działających w Polsce i w Belgii (spółdzielnie belgijskie mają charakter etniczny i pracują w nich głównie emigranci z różnych krajów odmiennych kulturowo).

Rezultatem pomocniczym jest film „Taborem do Europy”, opisujący historię tworzenia przez Romów spółdzielni socjalnych w czterech miastach Polski. Wszystkie elementy rezultatu projektu dostępne są w języku polskim i angielskim, a częściowo także w romskim.

Próba aktywizacji zawodowej Romów przez tworzenie przedsiębiorstw społecznych ma charakter zdecydowanie innowacyjny nie tylko w Polsce, ale także w całej Europie Środkowej i Wschodniej (nowe państwa członkowskie UE, państwa kandydujące, tzw. państwa trzecie), gdzie zamieszkuje zdecydowana większość europejskich Romów. Narzędzia oferowane przez gospodarkę społeczną, w szczególności spółdzielnie socjalne wykorzystujące mechanizmy zaangażowania i partycypacji, umożliwiły podjęcie efektywnych działań aktywizujących. Wypracowany model wzbudził zainteresowanie społeczności romskich poza Polską.

Uczestnicy Partnerstwa:

Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji – IOM (administrator)

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Polski Czerwony Krzyż

Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce

Związek Romów Polskich



BUDOWANIE KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Obszar aktywnej polityki rynku pracy, w którym działaniom towarzyszą próby ożywienia społeczności lokalnych i budowania postaw prospołecznych.

Innowacje wypracowane w ramach tej dziedziny, oprócz bezpośredniego oddziaływania na konkretne grupy beneficjentów, wywołują pozytywne zmiany w ich najbliższym otoczeniu (rodzina) i całej społeczności (wieś, dzielnica miasta), wzmacniają więzi społeczne, budując w ten sposób podstawy trwałego rozwoju. Programy i projekty, skupione wyłącznie na rozwoju zasobów ludzkich, rzadko przyczyniają się do wzmacniania społeczności lokalnych czy rewitalizacji obszarów zdegradowanych społecznie. Dzięki PIW EQUAL pojawiła się możliwość przetestowania kompleksowych metod wsparcia, realizacji działań towarzyszących oraz rozwoju usług na lokalnym rynku pracy. Działania te okazały się niezwykle skuteczne, co powinno skłonić twórców polityki zatrudnienia i rozwoju regionalnego do inwestowania w tym obszarze. Aktywizacja i upodmiotowienie wspólnot lokalnych w Polsce jest sposobem na rozwiązanie problemów lokalnych i zwiększanie szans rozwojowych poza wielkimi miastami.



Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans

Nazwa innowacji społecznej

Model aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w oparciu o zasadę „trzech nisz społecznych” (obszary aktywności rodzinnej, zawodowej i społecznej)

Lokalna Pracownia Aktywności oraz Lokalna Gazeta to dwa główne rezultaty projektu „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans” realizowanego w Łodzi. Przedsięwzięcie adresowano do długotrwale bezrobotnych mieszkańców dużych aglomeracji, a jego celem było stworzenie im warunków do powrotu na rynek pracy. W działaniach projektowych uczestniczyło 200 osób.

Głównym zadaniem Lokalnych Pracowni Aktywności jest rozwój społeczności lokalnej poprzez zintegrowaną aktywizację osób bezrobotnych w trzech obszarach – zawodowym, rodzinnym i społecznym (zasada „trzech nisz”) z wykorzystaniem zasobów ośrodków kapitału społecznego. Zgodnie z zasadą „trzech nisz”, eliminowanie zjawiska wykluczenia społecznego związanego z długotrwałym bezrobociem jest możliwe dzięki zintegrowanym działaniom nakierowanym na równomierny rozwój jednostki. Lokalne Pracownie Aktywności to dobrze wyposażone biura, w których można za darmo skorzystać z telefonu, faksu, komputerów, skanera lub drukarki. Udostępniana jest też codzienna prasa. Pracownie organizują zajęcia dla osób bezrobotnych, np. warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy czy prowadzenia rozmowy z pracodawcą, pisanie dokumentów aplikacyjnych, ale również umiejętności komunikacji w rodzinie i w lokalnej społeczności. W ramach projektu „Empatia” w Łodzi uruchomiono dwie takie pracownie. Jedną w centrum miasta, a drugą w peryferyjnej dzielnicy mieszkaniowej Widzew Wschód.

Drugim rezultatem projektu jest miesięcznik „Gazeta Lokalna”, będący częścią Debaty Lokalnej. Autorami większości artykułów są osoby bezrobotne. Teksty zamieszczane w gazecie poruszają szeroki zakres tematów związanych ze społecznością lokalną, ale także z sytuacją na rynku pracy. „Gazeta Lokalna” umożliwia zmianę wizerunku osób bezrobotnych i ułatwia im integrację ze społecznością lokalną, a tym samym wpływa na zwiększanie kapitału społecznego. Początkowo gazeta ukazywała się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy, pod koniec realizacji projektu wzrósł on jednak do 8 tysięcy.

Oba rezultaty wypracowane przez Partnerstwo zostały zakwalifikowane przez ekspertów do realizowanego w ramach programu EQUAL projektu „Upowszechnianie dobrych praktyk na obszarach wiejskich”. Realizatorzy projektu „Empatia” podpisali dziewięć listów intencyjnych z organizacjami, które chciałyby realizować swoje przedsięwzięcia, korzystając z doświadczeń modelu Lokalnej Pracowni Aktywności lub „Gazety Lokalnej”. Osiem z nich otrzymało dofinansowanie na ten cel.

Uczestnicy Partnerstwa

Miasto Łódź (administrator)

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

Powiatowy Urząd Pracy Nr 1 w Łodzi

Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowo-Produkcyjne „Efektor” s.c.

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”



Odziedzicz pracę

Nazwa innowacji społecznej

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

14



Projekt „Odziedzicz pracę” skierowany był do osób długotrwale bezrobotnych z Rybnika i gminy Czerwionka-Leszczyny. Partnerstwo założyło osiągnięcie trzech celów szczegółowych. Pierwszy z nich obejmował wypracowanie metod działania, które pozwolą zahamować proces dziedziczenia bezrobocia wśród członków rodzin. Drugi – wypracowanie skutecznych metod współpracy instytucji zajmujących się integracją społeczną i zawodową osób bezrobotnych. Trzeci – aktywizację społeczności lokalnych, w których żyją i funkcjonują osoby bezrobotne.

Głównym rezultatem projektu jest „Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin”. Pierwsza, zawodowa ścieżka szkolenia, skierowana do osób długotrwale bezrobotnych, obejmuje zajęcia praktyczne (przygotowujące do wykonywania jednego z 9 zawodów), kurs komputerowy oraz zajęcia motywujące i aktywizujące z psychologiem oraz doradcą zawodowym. Szkolenia uzupełnia miesięczna praktyka zawodowa w miejscu pracy. Łączny czas 6 modułów szkoleniowych wynosi ok. 4 miesiące. Dzięki szkoleniom zawodowym beneficjenci uzyskują kwalifikacje niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy oraz inne umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, wymagane przez pracodawców. Druga ścieżka szkoleniowa zakłada aktywizację rodzin osób długotrwale bezrobotnych i realizowana jest równoległe ze ścieżką zawodową. Wsparcie otrzymuje więc cała rodzina, która dzięki temu zyskuje możliwość zmiany negatywnych przyzwyczajeń, typowych dla osób biernych zawodowo. Pojawiają się nowe – pozytywne – wzorce zachowań, przekazywane młodszemu pokoleniom.

Kolejnym rezultatem projektu są Lokalne Centra Rodziny działające w dzielnicach charakteryzujących się wysoką stopą bezrobocia oraz znacznym odsetkiem osób korzystających z pomocy społecznej. Centra umożliwiają integrację społeczności lokalnych. Mają otwarty charakter. Zostały wyposażone w sprzęt multimedialny, biblioteczkę, siłownię, gry planszowe, stoły do tenisa oraz stoły bilardowe, a także w sprzęt rekreacyjny dla dzieci. Jak podkreślają realizatorzy projektu, w centrach mieszkańcy terenów o wysokim poziomie bezrobocia mogą oderwać się od szarej rzeczywistości i równocześnie wziąć udział w budowaniu silnej społeczności lokalnej.

Uczestnicy Partnerstwa:

Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego (administrator)

Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach

Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku

Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS

Fundacja Ekologiczna „Ekoterm Silesia”

Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana”

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach

Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku

Parafialny Oddział Akcji Katolickiej – KPK Praca w Parafii pod wezwaniem Najświętszego Serca Pana Jezusa

Politechnika Śląska – Centrum Kształcenia Inżynierów

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rybniku

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

Urząd Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny

Urząd Miasta Rybnika

Partnerstwo dla Zawidawia

Program Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia

Nazwa innowacji społecznej

Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne Centrum

Projekt był realizowany na Zawidawiu – jednym z zaniedbanych i marginalizowanych wrocławskich blokowisk poprzemysłowych. Jego głównym celem było zmniejszenie skutków bezrobocia na peryferiach dużego miasta, aktywizacja zawodowa i społeczna mieszkańców zaniedbanych osiedli, stworzenie mechanizmów ułatwiających wyrównanie szans mieszkającej tam młodzieży, a także doprowadzenie do – opartego na idei solidarności – dialogu pomiędzy instytucjami, organizacjami, przedstawicielami biznesu i mieszkańcami osiedla.

Głównym rezultatem wypracowanym przez Partnerstwo jest Specjalna Miejska Strefa Społeczna, czyli model rewitalizacji społecznej osiedli w aglomeracjach miejskich. Jednym z elementów modelu jest Centrum Aktywności – instytucja kompleksowo wspierająca bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Centrum angażuje do współdziałania mieszkańców, instytucje, organizacje i pracodawców działających w strefie. Jego istotą jest wykorzystanie więzi społecznych i uwarunkowań środowiskowych do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, szczególnie zaś do pobudzenia aktywności zawodowej osób długotrwale bezrobotnych.

W ramach projektu PIW EQUAL na wrocławskim Zawidawiu uruchomiono Centrum Zakrzów. Pełni ono rolę inkubatora organizacji pozarządowych i instytucji społecznych działających na terenie osiedla, a ponadto wspiera indywidualną aktywność mieszkańców. To miejsce otwarte dla wszystkich, którzy chcą skorzystać z Internetu, biblioteczki czy porad społeczno-obywatelskich. Działalność Centrum jest koordynowana przez Stowarzyszenie „Wrocław za Widawą”.

Na Zawidawiu powstał też Pakt Lokalny, czyli koalicja organizacji i instytucji, które mają możliwość podejmowania działań wpływających na rozwój lokalnego rynku pracy, wspierania osób poszukujących zatrudnienia oraz pomagania ludziom będącym na granicy wykluczenia. Rezultat projektu był upowszechniany w kilku miejscach w Polsce: w Starachowicach, Wałbrzychu oraz w powiatach wałbrzyskim i ząbkowickim. Wykorzystywane są tam również wypracowane w ramach projektu tzw. miejskie wskaźniki społeczne, przydatne do diagnozowania sytuacji społecznej na osiedlach miejskich lub w małych zrestrukturyzowanych w przeszłości miejscowościach. Diagnoza w Starachowicach została już zakończona. Trwa opracowywanie raportu, który zostanie dołączony do wniosku aplikacyjnego o fundusze unijne.

Rezultat wypracowany w ramach projektu jest doskonałym sposobem integracji środowiska lokalnego – mieszkańców poprzemysłowego osiedla miejskiego, zatem przyczynia się do budowania kapitału społecznego. Należy podkreślić, iż innowacyjność projektu przejawia się w głównej mierze w bardzo aktywnym uczestnictwie mieszkańców osiedla Zawidawie, liderów środowiskowych (beneficjentów), z których inicjatywy powstało Stowarzyszenie za Widawą. Stowarzyszenie to, dziś pełnoprawny Partner w Partnerstwie na rzecz Rozwoju, osiągnęło zdolność do samodzielnego działania i wzięło pełną odpowiedzialność za utworzenie i prowadzenie Centrum Zakrzów – trwałej instytucji społecznej służącej mieszkańcom Zawidawia. Innowacyjność działań podejmowanych przez Partnerstwo została doceniona, zyskując możliwość dalszego finansowania w ramach Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego.

Uczestnicy Partnerstwa

Point Spółka z o.o. (administrator)

Fundacja Kompania Działań Społecznych

Gmina Wrocław

NSZZ „Solidarność” Region Dolny Śląsk

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”

Stowarzyszenie „Wrocław za Widawą”

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu





Razem

Nazwa innowacji społecznej

Model tworzenia wioski tematycznej

16



Pomysł uruchomienia sieci wsi tematycznych w okolicach Koszalina zrodził się w trakcie opracowywania strategii rozwoju dla Gminy Malechowo, położonej między Sławinem a Koszalinem. Było to na długo przed powstaniem programu EQUAL. Realizowany tu kilka lat później projekt „Razem” miał na celu utworzenie i przetestowanie sieci wiosek oferujących usługi turystyczno-edukacyjne, jako modelowego rozwiązania ułatwiającego mieszkańcom wsi wchodzenie na rynek pracy.

W ramach projektu uruchomiono pięć wsi tematycznych: Wioskę Hobbitów w Sierakowie Sławieńskim, Krainę Bajek i Rowerów w Podgórkach, Krainę Labiryntów w Paprotach, Wieś Zdrowego Życia w Dąbrowie oraz Wieś Końca Świata w Iwiciu. Tematy rozwojowe wypracowano podczas warsztatów wiejskich, musiały być bowiem zaakceptowane przez samych mieszkańców tych miejscowości.

Poziom przygotowania do wdrożenia inicjatywy mieszkańców wiosek w momencie rozpoczęcia projektu EQUAL nie był zbyt wysoki, dlatego Partnerstwo wypracowało metodologię tzw. szkoleń w działaniu. Nie były to tradycyjne kursy. Beneficjenci uczyli się, a jednocześnie przygotowywali ofertę wioski tematycznej.

Zdaniem realizatorów projektu model wsi tematycznej można replikować w każdych warunkach. Ważne jest sprecyzowanie tematu rozwojowego, tak aby był on atrakcyjny, wynikał z dziedzictwa kulturowego, przyrodniczego lub innych zasobów wioski i by w inicjatywę mogli zaangażować się wszyscy mieszkańcy. Innowacyjność projektu pozwala na wprowadzanie systemowych rozwiązań problemów dotyczących wsi położonych na terenach byłych PGR-ów, a także wsi o przewadze rolnictwa indywidualnego czy o charakterze mieszanym, gdzie zjawisko dziedziczenia biedy jest szczególnie dotkliwe. Tworzenie wiosek tematycznych na obszarach zagrożonych marginalizacją umożliwia zahamowanie postępującej patologii społecznej i budowę silnej wspólnoty lokalnej.

Rezultatem projektu jest również metodologia tworzenia wiosek tematycznych, którą Partnerstwo opisało w specjalnie wydany podręczniku. Wiedza na ten temat jest przekazywana innym zainteresowanym Partnerstwom podczas licznych wizyt studyjnych. Promowana innowacja może być wykorzystywana przez organizacje pozarządowe realizujące swoje projekty na wsiach i pracujące na rzecz społeczności wiejskich, a także urzędy pracy oraz szkoły i uczelnie wdrażające nowatorskie podejście do nauczania tzw. liderów wiejskich. Realizatorzy projektu podpisali już siedem listów intencyjnych z instytucjami chcącymi powielić ten rezultat. W nowym okresie programowania planują uruchomienie specjalnej struktury, która umożliwi udzielanie doradczego oraz szkoleniowego wsparcia nowo powstającym wioskom tematycznym w pierwszym okresie ich funkcjonowania.

Uczestnicy Partnerstwa:

Fundacja Wspomagania Wsi (administrator)

Fundacja Odnowa Wsi

Koszański Towarzystwo Społeczno-Kulturalne

Stowarzyszenie Edukacja Inaczej

Stowarzyszenie Hobbiton

Stowarzyszenie Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego i Wsi Podgórki

W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków

Nazwa innowacji społecznej

Aktywizacja społeczności lokalnej na obszarach o niskiej aktywności społeczno-gospodarczej poprzez wykorzystanie animatorów lokalnych

Działania projektu „W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków” skierowane były do społeczności lokalnych z obszarów wiejskich, w których znaczna część mieszkańców należy do grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem z rynku pracy. Przedsięwzięcie zrealizowano w powiatach biłgorajskim i lubelskim ziemskim w województwie lubelskim oraz w powiatach ełckim i nidzickim w województwie warmińsko-mazurskim, należących do najbiedniejszych regionów w Polsce i w całej Unii Europejskiej. Celem projektu było wypracowanie i sprawdzenie w praktyce modelowej strategii mobilizowania społeczności lokalnych do tworzenia przedsiębiorstw społecznych.

Głównym rezultatem projektu jest siedem funkcjonujących przedsiębiorstw społecznych, które testują możliwości rozwoju przedsiębiorczości społecznej zakorzenionej lokalnie. Każde z czterech Partnerstw lokalnych zawiązanych w ramach projektu miało dużą autonomię w profilowaniu takiego przedsiębiorstwa, w tym również przy wyborze jego osobowości prawnej. Dzięki temu Partnerstwo mogło przetestować wszystkie trzy podstawowe formuły tzw. nowej ekonomii społecznej: spółdzielnię socjalną, spółkę not for profit (przedsiębiorstwo, które w swoim statucie ma wpisany profil społeczny, podział zysku na cele społeczne oraz kwestie dotyczące uspołecznienia zarządzania przedsiębiorstwem) oraz działalność gospodarczą prowadzoną w ramach stowarzyszenia. Dzięki programowi EQUAL realizatorom projektu udało się też określić, w jakich warunkach każda z tych formuł działalności sprawdza się najlepiej.

Partnerstwo przetestowało także model funkcjonowania animatorów lokalnych. Są to specjalnie przeszkoleni trenerzy pracujący w terenie i aktywizujący lokalne społeczności, w których powstają przedsiębiorstwa. Celem pracy animatorów lokalnych jest zwiększenie potencjału danej społeczności, zwłaszcza jej kapitału społecznego, poprzez rozwijanie zdolności mieszkańców do organizowania się i budowania relacji opartych na bezpośrednich kontaktach, wspólnych celach i wartościach, a także uruchamianie i stymulowanie procesu tworzenia sieci współpracy podmiotów lokalnych. W ramach projektu czterech animatorów lokalnych działało w powiecie lubelskim ziemskim (Krężnica Jara), powiecie biłgorajskim (Korytków), powiecie ełckim (Prostki i Golubie) oraz w powiecie nidzickim (Kamionka). Rezultatem ich działań była aktywizacja społeczności lokalnej m.in. poprzez działalność nieformalnych i formalnych struktur, takich jak: Stowarzyszenie Twórców Kultury „Czerwone Susły” w Krężnicy Jarej; lokalne stowarzyszenie w Korytkowie; liczne organizacje w Prostkach, np.: Spółdzielnia Socjalna „Nasza Szkoła”; Spółdzielnia Socjalna Rękodzieła Ludowego i Artystycznego w Golubiu koło Ełku; Stowarzyszenie „My chcemy” w Kamionce (utworzenie przedsiębiorstwa społecznego „Garncarska wioska”).

Efektem realizacji projektu są liczne publikacje dotyczące m.in.: kapitału społecznego i ekonomii społecznej, zakładania przedsiębiorstw społecznych zakorzenionych lokalnie oraz aktywizowania społeczności wiejskich. Przedstawiciele Partnerstwa uczestniczyli w pracach nad nowelizacją ustawy o spółdzielniach socjalnych.

Uczestnicy Partnerstwa

Fundacja Instytut Spraw Publicznych (administrator)
Biłgorajska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Biłgoraju
Biuro Obsługi Firm s.c. – Katarzyna i Piotr Wiejak
Centrum Kształcenia Praktycznego w Nidzicy
Drehabud Sp.j., Kruszyńska, Hinc
Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw
Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo
Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Prostkach
Izba Gospodarcza w Ełku – Ełckie Forum Gospodarcze
Miasto Biłgoraj
Nidzicka Fundacja Rozwoju „Nida”
Nidzicki Fundusz Lokalny
Ośrodek Pomocy Społecznej w Bychawie
Ośrodek Pomocy Społecznej w Konopnicy





Ośrodek Pomocy Społecznej w Niedzwicy Dużej
Ośrodek Pomocy Społecznej w Niemcach
Poła Sp. z o.o.
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Nidzicy
Powiat Biłgoraj
Powiat Lublin
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Biłgoraju
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Ełku
Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju
Powiatowy Urząd Pracy w Ełku
Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy
Powiatowy Zarząd Dróg w Ełku
Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Biłgoraju
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Apis” Sp.j.
Starostwo Powiatowe w Ełku
Starostwo Powiatowe w Nidzicy
Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce
Stowarzyszenie Emaus
Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „Przystań” przy Domu Pomocy Społecznej w Nowej Wsi Ełckiej
Terminal Przeladunkowy Sp. z o.o.
Towarzystwo Społeczno-Kulturalne „Wspólne Dziedzictwo”
Urząd Gminy Ełk
Urząd Gminy Janowo
Urząd Gminy Prostki
Urząd Miejski w Nidzicy
Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS
Związek Stowarzyszeń Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Pomost”



