



Spis treści

OD REDAKCJI

Błędy trzeba naprawiać 24

WYWIADY

Nie znamować entuzjazmu 04
Rozwiązujemy problemy 06

SIECI TEMATYCZNE

Tworzenie sieci tematycznych 26



PARTNERSTWA – WYPOWIEDZI

Liderzy 08
Wybrałem III sektor 11
Nauczyć więźniów pracy 12

PARTNERSTWA – INFORMACJE

Emocji nie zabraknie 28
Solidny posag 28
Dużo pracy, mało czasu 28
Grunt to porozumienie 29
Na pomoc zbrojeniówce 30
Kobieta nowoczesna 31



Opuścić zaczarowany krąg 14
Wyjść z niewidzialności 16
Stop przemocy 18
Duet w pracy 21
Liczy się talent 22



OPINIE

W poszukiwaniu istoty partnerstwa 32
Ostrzegam przed brakiem realizmu 34

WYDARZENIA

Połączeni ideą 35
Wsparcie merytoryczne dla Partnerstw na rzecz Rozwoju – ambitne wyzwanie 36
Pierwsze podpisane umowy – list otwarty Instytucji Zarządzającej Equal do Partnerstw na rzecz Rozwoju 38



Fora dyskusyjne – nowe medium wymiany doświadczeń 41

FORUM

Partnerstwo na rzecz Zwiększenia Dostępności Rynku Pracy dla Osób Niewidomych – „Zobaczyć samego siebie” 42



W momencie ogłaszania konkursu projektów w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (w czerwcu 2004 r.) nikt nie był w stanie przewidzieć, w jakim rozwinie się on kierunku. Na podstawie doświadczeń z pierwszej rundy Programu, realizowanej w latach 2001-2004, oczekiwano, że w Polsce do Programu zostanie zgłoszonych około 300 projektów. Jednak rzeczywistość przeszła najśmielsze oczekiwania – nadesłano ponad 700 wniosków, których łączny budżet kilkakrotnie przekroczył dostępne środki finansowe.

Dziś Program EQUAL realizowany jest przez 107 Partnerstw na rzecz Rozwoju, których projekty zostały wybrane po długiej i drobiazgowej selekcji.

Sukces Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zależy przede wszystkim od Partnerstw, od Państwa ciężkiej pracy, od umiejętności znajdowania kompromisów, od wytrwałości w pokonywaniu przeszkód, które przecież przy tak wielkich przedsięwzięciach są codziennością. EQUAL to wielka próba wykorzystania ogromnego potencjału, który spoczywa w ogromnej rzeszy instytucji i organizacji działających na rzecz dobra publicznego w Polsce.

Biuletyn, który po raz pierwszy trafia w Państwa ręce, będzie uważnym i życzliwym obserwatorem prowadzonych przez Państwa działań. Przedstawimy w nim projekty realizowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, dotrzemy do wszystkich 107 Partnerstw, porozmawiamy z ich przedstawicielami oraz osobami, na których rzecz działają.

Zależy nam na tym, aby Biuletyn stał się także Państwa pismem. Dlatego prosimy o przesyłanie nam wiadomości, zdjęć, informacji o planowanych działaniach. Z przyjemnością będziemy je zamieszczać w kolejnych numerach naszego wydawnictwa.

W Biuletynie znajdą Państwo omówienia realizowanych projektów, rozmowy z ekspertami, m.in. z zakresu zarządzania, ewaluacji, finansów. Planujemy również organizowanie minipaneli dyskusyjnych. Zależy nam bowiem na tym, aby Państwo sami pytali specjalistów z różnych dziedzin o interesujące Was problemy.

Zapraszamy też do odwiedzania strony internetowej www.equal.org.pl. Znajdą tam Państwo m.in. elektroniczne wydania Biuletynu, pełniejsze wersje artykułów i wywiadów oraz najświeższe informacje na temat działalności Partnerstw. Czekamy też na Państwa opinie i sugestie na forum dyskusyjnym.

Życzymy miłej lektury.

BEATA PUSZCZEWICZ

Materiały do niniejszego wydania Biuletynu zostały opracowane w okresie od czerwca do września 2005 r.



Wydawca: FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”
BIURO KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA KADR, UL. GÓRNOŚLAŃSKA 4A
00-444 WARSZAWA, TEL. (22) 625 39 37, FAX (22) 625 28 05
HTTP://WWW.EQUAL.ORG.PL

Zespół Redakcyjny: BEATA PUSZCZEWICZ (REDAKTOR NACZELNA), DARIUSZ BEGIEJ (AUTOR TEKSTÓW), MARTA CYDEJKO, MAREK MAZIUK, EWA WOSIK
WSPÓŁPRACA: ANNA PRZEDRZYMIŃSKA
KONSULTACJA: MAŁGORZATA SIDOWSKA, PIOTR STRONKOWSKI

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

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

BIULETYN JEST FINANSOWANY ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL I ROZPOWSZECZNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 2000 EGZ.

NIE ZMARNOWAĆ ENTUZJAZMU

Wywiad z Markiem Szczepańskim, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, przewodniczącym Komitetu Monitorującego Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

PANIE MINISTRZE, CZY PODOBA SIĘ PANU EQUAL?

Tak, podoba mi się. Trudno jeszcze wprawdzie mówić o konkretnych rezultatach projektów realizowanych przez 107 Partnerstw, jednak już widać pozytywne skutki tego programu, jeśli chodzi o aktywność społeczną. Na konkurs projektów IW EQUAL wpłynęły 752 wnioski, na kwotę kilkakrotnie przewyższającą dostępne środki finansowe, co pokazuje, że wzrosła aktywność różnych środowisk. Muszę przyznać, że miałem obawy co do tego, czy EQUAL w ogóle wzbudzi w Polsce zainteresowanie. Tymczasem mieliśmy problem zupełnie odwrotny. Dużo dobrych projektów nie mogło być niestety realizowanych, bo zabrakło już na nie pieniędzy.

A JAK PAN OCENIA 107 WYBRANYCH PROJEKTÓW?

Są to najlepsze projekty spośród tych, które zostały zgłoszone – nie mam co do tego najmniejszych wątpliwości. Toczyliśmy zażarte dyskusje na ich temat na posiedzeniach Komitetu Monitorującego. Czy te projekty będą równie dobre na etapie realizacji, to dopiero zobaczymy. W przypadku Inicjatywy EQUAL nie mamy przecież do czynienia z łatwo mierzalnymi rezultatami projektów, polegającymi np. na przeszkoleniu 3 tys. osób. Tu oczekujemy stworzenia nowatorskiego modelu radzenia sobie z potrzebami rynku pracy. Obecnie trudno więc określić, które projekty przyniosą sukces, a które nie.

EQUAL CIESZYŁ SIĘ SPORYM ZAINTERESOWANIEM W GMINACH, GDZIE NIEZBYT CZĘSTO REALIZUJE SIĘ TAK DUŻE PRZEDSIĘWZIĘCIA...

To, że organizacje pozarządowe, te mniejsze i większe, przygotowują sporo projektów, można było przewidzieć, natomiast zainteresowanie ze strony samorządu terytorialnego, zwłaszcza szczebla powiatowego, bardzo nas zaskoczyło. Podobnie zresztą jak zainteresowanie, jakie wyraziły tym programem m.in. organizacje pracodawców i związki zawodowe.

TO OLBRZYMIE ZAINTERESOWANIE INICJATYWĄ EQUAL JEST CHYBA POTWIERDZENIEM OLBRZYMIEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA ŚRODKI STRUKTURALNE

UNII EUROPEJSKIEJ W POLSCE?

Raczej na środki publiczne. EQUAL jest pierwszym tak dużym programem, z którego mogą być finansowane projekty zgłaszane przez organizacje pozarządowe, a precyzyjniej mówiąc: przez Partnerstwa, w których one uczestniczą. To pokazało potencjał absorpcyjny Polski. Czy to jest dowód zapotrzebowania na środki publiczne?

Pewnie tak, ale przypominam, że jesteśmy na początku bardzo długiej drogi. Wiele instytucji, które starały się o wsparcie finansowe swoich pomysłów z Inicjatywy EQUAL, a które go nie otrzymały, składa teraz wnioski do poszczególnych Działów Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”. Sam zresztą do tego zachęcałem i w ten sposób staramy się zaspokoić ten głód innymi środkami.

TERAZ WAŻNE PYTANIE Z PUNKTU WIDZENIA TYCH INSTYTUCJI, KTÓRYM W OBECNEJ EDYCJI INICJATYWY EQUAL SIĘ NIE POWIODŁO. CZY PROGRAM BĘDZIE KONTYNUOWANY?

Najprawdopodobniej nie, ale nie z woli Polski. Według mojej wiedzy w projektach regulacji unijnych od 2007 r. nie ma Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Nie chcemy jednak zmarnować entuzjazmu wielu instytucji. Trwają właśnie spotkania grupy roboczej tworzącej program „Zatrudnienie i integracja społeczna”. Zastanawiamy się

m.in. nad tym, jak rozwiązania podobne do tych z programu EQUAL realizować w ramach programu operacyjnego.

JAKA JEST PRZYSZŁOŚĆ FUNDUSZY STRUKTURALNYCH W POLSCE?

Dobra – będziemy mieli znacznie więcej pieniędzy, na pewno natomiast musimy uprościć procedury. Mamy ciągle do czynienia z pewnym grzechem pierworodnym: nadmierną ostrożnością administracji. Jeżeli na reguły unijne nakłada się dodatkowo polskie wymagania, które często wykraczają poza to, czego oczekuje Komisja Europejska, to w efekcie ocena wniosków trwa zbyt długo, przeciągają się terminy płatności, a to może spowodować problemy.

CZYLI W PRZYSZŁOŚCI MNIEJ BIUROKRACJI?

Zdecydowanie mniej!



ROZWIĄZUJEMY PROBLEMY



*Wywiad z Piotrem Stronkowskim, p.o. zastępcy dyrektora
Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
w Ministerstwie Gospodarki i Pracy*



W PIERWSZYCH MIESIĄCACH REALIZACJI PROGRAMU INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL POJAWIŁO SIĘ KILKA PROBLEMÓW, M.IN. OPÓŹNIENIA W PODPISYWANIU UMÓW I W PŁATNOŚCIACH. Z CZEGO ONE WYNIKAJĄ?

Rzeczywiście, te problemy wystąpiły, ma na to wpływ kilka czynników. Okazuje się, że Partnerstwa mają sporo kłopotów np. z wypełnianiem wniosków o płatność, czyli dokumentów, za pomocą których rozliczają się z przekazanych im środków. Muszą się koniecznie tego nauczyć, dlatego organizujemy kolejne szkolenia. Są też problemy z przepływem dokumentów. Muszą one przejść przez Krajową Strukturę Wsparcia oraz Ministerstwo Gospodarki i Pracy, w którym powinny uzyskać odpowiednią liczbę podpisów. To wszystko jest bardzo czasochłonne, dlatego pragniemy ten proces maksymalnie uprościć, ale oczywiście nie zależy to tylko od nas. Bardzo też chcemy, aby przekazywanie pieniędzy odbywało się jak najszybciej, tyle że doprowadzenie do tego stanu nie jest łatwe.

ALE MOŻLIWE?

Z pewnością. Chcemy pewne zadania delegować na zewnątrz. Chodzi m.in. o fizyczne dokonywanie płatności. Planujemy zlecić to Bankowi Gospodarstwa Krajowego. Wiele pytań Partnerstw realizujących projekty dotyczy kwalifikowalności różnych działań. Te pieniądze wydaje się trudno, jest mnóstwo ograniczeń, restrykcji, a projekty w PIW EQUAL są innowacyjne, w związku z tym nietypowe, dlatego musimy się zastanawiać, w jaki sposób reguły obowiązujące w Europejskim Funduszu Społecznym mogą tu być zastosowane i interpretowane.

W JAKI SPOSÓB MINISTERSTWO GOSPODARKI I PRACY ZAMIERZA WSPIERAĆ PARTNERSTWA REALIZUJĄCE PROJEKTY?

Przede wszystkim chcielibyśmy, aby w Krajowej Strukturze Wsparcia było więcej opiekunów projektów i mogli oni skuteczniej pomagać Partnerstwom. Przez cały czas pracujemy nad rozwiązywaniem pojawiających się na bieżąco problemów, aby w miarę możliwości szybko odpowiadać na pytania Partnerstw. Sądzę, że z czasem tych wątpliwości będzie coraz mniej. Mamy też opracowany bardzo szeroki program szkoleń dla projektodawców.

JAKIEGO TYPU SZKOLENIA SĄ PRZEWIDYWANE?

Bardzo różne. Oparliśmy je na koncepcji zarządzania cyklem projektów. Po pierwszych trzydniowych szkoleniach dla Partnerstw przewidujemy kolejne, dotyczące np. kontroli, monitorowania, zarządzania, pomocy publicznej, kwalifikowalności kosztów. Prawdopodobnie szkolenia te zorganizujemy w jak najmniejszych grupach, żeby ich uczestnicy mieli maksymalnie dużo czasu na zadawanie pytań.

SZKOLENIA BĘDĄ SIĘ ODBYWAĆ CENTRALNIE CZY W REGIONACH?

Na razie myślimy o organizowaniu szkoleń w Warszawie, ale nie wykluczamy, że będziemy chcieli dotrzeć z nimi bezpośrednio do projektodawców.

POWSTAŁA PODOBNO INICJATYWA UTWORZENIA FORUM PARTNERSKIEGO...

Tak, jest to zresztą pomysł samych Partnerstw, które odczuwają niedostatek komunikacji z nami. Bardzo mi się on podoba, od jakiegoś czasu myślałem już zresztą o stworzeniu takiej formuły, brakowało mi tylko koncepcji.

Trudno przecież sobie wyobrazić robocze spotkanie ze 107 Partnerstwami, niełatwo też ustalić zasadę reprezentacji w taki sposób, aby wszyscy byli zadowoleni. Dlatego też porozumieliśmy się z Partnerstwami i zajmujemy się logistycznym przygotowaniem przedsięwzięcia, natomiast uczestnicy PIW EQUAL wzięli na siebie ciężar wyłonienia reprezentacji. Mam nadzieję, że dojdzie to do skutku.

JAK BĘDZIE FUNKCJONOWAŁO FORUM?

Będą to spotkania, podczas których omówimy bieżące sprawy. Informacje o wynikach naszych rozmów będą rozpowszechniane wśród wszystkich Partnerstw.

CZY MINISTERSTWO ZAMIERZA W JAKIŚ SPOSÓB INGEROWAĆ W PRZEBIEG PRAC NAD REALIZACJĄ PROJEKTÓW?

Celem PIW EQUAL jest włączenie jego efektów do polityki krajowej. Żeby tak się stało, musi być na nie swego rodzaju popyt ze strony osób odpowiedzialnych za kreowanie tej polityki. Możliwe, że politycy uznają, iż dany projekt jest ciekawy, ale warto w nim przełożyć pewne akcenty. Wtedy, o ile to oczywiście będzie możliwe, postaramy się rozmawiać na ten temat z projektodawcami. Podkreślam jednak, że będzie się to odbywać na zasadach dialogu i porozumienia, a nie odgórnych zaleceń.

CO MOŻNA POWIEDZIEĆ O JAKOŚCI PARTNERSTW, KTÓRE ZAWIĄZAŁY SIĘ W RAMACH PIW EQUAL?

Tak naprawdę ich pierwszą ocenę będziemy mogli przedstawić wówczas, gdy zobaczymy umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju, bo to pokaże nam, co się działo przez te kilka miesięcy. Z informacji, którymi dysponuję, wyłania się obraz zróżnicowany. Są Partnerstwa naprawdę świetne, dynamiczne, dobrze pracujące, ale są i takie, które mają kłopoty z porozumieniem się. Co ważne, potrafią one jednak przełamywać impas. Jak w każdym programie, tak i w EQUAL zdarzają się projekty lepsze i gorsze. Szacujemy, że tych drugich nie jest więcej niż 10-15 procent.



LIDERZY



Robert Drogoś

GDY W 1997 R. PRZEZ WROCŁAW PRZESZŁA NAJBARDZIEJ KATASTROFALNA POWÓDŹ UBIEGŁEGO STULECIA, W MIEŚCIE POWSTAŁ POZARZĄDOWY OŚRODEK INFORMACJI „TRATWA”, KTÓRY MIAŁ PRZECIWDZIAŁAĆ JEJ SKUTKOM. OŚRODEK ŁĄCZYŁ DZIAŁANIA WIELU DUŻYCH INSTYTUCJI, UŁATWIAŁ PRZEPŁYW INFORMACJI MIĘDZY ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI OFERUJĄCYMI RÓŻNE FORMY POMOCY A INSTYTUCJAMI LIKWIDUJĄCYMI SKUTKI POWODZI W GMINACH I NA POZIOMIE OGÓLNOPOLSKIM. TEN TRUDNY CZAS BYŁ DLA PRACOWNIKÓW OŚRODKA ŚWIETNĄ OKAZJĄ DO ZDOBYCIA WIELU DOŚWADCZEŃ, KTÓRE DZIŚ, JUŻ JAKO CENTRUM DS. KATASTROF I KLĘSK ŻYWIOŁOWYCH „TRATWA”, PRZEKAZUJĄ M.IN. LIDEROM LOKALNYCH ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH.

Powódź nauczyła Wrocławian szybkiego działania. Być może dlatego jako jednym z pierwszych udało się im podpisać umowę o dofinansowanie Działania 2 dla projektu „Cyberreka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce”. To efekt naszej dużej determinacji i ścisłej współpracy partnerów – uważa Robert Drogoś z Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa”, kierownik projektu. Jest jeszcze jeden powód naszego pośpiechu, bardzo prozaiczny – brak pieniędzy. Zależało nam na tym, abyśmy jak najszybciej otrzymali fundusze, bo pomimo solidarnego ponoszenia kosztów dotychczasowej działalności przez poszczególne instytucje realizujące projekt, jest to dla nas wszystkich bardzo uciążliwe.

TELEEDUKACJA

Najważniejszym celem projektu jest zachęcenie młodych ludzi do podejmowania pracy w sektorze pozarządowym, ze szczególnym uwzględnieniem elementów ekonomii społecznej. Partnerstwo wykreuje grupę minimum 100 młodych liderów na Dolnym Śląsku i włączy ich w pracę trzeciego sektora. Zapozna ich też m.in. z zasadami działania spółdzielczości socjalnej oraz absorpcji funduszy europejskich.

Istotnym elementem projektu jest działalność edukacyjna. Służy temu program telewizyjny „Kariera po europejsku”, emitowany raz

w tygodniu w środy o godzinie 19 na antenie regionalnej TVP 3. Staramy się przekonać mieszkańców Dolnego Śląska, że działalność trzeciego sektora jest pożyteczna, potrzebna, i że w konsekwencji może wpływać na zmniejszenie bezrobocia. Pracujemy z grupą młodych absolwentów. Poprzez pokazanie w programie ich sukcesów i porażek chcemy stworzyć coś w rodzaju mody na pracę w trzecim sektorze.

Nasz program telewizyjny ma podtytuł „Pracuj z pasją”. Pokazujemy więc, że można się realizować zawodowo, a przy okazji robić wiele pożytecznych rzeczy dla innych ludzi. Kontrakt z telewizją gwarantuje nam, że te zagadnienia będziemy przedstawiać przez najbliższe 2 lata. Moim zdaniem jest to pierwsza tego typu sytuacja, że w sposób cykliczny prezentuje się działalność obywatelską, która dla mediów z natury rzeczy nie jest przecież zbytnio atrakcyjna, brak w niej newsów, afer itd. Staramy się też pokazywać dobre rozwiązania zagraniczne, choćby przykład z naszego ostatniego wyjazdu do Niemiec: wieś, w której mieszka 800 mieszkańców, ma zarejestrowanych 8 stowarzyszeń. Zajmują się różnymi sprawami. Jedno z tych stowarzyszeń opiekuje się boiskiem, czyli organizuje życie sportowe w tym środowisku, inne przejęło basen, który był zagrożony likwidacją. Obywatele zauważają więc to, co dzieje się wokół nich i angażują się w różne sprawy – mówi Robert Drogoś.

UCZEŃ-MISTRZ

Partnerstwo realizujące projekt liczy 7 instytucji. Administratorem jest Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa” z Wrocławia, które współpracuje z Gminą Wrocław, Domem Spotkań im. Angelusa Silesiusa, Towarzystwem Edukacji Otwartej, Szkołą Policealną Pracowników Służb Społecznych, Przedsiębiorstwem EF-KA zajmującym się produkowaniem programów telewizyjnych oraz Wrocławskim Oddziałem Telewizji Polskiej.

Współpraca zagraniczna prowadzona jest na bazie trzech Partnerstw ponadnarodowych. Dlaczego aż trzy? Jednym z elementów naszego projektu jest chęć stworzenia różnych mniejszych Partnerstw ponadnarodowych między organizacjami, w których znajdują się nasi młodzi liderzy, a organizacjami zagranicznymi – mówi Robert Drogoś. Potrzebowaliśmy więc

wielu partnerów, którzy przyjmą na staże naszych beneficjentów i użyczą swoich kontaktów. Oczywiście, każde z tych Partnerstw wnosi do naszego projektu jakiś nowy, ciekawy element. Od Włochów chcemy przejąć metodę zarządzania spółdzielniami socjalnymi. Podobnych doświadczeń oczekujemy od drugiego Partnerstwa, w którym znalazły się instytucje z Niemiec, Holandii i Wielkiej Brytanii. Holandia interesuje nas także dlatego, że jest europejskim liderem, pod względem liczby zatrudnionych w trzecim sektorze (15 pro-

cent, w Polsce – zaledwie 0,5 procent). Trzecie Partnerstwo, zawiązane przez Włochów, Belgów i Niemców, mocno stawia na tzw. mentoring, czyli kojarzenie w pracy osób młodych z ludźmi doświadczonymi. Założeniem naszego projektu jest również tworzenie par uczeń-mistrz. Będziemy obserwować, jak jest to organizowane w innych krajach.

Opracowano na podstawie rozmowy z Robertem Drogośiem (Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa”)





WYBRAŁEM TRZECI SEKTOR

Wywiad z Grzegorzem Szewczykiem, uczestnikiem projektu „Cyberreka lidera”



SPECJALNIE DLA PROGRAMU EQUAL PRZEPROWADZIŁ SIĘ PAN Z KRAKOWA DO WROCŁAWIA?

Tak, o projekcie dowiedziałem się z portalu NGO. Często przeglądam ogłoszenia, które są w nim zamieszczane i wśród nich znalazłem informację o możliwości wzięcia udziału w tym przedsięwzięciu. Kończę teraz studia na kierunku zarządzanie kulturą na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. We Wrocławiu studiowałem z kolei na Wydziale Muzyki Dawnej. Poszukiwałem stowarzyszenia lub fundacji zajmującej się kulturą, w której mógłbym „spiąć” ze sobą te dwa obszary wiedzy.

I UDAŁO SIĘ?

Tak. Już dzisiaj, wspólnie ze studentami Akademii Muzycznej we Wrocławiu, zakładam stowarzyszenie, które będzie się zajmowało organizowaniem działań kulturalnych na Dolnym Śląsku. Jest to możliwe m.in. dzięki temu, że w ramach projektu przeszedłem już przez szkolenia, które dały mi wiedzę niezbędną do tego, by zaangażować się w organizacyjno-prawną stronę tego typu przedsięwzięć. Postanowiłem jednak działać dwukierunkowo. Będę więc współpracował także z Fundacją Tomasza Morusa, która realizuje m.in. projekty związane z edukacją kulturalną.

CZYLI SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ WIĄŻE PAN ZDECYDOWANIE Z ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI? PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ PANA NIE INTERESUJE? WYBIERA JĄ WIELU ABSOLWENTÓW UCZELNI...

Wybór organizacji pozarządowej nie oznacza odejścia od przedsiębiorczości. Wprost przeciwnie. Sądzę nawet, że sytuacja sektora biznesowego jest o tyle łatwiejsza, że inwestując w dobre przedsięwzięcie, ma on realne szanse na pomnożenie majątku. Trzeci sektor jest skazany na ciągłe poszukiwanie środków finansowych na działalność. Tu trzeba mieć naprawdę wiele dobrych pomysłów, jak to zrobić, wykazać się pomysłowością i kreatywnością.

JAK WYOBRAŻA PAN SOBIE PRZYSZŁOŚĆ SWOJEJ ORGANIZACJI?

Na pewno chciałbym rozwinąć działalność koncertową na Dolnym Śląsku, zapewnić młodym absolwentom Akademii Muzycznej pracę i możliwość rozwoju. Pragnę też sprowadzać tutaj muzyków i wykładowców z zagranicy, bo bardzo mi zależy na nawiązywaniu i rozwijaniu takich kontaktów.

Z CZEGO BĘDĄ SIĘ PAŃSTWO UTRZYMYWAĆ?

Zdobywanie finansów na tego typu działalność nie jest oczywiście w Polsce łatwe. Polityka kulturalna kraju jest bardzo niestabilna. O wiele lepiej sytuacja wygląda na poziomie lokalnym. Na szczęście niektóre samorządy przychylniejszym okiem patrzą na finansowanie kultury. Na razie sięgniemy po dotacje z miasta, ale będziemy też szukać polskich instytucji grantodawczych i ubiegać się o środki unijne. Chcemy zbudować stabilne partnerstwa regionalne i ponadnarodowe.

NAUCZYĆ WIĘŹNIÓW PRACY

Wywiad z Aliną Szklaruk, koordynatorem projektu
„Czarna owca – skazani na ochronę przyrody”

W POLSCE KARY POZBAWIENIA WOLNOŚCI ODBYWA OKOŁO 80 TYSIĘCY SKAZANYCH. CO ROKU MURY WIĘZIEŃ OPUSZCZA 10 TYSIĘCY OSÓB. TYLKO NIELICZNYM UDAJE SIĘ ZNALEŹĆ PRACĘ. NISKIE WYKSZTAŁCENIE, ZALICZONA „ODSIADKA” I WYSOKIE BEZROBOCIE, TO DLA NICH KOLEJNY WYROK. WIELU NIE WIDZĄC ŻADNYCH PERSPEKTYW WRACA NA DROGĘ PRZESTĘPCZĄ I PRĘDZEJ CZY PÓŹNIEJ PONOWNIE TRAFIA ZA KRATKI. SZANSĘ NA LEPSZĄ PRZYSZŁOŚĆ DOSTALI WIĘŹNIOWIE Z ZAKŁADU KARNEGO W WOŁOWIE NA DOLNYM ŚLĄSKU. TA SZANSA NAZYWA SIĘ EQUAL.

Głównym celem projektu „Czarna owca – skazani na ochronę przyrody” jest pomoc więźniom w zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz stworzenie warunków do ich integracji ze środowiskiem lokalnym. Opracowany zostanie również system szkoleń przygotowujących ich do wykonywania zawodów związanych z ochroną środowiska lub wykorzystujących technologie ekologiczne.

Instytucją Zarządzającą projektem jest Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, a partnerstwo krajowe tworzą Zakład Karny w Wołowie, Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „Pro Natura”, Okręgowy Inspektorat Więziennictwa we Wrocławiu oraz Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem” z Wołowa. O projekcie rozmawiamy z jego koordynatorem Aliną Szklaruk.

WIĘŹNIOWIE SĄ GŁÓWNYMI BENEFICJENTAMI PROJEKTU „CZARNA OWCA”, ALE NIE JEDYNYMI...

Owszem, będziemy też pracować z funkcjonariuszami służby więziennej. Zależy nam bowiem na poprawie relacji więzień-funkcjonariusz. Kolejną grupą beneficjentów są rolnicy.

A CO ŁĄCZY ROLNIKÓW Z WIĘZIENIEM W WOŁOWIE?

Jednym z celów naszego projektu jest powiązanie rozwoju lokalnego z więziennictwem. Więzienie będzie działało na rzecz społeczności lokalnej, a społeczność lokalna – na rzecz więzienia. Zamierzamy m.in. wybudować linię produkcyjną, która pozwalałaby przetwarzać dla więzienia produkty rolne z ekstensywnych gospodarstw z terenów cennych przyrodniczo na rzecz więzienia. Pracę tę wykonywaliby więźniowie. To przedsięwzięcie jest jednak uzależnione od tego, czy uda nam się pozyskać środki finansowe spoza EQUALa.

JEDEN Z GŁÓWNYCH PROBLEMÓW WIĘŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE TO CHYBA BRAK KWALIFIKACJI DO WYKONYWANIA JAKIEJKOLWIEK PRACY?

Rzeczywiście. Przeprowadziliśmy badania w więzieniu Wołowie. Przebywa tam obecnie około 1400 skazanych. Większość z nich ma wykształcenie podstawowe. Tylko 100 więźniów może się pochwalić wykształceniem średnim, a zaledwie 10 ukończyło wyższe studia. Jest to więc bardzo zróżnicowana grupa. W tym zakładzie karnym działa Centrum Kształcenia Ustawicznego, prowadzące kształcenie w systemie dwuletnim. Część więźniów kształci się, ale oczywiście wielu z nich nie kończy CKU, są z niego relegowani. Przy wyborze naszych beneficjentów bierzemy więc pod uwagę ich kwalifikacje, ale też gotowość do wejścia na rynek pracy. Istotne jest to, że większość obecnych więźniów, Wołowa w trakcie trwania projektu wyjdzie na wolność.



equal

Wielu z nich nigdy nie pracowało, a jeżeli już, to były to prace dorywcze lub w szarej strefie. Ważne więc będzie wyrobienie u nich samego nawyku pracy, pokazanie im, że jest ona ważna.

NO WŁAŚNIE, CZY ONI W OGÓLE CHCĄ PRACOWAĆ?

To trudne pytanie. Bazując na naszych dotychczasowych doświadczeniach z innych realizowanych projektów mogę powiedzieć, że na pewno początkowo występuje u nich dość duży opór przed podejmowaniem pracy. Ale są np. więźniowie, którzy zajmują się hodowlą owiec, stąd zresztą tytuł naszego przedsięwzięcia. Początkowo bardzo sceptycznie podchodzili do tej pracy, z czasem jednak ją polubili.

Dla niektórych była to pierwsza praca w życiu. Nastawienie więźniów można więc zmienić. Myślimy też o systemach motywujących do pracy. Planujemy np. wypłacanie dodatków stażowych. To będzie bodziec materialny, ale zastosujemy też bodźce psychologiczne. Istotne będzie również pokazanie więźniom dobrych wzorców.

CZY ROLNIKÓW TEŻ TRZEBA BĘDZIE MOTYWOWAĆ DO WSPÓŁPRACY Z WIĘŹNIAMI?

Tak, choć przez cały czas myślimy nad systemami motywacji. Rolnicy małych, ekstensywnych gospodarstw staną przed szansą znalezienia stałego odbiorcy płodów rolnych. Jednak wejście do programu będzie wymagać respektowania przez nich potrzeb lokalnej przyrody (np. poprzez zachowanie odpowiednich struktur przyrodniczych we własnym gospodarstwie). Konieczna będzie ich współpraca z przyrodnikami z Centrum Terenów Podmokłych (tworzonym dzięki dofinansowaniu przez Program Małych Dotacji Funduszu na rzecz Globalnego Środowiska – GEF/SGP), przy którym powstanie Rolnicze Centrum Edukacyjne. Ta współpraca wymagać będzie przełamywania wielu stereotypów odnoszących się do przyrodników, rolników i więźniów, ale mamy nadzieję, że dzięki niej uda się stworzyć trwały mechanizm działający zgodnie z zasadami ekorozwoju, z pożytkiem dla wszystkich stron.

ZNANY JEST SKŁAD PARTNERSTWA KRAJOWEGO. A CO Z PONADNARODOWYM?

Współpracujemy z partnerstwami z Włoch, Portugalii i Polski. Polacy i Portugalczycy zajmują się budową sieci domów tymczasowego pobytu dla osób bezdomnych, natomiast Włosi są ukierunkowani na pracę z więźniami i wspólnie z nimi chcemy stworzyć modelowy system szkoleń dla osadzonych, oparty na samozatrudnieniu. Jest to jeden z innowacyjnych elementów naszego projektu. Temat jest trudny, ale jesteśmy przekonani, że trzeba pójść tą drogą. Przedsiębiorcy boją się zatrudniać więźniów, a przecież część z nich ma w rękach jakiś uczciwy fach. Planujemy też stworzenie Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego dla więźniów. Myślimy o nieodpłatnym świadczeniu porad w tym zakresie, przynajmniej przez pewien czas. Również będziemy bazować na doświadczeniach włoskich.



OPUŚCIĆ ZACZAROWANY KRAJ

Wywiad ze Staną Buchowską (Fundacja La Strada), koordynatorem projektu „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi”

CO BYŁO GŁÓWNYM POWODEM PRZYSTĄPIENIA DO REALIZACJI PROJEKTU IRIS?

Pracując 10 lat z ofiarami handlu ludźmi, pomagając im, powoli zaczynamy sobie zdawać sprawę z tego, że chciałybyśmy z organizacji *stricte* pomocowej, jaką jest La Strada, przekształcać się w instytucję, która umożliwi tym kobietom odzyskanie pełnej samodzielności. Doświadczenia pokazują, że nasze klientki nie mają

problemu z napisaniem ładnego CV, przejściem przez rozmowę kwalifikacyjną czy nawet zdobyciem pracy. Problem polega na tym, że te kobiety bardzo często pracę zmieniają. Wystarczy, że szef na nie krzywo spojrzy i już im się to przestaje podobać. Dlatego nasz projekt realizowany w ramach Programu EQUAL skupia się na tym, by kobiety zmotywować, wzmocnić je, pomóc im zdobyć umiejętności, wiedzę i potrzebne doświadczenie po to, żeby

mogły wrócić na stałe na rynek pracy. To właśnie usamodzielnienie się jest, naszym zdaniem, jednym z głównych czynników, który spowoduje, że kobiety wyjdą z zaczarowanego kręgu ofiary. Problem polega też na tym, że grupa ofiar handlu ludźmi, z którą pracujemy, jest marginalizowana, stygmatyzowana i dlatego nie jest łatwo organizować dla niej szkolenia. Mamy ogromny dylemat, czy organizować kursy tylko dla ofiar handlu ludźmi, co powoduje, że duszą się „we własnym sosie”, czy też „puszczać je na głęboką wodę”, czyli kierować na otwarte kursy, na których jednak niezbyt dobrze sobie radzą.

CZY TE KOBIETY MAJĄ JAKIEKOLWIEK DOŚWIADCZENIA NA RYNKU PRACY?

One albo nigdy nie pracowały, albo pracowały w warunkach nie-normalnych. Nie potrafią pracować przez 8 godzin dziennie na skutek stresu pourazowego i innych zaburzeń, które mają jako ofiary przestępstwa. Bardzo trudno jest im wrócić do normalnego życia. Kładziemy więc nacisk na psychoterapię, która je wyleczy, oraz na motywowanie ich do działania. Gdy w ankietach pytałyśmy te kobiety, co chciałyby robić albo jak widzą siebie za kilka lat, odpowiadały, że albo nie wiedzą, albo widzą swoją rolę społeczną bardziej w powiązaniu z rodziną niż z pracą i zarabianiem pieniędzy. Problemem tych kobiet jest wyuczona wtórna bezradność społeczna. Są one wytrawnymi klientkami pomocy społecznej, otrzymują od różnych organizacji minimum niezbędne do egzystencji i nauczyły się w ten sposób istnieć. To oczywiście świadczy o tym, że potrafią się dostosować do sytuacji, ale przecież nie o to chodzi. Niech się raczej nauczą, jak samodzielnie funkcjonować. Nie ludźmy się – kobiety, które pracowały w agencjach towarzyskich zarabiały więcej niż minimum socjalne. Oczywiście, nie chcą już tego robić, ale to nie oznacza, że powrót z zarobków rzędu kilku tysięcy do kilkuset złotych nie jest bolesny.

W takiej sytuacji trzeba mieć bardzo mocną motywację. Na tę motywację chcemy położyć w naszych kursach szczególny nacisk.

JAKICH KOBIET DOTYCZY TEN PROBLEM?

Bardzo często nieletnich, ale w naszym programie zajmujemy się kobietami dorosłymi, mniej więcej do 28. roku życia. Wiele spośród nich ma tylko wykształcenie podstawowe, zawodowe lub niepełne średnie. Rzadkość stanowią kobiety z wykształceniem średnim lub wyższym. To nam wskazuje kierunek, w którym musimy iść. Przede wszystkim trzeba uzupełnić braki w ich wykształceniu, przygotować dla nich kursy specjalistyczne, dzięki którym nauczą

się jakiegoś zawodu i będą mogły zacząć funkcjonować na rynku pracy. Przy tak wysokim bezrobociu pracodawcy wybrzydzą i przebierają jak w ulęgawkach. Przyjmują tylko młodych, ładnych, zdrowych i zdolnych. Nawet nie myślą o zatrudnianiu osób marginalizowanych, a przecież nie jest to nic strasznego. Nasz projekt jest trzymodułowy. La Strada zajmuje się stroną pomocową, organizujemy interwencję kryzysową, zapewniamy kobietom pomoc medyczną i socjalną. Gdy ofiary handlu ludźmi dochodzą do siebie, opiekę nad nimi przejmuje Centrum Promocji Kobiet, proponując im kursy motywujące, zawodowe itd. Następnie Urząd Pracy oferuje im staże, a w tym czasie doradcy zawodowi i La Strada szukają dla nich stałej pracy. Podczas stażu kobiety muszą wyrobić w sobie nawyk ośmiodzinnej, regularnej pracy, poznać jej specyfikę.

Z KIM WSPÓŁPRACUJE FUNDACJA LA STRADA PRZY PROJEKCIE IRIS?

Po raz pierwszy w sposób instytucjonalny i oficjalny współpracujemy z Ministerstwem Polityki Społecznej oraz z Departamentem Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Ponadto naszymi partnerami są Urząd Pracy m.st. Warszawy, Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Warszawa Śródmieście i Fundacja Centrum Promocji Kobiet.

A PARTNERSTWO ZAGRANICZNE?

Mamy dwa takie partnerstwa. Pierwsze z nich, LIFT, jest partnerstwem angielsko-włosko-niemiecko-polskim, a tworzą go instytucje specjalizujące się w procesie reintegracji z rynkiem pracy. Z kolei partnerstwo HEADWAY skupia organizacje z Włoch, Estonii, Polski, Litwy, Portugalii i Niemiec. Mają one doświadczenie w pracy z ofiarami handlu ludźmi.

JAKĄ NOWĄ JAKOŚĆ PRZYNIESIE TEN PROJEKT?

Od wielu lat pomagałyśmy kobietom, ale była to pomoc doraźna. Byłyśmy strażą, która szybko gasi pożar. Teraz przeniosłyśmy punkt ciężkości. Aby kobieta – ofiara handlu ludźmi mogła normalnie funkcjonować, nie potrzebuje tylko pomocy psychologicznej, medycznej i socjalnej. Potrzebuje jeszcze samodzielności i fachu w ręku, bo to jej pomoże stanąć na nogi. I to jest właśnie nowa jakość, którą przyniesie EQUAL.

WYJŚĆ Z NIEWIDZIALNOŚCI

Wywiad z Anną Lipowską-Teutsch, konsultantem ds. działań antidyskryminacyjnych w projekcie „Romskie koło życia” i Zdzisławą Kudłą (Stowarzyszenie Kobiet Romskich KCHER z Tarnowa)

NIEBIESKI – KOLOR NIEBA, ZIELONY – SYMBOLIZUJĄCY ZIEMIĘ, UŁOŻONE W POZIOME PASY, TO OFICJALNE BARWY FLAGI ROMSKIEJ. W JEJ ŚRODKU ZNAJDUJE SIĘ CZERWONE KOŁO O SZESNASTU SZPRYCHACH, NAWIĄZUJĄCE DO FLAGI INDII, A TAKŻE DO STAROINDYJSKIEJ CZAKRY, SYMBOLU WĘDRÓWKI, SŁOŃCA I NIESKOŃCZONOŚCI.

ROMOWIE ŻYJĄ WŚRÓD NAS OD KILKUSET LAT. NIE WIEMY O NICH PRAWIE NIC. CHCĄ NAM O SOBIE PRZYPOMNIEĆ.

Punktem wyjścia do projektu „Romskie koło życia”, realizowanego w obszarze tematycznym G Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, były wyniki badania Romów z województwa małopolskiego, które Towarzystwo Interwencji Kryzysowej z Krakowa przeprowadziło w 2004 roku w ramach przedsięwzięcia „To nasza sprawa”, dofinansowanego z programu Phare. Badanie ujawniło skrajną nędzę, analfabetyzm i wiele przykładów dyskryminacji tej mniejszości narodowej, a zwłaszcza kobiet. Pokazało również niemal całkowity brak wiedzy wśród Romów na temat dostępnych rządowych programów pomocowych. Z drugiej strony uczestniczki projektu wykazywały ogromną chęć poprawy swojej sytuacji. Pomysły zmiany jakości życia kobiet romskich wyszły od nich samych, i to wcale nie dlatego, że pojawił się EQUAL – uważa Anna Lipowska-Teutsch, konsultant ds. działań antidyskryminacyjnych w projekcie „Romskie Koło Życia”. Tu zadecydowała codzienność życia Romek w Polsce, codziennie stawiane przez nie pytania: jak przezwyciężyć dyskryminację, jak zdobyć pracę, jak doprowadzić do tego, żeby nasze dzieci były traktowane na równi z innymi, jak wyjść z obszaru niewidzialności.

SPÓŁDZIELNIE DADZĄ PRACĘ

Głównym celem projektu jest opracowanie modelu umożliwiającego kobietom romskim rozpoczęcie aktywnego życia zawodowego, przy jednoczesnym respektowaniu ich tożsamości kulturowej. W ramach przedsięwzięcia zostaną przeprowadzone badania potrzeb oraz aspiracji zawodowych kobiet i rodzin romskich. Zorganizowane będą również szkolenia z zakresu

przedsiębiorczości, które przygotują beneficjentki projektu do wykonywania konkretnych czynności zawodowych.

Realizatorzy projektu powołają do życia 3 spółdzielnie kobiet romskich. Jedną z nich uruchomi Stowarzyszenie Kobiet Romskich KCHER z Tarnowa. Chcemy, aby nasza spółdzielnia skupiła się na tradycji – mówi Zdzisława Kudła ze Stowarzyszenia KCHER. Celem działalności spółdzielni będzie wypromowanie nowego wizerunku Romki. Spółdzielnia będzie produkowała stroje romskie: z poprzednich wieków, obecne i przyszłościowe. W ubiorze obowiązują pewne normy, których kobiety romskie nie mogą przekraczać. Będziemy się więc starały dostosować ten strój do dzisiejszych czasów. Chcemy także stworzyć ognisko opiekuńcze dla dzieci kobiet biorących udział w programie. Żadna z pań nie zdecydowałaby się bowiem na podjęcie pracy bez zapewnienia opieki swojemu potomstwu.



W trakcie trwania projektu „Romskie koło życia” organizowane będą również debaty publiczne, kampanie społeczne poświęcone zagadnieniom dyskryminacji (zwłaszcza na rynku pracy) oraz poradnictwo prawne i psychologiczne. Powstanie także galeria sylwetek znanych kobiet romskich.

KONTRAKT RÓWNOŚCI

Koordynatorem projektu jest Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski z Łodzi, prowadząca działalność szkoleniową, edukacyjną, badawczą, wydawniczą i informacyjną w zakresie wielu aspektów procesu integracji europejskiej. Partnerstwo tworzy Towarzystwo Interwencji Kryzysowej z Krakowa (zajmujące się pomocą jednostkom i grupom znajdującym się w sytuacjach kryzysowych oraz doświadczających problemów życiowych, np. osobom po próbach samobójczych, ofiarom przemocy i nałogów), Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce (które rozwiązuje codzienne problemy kobiet romskich i ich rodzin oraz ubogich kobiet polskich i ich rodzin), Stowarzyszenie KCHER z Tarnowa, Biuro Pełnomocniczeki Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz firma Produkcja Filmów Jacek Bławut. Partnerstwa ponadnarodowe skupiają instytucje z Wielkiej Brytanii, Danii i Węgier.

To, czy „Romskie koło życia” potoczy się na tyle skutecznie, aby zmienić los tej mniejszości narodowej, a zwłaszcza żyjących w niej kobiet, zależy w dużej mierze od samych Romów. Nie kryją tego zresztą realizatorzy projektu. Chodzi o to, aby Romowie zrozumieli, że to, co robi kobieta, ma przynieść korzyść całej społeczności – mówi Anna Lipowska-Teutsch. Z naszych obserwacji wynika bowiem, że wyjście kobiety w świat, podejmowanie przez nią różnych niebezpiecznych zadań, jest akceptowane tylko pod warunkiem, że to, co zdobędzie, przyniesie do domu. Projekt ma służyć przezwyciężeniu wielopłaszczyznowej dyskryminacji kobiet romskich, doprowadzeniu do tego, że kapitał ich umiejętności zostanie dostrzeżony i wykorzystany, że będą mogły wyprodukować i sprzedać coś, co zapewni im i ich rodzinom godziwe utrzymanie. Mamy też nadzieję, że wewnątrz społeczności romskiej uda się wynegocjować kontrakt między mężczyznami i kobietami, który sprawi, że obowiązki wobec osób zależnych będą dzielone sprawiedliwie, a jednocześnie z poszanowaniem tradycji romskich. Czy to się uda? Przekonamy się za 3 lata.

STOP PRZEMOCY



PRZEMOC W RODZINIE TO ZAMIERZONE I WYKORZYSTUJĄCE PRZEWAGĘ SIŁ DZIAŁANIE PRZECIW CZŁONKOWI RODZINY, NARUSZAJĄCE PRAWA I DOBRA OSOBISTE, POWODUJĄCE CIERPIENIE I SZKODY. ZA TĄ SUCHĄ DEFINICJĄ KRYJĄ SIĘ WIELKIE LUDZKIE DRAMATY, O KTÓRYCH OTOCZENIE DOSKONALE WIE, LECZ ZAZWYCZAJ MÓWI TYLKO SZEPTEM. TYMCZASEM Z BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W STOLICY WYNIKA, IŻ CO PIĄTA MIESZKANKA WARSZAWY DEKLARUJE, ŻE DOŚWIDACZYŁA PRZEMOCY FIZYCZNEJ OD SWOJEGO PARTNERA. NAJCZĘSTSZĄ FORMĄ PRZEMOCY W WARSZAWSKICH RODZINACH JEST JEDNAK ZNĘCANIE SIĘ PSYCHICZNE. TO ZJAWISKO NIE ZNA JEDNAK GRANIC GEOGRAFICZNYCH. WYSTĘPUJE WSZĘDZIE.

Pracę i godne życie chce zapewnić kobietom, które padły ofiarą przemocy w rodzinie Partnerstwo realizujące jeden z projektów w ramach Inicjatywy EQUAL. Jego liderem jest Centrum Praw Kobiet, organizacja działająca na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i w rodzinie. Tematyką zawartą w projekcie instytucje tworzące Partnerstwo zajmują się w różnych wymiarach już od wielu lat – mówi Urszula Nowakowska z Centrum Praw Kobiet, koordynator projektu. Dlatego przy okazji Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL chcemy zjednoczyć nasze wysiłki, tak żeby pomoc kobietom od strony prawnej i psychologicznej oraz pomoc w znalezieniu pracy nie była rozproszona, lecz kompleksowa, a przez to bardziej niż dotychczas skuteczna.

Centrum Praw Kobiet współpracuje m.in. z łódzkim Hostelem dla Matek z Dziećmi Chroniących się przed Przemocą, ośrodkami pomocy społecznej dzielnic Warszawa-Zoliborz i Warszawa-Śródmieście, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie, Związkiem Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, Zakładem Karnym dla Kobiet w Lublińcu.

TEATR ZA KRATKAMI

Projekt „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy” kierowany jest do trzech grup beneficjentek: kobiet bezrobotnych, kobiet pracujących, ale zagrożonych utratą pracy z racji przemocy domowej oraz kobiet, które z tego powodu popełniły przestępstwo (głównie morderstwo) i znalazły się w więzieniu. Chcemy zapewnić tym kobietom kompleksową pomoc, która zaczyna się od indywidualnego i grupowego wsparcia psychologicznego – mówi Urszula Nowakowska. To bardzo pomaga im odzyskać wiarę w siebie, poprawia ich komunikację z otoczeniem, pozwala lepiej funkcjonować w grupie. Planujemy również innowacyjną, teatralną metodę pracy z beneficjentkami. Stworzą one przedstawienie oparte na swoich życiorysach. Będzie to dla nich forma terapii, a przy okazji spróbują uwrażliwić innych – a więc odbiorców przedstawienia – na problemy przemocy wobec kobiet i funkcjonowania ofiar przemocy na rynku pracy.

Chcemy, aby to przedstawienie było elementem większej kampanii, a więc wyjdziemy z nim poza więzienne mury. Mamy też w planie organizowanie staży zawodowych dla pań oraz przeszkolenie wolontariuszek, które wspierałyby beneficjentki naszego projektu na każdym etapie jego realizacji. Chcielibyśmy, aby były to panie z podobną przeszłością, którym jednak udało się wyjść na prostą. Byłby to dla kobiet – ofiar przemocy dobry sygnał, że nie warto się poddawać. Zaangażujemy też grupę menterek z poszczególnych branż zawodowych. Ich zadaniem będzie pomoc kobietom w przygotowaniu się do wykonywania pracy, w której chciałyby się w przyszłości realizować.

UCIECZKA PRZED KATEM

Twórcy projektu chcą również dotrzeć do pracodawców, którzy mogliby pomagać kobietom po traumatycznych doświadczeniach w powrocie na rynek pracy. Być może pracodawcy nie mają pojęcia o tym problemie, dlatego będziemy prowadzić kampanię informacyjną, wydamy poradnik, który trafi do przedsiębiorców i związków zawodowych. Zależy nam na tym, żeby te wszystkie instytucje nie działały w pojedynkę, ale żeby cały

system pomocy miał charakter instytucjonalny, a więc opierał się na współpracy. To jest nasz odległy cel – mówi Elżbieta Pernak z Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy, eurokoordynator projektu.

Dużą rolę w przedsięwzięciu odegrają Partnerstwa ponadnarodowe z Wielkiej Brytanii, Francji, Słowacji i Włoch. Organizacja brytyjska pracuje m.in. z osobami opuszczającymi zakłady karne, zdobyła wiele doświadczeń zwłaszcza w pracy z ludźmi młodymi, którzy doświadczyli już różnych życiowych problemów.

Organizacja francuska zajmuje się głównie byłymi więźniami, natomiast Słowacy udzielają pomocy kobietom – ofiarom przemocy i jednym z naszych wspólnych działań będzie badanie wpływu takiej przemocy na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy – stwierdza Urszula Nowakowska.

Partnerem włoskim jest organizacja z Neapolu, specjalizująca się w niesieniu pomocy migrantom. Duży procent z nich w tym kraju stanowią kobiety z Polski. Jednym z elementów współpracy Partnerstw jest zbadanie, w jakim stopniu decyzyjnie o ucieczce ze swej ojczyzny kobiety podejmują w obawie przed przemocą. Wiemy już, że spora część kobiet po 30. roku życia, decydując się na wyjazd do Włoch, uciekła w ten sposób od partnerów, którzy wcześniej stosowali wobec nich przemoc fizyczną i psychiczną. Część z nich chce wrócić do kraju, dlatego będziemy się starali zagwarantować im pomoc prawną i wspierać je w trakcie poszukiwania pracy w Polsce.

Ciekawym doświadczeniem włoskim jest także tworzenie spółdzielni socjalnych, które przynoszą dochód ich założycielom. Spółdzielnie te mają podpisane umowy z samorządami na realizację zadań zleconych. W Polsce projekty ustaw regulujących ten system są na razie rozpatrywane przez Sejm, ale mamy nadzieję, że już niedługo wejdą w życie i będziemy mogli zaproponować naszym beneficjentkom udział w tego typu przedsięwzięciach – konkluduje Elżbieta Pernak.





DUET W PRACY



JOB-SHARING, CZYLI SYSTEM TZW. DZIELENIA PRACY, CHCE UPOWSZECHNIĆ W POLSCE PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU REALIZUJĄCE PROJEKT „PRACA DLA DWOJGA”. JEST TO PROPOZYCJA PRZEDÉ WSZYSTKIM DLA KOBIEĆ, KTÓRE PO URODZENIU DZIECKA MAJĄ PROBLEMY Z POWROTEM DO ZAWODU. TAKIE ROZWIĄZANIA Z POWODZENIEM WYPRÓBOWANO JUŻ W IRLANDII I WE WŁOSZECH.

Job-sharing polega na tym, że co najmniej dwóch pracowników dzieli się czasowo jednym stanowiskiem pracy. W Polsce ten system pracy już funkcjonuje, choć nie ma norm prawnych, które go regulują. Jest to doskonale rozwiązanie dla kobiet wychowujących dzieci, ale może być z powodzeniem zastosowane w stosunku do różnych grup ludzi, np. studentów czy osób starszych, odchodzących na emeryturę – uważa koordynator projektu, Beata Piechocka ze Śląskiej Fundacji Wspierania Przedsiębiorczości.

Liderem przedsięwzięcia jest Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości, która istnieje od 10 lat, a zajmuje się głównie osobami bezrobotnymi. W Partnerstwie uczestniczy również Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” z Warszawy, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy z Warszawy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Partnerstwa ponadnarodowe tworzą instytucje zajmujące się szkoleniami i osobami bezrobotnymi z Włoch, Hiszpanii i Czech.

ODZYWAJĄ SIĘ STEREOTYPY

W pierwszej fazie projektu Partnerstwo opracuje procedury zatrudnienia w systemie *job-sharing*, przygotuje pakiet szkoleniowy oraz przeszkoli doradców w samorządach i służbach zatrudnienia, a także w organizacjach pozarządowych. Kolejnym krokiem będą staże dla 50 kobiet z województwa śląskiego, poprzedzone intensywnymi szkoleniami, których tematyka będzie wynikała z potrzeb wyrażanych przez pracodawców.

Zdaniem twórców projektu to właśnie dotarcie do pracodawców i przekonanie ich do idei pracy dzielonej będzie najtrudniejszym elementem tego przedsięwzięcia. Kobiety pozytywnie oceniają ten system, choć z badań, które wśród nich przeprowadziliśmy, wynika, że nie wszystkie – mówi Beata Piechocka. Odzywają się stereotypy, według których kobieta powinna się zajmować domem i rodziną. Zwłaszcza na Śląsku takie podejście jest częste. Niektóre kobiety udają nam się jednak przekonać, że warto wrócić do pracy.

PAKIET DLA DORADCÓW

W ramach projektu powstanie pakiet informacyjno-szkoleniowy dla doradców i pośredników pracujących w publicznych służbach zatrudnienia oraz prywatnych agencjach pośrednictwa pracy. Opracowany zostanie również system funkcjonowania sieci punktów informacyjno-doradczych pracy w systemie *job-sharing* usytuowanych przy służbach zatrudnienia, samorządach i organizacjach pozarządowych. Wszystkie doświadczenia i zdobycze projektu, którego realizacja potrwa do końca 2007 roku, będą zaprezentowane na specjalnie w tym celu zorganizowanym seminarium.

LICZY SIĘ TALENT LICZY SIĘ TALENT LICZY SIĘ TALENT

W POLSCE PRACUJE ZAWODOWO ZALEDWIE NIEWIELKI ODSETEK NIEWIDOMYCH. CI, KTÓRYM UDAŁO SIĘ ZNALEŹĆ ZATRUDNIENIE WYKONUJĄ ZAZWYCZAJ ZAWODY TYPOWE DLA TEJ GRUPY NIEPEŁNOSPRAWNYCH (MASAŻYSTA, SZCZOTKARZ CZY STROICIEL FORTEPIANÓW). DZIEJE SIĘ TAK M.IN. DLATEGO, ŻE OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU NAJCZĘŚCIEJ KOŃCZĄ SWOJĄ EDUKACJĘ JUŻ NA POZIOMIE SZKOŁY ZAWODOWEJ. STUDIA – TO NADAL PRZYWILEJ DLA WYBRANYCH.

Uczestnicy „Partnerstwa na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych” mają pomysł na stopniową zmianę tej sytuacji. W ramach projektu EQUAL chcą ułatwić niewidomym dostęp do edukacji oraz nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a także skutecznie przekonywać pracodawców do zatrudniania tej grupy osób niepełnosprawnych.

Organizacją zarządzającą przedsięwzięciem jest Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego z Krakowa. Partnerstwo krajowe tworzą: Polski Związek Niewidomych, Fundacja na rzecz Osób Niewidomych i Słabo Widzących, Akademia Górniczo-Hutnicza, a także dwie małe firmy komercyjne z Krakowa założone i prowadzone przez osoby niewidome: Agencja Handisoft, zajmująca się szkoleniami informatycznymi dla niewidomych, oraz Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia.

W partnerstwie ponadnarodowym znalazły się organizacje działające na rzecz niewidomych i realizujące z myślą o nich swoje projekty: Instytut ds. Osób Niewidomych i Słabo Widzących w Danii, Czeski Związek Niewidomych, Słowacki Związek Niewidomych oraz Akcja dla Niewidomych z Anglii.

KOMPUTER Z LUDZKIM GŁOSEM

Jednym z pierwszych działań podejmowanych przez Partnerstwo jest aktywizacja zawodowa niewidomych. W czasie wakacji przeprowadzimy bardzo intensywne szkolenia motywujące ich do pracy. Niewidomi, niestety, często przyjmują postawę roszczeniową, dlatego chcielibyśmy ich zachęcić do działania – mówi Bożena Rozmus, koordynator projektu. Przewidywane są szkolenia „miękkie” oraz „twarde”, skierowane zarówno do osób niewidomych od urodzenia, jak i tych, które utraciły wzrok i potrzebują pomocy psychologa.

Uczestnicy przedsięwzięcia wezmą również udział w kursach tyfloinformatycznych. Istnieją nowoczesne programy komputerowe wykorzystujące skanery i synteзаторы mowy, udźwiękowiające aplikacje, z których korzystają osoby widzące – wyjaśnia Anna Elżbieta Waszkielewicz, koordynator współpracy ponadnarodowej. Dzięki temu osoby niewidome mają coraz większy dostęp do standardowego oprogramowania, m.in. do pakietów biurowych, Internetu, poczty elektronicznej. Chcemy ich nauczyć z tego korzystać.

Partnerstwu zależy na ułatwieniu osobom niewidomym dostępu do studiów wyższych. Na razie nie jest to jednak proste, nie tylko ze względów technicznych. Wiemy już na pewno, że jesteśmy jedynym krajem w Unii Europejskiej, w którym prawo autorskie uniemożliwia przygotowanie elektronicznej – czyli dostępnej dla niewidomych – wersji podręczników, książek i innych materiałów dydaktycznych. Między innymi dlatego są u nas tak duże problemy z podejmowaniem studiów przez osoby niewidome. W innych krajach tego nie ma, a więc będziemy się starali skorzystać z rozwiązań naszych partnerów – mówi Anna Elżbieta Waszkielewicz.



equal

PRZEKONAĆ PRACODAWCÓW

Twórcom projektu zależy na tym, aby wykształceni i kompetentni niewidomi mogli być zatrudniani nawet w zawodach z pozoru dla nich nieosiągalnych, jak np. informatyk, telemarketer czy spedytor. Szczególną uwagę zwracamy na dobór zawodu do indywidualnych możliwości konkretnej osoby biorącej udział w projekcie – mówi Ewa Zadrozna, tyflopedagog. Uważamy, że u niewidomych, tak jak u widzących, liczą się przede wszystkim predyspozycje, zainteresowanie i talent. Nie ma też, naszym zdaniem, zawodów, które są stworzone dla osób niewidomych. To tylko stereotyp myślenia. Chcemy natomiast stworzyć listę zawodów, które są dla nich na razie niedostępne.

Materiały i narzędzia opracowane przez Partnerstwo trafią w przyszłości na biurka osób zatrudnionych w urzędach pracy i zajmujących się doradztwem zawodowym w Małopolsce. Najczęściej nie mają one doświadczenia w pracy z niewidomymi, a od nas dostaną niezbędną wiedzę na ten temat, która umożliwi skuteczniejsze udzielanie pomocy niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia – stwierdza Anna Elżbieta Waszkielewicz.

Ważnym elementem projektu jest też uaktywnienie pracodawców. Chcemy bardzo dokładnie zbadać potrzeby i oczekiwania przedsiębiorców, zapoznać ich z możliwościami i ograniczeniami osób niewidomych – mówi Jacek Zadrozny z Polskiego Związku Niewidomych. Musimy też się dowiedzieć, jakie warunki powinien spełnić niewidomy pracownik, aby znalazł u nich zatrudnienie. Na realizację wszystkich tych zadań „Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych” ma niecałe 3 lata.

BŁĘDY TRZEBA NAPRAWIAĆ

Wywiad z Beatą Abramską (Region Warmińsko-Mazurski NSZZ Solidarność),
koordynatorem projektu „Partnerstwo wyrównania szans”

NA JAKIE ETAPY JEST PODZIELONY PROJEKT?

Pierwszy etap poświęcamy na przygotowanie i szkolenie osób, które będą wchodziły w skład Powiatowych Zespołów Przystosowania Zawodowego. W lipcu i sierpniu będziemy pracować nad podręcznikami poświęconymi szybkiemu reagowaniu i tworzeniu Zespołów oraz Grup Wsparcia Koleżeńskiego. Wydamy również skrypt dla instruktorów przygotowujących zespoły w powiatach.

KTO SIĘ ZNAJDZIE W TYCH ZESPOŁACH?

Na pewno przedstawiciel samorządu lokalnego, który będzie czuwał nad projektem przez całe 12 miesięcy jego prowadzenia w każdym z pięciu powiatów. Oprócz tego w skład każdego zespołu wejdą: przedstawiciel urzędu pracy, przedstawiciel zakładu, którym będziemy się potem opiekować oraz reprezentant instytucji pomocowej (np. Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej lub Centrum Informacji Społecznej). Jeżeli na terenie powiatu działają stowarzyszenia, które wspierają bezrobotnych, to w zespole powinien się również znaleźć ich przedstawiciel. Uważam, że te grupy nie powinny być większe niż ośmioosobowe. Ich uczestnicy wezmą udział w specjalnym 4-dniowym szkoleniu, przygotowanym pod kątem ich powiatu. Oczekujemy, że Powiatowe Zespoły Przystosowania Zawodowego rozpoczną swoją działalność od dwóch spotkań roboczych, na których opracują plan pracy i podzielią się na podzespoły robocze. Będą to trzy podzespoły: pierwszy – zajmujący się komunikacją i informacją, drugi – do spraw rozwoju gospodarczego oraz trzeci – do spraw zatrudnienia i szkolenia. Gdy podzespoły już się zorganizują, planujemy cztery kolejne spotkania robocze przygotowujące je do wejścia do zakładów pracy.

JAKIE TO BĘDĄ ZAKŁADY?

Tego jeszcze nie określiliśmy, jesteśmy otwarci na propozycje. Wiem, że w powiecie bartoszyckim zgłosiła się Poczta Polska, w której szykują się zwolnienia. Na spotkaniach roboczych, o których przed chwilą wspomniałam, musi być dokładnie przeanalizowana sytuacja w danym zakładzie. Obecność pracodawców jest więc konieczna, bo bez nich nigdy nie zdobędziemy pewnych informacji. Oprócz tego będzie się można zastanowić, w jakim kierunku zakład powinien się restrukturyzować, żeby utrzymać konkurencyjność, jak można zabezpieczyć pracowników, żeby nie powiększali grona bezrobotnych. Jeżeli ten etap zakończy się pomyślnie, wejdziemy do zakładów pracy.

CZYLI ROZPOCZNIE SIĘ NAJWAŻNIEJSZA FAZA PROJEKTU?

Tak. Przede wszystkim musimy jednak przekonać pracodawców, że nie będziemy ingerować w ich decyzje dotyczące firmy ani w sprawy negocjacji pomiędzy nimi a związkami zawodowymi. Pozostajemy z boku i pomagamy pracodawcom zachować konkurencyjność na rynku pracy oraz wspieramy pracowników.

JAK CHCĄ PAŃSTWO WZMOCNIĆ PRACODAWCÓW?

Planowane są dwa szkolenia dla pracodawców. Będą mogli sobie dobrać z obszernej listy taki moduł, który naprawdę jest im potrzebny.

Niczego nie będziemy narzucać. Z kolei dla pracowników przygotowaliśmy cztery szkolenia, a dodatkowo szkolenie związane z przekwalifikowaniem zawodowym. Ten etap potrwa 4 miesiące. Po jego zakończeniu przechodzimy do fazy szczególnie ważnej, dotyczącej opieki nad osobami, które na pewno stracą pracę.

Z doświadczenia związkowego wiemy, że tymi ludźmi rzadko kto chce się zajmować. Nawet związki zawodowe walczą przede wszystkim o to, by zatrzymać pracowników w firmie. To jest nasz ogromny błąd i trzeba go jak najszybciej naprawić.

NA CZYM MA POLEGAĆ TA OPIEKA?

Jeden z naszych partnerów przygotowuje podręcznik dla bezrobotnych, który będzie zawierał informacje o tym, jak postępować, krok po kroku, w momencie, gdy traci się pracę. Bezrobotni zapominają o tym, że muszą się ubezpieczyć, skompletować wiele dokumentów. Proszę pamiętać, że nasi beneficjenci to osoby po

40. roku życia. Teraz zupełnie inaczej pisze się życiorys, a ponadto należy do niego dołączyć list motywacyjny.

Tego wszystkiego trzeba ich nauczyć. Poza tym będziemy organizować spotkania z tymi osobami dwa razy w tygodniu. Będą w nich uczestniczyli doradca zawodowy, psycholog i ekonomista. Mamy listę ekspertów, których możemy zaangażować do takiego doradztwa. Wybór będzie należał do naszych beneficjentów. Po zakończeniu programu osoby najbardziej aktywne zostaną przez nas zaproszone do następnego powiatu, w którym będzie się rozpoczynała realizacja projektu. Opowiedzą w ten sposób kolejnym beneficjentom, na co warto zwracać uwagę, co może się przydarzyć osobie bezrobotnej. Ostatni etap to upowszechnianie dobrych praktyk. Zorganizujemy konferencję podsumowującą działania na poziomie danego powiatu.

Ważne jest, aby Powiatowy Zespół Przystosowania Zawodowego przygotował sobie plan pracy na dalszy okres działania. Skoro te osoby zostaną przeszkolone, będą miały doświadczenie w pracy, to powinny nadal być aktywne. Przecież w regionie będą się przekształcały kolejne zakłady. Ich pracownikom również trzeba będzie pomóc. Planujemy też przeszkolenie osób wskazanych przez pracodawców pod kątem pozyskiwania środków unijnych w tych powiatach.

KIEDY, PANI ZDANIEM, MOGĄ SIĘ POJAWIĆ TRUDNOŚCI?

Problemy mogą wynikać na każdym etapie. Najtrudniejszym momentem jest wejście do zakładu pracy. Będziemy się bardzo starali nie zaburzać rytmu pracy w firmie. Jeżeli okaże się to niemożliwe, Zespół Przystosowania Zawodowego będzie działał na zewnątrz (np. przy Urzędzie Powiatowym lub Urzędzie Pracy).

A CO BĘDZIE SIĘ DZIAŁO PO MARCU 2008 ROKU, CZYLI PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU?

Mamy nadzieję, że uda nam się zachęcić Marszałka Województwa do tego, by wspólnie z nami promował podejmowanie podobnych działań w innych powiatach. Pieniądze na to powinny, naszym zdaniem, częściowo pochodzić od starostw, a częściowo z projektów krajowych i unijnych.

Jako związek zawodowy chcemy też otworzyć biuro, w którym powiatowi specjaliści nadal pomagali by osobom zagrożonym bezrobociem w utrzymaniu się na rynku pracy. To jest nasze ważne zadanie na później.



TWORZENIE SIECI TEMATYCZNYCH

KRAJOWE SIECI TEMATYCZNE

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) spełniają szczególną rolę w procesie upowszechniania i mainstreamingu w Programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Są one otwartym forum dyskusji i wymiany doświadczeń między Partnerstwami na rzecz Rozwoju (PRR), przedstawicielami administracji rządowej i samorządowej, politykami oraz ekspertami. Zostały powołane przez Komitet Monitorujący Programu IW EQUAL w celu wspomagania realizacji „Krajowej strategii upowszechniania” rezultatów i dobrych praktyk wypracowanych przez PRR, a także wprowadzenia najlepszych i innowacyjnych rozwiązań do polityki lokalnej, regionalnej oraz krajowej w formie konkretnych programów bądź zapisów ustawowych.

Krajowe Sieci Tematyczne rozpoczną swoją działalność w trakcie Działania II, aby – po dokonaniu analizy rezultatów przedstawianych przez Partnerstwa – rekomendować poszczególne projekty do przejścia do Działania III, a następnie wspomagać upowszechnianie tych rezultatów oraz rekomendować najlepsze rozwiązania do wprowadzenia do polityki państwa na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym.

W skład Krajowych Sieci Tematycznych oprócz przedstawicieli Partnerstw będą wchodzić reprezentanci ministerstw i urzędów centralnych, władz samorządowych, Instytucji Zarządzającej EQUAL i Krajowej Struktury Wsparcia, projektodawców realizujących projekty w ramach innych programów o podobnym charakterze, a także członkowie Komitetu Monitorującego EQUAL, niezależni eksperci i zainteresowane instytucje lub organizacje. W proces upowszechniania informacji oraz włączania rezultatów do głównego nurtu polityki powinny również zostać włączone podmioty, które nie są bezpośrednio zaangażowane w realizację Programu

EQUAL. Obecność przedstawicieli różnych instytucji jest wskazana ze względu na możliwość udzielenia wsparcia merytorycznego, a także potrzebę dotarcia do jak największej liczby uczestników zaangażowanych w tworzenie nowych modeli i rozwiązań.

W celu efektywnego wdrożenia rezultatów projektów do głównego nurtu polityki Krajowe Sieci Tematyczne będą się opierać na zapisach „Krajowej strategii upowszechniania”, która została opracowana przez Instytucję Zarządzającą, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, Ministerstwa Gospodarki i Pracy, a następnie zatwierdzona przez Komitet Monitorujący. Strategia ma stanowić punkt odniesienia dla podmiotów zaangażowanych w trzeci etap Programu. Za koordynację działań oraz zapewnienie trwałości rezultatów Programu odpowiedzialna jest Grupa Strategiczna EQUAL. W skład tej grupy będą wchodzić osoby odpowiedzialne za kreowanie polityki na poziomie krajowym i regionalnym: przedstawiciele komisji parlamentarnych, władz samorządu terytorialnego, Komitetu Monitorującego, instytucji zarządzających, partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych. Rezultatem pracy Grupy Strategicznej EQUAL będą wytyczne do krajowej polityki zatrudnienia i polityki integracji społecznej. We wdrażanie rezultatów Programu EQUAL w Polsce będą zaangażowane: Komitet Monitorujący EQUAL, Instytucja Zarządzająca EQUAL, Krajowa Struktura Wsparcia, oraz Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Wdrażanie rezultatów IW EQUAL do polityki państwa nie będzie polegało jedynie na upowszechnianiu tych rezultatów za pomocą raportów, seminariów, warsztatów, konferencji, itp. Ważne będzie także korzystanie z rezultatów najlepszych projektów w stosowaniu nowych praktyk i formułowaniu kierunków polityki. W „Strategii” zostały wyróżnione dwa równocześnie

zachodzące procesy: mainstreaming horyzontalny i mainstreaming wertykalny. Pierwszy z nich polega na wymianie doświadczeń o rezultatach projektów pomiędzy instytucjami i organizacjami działającymi w tych samych lub zbliżonych środowiskach, drugi jest związany z przekazywaniem innowacyjnych rozwiązań do polityki krajowej (polityka: społeczna, zatrudnienia, edukacyjna).

Jest bardzo ważne, aby w procesie wdrażania rezultatów projektów do głównego nurtu polityki położyć nacisk na wcześniejszą ocenę tych rezultatów. Szczególnie istotne jest rozstrzygnięcie, czy dany rezultat jest obiecujący i ma szansę stać się dobrą praktyką, czy też nie. Dobry projekt nie zawsze jest gwarancją dobrego rezultatu. Takie oceny rezultatów Programu EQUAL dokonywać będą Krajowe Sieci Tematyczne.

Aby dokonać sprawiedliwej oceny rezultatów projektów, wszystkie Krajowe Sieci Tematyczne będą stosowały te same kryteria ogólne. Należą do nich: innowacyjność, zaangażowanie grup dyskryminowanych, równość płci, dostępność dla beneficjentów ostatecznych, adaptacyjność (czyli dostosowanie do kontekstu kulturowego, społecznego i doświadczeń zawodowych beneficjentów), elastyczność (czyli stopień, w jakim rezultaty mogą być zastosowane w innych warunkach i w odniesieniu do różnych grup docelowych, przydatność (czyli korzyści i wartości osiągnięte przez beneficjentów).

Krajowe Sieci Tematyczne, oprócz stosowania wyżej wymienionych kryteriów, opracują także własne strategie tematyczne uwzględniające zakresy przedmiotowe określone przez pięć tematów Programu EQUAL lub przez nowo powstałe grupy tematyczne. Wdrażanie strategii tematycznych ma przynieść następujące rezultaty:

- ★ umożliwienie kontaktu pomiędzy Partnerstwami, które zajmują się podobnymi



zagadnieniami, w celu wymiany doświadczeń;

- ★ przekazywanie informacji na temat dobrych praktyk do instytucji zajmujących się podobnymi zagadnieniami (mainstreaming horyzontalny);
- ★ przekazywanie informacji do decydentów odpowiedzialnych za kreowanie polityk krajowych (mainstreaming wertykalny).

EUROPEJSKIE SIECI TEMATYCZNE

Komisja Europejska opracowała projekt programu pracy na lata 2005-2006 dotyczący działań mainstreamingu na poziomie europejskim. Projekt przewiduje tworzenie i zarządzanie platformami wspólnych interesów mającymi na celu dokonanie oceny doświadczeń oraz rezultatów osiągniętych w trakcie wdrażania IW EQUAL.

Przewidziano utworzenie pięciu platform:

- ★ **Wymiana:** platforma ta będzie skupiać Partnerstwa, członków KST oraz innych uczestników Programu EQUAL zaangażowanych w rozwój i testowanie innowacyjnych rozwiązań, w celu wzajemnego informowania się o dobrych praktykach i rezultatach ze specyficznych dziedzin lub tematów.
- ★ **Peer reviews** będą zrzyszczać „advokatów” dobrych praktyk, które zostały zwalidowane w ramach EQUAL w poszczególnych państwach, w celu wykorzystania doświadczeń i ekspertów w kolejnym okresie programowania Europejskiego Funduszu Społecznego.
- ★ **Seminaria szkoleniowe**, w których udział brać będą przedstawiciele Instytucji Zarządzającej EQUAL i Krajowej Struktury Wsparcia w celu wzajemnego informowania się o narzędziach i metodach, jak również o dobrych praktykach w zakresie wdrażania głównych zasad EQUAL.
- ★ **Sieci/Wspólnoty Praktyk** będą skupiać przedstawicieli IZ EQUAL i KSW, a także praktyków realizujących EQUAL oraz inne programy, zaangażowanych w walidację, ocenę i transfer innowacyjnych narzędzi i metod. Celem tych sieci będzie wymiana informacji.
- ★ **Forum polityki zatrudnienia i integracji społecznej** będzie skupiać decydentów politycznych i zainteresowane strony spoza środowiska EQUAL, którym

prezentowane będą korzyści innowacyjnych rozwiązań testowanych w ramach EQUAL.

Opisane powyżej platformy będą finansowane przez Komisję Europejską w formie grantów przyznawanych w drodze konkursu. Każda z platform będzie administrowana przez dwie Instytucje Zarządzające EQUAL z Państw Członkowskich oraz wspierana przez co najmniej 6 innych Państw Członkowskich, w tym co najmniej jednego nowego członka Unii Europejskiej. Podmioty zaangażowane w Działanie III na poziomie krajowym będą włączane w działania związane z upowszechnianiem i włączaniem rezultatów do głównego nurtu polityki na poziomie europejskim. Maksymalna kwota środków dostępnych w ramach Działania 3 stanowi 15% całkowitej alokacji finansowej programu IW EQUAL. Wnioski o dofinansowanie Działania III mogą być składane przez pojedyncze Partnerstwa na rzecz Rozwoju lub grupy Partnerstw. Warunkiem złożenia wniosku o dofinansowanie jest uzyskanie pozytywnej rekomendacji Krajowej Sieci Tematycznej. Rodzaje działań, które będą mogły być finansowane w ramach trzeciego etapu Programu, zostaną określone w strategiach tematycznych dla poszczególnych tematów EQUAL. Do działań tych mogą zostać zaliczone: badania, raporty, publikacje, materiały marketingowe, bazy danych, materiały informatyczne, warsztaty, konferencje, seminaria itp.

DANUTA MOŹDŻEŃSKA-MROZEK,
AGNIESZKA BOGDAŃSKA

Zespół Sieci Tematycznych:

Danuta Możdżeńska-Mrozek
(koordynator Sieci Tematycznych)
Anna Jawor
(sekretarz Sieci Tematu A)
Aleksander Wasiak-Radoszewski
(sekretarz Sieci Tematu D)
Agnieszka Maleta
(sekretarz Sieci Tematu F)
Agnieszka Siekiera
(sekretarz Sieci Tematu G)
Joanna Gomola
(sekretarz Sieci Tematu I)
Piotr Samecki
(asystent)

EMOCJI NIE ZABRAKNIE

Gdański Oddział Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa jest uczestnikiem Partnerstwa realizującego projekt „Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce”. O przedsięwzięciu opowiada Wanda Stankiewicz, dyrektor gdańskiego oddziału TNOiK. Chcemy wdrażać wzorcowy system zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach podlegających właśnie procesom restrukturyzacji. Oznacza to, że nasze działania adresujemy do małych i średnich firm, które powstają w efekcie zmian w konkretnej gałęzi przemysłu. My wybraliśmy przemysł lekki. Będziemy w tej branży testować nasz pomysł na to, w jaki sposób do istniejącego formalnego systemu szkoleń wpasować dwa pozostałe filary szkoleń zawodowych, które funkcjonują, ale odrębnie. Przez formalny system szkoleń przechodzi w życiu każdy z nas. Oprócz niego jednak istnieje system szkoleń nieformalnych. Chodzi tu o kursy, fachowe warsztaty, na które pracodawcy kierują swoich pracowników. Trzeba jednak jasno powiedzieć, że nie jest to oparte na analizie potrzeb szkoleniowych, bo w małych firmach takich analiz się nie przeprowadza. Istnieje też trzeci system szkoleń zawodowych, do którego cała Europa zaczyna przywiązywać

coraz większą wagę. Chodzi o szkolenia incydentalne. Wiele kompetencji nabywamy np. poprzez uczenie się od starszego, doświadczonego pracownika, poprzez współpracę w grupie na terenie zakładu pracy. Tę wiedzę czasami nabywamy zupełnie nieświadomie, nie zdając sobie sprawy, że właśnie czegoś się nauczyliśmy. W ramach naszego projektu przygotowujemy narzędzie, które pozwoli wkomponować wszystkie te szkolenia w przejrzysty system. W skład Partnerstwa wchodzi Forum Związków Zawodowych z Bydgoszczy, Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Komisja Krajowa NSZZ Solidarność, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Takie partnerstwo jest potrzebne, ale trudne. Widzimy obszary wspólnych interesów, ale jest też odwieczny konflikt pomiędzy kapitałem a pracą. Dlatego muszę powiedzieć, że realizacja Działania 1 nie była łatwa – stwierdza Wanda Stankiewicz.

SOLIDNY POSAG

Państwowe Gospodarstwa Rolne przez wiele powojennych lat były pewnym miejscem zatrudnienia dla mieszkańców wsi. Ich produktywność była jednak zazwyczaj niewielka, zarządzanie z reguły fatalne, za to pracownikom oferowały rozbudowane świadczenia socjalne. Gdy po przejściu na system gospodarki rynkowej większość z nich zbankrutowała, ich byli pracownicy z dnia na dzień pozostali bez źródła stałego dochodu i, co gorsza, bez żadnych perspektyw, zupełnie bezradni. Wielu z nich do dziś boleśnie odczuwa skutki tamtych wydarzeń. To właśnie dla nich Partnerstwo na rzecz Rozwoju, któremu przewodzi Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, przygotowało projekt „Praca w posagu – model wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi”. Na terenach wiejskich w zasadzie zanikają jakiegokolwiek działania w celu znalezienia zatrudnienia – mówi Katarzyna Dmochowska, kierownik projektu. Młodzi ludzie wychodzą z założenia, że skoro nie udało się rodzicom, to im też się nie powiedzie, dlatego nie warto nawet próbować zmieniać swojego losu. Chcielibyśmy więc dawać im w posagu pracę, a nie dziedziczone bezrobocie. W pierwszym etapie projektu Partnerstwo przeprowadzi badania potrzeb ludzi

mieszkających na terenach popegeerowskich. Będziemy rozmawiać z rodzinami, lokalnymi liderami, instytucjami działającymi na terenach wiejskich. Gdy zdobędziemy już taką wiedzę, będziemy pracować z setką rodzin i dowiemy się, jakiego typu aktywność jest im potrzebna. Przede wszystkim chcemy im dodać wiary w siebie. Gdy nam się to uda, rozpoczniemy szkolenia, skierujemy ich do robót publicznych, prac interwencyjnych, na staże do firm – stwierdza Katarzyna Dmochowska. W skład Partnerstwa realizującego ten projekt, oprócz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, wchodzi również: Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Techniki Informacyjnych InBIT ze Szczecina, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie, Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego, Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego Pomerania, Zarząd Regionu NSZZ Solidarność Pomorza Zachodniego oraz Fundacja Rozwoju i Pomocy Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie.

DUŻO PRACY, MAŁO CZASU

W Olsztynie zawiązało się Partnerstwo „Budujmy razem” realizujące projekt, którego głównym celem jest wsparcie samorządu gospodarczego i podmiotów świadczących usługi w zakresie budownictwa. Nie musieliśmy do tego zachęcać partnerów, ponieważ kiedy przedłożyliśmy taką propozycję Olsztyńskiej Izbie Budowlanej, okazało się, że samorząd jest z tego pomysłu bardzo zadowolony – mówi Henryk Narwojsz, prezes Zarządu Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego, koordynator projektu. Drugi partner w naszym projekcie, a więc Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji, która skupia bardzo małe, często jednoosobowe przedsiębiorstwa świadczące usługi instalatorskie w budownictwie, też był zadowolony z naszej propozycji. Wybierając kierunki działań w projekcie, chcieliśmy do niego wprowadzić grupę marginalizowaną. Zaprosiliśmy do współpracy Agencję Nieruchomości Rolnych, podmiot Skarbu Państwa sprawujący pieczę nad byłymi Państwowymi Gospodarstwami Rolnymi, a więc po części także nad ich dawnymi pracownikami, których większość od lat jest bezrobotna. Właśnie ten długi okres pozostawania



bez pracy spowodował u tych ludzi nieodwracalne zmiany. Są oni przekonani, że nie mają żadnych szans na rynku pracy i zaczyna to być zjawiskiem wielopokoleniowym. Postanowiliśmy włączyć do projektu tę grupę bezrobotnych, przygotowując ich do pracy w budownictwie, i wprowadzić ich do przedsiębiorstw budowlanych, których szefowie często narzekają, że trudno im jest utrzymać stabilne zatrudnienie. W ramach tego projektu chcemy przetestować metodę rotacji na rynku pracy, którą wymyślili Duńczycy w latach osiemdziesiątych. Polega ona na przygotowaniu grupy osób, które z różnych względów nie mogą znaleźć pracy i wprowadzaniu ich do przedsiębiorstwa na staż, po to, by wysłać pracowników firmy na szkolenia, za które przedsiębiorca nie ponosi zresztą kosztów. Doksztalanie osób pracujących i angażowanie bezrobotnych bardzo dobrze współgra ze sobą w tym systemie. Zobaczymy, czy sprawdzi się on w Polsce. Jak dotąd nikt na większą skalę tego nie robił, ponieważ wiąże się to z kosztami. Trzeba sfinansować szkolenia pracowników i zatrudnienie bezrobotnych, a dotąd na naszym terenie fundusze na to nie były dostępne. Chcemy również objąć nieco innym działaniem grupę kobiet – żon osób włączanych do rotacji w zatrudnieniu. Sprawdzimy, jaki wpływ mają one na swoich mężów, jeśli chodzi o utrzymanie miejsca pracy.

GRUNT TO POROZUMIENIE

Nazywa się ich „młodymi wilkami”. Napompowani akademicką wiedzą, zorientowani w nowoczesnych technologiach, kipiący chęcią zrobienia szybkiej i efektywnej kariery, coraz śmielej poczynają sobie na rynku pracy. Ich pojawienie się w firmach to zły znak dla starszych pracowników, których jedynymi – i coraz częściej niedocenianymi – atutami są wiedza i doświadczenie. W wielu przypadkach to jednak za mało, by obronić swoje miejsce pracy. Konflikt pokoleń jest coraz częstszy zjawiskiem w wielu firmach. Groźnym zjawiskiem. Ale można sobie z nim poradzić – przekonuje jedno z Partnerstw na rzecz Rozwoju, na którego czele stoi Żorska Izba Gospodarcza. Projekt „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” realizowany jest przy współpracy z Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości SA, Cechem Rzemiosł Różnych w Żorach, Fundacją Ekologiczną Ekoterm Silesia działającą przy Elektrowni w Rybniku, Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną SA i Urzędem Miasta Żory. Dwaj partnerzy naukowcy to Politechnika Śląska oraz Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków. Partnerstwo krajowe uzupełnia agencja reklamowa Infograf, odpowiadająca za promocję projektu. Starsi pracownicy mają wprawdzie przewagę, jeśli chodzi o wiedzę i doświadczenie, jednak „młode wilki” pojawiające się w firmach górują nad nimi znajomością nowoczesnych technologii i tym atutem zazwyczaj wygrywają batalię o miejsce pracy – mówi Stefania Koczar-Sikora z Żorskiej Izby Gospodarczej. Co gorsza, te dwie grupy nie są wcale skłonne do współpracy, a w najlepszym wypadku są wobec siebie obojętne. Nie ma więc między nimi przepływu wiedzy i kompetencji. Zwyczajowo pracownik starszy powinien być mentorem młodszego, natomiast on, niestety, boi się dzielenia swoim doświadczeniem, bo jest to jego jedyny atut. Próbowujemy doprowadzić do takiej sytuacji, żeby te dwie grupy zaczęły ze sobą kooperować. Pracownik starszy wiekiem wdrażałby wówczas młodszego do pracy w firmie, natomiast młodszy byłby mentorem technicznym. W ten sposób obie grupy czułyby się dowartościowane i bardziej ze sobą związane. To przełożyłoby się na obustronny wzrost kompetencji i podwyższenie jakości firmy. Żeby ten proces mógł nastąpić, niezbędne jest duże wsparcie

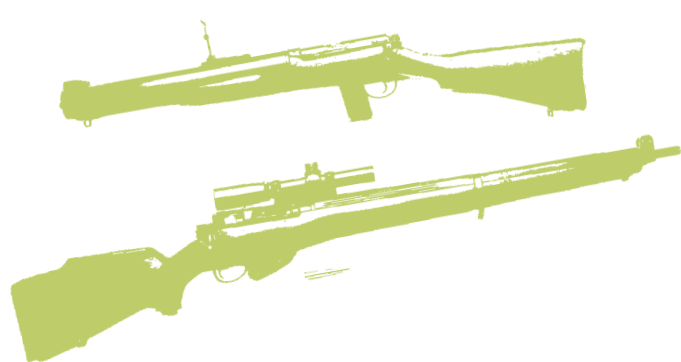
ze strony szefów przedsiębiorstwa. Stąd trzy grupy beneficjentów docelowych naszego projektu. Metoda, którą roboczo nazwaliśmy „intermentoringiem”, dotyczy trzech obszarów. Po pierwsze – psychologii, ponieważ podstawowe bariery między młodszyimi i starszymi pracownikami mają charakter mentalny. Musimy więc przełamać u nich pewne schematy myślenia, zlikwidować izolację i pobudzić do działania. Drugi obszar dotyczy nowoczesnych technologii, czyli bardzo konkretnych umiejętności, które będzie można zdobyć w trakcie naszych warsztatów. Wbrew pozorom grupa młodych pracowników ma o sobie zbyt wysokie mniemanie, solidny zastrzyk wiedzy na temat technologii informacyjno-komunikacyjnych przyda się więc nie tylko starszym pracownikom. Trzecim obszarem naszego projektu jest zarządzanie, a zwłaszcza zarządzanie zmianami. Ten zakres wiedzy dotyczy przede wszystkim szefów firm i to do nich skierujemy szkolenia. Nasz program jest innowacyjny, ponieważ dotyka wszystkich trzech wymienionych obszarów. Co więcej, nie uzależniamy odbiorców szkoleń od wykształcenia czy branży. Chcemy je przygotować w ten sposób, by każdy mógł z nich skorzystać, ponieważ takie problemy występują w zasadzie wszędzie.



Partnerstwa – Informacje

NA POMOC ZBROJENIÓWCE

Gdy w przedsiębiorstwie zaczyna dziać się źle, coraz głośniej mówi się o zwolnieniach. Najbardziej narażeni na utratę pracy są w tej sytuacji pracownicy starsi. Partnerstwo realizujące projekt „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę” za swój główny cel postawiło sobie przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek pracowników sektora zbrojeniowego. Grupą docelową są w tym przypadku osoby, które ukończyły 44 rok życia.



Projekt realizuje bardzo rozbudowane partnerstwo. Instytucją zarządzającą jest firma Personel Marketing z Leżajskiej, która współpracuje między innymi z Rzeszowską Agencją Rozwoju Regionalnego, Podkarpackim Klubem Biznesu, Gminą Miasta Rzeszów i prywatnymi firmami. Dominują jednak związki zawodowe z zakładów sektora zbrojeniowego, między innymi z ZM Bumar Łabędy, ZM Meko oraz NSZZ „Solidarność” Region Rzeszowski i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w Rzeszowie. Jest to jeden z plusów tego programu, ponieważ związek zawodowy, to ważna struktura wewnątrz zakładu, która jest w stanie wprowadzić jakąś zmianę w firmie. Przy okazji EQUALa znaczenie związków zawodowych w tych przedsiębiorstwach wzrosło jeszcze bardziej – uważa **Monika Grzywa**, ewaluator projektu.

TRUDNY WIEK

Projekt ma umożliwić pracownikom po 44 roku życia podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Jego realizatorzy chcą też zwiększyć świadomość managementu dużych przedsiębiorstw sektora zbrojeniowego, co do możliwości wykorzystania kompetencji starszych pracowników. *Warto zauważyć, że to jest trudny wiek, w którym ludziom może już nie chcieć się uczyć, czy szukać nowej pracy - mówi Monika Grzywa. Sytuacja na rynku jest jednak taka, że trzeba ich do tego nakłonić. Przewidujemy szkolenia twarde i miękkie. Zaczynamy realizację tego projektu od badania potrzeb szkoleniowych w konkretnych zakładach, ponieważ beneficjenta nie można szkolić w oderwaniu od sytuacji w jego firmie. Zależy nam na tym,*

aby nasze szkolenia twarde były rzeczywistą odpowiedzią na istniejące potrzeby. Szkolenia miękkie będą natomiast miały na celu podniesienie samooceny, motywacji do poszukiwania pracy, umiejętności pracy zespołowej.

Partnerstwo realizujące projekt chce również wspierać przedsiębiorstwa w procesie restrukturyzacji, między innymi poprzez stworzenie procedur kształtowania stanowiska pracy, oraz procedur przesuwania kompetencji w ramach przedsiębiorstwa.

FUNDUSZ DLA ZWALNIANYCH

Projekt zakłada również osiągnięcie kilku innych celów. Jego twórcy planują na przykład stworzenie internetowego forum wymiany doświadczeń pomiędzy przedsiębiorstwami, które służyłoby dzieleńiu się wiedzą w zakresie wprowadzania „dobrych praktyk”. Oprócz tego powstaną Lokalne Systemy Kształcenia umożliwiające między innymi naukę na odległość czy doradztwo personalne w zakresie przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, szukania nowej pracy, rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej. Powołany zostanie również Fundusz Outplacementowy oparty na składkach pracodawców i pracowników.

Spodziewanym rezultatem tych wszystkich działań będzie dostosowanie przedsiębiorstw „zbrojeniówki” do wymogów rynku europejskiego w dziedzinie zarządzania personelem, a przede wszystkim pomoc starszym pracownikom podwyższaniu kwalifikacji.



KOBIETA NOWOCZESNA

Psycholog doradzi, jak rozmawiać z pracodawcą. Wizażystka podpowie, co warto zmienić w swoim wyglądzie, by poczuć się lepiej i pewniej. W klubie fitness będzie można zrzucić zbędne kilogramy. Nie zabraknie też wycieczek motywujących do podejmowania konkretnych działań w życiu zawodowym. Wszystko po to, by uświadomić bezrobotnym kobietom, że wszystko jeszcze przed nimi, bo... „Życie zaczyna się po czterdziestce”! Taki właśnie obiecujący tytuł nosi projekt, którego celem jest przywrócenie na rynek pracy kobiet po 45 roku życia, które zrezygnowały kiedyś z aktywności zawodowej ze względów rodzinnych. *Pochodzimy z województwa świętokrzyskiego, w którym bezrobocie przewyższa 30 procent, a razem z szarą strefą nawet 60 procent – mówi Grażyna Czapnik, kierownik projektu na województwo świętokrzyskie. Po analizie danych GUS-u i Powiatowych Urzędów Pracy stwierdziliśmy, że odsetek bezrobotnych kobiet po 45 roku życia znacznie wzrasta. Panie w tym wieku, które porzuciły swoją karierę zawodową dla życia rodzinnego mają ogromne kłopoty z powrotem na rynek pracy. Pomysł realizacji takiego projektu zrodził się więc naturalnie, mamy do czynienia z rzeczywistym problemem, który trzeba jak najszybciej rozwiązać. Mam nadzieję, że to nam się uda.*

NIE BAĆ SIĘ PRASY

Przedsięwzięcie realizowane jest pod kierownictwem Zarządu Wojewódzkiego Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej w Kielcach przez szerokie i bardzo zróżnicowane partnerstwo. Znalazła się w nim między innymi Fundacja Centrum Promocji Kobiet z Warszawy, Klub Fitness ze Skarżyska-Kamienniej, kielecka prasa regionalna, Urząd Pracy m. St. Warszawy, Urząd Miasta Skarżyska-Kamienniej, Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawskie Centrum Demokracji Lokalnej. *W doborze partnerów duże znaczenie odgrywało spektrum wiedzy, jakiej będą potrzebować przyszłe beneficjentki naszego projektu – mówi Jarosław Tarasiński z Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej w Kielcach. Musimy wczuć się w rolę pani po 45 roku życia, która chce wrócić na rynek pracy i pokazać jej, że na przykład kontakt z prasą wcale nie jest straszny. Kobieta*

będzie przecież musiała zamieszczać w niej swoje reklamy. Nie jest też straszny kontakt z przedsiębiorcami, szefami dużych firm, którzy okazują się zazwyczaj normalnymi ludźmi. To nie powinno kobiet w przyszłości niepotrzebnie niepokoić. Chcieliśmy zapewnić naszym paniom możliwość poznania osób, z którymi będą kiedyś miały do czynienia, stąd tak szerokie partnerstwo.

DO PSYCHOLOGA I DIETETYKA

Twórcy projektu chcą w jego ramach stworzyć model nowoczesnej kobiety. *Dzisiaj na pracodawcy trzeba zrobić wrażenie już na pierwszym spotkaniu. Paniom po 45 roku życia trzeba stworzyć dobre warunki, żeby mogły korzystnie się zaprezentować. Zależy nam, aby te osoby odzyskały wiarę w siebie, zdobyły siły vitalne, które utraciły w trakcie wyobcowania z rynku pracy. Szczególne poświęcenie się rodzinie i wychowaniu dzieci pozbawiło je możliwości tzw. trzymania ręki na pulsie. Dziś, aby zdobyć pracę trzeba być dobrze wykształconym, posiadać określone umiejętności i mieć dostęp do informacji, które umożliwią założenie własnej firmy. Te osoby muszą też zrozumieć, że w dzisiejszych czasach trzeba się cały czas uczyć, dlatego duży nacisk w projekcie stawiamy na kształcenie ustawiczne – uważa Jarosław Tarasiński.*

W projekcie weźmie udział około 1000 beneficjentek. Każda z nich zostanie potraktowana bardzo indywidualnie. Kobiety będą otoczone opieką psychologa i wizażysty, wezmą udział w warsztatach i seminariach podnoszących ich kwalifikacje i umiejętności, między innymi z zakresu obsługi komputera i urządzeń biurowych, znajomości języków obcych, będą także mogły korzystać z klubu fitness, porad trenerów i dietetyków. Na tym nie koniec atrakcji. *Przewidujemy też wyjazdy turystyczne motywujące do podejmowania konkretnych działań przez te kobiety. To wszystko ma wpłynąć na poprawę ich samopoczucia i mam nadzieję, że zmotywuje je do dalszej intensywniej pracy nad sobą, a następnie do znalezienia zatrudnienia lub założenia własnej firmy – mówi Grażyna Czapnik.*

Realizatorzy projektu chcą też zapoznać kobiety z zasadami samozatrudnienia oraz wskazać im możliwości dofinansowania tej formy działalności gospodarczej. Realizacja przedsięwzięcia potrwa do maja 2008 roku.



W POSZUKIWANIU ISTOTY PARTNERSTWA

FUNDACJA ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO JEST PARTNEREM W DWÓCH PROJEKTACH FINANSOWANYCH Z PROGRAMU EQUAL – „PARTNERSTWO DLA RAINMANA, RAINMAN DLA PARTNERSTWA” I „W POSZUKIWANIU POLSKIEGO MODELU EKONOMII SPOŁECZNEJ”

W Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL chodzi przede wszystkim o równy dostęp do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem; takie wyrównywanie szans jest podstawą ideową działalności opartej na solidarności społecznej i pomocniczości. Wydaje się jednak, że nazwa EQUAL oznacza jeszcze jedno: równość. Równość instytucji, które pragną działać na rzecz równości. Równość, w której np. organizacje pozarządowe są równorzędnymi partnerami dla administracji i firm prywatnych, a także równość, w której – w praktyce działania Partnerstw – równie ważne są instytucje bezpośrednio działające na rzecz realizacji celów, jak i te, które zajmują się obsługą techniczną. Instytucje te wspólnie opracowują cele, zastanawiają się nad metodami, poszukują nowatorskich rozwiązań. Tak rozumiana równość instytucji jest jedną z istotnych wartości, ale także stanowi wyzwanie.

JAK WŁĄCZYLIŚMY SIĘ W EQUAL

Współpraca pomiędzy organizacjami pozarządowymi, choć dość rzadko systematyczna, jest czymś codziennym. Jedną z takich wspólnych inicjatyw w sposób znaczący wpłynęła na udział Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w projekcie EQUAL. Mniej więcej dwa lata temu mieliśmy do wysłania sporą liczbę książek i szukaliśmy firmy, która zajęłaby się pakowaniem, frankowaniem oraz wysyłką. Powstał pomysł, aby w ramach swoich zajęć zrobili to dorośli z autyzmem (pozostający pod opieką Fundacji Synapsis). Od tego momentu sprawy potoczyły się już bardzo szybko: przewóz materiałów, specjalny nadruk informujący o pomocy autystów przy wysyłce – sprawa była zakończona. A my – poza tym, że otrzymaliśmy dobrze wykonaną usługę – nauczyliśmy się wiele. Po pierwsze tego, że osoby z autyzmem, o ile stworzy się im odpowiednie warunki, mogą być dobrymi pracownikami. Po drugie, że praca ta sprawiła im ogromną radość, której nie odczuliby zapewne pracownicy firmy komercyjnej. Po trzecie, że niektórzy odbiorcy naszych wydawnictw wyrazili podziękowanie osobom z autyzmem za ich trud, co oznaczało, że problemy pracy ludzi niepełnosprawnych są bliskie wielu osobom działającym w sektorze pozarządowym, choć niekoniecznie w organizacjach samopomocy czy pomocy społecznej. Nic więc dziwnego, że w momencie, gdy w Fundacji Synapsis zaczęto myśleć o projekcie stworzenia miejsca pracy dla dorosłych autystów, chętnie przyjęliśmy propozycję współpracy.

KAŻDY COŚ DAJE

Powstało jednak zasadnicze pytanie: co my – jako tzw. organizacja wspierająca infrastrukturę trzeciego sektora (a zatem nie działająca na rzecz rozwiązywania określonych problemów społecznych) – możemy mieć do zrobienia w tak konkretnym przedsięwzięciu, jakim jest stworzenie modelowego przedsiębiorstwa społecznego? Umiemy szkolić, mamy wiedzę na temat możliwości współpracy z administracją i biznesem, mamy doświadczenie w zakresie planowania i prowadzenia procesów, ale jak to się ma do gospodarki społecznej? To była podstawowa wątpliwość. Przekonała nas jednak idea budowania partnerstwa, zgodnie z którą to właśnie proces, wypracowywanie ram współpracy z instytucjami samorządu i sektora prywatnego miały być ważnym elementem Działania 1. Tu bez wątplenia mogliśmy się przydać, a co będzie dalej – zobaczymy. Zobaczyliśmy bardzo szybko. Już w trakcie pierwszych spotkań mieliśmy okazję, aby się przekonać, jak wieloletni projekt, jak wielu wymaga różnorodnych umiejętności i specjalistycznej wiedzy. Poczuliśmy się potrzebni jak każdy z pozostałych partnerów. Dostrzegliśmy, że – ze swoją wiedzą – jesteśmy równie przydatni jak pozostałe instytucje czy firmy, które umieją znaleźć miejsce na rynku, zaproponować strategię promocji, zorganizować swą pracę, znaleźć dobre przykłady z zagranicy, zbadać lokalną społeczność, zainicjować działania integracyjne, a przede wszystkim – potrafią i chcą, mimo całej różnorodności, znaleźć czas na współpracę.

PARTNERSTWO NIE JEST ŁATWĄ SPRAWĄ

Każdy z partnerów ma wiele do dania, ale umiejętność współpracy, wymiany usług, dokładania się do wspólnej sprawy, nie jest rzeczą łatwą. Tym bardziej gdy ma się do czynienia z instytucjami z trzech różnych sektorów. I tu trzeba wyraźnie stwierdzić, że świadomość różnic pomiędzy instytucjami publicznymi, pozarządowymi i komercyjnymi ciągle jeszcze jest oparta na wielu stereotypach i nieporozumieniach. Jak przekonać przedsiębiorców, że zatrudnianie wolontariuszy to sposób na obniżenie kosztów usług, że to nie jest psucie rynku, ale sama istota działań niekomercyjnych? Jak przekonać organizacje, że samo posiadanie racji nie wystarczy, aby domagać się pieniędzy od samorządu? Jak przekonać administrację, że organizacje nie są jedynie po to, aby pomóc samorządowi, ale przede wszystkim po to, aby realizować potrzeby obywateli, nawet jeśli są one „nie po myśli” władzy? Te, wydawałoby się, oczywistości, w sytuacji, gdy w trakcie zajęć dotyczących budowania partnerstwa przekształcają się w konkretne pytania odnoszące się do szczegółowych rozwiązań, zamieniają się w trudne do przewyżyczenia różnice w postrzeganiu świata. Konieczne kompromisy pozwalają poznać się nawzajem,



zrozumieć motywacje, określić ograniczenia. Partnerstwo to umiejętność porozumienia – „dogadania się”.

PRACA NAD PROJEKTEM

Idea partnerstwa jest powszechnie znana, natomiast porozumienia, które nazywa się Partnerstwami na rzecz Rozwoju są czymś szczególnym. Są to często porozumienia podmiotów z trzech sektorów (czyli publiczno-społeczno-prywatne), które mają jasno określony cel oraz sprecyzowane zasady podejmowania decyzji, w których organizacja wiodąca jest typowym „pierwszym wśród równych”. Zgodnie z założeniami programowymi Działanie 1 w Programie EQUAL miało się ograniczać do tworzenia takiego Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Czasem aż złość brała, że nie można jeszcze zacząć działać, że pomysły muszą czekać na Działanie 2. Szybko okazało się jednak, że tworzenie Partnerstwa nie było zadaniem czysto teoretycznym. Pracuje się „na sucho”, ale nad dopracowywaniem wniosku. Planowanie jest tu szczególnie ważne, bo trzeba skoordynować ze sobą nie tylko działania instytucji, ale przede wszystkim ludzi, którzy w imieniu poszczególnych partnerów będą wykonywać konkretne zadania. A planować trzeba nie na zasadzie „w zeszłym roku zrobiliśmy to tak, więc zapewne teraz będzie podobnie”. Tu prawie wszystko jest eksperymentem. Wiele elementów układanki jest trudnych do przewidzenia, trzeba przewidywać ryzyko i ograniczyć je do minimum. A przecież w jednym wniosku należy zawrzeć doświadczenia wszystkich partnerów, ich wizję tego, co będzie się dziać oraz jaki będzie ostateczny rezultat poszczególnych przedsięwzięć, a co za tym idzie – rezultat całościowy. Dlatego kiedy teraz patrzę na prace wykonane w trakcie Działania 1, nie wydają mi się już stratą czasu. Okazało się, że pracowaliśmy nad stworzeniem auten-

tycznych zasad partnerstwa, a nie tylko nad powołaniem Partnerstwa określonego w wymaganiach programowych. Okazało się także, iż – teoretycznie pod formalnym przymusem – zyskaliśmy niezwykle istotne dla nas przeświadczenie, że każdy z partnerów jest równie ważny, ponieważ jego udział warunkuje powodzenie całego przedsięwzięcia.

DRUGIE PARTNERSTWO, DRUGIE WYZWANIE

Byliśmy w trakcie pracy nad projektem „Partnerstwo dla Rainmana”, gdy otrzymaliśmy propozycję włączenia się w działanie drugiego Partnerstwa. Dotychczasowe doświadczenie łączyło się ze świadomością, jak trudne jest to zadanie. Na decyzji o podjęciu tego dodatkowego wyzwania zaważył fakt, że oba projekty – choć krańcowo różne (pierwszy polega na próbie przetestowania konkretnych przedsięwzięć jako rozwiązania modelowego, celem drugiego zaś jest stworzenie ogólnego modelu polskiej gospodarki społecznej) – wspinały się uzupełniały. Konkretne działania i refleksja teoretyczna, badanie porównawcze i poznanie tajników pracy u podstaw – to przeważało. Zgodziliśmy się aktywnie włączyć w pracę drugiego Partnerstwa. Zakończenie Działania 1 w istocie oznaczało rozpoczęcie konkretnych przedsięwzięć, zapisanych w złożonych wnioskach. To już współdziałanie w praktyce, w zderzeniu z rzeczywistością. Tu każdy odpowiada za swój obszar, ale też działa ze świadomością odpowiedzialności za cały projekt, odpowiedzialności za to, by gdzieś, pomiędzy zadaniami wykonywanymi przez poszczególnych partnerów, nie pojawiła się luka, ziemia niczyja. Dla wykształcenia tej świadomości potrzebne było Działanie 1 i powstawanie partnerstwa – tego zwykłego, pisanego małą literą.

PIOTR FRĄCZAK

OSTRZEGAM PRZED BRAKIEM REALIZMU

Rozmowa z Louise Starks,
ewaluatorem projektów EQUAL w Wielkiej Brytanii

MA PANI DOŚWIADCZENIA WYNIESIONE Z PIERWSZEJ BRYTYJSKIEJ EDYCJI INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL. JAKICH RAD UDZIELIŁABY PANI POLSKIM PARTNERSTWOM?

Mogę się wypowiedzieć z punktu widzenia ewaluatora zewnętrznego. Otóż uważam, że procesem ewaluacji trzeba koniecznie kierować w taki sposób, aby efektywnie odpowiadała ona temu, czego projekt dotyczy. Być może jest to oczywiste, ale podam przykład.

W przedsięwzięciu, w ramach którego współpracujemy z Kongresem Związków Zawodowych w Wielkiej Brytanii, stworzyliśmy zasady, według których analizujemy uczestnictwo oraz postępy osób biorących udział w szkoleniach i pracodawców, a także przedstawicieli związków zawodowych z kilku sektorów gospodarki. I okazało się, że w każdym z sektorów objętych programem pilotażowym poziomy uczestniczenia, osiąganych postępów i skuteczności działań były inne. W związku z tym zaczęliśmy uważnie przyglądać się temu, co się nie sprawdza. Dlatego najlepszym rozwiązaniem jest prowadzenie na bieżąco dialogu, a także dokonywanie – we współpracy z innymi osobami realizującymi projekt – ciągłego przeglądu działań.

W NOMENKLATURZE PROJEKTÓW ICH REZULTATY DZIELI SIĘ NA „TWARDE” I „MIĘKKIE”. CZYM SIĘ RÓŻNIĄ I KTÓRE SĄ WAŻNIEJSZE?

Rezultaty „twarde” i „miękkie” są równie ważne. Najpierw powiem o tych pierwszych. Jeżeli np. mamy do czynienia z projektem, którego celem było ograniczenie bezrobocia, to po jego zakończeniu musimy mieć dowód, że stopa bezrobocia w danym sektorze rzeczywiście spadła. Jeżeli naszym celem jest szkolenie osób w miejscu pracy, to musimy mieć pewność, że liczba uczestników szkoleń wzrosła.

Monitorowanie rezultatów „twardych” w czasie realizacji projektów, chociażby w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, jest jednak bardzo trudne, ponieważ przedsięwzięcia te mają ograniczony czas trwania. Na przykład w projekcie prowadzonym we współpracy z brytyjską służbą więziennictwa naszym celem jest zmniejszenie liczby osób, które wracają na drogę przestępczości. Takie wskaźniki zazwyczaj spadają w dłuższym czasie. Zdarza się również, że trudno



jest zdobyć informacje na temat tzw. wartości początkowych, czyli sytuacji na starcie naszego przedsięwzięcia, co później pozwoliłoby zmierzyć osiągnięte rezultaty „twarde”. Dlatego bardzo ważne są rezultaty „miękkie”, które często badamy na próbie beneficjentów projektu. Na przykład w przypadku przedsięwzięć mających na celu zmniejszenie stopy bezrobocia analizujemy, czy osoby, które uczestniczyły w projekcie są lepiej zmotywowane do poszukiwania pracy i uważają, że łatwiej będzie im ją znaleźć.

Jeśli zaś chodzi o projekty polegające na szkoleniu, także na próbie ich uczestników możemy analizować, czy brali udział w prowadzonych przez wiele lat działaniach edukacyjnych i szkoleniowych oraz jaki to miało na nich wpływ. W przypadku rezultatów „miękkich” najważniejsze jest zdefiniowanie klucza, według którego będziemy mierzyli stopień osiągniętego sukcesu. Jeżeli np. mamy projekt koncentrujący się na działaniach edukacyjno-szkoleniowych, to trzeba stworzyć taki zestaw wskaźników, który pozwoli nam stwierdzić, co dla uczestników projektu oznaczało wzięcie w nim udziału.

W POLSCE EQUAL TO PROGRAM NOWY. PRZED CZYM OSTRZEGAŁABY PANI POLAKÓW, KTÓRZY BIORĄ W NIM UDZIAŁ?

Przede wszystkim ostrzegam przed nierealistycznym podejściem do tego, co można osiągnąć w ramach projektu. Jeżeli jego celem jest ograniczenie bezrobocia, to trzeba się zastanowić, do jakiego stopnia jest to możliwe. Z drugiej strony warto przypomnieć, jakie wyzwanie stoi przed uczestnikami Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Partnerstwa, które tworzymy nazywają się Partnerstwami na rzecz Rozwoju. Oznacza to wspólne działanie bardzo różnych organizacji, często mających odmienne podejście do konkretnych problemów. Trzeba więc dążyć do wypracowania wspólnej postawy wobec zagadnień, które są przedmiotem naszego zainteresowania, blisko ze sobą współpracować i darzyć się wzajemnym szacunkiem. Ważne jest także to, by taka współpraca rozwijała się również poza ramami projektów EQUAL.

Wydarzenia

POŁĄCZENI IDEĄ

Rozmowa z Bartoszem Gruczą (Szkola Główna Handlowa w Warszawie),
moderatorem szkoleń dla Partnerstw na rzecz Rozwoju

WEDŁUG JAKIEJ METODYKI SĄ PROWADZONE SZKOLENIA WARSZTATOWE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU?

Jest to metodyka „zarządzania cyklem projektu” wraz z matrycą logiczną, rekomendowana przez Komisję Europejską. Metodyka przeznaczona jest specjalnie dla tych projektów, w których wsparcie finansowe Unii Europejskiej jest stosunkowo wysokie, natomiast problemem jest właściwe zdefiniowanie przedsięwzięcia przez jego realizatorów. Rola sponsora jest przeznaczenie środków na najlepsze projekty i uzyskanie wymiernych rezultatów, dlatego ciężar pracy w tej metodyce położony jest w pierwszej kolejności na przygotowanie spójnej koncepcji projektu, a następnie – na stworzenie jego przejrzystej struktury, aż po właściwe zaplanowanie. Chodzi o przebieg projektu w czasie, optymalne wykorzystanie zasobów niezbędnych do wykonania założonych zadań oraz środków finansowych, które będą wydatkowane w trakcie realizacji projektu.

UCZESTNICY SZKOLENIA SĄ DOPIERO W TRAKCIE TZW. DZIAŁANIA 1. O CO WIĘC NAJCZĘŚCIEJ PYTAJĄ I JAKIE MAJĄ PROBLEMY?

Napotykać kilka grup trudności. Daje się zauważyć, że nie wszystkim koordynatorom w pełni udało się skompletować Partnerstwo krajowe oraz ponadnarodowe. Jest jednak na to jeszcze trochę czasu i liczymy, że wszyscy zdążą podpisać umowy o Partnerstwie. Uczestnicy szkoleń pytają, jak dobrze zaplanować projekt, by w perspektywie kilku lat osiągnąć zamierzone cele. Mają często problem ze zdefiniowaniem celów, określeniem różnych ich kategorii oraz produktów zamykających poszczególne fazy projektu. Zastanawiają się nad widocznym efektem przedsięwzięć w momencie ich zamykania, a wreszcie nad tym, czy projekty będą długotrwale oddziaływać w kilkuletnim horyzoncie czasowym, bo takie jest przecież założenie Programu EQUAL. Jednym z problemów jest też brak nawyku pracy zorganizowanej. Często w Partnerstwa łączą się instytucje o odmiennej kulturze organizacyjnej, pochodzące z różnych sektorów i regionów geograficznych. Dlatego trudno jest im wypracować wspólne metody działania.

JAKIE SĄ PANA PIERWSZE WRAŻENIA NA TEMAT PROGRAMU EQUAL W PRAKTYCE?

Jest to program eksperymentalny, dlatego z definicji przedsięwzięcia Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL obarczone są nieco większym

ryzykiem niż inne projekty. Ewenementem, jeśli chodzi o wsparcie z funduszy strukturalnych, jest to, że projektodawcą mógł być w zasadzie każdy: organizacje pozarządowe, samorządy, instytucje komercyjne – słowem wszyscy, którym problem nierówności na rynku pracy jest bliski i którzy chcą stworzyć jego modelowe rozwiązania.

Większość partnerów – to trzeba stwierdzić zdecydowanie – jest bardzo dobrze przygotowana. Bardzo miło mi jest pracować z Partnerstwami, ponieważ widzę, jak wiele spośród nich to grupy niezwykle aktywne, bardzo zaangażowane w pracę, a nawet ideowo poświęcone projektowi i beneficjentom, których projekt dotyczy. To wspaniałe uczucie współpracować z ludźmi, których połączyła idea, a nie tylko skupienie na korzyściach doczesnych. Właściwie wszystkie Partnerstwa łączy chęć niesienia pomocy ludziom. Uważam, że na tym etapie jest to duży sukces Programu EQUAL. Oczywiście, pozostaje pytanie, jak będzie przebiegać wdrażanie projektów.

SĄ DEBIUTANCI, JEŚLI CHODZI O PROGRAMY EUROPEJSKIE?

Jest duży odsetek tych, którzy po raz pierwszy mają możliwość zrealizowania swoich marzeń wykorzystując środki pomocowe Unii Europejskiej. Ponad połowa instytucji wdrażała już projekty i ma w tym względzie spore doświadczenie.

CZY UDZIAŁ W TAKIM SZKOLENIU JEST, PANA ZDANIEM, KONIECZNY, ABY PORADZIĆ SOBIE W PRZYSZŁOŚCI Z REALIZACJĄ PROJEKTU?

Wydaje mi się, że zasadniczym problemem w naszym kraju jest stosunkowo niska wiedza na temat zarządzania projektami. Wyzwanie, które stoi przed Partnerstwami, jest bardzo ambitne. Z ankiet potrzeb szkoleniowych, które wypełniły instytucje realizujące projekty w Programie EQUAL wynika, że koniecznych obszarów wsparcia w zarządzaniu projektami jest bardzo wiele. Partnerstwom potrzebny jest olbrzymi zastrzyk wiedzy w bardzo krótkim czasie. Pytanie tylko, czy jest to możliwe do osiągnięcia?

Plan wsparcia, opracowany wspólnie z Instytucją Zarządzającą i Krajową Strukturą Wsparcia, zakłada udzielanie partnerom pomocy dostosowanej do „fazy życia” projektu, w której Partnerstwa będą się znajdowały. Mam nadzieję, że tak właśnie się stanie.



WSPARCIE MERYTORYCZNE DLA PARTNERSTW — AMBITNE WYZWANIE



W dniach 11-12 kwietnia 2005 r. w Rzymie odbyło się spotkanie grupy utworzonej przez Komisję Europejską (Capacity Building Group), zrzeszającej przedstawicieli instytucji wdrażających IW EQUAL z poszczególnych krajów członkowskich, odpowiedzialnych za programy wsparcia merytorycznego dla Partnerstw na rzecz Rozwoju w całej Europie. Z dumą możemy stwierdzić, że Polska stworzyła jeden z najlepiej ocenionych i najbardziej rozbudowanych systemów pomocy merytorycznej dla Partnerstw na rzecz Rozwoju spośród wszystkich państw uczestniczących w drugiej rundzie IW EQUAL.

CELEM STWORZONEGO W POLSCE I WCIĄŻ DOSKONALONEGO SYSTEMU WSPARCIA MERYTORYCZNEGO JEST ZAPEWNIENIE POMOCY PARTNERSTWOM NA RZECZ ROZWOJU Z WYKORZYSTANIEM METODYK REKOMENDOWANYCH DLA PROGRAMU EQUAL PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ.

Wsparcie to ma służyć podniesieniu jakości realizowanych przedsięwzięć oraz poprawie skuteczności zarządzania projektami w ramach IW EQUAL z uwzględnieniem wszystkich aspektów zarządzania oraz zagadnień charakterystycznych dla Programu (m.in. problemu mainstreamingu). Chodzi o zapewnienie kompleksowej pomocy poprzez system szkoleń odpowiadający potrzebom partnerów i dostosowany do wymagań charakterystycznych dla poszczególnych faz realizacji Programu, przez które będą przechodzić wszystkie projekty. Drugim komponentem systemu wsparcia jest pomoc konsultacyjna ekspertów, dostępna w formie dogodnej dla partnerów, trzecim – zbiór publikacji przygotowanych i wydanych specjalnie dla IW EQUAL.

Wstępny plan wsparcia merytorycznego został przedstawiony podczas spotkania w Jachrance 25 stycznia 2005 r. Dotychczas udało się osiągnąć wszystkie wyznaczone cele. W marcu, kwietniu i maju 2005 r. zorganizowano serię szkoleń poświęconych definiowaniu i planowaniu projektów zgodnie z metodyką zarządzania cyklem projektów, przygotowujących Partnerstwa do Działania 2. W szkoleniach wzięło udział ponad 600 osób reprezentujących projekty ze wszystkich obszarów tematycznych.

W maju oraz czerwcu 2005 r. zorganizowano szkolenia poświęcone zagadnieniom finansowym projektów oraz problemom autoewaluacji i pomocy publicznej. W tym samym czasie uruchomiono system konsultacji merytorycznych. Eksperci byli dostępni podczas cotygodniowych dyżurów telefonicznych pod specjalnie uruchomionym numerem telefonu, odpowiadali także na pytania zadawane drogą elektroniczną. W maju i czerwcu z różnych form konsultacji skorzystało kilkudziesięciu przedstawicieli.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZEBRANE PODCZAS SZKOLEŃ I DYŻURÓW EKSPERTÓW, A TAKŻE INNE WYJAŚNIENIA, PUBLIKOWANE SĄ NA STRONACH INTERNETOWYCH IW EQUAL.

W ciągu ostatnich kilku miesięcy przygotowano i udostępniono wiele publikacji, zarówno w wersji elektronicznej, na stronach internetowych, jak i drukowanych – przekazanych Partnerstwom. Wśród nich znalazły się obszerne podręczniki wyjaśniające specyfikę programu. Szczególnie godne polecenia są następujące pozycje: *Zarządzanie cyklem projektu. Przewodnik metodyczny dla Partnerstw na rzecz Rozwoju*, *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz Pomoc publiczna udzielana w ramach Programu Operacyjnego – Program IW EQUAL dla Polski 2004-2006*.

System wsparcia merytorycznego będzie funkcjonował przez cały czas trwania IW EQUAL. Zakres szkoleń będzie dostosowany do potrzeb Partnerstw. Do końca 2005 r. planowane są kolejne przedsięwzięcia,

których skala znacznie przekracza zakres pomocy dostępnej w innych programach europejskich.

W drugiej połowie września rozpoczyna się cykl szkoleń (przeznaczonych dla około 500 osób) poświęcony problemom kierowania zespołem projektowym. Szkolenia będą prowadzone z udziałem ekspertów polskich i zagranicznych – z Finlandii i Wielkiej Brytanii. W ramach bloku kierowania zespołem projektowym od strony praktycznej zostaną omówione problemy współpracy ponadnarodowej, zasady *empowerment* i rozwoju Partnerstw oraz zestaw zagadnień charakterystycznych dla pracy zespołowej, obejmujący określanie ról i podział zadań w zespole, proces podejmowania decyzji, ocenę funkcjonowania zespołu, konflikty, negocjacje, różnice kulturowe – jednym słowem sprawy towarzyszące funkcjonowaniu zespołu projektowego, jakim niewątpliwie jest Partnerstwo na rzecz Rozwoju. W listopadzie odbędą się szkolenia dotyczące zagadnień finansowych oraz zamówień publicznych.

W 2006 roku rozpoczną się kolejne serie warsztatów, tym razem poświęconych zagadnieniom kontroli przebiegu projektu.

Celem szkolenia dotyczącego kontroli przebiegu projektu będzie wykształcenie umiejętności tworzenia i stosowania skutecznych narzędzi monitorowania oraz oceny projektu w jego głównych aspektach – funkcjonalnym i instytucjonalnym – z uwzględnieniem takich pojęć jak: samodzielna ewaluacja rezultatów projektu, audytowanie projektu, kamienie milowe, kontrola przebiegu projektu w czasie, kontrola wykorzystania zasobów w projekcie, kontrola finansowej strony projektu, tworzenie systemów raportowania. Szkoleniami zostanie objętych kilkaset osób zgłoszonych przez partnerów realizujących projekty w ramach IW EQUAL.

NA ROK 2006 PLANOWANE SĄ TAKŻE SZKOLENIA DOTYCZĄCE UPOWSZECHNIANIA REZULTATÓW PROJEKTÓW, REALIZACJI DZIAŁAŃ INFORMACYJNYCH I PROMOCYJNYCH ORAZ MAINSTREAMINGU, A TAKŻE SZKOLENIA KONCENTRUJĄCE SIĘ NA ZAGADNIENIACH RÓWNOŚCI PŁCI (TZW. GENDER MAINSTRAMING).

Równolegle ze szkoleniami będzie funkcjonował system pomocy ekspertów. Publikowane będą również kolejne materiały szkoleniowe. Szczegółowe informacje na temat harmonogramu planowanych szkoleń ukażą się na stronach internetowych IW EQUAL oraz będą umieszczane w zaproszeniach kierowanych do Partnerstw na rzecz Rozwoju.

BARTOSZ GRUZA

PRZEPROWADZONE SZKOLENIA (MARZEC-CZERWIEC 2005)

1. CYKL SZKOLENIOWY WSPIERAJĄCY TWORZENIE PARTNERSTW ORAZ PRZYGOTOWUJĄCY DO SKŁADANIA WNIOSKÓW O FINANSOWANIE DZIAŁAŃ 2 I 3, OPARTY NA WYKORZYSTANIU METODYKI ZARZĄDZANIA CYKLEM PROJEKTU – OSIEM TRZYDNIOWYCH SZKOLEŃ (OD 7 MARCA DO 11 MAJA 2005 R.)
2. SZKOLENIE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU NA TEMAT AUTOEWALUACJI W PRR (16 MAJA 2005 R.).
3. SZKOLENIE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU NA TEMAT STOSOWANIA VAT I INNYCH ZAGADNIEŃ FINANSOWYCH ISTOTNYCH DLA FUNKCJONOWANIA PRR (17 MAJA 2005 R.).
4. SZKOLENIE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU NA TEMAT ZAGADNIEŃ POMOCY PUBLICZNEJ W REALIZACJI IW EQUAL (21 CZERWCA 2005 R.)

PLANOWANE SZKOLENIA (WRZESIEŃ-GRUDZIEŃ 2005)

1. CYKL SZKOLEŃ DOTYCZĄCY KIEROWANIA ZESPOŁEM PROJEKTOWYM, 21 WRZEŚNIA – 16 LISTOPADA 2005 R.
2. SZKOLENIE Z ZAKRESU ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH, LISTOPAD 2005 R.
3. SZKOLENIA DOTYCZĄCE KWALIFIKOWALNOŚCI KOSZTÓW ORAZ ROZLICZANIA WNIOSKÓW O PŁATNOŚĆ, 21 LISTOPADA – 14 GRUDNIA 2005 R.

PUBLIKACJE

1. INFORMATOR DLA WNIOSKODAWCÓW IW EQUAL
2. PRZYKŁADY „OBIECUJĄCYCH PRAKTYK” IW EQUAL
3. 107 PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU W POLSCE / 107 DEVELOPMENT PARTNERSHIPS IN POLAND – KOMPENDIUM PROJEKTÓW.
4. PRZEWODNIK WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ 2004-2008
5. PRZEWODNIK TWORZENIA PARTNERSTW W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL
6. ZARZĄDZANIE CYKLEM PROJEKTU. PRZEWODNIK METODYCZNY DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU IW EQUAL
7. PODRĘCZNIK ADMINISTRACYJNO-FINANSOWY DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU IW EQUAL
8. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – PRZEWODNIK IW EQUAL
9. POMOC PUBLICZNA UDZIELANA W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO – PROGRAM IW EQUAL DLA POLSKI 2004-2006
10. PRZEWODNIK DO AUTOEWALUACJI PROJEKTÓW REALIZOWANYCH W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL

MATERIAŁY INFORMACYJNE

1. ULOTKA INFORMACYJNA IW EQUAL (W WERSJI POLSKIEJ I ANGIELSKIEJ)
2. PLAKAT / ULOTKA „107 DEVELOPMENT PARTNERSHIPS IN POLAND”
3. PLAKAT IW EQUAL W WERSJI POLSKIEJ
4. CD „107 DEVELOPMENT PARTNERSHIPS IN POLAND”
5. KOMPENDIUM – 107 PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU

PIERWSZE PODPISANE UMOWY

List otwarty Instytucji Zarządzającej EQUAL do Partnerstw na rzecz Rozwoju

SZANOWNI PAŃSTWO,

Pragniemy Państwa poinformować, że wszystkie 107 Partnerstw wyłonionych do PIW EQUAL przygotowało i przesłało Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju oraz Wnioski o dofinansowanie Działania 2. Dotychczasowy 100-procentowy wskaźnik realizacji Programu świadczy o Państwa wielkim zaangażowaniu oraz wskazuje, że pomimo trudności wynikających z nowatorskiego charakteru Programu, potrafimy skorzystać z szansy, jaką jest EQUAL.

Z największą przyjemnością pragniemy poinformować, że w dniu dzisiejszym zostały podpisane dwie pierwsze Umowy o dofinansowanie Działania 2 dla projektów realizowanych w Temacie D: „Partnerstwo dla Rainmana – Rainman dla Partnerstwa” (D0461d2) oraz „Cyberreka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce” (D0190d2). Sześć następnych Partnerstw na rzecz Rozwoju jest bliskich sfinalizowania swoich prac, o czym będziemy Państwa informować na bieżąco.

W przypadku pozostałych Partnerstw, w Krajowej Strukturze Wsparcia przeczytano wszystkie Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju i Wnioski o dofinansowanie Działania 2 oraz do większości z nich wysłano pisma z uwagami. Obecnie odbywają się spotkania z przedstawicielami Partnerstw, które mają na celu wyjaśnienie zgłoszonych uwag i pomoc w przygotowaniu ostatecznych, możliwych do zatwierdzenia wersji dokumentów. Aby zapewnić większą efektywność pracy i skrócenie procesu zatwierdzania dokumentów, w trakcie tych spotkań omawiane są również budżety do Działania 2.

Musimy jednak podkreślić, że czas zatwierdzania dokumentów poszczególnych Partnerstw uzależniony jest od jakości zgłoszonych przez nie Umów o Partnerstwie na rzecz Rozwoju.

Na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów stwierdziliśmy, że występuje kilka kluczowych problemów, na które pragniemy zwrócić Państwa uwagę:

- ★ „Diagnoza i ocena specyficznych problemów związanych z dyskryminacją i nierównościami na rynku pracy, których dotyczą działania Partnerstwa” (Załącznik 1 do Umowy)

W wielu wypadkach analiza i diagnoza problemu dyskryminacji czy też nierówności na rynku pracy nie została rozwinięta ani pogłębiona. Bardzo często jest ona kopią analizy problemu z Wniosku o dofinansowanie Działania 1 i w tej formie jest nie do przyjęcia na etapie Działania 2. Konsekwencjami braku pogłębionej analizy problemu są niewłaściwy dobór grupy beneficjentów, zbyt ogólnikowy opis działań/zadań oraz niemożliwość określenia rezultatów i przedmiotu mainstreamingu. W skrajnych przypadkach niemożliwa jest ocena przydatności danego projektu dla procesu rozwiązywania problemu dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

- ★ Niewłaściwie dobrana grupa beneficjentów, czasami wręcz niekwalifikowana – problem dotyczy głównie Partnerstw działających w ramach Tematu F

Zgodnie z dokumentami programowymi działania w ramach tego tematu dotyczą osób pracujących, doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Temat ten zakłada nawiązanie współpracy z pracodawcami, a nie tylko z pracownikami. Realizacja projektów w oderwaniu od miejsc pracy jest po prostu niemożliwa. Jednak w niektórych projektach bezrobotni występują jako beneficjenci ostateczni i nie ma nawiązanej współpracy z pracodawcami (ani w zakresie zdiagnozowania problemów i poznania zapotrzebowania na pewne rozwiązania, ani też w zakresie włączenia pracodawców do realizacji projektu).

- ★ Nieuwzględnienie w koncepcji projektu naczelnych zasad EQUAL: partnerstwa, *empowerment* (angażowania beneficjentów ostatecznych w proces podejmowania decyzji i realizację zadań), upowszechniania i mainstreamingu, a także równości płci, która pozostaje jedynie w sferze deklaracji.

Działanie 1 służyło dopracowaniu i rozwinięciu założeń projektów oraz wypracowaniu wspólnej, spójnej strategii działania. Musimy jednak stwierdzić, że kilka Partnerstw, mimo swojego potencjału merytorycznego i organizacyjnego, przesłało projekty, które nie spełniają kryteriów Programu EQUAL, i tym samym Partnerstwa te są zagrożone niezakwalifikowaniem do Działania 2.

Pragniemy uczulić Państwa na konieczność bardzo wnikliwego zapoznania się z uwagami zgłoszonymi przez Krajową Strukturę Wsparcia i wyłożonej pracy nad ich wprowadzeniem, po to aby zapewnić wysoką jakość dokumentów, odnoszącą się do kwalifikowalnych celów, działań i grup beneficjentów.

ABY ZAPEWNIĆ PAŃSTWU MOŻLIWIE NAJLEPSZĄ POMOC W TYM ZADANIU, WPROWADZILIŚMY KILKA USPRAWNIENÍ:

- ★ przeprowadzone zostaną spotkania konsultacyjne, w których trakcie będą wyjaśniane zgłoszone uwagi i Państwa wątpliwości, a także omawiane budżety do Działania 2;
- ★ wszelkie uwagi mogą być na bieżąco konsultowane z pracownikami KSW;
- ★ poprawiony dokument może być skonsultowany z opiekunem, zanim trafi do podpisu partnerów.

Działania te mają doprowadzić do przygotowania ostatecznej wersji dokumentów, która po podpisaniu przez wszystkich partnerów, zostanie przekazana KSW i IZ do zatwierdzenia.

Będzie to jednak ostateczna i wiążąca wersja dokumentów, co oznacza, że w przypadku błędów lub niespełnienia wymaganych kryteriów Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju zostaną odrzucone.

Przyjęliśmy zasadę jednorazowego obiegu dokumentów. Oznacza to, że nie przewiduje się wielokrotnego odsyłania Umowy do poprawienia przez Partnerstwo. Po otrzymaniu uwag od KSW i skorzystaniu z wszelkich form pomocy dokument złożony powtórnie musi być już w wersji ostatecznej i podpisanej przez partnerów.

Gorąco zachęcamy do możliwie najlepszego wykorzystania obecnego czasu i oferowanych narzędzi. Deklarujemy swoją pomoc i zaangażowanie, aby pomóc Państwu w pracy nad projektami. W interesie nas wszystkich leży, aby do realizacji Działania 2 przystąpiło jak najwięcej Partnerstw na rzecz Rozwoju.

Życzymy Państwu sukcesu w realizacji tego zadania.

PIOTR STRONKOWSKI
P.O. ZASTĘPCY DYREKTORA





FORA DYSKUSYJNE NOWE MEDIUM WYMIANY DOŚWIADCZEŃ



MINĄŁ JUŻ ROK, ODKĄD PRZYGOTOWYWALIŚCIE PAŃSTWO WNIOSKI DO DZIAŁANIA I W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL. KAŻDY DZIEŃ DZIAŁALNOŚCI PRR PRZYNOSI NOWE DOŚWIADCZENIA, ALE I NOWE PYTANIA. CORAZ SILNIEJSZE JEST DĄŻENIE DO WYMIANY DOŚWIADCZEŃ MIĘDZY OSOBAMI ZAANGAŻOWANYMI W REALIZACJĘ IW EQUAL W POLSCE. ABY TO UŁATWIĆ KRAJOWA STRUKTURA WSPARCIA PRZYGOTOWAŁA PROJEKT FORÓW DYSKUSYJNYCH.

Składa się on z dwóch elementów. Pierwszym są fora internetowe dostępne na stronie internetowej www.equal.org.pl. Jest ono podzielone na kilka działów.

Swoją część znajdą tam dyskusje merytoryczne związane z realizacją projektów w ramach poszczególnych tematów. Oddzielny dział został poświęcony wymianie praktycznych doświadczeń w zakresie realizacji działań. Można tam odnaleźć podtematy związane z zarządzaniem projektem, sprawami finansowymi i prawnymi, zagadnieniami promocji i public relations. Nie zabrakło także miejsca dla Partnerstw – specjalny dział udostępniony zostanie wszystkim tym, którzy będą chcieli pochwalić się swoimi osiągnięciami lub zaprosić na organizowane przez siebie spotkania czy imprezy. Aby korzystać z forum konieczne będzie zalogowanie się przy użyciu nazwy użytkownika oraz hasła nadanego przez moderatora forum na wniosek przesłany e-mailem.

Drugą częścią projektu forów dyskusyjnych są spotkania. Chcemy na nie zapraszać przedstawicieli wybranych Partnerstw, aby w wąskim gronie prowadzić rozmowę na najważniejsze dla Partnerstw tematy. W dyskusjach tych uczestniczyć będą także przedstawiciele Krajowej Struktury Wsparcia, Instytucji Zarządzającej oraz eksperci. Tematykę spotkań będziemy wybierać na podstawie informacji przekazywanych przez Partnerstwa w ankietach oraz najbardziej ożywionych dyskusji na forum internetowym.

Mimo że spotkania będą się odbywały w wąskim gronie, to przedstawiciele wszystkich Partnerstw będą mieli możliwość pośredniego w nich uczestniczenia. Przed każdym spotkaniem będziemy się zwracać do wszystkich Państwa z prośbą o nadsyłanie pytań związanych z tematem forum. Pytania te zostaną zadane podczas spotkania a odpowiedzi na nie, wraz ze sprawozdaniem z przebiegu forum, zostaną umieszczone na stronie internetowej. Dzięki temu, nawet w sytuacji, kiedy nie będą Państwo osobiście brali udziału w dyskusji, zadane pytania nie pozostaną bez odpowiedzi. Chcemy możliwie jak najlepiej odpowiadać na Państwa potrzeby zakresie tematyki spotkań i dlatego bardzo prosimy o wypełnienie ankiety dostępnej na stronie internetowej oraz przesłanie jej pod wskazany adres.

Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas projekt spełni Państwa oczekiwania oraz stanie się łatwym w użyciu i przyjaznym sposobem wymiany doświadczeń. Oczywiście, bardzo liczymy na opinie Partnerstw – czekamy na wszelkie Państwa uwagi pod adresem forum_equal@cofund.org.pl

MARTA CYDEJKO

„ZOBACZYĆ” SAMEGO SIEBIE

LUDZIE NIEWIDOMI ŻYJĄ W OBCEJ DLA SIEBIE RZECZYWISTOŚCI, SKONSTRUOWANEJ PRZEZ WIDZĄCYCH I DLA WIDZĄCYCH. ŻEBY SIĘ DO NIEJ DOSTOSOWAĆ, MUSZĄ PODJĄĆ O WIELE WIĘKSZY WYSIŁEK NIŻ OSOBY WIDZĄCE, PODJĄĆ TRUD, KTÓREGO INNI LUDZIE PODEJMOWAĆ NIE MUSZĄ.

Dlatego tak ważnym elementem projektu realizowanego w ramach IW EQUAL przez Partnerstwo na rzecz Zwiększenia Dostępności Rynku Pracy dla Osób Niewidomych stały się szkolenia interpersonalne, prowadzone przez psychologów mających długoletnie doświadczenie w pracy z osobami z dysfunkcją wzroku. Oprócz zajęć tyfloinformatycznych były one głównym celem pobytu uczestników projektu w Zakopanem. Na dwóch dwutygodniowych turnusach przebywało w sumie 60 osób.

Wspólną cechą wszystkich uczestników było wprowadzenie uszkodzenia wzroku, ale charakterystyka i stopień nasilenia tego uszkodzenia znacznie się różniły.

– Wśród osób całkowicie niewidomych byli i tacy, którzy wzrok utracili dawno: oni już przeżyli szok przejścia na bezwzrokowy system funkcjonowania i wypracowali model adaptacji do zmienionych warunków sensorycznych. Inni, po niedawnej utracie wzroku, ciągle nie mogą się odnaleźć w nowej rzeczywistości. Byli też tacy, u których widzenie zanika teraz – informuje Urszula Zuberek, prowadząca zajęcia.

W szkoleniach brali udział zarówno ludzie dobrze przystosowani, otwarci, chętnie nawiązujący kontakty z innymi, jak i osoby, które od wielu lat nie opuszczały swoich domów, całkowicie przytłoczone ciężarem kalectwa. Długotrwała izolacja w zamkniętym środowisku z pewnością wywarła wpływ na ich kondycję psychiczną, poczucie własnej wartości czy predyspozycje do pracy w zespole.

Zdaniem Bożeny Rozmus, koordynatora projektu, z zajęciami interpersonalnymi wszyscy uczestnicy wiązali nadzieję na odnalezienie własnej drogi; dostrzegali szansę na pełną akceptację samego siebie czy harmonijne współżycie z innymi ludźmi. Zajęcia stały się przez

to niezwykle cennym uzupełnieniem całego projektu, wzmacniającym efektywność i skuteczność pozostałych jego komponentów – stwierdza nasza rozmówczyni.

Każda z czterech 15-osobowych grup uczestniczyła w 30 godzinach zajęć prowadzonych metodą warsztatową, które były uzupełnione rozmowami indywidualnymi oraz diagnozami psychologicznymi. Taka forma zajęć okazała się niezwykle przydatna, nie było tu miejsca na skomplikowane wykłady czy gotowe recepty na życie. Najczęściej organizowano serie ćwiczeń i praktycznych doświadczeń, mające formę gier i zabaw. Prowadziły one do poznania własnego ja; otwarcia się na drugiego człowieka, zrozumienia jego potrzeb i problemów.

– Jak postrzegają mnie inni, kim jestem w ich percepcji, jakie jest moje miejsce w świecie – to podstawowe pytania, na które staraliśmy się odpowiedzieć w ramach naszych szkoleń – informuje Iga Podlawska, koordynator szkoleń interpersonalnych. Były one wyraźnie ukierunkowane na pracę nad poczuciem tożsamości; na odkrycie i odnalezienie w sobie potencjału dobra i piękna; na uruchomienie tych zasobów i ujawnienie ich światu.

Dlatego też podczas zajęć zaduma i refleksja przeplatały się często z radością i gromkim śmiechem. Były to bardzo bogate dni, które na zawsze pozostaną w pamięci. Dni, które zmieniły ludzi niewidomych i ich sposób zachowania. Zaowocowały ukształtowaniem nowych postaw, osiągnięciem innego poziomu emocjonalnego, uświadomieniem sobie, że można inaczej żyć.

– Inaczej niż żyła dotąd Marta – wspomina Urszula Zuberek. Gdy skończyła studia, choroba tak zniszczyła jej wzrok, że normalne życie stało się niemożliwe, nie wychodziła z domu, nie chciała kontaktów z ludźmi. Delikatna i krucha. Na początku – smutna i milcząca. Dziś – uśmiechnięta i otwarta na ludzi – dodaje. Inaczej niż Wiktor, Romek, Ola. Po prostu inaczej.

JAKUB BOGUSZ
KOORDYNATOR DS. EWALUACJI I MONITORINGU
FUNDACJA INSTYTUT ROZWOJU REGIONALNEGO





FUNDUSZ
WSPÓŁPRACY
COOPERATION
FUND

