

equal

BIULETYN

NR 3/4 2006



str. 20
**POWRÓT
PO KRYZYSIE**

str. 30
**SUKCES
PO PIĘĆDZIESIĄTCE**

str. 56
**BOSKIE
PYTANIE**

Spis treści

OD REDAKCJI	3	Nie prowadzić za rękę	24	Bliżej nowoczesności. Rozmowa z Radosławem Szutowiczem	50
WYWIAD Z MINISTREM		Ogrom pracy. Rozmowa z Małgorzatą Dzwierzyńską-Busher	27	Na pograniczu konkurencyjności	52
Mniej restrykcji. Rozmowa z Tomaszem Nowakowskim	4	Szychta w rzemiośle	28	Dotrzeć do liderów. Rozmowa z Ewą Komendą	55
OKIEM EKSPERTA		EQUAL DLA 50+		OPINIE	
Trzeba eksperymentować. Rozmowa z Ireną Wolińską	6	Sukces po pięćdziesiątce	30	Boskie pytanie. Rozmowa z Iloną Goszczyńską	56
W poszukiwaniu modelu, czyli jak nie zatracić różnorodności. Piotr Frączak	8	Nie straszmy partnerów. Rozmowa z Donatą Malińską	32	U PARTNERSTW - AKTUALNOŚCI	
TEMAT NUMERU – POWRÓT NA RYNEK PRACY		Wspólny interes	34	Partnerstwo dla Rain Mana	58
Wycofanie się z rynku pracy to ryzyko. Rozmowa z prof. Ireną E. Kotowską	10	Ludzie są najlepszym kapitałem. Rozmowa z Markiem Dornowskim	37	WYDARZENIA	
Wszystko dla rodziny	12	W SIECI		Przed Działaniem 3	60
Najtrudniejsza jest rekrutacja. Rozmowa z Szymonem Gawryszczakiem	14	Z życia Sieci	38		
Mała firma, wielki powrót	17	EKOLOGIA I KONKURENCYJNOŚĆ			
Skazani na powodzenie. Rozmowa z Tadeuszem Krzyżowskim	18	Chrońmy ludzi	41		
Powrót po kryzysie	20	Ekobiznes z przyszłością. Rozmowa z Dariuszem Ochrymiukiem	42		
Pomoc to nie utopia. Rozmowa ze Stanisławem Dziemianem	22	Ekologiczny biznesplan	44		
		Najtrudniej założyć firmę. Rozmowa z Piotrem Hańderkiem	46		
		Rotacja dobra dla wszystkich	48		



Wydawca: FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”
BIURO KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA KADR, UL. GÓRNOŚLĄSKA 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 BIEGIEJ (AUTOR TEKSTÓW), MAREK MAZIUK, EWA WOSIK
KONSULTACJA: PIOTR STRONKOWSKI

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

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

BIULETYN JEST FINANSOWANY ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL
I ROZPOWSZECZNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 4000 EGZ.



Tegoroczne upalne lato nie było czasem wypoczynku dla 99 Partnerstw biorących udział w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL. Rozpoczęły się szkolenia dla uczestników projektów, trwają prace badawcze, bardzo szeroko rozwinęła się współpraca ponadnarodowa. Określono też rezultaty, jakie Partnerstwa powinny osiągnąć w efekcie swoich działań, co było procesem długotrwałym i – jak wielu z Państwa podkreśla – wcale nie łatwym. Na przełomie czerwca i lipca odwiedziliśmy kolejnych kilkanaście Partnerstw, a o ich dokonaniach informujemy w kolejnym numerze naszego „Biuletynu”.

Rozpoczynamy jednak od rozmowy z Tomaszem Nowakowskim, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Zapytaliśmy m.in. o to, co zastąpi EQUAL w kolejnym okresie programowania, jakie środki unijne będą w Polsce dostępne oraz kto i na jakich zasadach będzie decydował o ich podziale.

Nasz „Biuletyn” jest otwarty na wszystkie opinie na temat projektów EQUAL, nie stronimy również od tych, które są krytyczne. Zachęcamy Państwa do lektury wywiadu z Ireną Wolińską, ekspertem ds. Europejskiego Funduszu Społecznego i rynku pracy. Nasza rozmówczyni przedstawia swoją ocenę realizowanych projektów oraz rezultatów deklarowanych przez Partnerstwa. O wstępną ocenę projektów, których beneficjentami są kobiety poprosiliśmy też prof. Irenę E. Kotowską, kierownika Zakładu Demografii Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej.

W „Biuletynie” tym razem sporo uwagi poświęcamy przedsięwzięciom skupiającym się na tworzeniu mechanizmów ułatwiających powrót na rynek pracy i funkcjonowanie na nim osób, które z różnych powodów musiały bądź muszą go opuścić. Odwiedziliśmy m.in. Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej - Centrum Dolnośląskie we Wrocławiu, realizującą projekt „Rodzic - pracownik - rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”, Partnerstwo „Fenix” z Katowic, a także Partnerstwo „Animator” z Rzeszowa.

Tematyką, do której nawiązuje wielu projektodawców jest zapewnienie stabilniejszej pozycji na rynku pracy osobom z grupy wiekowej 50+, niedocenianym przez pracodawców, a dysponującym sporym i jednocześnie niewykorzystanym potencjałem doświadczenia i wiedzy. Nad tym, jak je wykorzystać, pracują Partnerstwa z Wodzisławia Śląskiego i z Warkalów koło Olsztyna, a my o ich dotychczasowych osiągnięciach piszemy w tym wydaniu „Biuletynu”.

Bardzo istotnym problemem jest też funkcjonowanie na rynku pracy osób po przebytych kryzysach psychicznych. Statystyki dotyczące tego zagadnienia są bardzo niepokojące. Przedstawiamy projekt realizowany na Suwalszczyźnie przez Partnerstwo, które za główny cel postawiło sobie stworzenie mechanizmów umożliwiających wchodzenie i powrót na rynek pracy takich właśnie beneficjentów.

W „Biuletynie” piszemy również o interesujących projektach, które swą tematyką nawiązują m.in. do powiązania rozwoju rynku pracy z rozwojem nowoczesnych i przyjaznych dla środowiska technologii. Przedstawiamy przedsięwzięcia realizowane przez Partnerstwa z Białegostoku, Wrocławia i Olsztyna.

Odwiedziliśmy przygraniczny Zgorzelec. Projekt „Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa” ma na celu poprawę funkcjonowania i zwiększenie konkurencyjności firm działających na tym terenie. Zachęcamy Państwa również do lektury rozmowy z Iloną Goszczyńską, trenerem umiejętności psychospołecznych z Agencji PR Profile, która prowadziła cykl warsztatów z komunikacji społecznej dla Partnerstw realizujących projekty EQUAL. Zapytaliśmy ją m.in. o to, jak rozwiązywać konflikty o przywództwo w grupie oraz o co warto na co dzień pytać samego siebie.

Tradycyjnie już zapraszamy Państwa do odwiedzania naszej strony internetowej. Pod adresem www.equal.org.pl można znaleźć m.in. wiele aktualnych informacji, linki do serwisów internetowych Partnerstw, a także forum dyskusyjne. Czekamy też na opinie na temat naszego „Biuletynu” oraz na informacje od Państwa. Najciekawsze z nich będziemy publikować w kolejnych numerach.

Życzę przyjemnej lektury.
BEATA PUSZCZEWICZ

MNIEJ RESTRYKCJI MNIEJ RESTRYKCJI

*Rozmowa z Tomaszem Nowakowskim,
podsekretarzem stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego*



PANIE MINISTRZE, PODOBNO REGULARNIE UPRAWIA PAN BIEGI MARATOŃSKIE?

Zgadza się.

NA TAK DŁUGICH DYSTANSACH ZDARZA SIĘ ZADYSZKA. CZY JEŚLI CHODZI O WYKORZYSTANIE FUNDUSZY STRUKTURALNYCH ZADYSZKĘ MAMY JUŻ ZA SOBĄ, CZY JESZCZE WSZYSTKO PRZED NAMI?

Zadyszkę można mieć dopiero po przebiegnięciu pierwszych 25 kilometrów, a my tak naprawdę dopiero się rozpędzamy. O rozpoczęciu korzystania z funduszy możemy mówić od połowy 2005 r. Sądzę, że dopiero nadchodzi moment, kiedy zaczniemy nabierać odpowiedniego tempa. Pokazują to zresztą dane za okres od wiosny 2005 r. do wiosny 2006 r. Do końca października 2005 r. wykorzystaliśmy około 4% tych funduszy, przez kolejne pół roku - prawie 13%. Przyspieszenie jest więc widoczne, zwłaszcza w programach regionalnych. Są województwa, które zaczęły bardzo efektywnie wykorzystywać fundusze strukturalne i to powoli staje się regułą. Przewiduję, że szczególnie intensywny będzie przyszły rok i dopiero wówczas być może będziemy mówić o zadyszce.

EQUAL JEST NA PÓŁMETKU. CI, KTÓRZY POZNALI WALORY TEGO PROGRAMU I DOWIEDZIELI SIĘ, JAKIE DAJE ON MOŻLIWOŚCI, BYĆ MOŻE MYŚLĄ JUŻ O PRZYSZŁOŚCI, A PRZECIEŻ WIADOMO, ŻE NA JEGO KONTYNUACJĘ W IDENTYCZNEJ POSTACI NIE MOŻNA LICZYĆ. CO GO ZASTĄPI?

W kolejnym okresie programowania będzie dostępnych znacznie więcej pieniędzy, bo prawie 60 mld euro. Przy czym środki te będą rzeczywiście inaczej wydawane i dzielone na poszczególne cele, które musimy zrealizować. Jeśli chodzi o kontynuację tego typu działań, które są realizowane w ramach EQUALa, to znajdują się one na pewno w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki – nowym, dużym programie o wartości 8 mld euro, finansowanym z funduszy

strukturalnych, oraz w regionalnych programach operacyjnych. Ich ranga znacząco wzrośnie, ponieważ przeznaczamy na nie w kolejnej perspektywie 16 mld euro. Każde województwo będzie też samodzielnie decydowało o tym, na co przeznaczyć fundusze w ramach swojej strategii rozwoju. Mówiąc o sposobie zarządzania tymi pieniędzmi, trzeba też wspomnieć, że w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki chcemy inaczej niż obecnie podzielić fundusze pomiędzy działania na szczeblu centralnym i wojewódzkim. Aż 70% środków, czyli ponad 5,6 mld euro, będzie wydawanych przez województwa.

KTO BĘDZIE DECYDOWAŁ O ICH PRYZNAWANIU?

System będzie podobny do obecnie obowiązującego. Instytucją zarządzającą i pośredniczącą jest Minister Rozwoju Regionalnego, a wdrażają te programy różne instytucje, jak np. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, urzędy pracy. Dołączą do nich zarządy poszczególnych województw.

CZY TE PIENIĄDZE BĘDĄ ŁATWIEJ DOSTĘPNE?

To dosyć względne pojęcie, ale sądzę, że tak. Jesteśmy bogatsi o doświadczenia z poprzednich lat. Wydaje mi się, że ostrożność przed tym, czy w wykorzystywaniu funduszy nie dojdzie do nieprawidłowości była trochę nadmierna. Znacznie prostszy system może równie dobrze zabezpieczać interes publiczny i racjonalne wydatkowanie tych środków. Dotychczasowy system znacznie utrudniał realizację ważnych celów publicznych. Zmuszał on np. organizacje pozarządowe do stosowania ustawy o zamówieniach publicznych. W przypadku małych projektów, w których uczestniczą podmioty zatrudniające 2–3 osoby, nie powinno się stosować tak restrykcyjnych procedur. Dzięki przygotowanej przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego nowelizacji ustawy, która weszła w życie w maju 2006 r., organizacje pozarządowe zostały zwolnione z tego kłopotliwego obowiązku. Wykorzystywanie funduszy będzie teraz z całą pewnością dużo łatwiejsze, prostszy będzie również system



rozliczeń. Staramy się o to, by w kolejnym okresie instytucja certyfikująca była w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, bo to, w naszym przekonaniu, znacznie ułatwi przepływy finansowe i przyspieszy system rozliczeń. Problem, z jakim obecnie borykają się beneficjenci polega na tym, że dostają zaliczki na realizację zadań, a po wykorzystaniu 80% można się starać o kolejne środki, tyle że okres rozliczenia tej pierwszej transzy jest tak długi, że pieniędzy nie wystarcza na przetrwanie do czasu uzyskania kolejnego zastrzyku finansowego. Chcielibyśmy to znacząco przyspieszyć, zwłaszcza w projektach „miękkich”, realizowanych przez podmioty, dla których płynność finansowa jest rzeczywistym problemem.

CZY ZMIENIA SIĘ PRIORYTETY DZIAŁAŃ ORAZ CELE, NA KTÓRE BĘDZIE MOŻNA PRZEZNACZYĆ PIENIĄDZE?

Będą one bardzo podobne: walka z bezrobociem, pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy i powrocie na rynek pracy, walka z wykluczeniem społecznym. To są najważniejsze cele, których realizacja pozwoli na podniesienie wskaźnika zatrudnienia oraz umożliwi rozwiązywanie bardzo konkretnych problemów na lokalnych rynkach pracy.

KIEDY BĘDĄ ROZPISANE PIERWSZE KONKURSY?

Mamy projekt Narodowej Strategii Spójności, a więc dokument, który stwarza ramy do wykorzystywania funduszy. Powstał też Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który, po konsultacjach, powinien zostać w ostatecznej wersji przyjęty przez Radę Ministrów pod koniec września. Wtedy rozpoczną się negocjacje z Komisją Europejską. Trudno przewidzieć, ile mogą one potrwać, ponieważ Komisja obliczyła, że od wszystkich państw członkowskich dostanie kilkaset takich programów. Jest to więc przedsięwzięcie, które zajmie dużo czasu. Myślę, że przyjmowanie wniosków rozpoczniemy w 2007 r.

POWRÓĆMY DO MARATONU. JAK PAN OCENIA TYCH 99 ZAWODNIKÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BIEGU, KTÓRY NAZYWA SIĘ EQUAL?

To jest skomplikowany program, w pierwszym etapie realizacji projektów pojawiło się sporo trudności, ale beneficjenci, choć nie małym kosztem, wyszli z nich obronną ręką. Teraz przed tymi projektami widać ogromną perspektywę. Zostały złożone wnioski o płatność i są one realizowane, a to pozwala optymistycznie patrzeć na to, co się dzieje w tym programie



TRZEBA TRZEBA EKSPERYMENTOWAĆ

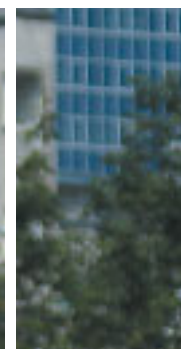
*Rozmowa z Ireną Wolińską,
ekspertem ds. Europejskiego Funduszu Społecznego i rynku pracy*

Jak Pani ocenia pierwsze rezultaty projektów EQUAL?

Przed wszystkim chciałabym, żebyśmy oddzielili rezultaty deklarowane od rezultatów faktycznych. Na spotkaniach Sieci Tematycznych cały czas trwa ocena tego, jak dalece zakładane przez Partnerstwa rezultaty warte są szerokiego upowszechnienia i wdrożenia do powszechnej praktyki. Są one więc pewną obietnicą i oceniamy prawdopodobieństwo jej spełnienia. Program EQUAL jest rozpisany do marca 2008 r. Podkreślić trzeba, że oceniając deklarowane rezultaty, nie odnosimy się do tego, czy konkretne realizowane właśnie projekty przynoszą rezultaty, lecz do tego, czy na ich podstawie ma szansę powstać uniwersalny model, nowa metoda, nowe podejście do rozwiązywania problemów grup docelowych. To jest mój obszar zainteresowań. W ramach realizowanych projektów odbywają się spotkania, uczestnicy są szkoleni, testowane są zaprojektowane podejścia, ale rezultatów w rozumieniu modelu, reguły, nowego pomysłu jeszcze nie ma. One się pojawiają dopiero w przyszłym roku.

Jaką wartość mają w takim razie deklaracje Partnerstw?

Muszę powiedzieć, że jestem trochę rozczarowana. Spodziewałam się, że pojawi się znacznie więcej innowacji i nowych pomysłów do wykorzystania w naszych działaniach praktycznych. To, co się dzieje, jest oczywiście ważne, pozytywne, przyda się, ale nie widzę rewolucji, szansy na skok jakościowy. Przyczyna tkwi moim zdaniem w tym, że wielu projektodawców tak naprawdę nie wie, co dotąd było realizowane. Wydawało im się, że jeżeli pewnych działań nie dostrzegali wokół siebie, to nigdy wcześniej nie były one podejmowane. A jednak były, choć być może nie mówiło się o nich zbyt głośno. Efekt jest taki, że widzę sporo działań, które nie zmieniają jakościowo sytuacji na rynku pracy. Są np. pomysły na tzw. porozumienia. Wiele projektodawców wymyśliło, że stworzy model współpracy



instytucji w powiecie. O ile trudno jest zaprzeczyć, że potrzebna jest współpraca instytucji, o tyle tworzenie kolejnego jej modelu, który polega na tym, że wszystkie możliwe jednostki podpisują porozumienie i od tego czasu rozpoczyna się „nowe życie w powiecie”, jest pewną ułudą, fikcją i zawierzeniem idealistycznym wyobrażeniom o świecie. To, że instytucje nie współpracują nie wynika z faktu, że do tej pory nie wpadły na ten pomysł, tylko że istnieją pewne bariery, które im to uniemożliwiają. Projekty nie pokazują sposobu usuwania tych barier.

Czyli w takich przypadkach zmarnowano czas przeznaczony na Działanie 1?

Nie, nie zmarnowano, choć może nie w pełni wykorzystano na dokładne rozpoznanie problemu. To, że istnieją komplikacje we współpracy np. pomiędzy urzędem pracy a instytucjami pomocy społecznej wynika z wad systemowych, które doprowadziły do stworzenia dwóch osobnych światów. Istnieją bariery instytucjonalne, jak np. *Ustawa o ochronie danych osobowych*, które powodują, że są problemy w racjonalnej współpracy ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy, bo obie instytucje uważają, że nie wolno wzajemnie przekazać danych o osobach potrzebujących pomocy. Część instytucji odczytuje tę ustawę logicznie i przekazuje takie dane, część absolutnie nie. Żadne porozumienie o współpracy nie rozwiąże tego problemu. Ustawa obowiązuje nadal, a żadne z Partnerstw nie zdiagnozowało tej komplikacji. Często natomiast słyszymy, że nasz model pokaże, jak współpracować. Otóż nie pokaże, bo nie dotarto do istoty sprawy. Inny przykład: dlaczego urząd pracy nie współpracuje z organizacją pozarządową? Bo nie ma na to środków i stosownych możliwości prawnych. Podpisanie porozumienia i w tym przypadku nie rozwiąże problemu, ponieważ tych środków nadal nie będzie. Z moich rozmów z projektodawcami wynika, że w momencie, w którym skończą się pieniądze większość porozumień umrze śmiercią naturalną. Na kolejne spotkanie zamiast dyrektora przyjdzie jego zastępca, później naczelnik, a następnie młodszy referent nie mający kompetencji do zajęcia stanowiska w żadnej sprawie. Wreszcie pojawi się problem, kto ma sfinansować kawę na tym

spotkaniu... Projekt zniknie wraz z pieniędzmi, siłą napędową i zapalem projektodawców. Czy pozostanie po nim model, który ktoś będzie realizował? Obawiam się, że nie.

To czarna wizja...

Chciałabym nie mieć racji. Chciałabym móc za rok powiedzieć, że bardzo się pomyliłam. Obawiam się jednak, że projektodawcy podeszli do całej sprawy trochę zbyt idealistycznie. To, co mówię nie oznacza, że nie dostrzegam pozytywnych działań. Spośród rezultatów, z którymi się zapoznałam bardzo ciekawy był dla mnie model działania na rzecz osób po 50. roku życia, które z różnych powodów niezbyt pasują do dzisiejszego rynku pracy. Takim projektom można w zasadzie tylko przyklasnąć, niezależnie od tego, jak wąska może być grupa odbiorców pewnego modelu, który zostanie wypracowany. Mamy problem z utrzymaniem aktywności zawodowej osób w wieku starszym, mało tego, nie zwracamy na ten problem uwagi. Jest kilka projektów kierowanych do tej grupy beneficjentów. Jeżeli ich realizatorom uda się porozumieć i połączyć swoje wysiłki na etapie upowszechniania rezultatów, to będzie to moim zdaniem rewelacyjny wkład w politykę społeczną realizowaną w Polsce. Nie zdajemy sobie ciągle sprawy z tego, że nasze społeczeństwo się starzeje. A wystarczy poczytać analizy demografów, żeby zobaczyć, że kryzys braku rąk do pracy jest u drzwi. W związku z tym pomysły, żeby za wszelką cenę utrzymać jak najdłużej w aktywności osoby, które uciekają z rynku pracy ze strachu, że sobie nie poradzą, są niezwykle pożądane. Co wyjdzie projektodawcom? Nie wiemy. Na razie mamy deklaracje, które wyglądają bardzo obiecująco.

A jak Pani ocenia deklaracje Partnerstw w kwestii rezultatów dotyczących elastycznych form zatrudnienia?

To jest również temat, o którym trzeba mówić jak najwięcej i cokolwiek się zdarzy na rzecz uelastycznienia polskiego rynku pracy, należy to oceniać pozytywnie. Wiem o kilku planowanych rezultatach. Jednym z nich ma być wortal elastycznych form zatrudnienia. Wortal, czyli jeżeli ktoś będzie chciał znaleźć

w Internecie informacji na temat elastycznych form zatrudnienia, to je znajdzie, pod warunkiem, że będzie przekonany, że warto ich szukać. Problemem jest to, ilu pracodawców będzie poszukiwało tego wortalu, jak dalece zdołamy ich zainteresować tą tematyką. Ale jeżeli uda się projektodawcom stworzyć tę witrynę internetową w takim kształcie, w jakim ją opisują, to dobrze, że ona będzie. Osoba, która odwiedzi wortal, ma się z niego dowiedzieć wszystkiego na temat elastycznych form zatrudnienia, łącznie z możliwością skalkulowania opłacalności zastosowania pewnych form, znajdzie tam wzory umów, dokumentacji prowadzonej dla różnych wariantów elastycznych form zatrudnienia. Wiem też o innym projekcie, który testuje możliwość łączenia życia rodzinnego i zawodowego dzięki elastycznym formom zatrudnienia. Projektodawcy chcą przedyskutować z pracodawcami ich zastrzeżenia i wątpliwości. Jest to projekt realizowany z punktu widzenia problemu łączenia życia rodzinnego i zawodowego, ale dający również potencjalne korzyści dla osób w wieku 50+ i wchodzących na rynek pracy. Chodzi tu o stworzenie polskiego modelu dzielenia się pracą, który jest bardzo popularny na Zachodzie. Są to rozwiązania, którym również można tylko przyklasnąć.

Podsumujmy. EQUAL na tym etapie rozczarowuje, czy daje nadzieję?

Oczywiście daje nadzieję. Jestem bardzo surowa w swoich ocenach, bo moje oczekiwania były duże, uważam natomiast, że zawsze brakowało nam możliwości eksperymentowania. A trzeba eksperymentować, bo inaczej nie zmieni się rzeczywistości. Z pewnością wiele rezultatów się potwierdzi, miejmy tylko nadzieję, że decydenci, politycy zechcą je zastosować. To będzie wymagało m.in. odstąpienia od nadmiernie sztywnych regulacji prawnych, które dzisiaj krępują współpracę wielu instytucji, a także zaufania, że ludzie „na dole” wiedzą lepiej i można im pozwolić działać bardziej swobodnie. A że niektóre projekty są trochę za drogie w stosunku do deklarowanych rezultatów... to dopiero wiemy dziś. Kilka było nietrafionych... Trudno. Nie unikniemy uczenia się na błędach.

W POSZUKIWANIU MODELU, CZYLI JAK NIE ZATRACIĆ RÓŻNORODNOŚCI

Zastanawiając się nad zdefiniowaniem gospodarki społecznej w odniesieniu do konkretnych projektów finansowanych w ramach EQUAL, będziemy mieli do czynienia z co najmniej kilkoma definicjami operacyjnymi, które nawet w znacznej części mogą nie obejmować tych samych treści. Można to potraktować jako niebezpieczeństwo związane z innowacyjnością programu, a takim z zasady jest EQUAL. Można to jednak również uznać za szansę, umożliwiającą z jednej strony wypracowanie modelu dominującego, z drugiej zaś - przetestowanie rozwiązań, które, choć nie będą wiodące, mogą się stać wartościowym uzupełnieniem tego modelu.

Lekturą wiele mówiącą o istniejących wizjach ekonomii społecznej są streszczenia wniosków o dofinansowanie w ramach EQUAL, złożonych w obszarze tematycznym D. Różnorodność pomysłów jest tak duża, że próba ich uporządkowania przysparza znacznych trudności. Mimo to wydaje się możliwe wyróżnienie co najmniej trzech sposobów ujmowania tych zagadnień. Pierwszym jest podejście pomocowe, którego celem jest wspomaganie osób mających trudności nie tylko ze znalezieniem pracy, ale przede wszystkim z odnalezieniem się na rynku pracy. Można tu wyróżnić metody „integracji społeczno-zawodowej”, „form zatrudnienia socjalnego”, „aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”, tworzenia „organizacji socjalnej” itp. Inną kategorię stanowi podejście samopomocowe, którego celem jest nie tyle pomoc osobom mającym trudności, ile

wzajemne wsparcie, czyli tworzenie dla siebie miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych, mikrospółdzielniach czy zatrudnienie w organizacjach pozarządowych jako alternatywa dla działalności w biznesie. Trzecie podejście różni się od pozostałych tym, że przedmiotem zainteresowania nie są grupy wykluczone czy wsparcie dla konkretnych osób, ale całe wspólnoty. Działania obejmują np. „mobilizowanie społeczności lokalnych”, „wykorzystywanie instrumentów gospodarki społecznej do pobudzenia sektora usług”, tworzenie „narzędzi lokalnej gospodarki społecznej”, „wykorzystanie potencjału lokalnego”, „angażowanie społeczności lokalnej”, „samoorganizowanie mieszkańców wsi”.

Już więc na etapie formułowania wniosków w ramach EQUAL ekonomia społeczna była pojęciem niejednorodnym i pozostawiającym wiele możliwości interpretacyjnych. W pewnym stopniu zostało to umożliwione poprzez samo założenie programowe, że wyznacza się tylko obszary tematyczne, a ich wypełnienie pozostawione zostało Partnerstwu. EQUAL bez wątpienia przyczynił się do rozwinięcia dyskusji na temat kształtu gospodarki społecznej, co jednak ważniejsze - Partnerstwa realizujące projekty w obszarze tematycznym D zyskały niebagatelne możliwości nadania istotnego znaczenia stosowanym przez siebie rozwiązaniom. Czy zatem istnieje możliwość sformułowania kilku szkół myślenia o ekonomii społecznej? Wydaje się to możliwe, zwłaszcza że istnieją co najmniej dwa „globalne” Partnerstwa, które chcą analizować ekonomię społeczną systemowo. Tworzą programy edukacyjne nie tylko w wymiarze edukacji ustawicznej (różnego rodzaju zjazdy i szkolenia), ale także na poziomie studiów wyższych i podyplomowych na dwóch uczelniach: Uniwersytecie Warszawskim i Akademii Ekonomicznej

w Krakowie. Jednak nie w tych projektach, choć ich rola w opisie i analizie różnych modeli na pewno będzie znaczna, ale właśnie w różnorodności projektów, także spoza obszaru tematycznego D, można odnaleźć rzeczywistą różnorodność sposobów myślenia o gospodarce społecznej. Pozostaje pytanie, na które da nam odpowiedź dopiero podsumowanie Inicjatywy EQUAL: czy będziemy mieli wiele pomysłów na gospodarkę społeczną, czy też doświadczenia polskie zmuszą nas do pogodzenia się z bezalternatywną wizją ekonomii społecznej? Już teraz jednak można sformułować hipotezy dotyczące tych „szkół myślenia”.

Pomóż sobie sam

Zacznijmy od „szkoły samopomocowej”, którą w skrócie można by określić jako szkołę tworzenia nowych miejsc pracy. W takim układzie gospodarka społeczna mogłaby zostać zdefiniowana jako „działania społeczne tworzące nowe miejsca pracy”. Myślenie w tych kategoriach jest najbliższe tradycji spółdzielczości, w której jednostki tylko dzięki współdziałaniu mogły się stać aktywnymi uczestnikami rynku. I to z kilku powodów. Po pierwsze - ze względu na brak kapitału. Dopiero w sytuacji zgromadzenia wspólnego kapitału możliwe było założenie własnego przedsiębiorstwa. Po drugie zaś - z powodu braku zapotrzebowania na odpowiednie kwalifikacje. Zakładając własne przedsiębiorstwo, nie pozostaje się biernym na rynku pracy, kimś, kto może tylko „sprzedać swoją pracę”, jeżeli istnieje na nią zapotrzebowanie. Założenie przedsiębiorstwa oznacza możliwość samodzielnego kształtowania zapotrzebowania na pracę, której się dostarcza. Ta „szkoła” ekonomii społecznej jest najbardziej rynkowa, gdyż właśnie rynek



w ostatecznym rozrachunku decyduje, czy przedsiębiorstwo jest dobre, czy złe, nawet jeżeli na starcie ma ono jakieś prawnie zagwarantowane preferencje. Tu też wskaźniki sukcesu całej koncepcji są dość proste (np. wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych).

Spółczeństwo opiekuńcze



Kilka miesięcy temu na łamach portalu „gazeta.ngo.pl” toczył się spór pod hasłem „społeczeństwo zaradne czy społeczeństwo opiekuńcze”. Różnice poglądów dotyczyły właśnie podstawowego pytania: czy należy stwarzać warunki, aby ludzie sami mogli sobie pomóc („szkoła samopomocowa”), czy tworzyć system, w którym nikt nie pozostanie bez potrzebnej opieki, tzn. będzie się wyrównywać szanse na starcie, wspierać słabszych, a osobom, którym (z różnych względów) się nie powiodło, dawać drugą szansę.

Ktoś może zapytać: gdzie tu gospodarka społeczna? Ale czy racjonalne gospodarowanie publicznymi pieniędzmi to nie gospodarka? Posłużmy się przykładem rodzinnych domów dziecka. Według danych ze strony <http://www.rdd.pl/> w 2003 r. koszty utrzymania dziecka we Wrocławiu wynosiły w rodzinnym domu dziecka 1350 – 1800 zł, a w tradycyjnym – 2450 zł. Otwiera się tu pole dla działań z zakresu ekonomii społecznej. Tutaj wskaźnikiem może być dobrze mierzona oszczędność.

Myśl lokalnie



Trzecia szkoła często korzysta z metod działania obu poprzednich, a wyróżnia ją głównie kontekst, w jakim te działania są podejmowane. Perspektywa społeczności lokalnej często zasadniczo różni się od perspektywy globalnej czy nawet ogólnokrajowej. I - podkreślimy to wyraźnie - ta różnica najczęściej nie opiera się na konflikcie: dobro szerszej wspólnoty (np. konieczność składowania śmieci) kontra dobro wspólnoty lokalnej (która nie chce mieć śmieci w pobliżu). Problemy gminy inaczej się rozkładają niż problemy widziane z okien ministerstwa. W kraju, gdzie palący jest problem bezrobocia, istnieją gminy, w których akurat to nie spędza snu z powiek władzom samorządowym. Nie znaczy to, że

nie mają problemów, ale ich rozwiązanie musi być wypracowane przez samych mieszkańców. Tutaj ekonomię społeczną postrzegamy bardziej w kategoriach zrównoważonego rozwoju opartego na zasobach endemicznych, kapitale ludzkim i społecznym, nie zaś na integracji społecznej.

Jeżeli potraktujemy wspólnotę lokalną jako podmiot ekonomii społecznej, zupełnie inaczej spojrzymy na kwestię kosztów i zysków. Jednak tych zysków i strat nie mierzymy już tylko bezpośrednimi wydatkami i wpływami - muszą być oceniane z punktu widzenia długofalowego. Wielka inwestycja, przynosząca krociowe zyski, może w przyszłości - tak jak to jest na wielu obszarach poprzemysłowych - generować ogromne koszty na rekultywację terenów, wsparcie osób, które straciły pracę itp. Rozwój endogeniczny, zazwyczaj dużo trudniejszy niż ściągnięcie zewnętrznego inwestora, może być w dłuższej perspektywie czasowej ekonomicznie efektywniejszy.

Przedstawiając swoje wyobrażenia o tym, jakie modele myślenia o gospodarce społecznej (wzajemnie niesprzeczne, choć kładące wyraźny nacisk na różne wartości) są możliwe w trwającej debacie, nie odwołałem się wcale do tego, co w dużym stopniu decyduje o odróżnieniu ekonomii społecznej od ekonomii tradycyjnej, czyli do celów społecznych. Wydaje się jednak, że o ile cele te są najczęściej dobrze rozumiane przez twórców przedsiębiorstw społecznych, o tyle szacowanie ekonomicznej efektywności takich przedsiębiorstw pozostawia wiele do życzenia. A przecież, jak starałem się tu wykazać, efekt ekonomiczny jest możliwy do określenia.

Warto o tym pamiętać przy okazji realizacji projektów w ramach EQUAL. Prawdziwym efektem tego programu mają być rezultaty realizacji projektów jako sprawdzone modele działania dostępne dla innych. Rezultaty z dziedziny ekonomii społecznej, by znaleźć naśladowców, muszą być opatrzone wzorem przynajmniej poprawnego rachunku ekonomicznego. O trzech różnych modelach będziemy mogli mówić tylko wtedy, gdy znajdziemy trzy różne metody obliczania „ekonomiczności” przedsiębiorstwa społecznego.

Piotr Frączak

WYCOFANIE SIĘ Z RYNKU PRACY TO RYZYKO

Rozmowa z prof. Ireną E. Kotowską,
kierownikiem Zakładu Demografii Instytutu Statystyki i Demografii
Szkoły Głównej Handlowej

WYNIKI BADAŃ DOTYCZĄCYCH SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY SĄ SPRZECZNE. Z JEDNEJ STRONY OKAZUJE SIĘ, ŻE KOBIETY SĄ DYSKRYMINOWANE, Z DRUGIEJ ZAŚ - ŻE WIEDZIE IM SIĘ CORAZ LEPIEJ. ZAJMUJĄ CORAZ WYŻSZE STANOWISKA, ICH PENSJE ZRÓWNUJĄ SIĘ Z PENSJAMI MĘŻCZYZN PEŁNIĄCYCH TE SAME FUNKCJE...

Moim zdaniem te wyniki wcale nie są sprzeczne. Gdy posługujemy się różnymi wskaźnikami, które opisują sytuację kobiet i mężczyzn, to badania pokazują różnice niekorzystne dla kobiet, tzn. większe zagrożenie bezrobociem, zwłaszcza długotrwałym, większe trudności z uzyskaniem zatrudnienia na odpowiedzialnych stanowiskach. Kiedy jednak popatrzymy na to z perspektywy ostatnich piętnastu lat, to rzeczywiście widać, że kobiety radzą sobie coraz lepiej.

Z CZEGO TO WYNIKA?

Kobiety poświęcają o wiele więcej wysiłku na zdobycie kwalifikacji. Więcej kobiet kończy studia wyższe i korzysta z różnych szkoleń. Uczestniczyłam w badaniu „Diagnoza społeczna”, w którym staraliśmy się poznać uczestnictwo w kształceniu ustawicznym kobiet i mężczyzn w zależności od wieku, sytuacji rodzinnej itd. Okazało się, że nawet wówczas, kiedy zakładana jest rodzina i rodzą się dzieci, a więc pomiędzy 25. a 29. rokiem życia, kobiety uczestniczą w kształceniu w takim samym stopniu jak mężczyźni lub nawet częściej od nich. Kobiety rozumiały, że aby sobie poradzić na bardzo wymagającym rynku pracy, muszą więcej inwestować w swoje umiejętności. To oczywiście przekłada się na odraczanie decyzji o zakładaniu rodziny. Warto też zwrócić uwagę na zmianę struktury zatrudnienia. Coraz więcej kobiet pracuje w usługach. Trzecim czynnikiem, o którym się mówi, jest fakt, że doświadczając trudności na rynku pracy, kobiety są o wiele bardziej skłonne niż mężczyźni zaakceptować gorsze warunki zatrud-



nienia. Reasumując, należy stwierdzić, że sytuacja kobiet na rynku pracy relatywnie poprawiła się, co nie oznacza, że trudności nie występują. Są po prostu nieco mniejsze niż dotychczas.

KILKA PROJEKTÓW EQUAL DOTYCZY SYTUACJI KOBIET CHCĄCYCH POWRÓCIĆ NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA. POMYSŁÓW JEST WIELE. JAKIE ROZWIĄZANIA, PANI ZDANIEM, BYŁYBY NAJLEPSZE?

Zacznijmy od pytania, czy te osoby rzeczywiście muszą wycofać się z rynku pracy. Część z nich chce, a część jest zmuszana. Ten przymus wynika z tego, że w Polsce jest bardzo trudno łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Mamy jedną z najgorszych ofert instytucjonalnej opieki nad dziećmi w Unii Europejskiej – wskaźniki dostępności tych usług należą do najniższych w tej grupie krajów. Zaledwie 2% dzieci w wieku 0-3 lata jest objętych opieką instytucjonalną, podczas gdy zalecenia Strategii Lizbońskiej ustaliły ten wskaźnik na poziomie 33%. Głęboki niedorozwój tego sektora usług odzwierciedlają także dane dla dzieci w wieku 3-6 lat – blisko 60% dzieci jest objętych opieką instytucjonalną, podczas gdy Strategia zaleca 90%. Wskaźnik 60% obejmuje także sześciolatków, objętych obowiązkowym uczęszczaniem do klasy zerowej. Zatem wartości takiej miary dla dzieci w wieku 3-5 lat są znacznie niższe. Żłobki i przedszkola są bardzo nierównomiernie rozmieszczone, występują ogromne różnice pod tym względem między regionami miejskimi i wiejskimi. Jeżeli kobiety chciałyby powrócić do pracy, to nie mają z kim zostawić dziecka. Prowadziliśmy analizy form organizacji opieki nad dziećmi, korzystając z danych, pochodzących z badania zleconego przez Eurostat dotyczącego łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. W badaniu tym pytano o sposoby organizowania form opieki nad dziećmi z której korzystają pracujący rodzice. Okazuje się, że o ile prawie 50% mężczyzn stwierdza, że gdy oni pracują, to dziećmi się zajmują kobiety, o tyle jedynie



20% kobiet może powiedzieć, że dzieci są pod opieką współmałżonków. W opiece nad dziećmi najczęściej pomagają krewni. Zaledwie co piąta pracująca matka korzysta z opieki instytucjonalnej. To właśnie niedorozwój opieki instytucjonalnej zmusza matki do wycofania się z rynku pracy. Kolejna sprawa to czas pracy istniejących placówek niedostosowany do pracy rodziców. Wiadomo, że żłobki i przedszkola pracują od 8 do 16, a czas pracy wielu osób jest inny. Większość z nich jest nieczynna w lipcu i sierpniu – kto z pracujących rodziców małych dzieci może mieć tak długi urlop? Ponadto, organizacja pracy nie sprzyja godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wspomniane badanie Eurostatu potwierdziło, że czas pracy jest mało elastyczny.

CZY ROZWIĄZANIEM MOŻE BYĆ TELEPRACA?

Tak, ale jest ona skierowana do osób o odpowiednich kwalifikacjach. Również pracodawcy muszą dostrzegać w tym pewną formę utrzymywania pracowników, uwzględniając ich zobowiązania rodzinne. Kolejna kwestia związana jest z sytuacją materialną rodzin. Mówimy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasowym jako o sposobie na okresowe zmniejszenie zaangażowania w pracę zawodową spowodowane większymi obowiązkami rodzinnymi. W Polsce ta forma zatrudnienia jest stosowana w niewielkim zakresie, sądzę, iż przede wszystkim dlatego, że wiąże się ze zmniejszeniem dochodów. Podobnie jest z wykorzystywaniem urlopów wychowawczych. Wprowadzenie więc samego uregulowania, które nakazuje równo traktować kobiety i mężczyzn nie wystarczy. Trzeba się przyjrzeć, co się kryje za stosunkowo umiarkowanym korzystaniem z tej możliwości przez kobiety i marginalnym zainteresowaniem mężczyzn. Badanie Eurostatu pokazało, że 50% kobiet uprawnionych do urlopu wychowawczego skorzystało z tego uprawnienia w okresie od drugiego kwartału 2004 do drugiego kwartału 2005, odpowiedni wskaźnik dla mężczyzn wynosił 2,5%. Gdy zachęcamy kobiety do korzystania z urlopów wychowawczych, to jednak trzeba im wyraźnie powiedzieć, że jeżeli nie wykorzystają tego czasu również na doskonalenie własnych umiejętności, to ich powrót do firmy, mimo że zagwarantowany ustawowo, może się skończyć tym, że nie będą miały pracy, bo podczas ich nieobecności np. nastąpiła restrukturyzacja. Rynek jest coraz bardziej wymagający i trudno się dziwić pracodawcom, że chcą się na nim utrzymać. Wycofanie się z rynku pracy na dłużej niesie zatem za sobą ryzyko. Kobiety muszą być tego świadome.

CZY WIERZY PANI W TO, ŻE PROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH PROGRAMU EQUAL BĘDĄ PROWADZIĆ DO ZMIAN W POLITYCE PAŃSTWA NA RZECZ POPRAWY SYTUACJI KOBIET?

Jestem o tym przekonana. Są one efektywne w dwóch wymiarach. Wymiar pierwszy – węższy – dotyczy grupy osób bezpośrednio uczestniczących w projektach. Ważniejszy jest jednak wymiar drugi, który niekoniecznie musi dawać natychmiastowe rezultaty – jest nim zmiana świadomościowa. Ciągłe mówimy o problemach, związanych z obecnością kobiet na rynku pracy, usiłujemy znaleźć ich rozwiązania i można dostrzec zauważalne zmiany w sposobie myślenia o statusie kobiet na rynku pracy. Na początku niełatwo było nawet o tym mówić, bo wydawało się, że jak jest trudny rynek pracy i rośnie bezrobocie, to naturalne jest to, że dotyka ono w większym stopniu kobiet. Teraz, gdy mówimy o równym statusie kobiet i mężczyzn, to coraz rzadziej pojawia się uśmiech, że jest to problem wymyślony przez feministki czy osoby nadwrażliwe lub uczulone na sprawy kobiet, a więc problem, który jest ważny jedynie dla określonych grup osób. Pojawia się coraz więcej zrozumienia dla postrzegania tej kwestii jako elementu funkcjonowania rynku pracy i współczesnego społeczeństwa. Ta zmiana w sposobie myślenia jest dla mnie optymistyczna, ale ona nastąpiła dlatego, że właśnie te stosunkowo nieliczne grupy osób nawoływały do dyskusji, w których korzystano z wyników wielu badań. Uważam, że nawet dostarczanie przez projekty EQUAL rozwiązań częściowych jest czynnikiem, który sprawia, że będzie można spokojnie dyskutować na forum Parlamentu o rozwiązaniach mających na celu osiągnięcie równego statusu kobiet i mężczyzn i nie będzie to wywoływać uśmieszków na ustach posłów.



WSZYSTKO DLA RODZINY

WSZYSTKO DLA

ZALEDWIE 5% KOBIET I 0,05% MĘŻCZYZN KORZYSTA Z URLOPÓW WYCHOWAWCZYCH. PRAWIE POŁOWA PAŃ REZYGNUJE Z MACIERZYŃSTWA, BOJĄC SIĘ O SWOJĄ KARIERĘ ZAWODOWĄ. TE DANE SĄ BARDZO NIEPOKOJĄCE, BIORĄC POD UWAGĘ FAKT, ŻE W POLSCE RODZI SIĘ CORAZ MNIEJ DZIECI, A EKSPERCI MÓWIĄ O MOGĄCYCH SIĘ POJAWIĆ JUŻ ZA KILKA LAT PROBLEMACH Z WYPŁACANIEM EMERYTUR. JEST TO BYĆ MOŻE OSTATNI MOMENT, ABY SPRÓBOWAĆ POSZUKAĆ ROZWIĄZAŃ, KTÓRE POMOGŁYBY RODZICOM SKUTECZNIE POGODZIĆ WYCHOWANIE DZIECI Z PRACĄ ZAWODOWĄ.

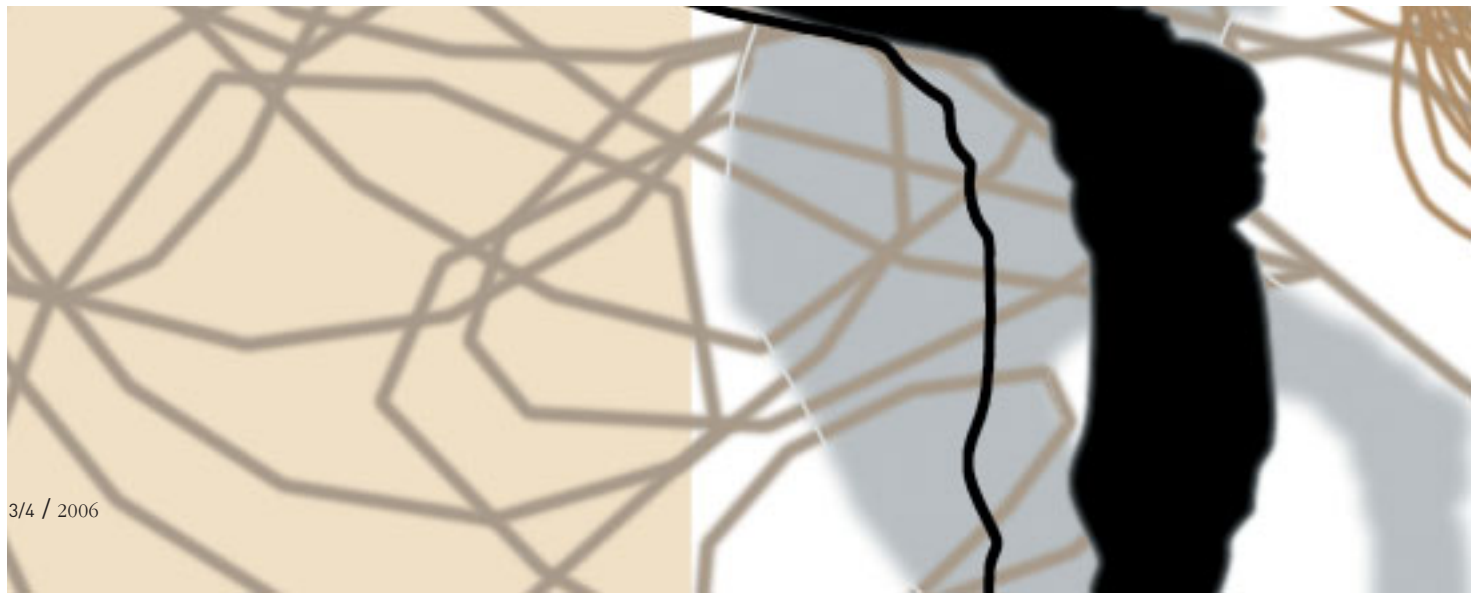
Na czele Partnerstwa realizującego projekt „Rodzic – pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego” stoi Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie. Nie ukrywam, że wielu pracowników Fundacji to młode żony lub młodzi mężowie i z tym problemem spotykamy się na co dzień – przyznaje Szymon Gawryszczak, dyrektor projektu. Moja żona bardzo chciałaby mieć dziecko, ale na razie jest to niemożliwe. Dopiero niedawno została zatrudniona na umowę

o pracę i jest to dla niej podstawowa przeszkoda. Chciałbym, żeby po zakończeniu tego projektu mogła urodzić dziecko, pójść na urlop macierzyński, a potem wychowawczy, nie bojąc się, że po powrocie do pracy ktoś będzie zajmował jej miejsce.

THINK-TANK

Celem projektu jest stworzenie rozwiązań prawnych, organizacyjnych, informatycznych i psychologicznych, które umożliwią rodzicom godzenie pracy zawodowej i wychowania dzieci. Partnerstwo opracuje m.in. wzory umów o pracę opartych na istniejących przepisach prawa pracy i *Kodeksu cywilnego*, które pracodawcy będą zawierać z osobami wychowującymi dzieci. W ramach projektu zostanie również przygotowana rekomendacja dla osób kształtujących prawo w naszym państwie. Znajdą się w niej wskazówki dotyczące przepisów, które przeszkadzają lub nie ułatwiają stosowania elastycznych form zatrudnienia. Partnerstwo chce także opracować rozwiązania prawne i organizacyjne dla przedsiębiorców, które zachęcą ich do stosowania tych form zatrudnienia.

W skład Partnerstwa, oprócz Fundacji Rozwoju Demokracji



RODZINY

Lokalnej - Centrum Dolnośląskiego, wchodzi Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP), który wziął na siebie rolę mózgu projektu. Jest to zespół ekspertów, zwany roboczo Think-tank, na którego czele stoi Michał Boni. Specjaliści najpierw przeanalizują możliwości zastosowania w Polsce elastycznych form zatrudnienia, a następnie wypracują modelowe rozwiązania, które będą przetestowane na 30 parach pracodawca-pracownik.

Kolejni partnerzy to Stowarzyszenie „Pegaz” z Karpacza, które prowadzi w projekcie monitorowanie przestrzegania zasad równości płci, Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG z Legnicy, której zadaniem jest przygotowanie analizy rozwiązań prawnych istniejących w Europie, NSZZ „Solidarność” Region Dolny Śląsk oraz Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego – mediator ze Świdnicy, który przeszkoli pracodawców i pracowników. Partnerstwo uzupełnia Stowarzyszenie Evolutio, które zapewni opiekę psychologiczną nad beneficjentami, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej i Unia Pracodawców Dolnego Śląska, których celem jest pozyskanie oraz przekonanie pracodawców i jednostek samorządu terytorialnego do projektu, a także Główny Instytut Górnictwa. Jego zadaniem jest opracowanie

metodologiczne koncepcji badań oraz ich przeprowadzenie wśród 2013 przedsiębiorstw i 746 rodziców.

OD KORPORACJI DO ORGANIZACJI

Dyrektor projektu nie ukrywa, że bardzo trudnym elementem przedsięwzięcia jest pozyskanie do współpracy pracodawców. Powiem szczerze, że ze względu na ich uprzedzenia i chłodną analizę, którą wykazują - i której nie należy się dziwić - ciężko ich przekonać do tego, że warto stosować elastyczne formy zatrudnienia - mówi Szymon Gawryszczak. Trzeba im w sugestywny sposób przedstawić korzyści, które mogą odnieść przystępując do projektu i stosując takie rozwiązania. Zależy nam na zróżnicowanych beneficjentach. Dziesięciu z nich to będą duże korporacje i w tym przypadku rekrutacją zajmuje się UNDP. Kolejnych dziesięciu pracodawców będzie reprezentować małe i średnie przedsiębiorstwa, ośmiu - jednostki samorządu terytorialnego i administracji publicznej, a dwóch - organizacje pozarządowe. Mamy już kilka deklaracji, jesteśmy też na etapie finalizowania prac nad wzorami umów, ponieważ pracodawcy czekają również na to.



NAJTRUDNIEJSZA NAJTRUDNIEJSZA JEST REKRUTACJA

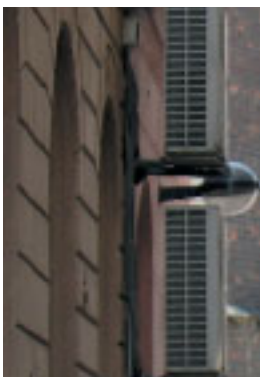
*Rozmowa z Szymonem Gawryszczakiem, dyrektorem Fundacji Rozwoju
Demokracji Lokalnej Centrum Dolnośląskiego*

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA, A WIĘC PRZED E WSZYSTKIM TELEPRACA, NIEKONIECZNIE MUSZĄ BYĆ IDEALNYM ROZWIĄZANIEM DLA KAŻDEGO PRACOW- NIKA...



Zdajemy sobie z tego sprawę. Dla jednych praca w domu może się okazać zbawieniem, ale dla innych przekleństwem. Wielu pracowników jest przyzwyczajonych do kontroli i prowadzenia za rękę. Jeżeli nie będą mieli obok siebie przełożonego, to może się okazać, że w takiej formule się nie sprawdzają. Wydaje się nam, że wykonywanie pracy w domu może mieć również wpływ na relacje z partnerem. I właśnie dlatego w naszym projekcie otoczmy opieką psychologiczną osoby, które do niego przystąpią, po to, aby stworzyć w przyszłości system wsparcia psychologicznego dla matek i ojców, którzy, wychowując dziecko, będą podejmowali pracę. Chcemy też stworzyć rozwiązania informatyczne, które pracodawcy będą musieli wprowadzić w swoich przedsiębiorstwach, aby stosować telepracę. Dzięki badaniom, które przeprowadzamy, będziemy w stanie zidentyfikować te dziedziny gospodarki i te stanowiska pracy, w których warto lub można stosować elastyczne formy zatrudnienia.

JAKIE TO DZIEDZINY?



Najbardziej podatna na elastyczne formy zatrudnienia jest administracja publiczna i edukacja. Jednak w zasadzie w każdej dziedzinie gospodarki można stosować takie formy. Księgowy, informatyk, grafik, to typowe zawody, które można wykonywać w trybie telepracy. Takie osoby na co dzień mają kontakt z komputerem i ich właśnie będziemy poszukiwać do naszego projektu. Poprzez włączenie do Partnerstwa Związku Zawodowego „Solidarność” chcemy zwrócić szczególną uwagę na to, aby w rozwiązaniach dotyczących elastycznych form zatrudnienia były zagwarantowane prawa pracownicze. Obawiamy się bowiem, że pracodawcy mogą wykorzystywać tę formę zatrudnienia i np. wymagać wykonania zadania w bardzo krótkim czasie lub choćby w trakcie świąt. Chcemy, aby stosowne zapisy uniemożliwiające takie praktyki znalazły się w umowach o pracę.

NA JAKIM ETAPIE REALIZACJI PROJEKTU SĄ PAŃSTWO W TEJ CHWILI?



Projekt nabiera rozpędu, ponieważ rozpoczęliśmy rekrutację 30 par beneficjentów. To wcale nie jest łatwe i jeśli uda nam się zakończyć ten etap, to będzie to kamień milowy w naszym projekcie. W październiku zacznie bić serce projektu, czyli rozpoczyna się proces testowania rozwiązań. Ważne jest też to, że w ramach naszego Partnerstwa tworzymy forum międzysektorowe, mające skupiać instytucje zainteresowane wdrażaniem rozwiązań, nad którymi pracujemy, czyli pracobiorców, pracodawców oraz tzw. regulatorów rynku pracy. Mamy już za sobą dwa fora, odbywają się one w myśl starej zasady „nic o nas bez nas”. Jeżeli nie będziemy na bieżąco konsultować naszych rozwiązań, to mogą one być ułomne. Dlatego wymyśliliśmy partnerstwo ponadsektorowe i mam nadzieję, że będzie ono trwało również po zakończeniu projektu. Przeprowadziliśmy też badania i analizę rozwiązań stosowanych w innych krajach.



JAKIE WARUNKI MUSZĄ BYĆ SPEŁNIONE, ŻEBY PROJEKT ZAKOŃCZYŁ SIĘ SUKCESEM?

Jeżeli zwiększy się zainteresowanie pracodawców elastycznymi formami zatrudnienia, będzie to niewątpliwie nasz sukces. Sukcesem będzie również to, że rekomendacje na temat pożądanых zmian w istniejącym prawie, nad którymi pracujemy, spotkają się z zainteresowaniem i zostaną wdrożone. O prawdziwym sukcesie będę mógł jednak powiedzieć wówczas, gdy za 3 lata badania wykażą, że małżonkowie nie mają już tak dużego dylematu związanego z koniecznością dokonywania wyboru między karierą zawodową a rodzicielstwem.



MAŁA FIRMA, WIELKI POWRÓT

PROJEKT, REALIZOWANY PRZEZ PARTNERSTWO, NA KTÓREGO CZELE STOI FUNDACJA „POMOCNA DŁOŃ” Z KATOWIC, SKIEROWANY JEST DO OSÓB WYKLUCZONYCH Z RYNKU PRACY W ZWIĄZKU W WYCHOWYWANIEM DZIECI LUB OPIEKĄ NAD OSOBAMI ZALEŻNYMI. POWRÓT DO CZYNNEGO ŻYCIA ZAWODOWEGO - A STWORZENIE TAKIEJ SZANSY BENEFICJENTOM JEST GŁÓWNYM CELEM INSTYTUCJI PRACUJĄCYCH NAD TYM PRZEDSIĘWZIĘCIEM - MOŻE SIĘ DLA NICH STAĆ SZANSĄ NA PRAWDZIWE ODRODZENIE SIĘ.

Partnerstwo „Fenix” działa na Śląsku. To tutaj istnieją miasta monokultury zawodowej, w których nigdy nie było pracy dla kobiet. Tutaj również, jak nigdzie indziej, zakorzeniony jest schemat funkcjonowania kobiety w rodzinie: kościół-kuchnia-dzieci. Wydawało się nam, że temat projektu – aktywizacja zawodowa kobiet wyrzuconych poza nawias rynku pracy – jest bardzo nośny, mówi Tadeusz Krzyżowski, prezes Fundacji „Pomocna Dłoń”. Badania socjologiczne, które przeprowadziliśmy, potwierdziły nasze przypuszczenia. Te kobiety są bardzo często samotne i jednocześnie wielodzietne. Problem polega jednak na tym, że one oczekują raczej wsparcia finansowego niż szkoleń zawodowych czy pracy.

SPÓŁDZIELNIA ARTYSTYCZNA

Głównym celem projektu jest przetestowanie nowego sposobu aktywizacji zawodowej osób wykluczonych z rynku pracy. Zgodnie z założeniami Partnerstwa „Fenix” pięcioosobowe grupy bezrobotnych będą tworzyć mikrospółdzielnie. Dwie osoby prowadzićby działalność gospodarczą, dwie zajmowałyby się opieką i wyżywieniem dzieci członków spółdzielni, jedna – administracją i sprawami księgowymi. W projekcie weźmie udział około 200 bezrobotnych mieszkańców Śląska. Spółdzielnie jeszcze nie działają, jesteśmy w tej chwili na etapie naboru beneficjentów ostatecznych – mówi Janina Skarbek, koordynator projektu. Mamy już natomiast kilka grup uczestników nastawionych na to, że będą w przyszłości prowadzić wspólną działalność. Na przykład kilku beneficjentów chce założyć spółdzielnię oferującą usługi artystyczne. Są wśród nich architekci oraz osoby z wyższym wykształceniem o profilu artystycznym. Mają rozpoznany rynek i nawiązane kontakty, ponieważ kiedyś pracowali już w swoich zawodach.

Beneficjenci projektu już teraz deklarują, że chcieliby również świadczyć usługi poligraficzne, z zakresu elektroniki samochodowej i wiele innych. Grupa pań z Siemianowic Śląskich pragnie rozwinąć działalność opiekunek społecznych pracujących na rzecz osób starszych. Proponują szeroką ofertę: od sprzątania, poprzez opiekę nad chorymi, po załatwianie wszelkich spraw domowych – mówi Hanna Krzyżowska, koordynator projektu.

W KRAJU I ZA GRANICĄ

Fundacja „Pomocna Dłoń” realizuje projekt wspólnie ze Stowarzyszeniem „Aktywne Kobiety” z Sosnowca, Spółdzielnią Mieszkaniową im. Ignacego Paderewskiego w Katowicach, Przedsiębiorstwem Przemysłowo-Handlowym „Interprodryn” z Katowic i spółką wydawniczą S-PRINT 2.

Partnerstwo podpisało dwie umowy ponadnarodowe, w ramach których współpracuje z Włochami, Hiszpanami i Grekami. Jeśli chodzi o Włochów, to interesują nas przede wszystkim ich rozwiązania prawno-organizacyjne dotyczące spółdzielczości socjalnej, natomiast w przypadku Hiszpanii przyglądamy się działającym w tym kraju mikroprzedsiębiorstwom – mówi Tadeusz Krzyżowski.

SKAZANI NA

Rozmowa z Tadeuszem Krzyżowskim, prezesem Fundacji „Pomocna Dłoń” w Katowicach



Czy projekt jest adresowany wyłącznie do kobiet?

Nie, jesteśmy otwarci na wszystkich ludzi poturbowanych przez los, którzy chcą zmienić swoją przyszłość. Mamy np. modelową wręcz grupę młodych ludzi skupionych wokół drukarni założonej przez młodego architekta. Wszyscy są po studiach, a mimo to nie dają sobie rady na rynku pracy. W tej chwili zaczynają bardzo dobrze współpracować. Śląsk poszukuje rąk do pracy, rynek pracy robi się tu bardzo dynamiczny. Dochodzi nawet do handlu bezrobotnymi. Początkowo chcieliśmy rekrutować beneficjentów w biurach pośrednictwa pracy. Nic bardziej złudnego. Nie udało nam się tam znaleźć nikogo, ponieważ ci ludzie nie są tak naprawdę zainteresowani pracą.



Rekrutacja uczestników projektu powoli dobiega końca. Co dalej?

Przejdą przez szkolenia wstępne dotyczące m.in. księgowości i przełamywania barier w kontaktach z urzędnikami. W wyniku naszych starań wicewojewoda śląski wyłoni grupę kilku wysokich rangą urzędników, z którymi nasi beneficjenci będą się spotykać. Chcemy też nauczyć bezrobotnych pisanie CV oraz prostych pism procesowych i urzędowych, żeby wyrwać ich z kręgu niemożności, w którym się teraz znajdują. W tej chwili wręcz zmuszamy ich do pisania biznesplanu. Wchodzimy w sferę ich marzeń, prosimy, by powiedzieli, przez jakie szkolenia zawodowe chcieliby przejść. Na razie nie mówimy im, co ewentualnie mogliby robić na rynku pracy i w jakich branżach mają szansę na odniesienie sukcesu. Gdy przedstawiają nam swoje propozycje, będziemy się starali pomóc im je zmodyfikować. Później przyjdzie czas na szkolenia zawodowe.

POWODZENIE

equal

Jak długo potrwać?

Sądzę, że 7-8 miesięcy. Nie można tego jednak zakładać sztywno, ponieważ wszystko w tym projekcie dzieje się bardzo dynamicznie.

Program EQUAL jest już na półmetku. W jakich warunkach będzie można uznać, że projekt się udał?

W sytuacji, gdy zaczną dobrze funkcjonować te grupy beneficjentów, które już teraz uznajemy za innowacyjne. Mam na myśli np. grupę powstającą w Sosnowcu. Są to młodzi ludzie o bardzo wysokich kwalifikacjach nieformalnych, a teraz zdobywający kwalifikacje formalne. Będą prowadzili klasyczną spółdzielnię socjalną związaną z elektroniką samochodową. Mamy wobec nich pewność, że nie uciekną za granicę, bo rynek tych usług jest w Polsce bardzo chłonny. Skazani na powodzenie są też drukarze - kolejna grupa naszych beneficjentów. Bardzo chciałbym, aby również oni założyli spółdzielnię socjalną, ponieważ istnieje szansa, że utrzymają się na rynku i przyciągną innych ludzi. Jeżeli zdobędzie się dla nich środki finansowe na zakup maszyn - a jest taka możliwość - to oni naprawdę będą pączkować. Jest tam już osiem osób, a zaczęli od czterech. I to pączkowanie firm będzie wielkim sukcesem naszym i EQUALa.



POWRÓT PO KRYZYSIE

WEDŁUG DANYCH MINISTERSTWA ZDROWIA NA ZABURZENIA PSYCHICZNE CIERPI OKOŁO 1% POPULACJI NASZEGO KRAJU. W PORADNIACH ZDROWIA PSYCHICZNEGO NA SUWALSZCZYZNIE ODNOTOWUJE SIĘ OKOŁO 2 TYS. PRZYPADKÓW TEGO TYPU SCHORZEŃ. OZNACZA TO, ŻE OFICJALNE WSKAŹNIKI SĄ TU PRZEKROCZONE O 100%. CHOROZY ZAZWYCZAJ PORUSZAJĄ SIĘ W ZAKŁĘTYM KRĘGU, TYLKO NIELICZNI SĄ W STANIE POWRÓCIĆ NA RYNEK PRACY, NAJCZĘŚCIEJ ZRESZTĄ ZALEDWIE NA KILKA TYGODNI LUB MIESIĘCY. TĘ TRUDNĄ SYTUACJĘ CHCE UZDROWIĆ PARTNERSTWO REALIZUJĄCE JEDEN Z PROJEKTÓW EQUAL.

Wskaźnik bezrobocia w północno-wschodniej Polsce jest jednym z najwyższych w kraju. Towarzyszy mu niemal powszechna bieda. Prowadzi to do nasilania się sytuacji stresogennych. W takich warunkach zrodził się pomysł zajęcia się grupą osób cierpiących na zaburzenia psychiczne, krążących bezradnie pomiędzy szpitalem, domem i instytucjami, które powinny im pomagać, potrzebujących systemowego wsparcia. Szpital Psychiatryczny przeprowadził studium przypadku osoby chorej na schizofrenię - mówi Stanisław Dziemian z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Suwałkach, koordynator projektu. Ten człowiek spędzał w szpitalu ponad 270 dni w roku. Udało mu się znaleźć pracę na umowę zlecenie jako pomocnik kuchenny. Proszę sobie wyobrazić, że w efekcie przebywał w szpitalu zaledwie 15% roku. Niestety, z powodu zmiany przepisów stracił pracę i znowu spędził większą część roku w szpitalu. Gdy po kilku latach udało się go zatrudnić na stałe, ożenił się. Obecnie ma syna, utrzymuje się w zatrudnieniu, gdy występuje remisja choroby, od czasu do czasu trafia do szpitala, ale na bardzo krótko.

Proszę sobie teraz obliczyć koszty. Gdy człowiek ten przebywał w szpitalu przez 270 dni, Narodowy Fundusz Zdrowia płacił za jego leczenie około 110 tys. zł rocznie. A w tej chwili jest pracownikiem, który płaci podatki.

DIAGNOZA I SZKOLENIA

Koordynatorem projektu „Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej” jest Starostwo Powiatowe w Suwałkach. W skład Partnerstwa wchodzi: Samodzielny Publiczny Specjalistyczny Psychiatryczny ZOZ w Suwałkach, Powiat Sejneński, Ośrodek Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi w Lipniaku, Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku, Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych z Augustowa, Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Suwałkach, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Miasto Suwałki, Suwalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychicznie „Nadzieja”, Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna oraz Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach.

Projekt składa się z kilku modułów. Pierwszy - diagnostyczny - realizowany jest przez Szpital Psychiatryczny. Grupa 216 beneficjentów jest diagnozowana przez psychologa, psychiatrę, pracownika socjalnego i doradcę zawodowego. W module wsparcia środowiskowego badane są różne elementy pozwalające na wypracowanie optymalnego modelu pomocy beneficjentom. Kolejny moduł związany jest ze szkoleniami zawodowymi i zatrudnieniem. Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach bada rynek pracy, natomiast Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna oraz Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzą szkolenia pod kątem zatrudnienia beneficjentów projektu.





NISKIE WYKSZTAŁCENIE, BRAK KWALIFIKACJI

O sytuacji na rynku pracy osób po przebytych kryzysach psychicznych wiele mówi poziom ich wykształcenia. Według danych koordynatora projektu najwięcej osób ma zaledwie wykształcenie podstawowe (aż 20% kobiet i 17% mężczyzn), wykształceniem zawodowym legitymuje się 18% kobiet i 15% mężczyzn, a średnim - co dziesiąta kobieta i mężczyzna, 8% kobiet i tylko 2% mężczyzn ma dyplom szkoły wyższej. Mamy wśród naszych beneficjentów np. magistra inżyniera, który ukończył studia tylko dlatego, że pomogli mu w tym wykładowcy - mówi Stanisław Dziemian. Później udało mu się kilka miesięcy przepracować, ale w końcu zaczął regularnie trafiać do szpitala i nie miał już szans na zatrudnienie. Są jednak różne przypadki. Każdego z beneficjentów potraktujemy bardzo indywidualnie. Takie studium przypadku będziemy oczywiście dokładnie dokumentowali.

Beneficjentów projektu realizowanego na Suwalszczyźnie można podzielić na trzy grupy. Część z nich to ludzie nie mający żadnych kwalifikacji zawodowych, część kiedyś zdobyła kwalifikacje, ale od pewnego czasu nie pracuje. Pozostali to osoby pracujące, ale zagrożone utratą zatrudnienia ze względu na nawroty choroby. Na każdą z tych grup realizatorzy projektu oddziałują według nieco innych metodologii. Jeżeli np. ktoś jest stolarzem i pojawi się szansa zatrudnienia go w stolarni, nie będzie uczestniczył w szkoleniach *stricto* zawodowych, ale jedynie zostanie wprowadzony w nowe środowisko i zostanie mu udzielone niezbędne wsparcie, by mógł się tam jak najdłużej utrzymać. Zupełnie inne oddziaływanie będzie stosowane w przypadku osoby, która nie miała szansy zdobyć jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych. Takich beneficjentów jest najwięcej.



POMOC TO NIE UTOPIA

Rozmowa ze Stanisławem Dziemianem z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Suwałkach, kierownikiem projektu



DO WYKONYWANIA JAKICH ZAWODÓW BĘDĄ PRZYGOTOWYWANE OSOBY PO PRZEBYTYCH KRYZYSACH PSYCHICZNYCH?

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach kończy obecnie ankietowanie ponad 200 pracodawców. Analiza, którą przeprowadzamy, obejmuje w zasadzie wszystkie zawody występujące na naszym rynku, począwszy od turystyki, poprzez administrację, produkcję, usługi hotelarskie, gastronomię. Ta analiza pokaże nam, w jakim zakresie i w jakich zawodach możliwe jest zatrudnienie osób po kryzysie psychicznym. Zostanie ona następnie zweryfikowana z preferencjami i doświadczeniem zawodowym naszych beneficjentów. Z grupy 216 beneficjentów 120 osób chcemy dopuścić do dalszej części projektu.

CZY PROBLEM Z ZATRUDNIENIEM OSÓB PO PRZEBYTYM KRYZYSIE PSYCHICZNYM LEŻY GŁÓWNIEMIE PO ICH STRONIE, CZY MOŻE TO KWESTIA MENTALNOŚCI PRACODAWCÓW?

Istnieją skrajnie różne opinie na temat. Niektórzy pracodawcy twierdzą, że zatrudnianie takich pracowników nie ma sensu, inni uważają, że nie ma z tym najmniejszych problemów. Oczywiście dominują postawy sceptyczne. Nie jesteśmy tym zaskoczeni, spodziewaliśmy się tego po wstępnym rozpoznaniu problemu. Trzeba brać pod uwagę doświadczenia państw zachodnich. Włosi z naszego partnerstwa ponadnarodowego brali udział w poprzedniej edycji EQUALa. Ich doświadczenia są takie, że 60% beneficjentów po kryzysie psychicznym, włączonych do zatrudnienia, po 2-4 miesiącach wypada z rynku pracy. A więc przygotowanie zawodowe beneficjenta do zatrudnienia i przygotowanie do tego pracodawcy wcale nie jest gwarancją, że taka osoba utrzyma się w firmie. Dlatego Włosi testują system wsparcia w miejscu zatrudnienia oraz neutralizowania napięć, które mogą powstawać w pracy. W naszym projekcie znalazł się podprojekt, który umownie nazwaliśmy „Asystenci osób niepełnosprawnych”. Pełnią oni podwójną funkcję: wspierają beneficjentów w środowisku, a z drugiej strony są przygotowywani do tego, by odgrywać rolę „strefy buforowej” w miejscu zatrudnienia (oczywiście, zawsze w porozumieniu i z akceptacją pracodawcy). Zobaczymy, jak to zadziała.

KIEDY PRZESZKOLENI W TRAKCIE PROJEKTU BENEFICJENCI PODEJMĄ PRACĘ?

Obecnie kończymy etap diagnozy i kwalifikowania, po nim rozpocznie się okres wsparcia środowiskowego i psychologicznego dla beneficjentów i ich rodzin. Okazuje się, że rodziny często oddziałują negatywnie na beneficjentów, chcą ich „schować jak najgłębiej”, zamiast wspierać. Jeżeli część beneficjentów będzie już zdolna do tego, by przejść szkolenia zawodowe, to takie szkolenia się rozpoczną. Szkolenia, organizowane przez Suwalską Izbę Rolniczo-Turystyczną, potrwać około 5 miesięcy, natomiast kursy, organizowane przez Fundację Rozwoju Przedsiębiorczości, będą miały charakter zindywidualizowany, uzależniony od wymagań pracodawcy na danym stanowisku pracy i zakładamy, że potrwać około 2,5 miesiąca. Pierwsze zatrudnienia powinny się rozpocząć w końcu października i na początku listopada.

KTÓRE Z WYPRACOWYWANYCH ROZWIĄZAŃ BĘDZIE MOŻNA, PANA ZDANIEM, REKOMENDOWAĆ DO POLITYKI PAŃSTWA?

Zależy nam na stworzeniu takiego systemu wsparcia lokalnego, który spowoduje, że osoby po kryzysie psychicznym uzyskają realną pomoc. Niezbędna jest więc współpraca między poszczególnymi instytucjami, które i tak na różnych etapach mają styczność z takimi osobami. Jeżeli do Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie trafia ktoś po przebytym kryzysie psychicznym, to po wstępnym zorientowaniu się w sytuacji tej osoby oferuje się jej system wsparcia, który umożliwi jej ponowne zaistnienie w strukturze społecznej, łącznie z zatrudnieniem. Mam na myśli system pomocy prawnej, wsparcia środowiskowego, kształcenia zawodowego, a w końcu pomoc w znalezieniu pracy i wsparcie w miejscu zatrudnienia. Społeczność lokalna powinna mieć świadomość, że pomoc takim osobom jest powinnością wielu instytucji. Każdy ma swoje kompetencje, ale od strony ustawowej nie ma obowiązku współpracy w tym zakresie. Wszyscy coś dla tych beneficjentów robimy, każda z instytucji uczestniczących w Partnerstwie, ale tak naprawdę do tej pory były to działania fragmentaryczne. Poprzez pracę z grupą 120 beneficjentów chcemy bardzo dokładnie opisać mechanizmy współpracy między poszczególnymi partnerami oraz pokazać, jakich zmian trzeba dokonać w poszczególnych instytucjach, aby mogły skutecznie uczestniczyć w takim systemie niesienia pomocy. To nie jest utopia, zmiany muszą nastąpić, bo w przeciwnym razie przez cały czas będziemy tkwić w punkcie wyjścia.

NIE PROWADZIĆ



MENTORING I COACHING TO METODY, KTÓRE DOSKONALE SPRAWDZIŁY SIĘ W WIELU KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ. NA NICH TEŻ OPARŁA SIĘ RZESZOWSKA AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO, REALIZUJĄC WSPÓLNIE Z PARTNERSTWEM ZŁOŻONYM Z KILKUNASTU INSTYTUCJI Z REGIONU PODKARPACIA PROJEKT EQUAL. JEST ON SKIEROWANY DO OSÓB BEZROBOTNYCH CHCĄCYCH POWRÓCIĆ NA RYNEK PRACY.

Projekt prowadzony jest w trzech powiatach południowo-wschodniej Polski: tarnobrzeskim, rzeszowskim i bieszczadzkim. Na ich terenie już od lipca 2006 r. będą funkcjonować tzw. animatorzy, czyli osoby działające obok instytucji statutowo zajmujących się osobami bezrobotnymi. Ich zadaniem będzie udzielanie pomocy bezrobotnym w powrocie na rynek pracy, podjęciu zatrud-

nienia w istniejących firmach lub w uruchomieniu własnej działalności gospodarczej. Animator ma nie tylko zajmować się osobą bezrobotną, ale również jej rodziną, czyli musi znać środowisko, w którym żyje jego podopieczny.

CZAS PRÓB

W trzech powiatach będzie pracować łącznie 15 animatorów. Każdy z nich otoczy opieką maksymalnie 20-osobową grupę bezrobotnych. Projekt obejmie więc około 300 bezrobotnych. Nie jest naszym celem doprowadzenie za wszelką cenę do tego, żeby wszyscy oni w ciągu kilku miesięcy znaleźli pracę, nie chcemy też prowadzić tych osób za rękę - mówi Małgorzata Dźwierzynska-Busher z Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Chcemy ich przygotować w ten sposób, żeby w przyszłości potrafili przekonać do siebie pracodawców. Tak naprawdę dajemy

osobom bezrobotnym narzędzia w postaci umiejętności napisania CV i autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Jeśli natomiast ktoś jest zainteresowany rozpoczęciem działalności gospodarczej, to chcemy go nauczyć np. sporządzania biznesplanu. Bezrobocie dotyka ludzi również dlatego, że muszą się opiekować osobami zależnymi od nich, małymi dziećmi, osobami starszymi, chorymi. Jeżeli nasz animator stwierdzi, że ktoś jest chętny do powrotu na rynek pracy, założenia firmy, wzięcia udziału w szkoleniach, lecz ze względów rodzinnych nie może sobie na to pozwolić, wówczas w ramach projektu zapewniamy osobę, która w trakcie dni szkoleniowych opiekuje się członkami rodziny beneficjenta projektu. Proces rekrutacji przyszłych animatorów trwał od września 2005 r. do połowy lutego 2006 r. Zgłosiły się osoby z bardzo zróżnicowanym wykształceniem, m.in. prawnicy, socjologowie, ekonomiści. Po kilkusetapowych testach

ZA RĘKĘ

psychologicznych pod koniec października 2005 r. wyłoniono 30 osób, które przez dwa miesiące odbywały staż w instytucjach. Chcieliśmy w ten sposób sprawdzić, jak pracują, czy potrafią radzić sobie z problemami. To nie miało dotyczyć tylko pracy z osobami bezrobotnymi. Kandydaci na animatorów wykonywali też bardzo proste czynności, takie jak przygotowanie dokumentów, opracowanie prezentacji, przeprowadzenie szkolenia. Na koniec odbyliśmy indywidualne rozmowy z każdym z chętnych, oceniliśmy ich i wybraliśmy finałową piętnastkę - wyjaśnia Małgorzata Dźwierzynska-Busher.

ANIMATORZY ZATRUDNIENI

Liderem projektu jest Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego, która od

połowy roku zatrudnia na etatach trzech przeszkolonych animatorów pracujących już z osobami bezrobotnymi. Jej partnerami są: Danmar Computers z Rzeszowa, firma przeprowadzająca w projekcie szkolenia informatyczne dla animatorów i beneficjentów ostatecznych, a także zaangażowana we współpracę ponadnarodową, oraz Podkarpacka Wspólnota Organizacji Socjalnych, zatrudniająca jednego z animatorów, który zajmuje się opieką nad osobami niepełnosprawnymi. Koordynatorem lokalnym w powiecie rzeszowskim jest Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy - Victoria. Zatrudnia ono dwóch animatorów, podobnie jak Stowarzyszenie „Wsparcie” w Nowej Dębie w powiecie tarnobrzskim.

Kolejny partner, Podkarpacki Klub Biznesu, to stowarzyszenie współpracujące z przedsiębiorcami. W projekcie jest zaangażowane m.in. w moduł badawczy, a także w monitorowanie i ewaluację działań krajowych. Firma „Kapitał +” z Rzeszowa przygotowała platformę do zarządzania projektem i stronę internetową działań krajowych. Centrum Biznesu i Rozwoju - BD Centre jest koordynatorem modułu badawczego prowadzonego na poziomie lokalnym i regionalnym, natomiast Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego, zatrudniająca czterech animatorów, jest koordynatorem lokalnym w powiecie bieszczadzkim. W skład Partnerstwa wchodzi również Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie, zaangażowana w moduł badawczy i współpracę ponadnarodową.





OGROM PRACY



*Rozmowa
z Małgorzatą Dźwierzynską-Busher,
pełnomocnikiem zarządu
Rzeszowskiej Agencji
Rozwoju Regionalnego
ds. zarządzania jakością,
koordynatorem współpracy
ponadnarodowej w projekcie
EQUAL*

Partnerstwo, które Pani reprezentuje podpisało kilka umów o współpracy ponadnarodowej...

Podpisaliśmy trzy takie umowy. W pierwszym Partnerstwie - „Roma” - współpracują ze sobą instytucje z Polski, Słowacji i Włoch. Głównymi produktami tego Partnerstwa będą: strona internetowa, na której będziemy zamieszczać informacje o projekcie, podręcznik dobrych praktyk dotyczących wprowadzania osób niepełnosprawnych na rynek pracy oraz glosariusz w językach angielskim, włoskim, polskim i słowackim, który będzie zawierał słownictwo związane z naszym projektem. Druga umowa to „Pegasus”, podpisaliśmy ją z partnerami z Niemiec, Francji, Belgii i Włoch. W Rzeszowie prowadzimy ponadnarodowy sekretariat tego Partnerstwa. W ramach tego porozumienia przygotowujemy m.in. analizę porównawczą obszarów

poprzemysłowych. Chcemy poznać, z jakimi problemami związanymi z zagospodarowaniem terenów przemysłowych borykały się rządy poszczególnych krajów, a także mieszkańcy tych obszarów. Interesuje nas m.in. to, czy ludzie ci są bardziej zainteresowani znalezieniem pracy w firmie, czy też samozatrudnieniem. W ramach tego Partnerstwa zajmujemy się również e-learningiem, szkoleniami i metodologią pracy z osobami niepełnosprawnymi. Jako „animator” bardzo korzystamy z doświadczeń naszych niemieckich partnerów, zwłaszcza w dziedzinie opieki nad osobami niepełnosprawnymi. Interesują nas też dokonania naszego partnera belgijskiego, który pracuje nad przeniesieniem do Internetu pewnej gry planszowej.

Na czym ona polega?

Każdy bezrobotny, chcąc wrócić na rynek pracy, powinien się zapoznać z różnymi ważnymi dokumentami prawnymi. Grając w tę grę, musi odpowiadać na pytania dotyczące podstawowej wiedzy w tym zakresie. Jeśli mu się to nie uda, jest odsyłany do konkretnych przepisów, które musi poznać, w przeciwnym wypadku nie przejdzie do kolejnego poziomu. Nasi partnerzy francuscy również próbują zaadaptować tę grę do swojego rynku pracy i dostosować ją do regulacji prawnych obowiązujących w ich kraju.

Jest jeszcze trzecia umowa ponadnarodowa?

Tak, to „Nova”. W tym przypadku współpracujemy z dwoma partnerami z Hiszpanii i jednym z Portugalii. Nie zakładaliśmy, że podpiszemy aż trzy umowy ponadnarodowe, ponieważ zdawaliśmy sobie sprawę z tego, jak duże jest to obciążenie, poprosili nas jednak o to nasi hiszpańscy partnerzy. Zgodziliśmy się. To Partnerstwo skierowane jest na działania dotyczące pomocy kobietom. Powstaje również

podręcznik na temat mentoringu i coachingu, w którego przygotowanie jesteśmy zaangażowani. To my będziemy wydawać tę publikację w językach angielskim, polskim, portugalskim i hiszpańskim. Ukaże się również książka na temat dobrych praktyk dotyczących sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. Partnerzy z Hiszpanii i Portugalii będą chcieli niektóre z nich wprowadzić w swoich krajach. My natomiast ocenimy dobre praktyki z Hiszpanii i Portugalii i po zakończeniu EQUALa będziemy chcieli ubiegać się o udział w innych programach, aby w ten sposób przetestować je w Polsce. Inne zadanie, które realizujemy w ramach tej umowy, to zagadnienia związane z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego. Analizujemy, jakie możliwości stwarza kobietom w tym zakresie ustawodawstwo polskie. Oczywiście, wszystkie umowy ponadnarodowe wymagają ogromnego zaangażowania i bardzo dużo pracy. Partnerzy z Niemiec podczas pierwszego spotkania w Polsce próbowali nam powiedzieć, że wystarczy podpisać jedną umowę. My mamy podpisane trzy i teraz rozumiem, co mieli na myśli. Pracy jest ogrom, ale nasi partnerzy również bardzo się w nią angażują. Nie mamy na razie żadnych opóźnień.



SZYCHTA W

SZYCHTA W RZEMIOŚLE



NA SWOJĄ PIERWSZĄ SZYCHTĘ UCZESTNICZY PROJEKTU REALIZOWANEGO PRZEZ IZBĘ RZEMIEŚNICZĄ ORAZ MAŁEJ I ŚREDNIEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W KATOWICACH NIE ZJADĄ POD ZIEMIĘ. PRACA CZEKA NA NICH NA POWIERZCHNI, GŁÓWNIEM W ZAKŁADACH RZEMIEŚNICZYCH BRANŻY SPOŻYWCZEJ I MIĘSNEJ. NAJPIERW JEDNAK, POD OKIEM PRZEDSIĘBIORCÓW, PRZEZ KILKA MIESIĘCY BĘDĄ SIĘ UCZYLI NOWEGO FACHU.

„Pierwsza szychta” to przedsięwzięcie skierowane do kobiet i mężczyzn w wieku 18-49 lat z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym. 150 beneficjentów będzie przygotowywanych do wykonywania zawodów rzemieślniczych i pokrewnych. W Polsce system kształcenia rzemieślniczego wygląda w ten sposób, że maksymalnie jedna czwarta czasu nauki poświęcona jest na teorię, a pozostały czas - na przygotowanie zawodowe u przedsiębiorcy, pod okiem instruktora praktycznej nauki zawodu, którym zazwyczaj jest pracodawca - mówi Piotr Suliga, koordynator projektu. Taki tryb przygotowania zawodowego dotyczy osób młodocianych w wieku 16-18 lat. W ramach projektu chcemy rozszerzyć ten model o osoby dorosłe z różnym bagażem doświadczeń życiowych, czasem również zawodowych. Proponujemy im najpierw krótkie, 10-dniowe szkolenie aktywizujące. Następnie przygotowujemy dla nich tryb mieszany, a więc teoretyczną i praktyczną naukę zawodu. Chcemy sprawdzić, jaką będzie to miało skuteczność, ponieważ do tej pory nikt nie stosował takiej formy szkolenia z osobami dorosłymi.

BLACHARZE POSZUKIWANI

Jeszcze przed naborem kandydatów do projektu przeprowadzono badanie wśród 525 przedsiębiorców z województwa śląskiego. Wyniki wskazywały, że mniej więcej połowa ankietowanych deklaruje chęć zatrudnienia nowych pracowników lub zastąpienia osób, które chcą opuścić firmę. Wielu przedsiębiorców przyznało też, że odchodzą od nich wykwalifikowani pracownicy, którzy wolą zarabiać za granicą. Na podstawie analizy wyników badania opracowano listę poszukiwanych zawodów. Są to głównie piekarze i cukiernicy z branży spożywczej oraz rzeźnicy i wędliniarze z branży mięsnej. Zastanawialiśmy się też, jak będzie wyglądała sytuacja w branży motoryzacyjnej. Nasi eksperci wskazywali, że w niektórych zakładach może się pojawić zapotrzebowanie na blacharzy i lakierników. Ogólny wniosek jest taki, że pracodawcy poszukują specjalistów z określonych zawodów, a więc osób mających co najmniej półroczne doświadczenie w pracy - mówi Piotr Suliga.

40 PROCENT TO SUKCES

Oprócz Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach w Partnerstwie uczestniczy również Region Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”, który prowadzi własne biura pośrednictwa pracy i jest odpowiedzialny za pierwszy bezpośredni



kontakt z beneficjentami. Kolejnym partnerem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, zajmujący się analizą rynku pracy i badaniem zapotrzebowania na poszczególne zawody. W projekcie bierze również udział Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej w Katowicach. Ten partner zajmuje się kwestiami organizacyjnymi związanymi ze szkoleniem aktywizującym. Partnerstwo prowadzi oczywiście współpracę ponadnarodową. Mamy ciekawych partnerów w Austrii, którzy zajmują się pakietami regionalnymi - mówi koordynator projektu. W Niemczech współpracujemy natomiast z Dzielom Kolpinga, chrześcijańską organizacją prowadzącą centrum szkoleniowe. Jednym z komponentów ich projektu jest przygotowanie zawodowe poprzez pracę, zajmują się jednak przede wszystkim osobami młodymi

wychodzącymi z nałogów lub pochodzącymi ze środowisk patologicznych. Rozpoczęło się już pierwsze szkolenie aktywizujące w ramach projektu „Pierwsza szychta”. Uczestniczy w nim ponad 40 beneficjentów. Szkolenia zawodowe, przeplatane szkoleniami teoretycznymi, rozpoczną się we wrześniu. Zdajemy sobie sprawę, że nie wszyscy ze 150-osobowej grupy beneficjentów dotrą do końca projektu. Będzie dla nas sukcesem, jeżeli 40% osób, które przystąpią do egzaminu czeladniczego, w ciągu pół roku podejmie pracę. Doświadczenia płynące z jednego z naszych poprzednich projektów przeznaczonego dla młodzieży mówią nam, że skuteczność tego typu przedsięwzięć jest dosyć duża. Nie wykluczamy też, że pewien odsetek uczestników projektu rozpocznie własną działalność gospodarczą, bo niektórzy mają takie plany - mówi Paweł Suliga.

Equal dla 50+

SUKCES PO PIĘĆDZIESIĄTCE

Realizatorzy projektu „Pomysł na sukces” uważają, że jednym z największych problemów z funkcjonowaniem na rynku pracy osób, które przekroczyły 50. rok życia jest ich brak wiary w możliwości i sens zdobywania nowej wiedzy. W przełamaniu tej bariery mentalnej może być pomocny nowy typ szkoleń, do których ludzie wykonujący proste zawody nie mieli do tej pory dostępu. Tylko czy pięćdziesięciolatko wie przekonają się do e-learningu? Odpowiedź na to pytanie powinny przynieść najbliższe miesiące.

Koordynatorem projektu „Pomysł na sukces” jest Powiat Wodzisławski. W Partnerstwie uczestniczą również Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Metodycznego w Wodzisławiu, Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców, Forum Firm Miasta Radlin, Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim oraz Związek Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku.

Głównym celem przedsięwzięcia jest przygotowanie cyklu szkoleń e-learningowych mających podwyższyć kompetencje zawodowe starszych pracowników zagrożonych utratą pracy, a szczególnie tych, którzy dotąd mieli mało do czynienia ze sprzętem komputerowym. W trakcie szkoleń tradycyjnych dochodzi do zderzenia pokolenia bardzo młodego i ludzi w wieku powyżej 50 lat, którzy nie do końca wierzą w swoje siły i nie potrafią przekonać samych siebie, że drzemią w nich jeszcze jakieś pokłady zdolności, które można wykorzystać – mówi Donata Malińska, koordynatorka projektu. Bierze się to też m.in. stąd, że nikt do tej pory nie badał ich kompetencji. Jeżeli ktoś jest od 30 lat zatrudniony na jakimś stanowisku, to czasem wysła się go wprawdzie na jakieś szkolenia, ale na tym sprawa się kończy.

Pracodawcy są za

Siedemdziesięciu beneficjentów projektu spotka się z grupą doradców zawodowych i psychologów, którzy na podstawie indywidualnych rozmów zbadają, jakie kompetencje ma dany pracownik, a następnie skierują go na kurs, który będzie dla niego najbardziej przydatny.

Projekt, to „pomysł na sukces” nie tylko dla indywidualnej osoby, ale również dla przedsiębiorstw. Na podstawie rozmów, które przeprowadziliśmy m.in. z pracodawcami prowadzącymi średnie firmy widzimy, że coraz bardziej doceniają wartość szkoleń. Uważam, że udział w projekcie jest dla nich bardzo korzystny. Ze swojej strony muszą jedynie udostępnić pracownikowi 2-3 razy w tygodniu stanowisko z komputerem podłączonym do Internetu – uważa koordynatorka projektu.

Przedsięwzięcie realizowane jest we współpracy z firmami kilku branż: transportowej, spożywczej, cukierniczo-piekarniczej, drzewnej, metalowo-instalacyjnej i hotelarsko-turystycznej. Dla uczestników projektu przygotowywane są m.in. szkolenia językowe, z zakresu księgowości czy pozyskiwania środków unijnych. Osoby nie mające zbyt wielkiego pojęcia o obsłudze sprzętu IT będą musiały zaliczyć wcześniej kurs informatyczny. Pojedyncze szkolenie nie powinno trwać dłużej niż 2 miesiące.

E-learning dla robotników

E-learning w Polsce nie jest już nowością, jednak dotychczas tego typu formuła kursów dostępna była głównie dla studentów za sprawą szkół wyższych, a także dla kadry menedżerskiej korzystającej z oferty profesjonalnych firm szkoleniowych. Pracownicy niższego szczebla, przynajmniej w naszym regionie, do tej pory nie mieli takich możliwości – uważa Donata Malińska. Większość też myliła nauczanie przez Internet z nauczaniem



e-learningowym. Najwięcej kłopotu stwarza nam w tej chwili wytłumaczenie ludziom, na czym polega różnica. Ważną rolę w pracach nad projektem odgrywa współpraca ponadnarodowa. Partnerem Powiatu Wodzisławskiego jest North Devon College z Anglii, stowarzyszenie instytucji okołobiznesowych Syntra West z Belgii oraz podobne stowarzyszenie z Czech. Dużo doświadczeń czerpiemy od Anglików, którzy w poprzedniej edycji EQUALa rozpoczęli testowanie szkoleń metodą e-learnigu dla pracowników na stanowiskach robotniczych. Nasi partnerzy z Czech i Belgii opracowują natomiast arkusze kompetencyjne dla pracowników i przedsiębiorców. Testując je, będziemy mieli okazję przebadac naszych beneficjentów – mówi Donata Malińska.

NIE STRASZYM PARTNERÓW

Rozmowa z Donatą Malińską, naczelnikiem Wydziału Strategii i Rozwoju Powiatu Wodzisław Śląski, koordynatorem projektu „Pomysł na sukces”

CO UDAŁO SIĘ ZREALIZOWAĆ DO TEJ PORY W RAMACH PROJEKTU „POMYSŁ NA SUKCES”?

Napisałiśmy już podstawowe programy szkoleń. Są one teraz przygotowywane do przełożenia na platformę e-learningową. Ta platforma już zresztą działa pod adresem www.kursy.wodzislaw.pl. We wrześniu chcemy rozpocząć pierwsze kursy. Szkolenie komputerowe jest już gotowe, w związku z tym pierwsza grupa uczestników projektu, którzy nie potrafią obsługiwać sprzętu IT, będzie mogła je rozpocząć, a następnie przejść do następnego etapu. Sądzę, że wszystkie nasze szkolenia przetestujemy do końca 2007 r.

JAK ISTOTNA W PRZYPADKU TEGO PROJEKTU JEST WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA?

Jest ona wartością samą w sobie. Współpraca ponadnarodowa zmienia pogląd na funkcjonowanie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce. Dowodem na to jest nasza ostatnia konferencja, która odbyła się w Krakowie. Gdyby nie wystąpienia przedstawicieli partnerstw zachodnich, którzy mieli okazję udowodnić, jakie pozytywne aspekty dla polityki danego kraju przyniosły po pierwszej edycji EQUALa wypracowane przez nich narzędzia i rezultaty, pozostałoby we mnie odczucie, że to, co robimy, jest postrzegane jako dziwny eksperyment. Ten pogląd podzielali zresztą inni ludzie i na szczęście zaczyna się on zmieniać, zwłaszcza że na Śląsku do naszych przedsięwzięć bardzo negatywnie jest nastawiona lokalna prasa.

DLACZEGO?

Nie wiem, faktem jest natomiast, że w artykułach pisze się przede wszystkim o zagranicznych wycieczkach, które sobie rzekomo organizujemy. Nikt nie zwraca uwagi na to, że my tam pracujemy, myślimy po angielsku i często nawet nie mamy czasu na chwilę odpoczynku. Panuje pogląd, że jeżeli mamy 7 mln zł budżetu i 70 beneficjentów, to pieniądze powinny być rozdzielone na tyle części i te osoby mają być za nie szkolone. Osoby, które nas krytykują nie biorą pod uwagę faktu, że jest to program eksperymentalny, a jego rezultatem może być nawet wskazanie błędów, które popełniliśmy. Ta nagonka trwa, ale my się nią nie przejmujemy, robimy swoje. Staramy się jak najbardziej

upowszechniać nasze osiągnięcia, zapraszamy regionalnych ekspertów na wszystkie spotkania, które organizujemy, docieramy do posłów i senatorów, niezależnie od opcji, ponieważ wychodzimy z założenia, że wszystkim ugrupowaniom politycznym powinno zależeć na tym, żeby nam pomóc promować rezultaty projektu. A trafienie do decydentów politycznych na szczeblu państwa i przekonanie ich, że to, co robimy, ma swoją wartość i charakter ponadczasowy, nie jest wcale proste, zwłaszcza że działamy na obrzeżach kraju i dotarcie do osób z Warszawy jest często podstawową barierą mainstreamingu.

PROJEKT, KTÓRY PAŃSTWO REALIZUJĄ JEST BARDZO DOBRZE I PŁYNNIE ROZLICZANY. NIE WSZYSTKIE PARTNERSTWA SOBIE Z TYM RADZĄ. JAKA JEST NA TO RECEPТА?

Recepta jest bardzo prosta. Partnerzy muszą nam dostarczyć prawidłowo wypełnione dokumenty finansowe, tak jak wymaga tego Krajowa Struktura Wsparcia. Bardzo dokładnie sprawdza je nasza księgowość, nie tylko od strony formalnej, ale także merytorycznej. Jeżeli stwierdzi jakąś pomyłkę, dokument jest natychmiast zwracany i partner musi bardzo szybko przysłać nam go w wersji poprawionej. Staramy się, aby do Warszawy trafiała już dokumentacja w stu procentach prawidłowa. Nasi partnerzy nie mieli do tej pory do czynienia z finansami publicznymi i związku z tym np. nie mieli zwyczaju opisywania w odpowiedni sposób dokumentów dotyczących delegacji służbowych. To samo z fakturami: dziwili się, jak szczegółowo takie formularze muszą być wypełniane. Dlatego też musimy bardzo skrupulatnie sprawdzać wszystkie dokumenty.

DLACZEGO NIEKTÓRE INSTYTUCJE MAJĄ, PANI ZDANIEM, TAK DUŻE PROBLEMY Z PROSTYMI, WYDAWAŁOBY SIĘ, SPRAWAMI?

No cóż, do realizacji projektów zatrudniono nowych i młodych księgowych albo powierzono rozliczanie spraw finansowych biurom rachunkowym. W tym drugim przypadku najczęściej dochodzi do różnych dziwnych sytuacji. Najgorzej sprawy rozliczeń finansowych od strony formalnej wyglądają w firmach prywatnych, które po prostu rządzą się własnymi prawami...



CZYLI TRZEBA PRZYJĄĆ WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH PARTNERÓW ZASADY ROZLICZANIA...

Jest to wręcz niezbędne. W przypadku naszego projektu wszystkie księgowo otrzymały pewien elementarz zasad. Na przykład opracowaliśmy druk listy płać za kolejne miesiące. Wcześniej każda instytucja posługiwała się swoimi drukami i z tego bałaganu trudno było wyjść. Gdy to ujednoliciiliśmy, sprawa stała się przejrzysta. Kolejny warunek skutecznego rozliczania projektu to regularna kontrola i audyt. U nas odbywa się to w ten sposób, że uprzedzamy partnerów, iż wybieramy się do nich na przegląd dokumentacji. Mamy zatrudnioną panią kontroler, która odwiedza każdego z partnerów mniej więcej raz na kwartał i sprawdza zamówienia publiczne, rozliczenia pod względem rachunkowym, delegacje. Przelewamy przecież na konta naszych partnerów środki z budżetu publicznego, musimy zatem sprawdzać, jak się nimi gospodaruje i czy nie służą innym potrzebom.

CZYLI JEDNAK ODROBINA RESPEKTU PRZED KOORDYNATOREM PROJEKTU JEST NIEZBĘDNA?

My nie straszymy partnerów. Oni wiedzą, że to dla ich dobra.

WSPÓLNY INTERES

MOGŁOBY SIĘ WYDAWAĆ, ŻE PRACUJĄC W JEDNEJ FIRMIE, SĄ SKAZANI NA NIEPOROZUMIENIE. CO MOŻE BOWIEM ŁĄCZYĆ ŚWIETNIE ZNAJĄCYCH NOWE TECHNOLOGIE DWUDZIESTOKILKULATKÓW I DOŚWIADCZONYCH STAŻEM, ALE NIE RADZĄCYCH SOBIE Z OBSŁUGĄ KOMPUTERA PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA? WSPÓLNOTA INTERESÓW - PRZEKONUJE PARTNERSTWO REALIZUJĄCE PROJEKT „MENTORING PRZEZ IT”.

Liderem przedsięwzięcia jest Krajowa Agencja Informacyjna „Info” z Olsztyna-Gutkowa. W skład Partnerstwa wchodzi także Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Fundacja „Nowe Media” oraz Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej w Olsztynie, jedna z największych firm w regionie północno-wschodniej Polski specjalizujących się w budowaniu oprogramowania komputerowego. EQUAL ze swego założenia ma wspierać nowe rozwiązania na rynku pracy, tak aby osoby, które są na nim dyskryminowane miały lepsze możliwości. To było również nasze podstawowe założenie - mówi Marek Dornowski, koordynator współpracy ponadnarodowej. Zdiagnozowaliśmy dwie podstawowe grupy, które są naszym zdaniem dyskryminowane, a których dyskryminacja ma ze sobą wiele wspólnego. Pierwsza grupa to osoby młode i wykształcone, które wchodzi na rynek pracy. Ponieważ zdobywały wykształcenie na studiach dziennych, nie zawsze miały czas, aby uzyskać doświadczenie zawodowe, a z kolei jego brak utrudnia im start. Drugą grupą są osoby powyżej 50. roku życia, z dużym doświadczeniem zawodowym, często pełniące bardzo odpowiedzialne funkcje w firmie, ale mające dość słabe rozeznanie w posługiwaniu się narzędziami technologii informacyjnych i komunikacyjnych (IT). Tymczasem rozwój gospodarki jest powiązany z rozwojem nowych technologii. Istnieje obawa, że w związku z tym osoby te nie będą w stanie za nim nadążyć, a to spowoduje, że mogą zostać wytrącone z rynku pracy, utracić swoją pozycję.

WYELIMINOWAĆ STRES

Mocną stroną ludzi młodych jest umiejętność posługiwania się narzędziami IT. Atutem osób starszych jest z kolei doświadczenie zawodowe, którego młodym ludziom brakuje.

Wniosek, jaki realizatorzy wyciągnęli z tej analizy był prosty: te dwie grupy docelowe są w stanie sobie pomóc. Osoby powyżej 50. roku życia mogą podnieść swoje kompetencje z zakresu IT, natomiast osoby młode - zdobyć cenne doświadczenie zawodowe współpracując z osobami starszymi i tym samym ułatwić sobie wejście na rynek pracy.

Pojawił się jednak kolejny problem. Jak pokonać barierę psychologiczną u osób starszych, które nie chcą przekazywać swojej wiedzy młodszym pracownikom, bojąc się, że gdy to się już stanie, ich pozycja w firmie będzie zagrożona? Projekt zaplanowaliśmy trochę przewrotnie. Chcemy, aby najpierw osoby młode pomagały ludziom po 50. roku życia i zaznajomiły ich z narzędziami IT. Dopiero wówczas, gdy osoby starsze odniosą pewną korzyść i przestaną się bać, że mogą stracić pracę, przejdą do klasycznego mentoringu i będzie on efektywny - przekonuje Marek Dornowski.

PARY IDEALNE

W ramach projektu powstanie oprogramowanie komputerowe składające się z czterech modułów: rekrutacyjnego, edukacyjnego, mentoringowego i administracyjnego. Moduł rekrutacyjny został wprowadzony po to, by dobór par pracowników był jak najbardziej precyzyjny i uwzględniał nie tylko cechy charakterologiczne obu osób. Zależy nam na tym, aby wypracować taki model doboru tych pracowników, który zagwarantowałby stworzenie efektywnego zespołu osiągającego jak najlepsze wyniki. Model rekrutacyjny budujemy na podstawie wyników badań beneficjentów ostatecznych. Jest to grupa 150 osób, a więc 75 par. Opierając się na tych badaniach, chcemy stworzyć matryce logiczne, czyli zbiory cech osobowościowych, które pozwolą sporządzić diagram osobowości danego człowieka. Elementem decydującym o doborze poszczególnych par będą czysto algorytmiczne wyliczenia na podstawie badań - mówi Marek Dornowski.

Moduł edukacyjny będzie przeznaczony do transferu wiedzy z zakresu IT. Osoba młoda będzie uczyła starszego pracownika za pomocą właśnie tego oprogramowania. Moduł mentoringowy posłuży informacji zwrotnej. Dzięki elementom w nim zastosowanym osoby starsze prześlą swoją wiedzę ludziom młodym. Ostatni moduł - administracyjny - ma pomóc specjalistom zarządzającym zasobami ludzkimi w firmie w planowaniu poszczególnych kursów oraz analizie ich skuteczności.





LUDZIE SĄ NAJLEPSZYM KAPITAŁEM

Rozmowa z Markiem Dornowskim z Krajowej Agencji Informacyjnej „Info”, koordynatorem współpracy ponadnarodowej

GDZIE TAKI RODZAJ MENTORINGU, Z KTÓRYM MAMY DO CZYNNIENIA W PAŃSTWIE PROJEKCIE, MOŻE ZNALEŹĆ ZASTOSOWANIE?

Na przykład w zawodzie architekta. Doświadczony architekt, który pracuje od wielu lat, zazwyczaj opiera się na tradycyjnych narzędziach, takich jak deska kreślarska. Tymczasem klient nie oczekuje już kartki papieru z rozrysowanym projektem domu. On chciałby obejrzeć jego wizualizację komputerową. Technika stwarza takie możliwości, osoba młoda jest w stanie coś takiego przygotować, osoba starsza niekoniecznie. A więc w tym konkretnym przypadku człowiek młody przekazuje starszemu architektowi umiejętność tworzenia symulacji komputerowej i obsługi programów komputerowych przydatnych w tym zawodzie. Później następuje sytuacja odwrotna. Doświadczony architekt przekazuje wiedzę młodszemu koledze.

JAKIE INNE ZAWODY BIORĄ PAŃSTWO POD UWAGĘ?

Możliwości są dosyć duże, zależy nam natomiast na tym, żeby były to branże, w których bardzo duże znaczenie ma praca umysłowa i myślenie koncepcyjne. W takich bowiem branżach pracownik 50+ jest dla firmy cennym kapitałem. W projektach EQUAL występuje dosyć duże niebezpieczeństwo skupiania się

tylko na beneficjentach ostatecznych. O nich oczywiście nie można zapominać, ale temat F ma przecież na celu wsparcie przedsiębiorstw. Zdiagnozowaliśmy pewną trudność tych firm, w których produkcja lub usługa jest bardzo silnie związana z pracą umysłową.

NA CZYM TA TRUDNOŚĆ POLEGA?

W momencie, kiedy osoby powyżej 50. roku życia odchodzą na emeryturę kapitał wiedzy znika razem z nimi. W dzisiejszych czasach wyszkolenie nowego pracownika jest bardzo kosztowne. Firma na takim odejściu traci więc finansowo. Na współpracy dwóch osób, którą proponujemy, może tylko zyskać. Zostańmy przy przykładzie architektów. Prowadzę firmę, wiem, że jeden z moich pracowników jest już w wieku przedemerytalnym i niedługo odejdzie. Chcę zachować wartość przedsiębiorstwa. Dlatego im szybciej pomyślę o szkoleniu nowego personelu, aby był równie dobry jak ten, którym dysponuję obecnie, tym większe mam szanse na to, by utrzymać obecną albo nawet uzyskać lepszą pozycję na rynku.

KOMU ZAPROPONUJĄ PAŃSTWO SWÓJ GOTOWY PRODUKT?

Będzie on skierowany do każdej organizacji, w której dużą rolę odgrywa praca umysłowa. Proszę zwrócić uwagę, że procesy kadrowe zachodzą zarówno w organizacji *non-profit*, jak i w dużej firmie komercyjnej. Rozwiązania wypracowywane obecnie w naszym projekcie mogą być zastosowane i tu, i tu, wszędzie tam, gdzie jest potrzeba naturalnej wymiany kadry. Niestety, w wielu firmach świadomość tego, jaką rolę odgrywa mądra polityka kadrowa ciągle jeszcze jest niewielka. Dlatego nasze narzędzie będzie miało najlepsze zastosowanie w tych organizacjach, które dojdą do poziomu świadomości, że to ludzie są ich najcenniejszym kapitałem.



Z ŻYCIA SIECI

KRAJOWA SIĘĆ TEMATYCZNA G SKUPIA PARTNERSTWA REALIZUJĄCE PROJEKTY UKIERUNKOWANE NA POSZUKIWANIE SKUTECZNYCH METOD GODZENIA ŻYCIA RODZINNEGO I ZAWODOWEGO ORAZ INTEGRACJI KOBIET I MĘŻCZYZN, KTÓRZY OPUŚCILI RYNEK PRACY. DZIAŁA W NIEJ 11 PARTNERSTW. W ZDECYDOWANEJ WIĘKSZOŚCI SĄ TO ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I SAMOPOMOCOWE, NIEKONIECZNIE ZWIĄZANE Z RYNKIEM PRACY. NAJMNIEJ JEST FIRM PRYWATNYCH.

Na pierwszym spotkaniu Sieci przeprowadzona została analiza tematyczna projektów, głównych grup docelowych oraz propozycji rozwiązania problemów godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Na tej podstawie Partnerstwa uczestniczące w Sieci zostały zaklasyfikowane do czterech grup roboczych. Pierwsza z nich zajmuje się aktywizacją zawodową, a kolejne – opieką nad osobami zależnymi, wyrównywaniem szans w miejscu pracy i elastycznymi formami zatrudnienia.

Sieć ma już 8 gotowych rezultatów. Prace nad nimi trwały od marca do czerwca. Partnerstw było co prawda 11, ale na potrzeby skonkretyzowania tych rezultatów niektóre instytucje połączyły się, wybrały lidera i będą aplikować do Działania 3. W Sieci jest np. aż 5 Partnerstw zajmujących się elastycznymi formami zatrudnienia – mówi Agnieszka Siekiera, sekretarz Sieci Tematycznej G.

USTAWA OBYWATELSKA

Wśród rezultatów wybranych przez Sieć znalazły się m.in. modele godzenia życia zawodowego i rodzinnego rodziców dzieci niepełnosprawnych, osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi, osób doświadczających przemocy, model wspierania elastycznych form zatrudnienia, syntetyczny wskaźnik „Gender Index” (wskaźnik analizy sytuacji kobiet w miejscu pracy). Powstał też, niezależnie od projektów, specjalny program szkoleniowy związany z *gender mainstreamingiem*. 50 trenerów odwiedzi poszczególne Partnerstwa i przeszkoli ich członków w zakresie polityki równości płci. Niestety, analiza poszczególnych projektów wykazuje duże niezrozumienie polityki genderowej – uważa Agnieszka Siekiera. Mówi się raczej o niedyskryminowaniu kobiet niż o rzeczywistej równości płci. Chcemy wyjść z ofertą tego typu szkoleń również do instytucji wdrażających fundusze strukturalne, do potencjalnych projektodawców i do

ekspertów oceniających, którzy są np. specjalistami od rynku pracy, a nie są w stanie ocenić tego ważnego aspektu.

Niewątpliwym efektem działalności Partnerstw skupionych w Sieci Tematycznej G jest projekt ustawy obywatelskiej dotyczącej poprawy sytuacji rodziców wychowujących dzieci niepełnosprawne, którzy nie mają zapewnionej kompleksowej opieki ze strony państwa. Od stycznia zacznie się zbieranie podpisów, chcemy jednak spowodować aby był to również projekt poselski, dlatego też czynimy wszelkie starania, by zainteresować tą ustawą środowiska parlamenatarne, w tym przede wszystkim Parlamentarną Grupę Kobiet. Jeżeli udałoby się przeforsować tę ustawę, to byłoby to ogromne wsparcie dla środowiska rodziców dzieci niepełnosprawnych i spory sukces EQUALa – mówi Agnieszka Siekiera.

GOTOWI DO LOBBINGU

Zdaniem Agnieszki Siekiery bardzo pozytywny wpływ na jakość rezultatów i efektywność zadań realizowanych w ramach Działania 3 ma łączenie się PRR w grupy (nowe Partnerstwa) i wspólne dążenie do ich wdrożenia. Przez ponad 2 miesiące na spotkaniach grup roboczych Partnerstwa z tematu G dokonały analizy prowadzonych działań, wyłaniając wspólne, a zarazem najważniejsze rozwiązania mające się przyczynić do poprawy sytuacji osób godzących życie rodzinne z zawodowym. Istotne znaczenia dla Partnerstw ma również prowadzona przez nie współpraca ponadnarodowa. Mam wrażenie, że to dzięki niej potrafią już zupełnie inaczej prezentować swoje dokonania, w szerszej perspektywie, nie skupiając się wyłącznie na polskiej specyfice. Przyda im się to szczególnie w Działaniu 3, gdy trzeba będzie prowadzić czynności lobbingsowe, docierać do różnych decydentów, bo chyba niewiele instytucji biorących udział w EQUALu ma takie doświadczenie – dodaje Agnieszka Siekiera.

Partnerstwa skupione w Sieci Tematycznej G przygotowują się teraz do składania wniosków i budżetów do Działania 3. Stosowne umowy muszą być podpisane do końca roku. Zastanawiamy się też nad rolą Sieci w Działaniu 3 – mówi Agnieszka Siekiera. Chcemy m.in. zaangażować ekspertów bezpośrednio do grup, które pracują z rezultatami, żeby mogli się podzielić swoją fachową wiedzą. Krajowa Struktura Wsparcia chce też opracować plan działań na następny rok. Na pewno zorganizujemy duże spotkanie w grudniu, poprzedzone zbieraniem podpisów pod ustawą obywatelską. Planujemy zaprosić na to spotkanie Brytyjczyków, ponieważ właśnie w Wielkiej



Brytanii tego typu ustawa została wprowadzona stosunkowo niedawno, ale obowiązuje na tyle długo, by można było określić efekty jej oddziaływania... Chcielibyśmy też powołać grupę, która śledziłaby kwestie związane z zapobieganiem dyskryminacji w miejscu pracy. Zastanawiamy się też nad tym, czy nie przeprowadzić analizy wszystkich badań przeprowadzonych w ramach tego tematu. Jest to bardzo duży materiał i warto go wykorzystać. Taka analiza pozwoliłaby nam określić kwestie, które nie znalazły odzwierciedlenia w projektach, a są istotne dla rozwiązania problemu godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Te nieobjęte projektami zagadnienia mogłyby stać się przedmiotem pracy Sieci dla tematu G.



PODLASIE TO REGION SZCZEGÓLNY W SKALI KRAJU. RÓŻNYMI FORMAMI OCHRONY PRZYRODY OBJĘTE JEST 40% POWIERZCHNI WOJEWÓDZTWA. SĄ TU TRZY PARKI NARODOWE, CZTERY PARKI KRAJOBRAZOWE, WIELE REZERWATÓW. NA TYCH TERENACH, A TAKŻE W ICH OTULINACH, OBOWIAZUJĄ PEWNE OGRANICZENIA ZWIĄZANE Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ. NA EKOLOGII MOŻNA JEDNAK PRZED E WSZYSTKIM ZYSKAĆ, Z CZEGO JESZCZE NIE WSZYSCY PRZEDSIĘBIORCY ZDAJĄ SOBIE SPRAWĘ.

Podlaska Stacja Przyrodnicza Narew, społeczna organizacja zajmująca się ochroną środowiska oraz rozwojem obszarów wiejskich, przed przystąpieniem do programu EQUAL realizowała kilka projektów związanych z ochroną przyrody. Po wielu latach pracy wiemy, że nie da się skutecznie chronić przyrody bez chronienia ludzi – stwierdza Dariusz Ochrymiuk, koordynator projektu „Centrum Zielonych Technologii”. Żeby poprawić stan środowiska, trzeba zwracać większą uwagę na zrównoważony rozwój, a więc na rozwój obszarów wiejskich, na pomoc ludziom, którzy są w złej sytuacji i chcą z tych terenów uciekać. Od wielu lat realizujemy projekty ukierunkowane na ludzi i przynoszące jednocześnie bardzo dobre rezultaty w dziedzinie ochrony środowiska.

SKANDAL Z BIOMASĄ

Tytułowe Centrum Zielonych Technologii to pomysł zaczerpnięty ze współpracy Podlaskiej Stacji Przyrodniczej Narew z partnerami niemieckimi w ramach programu Agenda 21. Za Odrą bardzo popularne są tzw. centra kompetencyjne, czyli ośrodki, które uczą młodzież, przedsiębiorców i władze lokalne nowych rozwiązań proekologicznych związanych ze zrównoważonym rozwojem. W zamyśle twórców projektu centrum kompetencyjne na Podlasiu ma być miejscem, w którym potencjalni beneficjenci będą mogli się dowiedzieć, jak zarobić na ochronie środowiska.

W realizację projektu zaangażowanych jest kilka instytucji z regionu Podlasia. Oprócz lidera w przedsięwzięciu bierze udział firma Ekoton, profesjonalnie zajmująca się ekoturystyką. Jednym z naszych zadań jest okiełznanie dzikiego rynku złych i nieprofesjonalnych usług turystycznych. Chcemy, żeby były one dobre i przynosiły przedsiębiorcom działającym na tym rynku większe dochody niż obecnie – tłumaczy Dariusz Ochrymiuk. Kolejnym partnerem jest spółka Bio-Wat, zajmująca się obrotem biomasą i tworzeniem rynku tego surowca. Chcemy stworzyć model, z którego będą mogły korzystać inne małe i średnie przedsiębiorstwa chcące produkować biomasę i handlować nią. Na Podlasiu szykuje się wielki skandal. Jest budowanych kilka dużych kotłowni, które będą wymagały ogromnych plantacji biomasy, natomiast absolutnie nikt nie troszczy

się o rynek. Wszyscy zakładają, że jeśli powstanie zapotrzebowanie na surowiec, to równocześnie pojawią się również jego producenci. Zapomina się jednak o tym, że od założenia plantacji do pierwszego zbioru muszą minąć 3 lata. Jeżeli już w tej chwili nie zainteresujemy przedsiębiorców produkcją biomasy, nie pokażemy im potencjalnych zysków, które z tego płyną, oraz perspektyw dla naszego regionu i kraju, to okaże się, że będziemy skazani np. na wykorzystywanie odpadów tartacznych lub sprowadzanie biomasy z Białorusi.

ZAROBIĆ NA ŚMIECIACH

W projekcie „Centrum Zielonych Technologii” uczestniczy też Instytut Zrównoważonego Rozwoju z Białegostoku, który zajmuje się m.in. zagadnieniami związanymi z utylizacją śmieci na obszarach wiejskich. Tylko kilka gmin na terenie Podlasia ma ten problem uregulowany. Istnieje natomiast wiele opracowań, z których wynika, że na zbieraniu śmieci, segregowaniu ich i obrocie nimi można zarobić. Partnerstwo chce więc stworzyć model, który pozwoli mikroprzedsiębiorstwom uruchomić tego typu działalność.

Kolejny partner, Wyższa Szkoła Agrobiznesu z Łomży, mająca doświadczenie w promowaniu produktów regionalnych i ich certyfikacji, postanowiła opracować model tworzenia regionalnych produktów spożywczych. W projekcie uczestniczy też Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który pomaga pozostałym partnerom w dotarciu do beneficjentów, w analizach rynku i przygotowaniu wielu materiałów.

W partnerstwie ponadnarodowym, oprócz Centrum Europejskiego Zrównoważonego Rozwoju z Wrocławia, bierze udział dwóch partnerów z Włoch i jeden z Niemiec. Partnerstwo niemieckie jest ukierunkowane na technologie proekologiczne, a jego administratorem jest firma zajmująca się energią słoneczną. Jeśli zaś chodzi o partnerstwa włoskie, to jedno z nich zajmuje się tzw. turystyką kulturową, a drugie problematyką zbierania odpadów i zużytej odzieży oraz dalszego wykorzystywania tych materiałów. Wszyscy jesteśmy więc skupieni wokół nowych technologii związanych ze zrównoważonym rozwojem – podsumowuje Dariusz Ochrymiuk.

Ekobiznes z przyszłością

Rozmowa z Dariuszem Ochrymiukiem z Podlaskiej Stacji Przyrodniczej Narew, koordynatorem projektu „Centrum Zielonych Technologii”



CZY NA OCHRONIE ŚRODOWISKA RZECZYWIŚCIE MOŻNA ZAROBIĆ?

Zdecydowanie tak. Mogę podać kilka przykładów. Mamy pomysły na wykorzystanie biomasy znajdującej się na terenach ochronnych. Rezerваты oraz parki narodowe i krajobrazowe mają swoje plany ochrony. W tych planach stwierdza się zdecydowanie, że aby zachować różnorodność tych terenów, ich potencjał przyrodniczy, a zarazem atrakcyjność turystyczną, trzeba je wykaszać. Walory rezerwatów są związane z tym, że występuje tam niska roślinność i ogromna ilość ptaków. Jeżeli nie pozyskuje się biomasy - czyli, innymi słowy, nie odkasza się takich terenów, nie wycina zarośli i trzciny - walory przyrodnicze bardzo spadają i coraz mniej osób chce tam przyjeżdżać, korzystać z kwater agroturystycznych, zostawiać na tych terenach pieniądze. Warto też zwrócić uwagę na inną kwestię. W naszym województwie znajduje się 25% przemysłu mlecznego Polski. Występują tu ogromne obszary użytków zielonych, funkcjonują średnie i duże gospodarstwa mleczarskie podlegające unijnym przepisom. Żeby gospodarstwo uzyskało dobrą ocenę, musi mieć uregulowane sprawy gospodarki ściekowej. Na Podlasiu gospodarstwa rolne rozmieszczone są w układzie kolonijnym. Część wsi jest zwarta i tam zwykle problemy kanalizacyjne są rozwiązywane, ale większość jest rozrzucona i na kanalizację nie ma szans. Rolnicy coraz głośnieżej domagają

się rozwiązań technologicznych i prawnych, które pozwoliłyby im szybko rozwiązać ten problem. Dlatego zajmujemy się też nowymi technologiami związanymi z przydomowymi oczyszczalniami ścieków. Są to technologie niemieckie, tanie i łatwe do wprowadzenia, bezobsługowe. Mamy też inny pomysł...

JAKI?

Otóż chcemy, aby małe i średnie przedsiębiorstwa na naszym terenie zainteresowały się tradycyjnymi technologiami budowlanymi i technikami zdobnictwa. U nas strzecha jest postrzegana jako symbol biedy, tymczasem w Europie Zachodniej istnieją wspaniałe technologie, które umożliwiają wykorzystanie np. trzciny jako pokrycia dachowego. Korzystając z tych doświadczeń, a jednocześnie uwzględniając standardy architektoniczne Podlasia, chcemy wprowadzić te technologie do oferty firm budowlanych z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Na Podlasiu jest bardzo wiele wyludnionych wsi, a obrót nieruchomościami jest coraz większy. Ludzie, którzy tu przyjeżdżają, chcieliby coś oryginalniejszego niż zwykły dom, stąd duże zainteresowanie firmami znajdującymi się na tradycyjnym budownictwie i zdobnictwie.

JAK NASTAWIENI SĄ DO TYCH POMYSŁÓW LOKALNI PRZEDSIĘBIORCY?

Na Podlasiu nie ma w zasadzie żadnego dużego przemysłu, a firmy średniej wielkości można policzyć na palcach. Większość przedsięwzięć to firmy małe lub bardzo małe. Ich właściciele często nawet nie korzystają z Internetu, nie potrafią wyszukiwać ofert. Dlatego widzimy ogromną potrzebę uruchomienia Centrum Zielonych Technologii. Postępujemy według reguły tzw. zdrowego, chłopskiego myślenia: jeśli człowiek coś zobaczy, dotknie, to w to uwierzy. Przekonywanie kogokolwiek na odległość jest niemożliwe. Chcemy, żeby każdy przedsiębiorca z tego terenu, a także władze samorządowe mogły zobaczyć w centrum kompetencyjnym rozwiązania, które proponujemy, sprawdzić ich przydatność, a w końcu włączyć je do swojej oferty.

W JAKIEJ SYTUACJI UZNAJĄ PAŃSTWO SWÓJ PROJEKT ZA UDANY?

Naszym podstawowym celem jest stworzenie na Podlasiu Centrum Zielonych Technologii. Mamy już propozycje od dwóch instytucji, dużej uczelni i samorządu, które chciałyby, aby to Centrum działało w ich obiektach. Chcemy przygotować całą niezbędną dokumentację, która posłuży do jego utworzenia, a oprócz tego przynajmniej sześć modeli szkoleniowych dla małych i średnich przedsiębiorstw, które będą w Centrum promowane: z zakresu budowy przydomowej oczyszczalni ścieków, budownictwa tradycyjnego, gospodarki śmieciami, ekoturystyki, produkcji biomas, wytwarzania produktu regionalnego. Będą one dostępne w formie publikacji tradycyjnej i elektronicznej. Chcemy też stworzyć bardzo dobrą stronę internetową, na której znajdzie się informacja o Centrum i modelach szkoleniowych. Zależy nam, żeby beneficjenci, którzy będą bezpłatnie korzystali z modeli szkoleniowych, nie tracili z nami kontaktu i jeżeli nie będą mogli przyjeżdżać do ośrodka, to aby byli w stanie chociaż na bieżąco sprawdzać, jakie są aktualizacje, nowe pomysły. Marzy nam się, aby wokół naszej idei zrównoważonego rozwoju powstał ruch przedsiębiorców, władz lokalnych i mieszkańców Podlasia.

KTO BĘDZIE W PRZYSZŁOŚCI FINANSOWAŁ CENTRUM ZIELONYCH TECHNOLOGII?

Prowadzimy już nad tym prace. Jest sporo producentów różnych rozwiązań związanych z ekologią, np. baterii słonecznych czy pieców na biomasę, którym bardzo zależy na prezentacji swoich wyrobów. Są oni w stanie współfinansować Centrum, a przy okazji urządzić w nim stałą ekspozycję swoich produktów. Mam nadzieję, że w Działaniu 3, gdy dotrzemy z naszymi rezultatami do większego grona osób, uda nam się pozyskać firmy zainteresowane finansowaniem tego przedsięwzięcia. Liczę na to, że dojdziemy do tych standardów, do których dochodzą centra kompetencyjne w Niemczech, gdzie liczba instytucji zainteresowanych prezentowaniem swoich nowych technologii jest tak duża, że pozwala to na utrzymywanie takich ośrodków i ich długoletnie funkcjonowanie.

EKOLOGICZNY BIZNESPLAN

POZARZĄDOWE ORGANIZACJE EKOLOGICZNE W POLSCE BARDZO RZADKO PROWADZĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ. TYMCZASEM W EUROPIE ZACHODNIEJ, PRZEDĘ WSZYSTKIM W HOLANDII, SĄ ONE PROFESJONALNYMI, DOBRZE ROZWIINIĘTYMI FIRMAMI, KTÓRE MAJĄ SVOJE HOTELE, FARMY EKOLOGICZNE, DUŻE OŚRODKI DORADZTWA. NA POMYSŁ PRZENIESIENIA TYCH ROZWIĄZAŃ DO POLSKI PRACOWNICY CENTRUM EUROPEJSKIEGO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU Z WROCŁAWIA WPADLI JUŻ KILKA LAT TEMU, BRAKOWAŁO IM JEDNAK ODPOWIEDNIEGO PROGRAMU. UMOŻLIWIŁ TO DOPIERO EQUAL.

Projekt „Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej” realizowany jest w województwach dolnośląskim i podlaskim. Partnerem regionalnym wrocławian jest Stowarzyszenie na rzecz Ekorozwoju „Agro-Group” z Białegostoku. W Partnerstwie uczestniczą też: Dolnośląski Urząd Marszałkowski, Akademia Rolnicza we Wrocławiu, Centrum Niderlandzkie, Instytut Problemów Europejskich oraz Kancelaria Prawna Tomasz Tatomir. Województwo dolnośląskie jest dobrze rozwinięte gospodarczo, ale zasoby przyrodnicze ma słabsze - mówi Jacek Karasiński z Centrum Europejskiego Zrównoważonego Rozwoju, asystent koordynatora projektu. Na Podlasiu jest natomiast dokładnie odwrotnie: poziom rozwoju przemysłowego jest niski, ale są bardzo duże walory przyrodnicze. Ekologiczne formy działalności gospodarczej chcielibyśmy przetestować w tych dwóch regionach, żeby były później możliwe do wykorzystania w całej Polsce, jako rozwiązania wzorcowe.

EKOPRACA

W ramach projektu na wizyty studyjne do państw Europy Zachodniej wyjedzie grupa beneficjentów,

przedstawicieli 20 pozarządowych organizacji ekologicznych. Po zakończeniu szkolenia ich zadaniem będzie stworzenie biznesplanów ekologicznej działalności gospodarczej. Dziesięć z nich zostanie wdrożonych w województwie dolnośląskim, a pozostałe - w województwie podlaskim.

Obecnie trwają badania mające na celu wskazanie, w których sektorach rynku istnieje zapotrzebowanie na działalność ekologiczną. To wyznaczy kierunek, w jakim powinny zmierzać organizacje z Dolnego Śląska i Podlasia, ale także całej Polski - mówi Jacek Karasiński. To po części przesądzi też, które z biznesplanów będą realizowane, choć to oczywiście tylko jedno z kryteriów wyboru. Organizacje pozarządowe - nawet te, które prowadzą działalność gospodarczą - funkcjonują na nieco innych zasadach niż przedsiębiorstwa komercyjne, dla których jedynym celem jest zysk. Organizacje mogą jeszcze działać na rzecz włączania na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub znajdujących się w złym położeniu. Chcielibyśmy, aby miejsca pracy dla osób wykluczonych społecznie w firmach tworzonych przez naszych beneficjentów były bardzo ściśle związane z ochroną środowiska.

EKOLOGICZNE CENTRA

Głównym rezultatem projektu będą dwa modelowe Centra Rozwoju Lokalnego. Jedno z nich będzie miało siedzibę w gminie Kąty Wrocławskie pod Wrocławiem, na terenie Parku Krajobrazowego Doliny Bystrzycy, a drugie - na Podlasiu, w gminie Zawada, w której przekazano już na ten cel budynek szkolny. Ośrodki te będą wyposażone w cały kompleks wzorcowych rozwiązań z zakresu szeroko rozumianego oszczędzania energii, wody, ekologicznego oczyszczania ścieków i energetyki odnawialnej, (m.in. w fotowoltaikę i kolektory słoneczne).

BIZNESPLAN

NAJTRUDNIEJ ZAŁOŻYĆ FIRMĘ

Rozmowa z Piotrem Hańderkiem z Centrum Europejskiego Zrównoważonego Rozwoju, koordynatorem projektu

CZY WIADOMO JUŻ, CHOĆBY WSTĘPNIE, JAKIE POMYSŁY NA EKOLOGICZNĄ DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH ZNAJDĄ SIĘ W ICH BIZNESPLANACH?

Na razie wiadomo na pewno, że powstaną dwa Centra Rozwoju Lokalnego. Nie chcemy nikomu nic narzucać. Pragniemy zobaczyć, jaki wachlarz pomysłów zaproponują nam uczestnicy szkoleń oraz wizyt studyjnych. Dopiero na podstawie tego, co zobaczą na Zachodzie oraz tego, czego się nauczą przy pomocy profesjonalnych szkoleniowców i doradców stworzą biznesplany i spośród nich Rada, do której zostaną włączeni również uczestnicy projektu, wybierze 18 najciekawszych propozycji.

KTO WYBIERA ORGANIZACJE, KTÓRE WEZMĄ UDZIAŁ W PROJEKCIE?

Nabór jest otwarty i szeroki. Chcielibyśmy, żeby decydowała kolejność zgłoszeń, jeżeli natomiast tych pomysłów będzie dużo, to zastanowimy się, w jaki sposób dokonać selekcji.

CO BĘDZIE, PANA ZDANIEM, NAJTRUDNIEJSZE W TYM PROJEKCIE?

Pokonanie problemów związanych z zakładaniem działalności gospodarczej, barier formalno-prawno-finansowych. Myślę tu o sprawach podatkowych, obciążeniach ZUS-owskich. Zwracali na to uwagę także nasi beneficjenci we wstępnych badaniach, które z nimi przeprowadzaliśmy. Jednym z głównych modułów naszych szkoleń jest moduł poświęcony zdobywaniu środków na prowadzenie działalności. Mimo że wiele organizacji pozarządowych ma już świadomość, że środki unijne mogą być głównym źródłem finansowania (np. prowadzenia działalności czy zatrudniania pracowników), to na poziomie działań niewiele się dzieje. Dlatego chcemy pokazać, że realizując projekty finansowane ze środków unijnych, można zbierać fundusze, które pozwolą na tworzenie nowych miejsc pracy, wzmacnianie organizacji pozarządowych itd.



JAKA BĘDZIE PRZYSZŁOŚĆ CENTRÓW ROZWOJU LOKALNEGO PO ZAKOŃCZENIU PROGRAMU EQUAL? KTO BĘDZIE JE FINANSOWAŁ?

Wiążemy z nimi bardzo duże nadzieje. Ośrodek, który powstanie w Gminie Kąty Wrocławskie będzie najprawdopodobniej domem z drewna, ze wszystkimi modelowymi rozwiązaniami proekologicznymi. Chcielibyśmy żeby służył jako hotel, ośrodek konferencyjny i ośrodek edukacji ekologicznej. Mamy pomysł, żeby kierować tam uczniów wyjeżdżających na zielone szkoły, przeprowadziliśmy już nawet w tej sprawie wstępne rozmowy z Gminą Wrocław. Chcielibyśmy też, aby odbywały się tam warsztaty szkoleniowe lub konferencje dotyczące np. ochrony środowiska czy funduszy unijnych i aby promowały one swoje regiony poprzez działania wspierające ekoturystykę lub produkty lokalne. Planujemy, że będzie w nich realizowana drobna działalność gospodarcza np. gastronomiczna. Liczymy na to, że te ośrodki będą się prężnie rozwijały i w efekcie będą przynosiły także dochody.



ROTACJA DOBRA DLA WSZYSTKICH DOBRA DLA WSZYSTKICH

O PROJEKIE „BUDUJMY RAZEM” PISALIŚMY JUŻ W PIERWSZYM NUMERZE „BIULETYNU PROGRAMU EQUAL”. PO ROKU ODWIEDZILIŚMY PONOWNIE JEGO LIDERA, WARMIŃSKO-MAZURSKI ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W OLSZTYNIE, BY PRZYJRZEĆ SIĘ PIERWSZYM REZULTATOM WYPRACOWANYM PRZEZ PARTNERSTWO Z PÓŁNOCNO-WSCHODNIEJ POLSKI.

W ramach tego przedsięwzięcia realizowanych jest kilka podprojektów. Pierwszy z nich dotyczy rotacji pracy, rozwoju pracowników, podnoszenia konkurencyjności firm i aktywizacji osób bezrobotnych. Rotacja pracy to metoda popularna na zachodzie Europy. Gdy pracodawca wysyła pracownika na szkolenie, w firmie pozostaje wolne stanowisko pracy. Wprowadza się na nie osobę bezrobotną. Po powrocie pracownika ze szkolenia bezrobotny pozostaje w firmie, jeżeli oczywiście zdobył odpowiednie kwalifikacje, albo trafia do tzw. banku pracy, czyli bazy danych o przetestowanych pracownikach, i czeka na ofertę zatrudnienia.

TRUDNA GRUPA

Metoda jest bardzo prosta, a jednocześnie niezwykle skuteczna. Pracownik uczy się nie po godzinach pracy, lecz w czasie, w którym przyswajanie wiedzy jest najlepsze. Po drugie, szkolenia etatowego pracownika mogą trwać dłużej, bo pracodawca ma do dyspozycji osobę, która go zastępuje. Po trzecie, bezrobotny ma realną szansę na znalezienie pracy, ponieważ nie uczestniczy w stażu, lecz wykonuje taką samą pracę jak osoba zatrudniona na etacie.

Zyskuje też pracodawca. Firma nie traci mocy przerobowych, pracownicy zdobywają wyższe kwalifikacje, a możliwości rekrutacji są o wiele większe, co przy masowym odpływie fachowców z Polski na Zachód ma niebagatelne znaczenie. Zakończyliśmy już kilkumiesięczne szkolenia bezrobotnych z terenów popegeerowskich. Przygotowywaliśmy ich przede wszystkim psychicznie do pracy, wiedzieliśmy, że jest to grupa trudna, ale w praktyce okazało się, że jest jeszcze trudniejsza niż zakładaliśmy - przyznaje Radosław Szutowicz, koordynator projektu. Z rzeszy kilku tysięcy potencjalnych kandydatów wybraliśmy najpierw 400, później 130 - naszym zdaniem najlepszych. Wytrwało 70 osób. Oczywiście, nie wszyscy są tacy źli. Są osoby bardzo zdeterminowane i chcące coś w życiu zmienić. Trudno mi powiedzieć, ile z nich zostanie do końca, ale myślę, że jedna trzecia znajdzie pracę w firmach.

Rotacja pracy została zaakceptowana jako pierwszy rezultat Partnerstwa do Działania 3. Olsztynianie planują też przeprowadzenie rotacji pracy w formie ponadnarodowej z partnerem francuskim. Francuscy pracownicy będą więc wysyłani na szkolenia, a polscy bezrobotni w tym czasie ich zastąpią. Jest to nowość na skalę europejską. Nikt tego do tej pory nie robił ze względów finansowych. Koszty pracy w Polsce są jednak na tyle niskie, że pracodaw-



cy francuskiemu łatwiej zaangażować bezrobotnego z Polski, opłacając mu transport, niż szukać bezrobotnych we Francji, którzy zresztą nie palą się do pracy w budownictwie.

DOŚWIADCZENIA NIEFORMALNE

Kolejny rezultat Partnerstwa „Budujmy razem” zaakceptowany do Działania 3 dotyczy walidacji kompetencji zawodowych zdobytych przez doświadczenie. W Polsce, żeby dostać dyplom potwierdzający jakieś umiejętności lub wiedzę, trzeba odbyć szkolenie. Na Zachodzie uświadomiono sobie już fakt, że istnieje wiele sytuacji zawodowych i pozazawodowych, w których człowiek zdobywa jakieś kwalifikacje, np. pomaga komuś w garażu przy naprawie samochodu czy remontuje mieszkanie – mówi Paweł Sarnowski z Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie. Wprowadzono tam rozwiązania systemowe, które umożliwiają zdobycie takiego samego dyplomu jak w przypadku ukończenia szkoły poprzez zatwierdzenie kwalifikacji zdobytych przez doświadczenie. We Francji pracownik poddaje się egzaminowi. Komisja sprawdza jego umiejętności praktyczne, rozmawia też z pracodawcą, u którego był zatrudniony. Na podstawie zebranych przez pracownika zaświadczeń dotyczących jego doświadczenia, ankiety wypełnionej przez pracodawcę i krótkiego egzaminu teoretycznego uznaje się kwalifikacje takiej osoby. To jest bardzo proste w założeniu, jednak nie funkcjonuje w Polsce.

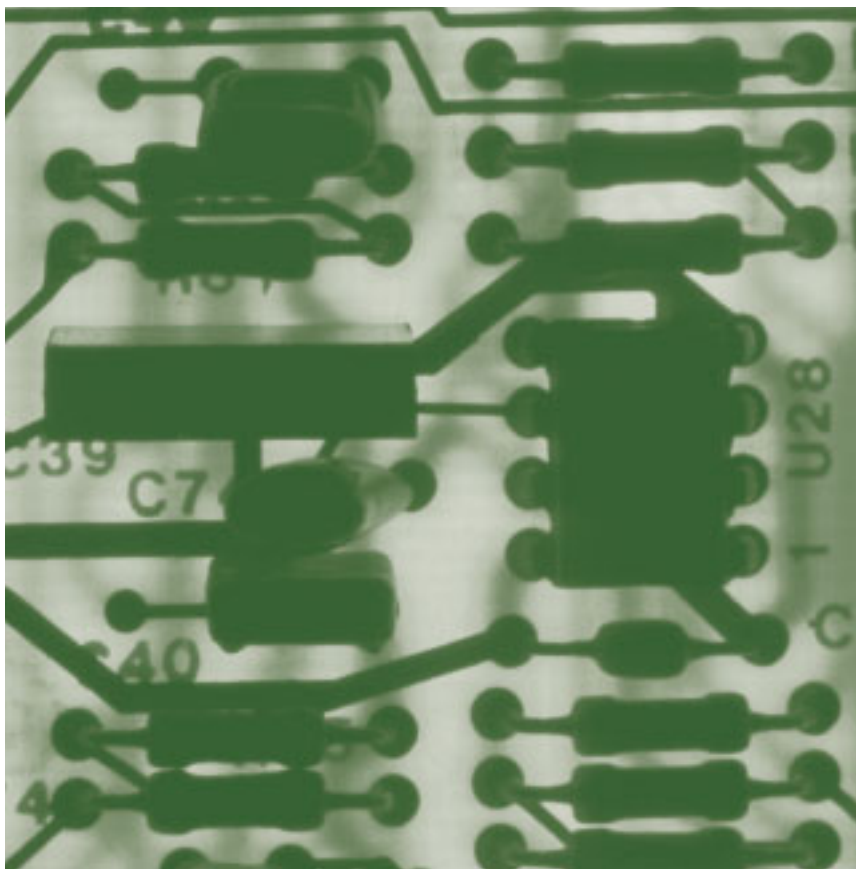
Przedstawiciele Partnerstwa, wspólnie z przedsiębiorcami, reprezentantami samorządów branżowych, Olsztyńskiej Izby Budowlanej i ogólnopolskiej korporacji instalatorów, uczestniczyli w wizycie studyjnej we Francji. Do kraju przywieźli sporo wiedzy teoretycznej oraz kilka kilogramów statutów i regulaminów do przetłumaczenia na język polski. Od sierpnia zajmą się ustalaniem podstawowych zasad systemu certyfikacji nieformalnie zdobytych doświadczeń zawodowych, doбором niezbędnych narzędzi i dostosowaniem ich do polskich realiów. Następnie planują przeprowadzenie procesu walidacji na 200 osobach.

BLIŻEJ NOWOCZESNOŚCI

Rozmowa z Radosławem Szutowiczem z Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, koordynatorem projektu „Budujmy razem”

WAŻNYM ELEMENTEM DZIAŁANIA PARTNERSTWA „BUDUJMY RAZEM” JEST UPOWSZECZNIANIE NOWYCH TECHNOLOGII...

Tak, interesują nas zarówno nowoczesne technologie informacyjno-telekomunikacyjne, jak i technologie budowlane. Jeśli chodzi o te pierwsze, to głównym naszym zadaniem jest utworzenie pracowni komputerowej wyposażonej w najnowsze, bardzo drogie oprogramowanie dla architektów, projektantów, kosztorysantów, geodetów. Jeden taki program kosztuje kilkadziesiąt tysięcy złotych.



Do tego dochodzi specjalistyczne wyposażenie komputerowe. Takie oprogramowanie bardzo upraszcza pracę, ale jest drogie, a ponadto trzeba jeszcze przeszkolić kadrę. To powoduje, że pracodawcy nie chcą kupować kota w worku, a nie mają możliwości sprawdzenia tych narzędzi. Czasami są dostępne wersje demo, ale, prawdę mówiąc, nie oddają one wszystkich możliwości tych programów. Taki problem występuje w naszej lokalnej branży budowlanej. W ramach projektu uruchomiliśmy taką pracownię, choć wiązało się to z wieloma niepotrzebnymi problemami administracyjnymi. Zakupiliśmy oraz zainstalowaliśmy sprzęt i oprogramowanie. Chętni do skorzystania z pracowni z niecierpliwością czekali na ten moment. Obecnie poszukujemy wykładowców, którzy poprowadziliby szkolenia z zakresu obsługi tych programów. Pracownia spełnia dwie funkcje: ma służyć jako baza do prowadzenia zawodowych szkoleń informatycznych, a także być miejscem, do którego będzie mógł przyjść każdy profesjonalista z branży budowlanej, aby bez presji kosztów i czasu sprawdzić, jak te programy działają, a wszystko to pod okiem fachowca znającego się na ich obsłudze.

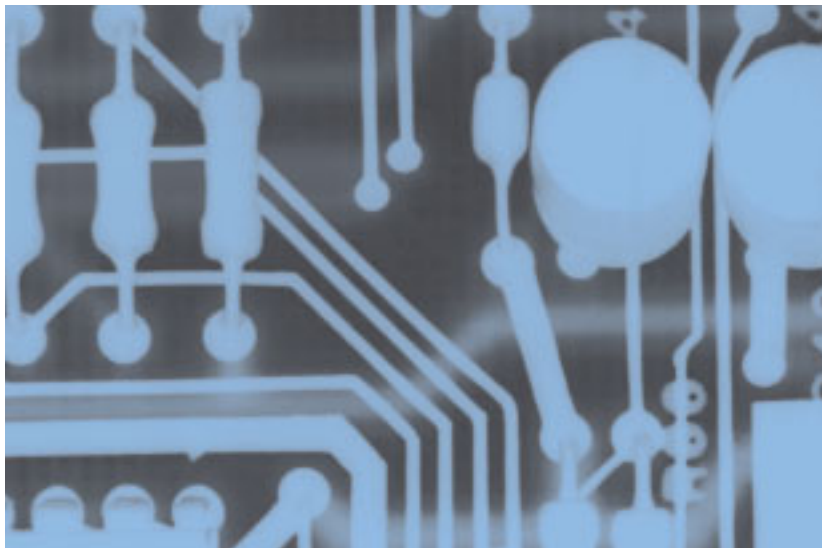
BARDZO CIEKAWY SĄ TEŻ PROEKOLOGICZNE TECHNOLOGIE BUDOWLANE...

To prawda, a jednak te pomysły zdecydowanie trudniej nam przeforsować. Chcemy w jednym z obiektów Monaru, w Marwałdzie koło Olsztyna, wdrożyć trzy tego rodzaju technologie. Będzie to miejsce, w którym każdy będzie sobie mógł się z nimi zapoznać, przekonać się, na czym polegają i jakie wyniki z nich korzystać.

JAKIE TO TECHNOLOGIE?

Pierwsza, najprostsza, to baterie słoneczne, które nie są aż tak wielką nowością, ale w Olsztynie trudno je spotkać. Druga technologia to dosyć prosty system zagospodarowania wód opadowych. W mieście nie ma tego problemu, bo jest system kanalizacji, ale na wsi trudno sobie z tym poradzić. Ten system oparty jest na komorach podziemnych. Woda najpierw się w nich gromadzi, a następnie powoli rozsąca. Najciekawszą i przodującą naszym zdaniem technologią (którą proponowaliśmy do Działania 3, ale nasz pomysł nie został zaakceptowany) jest technologia dubbletten, czyli system rozwiązania kanalizacji sanitarnej. Nie do końca uświadamiamy sobie problem konieczności utylizacji ścieków. Wszyscy wiedzą, że muszą być oczyszczalnie, ale te obecnie funkcjonujące również stwarzają wiele problemów. Jednym z nich są osady pociężalszalnio-we, z którymi trzeba coś zrobić. Od 2005 r. nie można ich gromadzić, bo nie pozwalają na to przepisy unijne, a jednocześnie produkcja odpadów wzrasta. Na terenach wiejskich koszty połączeń do sieci kanalizacyjnych są bardzo wysokie. Sięgają obecnie nawet 200 tys. zł. Wreszcie kolejny problem: w wyniku procesów zachodzących w oczyszczalniach chemicznych minerały znajdujące się w ściekach, zamiast do ziemi na polach, trafiają do wód. W efekcie zbiorniki wodne zarastają, duszą się ryby, a grunty orne wyjąłwiają się. Mocz ludzki ma bardzo cenne właściwości jako nawóz, problem pojawia się jednak wówczas, gdy zmiesza się z fekaliami, gdyż traci wtedy swoje właściwości. Rozwiązanie dubbletten jest bardzo proste. Punktem wyjścia jest miska ustępowa

separująca, podzielona na dwie części. Z przodu znajduje się oddzielny zbiornik na moc. Są też dwa systemy splukiwania, dzięki czemu oszczędności wody sięgają nawet 80%. Mocz trafia do podziemnych zbiorników o pojemności kilkunastu metrów sześciennych, w których nie ma kontaktu z powietrzem, dzięki czemu nie traci swoich właściwości i powstaje z niego bardzo dobry nawóz. Technologia ta pozwala również przetwarzać na nawóz pozostałą część fekalii. W Szwecji system ten jest znany już od kilkunastu lat, bardzo nam się spodobał, podobnie jak wielu przedsiębiorcom, którym go prezentowaliśmy. Przeszkolimy naszych fachowców pod kątem instalowania tego systemu i również będzie można go zobaczyć w domu w Marwałdzie. Będziemy się starali upowszechnić go nawet poza EQUALem, w ramach innych środków, bo warto.





NA POGRANICZU KONKURENCYJNOŚCI

PODRÓŻ POCIĄGIEM Z PRZYGRANICZNEGO ZGORZELCA DO STOLICY WOJEWÓDZTWA - WROCŁAWIA - TRWA AŻ 3 GODZINY. TYMCZASEM DO BERLINA MKNIE SIĘ STĄD WYGODNĄ AUTOSTRADĄ NIECO PONAD 90 MINUT. W OKOLICY NIE MA LICZĄCYCH SIĘ SZKÓŁ WYŻSZYCH. NAJBLIŻSZA, KOLEGIUM KARKONOSKIE, MIEŚCI SIĘ AŻ W JELENIEJ GÓRZE. W TYCH WARUNKACH TRUDNO O NAPŁYW NOWYCH TECHNOLOGII, A BEZ NICH NIE MA MOWY O KONKUROWANIU NA RYNKU Z CORAZ LEPIEJ ROZWIJAJĄCYMI SIĘ NIEMIECKIMI FIRMAMI.

Sytuację tę chce znacząco zmienić Partnerstwo realizujące projekt „Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa”. Rolę lidera pełni w nim Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Zgorzelcu, która na co dzień pomaga małym i średnim przedsiębiorstwom i doradza osobom bezrobotnym, w jaki sposób pozyskiwać środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej. W realizacji projektu uczestniczą również: Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu, Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Jeleniej Górze, firma OSI CompuTrain SA z Warszawy oraz Fundacja „Niepełnosprawnym i Oczekującym Pomocy” ze Zgorzelca.

OFENSYWA JAKOŚCI

Celem projektu jest przeciwdziałanie wykluczeniu z rynku pracy pracodawców i pracobiorców z branży metalowej, drzewnej, tworzyw sztucznych i turystycznej. Wybór tych

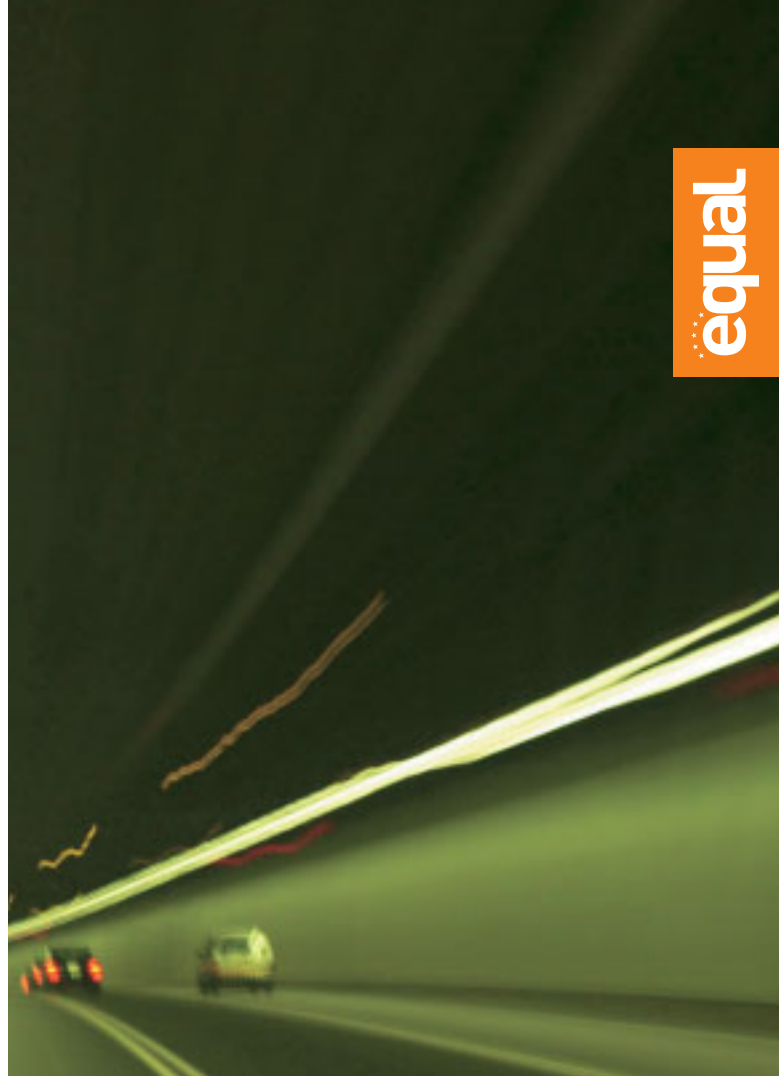
czterech branż wynika z badań przeprowadzonych w regionie. W branży turystycznej skupiamy się na małych obiektach, gospodarstwach agroturystycznych, niewielkich hotelach i pensjonatach - mówi Ewa Komenda, prezes Fundacji Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Zgorzelcu, koordynator projektu. Te ostatnie są wypychane z rynku przez duże sieci hotelarskie i nie mają możliwości ani wypromowania swoich usług, ani podwyższenia ich jakości. Małe firmy z pozostałych trzech branż mają natomiast problemy związane z przystępowaniem do przetargów, głównie ze względu na to, że nie dysponują nowymi technologiami. Trudno firmie stolarskiej konkurować na rynku, jeśli nadal jednym z narzędzi w niej stosowanych jest linijka... Projekt składa się z kilku komponentów. Pierwszy z nich jest realizowany przez Karkonoską Agencję Rozwoju Regionalnego z Jeleniej Góry. Jest to tzw. ofensywa jakości usług turystycznych. Ten model działania został przeniesiony z Niemiec i zaadaptowany do polskich warunków, a polega na szczegółowym zbadaniu jakości usług w obiektach i zaproponowaniu ich właścicielom modelu podwyższania standardu obsługi gości. Tam, gdzie zostaną zdiagnozowane braki, przedsiębiorcy otrzymają od nas narzędzia pozwalające sprostać konkurencyjności i potrzebom klientów, również zagranicznych. Będzie to zarówno nowoczesna strona internetowa, jak i katalogi z opisem usług - tłumaczy Ewa Komenda.

SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNI

Drugi komponent projektu będzie realizowany przez Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu. Ma on na celu budowę

sieci przedsiębiorstw z branży metalowej, drzewnej i tworzyw sztucznych. Powstaną dla nich dwa centra wsparcia - w Jeleniej Górze i w Zgorzelcu. 620 beneficjentów objętych projektem otrzyma w nich narzędzie służące wzrostowi konkurencyjności na rynku. Będą mogli wspólnie promować swoje produkty i usługi, do tych centrów będą też napływały nowe technologie służące podnoszeniu kompetencji przedsiębiorców. Nawiązaliśmy współpracę z niemiecką siecią przedsiębiorstw z branży metalowej. Przedsiębiorcy będą więc mogli wymieniać doświadczenia, rozpoznawać nawzajem swoje możliwości i moce produkcyjne, być może dojdzie do ściślejszej współpracy między tymi dwiema sieciami po stronie niemieckiej i polskiej. Myślimy również o innowacyjnych formach kształcenia. Zdiagnozujemy w poszczególnych branżach te zawody, dla których nie ma już perspektyw rozwoju i zastanowimy się, w jakim kierunku takie branże będą mogły ewoluować. Będziemy również tworzyli kanały promocji i dystrybucji produktów, bo w tej sferze występuje ogromne zapóźnienie. Stwierdziłismy, że nawet przedsiębiorcy działający w sąsiednich wsiach często nie wiedzą o sobie i poszukują podwykonawców w innym regionie. To nie jest dobre zjawisko - mówi Ewa Komenda.

Ostatni komponent jest związany z odpowiedzialnością społeczną. Twórcy projektu chcą, by w Zgorzelcu powstała platforma społecznej odpowiedzialności firm, a taka strategia przedsiębiorstw stała się z czasem wyróżnikiem tego miasta. Rozwiązanie to zostało przeniesione z Hiszpanii.





DOTRZEĆ DO LIDERÓW

Rozmowa z Ewą Komendą, prezesem Fundacji Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Zgorzelcu, koordynatorem projektu

JESTEŚMY NA PÓŁMETKU PROGRAMU EQUAL. A NA JAKIM ETAPIE REALIZACJI JEST PAŃSTWA PROJEKT?

Jeśli chodzi o komponent związany z ofensywą jakości usług turystycznych, to mamy wybraną grupę beneficjentów i trwa wnikliwe analizowanie ich potrzeb. Przeprowadzone zostały badania ankietowe w dziesięciu obiektach turystycznych, są one teraz analizowane i trwa proces modyfikacji. Wkrótce zajmiemy się kolejnymi obiektami. Łącznie będzie ich 50. Jeżeli chodzi o społeczną odpowiedzialność firm, to odbyły się już pierwsze spotkania z władzami Zgorzelca, wybraliśmy również grupę beneficjentów. Poza tym mamy zbudowane wzorcowe centra wsparcia sieci kooperacji przedsiębiorstw. Nie skończyliśmy jeszcze pełnego naboru przedsiębiorców z trzech branż, ale rozpoczęły się prace warsztatowe, czyli rozpoznawanie ich oczekiwań i potrzeb.

CO JEST NAJTRUDNIEJSZYM ELEMENTEM PROJEKTU?

Dotarcie do beneficjentów. Przedsiębiorcy na razie podchodzą do projektu bardzo sceptycznie, nie dostrzegają dalekosiężnych korzyści płynących z uczestniczenia w nim, chociaż z doświadczenia wiemy już, że jeśli zaangażuje się do przedsięwzięcia jakąś jedną grupę, to zgłaszają się również konkurenci tamtych przedsiębiorców. Trochę to jednak trwa. Wiemy też, że wszelkie prasowe kampanie informacyjne dają o wiele mniej niż bezpośredni kontakt z liderami w poszczególnych branżach.

JAK PRZEGIEGA PAŃSTWA WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA?

Mamy partnerów w Hiszpanii i we Włoszech. Partnerstwo hiszpańskie nazywa się „In itinere” i w jego przypadku interesuje nas

głównie model tzw. społecznej odpowiedzialności firm. Natomiast partnerstwo włoskie „Prometeo” zajmuje się podwyższaniem kompetencji małych i średnich przedsiębiorstw na podstawie tzw. mapy i kompetencji oraz przy wykorzystaniu nowych technologii, np. e-learningu. Nasi zagraniczni partnerzy odwiedzili nas w Zgorzelcu w grudniu 2005 r., a w czerwcu tego roku byliśmy w Hiszpanii na dwudniowym kongresie poświęconym odpowiedzialności społecznej firm.

KTÓRY Z KOMPONENTÓW PROJEKTU MÓGŁBY BYĆ, PANI ZDANIEM, REKOMENDOWANY DO POLITYKI PAŃSTWA?

Na pewno kwestie odpowiedzialności społecznej firm. Widzieliśmy na przykładzie Hiszpanii, jakie korzyści, i to komercyjne, może to przynosić samym przedsiębiorcom. Do Działania 3 na pewno zarekomendujemy nasz rezultat związany z budową centrów edukacji społeczeństwa informacyjnego. Stworzymy mobilną pracownię, która nie będzie narzucała oferty szkoleniowej, ale najpierw zbada grupę przedsiębiorców lub dane przedsiębiorstwo, dojedzie na miejsce i zaoferuje szkolenia dostosowane do konkretnych potrzeb.

CZY W TRAKCIE REALIZACJI DZIAŁANIA 2 ZMIENIŁY SIĘ JAKIEŚ PAŃSTWA CELE LUB PRIORYTETY?

Nie. Na ich sprecyzowanie poświęciliśmy całe Działanie 1. Powołaliśmy natomiast Radę Partnerstwa, która pełni funkcję doradczą-opiniującą i pilnuje, żebyśmy nie odbiegali od meritum projektu oraz zmusza nas do ciągłego zwracania uwagi na potrzeby beneficjentów. W jej składzie są lokalni liderzy, dyrektorzy urzędów pracy, przedstawiciele Akademii Ekonomicznej. Jest to organ opiniujący nasze działania.

BOSKIE PYTANIE

Rozmowa z Iloną Goszczyńską, trenerem umiejętności psychospołecznych z Agencji PR Profile



NA PROWADZONYCH PRZEZ PANIĄ WARSZTATACH Z KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ ICH UCZESTNICY BUDOWALI DZIŚ WIEŻĘ Z PLASTIKOWYCH RUREK. TA ZABAWA NA PEWNO CZEMUŚ SŁUŻY...

Rzeczywiście. Uczestników szkoleń namawiam do tego, aby pogłębiali świadomość jakości swoich kontaktów i możliwości wpływania na nią. Zabawy są po to, by łatwiej zapamiętywać różne sprawy. To, czego się uczymy podczas warsztatów, staje się naszym doświadczeniem właśnie poprzez zabawę. Doświadczenie wynikające z działania, wymiany myśli, rozmowy, konfliktu i reakcji na ten konflikt przynosi nam wiele korzyści. Najlepiej uczymy się patrząc, słuchając, czytając, dotykając, działając, a plusem jest to, że robimy to wraz z innymi ludźmi.

CI LUDZIE WSPÓŁPRACUJĄ ZE SOBĄ JUŻ OD PÓŁTORA ROKU. CO MÓWIĄ O TEJ WSPÓŁPRACY?

Mówią o wielu trudnościach, ale traktują je konstruktywnie. Nie jest to tylko krytyka, uzalanie się nad własną sytuacją, choć taki etap też przechodziłmy, natomiast nazywają po imieniu trudności, które napotykają. Są go-

towi do wprowadzania zmian i do tego, by być strażnikami tych zmian, aby jakość pracy była lepsza, ponieważ mamy do czynienia z osobami niebywale aktywnymi, zaangażowanymi, twórczymi, bardzo atrakcyjnymi społecznie. Inwestowanie w to, żeby nie tracili tej energii, wydaje mi się bardzo zasadne.

JAK ROZWIĄZYWAĆ KONFLIKTY O PRZYWÓDZTWO W GRUPIE? CZY JEST NA TO JAKIEŚ LEKARSTWO?

Trzeba zachować ostrożność z przepisami i lekarswami. Warto stworzyć warunki do tego, żeby się zająć konfliktem. Należy np. zorganizować spotkanie, które dotyczyłoby nie spraw roboczych, ale relacji, jakie powstały w Partnerstwie oraz tego, jaki mają one wpływ na realizację zadania. Mam poczucie, że nie dość jasno jest uświadomiony fakt, że lider projektu, obciążony zajmowaniem się finansami, jako jedyny w Partnerstwie ponosi odpowiedzialność z tego wynikającą. To nie jest bez znaczenia i trzeba to bardzo precyzyjnie nazwać w ramach określania zasad. Nie możemy sobie dowolnie psychologizować, kombinować. Istnieją pewne reguły, nie podlegające dyskusji i jakimkolwiek negocjacjom. W każdym spotkaniu powinno być też miejsce na wyartykułowanie sukcesu. Bardzo często w tego typu działaniach społecznych orientujemy się na niepowodzenia, frustracje, porażki. To nie pomaga. Zapominamy, że ucząca jest pochwała, uznanie. Namawiałabym do tego, żeby większą część spotkania wypełniała wspólna radość, zadowolenie i satysfakcja z tego, co zrobiliśmy.



CZYLI PROPAGANDA SUKCESU JEST LEPSZA NIŻ DYSKUSJA NAD BŁĘDAMI?

Nie użyłam słowa „propaganda”. Ludzka satysfakcja jest jednym z bardziej wymiernych efektów współpracy. Wszyscy chcemy dobrej pracy, w której jesteśmy zauważani, doceniani, w której jest miejsce na nasze talenty i są one odpowiednio wykorzystywane. Unikam słowa „propaganda”, ponieważ nie chodzi tu o laurki i pochwały. Warto, żeby ta satysfakcja była autentyczna. Myślę o sytuacji, w której można powiedzieć: zrobiłam coś konkretnego, zrobiłam to dobrze, jestem zadowolona z tego efektu, mogę wam o tym opowiedzieć. A w zamian usłyszeć odpowiedź: rzeczywiście, nie wpadliśmy na to rozwiązanie. Koncentrowanie się na błędach jest niepotrzebnie psychologizujące. Mamy przecież również wewnętrzne systemy samooceny.

NO WŁAŚNIE, CZY CODZIENNIE PYTAĆ SIĘ SAMEGO SIEBIE O SWÓJ CEL, O TO, CZY ROBIĘ COŚ DOBRZE?

Codziennie? To za rzadko! O sens i cel trzeba się pytać tak często, jak podejmuje nowe wyzwanie, przechodzimy do kolejnego etapu wykonywanego zadania. Wtedy warto zapytać: o co tu chodzi? To jest boskie pytanie: o co chodzi? Co mogę osiągnąć? I z kim?

PARTNERSTWO DLA RAIN MANA

W LISTOPADZIE ROZPOCZNIE DZIAŁALNOŚĆ PIERWSZE W POLSCE PRZEDSIĘBIORSTWO SPOŁECZNE, W KTÓRYM BĘDĄ PRACOWAŁY DOROSŁE OSOBY Z AUTYZMEM. POWSTAJE ONO Z INICJATYWY FUNDACJI SYNAPSIS W WILCZEJ GÓRZE POD WARSZAWĄ, A JEGO GŁÓWNE POLE DZIAŁALNOŚCI TO POLIGRAFIA I RĘKODZIEŁO.

Przedsiębiorstwo powstaje w ramach projektu „Partnerstwo dla Rain Mana”. Jest to inicjatywa łącząca wiedzę i doświadczenie instytucji trzech sektorów w celu aktywizacji zawodowej i społecznej dorosłych osób z autyzmem. Osoby te chcą i mogą pracować, a niekiedy są wybitnie uzdolnione w różnych dziedzinach. Doświadczenia europejskich partnerów projektu dowodzą, że praca jest dla nich najlepszą formą terapii i ważnym źródłem satysfakcji.

W Polsce nie powstały dotychczas żadne formy aktywizacji zawodowej osób z autyzmem. Według szacunkowych danych w naszym kraju mieszka ok. 30 tys. osób z autyzmem (w tym 20 tys. dzieci oraz 10 tys. dorosłych). Problem wykluczenia dotyczy również rodzin osób autystycznych, co łącznie daje grupę ok. 100 tys. Stworzenie modelu przedsiębiorstwa społecznego przez Partnerstwo dla Rain Mana będzie pierwszym krokiem w przewyciężaniu ich dyskryminacji i nierównego dostępu do rynku pracy.

Chcemy dać dorosłym osobom z autyzmem szansę wykonywania użytecznej pracy, a dzięki temu stworzyć możliwość realizacji przysługującego każdemu z nich prawa do niezależnego życia – mówi Karolina Cyran-Juraszek, kierownik projektu „Partnerstwo dla Rain Mana”. Aby to osiągnąć, budujemy przedsiębiorstwo, które będzie możliwe do replikowania w całej Polsce. Naszym celem jest stworzenie modelu dostosowanego do polskich warunków prawnych i rynkowych.

Aby zrealizować te deklaracje, Partnerstwo dla Rain Mana tworzy:

- metody aktywizacji zawodowej osób z autyzmem i optymalny model ich pracy, uwzględniający ich predyspozycje i ograniczenia;
- Zespół Trenerów Pracy – grupę specjalistów wyszkolonych przez najlepszych ekspertów z zachodnich instytucji;
- profil przedsiębiorstwa, pozwalający mu osiągać cele społeczne w ramach działalności rynkowej;
- model wprowadzania przedsiębiorstwa w życie społeczności lokalnej;
- instytucjonalne i prawne podstawy replikowania modelowego przedsiębiorstwa w Polsce;
- publikacje, w tym podręcznik tworzenia przedsiębiorstwa społecznego dla osób z autyzmem w Polsce;
- fundusz grantowy, który będzie wspierał podobne inicjatywy na rzecz dorosłych osób z autyzmem.



TWO WANA

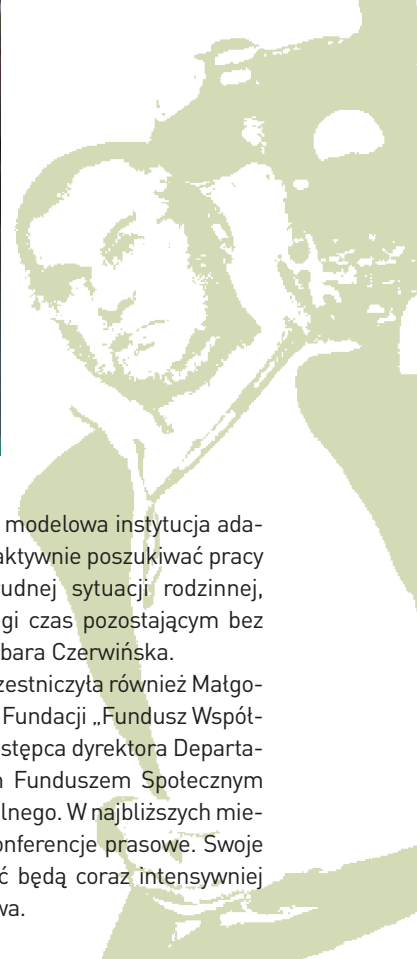


PRZED DZIAŁANIEM 3

O DOTYCHCZASOWYCH EFEKTACH REALIZACJI W POLSCE PROJEKTÓW INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL ORAZ O PRZYGOTOWANIACH PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU DO ROZPOCZĘCIA DZIAŁANIA 3 MÓWIŁ NA ZORGANIZOWANEJ NA POČZĄTKU WRZEŚNIA W WARSZAWIE KONFERENCJI PRASOWEJ WICEMINISTER ROZWOJU REGIONALNEGO JERZY KWIECIŃSKI.

Po dwóch latach wdrażania Inicjatywa EQUAL wchodzi obecnie w kolejną fazę, której celem jest upowszechnienie rezultatów wypracowanych we wcześniejszych etapach realizacji projektów. 31 sierpnia zakończył się pierwszy etap składania wniosków o dofinansowanie Działania 3. Jest to termin obowiązujący Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które zdecydowały się na samodzielną realizację tego etapu. Wnioski w tym terminie złożyło 59 Partnerstw. Dla pozostałych, które zamierzają realizować Działanie 3 we współpracy z innymi Partnerstwami, ostateczny termin składania wniosków o dofinansowanie Działania 3 upływa 30 września 2006 r. Modele wypracowane w ramach Inicjatywy EQUAL chcemy wdrażać w nowej perspektywie finansowej. Przypomnę, że w latach 2007-2013 będziemy mieli dużo więcej środków z Europejskiego Funduszu Społecznego niż w obecnym okresie - prawie 9 mld euro - mówił minister Kwieciński.





Centrum Promocji Pracy. Jest to modelowa instytucja adaptacji zawodowej, która pomoże aktywnie poszukiwać pracy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji rodzinnej, a zwłaszcza kobietom przez długi czas pozostającym bez zatrudnienia - relacjonowała Barbara Czerwińska.

W spotkaniu z dziennikarzami uczestniczyła również Małgorzata Sidowska, członek Zarządu Fundacji „Fundusz Współpracy” oraz Piotr Stronkowski, zastępca dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. W najbliższych miesiącach planowane są kolejne konferencje prasowe. Swoje działania informacyjne prowadzić będą coraz intensywniej również poszczególne Partnerstwa.

W trakcie konferencji swoje projekty zaprezentowały dwa Partnerstwa. Pierwszy z nich - „Dynamizm i doświadczenie - wspólne zarządzanie zmianą” skierowany jest do pracowników w grupie wiekowej powyżej 50 lat. Partnerstwo administrowane przez Żorską Izbę Gospodarczą opracowało i testuje model transferu umiejętności i doświadczenia zawodowego pomiędzy zatrudnionymi w firmach pracownikami starszymi wiekiem i bogatymi w doświadczenia a ich młodszymi kolegami. Efekty prac nad projektem przedstawiła Stefania Koczarska-Sikora, która zwróciła uwagę na korzyści, jakie mogą odnieść obie grupy beneficjentów uczestniczące w przedsięwzięciu. Z kolei Barbara Czerwińska z Partnerstwa „@lterEgo”, administrowanego przez Lubelski Oddział Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej, przedstawiła założenia i planowane rezultaty projektu, którego celem jest zbadanie innowacyjnych metod zapewnienia równoprawnego funkcjonowania na rynku pracy osób samotnie wychowujących dzieci bądź sprawujących opiekę nad innymi osobami. Nasze Partnerstwo uruchomiło już



