

equal

BIULETYN

NR 1/2007

uciec przed bezdomnością 4

drogocenny kompromis 19

może być inaczej 30



Spis treści



OD REDAKCJI

BEZDOMNOŚĆ

Uciec przed bezdomnością 4

Praca u podstaw 6

Agenda bezdomności 8

Pomyślmy o starszych 10

Pomoc zagwarantowana prawem 12

Oni 14

W KRĘGU RODZINY

Druga szansa 16

Przekazujemy dobrą energię 17

Drogi cenny kompromis 19

Farmaceutki na czacie 20

Nauka chodzenia 22

Dzienna mama 24

Dobra wola pracodawcy 26

Ponad podziałami 28

NA RATUNEK STOCZNIOM

Może być inaczej 30

Rozwiązujemy problemy 32

POWRÓT PO KRYZYSIE

Zdrowi w pracy 34

Przetarliśmy szlak 37

Zdolni do pracy 38

Złapaliśmy rytm 40

PRACA NA WOLNOŚCI

Kowalski wychodzi z więzienia 42

Więzień musi chcieć 44

OPINIE

Nie wykluczamy sankcji finansowych 46

Zrozumieć media 48

W SIECI

Podzielona z konieczności 49



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 BEGIEJ
(AUTOR TEKSTÓW), MAREK MAZIUK, EWA WOSIK
KONSULTACJA: PIOTR STRONKOWSKI

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

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

BIULETYN JEST FINANSOWANY ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL
I ROZPOWSZECHNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 6000 EGZ.



Z każdym upływającym tygodniem rezultaty projektów EQUAL są coraz bardziej widoczne. Trwa wiele szkoleń dla beneficjentów poszczególnych przedsięwzięć, powstają instytucje, których działalność będzie kontynuowana również po zakończeniu programu, projekty rozwiązań prawnych dotyczących między innymi rynku pracy nabierają coraz bardziej realnych kształtów, a Partnerstwa rozpoczynają realizację zadań ujętych w niezwykle istotnym Działaniu 3.

Jak każdej zimy, powraca problem ludzi bezdomnych. Postanowiliśmy więc przyrzeć się bliżej projektom skierowanym do tej – dość przecież licznej – grupy społeczeństwa. W Biuletynie przedstawiamy dwie inicjatywy – „Agenda Bezdomności” i „Wyprowadzić na prostą” – realizowane przez Partnerstwa, na czele których stoją Gdańskie Koło oraz Zarząd Główny Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta. O sytuacji prawnej i socjalnej osób pozbawionych dachu nad głową rozmawiamy z Aurelią Zalewską z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz z Krzysztofem Martyniakiem, doktorantem na Uniwersytecie Warszawskim, pracującym z bezdomnymi jako streetworker.

Odwiedziliśmy również dwa Partnerstwa realizujące projekty skierowane do osób, które przeżyły kryzysy psychiczne. Ich powrót na rynek pracy, choć bez wątpienia trudny, jest jednak możliwy. Udowadnia to Krakowska Inicjatywa na rzecz Gospodarki Społecznej „COGITO”, Partnerstwo organizujące między innymi szkolenia przygotowujące beneficjentów projektu do pracy w branży turystycznej, a także Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w Warszawie, administrator projektu „Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego”.

W Toruniu ruszają pierwsze w Polsce „Dzienne mamy” – miniprzedszkola prowadzone w prywatnych domach przez specjalnie przygotowane opiekunki. To jeden z efektów projektu „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”, którego administratorem jest Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa”. Inicjatywa ta skierowana jest do kobiet, których umiejętności zawodowe zdezaktualizowały się na skutek długiej nieobecności na rynku pracy spowodowanej wychowywaniem dzieci, kobiet pracujących, lecz narażonych na utratę pracy ze względu na macierzyństwo, oraz rodziców mających utrudniony rozwój zawodowy i awans z powodu wychowywania dzieci. Więcej informacji na ten temat oraz rozmowę z koordynatorką projektu znajdą Państwo w niniejszym numerze Biuletynu.

Ponownie zajmiemy się również tematem powrotu na rynek pracy byłych więźniów. Odwiedziliśmy Polską Fundację Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”, która stoi na czele Partnerstwa realizującego projekt „Wyjść na prostą”. Inicjatywa ta ma na celu opracowanie standardu oceny predyspozycji zawodowych skazanego i stworzenie mu tzw. indywidualnego planu działania zgodnie z metodologią stosowaną przez doradców zawodowych w służbach zatrudnienia. O efektach dotychczasowej pracy realizatorów tego przedsięwzięcia rozmawialiśmy z jego koordynatorem, Romanem Kaszyckim.

To tylko niektóre z projektów, o których piszemy w tym wydaniu Biuletynu. Zapraszamy także do lektury wywiadów z naszymi ekspertami. Z Piotrem Stronkowskim, zastępcą dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, rozmawiamy o Działaniu 3 i zasadach sztuki upowszechniania rezultatów. Z kolei Tatiana Mindewicz-Puacz z firmy Task Force Consulting podpowiada, jak skutecznie współpracować w tym zakresie z mediami.

I na koniec nasza nowa propozycja. Do Biuletynu dołączamy po raz pierwszy film przedstawiający trzy projekty, szczegółowo opisane w niniejszym numerze. W grudniu ubiegłego roku odwiedziliśmy z kamerą Gdańskie Koło Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta, Powiślańską Fundację Społeczną oraz Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. Mamy nadzieję, że ta forma promowania poszczególnych inicjatyw przypadnie Państwu do gustu. Życzę zatem przyjemnej lektury i miłego odbioru.

BEATA PUSSZCZEWICZ

UCIEC PRZED BEZDOMNOŚCIĄ

Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta działa od 1981 roku. To pierwsza w Polsce organizacja pozarządowa, która zajęła się pracą na rzecz bezdomnych. Przez lata starała się ona zapewnić podstawową pomoc osobom potrzebującym, działając zgodnie z ideą swojego patrona: każdemu głodnemu dać jeść, bezdomnemu miejsce, a nagiemu odzież. Jak nie można dużo, to mało. Dziś Towarzystwo zrzesza już 2900 członków w 62 kołach, które w całym kraju organizują schroniska, kuchnie i inne formy wsparcia dla ubogich.

Dzięki Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL ta prężnie działająca organizacja zyskała nowe możliwości pracy na rzecz osób bezdomnych – ze względu na brak odpowiednich środków finansowych Towarzystwo nie prowadziło dotychczas działań związanych z aktywizacją zawodową swoich podopiecznych. *To powodowało, że przyzwyczajali się oni do dachu nad głową i do trzech posiłków dziennie, a tym samym uzależniali od pomocy – uważa Joanna Kot z Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta we Wrocławiu. W niektórych schroniskach pracują co prawda psychologowie i terapeuci, to jednak nie wystarcza. Chcemy stworzyć konkretny, zwarty system działań, który ułatwi osobom bezdomnym i bezrobotnym wejście na rynek pracy oraz usamodzielnienie się.*

W realizacji projektu „Wyprowadzić na prostą”, administrowanego przez Zarząd Główny Towarzystwa we Wrocławiu, uczestniczy jeszcze dziewięć innych instytucji. Partnerem strategicznym – a także jednym z głównych inicjatorów tego przedsięwzięcia – jest Caritas Diecezji Kieleckiej. W skład Partnerstwa wchodzi także: Caritas Diecezji Sosnowieckiej, Arcybiskupi Komitet Wsparcia Bezrobotnych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Gmina Wrocław, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna we Wrocławiu, Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych oraz dwa Powiatowe Urzędy Pracy – zabrzański i kielecki.

ANIOŁ STRÓŻ

Projekt adresowany jest do osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością, mężczyzn i kobiet przebywających w placówkach prowadzonych przez Towarzystwo oraz inne instytucje o podobnym profilu działania. Kompleksową pomocą objętych zostanie łącznie 400 osób wieku od 18 do 55 lat. Przedsięwzięcie jest prowadzone przez jedenaście Punktów Aktywizacji Bezrobotnych: w Gliwicach, Bytomiu, Częstochowie, Kielcach, Rybniku, Sanoku, Sosnowcu, Ostrowie Wielkopolskim, Łodzi, Zabrzu oraz w niewielkiej wsi Bielice koło Opola. *Punkt Aktywizacji Bezrobotnych to przyjazna instytucja, w której panuje miła atmosfera, a osoby potrzebujące mogą uzyskać wsparcie. To miejsce całkowicie odmienne od typowego urzędu. Chcemy, aby ludzie nas odwiedzający od razu wiedzieli, że zostaną dobrze obsłużeni i otrzymają niezbędną pomoc. W każdym z Punktów pracuje przynajmniej dwóch akompaniatorów. Są to ludzie przygotowani do pracy metodą towarzyszenia – mówi Joanna Kot, koordynatorka projektu.*

Metoda towarzyszenia powstała we Francji, gdzie stosowana jest od 19 lat w pracy z osobami krótkotrwale bezrobotnymi. W ramach projektu „Wyprowadzić na prostą” testuje się ją w odniesieniu do ludzi bezdomnych. *Akompaniator wspiera osobę bezdomną, jest przy niej, jednak w niczym jej nie wyręcza – tłumaczy Joanna Kot. To swoisty „anioł stróż”. Metoda towarzyszenia nie jest jeszcze precyzyjnie opisana, dlatego staramy się usystematyzować wiedzę na jej temat.*

BEZDOMNY MUSI SIĘ WYGADAĆ

Metoda towarzyszenia obejmuje kilka głównych elementów. Pierwszy z nich to diagnoza i ocena sytuacji osoby bezdomnej, tzw. aktywne słuchanie oraz towarzyszenie i wsparcie. *Nasze doświadczenia wskazują, że osoby bezdomne muszą się najpierw „wygadać”, oswoić, a dopiero potem mogą zacząć myśleć o szukaniu pracy. Jest to zresztą grupa, którą bardzo trudno zmotywować do pozytywnego działania, dlatego przynajmniej raz na dwa tygodnie odbywają się spotkania wszystkich podopiecznych Punktu Aktywizacji Bezrobotnych, mające charakter warsztatu interpersonalnego i grupy wsparcia. Organizujemy też zajęcia, podczas których uczymy naszych podopiecznych spędzania wolnego czasu. Proponujemy im wyjścia do kina czy teatru, chcemy bowiem, aby zobaczyli, jak alternatywnie i niewielkim kosztem można spędzać czas również poza schroniskiem* – wyjaśnia koordynatorka projektu.

Kolejny etap działania to przywrócenie beneficjentom zdolności adaptacyjnych oraz ponowne uświadomienie im wartości pracy. Po przeprowadzeniu tzw. bilansu zawodowego każdy z uczestników projektu – wzmocniony treningami interpersonalnymi, rozmowami z psychologami i terapeutami – uczestniczy w 80-godzinny kursie komputerowym. W zależności od indywidualnej diagnozy realizatorzy projektu starają się podwyższać kwalifikacje beneficjentów w wybranym zawodzie lub odnawiać ich uprawnienia, często już nieaktualne.

Raz w tygodniu osoba bezdomna i bezrobotna odbywa indywidualne spotkanie z akompaniatorem, podczas którego krok po kroku omawia wszystkie swoje dotychczasowe dokonania. *Są to spotkania umawiane. Jeżeli ktoś jest nieobecny, natychmiast staramy się poznać tego przyczynę: dzwoniemy do schronisk, wysyłamy listy. Założyliśmy również skrzynki e-mailowe wszystkim uczestnikom projektu; muszą przyznać, że doskonale sobie radzą z ich obsługą* – mówi Joanna Kot.

PRACA U PODSTAW

Rozmowa z Joanną Kot z Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta we Wrocławiu, koordynatorką projektu „Wyprowadzić na prostą”



Punkty Aktywizacji Bezrobotnych to niewielkie centra, w którym prowadzone są główne działania związane z projektem. Jak są wyposażone i co oferują beneficjentom?

Nasze PAB-y są czynne przeważnie w godzinach od 8.00 do 16.00. Wyposażyliśmy je m.in. w komputery. Każdy może sprawdzić pocztę elektroniczną, przejrzeć internetowe oferty pracy czy też skontaktować się z potencjalnym pracodawcą. Zdarzyło się nawet, że osoba, która przyszła do Punktu z ulicy i zadzwoniła do ogłaszającej się firmy, dostała pracę. Oprócz komputerów w PAB-ach są również takie urządzenia jak faks i kserokopiarka. Ponadto bezrobotni mogą skorzystać z biblioteczki i kąjka prasowego, gdzie dostępne są gazety z ogłoszeniami. Przygotowaliśmy też małe aneksy kuchenne. W każdym z Punktów Aktywizacji Bezrobotnych pracuje minimum dwóch akompaniatorów.

Co się stanie z Punktami po zakończeniu projektu?

Każdy z nich będzie samodzielnie zabiegał o zdobycie źródła finansowania. Wiem na przykład, że w Zabrzu deklarację pokrycia części kosztów utrzymania PAB-u złożył już Urząd Miasta. Także władze lokalne innych miast powoli się do tego przekonują. Jeżeli chodzi o placówki prowadzone przez Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, to oczywiście nadal będziemy współfinansować ich działalność.

Czy są to wysokie koszty?

Okolo 120 tys. złotych rocznie. Największe wydatki wiązały się oczywiście z uruchomieniem tych placówek, czyli adaptacją wnętrza, zakupem urządzeń itd. Miesięczny koszt funkcjonowania PAB-u – w zależności od wydatków – nie powinien przekroczyć 7-8 tys., z uwzględnieniem wynagrodzeń pracowników, kosztów materiałów biurowych i utrzymania pomieszczeń. To naprawdę niewiele.

Jaki jest główny cel projektu?

Stworzenie modelu lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością, opartego na zintegrowaniu trzech elementów: metody towarzyszenia, Punktu Aktywizacji Bezrobotnych i partnerstwa lokalnego.

Na czym polega rola partnerstwa lokalnego?

Punkt Aktywizacji Bezrobotnych nie może funkcjonować w oderwaniu od działalności pozostałych instytucji istniejących na rynku lokalnym. Zgodnie z podpisanym przez nas dokumentem, PAB-y muszą obowiązkowo współpracować z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej, Powiatowym Urzędem Pracy, ośrodkami leczenia uzależnień oraz z Urzędem Gminy. Na tej podstawie urzędy pracy oferują m.in. pomoc w postaci kursów zawodowych. Naszym zdaniem tak sformalizowana współpraca stanowi gwarancję wzajemnej pomocy tych instytucji. W Punktach Aktywizacji Bezrobotnych organizujemy na przykład spotkania z pracodawcami i przedstawicielami urzędu pracy oraz miejskiego ośrodka pomocy społecznej, w których czasami uczestniczą również dziennikarze. Dzięki takim spotkaniom kilku naszych beneficjentów znalazło pracę.

Zdarzają się przypadki beneficjentów, którzy po prostu nie nadają się do żadnej pracy?

Niestety, tak. Nie będzie żadnym odkryciem, jeśli powiem, że łatwiej pracuje się nam z osobami zagrożonymi bezdomnością, one bowiem jeszcze gdzieś mieszkają, mają więc motywację do tego, by szukać pracy i nie stracić dachu nad głową. W przypadku bezdomnych jest inaczej: im dłużej przebywają w schroniskach, tym mniej im zależy na poprawie swojej sytuacji. Są również tacy, którzy przychodzą do nas tylko po to, aby się gdzieś „zaczepić”. Każdy z beneficjentów odbywa więc trzymiesięczny okres próbny. Dopiero potem podpisujemy z nim kontrakt obejmujący m.in. konkretne działania, takie jak szkolenie komputerowe i zawodowe. W zamian beneficjent zobowiązuje się do wytrwania w projekcie oraz do podjęcia prób znalezienia pracy. Są jednak osoby, które zupełnie się do tego nie nadają. Dlaczego? Ponieważ nie chcą, nie mają motywacji, są obciążone różnymi patologiami, biedą, wymagają leczenia psychiatrycznego oraz ogromnej pracy nad własną osobowością. Jest bardzo wiele takich przypadków. Gdy nie zdołamy udzielić potrzebnej pomocy, odsyłamy taką osobę do specjalisty. Muszę jednak powiedzieć, że odnieśliśmy już sporo sukcesów – udało nam się na przykład wprowadzić na rynek pracy bezdomnego, który wcześniej mieszkał na dworcu. Była to jednak praca u podstaw. Musieliśmy uczyć go dbania o codzienną higienę, przekonać do przestrzegania reguł obowiązujących w schronisku... Ale – mimo wielu trudności – udało się.

AGENDA BEZDOMNOŚCI

GDAŃSKIE KOŁO TOWARZYSTWA POMOCY IM. ŚW. BRATA ALBERTA (TPBA GDAŃSK) BYŁO PIERWSZĄ INSTYTUCJĄ W TRÓJMIEŚCIE, KTÓRA ZACZĘŁA POMAGAĆ LUDZIOM BEZDOMNYM. ZASPOKAJANIE ICH PODSTAWOWYCH POTRZEB SOCJALNYCH BYŁO WAŻNE, ALE BARDZO SZYBKO OKAZAŁO SIĘ, ŻE NIEWYSTARCZAJĄCE. PROBLEM BEZDOMNOŚCI WYMAGAŁ ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH. DZIĘKI PROJEKTOWI „AGENDA BEZDOMNOŚCI – STANDARD AKTYWNEGO POWROTU NA RYNEK PRACY” NABIERAJĄ JUŻ ONE REALNEGO KSZTAŁTU.



Zanim jeszcze w Polsce pojawiła się Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL, Gdańszczanie realizowali inne unijne przedsięwzięcia. Jednym z nich był projekt „12 Odważnych Ludzi – podróż ku aktywności zawodowej i rozwojowi osobowemu ludzi bezdomnych”, który dotyczył reintegracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych. *EQUAL jest jego ewolucją, nastawiamy się nie tylko na zmianę naszej pracy jako organizacji pozarządowej, ale na zmianę całego otoczenia pracy z bezdomnymi* – mówi **Wojciech Bystry**, dyrektor projektu. *W procesie skutecznego wyprowadzania ich na pierwotny rynek pracy musi uczestniczyć nie tylko taka organizacja jak nasze Towarzystwo, ale także instytucje rządowe i pozarządowe.*

W projekcie „Agenda Bezdomności” oprócz gdańskiego Koła Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta uczestniczą Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych w Gdańsku, Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Uniwersytet Gdański, Pomorskie Forum na rzecz Wychodzenia z Bezdomności oraz Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie.

MIESIĄC PRAWDY

Projekt obejmuje kolejne etapy pracy z bezdomnymi, poczynając od działalności streetworkerów, poprzez ogrzewalnię, noclegownię, schronisko dla bezdomnych, Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej, szkolenia w miejscu pracy, aż do mieszkań treningowych, w których wynajmowaniu partycypuje TPBA Gdańsk. Zdaniem Wojciecha Bystrzego najtrudniejszym elementem jest jednak przekonanie człowieka bezdomnego, że może zmienić swoje życie. *Bardzo duży nacisk kładziemy na zmiany w świadomości. Sytuacja na rynku pracy jest w tej chwili taka, że stosunkowo łatwo jest znaleźć pracę ludziom bezdomnym, natomiast bardzo trudno jest ich zmotywować do działań. Dlatego sztab fachowców składający się z doradczy zawodowego, psychologa i innych specjalistów pracuje nad tym, żeby nasi beneficjenci zmieniali swoje postawy* – mówi dyrektor projektu.

Bardzo istotnym elementem projektu jest Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej. Do tej placówki może przyjść każda osoba prosto z ulicy, z jednym wszakże zastrzeżeniem – musi być odpowiednio zmotywowana. Przez miesiąc może pracować w czterech działających tu warsztatach: stolarsko-ślusarsko-mechanicznym, remontowo-porządkowym, poligraficznym i krawieckim. Specjaliści zatrudnieni w Centrum sprawdzają w tym czasie jej systematyczność, umiejętność pracy, łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych, a po upływie czterech tygodni wydają opinię, czy jest gotowa do tego, by przejść na kolejny etap programu reintegracji społecznej i zawodowej. Po etapie diagnozy rozpoczyna się etap analizy, definiujący ścieżkę

rozwoju interpersonalnego i zawodowego, której efektem jest podpisanie z beneficjentem Indywidualnego Programu Wychodzenia z Bezdomności. W ramach Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego określany jest profil pracodawcy, u którego realizowane jest półroczne szkolenie w miejscu pracy.

PÓŁ ROKU NA SAMODZIELNOŚĆ

Obecnie w szkoleniach w miejscu pracy uczestniczy 11 osób. *Pracują między innymi w stolarni produkującej meble oraz drzwi i okna, firmie poligraficznej wytwarzającej gadżety reklamowe i przedsiębiorstwie budowlanym* – mówi **Stawomir Stowik**, koordynator Działu Praca. *Dwie panie trafiły do przedszkoli, w których pracują jako woźne oddziałowe, jedna osoba jest pracownikiem gospodarczym w ZOO w Oliwie, inny nasz podopieczny pracuje w drukarni. Trzy osoby są w trakcie kursów czeladniczych prowadzonych przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku.*

Za udział w szkoleniu w miejscu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości około 400 zł. Zazwyczaj po zakończeniu szkolenia dostaje propozycję stałego zatrudnienia, a co się z tym wiąże, również wyższej pensji. Ukoronowaniem całego procesu jest wynajęcie przez osobę bezdomną mieszkania. *Obecnie jesteśmy właśnie na takim etapie, że pierwsza osoba otrzymuje mieszkanie. Początkowo dofinansowujemy je w dużej części, ale też zaznaczamy, że z każdym miesiącem będziemy w coraz mniejszym stopniu partycypować w kosztach, aż do momentu, gdy ta osoba zacznie je całkowicie pokrywać. Dążymy do tego, żeby w ciągu 6 miesięcy były bezdomny mógł samodzielnie się utrzymać* – mówi Wojciech Bystry.

NIEOBOJĘTNI

Projekt „Agenda Bezdomności” ma w swoich założeniach również walkę z negatywnym stereotypem osoby bezdomnej. Partnerstwo podejmuje różne działania, które mają zmieniać ten stereotyp. Jednym z nich był podprojekt „Nieobojętni”, zrealizowany wspólnie z jednym z gdańskich gimnazjów. *Opracowaliśmy scenariusze lekcji z zakresu przełamывania stereotypów i zostały one przeprowadzone w kilkunastu klasach* – mówi **Joanna Woźniczka**, dyrektor Biura Partnerstwa. *Młodzież przez pół roku zajmowała się tematyką bezdomności, był konkurs plastyczny, literacki, ukazywała się gazetka szkolna, w której dzieci zamieszczały swoje wywiady z naszymi podopiecznymi, odbywały się spotkania z osobami zajmującymi się bezdomnymi. Mamy teraz przekonanie, że w tej grupie, z którą realizowaliśmy projekt negatywny stereotyp rzeczywiście został przełamany i dlatego w styczniu w innej szkole rozpoczniemy kolejną edycję tego przedsięwzięcia.*

POMYŚLIMY O STARSZYCH POMYŚLIMY O STARSZYCH



Rozmowa z Wojciechem Byстрыm, prezesem gdańskiego Koła Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta, dyrektorem projektu „Agenda Bezdomności”

SKĄD POZYSKUJĄ PAŃSTWO UCZESTNIKÓW PROJEKTU? PROSTO Z ULICY, Z DWORCÓW KOLEJOWYCH?

Prowadzimy stały monitoring tzw. miejsc niemieszkalnych w Trójmieście. Oczywiście nie możemy bezdomnych zmuszać do tego, żeby chcieli coś w swoim życiu zmienić, ale proponujemy im na przykład wizyty w naszych placówkach. Warto zaznaczyć, że placówki te są zhierarchizowane. Jest ogrzewalnia, wyposażona wyłącznie w sprzęty do siedzenia. Bezdomni nie muszą tu mówić, skąd przybyli, nie muszą wypełniać żadnych dokumentów, najważniejsze, żeby przekroczyli jej próg. Tam odbywa się nasz pierwszy z nimi kontakt, uświadamiamy im, że może być inaczej, bardziej cywilizowanie. Z ogrzewalni mogą przejść do noclegowni, gdzie należy jednak spełnić pewne wymagania: zakaz spożywania alkoholu, prace społeczno-użyteczne na rzecz placówki, wykazywanie własnej inicjatywy. Następnym etapem jest schronisko. Osoba bezdomna ma tam zapewnioną całodobową opiekę, trzy posiłki dziennie, ale jest też poddawana intensywnej socjalizacji.

NA CZYM ONA POLEGA?

Bezdomny musi po sobie posprzątać, dbać o budynek, współpracować z naszymi pracownikami. Musi też zacząć chodzić do pracy lub do Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej. Dysponujemy również mieszkaniem treningowym.





DLA KOGO PRZEZNACZONE JEST TAKIE MIESZKANIE?

Ktoś, kto kilka lat przebywa w schronisku, traci podstawowe umiejętności samodzielnego mieszkania. Jeden z naszych baraków przerobiliśmy więc na mieszkanie z samodzielną łazienką, kuchnią i pokojem mieszkalnym. Osoba, która tam przebywa, płaci czynsz w wysokości 20 zł miesięcznie, plus koszty prądu i wody, tylko po to, żeby mieć nawyk comiesięcznego regulowania należności. W takim mieszkaniu nasi podopieczni przebywają do dwóch lat, później, na podstawie podpisanej przez nas umowy z miastem, dostają mieszkania z zasobów gminy. Oczywiście dotyczy to osób, które poradziły sobie ze swoim problemem.

JAKIE SĄ PLANY TOWARZYSTWA PO ZAKOŃCZENIU PROGRAMU EQUAL?

Na pewno nadal będzie funkcjonowało Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej. To, co robimy, bardzo się podoba władzom Gdańska, więc mam nadzieję, że wesprą nas finansowo. Standardy pracy z bezdomnymi, które wypracowaliśmy, są już wdrożone w naszych placówkach i na pewno będą nadal funkcjonowały. W niektórych przypadkach nie będą potrzebne fundusze, w innych spróbujemy przekonać gminę do partycypowania w takich kosztach. Pojawił się jednak kolejny problem. Brak rozwiązań systemowych od 1989 roku spowodował, że w schroniskach dla bezdomnych od wielu lat mieszkają ludzie starsi, ponieważ nie potrafią już żyć inaczej. Sądzę, że w następnych projektach trzeba się będzie zastanowić nad sposobami reintegracji społecznej tych ludzi. Nie mogą wyłącznie wyjechać, trzeba dać im szansę na inne życie.



POMOC ZAGWARANTOWANA PRAWEM

*Rozmowa z Aurelią Zalewską
z Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej*



Przyjmijmy na potrzeby tej rozmowy, że straciłem mieszkanie i wylądowałem na bruku. Co mnie, jako bezdomnemu, gwarantuje polskie prawo?

Polskie prawo w pełni zabezpiecza potrzeby osób bezdomnych. Rozwiązania ustawowe gwarantują im zaspokajanie podstawowych potrzeb, czyli schronienia, posiłków, odzieży, opieki medycznej. To zadanie spoczywa na samorządzie gminnym.

Czy gminy mają na przykład obowiązek prowadzenia schronisk dla bezdomnych?

Gminy powinny zapewnić schronienie, ale to od nich zależy, jak zrealizują to zadanie. W praktyce wygląda to tak, że organizują placówki pobytu czasowego, na przykład schroniska, noclegownie, które prowadzą samodzielnie. Mogą też zlecić to zadanie choćby organizacji pozarządowej lub podmiotom prawnym Kościoła katolickiego lub innych Kościołów.

I chyba to drugie rozwiązanie jest dla gmin bardziej opłacalne, często bowiem decydują się właśnie na nie...

Owszem, ale większość organizacji pozarządowych jest do takiej działalności doskonale przygotowana. Mają tak dobrze rozwiniętą sieć swoich placówek, że nieskorzystanie z ich wiedzy i umiejętności byłoby bardzo nierozsądne. Aby skutecznie pomagać ludziom bezdomnym, należy dysponować odpowiednim doświadczeniem.

Jak realizowane jest prawo bezdomnego do opieki medycznej?

Jest ono uregulowane w ustawie o ochronie zdrowia. W zakresie finansowym zabezpiecza ją minister zdrowia za pośrednictwem Narodowego Funduszu Zdrowia. Jednak ośrodki pomocy społecznej, jako służby samorządów gminnych, aktywnie włączają się w ten proces poprzez rozpoznanie sytuacji osób bezdomnych i ustalenie ich uprawnień. Jednym z rozwiązań, które stwarza takim ludziom możliwość skorzystania ze świadczeń zdrowotnych, jest Indywidualny Program Wychodzenia z Bezdomności, zatwierdzany przez kierownika ośrodka pomocy społecznej. W ramach tej inicjatywy bezdomnym przyznawane są świadczenia zdrowotne.



Aby zostać objętym opieką zdrowotną, trzeba więc wyrazić chęć wyjścia z bezdomności. Dobrze zrozumiałem?

Tak, ale są oczywiście również inne możliwości. Na przykład Narodowy Fundusz Zdrowia dysponuje oddzielnymi środkami przeznaczonymi na opiekę zdrowotną nad osobami bezdomnymi.

Pytam o to, bo chcę mieć pewność, że pogotowie ratunkowe zabierze mnie – jako bezdomnego leżącego na ulicy i potrzebującego pomocy medycznej – do szpitala.

Każda osoba ma uprawnienia do świadczeń zdrowotnych. Czym innym jest odpowiedzialność finansowa, bo przecież znajdzie się pan w szpitalu na czyjś rachunek. Szpitale dążą do tego, żeby ustalić źródło finansowania, i w tym przypadku może nastąpić szybkie powiadomienie o pana sytuacji na przykład burmistrza, wójta lub prezydenta, którzy zdecydują o przyznaniu panu uprawnień do świadczeń zdrowotnych.

Ale czy w praktyce takie uprawnienia są rzeczywiście przez nich przyznawane?

Tak, ale warunkiem jest ustalenie tożsamości osoby bezdomnej. Ta pomoc ma jednak charakter krótkoterminowy. Później należy podjąć odpowiednie działania za pośrednictwem ośrodka pomocy społecznej.

Czy problem bezdomności w Polsce dotyczy tylko dużych miast?

Niestety nie. Coraz częściej placówki opiekuńcze dla bezdomnych powstają w mniejszych miejscowościach. Zgłaszają się do mnie organizacje pozarządowe w początkowej fazie swojej działalności, zainteresowane uruchomieniem takich ośrodków. Potrzebują formalnego wsparcia, informacji o możliwych sposobach pracy na rzecz bezdomnych czy też o służbach publicznych oferujących swoją pomoc w tego typu działalności. Co ważne, organizacje takie przekonują do współpracy w tej dziedzinie również władze lokalne.

Czy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w szczególny sposób wspiera osoby bezdomne?

Owszem, realizujemy resortowy program „Powrót osób bezdomnych do społeczności”. W ten sposób wychodzimy naprzeciw organizacjom pozarządowym pomagającym bezdomnym, które jednocześnie borykają się z problemami utrzymania obiektów, remontów itp. Chcemy, aby ich baza również osiągnęła określony poziom, a jakość świadczonych przez nie usług była coraz wyższa. Z każdym rokiem dążymy też do realizowania coraz kosztowniejszych projektów skierowanych do bezdomnych, takich jak terapia czy szkolenia zawodowe.





*Rozmowa
z Krzysztofem Martyniakiem,
doktorantem
na Uniwersytecie Warszawskim,
streetworkerem*

JAK OCENIA PAN POLSKIE PRAWO DOTYCZĄCE OSÓB BEZDOMNYCH, POZOSTAJĄCYCH NA MARGINESIE SPOŁECZEŃSTWA?

Jest ono na niezłym poziomie. Gdyby było przestrzegane od A do Z, to sytuacja tych ludzi byłaby nie najgorsza.

CO W TAKIM RAZIE NIE FUNKCJONUJE PRAWIDŁOWO?

Nie przestrzega się przepisów, które wymagają pewnych nakładów – ludzkich, finansowych i intelektualnych. Można by tu wymienić wszystko to, czego brakuje w sferze pomocy socjalnej czy opieki zdrowotnej. Można by także zastanawiać się, czy w naszym kraju jest wystarczająco dużo specjalistów przygotowanych do niesienia fachowej pomocy ludziom żyjącym na marginesie społeczeństwa. Mam również poważne wątpliwości, czy w Polsce udało się wypracować odpowiednie podejście do rozwiązywania trudnych spraw ludzi bezdomnych i marginalizowanych. Suchy przepis prawny mówiący o tym, że ktoś podlega ochronie albo że czyjeś prawa powinny być przestrzegane, to za mało. Pozostaje jeszcze kwestia postawy naszych urzędników.

CZY BEZDOMNI SĄ W OGÓLE ŚWIADOMI SWOICH PRAW?

To, w jaki sposób postrzegają swoje prawa, zależy od ich samooceny. Jeżeli mają złe mniemanie o sobie i postrzegają siebie jako dewiantów, ludzi odrzuconych, margines, to nie wymagają od innych poszanowania tych praw. Załóżmy, że dla bezdomnych z dworca PKP zorganizujemy szkolenie, na którym przedstawimy im ich prawa, jak chociażby obowiązujące reguły legitymowania przez policję. Co z tego wyniknie? Z własnego doświadczenia w kontaktach z tymi ludźmi wiem, że próby upominania się o respektowanie tego konkretnego przepisu kończą się tzw. pałowaniem. Poza tym część osób ma zatargi z prawem i nawet jeżeli policjant potraktuje ich źle, wiedzą, że bezpieczniej jest milczeć.

NIE WYKAZUJĄ ŻADNYCH POSTAW ROSZCZENIOWYCH?

Wykazują, z tym że nie mają one nic wspólnego z żądaniem, aby respektować ich prawa. To zupełnie inne myślenie: jestem bezdomny, chory i brudny, ukradnę, bo mi się należy.

O LUDZIACH BEZDOMNYCH, Z MARGINESU, NAJCZĘŚCIEJ MÓWI SIĘ „ONI”. NIESTETY, OKREŚLENIE TO BARDZO CZĘSTO PADA Z UST URZĘDNIKÓW CZY TEŻ PRZEDSTAWICIELI SŁUŻB, KTÓRE Z ZAŁOŻENIA POWINNY TAKIM OSOBOM POMAGAĆ...

Tak, bo po pierwsze ludzie ci nie chcą się z tym środowiskiem identyfikować, a po drugie jest to bardzo chwytny mechanizm społeczny. Jeżeli oni są źli, to my jesteśmy ci dobrzy, jeżeli oni są brudni, to my jesteśmy czysti. To mechanizm społecznego wykluczenia i naznaczania, bardzo wygodny, bo służy na przykład rodzicom i nauczycielom do pokazywania złych wzorców. Taki społeczny straszak.

ONLINE

CZY TO PODEJŚCIE MA JAKIEŚ KONSEKWENCJE, NA PRZYKŁAD W ODNIESIENIU DO PANA PRACY JAKO STREETWORKERA?

Tak – brak zaufania. Pracuję z tymi ludźmi już od dawna i ciągle słyszę pytania: dlaczego nam pomagacie, co wy z tego macie? Gdy się okazuje, że nie przynosi nam to ani pieniędzy, ani żadnych nagród, to jeszcze ciężiej im to zrozumieć. Do ludzi z marginesu nie dociera, że kierujemy się taką ideą, że zależy nam na wartościach wyższych. Oni doszukują się drugiego dna.

JEST PAN PRAKTYKIEM ZNAJĄCYM TO ŚRODOWISKO, ZNAJĄCYM POTRZEBY LUDZI. CO, PANA ZDANIEM, POWINNO ZOSTAĆ WYPRACOWANE W RAMACH PROJEKTÓW EQUAL, ABY POPRAWIĆ SYTUACJĘ LUDZI BEZDOMNYCH, CHORYCH, UZALEŻNIONYCH?

Miałem okazję opiniować dwa projekty. Pierwszy z nich, przygotowany przez Fundację „La Strada”, bardzo wyraźnie i sensownie definiował pracę z takimi ludźmi. Najpierw opieka nad człowiekiem, wzmocnienie go na poziomie „ja”, a później realizacja pięciu etapów pracy z nim w różnych sferach: emocjonalnej, środowiskowej, zawodowej. Z wielką przyjemnością przekonałem się, że osoby przygotowujące ten

projekt potrafiły wykorzystywać swoje wieloletnie doświadczenie. Drugi projekt, również świetny – przyznaję, że czytałem go z dużą przyjemnością – przygotowało Stowarzyszenie MONAR. Zakładano w nim stworzenie ogólnopolskiej bazy pomocy osobom uzależnionym i potrzebującym. Naprawdę udany projekt. Ale co z tego? Nie dla nas, nie w naszej rzeczywistości, nie dla tych ludzi, nie tymi środkami... Chodzi więc o to, aby dobre pomysły były dostosowane do istniejących warunków. W Polsce można zaobserwować ogromną chęć niesienia pomocy potrzebującym. Jest wielu wolontariuszy, osób chętnych do angażowania się w rozwiązywanie rozmaitych problemów społecznych. Trzeba by to grono ludzi skupić, właściwie wykorzystać ich potencjał, a przede wszystkim odrzucić zbędne emocje w podejściu do problemu pomocy potrzebującym. Zakładanie organizacji, ośrodków, pisanie pięknych projektów z nośnymi hasłami może i ma jakiś sens, ale tylko pod warunkiem, że pomysły te zostaną skonfrontowane z rzeczywistością. Pieniądze w tym systemie pomocy są oczywiście ważne, trzeba jednak umieć je efektywnie wykorzystywać, a nie traktować jako podstawę funkcjonowania. Stworzenie ślicznego biura i zaplecza socjalnego dla osób bezdomnych na niewiele się zda. Zresztą w ramach projektu EQUAL zastrzyk finansowy jest naprawdę bardzo duży i wiem, że wiele osób zdążyło się już pokłócić o kasę. Jak widać, jest to więc również bardzo dobry barometr stosunków międzyludzkich.

W kręgu rodziny

DRUGA

WARSZAWSKIE POWIŚLE TO DZIELNICA KONTRASTÓW. W NOWOCZESNYCH APARTAMENTOWCACH WYNAJMUJĄ MIESZKANIA MENEŻEROWIE Z ZACHODU ZATRUDNIENI W STOLĘCZNYCH FIRMACH, CHĘTNIE PRZEPROWADZAJĄ SIĘ TU ARTYŚCI I POLITYCY. ICH DOMY SĄSIADUJĄ ZE STARYMI, ZNISZCZONYMI KAMIENICAMI, W KTÓRYCH Z JEDNEJ TOALETY KORZYSTA CZASEM NAWET KILKA RODZIN. TO MAŁE REPUBLIKI PATOLOGII, ALKOHOLIZMU I BEZROBOCIA. ICH MIESZKAŃCOM EQUAL DAJE SZANSĘ, „DRUGĄ SZANSĘ”.

Powiślańska Fundacja Społeczna, będąca administratorem Partnerstwa „Druga szansa”, od 1990 roku prowadzi w tej dzielnicy Warszawy program pomocy dzieciom z rodzin marginalizowanych społecznie. *Naszym głównym celem jest to, aby te dzieci nie trafiły do stacjonarnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, czyli domów dziecka i poprawczaków, ponieważ wracają stamtąd zdemoralizowane i nieprzygotowane do życia* – mówi **Anna Gierattowska**, prezes zarządu Fundacji. *Dlatego też, zajmując się dziećmi, postanowiliśmy zainteresować się także ich rodzicami, ponieważ z naszego kilkuletniego doświadczenia wynika, że jeżeli sytuacja w domach dzieci, którym staramy się pomóc, pozostaje bez zmian, to one i tak prędzej czy później powracają do takiego życia, jakie prowadzą ich rodzice. W Fundacji pracują głównie psycholodzy, terapeuci, pedagodzy i właśnie tego typu pomoc oferowaliśmy naszym podopiecznym. Gdy w Polsce zaczynał się EQUAL, doszliśmy do wniosku, że nasza oferta jest zbyt uboga, aby zmienić ich życie. Projekt „Druga szansa” jest więc odpowiedzią na potrzeby biednych powiślańskich rodzin, a jednocześnie umożliwia stworzenie kompleksowej oferty skierowanej do dorosłych osób marginalizowanych.*

Przy realizacji projektu Fundacja współpracuje z dwoma partnerami: warszawskim oddziałem Towarzystwa Psychoprofilaktycznego oraz z Powiślańskim Towarzystwem Społecznym.

SZANSA

ASYSTENT RODZINNY

Głównym celem projektu jest stworzenie kompleksowego systemu pomocy i wsparcia, umożliwiającego wyjście z izolacji, oraz podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby, które przez dłuższy czas pozostawały na marginesie społecznym. Pierwszym krokiem jest rozwiązywanie spraw socjalnych i problemów psychologicznych beneficjentów. *Mają oni bardzo wiele kompleksów i sporo problemów emocjonalnych, u podstaw których leży niezbyt szczęśliwe dzieciństwo. Radzą sobie z nimi w ten sposób, że po prostu je zapijają* – tłumaczy Anna Gierattowska. *Gdy już rozwiążemy ten problem, staramy się wyprowadzić ich z izolacji społecznej, tzn. z kręgu ludzi z ich środowiska, w którym głównie się obracają. Pomagamy im również wyrównywać braki edukacyjne. Chcemy, aby skończyli szkoły, kursy zawodowe. Wreszcie, końcowym elementem tego systemu jest pomoc w znalezieniu i utrzymaniu pracy.*

W ramach projektu stworzono stanowisko pracy „asystenta rodzinnego”. Jest to osoba, która towarzyszy rodzinie objętej opieką, pomaga w załatwianiu spraw socjalnych i w rozwiązywaniu problemów psychicznych, motywuje do podnoszenia kwalifikacji i do poszukiwania pracy. Asystent sam trafia do rodziny, w trakcie długich rozmów stara się poznać oraz zrozumieć jej problemy i z dnia na dzień zyskuje coraz większe zaufanie. To ułatwia obu stronom wspólne pokonywanie kolejnych etapów pomocy, których celem jest znalezienie pracy.

SZERSZE SPOJRZENIE

Partnerstwo, przystępując do realizacji projektu, dzięki ścisłej współpracy z instytucjami pomocy społecznej i kuratorami sądowymi, wytypowało grupę ponad stu osób z Powiśla pozostających w trudnej sytuacji. Przeprowadzone z nimi wstępne wywiady dały odpowiedź na pytanie, czy ludzie ci są zainteresowani pracą nad sobą i poprawą swojej sytuacji. W efekcie do udziału w przedsięwzięciu zakwalifikowano pięćdziesięciu warszawiaków. *Są to nasi główni beneficjenci; jednak staramy się widzieć każdego z nich w szerszym kontekście, np. środowiska lub rodziny* – mówi Anna Gierattowska. *Nie da się bowiem pomagać konkretnej osobie, nie biorąc pod uwagę tego, że jej mąż jest alkoholikiem, a córka ma inne poważne kłopoty. Spotykamy się więc z naszymi pięćdziesięcioma beneficjentami i ich rodzinami. W sumie grupa liczy około osiemdziesięciu osób.*



PRZEKAZUJEMY DOBRA ENERGIĘ



*Rozmowa z Anną Gierałtowską,
prezesem zarządu Powiślańskiej Fundacji Społecznej*

Dlaczego tak ważna jest kompleksowa pomoc osobom marginalizowanym?

Uważamy, że aby kogoś przywrócić na rynek pracy, nie wystarczy znaleźć mu pracę czy wyposażyć w pewną wiedzę zawodową. Nasza grupa docelowa znacznie się różni od pozostałej części społeczeństwa. Są to ludzie, którzy nie bardzo orientują się w sytuacji w Polsce, mają wiele nieuregulowanych spraw urzędowych, na przykład związanych z prawem do miejsca zamieszkania. Nie potrafią założyć rodziny, bo sami wychowywali się w instytucjach opiekuńczych, nie mają nawyku pracy, wielu z nich nie ukończyło żadnych szkół. Co z tego, że teoretycznie ktoś może zaproponować im stałe zatrudnienie, skoro nie potrafią być systematyczni, współpracować z innymi ludźmi, zmobilizować się do wyjścia z domu. Trzeba dopiero wykonać pewną serię działań, żeby przyzwyczaić ich do stałej aktywności.

Praca z takimi osobami jest na pewno bardzo trudna. Kiedy pojawiają się największe problemy?

Najtrudniejszy jest zawsze początek, czyli przekonanie człowieka do tego, że jest w stanie coś zrobić. Najczęściej są to ludzie, którzy żyją z dnia na dzień, nie wierząc w możliwość zmian. Tak od pokoleń funkcjonuje ich rodzina i sąsiedzi. Wszystkie instytucje, z którymi się do tej pory spotkali, raczej pogłębiały ich kompleksy niż wyciągały do nich pomocną dłoń. W związku z tym nie wierzą, że można żyć inaczej. Po co się starać, po co wychodzić z domu, skoro i tak nic się nie zmieni? Usiłujemy przekazać im naszą energię, zaangażowanie, wiarę. Przekonujemy: *Nie wierzysz? Zrób to*





przynajmniej dla mnie. Często jest tak, że na odczepnego machają ręką, ale w końcu posłuchają. Gdy uda im się coś załatwić, rośnie w nich wiara we własne możliwości. Jeżeli się przekonają, że ich wysiłek przekłada się na realne efekty, to sami nabierają energii. Kiedy po kilku sukcesach przychodzi porażka, na przykład nie mogą się dogadać ze współpracownikami lub szefem, wtedy bardzo często pojawia się kryzys. Gotowi są nawet zrezygnować z pracy, wmawiając sobie, że i tak się do niej nie nadają.

Czy Fundacja dysponuje odpowiednimi kadrami do realizacji projektu? Czy potrzebne byłyby dodatkowe szkolenia?

Byliśmy przygotowani, ale zarówno Powiślańska Fundacja Społeczna, jak i nasi partnerzy zatrudnili dodatkowych specjalistów. W trakcie projektu równolegle szkolimy studentów, którzy przygotowują się do pracy w takich środowiskach. Wiedza, którą przyswajają w trakcie studiów, jest, naszym zdaniem, niewystarczająca. Mają mało zajęć praktycznych, a te, które są, nie dotyczą pracy środowiskowej. Dlatego w ramach naszego projektu wyodrębniliśmy oddzielny moduł szkolenia zawodowego studentów. Pozyskujemy wolontariuszy, stażystów ze studiów społecznych, a pierwszym etapem przygotowania zawodowego jest szkolenie. Potem umawiamy się z nimi na roczny staż zawodowy. Asystują pracownikom projektu oraz mają swoje własne zajęcia. W zeszłym roku współpracowaliśmy z siedmioma, a w tym już z piętnastoma stażystami.

Jakie są rezultaty Państwa projektu?

Z jednej strony cieszą nas i dają nam ogromną satysfakcję te rezultaty, które uzyskujemy w pracy z naszymi podopiecznymi. Ważne jest to, że część z nich już pracuje, a kolejni są na dobrej drodze, żeby tę pracę rozpocząć, że uczestniczą w szkoleniach, wrócili do szkół, zdają matury, rozwiązują swoje problemy psychiczne, poprawia się ich sytuacja socjalna. Z drugiej strony sprawdzamy w praktyce model działania asystenta rodzinnego, którego koncepcję opracowaliśmy. Zastanawiamy się, jak należy postępować, żeby ludzie z marginesu społecznego chcieli się szkolić, pracować i żeby, co najważniejsze, weszło im to w krew. A więc, z tego punktu widzenia, naszym sukcesem jest kompleksowa oferta stworzona dla tych ludzi. Jesteśmy w połowie realizacji projektu, ale wszystko wskazuje na to, że się powiedzie.

Gdy skończy się EQUAL...

...wówczas na pewno nie skończą się nasze działania.

Skąd będą Państwo pozyskiwać na nie pieniądze?

Czekamy na dokumenty dotyczące Sektorowego Programu Kapitał Ludzki. Mamy nadzieję, że będzie on w pewnym stopniu kontynuacją programu Rozwój Zasobów Ludzkich i że nadal będziemy mogli korzystać ze środków unijnych na rozwijanie tego typu działań. Staramy się też namawiać do współpracy lokalny samorząd i, w ramach środków, które przeznacza on na pomoc społeczną, zabiegamy o dofinansowanie naszych działań.

DROGOCENNY KOMPROMIS DROGOCENNY KOMPROMIS

TRUDNO DOJŚĆ DO POROZUMIENIA NIE PROWADZĄC ROZMÓW, NIE PRZEDSTAWIAJĄC SWOICH ARGUMENTÓW, NIE INFORMUJĄC DRUGIEJ STRONY O NASZYCH OBAWACH. RZECZOWA DYSKUSJA MOŻE NAWET UŚWIADOMIĆ OBU STRONOM, ŻE BARIERY, KTÓRE UTRUDNIAJĄ DOJŚCIE DO POROZUMIENIA, SĄ ŁATWIEJSZE DO POKONANIA NIŻ MOGŁOBY SIĘ WYDAWAĆ. PRAWDZIWY DIALOG TO JEDNO Z ZAŁOŻEŃ REALIZOWANEGO W KRAKOWIE PROJEKTU „KOMPROMIS NA RYNKU PRACY – INNOWACYJNY MODEL AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET”.

Przedsięwzięcie skierowane jest do rodziców i pracodawców. *Tytuł może być trochę mylący, ale tworzyliśmy go jeszcze na etapie Działania 1, kiedy mieliśmy koncepcję, że będziemy pomagać głównie kobietom* – przyznaje **Katarzyna Piecuch** ze Stowarzyszenia Doradców Europejskich PLinEU, koordynatorka projektu. W rzeczywistości jest tak, że 95% naszych beneficjentek to kobiety, natomiast jesteśmy otwarci także na ojców przebywających na urlopach wychowawczych.

Partnerstwo zwraca się zarówno do rodzin, jak i do pracodawców, a więc podmiotów tworzących rynek pracy. Z jednej strony stara się poznać potrzeby i oczekiwania rodziców, problemy, jakie napotykają, kiedy chcą powrócić do pracy, a także pomaga w zachowaniu harmonii między sferą prywatną i zawodową. *Z drugiej strony jesteśmy otwarci na dialog z pracodawcami, zachęcając ich do prowadzenia w firmie polityki przyjaznej rodzicom, co przecież im samym także przynosi korzyści. Staramy się również badać sytuację pod kątem barier, z jakimi stykają się pracodawcy przy zatrudnianiu kobiet. Wyciągając wnioski z tych działań, próbujemy proponować rodzicom i pracodawcom takie rozwiązania, które z naszego punktu widzenia wydają się korzystne dla obu stron* – mówi Katarzyna Piecuch.

RANKING PRZYJAZNYCH FIRM

Prowadzone obecnie badania mają na celu podpowiedzenie pracodawcom takich rozwiązań, jakie w świetle obowiązującego w Polsce prawa mogą oni stosować, aby ułatwić powrót do pracy swoim pracownikom. Zaproponowane zostaną im także możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia oraz innych elementów dotyczących przyjaznej polityki wobec rodziców.

Partnerstwo, w ramach projektu, rozpisало konkurs na Firmę Przyjazną Rodzicom. Ma on co prawda wymiar ogólnokrajowy, ale zgłaszają się głównie przedsiębiorcy z Małopolski. Jego rozstrzygnięcie planowane jest na pierwszą połowę 2007 roku. *Będziemy chcieli zaprezentować firmy przyjazne rodzicom. Stosowane przez nie rozwiązania znajdują się również w podręczniku dobrych praktyk, który rozpropagujemy wśród pracodawców. Prowadzimy też szkolenia na temat zarządzania różnorodnością, które mają pokazać pracodawcom, jak dla dobra firmy wykorzystać potencjał ludzki tkwiący zarówno w kobietach, jak i mężczyznach. Początkowo nie mieliśmy pewności, czy pracodawcy będą zainteresowani takim szkoleniem, okazało się jednak, że są otwarci na nowoczesne formy zarządzania i interesują się tym tematem* – twierdzi koordynatorka projektu.

KRAKÓW, PIZA, MADRYT

Zakończyły się już organizowane przez Partnerstwo szkolenia związane ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia. Firmy zainteresowane wdrożeniem nowych rozwiązań mogą skorzystać z coachingu – dziesięciogodzinnego indywidualnego doradztwa. Oprócz tego regularnie odbywają się seminaria, na których proponuje się firmom politykę przyjazną rodzicom.

Partnerstwo rozwija również ponadnarodową współpracę z instytucjami z Włoch i Hiszpanii. Jej celem jest opracowanie wspólnego raportu na temat najlepszych praktyk w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym na terenie trzech miast: Krakowa, Pizy i Madrytu.

FARMACEUTKI NA CZACIE



*Rozmowa
z Katarzyną Piecuch
ze Stowarzyszenia Doradców
Europejskich PLinEU
w Krakowie, koordynatorką
projektu „Kompromis na
rynku pracy - innowacyjny
model aktywizacji
zawodowej kobiet”*

Jaką ofertę kierują Państwo do rodziców przebywających na urloпах wychowawczych?

Rodzicom oferujemy przede wszystkim usługi w naszym punkcie doradczo-szkoleniowym. Osoby przebywające na urloпах wychowawczych, macierzyńskich oraz te, które wypadły z rynku pracy ze względu na długą przerwę, lub wróciły, lecz nadal borykają się z wieloma problemami, mogą tam skorzystać z indywidualnej porady doradcy prawnego, psychologa i doradcy zawodowego. Organizujemy też szkolenia; największym powodzeniem cieszą się zajęcia motywacyjne, wpływające na podniesienie poczucia własnej wartości oraz skuteczne odnajdywanie się na współczesnym rynku pracy. Ze szkoleń korzystają głównie rodzice, którzy bardzo długo pozostawali poza rynkiem pracy. Oprócz tego przygotowaliśmy jeszcze moduł szkoleń dotyczących obsługi komputera, ale na razie jest to rozwiązanie testowe. Jeden z naszych partnerów opracował program nauki obsługi komputera dostosowany dla kobiet. Zajęcia prowadzone są przez panie w bardzo małych grupach, co jest szczególnie dobrze akceptowane przez te kobiety, których umiejętności w zakresie informatyki są bardzo niewielkie.

Jak Partnerstwo dociera do rodzin uczestniczących w projekcie?

Prowadzimy różne działania promocyjne, ale z doświadczenia wiemy, że najlepiej sprawdza się promocja bezpośrednia. Współpracujemy więc z instytucjami, w których mogą bywać tacy rodzice. Są to na przykład miejsca opieki nad dziećmi. Wspomagają nas również nasi partnerzy, między innymi Małopolski Związek Pracodawców, który skupia lokalne firmy. Poza Partnerstwem mamy podpisaną umowę z Powiatowym Urzędem Pracy, za którego pośrednictwem docieramy do bezrobotnych rodziców. Wykorzystujemy oczywiście również tradycyjne metody, takie jak ogłoszenia prasowe. Bardzo dbamy o skuteczne patronaty medialne, a także o uczestnictwo w lokalnych inicjatywach i akcjach skierowanych do rodziców oraz pracodawców. Uruchomiliśmy wortal tematyczny www.pracujacyrodzice.pl, na którym publikujemy przydatne rodzicom informacje na temat godzenia życia rodzinnego z zawodowym, a także wiadomości istotne dla pracodawców. Zgłasza się do nas bardzo wiele osób, a więc nie narzekamy na brak beneficjentów. Wręcz przeciwnie, nie zawsze jesteśmy w stanie zaoferować wszystkim naszego doradztwa zawodowego.



Kto wchodzi w skład Partnerstwa?

Współtworzy je dziesięć instytucji. Administratorem, inicjatorem i pomysłodawcą projektu jest Stowarzyszenie Doradców Europejskich. Współpracujemy z Krakowską Szkołą Wyższą, która wspiera projekt administracyjnie oraz prowadzi badania. Oprócz tego w skład Partnerstwa wchodzi organizacje oferujące działania skierowane do rodziców, czyli Stowarzyszenie „Akademia Pełni Życia” i „Akademia Rodzinna”. Ze strony pracodawców w projekcie uczestniczy Małopolski Związek Pracodawców oraz Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy STOS. Są też trzy instytucje, w których testujemy niektóre z wypracowywanych przez nas rozwiązań. W Małopolskim Instytucie Kultury, zatrudniającym wiele pań, sprawdzamy zmiany w organizacji czasu pracy i zatrudnienia, które mogą być stosowane również w jednostkach samorządowych. Na przykładzie tej instytucji zastanawiamy się, jak zapewnić paniom po urlopie macierzyńskim elastyczny i bezstresowy powrót do pracy. W innej firmie, aptece internetowej, testowaliśmy nową formę zatrudniania farmaceutek będących na urlopie wychowawczym. Prowadziły one czat internetowy, czyli opiekowały się klientami apteki, nie wychodząc domu. Sprawdzamy teraz, jak dalece to rozwiązanie było korzystne dla apteki i dla tych pań. W trzeciej firmie, tym razem z branży krawieckiej, będziemy testować prace wykonywane w domu przez osoby w niej zatrudnione.

Jaki rezultat będzie upowszechniany w Działaniu 3?

W temacie G jest kilka Partnerstw ukierunkowanych na testowanie działań na rzecz osób, które wypadły z rynku pracy. Chcemy stworzyć duże Partnerstwo, w ramach którego, korzystając z naszych doświadczeń, będziemy tworzyć model aktywizacji zawodowej opierający się na zbudowaniu klastra różnych instytucji działających w regionie. Są to zarówno instytucje rynku pracy, jak i organizacje pozarządowe działające na rzecz walki z bezrobociem. Podpisują ze sobą porozumienie, na mocy którego zobowiązują się do przepływu informacji i beneficjentów. Chodzi nam o to, by unikać w regionie dublowania projektów i działań. Jeżeli trafia do nas młoda matka, to sprawdzamy, co musimy zrobić, aby skutecznie powróciła na rynek pracy. Jeżeli nie jesteśmy w stanie zaoferować jej doradztwa zawodowego, wówczas kierujemy ją do innej instytucji działającej w ramach klastra, gdzie uzyskuje odpowiednie wsparcie. Mam nadzieję, że ten system się sprawdzi.



NAUKA CHODZENIA

W PRZYPADKU OSÓB SAMOTNIE WYCHOWUJĄCYCH DZIECI POWRÓT NA RYNEK PRACY PRZYPOMINA NIEKIEDY NAUKĘ CHODZENIA. KAŻDY, NAWET NAJDROBNIJSZY KROK SPRAWIA OGROMNĄ TRUDNOŚĆ, A UPADKI BYWAJĄ BOLESNE I CIĘŻKO SIĘ PO NICH PODNIEŚĆ. SZCZEGÓLNI DOTYCZY TO KOBIET, GDYŻ TO NA ICH BARKACH SPOCZYWA ZAZWYCZAJ CIĘŻAR OPIEKI NAD POTOMSTWEM. WIELE Z NICH OBAWIA SIĘ DECYZJI O PONOWNYM PODJĘCIU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, CO WIĘCEJ, CZĘSTO NIE WIERZĄ W POWODZENIE PRÓB POWROTU NA RYNEK PRACY. ZDANIEM PRZEDSTAWICIELI PARTNERSTWA, KTÓRE REALIZUJE PROJEKT „ALTEREGO”, SYTUACJĘ TĘ MOŻNA ZMIENIĆ.

Projekt administrowany przez Oddział Lubelski Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej skierowany jest do mieszkańców Lublina. Został opracowany z myślą o niepracujących samotnych rodzicach, którzy ze względu na bariery psychiczne, bierność zawodową oraz brak wiedzy o elastycznych formach zatrudnienia mają trudności z ponownym podjęciem aktywności zawodowej. Problemem jest również fakt, że potencjalni pracodawcy często uważają bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci za osoby mało dyspozycyjne. *Nasze działania kierujemy przede wszystkim do ludzi wykazujących chęć powrotu na rynek pracy – mówi **Barbara Czerwińska**, koordynatorka ds. współpracy Partnerstwa. Do rekrutacji przystąpiło około 200 kandydatów, spośród których 60 zaproszono do udziału w projekcie. Stawialiśmy głównie na osoby najbardziej zmotywowane do zmiany swojego życia. Uczestnicy mają od 20 do 49 lat, a ich dzieci – od kilku miesięcy do 18 lat.*

REKRUTACJA, SZKOLENIA, DECYZJE

Każdy beneficjent to inna życiowa historia. *Jedna z pań musiała zrezygnować z aktywności zawodowej ze względu na duże trudności z zagwarantowaniem opieki swojemu niepełnosprawnemu dziecku. Inna uczestniczka projektu miała kłopoty z powrotem do firmy po zakończeniu urlopu wychowawczego, jest też beneficjentka, która została mamą jeszcze w czasie studiów i w związku z tym w ogóle nie pracowała – mówi **Katarzyna Mieczkowska-Czeriak**, rzeczniczka projektu.*

Osoby zakwalifikowane do udziału w projekcie – a jest wśród nich także jeden mężczyzna – przechodzą przez kolejne etapy realizowane w ramach modelu aktywizacji zawodowej samotnych rodziców, opracowanego przez Partnerstwo „AlterEgo”. Po zakończeniu rekrutacji uczestnicy odbywają konsultacje z doradcą zawodowym i psychologiem, a następnie biorą udział w szkoleniach dostosowanych do potrzeb rynku pracy w Lublinie. Według ankiety przeprowadzonej wśród pracodawców najbardziej poszukiwani w tym rejonie są profesjonalni opiekunowie, sprzedawcy, osoby znające się na rachunkowości oraz graficy komputerowi.

Po zakończeniu kursu uczestnicy ponownie spotykają się z doradcami zawodowymi, aby z ich pomocą zdecydować o swych dalszych losach. Istnieją trzy możliwości. *Osoby najlepiej do tego przygotowane trafiają na otwarty rynek pracy. Kilku beneficjentów znalazło już zatrudnienie, co oczywiście bardzo nas cieszy. Tym zaś, którzy nie są jeszcze gotowi do podjęcia pracy, proponujemy staże w firmach – mówi Katarzyna Mieczkowska-Czeriak. Nasza trzecia propozycja to Centrum*

Promocji Pracy, rodzaj przedsiębiorstwa świadczącego usługi zlecniodawcom zewnętrznym. Ponieważ na rynku funkcjonuje wiele firm tego rodzaju, musimy być przede wszystkim konkurencyjni pod względem cen. Chcemy też zaoferować klientom Centrum Promocji Pracy możliwość skorzystania z kilku usług jednocześnie. Ktoś, kto zakłada małą firmę, potrzebuje najczęściej osoby, która poprowadziłaby rachunkowość, administrowała stroną internetową, zaprojektowała logo itd. Kompleksowe podejście do klienta powinno być naszym atutem.

FIRMA SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNA

Wielu uczestników projektu nie pracuje zawodowo nawet od kilkunastu lat, są zagubieni i zamknięci w sobie. Realizatorzy przedsięwzięcia wskazują, że jest wśród tych osób tylko jedna kobieta, która poważnie myśli o założeniu w przyszłości własnej firmy. *Panie muszą przede wszystkim zrozumieć, jak ważne jest, aby znów zaczęły o siebie dbać, a także spotykać się z innymi ludźmi. Minie jeszcze sporo czasu, nim dojrzeją do założenia własnego przedsiębiorstwa. Centrum Promocji Pracy ma być właśnie miejscem, gdzie zdobędą niezbędne doświadczenie zawodowe – uważa Barbara Czerwińska.*

Partnerstwo bardzo ściśle współpracuje z lokalnymi przedsiębiorcami zrzeszonymi w Lubelskim Forum Pracodawców. *Organizujemy dla nich różnorodne szkolenia, próbujemy rozwiązać ich obawy przed zatrudnianiem rodziców samotnie wychowujących dzieci, przedstawiamy zalety elastycznych form zatrudnienia czy pracy na odległość. Jednocześnie przekonujemy, że dzięki zastosowaniu proponowanych przez nas rozwiązań będą mogli dołączyć do grupy przedsiębiorstw realizujących strategię „społecznej odpowiedzialności biznesu” (Corporate Social Responsibility – CSR), ciesząc się coraz większą renomą – mówi rzeczniczka projektu.*

Po zakończeniu projektu członkowie Partnerstwa będą przekonywać samorząd do zaangażowania się w dalszy rozwój Centrum Promocji Pracy. Zakłada się, że ma to być firma kierowana przez fundację lub stowarzyszenie, której zyski będą przeznaczone na realizację programów dla osób bezrobotnych. *Chcemy, aby samorządy zakładały podobne instytucje i przekonywały przedsiębiorców do korzystania z ich usług – mówi Katarzyna Mieczkowska-Czeraniak. Oczywiście, każdy samorząd powinien wcześniej przeprowadzić analizę rynku, tak jak my to zrobiliśmy w ramach naszego projektu. Możliwe, że w danym regionie jest bowiem inna grupa, której grozi wykluczenie społeczne. Szczegółowo opracujemy procedury postępowania. Zastanawiamy się tylko, jaka będzie możliwość wdrożenia tej idei w warunkach tak silnej konkurencji, ale staramy się dać dobry przykład.*



DZIENNA MAMA

Projekt „Dzienna mama” powstał w Szwecji. Pomysł miniprzed szkoli prowadzonych w prywatnych domach przez specjalnie przygotowane opiekunki sprawdził się tam w stu procentach. Pierwsze tego typu placówki w Polsce zaczynają działać w Toruniu jako część projektu „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”. „Dziennie mamy” to jednoosobowe firmy, które staną się źródłem utrzymania dla prowadzących je kobiet, a jednocześnie ułatwią funkcjonowanie na rynku pracy rodzicom małych dzieci.

Projekt skierowany jest do trzech grup: kobiet, których umiejętności zawodowe zdezaktualizowały się na skutek długiej nieobecności na rynku pracy spowodowanej wychowywaniem dzieci; kobiet pracujących, lecz narażonych na utratę pracy ze względu na macierzyństwo, wreszcie rodziców, dla których rozwój zawodowy i awans okazują się trudne z powodu wychowywania dzieci. To właśnie z myślą o nich tworzono Partnerstwo realizujące to przedsięwzięcie. Jego administratorem jest Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa”. *Chodzi nam przede wszystkim o próbę pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym, jesteśmy więc szczególnie zainteresowani zjawiskami zachodzącymi na rynku pracy. Dlatego też Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w naturalny sposób stał się naszym partnerem* – mówi **Krystyna Dowgiałło**, koordynatorka projektu. *Zajmowanie się tego typu problemami nie jest oczywiście możliwe w oderwaniu od pracodawców, zaangażowaliśmy zatem do współpracy samorząd gospodarczy – Izbę Przemysłowo-Handlową, najpoważniejszą tego typu organizację w Toruniu. Nasz projekt ma charakter naukowo-badawczy. Musimy zdiagnozować narzędzia, które wypracowujemy, a także ich przydatność w konkretnych rozwiązaniach. Potrzebowaliśmy więc pomocy profesjonalnych naukowców, dlatego w naszym Partnerstwie uczestniczy także Uniwersytet Mikołaja Kopernika.*

Przedszkole po godzinach

Przedsięwzięcie podzielono na trzy podprojekty. Pierwszy z nich skierowany jest do osób, które kiedyś zrezygnowały z pracy na rzecz wychowania dzieci, a teraz chcą na nowo rozpocząć aktywność zawodową. *Zdecydowaliśmy się na dwa rozwiązania, które w zasadzie*

istnieją już na rynku pracy: przywrócenie zdolności zatrudnienia lub uruchomienie przez daną osobę działalności gospodarczej – mówi koordynatorka projektu. *To oczywiste, że wielu samotnych rodziców mogłoby spokojnie znaleźć pracę, gdyby czas funkcjonowania placówek opiekuńczych dla dzieci był nieco dłuższy: nie do godziny 16, lecz np. do 18, tak bowiem pracuje coraz więcej firm. Są pracodawcy, którzy pomimo określonych godzin pracy nierzadko oczekują od pracowników większej dyspozycyjności, zwłaszcza gdy trzeba zrealizować jakieś ważne zadanie. Większość osób pragnących wrócić na rynek pracy boryka się więc z problemem zapewnienia swym dzieciom odpowiedniej opieki. Chcemy zaproponować adaptację modelu szwedzkiego, „Dziennej mamy”, i przygotować do prowadzenia tego typu działalności gospodarczej osoby mające określone predyspozycje. Jest to z jednej strony narzędzie zaktywizowania zawodowego, z drugiej zaś – dodatkowa oferta na rynku usług opieki nad dziećmi.*

Selekcja

„Dziennie mamy” to firmy prowadzone przez odpowiednio wykształcone i dodatkowo przeszkolone kobiety. W Toruniu powstanie 5 takich miniprzed szkoli. Każda z „Dziennych mam” opiekować się będzie grupą 4–5 dzieci, również w nocy – jeśli zajdzie taka potrzeba. Fundacja „Pro Europa” pokryje koszty dostosowania i remontu prywatnych mieszkań, wyposażenia ich w niezbędny sprzęt i zabawki. Od minimum dwóch do maksimum sześciu miesięcy „Dzienna mama” będzie działała pod naszymi skrzydłami w ramach symulacji działalności gospodarczej – mówi **Magdalena Bergmann**, asystentka ds. współpracy ponadnarodowej z Kujawsko-Pomorskiej Fundacji Gospodarczej „Pro Europa”. Oficjalnie przez cały ten czas kobieta prowadząca taką działalność będzie miała status osoby niepracującej, przygotowywanej przez nas do otwarcia zarejestrowanej firmy. Osoba prowadząca punkt „Dzienna mama” nie tylko będzie mogła odbyć szkolenia na temat działalności gospodarczej, ale również skorzystać ze wsparcia Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w zakresie edukacji w fazie wczesnoszkolnej lub przedszkolnej. Od kandydatek na „Dziennie mamy” wymagano między innymi wykształcenia pedagogicznego lub pokrewnego oraz odpowiednich warunków mieszkaniowych. Zainteresowanie udziałem w projekcie było bardzo duże – zgłosiło się 40 pań, ale po ostrej selekcji zakwalifikowano zaledwie kilka. Uczestniczki projektu rozpoczną działalność jesienią 2006 roku.

DOBRA WOLA PRACODAWCY



*Rozmowa z Krystyną Dowgiałło,
koordynatorką projektu
„Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”*

Drugi realizowany przez Państwa podprojekt dotyczy telepracy. Dlaczego rekomendujecie ją pracodawcom i pracownikom?

Z analizy zjawisk demograficznych w Polsce wynika, że dramatycznie spada liczba urodzeń, a coraz więcej pań, zwłaszcza tych dobrze wykształconych, aktywnych zawodowo i świetnie sprawdzających się w pracy, boi się podjąć decyzję o macierzyństwie. Wszyscy doskonale wiemy, skąd się biorą dylematy towarzyszące młodym kobietom. Postanowiliśmy spróbować przekonać pracodawców, że po okresie urlopu macierzyńskiego panie nadal mogą być aktywne zawodowo, choć niekoniecznie muszą wykonywać swoje obowiązki w miejscu pracy. Kodeks pracy dopuszcza wskazanie miejsca wykonywania pracy – równie dobrze może to być mieszkanie. Mamy oczywiście świadomość, że w tej sytuacji należy logistycznie przygotować pracodawców do zmiany organizacji funkcjonowania firmy, często bowiem wydaje im się, że brak bezpośredniego nadzoru oznacza, iż pracownik nie wykonuje swoich zadań. Chcemy więc przedstawić im możliwości kontrolowania pracownika internetowego.

Chyba jednak problem nie do końca leży tylko po stronie pracodawcy...

Owszem. Wiem z doświadczenia, że pojawienie się na świecie dziecka całkowicie zmienia harmonogram życia całej rodziny. Dlatego chcemy przeprowadzić szkolenia z zakresu efektywnej organizacji czasu, na których uczylibyśmy rodziców lepiej nim gospodarować, tak aby możliwe było pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad maluchami. Korzystanie z urlopu wychowawczego nie musi przecież być koniecznością. Przy okazji chcielibyśmy przeanalizować efektywność ekonomiczną takiego domowego stanowiska pracy. Jeżeli nasze założenia teoretyczne potwierdzą się w praktyce, to myślę, że mógłby to być pewien nowy sposób podejścia do urlopu wychowawczego.

Tyle że dotyczy to tylko określonej grupy zawodów?

Nie zgadzam się z tym. W kodeksie pracy jest zapis, że w przypadku kobiet ciężarnych pracodawca ma obowiązek zastąpienia ciężkiej

pracy lżejszą. Nawet jeżeli taka kobieta jest zatrudniona na przykład w hipermarkecie, to przecież nie musi siedzieć przy kasie albo wyklądać towaru na półki. Są jeszcze informacja, telefoniczna obsługa klienta, administracja, biura. W tych miejscach nie trzeba mieć bardzo specjalistycznych kwalifikacji. Wiem, że są stanowiska, których nie można zaadaptować do trybu telepracy, bardzo wiele zależy jednak od woli pracodawcy. Jeżeli chce on, aby jego firma dobrze prosperowała, to musi starać się wzbudzić w swoich pracownikach poczucie lojalności.

Jaki będzie produkt tego podprojektu?

Rozwiązania alternatywne dla urlopu wychowawczego. Będzie to wypracowany model, który przedstawimy w postaci podręcznika. Podkreślam, że nie chcemy zastępować normalnego zatrudnienia telepracą, bardzo często jest bowiem tak, że osoba, która długo pracuje poza miejscem zatrudnienia, izoluje się od firmy, przestaje się z nią utożsamiać i następuje coś, co można określić mianem mentalnego wykluczenia społecznego. W naszym przypadku telepraca wprowadzana jest na czas określony, dopóki istnieje taka potrzeba. Można ją później okresowo powtarzać, na przykład gdy dziecko choruje przez 2 tygodnie. Wtedy rodzic może sprawować nad nim opiekę i dalej wykonywać swoje zadania, bez potrzeby korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Jest jeszcze trzeci podprojekt?

Tak. W naszej rzeczywistości to mężczyzna w sposób naturalny jest predestynowany do rozwoju zawodowego. Nawet najbardziej uzdolniona kobieta musi przesunąć swoją chęć samorealizacji na dalszy plan. Zgodnie z tradycją ma ona bowiem wspierać karierę męża lub partnera, ograniczając swoją aktywność zawodową do minimum, tak aby tylko uzupełniać budżet rodziny. Chcemy więc, aby kobiety po odpowiednich szkoleniach zawodowych odbywały „pracę pod patronatem” – pod okiem opiekuna zawodowego – u potencjalnych pracodawców. Zapewnimy im wsparcie psychomotywacyjne i pomoc ekspertów różnych specjalności, opracujemy indywidualną ścieżkę zawodową, przygotujemy je do prowadzenia działalności gospodarczej. Chcielibyśmy też przekonać pracodawców do wspierania rozwoju zawodowego swoich pracowników, zwłaszcza że nie



muszą ponosić w tym zakresie całkowitych kosztów. Na rynku funkcjonuje przecież wiele programów szkoleń dla osób pracujących, za które pracodawcy zobowiązani są zapłacić jedynie 20%. Dla całej grupy beneficjentów biorących udział w projekcie przygotowaliśmy też dodatkową usługę: Punkt Informacyjno-Doradczy.

Na czym polega ta usługa?

Naszym zdaniem wiele problemów rodzinnych znalazłoby rozwiązanie, gdyby istniały miejsca oferujące odpowiednie wsparcie fachowca. W naszym Punkcie Informacyjno-Doradczym wszyscy beneficjenci uzyskają bezpłatną pomoc pedagoga, psychologa, prawnika, a także specjalisty, który doradzi, jak efektywnie prowadzić firmę. Mówiąc najkrócej, będzie to miejsce, gdzie każda z pań otrzyma wiedzę niezbędną do przezwyciężenia problemów, jakie napotyka, próbując pogodzić życie rodzinne z pracą zawodową.



PONAD PODZIAŁAMI



JAROSŁAW KAMIŃSKI



KAROL PAWLAK

PRZEDSTAWICIELE PARTNERSTWA „PEŁNIA ŻYCIA – WSPARCIE RODZICÓW DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH” OD SAMEGO POCZĄTKU REALIZACJI PROJEKTU STARAJĄ SIĘ DOCIERAĆ DO OSÓB DECYDUJĄCYCH O FORMIE I JAKOŚCI SYSTEMU PRAWNEGO W POLSCE. WYPRACOWANYMI PRZEZ SIEBIE ROZWIĄZANAMI ZAINTERESOWALI JUŻ, MIĘDZY INNYMI, PARLAMENTARNĄ GRUPĘ KOBIET. PROBLEMY, KTÓRYMI SIĘ ZAJMUJĄ, POWINNY BYĆ, WEDŁUG NICH, ROZSTRZYGANE PONAD PODZIAŁAMI POLITYCZNYMI, BO PRZECIEŻ DZIECKO NIEPEŁNOSPRAWNE MOŻE SIĘ URODZIĆ W KAŻDEJ RODZINIE.

Głównym celem projektu „Pełnia życia” jest wypracowanie modelowych rozwiązań służących godzeniu życia rodzinnego i zawodowego rodziców dzieci niepełnosprawnych do dziesiątego roku życia, które ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności wymagają stałej opieki. *Projekt rozwija się, działają punkty doradztwa dla rodziców – mówi Jarosław Kamiński*, koordynator przedsięwzięcia. *Organizujemy też szkolenia. Niektóre z nich mają charakter ogólny i dotyczą komunikacji interpersonalnej, asertywności, podstaw obsługi komputera. Oferujemy je wszystkim naszym beneficjentom zaraz po przystąpieniu do projektu. Oprócz tego prowadzimy szkolenia dostosowane do indywidualnych potrzeb zawodowych poszczególnych osób. Jedna z uczestniczek projektu skorzystała ze szkoleń z zakresu terapii sensorycznej i już pracuje w zawodzie. Mamy też pana, który przeszedł szkolenie związane z nagłaśnianiem imprez, po którego ukończeniu wystąpił do Starosty Pruszkowskiego z wnioskiem o przyznanie dofinansowania w celu uruchomienia działalności gospodarczej i prawdopodobnie otworzy własną firmę. Staramy się zapewnić naszym beneficjentom takie szkolenia, na które do tej pory nie było ich stać.*

KŁOPOTY Z POWROTEM

Wyszktałcenie beneficjentów objętych projektem „Pełnia życia” jest bardzo zróżnicowane: od zawodowego po wyższe. Również okres przebywania poza rynkiem pracy, głównie kobiet, bo właśnie matki są przede wszystkim uczestniczkami szkoleń, jest zróżnicowany. *Niektóre z pań nie pracują już zawodowo nawet od dziesięciu lat, a zdobyte przez nie wykształcenie nie jest dostosowane do obecnej rzeczywistości – mówi Karol Pawlak*, asystent koordynatora projektu. *Mamy uczestniczkę szkoleń, która ma wyższe wykształcenie, kiedyś bardzo dobrze знаła dwa języki obce, ale po urodzeniu dziecka z niepełnosprawnością intelektualną musiała się mu całkowicie poświęcić. Dziś jej przygotowanie jest niewystarczające do podjęcia pracy w zawodzie. Inna nasza beneficjentka przerwała studia po czwartym roku i zajęła się dzieckiem. Ona również ma spore kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia.*

Biorąc pod uwagę te problemy, Partnerstwo, w którego skład wchodzi Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Mazowieckie Centrum Szkoleń oraz firma Procesy Inwestycyjne, chce stworzyć mechanizm gwarantujący niepełnosprawnemu dziecku opiekę i rehabilitację w czasie, w którym jego rodzice będą mogli uczestniczyć w szkoleniach, pójść do pracy lub po prostu odpocząć. *Chcemy stworzyć korelację pomiędzy rehabilitacją dzieci a czasem wolnym rodziców – mówi Karol Pawlak. Gdy dziecko jest bez-*

pieczne, ma odpowiednie wsparcie w ośrodku pod opieką specjalistów, rodzic może spokojnie wykorzystywać swój czas na pracę lub podwyższanie kompetencji zawodowych. W bogatszej od Polski Portugalii tego typu działania są ukierunkowane przede wszystkim na zapewnienie rodzicom odpoczynku. Dla nas to odległa przyszłość.

STO TYSIĘCY PODPISÓW

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest współtwórcą sieci Ośrodków Wczesnej Interwencji, w których przebywają najmłodsze dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. W całej Polsce działa już 26 takich placówek. Jeżeli pojawiłaby się możliwość wprowadzenia zmian systemowych, stałyby się one dla nich naturalną bazą. *Wiemy już, że jest duże zainteresowanie tym, co robimy, ponieważ nasze rozwiązania nie będą dotyczyły wyłącznie osób niepełnosprawnych intelektualnie, ale wszystkich osób związanych z niepełnosprawnością intelektualną* – mówi koordynator projektu Jarosław Kamiński. *Bardzo nam więc zależy na tym, żeby rezultat naszego projektu mógł być stosowany w całym kraju. Będziemy się starali wykorzystać obywatelską inicjatywę ustawodawczą. W Polsce jest pięć i pół miliona osób niepełnosprawnych, a nam wystarczy sto tysięcy podpisów.*



Na ratunek stoczniom

MOŻE BYĆ INACZEJ

Mayday to komunikat używany w transporcie lotniczym i morskim. Sygnalizuje on m.in. bezpośrednie niebezpieczeństwo dla życia załogi, konieczność opuszczenia statku bądź zagrożenie utonięciem. Sytuacja polskiego przemysłu okrętowego nie jest co prawda dramatyczna, ale nie napawa też optymizmem. Być może ratunkiem dla stoczni i kilkuset współpracujących z nimi małych firm okaże się projekt EQUAL.

„Mayday”, czyli „Model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce”, to przedsięwzięcie, które narodziło się niespełna trzysta metrów od Stoczni Gdańskiej, w pobliżu kolebki pierwszych w Polsce wolnych związków zawodowych. Jego pomysłodawcą i administratorem jest Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność. Projekt stworzony został z myślą o grupie osób w wieku powyżej 50 lat zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, którym grozi utrata pracy, a także o kadrze zarządzającej tymi firmami.

W skład Partnerstwa wchodzi instytucje reprezentujące cztery środowiska. Są wśród nich pracodawcy, a więc Forum Okrętowe skupiające wszystkie firmy sektora oraz Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa, zrzeszająca 2700 małych i średnich przedsiębiorstw z województwa pomorskiego. Związki zawodowe są reprezentowane przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” i Sekcję

Krajową Przemysłu Okrętowego skupiającą Komisje Zakładowe wszystkich stoczni produkcyjnych i firm okołostoczniowych w całej Polsce. Naszymi partnerami są również szkoły wyższe – mówi **Stanisław Gatz**, menedżer projektu. Korzystamy z pomocy ekspertów z Politechniki Gdańskiej i Akademii Morskiej w Gdyni, specjalizującej się w kształceniu e-learningowym. Współpracujemy też z Centrum Techniki Okrętowej, które stanowi zaplecze naukowo-badawcze sektora okrętowego oraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku.

Warto się uczyć

Projekt zakłada poprawę sytuacji ludzi w wieku 50 lat i powyżej, dyskryminowanych na rynku pracy. Aby osiągnąć ten cel, należy opracować model aktywnego wsparcia, który umożliwi utrzymanie





E-learning w stoczni

Partnerstwo przeprowadziło już pierwsze badania wśród beneficjentów projektu. Większość z nich, niezależnie od stanowiska w firmie, deklaruje chęć podnoszenia swoich kwalifikacji, choć nie poprzez uczestnictwo w kilkumiesięcznych kursach czy ukończenie studiów podyplomowych. Stocznioowcy są skłonni zdobywać dodatkową wiedzę na terenie przedsiębiorstwa, po godzinach pracy. Chcemy udowodnić, że nawet w przypadku ciężkich zawodów robotniczych kształcenie ustawiczne i e-learning ma sens – uważa menedżer projektu. Drugi element naszego projektu to próba zwiększenia adaptacyjności firm przemysłu okrętowego do innowacyjnych rozwiązań i nowych technologii. Stocznie byłyby w znacznie lepszej sytuacji, gdyby dobrze gospodarowały wiedzą i zasobami ludzkimi.

aktywności zawodowej tych osób poprzez śledzenie zapotrzebowania na rynku pracy, dostosowywanie ich kwalifikacji do wymagań rynku i realnych potrzeb pracodawców, zapewnienie doradztwa w sytuacjach kryzysowych oraz konsultowanie kierunków doksztalcenia. Chcemy, żeby osoby zarządzające stoczniami i współpracującymi z nimi firmami zrozumiały, że ci pracownicy są eksploatowani ponad miarę – mówi Stanisława Gatz. Większość robotników, którzy w roku 1980 uczestniczyli w strajku w Stoczni Gdańskiej, dziś już nie pracuje. Stracili zdrowie, zostali przesunięci na podrzędne stanowiska administracyjne i zwolniono ich ze stoczni przy okazji pierwszej restrukturyzacji. Nie osiągnęli więc nawet wieku wczesnoemerytalnego. Na podstawie obserwacji rozwiązań funkcjonujących w innych krajach Unii Europejskiej wiemy, że może być inaczej. Tam pracownicy nie są od razu wysyłani na rentę, ale przede wszystkim poddaje się ich leczeniu i rehabilitacji. To jednak tylko element stworzonego przez nas projektu. Naszym głównym zadaniem jest bowiem przekonanie wszystkich ludzi zatrudnionych w przemyśle okrętowym, że niezależnie od stanowiska i pozycji warto się ciągle uczyć.





ROZWIĄZUJEMY PROBLEMY

*Rozmowa
ze Stanisławą Gatz,
menedżerem projektu
MAYDAY,
kierownikiem
Działu Programów
Europejskich Zarządu
Regionu Gdańskiego
NSZZ „Solidarność”*

Na jakim etapie realizacji jest projekt „Mayday”?
Zakończyliśmy właśnie pierwsze badania pilotażowe i przygotowujemy kolejne, które obejmą około 2000 osób i kilkaset firm. Koncentrujemy się nie tylko na stocznich, ale i na małych, współpracujących z nimi przedsiębiorstwach. Doskonale wykwalifikowany fachowiec ze stoczni może przecież równie dobrze pracować w mniejszej firmie, w normalnym rytmie pracy. A o tym, że polscy stocznicy są cenieni na świecie, najlepiej świadczy duże zainteresowanie, jakim cieszą się oni wśród zachodnich pracodawców. Jeżeli nie opracujemy mechanizmów zachęcających tych ludzi do pozostania w Polsce, to z czasem nasze stocznie po prostu przestaną produkować, ponieważ zabraknie rąk do pracy. Zdarza się, że jedna osoba wyjeżdża za granicę, a po kilku miesiącach w ślad za nią rusza cała brygada.

Wróćmy do badań. Jaki jest ich cel?

Pomagają nam określić kierunek naszych dalszych działań. Przewidujemy bowiem stworzenie specjalnych punktów konsultacyjnych dla pracowników. Taki pilotażowy punkt istnieje już w Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdynia. Kolejny powstanie w Zarządzie Regionu w Gdańsku. Planujemy też uruchomienie wirtualnego punktu na Politechnice Gdańskiej. To bardzo ciekawa inicjatywa. Powstanie sieć ekspertów, z których pomocy będzie można korzystać za pośrednictwem specjalnego forum. Przez najbliższe miesiące chcemy się zorientować, która formuła działania punktów jest najodpowiedniejsza: bezpośrednio w zakładzie pracy, w wydzielonym pomieszczeniu w pobliżu zakładu czy też w sieci internetowej. Zadaniem osoby pracującej w takim miejscu będzie rozwiązywanie konkretnych problemów zatrudnionych. Zdarza się, że odwiedzający punkt pracownik przyznaje, iż czuje się zagrożony utratą pracy, gdyż za pół roku w jego firmie planowana jest wymiana jakiegoś urządzenia na nowocześniejsze, a on nie został o tym dotychczas powiadomiony.

Ma to więc być coś rodzaju punktu wczesnej interwencji?

Tak, zarówno interwencji, jak i zwykłej pomocy człowiekowi, który czuje się zagrożony. Czasami chodzi o bardzo prostą poradę, innym razem o problemy, które wymagają rozmów z kierownictwem firm.

Partnerstwo pracuje też nad uruchomieniem Laboratorium Rozwiązywania Problemów. Nazwa inicjatywy jest dosyć oczywista, ale jak właściwie taka organizacja miałaby działać?

Z przeprowadzonej przez nas analizy rynku pracy wynika, że brakuje instytucji, która starałaby się rozwiązywać bieżące problemy związane z zatrudnieniem. Podam prosty przykład: od pewnego czasu mamy kłopot z niedoborem spawaczy i pojawia się pytanie, co zrobić, żeby nie uciekali oni do pracy za granicę?

Znam odpowiedź na to pytanie. Trzeba im zaproponować wyższe stawki niż na przykład w Hiszpanii...

Ale to jest w tej chwili niemożliwe.

Więc nadal będą wyjeżdżać...

Być może istnieją jeszcze inne rozwiązania. Chodzi przede wszystkim o to, żeby najpierw zidentyfikować każdy pojawiający się problem, a później zastanowić się, kto go może rozwiązać, pomyśleć nad stworzeniem takiego grona partnerów o różnorodnej wiedzy, które będzie mogło się tą sprawą poważnie zająć. Laboratorium oczywiście nie rozwiąże wszystkich problemów rynku pracy, jednak dokładnie zdefiniuje ich źródła i wskaże kompetentne podmioty, które będą mogły się przyczynić do uzyskania pewnego postępu w danej dziedzinie. Wydaje mi się, że nasz pomysł jest unikatowy. Pracujemy też nad założeniami funduszu wsparcia rozwiązań innowacyjnych, zarówno w sektorze okrętowym, jak i w powiązanych z nim przedsiębiorstwach. Innowacje wiążą się bowiem z ogromnym ryzykiem. Zaczyna się pojawiać wiele tego typu idei, ale jednocześnie brakuje zapału, by je wdrażać. Chcemy udowodnić, że przeciętni ludzie nie boją się innowacji, trzeba tylko stworzyć im odpowiednie warunki.

Jakie warunki?

Człowiek po pięćdziesiątym roku życia nie boi się posługiwania nowym urządzeniem, potrzebuje tylko trochę więcej czasu, aby nauczyć się je obsługiwać. Jakość jego pracy może być później o wiele wyższa niż w przypadku młodej osoby.

Kto po zakończeniu projektu będzie finansował działalność Punktów Konsultacyjnych i Laboratorium?

Kiedy przystępowaliśmy do Działania 2, nasi partnerzy zadeklarowali chęć kontynuowania współpracy niezależnie od tego, czy zdołamy pozyskać inne środki finansowe. Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” zobowiązał się do prowadzenia i utrzymania Punktów Konsultacyjnych i Laboratorium. Zawdzięczamy to między innymi przyjętym przez nas założeniom, zgodnie z którymi siłą naszego Związku są zawsze kwalifikacje pracowników. Zamierzamy też uruchomić sektorową platformę internetową dla regionalnej strategii innowacji. Rozmawialiśmy już na ten temat z marszałkiem województwa pomorskiego. To niezwykle istotne, bo idea realizowanego przez nas projektu wpisuje się w horyzontalne cele Unii Europejskiej, co stwarza nadzieję, że po zakończeniu EQUAL pojawią się nowe źródła finansowania naszych działań.

Powrót po kryzysie

ZDROWI W PRACY

TURYŚCI ODWIEDZAJĄCY KRAKÓW LUBIĄ ZATRZYMYWAĆ SIĘ „U PANA COGITO”. Z TEGO KAMERALNEGO PENSJONATU NA WAWELSKIE WZGÓRZE MOŻNA DOTRZEĆ SPACERKIEM W NIECAŁY KWADRANS. ŁADNE POKOJE, MIŁA OBSŁUGA, SPOKOJNA OKOLICA. HOTEL ZDOBYŁ JUŻ SVOJĄ MARKĘ I POTRAFI BYĆ KONKURENCYJNY NA TRUDNYM KRAKOWSKIM RYNKU USŁUG TURYSTYCZNYCH. I Z PEWNOŚCIĄ DLA NIKOGO NIE MA ŻADNEGO ZNACZENIA, ŻE PRACUJĄ TU OSOBY PO PRZEBYTYCH CHOROBYCH PSYCHICZNYCH.

Na początku spotkały się dwie organizacje pozarządowe: Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej oraz Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne”. Dołączyła do nich Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie. *Ponieważ wiedzieliśmy, że planowany jest konkurs projektów EQUAL, a wcześniej realizowaliśmy różne przedsięwzięcia na rzecz osób chorujących psychicznie, postanowiliśmy napisać projekt skierowany do tych, którzy chcieliby uaktywnić się zawodowo* – mówi **Agnieszka Lewonowska-Banach** ze Stowarzyszenia Rodzin „Zdrowie Psychiczne”. Prowadzimy co prawda kilka ośrodków rehabilitacyjnych, natomiast ciągle stajemy przed problemem całkowitego usamodzielnienia się naszych podopiecznych, a więc również podjęcia przez nich pracy. Nasze poprzednie projekty były udane, doszliśmy więc do przekonania, że mamy wystarczające doświadczenie, aby poradzić sobie także tym razem.

Do Partnerstwa dołączyły kolejne instytucje: Polskie Towarzystwo Psychiatryczne, Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego „Wzajemna Pomoc” w Radomiu, Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”, a także Związek Powiatów Polskich, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie oraz Dom Maklerski „Penetrator”, który w Działaniu 2 pełni funkcję organizacji zarządzającej.

ZNALĘZLI PRACĘ

Głównym elementem działalności Krakowskiej Inicjatywy na rzecz Gospodarki Społecznej „Cogito” są szkolenia przygotowujące

beneficjentów projektu do pracy w branży turystycznej w takich zawodach jak recepcjonista, kelner, pokojowa czy pomoc kuchenna. W 2006 roku przeprowadzono pierwszy dziesięciomiesięczny moduł szkoleniowy. Rozpoczęło go czterdzieści osób i już w trakcie kursów dziesięcioro z nich znalazło pracę. *Mamy podpisaną umowę o współpracy z około dziesięcioma krakowskimi hotelami, w których nasi kursanci odbywają staże. Praktyczna nauka jest bowiem podstawowym elementem szkolenia. Fakt, że nawiązaliśmy taką współpracę jest o tyle ważny, że oddziałujemy na tę branżę, przygotowujemy grunt pod to, żeby nasi podopieczni w przyszłości znajdowali w niej zatrudnienie* – tłumaczy Agnieszka Lewonowska-Banach.

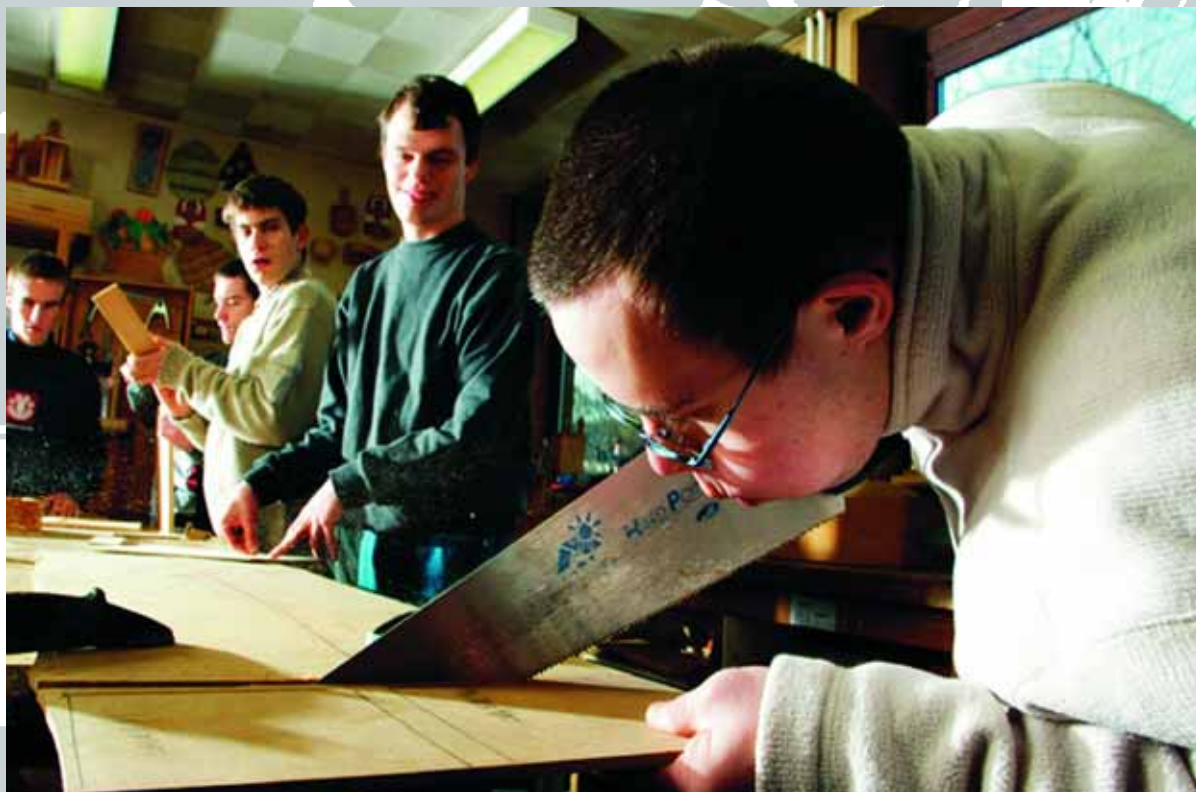
Nie wszyscy uczestnicy pierwszej tury szkoleń dotrwali jednak do ich zakończenia. Dziesięć osób musiało się wycofać z projektu. Główną przyczyną był nawrót choroby prowadzący do wielomiesięcznej hospitalizacji. *W przypadku kilku osób motywacją była nieadekwatna w stosunku do wymagań, które stawiamy, a są one dość wysokie: zajęcia dwa razy w tygodniu po trzy godziny, wykłady, prezentacje, z których trzeba robić notatki, przeprowadzamy też sprawdziany i testy* – mówi **Katarzyna Zientarska** ze Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej.

UZNAWIE W BRANŻY

Moduły wykorzystywane w szkoleniach powstały w ciągu pierwszych czterech miesięcy realizacji przedsięwzięcia. Do współpracy w ich opracowaniu zaproszono wykładowców z Instytutu Turystyki z Warszawy. *Uzyskaliśmy dzięki temu rekomendację dla naszego programu szkoleń od Polskiego Zrzeszenia Hoteli. Zależało nam na tym, ponieważ absolwentom szkoleń chcieliśmy przyznawać specjalne certyfikaty respektowane przez branżę turystyczną* – mówi Katarzyna Zientarska.

Projektem zostanie objętych około stu osób. Jest to grupa bardzo zróżnicowana pod względem wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Są w niej zarówno osoby młode, które po ukończeniu szkoły jeszcze nigdzie nie pracowały, jak i takie, które mają za sobą pewien staż pracy i teraz próbują się przekwalifikować. Są osoby z wyższym wykształceniem, które ze względu na chorobę nie mają szansy na pracę w zawodzie, a także ludzie z kwalifikacjami podstawowymi. W związku z tym w pierwszym integracyjnym module

szkoleń, trwającym dwa miesiące, biorą udział wszyscy uczestnicy projektu. *Chcemy się w ten sposób przekonać, jakie możliwości mają konkretne osoby i do jakich modułów trzeba je skierować oraz jakiego dodatkowego wsparcia należy im udzielić. Jeżeli ktoś ma kłopoty z uczeniem się, sprawdzamy dlaczego. Ponieważ w szkoleniu uczestniczy dosyć mała grupa, może ono być zindywidualizowane, a więc możemy dotrzeć do każdego uczestnika – mówi Agnieszka Lewonowska-Banach.*





Rozmowa
z Agnieszką Lewonowską-Banach
ze Stowarzyszenia Rodzin
„Zdrowie Psychiczne”

PRZETARLIŚMY SZLAK

DOBIEGA KOŃCA PIERWSZY MODUŁ SZKOLENIOWY REALIZOWANEGO PRZEZ PAŃSTWA PROJEKTU. CO BĘDZIE SIĘ DALEJ DZIAŁO Z JEGO UCZESTNIKAMI?

Niektórzy z nich już znaleźli pracę, pozostałym klarują się powoli plany na przyszłość. Pora nie jest najszczęśliwsza, ponieważ późna jesień to martwy sezon w branży hotelarskiej i nowi pracownicy są teraz rzadko przyjmowani. Gdybyśmy kończyli nasz moduł w czerwcu lub lipcu, sytuacja byłaby korzystniejsza. Przy współpracy z Domem Maklerskim Penetrator, naszą organizacją zarządzającą, chcemy zorganizować spotkanie z pracodawcami i przekonać ich do współpracy.

JAK BRANŻA HOTELARSKA ZAREAGOWAŁA NA TEN POMYSŁ?

Przetarliśmy szlak, ponieważ od 2003 roku prowadzimy pensjonat i zdobyliśmy swoją markę, co zresztą wcale nie było łatwe. Bardzo szybko okazało się jednak, że spełniamy wszelkie standardy i kryteria, oferujemy dobrej jakości usługę i właśnie przez pryzmat tej jakości, a nie zatrudnionych pracowników, zaczęto nas cenić. Współpracujemy między innymi z hotelami Radisson SAS, Regent, Wilga, Petrus, oraz z klubem sportowym „Korona”, w którym nasi kursanci zostali zatrudnieni przy obsłudze nowo otwartego basenu, w recepcji i w szatniach.

JAKIE UWAGI NASUWAJĄ SIĘ PAŃSTWU PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU?

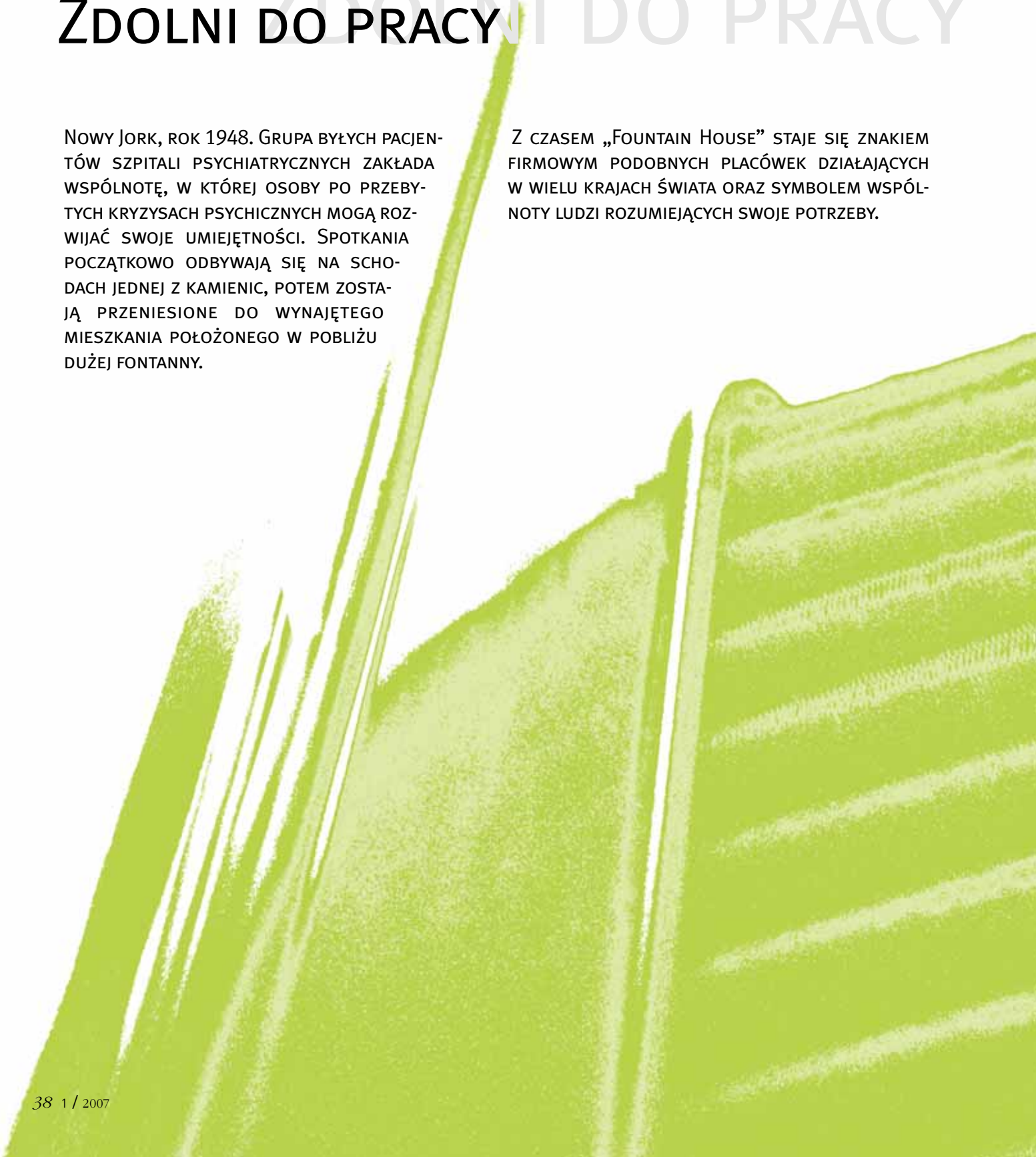
Chcemy upowszechnić nasz moduł szkoleniowy, który jest dość specyficzny. Na razie wprowadzamy jednak do niego poprawki. Wiemy już na pewno, że kolejnym uczestnikom szkoleń zapewnimy więcej treningu interpersonalnego i zajęć z umiejętności komunikacyjnych. Okazuje się też, że nasi beneficjenci potrzebują jeszcze więcej spotkań z psychologiem. Zdecydowanie natomiast możemy ograniczyć zajęcia z zakresu poznawania nowych technologii czy komputerowych systemów rezerwacyjnych. Jeżeli nie przećwiczysz się tego przed komputerem w recepcji, to nauka podręcznikowa jest po prostu mało przydatna.

CO BĘDZIE PRZEDMIOTEM ZADAŃ W DZIAŁANIU 3?

Przede wszystkim zmierzamy do upowszechnienia modułu szkolenia zawodowego dla osób po kryzysach psychicznych. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej realizuje natomiast projekt edukacji społecznej, którego elementem jest obchodzony corocznie Dzień Solidarności z Osobami Chorującymi na Schizofrenię. Do tego stopnia rozpowszechnił się on w innych miastach Polski, że inicjatywy podejmowane są samodzielnie, a Stowarzyszenie jest jedynie ich koordynatorem. W 2006 roku dużym wkładem programu EQUAL było wydrukowanie dwunastu tysięcy plakatów promujących pracę osób chorujących psychicznie. Rozesłaliśmy je do wszystkich ośrodków w całej Polsce i jest to również jeden z elementów promocji naszego projektu.



ZDOLNI DO PRACY



NOWY JORK, ROK 1948. GRUPA BYŁYCH PACJENTÓW SZPITALI PSYCHIATRYCZNYCH ZAKŁADA WSPÓLNOTĘ, W KTÓREJ OSOBY PO PRZEBYTYCH KRYZYSACH PSYCHICZNYCH MOGĄ ROZWIJAĆ SWOJE UMIEJĘTNOŚCI. SPOTKANIA POCZĄTKOWO ODBYWAJĄ SIĘ NA SCHODACH JEDNEJ Z KAMIENIC, POTEM ZOSTAJĄ PRZENIESIONE DO WYNAJĘTEGO MIESZKANIA POŁOŻONEGO W POBLIŻU DUŻEJ FONTANNY.

Z CZASEM „FOUNTAIN HOUSE” STAJE SIĘ ZNAKIEM FIRMOWYM PODOBNYCH PLACÓWEK DZIAŁAJĄCYCH W WIELU KRAJACH ŚWIATA ORAZ SYMBOLEM WSPÓLNOTY LUDZI ROZUMIEJĄCYCH SWOJE POTRZEBY.

Mniej więcej 20 lat po założeniu pierwszego Domu pod Fontanną opracowano 36 standardów regulujących działalność prowadzoną przez tego typu placówki. Według jednej z najważniejszych zasad podstawą wszelkich działań podejmowanych przez owe instytucje powinna być reguła wzajemnej pomocy. Domy nie zatrudniają pracowników odpowiedzialnych za poszczególne zadania ani żadnych terapeutów. Wszystkie osoby przebywające w Domu pod Fontanną działają w różnorodnych sekcjach. Podobny Dom-Klub istnieje również w Warszawie. *W tej placówce ludzie wzajemnie sobie pomagają, organizują swój czas wolny i pracę* – mówi **Mirostław Czyżewski** z Zespołu Regionalnego Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, koordynator projektu. *Mieszkańcy warszawskiego Domu pod Fontanną angażują się w prace kilku sekcji, na przykład kulinarnej, technicznej, rynku pracy, edukacji, i w ten sposób organizują swoje działania.*

PRZEŁAMAĆ STEREOTYPY

Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w Warszawie jest administratorem projektu „Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego”. Główne cele tej inicjatywy to przygotowanie osób po przebytych chorobach psychicznych do podjęcia pracy, zmiana nastawienia pracodawców do takich pracowników, a także sprawdzenie skuteczności zatrudnienia przejściowego w polskich warunkach. *Stawiamy na łamanie stereotypów dotyczących choroby psychicznej jako pewnej etykiety. Chcemy zwrócić uwagę na jej dynamiczny charakter, a także na to, że gdy człowiek odzyskuje zdrowie, jest również całkowicie zdolny do pracy* – przekonuje Mirostław Czyżewski.

Model zatrudnienia przejściowego polega na przyjmowaniu członków Domów-Klubów do pracy na okres przejściowy u określonego pracodawcy. Miejsce pracy nie jest przypisane do konkretnej osoby. Dom-Klub podpisuje umowę z pracodawcą, a niezależnie od tego każda zatrudniona osoba zawiera odrębną, zgodną z obowiązującym prawem umowę. Pracownik pracuje przez 6–9 miesięcy, a następnie Dom-Klub deleguje na jego miejsce kolejną osobę. *Z doświadczeń Domów-Klubów w innych krajach wynika, że takich miejsc zatrudnienia nie jest co prawda zbyt wiele, jednak funkcjonują one nawet przez kilkanaście lat* – mówi **Agata Frankowska**, koordynatorka podprojektu warszawskiego. *I na tym szczególnie nam zależy, bo istnienie takiego stałego miejsca w sprawdzonej firmie lub instytucji stwarza kolejnym osobom rekomendowanym przez Dom szansę podjęcia pracy.*

DWA MIASTA, DZIEWIĘĆ INSTYTUCJI

Jak dotąd realizatorom projektu udało się uruchomić 11 miejsc zatrudnienia przejściowego. Beneficjenci pracują w 5 instytucjach sektora publicznego oraz w 4 firmach prywatnych w Warszawie i Kielcach. Z tych dwóch miast pochodzą także pozostali partnerzy biorący udział w przedsięwzięciu. Są to: Świętokrzyski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychicznie „Szansa” w Pruszkowie, Urząd Miasta Kielce, Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach, Świętokrzyskie Biuro Brokerskie, Burmistrz Dzielnicy Wola m.st. Warszawy, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy, Agencja Turystyki Językowej Lingwista i Biuro Turystyczne ABEX w Kielcach.

ZŁAPALIŚMY RYTM

*Rozmowa z Agatą Frankowską
i Mirosławem Czyżewskim
z Zespołu Regionalnego
Koalicji na rzecz Zdrowia
Psychicznego w Warszawie*



Na jakich stanowiskach zatrudnieni są uczestnicy projektu?

Agata Frankowska: W tej chwili są to, na przykład, posady w Wydziale Obsługi Mieszkańców Urzędu m.st. Warszawy dla Dzielnicy Wola, w punkcie informacyjnym urzędu, a także w kancelarii Urzędu Pracy m.st. Warszawy. Członkowie Warszawskiego Domu pod Fontanną są ponadto zatrudnieni w firmach prywatnych jako pracownicy gospodarczy, magazynowi i biurowi. To stanowiska, na których łatwo kogoś zastąpić, co w naszym przypadku jest bardzo istotne. Jako Dom-Klub zobowiązujemy się bowiem do zapewnienia innego pracownika, gdy dana osoba nie może wykonywać swojej pracy, na przykład ze względu na złe samopoczucie. Wówczas na jej miejsce przychodzi ktoś inny, a jeśli i w tym przypadku pojawiają się jakiekolwiek problemy, to zatrudnienie podejmuje koordynator zatrudnienia przejściowego z ramienia naszej organizacji. Zatem praca jest zawsze wykonana.

Czy umowy, które podpisują Państwo z pracodawcami, są długoterminowe?

AF: Na razie podpisujemy je na czas trwania projektu, mamy jednak nadzieję, że w przyszłości zostaną przedłużone. Zależy nam na utworzeniu sieci miejsc zatrudnienia przejściowego na kilka lat. Funkcjonuje jeszcze wiele stereotypów dotyczących ludzi chorych psychicznie. Chcemy udowodnić pracodawcom, że osoba, która przychodzi do nich z Domu-Klubu jest w stanie bardzo dobrze wykonywać swoją pracę i w związku z tym powinna dostawać adekwatne wynagrodzenie.

Czego najczęściej obawiają się pracodawcy? Nawrotu choroby u osób po przebytych kryzysach psychicznych?

Mirosław Czyżewski: Przede wszystkim niestabilności zatrudnienia. Często nie znają oni specyfiki danej choroby i w obecnej sytuacji rynkowej wolą zatrudnić osobę zdrową, co ich zdaniem stanowi gwarancję, że zlecone zadania będą wykonane. Właśnie wtedy doskonale sprawdza się model zatrudnienia przejściowego. Jeszcze przed rozpoczęciem pracy Sekcja Rynku Pracy Warszawskiego Domu pod Fontanną, rekomendująca członków Domu do podejmowania pracy, wybiera grupę ludzi, która zostaje tak przeszkolona, aby profesjonalnie wykonywać swoje obowiązki. W przypadku jakichkolwiek komplikacji na dane miejsce wchodzi inna osoba.

Ile osób weźmie udział w testowaniu tego rozwiązania w ramach projektu?

MC: Planujemy, że w miejscach zatrudnienia przejściowego będzie pracowało w sumie około 40 osób. W planach projektowych mieliśmy utworzenie mniej więcej 20 takich miejsc, jednak wymaga to sporych nakładów pracy i aktywności, zarówno ze strony Domu-Klubu, jak i pracodawców. Chcemy dążyć do wypracowania takiego modelu, jaki upowszechni się w Stanach Zjednoczonych, a więc mniej zależy nam na liczbie miejsc zatrudnienia przejściowego, a bardziej na możliwości kontynuacji zawartych umów. Chcemy, aby były one trwałe i aby w przyszłości jak największą liczbę ludzi mogło z nich skorzystać w ramach określonych cykli.

Co się dzieje z osobą, która kończy taki cykl?

MC: Wraca do naszego Domu, gdzie angażuje się w pracę w różnych sekcjach. Może też rekomendować samą siebie w tzw. Sekcji Rynku Pracy do objęcia stanowiska w innym uruchomionym miejscu zatrudnienia przejściowego. Oczekiwanym sukcesem wszystkich zaangażowanych stron – Domów-Klubów i pracodawców – jest to, by doświadczenia naszych członków zdobyte w ramach Programu Zatrudnienia Przejściowego pomogły im znaleźć pracę na otwartym rynku.

Jakich rezultatów oczekują Państwo w związku z realizowanym projektem?

MC: Przede wszystkim sprawdzimy, w jakim stopniu w polskich warunkach możliwe jest replikowanie modelu zatrudnienia przejściowego. Miarą sukcesu będzie zapewne również to, ilu pracodawców, którzy uruchomili miejsca zatrudnienia przejściowego, zdołamy przekonać do kontynuowania tego przedsięwzięcia już po zakończeniu projektu.

AF: Istotne jest również to, aby osoby doświadczające kryzysów zdrowia psychicznego zdały sobie sprawę, że mogą i potrafią odnaleźć się na rynku pracy. Tak naprawdę model zatrudnienia przejściowego jest dla takich ludzi tylko chwilowym rozwiązaniem, mamy jednak nadzieję, że docelowo będą oni podejmowali próby znalezienia pracy na wolnym rynku.

Jak oceniają Państwo projekt na półmetku jego realizacji?

MC: Mogę powiedzieć, że to udany projekt, aczkolwiek warto zauważyć, że ma specyficzną dynamikę, związaną z przygotowaniem kolejnych osób do podjęcia pracy. Zachęcenie kogoś do uczestnictwa w programie zatrudnienia przejściowego nie jest łatwe i czasem następuje po długim okresie pobytu w Domu-Klubie. Zatrudnienie przejściowe to trudne wyzwanie, oparte na zasadach rynkowych. Zatrudniony musi się nauczyć spełniać wymagania związane z danym stanowiskiem pracy, podobnie jak jego poprzednicy. Oczywiście każdy może liczyć na wsparcie Domu, jednak sam ponosi pełną odpowiedzialność za jakość wykonanej przez siebie pracy, tak jak każdy inny pracownik. Z kolei pracodawca, który środki na wynagrodzenie czerpie z zysku wypracowanego przez firmę, bez korzystania z dofinansowań, nie może płacić więcej niż dana praca jest warta. Takich projektów nie należy traktować jako inicjatyw masowych, realizowanych na wielką skalę. My stawiamy raczej na jakość podejmowanych rozwiązań i to właśnie się sprawdza. Pracodawcy, którzy już uruchomili miejsca zatrudnienia przejściowego, informują nas, że najprawdopodobniej będą kontynuować realizację tego pomysłu. Niedługo uruchomimy kolejne miejsca zatrudnienia przejściowego, będziemy organizować kolejne szkolenia. Złapaliśmy właściwy rytm.

KOWALSKI WYCHODZI Z WIĘZIENIA

John Jones, po odsiedzeniu jak najbardziej zasłużonego wyroku pozbawienia wolności, opuszcza angielski zakład karny. Pod pachą trzyma cienką skórzaną teczkę, a w niej portfolio wydane przez Służbę Więzienną Jej Królewskiej Mości. Jest tu certyfikat potwierdzający posiadaną przez Johna Jonesa wiedzę i zdobyte przez niego oceny, są informacje o kwalifikacjach zawodowych uzupełnione o dokumentację fotograficzną jego pracy, świadectwa zatrudnienia, CV. Ocenę wystawili panu Jonesowi wychowawca więzienny oraz oficer łącznikowy odpowiedzialny za sprawy edukacji. W teczce jest jeszcze dyskietka, na której wszystkie te dokumenty zapisano w wersji elektronicznej, a także notatnik i długopis. Pan Jones ostatni raz spogląda przez ramię na mury więzienia i rusza przed siebie w poszukiwaniu uczciwej pracy.

Takie portfolio dla więźniów opracowało jedno z Partnerstw uczestniczących w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL w Wielkiej Brytanii. Inspirację dla naszych działań czerpiemy właśnie od Brytyjczyków – mówi **Roman Kaszycki** z Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC Poland z Lublina, administrującej projekt „Wyjść na prostą”. W Wielkiej Brytanii funkcjonuje bowiem niezły system umożliwiający śledzenie losów więźnia opuszczającego mury zakładu karnego i zapewniający mu niezbędne wsparcie.

Projekt adresowany jest do osób skazanych prawomocnymi wyrokami. Z wielu względów ich sytuacja na rynku pracy jest niekorzystna. Na zwykle niski poziom wykształcenia nakłada się bowiem brak nawyku podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, nieznajomość nowych technik informacyjnych oraz ogólna niewiedza na temat mechanizmów rynku pracy. Ktoś, kto odsiedzi za kratkami nawet dwa lata, po wyjściu na wolność nie poznaje świata, nie wie, gdzie i jak szukać pracy. Można sobie to uświadomić na prostym przykładzie: czy trzy lata temu była powszechna rekrutacja przez Internet? Nie, to były początki tego typu działalności, pojawiło się zaledwie kilka fachowych portali. W tej chwili *de facto*, poza Internetem, rynek rekrutacyjny zamiera – mówi Roman Kaszycki.

POD SKRZYDŁAMI KURATORA

Osoba przebywająca w polskim więzieniu ma małe szanse na to, by ktoś fachowo zdiagnozował jej predyspozycje zawodowe. Psychologowie więzienni badają skazanych przede wszystkim pod kątem ich cech osobowościowych, predyspozycji do powrotu do przestępczości, sposobu zachowania w społeczności więziennej. Każdy z więźniów ma przygotowaną koncepcję działania resocjalizacyjnego, w której znajdują się również informacje na temat jego planów zawodowych po wyjściu z więzienia. Załóżmy, że Kowalski zostaje warunkowo zwolniony z więzienia. Na wolności trafia pod skrzydła kuratora, który sporządza raport z objęcia dozoru. Znajdują się w nim informacje na temat tego, co były więzień zamierza dalej robić na rynku pracy. Warto zaznaczyć, że nie docierają do niego analizy, które w tym zakresie przeprowadzono już w zakładzie karnym, i w związku z tym robi on to od początku, a czas płynie. Innym problemem jest to, że nasi kuratorzy, choć są ludźmi dobrze wykształconymi, raczej się nie znają na specyfice rynku pracy, a już z pewnością nie ma wśród nich doradców zawodowych – tłumaczy Roman Kaszycki.

W tej sytuacji były więzień trafia do urzędu pracy. Gdy urzędnik dostrzeże, że ostatnim miejscem pobytu jego interesanta był zakład karny, zazwyczaj stawia go na straconej pozycji.

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Zdaniem Partnerstwa sytuacja opisana powyżej jest, między innymi, efektem braku mechanizmów współpracy między różnymi instytucjami: Ministerstwem Sprawiedliwości a Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, służbą więzienną a kuratorską. Dlatego instytucje realizujące projekt chcą stworzyć i zastosować strukturę wsparcia procesu reintegracji zawodowej osób karanych. Rezultatem naszego projektu, który chcielibyśmy wdrożyć do powszechnego stosowania, będzie standard oceny predyspozycji zawodowych skazanego i stworzenia mu tzw. indywidualnego planu działania. Pracujemy także nad standardem wymiany informacji pomiędzy różnymi służbami. Chcemy, aby ten system działał niezależnie od tego, gdzie skazany trafi: do służby więziennej, pod dozór kuratora czy w końcu do urzędu pracy – tłumaczy koordynator projektu.

W skład Partnerstwa „Wyjść na prostą”, oprócz Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego, wchodzi: Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Lublinie, Zakład Karny w Zamościu, Zakład Karny w Hrubieszowie, Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego w Lublinie i Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie. W Działaniu 3 Partnerstwo zostało ograniczone do trzech podmiotów: Kuratora Okręgowego Sądu Okręgowego w Lublinie, Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej oraz Fundacji OIC Poland.



WIĘZIEŃ MUSI CHCIEĆ



*Rozmowa z Romanem Kaszyckim,
dyrektorem ds. projektów i współpracy z zagranicą
w Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania
Rozwoju Gospodarczego OIC Poland*

JEDNYM Z WAŻNYCH DOKUMENTÓW, KTÓRE POWSTAJĄ W RAMACH PROJEKTU „WYJŚĆ NA PROSTĄ” JEST ARKUSZ WYMIANY INFORMACJI. KTO GO OPRACOWUJE?

Arkusze tworzymy z partnerami ze służby więziennej oraz z kuratorami. Oprócz arkusza staramy się także stworzyć struktury, które umożliwiłyby korzystanie z niego. W tym celu wyszkoliliśmy już w zakresie doradztwa zawodowego czterdziestu kuratorów i funkcjonariuszy służby więziennej. Ukończyli oni studia podyplomowe, zresztą kosztem wielkich poświęceń, bo w zaledwie pół roku. Teraz analizują obowiązujące w ich instytucjach przepisy prawne, instrukcje, wytyczne i okólniki. Zorganizowaliśmy kurs dla psychologów penitencjarnych, w którym uczestniczyło również kilku kuratorów mających wykształcenie psychologiczne. Ludzie ci mają określone predyspozycje do badania, my nauczyliśmy ich tylko korzystania z konkretnych narzędzi. W tej chwili chcemy włączyć do naszych działań również pracowników powiatowych urzędów pracy. W zakładach karnych w Zamściu i Hrubieszowie przeprowadzamy diagnozy więźniów pod kątem ich predyspozycji zawodowych. Skazani uczestniczą w kursach, m.in. na temat aktywnych metod poszukiwania pracy, obsługi komputera, działalności gospodarczej. Całym cyklem szkoleń i doradztwa zawodowego objętych będzie stu dwudziestu więźniów, ale patrząc realnie zakładamy, że niektórzy z nich w trakcie kursu się wycofają.

JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ WIĘZIEŃ, ŻEBY SKORZYSTAĆ Z TEJ OFERTY?

Musi chcieć, to jest podstawowy warunek. Oczywiście doradcy zawodowi przeprowadzą pewną selekcję, ze względu na nasze ograniczone możliwości. Wybiorą więc tych, którzy rokują największe szanse na sukces. Jeżeli ktoś nie wykazuje żadnych chęci do pracy i nie ma kwalifikacji, trudno go uznać za szczególnie predestynowanego do uczestnictwa w programie.

CZY MA ZNACZENIE DŁUGOŚĆ WYROKU?

Nie, znaczenie ma natomiast to, ile czasu zostało więźniowi do opuszczenia zakładu karnego lub jakie ma szanse na warunkowe zwolnienie. Nie będziemy szkolić zawodowo ludzi, którzy mają jeszcze do odsiedzenia dwadzieścia lat. Zakładamy, że uczestnik projektu powinien spędzić w więzieniu jeszcze co najmniej pół roku, aby zdążył przejść przez cały cykl projektu. Mam nadzieję, że gdy wyjdzie na wolność, będzie już działał system, nad którym pracujemy. W samym centrum tego systemu będzie działalność kuratorska, ponieważ stwierdziliśmy, że służba więzienna nie jest tak blisko środowiska zawodowego skazanego jak kuratorzy. Dam przykład: więzienie dla kobiet z województwa lubelskiego znajduje się w Nisku, w województwie podkarpackim. Czy służba więzienna w Nisku wie, jakie są potrzeby w Białej Podlaskiej, jakie są możliwości na tamtym rynku pracy i zna uwarunkowania lokalne. A taką wiedzę ma na pewno kurator z Białej Podlaskiej.

W JAKI SPOSÓB KURATORZY BĘDĄ W PRZYSZŁOŚCI MOTYWOWANI DO TAKIEJ PRACY, BO CHYBA SĄ TO DLA NICH DODATKOWE OBOWIĄZKI?

I tak, i nie. Kuratorzy są przecież odpowiedzialni za to, co się dzieje z ich podopiecznymi. Dzisiaj również mają podobne obowiązki. Jeżdżą ze skazanymi do powiatowych urzędów pracy, rozmawiają z pracodawcami, starają się pomagać w miarę swoich możliwości. Problem polega na braku kwalifikacji i odpowiednich narzędzi. Można kopać wielki dół łopatą, ale można i koparką. Jeśli ktoś potrafi obsługiwać koparkę, robi to szybko. W służbie kuratorskiej ponownie rozpoczęła się dyskusja na temat zadaniowych zespołów tematycznych kuratorów. Nie może być przecież tak, że każdy kurator jest specjalistą od wszystkiego. W służbach kuratorskich i więziennych na Zachodzie funkcjonują zespoły odpowiedzialne za wykształcenie, szkolenie i zatrudnienie skazanych. Jeżeli i u nas powstaną takie zespoły tematyczne, będzie to ważny krok w dobrym kierunku.

PRZY OKAZJI TEGO TYPU PROJEKTÓW CZĘSTO TOCZY SIĘ DYSKUSJA, CZY JEST SENS WYDAWAĆ PIENIĄDZE NA LUDZI, KTÓRZY POPEŁNILI PRZESTĘPSTWA?

Uważam, że nie ma uzasadnienia dla wydawania większych pieniędzy na więźniów niż na „zwykłych bezrobotnych”. Dlatego chcemy opracować system, który korzysta wyłącznie z istniejących środków. Okazało się, że bardzo dużo zasobów jest marnotrawionych na dublowanie pewnych działań, a inne są pomijane, ponieważ znajdują się na styku działalności różnych instytucji. Efekt jest taki, że działania te nie są realizowane, bo żadna z instytucji nie czuje się za nie w pełni odpowiedzialna. Brakuje też dobrej koordynacji pracy pomiędzy służbami. Dyrektorzy zakładów karnych w Wielkiej Brytanii są rozliczani z tego, ilu więźniów po wyjściu na wolność podjęło pracę. U nas tego typu zapisy można znaleźć w różnych dokumentach, ale pozostają one martwe, a podstawowym zadaniem zakładu karnego jest pilnowanie, aby skazaniec z niego nie uciekł.

PRACODAWCY W POLSCE CHĘTNIE ZATRUDNIAJĄ WIĘŹNIÓW, WIELU NAWET CHWALI ICH ZA PRACOWITOŚĆ. DLACZEGO JEDNAK NIE ZATRUDNIAJĄ ICH PO OPUSZCZENIU ZAKŁADU KARNEGO?

Poza tym, że więzień jako pracownik jest tani, problem jest bardziej prozaiczny – pracodawcy nie mają możliwości dotarcia do niego, nie wiedzą, co się z nimi dzieje, kiedy opuści zakład karny. Sytuacja byłaby inna, gdyby w ślad za więźniem szła informacja do jego kuratora. Właśnie do tego dążymy. Chcemy też, aby kurator otrzymywał informacje kilka miesięcy przed wypuszczeniem skazanego na wolność i mógł pomagać mu już z pewnym wyprzedzeniem.





*Rozmowa
z Piotrem Stronkowskim,
zastępcą dyrektora
Departamentu
Zarządzania
Europejskim Funduszem
Społecznym
w Ministerstwie
Rozwoju
Regionalnego*

NIE WYKLUCZAMY SANKCJI FINANSOWYCH

ZBLIŻA SIĘ DZIAŁANIE 3. CZY, PANA ZDANIEM, PARTNERSTWA SĄ DO NIEGO PRZYGOTOWANE?

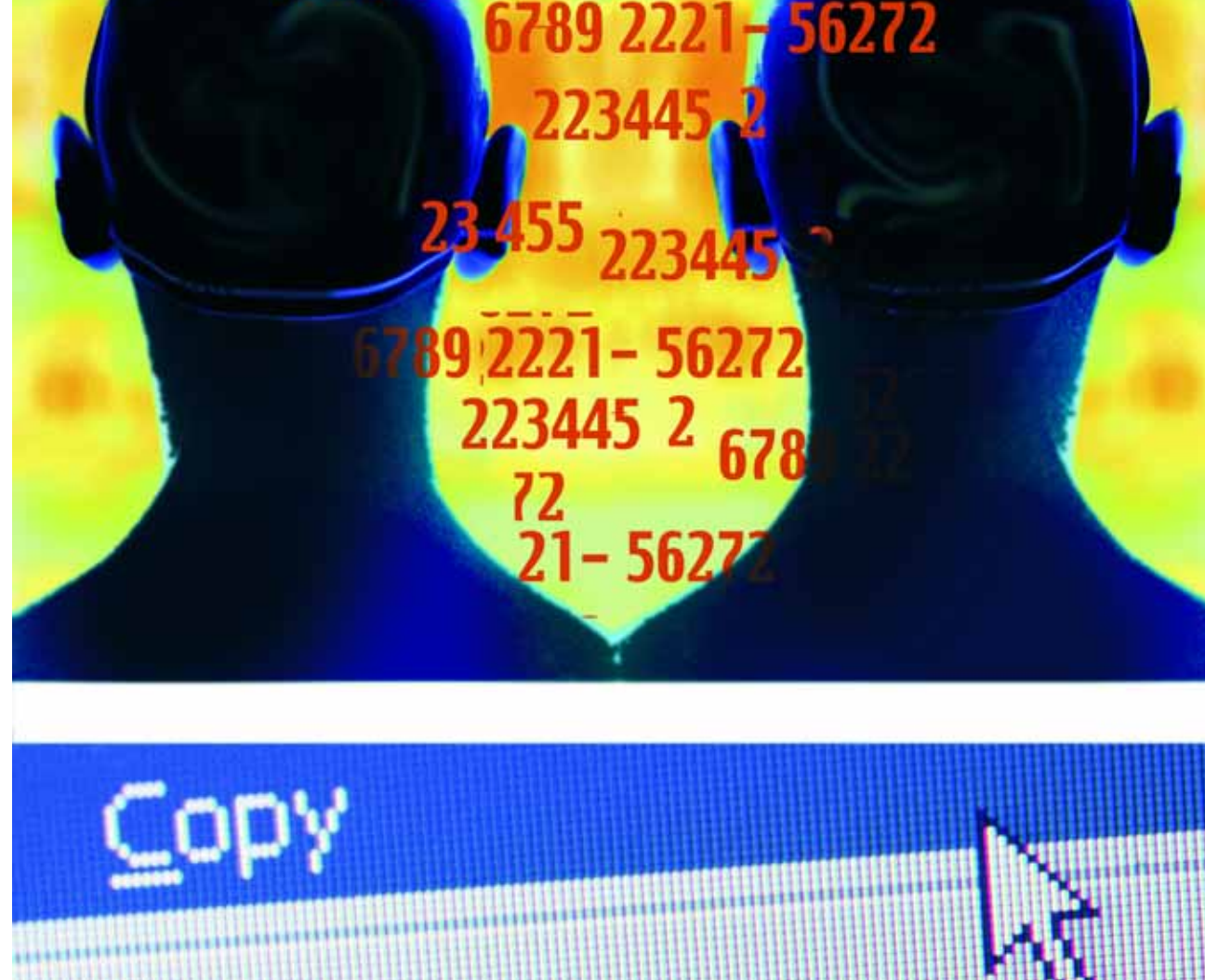
Przygotowania odbywają się w co najmniej dwóch obszarach. Po pierwsze, jest to przygotowanie tego, co ma być przedmiotem Działania 3, czyli rezultatów Partnerstw na rzecz Rozwoju. Większość prac została wykonana na etapie walidacji tych rezultatów, a właściwie projektów tych rezultatów. Jesteśmy jednak świadomi, że to jeszcze nie wystarczy. Cały czas analizujemy i sprawdzamy rezultaty, w jakim stopniu okażą się one zadowalające i czy w związku z tym będą się nadawały do upowszechniania. To jest zadanie dla Krajowych Sieci Tematycznych. Drugi obszar polega na przygotowaniu projektu do wdrażania, czyli uświadomienie sobie, co, z kim i w jaki sposób chce się robić w Działaniu 3. W tym przypadku, moim zdaniem, nastąpił skok jakościowy w stosunku do sytuacji sprzed roku, natomiast dyskusja i praca przez cały czas jest potrzebna. Podsumowując, mogę powiedzieć, że Partnerstwa przygotowały się do Działania 3 na tyle dobrze, na ile były w stanie. Proces uczenia się zasad mainstreamingu będzie na pewno kontynuowany.

SAMO SŁOWO „MAINSTREAMING” JESZCZE KILKA MIESIĘCY TEMU WYWOŁYWAŁO WŚRÓD WIELU PARTNERSTW SPORY NIEPOKÓJ. CZY DZISIAJ JUŻ LEPIEJ ROZUMIEJĄ JEGO ISTOTĘ I SENS?

Z moich rozmów z przedstawicielami Partnerstw wynika, że tak. Rozumieją już, że projekty są realizowane, aby wpływać na politykę społeczną w kraju. Zresztą cały proces walidacji służy między innymi temu, żeby Partnerstwa zachęcić do takiego właśnie podejścia do projektów.

JAKIE WARUNKI POWINNY SPEŁNIAĆ PARTNERSTWA, ABY UPOWSZECHNIANIE PROJEKTÓW ODBYWAŁO SIĘ W ZGODZIE Z PRAWIDŁAMI SZTUKI?

Pierwszym warunkiem są dobre rezultaty. Można mieć najlepszą strategię upowszechniania, ale bez dobrych rezultatów jest ona niewiele warta. Oprócz tego musimy mieć dobre argumenty i udowodnić, że wypracowane przez nas rozwiązania są lepsze od tych już funkcjonujących. Musimy dowiedzieć, że ich zastosowanie będzie opłacalne zarówno w sferze finansowej, jak i merytorycznej. A jeżeli wypracowaliśmy coś zupełnie nowego, to musimy z kolei wytłumaczyć, dlaczego jest to potrzebne, jakie przyniesie efekty i jakim kosztem. Musimy też brać pod uwagę to, do kogo chcemy dotrzeć z naszym produktem. Jeżeli już określimy grupę docelową, to stoi przed nami kolejne trudne zadanie – wybór najbardziej adekwatnych działań w stosunku do tych osób. Jeśli chcemy, by nasz pomysł był stosowany przez wiele podmiotów, lepiej skupić się na przygotowaniu podręczni-



ków, organizowaniu konferencji itp. Jeżeli natomiast chcemy, by nasz rezultat został włączony do polityki państwa, warto skoncentrować swoje działania na docieraniu do mniejszej grupy osób odpowiedzialnych za kreowanie polityki, ekspertów, doradców czy analityków. Trzeba im dostarczać jak najwięcej wiarygodnych argumentów.

TEORETYCZNIE MOŻE SIĘ ZDARZYĆ, ŻE NIEKTÓRE PARTNERSTWA, PRZEKROCZYWSZY PÓŁMETEK PROGRAMU, ZACZNĄ JUŻ MYŚLEĆ O POZYSKIWANIU KOLEJNYCH ŚRODKÓW NA PRZYSZŁOŚĆ, „ODPUSZCZAJĄC” SOBIE DZIAŁANIE 3. CZY BĘDZIE TO W JAKIŚ SPOSÓB KONTROLOWANE?

Tak, na pewno będziemy oceniali Partnerstwa pod tym kątem. Jeżeli projekt nie będzie należycie realizowany, zastosujemy sankcje finansowe. Jestem jednak przekonany, że w tej chwili już prawie wszyscy zrozumieli, iż działania mainstreamingowe to tak naprawdę istota programu EQUAL, choć oczywiście dostrzegam ryzyko, o którym pan mówi. Ważne jest też to, jaka będzie nowa perspektywa finansowa. Czy znajdzie się w niej miejsce na przedsięwzięcia innowacyjne? Projektodawcy, którzy teraz wykażą się brakiem skłonności do upowszechniania projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, z pewnością nie będą brani pod uwagę jako poważni partnerzy w przyszłych konkursach.

GDY SPOTKALIŚMY SIĘ ROK TEMU, GŁÓWNYM TEMATEM NASZEJ ROZMOWY BYŁY RÓŻNE PROBLEMY ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ PROGRAMU. CZY EQUAL MA JE JUŻ ZA SOBĄ?

Widoczna jest duża poprawa. Przekazywanie pieniędzy odbywa się o wiele sprawniej, program realizowany jest spokojniej. Teraz o wiele większa odpowiedzialność spoczywa na projektodawcach. Jeżeli mają problemy z zarządzaniem, to automatycznie wpływa to na cały program. Najczęściej kłopoty występują na linii administrator-partner. W związku z tym ważne jest doskonalenie komunikacji, zapewnienie właściwego przepływu informacji i oczywiście ustawiczne szkolenie.



ZROZUMIEĆ MEDIA

Rozmowa z Tatianą Mindewicz-Puacz z firmy Task Force Consulting Sp. z o.o., trenerem prowadzącym szkolenia w zakresie relacji z mediami, wystąpień publicznych i PR

Umiejętności z zakresu współpracy z mediami czy promocji projektów stają się z każdym miesiącem coraz bardziej potrzebne. Jak Pani ocenia pod tym kątem Partnerstwa uczestniczące w szkoleniach?

Poziom wiedzy jest bardzo zróżnicowany. W zasadzie w szkoleniach nie uczestniczą osoby, które nie miałyby o tym zielonego pojęcia. To z całą pewnością aktywiści, którzy bardzo angażują się w to, co robią. Większość z nich miała do czynienia z mediami, występowali publicznie, jednak nieliczni robili to w sposób nowoczesny i profesjonalny. Po ósmym cyklu zajęć mogę powiedzieć, że wiedzę teoretyczną mają opanowaną. Dostrzegam jednak spory deficyt szkoleń typowo warsztatowych, dających możliwość omawiania konkretnych sytuacji.

Czego uczą się kursanci na prowadzonych przez Panią szkoleniach?

Przede wszystkim wykorzystania komercyjnych narzędzi rynkowych w projektach o charakterze społecznym. Uczymy planowania strategicznego, procesu współpracy z mediami, angażowania mediów do promocji interesujących nas tematów. Pokazujemy Partnerstwom jak funkcjonują media, a więc informujemy o tym, o czym często zapominają organizacje pozarządowe. Firma komercyjna ma jasno sprecyzowany cel, musi zrobić coś, o czym media będą chciały pisać i informować. Działacz społeczny pracuje dla wszystkich i trudno mu przyjąć taki tryb myślenia, że to na nim ciąży obowiązek sprzedawania informacji. Na dodatek musi tak się zaprezentować, żeby media chciały o tym napisać. Właśnie to jest dla mnie zadaniem najbardziej ambitnym i czasochłonnym: nauczyć uczestników szkoleń stosowania różnych prostych technik, które spowodują, że media będą się interesowały ich działalnością.

Na co skarżą się kursanci?

Na przykład jedna z pań zorganizowała konferencję prasową, na której chciała zaprezentować projekt. Zaprosiła wielu dziennikarzy, prawie wszyscy potwierdzili swój udział, ale nikt nie przyszedł. Świadczy to o nieznaności rynku nowych mediów. To są szczegóły, które trzeba uporządkować, posegregować, i nad tym tutaj pracujemy. Jestem zachwycona zaangażowaniem grup. Dla mnie, jako trenera, im więcej w trakcie szkolenia pojawia się negatywnych przykładów, złych doświadczeń, tym jest ono ciekawsze i łatwiejsze.

Czy wprowadza Pani również elementy szkolenia praktycznego?

Tak. Mamy na przykład warsztaty, w trakcie których każda grupa przygotowuje wystąpienia publiczne. Kamera filmuje prelegenta, a potem, na konkretnym przykładzie, oceniamy wystąpienie. Bardzo ważne jest też to, jak osoba przemawiająca zachowuje się na trybunie wobec audytorium. Omawiamy też konkretne sytuacje, czyli co zrobić, jeżeli na przykład na konferencję prasową przyjdzie niewiele osób, jak rozwiązać minikryzys. Bardzo praktyczna jest również część szkolenia dotycząca Internetu. Trener prowadzący te zajęcia dzień wcześniej przegląda strony internetowe Partnerstw, których przedstawiciele uczestniczą w kursie, i radzi, co można zmienić, a z czego warto zrezygnować.

Jakie błędy najczęściej popełniają Partnerstwa w kontaktach z mediami?

Głównym błędem jest to, że Partnerstwa nie do końca rozumieją dzisiejszą specyfikę, tempo i zasady pracy mediów. Wiele osób wychodzi z założenia, że program EQUAL jest ważny i dziennikarze na pewno będą chcieli o nim informować. Staram się zweryfikować takie myślenie, choć oczywiście są Partnerstwa, które ten problem dawno już mają za sobą.



PODZIELONA Z KONIECZNOŚCI



Rozmowa z Anną Jawor,
sekretarzem Krajowej Sieci Tematycznej dla Tematu A

Sieć Tematyczna A jest największa i, co za tym idzie, najbardziej rozbudowana...

Tak, nie ma tu jednorodności beneficjentów, jednolitości zakresu tematycznego, metodologii czy wypracowywanych rezultatów. W celu usprawnienia działań podzieliśmy Sieć na cztery grupy. W pierwszej znalazły się Partnerstwa zajmujące się problematyką bezdomności, uzależnień, sytuacją więźniów i byłych więźniów oraz ofiar handlu ludźmi. Druga grupa to Partnerstwa realizujące projekty związane z niepełnosprawnością. Trzecia jest bardzo różnicowana, choć w tym przypadku głównym tematem projektów jest sytuacja na obszarach wiejskich. Są tu na przykład Partnerstwa realizujące projekty dotyczące problemów społeczności Romów, przedsiębiorczości na wsi, systemów certyfikacji pracowników czy pracy tymczasowej. W czwartej grupie, dla odmiany, skupione są Partnerstwa, które zajęły się problemami aglomeracji miejskich, obszarów zurbanizowanych, terenów dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi oraz dawnych terenów wojskowych. Jak widać, podział nie jest zbyt precyzyjny, ale musieliśmy się na niego zdecydować, aby Sieć A była sterowalna.

Czy obecnie łatwiej już nią kierować?

Jeżeli mówimy o pracy w grupach, to z pewnością tak. Podział przeprowadziliśmy zresztą głównie ze względu na walidację. W kwietniu miała miejsce pierwsza próba walidacji rezultatów na forum Krajowej Sieci Tematycznej i okazało się, że spotkania w tak szerokim gronie komplikują i wydłużają proces oceny rezultatów. Im mniejsza grupa, tym większa szansa na rzeczową dyskusję w gronie specjalistów z danej dziedziny. Na tym etapie prac Sieci zaproponowany podział doskonale zdał egzamin.

Czy w poszczególnych grupach można wyodrębnić liderów?

To zależy. Jeśli chodzi o tzw. grupę więzienną, to można tu mówić nawet o pewnej rywalizacji wśród Partnerstw zajmujących się tą tematyką. Wynika to, moim zdaniem, po części z tego, że projekty dotyczące więźniów dostały duże wsparcie ze strony KSW. Powstała też europejska sieć dotycząca więziennictwa, co z pewnością w znaczący sposób wzmocniło te Partnerstwa. Okazało się bowiem, że Polska jest jednym z krajów, który realizuje najwięcej projektów „więziennych”. W innych grupach w zasadzie trudno mówić o liderach w całym tego słowa znaczeniu.

Co się dzieje teraz w Sieci Tematu A?

Grupa „więzienna” żyje własnym życiem. Organizowanych jest sporo konferencji krajowych i zagranicznych, Partnerstwa spotykają się, a ich współpraca bardzo dobrze się rozwija. Krajowa Struktura Wsparcia skupia się teraz przede wszystkim na Partnerstwach realizujących projekty kierowane do osób niepełnosprawnych, które to projekty chcemy bardziej wypromować. Jest to jednak dosyć trudne, ponieważ okazuje się, że występuje pewna różnica interesów między instytucjami uczestniczącymi w programie, które reprezentują poszczególne rodzaje niepełnosprawności. Staramy się co prawda uczulić Partnerstwa na to, że mamy do czynienia z zarządzaniem różnorodnością, jednak w swoich działaniach projektowych ciągle skupiają się one głównie na sobie. Trudno uświadomić im to, że powinny znaleźć wspólną metodologię, aby potem zaprezentować decydom jeden, ale dobry pomysł. Udało nam się nawet znaleźć wsparcie i promocję dla naszych rozwiązań w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, ale Partnerstwa nie przyjęły tej inicjatywy z entuzjazmem.

zmem. Szukamy więc kolejnych ciekawych rozwiązań, które zaktywizują Partnerstwa. Mam nadzieję, że teraz nasza działalność będzie skierowana na szukanie podobieństw czy opracowywanie metodologii do Działania 3. Ważne jest przecież opracowanie zasad współpracy z pracodawcami czy lokalnym samorządem.

Czy może się Pani pokusić o wskazanie kilku najlepszych rezultatów wypracowanych przez Partnerstwa uczestniczące w tej Sieci?

Mówiąc o takich Partnerstwach, które już w tej chwili mogą się pochwalić pewnymi sukcesami i skutecznością, muszę jednak od razu zrobić zastrzeżenie, że nie ma żadnej pewności, iż te projekty zakończą się naprawdę dobrym rezultatem. Dam przykład przedsięwzięć związanych z bezdomnymi: początkowo liczba zatrudnionych osób może być zadowalająca, ale z czasem ten wskaźnik zaczyna spadać. Na razie jednak projekty realizowane przez Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta można ocenić naprawdę wysoko i myślę, że tak będzie zawsze. Pochwalić możemy się również projektem realizowanym przez Fundację Wspomagania Wsi, który dotyczy zakładania i funkcjonowania tzw. wsi tematycznych. Interesują się nim zarówno organizacje z Polski, jak i z zagranicy. Ciekawe i wartościowe są również projekty „więzienne”. Samo środowisko związane z polskim systemem więziennictwa wypowiada się o tych przedsięwzięciach bardzo pozytywnie. Nic dziwnego, skoro Partnerstwa bardzo ściśle współpracują z Ministerstwem Sprawiedliwości, a ich działania naprawdę dobrze odpowiadają obecnym potrzebom.

Jak się promują Partnerstwa?

To zależy od zaawansowania prac. Są takie projekty, jak na przykład „Czarna owca”, które widać dosłownie wszędzie: na plakatach, w gazetach, w programach telewizyjnych. Partnerstwo wykonuje w tej dziedzinie naprawdę ogromną pracę. Natomiast o innych projektach słychać niewiele, choć, naszym zdaniem, są dobre. Być może Partnerstwa zaplanowały zmasowaną kampanię promocyjną na później. Działanie 3 przeznaczone jest na mainstreaming i nie chcielibyśmy, aby promocja wyglądała tak jak do tej pory. Po wypromowaniu swoich działań wśród społeczeństwa przychodzi czas na dotarcie do konkretnych grup, które mają szansę skorzystać z rozwiązań wypracowanych w ramach projektów, a także do specjalistów, którzy z nimi pracują. Na to też coraz częściej zwracamy Partnerstwom uwagę.



