

equal

BIULETYN

Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

NR 2/3 2007

BIULETYN wydawany przez Fundację „Fundusz Współpracy”



projekt szybkiego reagowania 4

celujemy w środek tarczy 30

moda na equal 42

Spis treści

OD REDAKCJI

Celujemy w środek tarczy	30
Kompetentni na czas	32
Promocja już trwa	34

WSPARCIE PRZEDSIĘBIORSTW

Projekt szybkiego reagowania	4
Związek XXI wieku	6
Pokonać uprzedzenia	8
Wolą płacić niż zatrudniać	9
6 procent	10

UCHODŹCY W POLSCE

Zdobywamy doświadczenia	12
Lekcje o Polsce	14
Pomocna dłoń	16
Nie odwracamy się od uchodźców	18
Nie zmarnować czasu	20
Przystanek Polska	22

SPÓŁDZIELCZOŚĆ SOCJALNA

Spółdzielca może więcej	24
Spółdzielczość to rozwój lokalny	26
Pierwszy krok do pracy	28

WYCHOWANKOWIE DOMÓW DZIECKA

Nauka samodzielności	36
Wystarczy równe szanse	38

POWRÓT NA RYNEK PRACY

Droga do wolności	40
Moda na EQUAL	42
Powrót do natury	44
Stawiamy na ekologię	46

WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA

Wielej niż odrobiona lekcja	48
-----------------------------	----

GRUPA STRATEGICZNA

Pierwsze spotkanie	50
--------------------	----



Wydawca: FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”
UL. GÓRNOŚLĄSKA 4A
00-444 WARSZAWA, TEL. (22) 625 39 37, FAX (22) 625 28 05
[HTTP://WWW.EQUAL.ORG.PL](http://www.equal.org.pl)
[HTTP://WWW.COFUND.ORG.PL](http://www.cofund.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 ROZPOWSZECZNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 6000 EGZ.



Do zakończenia programu EQUAL pozostał niespełna rok. To będą bardzo pracowite miesiące dla wszystkich Partnerstw na rzecz Rozwoju. Wraz z toczącymi się równolegle Działaniami 2 i 3 odbywają się liczne konferencje, na których prezentowane są efekty realizacji projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce, pojawia się coraz więcej publikacji wydawanych przez Partnerstwa, o poszczególnych przedsięwzięciach szeroko informują media.

Kolejny numer naszego biuletynu rozpoczynamy od prezentacji dwóch projektów, których administratorami są organizacje związkowe – Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność” i Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego. „Partnerstwo Wyrównania Szans” to przedsięwzięcie ukierunkowane na pomoc małym i średnim firmom przeżywającym trudności na rynku. Celem projektu „ZORON” jest natomiast zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku oraz opracowanie, przy współudziale kierownictwa firm i działaczy związkowych, procedur zapewniających tym pracownikom utrzymanie się w pracy. Koordynatorzy obu tych przedsięwzięć przyznają, że EQUAL pomaga związkom zawodowym zmieniać dotychczasową formułę działalności i czynić te organizacje bardziej wszechstronnymi.

Odwiedziliśmy Partnerstwa, które realizują projekty w ramach tematu 1. Celem tych przedsięwzięć jest wsparcie integracji społecznej i zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy. Z ich koordynatorami rozmawialiśmy między innymi o największych problemach, z jakimi borykają się przybywający do Polski Czezeńcy, a także o nowych formach pomocy osobom ubiegającym się w Polsce o status uchodźcy wypracowanych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Niemal w każdym numerze biuletynu powracamy do tematu gospodarki społecznej. Tym razem prezentujemy dwie ciekawe inicjatywy, których celem jest stworzenie spółdzielni socjalnych. Partnerstwo „KŁOS” uruchamia w gminie Zgierz firmę społeczną, w której znajdą zatrudnienie osoby bezrobotne i chore psychicznie. W ramach innego projektu, administrowanego przez Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji, powstanie pilotażowa spółdzielnia socjalna o profilu gastronomicznym skupiająca ludzi z grupy wiekowej 40+, a także młodzież opuszczającą zakłady poprawcze. O pozostałych rezultatach obu tych projektów rozmawialiśmy z ich koordynatorami.

Tylko jeden projekt, spośród wszystkich realizowanych w Polsce w ramach IW EQUAL, ukierunkowany jest na pomoc wychowankom domów dziecka. Celem przedsięwzięcia zatytułowanego „Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro” jest między innymi wypracowanie nowych rozwiązań wspierających tę młodzież w procesie usamodzielniania się oraz poszukiwania pracy. O trzech głównych filarach projektu oraz o ciekawych rozwiązaniach instytucjonalnych proponowanych przez Partnerstwo przeczytaj Państwo również w tym wydaniu biuletynu.

Administratorem „Nowej Drogi” jest Centralny Zarząd Służby Więziennej, jedyna państwowa jednostka budżetowa sprawująca taką funkcję w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Celem kolejnego już projektu więziennego, który prezentujemy w naszym biuletynie, jest zbudowanie spójnego systemu readaptacji społecznej byłych więźniów i przywracania ich na rynek pracy. O to, na czym on polega i czym różni się od innych pomysłów wypracowanych w programie EQUAL zapytaliśmy koordynatora projektu.

Odkryliśmy pierwsze spotkanie Grupy Strategicznej EQUAL. Uczestniczący w nim przedstawiciele wszystkich ministerstw otrzymali szczegółowe informacje na temat przebiegu programu i jego dotychczasowych efektów. O roli Grupy Strategicznej i jej planach na przyszłość rozmawialiśmy z Piotrem Stronkowskim, zastępcą dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego.

Polecamy Państwu także nasz kolejny film, który ukaże się równoległe z biuletynem. Tym razem prezentujemy w tej formie projekty „ZORON”, „Ekoszansa” i „Partnerstwo Wyrównania Szans”.

BEATA PUSZCZEWICZ

PROJEKT SZYBKIEGO REAGOWANIA

DWADZIEŚCIA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW Z WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO UCZESTNICZY W PROJEKcie EQUAL REALIZOWANYM PRZEZ PARTNERSTWO WYRÓWNIANIA SZANS. DZIĘKI METODZIE SZYBKIEGO REAGOWANIA, KTÓRA JEST GŁÓWNYM REZULTATEM WYPRACOWANYM W RAMACH TEGO PRZEDSIĘWZIĘCIA, PRACODAWCY MAJĄ MOŻLIWOŚĆ ZWIĘKSZENIA KONKURENCYJNOŚCI SWOICH FIRM, A ZATRUDNIANI PRZEZ NICH PRACOWNICY PODNOSZĄ SWOJE KWALIFIKACJE.

Projekt realizowany jest w pięciu powiatach: bartoszyckim, piskim, lidzbarskim, szczycieńskim i ełckim. W każdym z nich powstał Zespół Szybkiego Reagowania, w którego skład wchodzi przedstawiciele wszystkich instytucji działających na lokalnym rynku pracy, poczynając od starostwa, przez urzędy pracy, jednostki szkoleniowe, organizacje pozarządowe, aż do pracowników i pracodawców. Przez ponad rok szkoliliśmy wszystkie powiatowe zespoły w zakresie metody szybkiego reagowania – mówi Beata Abramska, koordynatorka projektu. Przez ten czas ich członkowie nabierali wiedzy na temat tego, jak ze sobą współpracować, co zrobić, żeby w regionie było coraz mniejsze bezrobocie i aby firmy, które w nim działają, a zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa, mogły się rozwijać i zwiększać swoją konkurencyjność. A jest to w naszym regionie dosyć trudne. W powiatach, które obejmujemy swoim działaniem bezrobocie przekracza nawet 30%.

O GOSPODARCE W KAWIARENCE

Po zakończeniu szkoleń Zespoły Szybkiego Reagowania zostały podzielone na dwie podgrupy. Pierwsza z nich – Grupa Wsparcia Konkurencyjności Firm – działa blisko pracodawcy. Zadaniem Grupy Wsparcia Koleżeńckiego jest natomiast funkcjonowanie tuż obok pracownika. W każdym powiecie zatrudniamy cztery osoby. W większości powiatów mamy już założone biura. Zgłaszają się do nich pracodawcy, którzy o projekcie dowiedzieli się za pośrednictwem mediów, następnie uczestniczą w konferencjach organizowanych przez Powiatowe Zespoły Szybkiego Reagowania, a także w kawiarenkach gospodarczych – mówi koordynatorka projektu.

Kawiarenki gospodarcze to spotkania pracodawców, członków Zespołów Szybkiego Reagowania, osób aktywnych społecznie w danym regionie i ekspertów z różnych dziedzin. Mają one formułę luźnych dyskusji na różne tematy związane z przedsiębiorczością i sytuacją gospodarczą. W tym półroczu przeprowadzimy jeszcze dwie sesje kawiarenek – mówi Beata Abramska. Pierwszą skierujemy do pracodawców, ponieważ uważamy, że potrzebna jest im dyskusja na temat wejścia ich firm na rynki zagraniczne. Drugą poświęcimy dialogowi społecznemu.

Przez cały czas trwają szkolenia poprzedzone diagnozą przeprowadzoną we wszystkich 20 firmach zakwalifikowanych do projektu. Jej celem było zbadanie, jakiego typu wsparcie potrzebne jest firmom, ich kadrze zarządzającej oraz zatrudnionemu personelowi. Z diagnozy wynika, że w przypadku pracodawców najbardziej pożądane są kursy z zakresu budżetowania oraz zarządzania firmą. Region warmińsko-mazurski jest dosyć specyficzny. Większość pracodawców zakładała firmy na początku lat dziewięćdziesiątych, często bez odpowiedniego przygotowania. XXI wiek stawia coraz większe wymagania, rośnie konkurencja, otworzyły się rynki ponadnarodowe, które zresztą bardzo interesują naszych pracodawców, ale niestety nie wiedzą, jak do nich skutecznie dotrzeć. Muszę przyznać, że pracodawcy bardzo ostrożnie podchodzili do naszego projektu. Zastanawiali się, czy nie będziemy zbyt ingerować w zarządzanie firmą. My nie ingerujemy, staramy się natomiast doprowadzić do takiej sytuacji, żeby dzięki właściwemu kierowaniu zasobami pracowniczymi i finansami pracodawcy wzmocnili swoje przedsiębiorstwo na rynku. Dziś zdarza się już, że na kolejne spotkania z Zespołem Szybkiego Reagowania przychodzą osoby, które jeszcze rok temu były bardzo sceptyczne wobec programu EQUAL, a teraz zmieniły sposób myślenia i wiedzą, że przy dobrej woli obu stron i chęci naprawienia sytuacji można naprawdę pomóc firmie – mówi Beata Abramska.



JAK ZAŁOŻYĆ RADĘ ZAKŁADOWĄ?

W ciągu najbliższych miesięcy Partnerstwo przeprowadzi szkolenia dla pracodawców, którzy w swoich firmach będą musieli powołać rady zakładowe. Zostaną na nie zaproszeni nie tylko przedstawiciele firm objętych projektem, ale także dużych przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego. Trwają też szkolenia dla pracowników. Na przykład w Górowie Iławeckim, gdzie działa firma budowlana uczestnicząca w projekcie, odbył się już cykl kursów podnoszących kwalifikacje pracowników w zawodach glazurnik, dekarz, cieśla oraz murarz tynkarz.

Administratorem „Partnerstwa Wyrównania Szans” jest Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność”. W projekcie uczestniczy też Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych odpowiedzialne za szkolenia oraz doradztwo dla pracodawców i pracowników, Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Międzynarodowe Centrum Partnerstwa „Partners Network” z Krakowa, Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego (odpowiedzialna za ewaluację projektu i współpracę z pracodawcami), Starostwo Powiatowe w Olsztynie (upowszechniające metodę szybkiego reagowania) oraz Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, który zajmuje się promocją projektu.



ZWIĄZEK XXI WIEKU

Rozmowa z Beatą Abramską z Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność”, koordynatorką Partnerstwa Wyrównania Szans

W którym z pięciu powiatów realizacja projektu przebiega najlepiej?

W powiecie elckim. Tam błyskawicznie zorganizował się Zespół Szybkiego Reagowania. Osoby, które w nim uczestniczą, zaskoczyły nas nawet swoimi pomysłami na temat tego, jak takie lokalne partnerstwo może działać po zakończeniu projektu. Wygląda to bardzo optymistycznie. Może to być spowodowane po części tym, że Elk jest partnerem w innym projekcie EQUAL dotyczącym spółdzielni socjalnych, a więc ci ludzie być może lepiej rozumieją istotę współpracy partnerskiej. Ciekawym przykładem jest też Lidzbark Warmiński. To małe i dosyć ubogie miasteczko, ale działający tam zespół jest bardzo dobrze zorganizowany. Wiele zadań realizuje zupełnie samodzielnie i również dobrze rokuje na przyszłość.

Jakie są Państwa plany na Działanie 3?

Przede wszystkim będziemy upowszechniać metodę szybkiego reagowania, czyli wejścia z wczesną interwencją do firm, które mają problemy, ale jeszcze nie na takim poziomie, że grozi im upadek. Chcemy też, aby rynek był stale monitorowany przez grupę instytucji, które będą chciały ze sobą współpracować na poziomie powiatu. Do Działania 3 zaprosiliśmy starostwa w Pisz i Szczytnie. Chcemy, żeby wspólnie z nami upowszechniały tę metodę.

Pracodawcy już się przekonali do idei projektu. A jak podchodzą do tego pracownicy?

To zależy, z jaką grupą zawodową mamy do czynienia. Trudno nam się współpracuje z osobami zatrudnionymi w zakładach budowlanych, myślę tu głównie o mężczyznach z wykształceniem zawodowym i podstawowym. Ciężko ich przekonać do zmiany sposobu myślenia, trudno im uzmysłwić, że powinni chcieć sobie pomóc.

Ten projekt to nowe spojrzenie na rolę związku zawodowego, który wspiera już nie tylko pracowników...

Jest XXI wiek. Związek zawodowy jest naprawdę bardzo dobrą instytucją, tylko musi umiejętnie wykorzystywać narzędzia, którymi dysponuje. Lata 2007–2013 dają ogromną możliwość świadczenia pracownikom różnych form pomocy, które ich wzmocnią. Dlaczego nie mamy tego robić wspólnie z pracodawcami? Jako NSZZ „Solidarność” mamy bardzo dobre stosunki z Warmińsko-Mazurskim Związkiem Pracodawców Prywatnych, z którym jesteśmy w Partnerstwie. Zastanawiamy się, co zrobić, żeby wzmocnić tę organizację w regionie. Właśnie po to, żeby utrzymać miejsca pracy, zapewnić zatrudnienie członkom naszego związku.

Co po EQUALu?

Dobrze, że EQUAL jest długim programem, ale wiemy już, że wiele rzeczy chcielibyśmy po jego zakończeniu kontynuować, korzystając z innych środków unijnych lub opierając się na wspólnym wkładzie instytucji, które teraz ze sobą współpracują. Pomagając na razie tym dwudziestu firmom, nie zbawimy przecież całego województwa.





POKONAĆ UPRZEDZENIA POKONAĆ UPRZEDZENIA POKONAĆ UPRZEDZENIA

POLSKA WCIĄŻ JESZCZE JEST W OGONIE EUROPY POD WZGLĘDEM ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. PRZEDSIĘBIORCY OBAWIAJĄ SIĘ TAKICH PRACOWNIKÓW, ICH CZĘSTYCH ABSENCJI W PRACY ZWIĄZANYCH ZE STANEM ZDROWIA, WRESZCIE KONIECZNOŚCI DOSTOSOWANIA ZAKŁADU I STANOWISK PRACY DO POTRZEB TYCH OSÓB.

Cechą, która wyróżnia projekt „ZORON” (Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu), od innych przedsięwzięć kierowanych do osób niepełnosprawnych jest to, że adresowany jest on bezpośrednio do przedsiębiorstw poprzez działające w nich struktury związkowe. Jego głównym celem, jest zwiększenie zatrudnienia takich osób na otwartym rynku pracy oraz stworzenie, przy współudziale kierownictwa firm i działaczy związkowych, procedur zapewniających tym pracownikom utrzymanie się w pracy. Realizatorzy tego przedsięwzięcia chcą też doprowadzić do sytuacji, w której zatrudnieni pracownicy przestaną się obawiać ujawniania pracodawcom faktu, że są niepełnosprawni.

KLUBY AKTYWNYCH

Projekt realizowany jest w 50 przedsiębiorstwach w całej Polsce. Są to duże zakłady przemysłu ciężkiego, maszynowego i zbrojeniowego. W każdym z nich zostali wyznaczeni działacze związkowi, którzy wywierają wpływ na kierownictwo firm w sprawie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pytają, dlaczego firma płaci ogromne pieniądze na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zamiast zatrudniać takich pracowników – mówi Mirosław Eychler z Biura Promocji projektu „ZORON”. To może nieładna, bo ekonomiczna argumentacja, ale ona najbardziej dociera do kadry menedżerskiej. Niektóre firmy nawet chętnie zatrudniałyby osoby niepełnosprawne, dla nich kwestia choćby dostosowania architektonicznego zakładu nie jest żadnym problemem, nie mogą jednak znaleźć takich pracowników. Projekt adresowany jest więc zarówno do przedsiębiorców, jak i do samych niepełnosprawnych.

W dziesięciu miastach, m.in. w Białymstoku, Gdańsku, Mielcu, Wrocławiu i Lublinie, w ramach projektu powstały Kluby Aktywnych Zawodowo. Działają one pod egidą Polskiego Towarzystwa Walki z Kalectwem, a ich zadaniem jest wyszukiwanie potencjalnych niepełnosprawnych pracowników. Niestety, wielu niepełnosprawnych nie ma pojęcia o ich istnieniu, trafiają więc do urzędów pracy. Kluby mają jednak narzucony obowiązek współpracy z urzędami, dzięki temu udaje im się docierać do takich ludzi. Problem polega jednak na tym, że wielu niepełnosprawnych nie zgłasza się nawet do urzędów, wychodząc z założenia, że i tak w ten sposób nie znajdą pracy, bo firmy poszukują zdrowych

i w pełni mobilnych specjalistów. W związku z tym nieco zmodyfikowaliśmy harmonogram oraz budżet projektu i rozpoczynamy kampanię prasową w wybranych 10 miastach. Wydaje się nam, że w ten sposób łatwiej będzie dotrzeć do osób niepełnosprawnych i aktywizować ich do pracy – uważa Mirosław Eychler.

PRZEKROCZONY LIMIT

Po kilku miesiącach pracy pojawiły się pierwsze rezultaty – osoby niepełnosprawne są zatrudniane. W Wytwórni Aparatury Wtryskowej, jednym z trzech zakładów z Mielca uczestniczących w projekcie, 6-procentowy limit zatrudnienia niepełnosprawnych w załodze (zwalniający od płacenia składki na PFRON) został przekroczony trzykrotnie. Pracę znaleźli tu inżynierowie, osoby obsługujące obrabiarki sterowane numerycznie, tokarze, frezery, specjaliści od marketingu. Jedną z warszawskich firm uczestniczących w projekcie poszukuje pracowników do produkcji wiązek elektrycznych do samolotów. Jest to praca, którą z powodzeniem może wykonywać osoba na wózku inwalidzkim, a jednak przedsiębiorstwo ma spory problem ze znalezieniem takich osób. Wiemy już z doświadczenia, że zatrudnienie jednej osoby niepełnosprawnej powoduje, że pojawiają się kolejne zainteresowane podjęciem pracy – mówi Stanisław Janas, przewodniczący Zarządu Partnerstwa „ZORON”. Zmieniają się również postawy wobec nich osób zdrowych. Menedżerowie i przedstawiciele kadry kierowniczej przekonują się, że niepełnosprawni są dobrymi pracownikami.

GALA DLA NAJLEPSZYCH

W Działaniu 3 realizatorzy projektu będą się starali docierać także do mniejszych firm. W planach jest też zorganizowanie Gali Równouprawnienia. W trakcie tej imprezy zostaną uhonorowani działacze związkowi i przedsiębiorcy, którym udało się zwiększyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Na Galę zaprosimy też przedsiębiorców i menedżerów firm spoza projektu, żeby zobaczyli, że zatrudnianie niepełnosprawnych nie jest niczym strasznym i można na tym również zyskać, nie tylko zresztą finansowo, ale i prestiżowo – mówi Mirosław Eychler, odpowiedzialny za promocję przedsięwzięcia.

Projekt „ZORON” jest administrowany przez Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego. W skład Partnerstwa wchodzi także: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych „OZON”, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, firma Nikom System, Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Urząd Pracy m. st. Warszawy.

WOLĄ PŁACIĆ NIŻ WOLĄ PŁACIĆ NIŻ ZATRUDNIAĆ



Stanisław Janas

Rozmowa ze Stanisławem Janasem, przewodniczącym Zarządu Partnerstwa ZORON

Jak można, Pana zdaniem, ocenić obecny stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku?

Jest gorzej niż źle! Gdy badaliśmy tę sytuację, to zakładaliśmy, że zatrudnienie niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach będzie się utrzymywało na poziomie 2% ogółu kadry. Minimum, które jest dzisiaj wymagane od firm, żeby nie płacić składki na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych to 6% stanu załogi. Tymczasem okazało się np., że firma, w której pracuje 2 tys. osób nie zatrudnia ani jednego niepełnosprawnego. Pomimo wysokich kar, które trzeba płacić na PFRON, pracodawcy wolą nie przyjmować niepełnosprawnych.

Dlaczego?

Głównym powodem jest nieświadomość przedsiębiorców. Zazwyczaj te sprawy cedują na swoich zastępców, księgowość lub dział kadr, a tam zapadają decyzje o finansowym rozwiązaniu sprawy. Co ciekawe, już w trakcie realizacji projektu okazało się, że w firmach wśród pracowników występuje zjawisko ukrywania swojej niepełnosprawności...

Czy jest to zjawisko o dużej skali?

Owszem, około 2–3% załogi to osoby niepełnosprawne, które nie chciały się do tego przyznać. Wynikało to z kilku przyczyn. Najczęściej z przekonania, że jeżeli ktoś okaże się niepełnosprawny, to natychmiast zostaje zwolniony z pracy, idzie na zasiłek i w ten sposób kończy się jego kariera. Dlatego jeżeli pracownik jest w stanie ukryć swoje inwalidztwo, robi to. Dążymy do tego, by podpisać z pracodawcami pakt, że jeżeli ktoś z ich załogi ujawni swoją niepełnosprawność, to nie zostanie zwolniony, a także nie pogorszą się jego warunki pracy i płacy.

Czy udało się już wynegocjować takie pakt?

Na razie udało nam się to jedynie w dwóch przedsiębiorstwach, a więc jest to sprawa niełatwa. Trzeba pamiętać, że zgodnie z prawem osoba niepełnosprawna nie może pracować na trzy zmiany. Po drugie, niepełnosprawny pracuje w wymiarze 7 godzin dziennie i przysługuje mu dodatkowych 10 dni urlopu. To powoduje, że pracownik wychodzi z założenia, że po ujawnieniu niepełnosprawności stanie się dla pracodawcy „niezbyt opłacalny”. Wynegocjowanie przez związkowców w tych dwóch firmach paktu z pracodawcami spowodowało, że wiele osób przyznało się do posiadania grupy inwalidzkiej. Dlatego chcemy zorganizować dużą konferencję pod patronatem Marszałka Sejmu na temat konieczności zmian w prawie, które mogłyby doprowadzić do większej dostępności zakładów pracy dla osób niepełnosprawnych. W związku z tym opracowujemy propozycje zmian w ustawach i w zbiorowych układach pracy, które wymuszałyby na pracodawcach i związkach zawodowych zmiany w regulaminach zakładów pracy skutkujące większą zatrudnialnością osób niepełnosprawnych.



Jan Kania



Józef Durda

6 PROCENT

JAN KANIA, OPERATOR OBRABIAREK STEROWANYCH NUMERYCZNIE, OD 13 LAT PRACUJE W WYTWÓRNI APARATURY WTRYSKOWEJ W MIELCU. MIMO UZYSKANIEJ DAWNO TEMU GRUPY INWALIDZKIEJ NIGDY NIE PRZYZNAWAŁ SIĘ PRZED PRACODAWCĄ DO SWOJEJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI, GŁÓWNIEM ZE WZGLĘDÓW FINANSOWYCH. DO WIZYTY U LEKARZA I PRZYWRÓCENIA ORZECZENIA O LEKKIM STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI SKŁONIŁA GO DOPIERO ROZMOWA Z ZAKŁADOWYM ZWIĄZKOWCEM ODPOWIEDZIALNYM ZA REALIZACJĘ PROJEKTU

ZORON

Mielec, ponad 60-tysięczne miasto w północno-zachodniej części województwa podkarpackiego. W utworzonej tu Specjalnej Strefie Ekonomicznej działa prawie 90 firm. Trzy z nich czynnie uczestniczą w projekcie „ZORON – Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu”. Zdecydowanym liderem jest Wytwórnia Aparatury Wtryskowej, w której – dzięki aktywności „zoronowców”, bo tak od skrótu tytułu projektu określa się działaczy związkowych – poziom zatrudnienia niepełnosprawnych zwalniający firmę od płacenia kary na PFRON został przekroczony już trzykrotnie. Niepełnosprawni pracują w zasadzie na wszystkich stanowiskach – mówi Zdzisław Stachura, zoronowiec. W społeczeństwie przyjęło się, że niepełnosprawny to człowiek na wózku, któremu niezbędna jest winda, podjazd, szersze drzwi. Większość pokoi biurowych w firmach w Mielcu rzeczywiście nie spełnia tych warunków i trzeba byłoby je przerabiać. Na razie jednak nie ma takiej potrzeby. Niektóre osoby są zatrudnione jako pracownicy umysłowi, pozostali – bezpośrednio przy produkcji.

WYDAJNI I SUMIENNI

Zdaniem związkowców dużym utrudnieniem w podejmowaniu pracy przez osoby niepełnosprawne jest ich obawa przed tym, czy sobie poradzą i czy zostaną zaakceptowane przez resztę załogi. W Wytwórni Aparatury Wtryskowej mamy np. dwóch pracowników głuchoniemych – mówi Józef Durda, przewodniczący Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego w Polskich Zakładach Lotniczych w Mielcu. Pracują na produkcji, są zatrudnieni jako ślusarze. Początki były dla nich na pewno bardzo trudne, były spore problemy komunikacyjne, jednak dzisiaj porozumiewają się bardzo dobrze, a ponadto zostali całkowicie zaakceptowani przez załogę. Obawiam się, że gdyby nie projekt ZORON i związana z tym nasza pomoc, zrezygnowaliby z tej pracy.

Mieleccy związkowcy docierają nie tylko do pracowników ukrywających swoją niepełnosprawność. Pierwsze kroki skierowali do kadry zarządzającej spółkami. Naszym celem, jako zoronowców w terenie, jest przekonanie pracodawców, że dzięki zatrudnianiu osób niepełnosprawnych można ograniczyć dość poważne wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – mówi Zdzisław Stachura. Większość pracodawców, zwłaszcza w mniejszych firmach, nie orientuje się w obowiązujących przepisach regulujących zatrudnianie niepełnosprawnych. Boją się „przywilejów”, czyli krótszego (7-godzinnego) dnia pracy, przerwy rehabilitacyjnej, wydłużonych urlopów dla osób z 1 i 2 grupą niepełnosprawności. Ale zaczynają się już przekonywać, że niepełnosprawni pracują bardzo wydajnie i sumiennie, unikają zwolnień lekarskich, szanują pracę, są zadowoleni, że przebywają wśród ludzi i są potrzebni zakładowi.

AUTOBUSY DO STREFY

W połowie 2006 r. uruchomiono w Mielcu Klub Aktywnych Zawodowo Osób Niepełnosprawnych. Trafiają tu osoby, które o projekcie dowiedziały się przypadkowo, np. z ulotek dostępnych w mieleckich urzędach. Staram się przede wszystkim nawiązać z niepełnosprawnymi dobry kontakt, żeby chcieli tu przyjść ponownie – tłumaczy Małgorzata Lipińska, kierownik Klubu. Później zaczynam się interesować ich problemami z pracą, staram się dowiedzieć, z czego one wynikają, czy dana osoba aktywnie poszukuje zatrudnienia. Z reguły są to ludzie z niskim wykształceniem, którzy potrzebują wsparcia psychicznego, chcą, aby im wytłumaczyć, jak się poruszają na rynku pracy. Ci ludzie, przychodząc tu, przełamują pierwszą barierę. Dla nas jest to szansa podpowiedzenia im, że są w Mielcu pracodawcy, którzy mogliby ich zatrudnić.

Realizatorom projektu udało się namówić do współpracy lokalne władze. Efektem tego jest m.in. skierowanie do Specjalnej Strefy Ekonomicznej w godzinach szczytu niskopodłogowych autobusów komunikacji miejskiej. Zostały też wydzielone miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Staramy się zachęcać nie tylko zakłady pracy, ale takie instytucje jak Straż Pożarna, Urząd Pracy czy Policja, aby korzystały np. z programu „Niepełnosprawni w służbie publicznej” i zatrudniały takie osoby na dogodnych warunkach. Na razie kilka spośród tych instytucji zdecydowało się na to, m.in. Starostwo Powiatowe i Urząd Miasta – mówi Józef Durda.

POZOSTAŁ URAZ

W projekcie ZORON uczestniczą też Polskie Zakłady Lotnicze, których właścicielem od połowy marca jest amerykański koncern Sikorsky Aircraft Corp. Jak przyznają związkowcy, w firmie zawsze pracowały osoby niepełnosprawne, jednak nigdy tego nie ujawniały. Dopiero po ukazaniu się w wewnętrznym biuletynie artykułu na temat projektu, na biurku zakładowego zoronowca Zdzisława Białka rozdzwonił się telefon. Pracownicy są ciekawi, jaka jest formalna ścieżka do takiego zatrudnienia. Część z nich ma dokumenty poświadczające niepełnosprawność, ale ich nie ujawnia, a są też tacy, którzy nigdy się o to nie starali. Zakład ma w swojej historii wiele zawirowań i zawsze, gdy dochodziło do grupowych zwolnień, w pierwszej kolejności sprawdzano, czy ktoś ma jakieś uprawnienia do świadczeń rentowych. Takie osoby po prostu łatwiej było zwolnić, bo nie pozostawały bez środków do życia. Dlatego w ludziach pozostał uraz. Stwierdziliśmy, że najlepszym działaniem, również z punktu widzenia „marketingowego”, będzie dotarcie do pracujących już osób niepełnosprawnych, które będą chciały się ujawnić. Tacy pracownicy będą bowiem mogli przekonać następnych, że nie wiąże się to z żadnym zagrożeniem. Obecnie zatrudnionych jest 19 niepełnosprawnych. Aby osiągnąć pułap 6% (zwalniający z odprowadzania pieniędzy na PFRON) musiałoby ich pracować prawie 90. Rozmawiamy z kolejnymi, mamy pracowników o kulach, z bardzo słabym wzrokiem, myślę, że uda się ich przekonać. W firmie pracuje w końcu aż 1470 osób – mówi Zdzisław Białek.

Uchodźcy w Polsce

ZDOBYWAMY DOŚWIADCZENIA

*Rozmowa z Janem Węgrzynem,
dyrektorem generalnym Urzędu
do spraw Repatriacji i Cudzoziemców*

Jesteśmy narodem bardzo doświadczonym historycznie. Uchodźstwo nie jest chyba dla nas tematem tabu...

Z badań opinii publicznej wynika, że Polacy pozytywnie kojarzą termin „uchodźca”. Dla wielu osób uchodźcą jest jednak każdy, kto wyjeżdża ze swego kraju. Tymczasem Konwencja Genewska określa tak osoby uciekające z powodu prześladowań ze względu na ich rasę, religię, narodowość lub wyznawane poglądy polityczne. Problem jest słabo znany również z tego powodu, że uchodźców w Polsce jest mało. Od kilku lat liczba osób ubiegających się o status uchodźcy waha się w granicach 6–8 tys. Biorąc pod uwagę liczbę cudzoziemców, którzy do Polski przyjeżdżają, a tylko w 2006 r. było ich ponad 55 mln, jest to rzeczywiście niewielka grupa.

Jesteśmy atrakcyjnym krajem dla uchodźców?

Po przemianach, które nastąpiły na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Polska stała się krajem atrakcyjnym zarówno z racji naszego ustroju politycznego, który cudzoziemcom gwarantuje równe prawa z obywatelami polskimi, jak i ze względów gospodarczych. Trzeba jednak przyznać, że ta atrakcyjność gospodarcza jest mniejsza niż w przypadku krajów „starej” Unii. Cudzoziemcy doskonale się w tym orientują. Ci, którzy wchodzą do procedur uchodźczych, przez cały czas traktują Polskę jako kraj tranzytowy. Tutaj zamierzają złożyć wniosek o nadanie statusu uchodźcy, chcą, żeby przeprowadzono wobec nich procedurę administracyjną, a potem, jak już otrzymają status uchodźcy, raczej nie pragną pozostać w Polsce i migrują dalej.

W ramach tematu 1 realizowane są trzy projekty skierowane do uchodźców. W jaki sposób, z Pańskiego punktu widzenia, mogą one wpłynąć na sytuację tych ludzi w naszym kraju?

Przede wszystkim muszę podkreślić, że jako Urząd do spraw Repatriacji i Cudzoziemców jesteśmy bardzo zadowoleni, że takie projekty są realizowane. Po pierwsze, w porównaniu z projektami realizowanymi w bogatych krajach Unii Europejskiej nie tyle poszerzają one bazę pomocową dla uchodźców, ile ją tworzą. Po drugie, programy ukierunkowane są na tych cudzoziemców, którzy charakteryzują się tzw. syndromem wiecznego uchodźcy, czyli będących w takiej sytuacji już od wielu lat. Ludzie, którzy do nas trafiają, często byli już w procedurach uchodźczych w innych państwach albo sytuacja w ich kraju pochodzenia była taka, że nie mogli prowadzić normalnej egzystencji. Traktujemy więc projekty EQUAL jako sposób na wyrwanie uchodźców z beznadziejnego stanu,

w jakim nierzadko się znajdują. Po trzecie, ci wszyscy, którzy nie traktują Polski jako kraju tranzytowego, lecz jako docelowy, mogą dzięki tym projektom rozpocząć choćby proces przekwalifikowania zawodowego, co umożliwi im znalezienie pracy, zarabianie pieniędzy, a w perspektywie być może także pełne usamodzielnienie się.

Urząd do spraw Repatriacji i Cudzoziemców uczestniczy w dwóch projektach EQUAL – „@lterCamp” i „Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców”. Jaki jest Państwa wkład w te przedsięwzięcia?

Zaangażowanie Urzędu jest na najwyższym z możliwych poziomów. Udostępniamy ośrodki, na których terenie projekty mogą być realizowane, delegujemy do udziału w projektach naszych pracowników socjalnych, wspieramy partnerów merytorycznie, jesteśmy otwarci na tych wszystkich, którzy w ramach programu EQUAL chcą wejść do naszych ośrodków. Ponadto nasi pracownicy uczestniczą we wszystkich wyjazdach studyjnych organizowanych w ramach projektów, obserwują, jak system opieki nad cudzoziemcami jest zorganizowany w innych krajach, po to, by po wnikliwych analizach spróbować przenieść niektóre rozwiązania na nasz grunt.

Są już jakieś pierwsze efekty tych obserwacji?

Zaczęliśmy tworzyć w ośrodkach centra edukacyjne. Do tej pory uczyliśmy języka polskiego w sposób dosyć tradycyjny. Obecnie wyposażyliśmy ośrodki w nowoczesne pomoce naukowe. Na razie zdobywamy doświadczenia. Część spraw wymaga rozwiązań instytucjonalnych (np. kwestia pojawienia się w ośrodkach mentorów, czyli osób, które będą asystentami cudzoziemców). Już teraz widać, że bardzo duże znaczenie ma pomoc psychologiczna udzielana cudzoziemcom. W ramach projektów EQUAL do pracy z uchodźcami wykorzystywany jest wolontariat. Mamy z tym dobre doświadczenia i od lutego prowadzimy akcję wolontariatu europejskiego w trzech naszych ośrodkach. Prowadzimy także dyskusję nad zakresem pomocy państwa dla tych cudzoziemców, którzy trafiają do Polski w wyniku prześladowań, jakich doznali w swoich krajach pochodzenia. Jeszcze niedawno wydawało nam się, że sam fakt udzielenia statusu uchodźcy czy też zgody na pobyt tolerowany jest dla takiego cudzoziemca wystarczający. Okazało się, że to jednak za mało. Trafiają do nas cudzoziemcy obciążeni syndromem wiecznego uchodźcy, którzy bez niezbędnego wsparcia, trzymania za rękę, prowadzenia od instytucji do instytucji, nie poradzą sobie.

Jakie są prognozy na przyszłość, jeśli chodzi o uchodźców w Polsce?

W przypadku ruchów migracyjnych tworzenie jakichkolwiek prognoz jest obciążone dużym ryzykiem. Przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej pojawiały się głosy, że możemy zostać zalani tysiącami migrantów, którzy będą chcieli skorzystać z naszego kraju jako korytarza do innych państw Unii. To się nie sprawdziło, bo w 2005 r. nie zwiększyła się liczba cudzoziemców wchodzących w procedury uchodźcze, a w 2006 r. było ich nawet mniej. Jest to zresztą tendencja ogólnoeuropejska, bo we wszystkich krajach Unii (z wyjątkiem Hiszpanii i Cypru) nastąpił istotny spadek liczby wniosków o nadanie statusu uchodźcy. Wszystko zależy od sytuacji politycznej i gospodarczej za granicami Polski. Na razie nie mamy się czego obawiać.

LEKCJE O POLSCE



POMOC PRAWNA, KOMPLEKSOWY PAKIET INFORMACJI NA TEMAT POLSKI, KURSY JĘZYKOWE – TO OFERTA KIEROWANA DO 700 PRZEBYWAJĄCYCH W NASZYM KRAJU CUDZOZIEMCÓW UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE „EDUKACJA DLA INTEGRACJI”. JEGO CELEM JEST ZAPEWNIENIE OSOBOM UBIEGAJĄCYM SIĘ O NADANIE STATUSU UCHODźCY UMIEJĘTNOŚCI NIEZBĘDNYCH DO ROZPOCZĘCIA SAMODZIELNEJ EGZYSTENCJI W POLSCE ORAZ SPRZYJAJĄCYCH ICH INTEGRACJI ZE SPOŁECZNOŚCIĄ, W KTÓREJ PRZYJDZIE IM ŻYĆ.

Beneficjentami projektu są cudzoziemcy, w przeważającej większości narodowości czeskiej, mieszkający w czterech ośrodkach dla uchodźców: w Radomiu, Lublinie, Łukowie i Smoszewie koło Warszawy. W związku z tym, że EQUAL jest nastawiony na pre-integrację, staramy się działać w trzech zakresach – mówi Alicja Gajewska, koordynatorka merytorycznej realizacji projektu. Po pierwsze, zapewniamy cudzoziemcom informację i pomoc prawną w trakcie procedury starania się o status uchodźcy. Po drugie, podpowiadamy im, jakie prawa będą im przysługiwały już po nadaniu statusu uchodźcy, np. w zakresie pomocy społecznej, opieki zdrowotnej czy zatrudnienia. Po trzecie, uczymy ich języka polskiego.

Administratorem projektu jest Ośrodek Praw Człowieka Uniwersytetu Jagiellońskiego. W skład Partnerstwa wchodzi: Przedstawicielstwo Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców w Polsce, Poradnia Prawna Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Klinika Prawa Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytecka Poradnia Prawna Uniwersytetu Jagiellońskiego, Centrum Wolontariatu w Lublinie, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa, Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski s.c. w Krakowie.

WOLONTARIUSZ POD KONTROLĄ

Projekt składa się z trzech komponentów. Pierwszym z nich jest blok informacji i pomocy prawnej. Realizują go poradnie prawne działające przy uczelniach w Krakowie, Lublinie i Warszawie. W jego realizację zaangażowanych jest około 30 studentów – wolontariuszy. Otrzymują oni pełnomocnictwo od osoby starającej się o przyznanie statusu uchodźcy i reprezentują ją w postępowaniu administracyjnym, piszą odwołania, wnioski dowodowe, czasem również skargi do sądu. Każdy student musi działać profesjonalnie i dlatego jest kontrolowany przez koordynatora sekcji lub przez zawodowego prawnika – podkreśla Alicja Gajewska.

Drugi komponent projektu to nauczanie języka polskiego. Na wstępie eksperci Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie Uniwersytetu Jagiellońskiego przeszkolili grupę wolontariuszy z zakresu metodyki nauczania języka polskiego, przybliżyli im też beneficjentów, z którymi będą pracować. Każdy z wolontariuszy, który rozpoczął już pracę z cudzoziemcami jest zobowiązany do przygotowania raportu z odbytych zajęć, w którym musi zawrzeć informacje na temat tego, czego one dotyczyły, jakie stosował metody, a także problemów i pytań ze strony beneficjentów. Lekcje języka polskiego odbywają się w 3-miesięcznych cyklach, są organizowane raz w tygodniu, trwają 1,5 godziny. Naukę polskiego staramy się prowadzić w sposób interaktywny, ciekawy, opracowujemy scenariusze dostosowane do potrzeb uchodźców. Po pierwszej ewaluacji przygotowaliśmy listę 12 tematów najbardziej potrzebnych uchodźcom i najbardziej ich interesujących. Były tam np. kwestie związane z pomocą społeczną, wizytą u lekarza, transportem publicznym, kontaktami z policją i administracją, zakupami. Zauważyliśmy, że dzięki temu od razu zwiększyła się frekwencja na zajęciach – stwierdza koordynatorka projektu.

MECZ POLSKA-CZECZENIA

Ostatnim komponentem jest blok informacji o Polsce. W realizację szkoleń zaangażowanych zostało około 40 wolontariuszy. Obcokrajowcy mają szansę zapoznania się z polską kulturą, życiem codziennym, historią i geografą. Przygotowano dla nich prezentacje multimedialne na temat znanych Polaków, świąt i tradycji. Realizatorzy projektu organizują też cudzoziemcom zajęcia kulinarne, wyjścia do teatru, odbył się nawet międzynarodowy mecz piłki nożnej Polska-Czeczenia. Z przekonywaniem uchodźców do udziału w poszczególnych komponentach projektu było bardzo różnie – mówi Alicja Gajewska.



Nie mieliśmy problemu, jeśli chodzi o pomoc prawną, ponieważ tego potrzebuje każdy uchodźca. Dla nas istotne są jednak działania *stricte* preintegracyjne, czyli nauczanie języka polskiego i blok informacji o Polsce. Tutaj z frekwencją było gorzej. Problemem, z jakim spotkaliśmy się w trakcie realizacji projektu jest częsta rotacja uczestników szkoleń. Niewiele jest takich osób, które chodzą na nie od samego początku.

Rezultatem projektu będzie model edukacyjno-integracyjny, składający się z polsko-rosyjskiego pakietu informacyjnego dla osób, które ubiegają się o nadanie im statusu uchodźcy oraz z zestawu szkoleniowego dla wolontariuszy pracujących z uchodźcami. W Działaniu 3, które rozpoczniemy w lipcu tego roku, będziemy się zajmować przede wszystkim upowszechnianiem materiałów opracowanych dla uchodźców i modułu szkoleniowego dla wolontariuszy. Przewidzieliśmy konferencje informacyjne oraz spotkania w organizacjach pozarządowych, które są zainteresowane działalnością na rzecz uchodźców – podsumowuje koordynatorka projektu.



POMOCNA POMOCNA DŁOŃ DŁOŃ



16 2/3 2007



W WIELU KRAJACH EUROPY DZIAŁAJĄ OŚRODKI DLA UCHODźCÓW PROWADZONE PRZEZ CZERWONY KRZYŻ. POMOC LUDZIOM, KTÓRZY Z RÓŻNYCH POWODÓW MUSZĄ OPUSZCZAĆ SWOJĄ OJCZYZNĘ, OD LAT ŚWIADCZĄ M.IN. WŁOSI, HISZPANIE, NIEMCY CZY DUŃCZYCY. POLSKI CZERWONY KRZYŻ NIE PROWADZI WPROWADZIE WŁASNYCH PLACÓWEK WYSPECJALIZOWANYCH W PRACY Z UCHODźCAMI, JEDNAK NIE POZOSTAWIA ICH W POTRZEBIE. PROJEKT „@lterCamp” TO PRÓBA POSZUKIWANIA NOWYCH, JESZCZE SKUTECZNIEJSZYCH METOD WSPARCIA PRZYBYSZÓW Z INNYCH KRAJÓW.

Projekt EQUAL to największe i najbardziej złożone przedsięwzięcie spośród realizowanych do tej pory przez Polski Czerwony Krzyż. Jego celem jest pomoc społeczna osobom ubiegającym się o status uchodźcy i ich integracja zawodowa. Grupą docelową projektu są cudzoziemcy, którzy złożyli wniosek o nadanie im statusu uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej i z powodu braku własnych środków finansowych korzystają ze świadczeń socjalnych w ośrodkach dla uchodźców.

W Partnerstwie oprócz Zarządu Głównego Polskiego Czerwonego Krzyża uczestniczy 6 instytucji. Związek Harcerstwa Polskiego pracuje z przebywającymi w Polsce najmłodszymi uchodźcami, głównie z młodzieżą z Czeczenii – mówi Andrzej Antoń, koordynator projektu. Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadził badania socjologiczne na temat wpływu uchodźców na środowiska lokalne. Polsko-Czeczeńska Fundacja „Ocalenie” wprowadza bardzo ciekawą inicjatywę, jaką jest funkcja mentora, czyli osoby, która uzyskała już status uchodźcy w naszym kraju i utrzymuje stały kontakt z osobami przebywającymi w ośrodkach dla uchodźców, ukazując im Polskę jako kraj przyjazny. Fundacja udziela też wsparcia psychologicznego, zwłaszcza dzieciom, które przyjeżdżają do nas po traumatycznych przeżyciach wojennych. Kolejnym naszym partnerem jest Stowarzyszenie na rzecz Integracji i Ochrony Cudzoziemców „Proxenia”, które rozpropagowuje nasz projekt. Współpracujemy także z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, które informuje o projekcie „@lterCamp” na forum międzynarodowym oraz przygotowuje wypracowywane przez nas rezultaty do mainstreamingu, oraz z Urzędem do spraw Repatriacji i Cudzoziemców.

JĘZYK I FACH

Działania prowadzone są w Ośrodku dla Uchodźców w Czerwonym Borze koło Łomży, podlegającym bezpośrednio Urzędowi do spraw Repatriacji i Cudzoziemców. Tam też prowadzone są szkolenia dla obcokrajowców, przede wszystkim kursy językowe, które odbywają wszyscy spośród 200 uczestników projektu. Po ich zakończeniu i zdaniu egzaminu beneficjenci mogą przystąpić do przygotowanych wcześniej kursów zawodowych. Prowadzi je Zakład Doskonalenia Zawodowego. Niektóre szkolenia już się zakończyły, np. dla operatorów wózków widłowych spalinowych i elektrycznych. Jego uczestnicy uzyskali certyfikaty Naczelnej Organizacji Technicznej uprawniające ich do pracy w każdym kraju Unii Europejskiej. Nasi beneficjenci ukończyli także kursy pierwszej pomocy certyfikowane przez Polski Czerwony Krzyż, panie brały udział w kursie kroju i szycia, odbyło się również szkolenie komputerowe. Teraz przygotowujemy kurs fryzjerski i kilka innych, na które mogą się zgłaszać uczestnicy projektu – mówi Andrzej Antoń.

WYCIEZKA DO WARSZAWY

Podczas gdy dorośli uczestniczą w kursach, ich dzieci są objęte opieką przedszkolną i szkolną. Związek Harcerstwa Polskiego prowadzi zajęcia integracyjne z polską młodzieżą, podczas których dzieci uchodźców uczą się polskich piosenek i zabaw. Starsza młodzież uczestniczy w Zespole Tańca Czeczeńskiego, który występuje na różnych imprezach w Łomży i w ośrodku w Czerwonym Borze.

W ramach projektu przewidziano 3 turnusy szkoleniowe. W pierwszym, który zakończył się 31 stycznia, uczestniczyło 60 cudzoziemców. Wszystkich zabraliśmy na wycieczkę do Warszawy. Zwiedzili m.in. Zamek Królewski, Muzeum Narodowe i Muzeum Powstania Warszawskiego. Staramy się, żeby poznawali naszą kulturę, dlatego w trakcie turnusu wyświetlamy im najlepsze polskie filmy, mają dostęp do polskiej literatury, ale również do książek rosyjskich, które zakupiliśmy dla nich specjalnie w ramach projektu – mówi koordynator przedsięwzięcia.

NIE ODWRACAJMY



Rozmowa z Andrzejem Antoniem,
koordynatorem krajowym projektu
„@lterCamp”

DRUGI TURNUS SZKOLENIOWY
DLA UCHODźCÓW POTRWA DO 31
LIPCA, A OSTATNI – DO 31 GRUD-
NIA. WTEDY RÓWNIEŻ ZAKOŃCZY
SIĘ DZIAŁANIE 2 PROJEKTU
„@LTERCAMP”.

Co ma symbolizować tytuł projektu?

@lterCamp to wspólny dom. Dom, w którym nie ma barier. EQUAL to z kolei równość szans, niwelowanie barier, tworzenie równych warunków kształcenia zawodowego. Chcemy pokazać naszym beneficjentom, że Polska jest krajem nowoczesnym, przyjaznym, pełnym ludzi chętnych do niesienia pomocy.

Czy uchodźcy są zaskoczeni tym, że mają szansę uczestniczyć w takim projekcie?

Pozytywnie zaskoczeni. Wielu z nich cieszy się, że nie marnują czasu. Oni mają świadomość niedoskonałości polskiego rynku pracy, naszej administracji, a także istnienia bezrobocia. Wiedzą, że barier jest bardzo dużo, dlatego są zadowoleni z form wsparcia, które im proponujemy, z tego, że mogą odbyć staż zawodowy i otrzymać certyfikat. My też się cieszymy, bo przy okazji projektu uczymy się pomagać tym ludziom.

Ilu cudzoziemców objętych projektem deklaruje chęć pozostania w Polsce? Czy jesteśmy dla nich atrakcyjnym krajem?

Powiedzmy sobie szczerze, że pomoc socjalna naszego państwa – które przecież nie jest ani bogate, ani doskonale zorganizowane – jest znacznie mniej atrakcyjna niż np. pomoc świadczona we Francji, Niemczech, Austrii czy Belgii. Mimo to duża część uchodźców wiąże swoje przyszłe plany z Polską. Dużo jednak zależy od naszych władz, administracji i społeczności lokalnych. Wielu Polaków traktuje rosyjskojęzycznych przybyszów z nieufnością. Dopiero czas pokazuje, że są to ludzie szlachetni, otwarci i szczerzy. Negatywny mit górali kaukaskich – często przedstawiany przez media – upada w konfrontacji z rzeczywistością.

Czy są już tacy beneficjenci, którym dzięki udziałowi w projekcie udało się coś osiągnąć, np. zdobyć pracę?

Jest jeszcze zbyt wcześnie, żeby o tym mówić. Dopiero niedawno skończył się pierwszy turnus szkoleń. Jego uczestnicy są na pewno bardziej

SIĘ OD UCHODźCÓW

przygotowani do tego, żeby wyjść poza ośrodki i szukać pracy, nie boją się kontaktu z Polakami, pracują z nimi psycholodzy i prawnicy pomagający im w zrozumieniu polskiego prawodawstwa. Dzięki temu nie czują się osamotnieni. Mają też zapewnioną opiekę lekarską, otrzymują zasiłki socjalne, całodienne wyżywienie, bony na zakup odzieży, mieszkają w bardzo dobrych warunkach, mają możliwości kultywowania swojej religii. To wszystko pozwala im się zaadaptować do nowych warunków i myślę, że z miesiąca na miesiąc będą dojrzewali do podjęcia decyzji, żeby zostać w Polsce, mieszkać tu ze swoją rodziną i pracować. Wiemy zresztą, że już teraz podejmują się prac dorywczych na zewnątrz ośrodka, a to na pewno oznacza, że poczuli się pewniej.

Jak traktują uchodźców Polacy mieszkający w Czerwonym Borze? Nie drażni ich to, że uchodźcy mają opiekę, o której wielu z nich może tylko pomarzyć?

W myśleniu o uchodźcach jest sporo stereotypów i zdajemy sobie sprawę z tego zjawiska. Ci ludzie przyjechali do Polski nie dlatego, że mieli taki kaprys, tylko dlatego, że z ich rodzinnego kraju wyгнаła ich straszna wojna. Sądzę, że wielu Polaków, którzy kiedyś, ale i teraz wyjeżdżają za granicę – również z terenów Łomży, Zambrowa, a więc stamtąd, gdzie realizujemy nasz projekt – otrzymało na Zachodzie pomoc w trudnych sytuacjach. Polska nie może przecież udawać, że nie interesują jej problemy uchodźców.

W przyszłym roku zakończy się EQUAL. Co po zostanie po projekcie „@lterCamp”?

Chcemy przede wszystkim zaprezentować jak najwięcej algorytmów postępowania z uchodźcami. Zorganizujemy specjalną konferencję i przygotowujemy materiały na ten temat. Pragniemy udowodnić, że uchodźcy, z którymi się postępuje według pewnych procedur – a więc uczy się ich języka polskiego, kieruje na kursy zawodowe – mogą się stać pełnowartościowymi i pełnoprawnymi uczestnikami naszego życia społecznego i gospodarczego.

NIE ZMARNOWAĆ
CZASU
NIE ZMARNOWAĆ
CZASU
NIE ZMARNOWAĆ
CZASU
NIE ZMARNOWAĆ
CZASU

**NIE ZMARNOWAĆ
CZASU**

NIE ZMARNOWAĆ CZASU

KILKA LAT TEMU PRZEDSTAWICIELKA POLSKIEJ AKCJI HUMANITARNEJ POJECHAŁA DO DUBLINA NA KONFERENCJĘ PODSUMOWUJĄCĄ PIERWSZĄ EDYCJĘ INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL. Z IRLANDII PRZYWIOZŁA WIELE INTERESUJĄCYCH MATERIAŁÓW ORAZ DOŚWIADCZEŃ Z BEZPOŚREDNICH ROZMÓW Z PARTNERSTWAMI Z INNYCH KRAJÓW. GDY PROGRAMEM ZOSTAŁA OBJĘTA RÓWNIEŻ POLSKA, DECYZJA PAH-U O PRZYSTĄPIENIU DO REALIZACJI PROJEKTU BYŁA OCZYWISTA.

Oczywista była też grupa beneficjentów, do których miał być kierowany projekt. Fundacja zajmuje się problemami uchodźców od początku swojego istnienia. I właściwie od zawsze kwestią sporną między tą instytucją a przedstawicielami kolejnych rządów był sposób podejścia do osób oczekujących na status uchodźcy. My wychodziliśmy z założenia, że szybko dawać to dwa razy dawać, a władze twierdziły, że nie należy inwestować w osoby, których status jest niejasny – mówi Małgorzata Jasiczek-Gebert z Polskiej Akcji Humanitarnej. W związku z tym procedury formalne ciągnęły się w sposób zupełnie bezproduktywny dla tych ludzi.

Fundacja od lat aktywnie działa w ogólnoeuropejskiej sieci organizacji pozarządowych zajmujących się sprawami uchodźców i realizujących projekty kierowane właśnie do nich. Sama również realizowała kilka podobnych przedsięwzięć. Jedno z nich polegało głównie na przeprowadzeniu wywiadów z uchodźcami przebywającymi w naszym kraju. Podeszliśmy do tego bardzo solidnie, wywiady były pogłębione, przeprowadziliśmy je z niewielką grupą właściwie wszystkich uznanych uchodźców, którzy sporo nam odpowiedzieli, jak skutecznie współpracować z cudzoziemcami. Ich wskazówki okazały się pomocne również przy realizacji programu EQUAL – mówi Małgorzata Jasiczek-Gebert.

ZAŚWIADCZENIA OD PROFESJONALISTÓW

Projekt „MUR – Możesz uczyć się rozumieć. Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców” jest skierowany do osób starających się w Polsce o nadanie statusu uchodźcy, a jego podstawowym celem jest ułatwienie tej grupie preintegracji oraz przygotowanie jej do podjęcia w przyszłości pracy.

W ramach projektu uruchomiono dwie świetlice: w Ośrodku dla Uchodźców w Linii koło Góry Kalwarii oraz w siedzibie Polskiej Akcji Humanitarnej w Warszawie. Odbywają się w nich szkolenia. Obejmują one przede wszystkim naukę języka polskiego. Zajęcia te prowadzą wolontariusze,



którymi zazwyczaj są studenci filologii. Pieczę nad nimi sprawuje metodyk – pracownik Uniwersytetu Warszawskiego. Oprócz tego realizowany jest podstawowy kurs obsługi komputera oraz szkolenia *stricte* zawodowe. Prowadzimy zajęcia krawieckie, fryzjerskie i z wykonywania manikiuru. Staramy się, aby na każdym etapie szkoleń ich uczestnicy – niezależnie od swej sytuacji prawnej, która w trakcie projektu się zmienia – mogli otrzymać zaświadczenia o posiadanych umiejętnościach. Te zaświadczenia nie są równe rangą świadectwom ukończenia szkoleń w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego, ale podpisują je profesjonaliści w danej dziedzinie. Każdy pracodawca może zawsze zadzwonić do osób wystawiających takie zaświadczenia lub do nas i zweryfikować zawarte w nich informacje – mówi Małgorzata Jasiczek-Gebert.

UCHODŹCA WOLONTARIUSZEM

W ramach projektu prowadzone są również szkolenia prawne, podczas których cudzoziemcy poznają przebieg procedury dotyczącej uchodźców. Dotychczas wzięło w nich udział ponad 200 osób. Z działań prowadzonych w ramach projektu skorzysta łącznie około 900 beneficjentów. Niektórzy z nich zaangażowali się w to przedsięwzięcie również jako wolontariusze. Na przykład jeden z uczestników kursu języka polskiego od kilku tygodni prowadzi zajęcia taneczne. Tańców afrykańskich uczą się chętnie nie tylko beneficjenci, ale także pracownicy Fundacji – przyznaje Małgorzata Jasiczek-Gebert.

Pełniąc funkcję koordynatora projektu Polska Akcja Humanitarna współpracuje z Urzędem do spraw Repatriacji i Cudzoziemców Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz z Wydziałem Polityki Społecznej Wojewody Mazowieckiego. W Partnerstwie uczestniczą także Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji, Wydział Etnologii Uniwersytetu Warszawskiego, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej oraz Stowarzyszenie Praw Człowieka im. Haliny Nieć z siedzibą w Krakowie.

PRZYSTANEK POLSKA

*Rozmowa z Małgorzatą Jasiczek-Gebert z Polskiej Akcji Humanitarnej,
koordynatorem merytorycznym projektu*



W tytule Państwa projektu (MUR – Możesz uczyć się rozumieć. Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców) jest ciekawa zbitka słów: integracja – mur. Czy to zabieg celowy?

Tak, postawiliśmy na przewrotność, gdyż naszym zdaniem taki mur pomiędzy cudzoziemcami a przyjmującym ich społeczeństwem naprawdę istnieje.

Z czego jest on zbudowany?

W zasadzie jest on budowany przez obie strony z obaw i przesądów. Cudzoziemcy przecież też wyobrażają nas sobie jako dużo gorszych niż jesteśmy naprawdę. Dlatego realizując nasz projekt, staramy się nadkruśzać ten mur.

Na czym to polega?

Niestety, podeszliśmy do sprawy chyba nazbyt idealistycznie, bo uznaliśmy, że będziemy nadkruśzać mur z obu stron. Tymczasem w tej fazie projektu największy nacisk kładziemy jednak przez cały czas na pracę z uchodźcami, nie poświęcając w związku z tym wystarczająco dużo uwagi społeczeństwu. Bijemy się w piersi i mamy nadzieję, że w najbliższym czasie uda nam się to nadrobić.

Z jakich krajów pochodzą uczestnicy projektu?

Głównie ze Wschodu. Bardzo unikamy dzielenia naszych beneficjentów ze względu na kraje pochodzenia, aczkolwiek w jednym z naszych ośrodków na terenie Warszawy są zakwaterowani wszyscy uchodźcy, którzy nie są narodowości czeczeńskiej. W pozostałych ośrodkach ta narodowość jest dominująca.

Czy dla nich Polska jest krajem docelowym, czy tylko przystankiem w drodze na Zachód?

Mówiąc, że Polska jest tylko przystankiem, w zasadzie się nie mylimy, ale trzeba stwierdzić, że ci ludzie nie przyjeżdżają do Polski z określonymi planami, nie bardzo wiedzą, czy to koniec ich wędrówki, czy też nie. Ich decyzja zależy od tego, jak im się w naszym kraju będzie żyło. Mówiąc o Czechenach, warto pamiętać, że dla nich rodzina jest podstawowym elementem wsparcia i normalnego funkcjonowania w społeczeństwie. Wielu z nich ma krewnych za granicą, ale są też tacy, którzy mają już w Polsce wielu bliskich i dlatego decydują się tu zostać.

Jaki jest stosunek uchodźców do działań prowadzonych przez Partnerstwo?

Początkowo byli dość nieufni. Gdy na początku marca tego roku rozpoczęliśmy pierwsze zajęcia, musieliśmy bardzo pilnować, żeby przychodzili na nie punktualnie. Oznaczało to też dużą mobilizację ze strony personelu placówek, w których odbywały się zajęcia. Uchodźcy przebywający w ośrodkach działają tak jak w dużych zbiorowiskach ludzkich. Początkowo dominuje niechęć, z czasem zaczynają się wyłamywać pojedyncze osoby, a za nimi idą kolejne. Tak było również w przypadku naszego

projektu. Staramy się nie przeciągnąć struny, dlatego przedstawiamy im ofertę i cierpliwie czekamy. Jeżeli nie przychodzą, próbujemy się od nich dowiedzieć dlaczego. Niektóre kursy, np. plastyczne czy fotograficzne, musieliśmy zlikwidować, ponieważ zainteresowanie nimi było minimalne. Szkoda, bo wychodziliśmy z założenia, że uchodźcy sami będą w stanie przygotować coś, co później pokażą społeczności lokalnej. Mam jednak nadzieję, że jeszcze do tego wrócimy, bo wszystko zależy od grupy uczestników.

Czy cudzoziemcy czymś Państwa zaskakują?

Tak. W tym projekcie dzieje się wiele nieoczekiwanych rzeczy. W pewnym momencie okazało się np., że w trakcie szkoleń masowo ginie kreda krawiecka, po dwa złote za kawałek. Gdy się okazało, że zabierają ją panie w ciąży, napisaliśmy prośbę o darowiznę witamin i wapna. Kreda przestała znikać, bo jest zdecydowanie mniej smaczna... W jednym z ośrodków dla uchodźców był problem z aktywnością mężczyzn. Przeprowadziliśmy więc kilka rozmów i ustaliliśmy, że przygotowujemy dla panów zajęcia budowlano-remontowe, żeby się przekonać, kto mógłby się ewentualnie nadawać do tego rodzaju prac. Instruktorem został jeden z uchodźców, który jest w tej dziedzinie niezwykle profesjonalny. Zebrał już bardzo dobre opinie od prowadzącego kurs i teraz pozostała tylko kwestia uregulowania jego sytuacji prawnej, aby mógł być zatrudniony.

Co ma pozostać po projekcie?

Chcielibyśmy, żeby od tej pory nawykiem stało się prowadzenie działań aktywizujących z cudzoziemcami.

Prowadzenie przez kogo?

Myślę, że nie musimy tego do końca określać, bo każdy podmiot, który się na to zdecyduje, powinien być mile widziany. Na pewno jednak prace te powinny być prowadzone już na poziomie ośrodka dla uchodźców. Po drugie, z projektu powinno wynikać to, że gmina, na której terenie znajduje się taki ośrodek, wymaga dodatkowego wsparcia, ale i wykazuje się większą aktywnością. Takie gminy powinny intensywnie starać się o pozyskiwanie środków europejskich oraz prowadzić działania nie tylko dla uchodźców, ale także dla swoich mieszkańców – działania, które pomogą tym dwóm grupom współegzystować na jednym terenie. To jest bowiem przyszłość zarówno Polski, jak i wszystkich innych granicznych krajów Unii.





KRAKÓW CORAZ CZĘŚCIEJ OKREŚLANY JEST JAKO POLSKIE ZAGŁĘBIE GOSPODARKI SPOŁECZNEJ. POTWIERDZAJĄ TO REALIZOWANE W TYM MIEŚCIE PROJEKTY INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL. LIDEREM JEDNEGO Z NICH JEST MAŁOPOLSKI INSTYTUT SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO I ADMINISTRACJI, KTÓRY SWOJE PRZEDSIĘWZIĘCIE KIERUJE DO SPECYFICZNEJ GRUPY BENEFICJENTÓW – MŁODYCH LUDZI OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY POPRAWCZE I KARNE.

Problem, z jakim zmierzyło się Partnerstwo „Możemy więcej” jest szczególnie trudny. Każdego roku zakłady poprawcze w Polsce opuszcza kilkuset młodych ludzi. Jak przekonują realizatorzy projektu, trafiają oni w pustkę, czarną dziurę niemocy, braku zainteresowania i zrozumienia specyfiki pracy z taką grupą. Chcemy opracować taki model organizacyjno-prawny, który stwarzałby samorządowi lokalnemu możliwość readaptacji lub wręcz adaptacji społecznej i zawodowej wykluczonych młodych osób – mówi Jacek Kwiatkowski, koordynator projektu. Na tym trudnym przykładzie osób opuszczających zakłady poprawcze stworzymy model działania odpowiedni dla wszelkiego rodzaju innych trudnych grup społecznych, z którymi spotykają się społeczności lokalne.

NIESPÓJNE PRAWO

Filarem modelu jest współdziałanie, pod auspicjami starosty, wszelkich instytucji publicznych, społecznych i prywatnych funkcjonujących na danym terenie. Współpracę tę będzie regulował „Powiatowy program reintegracji społeczno-zawodowej osób wykluczonych”, w którym zostanie dokładnie opisane to, co może zaoferować konkretna instytucja, żeby pomóc grupie wykluczonej w wejściu na rynek pracy i włączeniu się do społeczeństwa. Realizatorzy projektu chcą też zwrócić uwagę instytucjom za to odpowiedzialnym na duże niespójności w obowiązującym prawie. Z jednej strony mamy ustawę o pomocy społecznej, która określa zadania i obowiązki wszelkich instytucji publicznych zajmujących się realizowaniem polityki społecznej na danym terenie, ale z drugiej strony mamy ustawę o wychowaniu nieletnich i rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości dotyczące funkcjonowania zakładów poprawczych – mówi Jacek Kwiatkowski. Rozporządzenie to nakłada na dyrektorów tych placówek obowiązek przygotowywania programów usamodzielniania wychowanków opuszczających zakłady poprawcze, w których muszą być dokładnie opisane i sprawdzone w rzeczywistości wszelkie metody

SPÓŁDZIELCA MOŻE WIĘCEJ

wejścia tych młodych osób na rynek pracy w danej społeczności lokalnej. Pomiedzy tym narzędziem a wszystkimi innymi, które wynikają z ustawy o pomocy społecznej, nie ma żadnej spójności. Ustalając program usamodzielnienia wychowanka, zakład poprawczy kontaktuje się z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w miejscu, do którego wychowanek wróci i informuje o tym, że młody człowiek za chwilę będzie jego beneficjentem. Do PCPR-u kierowany jest też wniosek o przygotowanie form pomocy dla tego człowieka. Zdarza się jednak, że PCPR informuje, iż w tym roku nie ma już pieniędzy na udzielenie pomocy tej osobie. PCPR bardzo często prosi też o zwrócenie się z takim wnioskiem w następnym roku. Tymczasem z ustawy wynika, że jeśli ktoś kończy 21 lat, musi opuścić zakład poprawczy, więc i tak trafia do społeczności lokalnej. Trafia i nie znajduje żadnej pomocy, ponieważ nie ma nikogo, kto mógłby mu pomóc, może z wyjątkiem nielicznych organizacji pozarządowych. Co się więc z taką osobą dzieje? Otóż jest po raz kolejny wykluczona, a z czasem pojawia się w statystykach sądowych i wreszcie w statystykach zakładów karnych.

Z POPRAWCZAKA DO SPÓŁDZIELNI

Partnerstwo „Możemy więcej” chce zaproponować samorządom lokalnym spółdzielnię socjalną jako dobre instrumentarium do prowadzenia skutecznej polityki włączania ludzi wykluczonych lub marginalizowanych do społeczeństwa i wprowadzania ich na rynek pracy. Propozycję wejścia do takiej spółdzielni otrzymają młodzi ludzie wychodzący z zakładów poprawczych. Sami nie muszą jej tworzyć, bo przecież nawet nie są do tego przygotowani. Mogą natomiast być bardzo dobrymi pracownikami. Chcielibyśmy, żeby samorząd i inne instytucje z danego terenu były przygotowane, żeby stworzyć taką spółdzielnię poprzez inną grupę osób, które w świetle prawa kwalifikują się do tego – mówi koordynator projektu.

Lider Partnerstwa – Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w Krakowie – współpracuje z kilkoma instytucjami. Samorząd lokalny reprezentowany jest przez Starostwo Powiatowe w Miechowie. Kolejny partner, Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy, jest ogólnopolską organizacją audytorów spółdzielczości, mającą też zasługi w zakresie promowania spółdzielczości socjalnej. W Partnerstwie uczestniczy również Grupa INFOR, a także „Gazeta Samorządu i Administracji”, Stowarzyszenie „Tratwa” z Olsztyna oraz Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP), który w projekcie odpowiada za przygotowanie propozycji zmian prawnych.

SPÓŁDZIELCZOŚĆ TO ROZWÓJ LOKALNY





W ramach projektu w Krakowie powstaje pilotażowa spółdzielnia socjalna o profilu gastronomicznym. Kto będzie ją prowadził?

Nasz pomysł polega na tym, że łączymy ze sobą dwie dosyć przeciwstawne grupy osób, które podlegają marginalizacji czy też defaworyzacji społecznej. Głównymi twórcami spółdzielni będą ludzie dorośli po 40. roku życia, którzy z różnych powodów nie pracowali przez minimum 2 lata, chcą wrócić na rynek pracy, lecz mają z tym duży problem. Przygotowujemy ich do założenia spółdzielni, ponieważ mają trochę doświadczenia zawodowego, wykształcenie, mieli już okazję sprawdzenia się na rynku pracy, łatwiej też jest im podjąć ryzyko jej założenia. Młodzi ludzie, którzy opuszczają zakłady poprawcze latem tego roku, dołączą do nich jako współczłonkowie spółdzielni i jej pracownicy.

Co chcą Państwo w ten sposób uzyskać?

Połączenie dorosłości, czyli myślenia rozsądnego, i młodości, czyli zdolności do podejmowania ryzyka. Te grupy, które wydają się skrajnie różne, jednak coś łączy. Otóż pewne deficyty społeczne młodych ludzi i związane z tym ich potrzeby są w stanie zaspokoić jedynie dorośli.

Jakie deficyty ma Pan na myśli?

Wspólnym mianownikiem dla tych dwóch grup jest brak pracy i niemożliwość jej znalezienia na otwartym rynku. Jednak ci młodzi często mają ogromne braki związane z zasadami funkcjonowania w życiu społecznym, wynikające z tego, że nie wynieśli z domów żadnych pozytywnych wzorców. Odwiedzając zakłady poprawcze w południowej Polsce, widzę, z jak ogromną ostrożnością, ale i nadzieją młodzi ludzie patrzą na każdą dorosłą osobę, którą spotykają. Podświadomie, wręcz atawistycznie, potrzebują autorytetów, wzorca, do którego mogliby się odnieść. Dorośli natomiast wychowali już swoje dzieci, mają pewien zasób umiejętności, których brakuje młodym ludziom. Istnieje szansa na to, że taka wspólnota – a spółdzielnia jest przecież wspólnotą – będzie w stanie funkcjonować.

Czy członkowie spółdzielni zostali już wybrani?

Dorośli są już wyselekcjonowani i rozpoczęliśmy z nimi prace mające na celu uruchomienie spółdzielni. Jeśli chodzi o drugą grupę, to wybraliśmy już dziesiątkę dziewcząt, które w tym roku opuszczają Zakład Poprawczy w Zawierciu oraz kilku chłopców z Zakładu Poprawczego w Pszczynie. Bardzo ważnym warunkiem uczestnictwa w projekcie był brak oporów

przed pracą oraz brak obiekcji co do współpracy z drugą grupą beneficjentów. W przypadku młodszych uczestników projektu sprawdzaliśmy też, czy chcą zmienić swój dotychczasowy status społeczno-zawodowy, czy mają plany dotyczące dalszej edukacji, zakładania rodziny. Kilkanaście osób, które wejdą do spółdzielni – nawet jeśli uda się ich proces resocjalizacji – absolutnie nie powinno wracać do swojej społeczności, do rodzin. Nie ma jednak delegacji prawnej, która by to umożliwiała. Obecnie jest tak, że powiatowe centra pomocy rodzinie w dwóch różnych powiatach, choć działają w ramach tej samej ustawy, są niemal dwoma różnymi „państwami”. Dlatego właśnie chcemy takich zmian w zasadach współpracy między powiatowymi centrami pomocy rodzinie, aby centra te mogły przekazywać sobie w uzasadnionych przypadkach beneficjentów, a więc i pieniądze, które za nimi idą. Posłużę się konkretnym przykładem. Kilka młodych osób chcących pracować w spółdzielni socjalnej nie jest zameldowanych w Krakowie. Jednak tylko w spółdzielni widzą realną szansę pracy zgodnie z wykształceniem, które uzyskały w zakładzie poprawczym. Problem polega na tym, że PCPR w mieście X nie może przekazać pieniędzy swojemu odpowiednikowi w Krakowie, a są one tej osobie potrzebne choćby po to, by mogła wynająć miejsce w hostelu i zamieszkać tam przez parę miesięcy, dopóki się nie usamodzielnia i będzie ją stać na wynajęcie jakiegoś mieszkania. Z drugiej strony władze Krakowa nie mogą ufundować żadnego mieszkania osobom, które nie są zameldowane w tym mieście. Jesteśmy w patowej sytuacji i dlatego sporządzamy listę propozycji niezbędnych zmian w prawie.

Jaka jest strategia Partnerstwa w Działaniu 3?

Chcemy bardzo silnie oddziaływać głównie na samorząd lokalny. Oczywiście, będziemy także docierać do rządu i parlamentu, ale tak naprawdę naszym głównym celem są osoby i instytucje odpowiadające za realizowanie polityki społecznej w terenie. Traktujemy gospodarkę społeczną i spółdzielczość socjalną jako kategorie rozwoju lokalnego i dlatego chcemy uświadomić samorządowcom, że opracowany przez nas model jest możliwy do przełożenia na grunt lokalny w stosunku do bardzo różnych zidentyfikowanych grup podlegających wykluczeniu społecznemu.



PIERWSZY KROK DO PRACY

OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNE I CHORE PSYCHICZNIE Z TERENÓW WIEJSKICH BĘDĄ PIERWSZYM I PRACOWNIKAMI FIRMY SPOŁECZNEJ POWSTAJĄCEJ W GMINIE ZGIERZ POD EGIDĄ PARTNERSTWA KŁÓS. DLA WIĘKSZOŚCI Z NICH JEST TO WAŻNY ETAP NA DRODZE DO OTWARTEGO RYNKU PRACY. DLA POZOSTAŁYCH – JEDYNA SZANSA NA ZNALEZIENIE I UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA.

Lider projektu – Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych – od wielu lat zajmuje się aktywizacją zawodową oraz szeroko rozumianą rehabilitacją i readaptacją osób chorujących psychicznie, głównie na schizofrenię. Organizacja ma siedzibę w Łodzi, ale jeden z jej ośrodków – całodobowe mieszkania chronione dla osób chorujących psychicznie, które opuściły szpital – mieści się w Jedliczach koło Grotnik. To właśnie na jego podstawie powstaje firma społeczna działająca w branży hotelarskiej. Naszym zdaniem to bardzo dobry sektor, choć niektórzy mają poważne wątpliwości co do sensu aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie – uważa Marzena Bednarkiewicz, wiceprezes Zarządu Towarzystwa Przyjaciół Niepełnosprawnych. Tym bardziej jest dla nich kontrowersyjne to, że tacy ludzie mieliby obsługiwać klientów w kontakcie bezpośrednim. Ale przecież tylko w ten sposób osoby chore są w stanie doświadczyć satysfakcji z wykonanej pracy. Przychodzą do pracy, są wśród ludzi, swoich kolegów i koleżanek.

ZMOTYWOWAĆ I PRZESZKOLIĆ

Od stycznia 2006 r. w projekcie bierze udział 20 uczestników. Dwanaścioro z nich to długotrwale bezrobotni, pozostali beneficjenci to ludzie chorzy psychicznie. Wszyscy pochodzą z biednych terenów wiejskich gminy Zgierz, w której bezrobocie sięga nawet 20%. Realizatorzy projektu przygotowali dla nich program, który umożliwi im przybliżanie się krok po kroku do realnego środowiska pracy. Jego pierwszym etapem są zajęcia psychologiczne służące podniesieniu moty-

wacji, a także wzajemnemu poznaniu się osób bezrobotnych i chorych psychicznie, które od samego początku istnienia firmy pracują razem.

Drugim etapem przygotowania do podjęcia zatrudnienia jest badanie predyspozycji zawodowych beneficjentów. Psycholodzy i pracownicy socjalni na podstawie spotkań i rozmów z nimi określili ich optymalne kierunki rozwoju zawodowego, a także wskazali, jakie szkolenia teoretyczne i praktyczne oraz staże powinni przejść, aby znaleźć pracę.

Dzięki współpracy z jednym z łódzkich hoteli Partnerstwo organizuje staże zewnętrzne. Osoba, która np. ukończyła kurs recepcjonisty, po przejściu 3-miesięcznego stażu zawodowego pod okiem instruktora zawodu w naszej firmie społecznej idzie na 2-3-miesięczny staż zewnętrzny. Najważniejsze dla nas jest bowiem nie tyle przygotowanie teoretyczne beneficjentów, ile umożliwienie im zdobycia doświadczenia zawodowego, bo właśnie na to bardzo zwracają uwagę pracodawcy. Mamy też nadzieję, że przedsiębiorcy, z którymi współpracujemy, staną się dla innych przykładem tych, którzy spróbowali zatrudnić u siebie takie osoby i nie zawiedli się na nich jako pracownikach – mówi Marzena Bednarkiewicz.

GOTOWI DO PRACY

Realizatorzy projektu liczą na to, że przynajmniej części spośród obecnych 20 beneficjentów projektu uda się trafić z firmy społecznej na otwarty rynek pracy. Niektórzy pracownicy zaczynają się już nawet niecierpliwić i coraz częściej pytają, kiedy będą mogli zacząć szukać zatrudnienia. Regulamin uczestnictwa w projekcie przewiduje udział beneficjenta we wszystkich jego etapach – tłumaczy Marzena Bednarkiewicz. Testujemy pewien system i chcemy, aby beneficjenci powiedzieli nam, które z jego elementów są ich zdaniem najlepsze, a które najgorsze. Obserwujemy jednak, że niektóre osoby czują się już gotowe do poszukiwania zatrudnienia. Pytają np., kiedy będą zajęci, na których nauczymy ich pisać CV, bo chcieliby złożyć taki dokument u pracodawcy, u którego odbywają staż. Firma

KROK

społeczna w swoim założeniu oferuje zatrudnienie przejściowe. Twórcy projektu opierali się jednak na doświadczeniach państw zachodnich. Te zaś dowodzą, że nie wszystkie osoby chore psychicznie będą w stanie wejść na otwarty rynek i dla niektórych z nich przedsiębiorstwo społeczne będzie docelowym miejscem zatrudnienia. W Niemczech kilka lat temu wyodrębniono firmy społeczne i integracyjne. Te pierwsze są bliżej chronionego rynku pracy, natomiast przedsiębiorstwa integracyjne działają w sposób zbliżony do firm na otwartym rynku. W Polsce możemy zdecydowanie rekomendować przedsiębiorstwa społeczne osobom chorym psychicznie – stwierdza Marzena Bednarkiewicz.

W skład Partnerstwa „Koalicja Łamania Oporów Społecznych” wchodzi kilka instytucji z województwa łódzkiego, współpracujących ze sobą od lat. Oprócz Towarzystwa Przyjaciół Niepełnosprawnych jest to Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, Zespół Szkół Gimnazjalnych w Grotnikach, Rzymskokatolicka Parafia p.w. Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Marii Panny w Grotnikach, organizacja pozarządowa Wsparcie Społeczne Ja-Ty-My z Łodzi (nastawiona głównie na działania w obszarze ekonomii i przedsiębiorczości społecznej) oraz Gmina Zgierz.



Rozmowa z Marzeną Bednarkiewicz, konsultantem ds. firm społecznych Partnerstwa KŁOS, wiceprezesem Zarządu Towarzystwa Przyjaciół Niepełnosprawnych

Zawiązane przez Państwo niedawno Megapartnerstwo ma dosyć oryginalną nazwę Spinacz...

Jest to nazwa robocza, skrót od Skoordynowanej Partnerskiej Inicjatywy na rzecz Rynku Pracy. Oficjalnie funkcjonujemy jako Megapartnerstwo KŁOS. Spinacz wydaje nam się symbolem naszego wspólnego projektu, w którym mówimy o przygotowaniu mapy rozwiązań w zakresie zdrowia psychicznego, w tym aktywizacji zawodowej, jako istotnego ogniwa ochrony zdrowia psychicznego. Na mapie tej znajdują się również opracowywane przez Megapartnerstwo modele, takie jak Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej z Zagórza, który jest przeznaczony dla młodzieży w wieku 17–23 lat, model zatrudnienia przejściowego „Twarzą w twarz z rynkiem pracy”, autorstwa Domu pod Fontanną z Warszawy, oraz rozwiązania bardzo ciekawego Partnerstwa z Suwałk, w którym aktywny udział bierze samorząd. To dla nas szczególnie istotna sprawa, ponieważ uważamy, że samorządy regionalne powinny być zaangażowane we wszystkie działania na rzecz ochrony zdrowia psychicznego, które są organizowane na podległym im terenie. Czerpiąc z modelu suwalskiego, przekonaliśmy się, że w środowisku lokalnym powinna powstać sieć współpracujących partnerów, którzy mają na uwadze ochronę zdrowia psychicznego i wspólnie działają w tym kierunku. W skład tej sieci, oprócz instytucji samorządowych, powinny wchodzić urzędy pracy, organizacje pozarządowe, fundacje, placówki reedukacyjne, a także pracodawcy chętni do zatrudnienia osób chorych psychicznie.

Kto jeszcze wchodzi w skład Megapartnerstwa?

Partnerstwo „Cogito” z Krakowa, z którym na razie współpracujemy nieformalnie, ale już niedługo mamy zamiar podpisać porozumienie merytoryczne. Partnerstwo to zajmuje się aktywizacją zawodową osób chorych psychicznie. Obecnie w Krakowie funkcjonuje zakład aktywizacji zawodowej „Cogito” oparty na modelu firmy społecznej. Chcemy powalczyć o to, żeby firma społeczna została wpisana do ustawodawstwa i była jednym z przedsiębiorstw społecznych, z których mogą korzystać oso-

by chore psychicznie. Dlaczego jest to tak ważne? Ponieważ firma społeczna w żadnym z europejskich krajów nie funkcjonuje niezależnie od dotacji samorządowych lub rządowych.

Megapartnerstwo spotkało się w lutym w Warszawie. Po raz pierwszy?

Nie, to była inauguracja naszej działalności, natomiast spotykaliśmy się już wcześniej w ramach Sieci, a także współpracowaliśmy ze sobą jako Partnerstwa zajmujące się problematyką osób chorych psychicznie. Dużo dyskutowaliśmy na temat psychiatrii środowiskowej, czyli nastawionej nie *stricte* na leczenie farmakologiczne, ale również na aktywizację zawodową i integrację ze środowiskiem. Widzimy, jak dużo jest w tej dziedzinie do zrobienia i nie chcemy się rozpraszać na inne grupy społeczne, tylko celować w sam środek tarczy.

Jaka jest strategia pracy Megapartnerstwa?

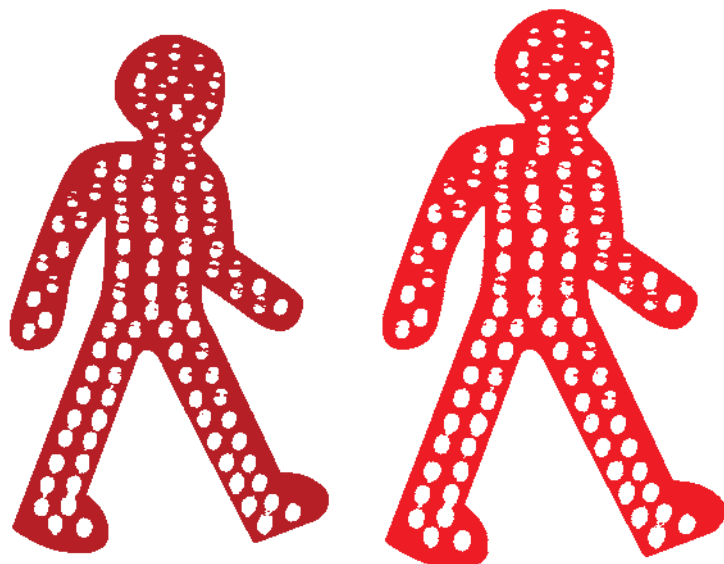
Pracujemy w kilku zespołach tematycznych, skupiamy się głównie na tym, co jest istotą upowszechniania rezultatów. Powołaliśmy więc Zespół Legislacyjny, który ma za zadanie współpracę w zakresie wprowadzania zmian prawnych dotyczących zatrudnienia socjalnego i wprowadzenia do ustawodawstwa firmy społecznej jako istotnego narzędzia uzupełniającego dotychczasową ofertę. Jest też Zespół ds. Młodzieży, który będzie propagował włączanie do Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego działań związanych z opieką nad dziećmi i młodzieżą. Takich zespołów jest kilka.

Czy po zakończeniu realizacji projektu coś zostanie po Megapartnerstwie?

Mam nadzieję, że nasze środowisko jeszcze bardziej się skonsoliduje, że zostanie usłyszany nasz głos, że problem ochrony zdrowia psychicznego w Polsce będzie jeszcze bardziej zaakcentowany. Chcemy głośno mówić

W ŚRODEK TARCZY

o schizofrenii i innych groźnych chorobach, odczarowywać mity. Oczywiście, dążymy do tego, aby wszystkie nasze rozwiązania stworzyły mapę, z której mogliby korzystać mieszkańcy różnych regionów Polski. I to wcale nie wiąże się z ogromnymi nakładami finansowymi. Na niedawno zorganizowanym przez nas seminarium gość z Niemiec doskonale pokazał, że dofinansowana przez państwo firma społeczna będzie płacić podatki, również ludzie w niej zatrudnieni będą je płacili. O wiele więcej kosztuje pobyt osoby chorej w szpitalu, w zakładzie opiekuńczo-lecznicznym, nie mówiąc już o domu pomocy społecznej. Dajemy to pod rozagę decydom.



KOMPETENTNI NA CZAS

ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE ZNANE JEST DOSKONALE PRACODAWCOM W WIELU KRAJACH EUROPEJSKICH. W POLSCE ROZWIJA SIĘ ONO DYNAMICZNIE OD KILKU LAT. NAJCHĘTNIEJ KORZYSTAJĄ Z NIEGO FIRMY, W KTÓRYCH WZMOŻONE ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW MA CHARAKTER SEZONOWY. JEGO NIEWĄTPLIWĄ WADĄ JEST TO, ŻE W BAZACH DANYCH AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ POZOSTAJĄ NAJCZĘŚCIEJ OSOBY, KTÓRYCH KWA-LIFIKACJE ZAWODOWE SĄ DOSYĆ PRZYPADKOWE I NIE ZAWSZE ODPOWIADAJĄ POTRZEBOM PRZEDSIĘBIORCÓW. POMYSŁ NA POPRAWĘ TEJ SYTUACJI ZNALEŻLI REALIZATORZY PROJEKTU „CZAS NA PRACĘ – PRACA NA CZAS”.

Z badań przeprowadzonych przez Partnerstwo, którego liderem jest Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości z Rzeszowa, wynika, że zaledwie około 8% pracodawców z regionu południowo-wschodniej Polski miało do tej pory do czynienia z zatrudnieniem tymczasowym. Bardzo niewielu ankietowanych potrafiło podać poprawną definicję tego typu pracy, mylili ją też z innymi elastycznymi formami zatrudnienia. Z tego braku wiedzy wynikają obawy – mówi Andrzej Sawicki, koordynator projektu. Pracodawcy boją się braku lojalności ze strony pracownika tymczasowego. Ich zdaniem na stanowiskach wymagających znajomości pewnych procesów zachodzących w przedsiębiorstwie pracownik tymczasowy sobie nie poradzi. Zakładają też, że będą potrzebowali dużo czasu, żeby doszkolić pracownika przychodzącego do firmy. Dlatego też nasz projekt wyszedł z inicjatywą przygotowania kandydatów do pracy maksymalnie dokładnie. Rozpoznaliśmy wcześniej potrzeby pracodawców w tej dziedzinie i będziemy szkolić przyszłych pracowników dokładnie pod ich potrzeby. Zakładamy, że szkolenia te będą tak precyzyjnie dostosowane do potrzeb, że po ich zakończeniu beneficjenci będą mogli rozpocząć pracę dosłownie z dnia na dzień.

PROFESJONALIZM I KOMUNIKATYWNOŚĆ

Na podstawie ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców oraz osób bezrobotnych Partnerstwo wybrało 10 stanowisk pracy, poczynawszy od magazyniera, przez specjalistę do spraw obsługi klienta, sprzedawcę, kasjera handlowego, pracownika administracyjno-biurowego, sekretarkę, specjalistę do spraw marketingu, asystenta księgowego, samodzielnego księgowego, aż do grafika komputerowego. Dla każdego z tych stanowisk eksperci opracują standard kwalifikacji określający zakres kompetencji, jakie musi posiadać pracownik. Z tego z kolei wyniknie plan szkoleń, w których będzie on musiał wziąć udział. Dominują kwalifikacje specjalistyczne, typowo związane z danym stanowiskiem – mówi Andrzej Sawicki. W przypadku księgowego będzie to znajomość wszelkich przepisów dotyczących rachunkowości, prawa podatkowego, kwestii ubezpieczeń społecznych itd. W przypadku sprzedawcy konieczne



są umiejętności z zakresu kontaktu z klientem czy prezentowania produktów. Oczywiście, poza szkoleniami specjalistycznymi przewidzieliśmy też szkolenia z zakresu kwalifikacji miękkich, takich jak komunikatywność czy umiejętność panowania nad stresem. W przypadku pięciu stanowisk pracy przewidziane są również szkolenia językowe, a na każdym ze stanowisk zostanie przeprowadzone szkolenie komputerowe.

W projekcie bierze udział 250 osób bezrobotnych w dwóch przedziałach wiekowych: między 18. a 26. rokiem życia i po 45. roku życia. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że właśnie takie osoby są najbardziej dyskryminowane na rynku pracy. Szkolenia, w zależności od stanowiska pracy, trwają od 3 do 4 miesięcy, a odbywają się w pięciu miastach: Rzeszowie, Leżajsku, Mielcu, Krośnie i Ustrzykach Dolnych. Wszędzie tam Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości ma partnerów, z którymi współpracuje już od wielu lat. Są to: Mielecka Agencja Rozwoju Regionalnego, Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju, Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego i Podkarpacka Izba Gospodarcza w Krośnie. W projekcie uczestniczy także Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.

BEZROBOTNI Z CERTYFIKATEM

Istotnym elementem projektu jest certyfikacja. Beneficjent kończący szkolenie po zaliczeniu egzaminów otrzyma dokument poświadczający jego kwalifikacje. Na spotkaniu Partnerstwa stwierdziliśmy, że takie certyfikaty będą najprawdopodobniej wydawały dwie instytucje: Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości jako administrator projektu i Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, który nadzoruje część dotyczącą działalności szkoleniowej. Zakładamy oczywiście, że nasz system powinien funkcjonować także po zakończeniu projektu. Będziemy więc czynili starania, aby pozyskać instytucję, która w przyszłości zajmie się certyfikowaniem w skali całego kraju. Była koncepcja, aby w każdym województwie robił to Wojewódzki Urząd Pracy, przy czym wymagałoby to uzgodnień na poziomie Ministerstwa. Rozmawialiśmy też o pozyskaniu do tego wyspecjalizowanej jednostki zajmującej się certyfikowaniem szkoleń i umiejętności – tłumaczy koordynator projektu.

Jeszcze na początku realizacji projektu Partnerstwo nawiązało współpracę z kilkoma agencjami pracy tymczasowej działającymi na Podkarpaciu. Będzie ona kontynuowana również po marcu 2008 r. Jednym z naszych założeń jest przekazanie do tych agencji danych o beneficjentach, oczywiście, jeśli wyrażą na to zgodę. Sądzę, że dla samych agencji będą to ciekawi kandydaci, ponieważ nie będą miały do czynienia z przypadkowymi osobami bezrobotnymi, lecz z ludźmi kompleksowo przeszkolonymi. Chcemy też sami znaleźć zatrudnienie dla pewnej grupy osób. Projekt przewiduje sfinansowanie subsydiowanego zatrudnienia dla 25 beneficjentów. Zorganizujemy więc targi pracy, na których pracodawcy będą mogli wybrać dla siebie jak najlepszych pracowników – mówi Andrzej Sawicki.

PROMOCJA JUŻ TRWA

Rozmowa z Martą Cisek-Babiarz ze Stowarzyszenia Promocji Przedsiębiorczości w Rzeszowie, koordynatorką Działania 3 w projekcie „Czas na pracę – praca na czas”

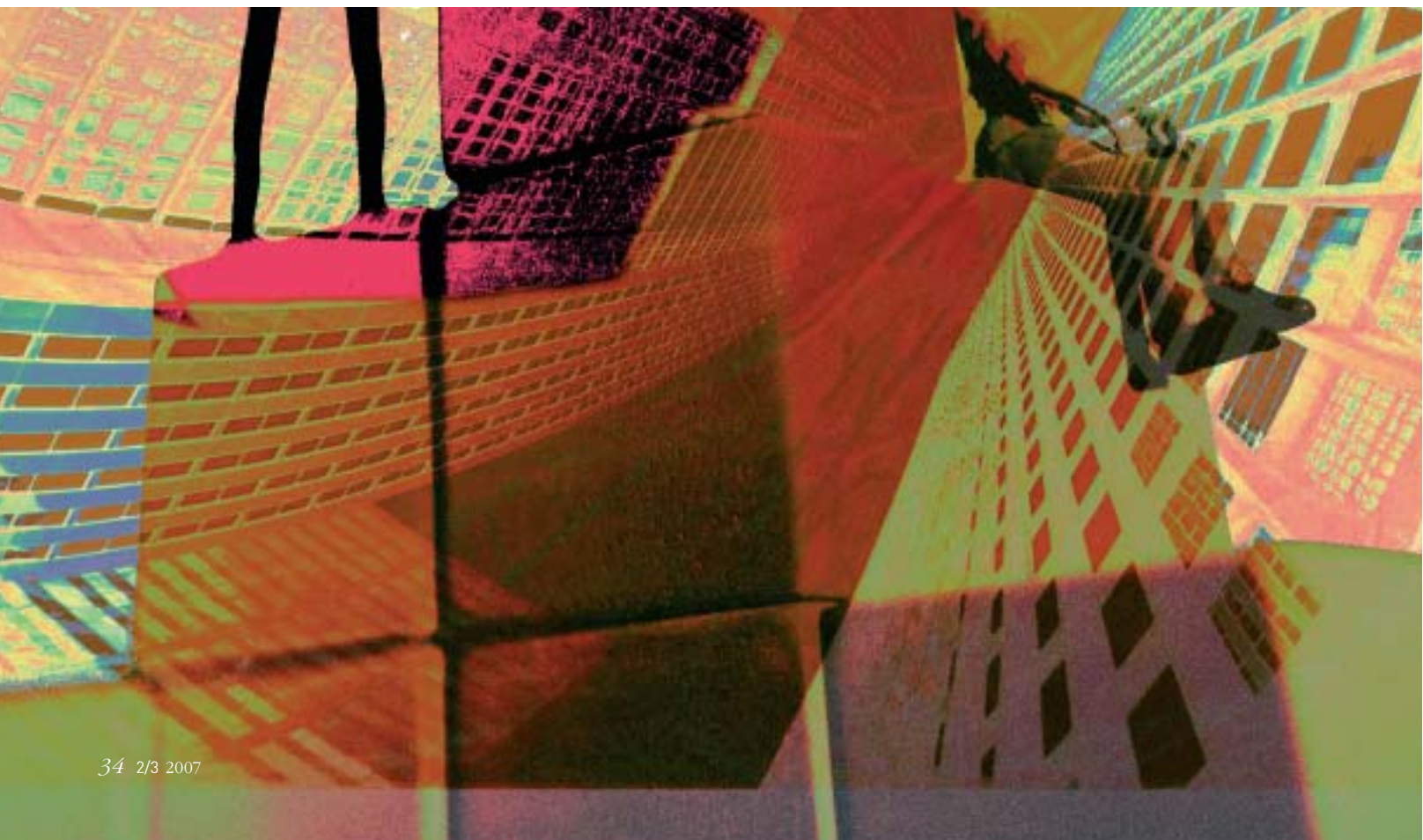
Jak będzie w Państwa przypadku przebiegało Działanie 3?

W Działaniu 3 przede wszystkim ograniczyliśmy liczbę partnerów. Aktywnie współpracujemy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie oraz Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy. Proces, który jest obecnie w fazie realizacji – czyli rekrutacja, szkolenia, certyfikowanie umiejętności bezrobotnych oraz podjęcie przez nich pracy – jest rezultatem naszego projektu, który będzie upowszechniany w Działaniu 3. Nazwaliśmy go „Systemem aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową w oparciu o certyfikację umiejętności”. Naszym zamiarem jest teraz poukładanie tych wszystkich klocków w spójną całość, która może być wykorzystana przez różne instytucje w całej Polsce. Założyliśmy, że system będziemy upowszechniać w województwach podkarpackim, świętokrzyskim, lubelskim i podlaskim. Określa się je mianem „ściany wschodniej”, poziom bezrobocia i sytuacja ekonomiczna są w nich bar-

dzo podobne. Dzięki naszemu partnerowi, Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Rzeszowie, będziemy współpracować z jego odpowiednikami w tych regionach. Przekażemy im do wykorzystania wszystkie elementy opracowanego przez nas systemu.

Na czym polega ten system?

Mamy na rynku osoby bezrobotne, mamy wiele instytucji rynku pracy, przede wszystkim powiatowe urzędy pracy, które bezpośrednio pomagają bezrobotnym, mamy też organizacje społeczne, biura karier, instytucje szkoleniowe, agencje pośrednictwa pracy. Według naszego systemu osoba bezrobotna, która pojawi się w takiej instytucji rynku pracy spotka się w niej z doradcą zawodowym, który pomoże jej zweryfikować kwalifikacje zawodowe, dysponując formularzami i ankietami opracowanymi przez nas w Działaniu 2. Opierając się na tych dokumentach, doradca odbędzie rozmowę i dokona wstępnej analizy, na jakie stano-





wisko pracy można daną osobę przygotować. Na tej podstawie bezrobotny zostanie skierowany do instytucji szkoleniowej i odbędzie w niej kursy zawodowe. Planujemy, że kursy te mogą być częściowo lub w całości finansowane ze środków, jakimi dysponują powiatowe urzędy pracy. Po odbyciu szkoleń osoba bezrobotna zda egzamin, uzyska certyfikat i będzie już gotowa do podjęcia pracy.

Co będzie się działo z nią dalej?

Chcemy, aby taka osoba trafiła do instytucji pośrednictwa pracy, np. agencji pracy tymczasowej, które doskonale znają zapotrzebowanie pracodawców. I teraz najważniejsze jest to, żeby taka instytucja pomogła osobie bezrobotnej w miarę szybko. Taki właśnie model będziemy upowszechniać. Planujemy zorganizowanie seminariów informacyjnych w Rzeszowie, Kielcach, Lublinie i Białymstoku. W każdym z nich weźmie udział około 50 uczestników, przede wszystkim przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz władz lokalnych.

Czy będzie prowadzona kampania promocyjna projektu?

Tak, ta kampania już się rozpoczyna. Prowadzimy ją w prasie, radiu i telewizji. Przygotowujemy film promocyjny, który zaprezentujemy w trakcie seminariów, wyemitują go także telewizje regionalne w czterech województwach. Chcemy ten film rozesłać do wszystkich wojewódzkich urzędów pracy w Polsce, aby ich pracownicy zapoznali się z naszym modelowym systemem. Jesteśmy gotowi do przekazania tym instytucjom wszystkich opracowanych przez nas narzędzi. Czy skorzystają z tych propozycji, to już zależy od nich. Założyliśmy, że w każdym z trzech województw, z którymi współpracujemy, na wdrożenie naszego rezultatu zdecyduje się 5 instytucji rynku pracy. W budżecie projektu założyliśmy, że będziemy to wdrażanie pilotować. Nasi doradcy będą uczestniczyć w spotkaniach z przedstawicielami tych instytucji, przekażą im nasze narzędzia, udzielą wskazówek metodycznych, jak modyfikować szkolenia w zależności od potrzeb danego rynku pracy. Na zakończenie Działania 3 przygotujemy raport po wdrożeniu, w którym zrelacjonujemy, czy nasz rezultat się sprawdza, czy założone cele zostają osiągnięte oraz czy zaproponowane przez nas rozwiązania spotkały się z akceptacją osób bezrobotnych i pracodawców.

NAUKA SAMODZIELNOŚCI

SŁABO WYKSZTAŁCENI, SAMOTNI I ZAGUBIENI – TACY W PRZEWAŻAJĄCEJ WIĘKSZOŚCI SĄ WYCHOWANKOWIE DOMÓW DZIECKA, KTÓRZY OPUSZCZAJĄ TE PLACÓWKI I ROZPOCZYNAJĄ SAMODZIELNE ŻYCIE. I CHOCIAŻ ICH OPIEKUNOWIE STARAJĄ SIĘ ROBIĆ WSZYSTKO, ABY WEJŚCIE W DOROSŁOŚĆ BYŁO DLA TYCH MŁODYCH LUDZI JAK NAJMNIEJ BOLESNE, TO JEDNAK BEZ SYSTEMOWEGO WSPARCIA NIEWIELE SĄ W STANIE ZDZIAŁAĆ. PROBLEMEM TYM ZAJĘŁO SIĘ PARTNERSTWO REALIZUJĄCE PROJEKT EQUAL W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM.

Liderem przedsięwzięcia zatytułowanego „Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro” jest Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, która współpracuje z Domem Dziecka nr 9 w Łodzi, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz firmą Signa Sp. z o.o. Projekt, nad którym patronat objął Prezydent Łodzi, adresowany jest do młodzieży w wieku 15–18 lat wychowującej się w 16 domach dziecka w całym województwie. Jego głównym założeniem jest wypracowanie nowych rozwiązań wspierających tę młodzież w procesie usamodzielniania się oraz poszukiwania pracy. Instytucje, które zawiązały Partnerstwo współpracowały ze sobą już wcześniej – mówi Sebastian Fagasiński, koordynator projektu. Dom Dziecka nr 9 w Łodzi realizował nawet krótki pilotażowy projekt dotyczący tej problematyki. Pomyśleliśmy, że warto takie przedsięwzięcie przeprowadzić na szerszą skalę. EQUAL nadawał się do tego idealnie.

TRZY FILARY

Projekt zbudowany jest na trzech filarach. Pierwszy z nich to Biuro Mentoringu. Partnerstwo zaangażowało do swoich działań byłych wychowanków domów dziecka, którzy doskonale – bo z autopsji – znają problemy swoich młodszych koleżanek i kolegów. Dzięki temu mogą się stać ich mentorami i pomagać im w procesie usamodzielniania się. Partnerstwo przeszkoliło wybraną grupę chętnych pod kątem pracy z młodzieżą i obecnie w ramach projektu zatrudnionych jest 6 mentorów. Już w trakcie realizacji projektu zrodził się pomysł poszerzenia grona mentorów nie tylko o osoby wywodzące się z domów dziecka, ale po prostu o młodych ludzi. Okazało się, że wielu naszych beneficjentów potrzebuje bieżącej pomocy w nauce, dlatego postanowiliśmy zaangażować wolontariuszy – studentów różnych kierunków. Później, opierając się na doświadczeniach brytyjskich, połączyliśmy grupę przeszkolonych mentorów z wolontariuszami – mówi koordynator projektu.

Drugim ważnym elementem jest Poradnia Doradztwa Zawodowego. Może ją odwiedzić każdy wychowanek domu dziecka, który chciałby skorzystać z pomocy doradcy zawodowego i zaplanować swoją przyszłość. Pracownicy Poradni badają predyspozycje młodych ludzi, zastanawiają się, w jaki sposób dalej nimi pokierować, aby łatwiej było im znaleźć pracę, proponują staże i praktyki w firmach. Najczęściej jednak zachęcamy beneficjentów do tego, aby kontynuowali naukę. Mamy zresztą kilku stypendystów, którzy zdecydowali się podjąć studia w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania. Umożliwiliśmy im to w ramach naszego projektu – mówi Sebastian Fagasiński.





WIĘCEJ MOTYWACJI

Trzecim filarem projektu są działania skierowane do otoczenia wychowanków domów dziecka. Partnerstwo przygotowało autorski program studiów podyplomowych dla wychowawców zatrudnionych w tych instytucjach, obejmujący doradztwo zawodowe i społeczne. Studia te pomogą im podnieść lub uaktualnić kwalifikacje, a jednocześnie podwyższyć standard pracy placówki, w której pracują. W ramach projektu realizowanych jest także wiele innych akcji skierowanych bezpośrednio do młodzieży. Organizowane są kursy informatyczne, językowe, zajęcia taneczne, nauka gry na instrumentach, kursy sztuk walki, zajęcia na siłowni, konkursy plastyczne. Jeden z naszych mentorów wpadł na pomysł zorganizowania rozgrywek ligowych piłki nożnej. Bardzo dobrze nam się to sprawdziło i w tym roku odbędą się one już po raz drugi. Wychodzimy z założenia, że rozwój zainteresowań może być dla tych młodych ludzi bardzo motywujący – tłumaczy koordynator projektu.



WYSTARCZĄ RÓWNE SZANSE

Rozmowa z Sebastianem Fagasińskim, koordynatorem projektu „Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro”

Krajowa Sieć Tematyczna zaakceptowała dwa rezultaty projektu. Czego one dotyczą?

Pierwszy z nich to pomysł powołania trwałej struktury, którą nazwaliśmy Centrum Wspierania Rozwoju. Będzie to instytucja, która po zakończeniu projektu przejmie wszystkie realizowane przez nas obecnie działania, a więc Biuro Mentoringu, Poradnię Doradztwa Zawodowego i wolontariat. Centrum wesprze młodzież z domów dziecka w całym procesie usamodzielnienia.

Kto będzie finansował działalność Centrum?

To będzie już zależało od miasta, w którym zostanie uruchomione. W Łodzi chcemy zapewnić Centrum stałe źródło finansowania. Zależy nam na tym, aby w kosztach partycypował zarówno Urząd Miasta, jak i Urząd Marszałkowski. Tylko w ten sposób możemy uniezależnić tę instytucję od tego, czy uda się nam na jej finansowanie pozyskać kolejny grant. Oczywiście, nadal będziemy to robić, natomiast podstawą finansową powinny być naszym zdaniem środki budżetowe. Będziemy prowadzić lobbing w tej sprawie. Oczywiście, jeżeli w Centrum będą pracowały osoby kreatywne – a takie będziemy chcieli tam zatrudniać – to nie widzę żadnego problemu, żeby starały się na własną rękę pozyskiwać środki na bieżącą działalność placówki.



Współpraca z przedsiębiorcami to także jeden z elementów projektu...

Tak, muszę przyznać, że nie jest ona łatwa. Chcemy poprzez projekt EQUAL promować społeczną odpowiedzialność biznesu. W każdej dużej firmie na Zachodzie jest dział, który się tym zajmuje, u nas jest ona jeszcze w fazie raczkowania. W Polsce istnieje grupa przedsiębiorców wspierających domy dziecka, np. przez fundowanie ich wychowankom paczek świątecznych czy raz na jakiś czas kupowanie dla nich środków czystości. To oczywiście bardzo szlachetne działania, ale chcielibyśmy, aby pracodawcy mieli świadomość, że powinni bardziej aktywnie wspierać tę młodzież, np. proponując jej staże w swoich firmach. Rynek się zmienia, pracodawcy potrzebują pracowników. Być może wychowanek domu dziecka, który sprawdzi się podczas takiej praktyki, będzie mógł w przyszłości znaleźć w tej firmie zatrudnienie. Zależy nam też na tym, żeby pracodawcy prowadzący rekrutację pracowników wysyłali także swoje oferty np. do Centrum Wspierania Rozwoju. Nie chcemy, żeby traktowali naszych absolwentów ulgowo. Niech tylko stworzą im równe szanse.



Co jest drugim rezultatem projektu?

Modele szkoleniowe, które nazwaliśmy „Certyfikowaną ścieżką kształcenia dla grup defaworyzowanych”. Przygotujemy pakiety do wykorzystania przez firmy, uczelnie lub organizacje szkoleniowe przygotowujące młodych ludzi – potencjalnych mentorów – do pracy z wychowankami domów dziecka. Nasz projekt jest jedynym przedsięwzięciem w ramach programu EQUAL kierowanym do wychowanków domów dziecka, dlatego procesem mainstreamingu chcemy objąć szerokie grono: od polityków i instytucji pomocy społecznej po organizacje pozarządowe i fundacje aktywnie wspierające takie placówki w całym kraju.



DROGA DO WOLNOŚCI

POD KONIEC LUTEGO 2007 R. W POLSKICH ZAKŁADACH PENITENCJARNYCH PRZEBYWAŁO PONAD 91 TYS. ARESZTOWANYCH I SKAZANYCH. W CIĄGU TEGO MIESIĄCA NA WOLNOŚĆ WYSZŁO 370 OSÓB. NA WOLNOŚĆ, A WIĘC I NA RYNEK PRACY. JAK PRZYGOTOWAĆ BYŁYCH WIĘŹNIÓW DO AKTYWNEGO POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA? TO PYTANIE ZADAWALIŚMY JUŻ W „BIULETYNIE” PARTNERSTWOM REALIZUJĄCYM PROJEKTY „CZARNA OWCA. SKAZANI NA OCHRONĘ PRZYRODY” ORAZ „WYJŚĆ NA PROSTĄ”. DZIŚ KOLEJ NA „NOWĄ DROGĘ”.

Projekt administrowany jest przez Centralny Zarząd Służby Więziennej (CZSW), jedyną państwową jednostkę budżetową sprawującą taką funkcję w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Uczestniczą w nim również Ochotnicze Hufce Pracy, Polski Czerwony Krzyż, Polski Komitet Pomocy Społecznej, Stowarzyszenie Monar, a także Krajowa Rada Kuratorów. To głęboko przemyślany dobór instytucji – uważa ptk dr Jerzy Czołgoszewski, dyrektor Biura Prezydialnego CZSW. Gdy skazani opuszczają już mury więzienia, wówczas zajmują się nimi właśnie nasi partnerzy. Ochotnicze Hufce Pracy mają wieloletnie doświadczenie w pracy z młodzieżą. Z kolei do ośrodków Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej i Polskiego Czerwonego Krzyża najczęściej zgłaszają się byli więźniowie. Wielu skazanych jest uzależnionych zarówno od alkoholu, jak i od narkotyków, dlatego współpracujemy z Monarem. Udział Krajowej Rady Kuratorów również jest oczywisty, bo to oni sprawują nadzór nad byłymi skazanymi.

SYSTEM NACZYŃ POŁĄCZONYCH

Beneficjentami ostatecznymi przedsięwzięcia, które ma doprowadzić do stworzenia spójnego systemu readaptacji społecznej byłych więźniów i przywracania ich na rynek pracy, jest 500 skazanych, zwłaszcza osób młodocianych. W tym gronie jest 50 kobiet. Działania są prowadzone w 13 jednostkach penitencjarnych: w aresztach śledczych w Warszawie-Białotęcie i w Olsztynie oraz w zakładach karnych w Czerwonym Borze, Gębarzewie, Grudziądzu, Iławie, Krakowie, Nysie, Sztumie, Uhercach, Wojkowicach, Włocławku i Włodawie.

Na podstawie tych 13 jednostek powstały terenowe zespoły partnerskie, w których skład wchodzi lokalni przedstawiciele instytucji biorących udział w projekcie. Musieliśmy zdiagnozować problemy występujące na danym terenie, dokładnie sprawdzić, w jakie kwalifikacje zawodowe powinniśmy wyposażać więźniów, aby po wyjściu na wolność odnaleźli się na rynku pracy – tłumaczy Dariusz Schmidt, kierownik projektu „Nowa droga”. Do tej pory również organizowano różne kursy zawo-



dowe dla więźniów, ale gdy wychodzili na wolność, nikt w tym początkowym okresie nie pomagał im w sposób kompleksowy. W efekcie często wracali za mury więzienia. Nowatorstwo tego programu polega na tym, że chcemy stworzyć system naczyń połączonych, czyli służba więzienna zajmuje się skazanymi w zakładzie karnym, a partnerzy przez pewien czas pomogą im po wyjściu na wolność. Skazany, podpisując z nami kontrakt, godzi się na to, żeby być objętym działaniami projektu również po opuszczeniu zakładu penitencjarnego.

SPAWACZE I KOSMETYCZKI

Zanim skazani wyjdą na wolność, mają szansę uczestniczenia w kursach zawodowych. Profil szkolenia zawodowego w więzieniach był dotąd oparty na możliwości praktyk w zakładach przywieziennych. Z reguły kształciliśmy więc takich specjalistów jak ślusarze i tokarze, dla których jeszcze do niedawna, dopóki ludzie nie zaczęli wyjeżdżać do Irlandii, pracy w Polsce prawie w ogóle nie było. W ramach tego projektu zdecydowanie postawiliśmy na takie kursy, które idealnie pasują do potrzeb rynku pracy, bo wreszcie stać nas finansowo, żeby je przeprowadzić – mówi Dariusz Schmidt.

Partnerstwo zorganizowało już ponad 90 kursów. Niektóre z nich, (np. kursy spawania stali elektrodami otulonymi czy kursy spawania MAG) były bardzo kosztowne, cieszyły się jednak dużym zainteresowaniem wśród więźniów. Nic dziwnego, skoro fachowcy w tej dziedzinie poszukiwani są w całej Europie. Wielu beneficjentów uczestniczyło również w kursach związanych z zawodami budowlanymi, takimi jak dekarz, malarz tynkarz czy brukarz. Kobiety najchętniej wybierały szkolenia w zawodach cukiernik i kosmetyczka, w planach jest też kurs dla opiekunek osób starszych. Oprócz tego uczestnikom projektu oferowane są kursy z zakresu podstawowej obsługi komputera i szkolenia językowe. Ochotnicze Hufce Pracy prowadziły warsztaty kształtujące u więźniów umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Składały się one z różnych modułów, m.in. treningu umiejętności społecznej, umiejętności autoprezentacji, pisania CV, poszukiwania pracy przez Internet.



MODA NA EQUAL

Rozmowa z płk. dr. Jerzym Czołgoszewskim z Centralnego Zarządu Służby Więziennej

Czy wszyscy więźniowie przebywający w trzynastu zakładach penitencjarnych mogli uczestniczyć w projekcie?

Nie. Wybieraliśmy takich uczestników, w stosunku do których zachodziło duże prawdopodobieństwo, że w przyszłości nie wrócą za kratki oraz takich, którzy chcieli uczestniczyć w tym programie. To bardzo ważne, bo ich motywacja decyduje o sukcesie. Skazani sami zgłaszali się do programu i muszę powiedzieć, że tych zgłoszeń było bardzo dużo. Ci, którzy już podpisali kontrakt bardzo dobrze się z niego wywiązują. Z udziału w programie zrezygnowało jedynie kilku więźniów. Przyczyny są natury obiektywnej, to znaczy albo zostali przeniesieni do innych zakładów penitencjarnych ze względu na toczące się postępowanie karne, albo pojawiły się inne powody nie wynikające z ich złej woli.

Jak podchodzą do projektu więźniowie? Czy nie traktują go jako uszczęśliwiania na siłę?

Rozmawiałem z dyrektorami kilku jednostek penitencjarnych i z ich relacji wynika, że wśród więźniów zapa-

nowało nawet coś w rodzaju mody na uczestniczenie w projekcie. To nas cieszy, bo przecież skazani nie zawsze są otwarci na rozwiązania proponowane przez służbę więzienną. Tym razem zobaczyli praktyczną przydatność naszych działań i przekonali się do nich. Niektórzy beneficjenci traktują udział w projekcie na tyle poważnie, że są nawet gotowi zrezygnować z zatrudnienia w więzieniu – co przecież wiąże się z utratą pieniędzy – po to, żeby nabyć kwalifikacje, które przydadzą im się po wyjściu na wolność. Inwestują więc w siebie jak każdy zdrowo myślący człowiek.

Czy w dokumentach, które po wyjściu na wolność będą składać u pracodawcy znajdzie się informacja o tym, gdzie odbywali szkolenia?

Nie. Wszystkie świadectwa, które otrzymują skazani w ramach organizowanych przez nas kursów są dokumentami zewnętrznymi, nie zawierają więc informacji, że kwalifikacje te zdobyli w więzieniu. Ponadto wiele firm wystawiło nam zaświadczenia w języku angielskim, a więc beneficjenci mogą się nimi posługiwać na całym rynku Unii Europejskiej.

Czy niektórzy skazani biorący udział w projekcie opuścili już zakłady karne?

Tak, kilkanaście osób. Ci beneficjenci zostali teraz „przejęci” przez naszych partnerów – organizacje działające poza murami więzienia. Zajmują się nimi głównie kuratorzy. Z prowadzonych przez nich sprawozdań wiemy, że niektórzy beneficjenci projektu są już na tyle usamodzielnieni, że nawet nie zawsze zgłaszają się do placówek pomocy społecznej.

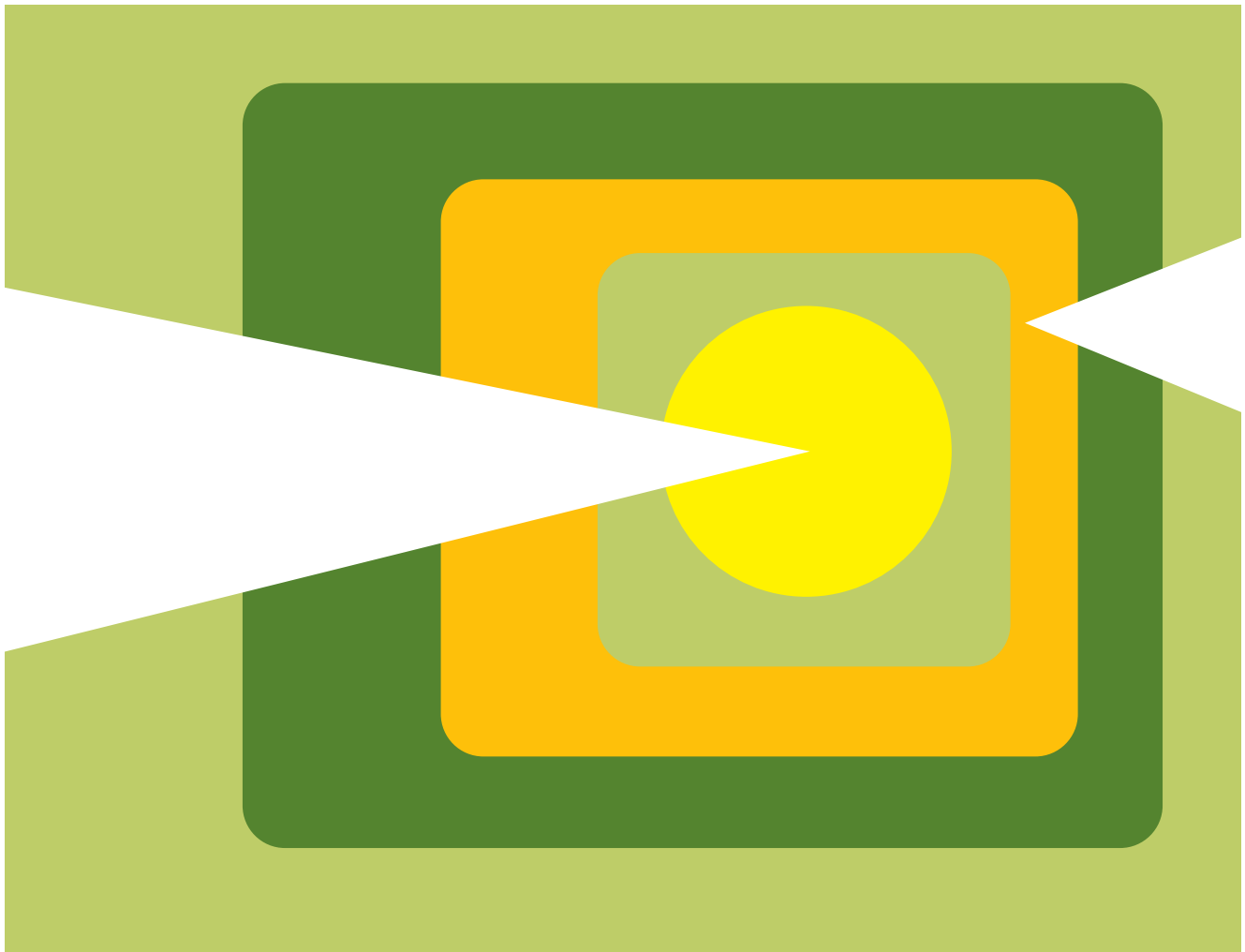
Jakie są Państwa plany na Działanie 3?

Projekt jest zorientowany na to, aby na podstawie rezultatów, które uda nam się osiągnąć w Działaniu 2, opracować rozwiązania systemowe. Chcemy, aby takie porozumienia lokalne, które udało nam się zawrzeć dzięki realizacji projektu w 13 zakładach karnych, stały się regułą w całej Polsce. To oznacza z kolei, że trzeba prowadzić lobbing w komisjach sejmowych. Musimy naszymi rezultatami przekonać decydentów, że system działa, jest skuteczny i że warto go wprowadzić jako zasadę odbywania kary. Wbrew pozorom system wcale nie będzie droższy od tego, który funkcjonuje do tej pory, natomiast na pewno jest bardziej racjonalny. A koszty nieracjonalności ponosimy my wszyscy. Skazany nie objęty pomocą prędzej czy później wraca do więzienia i znowu jest utrzymywany przez podatników. W ramach współpracy ponadnarodowej mieliśmy możliwość zapoznanie się z rozwiązaniami systemowymi funkcjonującymi w Europie. Uczestniczyliśmy w dwóch Partnerstwach – Daidalos i New Horizons. Przedstawiciele wszystkich 13 zespołów partnerskich obserwowali, jak takie systemy działają we Francji, Włoszech, Finlandii i Estonii. Te doświadczenia uświadamiają funkcjonariuszom służby więziennej, że można całościowo oddziaływać na więźnia – zarówno w więzieniu, jak i na wolności – i że jest to bardzo skuteczne.



POWRÓT DO NATURY

ŻELONONÓŻKA KUROPATWIANA TO POLSKA RASA KUR WYHODOWANA NA PRZEŁOMIE XIX I XX WIEKU. JAK INFORMUJE FACHOWA LITERATURA, CECHUJE JĄ „DOBRE ROZWINIĘTY INSTYKNT KWOCZENIA” (!) I SAMODZIELNOŚĆ W ZDOBYWANIU POKARMU. ŻELONONÓŻKA SKŁADA OD 140 DO 180 JAJ ROCZNIE, JEST ODPORNA NA NISKIE TEMPERATURY, CHOROBY, DOSKONALE POTRAFI WYSZUKIWAĆ POŻYWIE NIE I MA ŚWIETNĄ ORIENTACJĘ W TERENIE. W DZIEŃ ODDAŁA SIĘ OD KURNIKA NAWET O KILOMETR, BY POWRÓCIĆ NA NOC. NIC DZIWNEGO, ŻE TO MĄDRE STWORZENIE STAŁO SIĘ SYMBOLEM PROJEKTU „DAJMY SOBIE PRACĘ – EKOSZANSA”.





Przedsięwzięcie, administrowane przez Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP), skierowane jest do osób zakażonych wirusem HIV oraz pacjentów leczących się z uzależnień od środków psychoaktywnych. Ich sytuacja na rynku pracy jest dramatyczna. Jak pokazują badania, tylko 21% nosicieli wirusa HIV jest zatrudnionych na etacie, 16% ma rentę oraz pracę dorywczą, 11% ma rentę i wsparcie rodziny, 11% otrzymuje zasiłek z Ośrodka Pomocy Społecznej, a 3% przynależy do żebractwa. Celem projektu jest stworzenie i przetestowanie przeznaczonego dla tej grupy beneficjentów zintegrowanego systemu terapii, edukacji i pracy, powiązanego z ekologią. Pomysł związany był z charakterystyką ośrodków, w których przebywają osoby leczące się z uzależnień, bardzo często będące jednocześnie nosicielami wirusa HIV – mówi Aleksandra Duda, koordynatorka projektu. Chcieliśmy pomóc osobom będącym w trakcie terapii, wykorzystując do tego potencjał wiejski, możliwości hodowli roślin lub zwierząt. Duży nacisk kładziemy przy okazji na ekologię, która w polskim rolnictwie ciągle jest jeszcze stosowana w niewielkim stopniu.

JAKO WARTOŚĆ

W projekcie „Ekoszansa” uczestniczy 12 placówek leczenia i rehabilitacji narkomanów. Są to ośrodki Stowarzyszenia „Solidarni Plus” w Wandzinie, Gajkach i Lutynce, ośrodki Stowarzyszenia Monar w Lipiance, Wyszku, Gaudynkach, Rożnowicach, Krakowie i Marianówku, a także Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska w Chudobczycach, Ośrodek Rehabilitacji Uzależnionych Doren im. Berty Trusiewicz w Rózewcu oraz Ośrodek w Grzmiącej, należący do Samodzielnego Wojewódzkiego Zespołu Publicznych Zakładów Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w Warszawie. W Partnerstwie bierze także udział Stowarzyszenie Wolontariuszy wobec AIDS „Bądź z nami” oraz Polska Fundacja Pomocy Humanitarnej „Res Humanae”.

Z projektu skorzysta około 500 osób. O tym, którzy pacjenci ośrodków są do niego włączani decydują terapeuci i wychowawcy. Partnerstwo przyjęło zasadę, że optymalnym momentem przystąpienia beneficjentów do projektu jest czwarty miesiąc ich terapii.

Przedsięwzięcie zostało podzielone na kilka podprojektów. Tym flagowym jest hodowla kurki zielononóżki kuropatwianej. Jej zalety trudno przecenić – uważa Aleksandra Duda. Jest to tradycyjna kurka polska, występująca już niezwykle rzadko. Tymczasem jej mięso, a zwłaszcza jajka, których cena dochodzi nawet do złotych, mają ogromne zalety ze względu na niską zawartość cholesterolu.

ĘKOPLANTATORZY I SZKUTNICY

Główne stado zielononózek znajduje się w ośrodku „Szkółka życia” w Wandzinie. W ramach projektu prowadzone są tam szkolenia z zakresu hodowli kurki. Pacjenci po ich zakończeniu dostają małe stadko zarodowe. Mają obowiązek wybudować lub wyremontować kurnik i opiekować się kurkami. To nam się bardzo dobrze rozwinęło i w tej chwili kurki zielononóżki hodujemy już w dwunastu ośrodkach – mówi koordynatorka projektu. Hodujemy również króliki popielniańskie, które na Targach Polagra zdobywają pierwsze miejsca. Działamy w tym przypadku bardzo podobnie. Nasi pacjenci zabierają stadka zarodowe, przygotowują klatki, a następnie opiekują się zwierzętami. Prowadzimy też programy hodowli koników polskich, naukę jazdy konnej, szkolenia dla instruktorów hipoterapii.

Kolejny podprojekt realizowany przez Partnerstwo dotyczy odnawialnych źródeł energii biomasy. Pacjenci uczą się zakładania plantacji i uprawy wierzby energetycznej, poznają metody jej przechowywania po ścięciu, robienia z niej brykietów biomasowych i wreszcie obsługi pieców biomasowych. Partnerstwo prowadzi też podprojekty dotyczące sadownictwa ekologicznego. Uczestnicy szkoleń uczą się hodowli tradycyjnych polskich odmian wysokopiennych drzew owocowych. Po zakończeniu kursów zabierają do swoich ośrodków pakiety sadzonek. W dziesięciu placówkach powstały już sady, które za 2–3 lata dadzą pierwsze owoce. Są to odmiany bardzo praktyczne, bo odporne na choroby i nie wymagające szczególnej opieki.

Ośrodki uczestniczące w projekcie realizują też inne indywidualne programy ekologiczne, takie jak zielarstwo, grzybowstwo, ochrona starych parków, pszczelarstwo, a także skutnictwo i ekobudownictwo. Staramy się wykorzystywać naturalne warunki istniejące w ośrodkach. Na przykład w tych, które położone są w terenach leśnych stworzyliśmy możliwość nauki zawodu pilarza. Kilku pacjentów przebywających w ośrodku w województwie warmińsko-mazurskim znalazło już zresztą zatrudnienie. Odeszliśmy wprawdzie o krok od czysto pojętej ekologii, ale uważam, że nadal jesteśmy z nią związani. Organizujemy też kursy dla kierowców traktorów i kursy skutnicze, kilku pacjentów już pracuje przy budowie jachtów. Są też inne, moim zdaniem fenomenalne efekty tego typu działań. Jeden z naszych pacjentów, uczestnik projektu „Ekoszansa”, ożenił się z kobietą mieszkającą w pobliżu ośrodka i wspólnie uruchamiają w jej domu działalność agroturystyczną. Będziemy ich w tym wspierać – zapewnia Aleksandra Duda.

STAWIAMY NA EKOLOGIĘ

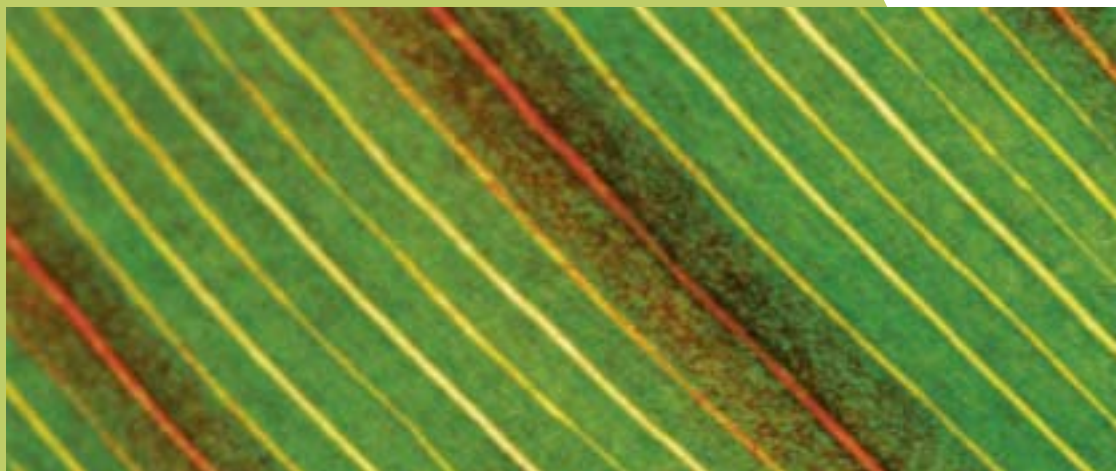


Rozmowa z Aleksandrą Dudą, koordynatorką projektu „Dajmy sobie pracę – ekoszanse”



Podobno zielononóżka kuropatwiana zrobiła furorę wśród zagranicznych partnerów...

Tak. Koledzy z Wielkiej Brytanii, Finlandii, Hiszpanii, Francji i Niemiec od razu zaproponowali, żeby nazwać nasze Partnerstwo „Green Legged Chickens”. Tak też się stało i teraz wszyscy jesteśmy już kurczakami z zielonymi nogami. W trakcie zorganizowanego w Brukseli Tygodnia Zatrudnienia byliśmy nawet przebrani za zielononogie kurczaki i bardzo się to wszystkim podobało. W codziennej pracy koncentrujemy się jednak na sprawach poważnych, a mianowicie na problemach dyskryminacji osób zakażonych HIV. O dyskryminacji mówimy zresztą szeroko, zwracamy uwagę nie tylko na te ułomności, które są widoczne, ale też na inne choroby, które ze wstydem ukrywamy, a które wymagają stworzenia odpowiednich warunków pracy dostosowanych do potrzeb konkretnego człowieka. W kwietniu w Warszawie odbyła się konferencja poświęcona zagadnieniu dyskryminacji w miejscu pracy. Jej głównym tematem była ukryta niepełnosprawność.



Wróćmy do spraw krajowych. Czy, po zakończeniu projektu, w ośrodkach, w których jest on obecnie realizowany będą kontynuowane podobne szkolenia? Jeśli tak, to kto je będzie finansował?

Samo finansowanie jest raczej odleglejszą sprawą. Dostępność różnych funduszy unijnych jest i będzie na tyle duża, że moim zdaniem nie powinno być z tym większego problemu. Kilka naszych modelowych ośrodków doposażyło swoją bazę szkoleniową, został zakupiony nowy sprzęt i ośrodki te mają pełne możliwości prowadzenia szkoleń. Tak też będzie się działo. Mamy też dodatkowe cele do osiągnięcia. Pragniemy np. podnosić świadomość społeczności lokalnych na temat uzależnień i możliwości zatrudniania osób uzależnionych, a także pokazać, kim są narkomani po zakończeniu terapii. Bardzo też chcemy upowszechniać wiedzę na temat zakażenia wirusem HIV – od podstawowych informacji na temat dróg zakażenia aż po pokazanie, że życie i praca z takimi osobami są bezpieczne.

Robi się to od prawie ćwierć wieku...

Jak jednak widać – efekty są marne, o czym świadczy chociażby ostatnia afera z pewnym Kameruńczykiem. Wybuchła straszliwa histeria, tak jakby ta wiedza była na bardzo niskim poziomie. Chcemy też uświadamiać społeczność lokalną w kwestii korzyści płynących z ekologii. Namawiamy mieszkańców wsi, aby korzystali z pomocy naszych ośrodków. Ich pracownicy służą nie tylko radą, ale również mogą przyjąć na praktyki, pokazać różne metody hodowli roślin. Poprzez kontakt z nami mieszkańcy wsi mogą także zamówić eksperta, który przyjedzie na miejsce i oceni, czy dane gospodarstwo może prowadzić ekologiczną hodowlę roślin i zwierząt. Bezrobotne osoby mieszkające w pobliżu naszych ośrodków były zresztą włączane do szkoleń.

Jaka jest strategia Partnerstwa w Działaniu 3?

Rozpoczęliśmy już akcję promocyjną i współpracę z mediami, głównie tymi, które poruszają tematykę ekologiczną i działają na terenach wiejskich. Chcemy poprzez rady gmin i urzędy pracy upowszechniać projekty ekologiczne wśród społeczności lokalnych. Mamy też ulotki, kalendarze, w przygotowaniu są plakaty, reklamy naszego projektu pojawiają się na portalach internetowych. Prowadzimy również szkolenia w powiatowych urzędach pracy. Odkryliśmy, że urzędy bardzo się interesują naszymi podprojektami, bo uważają, że można je wykorzystać do pobudzania aktywności społeczności lokalnej. I to nas cieszy.

WIECEJ NIŻ ODROBIONA LEKCJA WIECEJ NIŻ ODROBIONA LEKCJA

WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA – WIECEJ NIŻ ODROBIONA LEKCJA

Partnerstwo powstało w czasie spotkania w Wiedniu, w kwietniu 2005.. Przy okrągłym stole spotkało się sześć kobiet – z Austrii, Polski, Niemiec i Wielkiej Brytanii. Do dziś śmiejemy się, że tylko taka „babska międzynarodówka” mogła stworzyć tak spójny, respektujący potrzeby i oczekiwania każdej ze stron, projekt współpracy.

URODZINY AGE ALLIANCE

Motywnym przewodnim naszego wiedeńskiego spotkania, a zarazem warunkiem koniecznym dobrego działania partnerstwa ponadnarodowego, było znalezienie podobieństw i wspólnych interesów. W Age Alliance podstawę współpracy stanowi skierowanie działań do tej samej grupy docelowej, czyli osób powyżej 45. roku życia, pracujących i bezrobotnych. Wszystkie Partnerstwa podejmują także działania na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw.

LEKCJA NR 1: WSPÓLNY PROBLEM I WSPÓLNY CEL WARUNKUJĄ SYNERGIĘ DZIAŁAŃ

Naszym nadrzędnym celem jest poprawa sytuacji osób 45+ na rynku pracy. A konkretnie: promocja zarządzania wiekiem, od dostosowania systemu ocen do potencjału osób 45+, poprzez stosowanie szkoleń do ich potrzeb i możliwości, aż po tworzenie różnych metod zarządzania ich karierą. Konsekwencją tego jest zmniejszanie dyskryminacji wobec tych oraz kształtowanie w nich wiary w siebie.

LEKCJA NR 2: JAKOŚĆ, NIE ILOŚĆ

Czasami warto zrezygnować z powiększania Partnerstwa, jeśli działania potencjalnego partnera nie są zgodne z założen-

iami współpracy. Zrezygnowaliśmy z udziału Partnerstwa z Francji, którego celem było przede wszystkim rozwijanie ekonomii społecznej.

LEKCJA NR 3: PODOBIEŃSTWO LOKALNYCH UKŁADÓW PARTNERSKICH

We wszystkich projektach partnerami są szkoły wyższe, instytucje zajmujące się szkoleniami, partnerzy społeczni – pracodawcy i związki zawodowe oraz organizacje pozarządowe. Ten aspekt podobieństwa zapewnia wspólny język i ułatwia komunikację na poziomie roboczym.

AGE ALLIANCE ZACZYNA RACZKOWAĆ...

Pierwsze spotkanie Komitetu Sterującego odbyło się sierpniu 2005 r., w Warszawie. W skład Komitetu wchodzi maksymalnie po dwie osoby z każdego państwa, wspólnie odpowiedzialne za organizację Partnerstwa i monitorowanie spójności działań z przyjętą strategią.

LEKCJA NR 1: PRACUJEMY RAZEM

Już w umowie o partnerstwie ponadnarodowym postanowiliśmy, że każdy partner będzie gospodarzem przynajmniej jednego spotkania Grupy Sterującej, a partner-gospodarz będzie również pełnił rolę przewodniczącego obrad Grupy Sterującej we współpracy z Sekretariatem.

LEKCJA NR 2: ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy z partnerów miał ściśle określone zadania do zrealizowania. Na przykład polskie Partnerstwo „Sojusz dla pracy” odpowiadało za wizerunek – stworzenie logo i strony internetowej oraz zorganizowanie konferencji finalnej. Partnerstwo austriackie – za ewaluację i kwestię *gender*. Za jakość i jed-

nolitość materiałów odpowiedzialność wzięli Brytyjczycy, prowadzący Sekretariat Partnerstwa.

LEKCJA NR 3: DIABEŁ TKWI W SZCZEGÓŁACH

Niezmiernie ważne okazało się dogranie szczegółów, z pozoru nieistotnych, ale zapewniających komfort współpracy. Ustaliśmy, że językiem roboczym jest angielski, a ewentualne koszty tłumaczeń ponoszą partnerzy. Przyjęty został także stały plan spotkań oraz podział kosztów (włącznie z ustaleniem podziału kosztów wyżywienia i transportu. Dzięki temu nigdy nie mieliśmy trudności z rozliczeniami.

AGE ALLIANCE – DORASTANIE

Wszystkie merytoryczne działania Partnerstwa zostały podzielone na cztery zakresy tematyczne. Utworzyliśmy cztery tematyczne grupy robocze: szkolenia, zarządzanie wiekiem, zarządzanie karierą oraz analiza umiejętności / kompetencji. Każdy kraj przewodniczył i odpowiadał za pracę jednej z grup, ale w każdej grupie znaleźli się przedstawiciele każdego partnerstwa. Zapewniło to wymianę doświadczeń, porównanie rozwiązań i spotkanie ekspertów z danej dziedziny.

LEKCJA NR 1: ZAANGAŻOWANIE BENEFICJENTÓW

Wizyty studyjne są proponowane przez grupy tematyczne. Celem jest pogłębienie wiedzy na temat danego rozwiązania (np. funkcjonowania patchworkingu w Niemczech) i umożliwienie spotkania z beneficjentami. Dzięki temu połączyliśmy teoretyczne podejście grup tematycznych z praktyką, a eksperci mogli usłyszeć opinie beneficjentów.

LEKCJA NR 2: CELEM PRAC JEST PRODUKT

Naszym produktem jest przewodnik po dobrych praktykach, złożony z czterech „pod-podręczników”. Treść każdego z nich została opracowana przez grupy tematyczne i zatwierdzona przez Grupę Sterującą, po jej prezentacji przez przewodniczących grup roboczych. Podręcznik wydało Partnerstwo brytyjskie, a po raz pierwszy został zaprezentowany 19 kwietnia 2007 r. w Warszawie.

LEKCJA NR 3: CIĘŻKO PRACUJEMY, DOBRZE SIĘ BAWIMY

Jak to w okresie dorastania, Partnerstwo znalazło też czas na zabawę. Zawiązała się nieformalna grupa śpiewająca, powstał nawet śpiewnik polsko-niemiecko-angielski. Największą popularnością cieszyła się piosenka Beatlesów „When I’m sixty-four”, która stała się nieformalnym hymnem „Age Alliance”. Dobrze pracują osoby, które się lubią i rozumieją.

AGE ALLIANCE – JESTEŚMY 45 +

W dniach 19–20 kwietnia 2007 r. w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja poświęcona przedstawieniu i podsumowaniu doświadczeń nabytych podczas realizacji projektu Age Alliance.

Program spotkania został ujęty w dwa bloki tematyczne. Blok pierwszy objął podsumowanie doświadczeń ze współpracy ponadnarodowej oraz zaprezentowanie po raz pierwszy międzynarodowej publikacji „Good practice guides”. Blok drugi stanowiły panele dyskusyjne w zakresie zarządzania wiekiem i sytuacji kobiet 45+ na rynku pracy.

LEKCJA OSTATNIA, „LAST, BUT NOT LEAST”

Partnerzy Age Alliance zamierzają dalej wspólnie pracować, na rzecz poprawienia sytuacji osób 45+ na rynku pracy. Partnerstwo zostanie zaprezentowane na czerwcowej konferencji „Kompetencje 50+ 2007”, w Göteborgu. Zostaliśmy także wybrani przez European Thematic Group for Adaptability (ETG3), jako przykład „success story” współpracy ponadnarodowej. Przede wszystkim jednak planujemy wspólne przygotowanie i wdrożenie kolejnego projektu, opartego na dotychczasowej współpracy i zdobytych doświadczeniach.

Kamila Jeżowska

Dane o Partnerstwie:

Strona internetowa: www.agealliance.org

Partnerzy:

Austria – Partnerstwo „g-p-s” (AT-4B-08/304)

Niemcy – Partnerstwo „NTI” (DE-XBA-76051-20-MV/206),

Polska – Partnerstwo „Sojusz dla pracy” (PL – 74),

www.sojuszdla pracy.pl

Wielka Brytania – Partnerstwo „Prime Advantage” (Ukgb-118)

PIERWSZE SPOTKANIE

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

W dniu 15 marca 2007 r. w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego odbyło się spotkanie Grupy Strategicznej EQUAL. Jakie są jego efekty?

Było to spotkanie inauguracyjne, w trakcie którego do wszystkich ministerstw została przekazana konkretna informacja na temat tego, co się dzieje w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Zainteresowanie programem jest bardzo duże, zwłaszcza ze strony Ministerstwa Pracy, Ministerstwa Rolnictwa, Ministerstwa Sprawiedliwości i Ministerstwa Edukacji Narodowej. Ich przedstawiciele mówią wprost, że chcą być na bieżąco informowani o wszystkim, co się dzieje w programie. Uważam to za spory sukces. Drugim sukcesem jest chęć współpracy w Grupie Strategicznej. Musimy się teraz zastanowić nad znalezieniem dla niej odpowiedniej formuły funkcjonowania, bo wiadomo, że przedstawiciele poszczególnych ministerstw patrzą na program przede wszystkim z perspektywy własnego resortu. Jest to duże wyzwanie.

Kto uczestniczył w spotkaniu?

Zaproszenie skierowaliśmy głównie do wiceministrów, podsekretarzy stanu i dyrektorów departamentów. Niestety, spotkanie Grupy Strategicznej pokryło się z posiedzeniem Sejmu, w związku z tym część ministrów musiała także uczestniczyć w posiedzeniach komisji parlamentarnych. Dlatego dyskutowaliśmy również nad tym, jakiego szczebla

urzędnicy powinni w przyszłości brać udział w takich spotkaniach. Część osób wyrażała opinię, że szczebel ministerialny wcale nie jest niezbędny, ale stwierdziliśmy, że przynajmniej dwa razy do roku będziemy zapraszali na spotkania ministrów i dyrektorów departamentów, aby poznać także ich opinię na temat tego, co się dzieje w programie EQUAL.

Dokonano pierwszej oceny wypracowanych rezultatów?

Sądzę, że na to jest jeszcze za wcześnie, bo dla uczestników spotkania była to dopiero pierwsza okazja do zapoznania się z opisami rezultatów. Poza tym skupiliśmy się głównie na tym, żeby lepiej nawzajem się poznać. Przy okazji przekonaliśmy się, że język, którym te dokumenty są pisane, jest zbyt mało zrozumiały dla osób z zewnątrz. Musimy więc nieco go zmodyfikować.

Kiedy się odbędzie kolejne spotkanie?

Planujemy je na koniec czerwca i myślę, że uda nam się je zorganizować w tym terminie. Zwróciliśmy się do członków Grupy Strategicznej, żeby określili, które obszary programu EQUAL są dla nich szczególnie ważne. Będziemy się starali tak ułożyć nasz program pracy, by dokładnie trafił w ich zainteresowania.





Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”

Fundacja „Fundusz Współpracy” została ustanowiona przez Skarb Państwa we wrześniu 1990 roku. Jej powołanie wynikało ze świadomości potrzeby istnienia organizacji apolitycznej, wyspecjalizowanej i sprawnie działającej w warunkach dynamicznego rozwoju kraju, która zarządzałaby środkami pomocowymi i wspierała realizację projektów unijnych. Podstawowym celem Fundacji miało być stymulowanie i stabilizowanie demokratycznych przekształceń i rozwoju polskiej gospodarki, realizowane poprzez wspieranie działalności rządowych instytucji koordynujących pomoc zagraniczną, a w szczególności poprzez przyjmowanie i dystrybucję środków pieniężnych i rzeczowych pochodzących z Unii Europejskiej, innych instytucji międzynarodowych oraz zagranicznych źródeł rządowych i prywatnych.

Fundacja „Fundusz Współpracy” pełniła swoją funkcję poprzez podejmowanie dwojakiego rodzaju działań. Z jednej strony realizowała programy i projekty wspierające określone sektory gospodarki i obszary życia publicznego, finansowane z funduszy przedakcesyjnych (PHARE i innych środków unijnych). Z drugiej zaś – zarządzała środkami pochodzącymi z pomocy zagranicznej, będącymi w dyspozycji koordynatora pomocy zagranicznej.

Na przestrzeni 17 lat Fundacja „Fundusz Współpracy” z małej, zatrudniającej kilkanaście osób organizacji stała się instytucją dużą, zarządzającą ogromnymi funduszami i pełniącą wiodącą rolę w przygotowywaniu Polski do pełnego i dojrzałego członkostwa w Unii Europejskiej. Było to możliwe dzięki zasadom, które przyświecały Fundacji od początku jej istnienia i do dziś pozostały niezmiennie: elastyczności w reagowaniu na potrzeby rozwojowe kraju z naciskiem na aspekt integracyjny, otwartości na współpracę z bardzo różnorodnymi partnerami zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym oraz przejrzystości zasad i procedur funkcjonowania.

Wśród wielu różnorodnych programów realizowanych przez Fundację znalazły się m.in.: programy na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, społeczeństwa obywatelskiego czy obszarów wiejskich, a także programy wspierające reformy edukacyjne, inicjatywy i rozwój lokalny, w tym samorząd terytorialny. W praktyce działania „Funduszu Współpracy” dotyczyły większości obszarów społeczno-gospodarczego rozwoju kraju po 1989 roku. Niektóre z programów kontynuowane są do dzisiaj – zwłaszcza te, które ściśle wiążą się z przygotowaniem polskich instytucji do funkcjonowania w Unii Europejskiej.

Obecnie Fundacja „Fundusz Współpracy” realizuje kilkanaście różnych programów, w tym: Program „Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL”, mający na celu eliminowanie wszelkich form nierówności i dyskryminacji na rynku pracy, „Fundusz dla Organizacji Pozarządowych”, którego celem jest propagowanie wiedzy i poszanowania rządów prawa, rozwój postaw obywatelskich oraz praw i obowiązków obywatelskich, a także równouprawnienia płci, programy z zakresu wspierania edukacji, takie jak: „Europass”, „ReferNet”, oraz programy rolnicze, takie jak „Agrolinia”.

Do istotnych zadań Fundacji należy również koordynacja i obsługa od strony finansowo-kontraktowej projektów wchodzących w skład Programu PHARE „Rozwój Instytucjonalny Administracji Publicznej” („Institution Building”) oraz części Programu „Środki Przejściowe” („Transition Facility”).

