

equal

BIULETYN

Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

NR 4/5 2007

BIULETYN wydawany przez Fundację „Fundusz Współpracy”



hobbici z sierakowa 10

profesorowie biedy 31

filiżanka informatyki 46

Spis treści

OD REDAKCJI

PROBLEMY WSI

Jak najbliżej rodziny	4
Spodziewamy się dobrych efektów	6
Wiś nowych perspektyw	8
Hobbicy z Sierakowa	10
Firma z tradycją	12
Zatrzymać młodych	14

IT ŁĄCZY POKOŁENIA

Zbrojeniówka w potrzebie	16
Zaimponować wnukowi	18
Ogień i woda	21
Mentorem może być młodszy kolega	22
IT po czterdziestce	24
Wotral pełen szkoleń	26

W KRĘGU PRZEMIAN

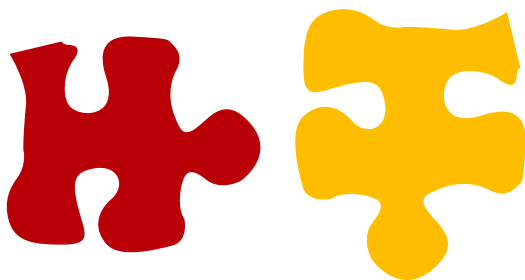
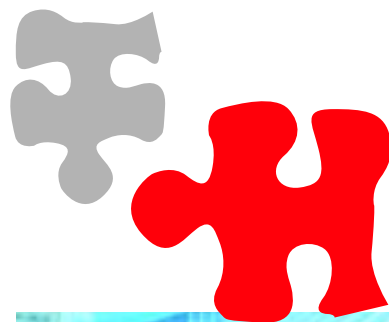
Wzbudzić poczucie wartości	28
Profesorowie biedy	31
Między pracą a domem	32
Mężczyźni z plakatu	34
Profesjonalnie czyli skutecznie	36
Posłowie są nam przychylni	38
Życie po służbie	40
Beneficjenci doceniają certyfikaty	42

WSPIERANIE PRZEDSIĘBORCZOŚCI

Renowator umiejętności	44
Filiżanka informatyki	46
Ciśnienie gospodarki	48

EQUAL WŚRÓD NAJLEPSZYCH

Razem jesteśmy skazani na sukces	50
Mistrzowie dobrych praktyk	53
Traktujemy się po partnersku	55



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 BĘGIEJ
(AUTOR TEKSTÓW), MAREK MAZIUK
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.



Szanowni Państwo!

W ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL realizowanych jest kilkanaście projektów skierowanych bezpośrednio do mieszkańców terenów wiejskich. W tym numerze naszego biuletynu przyglądamy się bliżej trzem spośród nich.

Odwiedziliśmy województwo zachodniopomorskie, gdzie przed laty funkcjonowało wiele Państwowych Gospodarstw Rolnych. Po ich upadku nie powstał żaden przemysł, który mógłby zapewnić pracę osobom kiedyś w nich zatrudnionym. Mieszkańcy tych małych, często zapomnianych przez lokalne władze wsi od dawna pozostają bezrobotni. Z myślą o nich realizowany jest projekt „Praca w posagu” administrowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

Ciekawe przedsięwzięcie związane z uruchomieniem pięciu wsi tematycznych jako oferty dla turystów odwiedzających okolice Koszalina realizuje również Partnerstwo „Razem”. Złożyliśmy wizytę w Podgórkach, Krainie Bałek i Rowerów. Zapraszamy Państwa także do Bałtowa w województwie świętokrzyskim. W ramach projektu „Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku” działa tu firma, która swą ofertą przyciąga turystów z całej Polski i daje jednocześnie zatrudnienie mieszkańcom tego biednego regionu. Wszystkie projekty prezentujemy również w filmie, który dołączamy do biuletynu.

Jednym z priorytetów programu EQUAL jest podnoszenie kompetencji zawodowych osób po 45. roku życia. W ramach projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”, administrowanego przez firmę Wasko SA z Gliwic, opracowany został m.in. system szkoleń e-learningowych oraz doradztwa zawodowego dla tej grupy beneficjentów. Partnerstwo skupiło się na pracownikach polskiego sektora zbrojeniowego, który przeżywa obecnie istotne problemy związane z niedoborem fachowej kadry. Więcej na ten temat w tym numerze biuletynu.

Piszemy także o ciekawym projekcie „Odziedzicz pracę” kierowanym do długotrwale bezrobotnych mieszkańców Śląska. Stu beneficjentów wraz z rodzinami objętych jest fachową pomocą psychologiczną i doradztwem zawodowym. Umożliwiono im uczestnictwo w szkoleniach i programach motywujących, a dla najlepszych przygotowano staże zawodowe za granicą. Jest to jedno z przedsięwzięć nagrodzonych tytułem „Najlepsza Inwestycja w Człowieka 2007”.

Polskie organizacje pozarządowe realizują coraz więcej projektów publicznych i prowadzą coraz bardziej złożone przedsięwzięcia. Ich profesjonalizacji służyć ma działanie realizowane przez Śląskie Forum Organizacji Socjalnych „Pafos”. W ramach tego przedsięwzięcia powstało m.in. 6 inkubatorów organizacji pozarządowych. O szczegółach piszemy w artykule „Profesjonalnie, czyli skutecznie”.

W biuletynie prezentujemy też jedyny projekt skierowany do byłych żołnierzy i pracowników cywilnych zrestrukturizowanych jednostek wojskowych. Partnerstwo działa na terenie trzech powiatów województwa lubuskiego, a wsparciem doradczym i szkoleniami objętych zostanie 150 beneficjentów.

Zachęcamy Państwa również do lektury wywiadu z Lechem Witeckim, prezesem zarządu Fundacji „Fundusz Współpracy” oraz wywiadów z pracownikami Krajowej Struktury Wsparcia.

Jak zwykle czekamy na Państwa sugestie dotyczące naszego biuletynu, ciekawe artykuły i zdjęcia dokumentujące działalność Partnerstw. Życzymy miłej lektury!

BEATA PUSZCZEWICZ

Problemy wsi

JAK NAJBLIŻEJ RODZINY



WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE TO REGION, W KTÓRYM PRZED LATY FUNKCJONOWAŁO WIELE PAŃSTWOWYCH GOSPODARSTW ROLNYCH. PO ICH UPADKU NIE ROZWINĘŁA SIĘ TAM ŻADNA GAŁĄŻ PRZEMYSŁU, CO MOGŁOBY ZAPEWNIĆ PRACĘ OSOBOM ZATRUDNIONYM W BYŁYCH PEGEERACH. MIESZKAŃCY TYCH MAŁYCH, CZĘSTO ZAPOMNIANYCH PRZEZ LOKALNE WŁADZE WSI PRZEZ DŁUGIE LATA POZOSTAJĄ BEZ PRACY. ZJAWISKO BEZROBOCIA I INNYCH ZWIĄZANYCH Z NIM PROBLEMÓW DOTYKA CAŁYCH RODZIN. TO WŁAŚNIE DO NICH SKIEROWANY JEST PROJEKT „PRACA W POSAGU”.

Realizatorzy projektu, którego administratorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, mówią wręcz o zjawisku bezrobocia dziedzicznego, funkcjonującego już pokoleniowo. Obserwujemy, że wchodzące w dorosłość dzieci bezrobotnych rodziców nawet nie starają się znaleźć pracy lub uczyć się dalej – mówi Dariusz Rutkowski, kierownik projektu. I to nie ze względu na brak środków czy niedostępność edukacji lub pracy, ale dlatego, że znają jedynie taki model funkcjonowania rodziny. Nie traktują bezrobocia jako tragedii życiowej, tylko jako naturalny stan: byli, są i będą bezrobotni.

Celem projektu jest stworzenie i przetestowanie systemu, który pozwalałby docierać do bezrobotnych pozostających w szczególnie trudnej sytuacji i kompleksowo pomagać nie tylko im, ale i członkom ich rodzin. Nie namawiamy pojedynczych osób do wzięcia udziału w jakimś szkoleniu zawodowym, tylko rozmawiamy z całymi rodzinami, omawiamy ich sytuację społeczną, budujemy z nimi program współpracy, przekonujemy ich do tego, że życie w oparciu o szarą strefę lub pomoc społeczną nie jest niczym dobrym. Rozmawiamy też z młodym pokoleniem, które często mieszka razem z rodzicami. Proponujemy różne formy pomocy, takie jak doradztwo, szkolenia zawodowe, stypendia, zatrudnienie subsydiowane, pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Rodzina staje się w ten sposób uczestnikiem, a nie obserwatorem tego procesu. I będzie to albo jej sukces, albo porażka – mówi koordynator przedsięwzięcia.

KSIĄDZ, WÓJT I SOŁTYS

W projekcie „Praca w posagu” uczestniczy sto rodzin z czterech powiatów województwa zachodniopomorskiego: szczecińskiego, choszczeńskiego, gryfickiego i świdwińskiego. Tereny te cechuje wysokie bezrobocie, które w momencie, gdy projekt się rozpoczynał, sięgało ponad trzydziestu procent. W każdym z powiatów działa pięciu animatorów pracy. To najważniejszy element stworzonego systemu pomocy. Każdy z animatorów opiekuje się pięćmi rodzinami. Utrzymuje stały kontakt z urzędami pracy, gminą, ośrodkami pomocy społecznej, Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie oraz innymi organizacjami działającymi na danym terenie, przed którymi reprezentuje swoich podopiecznych, a także przygotowuje programy i działania. Pracuje też z rodzinami w sposób bezpośredni, spotyka się z nimi w domach, rozmawia z sąsiadami i innymi ludźmi, którzy mogliby im pomóc w codziennych sprawach, np. z miejscowym księdzem, wójtem czy sołtysiem.

Animatorzy zostali wybrani w drodze konkursu. Chcieliśmy, żeby były to osoby z wykształceniem zbliżonym do szeroko rozumianych zagadnień społecznych, wrażliwe na sprawy ludzkie oraz znające dokładnie teren, na którym będą pracować. Animatorzy sami docierali do rodzin uczestniczących w projekcie. Warto zaznaczyć, że wszystkie rodziny objęte naszym programem nie są automatycznie odcinane od powszechnego systemu pomocy. On oczywiście nadal je obejmuje, przy czym animator pracy wie, jakiego rodzaju wsparcia udziela rodzinie ośrodek pomocy społecznej, i na odwrót – pracownik socjalny zna aktualne działania animatora pracy. Podejmując swoje działania, animator ma połączyć funkcje pełnione dotychczas przez wiele osób, a przede wszystkim na miejscu z rodziną ustala jej rzeczywiste potrzeby – mówi Dariusz Rutkowski.

POMOC DLA ANIMATORA

W ramach projektu działają także operatorzy informacji, czyli osoby, które zbierają wszelkie dostępne informacje o rynku pracy, możliwościach zatrudnienia, dostępnych szkoleniach, powstających firmach i pomocy społecznej. Ich zadaniem jest zapewnienie animatorom pracy pomocy w przygotowaniu aktualnej oferty dla bezrobotnych.

W Partnerstwie realizującym projekt „Praca w posagu” uczestniczy pięć doświadczonych instytucji, które od wielu lat realizują projekty dotyczące rozwoju zasobów ludzkich. Obok Wojewódzkiego Urzędu Pracy są to: Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie, dwie spółki prawa handlowego – Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego oraz Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT, a także Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego „Pomerania”.



SPODZIEWAMY SIĘ DOBRYCH EFEKTÓW

Rozmowa z Dariuszem Rutkowskim, kierownikiem projektu „Praca w posagu”

Cieężko było namówić rodziny do udziału w projekcie?

Z góry zakładaliśmy pełną dobrowolność, mówiliśmy rodzinom, że możemy im pomóc, ale tylko wtedy, jeśli tego zechcą. W przeciwnym razie odwracamy się i wychodzimy. Nie obejmujemy programem również tych rodzin, w których nie ma co do tego pełnej zgody. Chyba że animator zdoła przekonać wszystkich członków danej rodziny, że warto. Wtedy rodzina składa pisemną deklarację uczestnictwa w projekcie. Stawiamy też pewne wymagania. Zanim konkretna osoba pójdzie na jakiś kurs, jest przez nas proszona o uczestnictwo w pracach społecznych, np. na rzecz gminy. Jeśli wykaże się aktywnością, odbieramy to jako sygnał, że rzeczywiście jest zdeterminowana i chce coś w swoim życiu zmienić. Czasami prosimy po prostu o posprzątanie własnego podwórka – to również traktujemy jako pracę społeczną.

Najważniejszym elementem zaproponowanego przez Państwa systemu pomocy bezrobotnym jest animator pracy. Co będzie się działo z animatorami po zakończeniu projektu?

Jednym z produktów naszego projektu będą podręczniki, z których będą mogli korzystać przyszli animatorzy pracy. Dziś taki zawód nie istnieje, ale jeżeli uda nam się pomóc niektórym rodzinom uczestniczącym w projekcie i udowodnimy, że nasze działania są skuteczne, to być może inne władze regionalne uznają, że warto skorzystać z tego pomysłu (a prowadzimy dosyć szeroką akcję upowszechniającą na terenie województwa), i animatorzy pojawią się również gdzie indziej. Mamy już pierwsze głosy zainteresowania. Dzięki pakietowi dokumentacyjnemu, nad którym pracujemy, wszyscy zainteresowani zatrudnieniem animatora będą mogli odpowiednio przygotować go do pracy.

A czy Partnerstwo przygotowuje propozycje zmian w systemie prawnym w tym zakresie?

Owszem. Rozpoczynamy właśnie pracę z prawnikami, musimy więc jeszcze trochę poczekać, spodziewam się jednak dobrych efektów, zwłaszcza że równolegle do naszego projektu dyskutuje się ciągle o zmianie ustaw dotyczących pomocy społecznej i między innymi przewiduje się konieczność współdziałania instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy społecznej. Nasz animator stanie się pewnego rodzaju „gotowcem”, który będziemy chcieli „sprzedać” na komisjach sejmowych, w ministerstwach, na konferencjach upowszechniających rezultaty naszego projektu.

Jak odnosili się do działań projektowych sołtysi, księża, a więc osoby będące najbliższymi bezrobotnych rodzin?

Ryzykowne jest chwalenie dnia przed zachodem słońca, ale na tym etapie realizacji projektu mogę powiedzieć, że aktywność społeczna w poszczególnych powiatach w pełni nas zadowala. Stworzyliśmy zresztą w tym celu szereg instrumentów. W każdym z powiatów działają tzw. Rady Społecz-

ne, skupiające od kilkunastu do kilkudziesięciu osób: przedstawicieli władz, sołtysów, pracowników urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, księży, policjantów, nauczycieli, przedsiębiorców. Formuła jest otwarta. Rady pracują całkowicie społecznie, ale są naprawdę bardzo aktywne. De facto rozstrzygają o losach programu, decydują bowiem, które rodziny zostaną do niego zakwalifikowane, a także omawiają plany pracy z beneficjentami i ostatecznie je zatwierdzają. W ramach Rad Społecznych funkcjonują węższe grupy najbardziej aktywnych osób, tak zwane Zespoły Koordynacyjne. Nigdzie nie spotkaliśmy się z odmową przystąpienia do takiego zespołu. Oprócz tego istnieje jeszcze dwudziestoosobowy Zespół Programowy skupiający po pięciu przedstawicieli każdego z powiatów. Tu też obowiązuje zasada pełnej reprezentatywności: są więc przedstawiciele władz lokalnych, przedsiębiorcy, ksiądz. Ich opinie o realizacji projektu w terenie są dla mnie jako koordynatora bardzo istotne i cenne. Chcemy, żeby po zakończeniu projektu system się usamodzielniał. Dlatego też dzisiaj musimy szukać odpowiedzi na zasadnicze pytanie: jeżeli animator pracy ma być kluczem do rozwiązania pewnych problemów, to kto go zatrudni? Czy np. powiatowy urząd pracy, czy może urząd gminy? A może zadanie to powinniśmy powierzyć organizacjom pozarządowym. Każde z tych rozwiązań ma swoje wady i zalety, w każdym przypadku będzie też inny model finansowania i to właśnie zamierzamy omówić w ramach Rad Społecznych i Zespołu Programowego.



WIEŚ NOWYCH PERSPEKTYW

WĄSKA DROGA WŚRÓD SZPALERU DRZEW PROWADZI WPROST DO KRAINY BAJEK I ROWERÓW. TURYSTA, KTÓRY TU TRAFI, MOŻE ZAJRZEĆ DO GOŚCINNEJ CHATKI HANKI I RUMCAJSA, BY SKOSZTOWAĆ SMACZNYCH PIEROGÓW, MA TEŻ OKAZJĘ SPRÓBOWAĆ SVOICH SIŁ W WARSZTACIE CERAMICZNYM LUB ZWIEDZIĆ OKOLICĘ NA BAJKOWYM ROWERZE. PODGÓRKI TO JEDNA Z WIOSEK TEMATYCZNYCH, BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE REALIZOWANYM PRZEZ PARTNERSTWO RAZEM.



Pomysł uruchomienia w okolicach Koszalina sieci wiosek tematycznych zrodził się w trakcie opracowywania strategii rozwoju dla Gminy Malechowo położonej między Sławnem a Koszalinem. Na długo przed programem EQUAL, mniej więcej osiem lat temu, zaczęliśmy poszukiwać specjalizacji dla lokalnych wiejskich szkół, ponieważ naszym zdaniem to właśnie szkoła powinna być głównym ośrodkiem rozwoju lokalnego – mówi Maria Idziak, prezes Koszalińskiego Towarzystwa Społeczno-Kulturalnego. Jedna ze szkół wyspecjalizowała się w zajęciach cyrkowych i rozwoju kreatywności. Zrealizowaliśmy tam kilka projektów w ramach programu „Młodzież”. Inna szkoła z tego terenu zaczęła się specjalizować w produkcji papieru czerpanego. Dzięki temu społeczność lokalna na tyle się zaktywizowała, że postanowiliśmy kontynuować naszą działalność. Z czasem dołączały do nas także inne wsie, między innymi Ostrowiec niedaleko Sławna. Prowadziliśmy tam działania związane z odnową wsi, które również opierały się na aktywizacji szkoły i społeczności lokalnej. Takie były początki naszego myślenia o rozwoju obszarów wiejskich. Wtedy też zrodził się pomysł wioski tematycznej.





KONIEC ŚWIATA W IWIECINIE

Celem projektu „Razem” jest utworzenie i przetestowanie sieci wiosek tematycznych, oferujących usługi turystyczno-edukacyjne, jako modelowego rozwiązania ułatwiającego mieszkańcom wsi wchodzenie na rynek pracy. Administratorem tego przedsięwzięcia jest Fundacja Wspomagania Wsi, a w skład Partnerstwa wchodzi kilka niewielkich organizacji pozarządowych: Stowarzyszenie Hobbiton z Sierakowa Sławińskiego, Fundacja Odnowy Wsi z Malechowa, Stowarzyszenie Rozwoju Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego i Wsi Podgórki, Koszalińskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne oraz ewaluator projektu, Stowarzyszenie Edukacja Inaczej z siedzibą w Mottajnach.

W ramach projektu uruchomiono pięć wsi tematycznych: Wioskę Hobbitów w Sierakowie Sławińskim, Krainę Bajek i Rowerów w Podgórkach, Wioskę Labiryntów i Źródeł w Paprotach, Wioskę Zdrowego Życia w Dąbrowie oraz Wioskę Końca Świata w Iwęcinnie. Tematy rozwojowe zostały ustalone podczas warsztatów wiejskich, wymagały bowiem pełnej akceptacji mieszkańców wsi. W ramach programu EQUAL zorganizowaliśmy cały system szkoleń, na których przygotowujemy mieszkańców wsi do świadczenia usług turystyczno-edukacyjnych. Na przykład w Paprotach przeprowadziliśmy szkolenie labiryntowe. Na plantacji wierzyby energetycznej mieszkańcy stworzyli system labiryntów, opracowali również gry labiryntowe i zostali przygotowani do samodzielnego prowadzenia zajęć. W tej chwili ta wioska tematyczna jest już w zasadzie gotowa do uruchomienia. Zorganizowaliśmy też kilka szkoleń ogólnych, które obejmowały beneficjentów wszystkich wsi, np. szkolenie pedagogiczne oraz kurs z zakresu udzielania pierwszej pomocy medycznej. Uznaliśmy, że jeśli mamy przyjmować grupy szkolne, to mieszkańcy koniecznie powinni wiedzieć, w jaki sposób reagować na różne zachowania młodzieży – mówi Maria Idziak.

KREATYWNE PODGÓRKI

Każda ze wsi może przyciągnąć turystów swoją wyjątkową ofertą. W Iwęcinnie na odwiedzających czeka XVII-wieczny kościół z zabytkową polichromią przedstawiającą Sąd Ostateczny, niebawem w jednym z zabudowań gospodarczych powstanie galeria oraz Muzeum Gliny. Kilku mieszkańców tej wsi interesuje się astronomią. W ramach projektu zostali przygotowani do prowadzenia w tym zakresie zajęć z młodzieżą.

Gotowa do świadczenia usług turystyczno-edukacyjnych jest również wieś Podgórki. Był tam duży PGR, który został zlikwidowany, a następnie wykupiony przez obcy kapitał. Nowi właściciele nie chcieli utrzymywać budynków gospodarczych, bo musieli płacić za nie podatek od nieruchomości, dlatego też zabudowania przekazano za pośrednictwem Starostwa na rzecz działającego w tamtym miejscu Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego. W tej chwili budynki te można doskonale wykorzystać, tworząc w Podgórkach krainę rozwoju kreatywności. Wprawdzie program EQUAL nie zapewniał środków na remont infrastruktury, ale za to umożliwił nam zorganizowanie szkoleń w zakresie prowadzenia zajęć kreatywnych. Powstała między innymi pracownia ceramiczna i warsztat malowania na szkle – mówi Maria Idziak.



HOBBICI Z SIERAKOWA

Rozmowa z Marią Idziak, prezes Koszalińskiego Towarzystwa Społeczno-Kulturalnego

Skąd czerpali Państwo wzorce dla utworzenia w Polsce wsi tematycznych?

Z Austrii. Tam właśnie działają wioski tematyczne. Odwiedzaliśmy je zresztą wielokrotnie, by zobaczyć, jak funkcjonują. To świetny pomysł, umożliwiający odnowę wsi dzięki innemu spojrzeniu na aktywizację społeczno-zawodową jej mieszkańców. W Polsce są dwa kierunki odnowy wsi. Jeden z nich funkcjonuje na Opolszczyźnie, gdzie kładzie się duży nacisk na budowę infrastruktury, dróg, świetlic. My większą wagę przywiązujemy do społecznej odnowy wsi, czyli aktywizacji ludzi. Poszukujemy wśród mieszkańców wsi osób, które coś potrafią, choć nawet sobie tego nie uświadamiają, np. robią pierogi, prowadzą gospodarstwo, szydełkują, rzeźbią. To wszystko można w odpowiedni sposób pokazać przyjezdnym, dzieciom, młodzieży, tak aby stanowiło atrakcję turystyczno-edukacyjną.

Wszystko zaczęło się od Sierakowa Sławieńskiego. Dlaczego powstała tam Wioska Hobbitów?

Wieś Sierakowo Sławieńskie leży na dużej polanie wśród lasów. Gdy się do niej zjeżdża, pejzaż przypomina trochę ten, który pamiętamy z filmu „Władca Pierścieni”. Ale to nie jedyne odniesienie do Tolkiena. Mieszkańcy Sierakowa po likwidacji dużego PGR-u zostali w zasadzie pozostawieni sami sobie. Do najbliższego miasta mają bardzo daleko, a na dodatek kursują tam tylko dwa autobusy dziennie. Ziemia tam najgorszej jakości spośród wszystkich naszych wiosek, dlatego rolnictwo również nieszczególnie się rozwija. Mieszkańcy Sierakowa zostali skazani na zbieractwo jagód i grzybów, co stało się ich głównym źródłem utrzymania. Tak jak bohaterowie Tolkiena musieli wyruszyć na wojnę przeciwko złu, tak i sierakowianie musieli wreszcie wyjść na zewnątrz, po to, aby zacząć zarabiać, zmienić swój status społeczny i finansowy. W tej wiosce pracujemy od sześciu lat. Początki rzeczywiście były dość trudne, ale praca na wsi w ogóle nie należy do najłatwiejszych. W tej chwili w działalność wioski tematycznej zaangażowanych jest piętnaścioro mieszkańców, prowadzone są zajęcia z dziećmi, przyjeżdżają zorganizowane grupy. W zasadzie oferta jest już sprawdzona, sprawdził się również nasz specyficzny model pracy ze społecznością wiejską. W Sierakowie nastąpiły zresztą duże zmiany społeczne. Nawet mieszkańcy sąsiednich wsi patrzą i mówią o sierakowianach



z podziwem. Oni zaś towarzyszyli nam podczas warsztatów w innych wsiach i przekonywali ludzi, że takie przedsięwzięcie może wiele zmienić w życiu człowieka.

Czy były opory wśród mieszkańców wsi przed udziałem w projekcie?

Nie nazwałabym tego oporami, po prostu znalazły się osoby, którym nie do końca się podo- bało to, co robimy, i nie chciały w tym brać udziału. Byliśmy jednak na to przygotowani, w końcu wkraczaliśmy z naszymi działaniami i aktywizacją do miejscowości, w której istnia- ła już określona struktura społeczna, kształtowana od 1947 roku. Tutejsza społeczność jest bardzo specyficzna, mieszana, są tu jeszcze osadnicy z Akcji W. Dlatego podejmowanie tu jakichkolwiek działań jest o wiele trudniejsze niż w tradycyjnej zintegrowanej, wielopokole- niowej polskiej wsi.

Co jest głównym produktem projektu?

Zespół wsi tematycznych jako oferta turystyczno-edukacyjna. W tym celu przygotowujemy podręcznik przedstawiający zasady tworzenia wiosek tematycznych. Już w tej chwili w ra- mach upowszechniania przyjmujemy osoby z innych wsi z całej Polski. Organizujemy dla nich wycieczki po naszych wsiach, spotkania z liderami społeczności wiejskich, prezentuje- my całą naszą ofertę, którą można oczywiście powielać.

Jaki jest plan Działania 3?

Planujemy zorganizowanie kilku konferencji. Odwiedzą nas też nasi partnerzy z Włoch, Portugalii i Słowacji. Przygotowujemy pakiet roboczy zatytułowany „Kultura materialna i niematerialna jako czynnik rozwoju”. Zorganizujemy też seminarium dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia. Już w tej chwili szukamy wsparcia ze strony urzędu pracy, które z pewnością bardzo by się nam przydało. Chcemy też zaprosić do współpracy organi- zacje zrzeszające pracodawców. Nasze wioski tematyczne prezentowaliśmy na Kongresie Odnowy Wsi w Opolu, uczynimy to także w Londynie na konferencji poświęconej rozwojo- wi kreatywności.



FIRMA Z TRADYCJĄ

TURYSTYKA DZIEDZICTWA TO NOWE ZJAWISKO W POLSCE. ZAKŁADA ONA POSZANOWANIE WYJĄTKOWYCH WALORÓW PRZYRODNICZYCH I ETNOGRAFICZNYCH REGIONÓW, WPŁYWA NA PROMOCJĘ LOKALNEJ KULTURY, UCZY TRADYCJI I HISTORII ORAZ UMOŻLIWIA PIEŁGNOWANIE LOKALNYCH WARTOŚCI. TO RÓWNIEŻ SZANSA NA POWSTANIE NOWYCH MIEJSC PRACY, A TYM SAMYM NA ROZWÓJ BIEDNYCH MATERIALNIE, ALE BOGATYCH KULTUROWO TERENÓW WIEJSKICH. POTWIERDZAJĄ TO PRZYKŁADY PIĘCIU FIRM SPOŁECZNYCH, POWSTAŁYCH DZIĘKI REALIZACJI PROJEKTU „GOSPODARKA SPOŁECZNA NA BURSZTYNOWYM SZLAKU”

Głównym założeniem projektu jest opracowanie modelu lokalnej gospodarki społecznej na przykładzie pięciu firm społecznych uruchomionych na Szlaku Bursztynowym Greenways oraz na szlaku Zielony Rower Greenway Karpaty Wschodnie. Szlaki Greenways przebiegają wśród naturalnych korytarzy rzek, historycznych tras handlowych i kolei. Łączą regiony, atrakcje turystyczne, wpływają na rozwój turystyki przyjaznej dla środowiska i rekreacji oraz promują zdrowy styl życia i niezmotoryzowane formy transportu. Podróżowanie Zielonymi Szlakami Greenways to nie tylko przemieszczanie się od tabliczki do tabliczki i podziwianie walorów przyrody oraz zabytków, ale również zapoznanie się z lokalnymi inicjatywami społecznymi i kulturalnymi opartymi na tradycji oraz spotkania z ludźmi, którzy to wszystko animują. Szlaki Greenways mają ogromny wpływ ekonomiczny na rozwój społeczności lokalnej – mówi Iwona Stępień z Fundacji Partnerstwo dla Środowiska z Krakowa.

ZBÓJNICY Z BABIEJ GÓRY

Firmy społeczne uruchomione w ramach projektu EQUAL działają w Lanckoronie, Gorlicach, Bałtowie, Suchej Beskidzkiej i w Lesku w Bieszczadach. Powstały na przełomie maja i czerwca 2006 roku, a ich założycielami są organizacje pozarządowe będące jednocześnie partnerami w projekcie. Wszystkie te przedsiębiorstwa zajmują się organizacją i sprzedażą produktu turystycznego, który obejmuje wszystko to, co dana społeczność ma najcenniejszego do zaoferowania.

Firmę „Horyzonty. Inspiracja Turystyka Doradztwo” uruchomiło Stowarzyszenie Ekologiczno-Kulturalne „Na Bursztynowym Szlaku” z Lanckorony. Organizuje ona wycieczki dla turystów indywidualnych oraz dla grup z przewodnikiem po lanckorońskim Ekomuzeum, a także po Kalwarii Zebrzydowskiej i Wadowicach. W ofercie firmy są również warsztaty haftu, bibułkarstwa, ceramiki i wyrobu świec, a w prowadzonym przez nią Sklepiku Produktów Lokalnych można znaleźć ręcznie wykonane pamiątki, między innymi zapachowe woreczki, ceramiczne filiżanki i haftowane serwetki.

W Suchej Beskidzkiej działa przedsiębiorstwo społeczne „Green Traveller” prowadzone przez Babiogórskie Stowarzyszenie „Zielona Linia”. W ofercie biura znajduje się wiele tematycznych wycieczek, w trakcie których można poznać przyrodę



Babiej Góry i tradycję zamieszkujących ten region ludzi. Oprócz zwiedzania najstojniejszych zabytków, między innymi Skansenu na Markowych Równienkach, zamku w Suchoj Beskidzkiej i karczmy „Rzym”, klienci tej firmy mogą na przykład odwiedzić Stryszawę, w której od XVIII wieku wytwarzane są ręcznie drewniane zabawki. Na specjalne życzenie firma może także zorganizować napad babiogórskich zbójników na turystów – zapewnia Iwona Stępień.

DINOZAURY I SAFARI

Kolejna firma uruchomiona w ramach projektu „Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku” to „Dolina Ropy” prowadzona przez Gorlickie Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości. Jej pracownicy organizują urlopy agroturystyczne, wyprawy w siodle, wypoczynek w uzdrowisku w Wysowej połączony z warsztatami koronki klockowej. Firma zajmuje się również sprzedażą regionalnego rękodzieła artystycznego, m.in. wyrobów ze szkła i drewnianych rzeźb.

Najbardziej znana w kraju jest firma Allozaur Sp. z o.o. z Bałtowa. W jej ofercie znaleźć można między innymi wizytę w Parku Jurajskim z naturalnej wielkości dinozaurami, spływ rzeką Kamienną, Polskie Safari i wiele innych ciekawych inicjatyw, które zostały rozwinięte przez działające tam Stowarzyszenie „Bałt” i Stowarzyszenie „Delta”. Firma prowadzi również działania społeczne na rzecz integracji mieszkańców Bałtowa, organizując wydarzenia kulturalne i wsparcie zarówno dla osób starszych, jak i dla młodzieży.

Piąta firma uruchomiona w ramach projektu to Karpackie Centrum Turystyki Aktywnej „Zielony Rower” prowadzone przez Bieszczadzką Fundację Partnerstwo dla Środowiska. W ofercie przedsiębiorstwa znajduje się m.in. organizacja wycieczek rowerowych, wędrówek pieszych i konnych, warsztaty ceramiki artystycznej, bibułkarstwa i ikonopisania.

Zdaniem Iwony Stępień o powodzeniu firm na rynku zdecydować może to, czy turystyka dziedzictwa stanie się w Polsce popularna. Nasze Partnerstwo uczestniczyło w Targach Turystycznych zorganizowanych w Poznaniu, Krakowie i w Warszawie. Wiemy, że ludzie są tym zainteresowani i chcieliby z takiej oferty turystyki dziedzictwa skorzystać. Ciekawa dla rodzin z dziećmi jest zwłaszcza oferta pobytów weekendowych. Zastanawiamy się tylko, czy firmy zdążą wystarczająco umocnić swoją pozycję na rynku turystycznym do zakończenia projektu. Zdobywanie klientów w przypadku każdej normalnej firmy turystycznej trwa przecież nawet kilka lat. Dlatego nasze przedsiębiorstwa starają się jakoś sobie radzić. W Lanckoronie uruchomiono nawet Pub, jako dodatkowe źródło dochodu, i rzeczywiście jest to kura znosząca złote jaja.



ZATRZYMAĆ MŁODYCH

Rozmowa z Iwoną Stępień z Fundacji Partnerstwo dla Środowiska, specjalistką ds. komunikacji i mainstreamingu

Tegoroczne wakacje są swoistym poligonem, na którym firmy rzeczywiście będą mogły się przekonać, na ile są mocne...

To prawda. Część z tych firm ma już bardzo konkretną ofertę turystyczną i jest dobrze przygotowana do działania również od strony marketingowej. Firma z Babiej Góry ma na przykład swój katalog. Bałtów na pewno sobie poradzi, bo tam rynek turystyczny jest dobrze rozwinięty i firma nie tworzy w zasadzie żadnego nowego produktu. Jaki będzie los pozostałych przedsiębiorstw? Zobaczymy.

Ile osób jest zaangażowanych w działalność wszystkich firm uczestniczących w projekcie?

W firmach społecznych zatrudnionych jest w tej chwili około czterdziestu osób. Ta liczba się zmienia, następuje bowiem – jak w każdej firmie – rotacja pracowników. My też nie traktujemy tych przedsiębiorstw w sposób szczególny. Jeżeli ktoś się nie sprawdza w pracy, popełnia poważne błędy, to jest zwalniany. Początkowo założyliśmy, że w każdej firmie powinno pracować od sześciu do ośmiu osób, okazało się jednak, że taki poziom zatrudniania jest nieco za duży. Rozpoczynamy więc działania, które pozwolą wyprowadzić część osób na otwarty rynek pracy.

Na jakim poziomie kształtują się zarobki osób zatrudnionych w firmach społecznych?

Te wynagrodzenia są adekwatne do pensji, jakie proponuje się młodym osobom bez doświadczenia zawodowego w regionie, w którym firmy działają. Wahają się pomiędzy 800 a 1000 złotych netto. Prowadzony jest również system premiowy. Tworząc projekt, założyliśmy bowiem, że zatrudnione osoby zostaną w danym regionie. Naszymi beneficjentami są często młodzi wykształceni ludzie i staramy się ich za wszelką cenę zatrzymać.

Kto będzie prowadził firmy po zakończeniu projektu?

Uczestniczące w Partnerstwie stowarzyszenia oraz jedna fundacja uruchomiły w ramach swoich struktur organizacyjnych działalność gospodarczą. Po zakończeniu projektu firmy również będą częścią tych organizacji, choć niektóre stowarzyszenia zastanawiają się nad wydzieleniem firm i utworzeniem z nich odrębnych podmiotów prawnych. Założyliśmy sobie, że firmy pozostaną częścią organizacji pozarządowej, a wypracowane dochody będą przeznaczone na jej cele statutowe.

Czy Pani zdaniem uda się zrealizować założenie zawarte w tytule projektu, czyli stworzyć załączek gospodarki społecznej na fragmencie dawnego Bursztynowego Szlaku?

Jeszcze za wcześnie na taką ocenę, ale myślę, że szanse na to są bardzo duże. Nasze organizacje partnerskie zdobyły bardzo duże doświadczenie związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, zatrudnianiem osób, a jednym z założeń projektu było właśnie wzmocnienie organizacji pozarządowej jako pracodawcy. Jeżeli jednak niektórym naszym partnerom nie uda się utrzymać tych firm, to i tak nie trzeba tego oceniać jako totalnej katastrofy. Zgromadziłyśmy wiedzę na temat wykorzystywania walorów lokalnego środowiska w ramach gospodarki społecznej, wiemy, jak to robić, i na pewno organizacje pozarządowe, które w przyszłości będą chciały uruchomić takie firmy społeczne, otrzymają od nas solidne wsparcie merytoryczne.

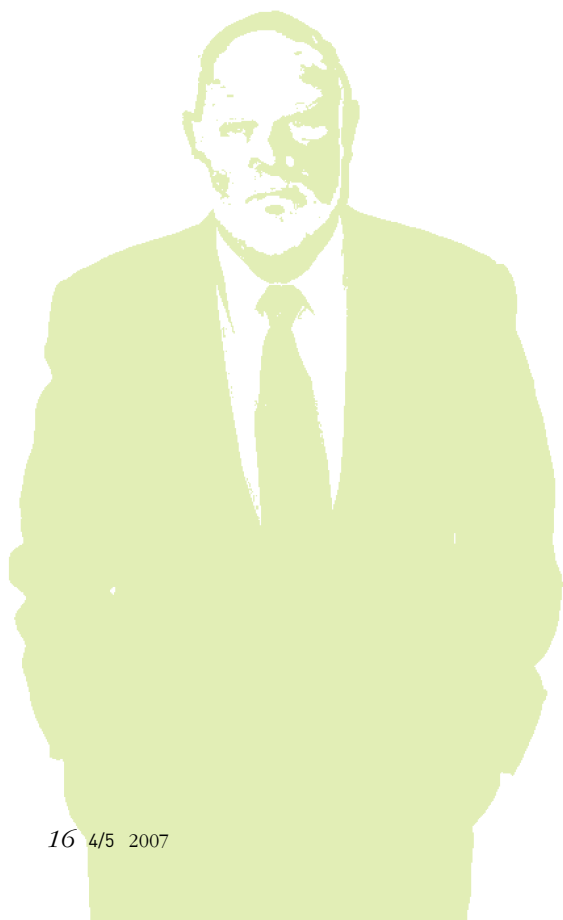
Jak przebiega Działanie 3?

Realizujemy je od maja 2007 roku. Nasze działania kierujemy głównie do organizacji pozarządowych z obszarów wiejskich. Przygotujemy publikację podsumowującą zdobyte przez nas doświadczenia w zakresie tworzenia firm społecznych o takim profilu działalności. Jesienią odbędą się szkolenia dla przedstawicieli organizacji pozarządowych, a w styczniu konferencja podsumowująca projekt. Na osobną konferencję zaprosimy też przedstawicieli prywatnych firm, przedstawimy im założenia gospodarki społecznej i podpowiemy, w jaki sposób mogą wspierać takie inicjatywy.



IT łączy pokolenia

ZBROJENIÓWKA W POTRZEBIE



PROBLEM MIGRACJI PRACOWNIKÓW ZA GRANICĘ NIE OMINĄŁ POLSKIEGO SEKTORA ZBROJENIOWEGO. BADANIA PRZEPROWADZONE W PRZEDSIĘBIORSTWACH TEJ BRANŻY WSKAZUJĄ NA POSTĘPUJĄCE STARZENIE SIĘ KADRY. ŻAROBKI PROPONOWANE MŁODYM OSOBOM POSIADAJĄCYM WYKSZTAŁCENIE TECHNICZNE NADAL NIE SĄ KONKURENCYJNE WOBEC TYCH, KTÓRE OFERUJĄ BRYTYJSCY LUB IRLANDZCY PRACODAWCY. POLSCY PRZEDSIĘBIORCY NIE MAJĄ WYJŚCIA – MUSZĄ SZYBKO PODNIEŚĆ KOMPETENCJE ZATRUDNIONYCH W ICH FIRMACH STARSZYCH PRACOWNIKÓW.

Beneficjentami projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę” są osoby w wieku powyżej 44 lat zatrudnione w sektorze zbrojeniowym. Głównym celem tego przedsięwzięcia jest podniesienie ich atrakcyjności na rynku pracy. „Starsze osoby są bardziej zakorzenione w Polsce, tu mają swoje rodziny, dzieci, a więc nie ciągnie ich za granicę” – mówi Dorota Węgrzycka, koordynatorka projektu. „Jednak pracodawcy niechętnie wysyłają takich pracowników na specjalistyczne szkolenia, gdyż uważają, że są oni mało mobilni i nie będzie im się chciało podnosić kwalifikacji. Tymczasem te osoby mają duże doświadczenie zawodowe, natomiast nie znają nowoczesnych technologii. Problemem dla nich jest choćby obsługa obrabiarki sterowanej numerycznie czy innych nowych urządzeń. Zależy nam przede wszystkim na tym, aby beneficjenci projektu mogli utrzymać swoje stanowisko pracy lub zmienili je, ale w ramach tego samego zakładu pracy”.

STRACH PRZED LAPTOPEM

Realizatorzy projektu przygotowują dla pracowników z grupy 44+ szkolenia elearningowe oraz system doradztwa zawodowego. Partnerstwo zbadało potrzeby pracowników i pracodawców sektora zbrojeniowego w tym zakresie, a także przeprowadziło analizę rynku pracy, opierając się na danych dostępnych w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy. W efekcie wyodrębniono 14 tematów szkoleń, m.in. z informatyki, zarządzania informacją, danymi i dokumentacją, kierowania zespołem i pracy na stanowisku kierowniczym. Ponadto beneficjenci mają możliwość nauki obsługi i programowania maszyn sterowanych numerycznie, księgowości i finansów, technologii spawania i cięcia termicznego, a także języków obcych. „Najbardziej popularny okazał się kurs języka angielskiego, myślę, że głównie ze względu na to, że to język większości dokumentacji technicznej” – mówi Dorota Węgrzycka. „Dużym zainteresowaniem cieszyły się także szkolenia informatyczne, zwłaszcza na poziomie podstawowym. Wielu naszych beneficjentów nie potrafi obsługiwać komputera, o czym zresztą przekonaaliśmy się na pierwszych spotkaniach organizacyjnych, podczas których posadziliśmy ich przy laptopach. Zaobserwowaliśmy dużą obawę przed korzystaniem z tego sprzętu. Pracodawcy zresztą wskazywali na brak tzw. mobilności technicznej u tych osób. Sporo beneficjentów zgłosiło się też na szkolenie z zakresu obsługi wózków jezdnych. Część naszych kursów to szkolenia miękkie, np. z zarządzania własną karierą, negocjacji. Mamy też treningi dla mentorów. Zależy nam na wyłonieniu takich mentorów spośród osób mających odpowiednie predyspozycje i chęci, bowiem potrafią oni przekazać niektóre treści lepiej niż profesjonalni szkoleniowcy. Treningi mają nauczyć takie osoby, jak przekazywać wiedzę swoim kolegom z pracy. Powodzeniem cieszy się też szkolenie z otwierania własnej działalności gospodarczej. Cieszy nas to, bo widać, że osoby te wykazują dużo własnej inicjatywy”. Szkolenia realizowane przez Partnerstwo już trwają. Weźmie w nich udział 356 osób, czyli 1 procent zatrudnionych w sektorze przemysłu zbrojeniowego według danych z 2005 r. Są to m.in. pracownicy Zakładów Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A., Zakładów Metalowych Mesko w Skarżysku-Kamiennym, Huty „Stalowa Wola”, PZL Mielec.

Projekt realizowany jest na terenie trzech województw: śląskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego. Jego administratorem jest firma Wasko S.A. z Gliwic, która przejęła te obowiązki w lipcu 2006 r. W Partnerstwie znalazła się również Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność 80 oraz Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A., NSZZ Solidarność i Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” S.A. oraz firma Martis Sp. z o.o. z Warszawy, która odpowiada za promocję projektu.



ZAIMPONOWAĆ WNUKOWI

*Rozmowa z Dorotą Węgrzycką, koordynatorką projektu
„Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”*



Czy pracodawcy chętnie angażowali się w projekt?

Nasze przedsięwzięcie kierowaliśmy przede wszystkim do pracowników, przy czym jedną z dróg dotarcia do nich były rzeczywiście nasze kontakty z zarządami firm. Muszę powiedzieć, że pracodawcy bardzo dobrze oceniali nasze działania i pokładali w nich cały czas dużo nadziei. Nie było też problemu z wypełnieniem przez pracodawców ankiet, w których wskazywali m.in. braki szkoleniowe u pracowników. Było to dla nas bardzo ważne przy układaniu tematyki kursów i dopracowywaniu ich programu.

Co dzieje się obecnie w projekcie?

Rozpoczęły się szkolenia z języka angielskiego i niemieckiego. Każdy z beneficjentów otrzymał swój identyfikator, login oraz pendrive, którego będzie używał w trakcie kursu, i wypełnił test, na podstawie którego mogliśmy go zakwalifikować do odpowiedniej grupy pod względem poziomu znajomości języka. Szkolenia zawodowe rozpoczną się dopiero po wakacjach, gdy beneficjenci powrócą z urlopów. Są to krótsze kursy. Liczba godzin w danym treningu jest podyktowana wytycznymi ministerialnymi. Chcemy tych ludzi przygotować do egzaminów, żeby mogli potem zdobyć stosowne uprawnienia.

W jakim przedziale wiekowym są uczestnicy projektu?

Górna granica to 62 rok życia, ale średnio mają około 50 lat. Cieszy nas, że to właśnie osoby starsze bardzo chętnie uczestniczą w naszym projekcie. Wiemy, że niektórym z nich bardzo zależy na tym, żeby na przykład pochwalić się przed swoim wnukiem umiejętnością obsługi komputera.



Czy beneficjenci są przez Państwa wyposażani w jakiś sprzęt?

Mogą wypożyczyć od nas laptopy, które zakupiliśmy w ramach projektu, ale w zasadzie nie korzystają z takiej możliwości. Okazało się bowiem, że w większości mają w domu sprzęt z dostępem do Internetu. Mogą też skorzystać z komputera i Internetu w punktach informacyjnych, które zostały przez nas zorganizowane. Tam udzielana jest porada techniczna, za którą odpowiedzialne są związki zawodowe. Podobnej pomocy udzielamy również my jako administrator projektu.

Jakie rezultaty projektu upowszechnią Państwo w Działaniu 3?

Będzie to platforma informatyczna, na której zostaną zaimplementowane procedury i metodologia postępowania z naszą grupą docelową, czyli – inaczej mówiąc – kompleksowa baza danych dla pracodawców i pracowników. Osoby zatrudnione w przemyśle zbrojeniowym po zalogowaniu się do systemu będą mogły np. sprawdzić, czy ich kompetencje odpowiadają aktualnym potrzebom firmy. Dla pracodawcy będzie to informacja na temat zasobów personalnych w firmie. Produktem projektu jest również modelowa strategia personalna. Nasze analizy pokazują, że nie było do tej pory jednolitej polityki personalnej w sektorze zbrojeniowym. Każdy zakład kieruje się własnymi procedurami, a to powoduje dezorientację wśród pracowników. Dlatego zależy nam na stworzeniu jednolitych procedur, a być może przygotujemy również projekt odpowiedniej ustawy, którą chcielibyśmy przedstawić w Działaniu 3.



OGIEŃ I WODA

WSPÓŁPRACA OSÓB STARSZYCH WIEKIEM Z ICH MŁODSZYMI KOLEGAMI TO SŁABY PUNKT DZIAŁALNOŚCI WIELU FIRM. TEMPERAMENT I DOŚWIADCZENIE NIE ZAWSZE DAJĄ SIĘ POGODZIĆ, A MENEDŻEROWIE RZADKO POTRAFIĄ SKUTECZNIE PORADZIĆ SOBIE Z TYM PROBLEMEM. ZMIERZYŁO SIĘ Z NIM TAKŻE PARTNERSTWO REALIZUJĄCE PROJEKT „DYNAMIZM I DOŚWIADCZENIE – WSPÓLNE STEROWANIE ZMIANĄ”.

Przystępując do projektu, jego realizatorzy zastanawiali się nad głównymi przyczynami dyskryminacji starszych pracowników. Doszli do wniosku, że decyduje o tym przede wszystkim ich stosunek do postępu technologicznego oraz do szeroko rozumianych zmian w firmach. „Młodszy pracownicy postrzegają zmiany z entuzjazmem, jest to dla nich coś nowego, ciekawego, co może przynieść awans” – uważa Stefania Koczar-Sikora, menedżerka projektu. „Z kolei starsi pracownicy traktują czasem zmiany i innowacje w firmie jako zagrożenie, dlatego świadomie lub nieświadomie sabotują je. Jest to niestety dostrzegane przez kadrę kierowniczą i młodszych pracowników, więc pracownicy ci często zyskują etykietkę osób niereformowalnych, są rzadko awansowani, a na pewno pierwsi do zwolnienia. Naszym zdaniem tracą na tym nie tylko pracownicy, ale również organizacja, bo jeżeli firma ma tylko młodszych pracowników, to ci ludzie czasem popełniają błędy, których można by uniknąć, gdyby kadra była zrównoważona wiekowo”.

BUFOR BEZPIECZEŃSTWA

Konstruowanie programów szkoleń dla pracowników starszych i młodszych wiekiem oraz kadry kierowniczej firm poprzedzono gruntownymi badaniami. Przebiegały one dwutorowo. Ich część socjologiczną przygotowali eksperci z Politechniki Śląskiej, a objęto nią 300 osób z 30 organizacji subregionu zachodniego województwa śląskiego. Z kolei w badaniu psychologicznym wzięło udział 145 beneficjentów. Wypełniali oni testy, które sprawdzały m.in. zachowanie w sytuacji stresowej, role społeczne sprawowane przez starszych i młodszych pracowników oraz ich kompetencje społeczne. „Na podstawie tych badań przekonał się, ile wartościowych cech wnoszą pracownicy z grupy 50+ do działalności firmy” – mówi menedżerka projektu. „Nazwaliśmy ich nawet „buforem bezpieczeństwa” dla organizacji. Okazało się bowiem, że w każdym z badanych wymiarów mają wiele do zaoferowania pozostałym osobom. Przede wszystkim udzielają największego wsparcia zarówno szefom, jak i młodszemu pracownikom. Jest to o tyle istotne, że starsi pracownicy potrafią sobie poradzić bez wsparcia

z zewnątrz, natomiast młodszym jest ono bardzo potrzebne. Szefowie nie mają takich umiejętności i nie potrafią wspierać swojego zespołu. Osoby starsze odgrywają też w nim rolę człowieka, który na pierwszym miejscu stawia zawsze dobro grupy, są skłonne do kompromisu, poświęcają swój czas na rozwiązanie problemu. Kolejną zaletą starszych pracowników z długim stażem w firmie jest łatwość sterowania nimi, co stanowi szczególne znaczenie dla szefów. Porównując starszych i młodszych pracowników, można stwierdzić, że ta pierwsza grupa jest bardziej jednorodna, przewidywalna i łatwiejsza do zarządzania”.

Wyniki badań, które prowadzone były przez cały rok 2006, zebrano w liczący 280 stron raport. Jest on jednym z cząstkowych produktów projektu „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą”.

NAUKA I PRAKTYKA

W oparciu o wyniki badań Partnerstwo opracowało i zamierza przetestować program szkolenia, którego celem jest pomoc w walce ze słabymi stronami każdej grupy beneficjentów projektu, a zwłaszcza pracowników starszych wiekiem. Przeszkolonych zostanie 210 osób. Zgodnie z wynikami tych szkoleń zostaną przygotowane podręczniki dla trenerów, a także książki dla firm i organizacji na temat sposobów wdrażania modelu wypracowanego w ramach projektu.

W skład Partnerstwa weszło 9 instytucji. Administratorem jest Żorska Izba Gospodarcza. Partnerzy naukowcy to Politechnika Śląska oraz Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków. Kontaktem z beneficjentami projektu zajmuje się Cech Rzemiosł Różnych w Żorach, Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Fundacja EKOTERM Silesia działająca przy Elektrowni „Rybnik” oraz Urząd Miasta Żory. Partnerem, który pomaga przy upowszechnianiu rezultatów projektu, jest firma InfoGraf.



MENTOREM MOŻE BYĆ MŁODSZY KOLEGA



Rozmowa ze Stefanią Koczar-Sikorą, menedżerką projektu „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą”

Trwa właśnie testowanie systemu szkoleń opracowanego w ramach projektu. Jak są one skonstruowane?

Program szkoleń podzieliliśmy na 3 bloki odbywające się co 2 tygodnie. Pierwszy z nich to szkolenie w zakresie umiejętności psychospołecznych.

Staramy się wzmocnić w zespołach pracowniczych te kompetencje, których brak wykazały wyniki badań. Na tym etapie pracujemy jednocześnie z obiema grupami starszych i młodszych pracowników, żeby przełamać pomiędzy nimi pewne bariery pokoleniowe, stereotypowe wyobrażenie o drugiej stronie, nauczyć ich współpracy i pokazać, jak wiele ich łączy. A więc przy okazji wzmacniania swoich umiejętności społecznych tak naprawdę integrują się ze sobą. Te zajęcia mają formę warsztatów, w trakcie których odgrywane są scenki, pracownicy przyjmują określone role, zazwyczaj takie, których na co dzień nie odgrywają w swoich organizacjach. Warsztaty trwają dwa dni i są wyjazdowe. W ten sam weekend w ramach pierwszego bloku zaplanowaliśmy też szkolenie dla kadry kierowniczej. Nie chcemy jednak szkolić tych ludzi z zakresu umiejętności psychospołecznych. Przekazujemy im zaledwie część tej wiedzy, ponieważ najważniejsze dla nas jest wypracowanie w nich świadomości, że chcemy zmienić relacje pomiędzy pracownikami w ich firmach. Zależy nam na skutecznym informowaniu kadry kierowniczej o naszych dążeniach w ramach modelu i uzyskaniu od nich wsparcia. Następnie robimy dwa tygodnie przerwy, bo wiemy, że pomiędzy naszymi warsztatami pracownicy pracują i potrzebują jednego weekendu tylko dla siebie.

Czy w kolejnych szkoleniach uczestniczą już tylko pracownicy?

Tak, ale pracujemy z nimi w dwóch odrębnych grupach. W trakcie tego bloku szkoleń tak naprawdę dochodzimy do istoty naszego modelu. Chcemy doprowadzić do zmiany relacji międzypokoleniowych po to, by

pracownicy mogli się wzajemnie dzielić swoją wiedzą. Młodszy pracownicy stają się dla osób starszych mentorami technologicznymi, czyli przekazują im swoje umiejętności związane z nowoczesnymi technologiami. Pracownicy starsi są natomiast mentorami organizacyjnymi, czyli dysponują zasobem wiadomości o organizacji, kulturze i produkcie firmy. Aby wiedza mogła przepływać w obie strony, musimy każdą z tych grup przygotowywać do tej roli.

W jaki sposób?

Ze starszymi pracownikami wciąż pracujemy nad ich umiejętnościami psychospołecznymi, bo w tej dziedzinie mają największe braki, a równocześnie kształtujemy ich wyobrażenie na temat funkcji i roli mentora. Pokazujemy, że potrzebna jest tu nie tylko wiedza, ale również cierpliwość i otwarcie na swojego ucznia. Staramy się też, aby zrozumieli, że mentorem dla nich może być młodszy kolega, i że relacja mistrz-nauczyciel nie zawsze zależy od wieku. Podobnie szkolimy młodszych pracowników. Zajęcia te organizujemy w salach komputerowych, ucząc ich przy okazji sposobu pracy ze starszymi osobami na sprzęcie IT. Nasi trenerzy próbują ich oduczyć używania żargonu specjalistycznego i przełożyć go na zrozumiały język. Z tego slangu staramy się też wyeliminować zwroty angielskie, ponieważ nie zawsze pokolenie osób starszych zna ten język. Obie grupy spotykają się znowu po dwóch tygodniach na trzecim wspólnym bloku warsztatowym, który odbywa się również w salach komputerowych. Wtedy konfrontujemy ich definicje mentorów i pod okiem naszych trenerów pracownicy dzielą się nawzajem swoją wiedzą. Młodszy wdrażają starszych kolegów w umiejętności IT. Staramy się, żeby obie strony czuły się w tej roli komfortowo. Uczeń powinien mieć tempo przekazywania wiedzy dostosowane do jego umiejętności, a z kolei mentor winien robić to świadomie. Po dwóch dniach pracy młodszy i starszy pracownicy zawierają dwustronny indywidualny kontrakt na piśmie. Określają w nim respektowane przez obie strony zasady przekazywania wiedzy. Na tym etapie wręczamy naszym beneficjentom certyfikaty ukończenia kursów i żegnamy się z nimi. Ten model wprowadzania zmian w kształceniu pracowników w ramach organizacji nazywamy „intermentoringiem”.



Z jakich firm są rekrutowani uczestnicy projektu?

Świadomie nie zawężaliśmy firm do konkretnego sektora czy branży, ponieważ uważamy, że problem konfliktu pokoleń w organizacjach jest uniwersalny. Co więcej, poszerzyliśmy grono naszych beneficjentów o pracowników instytucji publicznych. W projekcie szkolimy więc dużą grupę osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Żory oraz jednostkach podległych samorządowi terytorialnemu.

Czy Partnerstwo weźmie udział w Działaniu 3?

Tak, postanowiliśmy, że będziemy współpracować z kilkoma Partnerstwami ze Śląska, głównie z Katowic, Rybnika, Wodzisławia i Gliwic. Chcemy dotrzeć z naszym rezultatem do osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji w dziedzinie kształcenia ustawicznego. Będziemy się spotykać z komisjami sejmowymi oraz z politykami związanymi z rynkiem pracy lub edukacją na poziomie krajowym i lokalnym. Wydaje mi się, że zainteresowanie ze strony tych osób wzrasta. Rynek pracy w Polsce kurczy się, mamy coraz mniej młodych pracowników, problemem są ich wyjazdy za granicę. Coraz głośniejsze mówi się więc o przedłużaniu aktywności zawodowej. Kolejną grupą, do której kierujemy nasze działania mainstreamingowe, są instytucje, które będą kształcić ludzi, wykorzystując nasze narzędzie, np. Centra Kształcenia Ustawicznego, uczelnie wyższe, izby gospodarcze oraz przedsiębiorcy. Wszystkie nasze produkty zaprezentujemy w czwartym kwartale 2007 r. i pierwszym kwartale 2008 r. Nasza największa konferencja wieńcząca to przedsięwzięcie odbędzie się w styczniu przyszłego roku.





IT PO CZTERDZIEŚTCE

NISKI POZIOM UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNYCH I TELEINFORMATYCZNYCH TO JEDNA Z GŁÓWNYCH PRZYCZYN PROBLEMÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW SEKTORA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW, KTÓRZY PRZEKROCZYLI 40. ROK ŻYCIA. TRUDNO IM BOWIEM KONKUROWAĆ Z OSOBAMI, KTÓRE SVOJĄ AKTYWNOŚĆ NA RYNKU PRACY ROZPOCZYNAŁY W LATACH DZIEWIĘDZIESIĄTYCH, CZYLI W OKRESIE MASOWEJ KOMPUTERYZACJI NASZEGO KRAJU. ZAŁEGŁOŚCI TE POMOŻE IM NADROBIĆ „PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU KOMPETENCJI INFORMATYCZNYCH W POLSCE”

Celem Partnerstwa, którego administratorem jest Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu, jest dostarczenie osobom z grupy wiekowej 40+ narzędzi informatycznych, które umożliwiłyby im podniesienie kwalifikacji z obszaru ICT. Stosujemy różne metody realizacji tego celu i próbujemy zaofiarować różne narzędzia – mówi Tomasz Haptaś, jeden z realizatorów projektu. Jednym z nich jest wortal ICT. Znajduje się na nim kilka komponentów, które ściśle ze sobą współpracują i mają wytworzyć synergiczny efekt dostarczenia informacji i możliwości rozwoju kompetencji. Drugą częścią projektu jest platforma e-learningowa, która ma być z kolei narzędziem dystrybucji wiedzy i szkoleń, czyli oferty edukacyjnej.

SKORZYSTAJĄ PRZEDSIĘBIORCY

Partnerstwo opracowuje programy szkoleniowe dla osób z grupy 40+. Tematy kursów wybrano w oparciu o badania przeprowadzone w ramach projektu. Dominuje zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu podstawowej obsługi komputera oraz obsługi pakietu Office – mówi Katarzyna Berowska, starszy asystent w Biurze Projektu. W związku z tym przygotowaliśmy sześć rodzajów kursów dotyczących między innymi systemu Windows, podstaw arkusza kalkulacyjnego, wykorzystania edytora tekstu w pracy biurowej, Internetu i grafiki.

Celem projektu jest również wzrost konkurencyjności sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce dzięki wykorzystaniu narzędzi IT. Opracowane zostaną przewodniki, poradniki i narzędzia ułatwiające kadrze zarządzającej wdrażanie i wykorzystywanie rozwiązań informatycznych w firmach. Przedsiębiorcy, którzy zaangażowali się w projekt, mogą bezpłatnie korzystać z nowatorskich programów szkoleniowych, współtworzyć je, testować i przystosowywać do własnych potrzeb. Mają dostęp do internetowego systemu oceny kompetencji informatycznych „ITQ”, narzędzia umożliwiającego autodiagnozę w zakresie kompetencji i potrzeb informatycznych. Otrzymają także opracowania teoretyczne i praktyczne narzędzia pomagające motywować pracowników do podnoszenia kompetencji IT, a także zarządzać wiedzą w swoich przedsiębiorstwach.

KOMPETENTNI PARTNERZY

W skład Partnerstwa realizującego projekt wchodzi pięć instytucji. Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu kształci na kierunku informatyka, ma także bardzo duże doświadczenie w zakresie tworzenia narzędzi informatycznych niezbędnych dla pracowników biznesu. Jej partnerami są: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Capgemini – firma konsultingowa o zasięgu międzynarodowym, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrą, zrzeszające w Polsce ponad tysiąc dwustu specjalistów ds. personalnych, oraz Altkom Akademia S.A. – firma szkoleniowa z najszerszą ofertą edukacji informatycznej na rynku krajowym.

WORTAL PEŁEN SZKOLEŃ

Rozmowa z Witoldem Wilkiem z Wyższej Szkoły Biznesu w Nowym Sączu, projektantem wortalu ICT

JEDNYM Z GŁÓWNYCH PRODUKTÓW „PARTNERSTWA NA RZECZ ROZWOJU KOMPETENCJI INFORMATYCZNYCH W POLSCE” JEST WORTAL SZKOLENIOWY ICT. CO SIĘ NA NIM ZNAJDUJE?

To serwis, którego centrum stanowi baza szkoleń z obszaru ICT. Naszym celem jest zgromadzenie w jednym miejscu ofert szkoleniowych polskiego rynku i zaprezentowanie ich tak, aby można je było łatwo porównywać. Trudnością, z którą musieliśmy się zmierzyć na etapie projektowania, było znalezienie takiego optymalnego formatu prezentacji tej informacji, który nie zamknie drogi sensownym ofertom dostępnym na rynku, a z drugiej strony umożliwi prezentowanie ich we wspólnej formule. To wymagało skonstruowania wielu skróconych i zbiorów słownikowych, które zmuszają do określenia każdej oferty we wspólnych kategoriach. To zarówno szansa, jak i trudność związana z gromadzeniem danych. Wiadomo, że pomimo marketingowych pasji niektórych firm szkoleniowych konieczność zaprezentowania oferty w narzuconym z góry schemacie prowadzi do przyjmowania przez nie postawy defensywnej. Trudno przekonać przedstawicieli tych przedsiębiorstw, by zaprezentowali swoją ofertę tak, jak my tego chcemy. Z kolei firmy, które mają okazały udział w rynku, rozumieją, że przejrzystość oferty i możliwość jej porównywania z innymi może sprawić, że to właśnie ich propozycja zostanie wybrana. Po konsultacjach z firmami udało nam się stworzyć taką strukturę bazy szkoleń, która przy współpracy instytucji szkoleniowych może się w przyszłości rozwijać, a to jest najważniejsze. Po przeanalizowaniu rynku szkoleniowego stworzyliśmy katalog, w którym wyodrębniliśmy ważne z punktu widzenia osób poszukujących szkoleń grupy kursów informatycznych. Są więc bazy danych w zakresie administrowania, programowania i projektowania, bezpieczeństwa systemów itd. Każda z tych kategorii głównych dzieli się na sensownie dobrane kategorie szczegółowe, które obejmują najszerszej widzianą ofertę firm szkoleniowych dostępnych na rynku.

W jaki sposób ta baza będzie administrowana?

Taką bazę może tworzyć z pomocą naszego serwisu sama firma szkoleniowa. Po rejestracji użytkownika ona od nas kody dostępu, które umożliwiają jej aktualizowanie swojej oferty, dopisywanie nowych szkoleń, usuwanie ich lub modyfikację. My dbamy tylko o to, żeby oferta była kompletna i żeby zawierała te elementy, które zadekretowaliśmy we wspólnej strukturze. Nie wszystkie firmy mają jednak ochotę podjąć trud aktualizowania cudzego serwisu. W związku z tym godzą się na współpracę na pośrednim poziomie. Wówczas to my bierzemy od firmy jej gotową ofertę i wprowadzamy ją do naszego serwisu, modyfikując według swoich potrzeb, czyli np. przypisując szkolenia do dostępnych na wortalu kategorii.



Dostęp do bazy danych mają oczywiście osoby poszukujące szkoleń...

Tak. Korzystając z naszych wyszukiwarek, szukają odpowiednich dla siebie szkoleń. To wyszukiwanie może być inspirowane przez kolejny moduł, który nazwaliśmy narzędziem autodiagnozy. Mierzy ono umiejętności danej osoby w zakresie ICT w oparciu o specjalną ankietę, wskazuje braki w tych umiejętnościach, a następnie prezentuje linki do dostępnych w naszym katalogu odpowiednich szkoleń. Dzięki temu dana osoba może łatwo znaleźć ofertę dla siebie.

W portalu jest także część redakcyjna...

Tak, uzupełnia ona dostępne informacje o teksty redagowane przez specjalistów z tej branży. Mamy też aktualności dotyczące wydarzeń na rynku IT czy na rynku szkoleń. Są tu również krótkie felietony na tematy istotne z punktu widzenia użytkowników naszego portalu. W tej chwili przeważają zagadnienia z zakresu Internetu, wykorzystania nowych technologii czy obrony przed piractwem komputerowym. Nasza biblioteka zasobów internetowych koresponduje również z zasobami bazy szkoleń. Pokazuje te miejsca w sieci, z których można pobierać ciekawe i darmowe materiały. Są tu na przykład linki do darmowego przydatnego oprogramowania. Powstaje w tej chwili słownik terminów informatycznych, który ma być narzędziem określającym znaczenie terminów pojawiających się w ofertach szkoleniowych, co będzie pomocne w ustalaniu, czy osoby czytające publikacje i oferujące szkolenia myślą i mówią o tym samym. Wortal jest już gotowy. W tej chwili jesteśmy na etapie upowszechniania tego narzędzia.

W kręgu przemian

WZBUDZIĆ POCZUCIE WARTOŚCI

Projekt „Odziedzicz pracę”, nagrodzony tytułem „Najlepsza Inwestycja w Człowieka 2007”, skierowany jest do długotrwale bezrobotnych mieszkańców Śląska i ich rodzin. Głównym celem przedsięwzięcia jest wypracowanie metod hamujących proces dziedziczenia bezrobocia w rodzinach dotkniętych tym problemem.

Administratorem projektu jest Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej. Nie mogliśmy przeoczyć EQUAL-a, nasz udział w tym programie to bowiem oczywista konsekwencja tego, co jest zapisane w naszym statucie – mówi Tomasz Harsze, kierownik projektu. Autorka naszego projektu, a obecnie wiceprezydent Rybnika, Joanna Kryszczyńska, zauważyła, że głównym powodem małej skuteczności szkoleń dla bezrobotnych było to, iż osoby takie nie umiały poddać się rygorowi związanemu z uczestnictwem w kursach. Chcemy więc opracować mechanizmy, które pomogą tę sytuację zmienić.

W projekcie „Odziedzicz pracę” uczestniczy 100 beneficjentów długotrwale bezrobotnych oraz ich rodziny. Rekrutację przeprowadziły ośrodki pomocy społecznej wspólnie z urzędem pracy. Na pierwszym etapie realizacji przedsięwzięcia psychologowie, doradcy zawodowi i pedagodzy określali kwalifikacje zawodowe członków rodzin, a także diagnozowali ewentualne dysfunkcje rozwojowe dzieci. Następnie rozpoczęły się terapie indywidualne, rodzinne oraz grupowe.

Syndrom wyuczonej bezradności

Dla uczestników projektu przygotowano program szkoleniowo-motywujący składający się z siedmiu modułów. Pierwszy z nich obejmował szkolenie aktywizująco-motywujące oraz dwudniowy wyjazd integracyjny dla uczestników projektu. Były to zajęcia z psychologiem, podczas których przekonywaliśmy beneficjentów naszego programu, że ich poczucie niskiej wartości jest głęboko niesłuszne. Mamy tu do czynienia z tzw. syndromem wyuczonej bezradności. Polega on na tym, że człowiek, który od czasu szkoły podstawowej ponosi same porażki, w końcu popada w apatię. Należy temu koniecznie zapobiegać, dlatego też celem tego dwutygodniowego programu było wzbudzenie w tych ludziach poczucia własnej wartości – mówi kierownik projektu.

W ramach kolejnego modułu uczestnicy projektu wzięli udział w trzytygodniowym szkoleniu IT. Następnie przyszedł czas na klasyczne kursy zawo-

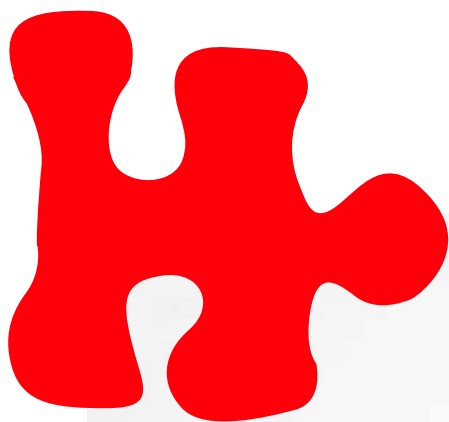
dowe. Partnerstwo przygotowało dziewięć takich kursów: „Europejski spawacz”, „Kreatywny handlowiec – nowoczesny sprzedawca”, kurs opieki nad dzieckiem, osobą starszą i niepełnosprawną, kurs budowlany, „Nowoczesny magazynier – operator wózka widłowego”, kurs gastronomii z obsługą baru, kompleksowy kurs obsługi hotelowego, kurs bukieciarstwa połączony z obsługą kasy fiskalnej, kurs dla monterów instalacji wodno-kanalizacyjnej i CO. Uzupełniało je tygodniowe szkolenie z zakresu poruszania się po rynku pracy. Istotą naszego dualnego modelu szkolenia była zmiana podejścia do każdego uczestnika kursu w odniesieniu do szkoleń organizowanych przez różne firmy. Zauważyliśmy silny wpływ rodziny na beneficjentów, dlatego raz w tygodniu organizowaliśmy grupę wsparcia, w której uczestniczyły żony i dzieci. Zajęcia z nimi prowadzone były przez psychologa, a ich głównym celem było wzbudzenie u ojca lub męża chęci pozostania w projekcie, co w przypadku takich rodzin wcale nie jest oczywiste – mówi Tomasz Harsze.

Zmiany są konieczne

Po zakończeniu szkoleń osoby bezrobotne odbywały czterotygodniowe praktyki zawodowe, między innymi w firmach produkcyjnych, hotelach i restauracjach. Część z nich miała też możliwość wyjazdu na praktyki za granicę – do Szwecji i Włoch.

W Działaniu 3 Partnerstwo skoncentruje się na upowszechnianiu dualnego modelu szkolenia skierowanego do osób długotrwale bezrobotnych wraz z członkami ich rodzin, czyli na głównym produkcie projektu. Chcemy, aby osoby odpowiedzialne za wdrażanie tego rodzaju szkoleń mogły taką metodę zastosować w swoich instytucjach – mówi Ewa Jaskółka, koordynatorka Działania 3. W marcu odbyła się już konferencja „Aktywna rodzina przeciw bezrobociu”. Pod koniec roku zorganizowane zostanie seminarium dla decydentów politycznych dotyczące zmiany podejścia do szkoleń dla osób długotrwale bezrobotnych. Bardzo zależy nam na zmianach w rozkładzie środków finansowych przeznaczonych na szkolenia dla osób krótko- i długotrwale pozostających bez pracy. Z naszego punktu widzenia kursy takie muszą mieć bowiem zgoła odmienny charakter. Projekt zakończy się w marcu 2008 roku.

Oprócz Rybnickiego Centrum Edukacji Zawodowej w skład Partnerstwa „Odziedzicz pracę” wchodzi: Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku, Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS w Rybniku, Fundacja Ekologiczna



EKOTERM-Silesia, Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana” w Gliwicach, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Ośrodki Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach i Rybniku, Parafialny Oddział Akcji Katolickiej KPK Praca w parafii p.w. Najświętszego Serca Pana Jezusa w Czerwionce-Leszczynach, Politechnika Śląska – Centrum Kształcenia Inżynierów, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rybniku, Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, Urząd Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny i Urząd Miasta Rybnika.





PROFESOROWIE BIEDY

Rozmowa z Tomaszem Harsze, kierownikiem projektu „Odziedziczyć pracę”

Projekt adresowany jest do ludzi długotrwale bezrobotnych. Przyczyny takiego bezrobocia mogą być jednak bardzo różne...

Na Śląsku dominował do tej pory taki model rodziny, w którym ojciec pracował, a żona zajmowała się prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. Kiedyś jednak mężczyzna był w stanie utrzymać w ten sposób rodzinę, teraz pracy potrzebuje oboje małżonków. Tymczasem wiele z tamtejszych kobiet nigdy jeszcze nie pracowało. Co więcej, w projekcie uczestniczą mężczyźni, którzy pracowali jedynie dorywczo, na przykład utrzymywali się ze zbierania złomu. Na jednym ze zorganizowanych przez nas seminariów prof. Szczepański z Uniwersytetu Śląskiego dokonał bardzo trafnego podziału bezrobotnych na kilka grup. Pierwsza z nich to tzw. kolorowe ptaki, czyli bezrobotni z wyboru, którzy nie mają zamiaru podejmować żadnej pracy, a jednocześnie nie korzystają z żadnej pomocy społecznej. Druga grupa, wymagająca największego wsparcia, to tzw. ludzie bocznego toru, którzy kiedyś bez własnej winy, na przykład na skutek restrukturyzacji przemysłu, zostali bez pracy, mają teraz niskie dochody i również w minimalnym stopniu korzystają z pomocy społecznej, ponieważ towarzyszy im poczucie bezradności i wstydu. Trzecia grupa – najliczniejsza, jak wynika z badań naukowych – to osoby określane przez profesora Szczepańskiego mianem „profesorów biedy”. Ci ludzie w sposób perfekcyjny potrafią wykorzystać wszystko to, co oferuje im pomoc społeczna. Znają przepisy, potrafią pisać skargi i zażalenia, zdobywać pieniądze z różnych źródeł. Nie opłaca im się podejmować pracy, mają bowiem świadomość, że mogą zdobyć nieporównywalnie większe pieniądze znacznie mniejszym nakładem sił.

Czy ta grupa pojawiła się wśród uczestników projektu?

Raczej nie, ci ludzie nie zapisują się na żadne kursy. To dla nich strata czasu. Unijne programy realizowane są w myśl zasady, że dajemy bezrobotnym wędkę, a nie rybę. Beneficjenci nie otrzymują więc bezpośredniej pomocy materialnej. „Profesorowie biedy” nie są zainteresowani wędką.

Czy cykl szkoleń połączony z systemem wsparcia bezrobotnych i ich rodzin to główny rezultat projektu?

Dla nas rezultatem będzie przede wszystkim wydobycie naszych beneficjentów z tego trudnego stanu, w jakim się znaleźli. To jednak oczywiste, że mamy również określone cele, do których zmierzamy. Chcemy wypracować metody hamujące proces dziedziczenia bezrobocia, skuteczne metody koordynacji działań instytucji i organizacji zajmujących się integracją społeczno-zawodową, a także sposoby aktywacji społeczności lokalnych w celu tworzenia inicjatyw na rzecz zatrudnienia lub samozatrudnienia. Wiele instytucji zajmujących się bezrobotnymi działa niestety w oderwaniu od siebie, często nawet nie wiedzą o swoim istnieniu, bezrobotny musi więc przekazywać te same informacje w kilku miejscach. Tworzymy zatem platformę współpracy pomiędzy tymi instytucjami, która ma wpłynąć na poprawę tej sytuacji.

MIĘDZY PRACĄ A DOMEM



Justyna Żynel



PRZED PRZYSTĄPIENIEM WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMICZNEJ W BIAŁYMSTOKU DO REALIZACJI PROJEKTU EQUAL, UCZESTNICZYŁA ONA W TRZECH EDYCJACH PROGRAMU „PHARE ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH” W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM JAKO PARTNER WIĘKSZEGO KONSORCJUM. ZADANIEM JEJ PRACOWNIKÓW BYŁO M.IN. BADANIE RYNKU PRACY ORAZ WSPÓŁDZIAŁANIE W ZAKRESIE REORIENTACJI ŚREDNIEGO SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO. Z PRZEPROWADZONYCH W TYM CZASIE ANALIZ WYNIKAŁO, ŻE OSOBY PRZEBYWAJĄCE NA URLOPACH RODZICIELSKICH STANOWIĄ DUŻĄ GRUPĘ SPOŁECZNĄ NIEOBJĘTĄ PRAKTYCZNIE ŻADNYM WSPARCIEM. TO WŁAŚNIE DO NICH SKIEROWANY JEST PROJEKT „ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA” REALIZOWANY W RAMACH TEMATU G.

Realizatorom projektu zależało na kompleksowym podejściu do problemu harmonizowania życia zawodowego i rodzinnego oraz na rozwiązaniu jak największej liczby problemów nawarstwiających się wokół ludzi, którzy stają przed takim dylematem. Wygenerowano więc kilka obszarów działań. Pierwszy z nich to elastyczne formy pracy. „Uważam, że do zharmonizowania życia zawodowego i rodzinnego potrzebna jest zachęta pracobiorców i pracodawców do wzajemnej pomocy w okresie opieki nad dziećmi” – mówi prof. Bogusław Pławgo, kierownik projektu ds. monitoringu i ewaluacji. „Taką formą pomocy może być na przykład wprowadzenie telepracy, rotacji pracy czy pracy na zlecenie. Drugim elementem jest pomoc w opiece nad dziećmi. Podjęliśmy działania mające na celu uelastycznienie pracy przedszkoli i żłobków.

W dziesięciu placówkach przedłużyliśmy godziny pracy, wprowadziliśmy konkurs, który ma zachęcać do tego samego wszystkie jednostki w regionie. Osiągnęliśmy też wielki sukces, bo przekonaliśmy nasze lokalne władze do finansowania elastycznej pracy przedszkoli po zakończeniu projektu”.

SZKOLENIA W WEEKENDY

Trzecim obszarem działania Partnerstwa są szkolenia m.in. z zakresu poradnictwa zawodowego dla osób przebywających na urloпах rodzicielskich. Mają one pomóc beneficjentom w odnalezieniu się na rynku pracy. „Są to indywidualne kursy – mówi Justyna Żynel, asystent ds. marketingu i ewaluacji – każdy beneficjent przechodzi najpierw przez etap doradztwa zawodowego, dobiera się wówczas dla niego indywidualnie moduły szkoleniowe. Decydują o nich potrzeby beneficjenta, pracodawców, u których jest zatrudniony, oraz wskazówki doradcy zawodowego. Jeżeli czasami moduły się pokrywają, to w szkoleniu uczestniczy kilka osób, ale z reguły są to zajęcia indywidualne. W ośrodku szkoleniowym została przygotowana sala, w której zapewniamy opiekę dzieciom naszych beneficjentów w trakcie trwającego do czterech godzin modułu szkoleniowego”.

W szkoleniach zorganizowanych w ramach projektu uczestniczyło 101 pracodawców i 144 pracowników. „Dla pracowników przygotowaliśmy dwa modele szkoleń. Było to szkolenie stacjonarne w Białymstoku oraz weekendowe szkolenie wyjazdowe, w którym brała udział cała rodzina. Te ostatnie były znacznie wyżej oceniane niż organizowane w Białymstoku. Wiele rodzin podkreślało, że jest to dla nich wspaniała okazja, żeby spędzić czas z dziećmi. Zwłaszcza ojcowie, którzy często pracują nawet 6 dni w tygodniu, mówili, że od dawna nie mieli tyle czasu na zaopiekowanie się dziećmi. Myślę więc, że ten model szkoleń jest naprawdę godny upowszechniania i bardzo się sprawdził” – uważa Justyna Żynel.

ZWIĄZKOWCY SĄ ZAINTERESOWANI

Skład Partnerstwa realizującego projekt był dobierany pod względem zaplanowanych działań. Ciężar przeprowadzenia badań i analiz wzięła na swoje barki Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, pełniąc jednocześnie funkcję administratora. Za przeprowadzenie szkoleń odpowiedzialny był Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, mający sieć swoich oddziałów w całym województwie. „Inny partner to Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, która specjalizuje się w poradnictwie zawodowym i reorientacji zawodowej” – mówi prof. Bogusław Pławgo. „Z założeń projektu wynika też, że chcemy oddziaływać na przedsiębiorców, angażować ich do procesów doskonalenia zawodowego osób przebywających na urloпах rodzicielskich. Dlatego ostatnim partnerem jest najsilniejsza organizacja pracodawców na naszym terenie, czyli Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku. Wcześniej do projektu włączone były jeszcze związki zawodowe, ale ostatecznie zrezygnowały ze współpracy, choć dziś ponownie coraz bardziej interesują się tym przedsięwzięciem”.



MĘŻCZYŹNI Z PLAKATU

Rozmowa z prof. Bogusławem Plawgo z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, kierownikiem projektu ds. monitoringu i ewaluacji



Czwarty obszar działalności Partnerstwa „Elastyczny pracownik – partnerska rodzina” wiąże się z kampanią społeczną. Czego będzie ona dotyczyć?

Zanim zajęliśmy się problemami harmonizowania życia zawodowego i rodzinnego, wypracowaliśmy model wskazujący nam istniejące bariery w tym zakresie. Jedną z nich jest niedostateczne zaangażowanie mężczyzn w życie rodziny, co w dużej mierze wynika ze stereotypowego myślenia obu płci o rolach społecznych. Nie mamy oczywiście zamiaru zmienić postaw wszystkich mężczyzn w Polsce, ale chcielibyśmy sprawdzić, czy możliwe jest wpływanie na nie poprzez świadome akcje społeczne. Na etapie formułowania projektu zorientowaliśmy się, że nie dysponujemy dostatecznym potencjałem, aby przeprowa-



dzić dobrą kampanię społeczną. Próbowaliśmy włączyć do naszej akcji w charakterze partnera agencję public relations z Warszawy. Prowadziliśmy nawet w tej sprawie rozmowy, ale żadna z agencji nie przystąpiła do projektu, dlatego postanowiliśmy po prostu zlecić to zadanie. Tak też się stało.

Czy ta kampania ma wpływać na zmiany postaw, o których Pan mówi?

Chcemy raczej przetestować, czy kampania społeczna w tym zakresie może wywrzeć jakikolwiek wpływ. Jeżeli uznamy, że tak się rzeczywiście dzieje, wówczas zarekomendujemy jako jeden z efektów naszego projektu przeprowadzenie takich kampanii w szerszym zakresie.

Jakie były pomysły na tę kampanię?

Myśleliśmy na przykład o wykorzystaniu doświadczeń naszych partnerów z zagranicy. Partner hiszpański prowadzi kampanię uświadamiającą skierowaną do mężczyzn – mamy ich plakaty i koncepcje strategii. Oczywiście nie chcemy zaadaptować wszystkich metod, bo istnieją pewne różnice kulturowe. Hiszpanie wybierali na przykład w każdym mieście najbardziej męskich mężczyzn (macho) w świadomości potocznej – czołowego napastnika lokalnej drużyny piłkarskiej, sędziego, przywódcę związkowego, komendanta policji – i fotografowali ich przy pracach domowych, a następnie oplakatowywali tymi zdjęciami miasto. Na mnie nie wywarło to jednak dobrego wrażenia.

Dlaczego? Pomysł wydaje się ciekawy...

Tak, tylko że wszyscy ci mężczyźni wydają się na zdjęciach jacyś smutni... Dyskutowaliśmy o tym. Na podstawie badań, które wykonaliśmy w pięciu dużych miastach Polski, przygotowaliśmy raport „Mężczyzna polski – psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych”. Udało się nam w ten sposób m.in. rozpoznać obszary, w których mężczyźni niezbyt dobrze sprawdzają się w domu. Raport ten jest podstawą naszej kampanii.

Jakie są plany dotyczące Działania 3?

Na przełomie września i października odbędzie się konferencja promująca efekty naszego projektu związane z harmonizowaniem życia zawodowego i rodzinnego. Z jednej strony będziemy upowszechniać model elastycznych form pracy. Z drugiej strony chcemy promować model edukacji, poradnictwa zawodowego i szkoleń dla osób przebywających na urloпах rodzicielskich, które nie są objęte żadną inną pomocą. W tym przypadku mainstreaming będziemy kierować w szczególności do Powiatowych Urzędów Pracy i innych instytucji rynku pracy. Zależy nam na tym, aby dotarły do nich takie narzędzia, jak metodologia poradnictwa dla osób przebywających na urloпах czy programy szkoleniowe.

PROFESJONALNIE, CZYLI SKUTECZNIE

ŚLĄSKIE FORUM ORGANIZACJI SOCJALNYCH KAFOS JEST ZWIĄZKIEM 83 STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI DZIAŁAJĄCYCH W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ NA TERENIE WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO. KAFOS WSPIERA TE ORGANIZACJE, PROWADZI TEŻ RZECZNICTWO INTERESÓW ICH PODOPIECZNYCH, CZYLI OSÓB BEZDOMNYCH, DOTKNIĘTYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM. JEDNYM Z ELEMENTÓW TEGO WSPARCIA JEST REALIZACJA PROJEKTU EQUAL, KTÓRY MA NA CELU STWORZENIE WARUNKÓW DO PROFESJONALIZACJI BARDZO ZYSKUJĄCEGO NA ZNACZENIU TRZECIEGO SEKTORA.

Polskie organizacje pozarządowe realizują coraz więcej działań publicznych i prowadzą coraz bardziej skomplikowane przedsięwzięcia. Celem Partnerstwa jest przygotowanie ich do lepszej i skuteczniejszej działalności na rzecz grup marginalizowanych społecznie. Odbywa się to poprzez realizację trzech podprojektów. Pierwszy z nich dotyczy uruchomienia tzw. inkubatorów organizacji pozarządowych, czyli placówek, które mają wspierać organizacje technicznie i merytorycznie. Są one przede wszystkim ukierunkowane na rozwój nowo powstałych małych organizacji. W ramach projektu funkcjonuje już 6 inkubatorów: dwa w Gliwicach, po jednym w powiecie bieruńsko-lędzińskim, Rybniku, Opolu i Namysławie. Prowadzą je organizacje pozarządowe i samorządy lokalne.

ANIMATOR ROZWIĄDUJE PROBLEMY

W ramach kolejnego podprojektu powstaje modelowy system szkoleń dla przedstawicieli organizacji pozarządowych. „Przygotowaliśmy pakiet tematyczny różnych szkoleń, które wydają się nam niezbędne dla przedstawicieli organizacji pozarządowych” – mówi Anna Krucek, koordynatorka projektu. „Ich zakres obejmuje prowadzenie księgowości i załatwianie innych spraw niezbędnych w działalności stowarzyszeń, pozyskiwanie funduszy, pisanie projektów, budowanie zespołu i zarządzanie nim oraz umiejętności interpersonalne. Szkolenia te przetestowaliśmy już na naszych beneficjentach. Prowadzimy bardzo wnikliwą ewaluację, staramy się sprawdzić, czy dany moduł i zakres tematyczny odpowiada oczekiwaniom organizacji i jest im przydatny”.

Trzeci podprojekt, Ośrodki Partnerstwa Lokalnego (OPAL), dotyczy utworzenia modelu współpracy pomiędzy trzema sektorami: organizacjami pozarządowymi, administracją publiczną i samorządem. „Zależy nam na skutecznym rozwiązywaniu problemów pojawiających się w społecznościach lokalnych, a do tego niezbędne jest wspomniane współdziałanie. W ramach podprojektu OPAL wypracowaliśmy model działania tzw. animatora społecznego, którego zadaniem jest poszukiwanie partnerów z tych trzech sektorów do skutecznego rozwiązywania problemów poprzez realizację wspólnych projektów” – dodaje koordynatorka projektu. W założeniu realizatorów projektu animator może w przyszłości działać w organizacji pozarządowej, inkubatorze lub zostać zatrudniony jako pracownik samorządowy.

ŚLĄSKIE KONSORCJUM

W skład Partnerstwa realizującego projekt weszło 14 organizacji i instytucji z terenu Śląska. Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS pełni funkcję administratora projektu od początku Działania 2. W Partnerstwie znalazły się również: Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS z Rybnika, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej w Gliwicach, miasto Gliwice, Namysłowskie Stowarzyszenie Inicjatyw Gospodarczych, Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej, Polski Klub Ekologiczny w Gliwicach, powiat bieruńsko-lędziński i gliwicki, Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor sp. z o.o., Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych „Most” w Katowicach, Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych „Meritum”, Śląskie Centrum Równych Szans oraz Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej w Rudzie Śląskiej. Realizacja projektu potrwa do marca 2008 r., choć część podprojektów zakończy się już w grudniu.



POSŁOWIE SĄ NAM PRZYCHYLNI



Rozmowa z Anną Kruczek ze Śląskiego Forum Organizacji Socjalnych KaFOS, koordynatorką projektu „Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora”

Powoli dobiega końca Działanie 2. Na jakim etapie realizacji projektu jest obecnie Partnerstwo?

Wypracowaliśmy już model szkoleń dla przedstawicieli organizacji pozarządowych i przetestowaliśmy go. Oczywiście wprowadzaliśmy na bieżąco modyfikacje do programów szkoleniowych. Funkcjonują już inkubatory wspierające instytucje trzeciego sektora i dzięki ewaluacji wiemy, że te placówki rzeczywiście są bardzo potrzebne. Mamy też informacje od różnych instytucji nieuczestniczących w projekcie, że są zainteresowane wdrażaniem inkubatorów u siebie.

Komu będą rekomendowane opracowane przez Państwa szkolenia dla przedstawicieli organizacji pozarządowych? Kto miałby je w przyszłości prowadzić?

Myślę, że organizacje, instytucje szkoleniowe. Dostrzegamy też zainteresowanie ze strony wyższych uczelni, które kształcą pracowników socjalnych, politologów i socjologów.

Jak będzie wyglądało Działanie 3?

Będziemy oczywiście upowszechniali rezultaty naszego projektu. Połączyliśmy się z partnerstwem „Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej” i razem poprowadzimy działalność mainstreamingową. Skupiamy się głównie na województwie śląskim i opolskim, ale zorganizujemy konferencje też w innych regionach kraju, m.in. w Kielcach i na Podlasiu. Spotykamy się także z naszymi parlamentarzystami. Zainteresowanie i przychylność z ich strony są dosyć duże. Zapewnili nas, że będą lobbować na rzecz zmiany przepisów regulujących działalność organizacji pozarządowych. Utworzyliśmy nawet roboczą grupę i staramy się regularnie spotykać. Kontaktujemy się również z lokalnymi politykami, przedstawicielami Sejmiku Województwa Śląskiego i radnymi poszczególnych miast.

A współpraca zagraniczna jeszcze trwa?

Tak. Współpracujemy głównie z organizacjami z Niemiec, Słowacji, Hiszpanii i Włoch. Odbywają się wizyty studyjne, wymieniamy się doświadczeniami. Zbieramy informacje na temat profesjonalizacji trzeciego sektora w różnych krajach europejskich. Przydało nam się to na przykład przy opracowywaniu modelu szkoleń. Jeśli chodzi o inkubatory organizacji pozarządowych, to model wypracowany przez nas na pewno nie funkcjonuje jeszcze w innych krajach europejskich. Natomiast spotyka się on z dużym zainteresowaniem i myślę, że będzie prędzej czy później wdrażany u naszych partnerów.



ŻYCIE PO SŁUŻBIE



NA TERENACH DZISIEJSZEGO WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO PRZED LATY FUNKCJONOWAŁO WIELE JEDNOSTEK WOJSKOWYCH. PO PRZEMIANACH GEOPOLITYCZNYCH W EUROPIE NIEKTÓRE Z NICH ZOSTAŁY ZRESTRUKTURYZOWANE, A POZOSTAŁE ZLIKWIDOWANO. CZĘŚĆ ŻOŁNIERZY I PRACOWNIKÓW CYWILNYCH PRZESZŁA NA EMERYTURĘ. POZOSTALI BOLEŚNIE ZDERZYLI SIĘ Z RYNKIEM PRACY I SZYBKO PRZEKONALI SIĘ, ŻE ICH DOTYCHCZASOWE UMIEJĘTNOŚCI NIE UŁATWIĄ IM ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA.

Projekt „Szansa bez munduru – partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojennych” realizowany jest w trzech miejscowościach województwa lubuskiego: w Żarach, Żaganiu i Krośnie Odrzańskim. Jego adresatami są żołnierze zwolnieni z wojska w ramach restrukturyzacji, ich rodziny oraz do pracownicy cywilni wojska, którzy również stracili pracę w wyniku rozwiązania jednostek wojskowych. Pomysłodawcą przedsięwzięcia jest Fundacja na rzecz Aktywizacji Zawodowej Żołnierzy Zawodowych Rezerwy, a jego główny cel to poprawa sytuacji zawodowej i społecznej tej grupy beneficjentów. Nasi beneficjenci nie są objęci normalnymi programami dla bezrobotnych, ponieważ mają emerytury wojskowe – mówi Magdalena Darowska, kierownik ds. monitoringu i ewaluacji projektu. Wysokość tych emerytur zależy od tego, jak długo żołnierz służył w wojsku i jaki miał stopień. Problem nie tkwi więc w tym, że osoby te są zupełnie pozbawione środków do życia, ale w tym, że ich emerytury są czasem niewysokie. Poza tym ludzie ci żyją i mieszkają w wojskowych blokach, a więc w środowisku dosyć hermetycznym, co wywołuje u nich oczywiste poczucie, że wszystkim wokół jest ciężko i nic już się w ich losie nie zmieni. Dostrzegamy to, że ci ludzie rzeczywiście potrzebują pomocy.



E-LEARNING NIE STRASZNY

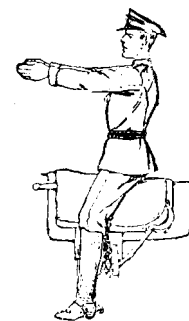
Dużym problemem jest też sytuacja rodzin byłych żołnierzy. Według danych realizatorów projektu, większość żon byłych wojskowych nie pracowała zawodowo lub też pracowała na etatach cywilnych w zlikwidowanych jednostkach. Ich dzieci to często bezrobotni absolwenci, niemający perspektyw na samodzielne znalezienie pracy. Projekt przewiduje udzielenie im szerokiego wsparcia.

Całe przedsięwzięcie podzielono na dwie tury. W pierwszej z nich uczestniczyło siedemdziesiąt osób. Otrzymały one wsparcie w zakresie doradztwa. Poza tym miały możliwość wyboru szkoleń zawodowych, między innymi dla pracowników magazynowych i kierowców wózków jezdniowych, pracowników ochrony fizycznej pierwszego stopnia, operatorów koparko-ladowarki, opiekunek osób starszych z nauką niemieckiego oraz dla profesjonalnych pracowników administracyjno-biurowych. Zorganizowano również kursy z podstaw księgowości oraz zarządzania zaopatrzeniem i zapasami połączone z nauką angielskiego. Wszyscy, którzy zdecydowali się na udział w projekcie, byli bardzo zmotywowani do tego, żeby znaleźć pracę. Liczyli na udział w szkoleniach zawodowych, ale również, co jest według mnie szczególnie pozytywne, bardzo wysoko oceniali pomoc psychologiczną – podkreśla Magdalena Darowska. Chcemy też wdrożyć szkolenia e-learningowe, widzimy bowiem, że nasi beneficjenci potrzebują wsparcia w zakresie technik informacyjnych. Ponieważ u wszystkich uczestników projektu dostrzegamy dużą chęć szkolenia, to zależałoby nam na tym, żeby przynajmniej na dźwięk słowa „e-learning” nie reagowali obojętnie, uznając, że taka forma szkolenia jest dla nich zbyt trudna i nieznaną.

AKTYWIZACJA I WSPARCIE

Istotną częścią systemu wsparcia beneficjentów projektu są Centra Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości, których zadaniem jest szeroko pojęta aktywizacja zawodowa z udziałem lokalnych instytucji rynku pracy, przedsiębiorców i inwestorów. Ważną rolę odgrywają także Fora Współpracy i Wymiany Informacji, czyli organizacje skupiające partnerów społecznych, zwłaszcza lokalnych pracodawców. Ich działalność jest realizowana między innymi poprzez cykliczne spotkania partnerów lokalnych służące wymianie doświadczeń i informacji z udziałem przedstawicieli beneficjentów projektu.

Administratorem projektu „Szansa bez munduru” jest Grupa Antares. W skład Partnerstwa wchodzi starostwa oraz urzędy pracy z powiatów żarskiego, zagańskiego i krośnieńskiego, Gmina Krosno Odrzańskie, Ministerstwo Obrony Narodowej, firma IMC Kariera, która zajmuje się tworzeniem Centrów Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, odpowiedzialna za Fora Współpracy i Wymiany Informacji. Organizacją szkoleń zajęła się Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze.



BENEFICJENCI DOCENIAJĄ CERTYFIKATY

Ile osób weźmie udział w projekcie „Szansa bez munduru”?

Łącznie chcemy udzielić wsparcia stu pięćdziesięciu beneficjentom. Pierwszą turę ukończyło siedemdziesiąt osób. Kilku beneficjentów zrezygnowało, najczęściej dlatego, że w międzyczasie udało im się znaleźć pracę. Liczymy zatem, że w drugiej turze będzie ich trochę więcej. W trakcie rekrutacji do projektu mieliśmy problem z naborem kobiet. W pewnym momencie zorientowaliśmy się, że ze względu na tytuł – „Szansa bez munduru” – kompletnie ignorują to przedsięwzięcie. Musieliśmy nawet później stworzyć dodatkowe ulotki, na których specjalnie podkreślone zostało słowo „kobieta”.

Jakie wykształcenie przeważa wśród uczestników projektu?

Średnie. Mamy w projekcie czterdzieści cztery takie osoby. Są też dwadzieścia dwie osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, osiem osób z licencjatem i dwadzieścia z wykształceniem zawodowym.

Czy namawiają ich Państwo do uruchamiania własnej działalności gospodarczej? Są planowane tego rodzaju szkolenia?

Mamy taki moduł, chociaż dotychczas było bardzo mało chętnych. Być może w drugiej turze szkoleń to się zmieni. Sytuacja ta wiąże się

Rozmowa z Magdaleną Darowską, kierownikiem ds. monitoringu i ewaluacji projektu „Szansa bez munduru”



z pewnym stereotypem myślenia żołnierzy. Otóż są oni przekonani, że bardziej nadają się do wykonywania czyichś poleceń, niż do podejmowania samodzielnych decyzji. To może im przeszkadzać w prowadzeniu własnego biznesu. Z drugiej jednak strony niektóre cechy, które kształtuje u człowieka praca w wojsku, mogą się okazać bardzo przydatne.

Jak długo trwa cykl działań, którym objęci są beneficjenci projektu?

Pół roku. Beneficjenci otrzymują od nas certyfikaty potwierdzające ukończenie szkoleń. Dajemy im również zaświadczenia, że ich poprzednio zdobyte umiejętności zostały zdiagnozowane i potwierdzone w ramach tego projektu, a także zaświadczenia potwierdzające ich umiejętności w zakresie posługiwania się narzędziami e-learningowymi. Widzimy, iż każdy taki dokument jest przez nich bardzo pozytywnie odbierany. Większość z nich uważa, że stali się bardziej świadomi posiadania kompetencji poszukiwanych na rynku pracy, a tym samym pozbyli się przekonania o własnej niemocy.

Co jest głównym rezultatem projektu?

Wypracowanie modelu działania z taką grupą ludzi, dzięki któremu odczują oni poprawę swojej sytuacji na rynku pracy. Chodzi zarówno o znalezienie przez nich pracy, jak i nabycie umiejętności jej szukania, co obejmuje zwracanie się do odpowiednich osób, pisanie CV czy prowadzenie rozmów z potencjalnym pracodawcą. Mamy też kilka rezultatów szczegółowych, które dotyczą na przykład wypracowania metod doradczych dostosowanych do tej grupy, stworzenia kompleksowego systemu wsparcia w postaci Forów Współpracy i Wymiany Informacji oraz Centrów Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości. Doradcy zatrudnieni w takim Centrum pracują bezpośrednio z beneficjentami, dlatego mogą podpowiedzieć, jakie problemy powinny być poruszane w grupie wsparcia lub na forum. Chcemy, aby ten system właśnie tak się uzupełniał.

RENOWATOR UMIEJĘTNOŚCI

PRACOWNICY POWYŻEJ 40. ROKU ŻYCIA, KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W TRAKCIE URLOPÓW WYCHOWAWCZYCH ORAZ PO ICH ZAKOŃCZENIU, KADRA ZARZĄDZAJĄCA FIRMAMI – TO GŁÓWNI ADRESACI PROJEKTU „OŚRODEK RENOWATOR DLA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW”, KTÓRY

ZAKŁADA MIĘDZY INNYMI STWORZENIE MODELOWEGO OŚRODKA SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-SIĄDŁOWEGO DLA TYCH TRZECH GRUP BENEFICJENTÓW, A TAKŻE PRZETESTOWANIE INNOWACYJNYCH PROGRAMÓW SZKOLEŃ W TRZYNASTU ZAWODACH.



Instytut Maszyn Matematycznych, jedna z instytucji realizujących projekt, od lat utrzymuje stały kontakt z wieloma małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Co roku, w czerwcu oraz na przełomie listopada i grudnia, organizowane są tu konferencje poświęcone przede wszystkim zdalnym technikom nauczania i e-learningowi. Uczestniczy w nich średnio sześćdziesięciu przedstawicieli firm. Zawsze przy tej okazji ankietujemy ich pod kątem nowych tematów badawczo-rozwojowych, którymi mogłaby się zająć nasza placówka – mówi Jolanta Brzostek-Pawłowska,

pełnomocnik dyrektora Instytutu Maszyn Matematycznych ds. Partnerstwa „Ośrodek RENOWATOR dla małych i średnich przedsiębiorstw”. Na tej podstawie możemy wysnuć wniosek, że zapotrzebowanie na e-learning wciąż wrasta. Ponadto wiemy doskonale, jakich specjalistów najbardziej potrzebują nasi przedsiębiorcy. Korzystamy też z oficjalnych danych statystycznych, ale są one jednak mało szczegółowe. Wskazują na przykład zapotrzebowanie na zawody związane z nowoczesnymi technologiami informatycznymi, nie precyzują jednak, jakie to zawody. Ten

wyższy poziom szczegółowości wiedzy uzyskaliśmy właśnie dzięki badaniu środowiska przedsiębiorców, z którymi mamy stale do czynienia.

NOWE ZAWODY

Na tej podstawie w ramach projektu „RENOWATOR” stworzono program szkoleń obejmujący trzynaście nowych profesji. Zawody związane z e-learningiem to: dydaktyk medialny, e-mentor, konsultant ds. e-learningu oraz tester i ewaluator treści e-learningowych, zaś z analizą danych i baz przedsiębiorstw: analityk danych, analityk rynku i analityk potrzeb klienta. Do grupy profesji związanych ze wspomaganiem zarządzania i decyzji należą: specjalista ds. logistyki, specjalista ds. organizowania przetargów, projektant systemów organizacyjno-informacyjnych, specjalista ds. studium wykonalności oraz specjalista ds. oceny przedsięwzięć inwestycyjnych.

Kursy kierowane są do pracowników sektora małych i średnich przedsiębiorstw, czynnych zawodowo lub przebywających na urloпах wychowawczych. Partnerstwo przygotowało też szkolenie dotyczące podstaw pracy z komputerem. Kursy trwają od czterdziestu do dziewięć-

zając odbywa się odpowiedni egzamin, a następnie uczestnicy kierowani są na trzymiesięczne staże. Staże te nie są kontynuacją szkolenia, lecz początkiem zdobywania doświadczenia zawodowego i, co ważne, referencji – mówi Jolanta Brzostek-Pawłowska. Stażyści pracują w wysokiej klasy jednostkach badawczo-rozwojowych, mają opracowane programy stażu, stanowiące załączniki do umów o pracę, dostają konkretne zadania i realizują je. Beneficjenci mogą wybrać staż stacjonarny lub część pracy wykonywać w domu, wówczas jednak otrzymują nieco niższe wynagrodzenie. W okresie stażu dana osoba może być oddelegowana na praktykę do przedsiębiorstwa, jednak przez cały czas pieczę nad jej pracą sprawuje wyznaczony opiekun stażu.

Staż kończy się dwuczęściowym egzaminem certyfikacyjnym. Egzamin ustny realizowany jest poprzez test e-learningowy. Jeżeli beneficjent odpowie pozytywnie na co najmniej sześćdziesiąt procent pytań, jest dopuszczany do egzaminu ustnego przed trzyosobową Komisją Egzaminacyjną. W jej skład wchodzi: przewodniczący, ekspert z danej dziedziny oraz opiekun stażu. Egzaminowany referuje to, co udało mu się zrealizować w trakcie stażu, jego opiekun przedstawia swoją recenzję, a następnie każdy z członków Komisji Egzaminacyjnej za-



dziesięciu godzin i odbywają się w maksymalnie sześciuosobowych grupach. W trakcie projektu skorzysta z nich dwustu pięćdziesięciu pracowników.

DOŚWIADCZENIE I REFERENCJE

Kursy mają charakter mieszany. Ich uczestnicy korzystają z e-learningu, mają jednak również typowe wykłady i ćwiczenia. Po zakończeniu cyklu

daje po dwa pytania. Egzaminy są rejestrowane za pomocą dyktafonu i archiwizowane w Biurze Projektu. Beneficjent otrzymuje dwujęzyczny certyfikat potwierdzający uzyskanie kompetencji oraz zakres zadań, jakie naszym zdaniem może wykonywać. Chcę zwrócić uwagę, że zawody, do których przygotowujemy tych ludzi, nie są jeszcze wpisane do słownika Ministerstwa Pracy. Będziemy więc starali się o taką rekomendację – mówi Jolanta Brzostek-Pawłowska.

FILIZANKA INFORMATYKI

FILIZANKA

INFORMATYKI



Rozmowa z Jolantą Brzostek-Pawłowską, pełnomocnikiem dyrektora Instytutu Maszyn Matematycznych ds. Partnerstwa „Ośrodek RENOWATOR dla małych i średnich przedsiębiorstw”

W grupie beneficjentów Partnerstwa obok pracowników małych i średnich przedsiębiorstw znalazła się również kadra zarządzająca tych firm oraz ich właściciele. Jaka oferta jest do nich kierowana?

Organizujemy dla nich „Spotkania biznesowe przy filiżance informatyki” na temat zastosowania w przedsiębiorstwach innowacyjnych technologii i zawodów oraz gospodarki opartej na wiedzy i zarządzania zmianami. „Spotkania” cieszą się dużym zainteresowaniem. Trudno nazwać je szkoleniami. Staramy się raczej uruchomić wyobraźnię przedsiębiorców i dowiedzieć się od nich, w którym kierunku chcieliby być dalej prowadzeni. Przygotowujemy dla nich wykłady, prezentujemy nowoczesne technologie, wykorzystywany w nich sprzęt, symulujemy też pewne zastosowania. Instytut nie jest związany finansowo z żadnym dostawcą technologii, jesteśmy więc w tym zakresie w pełni obiektywni. Wybieramy rozwiązania niedrogie i w miarę standardowe, bo trzeba pamiętać, że zdecydowana większość uczestników tych prezentacji to przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw. Przy okazji również ankietujemy te osoby pod kątem tego, jak moglibyśmy rozszerzyć nasz projekt. Muszę powiedzieć, że jestem trochę zaskoczona, ponieważ wydawało mi się, że przedsiębiorcy nie mają czasu na szkolenia, że interesuje ich tylko cena nowych rozwiązań i ich zastosowanie. Okazało się jednak, że sto procent przedsiębiorców potrzebuje zajęć warsztatowych, nawet dłuższych, kilkudniowych. Tej wyobraźni mnie i moim kolegom na etapie formułowania projektu zabrakło. Dlatego też w tej chwili rozszerzamy nasz projekt o proinnowacyjne warsztaty dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Partnerstwo chciało również spowodować wzrost zastosowania nowoczesnych technologii w przeciętnym polskim przedsiębiorstwie oraz zwiększyć efektywność ich wdrożenia, która jest obecnie stosunkowo niska. Czy ten cel udało się zrealizować?

Niestety nie. Namówiliśmy nawet do współpracy specjalistę, który przez siedemnaście lat w Nowej Zelandii szkolił ludzi w zakresie skutecznego wprowadzania innowacyjnych zmian. Przez półtora roku zgłosił się do nas tylko jeden przedsiębiorca. Nie wiem, czy będziemy dalej to upowszechniać, bo wygląda na to, że rzeczywiście w społeczeństwie mamy do czynienia z devaluacją pojęcia „gospodarka oparta na wiedzy”.

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Jak długo więc przygotowana przez Państwa oferta szkoleń dla pracowników może być aktualna?

Nieustannie zmieniamy program kursów, nawet w trakcie ich trwania. Przeciętnie co pół roku. Nie możemy przecież prezentować produktów lub technologii, które zostały już zastąpione innymi. Byłoby to nieuczciwe wobec uczestników. Oficjalnie w ramach projektu mamy wpisane dwie takie rewizje treści szkoleń.

A co będzie później?

Muszę tu jednak podkreślić, że bez zgody na komercjalizację po zakończeniu projektu Ośrodek „Renowator” po prostu upadnie. Poruszałam już ten problem na posiedzeniach Krajowej Sieci Tematycznej. Nie chcemy przecież na tym zarabiać, chcemy pomagać ludziom. Naszym kolejnym pomysłem jest więc wprowadzenie Ośrodka do programu Kapitał Ludzki. Składamy w tym celu kolejne wnioski. Może się uda...

CIŚNIENIE GOSPODARKI

CIŚNIENIE GOSPODARKI

GOSPODARKI

JAK FIRMA PORADZI SOBIE NA RYNKU? JAKICH NEGATYWNYCH ZJAWISK MOŻNA SIĘ SPODZIEWAĆ W NAJBLIŻSZYCH MIESIĄCACH? JAKIE WPROWADZIĆ INNOWACJE, BY WYTRZYMAĆ KONKURENCJĘ ZE STRONY INNYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH? NA TE I INNE PYTANIA TRAPIĄCE PRZEDSIĘBIORCÓW ODPOWIEDZIĄ STANĄ SIĘ NOWOCZESNE NARZĘDZIA POWSTAJĄCE W RAMACH PROJEKTU „SYSTEM PRZECIWDZIAŁANIU POWSTAWANIU BEZROBOCIA NA TERENACH SŁABO ZURBANIZOWANYCH”. JEGO LIDERM JEST WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI W ZAMOŚCIU.

Najważniejszym produktem projektu jest symulator komputerowy, który pokaże przedsiębiorcy, czy jego firma ma szansę w najbliższym czasie utrzymać się na rynku. Jest to system wczesnego ostrzegania działający na trzech poziomach: makro-, mezo- i mikroekonomicznym.

„E-barometr” testowany jest przez 210 firm z terenów województwa podkarpackiego i lubelskiego. Są to małe i średnie przedsiębiorstwa z branży budowlanej, handlowej, przemysłu, a także firmy usługowe. Ich właściciele wprowadzają do systemu dane dotyczące przedsiębiorstwa. Są one szczegółowo analizowane przez doradców, którzy na podstawie kilku wygenerowanych modeli dokonują oceny potencjału przedsiębiorstwa i ryzyka jego działalności w różnych obszarach. Gdy idą do konkretnej firmy, dokładnie znają jej kondycję rynkową i na tej podstawie mogą udzielić fachowej porady.

SZKOLENIA I DORADZTWO

„Cały projekt składa się z 3 głównych komponentów” – mówi dr inż. Jan Andreasik, rektor Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu. „Pierwszy z nich to narzędzie do prognozowania pozycji firmy na rynku. Innym obszarem naszych działań są szkolenia z wykorzystaniem portalu distance learning. Mamy też dwa Biura Wsparcia Pracowników, które funkcjonują w Rzeszowie i Zamościu. Trzeci obszar to bezpośrednie doradctwo świadczone przez grupę specjalistów w tych dwóch miastach. Doradcy oferują również dodatkowe usługi w zależności od potrzeb danego przedsiębiorcy” – dodaje Jan Andreasik.

„W Działaniu 3 Partnerstwo będzie upowszechniać „Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-barometr”. Zostaną zorganizowane specjalne seminaria, w trakcie których każdy zainteresowany będzie mógł przetestować to narzędzie. Przygotujemy wersję off-line rezultatu, która będzie rozpowszechniana w postaci płyt CD. Najbliższe takie konferencje odbędą się w październiku w Bydgoszczy, Poznaniu, Wrocławiu i Krakowie oraz w listopadzie w Olsztynie, Białymstoku, Lublinie, Rzeszowie i Zamościu” – informuje Jan Andreasik.

KOSZTOWNA MODYFIKACJA

Zdaniem twórców projektu stworzone narzędzie informatyczne może być z powodzeniem stosowane w innych regionach Polski. Wymaga ono jednak wprowadzenia niezbędnych zmian. „Bazujemy na modelach wypracowanych dla województwa lubelskiego i podkarpackiego” – mówi dr inż. Jan Andreasik. „W przypadku innych regionów trzeba będzie wprowadzić do systemu adekwatne dane. Cała praca badawcza w oparciu o dane urzędów statystycznych będzie więc musiała zostać wykonana niemal od nowa. Szacujemy, że koszt zmodyfikowania tego narzędzia do potrzeb innego województwa może wynieść od 100 do 200 tysięcy złotych”.

CIŚNIENIE GOSPODARKI



EQUAL wśród najlepszych

RAZEM JESTEŚMY SKAZANI NA SUKCES



Rozmowa z Lechem Witeckim, prezesem Zarządu Fundacji „Fundusz Współpracy”

Kto jest uprawniony do kontroli projektodawców realizujących swoje przedsięwzięcia przy wykorzystaniu środków unijnych?

Obecnie system kontroli projektodawców nieco się zmienia, ponieważ ulegają modyfikacji również zasady wdrażania funduszy unijnych. Cieszymy się z tego, że wyciągamy wnioski z dotychczasowych doświadczeń. W nowej perspektywie próbujemy skonstruować system bardziej przyjazny dla beneficjenta ostatecznego. Pamiętajmy, że do jego kontrolowania uprawnione są nie tylko instytucje zaangażowane w proces wdrażania, ale również NIK, urzędy kontroli skarbowej, Europejski Trybunał Obrachunkowy oraz firmy audytorskie działające na zlecenie Komisji Europejskiej.

Prowadzone kontrole mają zminimalizować ryzyko złego wykorzystania środków, ale z drugiej strony są bardzo uciążliwe dla beneficjentów. To zajęcie pracochłonne i czasochłonne zarówno dla kontrolującego, jak i kontrolowanego, który oprócz wykonywania swoich obowiązków musi jeszcze odpowiadać na pytania kontrolerów.

W ubiegłym roku został powołany Komitet ds. Kontroli i Audytu Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności. Ma on umożliwić spotkanie się przedstawicieli wszystkich instytucji kontrolujących fundusze strukturalne, m.in. po to, by wymienić doświadczenia i nie powtarzać tych samych kontroli.

Jak będą zorganizowane kontrole w nowym okresie programowania?

Jeśli chodzi o kontrole przeprowadzane przez NIK, urzędy skarbowe i Europejski Trybunał Obrachunkowy, to na pewno nic się nie zmieni. Te instytucje działają bowiem według rocznych planów i zgodnie z nimi będą przeprowadzały kontrole. Ich zakres będzie uzależniony od oszacowanego poziomu ryzyka działań realizowanych w ramach programów operacyjnych.

Kontrole prowadzone przez instytucje usytuowane na poszczególnych poziomach wdrażania funduszy są przeróżne. Na przykład instytucja zarządzająca może skontrolować instytucję wdrażającą z wywiązywania się z nałożonych obowiązków.

Podczas ostatnich kontroli skoncentrowano się głównie na ocenie systemu wdrażania. Wiele osób uczestniczących w procesie zarządzania środ-

kami Unii Europejskiej było zdania, że stworzony system jest zbyt skomplikowany. Dlatego instytucje kontrolne chciały się dowiedzieć, czy jest on zły, a jeżeli tak, to dlaczego. Jeżeli jest nadmiernie skomplikowany, to w jaki sposób można go uprościć? Kontrole te przyniosły pozytywny efekt. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego opracowało plan uproszczenia procedur, którego wdrożenie pozwoliło m.in. wyeliminować czynności dublowane dotychczas przez różne instytucje. Na przykład okazało się, że weryfikację wniosków o płatność przeprowadzano zarówno w instytucji zarządzającej, jak i wdrażającej, czyli weryfikowano to, co zostało już wcześniej poddane temu procesowi. Oczywiście wszyscy chcieli dobrze, bo zależało nam na dobrym rozporządzeniu środkami unijnymi, ale wpadliśmy w pułapkę powtarzania tych samych czynności przez wiele instytucji. Stąd niskie wskaźniki wydatkowania na samym początku. Nie mamy jeszcze wszystkich dokumentów programowych niezbędnych do działania w nowej perspektywie, ale wierzymy, że wyciągniemy wnioski z ostatnich lat i nie będziemy popełniali starych błędów.

Jakie są najczęstsze błędy projektodawców stwierdzone w trakcie kontroli?

Są to błędy formalne we wnioskach o płatność i w załącznikach do tych wniosków. Wpływ na to miała m.in. duża liczba załączników do wniosków, która teraz na szczęście została zmniejszona. Popełniane błędy skutkowały koniecznością poprawienia dokumentacji i jej ponownej weryfikacji. Aby nie tracić cennego czasu Fundacja zaproponowała, by jej pracownicy docierali do Partnerstw bezpośrednio i na miejscu pomagali im uzupełniać wnioski o płatność. To proste rozwiązanie okazało się bardzo skuteczne.

Powoli rozpoczyna się Działanie 3 inicjatywy EQUAL. Jak postrzega Pan funkcję Fundacji „Fundusz Współpracy”, która odgrywa w tym programie rolę Krajowej Struktury Wsparcia?

Myszę, że dzięki wykorzystaniu wszystkich doświadczeń, które Fundacja do tej pory zdobyła, współpraca z Partnerstwami będzie układała się znacznie lepiej. Zarówno nam, jak i Partnerstwom zależy na jak najlepszej realizacji projektów i osiągnięciu zamierzonych celów. Wszyscy gramy przecież w jednej drużynie. Niektórym Partnerstwom wystarczy tyl-



ko nie przeszkadzać, a będą świetnie wykonywały swoje zadania. Natomiast są i takie projekty, których realizatorzy wymagają wsparcia. To jest właśnie nasza rola.

Czy EQUAL wykształcił w Fundacji grupę pracowników dobrze przygotowanych do pracy przy dużych unijnych programach?

Oczywiście. Największą wartością Fundacji „Fundusz Współpracy” są właśnie jej pracownicy. Nie ukrywam, że bardzo miłą niespodzianką było dla mnie przekonanie się, że ci ludzie bardzo utożsamiają się ze swoją pracą. Naprawdę lubią to, co robią, i są przy tym bardzo profesjonalni. Zachowanie świeżości umysłu jest niezwykle ważne, dlatego jesteśmy otwarci na konstruktywną krytykę. Partnerstwa na pewno mają wiele ciekawych pomysłów na temat usprawnienia pracy Krajowej Struktury Wsparcia. Zapewniam, że będziemy słuchać tych uwag i wyciągać z nich wnioski. Razem jesteśmy skazani na sukces.



MISTRZOWIE DOBRYCH PRAKTYK

PRAKTYK

POMORSKO-KUJAWSKIE STOWARZYSZENIE SAMOPOMOCY OBYWATELSKIEJ W BARCINIE, ADMINISTRATOR PROJEKTU „WSTAŃ, UNIEŚ GŁOWĘ”, ZOSTAŁO JEDNYM Z LAUREATÓW KONKURSU „DOBRE PRAKTYKI EFS” I UZYSKAŁO TYTUŁ „NAJLEPSZA INWESTYCJA W CZŁOWIEKA 2007”.

Do konkursu zgłosiło się ponad 300 instytucji, organizacji i firm realizujących projekty w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz Priorytetu 2 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Oceniano między innymi istotę projektu, stopień realizacji założonych celów oraz przebieg współpracy z beneficjentem. Tytuł „Najlepsza inwestycja w człowieka 2007” przyznano 60 instytucjom. Partnerstwo „Wstań, unieś głowę” odebrało nagrodę 2 lipca w Warszawie podczas gali zorganizowanej w ramach konferencji „Europejski Fundusz Społeczny – 50 lat inwestycji w kapitał ludzki”.

O współpracy Partnerstwa z Krajową Strukturą Wsparcia rozmawiamy z Andżeliką Lipską, starszym specjalistą ds. projektów w Fundacji „Fundusz Współpracy”.

JAK OCENIA PANI ZAANGAŻOWANIE PARTNERSTWA W REALIZACJĘ PROJEKTU?

Bardzo wysoko. Dla Partnerstwa najważniejszy jest beneficjent ostateczny. Osoby realizujące projekt chcą nie tylko wypracować model pomocy ludziom dyskryminowanym na rynku pracy, ale również doprowadzić do sytuacji, że wszyscy uczestnicy projektu znajdą zatrudnienie. Bierze w nim udział 36 osób, a aż 35 przeszło przez wszystkie jego etapy. Czterdzieści procent beneficjentów znalazło już pracę, reszta jej poszukuje, a dwie osoby zmotywowane udziałem w projekcie postanowiły ukończyć szkołę średnią.

JAK UKŁADA SIĘ WSPÓŁPRACA POMIĘDZY PARTNERSTWEM A KRAJOWĄ STRUKTURĄ WSPARCIA?

Realizatorzy projektu bardzo często do nas dzwonią i wiem, że rzeczywiście traktują nas jako instytucję, która może udzielić profesjonalnego

wsparcia. Ogólna zasada jest taka, że to administrator powinien się zgłaszać ze wszystkimi problemami, jednak ja nie czynię tu żadnych ograniczeń. Bardzo często przesyłają do mnie e-maile również partnerzy. Koordynator projektu zanim podejmie jakąś decyzję telefonuje do nas, żeby mu w tej sprawie doradzić. To jest też Partnerstwo, które bardzo przestrzega wszelkich terminów rozliczeń i zapisów umowy. Nie ma mowy o żadnym przypominaniu, ponaglaniu – wszelkie problemy rozwiązujemy na bieżąco. To pozwala obu stronom zaoszczędzić wiele czasu.

PARTNERSTWA REALIZUJĄ TERAZ RÓWNOLEGLE DZIAŁANIE 2 I DZIAŁANIE 3. JAKIEJ POMOCY NAJCZĘŚCIEJ POTRZEBUJĄ ZE STRONY KRAJOWEJ STRUKTURY WSPARCIA?

Myszę, że najbardziej zależy im na sprawnym przepływie finansowym, choć muszę powiedzieć, że w ostatnich miesiącach bardzo ładnie nam się to układa. Partnerstwom bardzo spodobała się nowa organizacja analizy i weryfikacji wniosków o płatność. Z inicjatywy Prezesa Zarządu Fundacji „Fundusz Współpracy” Lecha Witeckiego przedstawiciele Krajowej Struktury Wsparcia jeżdżą osobiście do Partnerstw i pomagają im sporządzać takie wnioski na miejscu. Wprowadzamy poprawki, podpowiadamy, co należałoby zmienić i wniosek już następnego dnia wpływa do Krajowej Struktury Wsparcia gdzie przechodzi krótką weryfikację i bardzo szybko jest przekazywany do instytucji zarządzającej.

CZY PARTNERSTWO „WSTAŃ, UNIEŚ GŁOWĘ” PO DOŚWIADCZENIACH PŁYNĄCYCH Z EQUAL JEST PANI ZDANIEM W STANIE REALIZOWAĆ W PRZYSZŁOŚCI KOLEJNE PODOBNIŁO DUŻE PRZEDSIĘWZIĘCIA?

Z pewnością. Nie jest łatwo rozliczyć taki projekt, widać to zresztą po wielu innych Partnerstwach. Wiele z nich nie jest też w stanie wykorzystać wszystkich środków, choć początkowo wydawało im się, że będzie to bardzo łatwe. Partnerstwo „Wstań, unieś głowę” nie miało wprawdzie wysokiego budżetu, ale koszty tego przedsięwzięcia były bardzo dobrze oszacowane. Dlatego wykorzystali całą kwotę, a teraz przystępują do rozszerzenia Działania 2. Mają już na to zgodę, przygotowują dla nich aneks i jestem przekonana, że to również im się uda.

TRAKTUJEMY SIĘ PO PARTNERSKU

TRAKTUJEMY SIĘ PO PARTNERSKU



*Rozmowa z Moniką Sztromajer-Małecką,
kierownikiem Działu Projektów Tematu A*

Realizacja programu EQUAL była początkowo opóźniona. Z czego to wynikało?

Działanie 1 przeprowadziliśmy dość dobrze, natomiast Działanie 2 musieliśmy przesunąć o miesiąc. Było to spowodowane wieloma czynnikami. Po pierwsze, bardzo długo trwał proces negocjacji umów o Partnerstwie na rzecz Rozwoju. Poszczególne umowy różniły się jakością – zdarzały się naprawdę dobre, do których nie mieliśmy żadnych zastrzeżeń, ale znalazły się również i takie, które wymagały od nas dużo pracy. Kilka miesięcy trwały też negocjacje budżetowe, bo o ile w Działaniu 1 budżety kształtowały się na poziomie 200–300 tysięcy złotych, o tyle w Działaniu 2 mieliśmy do czynienia z kilkoma, a nawet kilkunastoma, milionami złotych. Początkowo obawialiśmy się, że takie opóźnienie może spowodować poważne problemy i uniemożliwić realizację niektórych zaplanowanych działań. Na szczęście Partnerstwa poradziły sobie – mimo braku pieniędzy.

Płakały, ale trwały...

To prawda i za to należy im się duży szacunek. W pierwszym kwartale tego roku zrobiliśmy przegląd, aby sprawdzić, jak duże są opóźnienia w poszczególnych Partnerstwach. Okazało się, że sytuacja nie jest tak zła, jak się spodziewaliśmy. Niektóre z nich zorientowały się, że stworzyły zbyt duże budżety, zadeklarowały oddanie nam części pieniędzy. Dopasowały w ten sposób zestawienia do rzeczywistych kosztów. Wynikało to między innymi z bardzo dynamicznych zmian na rynku pracy, jakie nastąpiły w ciągu ostatnich 3 lat. Partnerstwa zaczęły mieć kłopoty z pozyskiwaniem beneficjentów do projektów, ponieważ teraz nawet osobom z grup wykluczonych łatwiej jest znaleźć zatrudnienie. Ponadto część Partnerstw radziła sobie tak dobrze, że mogła występować o dodatkowe środki.

Jak układa się dziś współpraca z osobami realizującymi projekty?

Jakość tej współpracy bardzo się poprawiła, co zresztą widać po ewaluacji przeprowadzonej przez firmę zewnętrzną. Na początku mieliśmy do czynienia z próbą sił. Realizatorzy projektów byli w stosunku do nas szczególnie nieufni. Dziś w 90 procentach przypadków współpraca układa się bardzo dobrze. Dużo się też zmieniło od momentu, gdy zaczęliśmy odwiedzać Partnerstwa. Przekonaliśmy się, że w tych projektach dzieje się wiele ciekawych rzeczy, pra-

cją przy nich niezwykle zaangażowane osoby. Zaczęliśmy się traktować po partnersku. Oni też dostrzegli naszą ludzką twarz – to, że możemy się mylić, że również mamy ciężką pracę i że tak naprawdę to my jesteśmy na pierwszej linii frontu. Na początku traktowali nas – opiekunów – trochę w sposób sekretarski: przyjmowaliśmy aneks, podpisywaliśmy go, przyklejaliśmy znaczek i wysyłaliśmy dokument. Tymczasem odgrywamy również ważną rolę merytoryczną w ich projektach.

Czy bezpośrednie wizyty w Partnerstwach ułatwiły pracę również opiekunom projektów?

Bardzo. Na początku nieco się przed tym broniliśmy. Obawialiśmy się utrudnień w pracy, gdy jednocześnie zadzwoni do nas pięć osób z różnych Partnerstw, zarzucając nam, że nie jesteśmy na miejscu. Okazało się, że przyjazd do Partnerstwa i przygotowanie tam wniosku oszczędza nasz czas. W Warszawie właściwie już do tego dokumentu nie zaglądamy. Poza tym nie tracimy czasu na wyjaśnianie różnych wątpliwości. Bardzo dużo dało nam też zatrudnienie nowych osób. Na początku Działania 2 jedna osoba obsługiwała po 12 projektów. Teraz opiekun ma ich maksymalnie 7.

A czego Pani nauczyła się w trakcie współpracy z Partnerstwami?

Przede wszystkim cierpliwości. Na początku miałam bardzo formalne i urzędnicze podejście do Partnerstw. W ciągu tych trzech lat zyskałam wyrozumiałość dla ludzkich błędów. Nauczyłam się też pracować z bardzo różnymi instytucjami – dużymi firmami konsultingowymi, małymi organizacjami pozarządowymi oraz jednostkami samorządów lokalnych. Gdyby nie EQUAL, te instytucje i zatrudnieni w nich ludzie nigdy by ze sobą nie współpracowali.



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

Jesteśmy fundacją
Skarbu Państwa.

**Od 17 lat zarządzamy
powierzonymi nam
środkami pomocowymi
i służymy pomocą
beneficjentom programów
finansowanych z pomocy
zagranicznej.**

Realizujemy programy na rzecz rozwoju gospodarczego i lokalnego, w tym rozwoju samorządów lokalnych oraz obszarów wiejskich, programów rozwoju społeczeństwa obywatelskiego oraz edukacyjnych.

◀ **Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr**
tel.(022) 450 98 57

◀ **Biuro Programów Wiejskich**
tel.(022) 450 99 76

◀ **Biuro Jednostka
Finansująco-Kontraktująca**
tel.(022) 450 99 00

◀ **Dział Programów Pomocowych CPF**
tel.(022) 450 98 18

◀ **Dział Funduszu
dla Organizacji Pozarządowych**
tel.(022) 450 98 69

◀ **Dział Projektów Systemowych**
tel.(022) 450 98 10

**Fundacja
Fundusz Współpracy**
ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa
tel. (+48 22) 450 98 00

e-mail:
cofund@cofund.org.pl
www.cofund.org.pl

