

Innowacje nagrodzone!

Zatrzymać  
dziedziczenie bezrobocia

Amazonki na rynku pracy

Czy nadszedł czas  
„gorącego ziemniaka”?

## 3 Od redakcji

## 4 Nad czym pracujemy... Jak wspieramy...

## 8 Projekty innowacyjne realizowane w obszarze tematycznym „Zatrudnienie i integracja społeczna”

## 10 Czy nadszedł czas „gorącego ziemniaka”?

Rozmowa z Anną Trzuskolą i Beatą Wrzosek z Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych, realizującej projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”

## 14 Odczarować elastyczne formy zatrudnienia

Rozmowa z Ewą Fijałkowską, p.o. Wicedyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, realizującego projekt „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”

## 18 Razem znaczy skuteczniej

Konferencja „Czas na Młodzież – Pomorskie rozwiązania dla polityki młodzieżowej”

## 21 Zatrzymać dziedziczenie bezrobocia

Rozmowa z Aleksandrą Kotalą-Palką z firmy CTC Polska, realizującej projekt „Innowacyjne wsparcie dla Ciebie”

## 23 Innowacje nagrodzone!

Konkurs „Dobre praktyki EFS” 2012

## 26 Amazonki na rynku pracy

Rozmowa z Anną Pawłowską z Fundacji Ekspert-Kujawy, realizującej projekt „PI Kluby Amazonki – Twoją szansą”

## 28 Sieci Tematyczne PO KL

Funkcjonowanie Sieci Tematycznych – aktualności

## 30 Wzmocnienie współpracy samorządu z trzecim sektorem

Rozmowa z Sylwią Papiewską, naczelnikiem Wydziału Projektów Społecznych w Biurze Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu Miasta Stolecznego Warszawy, realizującego projekt „TORO – w poszukiwaniu skutecznych metod wsparcia instytucji ekonomii społecznej”

## 33 Ponadnarodowa Sieć EFS ds. wieku (ESF-Age Network)

Rozmowa z Dominiką Skwarską, przedstawicielką Departamentu Wdrażania EFS Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, uczestniczącą w pracach ponadnarodowej Sieci EFS ds. wieku (ESF-Age Network)

## 36 Centralny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich

Systemowe rozwiązania w zakresie zatrudnienia i integracji społecznej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki

## 38 Krajowy Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyciągnąć Pomocną Dłoń



INNOWACJE BEZ GRANIC  
Biuletyn Krajowej Instytucji  
Wspomagającej PO KL

### Wydawca

Centrum Projektów Europejskich  
ul. Domaniewska 39A  
02-672 Warszawa  
tel. 22 378 31 00  
faks 22 201 97 25

### Zespół redakcyjny

Edyta Smolarska  
(redaktor naczelna)  
Tomasz Mrozek  
Łukasz Nowak  
Paulina Chodyra  
Marcin Grabski

### Zdjęcie na okładce

Rafał Nowak

### Opracowanie graficzne, skład i łamanie

FIJN Natalia Kootstra

### Druk

Pracownia C&C

Przekazując teksty do redakcji, autorzy przenoszą na wydawcę prawo do publikacji (prawa autorskie i wydawnicze). Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiuśowania nadesłanych tekstów.

Biuletyn jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i rozprowadzany bezpłatnie.

ISSN 2080-8194

Nakład: 6000 egz.

## Szanowni Państwo, nadszedł czas „gorącego ziemniaka”!

W styczniu 2013 roku w Brukseli – w organizowanym przez Unię Europejską konkursie „RegioStars” – został nagrodzony projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem konkursu jest wyróżnienie oryginalnych i innowacyjnych projektów, które mogą być inspirujące dla innych regionów.

Pozwólmy się zatem zainspirować – skorzystajmy z wypracowanego modelu!

### Gdzie można wykorzystać model?

- Tam, gdzie istnieje problem bezrobocia.
- Tam, gdzie szukamy skutecznych metod aktywizacji osób bez pracy.
- Tam, gdzie nasze działania skierowane do bezrobotnych okazują się nietrwale.

### Korzyści z zastosowania rozwiązania:

- Zwiększenie stopnia zatrudnialności.
- Trwałe utrzymanie się w pracy osób wychodzących z bezrobocia.

### Elementy innowacyjne:

- Indywidualne podejście do bezrobotnych (Plan Rozwoju Osobistego).
- Trener pracy (współpracujący z pracodawcami).
- Monitoring pracy (aktywne wsparcie trenera po zatrudnieniu).

### Kto może wykorzystać model?

- Władze gminne, powiatowe i regionalne zainteresowane zmniejszeniem bezrobocia.
- Instytucje rynku pracy.
- Organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych i trwałej likwidacji zjawiska bezrobocia.

Rozwiązanie innowacyjne, o którym mowa – „Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – Wiek gorącego ziemniaka”, jest przeznaczone dla osób 45+, może być jednak zastosowane także w przypadku innych grup wiekowych.

Szerzej o tym projekcie oraz innych ciekawych inicjatywach w dalszej części biuletynu. Zapraszamy do lektury!

*Zespół Krajowej Instytucji Wspomagającej*

# Nad czym pracujemy... Jak wspieramy...

## Innowacyjność

### Dział już nasza NOWA strona internetowa!

Naszym zamiarem jest, żeby strona internetowa [www.kiw-pokl.org.pl](http://www.kiw-pokl.org.pl) była całościowym i łatwym w nawigacji źródłem aktualnych informacji na temat projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



Polecamy uwagę Czytelników zwłaszcza pokażną bazę danych, w której zamieszczono dotychczas informacje o ponad 900 projektach, w tym:

- dane ponad 400 projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej PO KL, które można przeglądać za pomocą narzędzia WYSZUKIWARKA PO KL (zakładka: „Projekty i produkty”),
- fiszki z danymi ponad 500 projektów z Polski i zagranicy, których projektodawcy poszukują partnera współpracy ponadnarodowej – z projektami tymi można się zapoznać przez WYSZUKIWARKĘ FISHING POOL (zakładka „Współpraca ponadnarodowa”).

Ponadto w zakładce „Innowacje” są dostępne plany i rezultaty prac Krajowych i Regionalnych Sieci Tematycznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zapraszamy do pobierania dokumentów i publikacji z wirtualnej BIBLIOTEKI.

Jeśli mimo wszystko pojawiłyby się trudności w poszukiwaniu potrzebnej informacji, polecamy zapoznanie się z odpowiedziami na najczęściej zadawane pytania (FAQ). W każdej chwili służymy także pomocą i radą, jeśli zadadzą nam Państwo pytanie albo skontaktują się z nami telefonicznie lub za pomocą poczty elektronicznej – dane kontaktowe znajdują Państwo w zakładce „O nas”.

### Publikacje

Krajowa Instytucja Wspomagająca opracowała dokument *Zarządzanie działaniami upowszechniającymi i włączającymi*

## Konkurs „Regaty Rozwoju: liderzy innowacji i współpracy ponadnarodowej PO KL 2007-2013”

W 2013 roku Krajowa Instytucja Wspomagająca organizuje pierwszą edycję konkursu dotyczącego Innowacji Społecznej i Współpracy Ponadnarodowej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. Celem tego przedsięwzięcia jest uhonorowanie i upowszechnienie najlepszych innowacji społecznych oraz dobrych praktyk w zakresie współpracy ponadnarodowej. Do udziału w konkursie są zaproszeni beneficjenci projektów innowacyjnych testujących, projektów innowacyjnych testujących z komponentem ponadnarodowym, wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej oraz projektów standardowych z komponentem ponadnarodowym. Uhonorowanie laureatów konkursu nastąpi podczas Rocznej Konferencji Krajowej Instytucji Wspomagającej, która odbędzie się w Warszawie w czwartym kwartale 2013 roku.

Regulamin konkursu jest dostępny w siedzibie Krajowej Instytucji Wspomagającej oraz na stronie internetowej instytucji: [www.kiw-pokl.org.pl](http://www.kiw-pokl.org.pl)

cymi. *Podręcznik dla Instytucji Pośredniczących I i II stopnia.* Materiał ten porządkuje definiowanie pojęć upowszechniania i włączania, określa zadania dla instytucji zaangażowanych we wdrażanie projektów innowacyjnych w tym zakresie, a także prezentuje szeroki katalog narzędzi możliwych do wykorzystania w ramach upowszechniania i włączania innowacyjnych rozwiązań do głównego nurtu polityki i (lub) praktyki. Opracowany dokument zawiera nie tylko doświadczenia Krajowej Instytucji Wspomagającej w tym zakresie, ale jest także wynikiem dyskusji i konsultacji przeprowadzonych z przedstawicielami Instytucji Pośredniczących I i II stopnia w ramach działania Grupy Roboczej KIW/IP/IP2 ds. upowszechniania i mainstreamingu. Dokument został pozytywnie zaopiniowany przez Instytucję Zarządzającą PO KL, jest również – w naszej opinii – wartościowym narzędziem wspierającym zarządzanie procesami upowszechniania i włączania produktów do głównego nurtu polityki i (lub) praktyki. Dokument jest dostępny w wersji elektronicznej na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej w zakładce „Biblioteka KIW” (podzakładka „Dokumenty i publikacje”/„Materiały KIW”). Zachęcamy wszystkich zainteresowanych do skorzystania z tego materiału!

### Grupa Robocza IP/IP2/KIW ds. upowszechniania i mainstreamingu

W I kwartale 2013 roku po raz drugi spotkała się Grupa Robocza IP/IP2/KIW ds. upowszechniania i mainstreamingu. Podczas spotkania Krajowa Instytucja Wspomagająca podsumowała wyniki pierwszego spotkania Grupy w październiku 2012 roku i zaprezentowała założenia dotyczące jej zmodyfikowanej roli w zakresie upowszechniania i włączania produktów projektów innowacyjnych, która została określona przez Instytucję Zarządzającą Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki. Członkowie Grupy podzielili się także dobrymi praktykami wynikającymi z ich doświadczeń – na przykładzie inicjatyw podejmowanych w województwie pomorskim, z kolei w części warsztatowej spotkania dyskutowali nad kwestią monitorowania procesów upowszechniania i mainstreamingu (na poziomie zarówno instytucji biorących udział w systemie wdrażania projektów innowacyjnych, jak i samych realizatorów tych projektów). Dodatkowo omówiono możliwości podejmowania działań na rzecz projektów o zbliżonych grupach odbiorców (tak zwanych bloków tematycznych).

### Bloki tematyczne

W związku z obecną rolą w zakresie upowszechniania i włączania produktów projektów innowacyjnych do głównego nurtu polityki i (lub) praktyki, Krajowa Instytucja Wspomagająca – we współpracy z Instytucjami Pośredniczącymi I i II stopnia oraz Instytucją Zarządzającą Programem

Operacyjnym Kapitał Ludzki – wyodrębniła tak zwane bloki tematyczne. Upowszechnianie informacji o produktach zgrupowanych w bloki tematyczne jest zgodne z dotychczasowym podejściem do wsparcia procesów upowszechniania i włączania przez szersze, tematycznie powiązane grupy projektów (klastry projektowe). Bloki tematyczne tworzą projekty pogrupowane w ramach węższych zagadnień czterech podstawowych obszarów tematycznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (edukacji i szkolnictwa wyższego, dobrego rządzenia, adaptacyjności, zatrudnienia i integracji społecznej) i będą rozszerzane w miarę postępujących walidacji.

### Sieci Tematyczne

W pierwszym kwartale 2013 roku Sieci koncentrowały swoje prace na opiniowaniu strategii wdrażania i walidacji produktów finalnych projektów innowacyjnych. Ogółem zaopiniowano 26 strategii wdrażania i poddano walidacji 21 produktów finalnych. Początek roku jest także okresem opracowywania sprawozdań z działalności za rok poprzedni. Sieci Tematyczne ponownie sporządziły Informacje Roczne z realizacji Strategii Działania na 2012 rok. Na podstawie tych dokumentów Krajowa Instytucja Wspomagająca przygotowała Raport Roczny z funkcjonowania Krajowych i Regionalnych Sieci Tematycznych, który został przekazany do Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki.

### Mapa projektów i analiza jakościowa – aktualizacja

Na zakończenie pierwszego kwartału 2013 roku Krajowa Instytucja Wspomagająca zaktualizowała *Mapę projektów oraz Analizę jakościową projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej PO KL* (dokumenty pokazujące podobieństwa i możliwe połączenia między projektami). W wyniku dokonanej aktualizacji do dokumentów dodano informacje o przyjętych do realizacji nowych projektach: innowacyjnych (28 projektów) i współpracy ponadnarodowej (8 projektów), które nie były uwzględnione w poprzedniej wersji materiału. W obszarze „Zatrudnienie i integracja społeczna” dodano trzy projekty innowacyjne i pięć projektów współpracy ponadnarodowej, w obszarze „Adaptacyjność” – cztery projekty innowacyjne, w obszarze „Edukacja i szkolnictwo wyższe” – 21 projektów innowacyjnych i trzy projekty współpracy ponadnarodowej. Zaktualizowane dokumenty mogą Państwo znaleźć w wersji elektronicznej na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej w zakładce „Innowacje”, w podzakładce „Upowszechnianie i mainstreaming”.







Zdjęcie: Rafał Nowak

## Współpraca ponadnarodowa

### Spotkanie warsztatowe dla przedstawicieli Instytucji Pośredniczących I i II stopnia

Krajowa Instytucja Wspomagająca zorganizowała 19 lutego 2013 roku w Warszawie spotkanie warsztatowe dla przedstawicieli Instytucji Pośredniczących I i II stopnia w zakresie projektów współpracy ponadnarodowej. Wychodząc naprzeciw potrzebom tych instytucji, a także projekto-

dawców, przedstawiciele Krajowej Instytucji Wspomagającej zaproponowali podczas spotkania nowe formy wsparcia w celu zwiększenia skuteczności organizowanych konkursów i efektywniejszej realizacji projektów współpracy ponadnarodowej. Program spotkania podzielono na dwa bloki tematyczne. Pierwszy był przeznaczony dla wszystkich Instytucji Pośredniczących I i II stopnia, które wdrażają projekty współpracy ponadnarodowej lub się do tego przygotowują, i obejmował prezentację zmian w dokumentach programowych w zakresie współpracy ponadnarodowej (obowiązujących od 1 stycznia 2013 roku) oraz omówienie kwestii problemowych związanych z wdrażaniem projektów współpracy ponadnarodowej, przekazanych przez Instytucje Pośredniczące I i II stopnia. Ważnym elementem tej części spotkania były warsztaty, podczas których pracownicy Krajowej Instytucji Wspomagającej zaprezentowali modele wsparcia beneficjentów w innych niż Polska państwach Unii Europejskiej i wraz z uczestnikami spotkania dyskutowali nad nowym instrumentem dla Instytucji Pośredniczących I i II stopnia w kontaktach z beneficjentami. Druga część spotkania – przeznaczona dla Instytucji Pośredniczących I i II stopnia planujących zorganizowanie konkursów na projekty współpracy ponadnarodowej w 2013 roku – była poświęcona wsparciu Instytucji Organizujących Konkurs przez Krajową Instytucję Wspomagającą w celu zwiększenia zarówno liczby, jak i jakości projektów wybieranych do dofinansowania. Pracownicy Krajowej Instytucji Wspomagającej przedstawili zakres proponowanego wsparcia, który został omówiony w formie warsztatowej z obecnymi reprezentantami Instytucji Pośredniczących I i II stopnia. W ostatniej części spotkania pracownicy Instytucji Organizujących Konkurs mieli możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z przedstawicielami KIW.

### Wizyta przedstawicieli Krajowej Instytucji Wspomagającej w Sztokholmie

W styczniu 2013 roku przedstawiciele Krajowej Instytucji Wspomagającej wzięli udział w wizycie studyjnej w Sztokholmie, potążonej ze szkoleniem w zakresie współpracy ponadnarodowej. Podczas wizyty polska delegacja spotkała się z pracownikami Arbetsmiljöforum, z którymi omówiono zasady dalszej współpracy w ramach projektu „Inclusive Europe”. Poruszono zagadnienia dotyczące między innymi wizyt studyjnych w Szwecji polskich koordynatorów i ambasadorów współpracy ponadnarodowej oraz członków Sieci Tematycznych, a także wizyt studyjnych w Polsce szwedzkich uczestników projektu „Inclusive Europe”. Rozmawiano ponadto na temat ponadnarodowych forów partnerskich w 2013 roku, indywidualnego wsparcia polskich projektodawców zainteresowanych współpracą ponadnarodową i kwestii związanych z rozszerzeniem zasięgu szkoleń w ramach „Inclusive Europe”. Dodatkowo uszczegóto-

wiono zasady współpracy na rzecz propagowania w Szwecji konkursów na projekty współpracy ponadnarodowej organizowanych w Polsce. Wizyta w Szwecji była również związana z udziałem polskich przedstawicieli w międzynarodowym szkoleniu organizowanym w ramach projektu „Inclusive Europe”, którego partnerem jest Krajowa Instytucja Wspomagająca. W czasie dwudniowego szkolenia „Certified training for Transnational Cooperation Experts” uczestnicy zwiększyli i usystematyzowali wiedzę z zakresu wartości dodanej współpracy ponadnarodowej i pracy z potencjalnymi projektodawcami takich przedsięwzięć, mieli także możliwość zdobycia informacji na temat funkcjonowania Komisji Europejskiej w aspekcie współpracy ponadnarodowej i realizacji kryteriów horyzontalnych w projektach współpracy ponadnarodowej z zakresu dostępności i równości szans. Ważnym rezultatem szkolenia była wymiana doświadczeń między uczestnikami kursu i podjęcie rozmów na rzecz przyszłej współpracy.

### **Wizyta studyjna delegacji szwedzkiej w Warszawie**

W dniach 20–21 lutego 2013 roku odbyła się w Warszawie wizyta studyjna grupy gości ze Sztokholmu. Przedmiotem zainteresowania przedstawicieli Szwecji był problem bezdomności. Zapoznali się oni z systemem wsparcia dla osób bezdomnych w Polsce (szczególnie w województwie mazowieckim), obejmującym różne organizacje i instytucje (samorządowe, pozarządowe, kościelne), a także mieli możliwość nawiązania kontaktów i odbycia spotkania z potencjalnymi partnerami projektów współpracy ponadnarodowej Europejskiego Funduszu Społecznego. Delegacja odwiedziła między innymi Centrum Pomocy Bliźniemu „Monar-Markot”, Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Praga-Południe oraz Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, poznając praktyczne aspekty wsparcia oferowanego przez te organizacje (spotkania z osobami, które na co dzień pracują z osobami bezdomnymi).

### **Spotkanie przedstawicieli Sieci Państw Morza Bałtyckiego**

Przedstawiciele Krajowej Instytucji Wspomagającej uczestniczyli w spotkaniu Sieci Państw Morza Bałtyckiego, prowadzonej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego przez partnerów ze Szwecji. Spotkanie odbyło się 22 lutego 2013 roku w Wilnie. Dyskusja podczas spotkania – poza sprawozdaniem każdego państwa uczestniczącego w pracach Sieci z realizowanych w jej ramach zadań – skoncentrowała się przede wszystkim na planowaniu zakończenia prac Sieci i przygotowaniu spotkania „Okrągłego Stołu”, który odbędzie się pod koniec kwietnia 2013 roku. Podczas „Okrągłego Stołu” zostaną podsumowane prace Sieci, przede wszystkim jednak odbędzie się dyskusja na temat przyszłości Sieci

i współpracy ponadnarodowej w regionie Morza Bałtyckiego w wymiarze tworzenia Programów Operacyjnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020. Przy okazji spotkania Sieci odbyło się seminarium o charakterze warsztatowym, związane z planowaną realizacją projektu flagowego „Nauka dla Życia i Pracy w Szkolach w Regionie Morza Bałtyckiego”, na którym przedstawiciele stron zainteresowanych współpracą w projekcie dyskutowali o założeniach projektu i harmonogramie dalszych prac.

### **Międzynarodowa Sieć Współpracy ds. Mobilności**

Przedstawiciel Krajowej Instytucji Wspomagającej uczestniczył w pierwszym roboczym spotkaniu organizacyjnym nowej Sieci Współpracy „Ponadnarodowe mechanizmy mobilności skierowane do młodzieży wykluczonej i młodych dorosłych”. Sieć jest prowadzona przez niemieckie Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Spotkanie odbyło się w Berlinie i było poświęcone ustaleniu i przygotowaniu harmonogramu prac Sieci, podziałowi i przydzieleniu zadań poszczególnym Grupom Roboczym, a także ustaleniu założeń parametrów skoordynowanego konkursu dotyczącego mobilności na szczeblu unijnym i krajowym (regionalnym). W ramach nowej Sieci strona polska odpowiada za Grupę Roboczą związaną z przygotowaniem Forum Poszukiwania Partnerów – podczas spotkania została zaprezentowana idea takich forów, opracowana na podstawie dotychczasowych doświadczeń Krajowej Instytucji Wspomagającej. Kolejne spotkanie Sieci jest przewidziane na czerwiec 2013 roku.

### **Seminarium dla wnioskodawców**

12 lutego 2013 roku odbyło się w Warszawie seminarium informacyjne „Projekty Współpracy Ponadnarodowej w PO KL” przeznaczone dla wnioskodawców, którzy chcą się ubiegać o dofinansowanie projektów współpracy ponadnarodowej. Seminarium zostało zorganizowane przez Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego w Warszawie, we współpracy z Krajową Instytucją Wspomagającą. Celem seminarium było przedstawienie zasad tworzenia partnerstw, wymagań formalnych związanych z partnerstwami ponadnarodowymi i korzyści płynących z tego typu współpracy. W spotkaniu wzięła udział przedstawicielka Krajowej Instytucji Wspomagającej, która zaprezentowała najważniejsze zasady dotyczące realizacji projektów współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w tym kwestie związane z partnerstwem, wartością dodaną wynikającą ze współpracy ponadnarodowej, możliwościami poszukiwania partnerów ponadnarodowych, formami wsparcia KIW dla projektodawców i beneficjentów oraz wymaganiami dotyczącymi współpracy ponadnarodowej związanymi z aplikowaniem o środki w ramach PO KL. ◀

# Projekty innowacyjne realizowane w obszarze tematycznym „Zatrudnienie i integracja społeczna”

W obszarze „Zatrudnienie i integracja społeczna” (Priorytety I, VI, VII) realizowanych jest 147 projektów innowacyjnych, w tym:

- 94 projekty innowacyjne testujące,
- 51 projektów innowacyjnych testujących z komponentem ponadnarodowym,
- 2 projekty innowacyjne upowszechniające.

## Liczba projektów w podziale na Priorytety:

- **Priorytet I** („Zatrudnienie i integracja społeczna”) – 25 projektów innowacyjnych testujących (w tym 6 projektów z komponentem ponadnarodowym),
- **Priorytet VI** („Rynek pracy otwarty dla wszystkich”) – 56 projektów innowacyjnych testujących (w tym 28 projektów z komponentem ponadnarodowym),
- **Priorytet VII** („Promocja integracji społecznej”) – 66 projektów innowacyjnych testujących (w tym 23 projekty z komponentem ponadnarodowym).

## Liczba zwalidowanych produktów finalnych w podziale na Priorytety:

- **Priorytet I** – brak zwalidowanych produktów,
- **Priorytet VI** – 9 produktów zwalidowanych (3 w województwie lubelskim, po 1 w województwach: dolnośląskim, mazowieckim, opolskim, podkarpackim, wielkopolskim, warmińsko-mazurskim),
- **Priorytet VII** – 5 produktów walidowanych (3 w województwie zachodniopomorskim, 2 w województwie mazowieckim).





## WYSZUKIWARKA PROJEKTÓW I PRODUKTÓW

-  Baza danych ponad 400 projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej PO KL
-  Baza produktów finalnych projektów innowacyjnych do pobrania
-  Kilkanaście kryteriów wyszukiwania
-  Możliwość wyszukiwania według słów kluczowych
-  Zasoby na bieżąco aktualizowane



## WYSZUKIWARKA *FISHING POOL*

-  Baza danych ponad 500 projektów z Polski i zagranicy, w których jest poszukiwany partner
-  Kilka kryteriów wyszukiwania
-  Możliwość wyszukiwania według słów kluczowych
-  Możliwość dodania kolejnego projektu przez użytkowników wyszukiwarki
-  Zasoby na bieżąco aktualizowane



# Czy nadszedł czas „gorącego ziemniaka”?

Rozmowa z Anną Trzuskolas i Beatą Wrzosek z Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych, realizującej projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”

**Na początku chciałbym pogratulować Państwu – pierwszemu i jedynemu polskiemu projektowi Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – zwycięstwa w prestiżowym konkursie RegioStars 2013 Awards. Proszę powiedzieć kilka słów na temat samej nagrody.**

Celem nagrody RegioStars jest wskazanie dobrych praktyk w zakresie rozwoju regionalnego oraz wyróżnienie oryginalnych i innowacyjnych projektów, które mogą być atrakcyjne i inspirujące dla innych regionów. Nagroda jest przyznawana przez Komisję Europejską. Do tegorocznej nagrody nominowano w pięciu kategoriach po pięciu finalistów, wybranych spośród wszystkich państw Unii Europejskiej. 9 października 2012 roku przedstawiciele tych przedsięwzięć prezentowali swoje projekty w Brukseli, a 31 stycznia 2013 roku odbyło się uroczyste wręczenie nagród i wyłonienie zwycięzcy. Jak się okazało, edycja nagród z 2013 roku była dla nas bardzo szczęśliwa – nasz projekt został uznany za najlepszy w swojej kategorii!

Już samo uświadomienie sobie, że znaleźliśmy się w gronie najlepszych w całej Unii Europejskiej, jest niezwykle budujące. Budujące zwłaszcza dlatego, że – jak Pan wspominał – w tym obszarze Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki to właśnie nasz projekt był pierwszym i do tej pory jedynym z Polski, jaki otrzymał takie wyróżnienie. Kiedy opracowywaliśmy projekt, później zaś go realizowaliśmy, nie sądziliśmy, że doprowadzi on nas do Brukseli. Cieszy nas, że wielki

trud i ogromna determinacja całego zespołu projektowego zostały dostrzeżone i docenione.

**Dlaczego, jak Państwo sądzą, to właśnie Państwa projekt został uznany za innowacyjny i wart wyróżnienia? Proszę krótko o nim opowiedzieć i wskazać, w czym przejawiała się jego innowacyjność.**

Tradycyjne podejście do zatrudnienia osób niepracujących, w tym interesującej nas grupy wiekowej 45+, można określić dwoma słowami: „wyszkolić” (wyposażyć w kwalifikacje zawodowe) i „zatrudnić” (zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami). „Model zatrudnienia wspieranego” przygotowany w ramach naszego projektu poszerza dotychczasowe kwestie związane z aktywizacją osób bezrobotnych o elementy „wzmocnienia” i „utrzymania w zatrudnieniu”.

Model jest innowacyjny już na etapie rekrutacji i całościowego diagnozowania potencjału osób bezrobotnych przez interdyscyplinarny zespół specjalistów (psycholog, doradca zawodowy, lekarz), dzięki czemu jest możliwe stworzenie ścieżki rozwoju zawodowego klientów (Plan Rozwoju Osobistego – PRO), która odpowiada ich predyspozycjom i uwzględnia kwestie nie tylko zawodowe, ale także osobiste. W ramach modelu nowatorskim elementem jest ponadto funkcjonowanie trenera pracy – dbającego o wzmocnienie umiejętności zawodowych klientów i współpracującego z pracodawcami w zakresie wyszukania stanowiska pracy dostosowanego do specyficznych potrzeb konkretnej osoby. Niezwykle istotną częścią proponowanego przez nas modelu jest monitoring pracy. Dziś instytucje rynku pracy kończą wsparcie klienta po uzyskaniu przez niego zatrudnienia, w naszym rozwiązaniu uwzględniamy jednak półroczny okres, w którym trener pracy działa na rzecz nowo zatrudnionej osoby, ograniczając tym samym stres związany z nowym środowiskiem i wzmacniając umiejętności, jakie są niezbędne na stanowisku pracy. Takie podejście do klienta sprawia, że uzyskuje on kompetencje pracownicze i zawodowe niezbędne do utrzymania się na rynku pracy.

**Jakie były najważniejsze założenia projektu, co chcieli Państwo osiągnąć przez jego realizację i czy to się udało, patrząc z perspektywy czasu?**

Głównym założeniem projektu było opracowanie skutecznego modelu zatrudnienia wspieranego, który byłby

*Tradycyjne podejście do zatrudnienia osób niepracujących, w tym interesującej nas grupy wiekowej 45+, można określić dwoma słowami: „wyszkolić” (wyposażyć w kwalifikacje zawodowe) i „zatrudnić” (zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami). „Model zatrudnienia wspieranego” przygotowany w ramach naszego projektu poszerza dotychczasowe kwestie związane z aktywizacją osób bezrobotnych o elementy „wzmocnienia” i „utrzymania w zatrudnieniu”.*

odповідzią na potrzeby i oczekiwania osób po 45. roku życia. Chcieliśmy, aby model skutecznie zwiększał zatrudnialność i pozwalał naszym klientom na trwałe utrzymanie się w pracy.

Czy się udało? Chyba najlepszą rekomendacją będą tutaj liczby. Z 28 osób, które przeszły etap testowania, 21 uzyskało zatrudnienie (2011 rok), a 15 z nich nadal pracuje. Jedna osoba zrezygnowała z pracy ze względu na znaczne pogorszenie się jej stanu zdrowia (pracowaliśmy głównie z osobami niepełnosprawnymi), trzy osoby straciły pracę, ponieważ zlikwidowano firmy, w których zostały zatrudnione.

**Czy długo przygotowywali się Państwo do realizacji projektu? Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że wielu projektodawców zbyt późno zaczyna planowanie projektu, zwłaszcza w zakresie poszukiwania partnerów zagranicznych, co często skutkuje wieloma problemami podczas jego realizacji.**

Pomysł na projekt kiełkował w naszych głowach kilka, może nawet kilkanaście miesięcy i był odpowiedzią na frustrację i złość, jakie odczuwaliśmy, kiedy osoby, którym pomagaliśmy znaleźć pracę, traciły ją lub z niej rezygnowały. Staraliśmy się dotrzeć do źródła tego problemu. Spotykaliśmy się z byłymi pracodawcami naszych klientów, z ich współpracownikami, czasami z członkami rodzin i innymi osobami z otoczenia. Zaczęliśmy zadawać sobie pytania: „Dlaczego tak się dzieje?”, „Jaka jest tego przyczyna?”, „Gdzie popełniamy błąd?”.

Zaczęliśmy także pytać osoby, które po raz kolejny stawały się klientami prowadzonej przez nas agencji zatrudnienia, o to, dlaczego już nie pracują, jakiego wsparcia brakowało im w pracy. A gdy zauważyliśmy, że często zgłaszają nam nagłe pogorszenie się stanu zdrowia w pierwszych dniach pracy, zaczęliśmy dociekać, skąd biorą się te dolegliwości. Odpowiedzi okazały się proste. Stres, brak umiejętności pracowniczych, brak wsparcia otoczenia i brak rzetelnej diagnozy zdrowotnej – to główne przyczyny złego funkcjonowania w miejscach pracy.

Kiedy w 2009 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie ogłosił konkurs otwarty na projekty innowacyjne z komponentem ponadnarodowym, poczuliśmy, że jesteśmy gotowi. Ucieszyliśmy się ponadto, że otwiera się przed nami możliwość dogłębnego zbadania problemu i sprawdzenia, czy nasze przypuszczenia się potwierdzą. Pozyskanie partnera do naszego przedsięwzięcia nie stanowiło problemu. W tym roku nasza organizacja obchodzi dwudziestolecie działalności i przez te wszystkie lata udało się nam nawiązać kontakty z wieloma organizacjami w kraju i za granicą. Skupiliśmy się raczej na sprecyzowaniu naszych oczekiwań co do roli partnera zagranicznego i takiego zapisu tych oczekiwań, aby partner nie poczuł się wykorzystywany i przeładowany liczbą zadań.

**Wypracowali Państwo nowe rozwiązanie: „Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – wiek gorącego ziemniaka”. Co mają Państwo na myśli, postępując się określeniem „gorący ziemniak”? Czy można mówić, że nadszedł czas, kiedy także w Polsce należy się zainteresować tą „starszą” grupą docelową i zwrócić na nią większą uwagę?**

Pracując nad modelem zatrudnienia wspomaganego w tym konkretnym projekcie, skupiliśmy się na osobach po 45. roku życia. Wybraliśmy taką grupę na podstawie analiz statystyk z zakresu rynku pracy i współpracy z osobami, które korzystają z pomocy naszej organizacji. Początkowo, myśląc o tych osobach, nie używaliśmy określenia „gorący ziemniak”. Sformułowanie takie podsunęli nam nasi fińscy partnerzy, którzy skojarzyli proces odsuwania od siebie ważnych problemów bez ich rozwiązywania z angielskim powiedzeniem: *To be like a hot potato* – przrzucaniem z ręki do ręki gorącego ziemniaka, którego nikt nie chce chwycić w dłoń. Doszliśmy do wniosku, że osoby w wieku 45+ są na rynku pracy takim właśnie „gorącym ziemniakiem”. Odnosząc się do drugiej części Pańskiego pytania, możemy zdecydowanie stwierdzić, że właśnie teraz – w dobie starzejącego się społeczeństwa – zwrócenie uwagi na starszą grupę wiekową na rynku pracy stało się koniecznością. Należy uświadomić wszystkim, że zróżnicowanie wiekowe pracowników może polepszyć jakość funkcjonowania firm. Doświadczenie, umiejętności, wiedza, znajomość kultury pracowniczej danego przedsiębiorstwa to zalety starszych pracowników. Młodzi pracownicy w przedsiębiorstwach mają się od kogo uczyć, kogo naśladować. Wszystkim nam jest przecież znany wzorzec „mistrz – uczeń”. Wzorzec, od którego buntowniczy młody człowiek chciałby się odciąć, ale do którego ostatecznie sam z pokorą wraca. Młodzież w stare układy wnosi z koleświeże spojrzenie, podsuwa pomysły na innowacyjne rozwiązania, artykułuje chęć zmiany. W naszym odczuciu, należy dbać o osoby w każdym wieku, aby nie doprowadzać do defaworyzacji żadnej grupy wiekowej. Starajmy się zachować równowagę.

**Czy wypracowane przez Państwa narzędzia przyczyniły się do wzrostu zatrudnialności grupy docelowej projektu (osób po 45. roku życia) i zwiększenia skuteczności usług instytucji rynku pracy? Czy możemy mówić o pełnym sukcesie projektu?**

Rezultat zatrudnienia w projekcie wyniósł 78,57%. Uważamy, że sukces ten osiągnęliśmy dzięki zastosowaniu metody zatrudnienia wspomaganego. Za najważniejszy etap uważamy całościową i dogłębną diagnozę zasobów oraz deficytów osoby bezrobotnej, w tym diagnozę zdrowotną. Nie bez znaczenia dla sukcesu projektu jest także stosowanie metod *coachingowych* w procesie treningu pracy oraz monitoring i wspieranie beneficjentów w ich nowych miejscach zatrudnienia.



Mysząc o projekcie, wiemy, że odnieśliśmy sukces na etapie testowania. Sukcesem jest głównie to, że udało się nam pozytywnie wpłynąć na zmianę postaw i polepszyć jakość życia naszych klientów. W kategoriach sukcesu postrzegamy także zmiany, jakie nastąpiły w realizatorach projektu, w tym zmianę podejścia do klienta, akceptowanie go takim, jakim jest, czy zastosowanie nowoczesnych metod pracy.

*(...) właśnie teraz – w dobie starzejącego się społeczeństwa – zwrócenie uwagi na starszą grupę wiekową na rynku pracy stało się koniecznością. Należy uświadomić wszystkim, że zróżnicowanie wiekowe pracowników zatrudnionych w firmach może polepszyć jakość funkcjonowania tych firm.*

Przykłady te – i wiele innych – przekładają się na zwiększenie skuteczności naszej agencji zatrudnienia.

O sukcesie projektu będziemy jednak mówić wtedy, gdy publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy zaczną stosować wypracowany przez nas model w swojej codziennej pracy. Na razie zainteresowanie naszym rozwiązaniem wyraziły dwa powiatowe urzędy pracy i kilka organizacji pozarządowych.

**Wartościowe rozwiązania mogą być skuteczne tylko wtedy, gdy będą miały szansę dotrzeć do osób, które będą mogły je skutecznie wykorzystać. Jakże zatem działania upowszechniające i włączające przeprowadziło Państwo do tej pory? Czy wszystkie one były zaplanowane w projekcie, czy też pojawiły się pomysły, które – choć nieplanowane – z różnych powodów zdecydowali się Państwo wdrożyć ponad założone minimum?**

W ramach działań upowszechniających zaplanowaliśmy i zrealizowaliśmy konferencję pod patronatem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, z udziałem przedstawicieli władz na szczeblu krajowym i regionalnym. Podczas konferencji zostały zaprezentowane rekomendacje w zakresie regulacji prawnych, umożliwiające poprawienie i uelastycznienie prawodawstwa dotyczącego rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych z grupy wiekowej 45+. Zorganizowaliśmy także trzy spotkania regionalne w województwie warmińsko-mazurskim, lubelskim i podlaskim, w których wzięli udział przedstawiciele samorządu lokalnego i regionalnego oraz administracji państwowej, politycy, instytucje ustawodawcze i opiniotwórcze zajmujące się rynkiem pracy oraz polityką społeczną i zdrowotną.

W celu włączenia modelu do rozwiązań systemowych przeprowadziliśmy cykl szkoleń „Praktyczne aspekty wdrożenia Modelu zatrudnienia wspomagającego osób po 45. roku życia

– wiek «gorącego ziemniaka»” dla pracowników z publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy: powiatowych urzędów pracy, agencji pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych. Ponadto cały czas zachęcamy instytucje lub osoby zainteresowane tematem do korzystania z doradztwa zespołu wdrażającego model.

**Do czego był Państwu potrzebny w projekcie partner zagraniczny? W jaki sposób został wybrany i czym kierowali się Państwo w tym wyborze?**

Mysząc o partnerze, zastanawialiśmy się przede wszystkim nad tym, które państwo europejskie ma tak dobrze rozwinięty system wsparcia osób z problemami zdrowotnymi (nie tylko osób niepełnosprawnych), że będziemy w stanie skorzystać z jego doświadczeń. Od razu braliśmy pod uwagę kraje skandynawskie. Finlandia wydawała nam się idealna: z jednej strony, olbrzymie tradycje związane z ochroną praw człowieka i rozwinięty system wspierania osób z problemami zdrowotnymi, z drugiej zaś strony, nie aż tak bogaty, żebyśmy nie mieli szans przystosować pewnych rozwiązań do warunków polskich. Nasz partner – Kynnys ry Turun toimikunta z Turku – organizacja pozarządowa działająca na rzecz osób niepełnosprawnych – z którym nawiązaliśmy kontakt w 2008 roku na konferencji w Berlinie, okazał się bardzo otwarty na pomysł wspólnego projektu. Od początku założyliśmy, że rolą partnera będzie wyszukanie ekspertów z instytucji publicznych i niepublicznych, których wiedza i doświadczenie będą się mogły przyczynić do zbudowania naszego modelu. Między innymi pojechaliśmy z wizytą studyjną do Finlandii, gdzie zapoznaliśmy się z instytucjami rynku pracy. Największe wrażenie zrobił na nas system wspierania przez państwo osób, które chwilowo „wypadły” z rynku pracy ze względu na pogorszenie stanu zdrowia. Tak zawiązaliśmy partnerstwo z fundacją PETREA z Turku, w której osoby wypalone zawodowo, osoby po dłuższej chorobie i osoby zaburzone psychicznie przechodzą program rehabilitacji zawodowo-zdrowotnej.

*Tradycyjne podejście do zatrudnienia osób niepracujących, w tym interesującej nas grupy wiekowej 45+, można określić dwoma słowami: „wyszkolić” (wyposażyć w kwalifikacje zawodowe) i „zatrudnić” (zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami). „Model zatrudnienia wspierającego” przygotowany w ramach naszego projektu poszerza dotychczasowe kwestie związane z aktywizacją osób bezrobotnych o elementy „wzmocnienia” i „utrzymania w zatrudnieniu”.*



**Co nowego partnerzy fińscy wnieśli do projektu? W jaki sposób i w jakim zakresie partner z Finlandii skorzystał z realizacji projektu wspólnie z partnerem z Polski?**

Partnerowi udało się zaszczepić w nas swoją filozofię. Filozofię „zieloną”, czyli zdrowego podejścia do życia i drugiego człowieka. Zrozumieliśmy, że niczego nie uda nam się zrobić na siłę i bez czynnego współudziału naszych

*Zachęcamy zwłaszcza do nawiązywania współpracy ponadnarodowej – to bardzo rozwija zarówno organizację, jak i każdego z uczestników takiego przedsięwzięcia. Nie należy się tego bać, dobra współpraca bowiem to wielkie bogactwo nowych doświadczeń i rozwiązań.*

klientów. Zrozumieliśmy, że musimy zacząć akceptować naszych klientów takich, jakimi oni są, ze wszystkimi ich zaletami i wadami, a spotkań nie możemy rozpoczynać od wskazywania obszarów, które klient powinien w sobie zmienić. To nasza wspólna praca ma zaowocować tym, że osoba bezrobotna sama dojdzie do wniosku, że tej zmiany potrzebuje. I jeszcze jedno. Partner przypominał nam, że na świecie są ludzie, którzy po prostu nie chcą pracować (mimo deklaracji, że chcą). W związku z tym uświadomił nam, że nie zawsze nasza współpraca z klientem doprowadzi do jego zatrudnienia. Nie możemy zatem z tego powodu popadać we frustrację. Sukcesem jest także pomoc klientowi w odkryciu jego prawdziwych, długo skrywanych pragnień, nawet gdy nie wpisują się one w powszechnie obowiązujące normy.

Organizacja pozarządowa, która była naszym pierwszym partnerem – Kynnys ry Turun toimikunta – właściwie na stałe „związała się” z Elblągiem. Kontakty i więzi powstałe w trakcie współpracy sprawiły, że obecnie organizacja ta współdziała jeszcze co najmniej z dwiema organizacjami pozarządowymi w naszym mieście, głównie na niwie aktywności artystycznych osób z niepełnosprawnościami. Członkowie tej organizacji kilkakrotnie w ostatnich trzech latach przyjeżdżali do Polski na szkolenia czy warsztaty, na których przekazywali swoje umiejętności i doświadczenie oraz swoją wiedzę polskim specjalistom pracującym w obszarze aktywności społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Z kolei fundacja PETREA, prowadząca Centrum Rehabilitacji, która na etapie testowania stała się naszym strategicznym partnerem, zyskała orientację i wiedzę dotyczącą innego niż fińskie spojrzenia na aspekt etosu pracy. Można sobie w tym momencie zadać pytanie: „Cóż to za korzyść?”. Odpowiedź jest bardzo prosta – jeśli nie mamy pełnego obrazu sytuacji, jakie mogą zaistnieć, nie jesteśmy dostatecznie przygotowani do wprowadzania różnych rozwiązań.

Współpraca z nami pozwoliła fińskim partnerom rozszerzyć pole widzenia, zrozumieć również zachowania na przykład emigrantów z Polski czy innych krajów Europy Wschodniej, u których etos pracy ma zupełnie inny wymiar niż w krajach skandynawskich. Z kolei z „zawodowych” aspektów istotne wydaje się to, że nie zakończyliśmy współpracy z fundacją PETREA – co więcej, przygotowaliśmy wspólnie kolejny ponadnarodowy projekt innowacyjno-testujący.

**Jakie sugestie, wnioski i rekomendacje mieliby Państwo dla innych beneficjentów, którzy realizują lub chcieliby realizować podobne projekty? Na co powinni szczególnie zwrócić uwagę, uwzględniając, że jest to nie tylko projekt innowacyjny, ale przede wszystkim zawierający komponent ponadnarodowy.**

Zachęcamy zwłaszcza do nawiązywania współpracy ponadnarodowej – to bardzo rozwija zarówno organizację, jak i każdego z uczestników takiego przedsięwzięcia. Nie należy się tego bać, dobra współpraca bowiem to wielkie bogactwo nowych doświadczeń i rozwiązań. Jest kilka istotnych, naszym zdaniem, kwestii, nad którymi trzeba się pochylić, planując wspólny projekt. W pierwszej kolejności (jeśli nie ma jeszcze zbudowanej sieci współpracujących organizacji) należy rozpocząć dogłębne poszukiwania partnerów, na przykład za pośrednictwem Internetu. Proponujemy dobrze zapoznać się z rozwiązaniami z różnych krajów w obszarze, który interesuje potencjalnego beneficjenta, a następnie poszukać odpowiednich organizacji z danego kraju. Przy okazji obecnie realizowanego projektu ponadnarodowego przeanalizowaliśmy interesujące nas rozwiązania w co najmniej dziesięciu państwach Unii Europejskiej, a następnie podjęliśmy próbę skontaktowania się z organizacjami, które – naszym zdaniem – mogły być partnerem. Wykorzystaliśmy do tego kontakty nie tylko nasze, ale także naszego samorządu. Sami również prowadziliśmy rozmowy z przedstawicielami samorządów, a nawet komórek rządowych wielu krajów. Ten sposób pozyskania partnera minimalizuje, w naszej opinii, ryzyko wystąpienia wielu zagrożeń już na etapie realizacji projektu. Niezwykle istotne jest szczegółowe dookreślenie, co będzie przedmiotem działań naszych i działań partnera, a także bardzo wnikliwe przeanalizowanie obszarów współpracy. Warto, a nawet trzeba, podczas zawierania współpracy jasno wskazać, co mamy partnerowi do zaoferowania, czego może się on od nas nauczyć. Jest jeszcze jedna rzecz, o której należy pamiętać – mianowicie szczerą i otwartą podczas realizacji wspólnego przedsięwzięcia. ◀

Więcej informacji na temat projektu: [www.erkon.elblag.com.pl](http://www.erkon.elblag.com.pl)

# Odczarować elastyczne formy zatrudnienia



Rozmowa z Ewą Fijałkowską, p.o. Wicedyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, realizującego projekt „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”

**Flexicurity to termin teoretycznie powszechnie znany, ale gdyby zapytać o konkrety, wiele osób miałyby problemy z właściwym zdefiniowaniem tego pojęcia. Jak – możliwie najprościej – wytłumaczyłaby Pani znaczenie tego słowa?**

Termin *flexicurity* to połączenie dwóch angielskich słów: *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). Oznacza więc uelastycznienie rynku pracy, połączone z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników.

Duński model *flexicurity*, który stanowi pierwowzór dla większości państw Unii Europejskiej, charakteryzuje się odejściem od wysokiej ochrony zatrudnienia. W Danii elastyczność nie dotyczy wyłącznie niestandardowych metod organizacji czasu i miejsca pracy. Obejmuje przede wszystkim korzyści dla pracodawców i maksymalne ułatwienie zatrudniania osób bezrobotnych (na przykład dzięki subsydiowanemu zatrudnieniu czy dotowaniu szkoleń zawodowych w miejscu pracy), ale także zwalniania pracowników. Ci ostatni z kolei mają zagwarantowane wysokie zasiłki na wypadek bezrobocia.

Należy jednak pamiętać, że osoba bezrobotna jest zobowiązana do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. W tym wypadku z pomocą przychodzi aktywna polityka rynku pracy, która również stanowi element idei *flexicurity*. Osoby pozostające bez zatrudnienia, a także pracownicy zagrożeni utratą pracy, mają możliwość skorzystania z rozwiniętych programów szkoleniowych, doradztwa zawodowego, subsy-

diowanego zatrudnienia czy programów przygotowujących do samozatrudnienia.

Wszystkie wymienione elementy mają na celu osiągnięcie podstawowego celu idei *flexicurity*, jakim jest rozwój zawodowy wspomagający możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego.

**Sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim nie jest łatwa. Czy idea *flexicurity* ma szansę wpłynąć na ożywienie gospodarcze w regionie i zwiększenie oferty zatrudnienia?**

Odpowiedź na to pytanie nie jest, niestety, tak jednoznaczna. Przede wszystkim należy mieć świadomość istnienia wielu przeszkód, które obecnie uniemożliwiają szersze wprowadzenie idei *flexicurity* do naszego systemu gospodarczego. Poza brakiem odpowiedniej legislacji trzeba również wskazać różne stanowiska poszczególnych grup społecznych, choćby związków zawodowych i pracodawców. Istotną przeszkodą jest także brak wiedzy na temat nowatorskich rozwiązań na rynku pracy.

Mimo tych trudności warto pamiętać, że *flexicurity* to jeden z kierunków propagowanych przez Komisję Europejską. Państwom członkowskim Unii Europejskiej zaleca się poszukiwanie nowych perspektyw rozwoju zawodowego i udzielanie pomocy w zatrudnieniu dla obywateli, niezależnie od ich wieku. Oczywiście – ze względu na specyfikę rynków pracy w poszczególnych krajach – nie można wprowadzić w całość





Unii Europejskiej wspólnej i uniwersalnej polityki zatrudnienia. Co więcej, każde państwo powinno zastosować i wdrożyć takie rozwiązania, które są odpowiednie nie tylko z punktu widzenia rozwoju ekonomicznego, ale także mentalności społeczeństwa.

Z tych powodów trudno na przykład w Polsce mówić o możliwościach pełnego wdrożenia duńskiego modelu *flexicurity*, który zakłada odejście od wysokiej ochrony zatrudnienia i wprowadzenie dodatkowego ubezpieczenia od bezrobocia. W naszym kraju rozwiązania te z pewnością będą trudne do wdrożenia, ale już szeroka dostępność programów aktywizacyjnych, która także charakteryzuje duński rynek pracy, jest możliwa do realizacji. Ponadto ważne jest samo zwrócenie uwagi na istniejący problem i dyskusja nad zmianami w polityce prozatrudnieniowej.

**Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi przygotował projekt, który miał potwierdzić w praktyce konkurencyjność przedsiębiorstw stosujących elastyczne metody zatrudnienia.**

**Czy rzeczywiście tak się stało?**

Współczesny rynek pracy jest niezwykle dynamiczny i zmienny. Nie tylko prywatne przedsiębiorstwa, ale także instytucje publiczne muszą modyfikować organizację swojej pracy po to, aby konkurencyjnie odpowiadać na potrzeby klientów, przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów działalności. Jest to główna zaleta elastycznych form zatrudnienia, których różnorodność i dywersyfikacja pozwalają na wybór modelu najlepiej odpowiadającego potrzebom danego pracodawcy czy pracownika.

To właśnie promocja i upowszechnienie niestandardowych metod pracy oraz idei *flexicurity* stanowiły główny cel projektu „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”, wdrażanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi we współpracy z duńskim partnerem Jobcenter Aarhus. Skupiliśmy się na tym obszarze, uwzględniając przeobrażenia, jakim ulegają nie tylko światowe, ale także lokalne rynki pracy. W obecnej sytuacji gospodarczej elastyczne metody organizacji czasu i miejsca pracy są dla pracodawców, obok rozwoju technologicznego, najistotniejszym elementem wpływającym na zwiększenie konkurencyjności i maksymalizację zysków. Elastyczne metody zatrudnienia mają dla pracodawców wiele zalet, na przykład dostosowanie czasu pracy firmy do potrzeb klientów (w wypadku zastosowania zmiennych godzin rozpoczynania pracy) czy redukcję kosztów działalności (w wypadku zastosowania telepracy). Z kolei z punktu widzenia pracowników główną zaletą jest ułatwienie godzenia życia zawodowego z życiem osobistym.

**Na czym polegał projekt?**

Projekt „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy” był w głównej mierze przedsięwzięciem informacyjno-promocyjnym. Przyjęliśmy taką formę, ponieważ elastyczne metody zatrudnienia są mało popularne na polskim rynku pracy. Nie

tylko przez pracodawców, ale także przez społeczeństwo są traktowane ze znaczną rezerwą, nawet nieufnością. Dlatego obecnie wiele uwagi poświęca się kampaniom społecznym i projektom promocyjnym oraz rzetelnemu informowaniu zarówno o zaletach, jak i o wadach poszczególnych rozwiązań w tym zakresie.

Idealną promocją stosowania elastycznych form zatrudnienia było przeprowadzenie staży dla pozostających bez zatrudnienia osób z województwa łódzkiego. Realizacja tak zwanego Programu Pilotażowego miała za zadanie dostosowanie części rozwiązań duńskich w zakresie aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy do specyfiki naszego rynku pracy. Stażami objęto łącznie 140 osób z trzech grup defaworyzowanych (osoby w wieku 50 i więcej lat, osoby niepełnosprawne, kobiety

*Termin flexicurity to połączenie dwóch angielskich słów: flexibility (elastyczność) i security (bezpieczeństwo). Oznacza więc uelastycznienie rynku pracy, połączone z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników.*

powracające lub wchodzące na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka). Staże były realizowane w różnych elastycznych formach, odpowiednio do zapotrzebowania poszczególnych grup: skrócony tydzień czasu pracy (praca od 32 do 35 godzin tygodniowo), skrócony dzień pracy (praca sześć lub siedem godzin dziennie) i telepraca. Dodatkowo staże zostały poprzedzone programem szkoleniowo-doradczym, który w Danii funkcjonuje pod nazwą „modelu Well-Box”. Z kolei promocji idei *flexicurity* i poznawaniu metod jej stosowania służyły wizyty studyjne w kraju partnera, w których uczestniczyli pracownicy ze wszystkich urzędów wchodzących w skład publicznych służb zatrudnienia województwa łódzkiego. Ponadto były organizowane spotkania z pracodawcami w poszczególnych miastach powiatowych, podczas których swoim doświadczeniom we wdrażaniu *flexicurity* dzielili się duńscy eksperci.

**Kolebką flexicurity jest Dania, dlatego partnerem w Państwa projekcie jest Jobcenter Aarhus. W jaki sposób przebiegała współpraca? Na czym polegała? Jakie doświadczenia zdobyli Państwo podczas tej współpracy?**

Duński model *flexicurity* opiera się na schemacie tak zwanego złotego trójkąta, obejmującego kombinację trzech komponentów: elastycznego rynku pracy, hojnego systemu socjalnego i aktywnej polityki rynku pracy. System zastosowany w tym kraju jest stawiany przez Komisję Europejską za wzór do naśladowania, choć należy pamiętać, że obecna



*W obecnej sytuacji gospodarczej elastyczne metody organizacji czasu i miejsca pracy są dla pracodawców, obok rozwoju technologicznego, najistotniejszym elementem wpływającym na zwiększenie konkurencyjności i maksymalizację zysków.*

polityka zatrudnienia Danii kształtowała się w ciągu stu lat i współczesne rozwiązania były w przeszłości wielokrotnie modyfikowane.

Nawiązana w ramach projektu współpraca z duńskimi ekspertami z Jobcenter Aarhus – instytucji, która działa na zasadach zbliżonych do powiatowych urzędów pracy w Polsce – polegała głównie na uzyskaniu wiedzy w zakresie metod aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia. Ponadto przedstawiciele duńskiego partnera uczestniczyli w seminariach i szkoleniach dla pracodawców z województwa łódzkiego, w trakcie których były omawiane rozwiązania przyjęte na duńskim rynku pracy. Współpraca dotyczyła również upowszechniania wiedzy na temat idei *flexicurity* i elastycznych form zatrudnienia wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia województwa w trakcie wizyt studyjnych.

**Projekt był realizowany w trybie systemowym. Jednocześnie był to wyodrębniony projekt współpracy ponadnarodowej, czyli przedsięwzięcie specyficzne, inne niż typowe projekty standardowe. Czy wymagał od Państwa większego zaangażowania, szczególnie pod kątem współpracy z zagranicznym partnerem?**

Realizacja każdego projektu współpracy ponadnarodowej wymaga zdecydowanie większego zaangażowania i większej ilości pracy, a także właściwego doboru kadry kierowniczej. Nie inaczej było w wypadku naszego projektu, tym bardziej, że „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy” to pierwsze przedsięwzięcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi oparte na współpracy z partnerem zagranicznym. Poza tym należy wspomnieć o mnogości wdrażanych działań promocyjnych (akcja informacyjna w mediach, spotkania z pracodawcami i seminaria w powiatach) i aktywizacyjnych, obejmujących organizację programu szkoleniowo-doradczego i staży dla 140 osób, a także wizyty studyjne dla 36 pracowników urzędów pracy.

Początki współpracy z partnerem nie należały do najłatwiejszych, co było związane z opracowaniem wzorów dokumentów niezbędnych do rozliczenia wydatków, po pewnym czasie został jednak wypracowany konsensus i ustalono konkretne wzorce w tym zakresie. Problemem okazała się także różnica w zakresie obchodzonych świąt, na przykład pierwotnie pierwsza wizyta studyjna została zaplanowana

między innymi w czasie Zielonych Świątek, które w krajach protestanckich stanowią jedno z najważniejszych świąt, i w tym czasie niemożliwe było organizowanie spotkań z duńskimi pracodawcami, przewidzianych w ramach wyjazdu.

**Jakie działania informacyjno-promocyjne zastosowano w projekcie?**

Ponieważ projekt był głównie przedsięwzięciem informacyjno-promocyjnym, działania w tym zakresie były znacznie rozbudowane i objęły swoim zasięgiem całe województwo łódzkie. Podjęto współpracę z mediami regionalnymi, a na początku realizacji projektu we wszystkich miastach powiatowych województwa zorganizowano spotkania informacyjne. Z myślą o szerszym dostępie do wiedzy na temat idei *flexicurity* i elastycznych form zatrudnienia, w każdym powiatowym urzędzie pracy w województwie utworzono punkty informacyjne, które wyposażono w materiały promocyjne i specjalistyczną literaturę prawniczą. Odbyły się seminaria upowszechniające z zakresu idei *flexicurity* i elastycznych form zatrudnienia, w trakcie których zagraniczni eksperci i uczestnicy wizyt studyjnych omawiali specyfikę duńskiego rynku pracy. Przeprowadzono trzy konkursy dla pracodawców stosujących elastyczne formy zatrudnienia, wyłaniając w nich dziewięć laureatów. Wydano trzy autorskie publikacje tematyczne, których łączny nakład wyniósł 4 tysiące egzemplarzy. Na koniec realizacji projektu odbyła się konferencja upowszechniająca, w której uczestniczyło prawie 250 osób.

**Czy zainteresowanie przedsiębiorców elastycznymi formami zatrudnienia jest duże? W jaki sposób zachęcają Państwo pracodawców do korzystania z tych instrumentów zatrudnienia?**

Z pewnością elastyczne formy zatrudnienia nie są w Polsce tak popularne, jak w Europie Zachodniej, w państwach skandynawskich czy w krajach Beneluksu. Trzeba jednak pamiętać, że elastyczne formy zatrudnienia obejmują liczne konkretne modele, określone zarówno w kodeksie pracy, jak i w kodeksie cywilnym. Dlatego część pracodawców może w ogóle nie mieć świadomości, że zatrudnia pracowników w elastycznych formach.

Obecnie do kwestii elastycznych form zatrudnienia często podchodzimy z dużą rezerwą, ale także z niezrozumieniem. Na domiar złego, pojęcie elastycznego zatrudnienia jest dziś niejednokrotnie kojarzone z naruszeniem przepisów prawa lub działaniem na ich granicy. Z tego powodu trzeba przede wszystkim rzetelnie i uczciwie informować i o zaletach, i o wadach poszczególnych modeli alternatywnego zatrudnienia. Należy także wskazywać dobre praktyki w tym zakresie i promować firmy czy instytucje stosujące lub zamierzające wprowadzić niestandardowe metody organizacji pracy w swoich zakładach. Takie rozwiązanie przyjęto również w naszym projekcie – poza ogólną kampanią informa-





Konferencja na zakończenie projektu (15 listopada 2012 roku)

cyjno-promocyjną jednym z podjętych działań był konkurs dla pracodawców z województwa łódzkiego stosujących w swoich firmach i instytucjach alternatywne podejście do kwestii zatrudnienia.

### Czy i jak zmieniło się podejście pracowników i przedsiębiorców do elastycznych form zatrudnienia po tym projekcie?

Z pewnością idea *flexicurity* i funkcjonujące w jej ramach elastyczne formy zatrudnienia nie są już taką nowością, jaką były jeszcze kilka lat temu, a ich popularność – choć powoli – stale rośnie. Przyczyniły się do tego nie tylko coraz liczniejsze akcje informacyjno-promocyjne czy nowelizacje regulujące rynek pracy, ale przede wszystkim potrzeby dyktowane przez zmieniającą się sytuację ekonomiczną, która wymusza na aktorach rynku pracy poszukiwanie niestandardowych rozwiązań w sferze zatrudnienia. Stąd więc coraz większa świadomość istoty elastycznych form zatrudnienia nie tylko wśród pracowników czy pracodawców, ale także osób decydujących o kształcie polityki rynku pracy w danym regionie.

Przykładem większej wiedzy o elastycznych metodach organizacji pracy może być telepraca, która jeszcze do niedawna była wyłącznie kojarzona z telemarketingiem i zachęcaniem do zakupu określonych towarów czy usług. Obecnie zdecydowanie więcej osób ma świadomość, że telepraca jest wykonywana częściowo lub całkowicie w domu i może obejmować jeśli nie wszystkie stanowiska, to z pewnością wiele z nich w różnych branżach gospodarki.

W wymiarze postrzegania elastycznych form zatrudnienia interesujące informacje przynosi raport końcowy z zewnętrznego badania ewaluacyjnego, przeprowadzonego na zakończenie realizacji projektu (raport jest dostępny na stronie internetowej [http://elastyczni.wup.lodz.pl/images/raport\\_badanie\\_ewaluacyjn.pdf](http://elastyczni.wup.lodz.pl/images/raport_badanie_ewaluacyjn.pdf)). Obie grupy uczestników projektu, a więc zarówno stażyści, jak i pracodawcy, wskazywali zdecydowanie większą liczbę zalet niż wad w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia. Ponadto większość z nich ma zamiar dalej korzystać z wybranych modeli, poleciłoby również wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia innym osobom czy podmiotom. Sukcesem

była także efektywność w zakresie zatrudnienia po odbyciu stażu – wśród przebadanych uczestników projektu pracę podjęło 36% osób, z czego aż 34% w ramach elastycznych form. Osiągnięcie to jest tym bardziej cenne, że dla wielu stażystów projekt stanowił pierwszy kontakt z elastycznymi formami wykonywania pracy.

### Czy po zakończeniu projektu planują Państwo jeszcze jakieś dodatkowe działania, które miałyby wzmocnić osiągnięte rezultaty?

Zainteresowanie, jakim cieszyła się realizacja projektu, było znacznie większe niż pierwotnie zakładaliśmy. Tylko do Programu Pilotażowego, testującego wybrane modele elastycznego zatrudnienia, złożono 1312 aplikacji, z czego 999 pochodziło od osób pozostających bez pracy, a 313 od

*Z pewnością idea flexicurity i funkcjonujące w jej ramach elastyczne formy zatrudnienia nie są już taką nowością, jaką były jeszcze kilka lat temu, a ich popularność – choć powoli – stale rośnie. Przyczyniły się do tego nie tylko coraz liczniejsze akcje informacyjno-promocyjne czy nowelizacje regulujące rynek pracy, ale przede wszystkim potrzeby dyktowane przez zmieniającą się sytuację ekonomiczną, która wymusza na aktorach rynku pracy poszukiwanie niestandardowych rozwiązań w sferze zatrudnienia.*

pracodawców zamierzających wdrożyć program w swoich firmach lub instytucjach. Nie mniejsze zainteresowanie odnotowano w trakcie bezpośrednich spotkań w regionie, których główną osią było przekazanie wiedzy na temat idei *flexicurity* i elastycznych form zatrudnienia. We wszystkich spotkaniach i seminariach oraz w konferencji uczestniczyło łącznie tysiąc pracodawców i innych podmiotów rynku pracy. Na podstawie przytoczonych liczb można śmiało stwierdzić, że w pewnym sensie projekt zwrócił uwagę na konieczność poszukiwania innych niż standardowe rozwiązań w obszarze zatrudniania i świadczenia pracy. Mamy świadomość, że nie można zaprzepaścić osiągniętych rezultatów, dlatego w miarę dostępnych środków finansowych planujemy dalsze upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia i pomoc osobom defaworyzowanym na rynku pracy. Przy opracowywaniu kolejnych działań w tym zakresie zamierzamy wykorzystać wnioski i rekomendacje wynikające z zewnętrznego badania ewaluacyjnego. ◀





# Razem znaczy skuteczniej

Dnia 29 listopada 2012 roku w Filharmonii Bałtyckiej w Gdańsku odbyła się konferencja „Czas na Młodzież – Pomorskie rozwiązania dla polityki młodzieżowej”, upowszechniająca projekty innowacyjne realizowane w województwie pomorskim w ramach Priorytetów IV, VII i IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zorganizowana przez **Stowarzyszenie Morena z Gdańska**, **Caritas Archidiecezji Gdańskiej** i **Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Ustce**. Wspólne przedsięwzięcie, jakiego podjęły się te trzy instytucje, to rezultat współpracy na rzecz tej samej grupy docelowej – dzieci i młodzieży z województwa pomorskiego.

## Kilka słów o projektach

**Stowarzyszenie Morena** realizuje projekt „Wsparcie instytucji ekonomii społecznej na podstawie doświadczeń polsko-szkockich”, którego celem jest wzmocnienie organizacji młodzieżowych. Dzięki rozwiązaniom wypracowanym w ramach projektu młodzi ludzie uzyskują ważne kompetencje w zakresie zarządzania grupą i zarządzania stresem

oraz umiejętności organizowania różnych działań. Model finansowy przygotowany w projekcie ma na celu wyposażenie małych organizacji i oddziałów organizacji w środki, jakie pozwolą na realizację inicjatyw przez grupy młodzieżowe, z kolei model informacyjny służy usprawnieniu przepływu informacji między pomorskimi podmiotami pracującymi z dziećmi i młodzieżą. Dopetnieniem wsparcia jest pierwsza w Europie specjalna edycja karty Euro26 Lider, która jest skierowana tylko do osób pracujących w organizacjach pozarządowych z dziećmi i młodzieżą.

**Caritas Archidiecezji Gdańskiej**, realizując projekt „Druga szansa”, opracowała model służący przywróceniu na rynek pracy osób młodych, które z różnych przyczyn opuściły system edukacji i pozostają bez zatrudnienia ze względu na brak odpowiedniego przygotowania zawodowego.

**Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Ustce** – podejmując się realizacji projektu „MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” – zamierza stworzyć

system wsparcia, który ma na celu przewartościowanie dotychczasowych potrzeb młodych ludzi i wyposażenie ich w kwalifikacje zawodowe potwierdzone certyfikatem, w tym w podstawową wiedzę na temat prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Choć trzy wspomniane inicjatywy są pozornie zróżnicowane tematycznie (realizowane w ramach różnych priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), to wspólna konferencja potwierdziła, że działając razem, można osiągnąć sukces.

### „Czas na Młodzię”

**W konferencji wzięło udział blisko dwieście osób**, wśród których byli przedstawiciele środowisk samorządowych i rządowych (wielu reprezentantów organizacji działających na rzecz dzieci i młodzieży, instytucji pomocowych) oraz ci wszyscy, którym bliska jest podejmowana problematyka. W przedsięwzięcie zaangażował się również Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego – na konferencji byli obecni marszałek Wiesław Byczkowski i Joanna Witkowska, dyrektor Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego, a także przedstawiciele Urzędu Miasta Gdańska i Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji.

Podczas konferencji zostały przedstawione interesujące prezentacje projektów gospodarzy, odbyła się również premiera filmu informacyjnego dotyczącego Pomorskiego Funduszu Młodzieżowego (projekt Stowarzyszenia Morena).

Po części obejmującej prezentację i debatę w salach Filharmonii Bałtyckiej przeprowadzono osiem **warsztatów** dla uczestników (związanych z wdrażaniem produktów finalnych realizowanych projektów). Jednym z nich był warsztat „**Upowszechnianie rezultatów w ramach projektów innowacyjnych – dobre praktyki**”, prowadzony przez pracowników Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego – zespołu nadzorującego realizację projektów innowacyjnych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Pomorskiego. Uczestnicy mogli nie tylko wymienić doświadczenia w zakresie realizacji projektu, ale także podzielić się pomysłami na skuteczne działania upowszechniające i włączające. W warsztacie został wykorzystany materiał z poradnika Krajowej Instytucji Wspomagającej *Upowszechnianie i mainstreaming w projektach innowacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, a prace nad nim miały na celu aktualizację części zawartych tam informacji.

### Rezultaty pracy uczestników warsztatów

Wypracowane modyfikacje dotyczyły kilku zagadnień.

W ramach etapu „**diagnoza i analiza**” zasugerowano poszerzenie grona odbiorców o decydentów (bezpośrednio związanych z tematem), podmioty, które potencjalnie mogą być partnerami w projekcie innowacyjnym, oraz o innych potencjalnych użytkowników i odbiorców, tak aby dowiedzieli się już na wczesnym etapie, że jest przygotowywany produkt i będą prowadzone nad nim badania. Pojawiła się idea, żeby

w fazie początkowej nie zawęzać zbyt mocno grupy odbiorców i użytkowników, gdyż nawet osoby czy podmioty związane tylko pośrednio z produktem mogą się okazać skutecznymi ambasadorami nowego rozwiązania. Uznano również, że warto wykorzystać takie narzędzia informowania o produkcie, jak spotkania informacyjne z potencjalnymi użytkownikami i odbiorcami (projekt i produkt będą już znane w środowisku, co na tym etapie ułatwi pozyskiwanie informacji do pogłębionej analizy), uzyskanie patronatu, na przykład marszałka województwa czy prezydenta miasta (działanie to zwiększy prestiż produktu i sprawi, że nowe rozwiązanie będzie postrzegane jako bardziej wiarygodne), tworzenie sieci ambasadorów produktu, którzy będą lobbować na jego rzecz (listy polecające, portale społecznościowe, wywiady, panele dyskusyjne), bazy danych (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Krajowa Instytucja Wspomagająca, Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL). Zwrócono ponadto uwagę, że należy weryfikować bazy istniejących i stosowanych rozwiązań w celu zminimalizowania ryzyka powielania podobnych przedsięwzięć.

W ramach etapu „**tworzenie partnerstwa**” zasugerowano przede wszystkim zmianę nazwy tej fazy (beneficjent, przystępując do realizacji projektu, ma już partnera, którego wyboru dokonano na etapie wizji projektu), proponując w zamian „konstituowanie partnerstwa/rozszerzanie partnerstwa” (na przykład o partnerów nieformalnych). Niemniej jednak w trakcie realizacji projektu może się okazać, że w środowisku związanym z podejmowaną problematyką znajduje się instytucja mogąca wnieść dodatkową wartość (merytoryczną) przy tworzeniu produktu. Przedstawiciele grup stwierdzili, że niezwykle cenne byłoby wykorzystanie takiego potencjału przez włączenie wspomnianej instytucji w formie partnera formalnego lub nieformalnego do realizacji projektu – wykorzystując możliwość elastycznej realizacji projektu innowacyjnego. W związku z tym należy również rozszerzyć odbiorców przekazu o obecnych partnerów i potencjalnych użytkowników (jako ewentualnych partnerów).

W kwestii komunikatu stwierdzono, że zasadne byłoby uwzględnienie wymiany doświadczeń w ramach partnerstwa, badanie potencjału i zasobów partnerów w zakresie upowszechniania i włączania oraz informacji o planowanym przedsięwzięciu dla potencjalnych użytkowników (partnerów). Działania te mają na celu uzmysłowienie wszystkim uczestnikom projektu, że przedsięwzięcie to należy traktować jako całość, mimo że formalnie jest ono podzielone na zadania. Podobnie jak w wypadku poprzedniego etapu, na podstawie doświadczeń własnych zaproponowano również dodatkowe narzędzia komunikacji, w których uwzględniono bazę projektów na stronie Krajowej Instytucji Wspomagającej. W ramach etapu „**opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania projektu innowacyjnego**” zasugerowano, aby nie zawęzać grupy odbiorców i użytkowników, gdyż osoby lub podmioty związane tylko pośrednio z produktem







mogą się okazać skutecznymi ambasadorami produktu (nawet gdyby nie miały one zostać jego bezpośrednimi użytkownikami czy odbiorcami). Zaleca się, aby odbiorcy i użytkownicy pochodzili z całego kraju, nie zaś wyłącznie z jednego regionu, co będzie wstępem do włączenia produktu do głównego nurtu polityki po jego walidacji. Podczas warsztatów zalecono, aby rozszerzać współpracę między regionami (targi innowacji, fora partnerskie), co ułatwi nawiązanie współpracy instytucjom działającym w jednym obszarze.

W ramach **etapu „testowanie produktu”** zasugerowano, że wszystkie działania informacyjne powinny mieć ograniczony charakter, tak by odbiorcy poszczególnych komunikatów nie przesycili się nimi (największe zainteresowanie wśród decydentów i użytkowników wzbudza produkt w pełni gotowy do wdrożenia). Zaproponowano również rozszerzenie katalogu narzędzi o seminaria warsztatowe – interaktywne (pozwalające na dokładniejsze zapoznanie się z produktem), panele dyskusyjne, „burze mózgów”, informacje na temat produktu publikowane w prasie branżowej i na portalach branżowych (informacje na temat produktu można także przekazać w innych komunikatach, niezwiązanych bezpośrednio z samym produktem, ale skierowanych do tego samego grona odbiorców – na przykład w tematycznych audycjach radiowych).

W ramach **etapu „analiza efektów testowanego produktu i opracowanie produktu finalnego”** zasugerowano, aby katalog narzędzi rozszerzyć o targi, stoiska tematyczne, media (film, wywiad). Forma płyty CD z filmem promocyjnym okaza-

ła się mało skuteczna, gdyż często stanowiła jedynie element dodatkowy, na przykład dodatek do publikacji, efektywne okazują się zaś krótkie i treściwe filmiki umieszczone na stronach internetowych lub emitowane jako przerywnik w trakcie konferencji czy seminariów. Zaproponowano również wykorzystanie stron internetowych beneficjenta, Instytucji Pośredniczących i Krajowej Instytucji Wspomagającej, oraz wizyt studyjnych, pokazujących decydentom i przyszłym użytkownikom, jak działa produkt (bezpośredni kontakt z produktem i korzyściami uzyskiwanymi dzięki jego stosowaniu przynosi dobry skutek informacyjny). Skuteczna jest również forma *help desku*, czyli bezpośredniej pomocy dla osób i podmiotów zainteresowanych wdrożeniem produktu, a także organizacja lekcji pokazowej (dotyczy głównie produktów w sferze edukacji) i wydanie publikacji.

Ponadto zasugerowano włączanie do poszczególnych działań użytkowników i odbiorców biorących udział w fazie testowania produktu. Osoby, które zapoznały się z produktem, będą mogły rozpowszechnić informacje o jego zaletach oraz korzyściach, jakie można osiągnąć dzięki jego stosowaniu. W ramach **etapu „upowszechnianie i mainstreaming”** zasugerowano, że takie wydarzenia, jak konferencja „**Czas na Młodzież**” powinny stać się normą w wypadku projektów innowacyjnych, z uwzględnieniem decydującej roli w tych przedsięwzięciach Instytucji Pośredniczących I i II stopnia – jako podmiotów będących w przyszłości właścicielami produktów finalnych wytworzonych w ramach realizacji projektu. ◀



# Zatrzymać dziedziczenie bezrobocia

Rozmowa z Aleksandrą Kotalą-Palką z firmy CTC Polska, realizującej projekt „Innowacyjne wsparcie dla Ciebie”

Realizacja projektu „Innowacyjne wsparcie dla Ciebie” ma na celu wypracowanie i upowszechnienie innowacyjnego modelu współpracy powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej w zakresie efektywniejszego wsparcia osób długotrwale bezrobotnych. Co skłoniło Państwa do przygotowania tego projektu? Jaka była diagnoza problemu?

Firma CTC Polska istnieje na rynku od 1995 roku. Od początku nasze działania były związane z szeroko pojętym rozwojem jednostki. Kiedy tylko pojawiły się możliwości realizacji projektów z funduszy przedakcesyjnych, później zaś europejskich, prowadziliśmy przedsięwzięcia skierowane do grup najbardziej potrzebujących, w tym osób bezrobotnych czy wykluczonych społecznie. Od wielu lat ściśle współpracujemy z instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z powiatowymi urzędami pracy. Podczas jednego ze spotkań z dyrektorką Powiatowego Urzędu Pracy w Zabrzu rozmawialiśmy o współpracy między powiatowymi urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej, a także na temat podziału priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, co sprzyja „podbieraniu” sobie „łatwiejszych” beneficjentów (osób, które łatwiej aktywizować). Wtedy zrodził się pomysł stworzenia projektu służącego zbliżeniu powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej oraz stworzeniu takich mechanizmów, które spowodują uzupełnianie się pracy tych jednostek, nie zaś ich konkurowanie. W trakcie dalszych prac nad projektem pracownicy ośrodków pomocy społecznej zwrócili naszą uwagę na problem uzależnienia dużej grupy osób bezrobotnych od środków otrzymywanych od tych jednostek. W niektórych środowiskach, szczególnie tam, gdzie pojawia się dziedziczenie zjawiska bezrobocia, wyraźnie widać, że niektóre osoby stały się „specjalistami” od życia ze środków opieki społecznej. Osoby te często nie widzą powodu, dla którego miałyby pójść do pracy.

Jednym ze wskazanych przez Państwa problemów było dublowanie się działań powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej w kwestiach związanych z kształceniem oraz brak współpracy tych instytucji, także w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jak chcą Państwo to zmienić?

W naszym projekcie postanowiliśmy pójść dwutorowo. Z jednej strony, stworzyliśmy aplikację umożliwiającą wymianę danych między powiatowymi urzędami pracy i ośro-

kami pomocy społecznej, co powinno znacznie usprawnić pracę urzędników. Aplikacja eliminuje potrzebę zdobywania przez osobę bezrobotną szczegółowych zaświadczeń, gdyż każdy urzędnik może sprawdzić w bazie drugiej instytucji, czy dana osoba jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy lub jest klientem pomocy społecznej, ale także ustalić, z jakich szkoleń czy kursów finansowanych ze środków publicznych skorzystała. Z drugiej strony, wprowadziliśmy wspólną pracę doradcy osobistego (połączenie pośrednika pracy, doradcy osobistego i *coacha*) z pracownikiem socjalnym nad wyjściem danej osoby z bezrobocia. W ramach projektu na początku ścieżki wsparcia jest tworzony *Indywidualny Plan Wsparcia* – dokument będący opisem ścieżki danej osoby w projekcie. Zawiera on zarówno prawa, jak i zobowiązania bezrobotnego oraz pracownika socjalnego i pracownika powiatowego urzędu pracy. Dokument ten jest podpisywany przez wszystkie strony, dzięki czemu każda z nich wie, za co odpowiada i jaki jest ich wspólny cel.

Wskazują Państwo również problem dziedziczenia bezrobocia. Czy po diagnozie problemu mogą Państwo przedstawić dane na ten temat?

Problem dziedziczenia bezrobocia to bardzo złożone zagadnienie i tak naprawdę znacznie trudniejsze do uchwycenia, niż mogłoby się to wydawać. W toku realizacji projektu napotkaliśmy w tym zakresie kilka problemów. Fundamentalna jest kwestia samej definicji osoby dziedziczącej bezrobocie. Pierwotnie przyjęliśmy, że osoba dziedzicząca bezrobocie to ktoś, kto jest długotrwale bezrobotny i jedno z jego rodziców w momencie przystąpienia do projektu jest osobą długotrwale bezrobotną. Bardzo szybko okazało się, że definicja jest błędna, gdyż wyklucza osoby w starszym wieku, których rodzice nie żyją lub są w wieku pozaprodukcyjnym. Dalsze prace w ramach projektu zmusiły nas do znacznego rozszerzenia tej definicji. Obecnie w naszej definicji (choć zdajemy sobie sprawę, że niedoskonałej) mieści się osoba długotrwale bezrobotna, której przynajmniej jedno z rodziców było kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną lub nieaktywną zawodowo przez okres dłuższy niż dwanaście miesięcy. Kolejnym problemem jest brak ewidencjonowania przez odpowiednie służby zjawiska dziedziczenia bezrobocia i brak rzetelnych, wnikliwych badań dotyczących tego zjawiska.



### ■ Na jakim etapie jest obecnie projekt?

Obecnie projekt znajduje się w fazie testowania. Została wdrożona aplikacja CONNECTOR, łącząca bazy danych powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Trwa jeszcze ostatnia faza rekrutacji uczestników. Zrekrutowani uczestnicy pracują z doradcami osobistymi, część z nich podjęła już pracę. Etap testowania, zgodnie z harmonogramem, będzie trwał do końca 2013 roku.

### ■ Wśród produktów finalnych, które mają być przez Państwa wypracowane, znajduje się algorytm degresywnego wsparcia finansowego osób aktywizowanych. Proszę opisać, na czym ten mechanizm polega?

Degresywne wsparcie finansowe jest instrumentem służącym uniezależnieniu osób długotrwale bezrobotnych od środków wypłacanych przez pomoc społeczną. Uczestnicy projektu, którzy podejmą pracę, będą otrzymywać przez sześć miesięcy wsparcie finansowe, rozpoczynając od kwoty wyliczonego średniomiesięcznego zasiłku otrzymywanego przed przystąpieniem do projektu w pierwszym miesiącu. Kwota ta będzie pomniejszana co miesiąc o 15%, aby w ostatnim miesiącu wsparcie wynosiło 25% kwoty bazowej.

### ■ Dlaczego na partnera wybrali Państwo austriacką firmę Bit Schulungcenter Nfg. GmbH & Co KG? Czy rozwiązania stosowane w Austrii są możliwe do wdrożenia w polskich warunkach?

Nasz partner zagraniczny to jednostka bardzo doświadczona w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi. Austriacki system wsparcia takich beneficjentów opiera się na całościowym podejściu do danej osoby i rozwiązywaniu problemów, które uniemożliwiają jej powrót lub wejście na rynek pracy. Takie samo podejście staramy się stosować w projekcie. Wspólne działania pracowników powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej oraz wypracowany w ramach projektu model doradztwa mają na celu zidentyfikowanie i rozwiązanie problemów danej osoby.

### ■ Jakie opinie na temat przygotowywanych produktów finalnych mają partnerzy krajowi, czyli powiatowe urzędy pracy w Strzelcach Opolskich, Zabrze i Świętochłowicach? Jakie są ich zadania w projekcie?

Partnerzy krajowi – zarówno formalni (powiatowe urzędy pracy), jak i nieformalni (ośrodki pomocy społecznej) – byli i są bardzo mocno zaangażowani w przygotowanie produktów finalnych. Dzięki temu są one stworzone „na miarę”. We wszystkie działania włączono pracowników rzeczywiście zajmujących się osobami bezrobotnymi, co umożliwiło dopracowanie rozwiązań i dostrzeżenie problemów pozornie nieistotnych, naprawdę zaś bardzo ważnych. Powiatowe urzędy pracy odpowiadają za testowanie produktu, dzięki czemu będzie można dopracować wszystkie szczegóły na etapie tworzenia ostatecznej wersji produktu oraz przedsta-

wić do walidacji produkt możliwy do wykorzystania w każdym powiecie.

### ■ W projektach innowacyjnych kluczową rolę odgrywa upowszechnianie i włączenie wypracowanego rozwiązania do praktyki i polityki. Czy prowadzą już Państwo działania w tym zakresie?

W 2013 roku zaplanowano wiele działań upowszechniających, które mają na celu, z jednej strony, przedstawienie wypracowanego produktu, z drugiej zaś – przekonanie decydentów o efektywności stworzonego przez nas modelu. W ramach projektu wydajemy kwartalny biuletyn informacyjny, rozsyłany do urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Staramy się w nim przedstawiać elementy projektu możliwe do wdrożenia już teraz, bez konieczności zmiany przepisów prawa czy ponoszenia dużych nakładów finansowych. Jest to przede wszystkim aplikacja CONNECTOR i profil doradztwa oparty na doradcy osobistym ściśle współpracującym z pracownikiem socjalnym. Zdajemy sobie sprawę, że aby finansowe wsparcie degresywne mogło być stosowane poza projektem, niezbędne są zmiany w przepisach lub przekonanie prezydentów, wójtów i burmistrzów o konieczności wyasygnowania w budżetach środków na taki instrument aktywizacyjny. Również działania zmierzające w tym kierunku są w projekcie podejmowane.

### ■ Jak oceniają Państwo zasady realizacji projektu innowacyjnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki? Czy – Państwa zdaniem – konieczne jest wprowadzenie jakiś zmian, które ułatwiłyby realizację tego typu przedsięwzięć?

Realizacja innowacyjnego projektu testującego to wymagające zadanie. Szczególnie gdy projekt jest wdrażany w ramach szerokiego partnerstwa. Nasz projekt podlega bardzo dynamicznym zmianom, gdyż aby wypracować naprawdę dobry produkt, konieczne jest szybkie reagowanie na wszystkie pojawiające się problemy i sytuacje. Dlatego często się zdarza, że obowiązujące procedury nakładają na nas zbyt sztywne ramy, co, niestety, czasem prowadzi do opóźnień w realizacji. W przyszłym okresie programowania należałoby się zastanowić nad zwiększeniem swobody realizatorów projektów i ocenianiem ich dzieła na etapie walidacji ostatecznej wersji produktu. ◀

Strona internetowa projektu: [www.innowacyjnepomoc.ctc.pl](http://www.innowacyjnepomoc.ctc.pl)

Konkurs „Dobre praktyki EFS” 2012

# Innowacje nagrodzone!



25 stycznia 2013 roku odbyło się w Warszawie wręczenie nagród szóstej edycji konkursu „Dobre praktyki EFS”. Nagrodzono cztery projekty (sześć projektów wyróżniono) wybrane spośród 105 przedsięwzięć. Wśród laureatów tytułu „Najlepsza inwestycja w człowieka” znalazły się dwa projekty innowacyjne: „DiAMEnT – Dostrzec i Aktywizować Możliwości, Energię, Talenty” oraz „Wybierz przyszłość – innowacyjne narzędzia wspierające interwencję socjalną”. Nagrody laureatom wręczyli Aurelio Cecilio z Komisji Europejskiej i wiceminister Paweł Orłowski z Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, którzy podkreślili znaczenie inicjatyw pomagających „zmieniać życie na lepsze”.

Czytelnicy naszego biuletynu mogli się już zapoznać z tymi inicjatywami, ale raz jeszcze – gratulując otrzymanych nagród – przedstawiamy pokrótce oba projekty.

## „DiAMEnT – Dostrzec i Aktywizować Możliwości, Energię, Talenty”

DiAMEnT to systemowy projekt innowacyjny realizowany przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w partnerstwie z Wyższą Szkołą Biznesu – National-Louis Univer-

sity w Nowym Sączu i National-Louis University w Chicago. Dzięki projektowi, którego zakończenie jest przewidziane na koniec 2013 roku, został opracowany i przetestowany nowatorski system pracy ze szczególnie wymagającą grupą – uczniami zdolnymi – pozwalający na rozwijanie ich potencjału w zakresie języka angielskiego, matematyki, technologii informacyjno-komunikacyjnych i przedsiębiorczości, a także w dziedzinie twórczego myślenia. „Uzyskaną nagrodę traktujemy jako wyraz uznania dla realizatorów, ale także ➔





dla wszystkich uczestników projektu oraz instytucji i organizacji, które wspierają działania na rzecz uczniów zdolnych podejmowane w projekcie.” – powiedziała o nagrodzie **Krystyna Dynowska-Chmielewska, kierownik projektu** – „Cieszymy się, że jury konkursu podziela nasze przekonanie, że wsparcie zdolnych uczniów to «najlepsza inwestycja w człowieka». Przeprowadzenie tak ambitnego, trudnego i złożonego przedsięwzięcia, jak projekt DiAMeNT, wymaga odwagi, wysiłku, pełnego zaangażowania i niezachwianej wiary w sens podejmowanych działań. Uzyskana nagroda upewnia nas, że warto było podjąć to wyzwanie”. Wyzwanie jest duże, o czym przekonują liczby dotyczące projektu. Do zastosowania wypracowanych w projekcie programów i materiałów metodycznych przygotowano około 4,5 tysiąca pracowników sektora edukacji: nauczycieli, dyrektorów, wizytatorów, samorządowców. Blisko 19 tysięcy uczniów na etapie edukacji wczesnoszkolnej objęto programem rozwijania twórczego myślenia. Około 9 tysięcy uczniów szkół podstawowych, gimnazjów, liceów i techników uczestniczyło w zajęciach realizowanych w działających w ramach projektu Powiatowych Ośrodkach Wspierania Uczniów Zdolnych, ponad 1,6 tysiąca wyjechało na warsztaty letnie. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i ostatnich klas gimnazjów brali udział w e-learningowych kotłach naukowych (200 osób) i Letniej Szkole Młodych Talentów (200 uczniów) Nie same liczby są tutaj jednak najważniejsze – najistotniejszy wydaje się odzew, z jakim projekt spotkał się w środowisku edukacyjnym. „Dzieci, z którymi realizowałam program, podczas zajęć lekcyjnych, pozalekcyjnych, podczas różnego rodzaju konkursów, wykazują dużo większą aktywność i ciekawość poznawczą, są bardziej kreatywne, pewne siebie i swoich umiejętności, odznaczają się twórczym myśleniem. Zdobyte wiadomości, umiejętności i informacje łatwiej

i sprawniej wykorzystują w nowych sytuacjach, znakomicie kojarzą i porównują, chętniej podejmują próby rozwiązywania problemów, angażując się w zadania bardzo emocjonalnie. Nie boją się porażek i krytyki”, „[...] uczniowie otrzymują szansę na rozwój twórczości i kreatywności. Stają się poszukiwaczami i odkrywcami. Podążanie za rozwiązaniem problemu, znalezieniem odpowiedzi lub sposobu poprawienia sytuacji aktywizuje ich, kształtuje postawę odpowiedzialności i poczucie sprawstwa” – to jedna z typowych wypowiedzi nauczycieli, potwierdzających słuszność realizacji projektu. Równie ważne, a może nawet bardziej istotne, wydają się opinie uczniów: „Zajęcia nie były takie, jak w szkole, że mamy wykłady, słuchamy, słuchamy, słuchamy, wychodzimy – i nic. Całość opiera się na naszej pracy, na naszym kreatywnym myśleniu, na zacieśnianiu naszych relacji, żebyśmy się zgrali i umieli współpracować”, „Mielismy prawo do błędów. Jak ktoś się pomylił, nauczyciel nie krytykował tego, tylko pomagał i wspierał. Podpowiadał, gdzie uczniowie mają znaleźć jakieś lepsze wskazówki, gdzie mają czegoś poszukać. Byliśmy samodzielnymi, a nauczyciel nie narzucał nam, co mamy robić”. Na podstawie zebranych dotychczas doświadczeń zostanie przygotowana ostateczna wersja systemu pracy z uczniami zdolnymi, która może w przyszłości stać się istotnym narzędziem wspierającym tę szczególną grupę.

Strona internetowa projektu: [www.diament.edu.pl](http://www.diament.edu.pl)

**WyBIERZ  
PRZYSZŁOŚĆ**

### „Wybierz przyszłość – innowacyjne narzędzia wspierające interwencję socjalną”

Drugim nagrodzonym przedsięwzięciem jest projekt „Wybierz przyszłość – innowacyjne narzędzia wspierające interwencję socjalną”, który dotyczy edukacji społeczno-finansowej w systemie pomocy społecznej.

Dzieci z rodzin będących w kryzysie oraz osoby usamodzielniane posiadają niski kapitał materialny, emocjonalny, społeczny i edukacyjny. Przyzwyczajają się do życia w błędnym kole biedy, bezrobocia, ograniczeń i marginalizacji, a w dorosłym życiu kontynuują ten negatywny wzorzec życia swoich rodziców. Głównym źródłem zdobywania pieniędzy jest dla nich pomoc społeczna. Zarówno dzieci w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, jak i młodzież opuszczająca te instytucje, nie mają przygotowania do zarządzania finansami i rozumienia ich funkcjonowania w życiu osobistym. Dotychczas system pomocy społecznej nie oferował wsparcia edukacyjnego dla tej grupy, w zakresie zarówno finansowym, jak i społecznym.

Projekt „Wybierz przyszłość – innowacyjne narzędzia wspierające interwencję socjalną”, realizowany przez Fundację Nauka dla Środowiska w Koszalinie w partnerstwie z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Białogardzie i międzynarodową

organizacją Integra Romania, powstał właśnie w odpowiedzi na ten problem. Przy wsparciu programu Aflatoun opracowano dwa narzędzia dydaktyczne. Pierwsze jest skierowane do dzieci, które dzięki niemu mogą uwierzyć w siebie, polubić pracę w zespole, poznać swoje prawa i obowiązki, nauczyć się praktycznego oszczędzania, a wreszcie dostrzec, że marzenia można spełniać. Z kolei materiał skierowany do młodzieży wkraczającej w dorosłe życie uczy, jak oszczędzać, jak mądrze pożyczać i w jaki sposób wcielać w życie założone plany. Dzięki tym zajęciom uczestnicy mają szansę z optymizmem patrzeć w przyszłość i aktywnie ją kreować. Proponowany przez fundację program umożliwia wykształcenie w młodych ludziach umiejętności samodzielnego postrzegania otoczenia pod kątem oceny korzyści i kosztów oraz dostrzegania dla siebie szans życiowych. W ramach projektu szkoleni są trenerzy i edukatorzy, którzy będą na stałe pracowali z dziećmi i młodzieżą w ramach funkcjonującego systemu pomocy społecznej. Podczas rocznego testowania materiałów edukacyjnych w warsztatach edukacji społeczno-finansowej uczestniczyło pół tysiąca dzieci i młodzieży z województwa zachodniopomorskiego oraz 90 pracowników systemu pomocy społecznej i pedagogów. Grupa 45 użytkowników przeprowadziła zajęcia, testując przygotowane materiały edukacyjne.

W projekt zaangażowali się specjaliści, którzy od lat pracują z dziećmi zagrożonymi wykluczeniem. To także dzięki wkładowi ich pracy możliwe było zdobycie nagrody w konkursie „Dobre praktyki EFS” w 2012 roku. Ich pozytywne zdanie na temat przedsięwzięcia jest zatem szczególnie cenne: „Wiara, że dzieciom wystarczy wytłumaczyć świat ludzi dorosłych, by go zrozumieli, staje się dzisiaj nie do przyjęcia. Praca



z programem pozwoliła mi spojrzeć na ucznia jak na aktywnego badacza poznającego świat ludzi dorosłych w swoim stylu i na bazie swoich doświadczeń życiowych. Przekazujemy dziecku najważniejszy komunikat: że jest dobre, że może coś osiągnąć, że potrafi rozwijać się w przekonaniu o własnej wartości i samodzielnie stawiać czoła trudnym sytuacjom” – powiedziała Dorota Dragon, pedagog, użytkownik projektu.

Co o nagrodzie sądzą realizatorzy projektu? „Pewni wartości tego projektu, zobaczyliśmy zmiany, jakie nastąpiły u naszych odbiorców i użytkowników. Wiele osób utwierdzało nas w przekonaniu, że przygotowane przez nas narzędzie pomoże usprawnić system pomocy społecznej, dlatego z dobrymi przeczuciami przystępowaliśmy do edycji konkursu w 2012 roku. Byliśmy przekonani, że to będzie nasz czas. I tak też się stało.” – powiedział o nagrodzie Piotr Jaśkiewicz, koordynator projektu. – „To jeden z tych projektów, przy których pracuje się z przyjemnością i oddaniem, bo od razu widać rezultaty działań całego zespołu projektowego. Wszyscy wiemy, że robimy coś dobrego i koniecznego dla uzupełnienia wsparcia oferowanego w ramach obecnego systemu pomocy społecznej. Ponadto potężenie sił fundacji i jej partnerów międzynarodowych z jednostką samorządową (Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Białogardzie) przyniosło trwałe zmiany, a nie akcyjne działanie jednego projektu. I to należy uznać za nasz największy sukces”.

Teraz marzeniem realizatorów projektu jest objęcie zasięgiem jego oddziaływania dzieci i młodzież z całego kraju. ◀

Strona internetowa projektu: [www.wybiezprzyszlosc.eu](http://www.wybiezprzyszlosc.eu)

Opracował  
**Tomasz Mrozek**  
Krajowa Instytucja Wspomagająca





# Amazonki na rynku pracy



Rozmowa z Anną Pawłowską z Fundacji Ekspert-Kujawy, realizującej projekt „PI Kluby Amazonki – Twoją szansą”

**Rak piersi to jeden z najpoważniejszych problemów zdrowotnych kobiet. Szacuje się, że nawet co czternasta Polka może zachorować na ten nowotwór. Pojawia się coraz więcej akcji profilaktycznych, w których podkreśla się konieczność wykonywania odpowiednich badań przez kobiety. Wiele organizacji stara się uświadomić społeczeństwu charakter tej choroby i zapoznać z metodami jej leczenia, powstają grupy wsparcia dla kobiet po mastektomii. Państwa projekt skupia się nie tylko na tych działaniach, ale próbuje także zwrócić uwagę na problem aktywizacji zawodowej kobiet po chorobie onkologicznej piersi. Na czym ma polegać ta aktywizacja?**

Projekt stanowi próbę wypracowania efektywnych form aktywizacji niepracujących kobiet, które przebyły nowotworową chorobę piersi. Po przejściu na rentę inwalidzką część z nich uczestniczyła w zajęciach aktywizacji psychofizycznej w klubach Amazonek, nie przeprowadzano tam jednak oceny możliwości podejmowania przez nie pracy, aktualizacji ich kompetencji zawodowych czy umiejętności poruszania się po rynku pracy. Kluby w swoich statutach nie przewidują obecnie aktywizacji zawodowej członkiń. Takie działania są możliwe jedynie w ramach naszego pilotażowego projektu, a ich ewentualne wprowadzenie będzie wymagało rozszerzenia celów statutowych klubów. Zaproponowane w projekcie formy wsparcia (głównie w zakresie aktywizacji zawodowej)

są nowatorskie w porównaniu z dotychczasowymi działaniami klubów Amazonek. Stworzenie modelu działania klubów – zarówno w terenie, jak i na szczeblu wojewódzkim – umożliwi dobór działań dostosowanych ściśle do potrzeb ich członkiń. Oprócz tego będzie wypracowana metoda pozyskiwania środków na działalność klubów Amazonek. Aktywizacja zawodowa w projekcie polega na przetestowaniu w czterech klubach Amazonek „zajęć z zakresu aktywizacji zawodowej”, które obejmują: spotkania z doradcą zawodowym, spotkania z lekarzem, zajęcia z rehabilitantem, spotkania z orzecznikiem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, spotkania z prawnikiem dotyczące prowadzenia spółdzielni socjalnej. Celem tych spotkań jest podniesienie motywacji uczestniczek do poszukiwania zatrudnienia, nabycie przez nie umiejętności poruszania się na rynku pracy, zdobycie wiedzy z zakresu zakładania spółdzielni socjalnej, pokazanie korzyści wynikających z zatrudniania przez pracodawców osób niepełnosprawnych oraz określenie własnych możliwości i ograniczeń przy podjęciu pracy. Ponadto dla 80 beneficjentek projektu przewidziano dwugodzinną indywidualną rozmowę z doradcą zawodowym w celu opracowania Indywidualnego Planu Działania. Istotnym elementem przygotowania takiego planu będzie określenie przez kobiety biorące udział w zajęciach ich oczekiwań i celów zawodowych oraz umiejęt-



ności i kompetencji, a także pomoc w racjonalnym i realnym wyznaczeniu ich przyszłej drogi zawodowej. Na podstawie opracowanych Indywidualnych Planów Działania doradca zawodowy wskaże osoby, dla których będą zorganizowane szkolenia zmieniające zawód lub podnoszące (aktualizujące) kwalifikacje zawodowe (kompetencje kluczowe).

Nowymi formami działań w projekcie, wykraczającymi poza działania statutowe klubów Amazonek, są również szkolenia z zakresu podstawowej i zaawansowanej obsługi komputera.

**„PI Kluby Amazonki – Twoją szansą” to projekt innowacyjny testujący. Jaki będzie produkt finalny, czyli innowacyjne rozwiązanie, które zamierzają Państwo upowszechniać i włączać do polityki?**

Przygotowywany przez nas produkt finalny będzie się składał z kilku elementów. Jednym z nich będzie *Poradnik funkcjonowania „Klubu Amazonki”*, czyli zestaw przetestowanych działań klubu w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet. Poradnik zostanie przekazany wszystkim (około dwustu) klubom Amazonek w Polsce. Sposobu korzystania z rozwiązań zawartych w poradniku zarządy klubów nauczą się na spotkaniach wdrożeniowo-doradczych.

Kolejnym elementem produktu finalnego będzie *Poradnik funkcjonowania sieci wsparcia Unii Wojewódzkiej Klubów Amazonek*, w którym będą wskazane działania niezbędne dla udzielania efektywnego wsparcia kobietom po chorobie nowotworowej piersi, ale przekraczające możliwości pojedynczych klubów i możliwe do realizacji przez kilka podmiotów. Poradniki otrzyma szesnaście klubów przewodnich Unii Wojewódzkiej Klubów Amazonek. Metody wdrażania rozwiązań zawartych w poradniku zarządy klubów przewodnich poznają na konferencjach i spotkaniach wdrożeniowych. W skład produktu wejdzie również *Poradnik utrzymania aktywności społecznej i zawodowej Amazonek* – unikatowy podręcznik skierowany do kobiet po chorobie nowotworowej piersi, zawierający zarówno materiały motywujące do utrzymywania dalszej aktywności życiowej i społecznej po przebytej chorobie onkologicznej, jak i praktyczne wskazówki dotyczące możliwości korzystania z działań klubów Amazonek. Publikacja będzie także informować o możliwościach i uwarunkowaniach powrotu do aktywności zawodowej, szczególnie o aktualizowaniu umiejętności zawodowych i uprawnieniach osób niepełnosprawnych. Grupą docelową podręcznika są przede wszystkim kobiety, które po chorobie onkologicznej nie powróciły do aktywności zawodowej i nie zetknęły się z ruchem Amazonek. Wydamy także wkładkę – płytę DVD przedstawiającą działania klubów Amazonek.

**Na jakim etapie realizacji jest obecnie projekt? Jakie prace planują Państwo w najbliższym czasie?**

W listopadzie 2012 roku rozpoczęliśmy testowanie opracowanego produktu w grupie użytkowników (odbiorców)

w ramach klubów Amazonek. Testowane są między innymi następujące elementy: działania wzmacniające kreatywność i otwarcie się Amazonek, zajęcia rehabilitacji fizycznej, zajęcia wspomagające aktywność społeczną, wsparcie w zakresie stosowania nowych technologii. W najbliższym czasie poddamy testom pozostałe etapy, obejmujące między innymi działania w zakresie aktywizacji zawodowej oraz upowszechniania profilaktyki raka piersi i chorób onkologicznych. Ponadto rozpoczniemy testowanie opracowanego produktu w grupie użytkowników (odbiorców) w ramach Unii Wojewódzkiej Klubów Amazonek. Część testowa w projekcie potrwa do końca maja 2013 roku.

**Jakie jeszcze działania upowszechniające i włączające zamierzają Państwo podjąć podczas realizacji projektu? Czy chcą Państwo upowszechniać rozwiązania projektu w innych województwach poza Wielkopolską?**

Działania upowszechniające – prowadzone na poziomie lokalnym i regionalnym – będą dotyczyć głównie przebiegu procesu testowania i rezultatów osiągniętych w Wielkopolsce. Będą to informacje medialne i 35 spotkań upowszechniających. Będą one kierowane zwłaszcza do odbiorców indywidualnych – zarówno do członkiń klubów Amazonek oraz innych osób po przejściu chorób nowotworowych, które nie zetknęły się z ruchem Amazonek, jak i do szerszych grup społeczeństwa (w tym przypadku jako informacja o profilaktyce chorób nowotworowych). Z kolei informacje skierowane do organizacji i instytucji – organizacji pozarządowych, instytucji pomocy społecznej i rynku pracy czy samorządów – będą dotyczyć możliwości wykorzystania doświadczeń ruchu Amazonek we wspieraniu osób niepełnosprawnych.

W fazie upowszechnienia nie przewidujemy podmiotów i osób spoza Wielkopolski. Dotrzemy do nich z gotowymi produktami finalnymi w fazie włączania.

Działania włączające będą prowadzone na poziomie regionalnym i krajowym w formie praktycznego przygotowania do wdrożenia wypracowanych rozwiązań przez wiele organizacji pozarządowych i instytucji. W pierwszej kolejności działaniami obejmimy kluby Amazonek w całej Polsce i szesnaście klubów przewodnich Unii Wojewódzkiej Klubów Amazonek. W planowanych konferencjach wojewódzkich wezmą udział przedstawiciele instytucji państwowych i samorządowych z obszaru ochrony zdrowia, zatrudnienia i pomocy społecznej oraz reprezentanci władz ustawodawczych, co zapewni naświetlenie problemu i umożliwi zaprezentowanie wypracowanych rozwiązań w tym gronie. Grupy odbiorców – przedstawicielki ruchu Amazonek – będą uczestniczyć we wszystkich działaniach tego etapu, a spora grupa Amazonek (około 3 tysięcy) oraz innych osób po chorobie nowotworowej piersi otrzyma *Poradniki utrzymania aktywności społecznej i zawodowej Amazonek*.





Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest przekazanie wypracowanych rozwiązań przyszłym użytkownikom z całej Polski, zarówno działającym w strukturach ruchu Amazonek, jak i pracującym z innymi grupami osób niepełnosprawnych. Są to typowe działania mainstreamingu horyzontalnego. Ze względu na możliwość zastosowania rozwiązań projektu w ramach obecnego systemu prawnego, administracyjnego czy politycznego, nie przewidujemy konieczności prowadzenia intensywnych działań w ramach mainstreamingu wertykalnego.

### ■ Czy coś Państwa zaskoczyło podczas realizacji projektu?

W toku prac nad ankietą skierowaną do Amazonek dostrześliśmy, że w ostatnich kilku latach nastąpiła przełomowa zmiana metod leczenia kobiet z rakiem piersi. Odjęcie piersi (mastektomia) wraz z węzłami chłonnymi jest nadal standardowym sposobem terapii, coraz częściej są jednak stosowane operacje oszczędzające pierś i ograniczające się do usunięcia zmiany nowotworowej i węzłów chłonnych lub operacje powiązane z rekonstrukcją piersi. W związku z tym na wstępnym etapie realizacji projektu wnioskowaliśmy o rozszerzenie definicji grupy docelowej odbiorców i określenie jej terminem „kobiety po chorobie nowotworowej piersi” zamiast pojęcia „kobiety po mastektomii”. Zdajemy sobie sprawę, że stosowanie właściwej terminologii ma duże znaczenie dla samych beneficjentek projektu.

### ■ Partner, czyli Federacja Stowarzyszeń „Amazonki”, zajmuje się głównie rehabilitacją psychofizyczną chorych na raka piersi. Jaka jest rola partnera w projekcie?

Prezes Federacji Stowarzyszeń „Amazonki” – Krystyna Wechmann – sprawuje w projekcie funkcję koordynatora do spraw zarządzania projektem z ramienia partnera. Prowadzi między innymi nadzór nad procesem rekrutacji, gdyż działania rekrutacyjne odbywają się w ramach struktur stowarzyszeń Amazonek działających na terenie województwa wielkopolskiego. Partner projektu – ogólnokrajowa Federacja Stowarzyszeń „Amazonki” – wspomaga także osiągnięcie celów projektu w zakresie włączania do głównego nurtu polityki oraz upowszechniania wypracowanych form i metod działania klubów Amazonek, co pozwoli uzyskać maksymalną skuteczność wdrażania rezultatów w całej organizacji Amazonek. ◀



**Sieci Tematyczne POKL**

# Funkcjonowanie AKTUALNOŚCI

Pierwszy kwartał 2013 roku był okresem intensywnej pracy Sieci Tematycznych, związanej ze wsparciem realizacji projektów innowacyjnych i z opracowywaniem sprawozdań z aktywności Sieci w 2012 roku.

Krajowe Sieci Tematyczne spotkały się osiem razy.

**KST „Dobre rządzenie”** na trzech posiedzeniach zaopiniowała strategię wdrażania następujących projektów innowacyjnych testujących:

- „Kontrakt na jakość – Innowacyjne rozwiązania w Gminie Sopot na rzecz kontraktowania usług społecznych” (Fundacja „Niesiemy Pomoc”),
- „Nowoczesne zarządzanie outsourcingiem usług społecznych” (Fundacja Inicjatyw Menedżerskich),
- „PAKT.com.org” (Fundacja na rzecz Collegium Polonicum).

**KST „Zatrudnienie i integracja społeczna”** na dwóch posiedzeniach zaopiniowała strategię wdrażania następujących projektów innowacyjnych testujących:

- „PI Nowa Droga – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodocianych więźniów” (Stowarzyszenie POSTIS),
- „Life coaching – wsparcie młodzieży wykluczonej społecznie” (Fundacja Rozwoju Nauki i Przedsiębiorczości),
- „Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ” (Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych),
- „PI WIRTUALNY ASYSTENT – innowacyjny program współpracy trójsektorowej w obszarze zatrudnienia, integracji oraz pomocy społecznej osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym” (Wyższa Szkoła Nauk Społecznych),
- „PI ODRODZENIE FENIKSA – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze” (Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia i Doradztwa Zawodowego),
- „PI Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne” (Fundacja Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego),
- „PI Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy” (Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie),

# Sieci Tematycznych

- „JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+” (Szczyńska Fundacja Talent-Promocja-Postęp), i dokonała walidacji produktów finalnych następujących projektów innowacyjnych testujących:
- „Budowanie kultury współdziałania z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej poprzez wspólne tworzenie map problemów i zasobów środowiska lokalnego na przykładzie miasta Bielska-Białej” (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bielsku-Białej),
- „Program Zindywidualizowanego Wsparcia” (Euro-Konsult Sp. z o.o.).

**KST „Edukacja i szkolnictwo wyższe”** na trzech posiedzeniach dokonała walidacji następujących projektów innowacyjnych testujących:

- „INTERBLOK” (Samodzielne Koło Terenowe nr 64 Społecznego Towarzystwa Oświatowego w Krakowie),
- „Rozwój zainteresowań uczniów gimnazjum drogą do kariery” (ECORYS Polska Sp. z o.o.),
- „Era Entera – e-learning dla młodzieży” (Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Szczecinie),
- „Uczeń do potęgi” (Gmina Lublin),
- „Matematyka innego wymiaru – Organizacja Matematycznych Mistrzostw Polski Dzieci i Młodzieży” (Firma Edukacyjno-Wydawnicza ELITMAT),
- „Uczestnik społeczeństwa wiedzy – zintegrowany system kształcenia przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych” (Zachodniopomorska Szkoła Biznesu),

- „E-nauczyciel przyrody. Zintegrowane środowisko dla rozwijania myślenia naukowego, umiejętności informacyjnych oraz kompetencji językowych uczniów II i III etapu edukacyjnego” (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu),
- „Model pracy pozalekcyjnej z wykorzystaniem nowatorskich metod pracy oraz współczesnych technik informatycznych” (Gmina Gorlice),
- „Uczniowie poznają chemię poprzez jej zastosowanie, rozwiązywanie problemów oraz wizualizację” (Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu),
- „Kolegium Śniadeckich – innowacyjny program nauczania przedmiotów przyrodniczych” (Ogólnopolska Fundacja Edukacji Komputerowej),
- „Praktyczny program z zakresu OZE – innowacja dla szkół ponadgimnazjalnych” (EKSPERT-SITR Sp. z o.o.).

**KST „Adaptacyjność”** zebrała się w marcu 2013 roku na seminarium, które było poświęcone prezentacji nowych projektów dotyczących wypracowania innowacyjnych rozwiązań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, wyłonionych do dofinansowania w ramach konkursu przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

Ponadto w lutym 2013 roku ponownie spotkała się Grupa Robocza do spraw upowszechniania i włączania, powołana w ramach **KST „Edukacja i szkolnictwo wyższe”**. Podczas spotkania beneficjenci prezentowali planowane działania upowszechniające i włączające innowacyjne rozwiązania wypracowane w ramach ich projektów. Członkowie Grupy Roboczej zastanawiali się nad możliwymi do podjęcia działaniami wspierającymi beneficjentów w tych procesach.

**Regionalne Sieci Tematyczne** spotkały się w pierwszym kwartale szesnastu razy. Wynikiem ich prac było zaopiniowanie szesnastu strategii wdrażania, a także walidacje ośmiu produktów finalnych projektów innowacyjnych.

Pierwszy kwartał to – jak co roku – okres sprawozdawania z prac Sieci Tematycznych za ubiegły rok. Zgodnie z *Koncepcją funkcjonowania Sieci Tematycznych w okresie programowania 2007–2013 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, każda Sieć w terminie 30 dni roboczych od zakończenia roku kalendarzowego przygotowuje informację roczną z realizacji Strategii Działania Sieci Tematycznej na 2012 rok. ◀



Zdjęcie: Rafał Nowak





# Wzmocnienie współpracy samorządu z trzecim sektorem



Rozmowa z **Sylwią Papiewską**, naczelnikiem Wydziału Projektów Społecznych w Biurze Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy, realizującego projekt „TORO – w poszukiwaniu skutecznych metod wsparcia instytucji ekonomii społecznej”

**Ekonomia społeczna to obecnie temat „modny i chwytliwy”. Liczba projektów dotyczących tej kwestii – zarówno standardowych, jak i innowacyjnych – jest bardzo duża. Co skłoniło Urząd Miasta Stołecznego Warszawy do zaangażowania się w ten projekt?**

W Warszawie funkcjonuje ogromna liczba organizacji pozarządowych. Ma tutaj siedzibę 3819 fundacji i 5579 stowarzyszeń, co stanowi 11% polskiego trzeciego sektora, przy czym 69% warszawskich organizacji prowadzi działalność ogólnopolską. Jednocześnie podmioty ekonomii społecznej, w tym organizacje pozarządowe, są istotnym partnerem administracji w realizacji zadań publicznych na poziomie zarówno centralnym, jak i samorządowym. Efektywna współpraca międzysektorowa w wykonywaniu tych zadań

jest możliwa jedynie przy zapewnieniu podmiotom trzeciego sektora wszechstronnego i systemowego wsparcia w wymiarze finansowym i pozafinansowym.

Jak wynika z analizy przeprowadzonej na potrzeby projektu, współpraca między samorządem a organizacjami pozarządowymi napotyka poważne przeszkody, przede wszystkim prawne, finansowe (niewystarczające wsparcie podmiotów ekonomii społecznej przez samorządy, a także brak ofert instytucji finansowych dostosowanych do potrzeb i specyfiki działania organizacji trzeciego sektora) i mentalnościowe (brak partnerskich relacji i niska świadomość korzyści płynących z takiej współpracy dla społeczności lokalnych). Konsekwencją wspomnianych przeszkód jest niedostateczne wykorzystanie potencjału i niska aktywność organizacji

pozarządowych w obszarze ekonomii społecznej. Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „TORO – w poszukiwaniu skutecznych metod wsparcia instytucji ekonomii społecznej” wskazują, że jedynie 21% stołecznych organizacji prowadziło działalność odpłatną lub gospodarczą, wśród nich zaś tylko co piąta odnotowała w ostatnim roku znaczny zysk. Inicjatywą miasta było – i jest nadal – wspieranie organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej nie tylko przez dotacje w ramach otwartych konkursów ofert na realizację zadań publicznych i tak zwanych małych grantów, ale także przez działania dodatkowe, jakimi są projekty realizowane we współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz na rzecz tych organizacji i ich kadry, zakładające całościowe i długofalowe wsparcie.

**Nie obawiają się Państwo zarzutu ze strony podmiotów ekonomii społecznej, że realizując ten projekt, „wchodzą trochę w nieswoje buty”, czyli wymyślają Państwo rozwiązania skierowane głównie do sektora organizacji pozarządowych?**

Celem projektu było usprawnienie relacji między samorządem a sektorem społecznym i sektorem prywatnym. Tak szeroka współpraca umożliwia wypracowanie trwałych rozwiązań odpowiadających potrzebom poszczególnych podmiotów, szczególnie organizacji pozarządowych. Każdy etap projektu zakładał udział podmiotów trzeciego sektora właśnie po to, żeby wypracowane rozwiązania odpowiadały potrzebom tych organizacji. Ponadto to nie jest tak, że miasto stołeczne zawsze występuje w roli lidera czy pomysłodawcy projektów – Warszawa jest także partnerem w ramach projektów inicjowanych przez organizacje pozarządowe lub podmioty ekonomii społecznej.

Jedną z takich inicjatyw jest realizowany obecnie projekt „Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w subregionie warszawskim”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach którego zostanie wypracowana między innymi modelowa procedura zlecania usług przez Warszawę podmiotom ekonomii społecznej przy wykorzystaniu klauzul społecznych. Poza tym w ramach struktur miasta stołecznego działają komisje dialogu społecznego – gremia inicjatywno-doradcze, w których biorą udział zainteresowane organizacje pozarządowe. Charakter prac komisji, polegający na współdziałaniu środowiska pozarządowego i urzędniczego, powoduje, że ciała te są podstawowym partnerem w wypracowywaniu rozwiązań w poszczególnych dziedzinach zadań publicznych.

**W projekcie koncentrują się Państwo na partnerstwie publiczno-społecznym. Czego dotyczą proponowane przez Państwa rozwiązania i na czym polega ich innowacyjność?**

Jak już wspomniałam, podmioty ekonomii społecznej, w tym organizacje pozarządowe, są istotnym partnerem

administracji w realizacji zadań publicznych. Prowadzona dotychczas polityka wzmacniania podmiotów ekonomii społecznej na poziomie krajowym opierała się na pomocy w tworzeniu nowych instytucji w tym obszarze i wspieraniu ich działania w pierwszym okresie funkcjonowania. Tymczasem – aby ekonomia społeczna mogła skutecznie się przyczynić do poprawy jakości życia ludności, wzmacniania potencjału społeczności i budowania kapitału społecznego – konieczne jest jej włączenie w nurt tworzonych polityk publicznych na poziomie lokalnym, a także opracowywanie narzędzi wspomagających jej rozwój w ujęciu długofalowym. Mówiłam wcześniej o przeszkodach utrudniających współpracę jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi, w tym z podmiotami ekonomii społecznej. Projekt „TORO – w poszukiwaniu skutecznych metod wsparcia instytucji ekonomii społecznej” ma pomóc w zniesieniu tych przeszkód. Przyjęto założenie, że zapewnienie trwałości rozwiązań w zakresie ekonomii społecznej i podnoszenie skuteczności działania podmiotów ekonomii społecznej jest możliwe przez innowacyjne podejście do zagadnienia relacji partnerstwa publiczno-społecznego. Koncepcja ta uwzględnia wykorzystanie funkcjonujących narzędzi i instrumentów oraz stworzenie nowych mechanizmów, umożliwiających całościowe rozwiązanie problemów funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, czego wyrazem jest propozycja wdrożenia czterech produktów w ramach projektu.

**Jakie produkty finalne zostaną wypracowane w trakcie projektu?**

W projekcie zakładamy wypracowanie kilku produktów. Są to:

- Instrument Finansowy w formie systemu pożyczkowo-poręczeniowego, wspierającego płynność finansową podmiotów ekonomii społecznej,
- System Monitoringu Realizowanych Przedsięwzięć, dotyczący realizacji zadań publicznych, ze zintegrowaną bazą danych o podmiotach ekonomii społecznej i ich udziale w konkursach i przetargach z różnych źródeł publicznych,
- Wieloletni Program Współpracy z Podmiotami Ekonomii Społecznej, wprowadzający wieloletnie plany finansowe i wspólne procedury wypracowywania podstawowych kierunków działania,
- Mechanizm Wsparcia Podmiotów Ekonomii Społecznej w prowadzeniu działalności pożytku publicznego, tak aby działania tych organizacji łączyły w sobie stabilność finansowania w wymiarze zarówno gospodarczym, jak i z zakresu działalności pożytku publicznego.

**Bardzo interesujący wydaje się System Monitoringu Realizowanych Przedsięwzięć. Proszę dokładniej opisać to narzędzie.**

System Monitoringu Realizowanych Przedsięwzięć to narzędzie informatyczne, którego celem jest monitorowa-



*(...) aby ekonomia społeczna mogła skutecznie się przyczyniać do poprawy jakości życia ludności, wzmacniania potencjału społeczności i budowania kapitału społecznego – konieczne jest jej włączenie w nurt tworzonych polityk publicznych na poziomie lokalnym, a także opracowywanie narzędzi wspomagających jej rozwój w ujęciu długofalowym.*

nie realizacji zadań publicznych przez miasto stołeczne, agregowanie informacji na temat współpracy jednostki samorządu terytorialnego z podmiotami ekonomii społecznej i na temat kosztów poniesionych przez Urząd Miasta Stołecznego Warszawy na realizację programów miejskich przyjętych przez miasto stołeczne. Na system ten składają się następujące elementy:

- aplikacja związana z procedurą przyznawania środków organizacjom pozarządowym (w otwartych konkursach ofert i z pominięciem tej procedury),
- aplikacja umożliwiająca prowadzenie rejestru umów wraz z informacjami o ich rozliczeniu (w tym również o ewentualnych opóźnieniach czy karach) i ze spisem faktur,
- aplikacja przeznaczona do monitorowania kosztów pracowniczych związanych z realizacją programów miejskich przyjętych w mieście stołecznym.

System Monitoringu Realizowanych Przedsięwzięć znacznie ułatwi współpracę instytucji publicznych z organizacjami pozarządowymi i podmiotami ekonomii społecznej (począwszy od procedury aplikacyjnej, przez realizację działania, a skończywszy na sprawozdaniu z jego realizacji) oraz zbieranie danych na temat wydatków samorządu w tym obszarze i efektywności pracowników.

System Monitoringu Realizowanych Przedsięwzięć umożliwi urzędnikom monitorowanie umów zawartych z organizacjami pozarządowymi i podmiotami ekonomii społecznej, dostarczając także informacji na temat ich rozliczenia. Dzięki niemu będzie możliwe zastąpienie dotychczasowych wewnętrznych rejestrów umów przez wdrożenie ujednoliconej aplikacji do monitorowania realizacji umów i ich rozliczeń dla wszystkich jednostek organizacyjnych miasta stołecznego. W aplikacji będą także wprowadzane informacje związane z podpisaniem umowy i ze spisem faktur przyporządkowanych do każdej umowy oraz dane związane z rozliczaniem umowy. W wyniku funkcjonowania systemu możliwe będzie obniżenie kosztów stosowanych procedur, przyspieszenie procesu zlecania zadań publicznych, a także usprawnienie i skoordynowanie obiegu informacji o potrzebach podmiotów ekonomii społecznej.

**W Państwa projekcie szczególnie istotny wydaje się stały, bezpośredni kontakt z potencjalnymi odbiorcami i użytkownikami proponowanych rozwiązań. Jak realizują Państwo zasadę empowermentu?**

Użytkownicy oraz odbiorcy projektu byli – i są nadal – aktywnymi uczestnikami wszystkich działań projektowych, zarówno w ramach przygotowywania (diagnozy), jak i na etapie testowania i upowszechniania produktów finalnych projektu. Organizowano konsultacje społeczne, szkolenia i warsztaty w celu jak najlepszego przygotowania produktów i ich późniejszego wykorzystania przez wszystkich interesariuszy projektu.

**Jakie działania planują Państwo podjąć w sprawie upowszechniania i wdrażania wypracowanych przez siebie rozwiązań?**

W fazie przygotowawczej projektu działania upowszechniające przyjęły formę konsultacji produktów z przedstawicielami podmiotów ekonomii społecznej z Warszawy oraz spotkania z przedstawicielami podmiotów ekonomii społecznej i jednostek samorządu terytorialnego na terenie Mazowsza. Celem spotkań konsultacyjnych było przedstawienie wstępnej wersji produktów oraz zebranie uwag i sugestii uczestników na temat możliwości korzystania z produktów przez ich odbiorców.

Powyższe działania służyły angażowaniu osób związanych merytorycznie z oczekiwanymi rezultatami w planowane włączenie produktu. W ostatniej fazie drugiego etapu projektu zamierzamy zorganizować seminarium i konferencję dla odbiorców, użytkowników i pozostałych interesariuszy projektu, ponadto planujemy przygotowanie publikacji opisującej wypracowane produkty finalne.

W ramach działań upowszechniających zamierzamy zapoznać z rezultatami projektu i wynikami badań decydentów i ekspertów, w tym przedstawicieli Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Rady Działalności Pożytku Publicznego, Parlamentarnego Zespołu do spraw Organizacji Pozarządowych.

Podejmiemy ponadto działania mające na celu przekonanie innych samorządów do wprowadzenia wypracowanego przez nas modelu, a także przekonanie różnych instytucji finansowych do przygotowania oferty pożyczkowej (kredytowej) dopasowanej do potrzeb podmiotów ekonomii społecznej. Będziemy także pracowali nad wprowadzeniem zmian w prawie, mających na celu uporządkowanie kwestii związanych z działalnością gospodarczą służącą celom pożytku publicznego, działalnością instytucji ekonomii społecznej i ich relacjami z samorządami. ◀





# Ponadnarodowa Sieć EFS ds. wieku (ESF-Age Network)

Rozmowa z **Dominiką Skwarską**, przedstawicielką Departamentu Wdrażania EFS Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, uczestniczącą w pracach ponadnarodowej Sieci EFS ds. wieku (ESF-Age Network)

## ■ Jaka była geneza Sieci?

Pomysł na utworzenie międzynarodowej sieci, która zajmowałaby się tematyką zarządzania wiekiem i wymianą doświadczeń w zakresie projektów i programów skierowanych do osób z grupy 50+, pojawił się w 2008 roku, po ogłoszeniu przez Komisję Europejską konkursu grantowego na dofinansowanie sieci współpracy. Intensywne prace koncepcyjne i analityczne ruszyły już od pierwszego spotkania, zorganizowanego w lipcu w 2008 roku w Rzymie. Mimo że pierwszy złożony wniosek nie otrzymał dofinansowania, Komisja Europejska wyraziła swoje zainteresowanie proponowaną problematyką działań. W kolejnym konkursie, ogłoszonym w 2009 roku, udoskonalona koncepcja projektu współpracy zyskała aprobatę Komisji Europejskiej i w lutym 2010 roku Sieć rozpoczęła oficjalną realizację trzyletniego projektu współpracy. Prace w ramach Sieci trwały więc dużo dłużej niż wskazany trzyletni okres. Ze względu na duże zaangażowanie partnerów i wagę tematyki – powiązanej z trwającymi w wielu krajach debatami o reformie dotyczącej wydłużenia wieku emerytalnego – wspólne prace nad przygotowaniem projektu działań toczyły się już od 2008 roku. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej włączyło się w prace Sieci przede wszystkim ze względu na zbieżność tematyki z realizacją rządowego programu „Solidarność pokoleń 50+”.

## ■ Kto jest liderem Sieci i kim są jej członkowie?

Funkcję lidera Sieci pełniło holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia, wspomagane przez dwóch współliderów – Instytucję Zarządzającą EFS dla

Anglii i Gibraltaru (Rada Miasta Birmingham) oraz Agencję EFS z Flandrii. Stałymi członkami Sieci było piętnaście państw i regionów europejskich: Holandia, Francja, Niemcy, Włochy, Anglia i Gibraltar, Hiszpania, Polska, Finlandia, Estonia, Czechy, Region Andaluzji (Hiszpania), Region Walonii (Belgia), Region Flandrii (Belgia), Region Trentino (Włochy), Region Turynii (Niemcy). W każdym spotkaniu Sieci brali również udział stali eksperci ESF-Age Network, reprezentujący takie instytucje, jak The Age and Employment Network (TAEN) z Wielkiej Brytanii oraz International Longevity Centre z Holandii. Przy opracowaniu dokumentów i organizowaniu spotkań ściśle współpracowano również z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej z Maastricht (European Institute of Public Administration, EIPA). Ponadto w początkowej fazie prac Sieci udział w spotkaniach brał instytut ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) z Włoch, odpowiedzialny za zarządzanie stroną internetową projektu.

## ■ Jaka jest misja Sieci?

Cel nadrzędny to przyczynienie się do dłuższego, bardziej produktywnego i zdrowego życia zawodowego dzięki programom finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego i innym programom realizowanym w latach 2010–2013. Z kolei bezpośrednimi celami działań Sieci były dwie kwestie, mianowicie:

- poprawa efektywności wykorzystania Europejskiego Funduszu Społecznego i środków krajowych przez poszerzanie zasobów wiedzy, strategię wzajemnego uczenia się i efektywną współpracę, skupiającą się na tematyce





Spotkanie Grupy Sterującej Sieci (Bruksela)

zarządzania wiekiem w ramach polityk rynku pracy i ich implementacji,

- wpływ na politykę europejską przez dzielenie się analizami, doświadczeniami i najlepszymi praktykami z Komisją Europejską i innymi funkcjonującymi sieciami.

Powyższe cele Sieci przekładały się na cele operacyjne.

Jednym z nich było udostępnienie instytucjom związanym z Europejskim Funduszem Społecznym i innym podmiotom publicznym najbardziej aktualnych, ale dotychczas rozproszonych, zasobów wiedzy na temat programów i projektów dotyczących zarządzania wiekiem oraz narzędzi zidentyfikowanych jako dobre praktyki, z myślą o włączeniu ich do obecnych i przyszłych programów czy projektów. Innym celem operacyjnym było zaangażowanie od początku w działania Sieci głównych interesariuszy, którzy mogą mieć wpływ na włączanie produktów do głównego nurtu polityki na poziomie krajowym, regionalnym lub europejskim. W ramach projektu założono również opracowanie atrakcyjnych narzędzi upowszechniania wiedzy: możliwości szkoleń *face to face*, strony internetowej z biblioteką, przydatnych linków, wirtualnego przewodnika po dobrych praktykach i scenariusza szkoleniowego, a także przygotowanie dokumentu strategicznego (*policy paper*) z rekomendacjami związanymi ze zmianami demograficznymi po 2013 roku, które dotyczą bezpośrednio programowania nowej perspektywy Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020.

## ■ Co się dotychczas wydarzyło w ramach Sieci?

Prace Sieci zakończyły się w ostatnich dniach stycznia 2013 roku. Obecnie poszczególne instytucje tworzące Sieć prowadzą działania upowszechniające. W ciągu trzyletniego programu Sieci odbyło się wiele ważnych wydarzeń i podjęto liczne działania, między innymi:

- powstał przegląd dobrych praktyk (projektów i programów) z Unii Europejskiej dotyczących zarządzania wiekiem w dwóch obszarach: „Zdolność do zatrudnienia i zdolność do pracy” i „Przejście z zatrudnienia/bezrobocia do (ponownego) zatrudnienia”,
- w ramach upowszechniania najlepszych rozwiązań wydano publikację *Good Practice Guide*, zawierającą rekomendacje i zbiór dobrych praktyk dla decydentów politycznych,
- zorganizowano dwie międzynarodowe konferencje dla szerokiego grona interesariuszy, w tym osób zaangażowanych w programowanie i wdrażanie programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, podczas których przedstawiono wyniki analiz dobrych praktyk i zgromadzoną wiedzę dotyczącą zarządzania wiekiem,
- zorganizowano pięć spotkań (*learning seminars/peer reviews*) w celu wyboru dobrych praktyk projektowych i programowych,
- przeprowadzono pilotażowe szkolenie na temat wyzwań demograficznych oraz zarządzania wiekiem dla osób zaangażowanych w programowanie nowej perspektywy finansowej Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020,
- stworzono stronę internetową [www.esfage.eu](http://www.esfage.eu), zawierającą między innymi bibliotekę (zbiór dokumentów) i przydatne linki,
- opracowano raporty grup roboczych, zawierające szczegółową analizę dobrych praktyk i wyniki *peer review*,
- opracowano listę wykładowców i ekspertów specjalizujących się w dziedzinie zarządzania wiekiem i przemian demograficznych,
- opracowano scenariusz szkoleniowy (*curriculum*) dotyczący wyzwań demograficznych i zarządzania wiekiem,
- prowadzono działania upowszechniające rekomendacje i produkty Sieci na poziomie Unii Europejskiej (prezentacje na konferencjach międzynarodowych, rozmowy z członkami Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego),
- wyprodukowano film animowany *Did you know?*, dotyczący wyzwań demograficznych.

## ■ Jaki jest udział Polski w pracach Sieci?

Strona polska brała aktywny udział we wszystkich wydarzeniach organizowanych przez Sieć. W prowadzonych *peer reviews* i na konferencjach prezentowano również polskie dobre praktyki związane z aktywizacją seniorów na rynku pracy – projekt „Dojrzały przedsiębiorca” z województwa pomorskiego czy „Pomysł na sukces” z Wodzisławia Śląskiego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uczestniczyło



w pracach drugiej grupy roboczej „Transition from (un)employment to work”, która zajmowała się między innymi specjalnymi programami służb zatrudnienia skierowanymi do osób 45+ i przedsiębiorczością seniorów.

W listopadzie 2011 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zorganizowało w ramach działań Sieci międzynarodowe seminarium w Warszawie, na którym zaprezentowano polskie i zagraniczne dobre praktyki zawierające innowacyjne rozwiązania dotyczące zarządzania wiekiem, ponadto stan wdrożenia rządowego programu „Solidarność pokoleń” i działania Europejskiej Sieci ds. Zarządzania Wiekiem. Podsumowano również działania prowadzone w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, mające na celu wsparcie aktywności zawodowej osób starszych. Na dwóch równoległych panelach omawiano programy i projekty wspierające osoby z grupy 50+, realizowane we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, i innowacyjne projekty wspierające osoby starsze w obszarze przedsiębiorczości, w tym niemiecki projekt rządowy „Perspektive 50+” oraz holenderski projekt „Age Conscious HRM” dla małych i średnich przedsiębiorców.

#### ■ Jakie wydarzenia są, w Pani opinii, najważniejsze i dlaczego?

Jednym z ważniejszych wydarzeń w ramach prac Sieci była konferencja „ESF-Age Stakeholders”, odbywająca się w dniach 11–12 czerwca 2012 roku w Maastricht, która miała na celu podsumowanie trzyletniej działalności Sieci i zaprezentowanie wyróżnionych dobrych praktyk przedstawicielom instytucji mających wpływ na tworzenie krajowych i regionalnych polityk zatrudnienia. Przedstawiono na niej również wstępne rekomendacje dotyczące przyszłego okresu programowania Europejskiego Funduszu Społecznego. Konferencję organizowało holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia, pełniące funkcję lidera Sieci, wspólnie z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, eksperci z Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Europejskiej Fundacji z Dublina, Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej, instytucji zarządzających i pośredniczących Europejskiego Funduszu Społecznego z krajów członkowskich Sieci oraz eksperci i praktycy specjalizujący się w problematyce osób starszych. Dwudniowa konferencja obejmowała część plenarną i warsztaty, które koncentrowały się na wymianie doświadczeń w zakresie zarządzania wiekiem i zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, aktywizacji zawodowej osób starszych i sposobach zwiększania udziału tych osób w ogólnej liczbie osób czynnych zawodowo.

#### ■ Jakie są plany na przyszłość?

Ze względu na zakończenie projektu finansowanego z grantu Komisji Europejskiej, zaplanowano częściową kontynuację

dotychczasowych działań ESF-Age Network przez utworzenie nowej Sieci – „Age and Career”. Jej liderem jest Agencja EFS z Flandrii, która bardzo aktywnie uczestniczy w większości sieci ponadnarodowych. Jeśli Sieć otrzyma grant na realizację projektu, to będzie działać w latach 2013–2014. Głównym przesłaniem nowej Sieci jest hasło: „Każdy może zbudować trwałą karierę zawodową”. Udział w jej pracach zadeklarowało dziewięć krajów i regionów, a pierwsze spotkanie jest planowane na koniec marca 2013 roku w Pradze. Nadal istnieje możliwość dołączenia do prac nowej Sieci, co rozważają między innymi Niemcy i Hiszpania. Zgodnie z założeniami nowego projektu, członkowie Sieci powinni podjąć próbę utworzenia rady (*advisory board*) we własnych krajach lub regionach, która będzie uczestniczyć w upowszechnianiu produktów i rekomendacji wypracowanych przez Sieć.

Realizacja dwuletniego projektu „Age and Career”, który zawiera także innowacyjne rozwiązania, będzie obejmować analizę dobrych praktyk z Unii Europejskiej w trzech podstawowych wymiarach: „1. Podejście zgodne z cyklem życia”, „2. Uwzględnienie wszystkich grup wiekowych”, „3. Podejście międzypokoleniowe”.

Główne cele nowego ponadnarodowego projektu to:

- stworzenie modelu kariery zawodowej opartego na cyklu życia,
- stworzenie bazy z narzędziami (praktykami) w tym zakresie,
- stworzenie modelu opartego na wyborze elementów (*cafeteria model*) dostosowanego do indywidualnych potrzeb osób.

#### ■ Gdzie można uzyskać informacje o działaniach i produktach Sieci?

Wszystkie informacje na temat działań Sieci oraz opracowane produkty i publikacje (w języku angielskim) znajdują się na jej oficjalnej stronie internetowej: [www.esfage.eu](http://www.esfage.eu). Informacje w języku polskim będą dostępne na stronie Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: [www.kapitalludzki.gov.pl](http://www.kapitalludzki.gov.pl).

#### ■ Jaką funkcję pełnią – lub mogłyby pełnić – Sieci we wspieraniu realizacji projektów współpracy ponadnarodowej i projektów innowacyjnych?

Mimo zakończenia działań ponadnarodowej Sieci ds. wieku nadal jest możliwe korzystanie z jej pełnego dorobku. Gorąco zachęcam do zapoznania się z dobrymi praktykami w zakresie zarządzania wiekiem, które zostały szczegółowo przeanalizowane i opisane w ramach prac prowadzonych przez Sieć. ◀





## Centralny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich

# Systemowe rozwiązania w zakresie zatrudnienia i integracji społecznej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki

Integracja społeczna, wzrost zatrudnienia i przeciwdziałanie bezrobociu to główne tematy zainteresowania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Priorytet I PO KL, realizowany na szczeblu krajowym, przewiduje wsparcie wyłącznie projektów odpowiadających na problemy w tych obszarach. Ponadto tematyka ta pojawia się bardzo często w regionalnym komponentcie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Specyfika obszaru zatrudnienia i integracji społecznej sprawia, że poza najbardziej popularnymi projektami konkursowymi dofinansowywane są liczne rozwiązania systemowe, które mają usprawnić pomoc osobom dotkniętym problemami na rynku pracy lub w społeczeństwie.

### Dlaczego rozwiązania systemowe?

Koncepcja projektu systemowego polega na dofinansowaniu środkami PO KL zadań realizowanych przez organy administracji publicznej i jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych. Projekty systemowe mogą być zatem realizowane między innymi przez takie instytucje, jak wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, urzędy marszałkowskie. Są to bardzo często instytucje działające właśnie w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej.

Projekty systemowe mają charakter strategiczny i są silnie powiązane z konkretnymi politykami realizowanymi przez państwo. Ich założeniem nie jest wsparcie konkretnej liczby osób potrzebujących z grupy docelowej, ale usprawnienie samego systemu wsparcia. Dopiero w kolejnym etapie – w rezultacie wprowadzenia ulepszonych rozwiązań systemowych – mają na tym skorzystać osoby zwracające się do instytucji związanych z zatrudnieniem i integracją społeczną.

W PO KL podkreśla się także komplementarność systemu wsparcia w obszarze rynku pracy i w zakresie integracji społecznej. Takiemu całościowemu wsparciu mają również służyć projekty systemowe. Łączenie aktywnych instrumentów rynku pracy i narzędzi sprzyjających integracji społecznej stanowi skuteczny sposób przeciwdziałania zjawisku wyklu-

czenia społecznego i wychodzenia z sytuacji bezradności społeczno-zawodowej. Szczególnie ważne w tym wymiarze jest także tworzenie warunków budowania współpracy i koordynacji działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia, oraz różne podmioty działające na rzecz pomocy i integracji społecznej.

W Prioryecie I PO KL przewiduje się właśnie wsparcie systemowe dla instytucji: w Działaniu 1.1 – z obszaru zatrudnienia, w Działaniu 1.2 – z obszaru pomocy i integracji społecznej.

### Działania w obszarze zatrudnienia

Projekty realizowane w ramach Działania 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy” mają służyć między innymi podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji kadr publicznych służb zatrudnienia, rozwojowi narzędzi i systemów informatycznych, zwiększaniu dostępu do nowoczesnych programów i usług rynku pracy. Wdrażaniem takich projektów zajmuje się Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

W ramach Działania 1.1 jest realizowanych kilkanaście przedsięwzięć. Na uwagę zasługuje między innymi projekt „Zielona linia. Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia”. Jest to centrum kontaktowe dla klientów urzędów pracy z całej Polski, dostarczające informacji o ofertach pracy, szkoleniach, usługach urzędów oraz o innych zagadnieniach z zakresu rynku pracy. Drugim wymiarem działalności tej instytucji jest ułatwianie pracodawcom poszukiwania pracowników i informowanie o tym, jakie formy wsparcia oferują urzędy pracy firmom, które chcą zatrudnić osoby bezrobotne. Pełna oferta wsparcia przewidzianego w ramach Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl).

Współdziałanie instytucji rynku pracy i integracji społecznej stanowi główny cel projektu „Program Indywidualizowanego Wsparcia”, realizowanego przez firmę Euro-Konsult. Przedsięwzięcie jest projektem innowacyjnym, testującym rozwiązania systemowe, które pozwalają zintegrować prace powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Produkt finalny projektu to Program Indywidualizowanego Wsparcia,

stanowiący zbiór wytycznych wraz z aplikacją komputerową dla pracowników powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej, służącą współdziałaniu obu instytucji na rzecz jednego klienta. Aplikacja umożliwia wymianę informacji o podejmowanych działaniach i dostarczanie pomocy adekwatnej do potrzeb klientów. Szczegółowa charakterystyka projektu znajduje się na stronie internetowej [www.innowacjepokl.pl](http://www.innowacjepokl.pl).

### System integracji społecznej

Celem Działania 1.2 „Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej” w PO KL jest podniesienie jakości i efektywności funkcjonowania instytucji z obszaru pomocy i integracji społecznej przez rozszerzanie zakresu realizowanych przez nie usług, poprawienie systemu monitorowania i oceny efektywności podejmowanych działań oraz inwestycje w rozwój kwalifikacji i kompetencji kadr.

Wśród przedsięwzięć realizowanych w ramach Działania 1.2 przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich można wskazać na przykład systemowy projekt pilotażowy „SCHEMATOM STOP! Wspólne działania instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy”. Celem projektu jest stworzenie skoordynowanego systemu współpracy instytucjonalnej dla rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na bezrobocie lub pozostawanie w trwałym pokoleniowym bezrobociu i niemożność wyjścia z systemu świadczeń pomocy społecznej.

W 40 powiatach wybranych w konkursie zostaną pilotażowo wdrożone rodzinne programy aktywizacji zawodowej, pomocy i integracji społecznej. Rekomendacje z pilotażu będą wykorzystane na poziomie ogólnopolskim jako potencjalny model koordynacji działań i współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej. Wspólne działania powyższych instytucji mają zapobiegać wykluczeniu społecznemu i zapewniać pozytywny wpływ na sytuację rodzin, których członkowie korzystają ze świadczeń pomocy społecznej.

Rozwiązania systemowe proponowane w projektach realizowanych w ramach Działania 1.2 PO KL często odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby konkretnych grup docelowych – szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym klientów instytucji pomocy społecznej i rynku pracy. Stąd dofinansowane przedsięwzięcia przewidują wsparcie przede wszystkim określonych grup: osób do 25 lat i po 45. roku życia, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, kobiet (zwłaszcza po urlopach macierzyńskich i wychowawczych), pracowników migrujących, osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze lub zakłady karne.

Jest wiele przykładów takich projektów. Można wspomnieć między innymi o innowacyjnych przedsięwzięciach skierowanych do osób po 50. roku życia (projekt „JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+” Szczecińskiej Fundacji Talent-Promocja-Postęp), do młodych matek (pro-



Zdjęcie: Rafał Nowak

jekt „Pomysł dla mamy – innowacyjny projekt współpracy PSZ z przedsiębiorcami na rzecz aktywizacji młodych matek” firmy Ecorys), do osób w wieku 15–25 lat (projekt „Karnet 15+ – model współpracy trójsektorowej” firmy Wrocławska Rewitalizacja) czy do osób opuszczających zakłady karne (projekt „Nowa droga – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodych więźniów” Stowarzyszenia POSTIS).

### Przyszłość projektów systemowych

Systemowe rozwiązania w zakresie integracji społecznej i rynku pracy pojawiają się również w innych częściach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poza ogólnopolskimi i regionalnymi programami integracji i aktywizacji zawodowej dla grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (Działanie 1.3 w PO KL) wsparcie systemowe jest także przewidziane w regionalnym komponencie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Najczęściej są to projekty realizowane przez ośrodki pomocy społecznej czy powiatowe urzędy pracy, dotyczące wsparcia skierowanego bezpośrednio do osób korzystających z pomocy tych instytucji. Przewiduje się, że przedsięwzięcia tego typu będą kontynuowane także po 2013 roku.

Skuteczność realizacji projektów systemowych w zakresie integracji społecznej i zatrudnienia skłania do kontynuacji ich wdrażania w kolejnej perspektywie finansowej. W latach 2014–2020 będą podejmowane działania systemowe podobne do realizowanych obecnie, a także działania nietypowe, innowacyjne, ponadnarodowe. Innowacyjne rozwiązania problemów społecznych będą identyfikowane i poszukiwane na podstawie mechanizmów przyjętych w perspektywie finansowej 2004–2006 i 2007–2013. ◀



# Wyciągnąć Pomocną Dłoń

W tym numerze biuletynu chcielibyśmy przybliżyć założenia projektów, które realizuje Radomskie Stowarzyszenie Romów „Romano Waś” (Pomocna Dłoń) w ramach Poddziałania 1.3.1 „Projekty obejmujące działania z zakresu zatrudnienia, edukacji, integracji społecznej i zdrowia, przyczyniające się do aktywizacji społeczno-zawodowej społeczności romskiej” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Radomskie Stowarzyszenie „Romano Waś” działa od 2004 roku w środowisku największego zgrupowania Romów, zrzeszając przedstawicieli społeczności romskiej oraz Polaków zainteresowanych jej kulturą i tradycją. Współpracuje z samorządami miast i województw oraz administracją centralną zajmującą się sprawami mniejszości narodowych. Na stronie internetowej stowarzyszenia – [www.romanowast.pl](http://www.romanowast.pl) – opisane są najważniejsze obszary jego działalności: „Priorytetowym celem naszego Stowarzyszenia jest stworzenie Europejskiego Centrum Kultury i Edukacji Romów, które będzie miejscem integracji ludzi z różnych środowisk i narodowości przy poszanowaniu odmienności kulturowej i obyczajowej. Pracujemy na obszarach upowszechniania kultury i aktywizacji kulturalnej społeczności romskiej, edukacji kulturalnej i społecznej, wyrównania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży, kształcenia dorosłych, aktywizacji zawodowej i budowania świadomości kobiet romskich”. Zgodnie z tymi celami stowarzyszenie zrealizowało między innymi dwa projekty, obecnie zaś realizuje trzeci – współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 1.3.1.

## Diagnoza potrzeb i problemów

W społeczności romskiej widoczny jest bardzo wysoki poziom bezrobocia, które nawarstwia się z kilku podstawowych przyczyn<sup>1</sup>. Jedną z nich jest słabnące zapotrzebowanie na usługi i rzemiosło związane z tradycyjnymi zawodami romskimi (kowlstwo artystyczne, handel końmi, kotlarstwo, działalność artystyczna), inną – brak wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji zawodowych, co skutkuje tym, że Romowie już na starcie mają słabą pozycję na rynku pracy. W rezultacie stają się stałymi klientami ośrodków pomocy społecznej. Ponadto utrzymuje się silny dystans etniczny, spowodowany brakiem integracji społecznej i kulturowej między społeczeństwem polskim a środowiskiem romskim.

W tym miejscu należy podkreślić, że Romowie – na tle innych grup wspieranych przez Europejski Fundusz Społeczny – są szczególnie beneficjentami. Integracja Romów w polskim

społeczeństwie napotyka dwa poważne problemy: z jednej strony, ze względu na niską znajomość tradycji i głęboko zakorzenione stereotypy, Romowie doświadczają uprzedzeń i dyskryminacji, z drugiej zaś strony, dbałość o utrzymanie odrębności kulturowej wśród Romów przyczynia się do ich wykluczenia z powodu braku wykształcenia, nieznajomości przysługujących im praw czy ograniczonego dostępu do systemu ochrony zdrowia.

## W jaki sposób projekty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki mogą temu zaradzić?

Agnieszka Caban – wiceprezes stowarzyszenia – twierdzi: „Takiej sytuacji nie zmieni z pewnością sygnalizowanie problemów, jak również jednorazowe działania w tym kierunku. Dlatego Radomskie Stowarzyszenie Romów «Romano Waś» [...] od kilku lat podejmuje się szeregu przedsięwzięć mających na celu zmianę tego stanu rzeczy. Kolejnym i bardzo ważnym krokiem ku temu było złożenie wniosku do konkursu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki<sup>2</sup>. W wymiarze integracji Romów ważne jest, aby projektodawcami były organizacje zakorzenione w tym środowisku. Stowarzyszenie „Romano Waś” jest przykładem takiej organizacji – utrzymuje stały kontakt z podmiotami działającymi we współpracy z Romami i na rzecz ich społeczności, w tym z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radomiu, miejscowym Powiatowym Urzędem Pracy, innymi organizacjami pozarządowymi, szkołami, w których uczą się romskie dzieci, spółdzielniami mieszkaniowymi, właścicielami budynków, gdzie mieszkają Romowie, opiekunami, kuratorami, asystentami edukacji romskiej. Jest również liderem projektów Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji (wcześniej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji) w ramach Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce. Dzięki temu doświadczeniu skutecznie realizuje już trzeci projekt z Priorytetu I Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

## Projekty

Wśród przedsięwzięć stowarzyszenia realizowanych na rzecz Romów warto wspomnieć o trzech projektach.

W pierwszym z nich – „Romowie wśród innych – popularyzowanie pozytywnego wizerunku Romów w Radomiu” – społeczność romską zaangażowano w szkolenia zawodowe i warsztaty. Odbłyły się między innymi warsztaty aktywizacji zawodowej, szkolenie fryzjerskie i kosmetyczne, kurs prowadzenia

<sup>1</sup> Por. Ocena zakresu i ukierunkowania Poddziałania 1.3.1 PO KL w kontekście efektów wcześniejszych działań na rzecz społeczności romskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno, listopad 2008 roku [raport końcowy z ewaluacji].

<sup>2</sup> A. Caban, Kapitał Ludzki – dobre praktyki, „Kwartalnik Romski” 2010/2011, nr 2, s. 5 – [www.romowieradom.pl/psd/kwartalnik\\_romski2.pdf](http://www.romowieradom.pl/psd/kwartalnik_romski2.pdf) [dostęp: 19 lutego 2013 roku].



wózków widłowych, kurs języka angielskiego i komputerowy, zakończone uzyskaniem przez uczestników odpowiednich certyfikatów. Z kursu prawa jazdy skorzystało 30 osób. Dodatkowo dla dzieci romskich zorganizowano zabawę mikotajkową. Zadbano również o odpowiednią promocję romskiej kultury, organizując festiwal kulturalno-muzyczny, wydając podręcznik *Romowie – przewodnik. Historia i kultura Romów*, a także bajki romskie na płycie audio, dołączone do jednego z wydań „Gazety Wyborczej”. Drugi projekt w ramach tego samego poddziałania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Wiedza kapitałem na przyszłość – promocja integracji zawodowej i społecznej Romów z Radomia” – rozpoczął się we wrześniu 2012 roku. Stowarzyszenie zaproponowało w większości nowe działania realizowane we współpracy ze społecznością romską, które obejmowały między innymi wydawanie pisma dla społeczności romskiej z Radomia i okolic, warsztaty dziennikarskie, wydanie bajek i malowanek w języku romskim, warsztaty tańca połączone z kursem przedsiębiorczości dla społeczności romskiej, warsztaty z zakresu kultury romskiej dla instytucji i organizacji pozarządowych oraz zajęcia dla specjalisty do spraw turystyki. Po raz kolejny odbył się – cieszący się dużą popularnością – festiwal kultury i muzyki romskiej. Publikowany w ramach projektu „Kwartalnik Romski” jest dostępny na stronie internetowej [www.romowieradom.pl](http://www.romowieradom.pl).

W trzecim projekcie – „Romowie w regionie radomskim – kultura i edukacja (kontynuacja)” – który rozpoczął się pod koniec 2012 roku, przewidziano między innymi: wydawanie „Kwartalnika Romskiego”, organizowanie kursów na prawo jazdy kategorii B i C+E, przygotowanie festiwalu kultury romskiej, udostępnienie zajęć indywidualnych z doradcą zawodowym, kurs przedsiębiorczości, kurs „Florysta-designer z obsługą kasy fiskalnej”, organizację sześciomiesięcznych staży zawodowych dla uczestników z najlepszymi wynikami, fotoreportaż „Znikający świat” (zdjęcia obrzędów i zwyczajów romskich z profesjonalnym opisem), film animowany na temat dyskryminacji Romów, zajęcia teatralne dla dzieci i młodzieży, konferencję i warsztaty na temat tożsamości Romów i pracy na rzecz społeczności romskiej.

Największym osiągnięciem Stowarzyszenia „Romano Waś” jest przede wszystkim wzbudzenie zainteresowania projektami w społeczności romskiej i jej udział w wymienionych działaniach. Dzięki temu powstają kolejne pomysły na projekty, będące odpowiedzią na oczekiwania podopiecznych – zwiększenia aktywności w środowisku lokalnym, podniesienia umiejętności społecznych i kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia zawodowego, integracji z polskim społeczeństwem. Po ukończonych kursach znalazły się osoby, które wykorzystały swoje umiejętności i postanowiły realizować się zawodowo. ◀





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



CENTRUM PROJEKTÓW  
EUROPEJSKICH

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



Program Operacyjny Kapitał Ludzki  
Krajowa Instytucja Wspomagająca  
Centrum Projektów Europejskich  
ul. Domaniewska 39a  
02-672 Warszawa  
tel. 22 378 31 00  
faks 22 201 97 25  
e-mail: [kiw@cpe.gov.pl](mailto:kiw@cpe.gov.pl)  
[www.kiw-pokl.org.pl](http://www.kiw-pokl.org.pl)

ISSN 2080-8194

