



Rozwiązania innowacyjne w obszarze

Zatrudnienie i integracja społeczna

Program Operacyjny Kapitał Ludzki



Krajowa Instytucja Wspomagająca
Centrum Projektów Europejskich



Szanowni Państwo!

W ramach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki są przygotowywane innowacyjne rozwiązania problemów społecznych, tworzone po to, aby bardziej skutecznie odpowiadać na deficyty w różnych obszarach polityk publicznych. O wartości powstających narzędzi świadczy to, że są one dziełem osób i instytucji na co dzień zajmujących się problemami, na które odpowiadają wypracowywane rozwiązania. Znając te problemy z życia codziennego, twórcy innowacyjnych rozwiązań wiedzą, gdzie jest ich źródło, dzięki czemu potrafią właściwie dobrać sposoby ich rozwiązywania. Użyteczność tworzonych narzędzi jest weryfikowana przez ich testowanie w praktyce przez osoby, których dotyczą poszczególne problemy. Ponadto nowe narzędzia bardzo często powstają w ramach szerszej współpracy z różnymi instytucjami – w tym z innymi państwami – co pozwala zastosować w Polsce metody sprawdzone już gdzie indziej i tym samym sprawia, że są one bardziej wartościowe. Niezwykle istotne jest także to, że narzędzia wypracowane przez daną instytucję mogą być z powodzeniem zastosowane przez inne instytucje, które borykają się z podobnymi problemami, same zaś rozwiązania mają już konkretną, możliwą do zastosowania w praktyce formę, na przykład poradnika, instrukcji działania, programów kształcenia lub gotowego do wdrożenia modelu. Korzystanie z tych rozwiązań jest bezpłatne, a ich zbiorcze zestawienie, wraz z charakterystyką i gotowymi do pobrania narzędziami, jest powszechnie dostępne. Wszyscy zainteresowani mogą – i powinni – korzystać z tych innowacji, dzięki nim bowiem można na przykład usprawnić swoją pracę, poprawić jakość życia w wybranych aspektach, pobudzić motywację do nauki lub przekonać się do pracy w niszowym zawodzie. Korzyści jest tyle, ile dostępnych rozwiązań. Wśród nich znajdują się zarówno takie, które można zastosować do problemów jednostkowych, jak i takie, które okażą się inspirujące i pomogą w określeniu i rozwiązaniu szerszych problemów, dotyczących całych grup społecznych (na przykład zawodowych czy dyskryminowanych).

Poniżej przybliżamy kilka wybranych rozwiązań innowacyjnych z obszaru Zatrudnienie i integracja społeczna.

W dalszej części niniejszego opracowania prezentujemy informacje o powstających obecnie rozwiązaniach innowacyjnych w wyżej wymienionym zakresie. Zostały one uporządkowane w taki sposób, żeby utworzyć grupy narzędzi (tak zwane bloki tematyczne) ukierunkowane na rozwiązywanie zbliżonych problemów.

Do rozwiązania jakich problemów mogą się przyczynić wypracowane narzędzia?

- Niewystarczająca efektywność współpracy instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych.
- Niewystarczająca skuteczność procesu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w Polsce.
- Niewystarczający potencjał instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej w obszarze przeciwdziałania i minimalizowania skutków wykluczenia społecznego.
- Niski wskaźnik aktywności zawodowej osób po czterdziestym piątym roku życia, związany między innymi z funkcjonującymi stereotypami i wczesnym przechodzeniem na emeryturę.
- Problemy z utrzymaniem zatrudnienia przez osoby po czterdziestym piątym roku życia, związane z niedopasowaniem ich umiejętności do miejsca pracy i wymagań obowiązujących na zajmowanych przez nie stanowiskach.
- Niedostateczne przygotowanie młodzieży kończącej szkoły (uczelnie) do funkcjonowania na rynku pracy, związane z systemem kształcenia nie zawsze dostosowanym do potrzeb rynku pracy.
- Niewystarczająca skuteczność stosowanych dotychczas przez urzędy pracy instrumentów aktywizacji absolwentów szkół wyższych, spowodowana korzystaniem z niejednokrotnie mało elastycznych i standardowych form wsparcia, nieuwzględniających potrzeb konkretnych odbiorców.
- Niska efektywność działań aktywizacyjnych podejmowanych przez instytucje rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych.
- Niedostatecznie wykorzystany potencjał i niska aktywność organizacji pozarządowych w obszarze dostarczania usług społecznych.

- Niewystarczający poziom wsparcia podmiotów ekonomii społecznej przez samorząd lokalny (niewystarczająca liczba zamówień publicznych z klauzulami społecznymi skierowanych do podmiotów ekonomii społecznej).
- Niewystarczający poziom wsparcia przez publiczne służby zatrudnienia aktywizacji zawodowej osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci lub osób samotnie wychowujących dzieci.
- Niewystarczający poziom wiedzy związanej z tematyką godzenia ról rodzinnych i zawodowych wśród pracowników instytucji rynku pracy oraz wśród osób bezrobotnych wychowujących dzieci.
- Zbyt niski i najczęściej niedopasowany do potrzeb pracodawców poziom kwalifikacji zawodowych osób opuszczających zakłady karne.
- Niewystarczający poziom współpracy między instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, kuratorami i pracodawcami w celu wsparcia osób opuszczających zakłady karne przy wchodzeniu na rynek pracy.

Jakie mogą być kluczowe korzyści wynikające z zastosowania narzędzi?

- Większa skuteczność i trwałość działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz organizacje pozarządowe w wyniku wdrożenia modeli współpracy między tymi instytucjami, polegających na wykorzystaniu potencjału wszystkich partnerów.
- Aдекватna, całościowa i zindywidualizowana oferta wsparcia dla osób mających problemy z efektywnym funkcjonowaniem na rynku pracy, opracowana na podstawie wiedzy o aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz informacji dotyczących dostępności i efektywności instrumentów aktywizacyjnych.
- Rozszerzony katalog narzędzi wsparcia dostosowanych do specyficznych potrzeb osób będących w szczególnej

sytuacji na rynku pracy, mających na celu efektywną aktywizację zawodową tej grupy.

- Wsparcie efektywnej współpracy instytucji rynku pracy i pracodawców na rzecz aktywizacji zawodowej osób po czterdziestym piątym roku życia przez podniesienie standardów obsługi w instytucjach rynku pracy i stosowanie całościowych form wsparcia klientów, w zależności od zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców.
- Skuteczniejsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy przez zastosowanie bardziej całościowych metod aktywizacji zawodowej, wykorzystujących narzędzia identyfikacji kompetencji absolwentów w powiązaniu z potrzebami pracodawców.
- Wzrost poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, między innymi przez wdrożenie systemu zlecenia usług rynku pracy, dotyczących wsparcia tej grupy osób, podmiotom zewnętrznym (wobec urzędów pracy) rozliczanym na podstawie wyników.
- Wzrost liczby usług społecznych zlecanych przez administrację publiczną podmiotom ekonomii społecznej przez stosowanie na szerszą skalę klauzul społecznych przy zamówieniach publicznych.
- Skuteczniejsza aktywizacja społeczna i zawodowa osób powyżej piętnastego roku życia przez stosowanie zmodyfikowanych programów aktywizacyjnych i terapeutycznych, na przykład modeli planowania kariery.
- Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka przez zastosowanie różnych form ukierunkowanych na wsparcie tej grupy w rozwoju zawodowym.
- Poprawa skuteczności systemu współpracy między służbami więziennymi, instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz kuratorami przez podejmowanie systemowych działań na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej byłych więźniów przez wyżej wymienione instytucje.

Kto może zastosować wypracowane narzędzia?

- instytucje rynku pracy (szczególnie publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego),
- instytucje pomocy i integracji społecznej (szczególnie ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, centra integracji społecznej, placówki opiekuńczo-wychowawcze),
- organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką integracji społecznej i rynku pracy,
- podmioty ekonomii społecznej (organizacje pozarządowe, spółdzielnie: pracy, socjalne, inwalidów, niewidomych),
- pracodawcy,
- administracja publiczna (rządowa i samorządowa),
- zakłady karne,
- kuratorzy sądowi.

Komu może pomóc zastosowanie wypracowanych narzędzi?

- pracownikom instytucji rynku pracy,
- pracownikom instytucji pomocy i integracji społecznej,
- mieszkańcom lokalnych społeczności korzystającym z usług społecznych,
- pracodawcom,
- osobom bezrobotnym poszukującym zatrudnienia,
- osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym,
- osobom niepełnosprawnym mającym problemy na rynku pracy lub zagrożonym wykluczeniem społecznym ze względu na różnego rodzaju niepełnosprawność,
- rodzicom (szczególnie samotnie wychowującym dzieci i kobietom powracającym na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci, bezrobotnym matkom z terenów wiejskich),
- osobom opuszczającym zakłady karne.

1 Blok tematyczny: Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45. roku życia

Rozwiązania prezentowane w ramach niniejszego bloku tematycznego są ukierunkowane na wzrost poziomu zatrudnienia osób bezrobotnych po czterdziestym piątym roku życia przez: podniesienie ich kwalifikacji zawodowych, aktualizację i poszerzenie oferty edukacyjnej skierowanej do tej kategorii osób, podniesienie kwalifikacji pracowników służb zatrudnienia pracujących z tą grupą osób, zastosowanie modeli współpracy między instytucjami rynku pracy a przedsiębiorcami oraz mechanizmów dostosowania kwalifikacji tej grupy osób do lokalnych uwarunkowań gospodarczych i wynikających z nich potrzeb pracodawców. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: programy nauki nowych zawodów, programy treningowe uwzględniające specyfikę przyswajania wiedzy przez osoby po czterdziestym piątym roku życia, poradniki określające sposoby nauczania osób w tym wieku, strategie zarządzania wiekiem, mechanizmy aktywizacji i utrzymania zatrudnienia przez szkolenie w miejscu pracy, modele z całościowymi zestawami usług rynku pracy skierowane do tej kategorii osób bezrobotnych.

1 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze podnoszenia, uzupełniania i zmiany kwalifikacji zawodowych

Propozycje z tej grupy obejmują narzędzia, które można wykorzystać w celu podniesienia kompetencji zawodowych osób powyżej czterdziestego piątego roku życia, na przykład przez zmianę zawodu lub poszerzenie dotychczasowej wiedzy o nowe umiejętności przydatne na rynku pracy. Wśród narzędzi wypracowanych w tym zakresie są dostępne między innymi: programy nauki nowych zawodów w formie podręczników (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów rzemieślniczych lub ginących), programy szkoleniowe wykorzystujące specyfikę nauczania osób dorosłych w różnych okresach życia, podręczniki dla trenerów szkolących osoby bezrobotne w omawianej grupie wiekowej, raporty dotyczące zapotrzebowania na zawody niszowe w Polsce.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące zdobywania kwalifikacji w zawodach nietypowych

Celem zastosowania narzędzia jest podniesienie poziomu zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i mało popularnych przez propagowanie zmiany wizerunku rzemiosła, z wykorzystaniem interesujących i przystępnych form kształcenia zawodowego. Rozwiązanie polega szczególnie na wypracowaniu definicji wspomnianych grup zawodów i przygotowaniu tak zwanych podręczników wdrożeniowych, zawierających metody kształcenia w takich profesjach jak zduń, kowal czy projektant bielizny. W ramach rozwiązania wypracowano trzy grupy narzędzi: diagnostyczne i doradcze, edukacyjno-szkoleniowe, współpracy instytucji rynku pracy z rzemieślnikami i przedsiębiorcami. Model jest skierowany do trzech grup odbiorców: osób po czterdziestym piątym roku życia (w zakresie zawodów ginących), osób niepełnosprawnych (w zakresie zawodów mało popularnych) i absolwentów (w zakresie zawodów niszowych).

Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest modyfikacja podejścia do zawodów dotychczas uznawanych za mało atrakcyjne, zbyt skomplikowane lub nieprzynoszące satysfakcji, a także powiązanie całej ścieżki aktywizacji w wyżej wymienionych grupach zawodów z potrzebami lokalnego rynku pracy. Rozwiązanie korzysta z doświadczeń zagranicznych (niemieckich i francuskich) w obszarze edukacji zawodowej.

2 Grupa rozwiązań wykorzystująca całościowe narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 45. roku życia w obszarze współpracy instytucji rynku pracy i pracodawców oraz monitorowania zatrudnienia

W grupie tej znajdują się rozwiązania, które można wykorzystać w celu pogłębienia współpracy między instytucjami rynku pracy i pracodawcami na rzecz osób poszukujących zatrudnienia w taki sposób, aby wyjście z bezrobocia okazało się trwałe i skuteczne. Wśród wypracowanych narzędzi są między innymi: mechanizmy przygotowania zawodowego i współpracy z doradcą (mentorem), sposoby wykorzystania tradycyjnych instrumentów aktywizacji (trening pracy lub *job coaching*), mechanizmy monitorowania sytuacji pracownika po jego zatrudnieniu (z uwzględnieniem procesu adaptacji w nowym miejscu pracy), modele współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami służące trwałemu zatrudnieniu pracownika.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące połączenia przeszkolenia zawodowego z miejscem pracy

Rozwiązanie służy ograniczeniu wykluczenia z rynku pracy osób bezrobotnych z powodu ich nieaktualnych lub nieadekwatnych kwalifikacji. Przyjęty model opiera się na założeniu, że w celu uzyskania większej efektywności pracy najpierw należy daną osobę zatrudnić, a dopiero później ją przeszkolić,

tak aby zdobyła wiedzę i umiejętności, których rzeczywiście będzie potrzebowała w miejscu pracy. Realizacja tego założenia wymaga efektywnej współpracy między służbami zatrudnienia, pracodawcami i osobą poszukującą pracy. Istotne jest także szybkie reagowanie na zmiany popytowe pojawiające się na rynku pracy w zakresie określonych kwalifikacji zawodowych. Służby zatrudnienia analizują rynek pracy w wymiarze zapotrzebowania na pracowników w konkretnych branżach, pracodawcy zaś odpowiadają za przekazywanie im ofert pracy i zapewnienie możliwości wyszkolenia pracownika. W proponowanym rozwiązaniu nauka zawodu jest realizowana w firmie zatrudniającej daną osobę. Pracownik – we współpracy z mentorem, który wprowadza go w nowe środowisko pracy – zdobywa kwalifikacje, jakich pracodawca oczekuje od osoby zatrudnionej. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest – realizowane systemowo – ścisłe powiązanie szkolenia zawodowego z miejscem zatrudnienia danej osoby. Rozwiązanie jest adaptacją duńskiej praktyki i może być stosowane w wielu branżach, w których wykonywanie pracy nie wymaga długotrwałego przygotowania i skomplikowanej wiedzy (na przykład usługi logistyczne, transportowe, pocztowe, biurowe).

3 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji osób bezrobotnych powyżej czterdziestego piątego roku życia znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy ze względu na dysfunkcje

W grupie tej znajdują się narzędzia, które można wykorzystać do zwiększenia poziomu zatrudnienia i podniesienia kwalifikacji zawodowych osób, które znajdują się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a więc takich, u których poza starszym wiekiem i niewystarczającymi lub nieadekwatnymi kwalifikacjami występują dodatkowe elementy utrudniające im podjęcie zatrudnienia (na przykład choroba, niepełnospraw-



ność, miejsce zamieszkania). Wśród narzędzi wypracowanych w tym obszarze są następujące metody aktywizacyjne uwzględniające potrzeby określonych grup: programy dotyczące kształcenia w nowych zawodach, związanych między innymi z rolnictwem lub ekologią, mechanizmy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, metody tworzenia sieci lokalnego wsparcia bezrobotnych które pomagają im podjąć pracę.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące profesji „osoby zarządzającej w rolnictwie”

Celem zastosowania narzędzia jest zwiększenie poziomu zatrudnienia osób z doświadczeniem w pracy w rolnictwie przez dostosowanie do polskich warunków niemieckiej metody szkolenia w zawodzie o nazwie „osoba zarządzająca w rolnictwie”. Rozwiązanie polega na wykorzystaniu w gospodarstwach rolnych profesjonalnych „zarządców”, którzy dzięki swojemu doświadczeniu mogą się dzielić wiedzą na temat nowoczesnych rozwiązań w rolnictwie i wesprzeć rolników w prowadzeniu gospodarstwa (na przykład podczas nieobecności lub choroby właścicieli). Instrument oferuje model kształcenia obejmujący materiały dotyczące: organizacji i zarządzania gospodarstwem, produkcji rolnej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Program może być modyfikowany w zależności od zapotrzebowania na konkretne zagadnienia związane z różnymi typami działalności rolniczej. Szkolenia są organizowane przez instytucje rynku pracy i organizacje rolnicze. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest wykorzystanie w aktywizacji zawodowej nowej profesji, jaką jest kompetentne zarządzanie gospodarstwem rolnym. ■

2 Blok tematyczny: Aktywizacja zawodowa absolwentów i osób bezrobotnych poniżej dwudziestego piątego roku życia

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania ukierunkowane na wzrost poziomu zatrudnienia absolwentów szkół wyższych i ponadgimnazjalnych oraz innych osób bezrobotnych poniżej dwudziestego piątego roku życia przez: podniesienie kompetencji zawodowych tych osób, poprawę jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy na rzecz tej grupy, zwiększenie współpracy z przedsiębiorcami, lepszą diagnozę zapotrzebowania na kompetencje zawodowe na lokalnych (regionalnych) rynkach pracy. Wśród wypracowanych narzędzi są między innymi: instrumenty identyfikacji kompetencji absolwentów w powiązaniu z potrzebami pracodawców, narzędzia poprawiające jakość pracy pracowników służb zatrudnienia, mechanizmy lepszego diagnozowania popytu na regionalnym rynku pracy, instrumenty aktywizacji zawodowej w gałęziach gospodarki związanych z ekologią.



1 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze podnoszenia, uzupełniania i zmiany kwalifikacji zawodowych

Propozycje z tej grupy obejmują narzędzia, które można wykorzystać w celu podniesienia kompetencji zawodowych studentów i absolwentów szkół wyższych, w konsekwencji zaś – znalezienia przez nich zatrudnienia. Wśród rozwiązań wypracowanych w tym zakresie znajdują się między innymi: narzędzia identyfikacji kompetencji absolwentów w powiązaniu z potrzebami pracodawców, narzędzia poprawiające jakość pracy pracowników służb zatrudnienia, mechanizmy lepszego diagnozowania popytu na regionalnym rynku pracy.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące poprawy usług świadczonych przez pracowników służb zatrudnienia na rzecz absolwentów poszukujących pracy

Celem zastosowania rozwiązania jest poprawa jakości wsparcia oferowanego przez pośredników pracy i podniesienie efektywności współpracy z pracodawcami w zakresie pozyskiwania ofert zatrudnienia. Narzędzie polega szczególnie na zastosowaniu tak zwanej macierzy kompetencji, służącej badaniu potencjału absolwenta i poszukiwaniu możliwości zatrudnienia w sposób, który łączy jego predyspozycje z oczekiwaniami konkretnego pracodawcy (indywidualne dopasowanie „kandydat – pracodawca”). Przedsiębiorca szczegółowo opisuje swoje wymagania dotyczące pracownika i przekazuje je do pośrednika pracy, który na tej podstawie kieruje do niego kandydatów, a następnie otrzymuje informację zwrotną o wynikach rozmów rekrutacyjnych. Pośrednik pracy monitoruje losy absolwenta także

po znalezieniu przez niego zatrudnienia i w razie problemów przygotowuje plany naprawcze. Wypracowany model macierzy kompetencji składa się z zestawu różnych kompetencji, metodyki zarządzania tymi kompetencjami i algorytmu wyszukiwania umiejętności przydatnych dla danego przedsiębiorcy. Nowością w tym rozwiązaniu jest podejście do roli pośrednika pracy jako pracownika o większej dynamice i kreatywności w poszukiwaniu zatrudnienia dla absolwentów oraz wyposażenie go w efektywniejsze instrumenty wsparcia absolwentów na etapie poszukiwania pracy i narzędzia monitorujące proces zatrudnienia w początkowym okresie pracy.

2 Grupa rozwiązań w zakresie uwzględnienia w obszarze aktywizacji zawodowej osób młodych ekonomii społecznej i „zielonej gospodarki”¹ oraz zawodów niszowych i nietypowych jako generatorów nowych miejsc pracy

W grupie tej znajdują się narzędzia służące zwiększeniu kompetencji społecznych i zawodowych osób młodych i bezrobotnych przez wykorzystanie mniej typowych sektorów zatrudnienia jak sektor ekonomii społecznej lub ekologii, które mogą się okazać niewykorzystaną niszą na rynku pracy. Rynek usług związany z tymi obszarami aktywności ciągle się rozwija i może w przyszłości generować nowe miejsca pracy. Wśród narzędzi wypracowanych przez projekty innowacyjne w tym zakresie są między innymi instrumenty aktywizacji zawodowej w dziedzinie ekologii, a także programy nauczania uczniów szkół ponadgimnazjalnych dotyczące specyfiki i zasad prowadzenia przedsiębiorczości społecznej. →

¹ „Zielona gospodarka” („zielone miejsca pracy”, „zielone sektory gospodarki”) – przedsięwzięcia związane z inwestycjami, które zmniejszają negatywny wpływ gospodarki i obszarów użyteczności publicznej na środowisko. „Zielona gospodarka” przyczynia się do poprawy dobrobytu człowieka i zwiększenia sprawiedliwości społecznej, jednocześnie znacznie zmniejszając zagrożenia dla środowiska i niedobór zasobów. Jej głównymi założeniami są walka ze zmianami klimatu, poszukiwanie czystych technologii, wdrażanie zrównoważonego rozwoju w działalności gospodarczej. „Zielone miejsca pracy” mogą powstać w każdym sektorze gospodarki, pod warunkiem jednak, że pracownicy będą bezpośrednio lub pośrednio zaangażowani w polepszanie środowiska w danym obszarze i podejmą starania mające na celu wyeliminowanie działań szkodliwych dla środowiska w perspektywie krótko- i długoterminowej.

■ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące podniesienia poziomu zatrudnienia wśród bezrobotnych osób do dwudziestego piątego roku życia w sektorze „zielonej gospodarki”**

Celem zastosowania rozwiązania jest identyfikacja i popularyzacja nowych miejsc pracy przez wzrost zainteresowania „zielonymi zawodami”, z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki jednego z dwóch obszarów: poszukiwania „zielonych miejsc pracy” na lokalnym (regionalnym) rynku pracy i tworzenia systemu edukacji w zakresie „zielonej gospodarki” („laboratorium zielonych zawodów”). Proponowane rozwiązanie składa się z dwóch głównych instrumentów – narzędzia identyfikacji „zielonych miejsc pracy” (interaktywna baza opisów nowych zawodów i informacji na temat miejsc pracy w danej branży, zebranych z całego regionu) i mechanizmu wsparcia zainteresowania zatrudnieniem w „zielonej gospodarce”. Rozwiązanie polega szczególnie na: włączeniu do katalogu działań instytucji rynku pracy instrumentów wspierających zdobycie wykształcenia w nowych zawodach (na przykład ekotechnolog), przygotowaniu programu doskonalenia doradców zawodowych w zakresie tendencji rozwojowych „zielonej gospodarki”, opracowaniu programów kształcenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, opracowaniu programów kształcenia praktycznego u pracodawców, wypracowaniu zasad funkcjonowania „laboratoriów zielonych zawodów” działających przy urzędach pracy. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest korzystanie przez instytucje rynku pracy z wyodrębnionej bazy zawodów w obszarze „zielonej gospodarki” i z zaplecza edukacyjnego dla osób zainteresowanych podjęciem pracy w tej dziedzinie. ■

² Ze względu na ten sam cel opisywanych w ramach niniejszego bloku rozwiązań, różniących się jedynie zastosowanymi formami wsparcia, ujęto je łącznie, wskazując wszystkie dostępne w ich ramach narzędzia.

3 Blok tematyczny: **Działania na rzecz podmiotów ekonomii społecznej²**

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania, które służą wsparciu systemowemu i poprawie jakości funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej. Celem wypracowanych narzędzi jest stworzenie trwałych ram funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, odpowiadających na obecne potrzeby i wyzwania. Zastosowanie wypracowanych rozwiązań powinno również wpłynąć na poprawę skuteczności systemu współpracy podmiotów ekonomii społecznej z administracją publiczną, tak aby podmioty te stały się aktywnym partnerem w rozwoju lokalnym, pełniąc funkcję pracodawcy i dostawcy usług społecznych. Większość rozwiązań ujętych w niniejszym bloku tematycznym zawiera zestaw instrumentów tworzących system wsparcia ekonomii społecznej, które można podzielić na narzędzia o charakterze finansowym, szkoleniowym i budowania partnerstwa z instytucjami administracji publicznej. Wśród wypracowanych rozwiązań są między innymi: wieloletnie modele współpracy i programy opisujące wspólne działania administracji publicznej i podmiotów ekonomii społecznej, narzędzia finansowe wspierające podmioty ekonomii społecznej (na przykład pożyczki z poręczeniem, pożyczki i kredyty obrotowe), platformy edukacyjne w obszarze ekonomii społecznej, modele programów szkoleniowych z zakresu przedsiębiorczości społecznej i tworzenia partnerstw działających na rzecz ekonomii społecznej.



1 Rozwiązania dotyczące instrumentów finansowych

Celem prezentowanych rozwiązań jest zwiększenie dostępności środków finansowych dla podmiotów ekonomii społecznej, dostosowanych do ich specyficznych potrzeb.

Wypracowane instrumenty finansowe obejmują między innymi pożyczki z poręczeniem, pożyczki i kredyty obrotowe, pożyczki inwestycyjne świadczone w ramach funduszy pożyczkowych i poręczeniowych. Wszystkie narzędzia zawierają procedury wykorzystywania funduszy, zasady ich przyznawania i rozliczania, regulaminy stosowania, wzory umów, metodologię oceny ryzyka uwzględniającą specyfikę podmiotów ekonomii społecznej, procedury dochodzenia ewentualnych roszczeń. W celu zwiększenia profesjonalizmu działań podmiotów ekonomii społecznej proponuje się także stosowanie narzędzi do aktualizacji ich strategii biznesowych i stworzenie infrastruktury „okołofunduszowej”, czyli udzielania informacji i świadczenia doradztwa zainteresowanym podmiotom ekonomii społecznej, na przykład przez utworzone specjalnie w tym celu punkty konsultacyjne. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest „urynkowanie” finansowych instrumentów wsparcia podmiotów ekonomii społecznej, czyli popularyzowanie realnych do spłaty pożyczek i kredytów, a także propagowanie pomysłu poręczenia przez władze samorządowe kredytów zaciąganych na przykład przez podmioty ekonomii społecznej stale współpracujące z jednostkami samorządu terytorialnego.

2 Rozwiązania dotyczące instrumentów budowania partnerstwa

Celem prezentowanych rozwiązań jest poprawa jakości i zwiększenie zakresu funkcjonowania mechanizmów – opartej na zasadach partnerstwa – współpracy między podmiotami ekonomii społecznej a instytucjami i organizacjami publicznymi. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się: modele współpracy regulujące w wymiarze wieloletnim warunki i zasady kooperacji samorządu terytorialnego z podmiotami ekonomii społecznej, modele partnerstw i konsorcjów (klastrów) działających w obszarze ekonomii społecznej, bazy informacji dotyczące zapotrzebowania administracji publicznej na konkretne usługi społeczne. Aspektem często podkreślanym w dostępnych rozwiązaniach jest traktowanie podmiotów ekonomii społecznej jako kluczowego partnera w tworzeniu lokalnych polityk publicznych i strategii rozwoju lokalnego. Współpraca sektora ekonomii społecznej z przedstawicielami administracji ma być ułatwiona między innymi przez: potraktowanie jej systemowo (wprowadzenie odpowiednich zapisów do lokalnych strategii rozwoju), wdrożenie systemu monitorującego realizowane przedsięwzięcia, połączonego ze zintegrowaną bazą danych o podmiotach integracji społecznej (na przykład o ich udziale w konkursach i przetargach), powołanie zespołów do spraw współpracy, monitorujących zlecenie usług podmiotom ekonomii społecznej, opracowanie przykładowych wzorów strategii lub programów współpracy między administracją publiczną a podmiotami ekonomii społecznej. Dostępne jest także rozwiązanie, które ma umożliwić podmiotom ekonomii społecznej działanie na zasadach organizacji pożytku publicznego³, zakładające wdrożenie dwóch instrumentów – dotacji celowej otrzymywanej →

³ **Działalność pożytku publicznego** – rodzaj działalności społecznie użytecznej, czyli prowadzonej dla dobra społecznego, przez organizacje pozarządowe na podstawie ustawy z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2003 r., Nr 96, poz. 873), w sferze zadań publicznych określonych w tej ustawie, na przykład w obszarach: upowszechniania i ochrony praw kobiet, ochrony i promocji zdrowia, podtrzymywania tradycji narodowej.

w ramach konkursu od samorządu na realizację określonego zadania i użyczenia przez ten samorząd na preferencyjnych warunkach lokalu, w którym podmiot ekonomii społecznej może prowadzić działalność. Ponadto w ramach jednego z proponowanych rozwiązań poszerzono sferę działań instytucji sektora ekonomii społecznej o zagadnienia z zakresu kultury, oferując mechanizm oceny kosztów i korzyści realizacji tego typu zadań przez podmioty ekonomii społecznej. Modele i programy mają formę instrukcji opisujących procedury wypracowywania podstawowych kierunków działania w sferze ekonomii społecznej, a także wskazówek i podręczników skierowanych do przedstawicieli administracji publicznej, na przykład pracowników wydziałów zamówień publicznych jednostek samorządu terytorialnego, w zakresie właściwego stosowania tak zwanych klauzul społecznych⁴ i zlecania zadań podmiotom ekonomii społecznej.

3 Rozwiązania dotyczące instrumentów szkoleniowych

Celem proponowanych rozwiązań jest podniesienie poziomu wiedzy i poszerzenie liczby instrumentów edukacyjnych w zakresie ekonomii społecznej. W wypracowanych rozwiązaniach podkreśla się wzrost poziomu wiedzy i umiejętności kadry organizacji pozarządowych działających w obszarze ekonomii społecznej i administracji publicznej, co powinno się przełożyć na wzrost liczby i jakości świadczonych usług. Wśród narzędzi znalazły się internetowe platformy edukacyjne, modele programów szkoleniowych dla animatorów w zakresie ekonomii społecznej i przykładowe działania promujące sektor ekonomii społecznej. Zaproponowano również utworzenie na kierunkach humanistycznych uczelni tak zwanych ścieżek specjalizacyjnych w sferze usług

społecznych, mających na celu upowszechnianie wiedzy na temat ekonomii społecznej wśród studentów. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest odejście od stacjonarnych form szkoleniowych i propagowanie edukacji *online*, na przykład w formie internetowej platformy edukacyjno-doradczej, a także wykorzystywanie symulacyjnych narzędzi informatycznych (na przykład do testowania działalności gospodarczej), które pozwalają przyszłym przedsiębiorcom społecznym zdobyć umiejętności niezbędne do prowadzenia przedsiębiorstwa. ■

⁴ „Klauzule społeczne” – narzędzie wprowadzone do krajowych regulacji w 2009 roku, umożliwiające urzędowi administracji publicznej (zamawiającym) zobowiązanie firm, które wygrywają przetargi, do zatrudniania kilku kategorii grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (grup dyskryminowanych na rynku pracy), na przykład niepełnosprawnych, bezrobotnych, byłych więźniów.

4 Blok tematyczny: Działania na rzecz osób niepełnosprawnych

Rozwiązania prezentowane w ramach niniejszego bloku tematycznego są ukierunkowane na wzrost efektywności działań służących aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz ich integracji ze społeczeństwem. Jest to możliwe dzięki zastosowaniu: modeli podnoszenia kompetencji zawodowych uwzględniających specyficzne potrzeby wąskich grup osób niepełnosprawnych, instrumentów edukacyjnych skierowanych do osób z uszkodzeniem słuchu, narzędzi przygotowania zawodowego dla osób chorych psychicznie, mechanizmów usprawniających działania instytucji wspierających osoby niepełnosprawne. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: instrument trenera pracy (mentora) jako osoby wspierającej niepełnosprawnych w procesie podjęcia i utrzymania zatrudnienia, modele współpracy instytucji rynku pracy, pracodawców i osób niepełnosprawnych, specjalistyczne podręczniki dotyczące stosowania zapisu języka migowego (*sign writing*), mechanizm kontraktowania usług na rzecz osób niepełnosprawnych niepublicznym instytucjom rynku pracy, model integracji zawodowej wykorzystującej ideę przedsiębiorczości społecznej.

1 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji zawodowej

W grupie tej znajdują się rozwiązania proponujące nowe modele i narzędzia, które mają na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, dostosowane do rodzajów ich dysfunkcji: zespołu Downa, spektrum zaburzeń autystycznych, niepełnosprawności ruchowej. Wśród wypracowanych narzędzi można wyróżnić: gry symulacyjne budujące świadomość konsekwencji podejmowanych decyzji zawodowych, modele diagnozowania kompetencji zawodowych, instrumenty aktywizacyjne zakładające wsparcie osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy. Wspólnym elementem rozwiązań w tej grupie jest zindywidualizowany charakter oferowanych narzędzi, uwzględniający potrzeby wąskich grup osób niepełnosprawnych, a także możliwości oferowane im przez rynek pracy.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące udoskonalenia oferty wsparcia kierowanej do osób niepełnosprawnych umysłowo

Celem rozwiązania jest ułatwienie wejścia na rynek pracy (w sektorze usług społecznych) osobom z zespołem Downa, a także wzrost kompetencji pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej w zakresie pracy z tą grupą osób. Istotą rozwiązania jest umożliwienie zatrudnienia osób z zespołem Downa jako towarzyszy seniorów w zinstytucjonalizowanych formach opieki. Sektor usług społecznych pozwala na zagospodarowanie potencjału emocjonalnego osób z tym rodzajem niepełnosprawności do pracy wymagającej empatii, współczucia, chęci niesienia pomocy. Proponowane rozwiązanie zakłada: przeszkolenie osób niepełnosprawnych we współpracy z trenerem pracy, praktyki zawodowe w ośrodkach opiekuńczych, podjęcie zatrudnienia przy współpracy z mentorem (wspierającym zatrudnioną osobę niepełnosprawną) będącym pracownikiem ośrodka. Narzędzie →

dzie jest dostępne w formie podręcznika (dla osób z zespołem Downa i dla osób zainteresowanych wykorzystaniem tej metody w swojej pracy zawodowej) i filmu dokumentalnego prezentującego rozwiązanie. Istotnym elementem tego narzędzia jest opracowanie modelu aktywizacji zawodowej uwzględniającego specyfikę osób z zespołem Downa, który koncentruje się nie tylko na podniesieniu kompetencji zawodowych tych osób, ale także zakłada wsparcie świadczone bezpośrednio w miejscu pracy po podjęciu zatrudnienia.

2 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej

W grupie tej znajdują się narzędzia ukierunkowane na stworzenie warunków efektywniejszej integracji osób niepełnosprawnych. Ze względu na duże zróżnicowanie tej grupy osób (na przykład osoby z dysfunkcjami ruchowymi czy umysłowymi, osoby niesłyszące lub słabosłyszące) wypracowane rozwiązania uwzględniają specyficzne potrzeby osób z konkretną niepełnosprawnością. Wśród dostępnych modeli można wyróżnić między innymi narzędzia wsparcia osób niepełnosprawnych przez trenera, z uwzględnieniem indywidualnych, zmieniających się potrzeb wspieranej osoby, narzędzia edukacyjne ułatwiające kształcenie osób z uszkodzeniem słuchu, wykorzystanie idei wolontariatu na rzecz integracji społecznej osób niepełnosprawnych.

Przykładowe rozwiązanie dotyczące usprawnienia procesu edukacyjnego osób niesłyszących i słabosłyszących

Celem rozwiązania jest wzrost efektywności procesu edukacyjnego osób niesłyszących i słabosłyszących przez popularyzację zapisu języka migowego (*sign writing*). Wypracowane narzędzie to autorski program i podręcznik nauczania *sign writing* w Polsce. Wyjaśnia on sposób komunikowania się językiem migowym w formie języka pisanego, co

obecnie funkcjonuje na niewystarczającą skalę. Program obejmuje opis materiału dydaktycznego, cele zajęć, treści nauczania, metody, formy pracy, użyte środki dydaktyczne i pomoce naukowe, umożliwiając dostosowanie i modyfikację metody do potrzeb kształcenia zróżnicowanych grup osób (od nauczycieli i wychowawców po osoby niesłyszące i słabosłyszące w różnym wieku). Istotnym elementem rozwiązania jest popularyzacja idei *sign writing* jako metody podniesienia efektywności procesu edukacyjnego przy jednoczesnym obniżeniu jego kosztów.

3 Grupa rozwiązań optymalizujących metody i narzędzia pracy instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej

W grupie tej znajdują się rozwiązania usprawniające funkcjonowanie instytucji i podmiotów wspierających osoby niepełnosprawne oraz podnoszące efektywność ich działań. Proponowane narzędzia rozszerzają wachlarz możliwych do zastosowania form wsparcia, a także pokazują, w jaki sposób można zoptymalizować obecny system rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. W ramach tej grupy rozwiązań wypracowano modele: wykorzystania spółdzielni socjalnej jako narzędzia aktywizacji zawodowej, zatrudnienia wspomaganego (zakładającego wsparcie osób niepełnosprawnych w miejscu pracy) do wykorzystania w działaniach podejmowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez instytucje rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, model platformy współpracy na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, tworzenia (przez organizacje pozarządowe we współpracy z pracodawcami) klastrów społecznych na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych (ułatwiających koordynację i wspólne osiąganie celów przez podmioty współpracujące w tej formule), zlecania przez urzędy pracy obsługi osób niepełnosprawnych na rzecz podmiotów zewnętrznych.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące kontraktowania usług podmiotom zewnętrznym

Celem rozwiązania jest zwiększenie efektywności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia przez wskazanie ścieżki postępowania w zakresie kontraktowania usług na rzecz podmiotów zewnętrznych. Istotą modelu jest doprowadzenie do „uwolnienia usług rynku pracy” (w tym wypadku usług związanych ze wsparciem osób niepełnosprawnych) przez zaproponowanie konkretnych procedur warunkujących *outsourcing* tych usług przez powiatowe urzędy pracy na rzecz podmiotów niepublicznych. Ważnym elementem jest skupienie się na rozliczaniu zleceniobiorców z osiągniętych wyników (na przykład za pomocą wskaźnika liczby osób niepełnosprawnych, które podjęły pracę). Proponowany model kontraktowania obejmuje: procedurę ogłaszania i przeprowadzania konkursów przez urzędy pracy, model działania zleceniobiorcy (podmiotu, któremu została zlecona usługa), rekomendacje zmian w obowiązującym ustawodawstwie (na przykład w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) dotyczące zlecania usług, zakres dostosowania modelu do potrzeb innych grup aktywizowanych przez urzędy pracy. Nowością w tym rozwiązaniu jest wypracowanie standardów działania podmiotów, którym urzędy pracy mogą zlecać wsparcie osób niepełnosprawnych. ■

5 Blok tematyczny: Działania na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Rozwiązania prezentowane w ramach niniejszego bloku tematycznego są ukierunkowane na wzmocnienie mechanizmów współpracy instytucji pomocy i integracji społecznej z organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami na rzecz osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i mających trudności w skutecznym tam funkcjonowaniu.

Do grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się między innymi: młodzież w wieku od piętnastu do dwudziestu pięciu lat, bezrobotne kobiety po pięćdziesiątym roku życia, doświadczające przemocy domowej, nieaktywne zawodowo kobiety z rodzin górniczych, osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym, które ukończyły kierunki związane z kulturą i ze sztuką, osoby wracające z emigracji zarobkowej. Opisywane rozwiązania oferują także narzędzia wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej i pełnej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z resztą społeczeństwa. Dodatkowo jest dostępne rozwiązanie do zastosowania w procesie reintegracji osób powracających z emigracji zarobkowej do kraju. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się modele współpracy instytucji (podmiotów) będących głównymi aktorami rynku pracy oraz instrumenty do wykorzystania przez specjalistów rynku pracy w obszarze aktywizacji zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

1 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się rozwiązania zmierzające do poprawy współpracy podmiotów (instytucji) w działaniach na rzecz osób zagrożonych marginalizacją społeczną. Zapewniają one możliwości podejmowania wspólnych inicjatyw służących przeciwdziałaniu i minimalizowaniu skutków wykluczenia społecznego. Prezentowane rozwiązania obejmują mechanizmy pobudzania aktywności zawodowej młodzieży w wieku od piętnastu do dwudziestu pięciu lat i narzędzia współpracy partnerów rynku pracy. Elementem wspólnym dla rozwiązań w tej grupie jest wypracowanie modelu współpracy trójsektorowej (instytucji pomocy i integracji społecznej, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców) nastawionego na rozwiązywanie problemów osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące całościowego wsparcia osób bezdomnych i wychodzących z bezdomności

Celem rozwiązania jest poszerzenie oferty wsparcia instytucji i organizacji zajmujących się kwestią bezdomności. Proponowane narzędzie pracy z osobami bezdomnymi i wychodzącymi z bezdomności zawiera następujące elementy: metodologię badania bezdomności (populacji osób bezdomnych, współpracy instytucjonalnej w tym zakresie, identyfikacji kwestii problemowych w obszarze pracy z osobami bezdomnymi i zagrożonymi bezdomnością), model współpracy i wymiany informacji między podmiotami (instytucjami) zajmującymi się problemem bezdomności, konkretne instrumenty wspierające proces wychodzenia z bezdomności (*streetworking*, asystentura osoby bezdomnej, mieszkania treningowe). Wspomniany model współpracy

zakłada formalne porozumienie (partnerstwo), które określa zasady współpracy międzysektorowej w zakresie monitorowania skali bezdomności, platformę wymiany informacji i doświadczeń (za pośrednictwem portalu służącego publikacji i gromadzeniu w jednym miejscu badań z zakresu zjawiska bezdomności na danym terenie oraz wymiany doświadczeń i dobrych praktyk między instytucjami z obszaru wsparcia), dystrybucję informatora (skierowanego jednocześnie do dwóch grup: osób bezdomnych i instytucji lub organizacji wspierających je w procesie wyjścia z bezdomności), prowadzenie cyklicznych (w okresach dwu-, trzyletnich) badań nad profilem psychospołecznym osób bezdomnych. Istotnym elementem rozwiązania jest całościowe podejście do diagnozowania skali zjawiska bezdomności, potrzeb osób nim dotkniętych i działań wspierających wychodzenie z bezdomności.

2 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze narzędzi prozatrudnieniowych kierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się zróżnicowane narzędzia wspierające proces aktywizacji zawodowej różnych grup osób bezrobotnych. Przyczyniają się one do zmiany podejścia w zakresie ułatwiania wchodzenia (powrotu) na rynek pracy osób borykających się z trudnościami w tym obszarze (ze względu na sytuację rodzinną, wykształcenie czy uwarunkowania społeczne). Prezentowane rozwiązania obejmują zintegrowaną pomoc, która zakłada zastosowanie kilku form wsparcia adekwatnych do zdiagnozowanych potrzeb osób bezrobotnych, a także wdrożenie narzędzi aktywizacyjnych uwzględniających specyficzne potrzeby osób bez zatrudnienia i wykorzystujące ich oryginalny potencjał. Istotnym elementem wypracowanych narzędzi jest ich dostosowanie do szczególnych potrzeb wąskich grup osób bezrobotnych: kobiet z rodzin górni-

czych, osób z wykształceniem artystycznym, osób zainteresowanych odejściem z sektora rolniczego.

Przykładowe rozwiązanie dotyczące działań służących aktywizacji zawodowej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet z rodzin górniczych

Celem rozwiązania jest wzrost efektywności form wsparcia oferowanych przez publiczne i niepubliczne instytucje na rzecz niepracujących kobiet z rodzin górniczych. Istota rozwiązania, jakim jest model aktywizacji zawodowo-społecznej, sprowadza się do montażu następujących działań: opracowania indywidualnego planu działania, podnoszenia kwalifikacji zawodowych (zgodnie z predyspozycjami uczestniczek i potrzebami rynku pracy), aktywnego poszukiwania pracy, organizacji płatnych staży (praktyk) u pracodawców. Wszystkie uczestniczki przechodzą kolejno etapy, które wskazano powyżej. Dodatkowo każdej kobiecie zostaje przydzielony trener pracy, który wspiera ją w działaniach zmierzających do podjęcia zatrudnienia. Rozwiązanie jest dostępne w formie podręcznika. Nowatorstwo rozwiązania polega na skierowaniu wsparcia do grupy osób – niepracujących kobiet z rodzin górniczych – wobec której nie podejmowano dotychczas zindywidualizowanych działań na poziomie regionalnym i krajowym.

3 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze podnoszenia potencjału instytucji rynku pracy w zakresie efektywnego wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się rozwiązania służące podniesieniu jakości usług świadczonych na rzecz osób bezrobotnych przez wdrożenie nowych, efektywnych narzędzi. Pozwolą one budować potencjał instytucji rynku pracy w kierunku prowadzenia skutecznych strategii przeciwdziałania bezrobociu i walki z tym zjawiskiem. Propo-

nowane narzędzia obejmują: aplikacje internetowe umożliwiające diagnozowanie osób bezrobotnych, szybką analizę i wybór dostępnych ofert pracy, model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych, który w ramach dopasowywania potrzeb pracodawców i kompetencji osób poszukujących pracy uwzględnia takie parametry, jak badanie zdolności wykonywania pracy oraz możliwości i ograniczeń związanych z funkcjonowaniem ciała w sytuacji pracy. Istotnym elementem prezentowanych niżej rozwiązań jest możliwość ich stosowania przez specjalistów rynku pracy bez względu na rodzaj instytucji i przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii, które wpływają na zwiększenie dostępności i użyteczności stosowanych narzędzi.

■ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące alternatywnego wykorzystywania przez specjalistów rynku pracy narzędzi wspierających osoby bezrobotne**

Celem proponowanego rozwiązania jest uzupełnienie dostępnego obecnie warsztatu narzędzi pracy doradców zawodowych w celu zapewnienia całościowej i skuteczniejszej pomocy osobom bezrobotnym. Proponowane narzędzie, jakim jest wieloaspektowa ocena preferencji zawodowych, łączy indywidualny plan działania (służący opracowaniu zakresu czynności zmierzających do podjęcia zatrudnienia przez daną osobę) z rozwiązaniami technicznymi, pozwalając zastosować całościowe podejście do aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia. Model ma formę dostępnej *online* aplikacji internetowej, która umożliwi szybką diagnozę predyspozycji osoby bezrobotnej i właściwy dobór form wsparcia przez doradcę zawodowego. Ponadto wyniki badania pozwalają na ich konfrontację z oczekiwaniami rynku pracy. Dzięki temu jest możliwe podejmowanie trafnych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej danej osoby w wymiarze zapotrzebowania gospodarczego. Istotnym elementem rozwiązania

jest także jego dostępność i uniwersalność, umożliwiająca jego stosowanie nie tylko przez doradców zawodowych, ale także przez innych specjalistów rynku pracy zajmujących się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych.

4 **Dodatkowe rozwiązanie dostępne w tym bloku**

■ **Rozwiązanie do zastosowania w obszarze reintegracji na polskim rynku pracy osób wracających z emigracji⁵**

Celem rozwiązania jest zwiększenie skuteczności działań podejmowanych w zakresie zmniejszenia negatywnych skutków emigracji zarobkowej, głównym założeniem zaś – wskazanie możliwości wykorzystania potencjału wypracowanego w trakcie pobytu za granicą. Elementami składowymi rozwiązania są: zbiór najważniejszych wytycznych i rekomendacji, które zapewniają właściwą współpracę instytucji (podmiotów) różnego szczebla działających na rzecz reemigrantów, zalecenia i rekomendacje działań dla poszczególnych instytucji lokalnego rynku pracy (na ich podstawie instytucje i organizacje będą w stanie współdziałać, wykorzystując ujednoliconą procedurę postępowania w procesie wsparcia reemigranta w zaspokojeniu jego potrzeb), przewodnik reemigranta (wskazujący niezbędne informacje dotyczące poruszania się po rynku pracy, identyfikujący system wsparcia i pozwalający na określenie optymalnej ścieżki postępowania po powrocie do kraju). Warto podkreślić, że wypracowane narzędzie wypełnia lukę w dostępności rozwiązań koncentrujących się na wspieraniu zarówno reemigrantów, jak i instytucji zajmujących się tą kwestią. ■

⁵ Ze względu na zakres tematyczny niniejszego rozwiązania nie jest możliwe ujęcie go w żadnej z wyżej opisanych grup rozwiązań.

6 Blok tematyczny: Współpraca instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania służące efektywnej współpracy między instytucjami rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia. Dodatkowo przedstawiono narzędzia mające na celu wzmocnienie mechanizmów prowadzenia skutecznej polityki społecznej. Wśród wypracowanych propozycji znajdują się między innymi modele współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, narzędzia zlecania zadań w zakresie aktywizacji zawodowej podmiotom niepublicznym, modele prowadzenia aktywnej polityki społecznej.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące zlecania zadań przez powiatowe urzędy pracy podmiotom niepublicznym

Celem rozwiązania jest poprawa jakości działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych przez wdrożenie modelu zlecania przez powiatowe urzędy pracy zadań w tym zakresie podmiotom niepublicznym. Elementami składowymi modelu są: metodyka analizy lokalnego rynku pracy i profilowania bezrobotnych (pozwalająca na identyfikację grup bezrobotnych, których wsparcie wymaga zaangażowania podmiotów niepublicznych lub operatorów), wzory dokumentacji przetargowych (opracowanych na etapie wyboru podmiotów niepublicznych), zasady wynagradzania i rozliczania operatorów, wskaźniki osiągnięcia rezultatów przez operatorów i ich monitorowania, zasady współpracy podmiotów niepublicznych z instytucjami rynku pracy (powiatowymi urzędami pracy, wojewódzkimi urzędami pracy, ośrodkami pomocy społecznej, powiatowymi centrami pomocy rodzinie, regionalnymi ośrodkami pomocy społecznej) na rzecz zintegrowanego podejścia do wsparcia osób bezrobotnych. Rozwiązanie jest dostępne w formie podręcznika. Istotnym elementem modelu jest wprowadzenie zasady rozliczania zadań zleczanych podmiotom niepublicznym na podstawie osiągniętych przez nie wyników. ■

7 Blok tematyczny: Instrumenty interwencji społecznej i wyrównywania szans

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania ukierunkowane na poprawę kompetencji społecznych i zawodowych młodzieży powyżej piętnastego roku życia i wsparcie rodzin dysfunkcyjnych (szczególnie w obszarze pełnienia funkcji wychowawczych) przez zastosowanie: ulepszonych modeli integracji społecznej i zawodowej młodzieży, podniesienie jakości metod wychowawczych stosowanych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, udoskonalenie metod współpracy między instytucjami odpowiedzialnymi za proces usamodzielniania się młodzieży, rozbudowę programów współpracy z rodzinami dysfunkcyjnymi i zwiększenie liczby narzędzi terapeutycznych stosowanych w takich sytuacjach. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: modele pracy wychowawczej ukierunkowanej na aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych od momentu przyjęcia do placówki, udoskonalone i rozszerzone programy przeciwdziałania przemocy w rodzinie, programy profilaktyczne ukierunkowane na walkę z zachowaniami ryzykownymi wśród młodzieży, narzędzia edukacyjne mające na celu wsparcie rodziny w jej funkcjach ekonomicznych przez naukę racjonalnego gospodarowania budżetem domowym.

Fot. Katherine Evans

1 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji zawodowej i usamodzielnienia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze

W grupie tej znajdują się rozwiązania, które można wykorzystać do poprawy sytuacji społeczno-zawodowej byłych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych przez modyfikację dotychczas stosowanych modeli wychowawczych. Wśród narzędzi wypracowanych w tym zakresie są między innymi instrumenty wprowadzające udoskonalone metody współpracy wychowawców z wychowankami, służące wydłużeniu okresu przygotowania ich do usamodzielnienia się, oraz instrumenty wspierające wzmocnienie współpracy między różnymi instytucjami odpowiedzialnymi za usamodzielnienie się wychowanków.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące wsparcia edukacji zawodowej wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych

Celem zastosowania rozwiązania jest poprawa skuteczności realizacji zadań podejmowanych przez młodzieżowe ośrodki socjoterapii na rzecz przygotowania wychowanków do wejścia na rynek pracy i zapewnienia im odpowiednich kwalifikacji. Rozwiązanie polega szczególnie na wypracowaniu dwóch narzędzi – autorskich programów szkoleń zawodowych i instrumentów integracji społecznej, które mają pomóc wychowankom w ich wyborach życiowych i zapobiegać ponownemu wykluczeniu społecznemu. Instrument integracji społecznej zawiera zróżnicowane metody pracy z wychowankami (aktywizacyjną, dramy, projektu), które mają im pomóc zaplanować swój rozwój po opuszczeniu młodzieżowego ośrodka socjoterapii. Model oferuje także programy szkoleń zawodowych (na przykład w zawodach: fryzjer, krawiec, cukiernik, mechanik), które zostały przygotowane i są realizowane wspólnie z lokalnymi

przedsiębiorcami, dzięki czemu wychowankowie ośrodków mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Nowością w zastosowanym rozwiązaniu jest odejście od biernego wsparcia wychowanków na rzecz zastosowania bardziej całościowego systemu, włączającego w działania na rzecz aktywizacji tej grupy różne instytucje i organizacje związane z rynkiem pracy (na przykład izby rzemieślnicze i organizacje pracodawców). W rozwiązaniu kładzie się duży nacisk na ukazywanie młodzieży alternatywnej ścieżki rozwoju, która uwzględni ich osobisty potencjał zdiagnozowany w ramach wsparcia.

2 Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze wsparcia rodzin dysfunkcyjnych i młodzieży sprawiającej problemy wychowawcze

W grupie tej znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu wzmocnienia rodzin w pełnionych przez nie funkcjach wychowawczych przez walkę z przemocą i alkoholizmem. Wśród dostępnych narzędzi są między innymi: programy współpracy instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie, kampanie społeczne przeciwko stosowaniu przemocy, programy profilaktyczne mające na celu zapobieganie uzależnieniom i zachowaniom agresywnym wśród młodzieży.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące przeciwdziałania przemocy w rodzinie

Celem zastosowania rozwiązania jest poprawa funkcjonowania gminnych zespołów interdyscyplinarnych przez zwiększenie ich wiedzy i kompetencji oraz rozszerzenie ich dotychczasowego składu o pracowników ponadgminnych instytucji (organizacji). W ramach rozwiązania został opracowany model pracy zespołu skupiającego przedstawicieli najważniejszych instytucji odpowiedzialnych za przeciwdziałanie przemocy, w którego gronie są kon-

sultowane najtrudniejsze przypadki oraz są przekazywane informacje i doświadczenia w pracy z ofiarami przemocy. Nowością jest przygotowanie, dostępnego przez przeglądarkę internetową, narzędzia informatycznego będącego systemem powiadamiania odpowiednich służb o przemoc w rodzinie. Dzięki temu rozwiązaniu będzie możliwe przyspieszenie reakcji i komunikacji między instytucjami odpowiedzialnymi za udzielenie pomocy, dostępna stanie się także ocena efektywności podejmowanych dotychczas działań. Narzędzie jest przeznaczone dla pracowników służb społecznych zajmujących się problemem przemocy w rodzinie. Aby uzupełnić działania zespołu, opracowano również model funkcjonowania punktu konsultacyjnego, który ma ułatwić ofiarom przemocy dostęp do wiedzy na temat ich praw i możliwości uzyskania pomocy, a także program lokalnej kampanii społecznej przeciwko przemocy w rodzinie. ■

8

Blok tematyczny: Godzenie ról zawodowych i rodzinnych

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania ukierunkowane na ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego przez stworzenie nowych metod współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami, metody szkolenia i zatrudnienia rodziców, a także rozszerzenie katalogu instrumentów wspierających ich w wykonywaniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: modele *coachingu* godzenia życia zawodowego i rodzinnego skierowane do rodziców, modele lokalnych ośrodków wsparcia dla młodych matek, niestacjonarne mechanizmy aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich, platformy internetowe ułatwiające współpracę instytucji rynku pracy z pracodawcami, narzędzia diagnozowania i rozwoju kompetencji zawodowych matek powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.

■ Przykładowe rozwiązanie dotyczące wsparcia matek powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci

Celem zastosowania rozwiązania jest podniesienie jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urlopem macierzyńskim lub wychowawczym. Rozwiązanie polega szczególnie na utworzeniu lokalnego ośrodka wsparcia dla młodych matek, w ramach którego są podejmowane działania na rzecz utrzymania ich aktywności zawodowej, prowadzone we współpracy ze służbami zatrudnienia i z pracodawcami. Narzędzie przewiduje wsparcie dla wszystkich grup zaangażowanych w proces (matek, pracowników urzędów pracy i pracodawców). Dla matek przewidziano działania aktywizujące je zawodowo, na przykład podniesienie kwalifikacji zawodowych przez udział w kursach i szkoleniach czy pracę z psychologiem i doradcą zawodowym w zakresie budowania aktywnej postawy na rynku pracy. Dla pracowników służb zatrudnienia opracowano tzw. testy talentów do wykorzystania przez doradców zawodowych w ich pracy z matkami. Pracodawcy mają możliwość pozyskania zmotywowanych i przygotowanych do pracy na konkretnym stanowisku kobiet. W ramach modelu jest także dostępna platforma internetowa wspomagająca nawiązywanie współpracy i podejmowanie inicjatyw na rzecz młodych matek między publicznymi służbami zatrudnienia a przedsiębiorcami. ■

9 Blok tematyczny: Aktywizacja zawodowa osób opuszczających zakłady karne

W ramach niniejszego bloku tematycznego są prezentowane rozwiązania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób opuszczających zakłady karne (mających trudności z adaptacją po wyjściu na wolność) przez: wzrost poziomu skoordynowania i integracji działań wszystkich instytucji odpowiedzialnych za aktywizację zawodową i społeczną osób opuszczających zakłady karne, zastosowanie wielostopniowego procesu reintegracji społecznej i zawodowej tych osób, poprawę współpracy z pracodawcami na rzecz zatrudnienia osób opuszczających zakłady karne. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: modele reintegracji społecznej w formie wędrowki górskiej osób osadzonych z opiekunami, programy wspólnych szkoleń instytucji odpowiedzialnych za aktywizację zawodową więźniów, programy współpracy z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem osób opuszczających zakłady karne. Wspólnym elementem wypracowanych narzędzi jest całościowe podejście do reintegracji byłych więźniów.

■ Przykładowe rozwiązanie ukierunkowane na wieloetapową i stopniową reintegrację społeczną i zawodową więźniów przy zastosowaniu zróżnicowanych metod resocjalizacji

Celem zastosowania rozwiązania jest integracja społeczna młodocianych więźniów w ramach wielostopniowego procesu reintegracji społecznej. Rozwiązanie polega na wykorzystaniu kilku instrumentów wsparcia, z zachowaniem określonej kolejności: najpierw współpraca osoby osadzonej z psychologiem i doradcą zawodowym w zakładzie karnym, następnie resocjalizacja w formie górskiej wędrowki z opiekunem, w trakcie której następuje proces reintegracji podopiecznego przez wspólnie spędzony czas i rozmowy, później szkolenie i praktyka zawodowa w centrum integracji społecznej, na zakończenie – zatrudnienie wspierane u pracodawcy. Model łączy możliwość zmiany postaw życiowych młodocianych więźniów z ich aktywizacją zawodową, która jest prowadzona z uwzględnieniem potrzeb pracodawców. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest zastosowanie – jako kluczowego elementu resocjalizacji – miesięcznej wędrowki skazanego po górach z odpowiednio przeszkolonym opiekunem, który prowadzi w tym czasie pracę indywidualną ze swoim podopiecznym. ■

Powiązania z innymi obszarami tematycznymi

Rozwiązania w bloku tematycznym „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45. roku życia” łączą się tematycznie z:

- grupą rozwiązań dotyczących aktywizacji grup defaworyzowanych na rynku pracy po pięćdziesiątym roku życia, zawartych w bloku tematycznym „Pracownicy 50+” w obszarze Adaptacyjność,
- rozwiązaniami prezentowanymi w bloku tematycznym „Kształcenie zawodowe i ustawiczne w powiązaniu z rynkiem pracy” w obszarze Edukacja i szkolnictwo wyższe.

Szczegółowe informacje na temat poszczególnych rozwiązań

Narzędzia, które zostały pozytywnie zweryfikowane, są bezpłatnie udostępniane wszystkim zainteresowanym przez realizatorów projektów, instytucje finansujące projekt, a także Krajową Instytucję Wspomagającą. Lista rozwiązań ujętych w wyżej wymienionych blokach tematycznych znajduje się na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej (www.kiw-pokl.org.pl), gdzie można się dodatkowo zapoznać z:

- wersją elektroniczną opisów poszczególnych bloków tematycznych i załączonych do nich list rozwiązań – dostępne w zakładce „Upowszechnianie i włączanie”,
- szczegółowymi informacjami na temat konkretnych rozwiązań innowacyjnych – dostępne w zakładce „Projekty i produkty > POKL > Wyszukiwarka projektów i produktów”.

Zachęcamy również do zapoznania się z narzędziami wypracowanymi w ramach innych obszarów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki związanych z innowacjami społecznymi: Adaptacyjność, Edukacja i szkolnictwo wyższe, Dobre rządzenie (ścieżka dostępu do materiałów – jak wyżej) oraz rozwiązaniami powstałymi w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (www.equal.org.pl, zakładka: „Baza rezultatów”).



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

www.kiw-pokl.org.pl

ISBN 978-83-64597-02-2



ISBN 978-83-64597-02-2



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja bezpłatna, współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego