

PROGRAM EQUAL A INNOWACYJNOŚĆ W PO KL

Możliwości stosowania rezultatów Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

EQUAL

Program Operacyjny Kapitał Ludzki
KRAJOWA INSTYTUCJA WSPOMAGAJĄCA

PROGRAM EQUAL A INNOWACYJNOŚĆ W PO KL

Możliwości stosowania rezultatów
Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
w projektach
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



Warszawa 2009



Publikacja przygotowana przez Fundację „Fundusz Współpracy” w ramach realizacji zadań Krajowej Instytucji Wspomagającej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Opracowanie: Beata Płonka
Współpraca: Tomasz Mrożek, Marek Maziuk
Redakcja: Ewa Wosik

Wydawca:
Fundacja „Fundusz Współpracy”
ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa
www.cofund.org.pl

Opracowanie graficzne, skład i łamanie: www.creonagency.com

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i rozprowadzana bezpłatnie.



SPIS TREŚCI

Słowo wstępne	5
Wprowadzenie	7
1. Modele zindywidualizowanej pomocy dla osób niepełnosprawnych	9
2. Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie	11
3. Modele wsparcia skierowanego do osób z zaburzeniami psychicznymi	15
4. Modele wsparcia społeczności romskiej na rynku pracy	19
5. Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych)	21
6. Nowe narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej grup defaworyzowanych	25
7. Modele opieki nad dziećmi umożliwiające rodzicom godzenie życia zawodowego i rodzinnego	27
8. Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej	29
9. Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku)	31
10. Modele elastycznych form zatrudnienia	35
11. Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (<i>job coach</i>)	39
12. Modele monitorowania sytuacji społeczno-gospodarczej na poziomie regionalnym i lokalnym oraz powiązane z nimi modele przeciwdziałania bezrobociu i wspierania przedsiębiorstw restrukturyzowanych	41
13. Modele organizacji pozarządowych jako pracodawców na otwartym rynku pracy	43
14. Modele spółdzielczości socjalnej i spółek <i>non-profit</i>	47
15. Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy	51
16. Model platformy współpracy podmiotów ekonomii społecznej	53
Podsumowanie	55



SŁOWO WSTĘPNE

Rezultaty Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wymieniane są w dokumentach programowych, w podręcznikach i zaleceniach, a także w prezentacjach i innych formach przekazu adresowanych do projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wspólną cechą tych wszystkich komunikatów jest jednak przyjęcie założenia, iż odbiorcy dobrze znają poszczególne rezultaty i dobre praktyki EQUAL.

Zamierzeniem Krajowej Instytucji Wspomagającej jest natomiast przybliżenie praktycznego wymiaru wykorzystania efektów PIW EQUAL w tworzeniu projektów, a także w programowaniu konkursów projektów innowacyjnych PO KL. Uznaliśmy ponadto, że materiał, który byłby tylko produktem promocyjnym, przez nadmierną skrótowość nie wykroczyłby ponad charakter przekazu o rezultatach EQUAL, i tak obecnego w innych dokumentach. Przygotowanie opracowania, które mogłoby stanowić skuteczną zachętę do bliższego zapoznania się z dorobkiem programu EQUAL wymagało spełnienia kilku warunków: przede wszystkim bardzo dobrej znajomości tematu – samych rezultatów oraz formalnych uwarunkowań ich powstawania – a jednocześnie dystansu wobec tych zagadnień. z drugiej strony niezbędna była znajomość PO KL bez formalnego zaangażowania w jego wdrażanie oraz bez udziału w realizacji projektów.

Do współpracy zaprosiliśmy panią Beatę Płonkę, która kierowała pracami Krajowej Struktury Wsparcia PIW EQUAL w ostatnim roku realizacji projektów, a więc w czasie, gdy partnerstwa EQUAL były w największym stopniu zaangażowane w działania na rzecz upowszechniania rezultatów swych projektów. Wcześniej, pracując w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej, miała ona okazję poznania wielu problemów rynku pracy, co pozwala na postrzeganie rezultatów EQUAL w szerszej perspektywie. Pracując z kolei na rzecz różnych przedsięwzięć związanych z PO KL, ale już jako niezależny ekspert, miała możliwość zapoznania się z problemami zarówno projektodawców, jak i instytucji działających na rzecz realizacji tego programu.

Materiał, który powstał w wyniku tej współpracy, należy traktować jako spojrzenie autorskie, niezależnie od tego, że Krajowa Instytucja Wspomagająca uzupełniła prezentowane propozycje skróconymi opisami sporządzonymi na podstawie bazy rezultatów PIW EQUAL i publikacji dotyczących dobrych praktyk. Trzeba pamiętać, że publikacja ta nie wyczerpuje tematu; nie jest dokumentem, zaleceniem ani oficjalnym podręcznikiem. Zawarte w niej uwagi mogą być przydatne dla podmiotów zaangażowanych w realizację PO KL, ale część odbiorców może nie znaleźć tu odpowiedzi na pytania związane z rezultatami PIW EQUAL oraz ich zastosowaniem w PO KL w szczególnym, interesującym ich kontekście. Nawet jednak w takim wypadku przedstawione pomysły pokazują sposób odczytywania rezultatów programu EQUAL w perspektywie ich przydatności w PO KL.

Krajowa Instytucja Wspomagająca PO KL



WPROWADZENIE

W latach 2004-2008 prowadzono w Polsce wart zapamiętania eksperyment związany z problematyką zatrudnienia – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Celem ogólnym tego programu było przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy, ale równie ważny wydaje się szczególny tryb jego realizacji.

Po raz pierwszy postanowiono przeznaczyć znaczne środki finansowe (w 75% pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego) na tworzenie, testowanie i dyskusowanie praktycznych rozwiązań mogących poprawić sytuację osób i grup, które z różnych powodów miały utrudniony dostęp do rynku pracy lub wręcz były z tego rynku wykluczone. Po raz pierwszy realizowano program nastawiony na wytworzenie nowatorskich metod po to, aby je upowszechnić, czyli umożliwić stosowanie w praktyce na szeroką skalę bądź wprowadzić do rozwiązań systemowych.

Zgodnie z założeniem programu, projekty EQUAL wypracowały innowacje – nowe rozwiązania, których skuteczność była sprawdzana w trakcie fazy testowania i, w razie potrzeby, doskonalona. Udane innowacje zostały opisane i potwierdzone w formie rezultatów (które poddano procedurze walidacji) lub dobrych praktyk. W ramach EQUAL wypracowano łącznie 86 rezultatów, które przeszły proces walidacji. Ostatnia faza realizacji programu polegała na promowaniu rezultatów w celu ich upowszechnienia – stosowania na szeroką skalę przez instytucje rynku pracy i integracji społecznej. Kilkanaście rezultatów uzyskało wyróżnienie „Jaskółka Rynku Pracy”, przyznane na zakończenie realizacji Programu.

Wszystkie projekty PIW EQUAL były realizowane w partnerstwach. To ważny aspekt. W realizacji 98 projektów tego programu uczestniczyło ponad 700 różnorodnych podmiotów: prywatnych, publicznych i pozarządowych. Projekty te umożliwiały współpracę różnorodnych partnerów, wnoszących do pracy nad innowacjami rozwiązania formułowane z różnych perspektyw. Rezultaty i dobre praktyki są owocami współpracy tych partnerów.

Z powodu ustalenia w harmonogramie programu EQUAL relatywnie krótkiego czasu na realizację trzeciej fazy, wiele rezultatów i dobrych praktyk wciąż czeka na upowszechnienie. Niektóre z nich są gotowe do wdrożenia, inne należałoby dostosować do nowej sytuacji lub nowej grupy odbiorców, jeszcze inne – poddać testowaniu na większą skalę bądź przez dłuższy okres. Warto jednak podkreślić, że wszystkie rezultaty i dobre praktyki EQUAL wynikają z realizacji projektów, są dziełem partnerstw oraz były tworzone z zastosowaniem zasady *empowerment* (angażowania w proces projektowy wszystkich uczestników i beneficjentów).

Być może zbyt daleko idące byłoby stwierdzenie, że wiele – w założeniu innowacyjnych – projektów tworzonych obecnie w ramach PO KL dotyczy zagadnień już znanych, niemniej przypuszczenie, że

może się tak zdarzyć, pozostaje uprawnione. Zapoznanie się z rezultatami PIW EQUAL wydaje się zatem naturalne przed przystąpieniem do formułowania projektu innowacyjnego. Może się bowiem okazać, że lepiej czy po prostu łatwiej jest zastosować to, co już zrobili inni.

W niniejszym opracowaniu przedstawiamy kilka pomysłów na upowszechnienie rezultatów i dobrych praktyk PIW EQUAL w ramach PO KL. Wydaje się nam szczególnie istotne, że nawet tak pobieżny ich przegląd zawiera interesujące wskazania zarówno dla projektodawców, jak i instytucji wdrażających PO KL.



1. MODELE ZINDYWIDUALIZOWANEJ POMOCY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTAT

Rezultat – w postaci modelu zindywidualizowanej pomocy dla osób niepełnosprawnych – może być wykorzystywany przede wszystkim w ramach Osi Priorytetowej VII (Poddziałanie 7.2.1). Instytucje Pośredniczące odpowiedzialne w każdym województwie za wdrażanie tego priorytetu, po szczegółowym zapoznaniu się z wyżej wymienionymi modelami wypracowanymi w ramach PIW EQUAL, mogą wybrać jeden z rezultatów do wdrożenia poprzez zachęcenie instytucji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi do korzystania z niego. Najlepszym sposobem zachęcenia beneficjentów do wdrożenia tego modelu lub jego elementów jest zorganizowanie konkursu na jego stosowanie. Może to być konkurs standardowy z uwzględnieniem tego rezultatu jako kryterium strategicznego lub jako kryterium dostępu. Zastosowanie formy konkursu do wdrożenia tego modelu pozwoli na wybór kilku instytucji stosujących model, co umożliwi porównanie rezultatów projektów i lepszą ocenę skuteczności modelu. Model lub jego elementy mogą być także wdrożone w ramach projektów systemowych realizowanych przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (Poddziałanie 7.1.2).

Rezultatami tymi mogą być zainteresowane również podmioty publiczne zajmujące się ustawowo integracją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych: Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Projekt innowacyjny upowszechniający realizowany przez PFRON (Priorytet I) mógłby polegać na upowszechnieniu stosowania tego modelu lub jego elementów poprzez włączenie go do finansowanych przez PFRON standardowych działań na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym również opracowanie niezbędnych zmian legislacyjnych (we współpracy z MPiPS – przypomnijmy, że projekty w ramach PO KL mogą być realizowane w partnerstwie), o ile okażą się niezbędne.

AUTORZY REZULTATU

- Partnerstwo na rzecz Rozwoju (PRR) Rozwój umiejętności życiowych młodych Intelaktualnie Sprawnych ale Ruchowo Niesprawnych (MISARN) (A0126)
- PRR Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany (A0458)
- PRR Partnerstwo na rzecz zwiększania dostępności rynku pracy dla osób niewidomych (A0571)

- PRR Winda do pracy (A0598)

OPIS REZULTATU

Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym

Pakiet narzędzi, opracowany przez cztery partnerstwa EQUAL, umożliwia samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym oraz zawodowym, a ponadto zwiększa szanse ich opiekunów na zdobycie zatrudnienia.

W skład pakietu wchodzi:

- Model usług asystenta osobistego, zawierający m.in. profil osobowościowy oraz sugestie dotyczące rekrutacji i szkoleń asystentów.
- System usług transportowych, które stanowią niezbędną część aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością ruchową.
- Model opieki i rehabilitacji medycznej niepełnosprawnych, obejmujący program terapeutyczny osób ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi (z wykorzystaniem odpowiedniego sprzętu specjalistycznego) oraz zastosowanie elementów sztuk walki w rehabilitacji osób z dysfunkcją wzroku.
- Moduł aktywizacji zawodowej opiekunów osób niepełnosprawnych. W skład modułu wchodzi kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe i interpersonalne, terapia, pośrednictwo w podjęciu zatrudnienia w formie telepracy lub w charakterze asystentów osobistych dla podopiecznych.

Poszczególne elementy rezultatu, w zależności od potrzeb, mogą być stosowane kompleksowo lub pojedynczo.

Rezultat został opracowany przez Partnerstwa A0126, A0458, A0571, A0598.



2. MODELE AKTYWIZACJI ZAWODOWO-SPOŁECZNEJ OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH (WYKLUCZONYCH SPOŁECZNIE LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM, NA OBSZARACH WIEJSKICH LUB RESTRUKTURYZOWANYCH) OPARTE NA ZINDYWIDUALIZOWANYM WSPARCIU UWZGLĘDNIAJĄCYM ODDZIAŁYWANIE NA OTOCZENIE

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY:

Rezultaty te mogą być wdrażane w ramach Priorytetu VI lub VII, w zależności od grupy docelowej, do której są kierowane oraz od sytuacji społeczno-gospodarczej regionu. Odpowiednie Instytucje Pośredniczące mogą ogłosić konkurs (Poddziałania 6.1.1 lub 7.2.1) na wykorzystanie modelu działania uwzględniającego np. asystenta rodzinnego czy asystenta pracy (konkurs zachęcający poprzez zastosowanie kryterium strategicznego lub obowiązek stosowania tego rozwiązania w postaci kryterium dostępu).

Model lub jego elementy mogą być także wdrożone w ramach projektów systemowych realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach Priorytetu VI (Poddziałanie 6.1.3) oraz Ośrodki Pomocy Społecznej w ramach Priorytetu VII PO KL (Poddziałanie 7.1.1).

Warto również zainteresować tymi rezultatami podmiot ustawowo odpowiedzialny za prowadzenie polityki w dziedzinie rynku pracy i pomocy społecznej, tj. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W ramach Priorytetu I beneficjentem projektów dotyczących rozwijania instrumentarium urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Działanie 1.1 dla instytucji rynku pracy i Działanie 1.2 dla instytucji pomocy i integracji społecznej). Projekt CRZL (innowacyjny upowszechniający) może obejmować z jednej strony szkolenia dla pracowników urzędów pracy lub ośrodków pomocy społecznej dotyczące stosowania modelu, a z drugiej strony analizę włączenia modelu do standardowych narzędzi stosowanych przez te urzędy, w tym ocenę skuteczności tego narzędzia w stosunku do jego kosztów. Model ten mógłby stanowić uzupełnienie dotychczasowego instrumentarium pracowników urzędów pracy i pracowników socjalnych. Projekt CRZL mógłby obejmować także przygotowanie rozwiązań prawnych umożliwiających systemowe wykorzystanie tego modelu. Taki projekt CRZL mógłby również być powiązany z ewentualnymi projektami systemowymi realizowanymi przez PUP i/lub OPS w celu zbadania efektów wdrożenia tego modelu lub jego elementów na tak dużą skalę. Proponowane projekty innowacyjne wpisują się w temat projektów innowacyjnych „Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia”.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Odziedzicz pracę (A0209)
- PRR „Empatia” - lokalna solidarność na rzecz równych szans (A0010)
- PRR „Praca w posagu” - model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi (A0140)
- PRR Druga szansa (A0283)
- PRR Wstań, unieś głowę (A0518)

OPISY REZULTATÓW**Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin**

Głównym elementem modelu jest ścieżka zawodowa dla osób bezrobotnych, która umożliwia im nabywanie bądź aktualizację kwalifikacji zawodowych. Ponadto osoby bezrobotne mają możliwość uzupełniania swych kwalifikacji o umiejętność posługiwania się nowymi technologiami, elementy treningu motywacyjnego oraz nabywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy (pisanie CV, wyszukiwanie ofert itp.). Model zakłada również realizację ścieżki aktywizacji dla rodzin osób bezrobotnych, dzięki czemu proces szkoleniowy jest bardziej efektywny.

Rezultat został opracowany przez Partnerstwo A0209.

Empatia - model lokalny

Rezultat opiera się na zasadzie „trzech nisz społecznych”, czyli aktywizacji osoby bezrobotnej, prowadzonej równolegle na trzech płaszczyznach: życia zawodowego, rodzinnego i pozazawodowego. Sukces pracy z osobą bezrobotną następuje wtedy, gdy wszystkie płaszczyzny rozwijają się równomiernie. Podstawę realizacji modelu stanowi działalność Lokalnych Pracowni Aktywności, czyli miejsc, w których bezrobotni mają dostęp do narzędzi i informacji potrzebnych przy ubieganiu się o pracę, biorą udział w zajęciach warsztatowych bądź korzystają z usług doradców. Udział w takich spotkaniach umożliwia nabywanie kompetencji komunikacyjnych i społecznych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0010.

System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi

Celem systemu jest wprowadzenie na rynek pracy grupy szczególnie marginalizowanej - rodzin wiejskich dotkniętych zjawiskiem bezrobocia rodzinnego lub pokoleniowego. System umożliwia również usprawnienie współpracy instytucji działających na rynku pracy i pomocy społecznej z lokalną społecznością oraz przedsiębiorcami. Najistotniejszym elementem systemu są tzw. animatorzy pracy, bezpośrednio współpracujący z rodzinami i ułatwiający ich reintegrację na rynku pracy. Animator, korzystając ze środków i narzędzi uzyskanych z lokalnych instytucji i organizacji, realizuje przygotowany wraz z rodziną plan pracy, a także wykorzystuje zewnętrzne formy wsparcia (np. kursy i szkolenia).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0140.

Model działania asystenta rodzinnego

Celem działań podejmowanych przez asystenta jest wielowymiarowa pomoc dla osób i rodzin marginalizowanych w życiu społecznym oraz zawodowym. Praca asystenta rodzinnego ma charakter kompleksowy: obejmuje kwestie socjalne, materialne, zdrowotne i prawne (pomoc w wyrobieniu dokumentów, przygotowaniu pism urzędowych, uzyskaniu zasiłku czy ubezpieczenia zdrowotnego, nawiązaniu kontaktu z pracownikami socjalnymi, poradniami specjalistycznymi i konsultantami prawnymi, towarzyszenie w kontaktach z odpowiednimi instytucjami itd.). Ponadto asystenci pomagają w rozwiązywaniu problemów psychologicznych swych podopiecznych, wspierają ich w podejmowaniu aktywności społecznej, łagodzą ewentualne konflikty, motywują do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub kontynuowania nauki. Przede wszystkim jednak zachęcają osoby bezrobotne do podjęcia pracy i wspierają je w pierwszych miesiącach zatrudnienia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0283.

Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Model jest skierowany do osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem (m.in. długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, mających niskie kwalifikacje i niewielkie doświadczenie zawodowe). Model umożliwia im podniesienie kwalifikacji zawodowych, zgodnych z indywidualnymi predyspozycjami, a ponadto zdobycie odpowiednich umiejętności i narzędzi

ułatwiających funkcjonowanie na rynku pracy. Podstawą tego rozwiązania jest indywidualne podejście do osób wykluczonych społecznie, opierające się na diagnozie ich preferencji zawodowych (określenie zainteresowań i umiejętności), stworzeniu ścieżki zawodowej (plan działania) oraz doborze szkoleń odpowiadających ich predyspozycjom, zainteresowaniom i umiejętnościom. Ważnym elementem pracy z osobami bezrobotnymi są zajęcia psychologiczne, służące przede wszystkim poprawie niskiej samooceny.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0518.



3. MODELE WSPARCIA SKIEROWANEGO DO OSÓB Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY

Sposoby integracji społecznej i zawodowej osób z zaburzeniami psychicznymi zainteresowały wielu projektodawców PIW EQUAL, zarówno w temacie A, jak i w temacie D. W tym ostatnim testowano, czy narzędzia ekonomii społecznej mogą być skuteczne w odniesieniu do tej grupy osób.

Dużą innowacją w Polsce było podjęcie próby opracowania metod aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zaburzeniami psychicznymi. Temat jest bowiem niezwykle nowy i słabo rozpoznany w naszym kraju. Zgodnie z przepisami Ustawy o pomocy społecznej (art. 7), osoby z zaburzeniami psychicznymi, mają prawo do pomocy społecznej, a tym samym mogą być kwalifikowane do wsparcia w ramach Priorytetu VII PO KL (Poddziałanie 7.2.1). w przypadku uznania, że temat ten wart jest zainteresowania na poziomie regionalnym, Instytucje Pośredniczące odpowiedzialne za wdrażanie Priorytetu VII mogą ogłosić konkurs dla instytucji zajmujących się osobami z zaburzeniami psychicznymi na włączenie do ich działalności modeli działań wypracowanych przez projekty EQUAL (uwzględniając to jako kryterium strategiczne lub zobowiązując beneficjentów to stosowania tych modeli w postaci kryterium dostępu). Przygotowanie dokumentacji konkursowej powinno być poprzedzone gruntowną analizą modeli wypracowanych w ramach programu EQUAL w celu wybrania tego, który najlepiej odpowiada potrzebom chwili i regionu. w formule konkursu największe szanse na powielenie mają rezultaty dotyczące usług świadczonych na poziomie lokalnym. Dobrym przykładem jest tu rezultat PRR „Cogito”, obejmujący model pensjonatu „U Pana Cogito” (Kraków), w którym zatrudnione są osoby z zaburzeniami psychicznymi. Rezultat ten bez wątpienia wart jest upowszechnienia w innych miejscach.

Możliwa jest również realizacja projektów innowacyjnych testujących te rozwiązania na innej grupie odbiorców, tj. osób z innym rodzajem niepełnosprawności. Instytucja Pośrednicząca odpowiedzialna za Priorytet VII mogłaby ogłosić konkurs na projekty innowacyjne testujące te rozwiązania na innych grupach odbiorców.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej (A0663)
- PRR Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego (A0733)
- PRR Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej (A0340)

- PRR Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej - „Cogito” (D0519)
- PRR Partnerstwo dla Rain Mana - Rain Man dla Partnerstwa (D0461)
- PRR Koalicja Łamanie Oporów Społecznych KŁOS (D0438)

OPISY REZULTATÓW

Model MORS - Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej
Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej jest poszpitalną/pośrednią placówką, przeznaczoną dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi, wymagającej - z powodu sytuacji zdrowotnej, społecznej i edukacyjnej - wsparcia w warunkach opieki stacjonarnej. Wypracowane rozwiązanie wpisuje się w nowoczesne tendencje rehabilitacji psychiatrycznej, gdyż uwzględnia w procesie terapeutycznym oddziaływanie społeczne na pacjenta oraz konieczność współdziałania różnych podmiotów w ramach świadczenia pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi. Program rehabilitacji socjopsychiatrycznej w MORS obejmuje „pod jednym dachem”: aktywizację i rehabilitację społeczną, doradztwo zawodowe, zindywidualizowaną pomoc w nauce na różnych poziomach (w tym specjalnie zorganizowane kształcenie zawodowe), a także moduł rehabilitacji psychiatrycznej, psychoterapię oraz współpracę z rodzicami.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0663.

Model umożliwiający osobom z zaburzeniami psychicznymi wejście na powszechnie dostępny rynek pracy i edukacji (niezależnie od możliwości korzystania z ofert dostępnych w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności)

Model umożliwia osobom z zaburzeniami psychicznymi przełamanie izolacji społecznej i pozwala na wyrównanie szans ich funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Głównym elementem wypracowanego rezultatu jest model domów-klubów (Domy pod Fontanną), które są prowadzone przez osoby z zaburzeniami psychicznymi przy współpracy specjalistów, pracodawców i przedstawicieli społeczności lokalnych. W ramach działalności klubów chorzy psychicznie biorą udział w zajęciach edukacyjnych (kursach zawodowych, warsztatach, zajęciach z ekspertami), które pomagają im w przygotowaniu się do wejścia na otwarty rynek pracy.

Kolejnym etapem pracy z podopiecznymi w ramach modelu jest zatrudnienie przejściowe, które umożliwia osobom chorym psychicznie sprawdzenie swoich

możliwości w realiach rzeczywistego środowiska pracy. Uczestnicy programu zatrudnienia przejściowego mają możliwość zdobycia doświadczenia w kilku miejscach pracy i na kilku stanowiskach, dzięki czemu mogą funkcjonować na otwartym rynku pracy oraz przejść do zatrudnienia niezależnego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0733.

**Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej –
Lokalny System Współdziałania Partnerów**

Model przewiduje zaangażowanie instytucji mających wpływ na życie publiczne i rynek pracy (instytucji rządowych, samorządowych i organizacji społecznych). Innowacyjność rezultatu polega na tym, że każdy z podmiotów wypełnia swoje zadania w ramach lokalnego systemu współdziałania – instytucje realizują określone elementy procesu wyprowadzania osoby po chorobie psychicznej ze społecznej izolacji. Oferują konkretne działania pomocowe: leczenie poprzez udział w grupach wsparcia środowiskowego, terapię indywidualną, porady prawne, szkolenia zawodowe, a także zatrudnienie. Wdrażanie wypracowanego rezultatu jest efektywne wówczas, gdy na poziomie lokalnym są wykorzystane wszystkie jego elementy, ale instytucje mogą również stosować wybrane składniki modelu.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0340.

Upowszechnianie modelowej instytucji doradczej oraz przedsiębiorstw społecznych i promowanie dobrych praktyk służących poprawie sytuacji zawodowej osób chorujących psychicznie i osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia

Celem rezultatu jest zwiększanie zatrudnienia osób chorujących psychicznie oraz poprawa jakości miejsc pracy przeznaczonych dla tej grupy społecznej. w ramach rezultatu dostępny jest opis i analiza kolejnych kroków procesu doradztwa – od momentu zidentyfikowania potrzeby wsparcia, poprzez kolejne etapy doradztwa, aż do pomiaru i monitorowania efektów konsultacji. Opracowano również modelowe rozwiązania w dziedzinie tworzenia przedsiębiorstw społecznych, dotyczące m.in. struktury zarządzania i finansowania, marketingu, pozyskiwania zleceń. W ramach działań projektowych przetestowano działanie modelowego pensjonatu „U Pana Cogito”, w którym zatrudnienie znalazły osoby mające problemy ze zdrowiem psychicznym. Przygotowane zostały także propozycje instrumentów finansowych umożliwiającym efektywne wspieranie przedsięwzięć gospodarki społecznej (wraz z uwarunkowaniami prawno-finansowymi) przez inwestorów indywidualnych i instytucjonalnych

oraz projekty tworzenia sieci wsparcia z udziałem rodzin osób chorujących psychicznie i członków społeczności lokalnej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0519.

Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem

Rezultat służy aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem oraz umożliwia stworzenie profesjonalnego zespołu trenerów pracy, czyli osób przygotowanych do pracy z dorosłymi ludźmi cierpiącymi na tę chorobę. Model aktywizacji zawodowej i społecznej został oparty na metodach stosowanych w krajach Unii Europejskiej (m.in. w Finlandii, Holandii, Belgii i Wielkiej Brytanii) i składa się z trzech komponentów: systemu przygotowania i zasad organizacji pracy oraz skutecznego wsparcia osób z autyzmem; systemu przygotowania i zasad organizacji pracy zespołu trenerów pracy oraz strategii budowania świadomości społecznej. Tak opracowana struktura umożliwia zwiększanie efektywności wsparcia oraz włączanie problemów osób autystycznych w szerszy kontekst społeczny.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0461.

Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych.

Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich

Model firmy społecznej stworzony przez Partnerstwo KŁOS umożliwia aktywizację zawodową i reintegrację społeczną osób ze schorzeniami psychicznymi oraz osób długotrwale bezrobotnych. Proponowane rozwiązanie, oprócz przywracania beneficjentów do aktywności zawodowej, zakłada również prowadzenie procesu rehabilitacyjnego i wdrożenie programu szkoleniowego dla beneficjentów. Firma społeczna oferuje dwa rodzaje zatrudnienia: stałe (dla beneficjentów, którzy ze względu na konieczność odbywania rehabilitacji mają niewielkie szanse powrotu na otwarty rynek pracy) oraz przejściowe (oferowane osobom, które do funkcjonowania na takim rynku potrzebują przygotowania w postaci szkoleń i staży).

Integralną częścią modelu jest wsparcie ze strony instytucji doradczo-szkoleniowej (Ośrodek Gospodarki Społecznej), która równocześnie stanowi zaplecze prawne i finansowe przedsiębiorstwa. Ośrodek zarządza firmą społeczną, która nie zatrudnia personelu administracyjnego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0438.



4. MODELE WSPARCIA SPOŁECZNOŚCI ROMSKIEJ NA RYNKU PRACY

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY

Ustanowienie odrębnego poddziałania (1.3.1) w ramach Priorytetu i PO KL dotyczącego wsparcia społeczności romskiej świadczy o włączeniu tej tematyki do głównego nurtu polityki, a zatem jest jednym z sukcesów PIW EQUAL. Konkretnie rezultaty wypracowane w ramach PIW EQUAL przez organizacje romskie są jednak warte dalszego rozwijania i wdrażania na szerszą skalę. Wydaje się, że najlepszą formułą jest zorganizowanie przez Władzę Wdrażającą Programy Europejskie (Poddziałanie 1.3.1 PO KL) konkursu, w którym warunkiem udziału będzie wykorzystanie wskazanych rezultatów wypracowanych przez wymienione projekty PIW EQUAL (kryterium dostępu) lub przynajmniej wskazanie tego jako kryterium strategicznego.

Jednocześnie, w związku z prowadzeniem przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji polityki integracji w odniesieniu do społeczności romskiej, warto zainteresować tymi rezultatami MSWiA w celu włączenia ich do jego standardowych działań na rzecz Romów finansowanych z budżetu państwa.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Xetanes – Razem” (A0211)
- PRR Romowie na rynku pracy (A0567)
- PRR Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej (D0406)

OPISY REZULTATÓW

Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów.

Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów

Model opiera się na działaniu Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów. Celem działania Centrum jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości romskiej, promowanie postaw przedsiębiorczych a także tworzenie i realizowanie programów służących ograniczeniu bezrobocia oraz programów aktywizacji zawodowej Romów, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i dostosowanie ich do potrzeb pracodawców, promowanie zatrudnienia i pomoc w uruchomieniu oraz prowadzeniu samodzielnej

działalności gospodarczej. Istotnym celem Centrum jest również stworzenie platformy służącej współpracy i wymianie doświadczeń między organizacjami pozarządowymi oraz organami administracji rządowej i samorządowej w zakresie wsparcia beneficjentów narodowości romskiej. Pracownikami Centrum są Romowie, co ułatwia funkcjonowanie placówki i zwiększa efektywność działań podejmowanych na rzecz tej społeczności.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0211.

Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej

Model obejmuje system kompleksowych działań (naukowa diagnoza i wytyczne, działania edukacyjne, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia) umożliwiający wsparcie Romów na rynku pracy. W realizację tych działań włączone są instytucje samorządowe (w tym instytucje rynku pracy), organizacje romskie, instytucje prowadzące działalność szkoleniową oraz przedstawiciele beneficjentów. Rezultat składa się z zestawu instrukcji oraz narzędzi adekwatnych do działań prowadzonych w społeczności romskiej. System zakłada współpracę z konsultantami romskimi oraz dwiema instytucjami wyspecjalizowanymi w rozwiązywaniu zawodowych problemów beneficjentów – Romskim Pośrednictwem Pracy i Romską Agencją Artystyczną.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0567.

Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych

Na opracowany rezultat składa się kompleksowy model tworzenia nowych przedsiębiorstw – integracyjnych spółdzielni socjalnych – dostosowanych do specyficznych potrzeb społeczności romskiej. Romowie zyskują dostęp do informacji rynkowych, szkoleń biznesowych, uzupełniających szkoleń zawodowych oraz mentoringu. W tworzenie spółdzielni oraz w jej działalność zaangażowani są członkowie rodzin polsko-romskich, którzy wnoszą kwalifikacje merytoryczne oraz pełnią rolę pomostu między tymi dwoma środowiskami. Ważnym elementem modelu jest mechanizm współpracy między spółdzielniami i społecznością romską a władzami samorządowymi czy instytucjami lokalnego rynku pracy. Podmioty zewnętrzne tworzą Grupę Sterującą, która oferuje usługi doradcze dla spółdzielni oraz ułatwia jej integrację na lokalnym rynku pracy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0406.



5. NOWE ZAWODY ZWIĄZANE Z INTEGRACJĄ SPOŁECZNĄ ORAZ PRZECIWDZIAŁANIEM WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU GRUP DEFAWORYZOWANYCH (STREETWORKER I MENTOR ORAZ PEER-MENTOR DLA GRUP DEFAWORYZOWANYCH)

KTO I W JAKI MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY:

W ramach PIW EQUAL niektóre projekty wypracowały nowe koncepcje zawodów lub usług związane ze wspieraniem osób z grup defaworyzowanych na rynku pracy i w społeczeństwie. Chodzi o streetworkera, przede wszystkim w odniesieniu do osób bezdomnych, oraz o funkcję (bardziej niż zawód) mentora i peer-mentora. Warto podkreślić, że promocja takich nowych usług została wpisana do standardowych typów projektów w ramach Priorytetu VII PO KL, jednak bez wskazywania konkretnego rezultatu PIW EQUAL do powielenia.

Zawód streetworkera może być z powodzeniem wdrażany w ramach Priorytetu VII PO KL (Poddziałanie 7.2.1), np. w ramach konkursów, w których beneficjenci będą zachęceni do zastosowania tej metody pracy z bezdomnymi lub innymi grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym (poprzez kryterium strategiczne lub obowiązek stosowania – kryterium dostępu). Dokumentacja konkursowa powinna wówczas zawierać szczegółowe informacje o rezultacie PIW EQUAL.

Drugi z rezultatów, dotyczący mentorów i peer-mentorów, odnosi się bardziej do grup młodzieży defaworyzowanej i może być zastosowany w projekcie systemowym Ochotniczych Hufców Pracy (Priorytet I, Poddziałanie 1.3.3) lub Ministerstwa Sprawiedliwości (Poddziałanie 1.3.5) odnoszącym się do osób przebywających w zakładach poprawczych. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby upowszechnić to narzędzie również w projektach dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Priorytecie VII (zarówno w projektach systemowych, jak i konkursowych, w odniesieniu do tych ostatnich w formule jak powyżej – kryterium strategiczne lub obowiązek zastosowania). W przypadku gdyby instytucje zaangażowane widziały konieczność dostosowania tych rezultatów do innych grup odbiorców wsparcia, projekt testujący zmodyfikowaną wersję tych rezultatów mógłby zostać zaliczony do projektów innowacyjnych testujących.

Wydaje się, że bardzo ciekawym projektem innowacyjnym testującym byłoby – po wprowadzeniu tych nowych zawodów do praktyki na dużo większą skalę niż w ramach PIW EQUAL i w odniesieniu do innej grupy docelowej – przeanalizowanie ich skuteczności oraz podjęcie próby włączenia ich do standardowych działań np. ośrodków pomocy społecznej poprzez odpowiednie zmiany legislacyjne wprowadzone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Beneficjentem takiego projektu innowacyjnego mogłoby być Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (w ramach Priorytetu I), współpracujące

w tej dziedzinie z którymś z regionów lub kilkoma regionami prowadzącymi konkurs na włączenie pracy streetworkera do działań podejmowanych na rzecz osób bezdomnych lub innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Agenda bezdomności - standard aktywnego powrotu na rynek pracy (A0532)
- PRR Wychowankowie domów dziecka - nowe szanse, lepsze jutro (A0527)

OPISY REZULTATÓW

Streetworking - pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych

Streetworking jest formą pracy socjalnej, prowadzonej przez odpowiednio przygotowanych i przeszkolonych pracowników, na rzecz osób bezdomnych, pozostających poza systemem pomocy instytucjonalnej. Istotną cechą streetworkingu jest ścisła współpraca z beneficjentami na podstawie zaakceptowanego planu - w ich środowisku, na ich zasadach, w tempie dostosowanym do indywidualnych potrzeb i możliwości. Zadaniem streetworkera jest nawiązanie, podtrzymanie i rozwijanie kontaktu z osobami bezdomnymi, które nie przebywają w placówkach pomocy społecznej, oraz ścisła współpraca z instytucjami pomocowymi i służbami interwencyjnymi. W skład wypracowanego modelu wchodzi standard wdrażania metody streetworkingu, standard rekrutacji i selekcji streetworkerów, standard pracy metodą streetworkingu, podręcznik streetworkingu oraz programy szkoleniowe wraz z materiałami dydaktycznymi. Częścią rezultatu jest również model współpracy instytucji działających na rzecz osób bezdomnych oraz plan kampanii informacyjnej w mediach.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0532.

Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych

Model kształcenia peer-mentorów umożliwia aktywne zaangażowanie osób z grup defaworyzowanych w pracę na rzecz środowiska, z którego się wywodzą. Peer-mentor to osoba, której umiejętności okazywania wsparcia wynikają z posiadanych doświadczeń życiowych lub

zawodowych, podobnych do doświadczeń podopiecznego (np. osoba, która miała problemy z alkoholem współpracująca z alkoholikami, usamodzielniony wychowanek domu dziecka pracujący z wychowankiem opuszczającym placówkę). Ścieżka kształcenia mentorów przeznaczona jest również dla wolontariuszy i pracowników instytucji społecznych, zainteresowanych pracą z grupami defaworyzowanymi na rynku pracy (wychowankami domów dziecka, osobami niepełnosprawnymi, bezdomnymi, długotrwale bezrobotnymi, byłymi więźniami lub mieszkańcami terenów wiejskich zagrożonymi marginalizacją).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo A0527.



6. NOWE NARZĘDZIA AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ GRUP DEFAWORYZOWANYCH

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIĆ REZULTAT

Dobra praktyka polegająca na aktywizacji społecznej i zawodowej osób z grup wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem poprzez wzajemne świadczenie sobie lub innym osobom nieodpłatnych usług (Krakowski Bank Godzin) może być z powodzeniem stosowana przede wszystkim w projektach w ramach Priorytetu VII (Poddziałanie 7.1.1 i 7.2.1). Byłoby to jedno z nowych narzędzi integracji społecznej i zawodowej tych osób, uzupełniające w stosunku do innych, standardowych narzędzi. W ramach konkursu, zachęcanie beneficjentów do jego wykorzystywania odbywałoby się poprzez kryterium strategiczne lub obowiązek zastosowania – kryterium dostępu.

Podobnie jak w przypadku nowych zawodów związanych z tą dziedziną polityki społecznej (o których była mowa w podrozdziale 5), ta innowacyjna metoda pracy, po jej zastosowaniu w ramach konkursów dla beneficjentów Priorytetu VII lub w ramach projektów systemowych OPS (wówczas takie projekty lub konkursy mogłyby być realizowane w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej), mogłaby zostać przeanalizowana przez MPiPS i włączona do standardowych narzędzi pracy ośrodków pomocy społecznej, w tym poprzez odpowiednie zmiany legislacyjne (w ramach projektu innowacyjnego upowszechniającego MPiPS – Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – Priorytet I).

AUTOR DOBREJ PRAKTYKI

- PRR Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet (G0403)

OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług

Z banku godzin mogą korzystać przede wszystkim beneficjenci indywidualni, np. osoby przebywające na urlopie macierzyńskim i wychowawczym; kobiety, które utraciły zatrudnienie lub mają problemy z jego znalezieniem wskutek urodzenia dziecka, albo osoby, które ze względu na posiadanie małego dziecka napotykają poważne trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Działalność banku godzin pomaga przełamać ich izolację w społeczeństwie i przyczynia się do kształtowania pozytywnych relacji międzyludzkich. Bank godzin jest również miejscem, w którym można w bezpieczny

sposób sprawdzić swoje kwalifikacje oraz zdobyć nowe doświadczenie zawodowe. Bank ułatwia również godzenie życia zawodowego z prywatnym poprzez wymianę usług trudno dostępnych lub/i drogich na rynku komercyjnym (takich jak np. całonocna opieka nad dzieckiem).

Dobra praktyka została wypracowana przez Partnerstwo G0403.

Źródło: *Recepta na zmianę. Katalog dobrych praktyk*. Warszawa, 2008



7. MODELE OPIEKI NAD DZIEĆMI UMOŻLIWIAJĄCE RODZICOM GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ MODELE

Obydwe dobre praktyki mogą być przedmiotem upowszechniania przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, gdyż odpowiadają celom Priorytetu i PO KL (Poddziałanie 1.3.2), oraz przez władze regionalne w ramach Priorytetu IX. Model żłobka i przedszkola dostosowanego do potrzeb rodziców może być wdrożony poprzez konkurs – zorganizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej lub Instytucje Pośredniczące odpowiedzialne za Priorytet IX – na wprowadzenie rozwiązań przetestowanych w ramach projektu EQUAL (konkurs z odpowiednim kryterium strategicznym lub obowiązkiem zastosowania tej praktyki – poprzez kryterium dostępu).

Wdrożenie dobrej praktyki „Dzienna Mama” wymaga natomiast dokonania uprzednio pewnych zmian legislacyjnych, które zostały zidentyfikowane w trakcie realizacji projektu EQUAL. Rolą MPiPS byłoby zatem usunięcie tych barier administracyjnych i prawnych w ramach projektu innowacyjnego upowszechniającego. W wyniku tego „Dzienna Mama” mogłaby być stosowana na bardzo szeroką skalę nawet w ramach Priorytetu VI, np. przez powiatowe urzędy pracy w ramach wspierania podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety (dotacje na rozpoczęcia działalności gospodarczej jako „Dzienna Mama”). Udzielenie takiej dotacji powinno być jednak poprzedzone szkoleniami dla kobiet przybliżającymi im tę dobrą praktykę.

Wydaje się, że upowszechnienie tej dobrej praktyki, a przede wszystkim usunięcie zidentyfikowanych barier prawnych i administracyjnych, byłoby bardzo cenne, gdyż pozwoliłoby osiągnąć jednocześnie wiele celów: ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego wielu rodzinom, zwiększyć aktywność zawodową kobiet, pozwalając im na prowadzenie działalności gospodarczej we własnym domu i jednocześnie sprawowanie opieki nad własnymi dziećmi, a także zmniejszyć zatrudnienie nielegalne w tym sektorze gospodarki.

AUTORZY DOBRYCH PRAKTYK

- PRR Elastyczny pracownik – partnerska rodzina (G0051)
- PRR Partnerstwo – rodzina – równość – praca (G0062)

OPISY DOBRYCH PRAKTYK

Model żłobka i przedszkola dostosowany do potrzeb rodziców

Dobra praktyka – zawierająca kompleksowy model uelastycznienia publicznych placówek opieki nad dziećmi – stanowi odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie pracujących rodziców na zwiększony wymiar godzin oraz zakres opieki sprawowanej przez żłobki i przedszkola. Opracowany schemat działania obejmuje zagadnienia organizacyjne, prawne, finansowe, a także kwestie związane z procesem opiekuńczo-wychowawczym. Efektem zastosowania rozwiązania będzie możliwość stworzenia modelu działania elastycznej placówki opieki nad dzieckiem, a tym samym zwiększenie dostępu rodziców do placówek publicznych. Pośrednio wpłynie na uzyskanie przez rodziców nowego zatrudnienia lub pomoże w utrzymaniu dotychczasowego. Model może być zastosowany (w całości lub w części) w dowolnej publicznej placówce opieki nad dziećmi, dając konkretne rozwiązania operacyjne, pozwalające jej na dostosowanie swojej oferty do potrzeb pracujących rodziców.

Dobra praktyka została wypracowana przez Partnerstwo G0051.

Źródło: *Recepta na zmianę. Katalog dobrych praktyk*. Warszawa, 2008

„Dzienna Mama” jako innowacyjna usługa opieki nad dziećmi oraz przykład prowadzenia symulowanej działalności gospodarczej

Celem dobrej praktyki jest powrót do aktywności zawodowej kobiet, które dzięki symulacji działalności gospodarczej prowadzą profesjonalną usługę opieki nad dziećmi, a także wsparcie kariery pracujących rodziców poprzez zapewnienie elastycznej czasowo usługi opiekuńczej. Praktyka umożliwia aktywizację dwóch grup kobiet znajdujących się w szczególnej sytuacji: niepracujących matek, które, podejmując się profesjonalnej opieki nad dziećmi, tworzą sobie miejsce pracy oraz matek pracujących, które chcą rozwijać karierę i jednocześnie zapewnić dziecku dobrą opiekę. Prezentowane rozwiązanie pozwala na zminimalizowanie ryzyka związanego z podejmowaniem działalności gospodarczej przez osoby wchodzące/powracające na rynek pracy, opiera się bowiem na testowaniu zapotrzebowania na daną usługę oraz praktycznym zweryfikowaniu cech dobrego przedsiębiorcy. „Dzienna Mama”, powiększając ofertę usług opieki nad dzieckiem, przyczynia się do rozwiązania problemu braku wyboru placówki innej niż tradycyjny żłobek, przedszkole czy też opiekunka z tzw. szarej strefy.

Dobra praktyka została wypracowana przez Partnerstwo G0062.

Źródło: *Recepta na zmianę. Katalog dobrych praktyk*. Warszawa, 2008



8. MODEL PARTNERSTWA LOKALNEGO NA RZECZ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW RYNKU PRACY ORAZ INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY

Rezultaty związane z partnerstwem lokalnym wypracowane przez wymienione dalej projekty EQUAL mogą być wdrażane w ramach Priorytetu VII PO KL (Poddziałanie 7.1.1 i 7.2.1). Praktyka pokazała, że współpraca partnerów lokalnych jest najbardziej potrzebna i skuteczna w odniesieniu do osób będących klientami pomocy społecznej. Jednak pogłębianie współpracy między instytucjami rynku pracy, instytucjami pomocy i integracji społecznej oraz organizacjami pozarządowymi działającymi w tej dziedzinie jest również celem Priorytetu I PO KL, a w pewnym aspekcie również Priorytetu V, który w ramach Działania 5.4 uwzględnia potrzebę rozwoju współpracy z organizacjami pozarządowymi w zakresie realizacji polityk publicznych. Należy jednak podkreślić, że odgórne stymulowanie partnerstwa lokalnego jest kwestią niezwykle trudną i delikatną. Dla naprawdę skutecznego partnerstwa na poziomie lokalnym nie wystarczy jedynie zachęta w postaci środków finansowych dostępnych np. w ramach konkursu. Z drugiej strony w Polsce istnieje ogromna potrzeba pobudzenia współpracy partnerów na poziomie lokalnym w celu wspólnego rozwiązywania konkretnych lokalnych problemów społecznych.

W związku z tym sugerujemy możliwość upowszechnienia tego rezultatu na poziomie regionalnym np. w formie konkursu dotyczącego aktywizacji konkretnie wybranych obszarów wiejskich lub szczególnie zmarginalizowanych dzielnic miast lub rozwiązania (w formie wspólnych przedsięwzięć kilku partnerów lokalnych) jakiegoś konkretnego problemu społecznego, np. dziedziczenia wykluczenia społecznego przez osoby młode na danym obszarze geograficznym. Ogłoszenie takiego konkursu musiałoby zostać poprzedzone dokładną analizą omawianych rezultatów programu EQUAL, a także konsultacjami z samorządami w regionie oraz organizacjami pozarządowymi w celu oceny potencjału do wdrożenia tego typu działań partnerskich. Inną możliwą formułą, wydaje się, że łatwiejszą, byłoby zawiązanie partnerstwa na poziomie lokalnym (pod egidą OPS w ramach Poddziałania 7.1.1) oraz wspólna realizacja projektu wdrażającego metody współpracy partnerskiej przy użyciu metod wypracowanych przez projekty PIW EQUAL we Wrocławiu, Łodzi i Krakowie.

Z kolei na poziomie centralnym warto przeanalizować te rezultaty pod kątem wykorzystania dobrych pomysłów na wdrożenie systemowej współpracy między urzędami pracy, ośrodkami pomocy społecznej i innymi organizacjami lokalnymi, w tym poprzez odpowiednie zmiany legislacyjne. Chodzi np. o takie zmiany, które zachęcałyby instytucje publiczne (powiatowe urzędy pracy lub ośrodki pomocy społecznej) do większego wykorzystywania organizacji pozarządowych do realizowania zadań ustawowych tych instytucji (np. zlecanie organizacjom pozarządowym prowadzenia poradnictwa zawodowego dla pewnej grupy osób

lub na danym terenie) zamiast wykonywania wszystkich zadań przy wykorzystaniu jedynie własnych zasobów etatowych tych instytucji. Taki projekt mogłoby realizować Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – Priorytet I) jako projekt innowacyjny upowszechniający.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Partnerstwo dla Zawidawia. Program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia” (A0364)
- PRR „Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans (A0010)
- PRR Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich (D0106)

OPISY REZULTATÓW

Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum

Model Specjalnej Miejskiej Strefy Społecznej umożliwia rozwiązywanie problemów peryferyjnych osiedli w dużych miastach. Zakłada zintegrowane działania instytucji miejskich i lokalnych (szkoły wyższe, samorząd lokalny, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, pracodawcy) oraz liderów środowiskowych (księża, nauczyciele, społecznicy, związkowcy, przedstawiciele grup młodzieżowych) w ramach tzw. paktu lokalnego.

Model obejmuje dwa główne elementy: miejskie i strefowe wskaźniki społeczne oraz pakt lokalny. Miejskie i strefowe wskaźniki społeczne umożliwiają zidentyfikowanie pojawiających się problemów społecznych oraz niekorzystnych zjawisk. Wskaźniki uzyskane na podstawie przeprowadzonych działań diagnostycznych mają charakter uniwersalny i określają najistotniejsze warunki rewitalizacji społecznej oraz zawodowej stref zagrożonych. Na podstawie diagnozy – w ramach paktu lokalnego – podejmowane są działania w zagrożonej strefie.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa A0364 i A0010.

Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych. Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy

Manufaktury integracyjne to małe laboratoria przedsiębiorczości, w których znajdują zatrudnienie osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy. Manufaktury są wyłaniane przez struktury partnerskie instytucji i organizacji osadzonych w środowisku lokalnym. Podstawę modelu stanowi Centrum Przedsiębiorczości Społecznej, którego celem jest nadzór nad pracą powstałych manufaktur (m.in. weryfikowanie pomysłów, rozpoznawanie potencjału beneficjentów, wspieranie pracowników, konsultacje społeczne, promocja, pomoc w określeniu i tworzeniu form organizacyjno-prawnych manufaktur oraz organizowanie szkoleń, kursów, doradztwa i terapii).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0106.



9. MODELE ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ PRZEZ PRACODAWCÓW (UWZGLĘDNIENIE ASPEKTU PŁCI I WIEKU)

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY

Bardzo cenną inicjatywą może być wdrożenie koncepcji „firmy równych szans”, w tym rozwinięcie jej założeń o aspekt wieku i niepełnosprawności.

Jeden z pomysłów dotyczy kontynuowania konkursu na „firmę równych szans” rozwiniętego o aspekty wieku i niepełnosprawności. Beneficjentami takiego projektu mogłyby być Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (w ramach Priorytetu II) i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Priorytet I).

Innym pomysłem na wdrożenie rezultatu związanego z „firmą równych szans” jest przeniesienie wypracowanych standardów i metod zarządzania na innych pracodawców, w tym publicznych (administracja rządowa i samorządowa) i pozarządowych. W ślad za Kancelarią Prezesa Rady Ministrów, realizującą już taki projekt dla administracji rządowej, tego rodzaju działania mogłyby zostać również podjęte przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – dla administracji samorządowej (Poddziałanie 5.2.2), oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – dla sektora pozarządowego (Poddziałanie 5.4.1).

Interesującą grupę rezultatów stanowią także modele wypracowane w ramach tematu F PIW EQUAL, dotyczące zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Najlepszym sposobem na zachęcenie przedsiębiorców do stosowania tych rezultatów wypracowanych w ramach PIW EQUAL jest konkurs na zastosowanie modeli zarządzania różnorodnością ze względu na wiek (w ramach Poddziałania 2.1.1 i 8.1.1). w ramach takich projektów konkursowych personel przedsiębiorstw zajmujący się zarządzaniem zasobami ludzkimi w firmie zostałby przeszkolony w zakresie zarządzania wiekiem.

Inną możliwością wdrożenia tych rezultatów byłyby projekty systemowe obejmujące szkolenia dla przedsiębiorców nt. zarządzania różnorodnością, w tym wiekiem, przy wykorzystaniu modeli wypracowanych w ramach PIW EQUAL (projekt PARP – Poddziałanie 2.1.3 i 2.2.2, w tym drugim przypadku chodziłoby o szkolenie dla szkoleniowców).

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Gender Index (G0387)
- PRR Kompromis na rynku pracy - innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet (G0403)

- PRR @lterEgo (G0588)
- PRR Mentoring poprzez IT (F0238)
- PRR Dynamizm i doświadczenie - wspólne zarządzania wiedzą (F0613)
- PRR Dojrzałość wykorzystuje wiedzę (F0640)

Rezultaty obejmują model audytu „Firma równych szans”, konkurs na „Firmę równych szans”, pakiet szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”, a także modele i systemy ułatwiające zarządzanie zasobami ludzkimi i wiedzą w przedsiębiorstwie, uwzględniające wiek pracowników.

OPISY REZULTATÓW

Model zarządzania firmą równych szans

Model jest narzędziem wprowadzenia trwałej zmiany dotyczącej równości płci w miejscu pracy. Składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest audyt „Firma równych szans”, czyli instrument służący analizie wewnętrznej sytuacji w firmie z perspektywy sytuacji kobiet i mężczyzn. Opracowano również m.in.: specjalny program szkoleniowy „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy”, a także model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”, dzięki któremu możliwe jest przekazanie praktycznej wiedzy oraz konkretnych umiejętności związanych z efektywnym zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy. Proponowane rozwiązania mogą być stosowane zarówno w sektorze prywatnym, jak i w instytucjach publicznych oraz organizacjach pozarządowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa G0387, G0403, G0588.

System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych beneficjentów ostatecznych

System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr w przedsiębiorstwach to kompleksowe oprogramowanie, umożliwiające zarządzanie wiedzą i podnoszenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów, czyli wykształconych młodych osób nie mających doświadczenia zawodowego oraz pracowników w wieku 50+. Oprogramowanie pozwala usprawnić proces zatrudniania nowych kadr w przedsiębiorstwie, a tym samym umożliwia dobór pracowników zarówno pod względem posiadanych umiejętności, jak i cech charakterologicznych. Rozwiązanie opiera się na ścisłej współpracy (system mento-

ringu) obu wspomnianych grup w celu wzajemnego podnoszenia umiejętności i kompetencji zawodowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0238.

Model „Intermentoring”

Intermentoring stanowi zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Elementem innowacyjnym jest tutaj funkcja mentora technologicznego (młodego pracownika), który szkoli starszego pracownika w dziedzinie technologii informatycznych. Model daje szansę na podniesienie statusu organizacyjnego przedsiębiorstwa, umożliwia lepsze wykorzystanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, a ponadto pozwala poprawić relacje międzypokoleniowe w firmie.

Intermentoring może być wdrażany zarówno w małych firmach, jak i dużych przedsiębiorstwach, które zatrudniają pracowników w wieku 50+ oraz -35, a ponadto korzystają z nowoczesnych technologii informacyjnych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0613.

Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur - metodologii ułatwiających analizę i szkolenie

System modelowego kształcenia pracowników 44+, obejmujący podstawowe analizy, diagnozy i programy szkoleniowe, umożliwia poprawę sytuacji i konkurencyjności tej grupy na rynku pracy. Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ wykorzystuje najnowocześniejsze narzędzia z dziedziny polityki personalnej, zarządzania marketingowego, technologii informatycznych oraz wsparcia psychologicznego. w skład rezultatu wchodzi model zarządzania zmianą na własnych stanowiskach pracy pracowników 44+, model umiejętności adaptacji do zmian, model zdobywania praktycznych umiejętności interpersonalnych oraz model zarządzania własną karierą zawodową. Dostępny jest również model strategii personalnej dla pracowników 44+ wraz z systemem informatycznym.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0640.



10. MODELE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIAĆ REZULTATY

Modele elastycznych form zatrudnienia testowano zarówno w odniesieniu do osób pracujących, jak i bezrobotnych. W związku z tym wypracowane rezultaty mogą być wdrażane zarówno w Priorytecie VI, jak i II oraz VIII. Rezultaty związane z elastycznymi formami zatrudnienia wypracowane w ramach PIW EQUAL mogą się przyczynić do stworzenia polskiego modelu *flexicurity*. Co do zasady, sprzyjają one godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Obejmują model telepracy, modele telecentrum pracy i telechatek, a także symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia – narzędzie informatyczne dostarczające informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o wyborze optymalnej formy zatrudnienia, kompletny pakiet wiedzy na temat EFZ, obejmujący katalog rozwiązań prawnych stosowanych w Polsce i w innych krajach, model *job sharingu* (dzielenie się przez pracowników pracą w zakresie tego samego etatu) itp. W wielu spośród tych modeli wykorzystano nowoczesne narzędzia informacji i komunikacji, co sprzyja realizacji zasady promocji społeczeństwa informacyjnego.

Zatem ogromny zasób wiedzy teoretycznej i praktycznej nt. EFZ został w ramach PIW EQUAL zgromadzony. Może on być wykorzystany zarówno w projektach systemowych jak i konkursowych.

Projekt systemowy Polskiej Agencji Przedsiębiorczości (Poddziałanie 2.1.3) mógłby polegać na zorganizowaniu serii szkoleń nt. EFZ bazujących na wiedzy i materiałach opracowanych w ramach PIW EQUAL.

PARP (w ramach Poddziałania 2.1.1) lub Instytucje Pośredniczące w regionach (w ramach Poddziałania 8.1.1) mogłyby także ogłosić konkursy zachęcające beneficjentów - przedsiębiorstwa do wykorzystania tych rezultatów (stosując odpowiednie kryterium dostępu lub kryterium strategiczne) poprzez lepsze zarządzanie zasobami ludzkimi przy wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia.

Z kolei promowanie zakładania działalności gospodarczej w postaci e-centrum pracy lub centrum telepracy mogłoby się odbywać w ramach konkursu (Działanie 6.2 lub Poddziałanie 8.1.2) standardowego (z wykorzystaniem kryterium dostępu lub kryterium strategicznego) lub innowacyjnego upowszechniającego.

Interesującym pomysłem byłoby także przygotowanie projektu innowacyjnego upowszechniającego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Priorytet I) dotyczące niezbędnych zmian prawnych w celu zachęcenia pracodawców do stosowania EFZ.

AUTORZY REZULTATÓW

Kwestia elastycznych form zatrudnienia (EFZ) była szczególnie popularna w ramach tematów F oraz G PIW EQUAL. w temacie G rozwiązania dotyczące EFZ były zawsze rozszerzone o element godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz kierowano je do osób samotnie opiekujących się osobami zależnymi. Rezultaty związane z EFZ opracowały następujące partnerstwa:

- PRR „AlterEgo” (G0588)
- PRR Rodzic-pracownik - rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego (G0620)
- PRR Praca dla dwojga (G0265)
- PRR Elastyczny pracownik - partnerska rodzina(G0051)
- PRR Telepraca scala rodzinę (G0107)
- PRR „Enter” - Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia (F0591)
- PRR Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim - „adaptus.pl” (F0326)
- PRR Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy (F0007)
- PRR „Euroster” - Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego (F0515)
- PRR „ElaStan” - promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm (F0580)

OPISY REZULTATÓW**Centrum Promocji Pracy – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia**

Centrum Promocji Pracy to model aktywizacji społecznej i zawodowej z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, adresowany do osób samotnie wychowujących dzieci. Głównym elementem modelu jest e-centrum – samofinansująca się, wyodrębniona organizacyjnie i prawnie platforma świadczenia pracy na odległość. E-centrum umożliwia prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa prawnego, składanie zleceń przez pracodawców oraz wyszukiwanie odpowiednich pracowników. Portal internetowy działający w ramach

e-centrum umożliwia wymianę informacji, na podstawie których powstaje baza danych dotyczących kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników.

Uzupełnieniem modelu jest moduł doradztwa zawodowego i personalnego dla beneficjentów, oferta szkoleniowa oraz poradnictwo prawne dla pracowników i pracodawców zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo G0588.

Model wspierania elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi

Model obejmuje zestaw sprawdzonych, gotowych do wdrożenia rozwiązań (organizacyjnych, prawnych, metodologicznych oraz psychologicznych) ułatwiających wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość. Grupą docelową modelu są przede wszystkim opiekunowie osób zależnych (np. małych dzieci, osób niepełnosprawnych czy osób w podeszłym wieku), ale także pracodawcy. Wdrożenie proponowanego rezultatu lub poszczególnych jego elementów ułatwia beneficjentom kontynuowanie zatrudnienia albo jego podjęcie podczas sprawowania opieki nad osobami zależnymi.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: G0620, G0051, G0107, G0265.

System promocji elastycznej pracy

System stanowi połączenie rezultatów wypracowanych przez kilka Partnerstw, a głównym elementem jego funkcjonowania jest Portal Elastycznych Form Zatrudnienia (www.efez.eu), czyli kompleksowy serwis ułatwiający dostęp do wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia oraz udostępniający zaawansowane narzędzia, które umożliwiają samodzielne wdrażanie tych form w przedsiębiorstwach. Portal został dostosowany do potrzeb różnych grup odbiorców - przedsiębiorców, pracowników oraz instytucji rynku pracy. Portal prezentuje przede wszystkim rozległy system informacji na temat elastycznych form zatrudnienia. Użytkownicy mogą się zapoznać zarówno z podstawową terminologią i pojęciami powiązаныmi z tymi formami, jak i uzyskać informacje szczegółowe, takie jak charakterystyki stanowisk pracy, przykłady dobrych praktyk czy opisy modeli różnych form elastycznej organizacji pracy. Mogą także skorzystać z zasobów biblioteki programów szkoleniowych oraz biblioteki prezentacji i programów konferencyjnych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: F0326, F0007, F0580, F0591.

System wspierania elastycznych form zatrudnienia

System, przeznaczony dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz instytucji rynku pracy, zawiera kompletny pakiet wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia, katalog rozwiązań prawnych stosowanych w Polsce i w innych krajach oraz katalog najlepszych rozwiązań praktycznych. System stanowi spójny zbiór rozwiązań technicznych (informatycznych), organizacyjnych, formalno prawnych (w tym wzorcowe procedury współdziałania podmiotów zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia), edukacyjnych (wzorcowe szkolenia) oraz informacyjnych (wzorcowy sposób propagowania rozwiązań – na forum krajowym oraz międzynarodowym).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0580.

Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia

Symulator umożliwia przeprowadzenie rachunku zysków i strat oraz analizy szans i zagrożeń związanych z zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W wyniku wykorzystania symulatora można uzyskać kompleksowy opis stosowania tych form, wygenerować obiektywną ocenę celowości ich stosowania w firmie, testować modele, uelastyczyć sposób zarządzania zasobami ludzkimi, opracować ulepszone ścieżki karier zawodowych pracowników, stosować odpowiednie wsparcie szkoleniowe i doradcze, planować, weryfikować i negocjować warunki zatrudnienia, a w rezultacie zwiększyć efektywność pracy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0515.



11. NOWE ZAWODY WSPIERAJĄCE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W PRZEDSIĘBIORSTWACH (*JOB COACH*)

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE WYKORZYSTAĆ REZULTAT

W ramach projektu „Sojusz dla pracy” stworzono model nowego zawodu – *job coacha* (doradcy personalnego), który usprawnia zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, zwłaszcza w przypadku zakładów restrukturyzowanych i pracowników zagrożonych utratą pracy.

Promocja korzystania z tego zawodu – nowego na polskim rynku poradnictwa zawodowego – mogłaby się odbyć poprzez wyszkolenie większej liczby osób w tym zawodzie (projekt Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Poddziałania 2.2.1) oraz konkurs dla przedsiębiorstw na zastosowanie tej metody wspierania zarządzania zasobami ludzkimi (w ramach Poddziałania 2.1.1, 8.1.1 i 8.1.2), w ramach którego personel przedsiębiorcy zajmujący się zasobami ludzkimi mógłby zostać wyposażony poprzez szkolenia w narzędzia działania *job coacha* lub konkurs dla firm szkoleniowych, które oferowałyby takie usługi szkoleniowo-doradcze przedsiębiorcom i ich pracownikom, zwłaszcza w sytuacji zagrożenia utratą pracy.

Można również wprowadzić systemowe rozwiązania, polegające na realizacji projektu innowacyjnego testującego możliwość dofinansowania usług *job coachów* przez urzędy pracy przez pewien czas, zwłaszcza w odniesieniu do przedsiębiorstw mających trudności strukturalne. Tego typu instrument przyczyniałby się do zmniejszania zagrożenia bezrobociem pracowników takich firm. Beneficjentem takiego innowacyjnego projektu testującego mogłoby być Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Priorytetu 1.

AUTOR REZULTATU

- PRR Sojusz dla pracy (F0607)

OPIS REZULTATU

Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy, oparty na metodologii *job coachingu*

Model ma na celu wsparcie i zwiększenie konkurencyjności zawodowej pracowników z grupy wiekowej 45+ i stanowi uzupełnienie istniejącego systemu doradztwa zawodowego. W ramach tego modelu osoba szkoląca (*job coach*) współpracuje z podopiecznym nad tworzeniem indywidualnego planu rozwoju na rynku pracy. Uwzględnione zostają indywidualne możliwości, predyspozycje

i preferencje pracownika, analiza sposobów jego funkcjonowania na lokalnym rynku pracy oraz konkretne wymagania pracodawców. Indywidualny plan rozwoju obejmuje szkolenia miękkie (podniesienie samooceny, poprawienie zdolności komunikacyjnych), szkolenia twarde (poszerzające lub kształcące konkretne umiejętności zawodowe), porady ekspertów oraz inne działania, podejmowane w zależności od potrzeb beneficjentów.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0607.



12. MODELE MONITOROWANIA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ORAZ POWIĄZANE Z NIMI MODELE PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU I WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORSTW RESTRUKTURYZOWANYCH

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE WYKORZYSTAĆ REZULTATY

Modele te mogą być stosowane przede wszystkim na poziomie regionalnym i lokalnym. Najlepiej odpowiadają celom Priorytetów II i VIII.

Modele mogą być wykorzystane w ramach projektów innowacyjnych beneficjentów systemowych Priorytetu VIII poprzez włączenie rezultatów PIW EQUAL do ich projektów dotyczących przewidywania zmiany gospodarczej (w ramach Poddziałania 8.1.4). Ciekawym rozwiązaniem byłoby także zorganizowanie konkursu dla powiatów lub gmin na wykorzystanie modeli w ramach lokalnych strategii zapobiegania kryzysowi na rynku pracy lub przeciwdziałania jego skutkom. Taki konkurs mógłby zostać ogłoszony na poziomie regionalnym w ramach Poddziałania 8.1.2. Innym rozwiązaniem byłaby realizacja projektu innowacyjnego upowszechniającego w partnerstwie władz regionalnych, powiatowych i gminnych. Taki projekt polegałby na włączeniu tego modelu, w sposób systemowy, do polityki monitorowania sytuacji społeczno-gospodarczej, prowadzonej na poziomie regionalnym.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Partnerstwo wyrównania szans (F0490)
- PRR System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych (F0086)

OPISY REZULTATÓW

Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy
System ułatwia rozpoznawanie zagrożeń i problemów związanych z procesem restrukturyzacji przedsiębiorstw, a tym samym umożliwia podjęcie szybkiej interwencji oraz zintegrowania działań stabilizujących sytuację pracodawcy i pracowników. Metoda szybkiego reagowania, stanowiąca część systemu, składa się z czterech etapów: identyfikacji zagrożenia, opracowania diagnozy, podjęcia działań interwencyjnych oraz wsparcia przedsiębiorcy

w zwiększaniu konkurencyjności firmy. Działania te są skierowane do pracowników zagrożonych zwolnieniami, a także do właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, którzy chcą zwiększyć efektywność swoich firm poprzez rozwój potencjału pracowniczego i wprowadzenie nowych technologii.

Metoda jest realizowana przez lokalne zespoły szybkiego reagowania, tworzone przez przedstawicieli samorządów, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych czy przedsiębiorców.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0490.

Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa „e-Barometr”

Interaktywny system e-barometr (funkcjonujący w ramach portalu internetowego) służy do oceny stanu małych i średnich przedsiębiorstw. Pozwala na wczesne generowanie informacji dotyczących zagrożeń w funkcjonowaniu firm, a tym samym podjęcie działań, które pozwolą uniknąć sytuacji kryzysowych, w tym również zwolnień pracowników. Za pomocą systemu można diagnozować problemy zarówno na poziomie mikroekonomicznym, jak i makroekonomicznym. Prognozy i ostrzeżenia dla przedsiębiorstw tworzone są na podstawie informacji na temat danej firmy oraz informacji przygotowanych wcześniej i włączonych do systemu bazy danych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo F0086.



13. MODELE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH JAKO PRACODAWCÓW NA OTWARTYM RYNKU PRACY

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIĆ REZULTATY

PIW EQUAL wykazał proces ekonomizacji trzeciego sektora w Polsce. Organizacje pozarządowe były bardzo aktywne we wdrażaniu tego programu operacyjnego, który w znacznym stopniu przyczynił się do podniesienia ich profesjonalizacji.

Rezultatami wchodzącymi w zakres wyżej wymienionych modeli są: Pozarządowy Ośrodek Kariery (biuro pośrednictwa pracy dla absolwentów szkół wyższych), model przekształcenia organizacji pozarządowych w podmioty gospodarcze aktywne na lokalnym rynku pracy, zwłaszcza jako przedsiębiorstwa społeczne aktywizujące osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy (opracowano materiały szkoleniowe).

Rezultaty te mogą być najbardziej interesujące dla Instytucji Pośredniczących odpowiedzialnych za Priorytet VII. Możliwe jest zorganizowanie konkursu dla organizacji pozarządowych na wdrożenie rozwiązań wypracowanych w ramach PIW EQUAL, a dotyczących prowadzenia przez nie działalności gospodarczej, przede wszystkim w dziedzinie ekonomii społecznej (poprzez zastosowanie kryterium strategicznego lub obowiązku zastosowania – w postaci kryterium dostępu).

Pozarządowe Ośrodki Kariery mogłyby być interesującym rezultatem do upowszechnienia w ramach Priorytetu V. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej mogłoby wdrożyć ten rezultat poprzez konkurs dla organizacji pozarządowych (jako element projektu systemowego w ramach Poddziałania 5.4) na tworzenie w swoich ramach ośrodków kariery dla absolwentów lub bezrobotnych. Chcąc przyczynić się do profesjonalizacji trzeciego sektora i przyciągnięcia do niego większej liczby osób z wyższym wykształceniem, warto pomyśleć o zmodyfikowaniu tego rezultatu, w celu jego ukierunkowania na absolwentów szkół wyższych, w ramach projektu innowacyjnego testującego MPiPS, na przykład w partnerstwie z autorami tego modelu.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Cyber-ręka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce (D0190)
- PRR Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy (D0603)
- PRR Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku (D0443)
- PRR Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora (D0685)

OPISY REZULTATÓW

Pozarządowy Ośrodek Kariery – modelowa instytucja promowania i wspierania zatrudnienia w trzecim sektorze

Do zadań Pozarządowego Ośrodka Kariery należy promowanie trzeciego sektora jako rynku pracy oraz dostarczanie usług poradnictwa zawodowego. Doradcy Ośrodka przekazują informacje na temat możliwości podjęcia pracy w organizacjach pozarządowych, pomagają w wyborze kierunku rozwoju zawodowego oraz udzielają wsparcia merytorycznego i organizacyjnego. Oferta skierowana jest do osób bezrobotnych lub poszukujących możliwości odbycia stażu.

Pierwszą częścią omawianego rezultatu jest profil przygotowania zawodowego młodych liderów społecznych działających na rzecz organizacji pozarządowych (asystent lidera, lider organizacji). Drugą część stanowi program edukacyjny „Kariera po europejsku.

Pracuj z pasją”, którego celem jest atrakcyjna i przekrojowa prezentacja trzeciego sektora jako miejsca rozwoju zawodowego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0190.

Model Inkubatora Gospodarki Społecznej

Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej to instytucja doradcza wspierająca powstawanie nowych podmiotów w dziedzinie gospodarki społecznej (przede wszystkim spółdzielni socjalnych) – od momentu poszukiwania niszy na rynku, aż do przygotowania dokumentów i pozyskania środków finansowych niezbędnych do założenia nowego podmiotu. Nowe przedsiębiorstwa mogą skorzystać z sieci wsparcia, która zapewnia usługi szkoleniowe, ułatwia pozyskiwanie środków finansowych w początkowej fazie działalności, a także pomaga w zdobywaniu zleceń i klientów. Ponadto na potrzeby trzeciego sektora zaadaptowano narzędzia stosowane na otwartym rynku (m.in. plany biznesowe, studia wykonalności, procedury oceny ryzyka oraz montaż finansowe).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0603

Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty na działalności gospodarczej organizacji pozarządowej

Model umożliwia aktywizację trzeciego sektora gospodarki w dziedzinie kształtowania lokalnego rynku pracy. Dzięki prowadzeniu działalności gospodarczej organizacje pozarządowe mogą generować przychody, zatrudniać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz świadczyć usługi wpływające

na zrównoważony rozwój regionu. Przyjmując nową rolę gospodarczą, organizacja pozarządowa rozpoczyna działalność jako odrębna jednostka (zakład gospodarczy, oddział lub spółka), której usługi i produkty, oparte na miejscowych zasobach przyrodniczych i kulturowych, koncentrują się głównie na potrzebach rynku turystycznego (tzw. turystyka dziedzictwa). Nadwyżka przychodów z działalności gospodarczej może być przeznaczana na cele statutowe organizacji.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0443.

Metoda udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów do praktycznego zastosowania

Opracowany model wsparcia umożliwia wzmocnienie potencjału i znaczenia lokalnych organizacji pozarządowych, a ponadto ułatwia ich działania w dziedzinie gospodarki społecznej. Przygotowany został program profesjonalizacji, w ramach którego organizacje mogą korzystać z różnych form wsparcia - infrastrukturalnego, merytorycznego i współpracy międzysektorowej.

Jednym z najważniejszych elementów wypracowanego rezultatu jest koncepcja Inkubatora Organizacji Pozarządowych (IOP), kompleksowo wspierającego organizacje zamierzające poszerzyć i sprofesjonalizować swoje działania. w IOP beneficjenci mają możliwość korzystania ze środków technicznych (komputer, Internet, sprzęt biurowy) i sali konferencyjnej. Mogą tam też zarejestrować siedzibę swojej firmy oraz otrzymać niezbędne wsparcie merytoryczne - analizę SWOT i „indywidualną ścieżkę rozwoju”. Ścieżka zawiera opis zamierzeń, celów i zakładanych osiągnięć, na podstawie których tworzony jest system pomocy (szkolenia, doradztwo).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0685.



14. MODELE SPÓŁDZIELCZOŚCI SOCJALNEJ I SPÓŁEK NON-PROFIT

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIĆ REZULTATY

Powyższe rezultaty mogą być wdrożone w ramach projektów konkursowych w Poddziałaniu 7.2.2. Ich zastosowanie mogłoby być promowane przez instytucje organizujące konkurs poprzez zastosowanie kryterium strategicznego lub kryterium dostępu.

Inną ważną kwestią jest dalsze prowadzenie prac nad ulepszeniem formuły spółdzielni socjalnych, dla których PIW EQUAL był bardzo ważnym pilotażem.

Bardzo wiele projektów PIW EQUAL uwzględniało zakładanie spółdzielni socjalnych, jednak niewielu z tych spółdzielni udało się przetrwać po zakończeniu wsparcia finansowego z programu. Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji programu EQUAL warto jednak dokładnie przeanalizować w celu wypracowania dostosowanego do polskich realiów modelu lub kilku modeli spółdzielczości socjalnej, w tym np. roli spółdzielni socjalnej jako elementu przejściowego (pomiędzy rynkiem pracy chronionym a otwartym) wsparcia dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Niektóre z wyżej wymienionych projektów pokusiły się o próbę pomiaru wpływu społecznej spółdzielni, tworząc tym samym odpowiednie instrumentarium do tego celu, godne wykorzystania i rozwinięcia w przyszłości.

Projekty PIW EQUAL testowały również modele spółek *non-profit*. Podjęto także próbę przygotowania odpowiednich zapisów legislacyjnych wprowadzających do Polski taką formę prawną podmiotu gospodarczego, jednak bez powodzenia.

Beneficjentem projektu innowacyjnego rozwijającego ideę spółdzielczości socjalnej i spółek *non-profit* mogłoby być Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Projekt taki mógłby uwzględniać dokładną analizę (ewaluację doświadczeń programu EQUAL) oraz na tej podstawie, w ścisłej współpracy z realizatorami projektów EQUAL, wypracowanie pożądanych kierunków zmian, w tym legislacyjnych, dotyczących spółdzielczości socjalnej i/lub formy prawnej spółek *non-profit*. Kolejnym elementem takiego projektu upowszechniającego mógłby być konkurs dla nowych lub istniejących (co warto podkreślić) spółdzielni lub konkurs na zakładanie spółek *non-profit* wykorzystujących nowe rozwiązania legislacyjne.

AUTORZY REZULTATÓW

- PRR Ekonomia społeczna w praktyce (D0104)
- PRR „Możemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych (D0219)
- PRR Spółdzielnia Socjalna „Ul” (D0690)
- PRR Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób Niepełnosprawnych (D0249)
- PRR „Muflon” (D0214)
- PRR w stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków (D0344)

OPISY REZULTATÓW

System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej – z uwzględnieniem aktywnego uczestnictwa osób bezrobotnych i marginalizowanych – wdrażany w trzech środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, gminie miejskiej oraz dużym mieście wojewódzkim

System umożliwia zawiązywanie nowych form współpracy między instytucjami a grupami społecznymi, dotychczas zamkniętymi w swoich strukturach, wpływa na rozbudzenie aktywności społeczności lokalnej oraz stwarza możliwości rozwoju nowych instytucji i różnorodnych form przedsiębiorczości społecznej we wspólnocie lokalnej.

W skład systemu wchodzi mechanizm budowania partnerstwa lokalnego, program oraz metoda edukacji nieformalnej dla liderów ekonomii społecznej (którzy następnie przekazują zdobytą wiedzę w grupach samokształceniowych). Kolejnym elementem systemu jest model funkcjonowania Centrum Ekonomii Społecznej – czyli wyspecjalizowanej instytucji społecznej, która prowadzi działania na rzecz powoływania i wspierania inicjatyw ekonomii społecznej w środowiskach lokalnych oraz wypracowywania metod finansowania i współpracy z lokalnymi partnerami, zwłaszcza z sektorem biznesu. Centrum stanowi również platformę integracji i wzajemnego wsparcia przedsiębiorstw społecznych oraz spółdzielni lokalnych, która zapewnia kontakt z instytucjami i organizacjami działającymi na rynku pracy. Ostatnim elementem lokalnego systemu wsparcia jest mechanizm tworzenia przedsiębiorstw społecznych przy współudziale partnerstw lokalnych oraz Centrów Ekonomii Społecznej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0104.

Model reintegracji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady poprawcze i karne)

Model ułatwia reintegrację społeczną i zawodową młodych ludzi opuszczających zakłady poprawcze i karne. Reintegracja beneficjentów jest możliwa dzięki spójnej i systemowej współpracy jednostek penitencjarnych z instytucjami lokalnymi oraz koordynacji działań organizacji odpowiedzialnych za pomoc społeczną. Rezultat opiera się na odpowiednio przygotowanym programie interwencji edukacyjnej i socjalizacyjnej, umożliwiającym usamodzielnianie się beneficjentów poprzez założenie i prowadzenie spółdzielni socjalnej. w ramach modelu powstały systemy: instytucjonalny (porozumienie lokalnych organizacji i instytucji), merytoryczny (działania socjalizujące, edukacyjne i wspierające) oraz prawny (rekomendacje zmian prawnych).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0219.

Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie bierności zawodowej tej grupy społecznej

Model spółdzielni socjalnej dla osób niepełnosprawnych stworzono wykorzystując sprawdzone doświadczenia włoskie i francuskie. Spółdzielnie stanowią efektywne narzędzie aktywizacji zawodowej i społecznej dla biernych zawodowo osób niepełnosprawnych (bez względu na rodzaj inwalidztwa). Oprócz typowej działalności gospodarczej spółdzielnie podejmują działania w dziedzinie integracji społecznej oraz kulturalno-oświatowej swoich członków.

Najważniejszymi elementami modelu są: mechanizm tworzenia bazy danych na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych oraz metodologia wyboru dziedzin i form działalności spółdzielni socjalnej i strategii rekrutacji członków spółdzielni. Ponadto przygotowany został informator zawierający porady prawne i finansowe dotyczące możliwości subsydiowanego zatrudnienia oraz opis specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi i długotrwale bezrobotnymi.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0690.

Model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych z udziałem samorządu gminnego (lub pod jego auspicjami), lokalnych organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych

Opracowany model tworzenia spółdzielni socjalnych jest dostosowany do warunków społeczno-ekonomicznych wsi i małych miasteczek, a jego celem jest zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Najważniejszym elementem modelu jest instrukcja tworzenia lokalnej spółdzielni socjalnej w ramach partnerskiej współpracy samorządu gminnego, organizacji społecznych i osób niepełnosprawnych, wraz ze zbiorem działań, zasad i procedur umożliwiających zakładanie oraz uruchamianie spółdzielni. Elementem pomocniczym jest system wspierania spółdzielni socjalnych, który opiera się na działaniu Partnerskiego Ośrodka Wsparcia Spółdzielni Socjalnych Osób Niepełnosprawnych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0249.

Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i prowadzenie spółdzielni socjalnych oraz pracę w tych placówkach

Celem modelu jest rozwiązanie problemu długotrwałego bezrobocia i wykluczenia społecznego osób o niskich kwalifikacjach, zamieszkujących tereny przemysłowe. Model przewiduje podejmowanie przez nie pracy w nowo tworzonych spółdzielniach socjalnych. Obejmuje wszystkie elementy, dzięki którym beneficjenci otrzymują niezbędne wsparcie na poszczególnych etapach (narzędzia, materiały i wskazówki dotyczące właściwego przygotowania osób bezrobotnych do tworzenia spółdzielni socjalnych).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0214.

Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: najważniejsze rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne

Model umożliwia rozpoznanie i określenie warunków decydujących o sukcesie utworzenia i rozwoju przedsiębiorstwa społecznego. w jego ramach zostały opracowane propozycje regulacji organizacyjnych, instytucjonalnych i prawnych, umożliwiających uruchomienie przedsiębiorstwa społecznego, tworzonego przez społeczność lokalną i służącego jej rozwojowi. Proponowane rozwiązanie pozwala poszerzyć instrumentarium polityki społecznej i polityki rozwoju regionalnego o strategię i narzędzia służące pobudzaniu procesów rozwojowych w społecznościach zaniebanych ekonomicznie.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo D0344.



15. MODEL AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ Kobiet DOŚWIADCZAJĄCYCH PRZEMOCY

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIĆ REZULTAT

Rezultat ten może być szczególnie interesujący dla podmiotów udzielających pomocy ofiarom przemocy (nie tylko kobietom), zwłaszcza dla Centrów Interwencji Kryzysowej, w celu wzbogacenia ich instrumentarium działania. Może on być wykorzystany zarówno w projektach systemowych ośrodków pomocy społecznej w Priorytecie VII jak i w konkursach organizowanych w ramach tego Priorytetu.

Rezultat ten może być modyfikowany lub rozszerzony na inne grupy docelowe w ramach projektu innowacyjnego. Modyfikacja mogłaby być związana z testowaniem innych niż spółdzielnia socjalna form aktywizacji zawodowej uczestników projektu. Beneficjentem takiego projektu innowacyjnego mogłoby być Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Taki projekt innowacyjny, po przetestowaniu zmodyfikowanego modelu, obejmowałby wprowadzenie nowego sposobu działania do standardowego instrumentarium instytucji pomocy społecznej.

AUTOR REZULTATU

- PRR Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy (G0590)

OPIS REZULTATU

Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy

Celem modelu jest przeciwdziałanie bezrobociu i wykluczeniu społecznemu kobiet – ofiar przemocy w rodzinie. Model umożliwia osobom poszkodowanym uzyskanie niezależności ekonomicznej i uwolnienie się z patologicznego związku. w ramach modelu beneficjentki otrzymują wsparcie psychologiczne i prawne, a także pomoc praktyczną (chodzi zarówno o zinstytucjonalizowaną pomoc w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi, jak i rozwój nieformalnych grup wsparcia oraz grup samopomocowych na poziomie lokalnym). Na podstawie konsultacji z wykwalifikowanym doradcą zawodowym oraz opracowanej indywidualnej ścieżki kariery zawodowej beneficjentki mogą wybrać jedną z trzech ścieżek aktywizacji zawodowej: kurs zawodowy; cykl szkoleń prowadzących do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej oraz cykl zajęć, których efektem będzie stworzenie spółdzielni socjalnej.

Rezultat obejmuje aktywizację zawodową kobiet - ofiar przemocy w ramach spółdzielni socjalnej oraz nowe metody terapeutyczne jako rozwiązania sprzyjające uzyskaniu niezależności ekonomicznej i uwolnieniu się z patologicznego związku

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo G0590.



16. MODEL PLATFORMY WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW EKONOMII SPOŁECZNEJ

W wypadku tego modelu nie można wskazać formalnego rezultatu ani tzw. dobrej praktyki w rozumieniu programu EQUAL. Należy jednak podkreślić, że Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, pełniąc rolę sekretariatu Stałej Komisji Ekonomii Społecznej, była administratorem Partnerstwa EQUAL „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej” (D0552). To w ramach tego projektu i z udziałem innych Partnerstw EQUAL zorganizowano I i II Ogólnopolskie Spotkania Ekonomii Społecznej. W organizacji i Spotkań bezpośrednio uczestniczyła również Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL. W czasie Spotkań powstały najważniejsze dokumenty i analizy leżące u podstaw funkcjonowania Stałej Komisji Ekonomii Społecznej. Również formuła SKES, ukonstytuowanej jako partnerstwo, koresponduje z ideą Inicjatywy EQUAL, w której jedną z fundamentalnych zasad było właśnie partnerstwo.

KTO I W JAKI SPOSÓB MOŻE UPOWSZECHNIĆ MODEL

Model prezentuje formułę współpracy podmiotów zaangażowanych w rozwijanie w Polsce ekonomii społecznej jako stałą komisję. Formuła stałej komisji umożliwia dialog społeczny na bardzo wczesnym etapie opracowywania założeń do pojawiających się nowych problemów i wspólnego szukania pomysłów na ich rozwiązanie. Nie jest to debata nad gotowym projektem aktu prawnego czy dokumentu programowego. Stała komisja umożliwia dyskusję nad podstawami i wartościami, które powinny przyświecać opracowaniu takich dokumentów, umożliwia wspólne wypracowanie podwalin pod przyszłe projekty dokumentów programowych czy legislacyjnych.

Funkcjonująca w ramach PIW EQUAL Stała Komisja Ekonomii Społecznej przetestowała tę nową formułę dialogu społecznego w zakresie ekonomii społecznej. Projekt innowacyjny testujący w ramach PO KL mógłby przetestować możliwość funkcjonowania tej formuły również w innym zakresie, np. flexicurity, partnerstwa lokalnego, itp. Beneficjentem takiego projektu innowacyjnego mogłoby być Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej odpowiadające za rozwijanie dialogu społecznego w ramach Działania 5.5 PO KL. w projekcie tym partnerami powinny być również inne ministerstwa oraz władze regionalne i lokalne, gdyż formuła stałej komisji może być również formą dialogu społecznego na poziomie regionalnym i lokalnym.



PODSUMOWANIE

Kolejne działania, kolejne programy mogą i powinny czerpać z dotychczasowego dorobku: być kontynuacją czy twórczym rozwinięciem wcześniejszych dokonań. Program Operacyjny Kapitał Ludzki nie zaczyna od zera – zwłaszcza gdy mowa o innowacyjności. w Programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zamierzonym i podzielanym przez wszystkich celem było wypracowanie nowatorskich rozwiązań oraz tworzenie warunków do ich powszechnego stosowania. Setki organizacji, instytucji i przedsiębiorstw, i tysiące ludzi przez kilka lat współpracowało na rzecz tworzenia takich innowacji.

Pomysły na zastosowanie rezultatów i dobrych praktyk EQUAL przedstawione w niniejszym opracowaniu stanowią wybór może niezbyt obszerny i z pewnością nie wyczerpujący wszystkich możliwości, ale reprezentatywny. Założeniem było pokazanie nowatorstwa we wszystkich obszarach wsparcia, których dotyczył program EQUAL.

Zakres tematyczny Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w odniesieniu do tematyki Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

W celu ułatwienia orientacji w rezultatach PIW EQUAL, warto pokazać, jak PIW EQUAL oraz PO KL i tematy projektów innowacyjnych (stanowiące załącznik do Wytocznych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach PO KL) odpowiadają sobie tematycznie. Projekty PIW EQUAL realizowane były w ramach następujących tematów:

Temat A – Ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Temat D – Rozwój gospodarki (ekonomii) społecznej.

Temat F – Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystanie technologii informacyjnych i innych nowych technologii.

Temat G – Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrożenie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących.

Temat I – Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

Proponujemy następujące przyporządkowanie rezultatów wypracowanych w ramach poszczególnych tematów PIW EQUAL do Osi Priorytetowych PO KL i tematów projektów innowacyjnych przyjętych przez Komitet Monitorujący PO KL w czerwcu 2008 r.

Rezultaty PIW EQUAL w ramach tematu	Oś Priorytetowa PO KL	Temat projektu innowacyjnego
A	I, VI, VII	Zatrudnienie i integracja społeczna
D	I, VII, V	Zatrudnienie i integracja społeczna Dobre rządzenie
F	II, V, VIII, I	Adaptacyjność Zatrudnienie i integracja społeczna Dobre rządzenie
G	I, II, VI, VII, VIII	Zatrudnienie i integracja społeczna
I	I	Zatrudnienie i integracja społeczna

INFORMACJE O REZULTATACH PIW EQUAL

Opisy zwalidowanych rezultatów EQUAL znajdują się w bazie dostępnej na stronie internetowej www.equal.org.pl („Baza rezultatów”). Ponadto wiele rezultatów zostało opisanych w broszurach i publikacjach analitycznych oraz w kolejnych numerach Biuletynu EQUAL. Warto także wymienić publikacje dotyczące dobrych praktyk, opracowane przez poszczególne Sieci Tematyczne PIW EQUAL, a wydane przez Krajową Strukturę Wsparcia. Należą do nich następujące pozycje:

Recepta na zmianę (katalog dobrych praktyk tematu G);

Nie jesteś sam – metody towarzyszenia beneficjentom w projektach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (Katalog dobrych praktyk tematu A i I);

Animatorzy, akompaniatorzy, partnerstwa, firmy i... Katalog dobrych praktyk tematu D);

Katalog dobrych praktyk Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL;

Kształcenie przez całe życie w zwiększaniu konkurencyjności przedsiębiorstw (katalog dobrych praktyk);

Te i inne publikacje, w tym *Katalog rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, dostępne są na stronie internetowej www.equal.org.pl w dziale „Publikacje”.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki – Osie Priorytetowe, Działania i Poddziałania	Rezultaty EQUAL sugerowane do wykorzystania w ramach PO KL
Priorytet 1	
Działanie 1.1	<p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2) - w szczególności rezultaty partnerstw A0209 oraz A0140</p> <p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. funkcji peer-mentora w ramach działań prowadzonych przez OHP</p> <p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10)</p> <p>Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (job coach) (11)</p>
Działanie 1.2	<p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2)</p> <p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. zawodu streetworkera partnerstwa A0532</p> <p>Nowe narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej grup defaworyzowanych (6) – bank godzin</p> <p>Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej (8) – w szczególności rezultat partnerstw A0364 i A0010</p> <p>Modele spółdzielczości socjalnej i spółek non-profit (14)</p> <p>Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (15)</p>
Poddziałanie 1.3.1	<p>Modele wsparcia społeczności romskiej na rynku pracy (4)</p>
Poddziałanie 1.3.2	<p>Modele opieki na dziećmi umożliwiające rodzicom godzenie życia zawodowego i rodzinnego (7)</p> <p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności model „firmy równych szans”</p>
Poddziałanie 1.3.3	<p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. peer mentora partnerstwa A0527</p>
Poddziałanie 1.3.5	<p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. peer mentora partnerstwa A0527</p>
Poddziałanie 1.3.6	<p>Modele zindywidualizowanej pomocy dla osób niepełnosprawnych (1)</p>

Priorytet 2	
Poddziałanie 2.1.1	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności rezultaty partnerstw F0238, F0613 i F0640</p> <p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10) – w szczególności rezultaty partnerstw G0620, G0051, G0107, G0265 oraz F0580</p> <p>Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (job coach) (11)</p>
Poddziałanie 2.1.3	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9)</p> <p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10) – w szczególności rezultaty partnerstw F0515, F0580</p>
Poddziałanie 2.2.1	<p>Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (job coach) (11)</p>
Poddziałanie 2.2.2	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności rezultaty partnerstw F0238, F0613 i F0640 (szkolenia dla szkoleniowców)</p>
Priorytet 5	
Poddziałanie 5.2.2	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności model „firmy równych szans”</p>
Poddziałanie 5.4.1	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności model „firmy równych szans”</p> <p>Modele organizacji pozarządowych jako pracodawców na otwartym rynku pracy (13) – konkurs w ramach projektu systemowego na dostosowanie i upowszechnienie rezultatu dot. Pozarządowych Ośrodków Kariery</p>
Poddziałanie 5.5	<p>Model platformy współpracy podmiotów ekonomii społecznej (16) – w szczególności w zakresie wykorzystania formuły stałej komisji jako formy dialogu społecznego</p>
Priorytet 6	
Poddziałanie 6.1.1	<p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2) – w szczególności A0209 oraz A0140</p>
Poddziałanie 6.1.3	<p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2) – w szczególności A0209 oraz A0140</p>
Działanie 6.2	<p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10) – w szczególności rezultaty partnerstwa G0588</p>

Priorytet 7	
Poddziałanie 7.1.1	<p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2)</p> <p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. zawodu streetworkera partnerstwa A0532</p> <p>Nowe narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej grup defaworyzowanych (6) – bank godzin</p> <p>Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej (8) – w szczególności rezultat partnerstw A0364 i A0010</p> <p>Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (15)</p>
Poddziałanie 7.1.2	<p>Modele zindywidualizowanej pomocy dla osób niepełnosprawnych (1)</p> <p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2)</p> <p>Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej (8) – w szczególności rezultat partnerstw A0364 i A0010</p> <p>Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (15)</p>
Poddziałanie 7.2.1	<p>Modele zindywidualizowanej pomocy dla osób niepełnosprawnych (1)</p> <p>Modele aktywizacji zawodowo-społecznej osób długotrwale bezrobotnych (wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, na obszarach wiejskich lub restrukturyzowanych) oparte na zindywidualizowanym wsparciu uwzględniającym oddziaływanie na otoczenie (2)</p> <p>Modele wsparcia skierowanego do osób z zaburzeniami psychicznymi (3)</p> <p>Nowe zawody związane z integracją społeczną oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu grup defaworyzowanych (streetworker i mentor oraz peer-mentor dla grup defaworyzowanych) (5) – w szczególności rezultat dot. zawodu streetworkera partnerstwa A0532</p> <p>Nowe narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej grup defaworyzowanych (6) – bank godzin</p> <p>Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej (8) – w szczególności rezultat partnerstw A0364 i A0010</p> <p>Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (15)</p>
Poddziałanie 7.2.2	<p>Modele wsparcia skierowanego do osób z zaburzeniami psychicznymi (3) – w szczególności rezultaty Partnerstw D0438 oraz D0519</p> <p>Model partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy oraz integracji społecznej (8) – w szczególności rezultat partnerstwa D0106</p> <p>Modele organizacji pozarządowych jako pracodawców na otwartym rynku pracy (13)</p> <p>Modele spółdzielczości socjalnej i spółek non-profit (14)</p> <p>Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (15) – w szczególności zastosowania formy spółdzielni socjalnej</p>

Priorytet 8	
Poddziałanie 8.1.1.	<p>Modele zarządzania różnorodnością przez pracodawców (uwzględnienie aspektu płci i wieku) (9) – w szczególności rezultaty partnerstw F0238, F0613 i F0640</p> <p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10) – w szczególności rezultaty partnerstw G0620, G0051, G0107, G0265 oraz F0580</p> <p>Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (job coach) (11)</p>
Poddziałanie 8.1.2	<p>Modele elastycznych form zatrudnienia (10) – w szczególności rezultaty partnerstwa G0588</p> <p>Nowe zawody wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (job coach) (11)</p> <p>Modele monitorowania sytuacji społeczno-gospodarczej na poziomie regionalnym i lokalnym oraz powiązane z nimi modele przeciwdziałania bezrobociu i wspierania przedsiębiorstw restrukturyzowanych (12)</p>
Poddziałanie 8.1.4	<p>Modele monitorowania sytuacji społeczno-gospodarczej na poziomie regionalnym i lokalnym oraz powiązane z nimi modele przeciwdziałania bezrobociu i wspierania przedsiębiorstw restrukturyzowanych (12)</p>
Priorytet 9	
Poddziałanie 9.1.1	<p>Modele opieki na dziećmi umożliwiające rodzicom godzenie życia zawodowego i rodzinnego (7) – w szczególności rezultat partnerstwa G0051</p>



Program Operacyjny Kapitał Ludzki - Krajowa Instytucja Wspomagająca

**Fundacja „Fundusz Współpracy”, ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa, tel.: (22) 45 09 857, fax: (22) 45 09 856,
e-mail: bkkk@cofund.org.pl, www.efs.gov.pl, www.cofund.org.pl, www.kiw-pokl.org.pl**