

DOBRE PRAKTYKI PO POLSKU, CZYLI PRAKTYCZNIE O FS

PROJEKTY

DLA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH, OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I KOBIET W RAMACH DZIAŁAŃ 1.4, 1.5 I 1.6 SPO RZL

Redakcja merytoryczna: Natalia Drożyńska

Autorzy opisów projektów:

Magdalena Dobranowska-Wittels

Maciej Szkatuła

Tomasz Sobolewski

3w* 001, 2006

SPIS TREŚCI

WSTĘP	2
DZIAŁANIA 1.4, 1.5 I 1.6 SPO RZL – CO FINANSUJĄ?	3
PRZYKŁADY PROJEKTÓW	10
STOWARZYSZENIE CENTRUM WSPIERANIA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ CAL.	
Tytuł projektu: Projekt edukacyjny – Centrum Aktywności Lokalnej jako metoda integracji i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu	10
STOWARZYSZENIE NA RZECZ POMOCY POTRZEBUJĄCYM I ZAPOBIEGANIA PATOLOGIOM SPOŁECZNYM „POMOCNA DŁOŃ”.	
Tytuł projektu: Wspólnie z EFS pokonamy bariery – warsztaty psychologiczne	21
POLSKA FUNDACJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI.	
Tytuł projektu: Kobiety na zachodniopomorskim rynku pracy	28
SŁOWNICZEK TERMINÓW I SKRÓTÓW	35
GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI	38
O PROJEKCIE	39



WSTĘP

Oddajemy Państwu ostatnią broszurę z cyklu „Dobre praktyki po polsku, czyli praktycznie o FS”, wydaną w ramach projektu o tym samym tytule. Opisuje ona trzy projekty współfinansowane z Działania 1.4, 1.5 i 1.6 SPO RZL. Tak jak w przypadku projektów opisywanych w poprzednich broszurach we wszystkich swój udział mają organizacje pozarządowe.

W opisach projektów znajdują Państwo m.in. ich obszerną charakterystykę, opisy problemów, napotkanych przy realizacji, a także ich rozwiązań. Każdy projekt jest jednocześnie opatrzony komentarzem Instytucji Wdrażającej¹ oraz eksperta w dziedzinie funduszy europejskich dla organizacji pozarządowych [specjalisty EURO-NGO²].

Przedstawione projekty wybraliśmy z ponad 70 rekomendowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, specjalistów EURO-NGO oraz ekspertów ośrodków i partnerów Sieci SPLOT prowadzących RÓSZEFES (Regionalne Ośrodki Szkoleniowe Europejskiego Funduszu Społecznego).

Staraliśmy się pokazać projekty nie tylko dobre, ale i nieszablonowe, innowacyjne lub łatwe do powtórzenia w innych okolicznościach. Mamy nadzieję, że ta lektura stanie się inspiracją do podejmowania nowych działań. A jednocześnie będzie zachętą do korzystania z funduszy strukturalnych i realizowania własnych pomysłów w nowym okresie programowania w Unii Europejskiej, który przypada na lata 2007 – 2013.

Natalia Drożyńska
Sieć SPLOT

Alina Gałązka
Stowarzyszenie Klon/Jawor

¹ Instytucje odpowiedzialne za ogłoszenie i realizację konkursów.

² Specjaliści pracujący w ramach Programu EURO-NGO Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności realizowanego przez Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT – szczegółowe informacje: www.euro-ngo.org.pl.



DZIAŁANIA 1.4, 1.5 I 1.6 SPO RZL – CO FINANSUJĄ?

I. DZIAŁANIE 1.4 SPO RZL: INTEGRACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Nazwa Programu Operacyjnego

Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich

Nazwa Priorytetu

Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

Nazwa Działania

Działanie 1.4: Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

Działanie 1.4 jest dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Składa się z dwóch schematów:

- a) Wspieranie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy – konkurs ogłaszany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON);
- b) Poprawa skuteczności systemu wspierania osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – schemat pozakonkursowy.

Celem Działania 1.4 SPO RZL jest zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i miarkowanym stopniu niepełnosprawności, budowanie potencjału oraz tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Kto może złożyć projekt w ramach 1.4 SPO RZL?

- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (m.in. samorządy gminne, powiatowe, wojewódzkie, ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, centra integracji społecznej, urzędy pracy, itp.);
- organizacje pozarządowe (m.in. stowarzyszenia, fundacje) prowadzące działalność na rzecz osób niepełnosprawnych (taki zapis powinien wynikać ze statutu organizacji);
- szkoły i ich organy założycielskie, szkoły wyższe;
- instytucje szkoleniowe (które posiadają wpis w ewidencję takich placówek prowadzoną przez wojewódzkie urzędy pracy);
- agencje zatrudnienia;
- Ochotnicze Hufce Pracy;
- pracodawcy;
- jednostki naukowe.

Do jakich grup społecznych powinny być skierowane projekty realizowane w ramach 1.4 SPO RZL?

1. Osoby niepełnosprawne o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w szczególności takie, które: po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy, są bezrobotne powyżej 12 miesięcy, mają duże problemy z wejściem na rynek pracy;
2. Instytucje/organizacje (i ich pracownicy) zajmujące się, lub współpracujące, z osobami niepełnosprawnymi;
3. Społeczności lokalne i pracodawcy, pracownicy, jako odbiorcy kampanii informacyjnych.

Projekty w ramach opisywanego działania można realizować samodzielnie, a także w partnerstwie. Wysokość wkładu własnego (może to być udostępnienie sali, praca wolontariuszy) zależy od rodzaju instytucji, która składa projekt albo uczestniczy w projekcie jako partner. Organizacja pozarządowa musi wnieść 3% wartości projektu.

Jakie działania mogą być podjęte w projektach realizowanych w ramach 1.4 SPO RZL?

- doradztwo/poradnictwo zwiększające potencjał zawodowy i możliwości uzyskania pracy przez osoby niepełnosprawne;
- warsztaty psychologiczne;
- szkolenia dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi podnoszące umiejętności w zakresie: pracy z niepełnosprawnym klientem i jego rodziną, współpracy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz organizacji stanowisk pracy;
- rozwój i promocja usług doradczych dla osób niepełnosprawnych, dla organizacji pozarządowych i innych usługodawców, dla działań zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych w zakresie: poszukiwania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, organizowania stanowisk pracy i środowiska pracy dla tych osób, usługi wspierające dostęp osób niepełnosprawnych do szkoleń, rozwijanie działalności doradczej dla organizacji pozarządowych;
- rozwijanie form i programów szkolenia osób niepełnosprawnych on-line,
- działania służące tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych i większych możliwości ich zatrudniania: staże, przystosowanie stanowiska pracy, wynagrodzenia osób niepełnosprawnych, rozwijanie alternatywnych form pracy – telepraca, praca przez Internet, praca w niepełnym wymiarze;
- kampanie informacyjno-promocyjne zmieniające postawy społeczne wobec osób niepełnosprawnych;
- badania i ekspertyzy w obszarze rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Przykładowe wydatki, jakie mogą być poniesione podczas realizacji projektów w ramach 1.4 SPO RZL:

- wyżywienie, noclegi, dojazdy kadry projektu oraz odbiorców;
- sprzęt niezbędny do realizacji projektu (komputer, telefon, fax, itp.);
- materiały do ćwiczeń i warsztatów;
- materiały dla uczestników projektu;
- wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnianych na wolnym rynku pracy;
- koszty przystosowania miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- koszty adaptacji pomieszczeń do potrzeb niepełnosprawnych (w ograniczonym zakresie);

- strona WWW projektu;
- ulotki, broszury, długopisy;
- wynagrodzenia kadry projektu, m.in. koordynatora/kierownika projektu;
- koszty obsługi księgowej projektu;
- materiały biurowe;
- koszty telefonów i Internetu;
- koszty obsługi konta bankowego projektu;
- koszty archiwizacji dokumentacji projektu;
- koszty audytu projektu;
- koszty ewaluacji projektu,
- koszty opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi, osobami starszymi, którymi zajmują się odbiorcy projektu (tzw. działania towarzyszące).

II. DZIAŁANIE 1.5 SPO RZL: PROMOCJA AKTYWNEJ POLITYKI SPOŁECZNEJ POPRZEZ WSPARCIE GRUP SZCZEGÓLNEGO RYZYKA

Nazwa Programu Operacyjnego

Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich

Nazwa Priorytetu

Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

Nazwa Działania

Działanie 1.5: Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka

Działanie 1.5 jest dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Składa się z dwóch schematów:

- a) Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym – schemat obejmujący konkursy otwarte dla różnych podmiotów;
- b) Wspieranie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym – schemat przeznaczony dla Ochotniczych Hufców Pracy.

Celem Działania 1.5 SPO RZL jest ograniczenie zjawiska marginalizacji i przygotowania osób narażonych na wykluczenie społeczne (wymienionych jako odbiorcy projektów) do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego.

Kto może złożyć projekt w ramach 1.5 SPO RZL?

- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (m.in. samorządy gminne, powiatowe, wojewódzkie, ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, centra integracji społecznej, urzędy pracy, itp.);
- organizacje pozarządowe (m.in. stowarzyszenia, fundacje) prowadzące działalność na rzecz grup szczególnego ryzyka (taki zapis powinien wynikać ze statutu organizacji);
- instytucje szkoleniowe (które mają wpis w ewidencję takich placówek prowadzoną przez wojewódzkie urzędy pracy);
- organizacje pracodawców i związki zawodowe;
- jednostki naukowe.

Projekty w ramach opisywanego działania można realizować samodzielnie, a także w partnerstwie.

Do jakich grup społecznych powinny być skierowane projekty realizowane w ramach 1.5 SPO RZL?

1. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym: osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy, leczący się alkoholicy i narkomani, bezdomni, byli więźniowie, uchodźcy, osoby młode wychowujące się w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i rodzinach zastępczych;
2. Młodzież trudna w wieku 15-24 lata, która: nie uczy się, nie pracuje lub uczy się, ale sprawia trudności wychowawcze i ma poważne kłopoty w nauce, pochodzi z rodzin ubogich, z problemem, wchodzi w kolizję z prawem;
3. Osoby pracujące z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym (pracujący i wolontariusze) m.in. kadra ośrodków pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, nauczyciele, wychowawcy, pracodawcy, itp.

Minimalna wartość projektów wynosi 70 tys. złotych. Na tę kwotę składa się zarówno dotacja, jak i wkład własny. Wysokość wkładu własnego (może to być udostępnienie sali, praca wolontariuszy) zależy od rodzaju instytucji, która składa projekt albo uczestniczy w projekcie jako partner. Organizacja pozarządowa musi wnieść 1% wartości projektu, gmina, powiat – 20% wartości projektu.

Jakie działania mogą być podjęte w projektach realizowanych w ramach 1.5 SPO RZL?

- szkolenia, warsztaty, także szkolenia zawodowe przygotowujące do wykonywania zawodu i podnoszące kwalifikacje zawodowe, szkolenia z języków obcych lub języka polskiego dla uchodźców;
- poradnictwo psychologiczne, społeczne i zawodowe, doradztwo zawodowe;
- organizowanie grup wsparcia i samopomocy,
- pośrednictwo pracy,
- aktywizacja poprzez pracę: subsydiowane zatrudnienie, staże zawodowe, przygotowanie zawodowe, wolontariat;
- dla młodzieży: wszelkie działania o charakterze edukacyjno-wychowawczym, mające na celu powrót do nauki w celu zdobycia zawodu i usamodzielnienia się oraz zapobieganie wśród ludzi młodych dysfunkcjom społecznym takim jak alkoholizm, narkomania, przestępczość;
- badania, analizy, instrukcje, wzorce, modele działania, procedury organizacyjne prowadzące do rozwoju standardów jakości świadczonych usług pomocy społecznej;
- badania i ekspertyzy dotyczące ww. tematyki;
- kampania promująca wolontariat;
- prowadzenie Centrum Integracji Społecznej.

Przykładowe wydatki, jakie mogą być poniesione podczas realizacji projektów w ramach 1.5 SPO RZL:

- wyżywienie, noclegi, dojazdy kadry projektu oraz odbiorców;
- sprzęt niezbędny do realizacji projektu (komputer, telefon, faks, itp.);
- materiały do ćwiczeń i warsztatów;
- materiały dla uczestników projektu;
- strona WWW projektu;
- ulotki, broszury, długopisy;
- wynagrodzenia kadry projektu, m.in. koordynatora/kierownika projektu;
- koszty obsługi księgowej projektu;

- materiały biurowe;
- koszty telefonów i Internetu;
- koszty obsługi konta bankowego projektu;
- koszty archiwizacji dokumentacji projektu;
- koszty audytu projektu;
- koszty ewaluacji projektu;
- koszty opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi, osobami starszymi, którymi zajmują się odbiorcy projektu (tzw. działania towarzyszące).

III. DZIAŁANIE 1.6 SPO RZL: INTEGRACJA I REINTEGRACJA ZAWODOWA KOBIET

Nazwa Programu Operacyjnego

Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich

Nazwa Priorytetu

Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

Nazwa Działania

Działanie 1.6: Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Działanie 1.6 jest dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Składa się z dwóch schematów:

- a) Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy – w formie konkursu ogłoszane przez Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej;
- b) Promocja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy – schemat pozakonkursowy.

Celem Działania 1.6 SPO RZL jest udzielenie wielostronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzące do:

- wzrostu stopy zatrudnienia kobiet,
- podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego.

Kto może złożyć projekt w ramach 1.6 SPO RZL?

- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (m.in. samorządy gminne, powiatowe, wojewódzkie, ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, urzędy pracy, itp.);
- organizacje pozarządowe (m.in. stowarzyszenia, fundacje), prowadzące działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej kobiet (taki zapis powinien wynikać ze statutu organizacji);
- instytucje szkoleniowe (które posiadają wpis w ewidencję takich placówek prowadzoną przez wojewódzkie urzędy pracy);
- pracodawcy;
- agencje zatrudnienia;
- organizacje związków zawodowych;
- organizacje pracodawców;
- jednostki naukowe;
- ośrodki doradztwa rolniczego;
- ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego.

Projekty w ramach opisywanego działania można realizować samodzielnie i w partnerstwie.

Do jakich grup społecznych powinny być skierowane projekty realizowane w ramach 1.6 SPO RZL?

1. Kobiety: zarejestrowane jako bezrobotne i poszukujące pracy w urzędzie pracy, bierne zawodowo, o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach, powracające na rynek pracy po przerwie spowodowanej np. macierzyństwem, z obszarów wiejskich, prowadzące własną działalność gospodarczą lub chcące ją rozpocząć;
2. Instytucje, organizacje takie jak: urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe (zarejestrowane w rejestrze w wojewódzki urządzie pracy), organizacje pozarządowe oraz pracodawcy.

Minimalna wartość projektów wynosi 70 tys. złotych. Na tę kwotę składa się zarówno dotacja, jak i wkład własny. Wysokość wkładu własnego (może to być udostępnienie sali, praca wolontariuszy) zależy od rodzaju instytucji, która składa projekt albo uczestniczy w projekcie jako partner. Organizacja pozarządowa musi wnieść 1% wartości projektu, gmina, powiat – 20% wartości projektu.

Jakie działania mogą być podjęte w projektach realizowanych w ramach 1.6 SPO RZL?

- kursy szkoleniowe dla kobiet – umożliwiające nabycie i podniesienie wiedzy, a także kwalifikacji zawodowych;
- szkolenia dla przedsiębiorców;
- opracowywanie indywidualnych planów działania;
- wspieranie przedsiębiorczości wśród kobiet: jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, szkolenia z prowadzenia działalności gospodarczej;
- staże pracy/przygotowanie zawodowe w miejscu pracy;
- badania i ekspertyzy diagnozujące sytuację kobiet na rynku pracy i w społeczeństwie;
- organizowanie grup interesu, grup wsparcia dla kobiet;
- bazy danych o lokalnych rynkach pracy dla kobiet;
- akcje informacyjno-edukacyjne, skierowane do kobiet i pracodawców, na rzecz zwalczania stereotypów w postrzeganiu ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym i rodzinnym;
- doradztwo zawodowe, doradztwo psychologiczne i prawne, poradnictwo;
- inicjatywy lokalne nakierowane na tworzenie nowych miejsc pracy dla kobiet.

Przykładowe wydatki, jakie mogą być poniesione podczas realizacji projektów w ramach 1.6 SPO RZL:

- wyżywienie, noclegi, dojazdy kadry projektu oraz odbiorców;
- sprzęt niezbędny do realizacji projektu (komputer, telefon, fax, itp.);
- materiały do ćwiczeń i warsztatów;
- materiały dla uczestników projektu;
- środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- koszty kampanii w mediach;
- koszty staży;
- koszt organizacji wizyt studyjnych;
- strona WWW projektu;
- ulotki, broszury, długopisy;
- wynagrodzenia kadry projektu, m.in. koordynatora/kierownika projektu;

-
- koszty obsługi księgowej projektu;
 - materiały biurowe;
 - koszty telefonów i Internetu;
 - koszty obsługi konta bankowego projektu;
 - koszty archiwizacji dokumentacji projektu;
 - koszty audytu projektu;
 - koszty ewaluacji projektu,
 - koszty opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi, osobami starszymi, którymi zajmują się odbiorcy projektu (tzw. działania towarzyszące).
-

PRZYKŁADY PROJEKTÓW



STOWARZYSZENIE CENTRUM WSPIERANIA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ CAL

TYTUŁ PROJEKTU: Projekt edukacyjny – Centrum Aktywności Lokalnej jako metoda integracji i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu

I. OPIS PROJEKTU



Projekt: „Projekt edukacyjny – Centrum Aktywności Lokalnej jako metoda integracji i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu”

Źródło finansowania: Realizacja w ramach Działania 1.5 SPO RZL Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka, schemat A – wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

Realizator: Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL

Koszt: 567 000 zł, w tym 1,39% wkładu własnego

Czas trwania: 1.01.2006 – 30.06.2007

Miejsce realizacji: woj. lubelskie i warmińsko-mazurskie

Czego dotyczy projekt: wprowadzenie zmian w metodach pracy poszczególnych osób (pracowników socjalnych) oraz ośrodków pomocy społecznej; uczynienie z ośrodków centrów lokalnego życia społecznego

Do jakiej grupy jest skierowany: pracownicy socjalni i kierownictwo 16 ośrodków pomocy społecznej w woj. lubelskim i warmińsko-mazurskim

Jaki problem ma rozwiązać: rosnące zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu pomocy społecznej wynikające ze wzmacniania postaw roszczeniowych odbiorców pomocy społecznej i zjawiska uzależnienia od instytucji pomocowych.

Geneza i tło projektu

Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2006 roku przez Centrum Innowacji Społecznej SIC od 1990 roku w Polsce 7-krotnie wzrosła liczba osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W 2005 roku na zadania z zakresu pomocy społecznej przeznaczono 5,21% wszystkich wydatków państwa. Poza tym w Polsce pracuje tylko około 30 tys. pracowników socjalnych. Dane te tylko powierzchownie pokazują, z jakimi problemami muszą borykać się w swej codziennej pracy pracownicy socjalni.

Trudna sytuacja społeczno-gospodarcza powoduje, że z roku na rok wzrasta zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu pomocy społecznej. Podopieczni ośrodków pomocy społecznej zrzucają na tę instytucję i jej pracowników odpowiedzialność za los swój i swoich bliskich.

Wyplata zasiłku i zapomogi to powszechna i często jedyna forma pomocy oferowana przez publiczną pomoc społeczną. Takie podejście nie tylko nie pomaga w wyjściu z trudnej sytuacji życiowej, ale wręcz utrwala bierne i roszczeniowe zachowania.

Zapobiec tym problemom mogą z jednej strony – ustawowe zmiany w systemie świadczenia pomocy społecznej (co stopniowo się już dzieje), a z drugiej – zmiany w metodach pracy pracowników socjalnych.

Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL z Warszawy od 6 lat, w różnych regionach Polski, prowadzi program edukacyjny, którego celem jest uczynienie z różnych instytucji publicznych i organizacji pozarządowych Centrów Aktywności Lokalnej.

W pracy metodą CAL korzysta się z różnych form działania: wspieranie organizacji, wolontariatu, tworzenie partnerstw, mobilizowanie ludzi do działania, koalicje z samorządem, działania kulturalne. Używana metoda jest m.in. wynikiem współpracy i wspólnych szkoleń z partnerami z Wielkiej Brytanii.

– Na początku mieliśmy 4 grupy odbiorców: ośrodki kultury, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe i szkoły. Ponieważ podobne działania dla organizacji i szkół prowadziło wiele innych organizacji i instytucji, a w ośrodkach kultury i pomocy społecznej byliśmy jedyni, więc skupiliśmy się na tych dwóch środowiskach – mówi Paweł Jordan, opiekun projektu szkoleniowego.

Od 1997 roku metodę CAL udało się wprowadzić w ponad 160 organizacjach i instytucjach w całej Polsce: domach kultury, szkołach, organizacjach pozarządowych. Dzięki zmianie sposobu ich pracy tysiące ludzi włączyło się w rozwiązywanie lokalnych problemów. Powstało ponad 1000 lokalnych projektów, utworzono ponad 70 nowych stowarzyszeń. Na stałe z organizacjami i instytucjami współpracę podjęło ponad 5 tys. wolontariuszy. Wśród tych instytucji znalazło się ponad 60 ośrodków pomocy społecznej.

– Po raz pierwszy metoda CAL w ośrodkach pomocy społecznej została zaproponowana w 2000 roku na Mazowszu. Całe doświadczenie, które zebraliśmy od tego czasu wkładamy w obecny projekt – mówi Paweł Jordan.

Szkolenia proponowane przez CAL to jedyny w Polsce tak kompleksowy model wsparcia dla OPS-ów (ośrodków pomocy społecznej). Ich pracownicy uczeni są, jak pomagać swoim podopiecznym środkami pozamaterialnymi, czyli nie poprzez system zasiłków (niewydolny i w wielu wypadkach demoralizujący), ale poprzez aktywizację ludzi, włączanie ich w działalność grup wolontarystycznych i samopomocowych.

Cele projektu

Projekt zmierza do zmiany: pracowników i beneficjentów, ośrodka pomocy społecznej i ich środowiska.

- **Zmiana postaw pracowników socjalnych i ich podopiecznych**

W wyniku szkoleń zmianie ulegają postawy pracowników socjalnych. Podnoszą się ich kwalifikacje zawodowe. Umieją lepiej odpowiadać na potrzeby nie tylko osób objętych ich pomocą, ale także całego środowiska lokalnego. Stają się animatorami społecznymi. Uczą

się, jak rozpoznawać potrzeby swojej społeczności i jak mobilizować mieszkańców do działań na rzecz ich zaspokojenia, m.in. przez organizację wolontariatu i grup samopomocowych, czy tworzenie lokalnej koalicji. Stają się inicjatorami wspólnych działań podejmowanych przez różne instytucje i organizacje, którym na sercu leży pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej. Są to najczęściej urzędy pracy, poradnie psychologiczne i pedagogiczne, szkoły, kościoły, centra pomocy rodzinie, organizacje pozarządowe, przedsiębiorcy.

Poprzez udział w warsztatach, kontakt z trenerami i psychologami, pracownicy socjalni uczą się nowego podejścia do klienta pomocy społecznej. Zazwyczaj takie osoby postrzegają się jako bezradni i bierne. Tak też się je traktuje. Stowarzyszenie CAL zmierza do zmiany tego nastawienia. Nie jest to łatwe.

– W wielu ośrodkach jest to ogromna zmiana z pozycji „urząd – klient”, na relację, w której nie ma już klientów. Wszyscy są partnerami. I to tobie zależy, żeby z tobą współpracowali. To jest zupełnie inna filozofia – tłumaczy Paweł Jordan.

Pracownik socjalny musi zmienić nie tylko swoje podejście do klienta, ale także zachęcić tego ostatniego do innego spojrzenia na samego siebie. Nierzadko musi zmobilizować go do podjęcia prostych czynności, które poprawią jego sytuację życiową. Często wymaga to m.in. odbudowania w tych osobach poczucia własnej wartości i zaufania do samego siebie. Pracownicy socjalni, uczestniczący w projekcie, uczą się także tego. Na zajęciach z psychologami poznają metody i narzędzia, które potem będą wykorzystywać, aby pobudzić osoby zgłaszające się po pomoc do wzięcia spraw w swoje ręce i podjęcia, chociażby próby samodzielnego rozwiązania swojego problemu.

• Zmiana ośrodka pomocy społecznej jako instytucji

Udział pracowników ośrodka pomocy społecznej w szkoleniu powoduje, że zmienia się także sam ośrodek, jako instytucja.

– Ośrodek, decydując się na wejście w projekt, musi proponowane przez nas metody i narzędzia zastosować w swoich procedurach. To daje szansę na długotrwały efekt. Nowe metody pracy muszą zacząć funkcjonować w codziennej rzeczywistości ośrodka jako coś normalnego, a nie tylko jako niekonwencjonalne metody pracy socjalnej – mówi Paweł Jordan.

Wiąże się to z wieloma problemami, wynikającymi z rozbudowanego systemu biurokracji. Potrzebne jest np. przeorganizowanie czasu pracy, aby struktura ośrodka była dopasowana do działań w środowisku. Trenerzy pomagają uczestnikom także w tym. W trakcie szkoleń wypracowywana jest nowa struktura pracy w ośrodku.

– Przeprowadzenie zmian w samym ośrodku jest najtrudniejsze – przyznaje Paweł Jordan.

– Nie ma na to gotowego wzorca, nie ma jednej recepty jak to zrobić. Niektóre ośrodki wydzielają do tego specjalnych pracowników, inne – starają się angażować wszystkich. Trzeba przy tym pamiętać, że ośrodek, oprócz tego, że wchodzi w realizację projektu, ma jeszcze mnóstwo zadań statutowych do wykonania. I to z nich musi się rozliczyć, na przykład przed radnymi.

Zmiany w metodach pracy pracowników socjalnych, jak i samego ośrodka prowadzą w konsekwencji do tego, że osoby potrzebujące otrzymują nie tylko pomoc. Umieją także w przyszłości same sprostać wyzwaniom, jakie stawia przed nimi życie. To rokuje duże nadzieje na podjęcie przez nich stałej pracy.

Inicjatorzy i partnerzy projektu

W wielu ośrodkach pomocy społecznej zarówno kadra, jak i kierownictwo, dostrzegają potrzeby wprowadzania zmian. Po to, aby lepiej odpowiadać na rosnące potrzeby podopiecznych, środowiska lokalnego, a także, aby zwiększać swoje kompetencje zawodowe. „Community worker”, czyli animator społeczności lokalnej to coraz bardziej poszukiwana profesja, umożliwiająca – poprzez działania z grupami mieszkańców – rozwiązywanie lokalnych problemów.

Potrzeby takie dostrzega także wiele regionalnych instytucji, zajmujących się polityką społeczną. To zainteresowanie wykorzystuje Stowarzyszenie CAL i zaprasza ich przedstawicieli do udziału w projektach w roli partnerów. Od tego też rozpoczął się projekt prowadzony obecnie w woj. warmińsko-mazurskim i lubelskim.

– Nie chcemy wchodzić jako stowarzyszenie krajowe, które robi swój projekt, a na miejscu nic o tym nie wiadomo. Dlatego zawsze zapraszamy do udziału kluczowe instytucje – tłumaczy Paweł Jordan. – Wydaje się, że to jest obopólna korzyść. Wchodzimy z dobrym produktem, który już jest znany na rynku, ma dobrą markę. A partnerzy nas uwierzytelniają „regionalnie”. Udowadniają, że nie pojawiają się, aby konkurować, ale by współpracować.

• Na Warmii i Mazurach

W województwie warmińsko-mazurskim do współpracy zaproszono: Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (ROPS), Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (ESWIP) oraz Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Elblągu.

– Na Warmii i Mazurach już działaliśmy, ale raczej w ośrodkach kultury. Doszliśmy do wniosku, że trzeba ich wzmocnić. ESWIP od początku był zainteresowany współpracą. Poza tym liczymy, że stanie się naszym regionalnym partnerem, takim jak inne ośrodki Sieci SPLOT – Stowarzyszenie BORIS na Mazowszu, Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych na Podlasiu, czy OPUS w Łódzkiem – wyjaśnia Paweł Jordan. – To się sprawdza. Dla ośrodków Sieci SPLOT też jest to ważne, atrakcyjne i poszerza ich ofertę dla organizacji pozarządowych oraz inicjatyw obywatelskich. A dla Stowarzyszenia CAL tworzy się sieć sprawdzonych, regionalnych partnerów.

• Na Lubelszczyźnie

W województwie lubelskim partnerami zostali: Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej oraz Lubelski Ośrodek Samopomocy (LOS), Centrum Wolontariatu i Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie.

– W Lubelskiem od dawna przygotowywaliśmy się do działania. Prowadziliśmy rozmowy, mieliśmy dobrych, zainteresowanych tym ludzi – Annę Płoszaj i Andrzeja Jurosa – mówi Paweł Jordan.

Partnerzy są obecni na pierwszym etapie rekrutacji uczestników, podczas spotkania informacyjno-promocyjnego, podpisy ich przedstawicieli widnieją także pod kontraktami, jakie są zawierane z każdą z osób, która decyduje się na udział w szkoleniu.

– To wymaga więcej pracy, ale jest ważne, aby partnerzy poczuli, że nie są tylko dodatkami – zauważa Paweł Jordan. Są także zapraszani na niektóre sesje szkoleniowe. – Aby wiedzieli, co się dzieje i nie mieli poczucia, że byli potrzebni tylko na pierwszym spotkaniu, a dalej nam na nich nie zależy. Są ważni dla powodzenia całego projektu, a także dla rozwoju projektu w danym województwie.

Uczestnicy projektu

W szkoleniach bierze udział 50 osób: 40 pracowników socjalnych i 10 lokalnych partnerów (np. przedstawiciele organizacji pozarządowych). Osoby te tworzą 2 grupy szkoleniowe w woj. lubelskim i warmińsko-mazurskim. Każda grupa obejmuje 8 ośrodków pomocy społecznej (po 2 – 3 osoby) oraz 5 przedstawicieli lokalnych partnerów. W każdej grupie szkoli się 25 osób.

Rekrutacja uczestników

Uczestnicy szkoleń rekrutowani byli spośród wszystkich ośrodków pomocy społecznej, działających w woj. lubelskim i warmińsko-mazurskim. Informacja o ofercie Stowarzyszenia CAL trafiała do nich m.in. za pośrednictwem instytucji partnerskich zaproszonych do udziału w projekcie. W każdym województwie zorganizowano seminarium promocyjne. W każdym z dwóch spotkań wzięło udział ok. 50 – 100 przedstawicieli OPS. Na spotkaniu zaprezentowano projekt, a osoby, które już wykorzystują metodę CAL w swojej pracy, opowiedziały, jak to wygląda w praktyce.

– Chcieliśmy dostarczyć uczestnikom maksimum informacji o tym, na co się decydują – podkreśla Paweł Jordan. – Ośrodki, które wchodzi w nasz projekt wiedzą, że czekają ich zmiany. Staramy się, żeby nie było niedomówień. Dokładnie tłumaczymy, o co chodzi. Z jednej strony chcemy ich zaczarować, zachęcić, z drugiej – nastawić, że to jednak będzie wysiłek, a nie bułka z masłem.

Uczestnicy pierwszego spotkania dostali pełną informację o projekcie, łącznie z datami wszystkich szkoleń. Rozdano im także ankiety zgłoszeniowe. Instytucje, które chciały wziąć udział w projekcie, odsyłały je do organizatora.

– Nie było natłoku – przyznaje Paweł Jordan. Jego zdaniem znaczy to, że ludzie zrozumieli, że w tym projekcie czeka ich wysiłek. – I się wystraszyli, a w projekt weszli ci, którzy realnie chcą działać.

Na podstawie informacji z ankiet na temat motywacji, planów wykorzystania wiedzy i ich uzasadnienia, do projektu zaproszono 16 instytucji pomocy społecznej oraz 10 partnerów. Uwagę zwracano także na równość szans pomiędzy dużymi i małymi miastami oraz wsiami. Z wybranymi uczestnikami organizatorzy podpisali kontrakty, w których raz jeszcze dokładnie określono zakres szkoleń i ich przebieg.

Wartość dodana: sieci lokalnej współpracy i pracownicy socjalni jako eksperci

Dzięki udziałowi w projekcie wielu różnych partnerów pracownicy socjalni zyskali sojuszników dla swych działań. To z kolei ułatwia im inicjowanie w swoich środowiskach sieci współpracy w rozwiązywaniu problemów społecznych. Zmienia się także stereotyp ośrodka pomocy społecznej i pracownika socjalnego.

Ponieważ ich działania mają być skierowane do całej społeczności, a także angażować maksymalnie dużo osób, nie mogą być planowane i organizowane bez udziału tychże mieszkańców, czy lokalnych władz. Dlatego pracownicy socjalni uczą się tworzyć lokalne koalicje i porozumienia. Kontakty nawiązywane między uczestnikami szkolenia są zaledkiem sieci współpracy w środowisku lokalnym. Aby ich praca przebiegała możliwie bezkonfliktowo i na partnerskich zasadach, uczestnicy szkolenia wraz z trenerami opracowują konkretne rozwiązania, tworzą także systemy konsultacji i doradztwa.

Poprzez wprowadzenie metod pracy proponowanych przez Stowarzyszenie CAL zmienia się charakter ośrodków pomocy społecznej. OPS przestaje być „urzędem” do wypłacania zasiłków, a staje się centrum życia danej społeczności, żywo reagującym na otaczającą go rzeczywistość oraz kreującym lokalną politykę rozwiązywania problemów społecznych.

Dzięki uczestnictwu w projekcie pracownicy socjalni stają się także ekspertami w zakresie tworzenia firm socjalnych, klubów i centrów integracji społecznej. Uczą się, jak tworzyć projekty i pisać wnioski o dotację, a potem – jak podsumowywać i oceniać swoje działania oraz wyciągać wnioski na przyszłość.

W tym miejscu warto dodać, że projekt realizowany przez Stowarzyszenia CAL w woj. lubelskim i warmińsko-mazurskim – podobnie jak wiele innych – wpisuje się w wieloletnie działania organizacji, zmierzające do zmiany systemu pomocy społecznej w Polsce. Działania te prowadzone są także poprzez lobbing na rzecz zmian w ustawodawstwie.

– Teraz pojawiają się realne szanse na zmiany w ustawie o pomocy społecznej. Myślę, że także dzięki temu, iż nasz program tak dobrze się sprawdził w wielu regionach Polski – mówi Paweł Jordan. W projekcie nowej ustawy szczególną wagę przywiązuje się do aktywności społecznej i aktywnej pracy socjalnej.

Przebieg projektu

Projekt zakłada długofalowy cykl edukacyjny (18 miesięcy i 150 godzin szkoleń w każdym województwie), połączony z konkretnymi działaniami na rzecz grup wykluczonych.

Uczestnicy szkoleni są m.in. z takich tematów:

- Rola animatora społecznego – metody i umiejętności potrzebne do pracy z trudnymi grupami. Wprowadzenie do teorii rozwoju wspólnoty i zjawiska wykluczenia społecznego; tworzenie mapy środowiska i grup potrzebujących szczególnego wsparcia;
- OPS jako CAL; tworzenie zespołu i budowanie programu wolontariatu, w szczególności na rzecz grup marginalizowanych oraz włączanie tych osób do aktywności wolontariackiej.
- Tworzenie grup samopomocy i wsparcia; umiejętności psychospołeczne potrzebne przy poruszaniu się na rynku pracy; wykorzystanie m. in. ustawy o zatrudnieniu socjalnym.
- Tworzenie sieci współpracy – budowanie Koalicji Na Rzecz Integracji Społecznej; mobilizowanie ludzi do działania i samopomocy obywatelskiej.
- Praca metodą projektu i zdobywanie funduszy, m.in. z Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Mobilizowanie lokalnych zasobów i środków, informacja obywatelska. Ewaluacja działań. Planowanie strategiczne – OPS jako CAL.

Uczestnicy szkolenia biorą udział w specjalnie dobranych sytuacjach edukacyjnych, przypominających rzeczywiste działania społeczne. Wykorzystują w nich swoją dotychczasową wiedzę i doświadczenie, a jednocześnie nabywają nowe umiejętności. Organizatorzy szkoleń zadbali także o dostarczenie im wiedzy teoretycznej, np. o aktualnym prawodawstwie. W czasie warsztatów rozdawane są materiały szkoleniowe, uczestnicy zostali także zaopatrzeni w potrzebne podręczniki.

Metody pracy w projekcie

Wieloletnie doświadczenie Stowarzyszenia CAL wskazuje, że zmianę w postawach, wiedzy i umiejętnościach uczestników szkoleń można osiągnąć poprzez maksymalne (i przy tym efektywne) zróżnicowanie stosowanych metod. Dlatego wykorzystuje się aktywne metody uczenia dorosłych. Nad poprawnym przebiegiem projektu i szkoleń czuwają 2 osoby: kierownik – odpowiedzialny za całość realizacji projektu i jego administracyjną stronę oraz lider procesu edukacji – zajmujący się częścią merytoryczną (wypracowaniem koncepcji szkoleń, współpracą z kadrami, czuwaniem nad rezultatami i całościowym przebiegiem procesu edukacji).

- **Opiekunowie grup**

Każda z grup szkoleniowych ma swojego opiekuna. Ludzie uczący się nowych rzeczy, a szczególnie próbujący je przełożyć na codzienne działania, czują się zagubieni i wystraszeni nowymi wyzwaniami. Potrzebują wsparcia i konsultacji. To właśnie zapewnia im opiekun, który jest obecny na każdej sesji i czuwa nad przebiegiem całego szkolenia.

– Opiekunowie są naszymi wieloletnimi ekspertami i trenerami. Są to osoby z dużym doświadczeniem – mówi Paweł Jordan. – Uczestnicy mogą do nich zawsze zadzwonić lub napisać e-maila. Opiekun pośredniczy pomiędzy nimi a Stowarzyszeniem i trenerami. Jest dobrym duchem, ale także pilnuje. W województwie warmińsko-mazurskim funkcję tę pełni Zbigniew Mieruński, współpracujący ze Stowarzyszeniem od 1999 roku, a w woj. lubelskim – Anna Płoszaj, zaprzyjaźniona z CAL-em od 2001 roku.

- **Wykorzystać zdobytą wiedzę w działaniu – zadania po szkoleniach**

Istotnym elementem całego procesu edukacyjnego są „prace domowe”. Po każdym zajęciach uczestnicy muszą przygotować plan działań, które przeprowadzą w swojej miejscowości. Na przykład: zorganizują (lub zmobilizują do aktywniejszego działania już istniejące) grupy wolontariuszy czy też opracują lokalną mapę zasobów i potrzeb społecznych.

– Wymóg ten dyscyplinuje uczestników i cały ośrodek. Pomaga przełożyć wiedzę z warsztatów na konkretne działania – mówi Paweł Jordan.

W czasie szkoleń prowadzone są listy obecności, a po zakończeniu każdego 3-dniowego bloku przeprowadzana jest ankieta ewaluacyjna, która pozwala podsumować daną część szkoleń. Dodatkowo zostanie zaangażowana zewnętrzna, niezależna instytucja, która będzie badać efektywność uczenia oraz efekty w społecznościach lokalnych. Stworzona została także Rada Programowa trenerów i konsultantów, która tworzy zaplecze merytoryczne projektu. Zadanie Rady polega na wspieraniu procesu edukacyjnego swoim doświadczeniem i wiedzą, m.in. poprzez pisanie podręcznika oraz konsultacje.

Do dyspozycji uczestników szkolenia jest biblioteka Stowarzyszenia CAL, zaopatrzona w liczne pozycje z dziedziny pomocy społecznej, samopomocy, partnerstwa lokalnego i szeroko pojętej pracy socjalnej.

Zakładane rezultaty

W ramach projektu założono osiągnięcie następujących rezultatów:

- 50 osób (pracownicy socjalni OPS oraz przedstawiciele partnerów lokalnych) weźmie udział w 150 godzinach szkoleń.

- Powstanie podręcznik szkoleniowy „Ośrodek Pomocy i Aktywności Lokalnej – renesans pracy środowiskowej” (około 250 stron); będzie on ilustrował praktykę oraz teorię środowiskowej i grupowej pracy socjalnej; podręcznik będzie dystrybuowany bezpłatnie.
- Uczestnicy szkoleń nauczą się nowego podejścia do klienta ośrodków pomocy społecznej.
- Uczestnicy nabędą umiejętności aktywizowania środowiska lokalnego, w szczególności poprzez włączanie w wolontariat, udział w grupach samopomocy lub wsparcia, ułatwiających, np. poszukiwanie pracy.
- Poprzez udział w projekcie i kontakt z trenerami i opiekunami uczestnicy nabędą także umiejętności, m.in. tworzenia mapy lokalnych zasobów i potrzeb, organizacji wolontariatu, tworzenia grup samopomocowych oraz lokalnej koalicji na rzecz integracji społecznej, diagnozowania potrzeb oraz problemów osób i grup.

Problemy w realizacji

Stowarzyszenie CAL, podobnie jak wielu innych wnioskodawców, jako główny problem w realizacji projektu, wskazuje problemy z przepływem pieniędzy.

– Na kolejną transzę czekamy 5 miesięcy – mówi Paweł Jordan. W stosunku do wymagań biurokratycznych za mało osób pracuje w Departamencie Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Innym problemem było obciążenie w projekcie środków na eksperta do konsultacji na miejscu, w samym ośrodku pomocy społecznej, mimo, że pracownicy OPS potrzebują doradztwa w czasie realnych działań. Konsultacje te uda się zapewne zastąpić poprzez włączenie ośrodków do sieci Centrów Aktywności Lokalnej, a także poprzez rozwinięcie regionalnych punktów CAL (np. w ESWIP). W nowym projekcie, który Stowarzyszenie pomaga realizować na Dolnym Śląsku, udało się ten problem rozwiązać. Zastąpiono konsultacje szkoleniami wewnętrznymi, realizowanymi w OPS-ach, które uczestniczą w projekcie. Taka konstrukcja nie była kwestionowana przez Departament Wdrażania EFS w MPiPS.

Czasami problemy wynikają także ze specyfiki metody szkoleniowej i całego projektu. Szkolenia odbywają się głównie poprzez uczenie przez doświadczenie („learning by doing”) i dialog edukacyjny.

– Dla wielu osób sytuacja treningowa jest nowością, chociaż już od wielu lat jeżdżą na szkolenia – zauważa Paweł Jordan. – Niezależnie od naszych starań, zawsze w ośrodkach znajdują się tacy, którzy wyraźnie nie chcą zmian. Dla nich nasze propozycje są bolesne.

Mocne strony projektu

Długoletnie doświadczenia Stowarzyszenia CAL zaowocowały nie tylko nowatorskimi metodami pracy, ale co ważne – zgranym i wierzącym w sens swej pracy zespołem trenerów.

– My też musimy się z tej pracy cieszyć. Jeżeli nie ma pasji i radości, projekt jest martwy. Stanowimy wspólnotę, wierzymy, że nam się coś udaje – zapewnia Paweł Jordan.

Kadrę stanowi 20-osobowa grupa trenerów-ekspertów, specjalnie wyszkolonych z zakresu pracy w społeczności lokalnej („community work”) m.in. przez szkoleniowców z Wielkiej Brytanii (Uniwersytety w Leeds i Birmingham) oraz ekspertów holenderskich z Publiek Domain. Są to również praktycy, którzy na co dzień zajmują się animacją społeczną i pracą socjalną.

Dzięki dofinansowaniu projektu z EFS możliwe było zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia dla trenerów, a także dla opiekunów grup. W dotychczasowych projektach funkcja ta pełniona była społecznie. Ważne jest również, że przyjęte w projekcie stawki pozwalają na organizowanie szkoleń w ośrodkach, które zapewniają odpowiedni standard usług.

II. OPINIA UCZESTNIKA

Ewa Marzęda, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Sernikach (woj. lubelskie)

OPS w Sernikach przystąpił do projektu, ponieważ jego pracownicy lubią coś zmieniać. Nie chcemy osiąść na laurach. Chcemy wyjść poza ramy statutowe, doskonalić się. Przystąpiliśmy do projektu dlatego, że nas to interesuje. Zmienia się nasza pozycja w gminie. Władze i mieszkańcy dostrzegają, że nie jesteśmy tylko od wyptacania zasiłków, ale możemy zrobić dużo dobrych rzeczy. Mieszka u nas sporo starszych osób, które – wiemy to z wywiadów środowiskowych – chętnie czasem wyszłyby z domu, spotkały się z innymi osobami w podobnym wieku. Ale często nie pozwalają im na to dorosłe dzieci. Obruszają się na takie propozycje: „A gdzie Ty pójdziesz? Do opieki społecznej? Czy my jakieś dziady jesteśmy?”. To dość skutecznie udaremnia wiele naszych inicjatyw.

Zajęcia z psychologiem, podczas których uczymy się podejścia do klienta, są dla nas bardzo cenne. Uczymy się, jak wydobyc potencjał z innych. A to jest możliwe tylko, gdy sami tego doświadczymy. Cenny jest kontakt z grupą, możliwość wymiany doświadczeń. Myślę, że tego będzie mi brakowało po zakończeniu projektu. Może uda się pozostać w kontakcie, bo to jest bardzo wartościowe.

Zadania są koniecznością. Uczymy się wielu rzeczy, ale wiedza to nie wszystko, trzeba to przećwiczyć na konkrety. Zobaczyć, czy u nas działa. To sprawia, że musimy pewne rzeczy robić po godzinach. Udział w projekcie oraz realizacja zadań obciążają nas i utrudniają pracę, ale wiemy, że to jest potrzebne. Nie ma sensu uczyć się samej teorii i nie przeciwyczyć tego w praktyce. Jesteśmy dopiero na półmetku projektu, ale na razie wszystko jest w porządku. Jedynie, gdy wracamy do domu naładowane nową wiedzą, pozytywną energią i z chęćmi, aby to wszystko przekładać na nasz rodzimy grunt, musimy się oswojać z tym, że nie wszyscy jeszcze myślą tak jak my.

Opracowała: Magda Dobranowska-Wittels

III. KOMENTARZ MINISTERSTWA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ DEPARTAMENT WDRAŻANIA EUROPEJSKIEGO FUNDUSZA SPOŁECZNEGO – INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA DZIAŁANIE 1.5 SPO RZL

Czynnik, które zadecydowały o sukcesie projektu:

- Urozmaicone formy pracy z uczestnikami projektu, w tym formy warsztatowe „learning by doing”.
- Kompleksowy program edukacyjny dla kadry pomocy społecznej, bez zbędnego zaangażowania dużej liczby kadry technicznej.
- Wnikliwie zbadana grupa docelowa projektu.
- Dzielenie się dobrą praktyką na zewnątrz poprzez wydanie podręcznika szkoleniowego „Ośrodek Pomocy i Aktywności Lokalnej – renesans pracy środowiskowej” – ilustrującego praktykę oraz teorie środowiskowej i grupowej pracy socjalnej.
- Grupa beneficjentów ostatecznych składa się zarówno z pracowników ośrodków pomocy społecznej, jak też pracowników organizacji pozarządowych, co zainicjuje lokalną współpracę między OPS-ami a sektorem pozarządowym.

Problemy podczas realizacji projektu:

Beneficjent miał problemy związane ze sprawozdawczością finansową. Zaplanowanie asystenta finansowego pozwoliłoby ich uniknąć i usprawniłoby rozliczanie projektu.

IV. KOMENTARZ SPECJALISTY EURO-NGO – EKSPERTA DS. FUNDUSZY EUROPEJSKICH DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH**Czynniki, które zadecydowały o sukcesie projektu:**

- **Rozpoznanie potrzeb i sytuacji**

Najważniejszą rolę odegrała tutaj trafna diagnoza potrzeb i sytuacji pośrednich beneficjentów projektu – podopiecznych OPS-ów. Twórcy projektu zadali sobie najważniejsze pytanie: „Komu i po co ma służyć wyszkolenie pracowników socjalnych, do czego ma to doprowadzić?”. Ostatecznie adresatami pomocy generowanej przez pracowników socjalnych są podopieczni OPS, a podstawowe pytanie to: „W jaki sposób udzielać im pomocy, jaki model pracy socjalnej przyjąć?”.

- **Doświadczenie**

O powodzeniu projektu zdecydowały sprawdzone w innych regionach Polski metody oraz oferta skierowana do określonej grupy zawodowej. Metody: uczenie przez doświadczenie, system zadań poza szkoleniami, system konsultacji z trenerami i opiekunami. Poza tym istotną okazała się również wiarygodność i efektywność Stowarzyszenia widoczna w ciągu 6 lat realizacji podobnych działań.

- **Sieć współpracy**

Współpraca jest prowadzona w sieci współpracy, w której uczestniczą: OPS-y, organizacje pozarządowe, gminy.

- **Zespół realizacyjny**

Bardzo ważnym czynnikiem powodzenia jest odpowiedni zespół ludzi: twórcy projektu, osoby zaangażowane do realizacji zadań merytorycznych i sprawowania opieki nad uczestnikami projektu – doświadczeni trenerzy i liderzy organizacji pozarządowych, znający realia lokalnej pracy środowiskowej.

- **Metody rekrutacji i utrzymania uczestników**

Zastosowano selekcję osób na podstawie ankiet zgłoszeniowych, w których istotną rolę odgrywała motywacja do udziału w projekcie. Oprócz tego istotnym elementem utrzymującym uczestników w projekcie były pisemne kontrakty z osobami biorącymi udział w szkoleniu, przy pisemnej akceptacji dyrektorów czy kierowników OPS-ów. Dało to gwarancję uczestnictwa w projekcie odpowiednio zmotywowanych osób.

- **Projekt jako dobra praktyka:**

Dobrą praktykę stanowi w projekcie zmierzanie do zmiany: osoby, instytucji i środowiska.

Pracownicy socjalni z urzędników stają się animatorami społecznymi dla swoich podopiecznych. Traktują ich jak partnerów w działaniach, angażują w tworzenie i udział w grupach samopomocowych i edukacyjnych, w wolontariat, lokalne działania, inicjatywy obywatelskie, rozwijanie zainteresowań. Dzięki włączaniu w aktywne życie społeczne osoby te nabiorą wiary w siebie, co rokuje duże nadzieje na ich powrót m.in. do pracy.

Ośrodki pomocy społecznej muszą zmienić swój model działania – od działania jako „urząd” do bycia prawdziwym centrum społecznym. W czasie szkoleń wypracowywana jest nowa struktura w ośrodku oraz dopracowywana i uaktualniana strategia rozwiązywania lokalnych problemów społecznych.

Zmiana środowiska – pracownicy socjalni i ośrodki pomocy społecznej stają się inicjatorami współdziałania instytucji, organizacji, lokalnych autorytetów kluczowych na danym terenie (urzędy pracy, poradnie psychologiczne, pedagogiczne, szkoły, kościoły, centra pomocy rodzinie, organizacje pozarządowe, przedsiębiorcy). Tylko wspólne działanie wielu instytucji daje szansę na kompleksową i długofalową pomoc osobom w trudnej sytuacji.

Metody stosowane podczas szkoleń: uczenie się przez doświadczenie, stały kontakt i konsultacje z trenerami i opiekunami, system zadaniowy poza szkoleniami.

Wysoka efektywność – poprzez szkolenie jednej grupy zawodowej, twórcy projektu wpływają na zmianę całej lokalnej społeczności: podopiecznych ośrodków, pracowników OPS-ów. Zmieniają ośrodki jako instytucje.

Problemy w realizacji:

- **Płynność finansowa** – Stowarzyszenie CAL jako główny problem w realizacji projektu wskazuje opóźnienia w przepływie pieniędzy pomiędzy Ministerstwem a Stowarzyszeniem.
- **Ekspert wspierający zmiany** – w ramach dofinansowania obciążono eksperta do konsultacji na miejscu, w danym ośrodku pomocy społecznej. Pracownicy ośrodków potrzebują wsparcia i doradztwa także w miejscu ich działania i poza szkoleniami, po to by wprowadzać zmiany w pracy swoich instytucji.

V. JAK FINANSOWAĆ PODOBNY PROJEKT W LATACH 2007 – 2013?

1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna

Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej

2. Europejska Współpraca Terytorialna: gminy na obszarze działania euroregionów

Polska – Meklemburgia, Saksonia, Brandenburgia

Polska – Czechy

Polska – Słowacja

Polska – Litwa

Polska – Szwecja – Dania

Planowane uruchomienie tych funduszy: 2007 rok

Więcej informacji w Internecie: <http://www.mrr.gov.pl/ProgramyOperacyjne+2007-2013/>



STOWARZYSZENIE NA RZECZ POMOCY POTRZEBUJĄCYM I ZAPOBIEGANIA PATOLOGIOM SPOŁECZNYM „POMOCNA DŁOŃ” TYTUŁ PROJEKTU: „Wspólnie z EFS pokonamy bariery – warsztaty psychologiczne

I. OPIS PROJEKTU:



Projekt: „Wspólnie z EFS pokonamy bariery – warsztaty psychologiczne”
Źródło finansowania: Realizacja w ramach Działania 1.4 SPO RZL Integracja zawodowa społeczna osób niepełnosprawnych, schemat A – wspieranie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy

Realizator: Stowarzyszenie Na Rzecz Pomocy Potrzebującym i Zapobiegania Patologiom Społecznym „Pomocna Dłoń”

Koszt: 200 000 zł, w tym 3% wkładu własnego

Czas trwania: 1.11.2005 – 31.12.2006

Miejsce realizacji: powiat brzeski, bocheński i tarnowski

Czego dotyczy projekt: warsztaty psychologiczne ukierunkowane na rozwój indywidualnego potencjału, nabycie lub doskonalenie umiejętności społecznych osób niepełnosprawnych, jak również zwiększenie aktywności zawodowej niepełnosprawnych

Do jakiej grupy jest skierowany: osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności długotrwale pozostające bez pracy

Jaki problem ma rozwiązać: niska umiejętność poruszania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych wynikająca przede wszystkim z niewystarczających umiejętności społecznych.

Geneza i tło projektu

Przeciwdziałanie bezrobociu znajduje się niemal we wszystkich programach wyborczych i samorządowych strategiach rozwoju. Istnieją jednak enklawy, gdzie wszelkie działania trafiają na mur niemożności. Stanisław Lambert, na co dzień dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), świetnie orientuje się, gdzie sytuacja jest najgorsza. Niepełnosprawni pozostający przez długi czas bez pracy w praktyce nie mają szans na znalezienie zajęcia. Nie zawsze wynika to z niewystarczających kwalifikacji. Wewnętrzne blokady, niskie poczucie własnej wartości, przyzwyczajenie do bierności skutecznie eliminują ich z rynku pracy.

Gdy pan Stanisław z informacji prasowych dowiedział się o możliwościach finansowania z funduszy strukturalnych działań uwzględniających problemy osób niepełnosprawnych, postanowił działać. Momentem przełomowym w rodzeniu się pomysłu były szkolenia, jakie zorganizował Instytut Studiów Strategicznych w ramach projektu ROSzEFS. W trakcie tych warsztatów przekonanie o potrzebie i luźne pomysły przerodziły się w konkretny projekt. Ewa Cierniak-Lambert (lekarz i prezes Stowarzyszenia), Stanisław Lambert (doświadczony trener), Aneta Żółta (psycholog) oraz Bartłomiej Gogola (prawnik) stworzyli zespół, który opracował projekt działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Wykorzystując możliwość starania się o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego na tego typu działania

przygotowali wniosek do konkursu grantowego Działanie 1.4 ogłoszonego przez PFRON. Zespół postanowił działać wielokierunkowo. W pierwszym zamyśle projekt miał obejmować warsztaty interpersonalne, rehabilitację ruchową i naukę sztuki tworzenia witraży. Tu pojawił się pierwszy problem. Plan okazał się za szeroki – mówi pan Stanisław – nie mogliśmy zmieścić go w wymaganiach konkursu w ramach 1.4 SPO RZL i nasz projekt został odrzucony.

Taki obrót sprawy nie zniechęcił jednak członków Stowarzyszenia „Pomocna Dłoń”. Mocno wierzyli w ideę wyposażenia niepełnosprawnych w miękkie, społeczne umiejętności. Zgodnie ze wskazówkami Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) zrezygnowali najpierw z witraży, potem z terapii ruchowej. Ostatecznie pozostały tylko warsztaty interpersonalne. Kolejne podejście do konkursu zapowiadało się lepiej, jednak mały błąd formalny, polegający na wypełnieniu ręcznie listy załączników konieczność ponownego składania wniosku. Wytrwałość przyniosła w końcu spodziewane efekty i można było przystąpić do realizacji ambitnego celu.

Cele projektu

Wprowadzenie na rynek pracy grupy, która nie potrafi skorzystać ze standardowych form aktywizacji proponowanych przez inne instytucje (np. urzędy pracy), wymagało długotrwałej i skomplikowanej strategii. Osoby niepełnosprawne, pozostające dłużej bez pracy, są najczęściej zniechęcone i zrezygnowane. Brakuje im nie tylko praktycznych umiejętności zawodowych, ale również, a może zwłaszcza umiejętności społecznych. Dlatego główną osią projektu stały się warsztaty psychologiczne, prowadzące do przywrócenia podopiecznym wiary we własne siły, podniesienia zdolności do komunikowania i tzw. siły przebicia. Te blokady skutecznie uniemożliwiały uczestnikom nie tyle podjęcie pracy, co nawet jakiegokolwiek próby aktywizacji zawodowej.

– Największą trudność sprawiły mi indywidualne wypowiedzi na warsztatach – mówi Kazimiera Krzyszkowska, biorąca udział w projekcie.

Rekrutacja uczestników

Rekrutacja kandydatów, zgodnie z przewidywaniami, nie nastąpiła wielu problemów. Kluczem była przemyślana strategia docierania do zainteresowanych. Pierwszym krokiem było nawiązanie współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy (PUP) w Brzesku, Bochni i Tarnowie. Stowarzyszenie zwróciło się do tych urzędów pracy o pomoc w zorganizowaniu spotkań z osobami spełniającymi kryteria udziału w projekcie. W każdym ze współpracujących PUP-ów odbyły się spotkania informacyjne. W trakcie spotkań przedstawiciele Stowarzyszenia omówili założenia projektu i jego szczegóły organizacyjne. Liczba zainteresowanych początkowo znacznie przekraczała planowane 20 osób. Dlatego zespół projektowy przystąpił do drugiego etapu kwalifikacji. Na podstawie rozmów z psychologiem oraz przeprowadzonej ankiety wybrano 25 osób, z czego 5 znalazło się na liście rezerwowej. Organizatorzy starali się wyselekcjonować osoby, którym projekt był najbardziej potrzebny, a jednocześnie były w stanie podjąć obowiązek uczestnictwa.

– Niestety – mówi Stanisław Lambert – część osób, które kwalifikowały się do projektu zrezygnowała z różnych powodów (sytuacja rodzinna, skomplikowany dojazd kilkoma środkami lokomocji). Mimo organizowania przez nas transportu, część drogi na warsztaty uczestnicy musieli pokonywać sami. To wykluczało niektórych.

Przebieg projektu

Projekt zakładał bardzo intensywny cykl warsztatów. Przez 12 miesięcy uczestnicy spotykali się 3 razy w tygodniu na zajęciach warsztatowych. Dwudziestoosobowa grupa uczestników została podzielona na cztery zespoły pod kątem specyficznych potrzeb i umiejętności. Każdej z grup przydzielono opiekuna, którego zadaniem było nie tylko dbanie o atmosferę wśród swoich podopiecznych, ale także wspieranie prowadzących zajęcia wiedzą na temat indywidualnych charakterystyk członków swoich zespołów.

Po pierwszych spotkaniach prowadzący zajęcia zauważyli, że stosowane przez nich metody (gry, zabawy integracyjne) trafiły na opór uczestników. Niepełnosprawni – relacjonuje Prezes Stowarzyszenia „Pomocna Dłoń” – czują, że nie są traktowani poważnie. Warsztaty psychologiczne, opierające się na grach i doświadczeniach odbierali, jako infantyлизację swoich osób. Zrzucili nam, że są traktowani jak dzieci. Wyjściem okazała się modyfikacja harmonogramu zajęć. W pierwszej kolejności podjęte zostały neutralne tematy. Omawiano zagadnienia związane z Unią Europejską, programy aktywizujące instytucji wspierających. Z biegiem czasu uczestnicy poczuli się bezpieczniej i swobodniej, nabrali zaufania do prowadzących. Dopiero na tej podstawie można było przystąpić do zasadniczej części projektu. Każdy kolejny warsztat koncentrował się na coraz bardziej osobistych problemach. Zaczęto poruszać takie kwestie jak: stres, poczucie wyobcowania, kontakty z innymi ludźmi, poczucie własnej wartości. Największym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia z wykorzystaniem sprzętu multimedialnego, gdzie uczestnicy na bieżąco mogli obserwować swoje zachowania podczas wystąpień przed kamerą. Dla większości uczestników było to niezwykle przeżycie.

Ostatni, czterodniowy warsztat odbył się w Zakopanem, gdzie poza zajęciami uczestnicy projektu mogli zwiedzić najciekawsze turystycznie miejsca.

Na szczególną uwagę zasługuje także sposób, w jaki organizatorzy zadbałi o umożliwienie udziału we wszystkich zajęciach. Ponieważ uczestnicy projektu mieszkali na terenie trzech powiatów, Stowarzyszenie zadbało o transport. Nierealne było dowożenie każdego uczestnika bezpośrednio z miejsca zamieszkania. Dlatego został zorganizowany transport busem z umówionych miejsc. Koszty dojazdu do wyznaczonych miejsc refundowało uczestnikom Stowarzyszenie ze środków własnych, natomiast koszty dowozu busem finansowane były w ramach projektu. Bardzo ułatwiło to rozliczanie projektu, a jednocześnie pozwoliło to uczestnikom na wykazanie się inicjatywą.

Istotne było też zapewnienie opieki nad dziećmi w trakcie trwania warsztatów. Umożliwiło to pełny udział osobom, które nie mogły pozwolić sobie na tak długie przebywanie poza domem. Jednocześnie wyrównało to też szansę korzystania z warsztatów przez kobiety i mężczyzn.

Przez cały czas trwania projektu organizatorzy starali się pozostawać w kontakcie z mediami.

Nie było to trudne. Szczególnie prasa lokalna bardzo chętnie pisała o działaniach podejmowanych w trakcie projektu. Jesteśmy znaną organizacją – stwierdzają członkowie zespołu projektowego – realizujemy wiele ciekawych projektów. Może dlatego prasa chętnie o nas pisze. Właściwie, o ile mamy coś do opowiedzenia, nigdy nie spotkaliśmy się z odmową. Wprost przeciwnie.

Prezes Stowarzyszenia „Pomocna Dłoń” jest bardzo zadowolony z rezultatów projektu. W liczbach bezwzględnych nie wygląda to szczególnie imponująco, ale biorąc pod uwagę jak

trudną grupą zajmował się projekt wyniki rzeczywiście są świetne. Pięć osób wyraziło chęć wolontariatu w ramach współpracy ze Stowarzyszeniem, dziesięć – dalsze szkolenia, a dwie – pracę zawodową. Takiej skuteczności działań w takiej grupie nie spotyka się często. Najważniejsze jednak w projekcie były miękkie rezultaty. Choć trudno je wykazać w papierowych sprawozdaniach to one stanowią o sile projektu. Uczestnicy stali się bardziej odważni, otwarci na świat, dużo lepiej potrafili mówić o swoich przekonaniach i ideach. Nie boją się rozmowy kwalifikacyjnej, potrafią otwarcie mówić o swoich umiejętnościach. Stali się bardziej komunikatywni i asertywni. Są lepiej przygotowani do życia w społeczeństwie.

Wartość dodana: poczucie wspólnoty

Dodatковым rezultatem projektu, na który zwrócili uwagę uczestnicy była możliwość przebywania w grupie. Ta często pomijana w projektach wartość okazała się bardzo ważna dla uczestników. Możliwość spotkania się, rozmowy, dzielenia doświadczeniami z ludźmi o podobnych problemach przyniosła niespodziewane efekty i stała się ważnym składnikiem sukcesu projektu. Wynikiem naszego projektu jest jedno małżeństwo – z humorem stwierdza pan Lambert, nie ukrywając satysfakcji z tego faktu.

– Z uczestnictwa w projekcie wyniosłam wiedzę, wiarę w siebie i we własne możliwości. – mówi Kazimiera Krzyszkowska, jedna z uczestniczek. Natomiast Salomea Skowronek dodaje – Odważyłam się być w grupie.

Nie ulega wątpliwości, że przyjaźnie, które narodziły się wśród zamkniętych, do tej pory, w sobie uczestników, będą znakomitą podstawą do ich powrotu do otwartej postawy życiowej.

Metody realizacji

Opracowanie planu zajęć było najbardziej pracowitym etapem projektu. Zespół projektowy szczegółowo opracował plan każdego z warsztatów, tak pod kątem potrzeb, jak i możliwości uczestników. Mimo tak starannych przygotowań nieodzowne okazało się elastyczne modyfikowanie kolejności tematów poruszanych na warsztatach.

Zajęcia odbywały się w bardzo dobrze wyposażonych salach. Interaktywne metody warsztatowe mogły być dzięki temu wspomagane szerokim zapleczem technicznym. Rzutnik, kamera, dostęp do Internetu bardzo podnosiły prestiż zajęć i, jak twierdzą organizatorzy, skłaniało to uczestników do pilnego uczestnictwa w zajęciach.

Wszystkie zajęcia warsztatowe poprzedzane były wykładem oraz omówieniem celu planowanych ćwiczeń.

Warsztaty psychologiczne zawierały też moduły wykładowe, które szczególnie w pierwszej fazie, gdy podstawowe bariery zaufania nie były jeszcze przełamane, sprawdzały się bardzo dobrze.

Problemy w realizacji

Dzięki szczegółowemu przygotowaniu projektu jego realizacja odbyła się bez większych problemów. Paradoksalnie najwięcej kłopotów przysporzyła wysoka skuteczność działań. Aż dwóch uczestników zdołało w trakcie trwania warsztatów znaleźć pracę. Oczywiście stanowiło to powód do dumy organizatorów, tym niemniej osoby pracujące nie spełniały już warunków udziału w programie. Jedna osoba zmieniła miejsce zamieszkania. Kluczowa w takich przypadkach okazała się lista rezerwowa. Dzięki temu nie było problemów ze spełnieniem wymaganych wskaźników rezultatu.

Wiele trudności przysporzyły też opóźnienia w przesyłaniu transz finansowych, czasami sięgające kilku miesięcy. Przewidując jednak taką ewentualność Stowarzyszenie zapewniło sobie środki na realizację, które pozwoliły na kredytowanie swoich działań. W praktyce wyglądało to tak, że projekt realizowany był ze środków Stowarzyszenia, a dopiero potem bilans był wyrównywany pieniędzmi pochodzącymi z transz.

Mocne strony projektu

Kluczowe było zgromadzenie osób, które nie tylko posiadają merytoryczną wiedzę o potrzebach osób niepełnosprawnych, ale także cechują się wytrwałością w realizowaniu zamierzeń. Za czynnik decydujący o ostatecznym sukcesie Stanisław Lambert zdecydowanie uważa zaangażowanie zespołu, którym kierowała Ewa Cierniak-Lambert – koordynator projektu.

Istotnym wydaje się także fakt dokładnej analizy potrzeb grupy, do jakiej skierowany był projekt. Realizatorzy nie obawiali się wyjść poza utarte schematy projektów koncentrujących się na twardych, praktycznych umiejętnościach zawodowych. Zasadniczym problemem, z jakim borykają się niepełnosprawni bez pracy, są oni sami. Bariery wewnętrzne, niskie umiejętności społeczne, niewiara we własne siły, tworzą błędne koło. Zdaniem pani Anety Żółtej – psychologa pracującego na co dzień w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, najważniejsze jest wypracowanie w uczestnikach zmiany sposobu myślenia z: „ja chciałbym”, na: „ja to potrafię, ponieważ wiem jak to zrobić”. Właśnie dążenie do tej zmiany było myślą przewodnią projektu. Sposób myślenia: „ja chciałbym, ale nie wiem czy potrafię” (czyli brak wiary w siebie), jest właśnie przyczyną niepowodzeń, które pogłębiają bariery.

Praktyczna znajomość grupy docelowej oraz umiejętności zawodowe członków zespołu projektowego umożliwiły dotarcie do uczestników projektu.

Możliwości kontynuowania projektu

Teraz czas na dalsze działania – podsumowuje pan Stanisław – szkoda by było pozostawić teraz tę grupę samej sobie. Długo zdobywaliśmy jej zaufanie i teraz warto to maksymalnie wykorzystać. Zagadnięty o dalsze plany zaczyna zastanawiać się nad możliwością utworzenia na przykład spółdzielni socjalnej. Wierzy, że to dobra droga dla kontynuacji projektu. Uczestnicy są już bowiem gotowi do podjęcia pracy. Może nie jako dyrektorzy, ale jednak mogą rozpocząć pracę.

Opracował: Maciej Szkatuła

II. KOMENTARZ PAŃSTWOWEGO FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA DZIAŁANIE 1.4 SPO RZL³

Czynniki, które zadecydowały o sukcesie projektu:

Wykorzystanie umiejętności nabytych w trakcie warsztatów psychologicznych (np. asertywności, poprawnej komunikacji, autoprezentacji, negocjacji) spowoduje zmianę spojrzenia otoczenia na osobę niepełnosprawną. Indywidualne konsultacje psychologiczne są niezbędne do prawidłowego przebiegu rehabilitacji. Z uwagi na konieczność ułatwienia udziału w projekcie osobom o niskim statusie materialnym, beneficjent zapewnia uczestnikom dofinansowanie kosztów przejazdów i bezpłatny posiłek. Osobom posiadającym dzieci lub domowników wymagających opieki gwarantuje pokrycie kosztów wynajęcia opiekuńki na

³ W momencie komentowania projektu przez PFRON projekt nie był jeszcze zakończony, stąd użyto w komentarzu czasu przyszłego.

czas uczestnictwa rodzica w projekcie. Uczestnikom zostanie zagwarantowana bezpłatna pomoc, której nie mogliby uzyskać samodzielnie w swoim miejscu zamieszkania, z uwagi na brak przedsięwzięć tego typu i niski status materialny (...).

Problemy podczas realizacji projektu:

W trakcie realizacji projektu wystąpiły trudności w postaci rezygnacji z udziału w projekcie 4 osób (pogorszenie stanu zdrowia, podjęcie pracy i inne). Licząc się z możliwością wystąpienia powyższych problemów, beneficjent przewidział utworzenie rezerwowej listy uczestników. Co w efekcie zwiększyło liczbę beneficjentów ostatecznych uczestniczących w projekcie do 23 osób.

Korzyści dla uczestników projektu:

Uczestnicy projektu zwiększają szansę na podjęcie aktywności społecznej oraz zwiększają wiarę we własne siły, a także możliwości intelektualne. Nauczą się pozytywnej, a zarazem adekwatnej autoprezentacji, nabędą umiejętności poprawnej komunikacji, asertywności, negocjacji, zdobędą wiedzę z zakresu efektywnego radzenia sobie ze stresem, konstruktywnych sposobów rozwiązywania konfliktów. Efektem będzie również poprawa jakości kontaktów interpersonalnych, podniesienia samooceny. Uczestnictwo w projekcie zezwoli im na wyjście z marazmu, wynikającego częstokroć z przekonania własnego lub z przekonania otoczenia o ograniczonych możliwościach aktywności.

Dzięki przeprowadzonym szkoleniom beneficjenci ostateczni zostają przygotowani do ponownego pełnienia ról społecznych, a w konsekwencji do podjęcia zatrudnienia.

III. KOMENTARZ SPECJALISTY EURO-NGO – EKSPERTA DS. FUNDUSZY EUROPEJSKICH DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Czynniki, które zadecydowały o sukcesie projektu:

- **Diagnoza sytuacji**

Przeprowadzono diagnozę sytuacji na podstawie analizy Powiatowej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych oraz Powiatowego Programu Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych. Na tym etapie ważne również były konsultacje z innymi instytucjami realizującymi podobne przedsięwzięcia, m.in. Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie oraz urzędami pracy.

- **Metody rekrutacji**

Zastosowano adekwatną dla grupy odbiorców formę rekrutacji. Indywidualizowana ocena kandydatów na podstawie ankiet i osobistych rozmów oraz ścisła współpraca z powiatowymi urzędami pracy na tym etapie projektu, były niezwykle istotne. Dzięki utworzonej liście rezerwowej, realizator nie miał problemu, kiedy kilku uczestników zaproszonych do udziału w projekcie przestało spełniać kryteria wsparcia (m.in. zmiana miejsca zamieszkania, utrata statusu osób niepełnosprawnych, podjęcie pracy). Ich miejsce zajęły nowe osoby.

- **Zarządzanie projektem**

Silne zaangażowanie osób odpowiedzialnych za merytoryczną stronę projektu (tj. trenera, psychologa), a także ścisła współpraca całego zespołu uczestniczącego w realizacji projektu, przyczyniły się do prawidłowej realizacji projektu.

- **Innowacyjność**

Innowacyjność projektu polegała przede wszystkim na:

- Podziale grupy na cztery zespoły pod kątem specyficznych potrzeb oraz umiejętności;
- Przydzieleniu zespołom indywidualnych opiekunów;
- Zorganizowaniu ostatniego warsztatu w Zakopanem.

Dobłą praktyką w ramach tego projektu są:

- Przeprowadzenie skutecznej rekrutacji przy wsparciu powiatowych urzędów pracy;
- Elastyczne podejście do warsztatów (zmiana kolejności tematów poruszanych podczas zajęć po zaobserwowanej niechęci uczestników do proponowanych treści);
- Zapewnienie zwrotów kosztów podróży oraz opieki nad osobami zależnymi.

Problemy w realizacji projektu:

- Dwukrotne nieprzyjęcie projektu do realizacji przez Instytucję Wdrażającą;
- Długi okres budowania w uczestnikach zaufania do proponowanych warsztatów;
- Realizacja projektu z pożyczonych środków, w związku z opóźnieniami w przesyłaniu kolejnych transz finansowych.

Co można poprawić?

- Wprowadzenie spotkań z doradcą zawodowym;
- Prowadzenie monitoringu projektu;
- Zorganizowanie na koniec realizacji projektu konferencji, mającej na celu szerszą promocję oraz upowszechnienie rezultatów.

IV. JAK FINANSOWAĆ PODOBNY PROJEKT W LATACH 2007 – 2013?

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej

Priorytet V: Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa

Planowane uruchomienie tych funduszy: 2007 rok

Więcej informacji w Internecie: <http://www.mrr.gov.pl/ProgramyOperacyjne+2007-2013/>



POLSKA FUNDACJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU:

Kobiety na zachodniopomorskim rynku pracy

I. OPIS PROJEKTU:



Projekt: „Kobiety na zachodniopomorskim rynku pracy”

Źródło finansowania: Realizacja w ramach Działania 1.6 SPO RZL Integracja i reintegracja zawodowa kobiet, schemat A – wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Realizator: Polska Fundacja Przedsiębiorczości

Koszt: 609 782,20 zł, w tym 1% wkład własny

Czas trwania: 1.10.2005 – 30.11.2006

Miejsce realizacji: woj. zachodniopomorskie

Czego dotyczy projekt: Aktywizacja społeczna i zawodowa kobiet, w szczególności powracających na rynek pracy po długiej nieobecności, a także poprawa wizerunku kobiet na rynku pracy

Do jakiej grupy jest skierowany: Kobiety pozostające bez pracy, zarówno zarejestrowane jak i niezarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy

Jaki problem ma rozwiązać: Dyskryminacja kobiet na rynku pracy i przeciwdziałanie jej przyczynom

Geneza i tło projektu

W dzisiejszych czasach, gdy rzeczywistość zmienia się bardzo szybko, długotrwały brak pracy ogranicza dostęp do wiedzy i uniemożliwia rozwój zawodowy. Przyczynia się także do stopniowego wycofywania się z życia społecznego. W Polsce taka sytuacja dotyka przede wszystkim kobiety, których najważniejszą rolą – nie pracą – jest ciągle wychowywanie dzieci i prowadzenie domu. Przypisanie kobiecie roli opiekunki ogniska domowego wymusza na niej określone zachowanie. Dlatego też problemy z powrotem do pracy po dłuższej przerwie (np. po urodzeniu dziecka i urlopie wychowawczym) częściej dotyczą kobiet. Szansa rozwoju zawodowego maleje też znacznie na terenach wiejskich i w małych miastach, gdzie rynek pracy jest mniej rozwinięty i nie stwarza dogodnych warunków do godzenia ról rodzinnych z zawodowymi. W związku z tymi właśnie problemami powstał projekt Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości.

Projekt powstał w oparciu o analizę danych statystycznych dotyczących zachodniopomorskiego rynku pracy. Brano pod uwagę głównie potrzeby kobiet, które pozostają bez pracy od kilkunastu miesięcy oraz nie mają motywacji do powrotu na rynek pracy. Specyficzne dla województwa zachodniopomorskiego jest to, że osoby, które długo nie pracowały, mają duże problemy ze znalezieniem pracy. Dlatego skoncentrowano się głównie na możliwościach założenia i prowadzenia własnej firmy jako alternatywy dla tradycyjnego zatrudnienia.

Cele projektu

Jego odbiorcami były kobiety z województwa zachodniopomorskiego, które z różnych przyczyn przerwały swoje życie zawodowe i było im trudno wrócić do pracy. Zamysłem projektu

było pokazanie im, że mogą ponownie stać się czynne zawodowo, aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i rozwijać swoje kompetencje. Potencjalne uczestniczki projektu często miały rodziny i dzieci, które pozostawały pod ich opieką. Celem projektu było też pokazanie jak można łączyć życie rodzinne z zawodowym.

Inicjatorzy i partnerzy projektu

Polska Fundacja Przedsiębiorczości ma bogate doświadczenia w pracy z bezrobotnymi kobietami i osobami rozpoczynającymi działalność gospodarczą. TVP3 w Szczecinie, jako partner projektu i medium regionalne, cieszy się dużą popularnością i mogło zapewnić profesjonalne przygotowanie programów telewizyjnych. Pracownicy regionalnej TVP3 aktywnie uczestniczyli w przygotowaniu projektu.

Rekrutacja uczestniczek

Rekrutacja odbywała się przy współpracy z urzędami pracy, centrami informacji, ośrodkami pomocy społecznej, centrami pomocy rodzinie, które najlepiej znają sytuację swoich podopiecznych. W rekrutacji aktywnie współuczestniczyło 8 powiatowych urzędów pracy w Policach, Kamieniu Pomorskim, Gryficach, Goleniowie, Białogardzie, Sławnie, Choszcznie i Świdwinie, z którymi Fundacja podpisała porozumienie o współpracy. Umowa miała charakter pozaprojektowy. Oznacza to, iż urzędy pracy nie były partnerem (tak jak TVP3 w Szczecinie), ale podmiotami współpracującymi i mimo znacznego udziału w niektórych działaniach (jak np. rekrutacja) nie musiały wносить wkładu do projektu. Nie musiały też rezerwować środków w swoich budżetach. Pozostałe urzędy pracy z województwa zachodniopomorskiego oraz Centrum Wspierania Biznesu w Dębnie także aktywnie włączyły się w rekrutację.

Aby dotrzeć do kobiet najbardziej potrzebujących, a jednocześnie takich, które wykorzystają przekazaną wiedzę, każdorazowo, na dwa miesiące przed terminem szkolenia, nawiązywano współpracę z powiatowymi urzędami pracy oraz starostwami powiatowymi, właściwymi dla miejsca szkolenia. Współpracę wykorzystywano, przede wszystkim, do nagłośnienia informacji o projekcie. Posługiwano się standardowymi drogami rozpowszechniania informacji, takimi jak: ulotki, plakaty, e-maile i pisma do gmin, informacje w telewizji oraz w mediach lokalnych. Dodatkową, ciekawą drogą, było informowanie w ramach społecznej sieci wsparcia koleżeńskiego. Polega ona na przekazywaniu drogą nieformalną informacji o ciekawych inicjatywach do odległych miejscowości lub osób, które nie mają dostępu do telefonu, czy Internetu. Część kobiet dowiedziało się też o projekcie z cyklu programów telewizyjnych „Kobieta Przedsiębiorcza”, które z założenia miały skłaniać do zmiany stereotypów dotyczących kobiet w pracy.

Kobiety zgłaszały chęć udziału w projekcie w powiatowych urzędach pracy lub bezpośrednio w Fundacji. Tam uzyskiwały także informacje o miejscu i terminie spotkania rekrutacyjno-informacyjnego, które odbywało się dwa tygodnie przed szkoleniem. Podczas spotkania, oprócz informacji o projekcie, doradca zawodowy przekazywał krótkie informacje dotyczące aspektów poszukiwania pracy lub decyzji związanej z podjęciem działalności gospodarczej. Podczas rekrutacji bardzo dużą uwagę zwracano na pomysły na własną działalność gospodarczą, na sposób, w jaki kobiety chcą powrócić na rynek pracy oraz w jakiej roli widzą się w przyszłej pracy.

Uczestniczki projektu

Podczas pierwszego kontaktu z projektem kobiety musiały wypełnić formularz zgłoszenia udziału. Później zapraszane były na rozmowę kwalifikacyjną. Pośród 643 kobiet, które wypełniły formularz zgłoszenia, w spotkaniach rekrutacyjnych udział wzięło 425 kobiet, a spośród nich wybrano grupę 321 osób. Ostatecznie do projektu przystąpiło 306 kobiet. Pozostałe panie, jeszcze przed przystąpieniem do projektu, znalazły pracę lub zrezygnowały z udziału z przyczyn osobistych (rodziny, zdrowotnych).

W grupie wszystkich uczestniczek projektu:

- ponad 46% było długotrwale bezrobotnych (pozostawało bez pracy ponad 12 miesięcy);
- ponad 48% stanowiły osoby zarejestrowane jako bezrobotne do 12 miesięcy;
- ponad połowę uczestniczek stanowiły osoby w wieku od 25 do 45 lat (68%), pozostałe miały poniżej 25 lat (15%) i powyżej 45 lat (17%).

Przebieg projektu

Projekt obejmował 20 szkoleń, po jednym w każdym z 20 powiatów województwa zachodniopomorskiego. Każde z nich trwało trzy dni. Szkolenia obejmowały w pierwszym dniu blok psychologiczno-motywacyjny. Pozostałe dni dotyczyły praktycznych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej.

Cykl szkoleń pozwolił uczestniczkom zdobyć niezbędne informacje i wiedzę o tym, jak rozpocząć własną działalność, gdzie zdobyć niezbędne fundusze na jej rozpoczęcie, jak wcielić pomysł w życie, jakie organizacje wspierają przedsiębiorczość, gdzie i w jaki sposób szukać pomocy. Kobietom, które nie zdecydowały się na rozpoczęcie działalności gospodarczej projekt dał szansę uzyskania informacji oraz przygotowania się do efektywnego poszukiwania pracy, wskazał narzędzia i techniki poszukiwania pracy. Osoby bezrobotne uzyskały wiedzę w zakresie zakładania działalności gospodarczej oraz efektywnych metod poszukiwania pracy. Zdobyły nowe umiejętności praktyczne w zakresie wypełniania formularzy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych (życiorys i list motywacyjny). Zdobyły umiejętności przygotowania biznes planów, umiejętność pracy w zespole, umiejętności komunikacyjne. Poprawiono ich osobiste predyspozycje w zakresie autoprezentacji, wizerunku, pokazywania zaangażowania. Zwiększyły się ich zdolności motywacyjne (poszukiwanie pracy, założenie własnej firmy), a także podniesiona została samoocena i poczucie własnej wartości.

Pracowano w piętnastoosobowych grupach. Szkolenia prowadzone były od grudnia 2005 r. do lipca 2006 r. (średnio dwa lub trzy szkolenia w miesiącu). Na każdym szkoleniu przedstawiano uczestniczkom zagadnienia dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej, aktywnego poszukiwania pracy. Każda uczestniczka mogła także aktywnie uczestniczyć w przygotowaniu biznesplanu. Otrzymywała także kompendium wiedzy, akty prawne, adresy urzędów oraz organizacji pozarządowych wspierających kobiety i przedsiębiorczość (w formie papierowej i elektronicznej).

– Nigdy nie prowadziłam działalności gospodarczej. Potrzebna mi była konkretna wiedza. Wszystko, co jest potrzebne do prowadzenia takiej działalności, konkretne informacje, bez lania wody – mówi Agnieszka Łukaszewicz – uczestniczka projektu, która po szkoleniach rozpoczęła działalność gospodarczą. – Od niedawna w mojej firmie mam na przyuczniu do zawodu młodą dziewczynę. Jak się sprawdzi to ją zatrudnię – dodaje.

Integralną częścią projektu był cykl 20 programów telewizyjnych emitowanych na antenie TVP3 w Szczecin pt. „Kobieta Przedsiębiorcza”. Zostały w nich przedstawione sylwetki kobiet sukcesu. Bohaterki programów dzieliły się swoimi doświadczeniami, obalały mity, że kobiety są gorszymi pracownikami. Programy telewizyjne były emitowane co dwa tygodnie, począwszy od 15 grudnia 2005 roku. Ostatni odcinek został wyemitowany we wrześniu 2006 roku. Dzięki tym programom projekt dotarł do szerszej rzeszy odbiorców i był dla kobiet wielką zachętą do podejmowania działań. Istotnym elementem było przekazanie wiedzy, wzbudzenie motywacji oraz podniesienia poczucia własnej wartości. Żywy przykład kobiety sukcesu zachęcał do aktywności. Najważniejsze okazało się pokazanie, że godzenie życia rodzinnego i zawodowego jest możliwe. Z drugiej strony zachęciło to też pracodawców do zmiany nastawienia do kobiet będących pracownicami. Większość uczestniczek właśnie z tych programów dowiadywała się o projekcie. Informacje o projekcie były również dostępne na stronie internetowej Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości oraz TVP3 w Szczecinie.

– Projekt w ciekawy sposób łączył w sobie oba elementy: aktywizację zawodową i promocję postaw przedsiębiorczych – mówi Maria Czerniecka, Koordynator ds. Współpracy z Partnerem – Główny Menedżer ds. Szkoleń.

Z wywiadów wynika, że beneficjentki ostatecznie korzystały bardzo efektywnie z otrzymanych materiałów szkoleniowych. Na podstronie projektu w serwisie internetowym TVP w Szczecinie, będą mogły: obejrzeć archiwalne odcinki cyklu „Kobieta Przedsiębiorcza” oraz odnaleźć przydatne informacje i adresy organizacji pozarządowych, programów pomocowych adresowanych do kobiet oraz wspierających przedsiębiorczość.

Bardzo ważnym elementem projektu było zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami, którymi zajmuje się osoba zainteresowana uczestnictwem w projekcie. W trakcie trwania projektu z opieki skorzystało 36 osób, głównie dzieci. Takie rozwiązanie pomogło 25 uczestniczkom projektu szkolić się, bez obawy o swoje potomstwo. W zależności od liczby i wieku dzieci, w trakcie trwania zajęć zajmowały się nimi, opłacane z projektu, opiekunki (jedna lub dwie). Opiekunkami były osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, niejednokrotnie także bezrobotne panie, zatrudnione na czas realizacji szkolenia.

Jeśli szkolenia prowadzone były poza miejscem zamieszkania uczestniczek, realizator organizował transport na szkolenia. Specjalny mikrobus zawoził je na szkolenia i odwoził do domu. Szczególnie wtedy, gdy wymagała tego sytuacja materialna uczestniczek szkoleń. Firmy transportowe wyszukiwane były na miejscu, w danym powiecie. Transport uzależniony był każdorazowo od liczby osób, które musiały dojechać na szkolenie z terenu powiatu. Skorzystało z niego 130 osób.

Na sukces projektu złożyło się wiele czynników. Istotną rolę odegrało doświadczenie realizatora i partnera, zaangażowanie osób realizujących projekt, dobór doświadczonych wykładowców, odpowiednich materiałów szkoleniowych i czasu szkolenia, a także możliwość korzystania z doradztwa po zakończeniu szkolenia.

Rezultaty

W celu zbadania rezultatów, trzy miesiące po szkoleniach przeprowadzono badanie ankietowe monitorujące sytuację uczestniczek projektu. Z informacji uzyskanych z ankiet wynika, że spośród kobiet, które wzięły udział w pierwszych 14 szkoleniach (w okresie grudzień 2005 – kwiecień 2006):

- 29 osób założyło firmę, z czego 14 skorzystało z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej wypłacanej ze środków urzędów pracy, a 2 osoby – pożyczkę z Regionalnego Funduszu Pożyczkowego Pomeranus;
- 48 osób znalazło pracę.

– Otrzymałam konkretną wiedzę i pomoc dotyczącą rozpoczynania działalności gospodarczej. Pełen profesjonalizm. Szczególnie ważne było to w trudnych chwilach, kiedy występowały problemy. Pomoc była dostępna cały czas i pozwoliła uniknąć wielu niedogodności – mówi Agnieszka Łukasiewicz – uczestniczka projektu.

– Kobiety uwierzyły w siebie, zmieniło się ich nastawienie do własnej aktywności osobistej i zawodowej. Utrzymały też kontakty nieformalne z innymi uczestniczkami, tworząc sieć wsparcia dla siebie nawzajem. Podwyższenie samooceny, wiara we własne możliwości, tematy poruszane na szkoleniach dały im wiele nowych możliwości znalezienia sobie nowego miejsca w społeczności – stwierdza Maria Czerniecka.

Dwie uczestniczki szkoleń przygotowały biznesplany, złożyły wnioski i uzyskały pożyczki z Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości, w ramach Regionalnego Funduszu Pożyczkowego Pomeranus. – Pożyczka była udzielona na bardzo dogodnych warunkach. Wymagana marża była minimalna i nie było opłat związanych z uzyskaniem pożyczki – mówi Maria Czerniecka.

Kobiety oceniające szkolenia często zwracały uwagę na wartość dodaną projektu, która polegała na stworzeniu możliwości poznania, wśród uczestniczek i kadry, wielu ciekawych osób. – Wspólnie z inną uczestniczką projektu, która również założyła własną działalność gospodarczą, otwieramy galerię sztuki – mówi Katarzyna Stankiewicz, uczestniczka projektu.

W trakcie szkoleń panowała dobra atmosfera, a szkolenia zostały uznane za ciekawe i dobrze zorganizowane. Wszystko to stanowiło czynniki motywujące do wydajniejszej pracy. Równie pożyteczne było powiązanie szkoleń z cyklem programów telewizyjnych (utożsamianie „kobiet przedsiębiorczych” z kobietami sukcesu).

Nagrodą za pracę, jaką wkłada się w realizację projektu jest ogromna satysfakcja i radość ze zmian, jakie dokonują się w ludziach, gdy podejmują pracę, czy rozpoczynają własną działalność gospodarczą.

Problemy w realizacji

Realizatorzy wskazują na pewne niewielkie problemy w realizacji projektu. Jedynym z pytań, z jakim realizator spotkał się podczas rekrutacji było pytanie o to, dlaczego zaprojektowano tylko jedną grupę i jedno szkolenie w powiecie. Było to istotne szczególnie w dużych miejscowościach (np. Szczecin).

– Potencjalne uczestniczki były rozżalone, że nie wszystkie mogą wziąć udział w szkoleniu (spośród ponad 60 chętnych trzeba było wybrać grupę 15 osób).

Projekt był przygotowywany w pierwszym okresie wdrażania funduszy strukturalnych, co spowodowało problemy w przygotowywaniu aplikacji, związane z funkcjonowaniem Generators Wniosków.

Opracował: Tomasz Sobolewski

II. KOMENTARZ MINISTERSTWA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ DEPARTAMENT WDRAŻANIA EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO – INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA DZIAŁANIE 1.6 SPO RZL

Czynniki, które zadecydowały o sukcesie projektu:

- Ciekawy program zajęć dla kobiet bezrobotnych i poszukujących pracy zawierający m.in. moduł psychologiczno-aktywizujący pt. „Własna firma czy poszukiwanie pracy” oraz szkolenia z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
- Szkolenia przewidujące przekazanie uczestnikom informacji na temat prowadzenia działalności gospodarczej w kraju, jak też za granicą.
- Kompleksowa pomoc dla uczestników, w tym działania towarzyszące w postaci refundacji kosztów związanych z opieką nad dziećmi.
- Projekt partnerski zakładający współpracę między Polską Fundacją Przedsiębiorczości a Telewizją Polską S.A.
- Stworzenie programu telewizyjnego „Kobieta przedsiębiorcza”.
- Przed przystąpieniem do realizacji wnikliwa diagnoza sytuacji odbiorców projektu.
- Nieformalna współpraca z powiatowymi urzędami pracy w zakresie rekrutacji uczestników.

Problemy podczas realizacji projektu:

Beneficjent nie miał trudności w realizacji projektu.

III. KOMENTARZ SPECJALISTY EURO-NGO – EKSPERTA DS. FUNDUSZY EUROPEJSKICH DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Czynniki, które zadecydowały o sukcesie projektu:

- Doświadczenie partnerów

Istotną rolę odegrało połączenie wcześniejszych doświadczeń realizatora oraz partnera (TVP3) już na etapie przygotowanie projektu. Fundacja z powodzeniem realizowała projekty dotyczące szkoleń dla kobiet, których celem było promowanie równych szans kobiet i mężczyzn w zakresie działalności gospodarczej oraz kształcenia ustawicznego. Natomiast partner realizował projekty z zakresu edukacji, walki z bezrobociem, wspierania przedsiębiorczości oraz kształtowania przedsiębiorczych postaw wśród bezrobotnych.

- Diagnoza sytuacji

Przeprowadzono wnikliwą diagnozę na etapie planowania projektu opartą na dostępnych badaniach. Przeanalizowano również Założenia Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego oraz własne doświadczenia partnerów.

- Metody rekrutacji

Zastosowano różnorodne formy informowania o projekcie – począwszy od ścisłej współpracy z powiatowymi urzędami pracy, poprzez informacje w TVP, mediach lokalnych, ulotki, plakaty, e-maile, aż do przekazywania informacji drogą nieformalną, w ramach „społecznej sieci wsparcia koleżeńskiego” (czyli do osób mieszkających w małych miejscowościach, bez dostępu do telefonu, Internetu itp.).

- Zarządzanie projektem

Jasny podział obowiązków oraz czytelnie określona struktura organizacyjna przyczyniły się do realizacji zadań zgodnie z ustalonym harmonogramem.

Innowacyjność

Innowacyjność projektu polegała przede wszystkim na:

- Partnerstwie z TVP w Szczecinie postrzeganą wśród mieszkańców z woj. zachodniopomorskiego, jako najbardziej dostępny i najpopularniejszy środek przekazu. Zapewniło to szeroką promocję projektu oraz pozwoliło rozpocząć debatę społeczną;
- Kompleksowość działań (m.in. szkolenia, programy telewizyjne, wsparcie psychologiczno-aktywizujące, zapewnienie transportu, opieki nad osobami zależnymi itp.).

Dobra praktyka

Dobrą praktyką w ramach tego projektu są:

- Efektywna współpraca realizatorów z powiatowymi urzędami pracy w szczególności na etapie rekrutacji;
- Partnerstwo organizacji pozarządowej z telewizją regionalną;
- Różnorodne formy promocji projektu.

Problemy w realizacji:

- Założenie miesięcznych rozliczeń projektu;
- Wnioskowano o zbyt małą pierwszą transzę;
- W początkowej fazie projektu trudnością było poprawne wypełnienie wniosków o płatność oraz załączników.

Powyższe elementy spowodowały zmianę harmonogramu płatności na rozliczenia trzymiesięczne. Realizatorzy nie chcieli jednak zmieniać harmonogramu działań i w związku z tym konieczne było zakładanie własnych środków na realizację projektu.

Co należałoby poprawić?

- Zorganizowanie większej ilości szkoleń w dużych miejscowościach.
- Umożliwienie uczestniczkom korzystanie z bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w ramach projektu;
- Wydłużenie czasu szkoleń do 5 dni.

IV. JAK FINANSOWAĆ PODOBNY PROJEKT W LATACH 2007 – 2013?

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej

Planowane uruchomienie tych funduszy: 2007 rok

Więcej informacji w Internecie: <http://www.mrr.gov.pl/ProgramyOperacyjne+2007-2013/>



SŁOWNICZEK TERMINÓW I SKRÓTÓW

Beneficjent – to organizacja lub instytucja, która na podstawie umowy o dofinansowanie projektu realizuje projekt z publicznych środków, np. z funduszy strukturalnych.

Beneficjent końcowy – instytucja, która przyznaje pomoc ze środków wspólnotowych (np. z funduszy strukturalnych). Np. Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej ogłasza konkursy w ramach działania 1.5 SPO RZL.

Beneficjent ostateczny – osoba, instytucja lub środowisko (grupa społeczna) – uczestnicy projektu, grupa docelowa.

Bezrobotny – osoba niewykonująca pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nieucząca się w szkole w systemie dziennym, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania urzędzie pracy, o ile nie uzyskuje dochodu większego od połowy najniższego wynagrodzenia. Do końca 2006 roku najniższe wynagrodzenie wynosiło niespełna 900 zł. Status osoby bezrobotnej można uzyskać, jeżeli jest się osobą w wieku: 18 – 60 lat (kobieta), 18–65 (mężczyzna).

Długotrwale bezrobotny – to osoba zarejestrowana jako bezrobotna przez co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Bierny zawodowo – osoba, która nie jest zatrudniona, nie poszukuje pracy lub nie jest gotowa do jej podjęcia (nawet, jeśli czyni starania w celu znalezienia pracy).

Dokumenty programowe (operacyjne) – dokumenty te mają postać programów operacyjnych (PO) lub planów rozwoju. Określają, w jaki sposób, na jakie i czyje działania będą wydawane, np. fundusze strukturalne i towarzyszących im środki krajowe. Do dokumentów programowych zaliczamy, np. Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR) oraz Narodowy Plan Rozwoju (NPR).

Efektywność (wykorzystania środków) – kryterium porównujące poniesioną wielkość nakładów do rzeczywistych osiągnięć w ramach działania czy projektu.

Europejski Fundusz Społeczny – EFS (European Social Fund – ESF) – jeden z funduszy strukturalnych, który służy wyrównaniu poziomów rozwoju gospodarczego i społecznego oraz wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii Europejskiej poprzez finansowanie działań w ramach pięciu obszarów wsparcia:

1. aktywna polityka rynku pracy;
2. przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego;

3. kształcenie ustawiczne;
4. adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości;
5. wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy.

W latach 2004 – 2006 w Polsce EFS dofinansowywał: Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich, część Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Inicjatywę Wspólnotową EQUAL

Ewaluacja – ocena lub oszacowanie stopnia i jakości realizacji projektu lub poszczególnych działań w stosunku do wcześniejszych założeń. W przeciwieństwie do monitorowania lub kontroli ewaluacja odnosi się do efektów długoterminowych (oddziaływania).

Instytucja Wdrażająca (beneficjent końcowy) – instytucja, która przyznaje dofinansowanie na projekty ze środków wspólnotowych (np. z funduszy strukturalnych). Np. Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej ogłasza konkursy w ramach Działania 1.5 SPO RZL.

Kwalifikowalność wydatków – w przypadku projektów współfinansowanych z funduszy strukturalnych wydatek jest kwalifikowalny, jeżeli został poniesiony w ramach zatwierdzonego projektu oraz spełnia warunki szczegółowe określone w przepisach wspólnotowych, krajowych i w dodatkowych instrukcjach odpowiednich instytucji.

Monitoring – systematyczne i bieżące zbieranie, analizowanie i używanie informacji dla celów kontrolnych i podejmowania decyzji. Monitorowanie projektu pozwala na dostarczanie informacji, dzięki której można identyfikować i rozwiązywać problemy, jak również oceniać postępy w stosunku do zaplanowanych działań.

Obszary wiejskie – miasta do 5 tys. mieszkańców lub tereny położone poza administracyjnymi granicami miast.

Okres programowania – wieloletni okres planowania budżetów Wspólnoty Europejskiej. Okres obowiązywania dokumentów programowych na podstawie, których wnioskodawcy ubiegają się o wsparcie ze strony Unii Europejskiej. Zgodnie z zapisami konstytucji Wspólnoty Europejskiej okres programowania liczy 5 lub więcej lat. Obecny okres obejmuje lata 2000–2006, następny 2007–2013.

Osoba zależna – domownik lub osoba z rodziny wymagająca stałej opieki ze względu na stan zdrowia lub wiek.

Poszukujący pracy – osoba niezatrudniona poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ale również osoba zatrudniona, która zgłasza zamiar i gotowość podjęcia innej/dodatkowej pracy lub zatrudnienia w wyższym wymiarze czasu pracy. Warunkiem uzyskania statutu osoby poszukującej pracy jest zarejestrowanie się we właściwym, ze względu na zamieszkanie, urzędzie pracy.

SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich, jeden z programów operacyjnych, w ramach którego dostępne są środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w okresie programowania obowiązującym do 2006.

Prefinansowanie – pożyczka pochodząca z publicznych środków krajowych na finansowanie projektów (dofinansowanych np. z funduszy strukturalnych); pożyczka ta udzielana jest zanim środki z UE dotrą do Polski.

Transza środków – rata dotacji przekazywana realizatorowi projektu.

Wkład własny – część nakładów ponoszonych przez projektodawcę na realizację projektu, zwykle określona w umowie.

Wniosek o płatność – wniosek kierowany przez realizatora projektu do instytucji wdrażającej w celu otrzymania kolejnych transz pieniędzy.



GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI

Ciekawe strony na temat funduszy strukturalnych:

www.fundusze-strukturalne.gov.pl - portal poświęcony funduszom strukturalnym w Polsce;
www.mrr.gov.pl - strona Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, które w Polsce odpowiada za fundusze strukturalne;

www.efs.gov.pl - portal poświęcony Europejskiemu Funduszowi Społecznemu;
www.zporr.pl - portal poświęcony Zintegrowanemu Programowi Rozwoju Regionalnego;
www.interreg.gov.pl - strona poświęcona Inicjatywie Wspólnotowej INTERREG;
www.minrol.gov.pl - strona Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi na której znajdują się informacje na temat funduszy dostępnych na obszarach wiejskich;
www.fapa.org.pl - strona Fundacji Programów Pomocy dla Rolnictwa, która zajmuje się m.in. LEADERem +;

<http://fs.ngo.pl> - strona zawiera podstawowe informacje na temat funduszy europejskich, a także przykłady projektów;

<http://nsro.ngo.pl> - strona zawiera informacje na temat funduszy, które będą dostępne w Polsce w latach 2007-2013;

www.euro-ngo.org.pl – strona programu EURO-NGO, znajduje się na niej m.in. lista specjalistów ds. funduszy europejskich dla organizacji, którzy świadczą bezpłatne poradnictwo dla organizacji i instytucji non profit.

http://dobrepraktyki.efs.kei.pl/index.php?option=com_glossary&Itemid=33 - kompendium wiedzy dla początkujących realizatorów projektu - słowniczek wdrażania EFS.

Ciekawe strony z „Dobrymi praktykami”:

www.koszeffs.pl/?cat=efs&page=projekt - ciekawe projekty z krajów UE;
www.efs.gov.pl/Projekty/Przykladowe+projekty+EFS++najlepsze+praktyki - ciekawe projekty z Polski i innych krajów UE;

<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/160858> - m.in. lista stron internetowych partnerstw IW EQUAL realizujących projekty ekonomii społecznej;

<http://www.ngo.pl/x/161439> - ciekawe przykłady projektów, finansowanych z funduszy strukturalnych (strona Programu Europejskiego Stowarzyszenia na Rzecz FIP);

<http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/PROMOCJA/dobrepraktyki> - lista stron internetowych projektów promujących dobre praktyki;

<http://dzieciulicy.ngo.pl/#Katalog%20dobrych%20praktyk1> – dobre praktyki na rzecz dzieci ulicy;

www.europa.eu.int/youth - strona Europejskiego Portalu Młodzieżowego;

<http://www.southsefton.co.uk> - strona partnerstwa w okręgu South Sefton w regionie Merseyside w Wielkiej Brytanii, które wykorzystuje fundusze strukturalne w celu poprawienia jakości życia swoich mieszkańców.



O PROJEKCIE

„Dobre Praktyki po polsku, czyli praktycznie o FS” to projekt Sieci SPLIT realizowany od maja do grudnia 2006 ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2004 – 2006.

W ramach projektu promowane są przykłady dobrego wykorzystania funduszy strukturalnych („dobre praktyki”) przez organizacje pozarządowe, w tym również projekty partnerskie. Zbierane w ramach projektu informacje o wartych naśladowania projektach są gromadzone i prezentowane:

- w bazie dobrych praktyk, gromadzącej opisy projektów z całej Polski (baza.dobrepraktyki.ngo.pl)
- w broszurach informacyjnych z serii 3w* Warto Wiedzieć Więcej;
- w miesięczniku organizacji pozarządowych gazeta.ngo.pl;
- w serwisie www.wiadomosci.ngo.pl;
- na stronie www.dobrepraktyki.fs.ngo.pl;
- w serwisach regionalnych portalu www.ngo.pl i prasie lokalnej, gdzie publikowane są informacje o „dobrych praktykach” z poszczególnych województw.

Projekt powstał w oparciu o doświadczenia Programu EURO-NGO Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności oraz działalności ośrodków Sieci SPLIT i jej partnerów prowadzących ROSzEFS. Realizowany jest w ścisłej współpracy ze Stowarzyszeniem Klon/Jawor oraz innymi ośrodkami i partnerami Sieci SPLIT:

1. Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych BORIS – Warszawa
2. Centrum Inicjatyw Obywatelskich – Słupsk
3. Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS – Łódź
4. Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP – Poznań, Leszno
5. Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS – Rybnik
6. Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych ESWIP – Elbląg
7. Instytut Studiów Strategicznych – Kraków
8. Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych TŁOK – Toruń
9. Koszalińskie Centrum Wspierania Inicjatyw Społecznych KCWIS – Koszalin
10. Lubelski Ośrodek Samopomocy LOS – Lublin
11. Lubuskie Centrum Aktywizacji i Wsparcia VERTE – Zielona Góra
12. Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych – Opole
13. Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych OWOP – Białystok
14. Podkarpacki Ośrodek Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego – Rzeszów

-
15. Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych – Gdańsk
 16. Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych RCWIP – Wrocław, Wałbrzych, Jelenia Góra
 17. Stowarzyszenie Rozwoju Lokalnego i Filantropii – Kielce
-

Więcej informacji:

„Dobre praktyki po polsku”: www.dobrepraktyki.ngo.pl

Program EURO-NGO: www.euro-ngo.pl