

RECEPTA NA ZMIANĘ

Katalog dobrych praktyk

RECEPTA NA ZMIANĘ

Katalog dobrych praktyk

Warszawa 2008

SPIIS TREŚCI

Wstęp.....	5
1. Wykaz projektów i dobrych praktyk	7
2. Opisy projektów	11
3. Rekrutacja i badanie potrzeb beneficjentów ostatecznych.....	21
4. Szkolenia i doradztwo	33
5. Narzędzia wspierające aktywizację osób bezrobotnych.....	81
6. Publikacje dotyczące telepracy i elastycznych form zatrudnienia	113
7. Konkursy dla pracodawców	123
8. Promocja projektu	133
9. Budowanie Partnerstw i współpraca ponadnarodowa.....	145
10. Inne	167
Ilustracje	190

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zostały utworzone jesienią 2005 r. Zakres merytoryczny ich działania odpowiadał obszarom tematycznym Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wybranym do realizacji w Polsce, a w ich skład weszli eksperci oraz przedstawiciele Partnerstw na rzecz Rozwoju realizujących projekty w poszczególnych tematach.

Celem KST było wspieranie Partnerstw w procesie upowszechniania rezultatów wypracowanych w trakcie realizacji projektów, a także wprowadzania tych rezultatów do głównego nurtu polityki oraz praktyki działania instytucji i organizacji (mainstreaming). Pierwsze zadanie Sieci polegało na dokonaniu tzw. walidacji rezultatów, czyli wstępnej oceny rozwiązań systemowych i modeli działań, sformułowanych podczas realizacji projektów oraz testowanych pod kątem możliwości ich szerszego stosowania. Proces ten, przeprowadzony w pierwszej połowie 2006 r., doprowadził do wyłonienia niemal stu takich rozwiązań. Autorzy tych rezultatów zyskali tym samym prawo ubiegania się o dofinansowanie Działania 3 PIW EQUAL, którego celem było właśnie upowszechnianie rezultatów i mainstreaming.

Latem 2006 r., podczas wspólnej konferencji wszystkich pięciu KST, została stworzona możliwość wymiany doświadczeń i zawiązywania porozumień na rzecz upowszechniania rezultatów zbliżonych merytorycznie. Wtedy też zmodyfikowano formułę działania KST; odtąd miały one działać przede wszystkim w formie ośmiu grup roboczych, skupiających Partnerstwa upowszechniające rezultaty adresowane do określonych obszarów rynku pracy. Działalność tych grup uzyskiwała również wsparcie eksperckie.

Po okresie ustalania zasad funkcjonowania grup roboczych, KST odbyły jeszcze jedną wspólną konferencję, po której główną formą działania Sieci stały się spotkania robocze i konferencje upowszechniające, organizowane w 2007 r. w ramach poszczególnych grup.

Inną istotną formą aktywności grup było identyfikowanie tzw. dobrych praktyk – przetestowanych i skutecznych rozwiązań pokazujących możliwości, jakie stwarzają rezultaty projektów PIW EQUAL będące przedmiotem upowszechniania w ramach Działania 3.

W serii „Publikacje KST” przedstawiane są efekty tego właśnie obszaru działań grup roboczych powołanych w ramach Krajowych Sieci Tematycznych. Wydawcą serii jest Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL – Fundacja „Fundusz Współpracy” – pełniąca rolę sekretariatu KST.

Fundacja „Fundusz Współpracy”

Fundacja „Fundusz Współpracy” została powołana w 1990 r. w celu realizowania programów wspierających określone sektory gospodarki i obszary życia publicznego oraz zarządzania środkami pochodzącymi z pomocy zagranicznej.

Fundacja realizowała programy dotyczące większości obszarów życia społecznego i gospodarczego w okresie transformacji ustrojowej po 1989 r. oraz podczas przygotowywania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej. Zarządzała wspólnotowymi środkami pomocy przedakcesyjnej, ukierunkowanej na przemiany sektora publicznego i pozarządowego. Po uzyskaniu przez Polskę członkostwa w Unii, Fundacji powierzono pionierskie zadania w zakresie absorpcji unijnych funduszy strukturalnych oraz implementacji inicjatyw wspólnotowych.

Od początku funkcjonowania Fundacja prowadzi również kampanie informacyjne, działalność wydawniczą, szkoleniową i doradczą, a także wspiera merytorycznie podmioty realizujące projekty i upowszechnia ich osiągnięcia.

WSTĘP

Niniejsza publikacja zawiera zbiór dobrych praktyk wypracowanych przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju w ramach tematu G Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL: *Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących*. Zadaniem IW EQUAL jest opracowanie, przetestowanie oraz wdrożenie do głównego nurtu polityki innowacyjnych rozwiązań zapobiegających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. W tym celu IW EQUAL wykorzystuje podejście tematyczne, które pozwala na poszukiwanie nowych sposobów rozwiązywania problemów wspólnych dla różnych rodzajów dyskryminacji i nierówności, zamiast skupiania się na poszczególnych grupach docelowych. Na podstawie analizy rynku pracy pod kątem nierówności i dyskryminacji, a także priorytetów polityki, wyników konsultacji społecznych oraz potrzeb rynku pracy w Polsce, w ramach IW EQUAL realizowanych jest pięć tematów, w tym temat G.

Zadania zrealizowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju wdrażające projekty w ramach tematu G posłużyły wypracowaniu modelowych rozwiązań sprzyjających godzeniu życia rodzinnego i zawodowego poprzez wsparcie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, ułatwianie podnoszenia kwalifikacji oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia. Charakterystyczna dla projektów IW EQUAL modelowość rozwiązań służących integracji kobiet z rynkiem pracy wiąże się także z promowaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy wśród pracodawców oraz podnoszeniem świadomości pracodawców w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn. Ważnym rezultatem zrealizowanych działań są wypracowane rozwiązania modelowe w zakresie zapobiegania dezaktualizacji wiedzy i kwalifikacji rodziców podczas przerwy w pracy wynikającej z konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem.

Wiele Partnerstw utworzonych w ramach tematu G opracowało metodologie (konceptje, treści i programy) szkoleń dla pracowników i pracodawców promujące elastyczne formy zatrudnienia. Systemy szkoleniowe przygotowujące beneficjentów do pracy w systemie „na odległość” niejednokrotnie stały się czynnikiem prowadzącym do ich pełnej integracji z rynkiem pracy. Zrealizowane zadania, polegające na testowaniu metod zwiększania skuteczności dotychczasowych sposobów aktywizacji zawodowej kobiet – obszerne i kompleksowe komponenty szkoleniowe przeznaczone dla kobiet planujących macierzyństwo, przebywających na urloпах wychowawczych lub bezrobotnych w wieku 45+, poprzedzone wsparciem psychologicznym oraz poradnictwem i doradztwem zawodowym – w znaczny sposób ułatwiają godzenie życia rodzinnego i zawodowego, przyczyniając się tym samym do zwiększenia zatrudnienia wśród kobiet.

Efektem realizacji założeń tematu G jest również upowszechnianie idei równych szans, a także opracowanie odpowiednich narzędzi i mechanizmów skierowanych bezpośrednio do kobiet, pracodawców oraz decydentów politycznych. Opracowane zostały metody zwalczania dyskryminacji kobiet na rynku pracy poprzez organizowanie konkursów dla pracodawców (np. na „Firmę Równych Szans”) oraz prowadzenia działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców, promujących prawa pracownicze kobiet, a zwłaszcza prawo do równego wynagradzania za pracę tej samej wartości. Wiele działań realizowanych przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju w ramach tematu G miało także pozytywny wpływ na rozwój przedsiębiorczości i posłużyło do wypracowania metod ułatwiania kobietom podejmowania działalności gospodarczej. Realizacja zadań projektowych przez Partnerstwa przyczyniła się również do rozwoju usług opiekuńczych świadczonych przez różnego rodzaju podmioty i placówki przy wykorzystaniu lokalnych zasobów infrastrukturalnych i kadrowych. Obecnie obserwuje się zainteresowanie władz samorządowych możliwością uelastycznienia funkcjonowania placówek świadczących usługi opiekuńcze dla dzieci poprzez wydłużenie godzin pracy w dni powszednie oraz pracę w soboty.

Opisane w tej publikacji dobre praktyki nie odnoszą się jedynie do założeń tematu G, ale dotyczą wielu innych nowatorskich rozwiązań, które mogą zostać wykorzystane przez projektodawców w nowym okresie programowania oraz

być replikowane w odniesieniu do różnych grup docelowych przez inne niż dotychczas instytucje lub organizacje bądź w innych regionach czy sektorach gospodarki.

Mamy nadzieję, że przedstawiony materiał pozwoli Państwu na wdrożenie innowacyjnych i skutecznych rozwiązań, dotyczących m.in. zapobiegania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy oraz wspierania osób bezrobotnych.

Jak korzystać z publikacji?

W rozdziale pierwszym znajduje się wykaz projektów (nazwa oraz numer projektu) wraz z przyporządkowaną listą dobrych praktyk, wypracowanych podczas realizacji zadań projektowych. Należy zwrócić uwagę na **numery dobrych praktyk**. Każdy z nich jest konsekwentnie używany w dalszych częściach tekstu.

Rozdział drugi zawiera krótkie opisy projektów, w ramach których wypracowane zostały dobre praktyki. Na końcu każdego z nich zamieszczono dane kontaktowe realizatora i jeszcze raz listę dobrych praktyk; które zostały zrealizowane w ramach tego projektu i opisane w podręczniku.

W ramach jednego projektu wypracowano różne praktyki, m.in. narzędzia rekrutacji, aktywizacji, podnoszenia kwalifikacji. Aby ułatwić poruszanie się w tak obszernym materiale, **dobre praktyki zostały pogrupowane w kilka kategorii**, takich jak np. szkolenia, rekrutacja, promocja.

W większości przypadków, oprócz opisów, dobre praktyki zawierają wypracowane narzędzia, takie jak np. wzory pism, formularze, materiały szkoleniowe, promocyjne i informacyjne. Narzędzia te zostały dołączone na płycie CD. Na końcu opisu dobrej praktyki znajduje się spis załączników (wraz z numerami). **Pierwsza cyfra oznacza numer praktyki, druga – kolejny numer załącznika.**

Na płycie załączniki umieszczono w folderach (numer folderu oznacza numer dobrej praktyki). Nazwa pliku w folderze i w spisie jest zawsze taka sama.

NUMER PRAKTYKI	NAZWA I NUMER PROJEKTU NAZWA DOBRYCH PRAKTYK	NUMER STRONY
ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA – G0051D2		
1	Regulamin konkursu dla firm – „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”	123
2	Model żłobka i przedszkola dostosowany do potrzeb rodziców	85
3	Poradnictwo indywidualne – „Karta klienta”	71
4a	Szkolenia zawodowe – programy szkoleń zawodowych dla rodziców przebywających na urloпах rodzicielskich	33
4b	Model szkolenia rodzinnego	38
5	Program ponadnarodowej wizyty studyjnej	160
6	Poradnik dla pracodawców oraz poradnik dla pracowników, dotyczące wdrażania elastycznych form pracy, jako narzędzia upowszechniania wiedzy na temat stosowania tych form	113
7	Promocja – współpraca z największym medium prasowym oraz telewizyjnym w regionie podlaskim polegająca na wspólnej produkcji cykli tematycznych, upowszechniających podejmowane działania oraz rezultaty projektu	133
PARTNERSTWO – RODZINA – RÓWNOŚĆ – PRACA – G0062D2		
8	„Dzienna Mama” jako przykład innowacyjnej usługi opieki nad dziećmi oraz prowadzenia symulowanej działalności gospodarczej	99

NUMER PRAKTYKI	NAZWA I NUMER PROJEKTU NAZWA DOBRYCH PRAKTYK	NUMER STRONY
PEŁNIA ŻYCIA – WSPARCIE RODZICÓW DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH – G0084D2		
9	Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych (POiRDN)	91
10	Punkt Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy – indywidualne podejście do klienta i opracowywanie indywidualnego planu działania	76
11	Indywidualne szkolenia zawodowe – zasady projektowania szkoleń indywidualnych połączone z Punktem Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy	76
ŻYCIE ZACZYNA SIĘ PO CZTERDZIESTCE – G0246D2		
12	Rozwój osobisty – „Szkolenie na miarę”	42
13	Ścieżka rozwoju kariery – „Elastyczny model aktywizacji”	45
PRACA DLA DWOJGA – G0265D2		
14	„Elastyczne formy zatrudnienia – odpowiedź na wyzwania rynku pracy. Zastosowanie i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia” – program 3-dniowego szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy	49
15	Publikacja „Job-sharing – procedury wdrażania”	116
GENDER INDEX – G0387D2		
16	Konkurs „Firma Równych Szans”	127
17	Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”	54
18	Model współpracy ponadnarodowej	163
KOMPROMIS NA RYNKU PRACY – INNOWACYJNY MODEL AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIEC – G0403D2		
19	Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług	167
20	Warsztaty dla rodziców i dzieci	59
21	Szkolenia komunikacyjne oraz kursy obsługi komputera	62
22	Warsztaty równościowe „Mama na rynku pracy – jak pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym”	67
23	Strategia promocji projektu skierowanego do wymagających grup odbiorców: rodziców i pracodawców	137

NUMER PRAKTYKI	NAZWA I NUMER PROJEKTU NAZWY DOBRZYCH PRAKTYK	NUMER STRONY
@LTEREGO – G0588D2		
24	Model rekrutacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci	21
25	Telenowela dokumentalna zatytułowana „Zupełnie zwyczajne życie”	141
26	Skrypt „Elastyczne formy zatrudnienia – przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców”	119
27	Centrum Promocji Pracy – innowacyjna metoda aktywizacji osób bezrobotnych	81
28	Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji – forma organizacji opieki w celu zwiększenia aktywizacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci	95
29	Model tworzenia Partnerstwa na rzecz Rozwoju	145
PRACA I GODNE ŻYCIE DLA KOBIET – OFIAR PRZEMOCY – G0590D2		
30	Kompleksowy program rekrutacyjny z udziałem psychologów, obejmujący kobiety – ofiary przemocy z Warszawy, Łodzi i Zakładu Karnego w Lublińcu	27
31	Proces tworzenia spółdzielni socjalnej jako formy tranzytowej zatrudnienia dla kobiet – ofiar przemocy: od szkolenia z zakresu tworzenia spółdzielni socjalnej do efektu finalnego, jakim jest utworzenie spółdzielni socjalnej (przykład łódzki i warszawski)	104
32	Grupa terapeutyczno-teatralna – nowatorska metoda pomocy psychologicznej dla ofiar przemocy jako element aktywizujący i umożliwiający odzyskanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym	171
33	Kompleksowy program pomocy kobietom doświadczającym przemocy w rodzinie	177
RODZIC-PRACOWNIK. ROZWÓJ ZAWODOWY RODZICÓW PODCZAS URLOPU WYCHOWAWCZEGO – G0620D2		
34	Budowa partnerstwa międzysektorowego – proces tworzenia partnerstwa podmiotów należących do różnych sektorów, zainteresowanych rozwiązaniem wspólnego problemu	153
35	Dobór partnerów na etapie planowania projektu	157
36	Narzędzie do oceny strategii rozwoju lokalnego pod kątem potrzeb rodziny	187

2

OPISY PROJEKTÓW

NAZWA PROJEKTU **Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina**

OPIS PROJEKTU Projekt jest skierowany do pracujących rodziców mających dzieci w wieku do 7 lat oraz do kobiet w ciąży. Projekt zmierza do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie warunków umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Ze względu na potrzebę uwzględnienia kompleksowego podejścia zakłada również udział pracodawców, placówek opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola), instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych oraz samorządu terytorialnego, jako instytucji, których odpowiednio stymulowane działania w największym stopniu mogą sprzyjać godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobietach, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną, w stosunku do mężczyzn, pozycję na rynku pracy. Świadczą o tym niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, a także wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej.

W związku z tym projekt zmierza do stworzenia całościowego podejścia, w ramach którego uwzględnione będą jednocześnie oddziaływania na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze (przyczyny) utrudniające kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Strategicznym celem projektu jest wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach tego modelu przewidziane działania są realizowane w czterech, wzajemnie powiązanych obszarach:

- ▶ promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy (poprzez szkolenia, seminaria, publikacje, punkt porad, audyty identyfikujące stanowiska nadające się do uelastycznienia, wdrożenie elastycznych form pracy w firmach);
- ▶ zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (poprzez wydłużenie systemu dziennej opieki w dni powszednie do godziny 20.00–21.00 oraz w soboty), a także organizowanie konkursu na placówkę przyjazną rodzicom);
- ▶ promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne (poprzez kampanię społeczną mającą wywołać dyskusję na temat partnerstwa w rodzinie);
- ▶ zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych matek i ojców podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych (poprzez szkolenia i poradnictwo zawodowe połączone z zagwarantowaniem opieki nad dziećmi podczas szkoleń).

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Cecylia Sadowska-Snarska

Email: Cecylia.sadowska@eppr.pl, projekt@eppr.pl

Telefon: 085 651 11 81

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

**NAZWY
DOBRYCH PRAKTYK**

1. Regulamin konkursu dla firm „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”.
2. Model żłobka i przedszkola dostosowany do potrzeb rodziców.
3. Poradnictwo indywidualne – „Karta klienta”.
- 4a. Szkolenia zawodowe – programy szkoleń zawodowych dla osób przebywających na urloпах rodzicielskich.
- 4b. Model szkolenia rodzinnego.
5. Program ponadnarodowej wizyty studyjnej.
6. Poradnik dla pracodawców oraz poradnik dla pracowników, dotyczący wdrażania elastycznych form pracy jako narzędzia upowszechniania wiedzy na temat stosowania tych form.
7. Promocja – współpraca z największym medium prasowym oraz telewizyjnym w regionie podlaskim na zasadzie wspólnej produkcji cykli tematycznych, upowszechniających podejmowane działania oraz rezultaty projektu.

NAZWA PROJEKTU
Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca
OPIS PROJEKTU

Działania w ramach projektu mają pomóc kobietom w powrocie do pracy oraz kontynuowaniu i rozwoju kariery zawodowej, a także w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach projektu testowano także nowatorskie narzędzia, takie jak telepraca, mentoring, alternatywne usługi opiekuńcze.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Mariola Wegner

Email: biuro@rowneszanse.org, proeuropa@fundacja-proeuropa.pl

Telefon: 056 658 59 09 lub 08

Strona internetowa: www.rowneszanse.org

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza Pro Europa, ul. Grudziądzka 46/48, IV piętro, 87-100 Toruń

**NAZWY
DOBRYCH PRAKTYK**

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

NAZWA PROJEKTU
Pełnia życia – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych
OPIS PROJEKTU

Projekt koncentrował się na pomocy w powrocie do pracy zawodowej rodzicom dzieci niepełnosprawnych, uczęszczających na zajęcia rehabilitacyjne do Ośrodka Wczesnej Interwencji w Warszawie. Rodzice mieli możliwość skorzystania z usług doradcy zawodowego oraz zdobycia nowych kwalifikacji na różnorodnych szkoleniach i kursach. W trakcie spotkań z doradcą zostały wypracowane indywidualne plany działania dla każdego beneficjenta. Każda osoba mogła skorzystać z kursów i szkoleń dostosowanych do indywidualnych potrzeb, a tym samym podnieść swoje kwalifikacje i lepiej dostosować się do wymagań pracodawców. Podczas spotkań rodziców z doradcą ich dzieci pozostawały pod opieką w Punkcie Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych znajdującym się na terenie Ośrodka.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Jarosław Kamiński

Email: jaroslaw.kaminski@psouu.org.pl

Telefon: 022 848 03 79

Strona internetowa: www.psouu.org.pl; www.pelniazycia.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – Zarząd Główny, ul. Głogowa 2b, 02-639 Warszawa

- NAZWY DOBRYCH PRAKTYK**
9. Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych.
 10. Punkt Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy – indywidualne podejście do klienta i opracowywanie indywidualnego planu działania.
 11. Indywidualne szkolenia zawodowe – zasady projektowania szkoleń indywidualnych połączone z Punktem Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy.

NAZWA PROJEKTU **Życie zaczyna się po czterdziestce**

OPIS PROJEKTU Celem projektu było stworzenie nowatorskich rozwiązań, umożliwiających kobietom harmonijne godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, a tym samym wypracowanie modelowych narzędzi, które umożliwią skuteczny powrót na rynek pracy i aktywizację zawodową kobiet. Realizacja projektu jest odpowiedzią na potrzebę wypracowania kompleksowego systemu wsparcia kobiet w procesie ich reintegracji z rynkiem pracy, po okresie przerwy związanej z macierzyństwem.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA PROJEKTU

Imię i nazwisko: Jarosław Tarasiński
Email: pkpskielce@wp.pl
Telefon: 041 25 25 766
Strona internetowa: www.pkps.org.pl
Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:
 Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego, ul. Sienkiewicza 25, 25-002 Kielce

- NAZWY DOBRYCH PRAKTYK**
12. Rozwój osobisty – „Szkolenie na miarę”.
 13. Ścieżka rozwoju kariery – „Elastyczny model aktywizacji”.

NAZWA PROJEKTU **Praca dla dwojga**

OPIS PROJEKTU Partnerstwo zostało utworzone w celu upowszechnienia możliwości zatrudnienia w systemie pracy czasowej job-sharing (dzielenie pracy) – jako modelowego rozwiązania sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Job-sharing polega na tym, że co najmniej dwóch pracowników dzieli się czasowo jednym stanowiskiem pracy. Pracownik zobowiązuje się przepracować tygodniowy lub miesięczny wymiar czasu pracy w godzinach funkcjonowania instytucji, dzieląc go z innym pracownikiem (lub pracownikami), zatrudnionym na tym samym stanowisku, według wcześniej uzgodnionego oraz przedłożonego pracodawcy planu.

W ramach projektu Partnerstwo proponuje upowszechnienie możliwości zatrudnienia w systemie job-sharing jako modelowego rozwiązania sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

Zaplanowano następujące działania mające na celu wdrożenie systemu:

- ▶ opracowanie procedur pracy w systemie job-sharing;
- ▶ testowanie procedur przy współpracy z pracodawcami;
- ▶ wdrażanie modelu job-sharing w wybranych przedsiębiorstwach;
- ▶ stworzenie sieci doradców;
- ▶ utworzenie systemu funkcjonowania sieci punktów informacyjno-doradczych w służbach zatrudnienia, samorządach, organizacjach pozarządowych.

Działania Partnerstwa skierowane są do kobiet wcześniej pracujących, które po urodzeniu dziecka mają problem z powrotem na rynek pracy. Grupa ta charakteryzuje się tym, że chce powrócić do pracy, ale jej sytuacja rodzinna nie pozwala na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Karina Śliwa

E-mail: Karina@sftp.gliwice.pl, biuro@sftp.gliwice.pl

Telefon: 032 337 53 31

Strona internetowa: www.equal-pracadladwojga.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości, ul. Zwycięstwa 36, 44-100 Gliwice

**NAZWA
DOBRYCH PRAKTYK**

14. Elastyczne formy zatrudnienia – odpowiedź na wyzwania rynku pracy. Zastosowanie i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia” – program 3-dniowego szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy.

15. Publikacja „Job-sharing – procedury wdrażania”

NAZWA PROJEKTU

Gender Index

OPIS PROJEKTU

Celem projektu jest opracowanie i upowszechnienie efektywnego modelu zarządzania organizacją, uwzględniającego politykę równości płci. Projekt popularyzuje działania wspierające kobiety w miejscu pracy oraz umożliwiające godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez pracowników obu płci. Gender Index dąży do tego, aby w polskich firmach powstawały dobre miejsca pracy sprzyjające równym szansom kobiet i mężczyzn.

Koncepcja projektu została opracowana przez ekspertów i ekspertki Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Do realizacji projektu zaproszono czołowych specjalistów i specjalistki ds. równości płci i rynku pracy.

Główną grupą docelową projektu jest kadra kierownicza wyższego i średniego szczebla. Projekt zachęca pracodawców do stosowania innowacyjnych rozwiązań z zakresu zarządzania firmą, które służą pełnemu wykorzystaniu zasobów ludzkich. Popularyzując w Polsce rozwiązania na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, Gender Index przedstawia instrumenty nakierowane na podniesienie zysku przedsiębiorstwa i zwiększenie efektywności jego działań. Gender Index chce zapobiegać dyskryminacji i sprzyjać pełnemu rozwojowi kobiet i mężczyzn. Proponowane rozwiązania mogą być wdrażane zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym oraz w organizacjach pozarządowych. Projekt ma na celu zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć oraz stworzenie warunków do pełnego rozwoju kobiet i mężczyzn.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Beata Balińska

Email: beata.balinska@undp.org

Telefon: 022 576 81 86

Strona internetowa: www.genderindex.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa

**NAZWA
DOBRYCH PRAKTYK**

16. Konkurs „Firma Równych Szans”.

17. Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”.

18. Model współpracy ponadnarodowej.

NAZWA PROJEKTU **Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet**

OPIS PROJEKTU Projekt powstał jako propozycja stworzenia wspólnych rozwiązań, które satysfakcjonowałyby w równym stopniu rodziców i pracodawców zatrudniających osoby mające dzieci. Na kompromis składają się rozwiązania w zakresie zatrudnienia, zmierzające do zaspokojenia oczekiwań rodziców małych dzieci – głównie kobiet – oraz pracodawców. Rozwiązania zostały wypracowane przez związek kilku instytucji oraz organizacji, które identyfikują się z celem projektu i podejmują współpracę zmierzającą do rozwiązania zidentyfikowanych przez partnerstwo problemów rynku pracy.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA PROJEKTU

Imię i nazwisko: Katarzyna Piecuch
Email: katarzyna.piecuch@plineu.org
Telefon: 012 411 05 24
Strona internetowa: www.plineu.org, http://equal.plineu.org
Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:
 Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, Osiedle Szkolne 2/49, 31-975 Kraków

NAZWY DOBRYCH PRAKTYK

19. Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług.
20. Warsztaty dla rodziców i dzieci.
21. Szkolenia komunikacyjne oraz kursy obsługi komputera.
22. Warsztaty równościowe „Mama na rynku pracy – jak pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym”.
23. Strategia promocji projektu skierowanego do wymagających grup odbiorców: rodziców i pracodawców.

NAZWA PROJEKTU **@lterEgo**

OPIS PROJEKTU Celem projektu – realizowanego na terenie Lublina – jest przeciwdziałanie bezrobociu kobiet i mężczyzn samotnie wychowujących dzieci. @lterEgo stanowi odpowiedź na problemy bezrobotnych, samotnych rodziców, którzy mają problemy z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego. Jednym z pierwszych działań podjętych w ramach projektu było przeprowadzenie badań bezrobotnych, samotnych rodziców oraz lokalnych pracodawców. Pozwoliły one zdiagnozować problemy przyszłych uczestników projektu oraz odnaleźć przyczyny ich bezrobocia (m.in. trudności z zapewnieniem opieki nad dzieckiem w godzinach pracy, brak właściwych kwalifikacji zawodowych). Dzięki badaniom poznano także oczekiwania pracodawców dotyczące potencjalnych pracowników i na tej podstawie opracowano programy szkoleń. Przeprowadzone testy umożliwiły poznanie predyspozycji zawodowych uczestników projektu oraz ich preferencji dotyczących szkoleń i wykonywanych zawodów. Z osobami bezrobotnymi pracowali także doradcy zawodowi i psychologowie, których zadaniem było zmotywowanie beneficjentów do podejmowania działań mających na celu zmianę ich sytuacji zawodowej. Podczas szkoleń zawodowych beneficjenci zdobyli odpowiednią wiedzę, umożliwiającą m.in. wykonywanie pracy przy wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia. Uczestnicy projektu wzięli również udział w kursach języka angielskiego, kursach komputerowych oraz warsztatach przygotowujących do powrotu na rynek pracy. W ramach projektu zorganizowana została placówka będąca alternatywną formą wychowania przedszkolnego, zapewniająca bezpłatną, profesjonalną opiekę dzieciom beneficjentów podczas trwania szkoleń i pracy. Mogły w niej przebywać także dzieci osób bezrobotnych, które nie zostały zakwalifikowane do projektu, ale korzystały z pomocy działających w jego ramach doradców zawodowych lub aktywnie poszukiwały pracy.

Z badań przeprowadzonych w ramach projektu wynikało, że lubelscy przedsiębiorcy rzadko korzystają z elastycznych form zatrudnienia. Aby zwiększyć ich wiedzę i przekonać do wykorzystywania tej formy pracy, organizowane były warsztaty i konferencje. Została również wydana publikacja „Elastyczne formy zatrudnienia. Przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców”.

Kolejnym rezultatem działań projektu była telenowela dokumentalna zatytułowana „Zupełnie zwyczajne życie”, zrealizowana przez TVP3 Oddział w Lublinie. Jej celem było ukazanie życia osób bezrobotnych, biorących udział w projekcie, oraz zwrócenie uwagi na trudności stojące przed samotnymi rodzicami. Telenowela okazała się udanym przedsięwzięciem, jest chętnie pokazywana przez inne regionalne oddziały TVP3.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU**

Imię i nazwisko: Patrycja Gryta, Barbara Czerwińska

Email: info@alterego.lublin.pl, Patrycja@alterego.lublin.pl, Basia@alterego.lublin.pl

Telefon: 081 745 92 81, 745 92 80, 744 89 47

Strona internetowa: www.alterego.lublin.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie, ul. Puchacza 8, 20-323 Lublin

**NAZWY
DOBRYCH PRAKTYK**

24. Model rekrutacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci.

25. Telenowela dokumentalna „Zupełnie zwyczajne życie”.

26. Skrypt „Elastyczne formy zatrudnienia. Przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców”.

27. Centrum Promocji Pracy – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

28. Opiekunicy Ośrodka Rehabilitacji i Integracji – forma organizacji opieki w celu zwiększenia aktywizacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci.

29. Model tworzenia Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

NAZWA PROJEKTU

Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy

OPIS PROJEKTU

Projekt oparty jest na założeniu, że kobiety doświadczające przemocy w rodzinie doznają podwójnej dyskryminacji: ze względu na płeć i ze względu na sytuację rodzinną. Brak niezależności ekonomicznej sprawia, że są bardziej podatne na przemoc i trudniej jest im podjąć decyzję o opuszczeniu partnera. Z kolei pozostawanie w związku, w którym kobieta doznaje przemocy, utrudnia jej znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

Tradycyjne formy wsparcia dla kobiet doświadczających przemocy skupiają się na niwelowaniu negatywnych skutków psychicznych długoletniego pozostawania w patologicznym związku oraz udzielaniu porad prawnych. Mniej uwagi poświęca się kwestii rozwoju zawodowego kobiet, ich usamodzielnieniu ekonomicznemu i rozwojowi osobistemu, ułatwiającemu budowanie zdrowych i partnerskich związków z mężczyznami.

Celem projektu jest poprawa sytuacji życiowej i zawodowej kobiet doświadczających przemocy w rodzinie. Proponowane przez Partnerstwo rozwiązania w nowatorski sposób łączą pomoc psychologiczną i prawną z aktywizacją zawodową oraz praktyczną pomocą udzielaną kobietom w procesie wychodzenia z krzywdzącego związku. Chcąc zapewnić skuteczną pomoc kobietom doświadczającym przemocy, Partnerstwo kładzie nacisk na standaryzację działań i wypracowanie zasad współpracy między instytucjami, do których należy przeciwdziałanie przemocy a tymi, które zajmują się aktywizacją zawodową.

Działania Partnerstwa oparte są na następującym założeniu: aby kobiety doświadczające przemocy mogły aktywnie korzystać z ofert rynku pracy i lepiej na nim funkcjonować, muszą nabrać większej wiary we własne siły i umiejętności, uporządkować swoje problemy prawne oraz mieć zapewnioną pomoc, która ułatwi im godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Dlatego tak ważne jest, aby oferowana pomoc była kompleksowa: opierała się na współpracy różnych służb, w tym również doradców zawodowych, psychologów i prawników.

Działania skierowane do kobiet doświadczających przemocy:

- ▶ Wsparcie psychologiczne – wzmacnia kobiety psychicznie, rozbija krąg izolacji, przywraca poczucie sprawstwa, pomaga lepiej pełnić funkcje rodzicielskie, nawiązywać więzi społeczne, budować partnerskie relacje z mężczyznami i solidarność między kobietami. Pomoc psychologiczna dla kobiet jest dostępna zarówno w formie konsultacji indywidualnych, jak i zajęć grupowych (grupy wsparcia, grupy terapeutyczne, teatralne, warsztaty: wendo, trening asertywności). Program pomocy psychologicznej uwzględnia problem funkcjonowania kobiet na rynku pracy i postępy w rozwiązywaniu kwestii prawnych.
- ▶ Bezpieczne schronienie – zapewnia poczucie bezpieczeństwa, co jest szczególnie ważne w procesie uwalniania się z krzywdzącego związku, ponieważ jest to etap, w którym często dochodzi do eskalacji przemocy.
- ▶ Pomoc prawna – wzmacnia kobiety i pozwala im skuteczniej przeciwstawiać się przemocy oraz dochodzić swoich praw w rodzinie i na rynku pracy. Oferta obejmuje dostęp do informacji prawnej (poradniki), poradnictwa prawnego, grup edukacyjnych, a w szczególnie trudnych sprawach także pomoc pełnomocnika procesowego w trakcie rozpraw sądowych.
- ▶ Wsparcie nieformalne ze strony osób znajdujących się w podobnej sytuacji („aniołek”) – daje oparcie w trudnych sytuacjach życiowych, pomaga w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego oraz w opiece nad osobami zależnymi.
- ▶ Opieka nad osobami zależnymi – w ramach projektu beneficjentki mają zapewnioną opiekę nad dziećmi w trakcie zajęć grupowych ze strony studentek Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej Warszawie – partnera projektu.
- ▶ Doradztwo zawodowe (indywidualne) oraz warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, kończące się opracowaniem indywidualnej ścieżki kariery zawodowej.
- ▶ Kursy i szkolenia zawodowe – umożliwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych, pokazują nowe możliwości znalezienia zatrudnienia, zwiększają umiejętności przydatne w karierze zawodowej. Oprócz kursów zawodowych beneficjentki mogły uczestniczyć w kursach komputerowych, a także kursach prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej oraz tworzenia spółdzielni socjalnej. Te dwa ostatnie były prowadzone przez partnerów projektu (Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza oraz Congress and Training Center).
- ▶ Staże zawodowe – umożliwiają podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz pomagają w znalezieniu pracy.

Działania skierowane do pracodawców (mające na celu uwrażliwienie pracodawców i związków zawodowych oraz agencji rynku pracy na specyficzną sytuację kobiet – ofiar przemocy):

- ▶ Spotkania konsultacyjne z pracodawcami i przedstawicielami związków zawodowych, poświęcone organizowaniu wewnętrznego systemu wsparcia dla pracowników znajdujących się w kryzysowej sytuacji, z uwzględnieniem rozwiązań ułatwiających kobietom doznającym przemocy godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz uwalnianie się z krzywdzącego związku.
- ▶ Kontakty indywidualne związane z poszukiwaniem miejsc pracy dla beneficjentek, organizowanie staży i praktyk.
- ▶ Kontakty i spotkania związane z naborem mentorów.
- ▶ Kampania informacyjno-promocyjna skierowana do pracodawców (konferencja, warsztaty, plakaty, poradniki, niezbędni).
- ▶ Zachęcanie pracodawców, związków zawodowych oraz agencji rynku pracy do aktywnego włączania się w lokalne koalicje przeciw przemocy w rodzinie oraz we współpracę z organizacjami i instytucjami zaangażowanymi w przeciwdziałanie tego typu przemocy.
- ▶ Wyróżnienie pracodawców, którzy wprowadzą do wewnętrznego regulaminu wypracowane wspólnie z Partnerstwem standardy postępowania (niezbędni) w sprawie przemocy w rodzinie oraz tych, którzy zostaną wskazani przez kobiety doświadczające przemocy jako firmy/osoby, które udzieliły im wsparcia w kryzysowej sytuacji.

Wypracowywanie standardów i budowanie współpracy między różnymi instytucjami

Projekt zakłada, że dla lepszej współpracy różnych instytucji oraz skuteczniejszego zwalczania przemocy w rodzinie konieczne jest przyjęcie przez poszczególne instytucje procedur i standardów postępowania wobec ofiar przemocy w rodzinie, a także wypracowanie zasad współpracy między nimi. Brak takich procedur, w połączeniu z brakiem wiedzy i wrażliwości na specyficzne potrzeby ofiar przemocy, sprawia, że kobiety nie tylko nie uzyskują odpowiedniej pomocy, ale także doznają wtórnej wiktymizacji, co zniechęca je do jej poszukiwania. W ramach projektu, we współpracy z przedstawicielami poszczególnych grup zawodowych, opracowane zostały tzw. niezbędniaki, określające standardy postępowania oraz rolę każdej z instytucji w przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, a także zasady współpracy.

Wypracowywanie modelu zintegrowanego systemu pomocy kobietom doświadczającym przemocy domowej – łączącego pomoc psychologiczną, socjalną i prawną z różnymi formami aktywizacji zawodowej oraz budowanie rozwiązań systemowych odbywa się w ramach tworzenia i wdrażania lokalnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA PROJEKTU

Imię i nazwisko: Urszula Nowakowska

E-mail: urszula.nowakowska@cpk.org.pl

Telefon: 022 652 01 17, 622 25 17

Strona internetowa: www.partnerstwo.cpk.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Centrum Praw Kobiet, ul. Wilcza 60/19, 00-679 Warszawa

NAZWY DOBRYCH PRAKTYK

30. Kompleksowy program rekrutacyjny z udziałem psychologów, obejmujący kobiety – ofiary przemocy z Warszawy, Łodzi i Zakładu Karnego w Lublińcu.
31. Proces tworzenia spółdzielni socjalnej jako formy tranzytowej zatrudnienia dla kobiet – ofiar przemocy: od szkolenia z zakresu tworzenia spółdzielni socjalnej do efektu finalnego, jakim jest utworzenie spółdzielni socjalnej (przykład łódzki i warszawski).
32. Grupa terapeutyczno-teatralna – nowatorska metoda pomocy psychologicznej dla ofiar przemocy jako element aktywizujący oraz umożliwiający odzyskanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym.
33. Kompleksowy program pomocy kobietom doświadczających przemocy w rodzinie.

NAZWA PROJEKTU

Rodzic-pracownik: rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego

OPIS PROJEKTU

Projekt polegał na stworzeniu i przetestowaniu modeli elastycznych form zatrudnienia, możliwych do wykorzystania przez osoby opiekujące się małymi dziećmi.

Proces testowania poprzedzony był regionalnymi badaniami dotyczącymi wykorzystania elastycznych form zatrudnienia (EFZ) oraz szeroką kwerendą materiałów krajowych i zagranicznych. W testowaniu wzięło udział 30 par pracodawca-pracownik, które przez 12 miesięcy stosowały EFZ. Efektywność ekonomiczna rozwiązań oraz relacje między pracownikiem i przełożonym były poddawane wnikliwej obserwacji. Miało to umożliwić dostosowanie zasad EFZ do potrzeb młodych rodziców, przy jednoczesnym zapewnieniu ekonomicznej opłacalności dla pracodawców.

Opracowane w ramach projektu rekomendacje zmian prawnych zostały przedstawione Prezesowi Rady Ministrów i w dużej części uwzględnione w Ustawie o telepracy, przyjętej 24 sierpnia 2007 r. Wyniki badań i procesu testowania będą upowszechniane i zostaną wykorzystane do realizacji kolejnych przedsięwzięć Partnerstwa, których celem będzie zwiększenie możliwości godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym oraz likwidowanie istniejących na rynku pracy nierówności między kobietami i mężczyznami.

**DANE KONTAKTOWE
REALIZATORA
PROJEKTU****Imię i nazwisko:** Tomasz Wysoczański**Email:** biuro@frdl-cd.org.pl**Telefon:** 071 372 41 21**Strona internetowa:** www.rodzic-pracownik.pl, www.frdl-cd.org.pl**Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:**

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław

**NAZWY
DOBRYCH PRAKTYK**

- 34.** Budowa partnerstwa międzysektorowego – proces tworzenia partnerstwa podmiotów należących do różnych sektorów, zainteresowanych rozwiązaniem wspólnego problemu.
- 35.** Dobór partnerów na etapie planowania projektu.
- 36.** Narzędzie do oceny strategii rozwoju lokalnego pod kątem potrzeb rodziny.

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
24	Model rekrutacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci	21
30	Kompleksowy program rekrutacyjny z udziałem psychologów, obejmujący kobiety – ofiary przemocy z Warszawy, Łodzi i Zakładu Karnego w Lublińcu	27

Model rekrutacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci [numer praktyki: 24]

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Dobrą praktyką jest model rekrutacji do projektów (cykle szkoleniowe, doradcze) osób bezrobotnych, samotnie wychowujących dzieci oraz zachęcania beneficjentów wywodzących się z innych grup o niskiej motywacji do podjęcia aktywności zawodowej/edukacyjnej. Praktyka jest skierowana do instytucji realizujących takie projekty.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Model może być zastosowany przez instytucje odpowiedzialne za przeprowadzenie rekrutacji do projektów, a zwłaszcza podmioty realizujące projekty (cykle szkoleń, wsparcie zawodowe, psychologiczne itd.), których beneficjenci rekrutować się będą z grup wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem oraz innych grup charakteryzujących się niską motywacją do podjęcia aktywności zawodowej/edukacyjnej.

Model zakłada współpracę z instytucjami na co dzień pracującymi z beneficjentami, wykorzystanie doświadczenia i kontaktów tych instytucji z grupą docelową, a także kooperację z mediami lokalnymi/regionalnymi.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka może pomóc w rozwiązaniu problemów wielu firm szkoleniowych i organizatorów projektów z pozyskaniem beneficjentów do organizowanych cykli szkoleniowych. Problemy z rekrutacją wynikają z nieznaności specyfiki grup docelowych, do których kieruje się informację o planowanych szkoleniach, z trudności z rozpowszechnieniem informacji, a także ze złego doboru narzędzi oraz nieumiejętności zdobywania zaufania i zmotywowania do aktywnego udziału w szkoleniach.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Pozyskanie do udziału w projekcie odpowiedniej liczby beneficjentów, bezpośrednich uczestników cyklu szkoleniowo-doradczego, a także zapewnienie pozostałym osobom zgłaszającym się do udziału w projekcie poradnictwa zawodowego i usług doradczych (to element modelu rekrutacji). Dodatkowo – promowanie projektu przy okazji upowszechniania informacji o rekrutacji.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Określenie charakterystyki poszukiwanych kandydatów i dostosowanie do niej instrumentów informacyjnych

► Cele działania

Stworzenie opisu potencjalnego beneficjenta i jego profilu osobowego; przygotowanie odpowiednich narzędzi / kanałów informacyjnych

► Sposób realizacji

W celu przygotowania charakterystyki poszukiwanych kandydatów warto skorzystać z informacji na temat grupy docelowej, jakie posiadają instytucje na co dzień pracujące z grupami, z których będą rekrutowani beneficjenci. Opisy poszukiwanych kandydatów powinny być przygotowywane przez przyszłych realizatorów projektu przy wsparciu merytorycznym specjalistów zaangażowanych w bezpośrednią pracę z grupą docelową (np. miejskie ośrodki pomocy rodzinie, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy). By dotrzeć w możliwie największym stopniu do potencjalnych beneficjentów, warto przygotować dwa rodzaje działań:

- działalność informacyjną poprzez starannie wyselekcjonowane media – najlepiej o różnym charakterze (spójna regionalna kampania telewizyjno-radiowo-prasowa);
- bezpośrednią działalność informacyjną – skuteczne, bezpośrednie dotarcie do potencjalnych beneficjentów poprzez punkty informacyjno-rekrutacyjne, działające w/przy instytucjach zajmujących się pracą z grupą docelową projektu.

Oba zaprojektowane działania powinny być prowadzone równolegle przez cały czas trwania rekrutacji – kampania medialna kieruje zainteresowanych do punktu (czy punktów) informacyjnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Grupę docelową w projekcie stanowiły osoby bezrobotne, samotnie wychowujące dzieci, zamieszkałe w Lublinie. Przy konstruowaniu profilu przyszłego beneficjenta organizator rekrutacji – Polski Komitet Pomocy Społecznej Zarząd Okręgowy w Lublinie (PKPS ZO) – skorzystał z wiedzy i doświadczeń podmiotów, które w bieżącej działalności zajmują się osobami wchodzącymi w skład grupy docelowej: Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie (MOPR) i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie (WUP). Zgodnie z przygotowaną diagnozą potencjalni beneficjenci to grupa specyficzna, zagrożona wykluczeniem społecznym, odznaczająca się małą mobilnością, niską inicjatywą i dużą pasywnością. Diagnoza okazała się przydatna, ponieważ takie cechy wymagały doboru odpowiednich instrumentów informacyjnych (a później – aktywizujących).

Punkty informacyjno-rekrutacyjne zorganizowano przy instytucjach zajmujących się grupą docelową projektu (MOPR i PKPS – siedziba projektu). Takie podmioty z reguły nie tylko mają wiedzę i doświadczenia przydatne w pracy z beneficjentami, ale także zdobyły ich zaufanie z racji bezpośredniego i stałego kontaktu.

► Czas, ludzie, finanse

Podstawą do opracowania profilu były trwające 2 miesiące badania socjologiczne (prowadzone przez jednego badacza i ankieterów). Raport z tych badań został wykorzystany przez dwóch specjalistów z MOPR i dwóch z PKPS ZO w Lublinie. Koszt badań: 36 000 zł.

2. Kampania medialna

► Cele działania

Skuteczne dostarczenie informacji o: istnieniu projektu (szkolenia/warsztatów itp.); warunkach przystąpienia do procedury rekrutacyjnej; danych teleadresowych punktów rekrutacyjnych.

► Sposób realizacji

Przygotowanie i przeprowadzenie medialnej kampanii informacyjnej, skierowanej do potencjalnych beneficjentów projektu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Przy wyborze określonych mediów do kampanii medialnej istotne jest to, aby były one dostosowane do grupy docelowej (czyli grupy, z której będą się wywodzić potencjalni beneficjenci). Należy wykorzystać dane informujące o popularności tytułów/rozgłośni w określonych środowiskach/grupach społecznych oraz w określonych regionach (np. miasto/wieś). Kampanie medialne mogą generować relatywnie wysokie koszty, dlatego, aby je ograniczać, warto nawiązać współpracę z poszczególnymi ośrodkami medialnymi (np. poprzez patronaty medialne).

► Czas, ludzie, finanse

Kampania, przygotowana przez realizatorów projektu przy współpracy mediów lokalnych/regionalnych, powinna trwać 4–6 tygodni.

Kampania w ramach projektu @lterEgo trwała 5 tygodni. Zastosowano w niej spoty telewizyjne (TVP3 Lublin – 75 spotów), radiowe (Radio Eska – 98 spotów, Akademickie Radio Centrum – 69 spotów) oraz ogłoszenia prasowe (regionalny dziennik „Kurier Lubelski” – 16 ogłoszeń). Koszt kampanii: 21 000 zł.

3. Działalność punktów informacyjnych**► Cele działania**

Najważniejsze cele działania punktów rekrutacyjnych to:

- informowanie potencjalnych beneficjentów (i innych zainteresowanych osób) o obecnych oraz przyszłych działaniach projektu;
- weryfikacja kryteriów upoważniających do wzięcia udziału w projekcie przez poszczególnych kandydatów.

► Sposób realizacji

W punktach rekrutacyjnych potencjalni beneficjenci wypełniają ankietę zgłoszeniową, dostarczającą organizatorom projektu szczegółowych informacji na ich temat (dane osobowe oraz dane dotyczące sytuacji zawodowej i rodzinnej, a także korzystania z pomocy innych instytucji). Ankieta pozwala ponadto na uzyskanie informacji o tym, skąd badane osoby dowiedziały się o projekcie, co pozwala określić efektywność poszczególnych rodzajów promocji projektu i rekrutacji.

Z każdym zgłaszającym się beneficjentem zostaje przeprowadzona rozmowa, mająca na celu zachęcenie do udziału w projekcie, podczas której przedstawiane są korzyści wynikające z udziału w przedsięwzięciu, a także jego dalsze etapy i działania.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Efektywność rekrutacji zwiększa utworzenie drugiego punktu rekrutacyjnego (bądź większej ich liczby). Taki dodatkowy punkt świetnie się sprawdza, gdy jest utworzony w ramach/przy instytucji, której bieżąca działalność jest nastawiona na pracę z osobami będącymi potencjalnymi beneficjentami projektu.

Taką rolę w rekrutacji do projektu @lterEgo pełnił punkt informacyjny w MOPR w Lublinie, którego zadaniem było dotarcie do potencjalnych beneficjentów, m.in. przy wykorzystaniu bazy danych prowadzonej w ramach działalności Ośrodka. Pracownik MOPR zajmował się obsługą zgłaszających się beneficjentów i rozprowadzaniem ankiet oraz udzielał informacji telefonicznych na temat zasad uczestnictwa w projekcie i wymaganych kryteriów. Punkt współpracował z głównym miejscem rekrutacji w siedzibie Projektu, poprzez stałą analizę bieżącej sytuacji rekrutacyjnej oraz wymianę informacji na temat beneficjentów.

Uwaga: na podstawie ankiety można także uzyskać ogólny obraz grup społecznych zainteresowanych projektem.

► Czas, ludzie, finanse

Punkty informacyjne powinny działać przez cały okres rekrutacji, a po jej zakończeniu warto rozważyć przedłużenie ich funkcjonowania jako miejsc, w których można uzyskać bieżące informacje na temat funkcjonowania projektu (czy aktualnej oferty szkoleniowej/doradczej). Warto, aby w punktach informacyjnych były zatrudniane osoby na co dzień pracujące z potencjalnymi beneficjentami.

4. Selekcja kandydatów (pierwsza)**► Cele działania**

Wyselekcjonowanie grupy osób zakwalifikowanych do kolejnych etapów rekrutacji.

► Sposób realizacji

Selekcja odbywa się zgodnie z przyjętymi kryteriami, na podstawie wypełnionych ankiet zgłoszeniowych.

► Czas, ludzie, finanse

Rekrutacja została przeprowadzona przez realizatorów projektu, przy udziale psychologów i doradców zatrudnionych do kolejnych etapów rekrutacji, w tym specjalisty ds. rekrutacji i asystenta z punktu informacyjnego. Analiza formalna odbywała się na bieżąco podczas napływania zgłoszeń i 2 dni po zakończeniu rekrutacji (przyjmowanie zgłoszeń trwało miesiąc). Do dalszego etapu zakwalifikowano około 150 osób. Czas potrzebny do analizy zgłoszeń: około 1 miesiąca.

5. Indywidualne doradztwo zawodowe

► Cele działania

Określenie profilu zawodowego kandydata; dostarczenie informacji na temat potencjalnego obszaru zatrudnienia, stanowiska, odpowiedniego zawodu. Wskazanie kierunków działań, jakie powinny być podjęte w celu aktywnego i samodzielnego poszukiwania i wyboru drogi zawodowej.

Celem doradztwa zawodowego na tym etapie jest także wstępne ustalenie określonych kierunków kursów dla poszczególnych kandydatów.

► Sposób realizacji

Niezbędne działania to:

- przeprowadzenie wywiadu na temat ścieżki zawodowej kandydata;
- zebranie informacji (na podstawie „Karty Doradczej”) na temat okresu edukacji, pracy, umiejętności zawodowych, zainteresowań i innych;
- informacja i poradnictwo zawodowe.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W trakcie realizacji tego etapu okazało się, że niektórzy kandydaci nie muszą uczestniczyć w projekcie, by móc skutecznie poruszać się po rynku pracy. Zdaniem doradców zawodowych mają wszelkie predyspozycje, aby na danym etapie swojego życia zawodowego skutecznie sobie poradzić ze znalezieniem zatrudnienia. Takie osoby potrzebują jedynie informacji zawodowej bądź porad dotyczących sposobu poszukiwania pracy.

Przeprowadzenie tego etapu rekrutacji jako drugiego (przed badaniami psychologicznymi i rozmowami z psychologiem) przynosi następujące korzyści:

- umożliwia skupienie się na kandydatach, którzy najbardziej odpowiadają profilowi projektu oraz potrzebują pomocy w poruszaniu się po rynku pracy;
- wpływa na skrócenie czasu i oszczędność środków finansowych na tym etapie (liczba wykorzystanych narzędzi psychologicznych, liczba godzin badań grupowych i rozmów z psychologiem).

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: doradcy zawodowi. W projekcie @lterEgo jeden doradca zawodowy poświęcił każdemu z potencjalnych beneficjentów 4 godziny. Koszt doradcy na jednego beneficjenta: 240 zł.

6. Grupowe badania psychologiczne

► Cele działania

Określenie potencjału osobowościowego kandydatów do projektu. Na tej podstawie: ustalenie typów osobowości, określenie zaangażowania i predyspozycji kandydatów do udziału w projekcie. Ustalenie poziomu samooceny, motywacji i konsekwencji w podejmowanych działaniach.

Sposób realizacji

W badaniu zostały wykorzystane następujące metody diagnozy psychologicznej:

- Test Zdań Niedokończonych Rottera;
- Kwestionariusz Osobowościowy Eysencka (EPQ-R);
- Test Przymiotnikowy ACL – „Jaka/i jestem?”, „Jaka/i chciał/a/bym być?”.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Badania zostały przeprowadzone przez psychologów. Wszyscy klienci otrzymali informacje zwrotne na temat wyników badań.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: psychologowie (10 zatrudnionych psychologów, 3-godzinne spotkania z 8–10-osobowymi grupami; na tym etapie w rekrutacji brało udział około 150 beneficjentów). Koszt wynagrodzeń psychologów: około 30 000 zł, czyli 200 zł na jednego beneficjenta (koszt wynagrodzeń psychologów to sumaryczny koszt grupowych badań psychologicznych i koszt indywidualnych rozmów z psychologiem – patrz następny punkt).

7. Indywidualna rozmowa kandydata z psychologiem

► Cele działania

Określenie poziomu motywacji do wzięcia udziału w projekcie, poziomu motywacji życiowej, gotowości do zmian życiowych, szybkości i sprawności myślenia, stopnia komunikatywności, umiejętności pracy w grupie oraz dominujących cech osobowości. Ustalenie obszarów problemowych kandydatów, czyli tych cech, które utrudniają zdobycie pracy (np. nieśmiałość, mała komunikatywność, niska samoocena). Wskazanie dróg radzenia sobie z problemem i sposobów na podniesienie samooceny.

► Sposób realizacji

- przeprowadzenie pogłębionego, ustrukturyzowanego wywiadu;
- omówienie wyników testów psychometrycznych.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: 8 psychologów na około 150 beneficjentów. Rozmowa psychologa z beneficjentem trwała 2 godziny.

8. Komisja rekrutacyjna

► Cele działania

Wyłonienie ostatecznej grupy beneficjentów i skierowanie ich na określone kursy zawodowe.

► Sposób realizacji

Na podstawie zdobytych informacji komisja dokonała wyboru beneficjentów ostatecznych, z uwzględnieniem następujących kryteriów: sytuacja społeczno-ekonomiczna, motywacja do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zbieżność predyspozycji zawodowych z proponowanymi kierunkami szkoleń, realna potrzeba wsparcia oferowanego w ramach projektu.

► Czas, ludzie, finanse

W skład komisji weszło 7 osób: trzech przedstawicieli Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej – Zarząd Okręgowy w Lublinie oraz po jednej osobie z Fundacji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, z Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie, z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie oraz z TVP3 (partner biorący udział w projekcie, przygotowujący telenowelę dokumentalną). Koszt: wszyscy członkowie komisji pracowali w ramach własnych obowiązków. Czas: 1 dzień.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Siłą praktyki jest kompleksowe, kilkupoziomowe (i jednocześnie uniwersalne – dzięki możliwości wykorzystania w różnych grupach docelowych) podejście do procesu rekrutacji. Jest to model, który zapewnia rekrutację odpowiednich osób, dzięki selekcji na podstawie sytuacji społecznej, diagnozy psychologicznej, informacji od doradców zawodowych itp. Ponadto dostarcza wiarygodne dane socjopsychologiczne, stanowi pierwszy etap pracy z beneficjentem (poprzez diagnozę i pracę z doradcą zawodowym), a także może wpływać pozytywnie (poprzez udział w badaniach psychologicznych oraz w rozmowach z doradcami i psychologami) również na tych, którzy nie dostali się do ścisłego grona beneficjentów projektu.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Uniwersalność i łatwa adaptowalność modelu – jest skutecznym narzędziem przy zróżnicowanych grupach docelowych.
- Proces rekrutacji jest równocześnie pierwszym etapem pracy z beneficjentami.
- Dzięki określonej strukturze procesu rekrutacji dostarcza ogólną charakterystykę grupy docelowej.
- Dzięki szerokiemu wykorzystaniu doświadczenia specjalistów pracujących z potencjalnymi beneficjentami (znajomość specyfiki grupy docelowej, zaufanie ze strony potencjalnych beneficjentów) stopień efektywności rekrutacji jest wysoki.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Wielopłaszczyznowość działań wymaga nawiązania przez realizatorów projektu współpracy z określonymi organizacjami/institucjami (media lokalne i regionalne, a także organizacje/institucje, takie jak np. wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy czy miejskie ośrodki pomocy rodzinie).

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Informacji dotyczących stopnia zmotywowania i predyspozycji beneficjentów dostarczyła analiza liczby zgłoszeń do udziału w projekcie, a także raporty specjalistów pracujących przy selekcji kandydatów, raporty komisji rekrutacyjnej, informacje na temat pracy beneficjentów podczas udziału w projekcie (np. w cyklach szkoleniowych).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami w projekcie byli: Polski Komitet Pomocy Społecznej – Zarząd Okręgowy w Lublinie (administrator, organizator rekrutacji), Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Potencjalni partnerzy to:

- ▶ instytucje/organizacje dobrze znające grupy społeczne, z których rekrutować się będą beneficjenci (pracujące na co dzień z osobami z grupy docelowej) – zapewniają wsparcie merytoryczne na wszystkich etapach procesu rekrutacji;
- ▶ organizacje/instytucje świadczące doradztwo zawodowe / poradnictwo psychologiczne.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Duża liczba programów skierowanych do grup wykluczonych.
- ▶ Zainteresowanie współpracą ze strony mediów i organizacji/instytucji pracujących z grupą docelową.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Diagnoza psychologiczna i analizy doradców zawodowych mogą dostarczyć informacji, że dana grupa w niewielkim zakresie potrzebuje określonego rodzaju wsparcia.
- ▶ Brak zainteresowania mediów współpracą z organizatorami rekrutacji (generuje wysokie koszty kampanii informacyjnej o rekrutacji).
- ▶ Wciąż rosnąca podaż projektów szkoleniowo-doradczych.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Model, pierwotnie przeznaczony i testowany na procesie rekrutacji osób bezrobotnych i samotnie wychowujących dzieci, jest łatwo adaptowalny dla zróżnicowanych grup potencjalnych beneficjentów – osób mających niską motywację do podjęcia aktywności zawodowej/edukacyjnej.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Fundusze na lata 2007–2013 (informacje dostępne na stronie: www.fundusze-strukturalne.gov.pl).

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI: GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Biuro Realizacji Projektu @IterEgo PIW EQUAL
ul. Tetmajera 21, 20-362 Lublin
tel.: 081 745 92 81/80, e-mail: info@alterego.lublin.pl

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Patrycja Gryta, Barbara Czerwińska
E-mail: info@alterego.lublin.pl, patrycja@alterego.lublin.pl, basia@alterego.lublin.pl
Telefon: 081 745 92 80, 745 92 81
Strona internetowa: www.alterego.lublin.pl
Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:
Biuro Realizacji Projektu @IterEgo PIW EQUAL, ul. Tetmajera 21, 20-362 Lublin

ZAŁĄCZNIKI

24_1_Graficzny_model_rekrutacji
24_2_Ankieta_zgłoszeniowa

Kompleksowy program rekrutacyjny z udziałem psychologów, obejmujący kobiety – ofiary przemocy z Warszawy, Łodzi i Zakładu Karnego z Lublińca (numer praktyki: 30)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

W projekcie „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy” praktyka jest skierowana do kobiet doświadczających przemocy w rodzinie, mieszkanki Warszawy i Łodzi, oraz kobiet skazanych za zabójstwo swoich oprawców, przebywających w Zakładzie Karnym w Lublińcu. Beneficjentkami projektu są kobiety bezrobotne i zagrożone utratą pracy. Rekrutacja była prowadzona przez Centrum Praw Kobiet oraz ośrodki pomocy społecznej wchodzące w skład Partnerstwa (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej Śródmieście i Żoliborz z Warszawy, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej z Łodzi), a także przez psychologów i wychowawców z Zakładu Karnego w Lublińcu. Dodatkowym kryterium rekrutacji uczestniczek w Zakładzie Karnym w Lublińcu była perspektywa opuszczenia więzienia po odbyciu zasądzonej kary lub nabycie uprawnień do warunkowego przedterminowego zwolnienia w trakcie trwania projektu.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą realizować instytucje zajmujące się grupami wykluczonymi lub zagrożonymi wykluczeniem społecznym (organizacje pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej). Pomagając kobietom doświadczającym przemocy, instytucje te powinny uwzględniać ich sytuację zawodową i oferować pomoc w podwyższaniu kwalifikacji oraz w uzyskaniu zatrudnienia. Praktyka może i powinna być stosowana również przez instytucje i organizacje zajmujące się aktywizacją zawodową oraz instytucje rynku pracy. Aby aktywizacja zawodowa kobiet doświadczających przemocy była w pełni skuteczna, działania związane z tą formą wsparcia powinny uwzględniać specyficzną sytuację tych kobiet.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka skierowana jest do kobiet, które z racji doświadczania przemocy w rodzinie napotykają trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy. Skutkiem doznawania przemocy jest niskie poczucie własnej wartości, brak wiary w siebie i we własne umiejętności. Wpływa to negatywnie na sytuację zawodową kobiet. Z drugiej strony brak pracy lub zagrożenie jej utratą stanowi poważną barierę w podjęciu decyzji o uwolnieniu się z krzywdzącego związku. Praktyka pozwala również przeciwdziałać stygmatyzacji zarówno kobiet skazanych, jak i tych doznających przemocy oraz pomaga im w uwolnieniu się z krzywdzącego związku. Przygotowuje kobiety do lepszego funkcjonowania w życiu społecznym oraz na rynku pracy – zarówno dzięki poprawie ich stanu psychicznego, jak i podwyższeniu kwalifikacji zawodowych. Jej celem jest także wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn oraz pomoc w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Praktyka służy również wyselekcjonowaniu osób najbardziej potrzebujących kompleksowej pomocy.

CELE DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Wyodrębnienie kobiet doznających przemocy w celu objęcia ich aktywizacją zawodową oraz kompleksową pomocą psychologiczną i prawną.
- ▶ Włączenie do programu kobiet odbywających karę pozbawienia wolności, w celu umożliwienia im powtórnej integracji zawodowej, społecznej i rodzinnej.
- ▶ Poprawa stanu psychicznego i emocjonalnego kobiet – ofiar przemocy oraz zwiększenie ich gotowości i zdolności do pozytywnej zmiany sytuacji życiowej, a także sprawnego funkcjonowania na rynku pracy, w życiu społecznym i rodzinnym.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Stworzenie charakterystyki poszukiwanych beneficjentek projektu, wypracowanie wspólnych standardów i metodologii doboru beneficjentek.

► Cele działania

Ujednolicenie kryteriów doboru beneficjentek i standardów pracy personelu psychologicznego.

► Sposób realizacji

Warsztat z udziałem psychologów pracujących nad standardami naboru i formularzem ankiety.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Istnieje potrzeba prowadzenia dłużej trwających zajęć warsztatowych oraz okresowych superwizji. Koordynator ds. pomocy psychologicznej musi pełnić bardziej aktywną rolę, zwłaszcza jeśli projekt jest realizowany w kilku ośrodkach. Wobec trudności w utrzymaniu systematycznych spotkań superwizyjnych należy rozważyć zawieranie w umowach z personelem psychologicznym zapisu o obowiązkowym udziale w takich spotkaniach.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: psycholodzy, osoby znające tematykę, a także członkinie grupy, w której jest prowadzona rekrutacja. Czas potrzebny do wypracowania standardów jest uzależniony od stopnia identyfikacji grupy z określoną perspektywą i podejściem do pracy z osobami doświadczającymi przemocy. W przypadku omawianego projektu był to dwudniowy warsztat wyjazdowy poprzedzony spotkaniami roboczymi. Kwota, która została przeznaczona na zorganizowanie warsztatu (wyżywienie i jeden nocleg) wyniosła 5000–6000 zł.

2. Akcja informacyjna

► Cele działania

Dotarcie do jak największej liczby kobiet mogących spełniać kryteria wyboru. Skuteczne poinformowanie o projekcie oraz o warunkach przystąpienia do niego.

► Sposób realizacji

Ogłoszenia w siedzibach podmiotów uczestniczących w Partnerstwie (ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, związki pracodawców), płatne ogłoszenia w prasie i w środkach komunikacji miejskiej, spoty radiowe.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wywieszanie ogłoszeń w placówkach, w których realizowane są podobne projekty. Informacja o projekcie powinna być dostępna w miejscach, gdzie pojawia się dużo kobiet ze środowisk, które mają ograniczony dostęp do innych projektów.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: osoba projektująca plakat, osoba odpowiedzialna za koordynację i promocję projektu, wolontariuszki. Akcja informacyjna powinna trwać minimum miesiąc, ale nie może być zbyt długa. Wiele zależy od stopnia gotowości kandydatek do udziału w projekcie, wsparcia mediów i innych instytucji, dostępności innych ofert oraz posiadanych środków finansowych. W przypadku projektu „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy” koszt wyniósł około 2000 zł + praca wolontariuszy.

3. Tworzenie wstępnej listy kandydatek na beneficjentki

► Cele działania

Uzyskanie ogólnej orientacji na temat zainteresowania udziałem w projekcie; wstępna selekcja; bezpośrednia działalność informacyjna.

► Sposób realizacji

Kandydatki na spotkaniu informacyjnym dowiedziały się o kryteriach i założeniach projektu. Zgłoszenia przyjmowano telefonicznie; w ten sposób powstała lista chętnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Tworzenie list potencjalnych beneficjentek pozwalało dookreślić grupę docelową i charakter projektu.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: osoba pierwszego kontaktu i psycholodzy prowadzący rekrutację; czas: około jednego miesiąca. Koszt zatrudniania psychologa/ów, w przypadku omawianego projektu (łącznie w trzech ośrodkach) wyniósł 2000 zł + praca wolontariuszy.

4. Spotkanie informacyjne

► Cele działania

Udzielenie potencjalnym beneficjentkom wstępnej informacji na temat warunków koniecznych do wzięcia udziału w projekcie; zachęcenie do udziału i przedstawienie etapów działania; stworzenie listy zawierającej imiona, nazwiska i dane kontaktowe.

► Sposób realizacji

Ankieta zgłoszeniowa zawierająca podstawowe informacje na temat wykształcenia, statusu zawodowego, doświadczania przemocy oraz oczekiwań wobec projektu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Realizując ten etap, dokonywano wstępnej selekcji kandydatek, które nie spełniały kryteriów doboru (weryfikacja kryteriów).

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: psycholodzy prowadzący rekrutację lub koordynatorka. Spotkania trwały około godziny. Koszt obejmuje zatrudnienie osoby/osób prowadzących spotkanie.

5. Indywidualne rozmowy psychologów z kandydatkami

► Cele działania

Ocena aktualnego stanu psychicznego potencjalnych beneficjentek, ich motywacji, gotowości do zmian oraz potencjału.

► Sposób realizacji

Pogłębiony wywiad psychologiczny, połączony z wypełnianiem kwestionariusza naboru, zawierającego pytania dotyczące sytuacji rodzinnej, statusu zawodowego, doświadczania przemocy, oczekiwań i motywacji do udziału w projekcie.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ten etap działań pozwala na ocenę predyspozycji psychicznych oraz motywacji beneficjentek do udziału w projekcie. Szczególnie ważne jest zdiagnozowanie kandydatek, które brały już udział w podobnych projektach, aby można było poznać przyczyny wcześniejszych niepowodzeń. Pozwala to na dostosowanie programu do potrzeb uczestniczek.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: psycholodzy prowadzący rozmowy kwalifikacyjne. Rozmowa z każdą beneficjentką trwała około godziny. W niektórych przypadkach konieczne było przeprowadzenie spotkania uzupełniającego. Koszt zależy od formy zatrudnienia oraz liczby beneficjentek, z którymi przeprowadzane są rozmowy kwalifikacyjne. W przypadku omawianego projektu było to ponad 200 rozmów. Łączna kwota przeznaczona na ten cel wynosiła około 8000 zł.

6. Komisja rekrutacyjna

► Cele działania

Dokonanie ostatecznej selekcji beneficjentek.

► Sposób realizacji

Komisja rekrutacyjna dokonała wyboru beneficjentek, kierując się następującymi kryteriami: bezrobocie / zagrożenie bezrobociem, doświadczanie przemocy w rodzinie, motywacja i gotowość do przeprowadzenia zmian.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Osoby prowadzące rekrutację powinny się spotykać w celu omówienia sytuacji potencjalnych beneficjentek. Powinny także jasno zdefiniować kryteria ich wyboru.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: psychologowie, osoby zatrudnione przy projekcie, znające tematykę i biorące udział w całym procesie rekrutacji. Koszt zależy od ilości czasu poświęconego na dyskusję, a więc od liczby kandydatek oraz ich cech. W przypadku omawianego projektu były to sesje kilkugodzinne. Kwota łączna nie przekroczyła 500 zł.

POZOSTAŁE ZASOBY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Wolontariusze, psycholodzy, socjolodzy, osoby mające do czynienia z grupami narażonymi na stygmatyzację ze względu na sytuację rodzinną, zawodową, społeczną. Ważne jest, żeby pomieszczenia, w których odbywa się proces rekrutacji

zapewniały intymność kontaktu oraz aby czas przeznaczony na rozmowę kwalifikacyjną pozwalał na przeprowadzenie pełnego wywiadu, uwzględniającego wszystkie informacje potrzebne do podjęcia decyzji o udziale beneficjentki w projekcie. Istotne jest również, aby decyzja o udziale w projekcie zapadła w możliwie krótkim czasie. W przeciwnym razie część kandydatek może znaleźć inne możliwości pomocy lub stracić motywację. W przypadku kobiet doświadczających przemocy (zwłaszcza tych, które znajdują się w sytuacji kryzysowej) czynnik czasu może się okazać bardzo istotny i motywujący do wprowadzenia zmian w swoim życiu.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki polega na:

- ▶ dostrzeżeniu szczególnej sytuacji i potrzeb kobiet doznających przemocy, w tym kobiet ukaranych za przestępstwo popełnione na sprawcy przemocy, a także zależności między przemocą w rodzinie a funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy;
- ▶ objęciu kobiet doznających przemocy całościowym programem, na który składa się pomoc psychologiczna i prawna oraz aktywizacja zawodowa;
- ▶ włączeniu, na równych zasadach, do projektu skierowanego do kobiet doznających przemocy, kobiet z zakładu karnego (dostrzeżenie tej grupy i zaproszenie jej do projektu wzmocniło poczucie wartości kobiet i ich wiarę w siebie, wyposażyło je w wiedzę psychologiczną i prawną oraz w umiejętności nabyte na kursach zawodowych, które mogą im pomóc w płynnym włączeniu się w życie zawodowe i społeczne, a także wyrównać ich szanse na rynku pracy);
- ▶ niedyrektywnym, szanującym podmiotowość każdej beneficjentki, modelu pomocy psychologicznej;
- ▶ wspieraniu przez administratora starań kobiet skazanych o warunkowe przedterminowe zwolnienie, w tym również przyjęcie skazanej kobiety na przepustkę w Centrum Praw Kobiet;
- ▶ zorganizowaniu wspólnego z dziećmi wakacyjnego wyjazdu i zajęć dla beneficjentek z trzech ośrodków;
- ▶ inicjowaniu i wspieraniu nieformalnych więzi między beneficjentkami (m.in. przez wzajemną pomoc w opiece nad dziećmi) oraz opieki nad dziećmi w trakcie zajęć;
- ▶ włączaniu beneficjentek w zadania projektowe.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Wielostopniowość rekrutacji, co pozwala wyselekcjonować najbardziej odpowiednie kandydatki, spełniające wszystkie kryteria naboru, a także kobiety najbardziej zmotywowane i dzięki temu gwarantujące prawdopodobieństwo skorzystania z całości propozycji i ukończenia programu.
- ▶ Wykwalifikowana kadra rekrutująca, znająca temat przemocy wobec kobiet.
- ▶ Objęcie działaniami zakładu karnego.
- ▶ Integrowanie beneficjentek z Zakładu Karnego w Lublińcu z kobietami „z wolności” (obóz wakacyjny, wizyta beneficjentek z Warszawy w Lublińcu).
- ▶ Funkcjonowanie nieformalnego systemu wsparcia między beneficjentkami.
- ▶ Zapewnianie opieki nad dziećmi w trakcie zajęć.
- ▶ Niedyrektywny i szanujący podmiotowość beneficjentek system wsparcia psychologicznego.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Zdarzające się przypadki niewłaściwej selekcji beneficjentek do projektu.
- ▶ Niedostateczna świadomość różnic między beneficjentkami z Warszawy i Łodzi oraz specyfiki beneficjentek rekrutowanych w Centrum Praw Kobiet i w Ośrodku Pomocy Społecznej.
- ▶ Rezygnacja części beneficjentek we wstępnej fazie projektu.
- ▶ Brak listy rezerwowej beneficjentek w niektórych ośrodkach.

METODY OCENY SKUTKÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Liczba beneficjentek, które skorzystały z działań przewidzianych dla nich w ramach projektu.
- ▶ Badanie wpływu działań projektowych na sytuację osobistą i zawodową beneficjentek (przeprowadzone na końcu i na początku projektu badanie).
- ▶ Analiza opinii beneficjentek o projekcie.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami w projekcie byli: Centrum Praw Kobiet w Warszawie i w Łodzi, Ośrodki Pomocy Społecznej w Warszawie i w Łodzi oraz Zakład Karny w Lublińcu. Z punktu widzenia zdobytych doświadczeń należy stwierdzić, że partnerami projektu w zakresie rekrutacji powinny być w większym stopniu inne organizacje pozarządowe zajmujące się osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, problemem przemocy i dyskryminacji oraz urzędy pracy i instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową i rynkiem pracy.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Zainteresowanie instytucji i osób zajmujących się świadczeniem pomocy osobom doświadczającym przemocy wprowadzeniem standardów, które poprawią jakość i efektywność ich pracy.
- ▶ Zainteresowanie instytucji i osób zajmujących się świadczeniem pomocy osobom doświadczającym przemocy wprowadzeniem kompleksowego programu łączącego pomoc prawną i psychologiczną z aktywizacją zawodową.
- ▶ Zainteresowanie podniesieniem standardów pracy oraz wprowadzeniem większej specjalizacji w placówkach, które nie specjalizują się w niesieniu pomocy wyłącznie pokrzywdzonym w wyniku przemocy kobietom.
- ▶ Zainteresowanie współpracą i zrozumieniem korzyści płynących ze współpracy instytucji zajmujących się świadczeniem pomocy osobom pokrzywdzonym w wyniku przemocy oraz zajmujących się rynkiem pracy.
- ▶ Zainteresowanie instytucji świadczących pomoc kobietom doświadczającym przemocy włączaniem do swojej oferty problematyki aktywizacji zawodowej kobiet oraz wspierania ich w uzyskaniu niezależności ekonomicznej.
- ▶ Większe otwarcie instytucji rynku pracy i pracodawców na specyficzne problemy kobiet doświadczających przemocy w rodzinie.
- ▶ Dostrzeżenie przez pracowników służby więziennej korzyści, jakie dla ich pracy i dla skazanych kobiet wynikają z integrowania działań skierowanych do kobiet doznających przemocy, które znajdują się w różnej sytuacji życiowej (skazane za zabójstwa swoich oprawców i te, które na wcześniejszym etapie podjęły decyzje o uwolnieniu się z krzywdzącego związku).
- ▶ Zwiększenie możliwości uzyskania warunkowego przedterminowego zwolnienia dla skazanych kobiet.
- ▶ Zainteresowanie mediów problemem przemocy wobec kobiet w rodzinie oraz związkiem między przemocą w rodzinie a funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy.
- ▶ Wzrost zainteresowania osób doświadczających przemocy uzyskaniem pomocy oraz kompleksową i specjalistyczną ofertą skierowaną do danej grupy pokrzywdzonych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Opór ze strony instytucji rynku pracy oraz organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową przed uwzględnieniem specyficznej sytuacji i potrzeb kobiet doświadczających przemocy.
- ▶ Trudności napotymane przez organizacje zajmujące się pomocą kobietom doświadczającym przemocy w pozyskaniu dodatkowych funduszy na wsparcie działań związanych z aktywizacją zawodową swoich beneficjentek.
- ▶ Niechęć organizacji zajmujących się pomocą kobietom doświadczającym przemocy do współpracy z zakładami karnymi, w których przebywają kobiety, które doznały przemocy (są wśród nich zabójczynie swoich oprawców).
- ▶ Praca beneficjentek w szarej strefie, uniemożliwiająca poświęcenie czasu na uczestnictwo w działaniach oferowanych w projekcie.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Nie udało się w pełni zorganizować takiego systemu wsparcia dla beneficjentek, który pozwoliłby niektórym spośród nich uczestniczyć w zajęciach oferowanych w ramach projektu.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Zbyt silne oparcie systemu opieki nad dziećmi na wolontariacie; niewystarczająca ilość środków finansowych przeznaczonych na ten cel.

▶ Zalecenia dla replikujących

Wczesne zdiagnozowanie potrzeb beneficjentek i zapewnienie środków na pomoc dla nich w opiece nad osobami zależnymi.

► **Nie udało się zrealizować**

Niedostateczna liczba działań nastawionych na interwencję kryzysową.

► **Zdiagnozowane przyczyny**

Brak miejsc w schronisku dla ofiar przemocy, trudności w pozyskaniu lokalu na ten cel.

► **Zalecenia dla replikujących**

Ścisła współpraca z ośrodkiem interwencji kryzysowej specjalizującym się w zapewnieniu pomocy ofiarom przemocy.

► **Nie udało się zrealizować**

Zbyt małe zróżnicowanie działań zaplanowanych w projekcie w stosunku do uczestniczek znajdujących się na różnym etapie radzenia sobie z przemocą (kobiety zmotywowane, które podjęły decyzję o uwolnieniu się z krzywdzącego związku oraz kobiety wciąż pozostające w związku).

► **Zdiagnozowane przyczyny**

Brak diagnozy i działań zaplanowanych w procesie rekrutacji oraz w projekcie.

► **Zalecenia dla replikujących**

Większe zróżnicowanie oferty projektu, uwzględnienie w większym stopniu różnych etapów, na jakich znajdują się beneficjentki.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Rekrutacja może być prowadzona wielopłaszczyznowo i wielotorowo. Im szerszy zasięg będzie miała informacja o rekrutacji do projektu, tym większa będzie szansa na pozyskanie kobiet najbardziej zmotywowanych i spełniających przyjęte kryteria. W trakcie wdrażania dobrej praktyki należy uwzględnić działania skierowane do kobiet znajdujących się na różnych etapach wychodzenia z przemocy. Praktyka ta może być stosowana w lokalnych i regionalnych programach przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Wskazane wydaje się włączenie do pracy w ramach dobrej praktyki kobiet skazanych za zabójstwa swoich oprawców oraz integrowanie tych dwóch kategorii beneficjentek.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO), środki samorządowe.

KONTAKT Z BENEFICJENTKAMI. GDZIE MOŻNA JE SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Beneficjentkami są osoby prywatne, niejednokrotnie ukrywające się przed sprawcami przemocy. Kontakt jest możliwy za pośrednictwem administratora, pod warunkiem uzyskania zgody beneficjentki.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Urszula Nowakowska; Magdalena Jóźwik

E-mail: urszula.nowakowska@cpk.org.pl; magdalena.jozwik@cpk.org.pl

Telefon: 022 652 01 17 (Warszawa); 042 633 34 04 (Łódź)

Strona internetowa: www.cpk.org.pl

Nazwa i adresy instytucji realizujących projekt:

Centrum Praw Kobiet, ul. Wilcza 60/19, 00-679 Warszawa

Centrum Praw Kobiet, ul. Piotrkowska 115, 90-430 Łódź

Ośrodek Pomocy Społecznej Warszawa-Śródmieście, ul. Bracka 18, 00-028 Warszawa

ZAŁĄCZNIKI

30_1_Kwestionariusz_naboru

30_2_Dodatkowa_ankieta_rekrutacyjna_SOC

4

SZKOLENIA I DORADZTWO

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
4a	Szkolenia zawodowe – programy szkoleń zawodowych dla rodziców na urloпах rodzicielskich	33
4b	Model szkolenia rodzinnego	38
12	Rozwój osobisty – „Szkolenie na miarę”	42
13	Ścieżka rozwoju kariery – „Elastyczny model aktywizacji”	45
14	„Elastyczne formy zatrudnienia – odpowiedź na wyzwania rynku pracy. Zastosowanie i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia” – program 3-dniowego szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy	49
17	Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”	54
20	Warsztaty dla rodziców i dzieci	59
21	Szkolenia komunikacyjne oraz kursy obsługi komputera	62
22	Warsztaty równościowe „Mama na rynku pracy – jak pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym”	67
3	Poradnictwo indywidualne – „Karta klienta”	71
10	Punkt Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy – indywidualne podejście do klienta i opracowywanie indywidualnego planu działania	76
11	Indywidualne szkolenia zawodowe – zasady projektowania szkoleń indywidualnych połączone z Punktem Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy	76

Szkolenia zawodowe – programy szkoleń zawodowych dla rodziców na urloпах rodzicielskich (numer praktyki: 4a)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do osób przebywających na urloпах rodzicielskich (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) oraz do kobiet w ciąży.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być zastosowana przez wszystkie organizacje i instytucje zajmujące się organizowaniem szkoleń i zainteresowane działaniami na rzecz zapobiegania dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych osób przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym: instytucje szkoleniowe, urzędy pracy, organy samorządowe, instytucje działające na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych u osób przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.
- ▶ Pasywna postawa zawodowa i nieumiejętność odnalezienia się na współczesnym rynku pracy po długiej przerwie w wykonywaniu zawodu, związanej z wychowywaniem małego dziecka.
- ▶ Trudności w powrocie do pracy zawodowej po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, związane z nieprzyjazną postawą i negatywnym stosunkiem pracodawcy do pracujących młodych rodziców oraz ze stresem związanym z powrotem do czynnej pracy zawodowej, ponownym wdrożeniem się do wykonywanych obowiązków i koniecznością pozostawienia dziecka pod opieką obcych osób.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Jednym z podstawowych celów projektu realizowanego w ramach Partnerstwa „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” jest wypracowanie nowatorskich, kompleksowych metod sprzyjających godzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym oraz umożliwiających kontakt z zawodem w trakcie przerwy w pracy związanej z wychowywaniem dziecka. Służyć temu ma m.in. organizowanie szkoleń zawodowych dla osób przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (zarówno kobiet, jak i mężczyzn).

Celem szkoleń jest podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz nabycie nowych i pogłębienie przez uczestników posiadanych już umiejętności, które przyczynią się do lepszego, bardziej efektywnego wykonywania obowiązków zawodowych. Szkolenia ułatwią ponowne wdrożenie się do pracy po powrocie z urlopu rodzicielskiego, wpłyną na polepszenie wizerunku pracownika w oczach obecnego pracodawcy. W przypadku, gdy powrót do obecnego pracodawcy okaże się niemożliwy, ukończenie szkolenia powinno mieć wpływ na polepszenie sytuacji osób biorących w nim udział na rynku pracy. Zwiększy szanse na znalezienie nowej pracy w pokrewnym zawodzie – zgodnym z wykształceniem, zainteresowaniami i predyspozycjami. Program szkolenia jest podstawowym składnikiem, od którego poprawności i adekwatności zależy sukces szkolenia. Dzięki włączeniu tzw. modułów miękkich – prowadzonych przez doradców zawodowych i obejmujących zagadnienia z takich dziedzin jak autoprezentacja, integracja i aktywizacja, metody walki ze stresem, asertywność i negocjacje czy komunikacja interpersonalna – umiejętności nabyte w trakcie szkolenia przyczynią się również do ogólnego rozwoju osobowościowego uczestników. Wpłyną one m.in. na podniesienie poczucia własnej wartości, wzrost samooceny, rozwój umiejętności komunikowania się z ludźmi w sytuacjach zawodowych (z klientami, kontrahentami, współpracownikami, przełożonym itp.) oraz w życiu prywatnym (rodzina, przyjaciele). Celem szkolenia jest również nabycie umiejętności, które umożliwią beneficjentom wykonywanie pracy na stanowisku sprzyjającym lepszemu łączeniu życia zawodowego z rodzinnym.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

Praktyka jest częścią procesu doradczo-szkoleniowego opisanego jako **dobra praktyka numer 3** (Poradnictwo indywidualne – „Karta klienta”).

1. Wspólna praca doradcy zawodowego z beneficjentem przy wypełnianiu arkusza potrzeb szkoleniowych

▶ Cele działania

Poznanie katalogu pożądanych umiejętności, których posiadanie będzie sprzyjać ponownemu włączeniu beneficjenta w życie zawodowe.

▶ Sposób realizacji

Wypełniony arkusz potrzeb szkoleniowych jest przesyłany pocztą elektroniczną przez instytucję świadczącą usługę doradczą instytucji szkoleniowej, odpowiedzialnej za organizację szkolenia.

▶ Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: doradcy zawodowi, specjaliści ds. szkoleń.

2. Wybór umiejętności, które będą nabywane przez beneficjentów

► Cele działania

Opracowanie listy umiejętności potrzebnych beneficjentom do powrotu na rynek pracy.

► Sposób realizacji

Arkusze potrzeb szkoleniowych zawiera katalog umiejętności wraz z nadanymi wagami odnoszącymi się do beneficjenta. Spośród nich należy wybrać najważniejsze z punktu widzenia życia zawodowego beneficjenta. Dobór powinien mieścić się w granicach limitu godzin szkoleniowych przypadających na jednego beneficjenta, a także uwzględniać chronologię nabywanych umiejętności.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ograniczeniem przy wyborze umiejętności są możliwości organizacyjne i kompetencyjne firm szkoleniowych działających w regionie. Specyfika grupy docelowej w dużym stopniu uniemożliwia korzystanie ze szkoleń w innych regionach Polski, jeśli rozwijaniem danych umiejętności zajmują się wyłącznie firmy mające siedziby oddalone od miejsca zamieszkania beneficjentów. Dokonując wyboru katalogu umiejętności, które będą rozwijane/nabywane, należy wziąć pod uwagę możliwości organizacyjne.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń. Konsultacje telefoniczne doradcy zawodowego z beneficjentem.

3. Stworzenie programu szkoleniowego dla danej osoby

► Cele działania

Opracowanie programu szkoleniowego umożliwiającego dostosowanie kwalifikacji zawodowych i rozwój predyspozycji osobowych sprzyjających powrotowi do życia zawodowego.

► Sposób realizacji

Określa się cel i zakres szkolenia danej osoby, a także dokonuje charakterystyki opisującej wiedzę, umiejętności i kwalifikacje, jakie zdobywa uczestnik po zakończeniu szkolenia. Do każdej wybranej umiejętności należy dopasować z katalogu programów szkoleniowych tytuły bloków tematycznych wraz z ich uszczegółowieniem oraz liczbą godzin.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności mogą się pojawić w przypadku braku w posiadanej bazie programów szkoleniowych, których tematyka pozwalałaby na nabywanie lub rozwój niektórych umiejętności. Należy wówczas powołać zespół ekspertów (tzw. komisję programową), która opracuje program szkoleniowy dla danej umiejętności. Jest to jednak działanie kosztowne i czasochłonne. Jednym z rozwiązań jest zlecenie całości takich szkoleń zewnętrznym firmom wyspecjalizowanym w danej dziedzinie.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń, zespół ekspertów, zewnętrzne firmy szkoleniowe.
Do realizacji konieczna jest również baza programów szkoleniowych.

4. Weryfikacja programu szkoleniowego w trakcie trwania szkolenia – zakwalifikowanie beneficjenta do II etapu szkoleń

► Cele działania

Zwiększenie skuteczności realizowanego programu szkoleniowego.

► Sposób realizacji

Po zrealizowaniu programu szkoleniowego i weryfikującym spotkaniu beneficjenta z doradcą zawodowym przesyłany jest „arkusz potrzeb szkoleniowych bis” danej osoby. Na tej podstawie podejmowana jest decyzja o rozszerzeniu podstawowego programu szkoleniowego, w wyniku której powtarzane są wyżej wymienione działania zmierzające do stworzenia tzw. pogłębiającego programu szkolenia.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Bezpłatny charakter otrzymywanego wsparcia szkoleniowego stwarza ryzyko nadmiernego rozbudowywania potrzeb szkoleniowych przez beneficjentów. Przy ocenie przydatności realizacji dodatkowych modułów należy próbować dokonywać ich konfrontacji z opiniami pracodawców.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń, konsultacje z doradcami, pracodawcami, beneficjentami, zewnętrzne firmy szkoleniowe.

Do realizacji konieczna jest również baza programów szkoleniowych.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Elementem innowacyjnym w proponowanej metodologii jest dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb i preferencji każdej osoby. Przed przystąpieniem do udziału w szkoleniu zawodowym każdy uczestnik odbywa sesję poradnictwa zawodowego (indywidualne i grupowe) z doradcą zawodowym, których celem jest określenie specyficznych potrzeb danej osoby w kwestii kierunków kształcenia i dalszego rozwoju zawodowego. W proces ten zaangażowany jest również pracodawca, jako że jednym z nadrzędnych celów szkoleń jest umożliwienie i ułatwienie pracownikowi powrotu do pracy u tego samego pracodawcy. Dzięki temu pracodawca ma szansę wskazać, jakich umiejętności brakuje danemu pracownikowi, czego powinien się nauczyć, jakie zdobyć kwalifikacje, aby po powrocie do pracy móc lepiej, sprawniej i efektywniej wykonywać swoje obowiązki zawodowe oraz być bardziej przydatnym dla pracodawcy. Dopiero na podstawie wskazań i preferencji tych trzech osób – beneficjenta, doradcy i pracodawcy – opracowywany jest indywidualny program szkoleniowy dla danego uczestnika. W konsekwencji uczestnictwo w tak skonstruowanym szkoleniu wpływa na wzrost szans beneficjenta na zachowanie zatrudnienia po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a nawet na uzyskanie awansu zawodowego lub możliwość pracy na pokrewnym stanowisku, na którym istnieją większe możliwości godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Zaspokajanie indywidualnych potrzeb beneficjenta.
- Efektywność ponoszonych nakładów czasowo-kosztowych (beneficjent uzyskuje wyłącznie wsparcie ukierunkowane na jego indywidualny rozwój zawodowy).
- Wysoka skuteczność udzielanego wsparcia dzięki wykorzystaniu doświadczenia i kompetencji firm-partnerów zaangażowanych w realizację projektu.
- Aspekt ewolucyjny – weryfikacja programu po jego zakończeniu pozwala na uwzględnienie zmian u beneficjenta, pracodawcy oraz na rynku pracy.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Szeroki wachlarz potrzeb szkoleniowych beneficjentów wymaga zaangażowania w realizację projektu wielu wyspecjalizowanych firm, co zwiększa koszty.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Liczba osób, które powracają do życia zawodowego po przerwie związanej z rodzicielstwem.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Pożądane jest partnerstwo z firmami specjalizującymi się w poszczególnych dziedzinach wsparcia.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Dostępność środków pomocowych na kształcenie zawodowe w okresie programowania 2007–2013.
- Wzrost znaczenia polityki prorodzinnej.
- Promowanie elastycznych form zatrudnienia.
- Zmniejszające się bezrobocie, rosnący popyt na wykwalifikowanych pracowników.
- Zmiany w świadomości pracodawców, doceniających pracowników podnoszących swoje kwalifikacje.
- Wzrost jakości świadczenia usług opiekuńczych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Niska jakość usług szkoleniowych świadczonych przez nowo powstające firmy, zachęczone bodźcami finansowymi (środki pomocowe Unii Europejskiej).

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZĘJ

► Nie udało się zrealizować

Praktyka była testowana na grupie osób przebywających na urloпах rodzicielskich, bez uwzględnienia innych grup wychowujących małe dzieci (np. osób bezrobotnych, osób prowadzących działalność gospodarczą itd.).

► Zdiagnozowane przyczyny

Wybranie do wsparcia grupy osób wychowujących małe dzieci (wyłącznie osób przebywających na urloпах rodzicielskich) pozwoliło na pełne dostosowanie udzielanego wsparcia do ich potrzeb. Z przyczyn formalnych praktyka nie mogła jednak być sprawdzona na grupach osób wychowujących małe dzieci, ale nie pozostających w stosunku pracy.

► Zalecenia dla replikujących

Objęcie wsparciem pozostałych grup osób będzie wymagać weryfikacji dobrej praktyki.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Istnieje możliwość weryfikacji zastosowania praktyki wobec szerszej grupy osób.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Szanse na kontynuowanie działań stwarza Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Działanie 6.1.1).

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Dane beneficjentów znajdują się w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku (ul. Pogodna 63/1, 15-365 Białystok).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Barbara Wilczyńska

E-mail: b.wilczynska@zdz.bialystok.pl

Telefon: 085 742 41 30

Strona internetowa: www.zdz.bialystok.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, ul. Pogodna 63/1, 15-365 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

4_a_1_Poradnictwo_interdyscyplinarne_artykuł

4_a_2_Rekomendacje_dotyczące_warunków_łączenia_pracy_zawodowej_z_funkcjami_rodzinnymi

4_a_3_Aneksy_do_rekomendacji_dotyczące_warunków_łączenia_pracy_zawodowej_z_funkcjami_rodzinnymi

4_a_4_Ankieta_dla_osoby_testującej_elastyczne_formy_pracy

4_a_5_Ankieta_dla_pracodawcy_testującego_elastyczne_formy_pracy

4_a_6_Ankieta_dla_partnera_osoby_testującej_elastyczną_formę_pracy

4_a_7_Karta_klienta

4_a_8_Arkusz_potrzeb_szkoleniowych

Autorzy:

załączniki: 4_a_4; 4_a_5; 4_a_6 – Michał Skarzyński; Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

załącznik 4_a_7 – Małgorzata Mozerys, Michał Skarzyński; Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

załącznik 4_a_8 – Barbara Wilczyńska – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

Model szkolenia rodzinnego (numer praktyki: 4b)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do rodziców mających małe dzieci, a szerzej – do osób opiekujących się osobami zależnymi (m.in. dziećmi, osobami niepełnosprawnymi oraz osobami w podeszłym wieku). Może być również wykorzystywana przez wszystkie osoby chcące podjąć pracę przy zastosowaniu elastycznych form zatrudnienia.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez wszystkie organizacje i instytucje zajmujące się organizowaniem szkoleń i zainteresowane działaniami na rzecz upowszechniania wiedzy dotyczącej stosowania elastycznych form zatrudnienia: instytucje szkoleniowe, urzędy pracy, organy samorządowe, zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe, instytucje działające na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Niewiedza na temat stosowania elastycznych form zatrudnienia.
- ▶ Niemożność wzięcia udziału w szkoleniu ze względu na trudności z zapewnieniem opieki nad osobami zależnymi.
- ▶ Niedostosowanie warunków pracy do potrzeb rodziców mających małe dzieci.
- ▶ Trudności w pogodzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym.
- ▶ Problemy wynikające z obaw związanych z kontaktami z pracodawcami.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka jest modelem szkolenia skierowanego do młodych rodzin. W szkoleniu mogą uczestniczyć matki i ojcowie, a forma wyjazdowa ułatwia zabranie ze sobą dziecka/dzieci. Tematem szkolenia są sposoby godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, przy zastosowaniu elastycznych form zatrudnienia. Program szkolenia promującego elastyczne formy zatrudnienia został dostosowany do grupy odbiorców i uwzględnia potrzebę wzmocnienia pozycji młodych rodziców na rynku pracy, poprzez wyposażenie ich w niezbędną wiedzę, dotyczącą m.in. psychologicznych aspektów godzenia życia zawodowego z rodzinnym, możliwości uelastycznienia czasu pracy w ramach obowiązującego prawa pracy, zasad planowania i organizacji pracy oraz komunikacji w ramach elastycznych form zatrudnienia – tak aby nie rezygnowali z pracy zawodowej i nie zaniedbywali obowiązków rodzinnych.

W ramach wypracowanego modelu zrealizowano cykl 10 szkoleń na temat elastycznych form zatrudnienia. Poza przekazaniem rodzicom informacji dotyczących możliwości, jakie daje elastyczne zatrudnienie, sposób organizacji szkoleń wpływał na integrację rodziny i ułatwiał dzielenie obowiązków opiekuńczych między rodzicami. Ponadto szkolenie przyczyniło się do promowania partnerskiego modelu rodziny oraz zwiększenia zaangażowania ojców w sprawowanie opieki nad dziećmi.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Rekrutacja

▶ Cele działania

Nabór grupy uczestników na szkolenie.

▶ Sposób realizacji

- Informowanie o rozpoczęciu rekrutacji na szkolenie poprzez ogłoszenia prasowe, reklamę prasową i telewizyjną, dystrybucję ulotek informacyjnych, akcję mailingową, informacje na stronach internetowych (np. portal miejski, witryny różnych organizacji), a także podczas zebrań, spotkań, targów.
- Zebranie przez organizatora formularzy zgłoszeniowych wypełnionych przez kandydatów.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Akcja powinna być prowadzona z pewnym wyprzedzeniem. Szczególnie istotne jest stworzenie listy rezerwowej przed szkoleniem, gdyż beneficjentów cechuje duże ryzyko zachorowań (często dotyczy to zależnych członków rodziny), a także trudności w znalezieniu czasu na dodatkowe zajęcia, wynikające z pełnienia obowiązków rodzinnych i opiekuńczych.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń.

Wysyłka listów.

Koszt promocji został opisany w dobrej praktyce nr 7.

2. Dobór trenerów**► Cele działania**

Dobór trenerów mających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, prowadzących szkolenia na temat elastycznych form zatrudnienia; zapewni to utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego szkolenia.

► Sposób realizacji

Weryfikacja CV trenerów oraz przygotowanych przez nich materiałów dotyczących tematyki szkolenia.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wyboru trenera należy dokonać z odpowiednim wyprzedzeniem. Pozwoli to na: opracowanie programu szkolenia, wprowadzenie korekt do planu zajęć, ustalenie metod szkoleniowych, określenie ilości czasu potrzebnego do przekazania wiedzy, wskazanie narzędzi potrzebnych do prowadzenia szkolenia.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń, zespół ekspertów.

3. Opracowanie programu szkolenia**► Cele działania**

Opracowanie skutecznego/efektywnego programu szkoleniowego.

► Sposób realizacji

Wykorzystanie dostępnych danych z badań dotyczących poziomu wiedzy na temat stosowania elastycznych form zatrudnienia w województwie podlaskim.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Program powinien być dostosowany do grupy odbiorców i – dzięki odpowiedniemu ułożeniu modułów – umożliwiać zapewnienie opieki nad dzieckiem przez każdego z opiekunów.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń, zespół ekspertów.

4. Realizacja szkolenia**► Cele działania**

Wyposażenie uczestników w niezbędną wiedzę prawną, ekonomiczną i psychologiczną oraz w praktyczne umiejętności z zakresu elastycznych form zatrudnienia – czyli w narzędzia, które przyczynią się do efektywnego zastosowania tych form na stanowisku pracy, a w efekcie do złagodzenia problemów związanych z koniecznością pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

► Sposób realizacji

Szkolenie zaplanowane jako trzydniowy cykl (po 4 godziny wykładowe dziennie dla każdej z grup), trwający od piątku do niedzieli; program szkolenia obejmuje 24 godziny wykładowe (łącznie w obu grupach), przy czym na każdą z grup przypada 12 godzin wykładowych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W czasie, gdy jeden z rodziców/opiekunów bierze udział w szkoleniu, drugi zajmuje się dzieckiem, i odwrotnie (każdy z nich ma po 4 godziny zajęć dziennie).

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: zespół trenerów, specjaliści ds. szkoleń.

5. Ewaluacja szkolenia

► Cele działania

Sprawdzenie, w jakim stopniu program szkoleniowy umożliwił osiągnięcie celów szkolenia, czy szkolenie efektywnie i adekwatnie odpowiedziało na oczekiwania i potrzeby uczestników, czy wiedza zdobyta podczas szkolenia może być wykorzystywana w miejscu pracy.

► Sposób realizacji

Uczestnicy oceniają wiadomości trenera, sposób prowadzenia przez niego zajęć, stronę organizacyjną szkolenia oraz materiały szkoleniowe. Trener wypełnia ankietę, w której ocenia stronę organizacyjną szkolenia, charakteryzuje grupę uczestników oraz sugeruje zmiany do wprowadzenia w przyszłych szkoleniach, dla podobnej grupy uczestników.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wyniki ewaluacji są świetnym punktem wyjścia przy organizowaniu następnego szkolenia, ponieważ dostarczają informacji, które elementy wymagają udoskonalenia, a które należy zachować. Uzyskane informacje ułatwiają podjęcie decyzji dotyczącej kontynuowania bądź zaprzestania prowadzenia danego cyklu szkoleń.

► Czas, ludzie, finanse

Realizatorzy: specjaliści ds. szkoleń.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

W przypadku wyjazdowych szkoleń rodzinnych należy uwzględnić potrzeby przebywających na nich dzieci lub innych podopiecznych. Dlatego warto zwrócić szczególną uwagę na to, aby w pobliżu ośrodka szkoleniowego znajdował się plac zabaw, piaskownica, park, świetlica lub inne miejsca, gdzie dzieci mogłyby spędzać czas. Ponieważ szkolenia mogą być organizowane w miesiącach chłodniejszych, należy zapewnić inne atrakcje dla dzieci.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Opracowany model uwzględnia potrzebę zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi w czasie, gdy rodzic przebywa na szkoleniu. Szkolenia, zwłaszcza kilkudniowe, stanowią duże obciążenie dla tego typu beneficjentów. Dobra praktyka jest odpowiedzią na brak kompleksowych i kompletnych rozwiązań umożliwiających uczestniczenie w szkoleniach osobom mającym małe dzieci, a zainteresowanym zdobywaniem nowych umiejętności i wiedzy. Struktura organizacyjna szkolenia zakłada udział całej rodziny i równy podział obowiązków między rodzicami (w opiece i działaniach szkoleniowych). Wybór miejsca szkolenia poza miejscem zamieszkania beneficjentów (w ośrodku wypoczynkowym) pozwala na oderwanie się od problemów i codziennych obowiązków, zapewnia skoncentrowanie na problematyce szkolenia, gwarantuje atrakcyjne spędzenie czasu połączone z opieką nad dzieckiem (ośrodek dostosowany do potrzeb rodziców i dzieci), a także sprzyja zaangażowaniu mężczyzn w obowiązki rodzinne.

Organizowanie szkoleń tego typu:

- przyczynia się do wzrostu wiedzy i świadomości na temat elastycznych form zatrudnienia oraz sposobów godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym;
- służy ułatwieniu powrotu rodziców do pracy po przerwie w wykonywaniu zawodu, spowodowanej macierzyństwem/ojcostwem;
- propaguje jeden ze sposobów zapewnienia opieki nad dzieckiem;
- przyczynia się do łamania stereotypów dotyczących roli kobiety w życiu zawodowym i rodzinnym.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Kompleksowość modelu.
- Replikowalność modelu w całości lub w części.
- Możliwość zastosowania do wielu grup docelowych.
- Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi.
- Możliwość weryfikacji zasad współuczestniczenia w opiece i wychowaniu dziecka przez oboje partnerów.
- Oderwanie się od codziennych obowiązków i integracja uczestników.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Znaczny wysiłek organizacyjny ze strony organizatora i uczestników.
- Dodatkowe koszty w porównaniu ze szkoleniem tradycyjnym (np. noclegi, wyżywienie).

- ▶ Brak możliwości szybkiego reagowania na ewentualne sytuacje kryzysowe.
- ▶ Potrzeba zapewnienia dodatkowych atrakcji dla uczestników po zajęciach.
- ▶ Problemy z frekwencją.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Liczba osób zainteresowanych zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia na swoim stanowisku pracy.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerem mógłby być ośrodek szkoleniowo-turystyczny stanowiący bazę lokalową do organizacji szkoleń.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Potrzeba wsparcia osób opiekujących się osobami zależnymi w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
- ▶ Zapotrzebowanie na pogłębienie wiedzy na temat stosowania elastycznych form zatrudnienia.
- ▶ Wzrost zainteresowania partnerskim modelem rodziny.
- ▶ Dostępność środków pomocowych na kształcenie zawodowe w okresie programowania 2007–2013.
- ▶ Wzrost znaczenia polityki prorodzinnej.
- ▶ Promowanie elastycznych form zatrudnienia.
- ▶ Zmiany w świadomości pracodawców (docenianie pracowników podnoszących swoje kwalifikacje).

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Mało zauważalne efekty szkolenia ze względu na niekorzystną pozycję na rynku pracy osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi.
- ▶ Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Praktyka była testowana na grupie pracujących rodziców, mających małe dzieci, bez uwzględnienia innych grup osób wychowujących małe dzieci (np. osób bezrobotnych czy prowadzących działalność gospodarczą).

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Wybranie do wsparcia grupy osób pracujących, wychowujących małe dzieci, pozwoliło na pełne dostosowanie udzielanego wsparcia do ich potrzeb. Z przyczyn formalnych rozwiązanie nie zostało sprawdzone na szerszej grupie osób (np. bezrobotnych czy prowadzących działalność gospodarczą).

▶ Zalecenia dla replikujących

Objęcie wsparciem pozostałych grup osób będzie wymagać weryfikacji praktyki.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Istnieje możliwość weryfikacji zastosowania praktyki na szerszej grupie osób.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Szanse na kontynuowanie działań stwarza Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Działanie 6.1.1).

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Dane beneficjentów znajdują się w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku (ul. Pogodna 63/1, 15-365 Białystok)

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Ewa Brajczewska-Rębowska

E-mail: ewa.brajczewska@eppr.pl

Telefon: 085 650 50 62

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

4_b_1_Program_szkolenia

4_b_2_Poradnik_Jak_być_fajnym_tatą_i_dobrym_partnerem

Rozwój osobisty – „Szkolenie na miarę” (numer praktyki: 12)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Osoby bezrobotne (kobiety), powracające na rynek pracy po dłuższej przerwie (przede wszystkim związanej z macierzyństwem).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Instytucje rynku pracy, w tym powiatowe urzędy pracy oraz instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe działające na rzecz wyżej wymienionej grupy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Szkolenie opiera się na założeniu, że podstawowe trudności w powrocie na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych wynikają z dwóch rodzajów czynników: psychologicznych (lęki i obawy przed nową, nieznaną sytuacją, brak wiary we własne siły, niski poziom motywacji do zmiany) oraz profesjonalnych (braki w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach). Głównym problemem uczestników jest nieumiejętność trafnej oceny własnych możliwości oraz zasobów osobowych i zawodowych; nieumiejętność oceny swoich mocnych i słabych stron oraz przedstawienia swych osiągnięć, zdolności i atutów zawodowych. W skali makro problemem jest trudniejszy dostęp kobiet do zatrudnienia.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Głównym celem praktyki jest indywidualny rozwój uczestników szkolenia, w tym zdobycie wiedzy na temat: rynku pracy, zasad konstruowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, kontaktu z pracodawcą. Dodatkowym celem jest przeprowadzenie analizy umiejętności i kwalifikacji uczestników pod kątem skutecznego poruszania się na rynku pracy, w tym określenie ich mocnych i słabych stron.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych

► Cele działania

Określenie luki między obecną a pożądaną wiedzą i umiejętnościami uczestników.

► Sposób realizacji

Wypełnienie ankiety zgłoszeniowej, rozmowa z doradcą zawodowym (psychologiem).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Jest to najważniejszy element procesu. Dobrze opracowany formularz pozwala w bardzo krótkim czasie zidentyfikować potrzeby szkoleniowe uczestników. Proces wymaga udziału doradcy zawodowego (psychologa).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 15–30 minut/osoba; realizatorzy: doradcy zawodowi; finanse: wynagrodzenie doradcy: 120 zł/godzina (brutto).

2. Tworzenie programu szkolenia

► Cele działania

Zbudowanie „scenariusza” pracy z beneficjentem.

► Sposób realizacji

Praca własna doradcy lub/i trenera.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

„Najsłabsze ogniwo” procesu. Źle opracowany program nie odpowiada na potrzeby beneficjenta.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: jedna godzina pracy doradcy zawodowego i trenera; realizatorzy: doradcy zawodowi i trenerzy; koszty: wynagrodzenie doradcy i trenera: 120 zł/godzina (brutto)

3. Realizacja szkolenia**► Cele działania**

Zwiększenie wiedzy i kwalifikacji związanych z uczestnictwem w rynku pracy.

► Sposób realizacji

Zajęcia warsztatowe.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Najistotniejszym elementem w tym przypadku są kwalifikacje trenera i jego profesjonalizm.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 30 godzin/1 osoba; realizatorzy: trenerzy; koszty: wynagrodzenie trenera: 120 zł/godzina (brutto).

4. Ewaluacja (ocena rezultatów)**► Cele działania**

Motywowanie uczestników szkoleń do lepszego przyswajania wiedzy i umiejętności, a trenerów – do lepszego dobierania metod szkoleń, tak aby rezultat był jak najlepszy.

► Sposób realizacji

Badania ankietowe.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Kluczowy element stanowi ankieta ewaluacyjna. Niewłaściwie sporządzona, nie bada stopnia realizacji celów.

► Czas, ludzie, finanse

Czas na wypełnienie ankiety: do 15 minut (ankieterem jest trener lub ewaluator); koszty: ewentualne wynagrodzenie ewaluatora: 120 zł/godzina (brutto).

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Właściwa realizacja szkolenia wymaga wykorzystania następujących zasobów rzeczowych: sali szkoleniowej; laptopa wraz z projektorem multimedialnym oraz ekranem; materiałów szkoleniowych (wydruk prezentacji, scenariusze ćwiczeń praktycznych, itd.); materiałów pomocniczych (flipchart, papier, mazaki itp.).

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Szkolenie powinno funkcjonować w ramach większej całości jako element przygotowania (zmotywowania) uczestników do szkoleń zawodowych. W takim układzie jego realizacja przynosi największe efekty. Z takiego też poziomu należy rozpatrywać innowacyjność podejścia:

- równoczesny rozwój umiejętności, wiedzy i zmiana postaw uczestników (w głównej mierze koncentracja na wyćwiczeniu odpowiednich umiejętności dobrego pracownika; nacisk na rozwój umiejętności zapewniających samodzielność, również po zakończeniu kursu);
- budowa systemu motywacji: praca według indywidualnej ścieżki rozwoju, dzięki czemu zakres zadań i obowiązków jest ściśle dostosowany do indywidualnych możliwości uczestnika;
- praca w grupie (poziom motywacji grupy wspiera aktywność jej członków, wspólny sukces i wynik działania dodatkowo mobilizuje do określania coraz trudniejszych celów i rozwoju).

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Indywidualizowane podejście do uczestnika.
- ▶ Dostosowanie treści przekazywanych uczestnikom do ich potrzeb.
- ▶ Łatwość w replikowaniu.
- ▶ Nie wymaga dużych nakładów.
- ▶ Bardzo dobre przełożenie rezultatów w stosunku do kosztów.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

Sukces szkolenia w dużej mierze zależy od umiejętności i kwalifikacji trenera.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Sposobem na dokonanie kompleksowej oceny efektów szkolenia jest przeprowadzenie jego ewaluacji poprzez ocenę czterech poziomów:

- ▶ reakcji: na poziomie reakcji powinna zostać zbadana satysfakcja uczestników bezpośrednio po szkoleniu (wypełnienie ankiety oceniającej organizację i program szkolenia oraz umiejętności i wiedzę trenera);
- ▶ uczenia się: ocena wiedzy, umiejętności i postaw; wymaga zbadania stanu przed szkoleniem oraz po szkoleniu (realizowana za pomocą testów przed i po szkoleniu, wywiadów oraz obserwacji);
- ▶ zmian: odnosi się do oceny sposobu wykonywania pracy, wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych na szkoleniu, przeprowadzana 2–3 miesiące po szkoleniu (porównanie stanu przed i po szkoleniu);
- ▶ efektów: odnosi się do realizacji założonych wcześniej celów szkolenia.

Proponowane rozwiązanie pozwoli na zebranie rzetelnych informacji dotyczących programu szkolenia, jakości zastosowanych metod i efektywności przekazu trenerskiego.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Środki Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczone na realizację tego typu przedsięwzięć (2007–2013).
- ▶ Duże zaplecze instytucjonalne dla realizacji praktyki.
- ▶ Możliwość replikowania rezultatu dla różnych grup społecznych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Niezrozumienie dla potrzeby realizacji tego typu przedsięwzięć zarówno przez potencjalnych uczestników, jak i organizatorów.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Nieocenionym wsparciem w zakresie środków na realizację tego typu przedsięwzięć jest Europejski Fundusz Społeczny, a zwłaszcza finansowany przezeń Program Operacyjny Kapitał Ludzki (2007–2013).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Tomasz Gołdziński

E-mail: t.goldzinski@sarr.org.pl

Telefon: 041 344 33 16, 0609 705 805

Strona internetowa: www.sarr.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu SA, ul. Planty 16c/3, 25–502 Kielce

ZAŁĄCZNIKI

12_1_ankieta_badiana_potrzeb_szkoleniowych

Ścieżka rozwoju kariery – „Elastyczny model aktywizacji” (numer praktyki: 13)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka skierowana jest do osób bezrobotnych (kobiet), powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie, związanej przede wszystkim z macierzyństwem.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez instytucje rynku pracy, w tym powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe działające na rzecz wyżej wymienionej grupy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Głównym problemem, z którym spotyka się wskazana grupa z chwilą podjęcia prób powrotu na rynek pracy jest brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, w tym podstawowych umiejętności z zakresu obsługi komputera i urządzeń biurowych, a także nieznanomość języków obcych. Przeszkodą są też problemy natury psychologicznej: brak motywacji do podejmowania działań związanych z samozatrudnieniem, brak wiary we własne możliwości, pogłębiająca się apatia i frustracja spowodowana niskim statusem społecznym, często też nieznanomość przepisów, własnych praw i możliwości, a także mechanizmów rynku pracy. Obserwuje się też negatywny stosunek pracodawców do zatrudniania kobiet w średnim wieku, spowodowany istniejącymi stereotypami (np. zakładany z góry brak mobilności).

Bariery po stronie kobiet (bezpośrednich adresatów praktyki):

- ▶ Brak motywacji do podejmowania wysiłków w celu pozyskania lub podwyższania kwalifikacji, zwiększania swoich szans na rynku pracy – ze względu na postawę roszczeniową („praca mi się należy bez mojego wkładu i zaangażowania”).
- ▶ Brak świadomości własnych ograniczeń (kobiety te zdają sobie sprawę, że niewiele umieją, ale nie wiedzą, co powinny umieć, jaką wiedzę posiadać).
- ▶ Brak doświadczenia zawodowego (kobiety te nigdy wcześniej nie pracowały bądź nie pracują od dłuższego czasu, nie znają 8-godzinnego rytmu pracy, relacji szef-podwładny, nie mają poczucia odpowiedzialności za sprawy, z którymi nie są związane emocjonalnie; w ich przypadku kwestie formalne często załatwiane były przez męża, dlatego nie znają procedur urzędowych).
- ▶ Brak doświadczenia w pracy zespołowej z równorzędnymi partnerami (w odróżnieniu od doświadczeń nabytych w domu, gdzie to kobieta była „szefem” dla dzieci).
- ▶ Brak umiejętności posługiwania się podstawowymi urządzeniami biurowymi (takimi jak faks, kserokopiarka, komputer), mały zasób wiedzy praktycznej zdobytej w trakcie wcześniejszej edukacji, wynikający z nieużywania wiadomości nabytych na kolejnych szczeblach nauki szkolnej (kobiety te zakończyły edukację kilkanaście lat temu i często jedyną formą przetwarzania informacji z zakresu wiedzy szkolnej była pomoc dzieciom w odrabianiu lekcji).
- ▶ Brak znajomości języków obcych wynikający z tego, że w czasie, kiedy kobiety te chodziły do szkoły, nie kładziono nacisku na umiejętność komunikowania się z obcokrajowcami.
- ▶ Brak umiejętności autoprezentacji, często powiązany z brakiem znajomości kanonów ubioru w potencjalnych miejscach zatrudnienia, jak również brakiem odruchu dbania o swój wygląd zewnętrzny i kondycję fizyczną oraz brakiem świadomości wagi wyglądu zewnętrznego w kontaktach międzyludzkich.
- ▶ Brak wyobrażenia na temat idealnej pracy – kobiety te często nie wiedzą, gdzie i na jakim stanowisku chciałyby pracować. Taka postawa wynika często z niskiego poczucia własnej wartości, które spowodowane jest m.in. odczuwaną presją społeczną i zagrożeniem wykluczeniem – kobiety pracujące cieszą się większym szacunkiem otoczenia niż gospodynie domowe. Te ostatnie zaś często nie uczestniczą w szerszym życiu społecznym, zamykając się w obszarze własnego podwórka i spraw dzieci.
- ▶ Brak wizji alternatywnego, w stosunku do pracy najemnej, źródła zatrudnienia (kobiety nie wierzą, że mogą otworzyć własne przedsiębiorstwo, nie mają również informacji na temat sposobu zakładania działalności gospodarczej).
- ▶ Brak wiedzy na temat możliwości wykorzystania nowoczesnych technologii w pracy w domu (brak świadomości istnienia telepracy).

Bariery po stronie pracodawców (pośrednich adresatów praktyki):

- ▶ Poszukiwanie pracowników atrakcyjnych fizycznie (osób młodych, dobrze się prezentujących).
- ▶ Poszukiwanie pracowników kompetentnych, wykwalifikowanych (szkolenia wymagają od pracodawców znacznych nakładów finansowych i czasowych).
- ▶ Brak świadomości konieczności wyrównywania szans kobiet i mężczyzn (postrzeganie mężczyzn jako pracowników bardziej dyspozycyjnych, kompetentnych i w większym stopniu oddanych pracy, stereotypowe myślenie na temat zawodów „kobiecych” i „męskich”, wynikające często ze stereotypowego postrzegania różnicy płci).
- ▶ Niedostrzeganie wartości pracowników przeszkolonych w specjalistyczny sposób (zdobywających wiedzę i doświadczenie poza standardowymi kursami zawodowymi i szkolnictwem publicznym).

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Głównym celem praktyki jest przywrócenie na rynek pracy kobiet, które zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Kobiety te ponoszą konsekwencje swoich decyzji, gdyż są obecnie narażone na dyskryminację na rynku pracy, wypływającą przede wszystkim z braku odpowiedniego wykształcenia, a tym samym stażu zawodowego, doświadczeń oraz kwalifikacji. Celem pośrednim jest rozwój mechanizmów aktywizacji zawodowej kobiet w procesie reintegracji z rynkiem pracy oraz rozwój metod i narzędzi szkoleniowych wykorzystywanych w aktywizacji.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Rekrutacja uczestniczek wraz z diagnozą ich potencjału zawodowego

▶ Cele działania

Określenie dysproporcji między obecną wiedzą i umiejętnościami uczestnika a wiedzą i umiejętnościami pożądanymi.

▶ Sposób realizacji

Wypełnienie ankiety zgłoszeniowej, rozmowa z doradcą zawodowym (psychologiem).

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Najważniejszym elementem procesu jest dobrze opracowany formularz, który pozwala w bardzo krótkim czasie zidentyfikować potrzeby edukacyjne uczestniczek. Wypełnienie formularza wymaga asysty doradcy zawodowego (psychologa).

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas: 15–30 minut na jedną uczestniczkę; realizatorzy: doradcy zawodowi; koszty: wynagrodzenie doradcy: 120 zł/godzina (brutto).

2. Szkolenie aktywizujące: „Szkolenie na miarę”

▶ Cele działania

Indywidualny rozwój uczestniczek.

▶ Sposób realizacji

Samodzielna praktyka, szczegółowo opisana w publikacji.

3. Aktywizacja ruchowa – zajęcia fitness, z elementami stylistyki, wizażu i zasad zdrowego żywienia

▶ Cele działania

Usprawnienie sposobu organizacji czasu beneficjentek, poprawa ich samopoczucia, wzbudzenie przekonania, że rozpoczęły nowy etap życia, wzrost poczucia wiary w siebie i podejmowane działania.

▶ Sposób realizacji

Zajęcia warsztatowo-ruchowe.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Moduł realizowany równolegle do pozostałych elementów praktyki.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas: fitness: 102 godziny, wizaż i stylistyka: 12 godzin, zasady zdrowego żywienia: 6 godzin; realizatorzy: trenerzy; koszty: wynagrodzenie trenerów: 100 zł/godzina (brutto).

4. Cykl szkoleń zawodowych

► **Cele działania**

Podniesienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

► **Sposób realizacji**

Zajęcia szkoleniowo-warsztatowe.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Zakres merytoryczny zależny od zdiagnozowanych potrzeb oraz możliwości beneficjentek (podstawy przedsiębiorczości, obsługi komputera i kas fiskalnych oraz inne).

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas trwania jednego szkolenia: minimum 30 godzin; realizatorzy: trenerzy; koszty: wynagrodzenie trenerów – 120 zł/godzina (brutto), materiały szkoleniowe (zależnie od rodzaju kursu) – średnio 100 zł/osoba.

5. Doradztwo indywidualne

► **Cele działania**

Możliwość konsultacji psychologicznych, uzyskania porad prawnych oraz porad z zakresu podejmowania własnej działalności gospodarczej.

► **Sposób realizacji**

Indywidualna praca doradcy z beneficjentką.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Najistotniejszym elementem są kwalifikacje doradcy oraz jego profesjonalizm.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: minimum 2 godziny na osobę; realizatorzy: doradcy zawodowi; koszty: wynagrodzenie doradcy: 120 zł/godzina (brutto).

6. Doradztwo grupowe / utworzenie stowarzyszenia

► **Cele działania**

Zarejestrowanie stowarzyszenia skupiającego beneficjentki projektu.

► **Sposób realizacji**

Zajęcia szkoleniowo-warsztatowo-doradcze.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Do powołania stowarzyszenia wymagane jest 15 osób.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: minimum 6 godzin; realizatorzy: trenerzy/doradcy; koszty: wynagrodzenie trenera/doradcy: 120 zł/godzina (brutto).

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Właściwa realizacja praktyki wymaga zaangażowania zasobów rzeczowych w postaci: sali szkoleniowej; laptopa wraz z projektorem multimedialnym oraz ekranem; materiałów szkoleniowych (wydruk prezentacji, scenariusze ćwiczeń praktycznych itd.); materiałów pomocniczych (flipchart, papier, mazaki i inne); sprzętu: zależnie od zakresu szkoleń zawodowych (komputery, kasy fiskalne itd.).

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Nowatorskim elementem praktyki jest wprowadzenie do modelu elementu aktywizacji fizycznej (półroczny udział uczestniczek w warsztatach fitness). W tym przypadku fitness pełnił rolę swoistego rodzaju nagrody (w ramach zajęć uczestniczki miały także możliwość skorzystania z porady wizażysty i stylisty) oraz budowania poczucia wspólnoty grupy. Dzięki temu grupa stałych uczestniczek zajęć stała się załącznikiem, wokół którego zaczęła się formować „grupa wsparcia” – mobilizująca beneficjentki do udziału w pozostałych elementach modelu. W sposób istotny przyczyniło się to do sukcesu, jakim jest utworzenie i funkcjonowanie stowarzyszenia.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Indywidualizowane podejście do beneficjentek.
- ▶ Dostosowanie treści przekazywanych beneficjentkom do ich potrzeb.
- ▶ Poparcie doświadczeniami.
- ▶ Nie wymaga dużych nakładów.
- ▶ Bardzo korzystna relacja rezultatów do kosztów.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Trudność w replikowaniu.
- ▶ Sukces szkolenia uzależniony w dużej mierze od umiejętności i kwalifikacji doradców oraz trenerów.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Sposobem na dokonanie kompleksowej oceny efektów praktyki jest przeprowadzenie ewaluacji każdego z elementów poprzez ocenę czterech poziomów:

- ▶ reakcji: na poziomie reakcji powinna zostać zbadana satysfakcja uczestników bezpośrednio po każdym szkoleniu (wypełnienie ankiety oceniającej organizację i program szkolenia oraz umiejętności i wiedzę trenera);
- ▶ uczenia się: ocena wiedzy i umiejętności; wymaga zbadania stanu przed szkoleniem oraz po jego realizacji (testy przed i po szkoleniu, wywiad oraz obserwacja);
- ▶ zmian: ocena sposobu wykonywania określonej czynności (pracy), wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych na szkoleniu, przeprowadzana 2–3 miesiące po szkoleniu (porównanie stanu przed i po szkoleniu);
- ▶ efektów: odnosi się do realizacji założonych wcześniej celów.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Środki Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczone na realizację tego typu przedsięwzięć (2007–2013).
- ▶ Duże zaplecze instytucjonalne.
- ▶ Możliwość replikowania rezultatu dla różnych rodzajów grup społecznych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Niezrozumienie dla potrzeby realizacji tego typu przedsięwzięć zarówno przez potencjalnych uczestników, jak i organizatorów.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Elementem, który może (i powinien) być rozwijany i modyfikowany jest moduł szkoleń zawodowych. Jego zakres w największym stopniu zależy od umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych uczestników. Nie bez znaczenia jest tu także aktualna sytuacja na danym (lokalnym) rynku pracy, wymuszająca realizację pewnych – ściśle określonych – kierunków kształcenia.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Nieocenionym wsparciem w zakresie środków na realizację tego typu przedsięwzięć jest Europejski Fundusz Społeczny oraz programy przezeń finansowane, zwłaszcza Program Operacyjny Kapitał Ludzki (2007–2013).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Jarosław Tarasiński

E-mail: pkpskielce@wp.pl

Telefon: 041 25 25 766

Strona internetowa: www.pkps.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego, ul. Sienkiewicza 25, 25-002 Kielce

ZAŁĄCZNIKI

13_1_Ankieta_ewaluacyjna_szkolenia_i_fitnessu

„Elastyczne formy zatrudnienia – odpowiedź na wyzwania rynku pracy. Zastosowanie i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia” – program 3-dniowego szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy (numer praktyki: 14)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Program szkolenia skierowany jest do pracowników instytucji rynku pracy, tj. – w myśl Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – pracowników publicznych służb zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego oraz instytucji partnerstwa lokalnego.

Szkolenie adresowane jest do osób mających kontakt z pracodawcami (m.in. pośredników pracy, doradców zawodowych, pracowników działów ds. zasobów ludzkich), a także do osób poszukujących pracy i pracowników.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Umiejętności kształtowane w trakcie szkolenia mają wymiar praktyczny, co wymaga prowadzenia zajęć w formie ćwiczeń i warsztatów, tak aby w możliwie największym stopniu sprzyjały symulacji problemów i sytuacji, z jakimi spotka się uczestnik szkolenia w realiach wykonywanej pracy.

Ze względu na powyższe założenia szkolenie może być realizowane jedynie przez doświadczone instytucje szkoleniowe, które mają odpowiednie zaplecze dydaktyczne, umożliwiające organizację trzydniowych zajęć ćwiczeniowych i warsztatowych dla maksymalnie 24-osobowej grupy uczestników. Kadra szkoleniowa powinna gwarantować wysoki poziom pod względem edukacyjnym i praktyczną znajomość treści nauczania.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Opracowany program szkolenia umożliwia wypełnienie luki kompetencyjnej pracowników instytucji rynku pracy w zakresie wiedzy i umiejętności dotyczących elastycznych form zatrudnienia.

Program szkolenia jest odpowiedzią na następujące problemy:

- ▶ brak wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia, możliwych do zastosowania w Polsce;
- ▶ brak umiejętności promowania i propagowania elastycznych form zatrudnienia wśród pracodawców, osób pracujących oraz poszukujących pracy;
- ▶ brak wiedzy i umiejętności umożliwiających udzielanie fachowej pomocy i doradztwa w zakresie wdrażania elastycznych form zatrudnienia w firmach.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Przekazanie uczestnikom wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia, możliwych do zastosowania w Polsce.
- ▶ Nabycie umiejętności promowania i propagowania elastycznych form zatrudnienia zarówno wśród pracodawców, jak i osób pracujących oraz poszukujących pracy.
- ▶ Wyposażenie w wiedzę oraz umiejętności umożliwiające udzielanie fachowej pomocy i doradztwa w zakresie wdrażania elastycznych form zatrudnienia w zainteresowanych firmach.

Celem szkolenia jest nabycie przez uczestników wiedzy i/lub umiejętności w następujących dziedzinach:

- ▶ Co to są elastyczne formy zatrudnienia (EFZ)?
- ▶ Jakie są różnice między poszczególnymi EFZ?
- ▶ Co wynika z doświadczeń innych krajów stosujących EFZ na większą skalę?
- ▶ Jakie są główne korzyści dla pracodawców i pracowników, wynikające ze stosowania w firmie EFZ?
- ▶ Jakie są przykłady dobrych praktyk zastosowania EFZ w Polsce?
- ▶ Co to jest job-sharing i jakie są podstawowe czynniki warunkujące jego zastosowanie?
- ▶ Jakie główne trudności występują we wdrażaniu poszczególnych EFZ?
- ▶ Jakie są możliwe i najbardziej właściwe rozwiązania organizacyjne EFZ (zależnie od struktury firmy, składu oraz dojrzałości zespołu pracowniczego, stylu zarządzania, profilu stanowiska itd.)
- ▶ Jakie narzędzia promocji stosować dla EFZ?
- ▶ Jak przygotować się do zmian w zakładzie pracy? (wybrane zagadnienia z zarządzania zmianą)

- ▶ Jak stosować podstawowe narzędzia wdrażania EFZ?
- ▶ Kto to jest doradca-konsultant EFZ, jakie są jego zadania?
- ▶ Jak organizować pracę doradcy-konsultanta EFZ?

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

Poniższy opis dotyczy sposobu organizacji 27 szkoleń (przeprowadzonych od kwietnia do września 2007 r.), w których wzięło udział ponad 400 uczestników. W przypadku organizowania szkoleń pojedynczych lub na mniejszą skalę wymagania dotyczące czasu, zasobów ludzkich i finansowych będą inne.

1. Logistyka

▶ Cele działania

Wybór ośrodków szkoleniowych i trenerów.

▶ Sposób realizacji

Według procedury zamówień publicznych (zamówienie z wolnej ręki).

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Bardzo istotny jest wysoki komfort sal szkoleniowych. Szkolenie jest intensywne. Do dyspozycji uczestników potrzebne są również dodatkowe pomieszczenia do pracy w grupach.

Trenerzy pracują w parach – konieczne jest, aby prowadzący mieli doświadczenie w pracy w takim systemie.

Wysokie są również koszty powielenia obszernych materiałów szkoleniowych.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas trwania: minimum miesiąc, realizatorzy: koordynator projektu, pracownik obsługi biurowej; koszty: wynagrodzenie osób zaangażowanych w realizację działania (koordynator projektu – 3750 zł/miesiąc, pracownik obsługi biurowej – 1800 zł/miesiąc), koszty utrzymania biura – 500 zł/miesiąc, koszty usług telekomunikacyjnych – 450 zł/miesiąc.

2. Promocja szkolenia

▶ Cele działania

Przekazanie informacji o celach i korzyściach ze szkolenia.

▶ Sposób realizacji

Konferencja promująca, mailing, telemarketing, poczta tradycyjna.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Istotne jest stworzenie obszernej bazy adresowej i bezpośrednich kontaktów do osób „decyzyjnych” w instytucjach.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas trwania: około 1,5 miesiąca; koszt zorganizowania konferencji dla około 60 osób – 21 500 zł; koszty usług telekomunikacyjnych – 450 zł/miesiąc, koszt utrzymania biura – 500 zł/miesiąc; wynagrodzenie osób zaangażowanych w realizację działania: koordynator projektu – 3750 zł/miesiąc, pracownik obsługi biurowej – 1800 zł/miesiąc

3. Spotkanie dla trenerów

▶ Cele działania

Przekazanie informacji na temat programu i metod szkolenia, elementy treningu trenerów.

▶ Sposób realizacji

Jedno 2-dniowe spotkanie.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Bardzo istotna jest informacja zwrotna od trenerów, uwzględniająca specyfikę pracy z grupą. Trenerzy na tym etapie mogą wskazać obszary problemowe.

▶ Czas, ludzie, finanse

Koszt zorganizowania dwudniowego spotkania dla 16 osób – 8400 zł.

4. Rekrutacja na szkolenia

► Cele działania

Wyłonienie grupy szkoleniowej.

► Sposób realizacji

Przyjmowanie zgłoszeń, weryfikacja kandydatów, tworzenie grup, potwierdzanie zgłoszeń: mailing, telemarketing, poczta tradycyjna (ważna w kontaktach z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ważne jest, aby grupy były możliwe jednorodne pod względem doświadczenia zawodowego (stażu). Bezcelowe jest rekrutowanie osób, które nie mają kontaktu z pracodawcami i/lub pracownikami.

► Czas, ludzie, finanse

Czas trwania: około 2 miesięcy; koszty: usługi telekomunikacyjne – 450 zł/miesiąc, utrzymanie biura – 500 zł/miesiąc, wynagrodzenie osób zaangażowanych w realizację działania: koordynator projektu – 3750 zł/miesiąc, pracownik obsługi biurowej – 1800 zł/miesiąc.

5. Przeprowadzenie szkoleń

► Cele działania

Dostarczenie wiedzy i umiejętności.

► Sposób realizacji

Ustalenia organizacyjne z ośrodkami. Kontakty bezpośrednie, telefoniczne, mailowe. Dostarczenie materiałów szkoleniowych. Kompletowanie dokumentacji.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Rekomendowane jest szkolenie wyjazdowe (poza miejscem zamieszkania uczestników). Wskazane jest zapewnienie noclegu przed szkoleniem – eliminuje to spóźnienia uczestników i ułatwia pracę podczas szkolenia.

► Czas, ludzie, finanse

Czas trwania: około 4 miesięcy; koszty usług telekomunikacyjnych – 450 zł/miesiąc, utrzymania biura – 500 zł/miesiąc, wynagrodzenie osób zaangażowanych w realizację działania: koordynator projektu – 3750 zł/miesiąc, pracownik obsługi biurowej – 1800 zł/miesiąc, wynagrodzenie 2 trenerów x 3 dni szkolenia x 8 godzin (10 800 zł), koszty zakwaterowania i wyżywienia uczestników szkolenia oraz przygotowania materiałów szkoleniowych (średnio około 10 400 zł dla 16-osobowej grupy szkoleniowej).

6. Rozliczenie, ewaluacja i walidacja szkoleń

► Cele działania

Sporządzenie raportu finansowego (wyliczenie średnich kosztów), sporządzenie raportu walidacyjnego.

► Sposób realizacji

Zamknięcie dokumentacji (uzupełnienie braków).

Opracowanie ankiet walidacyjnych (wypełnianych przez trenerów) i ewaluacyjnych (wypełnianych przez uczestników).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Raport finansowy dotyczący kosztu pojedynczego szkolenia, w połączeniu z opiniami uczestników i trenerów na temat warunków szkolenia daje pogłębioną ocenę ośrodka. Ewaluacja merytoryczna dostarcza wniosków na temat treści i metodyki szkolenia. Wnioski te należy wykorzystać przy realizacji kolejnych szkoleń.

► Czas, ludzie, finanse

Czas trwania: około tygodnia po zakończeniu cyklu szkoleń; koszty usług telekomunikacyjnych – 450 zł/miesiąc, utrzymania biura – 500 zł/miesiąc, wynagrodzenie osób zaangażowanych w realizację działania: koordynator projektu – 3750 zł/miesiąc, pracownik obsługi biurowej – 1800 zł/miesiąc.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Do realizacji szkoleń potrzebne jest zaplecze biurowe. Niezbędne są dwie linie telefoniczne (w tym jeden telefon komórkowy) oraz wydzielone połączenie faksowe. Ze względu na obszerność materiałów szkoleniowych trzeba się liczyć z wysokim kosztem ich powielenia (koszt materiałów dla jednej osoby to około 50 zł).

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Szkolenie ma charakter innowacyjny zarówno ze względu na program, jak i metodologię opartą na koncepcji Modułów Umiejętności Zawodowych (MES) Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zgodnie z metodologią MES jednostka modułowa (Modular Unit), to „logiczny, możliwy do przyjęcia wycinek pracy w ramach zawodu lub zakresu pracy, o jasno określonym rozpoczęciu i zakończeniu, zwykle nie poddawany dalszym podziałom, odpowiadający zadaniu zawodowemu, którego rezultatem jest produkt, usługa lub istotna decyzja”. Uznano, że propagowanie elastycznych form zatrudnienia i współpraca przy ich wdrażaniu stanowi odrębny wycinek zadań zarówno pośrednika pracy, jak i doradcy zawodowego. Program szkolenia zawiera więc jedną jednostkę modułową, ukierunkowaną na kształtowanie umiejętności rozpoznawania potrzeb i możliwości wdrażania elastycznych form zatrudnienia oraz współpracy przy ich wdrażaniu. Uznano, że zadania związane z wykonywaniem pracy doradcy-konsultanta są zbieżne z zadaniami takich zawodów jak doradca zawodowy, doradca personalny, pośrednik pracy. Dlatego też przyjęto, że program będzie stanowił kolejną (jedną) jednostkę modułową do programów szkolenia pośredników pracy oraz do programów szkolenia doradców zawodowych.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Wieloaspektowe podejście do zagadnienia.
- ▶ Profesjonalni prowadzący.
- ▶ Bardzo dobre materiały dydaktyczne (dla prowadzących).
- ▶ Wykorzystywanie podczas warsztatów szkoleniowych wielu metod aktywnych.
- ▶ Bardzo dobre materiały dla uczestników (pakiet informacyjno-szkoleniowy w postaci wydruku oraz CD).

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Osoby uczestniczące w szkoleniach miały różny poziom wiedzy, co powodowało konieczność modyfikowania omawianej tematyki oraz wymagało dużej elastyczności od prowadzących.
- ▶ Ryzyko uczestnictwa osób przypadkowych, które nie pracują z pracodawcami/pracownikami lub osobami poszukującymi pracy.
- ▶ Ryzyko wycofania się uczestników ze szkolenia w ostatniej chwili (i koszty z tym związane).
- ▶ Szkolenie prowadzone jest w szybkim tempie, wymaga dużej aktywności i zaangażowania – zdecydowanie nie jest rekomendowane dla osób nastawionych na wykład.
- ▶ Wysoki koszt szkolenia (trzydniowe szkolenie wyjazdowe, dwie osoby prowadzące) może stanowić przeszkodę w zainteresowaniu nim odbiorców na rynku komercyjnym.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Jakościowa ewaluacja bieżąca była dokonywana przy wykorzystaniu metody Martineza w pierwszym i drugim dniu szkolenia oraz metody „bagażowej” w trzecim dniu. Na zakończenie szkolenia uczestnicy wypełniali ankietę ewaluacyjną, natomiast trenerzy – ankietę walidacyjną. Na podstawie wyżej wymienionych metod i narzędzi opracowany został raport ewaluacyjny z przeprowadzonych szkoleń.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami mogą być stowarzyszenia branżowe (np. stowarzyszenie agencji zatrudnienia, doradztwa personalnego), stowarzyszenia pracodawców, powiatowe urzędy pracy, organizacje pozarządowe zajmujące się rynkiem pracy.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Zmiana sytuacji na rynku pracy (rynek pracy pracobiorcy).
- ▶ Duże zapotrzebowanie na kompleksową wiedzę dotyczącą nowych form organizacji pracy wśród pracowników instytucji rynku pracy, np. powiatowych urzędów pracy (szansa na aktywizację grup zagrożonych wykluczeniem społecznym: długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych).
- ▶ Zainteresowanie tematem wśród pracodawców.
- ▶ Możliwość opracowania projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, opierających się na elastycznych formach zatrudnienia.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Niechęć pracodawców do elastycznych form zatrudnienia.
- ▶ Duża liczba podobnych szkoleń i konferencji.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Nie udało się osiągnąć jednorodności grup pod względem posiadanej wiedzy oraz oczekiwań związanych ze szkoleniem.

► Zdiagnozowane przyczyny

Jeśli były wolne miejsca, przyjmowano uczestników w ostatniej chwili.

► Zalecenia dla replikujących

Zwrócenie większej uwagi na rekrutację i selekcję.

► Nie udało się zrealizować

Nie udało się osiągnąć zadowalającej frekwencji.

► Zdiagnozowane przyczyny

Rezygnowanie ze szkolenia w ostatniej chwili, bez powiadamiania organizatorów.

► Zalecenia dla replikujących

Wprowadzenie na dokumentach zgłoszeniowych klauzuli dotyczącej opłaty za rezygnację ze szkolenia.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Wzbogacenie programu szkoleniowego o nowe elementy, przykłady dobrych praktyk z polskich firm oraz przykłady powstałe w trakcie realizacji projektu „Praca dla dwojga”.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Możliwość skorzystania ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Katarzyna Romańska

E-mail: stos@stos.pl, kasiaromanska@wp.pl

Telefon: 0604 41 77 60

Strona internetowa: www.stos.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-to-S”, ul. Baley 4/55, 02-132 Warszawa

ZAŁĄCZNIKI

14_1_Opis_i_program_szkolenia_z_zakresu_Elastycznych_Form_Pracy

14_2_Zestaw_slajdów_do_szkolenia_z_zakresu_Elastycznych_Form_Pracy

14_3_Materiały_dla_uczestników_szkolenia_z_zakresu_Elastycznych_Form_Pracy

14_4_Elastyczne_Formy_Zatrudnienia_na_przykładzie_job-sharingu_materiał_informacyjny

14_5_Spis_literatury_z_zakresu_Elastycznych_Form_Pracy

14_6_Ulotka_o_Elastycznych_Formach_Zatrudnienia

14_7_Materiał_informacyjny_o_projekcie_Praca_dla_Dwojga

Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans” (numer praktyki: 17)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Szkolenia skierowane są do przedstawicieli małych, średnich i dużych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych: członków zarządów firm oraz menedżerów wyższego szczebla (od których zaangażowania w znacznym stopniu zależy wprowadzenie zmian w firmie), średniej kadry kierowniczej (której zadaniem jest wspieranie swoich podwładnych w procesie zmiany, jaką jest tworzenie firmy równych szans), kierowników działów ds. zasobów ludzkich odpowiedzialnych za politykę i procedury personalne firmy.

Szkolenia „Zarządzanie firmą równych szans” trwają dwa dni (16 godzin szkoleniowych). Metodologia szkoleń łączy dwa podejścia:

- ▶ perspektywę równych szans (przeciwdziałanie dyskryminacji);
- ▶ zarządzanie różnorodnością (wykorzystanie indywidualnych różnic).

Szkolenia są prowadzone metodą warsztatową (warsztat świadomościowy i uwrażliwiający, warsztat narzędziowy). Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

- ▶ Kontekst zarządzania firmą równych szans.
- ▶ Korzyści wynikające dla firmy z przestrzegania równych szans i uznania różnorodności (korzyści indywidualne, w pracy zespołowej, finansowe, odnoszące się do wizerunku firmy).
- ▶ Podstawowe pojęcia związane z firmą równych szans.
- ▶ Bariery w tworzeniu i zarządzaniu firmą równych szans (poziom osobisty, strukturalny i systemowy).
- ▶ Zarządzanie poprzez różnorodność jako odpowiedź na zmieniający się rynek pracy (historia koncepcji zarządzania poprzez różnorodność).
- ▶ Prawo antydyskryminacyjne (dlaczego jego przestrzeganie jest ważne dla firmy).
- ▶ Równe szanse wszystkich pracowników w pracy i praktyce zarządzania, wewnętrzne regulacje i praktyki odnoszące się do równości szans w zatrudnieniu.
- ▶ Etapy tworzenia firmy równych szans (główne obszary, podmioty zaangażowane we wprowadzanie zmian).
- ▶ Dobre praktyki związane z osiągnięciem standardu firmy równych szans.

Program szkoleń zakłada wykorzystanie podczas warsztatów publikacji „Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”, która została przygotowana w ramach projektu Gender Index i jest dostępna w formie elektronicznej na stronach www.genderindex.pl. Model szkoleniowy, obejmujący program szkolenia, materiały szkoleniowe oraz inne artykuły merytoryczne, został przedstawiony w podręczniku trenerskim „Zarządzanie firmą równych szans”.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Szkolenia mogą prowadzić trenerzy mający doświadczenie w prowadzeniu szkoleń „Firma równych szans” zorganizowanych w ramach projektu Gender Index (luty – listopad 2007 r.) oraz posiadający certyfikaty szkolenia trenerskiego „Zarządzanie firmą równych szans”, zrealizowanego w ramach projektu Gender Index w listopadzie i grudniu 2007 r.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Szkolenie dostarcza przedsiębiorcom konkretne rozwiązania oraz narzędzia pozwalające na efektywne, uwzględniające równe szanse kobiet i mężczyzn, zarządzanie zasobami ludzkimi. W trakcie szkolenia przedsiębiorcy, menedżerowie i pracownicy działów ds. zasobów ludzkich zdobywają wiedzę i umiejętności niezbędne do tworzenia miejsc pracy sprzyjających równości szans – tj. takich, które umożliwiają jak najlepsze wykorzystanie zdolności i talentów wszystkich pracowników, niezależnie od dzielących ich różnic, oraz zapewniają im osobisty i zawodowy rozwój.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem szkoleń jest:

- ▶ rozwój umiejętności pozwalających na efektywne, uwzględniające równe szanse kobiet i mężczyzn, zarządzanie zasobami ludzkimi;
- ▶ doskonalenie zastosowania narzędzi regulujących równe traktowanie pracowników w firmie;
- ▶ poznanie antydyskryminacyjnych zapisów prawa pracy;
- ▶ przełożenie zapisów prawnych na praktykę zarządzania w firmie;

- identyfikowanie korzyści płynących z równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy;
- poszerzenie wiedzy na temat zarządzania ludźmi poprzez różnorodność.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Analiza potrzeb szkoleniowych

► Cele działania

Uzyskanie wiedzy na temat potrzeb szkoleniowych z dziedziny równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy wśród pracodawców z różnego rodzaju przedsiębiorstw.

► Sposób realizacji

Cztery grupy fokusowe zbadane w Krakowie i Warszawie, składające się z przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw oraz dużych firm (łącznie w badaniu uczestniczyło 36 osób). Każde spotkanie trwało około 1,5 godz.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy poświęcić wystarczającą ilość czasu na rekrutację osób uczestniczących w badaniu. Każda z grup powinna liczyć 8–12 osób. Warto nawiązać współpracę z organizacjami posiadającymi bazy kontaktowe firm lub ścisłe kontakty ze środowiskiem przedsiębiorców.

► Czas, ludzie, finanse

Każde spotkanie grupy fokusowej trwało około 1,5 godz. Koszty wynajmu sali oraz cateringu dla każdej grupy – około 1500 zł. Skorzystanie z zewnętrznej bazy kontaktów i zapewnienie uczestnictwa w grupach fokusowych – około 4000 zł. Koszt prowadzenia badania i przygotowania raportu z badań – około 5000 zł.

2. Budowa modelu szkoleniowego oraz przygotowanie pakietu materiałów szkoleniowych

► Cele działania

Budowa modelu szkoleniowego

► Sposób realizacji

Powołanie grupy eksperckiej ds. budowy modelu szkoleniowego. W pracach grupy brało udział 10 osób o różnorodnych kompetencjach (szkolenia, ewaluacja i supervizja, prawo pracy, zarządzanie, równość płci itd.).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Osoby biorące udział w budowie modelu szkoleniowego uczestniczyły w dwudniowym szkoleniu trenerskim prowadzonym przez brytyjskiego eksperta ds. zarządzania różnorodnością. Czas trwania pracy grupy eksperckiej to około 6 miesięcy.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt pracy całej grupy eksperckiej nad budową agendy szkoleniowej i przygotowaniem materiałów szkoleniowych wraz z kosztem szkolenia prowadzonego przez zagranicznego eksperta to około 45 000 zł.

3. Rekrutacja osób uczestniczących w szkoleniach

► Cele działania

Pozyskanie osób uczestniczących w szkoleniach.

► Sposób realizacji

Ogłoszenie w prasie ogólnopolskiej, ogłoszenia internetowe, e-maile do firm, zaproszenia indywidualne, informacje w mediach.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Przynajmniej miesiąc przed terminem szkolenia należy przeprowadzić rekrutację uczestników. Uczestnictwo każdorazowo należy potwierdzać telefonicznie. Warto nawiązać współpracę z organizacjami posiadającymi bazy kontaktowe firm lub ścisłe kontakty ze środowiskiem przedsiębiorców.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt jednego ogłoszenia w prasie ogólnopolskiej – około 20 000 zł.

4. Organizacja, logistyka i przeprowadzenie szkoleń

► Cele działania

Realizacja szkoleń.

► Sposób realizacji

16-godzinny warsztat prowadzony przez parę trenerską z udziałem prawnika.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Szkolenia mogą być prowadzone przez osoby mające certyfikat „Zarządzanie firmą równych szans”, przyznawany w ramach projektu Gender Index. Miejsce, w którym realizowane jest szkolenie powinno umożliwiać wygodną pracę warsztatową grupy liczącej około 14 osób.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt wynajmu sali oraz cateringu dwudniowego szkolenia – około 5300 zł. Koszt pracy pary trenerskiej oraz prawnika podczas 16-godzinnego warsztatu – około 9000 zł.

5. Superwizja i ewaluacja szkoleń

► Cele działania

Ocena szkoleń.

► Sposób realizacji

Na koniec każdego szkolenia wszystkie uczestniczące osoby wypełniały ankietę ewaluacyjną. Niektóre ze szkoleń były poddane superwizji.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt pracy ewaluatora i superwizora (budowa ankiety ewaluacyjnej, superwizja, analiza danych z ankiet i sporządzenie raportu podsumowującego) – około 12 500 zł.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Osoby prowadzące szkolenia „Zarządzanie firmą równych szans” powinny:

- mieć odpowiednie przygotowanie trenerskie do prowadzenia szkoleń metodą warsztatową (uczestnictwo w treningu interpersonalnym i ukończenie szkoły trenerskiej, doświadczenie w samodzielnym prowadzeniu szkoleń);
- charakteryzować się głęboką wrażliwością na sprawy równości i różnorodności;
- mieć wysoką motywację do przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia oraz do działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn w społeczeństwie;
- mieć szeroką wiedzę dotyczącą sytuacji kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, równości płci w zatrudnieniu, zarządzania różnorodnością i polityki równych szans;
- bardzo dobrze znać program szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans” wraz częścią dotyczącą prawa pracy i prawa równościowego.

Szkolenia mogą realizować zarówno osoby indywidualne, jak i organizacje zajmujące się działalnością szkoleniową. Oprócz wszystkich wymienionych powyżej warunków ważne są również możliwości w zakresie rekrutacji i sprzedaży szkoleń. Zaletą są dobre relacje ze środowiskiem pracodawców oraz szeroka baza kontaktowa potencjalnych klientów.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans” jest pierwszym tego typu produktem szkoleniowym skierowanym do środowiska pracodawców w Polsce. Sukcesem szkoleń jest, po pierwsze, zasięg ich realizacji (ponad 100 firm z całej Polski), po drugie, wyjątkowo pozytywne przyjęcie ze strony biznesu (99% osób uczestniczących w szkoleniu poleciłoby innym udział w tym szkoleniu). Ponadto szkoleniom towarzyszy przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans” – pierwsza na polskim rynku publikacja, w której zebrane zostały innowacyjne rozwiązania dotyczące tworzenia równych szans dla kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Zbiór dobrych praktyk powstał na podstawie badań przeprowadzonych w 34 organizacjach. Ostatecznie do publikacji zakwalifikowano 58 praktyk (z 27 organizacji), które zaprezentowano na tle ogólnej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi z podziałem na zasady etyczne, pozyskiwanie pracowników, rozwój pracowników, politykę wynagradzania, równowagę między życiem zawodowym i osobistym, przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi oraz inne działania promujące równość płci.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Długi czas przygotowania programu szkolenia, zawierającego dokładną analizę potrzeb szkoleniowych pracodawców przeprowadzoną metodą grup fokusowych.
- ▶ Grupa ekspercka odpowiedzialna za przygotowanie modelu, składająca się z osób o różnorodnych kompetencjach (prowadzenie i superwizja szkoleń, szkolenia dla biznesu, szkolenia umiejętności społecznych, prawo pracy, polityka antidyskryminacyjna i równość płci, zarządzanie przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi).
- ▶ Oparcie modelu szkoleniowego na doświadczeniach i praktykach z innych krajów europejskich (Wielka Brytania, Holandia, Niemcy) w zakresie prowadzenia polityki równych szans w miejscu pracy i zarządzania różnorodnością.
- ▶ Przetestowanie modelu szkoleniowego – przeprowadzenie 13 dwudniowych szkoleń w całej Polsce (z udziałem ponad 100 firm).
- ▶ Przygotowanie pierwszego w Polsce „Przewodnika dobrych praktyk. Firma równych szans” opartego na wywiadach z przedstawicielami 27 firm działających w Polsce.
- ▶ Ewaluacja i superwizja potwierdzające wysoką jakość szkoleń.
- ▶ Możliwości realizacji dobrej praktyki zarówno przez osoby indywidualne, jak i organizacje.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

Wąskie grono osób profesjonalnie przygotowanych do prowadzenia szkoleń (wysokie wymagania wobec trenerów mogących prowadzić tego typu szkolenia).

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Każde szkolenie było ewaluowane. Zarówno powstanie modelu szkoleniowego, jak i same szkolenia były objęte superwizją. Po zrealizowaniu pierwszych dziewięciu szkoleń został sporządzony raport ewaluacyjny zawierający wnioski i rekomendacje. Ocena szkoleń została przygotowana według trzech kryteriów: jakości (elementy do poprawy, gotowość do polecenia szkolenia innym, ocena osób prowadzących), adekwatności (stopień spełnienia oczekiwań, ocena przydatności, dostosowanie tematyki szkolenia do potrzeb firmy) oraz wpływu (wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia, wpływ na pracę osób uczestniczących). Pod względem wszystkich kryteriów szkolenia zostały ocenione wysoko lub bardzo wysoko.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Praca nad modelem szkoleniowym „Zarządzanie firmą równych szans” była koordynowana przez Fundację Feminoteka. Powstanie „Przewodnika dobrych praktyk. Firma równych szans” koordynował Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), który również odpowiadał za nawiązanie kontaktów z organizacjami zagranicznymi mającymi doświadczenie w pracy szkoleniowej lub doradczej dotyczącej polityki równych szans w miejscu pracy i/lub zarządzania różnorodnością. Potencjalnym partnerem do dalszej realizacji szkoleń mogłaby być organizacja, która:

- ▶ działa na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy;
- ▶ prowadzi działalność szkoleniową skierowaną do pracodawców/organizacji;
- ▶ ma doświadczenie w świadczeniu usług szkoleniowych lub doradczych związanych z zarządzaniem;
- ▶ w dziedzinie równości współpracuje z trenerami, którzy posiadają certyfikat trenerski „Zarządzanie firmą równych szans”.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Rosnące zainteresowanie tematyką równych szans w miejscu pracy wśród firm i innych organizacji.
- ▶ Możliwość pozyskania środków finansowych z funduszy europejskich na realizację szkoleń.
- ▶ Możliwość wprowadzenia odpłatności za uczestnictwo w szkoleniach.
- ▶ Rosnąca popularność projektu Gender Index w środowisku pracodawców.
- ▶ Przekazanie modelu szkoleniowego „Zarządzanie firmą równych szans” poprzez szkolenia trenerów, certyfikacje oraz podręcznik dla trenerów, zawierający opis modelu szkoleniowego i materiały szkoleniowe.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Wciąż niskie zaangażowanie pracodawców w działania związane z równością płci w miejscu pracy.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZĘJ

► Nie udało się zrealizować

W czasie rekrutacji na szkolenia napotkano trudności związane z pozyskaniem osób zajmujących najwyższe stanowiska decyzyjne w firmie.

► Zdiagnozowane przyczyny

Zaproszenie osób zajmujących najwyższe stanowiska decyzyjne w firmie na dwudniowe szkolenie jest na ogół niemożliwe.

► Zalecenia dla replikujących

Skierowanie do osób zajmujących najwyższe stanowiska decyzyjne w firmie innych usług związanych z wprowadzaniem polityki równych szans / zarządzaniem różnorodnością (spotkania indywidualne, doradztwo itd.).

► Nie udało się zrealizować

W czasie realizacji szkoleń napotkano problem niemożliwości pełnego uczestnictwa w dwóch dniach szkolenia.

► Zdiagnozowane przyczyny

Przyczyną absencji mógł być brak odpłatności za szkolenie, często wiążący się z niskim zaangażowaniem uczestników i łatwością rezygnacji z części szkolenia. Innym czynnikiem mógł być otwarty charakter szkolenia.

► Zalecenia dla replikujących

Odpłatność za uczestnictwo w szkoleniu, dokładna informacja o czasie trwania szkolenia, organizowanie szkoleń wyjazdowych, skrupulatne potwierdzanie obecności, angażowanie w szkolenia całych firm (organizacja szkoleń zamkniętych).

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Model szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans” odnosi się do szeroko definiowanego miejsca pracy i dlatego istnieje wiele możliwości rozwinięcia dobrej praktyki. Rozwinięcie to mogłoby w przyszłości obejmować:

- budowę modelu szkoleniowego przeznaczonego dla organizacji pozarządowych;
- budowę modelu szkoleniowego przeznaczonego dla instytucji administracji publicznej;
- budowę modeli szkoleniowych przeznaczonych dla organizacji różnych wielkości (małe i średnie przedsiębiorstwa, duże firmy);
- rozwój usług doradczych z zakresu polityki równych szans i zarządzania różnorodnością;
- rozwój kompetencji osób posiadających certyfikaty „Zarządzanie firmą równych szans” i stała praca nad najwyższą jakością szkoleń;
- stworzenie instytucjonalnego wymogu uczestnictwa w tego typu szkoleniach dla firm prowadzących projekty finansowane ze środków europejskich.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Przygotowanie modelu szkoleniowego „Zarządzanie firmą równych szans” oraz przeprowadzenie 13 dwudniowych szkoleń, na terenie całej Polski są jednym z działań projektu Gender Index, realizowanych przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.
(www.genderindex.pl, www.feminoteka.pl)

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Lista firm i instytucji, które wzięły udział w szkoleniach „Zarządzanie firmą równych szans” nie jest publicznie dostępna. Jest w posiadaniu Fundacji Feminoteka, realizatora dobrej praktyki, oraz biura Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), administratora projektu Gender Index.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Beata Balińska

E-mail: beata.balinska@undp.org

Telefon: 022 576 81 86

Strona internetowa: www.genderindex.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa

Imię i nazwisko: Joanna Piotrowska

E-mail: joannap@feminoteka.pl

Telefon: 022 826 83 05

Strona internetowa: www.feminoteka.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Fundacja Feminoteka, ul. Warecka 8/91, 00-040 Warszawa

Warsztaty dla rodziców i dzieci (numer praktyki: 20)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Beneficjentami warsztatów dla rodziców i dzieci byli: rodzice sprawujący bezpośrednią opiekę nad dziećmi w wieku 1,5–3 lat (grupa 12 dzieci i 12 rodziców), a także rodziny i dzieci (w wieku od 1,5–3 lat).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Warsztaty dla rodziców i dzieci mogą być realizowane przez instytucje opieki nad dzieckiem oraz instytucje zajmujące się doradztwem związanym z wychowaniem dziecka.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Warsztaty dla rodziców i dzieci służyły przede wszystkim rozwiązaniu sygnalizowanych problemów związanych z wychowaniem dzieci. Przeprowadzono dwa typy zajęć: warsztaty dla ojców i dzieci pt. „Warsztaty dla taty” oraz warsztaty dla rodziców pt. „Nie boimy się żłobka ani przedszkola”.

„Warsztaty dla taty” były szansą na zdobycie wiedzy oraz okazją do wymiany doświadczeń na temat rozwoju i wychowywania dzieci. Podczas zajęć panowie mogli poszerzyć teoretyczną wiedzę na temat rozwoju małego dziecka, a także skorzystać z praktycznych porad, w co się bawić ze swoimi dziećmi.

Dla wielu rodziców moment powrotu do życia zawodowego i posłania dziecka do żłobka lub przedszkola jest dużym stresem, dlatego zorganizowano warsztaty „Nie boimy się żłobka ani przedszkola”. Podczas zajęć dzieci, w obecności rodziców, w bezpieczny sposób doświadczają przebywania w grupie rówieśników i powoli przyzwyczajają się do pozostawania bez rodziców. Rodzice, dzięki obserwacji, mieli możliwość przekonania się, czy ich dziecko jest w stanie samodzielnie radzić sobie w grupie. Doświadczenia wyniesione z warsztatów ułatwiły rodzicom podjęcie decyzji o oddaniu dziecka do żłobka lub przedszkola.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

W ramach projektu zostały przeprowadzone innowacyjne warsztaty dla rodziców i dzieci. Ich celem było wsparcie matek i ojców w ich rolach oraz wzmocnienie więzi z dziećmi.

„Warsztaty dla taty” ukierunkowane były na wzmocnienie więzi między ojcami i dziećmi. Uczestnicy mogli lepiej poznać zarówno siebie samych jako ojców, jak i swoje dzieci. Przyczyniło się to do budowania efektywnej komunikacji z dzieckiem oraz kontaktu opartego na szacunku, otwartości i zaufaniu. Celem spotkań było przekazanie wiedzy na temat roli ojca w życiu dzieci oraz refleksja nad tym, jak aktywnie włączyć się w proces wychowania.

Warsztaty „Nie boimy się żłobka ani przedszkola” objęły swoim programem przede wszystkim matki i ojców małych dzieci (w wieku od 1,5 roku do 3 lat) mających obawy przed posłaniem dziecka do tych placówek. Celem tych warsztatów było ułatwienie podjęcia decyzji o powrocie do pracy oraz pomoc dziecku w bezstresowym pójściu do żłobka/przedszkola. Wspólnie z rodzicami opracowano najlepszy dla dziecka proces adaptacji do grupy. Podczas każdego spotkania był realizowany indywidualny plan adaptacji dziecka (m.in. stopniowe wycofywanie się rodzica z aktywności).

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. „Warsztaty dla taty” – dwie edycje

► Cele działania

- Zdobycie i pogłębienie wiedzy na temat rozwoju dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem sfery emocjonalnej i społecznej.
- Budowanie i wzmacnianie przez ojców relacji oraz więzi emocjonalnej z dzieckiem.
- Poznanie zabaw dostosowanych do różnych okresów rozwojowych dziecka.
- Skorzystanie z ciekawych i rozwijających zabaw dla najmłodszych.

► Sposób realizacji

Tematy realizowane podczas zajęć:

- Rola ojca w różnych okresach życia dziecka.
- Refleksja nad „ojcowskim modelem zabawy”.
- Dyskusje ojców i wspólne zabawy z dziećmi.
- Poszerzenie wiedzy z zakresu rozwoju dziecka (pedagogiki i psychologii rozwojowej).
- Refleksja nad mocnymi i słabymi stronami różnych modeli bycia ojcem.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warsztaty cieszyły się dużą popularnością i zainteresowaniem.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: dwie edycje warsztatów; w każdej edycji odbyły się cztery spotkania; trzy po 1,5 godz., pierwsze trwało 4 godz.; liczba uczestników: pierwsza edycja – 11 ojców i 12 dzieci; druga edycja – 10 ojców i 12 dzieci.

2. „Nie boimy się żłobka ani przedszkola”

► Cele działania

Próba rozwiązywania zdiagnozowanych problemów związanych z pozostawieniem dziecka pod opieką w żłobku lub przedszkolu.

► Sposób realizacji

Warsztaty przebiegały w następujących etapach:

- bezpieczne doznawanie przez dzieci obecności rówieśników;
- powolne przyzwyczajanie dzieci do pozostawiania bez rodziców;
- przekonywanie się rodziców o samodzielności swoich dzieci;
- wspólne wypracowanie przez psychologów i rodziców indywidualnego modelu adaptacji dziecka, stopniowe wycofywanie się rodziców.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warsztaty cieszyły się dużą popularnością i zainteresowaniem.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 8 spotkań raz w tygodniu po 1,5 godziny; liczba uczestników – 15 osób dorosłych i 15 dzieci; zajęcia były prowadzone przez dwóch psychologów i pedagoga.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Warsztaty dla ojców i dzieci zostały zorganizowane w celu podniesienia świadomości ojców w kwestii ich równych obowiązków rodzicielskich. Pomogły zorganizować czas zabaw, jednocześnie wskazując modelowe przykłady zabaw oraz sposoby radzenia sobie z dziećmi w sytuacjach kryzysowych.

Warsztaty dla rodziców i dzieci powstały w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy, jakie napotykały rodzice planujący powrót do pracy. Jest to przede wszystkim lęk przed pozostawieniem dziecka w miejscu dla niego całkowicie nieznanym. Dlatego największym sukcesem po przeprowadzonych warsztatach „Nie boimy się żłobka ani przedszkola” była zadeklarowana przez uczestników gotowość oddania dziecka pod opiekę instytucji.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Możliwość wykorzystania przez inne instytucje, takie jak szkoły rodzenia, przedszkola, żłobki, uniwersytety dla rodziców.
- ▶ Możliwość wspólnego spędzenia czasu przez ojców i dzieci.
- ▶ Wypracowanie sposobów na wykorzystanie wspólnego czasu.
- ▶ Możliwość przełamania barier związanych z obawami ojców (np. czy będą w stanie sobie poradzić, jeśli coś dziecku się stanie, czy poprawnie odczytują intencje swojego dziecka dotyczące zabawy). Obawy te wynikały przede wszystkim z niemożności włączenia się w gry i zabawy w takim stopniu, jak czynią to matki, zwłaszcza te, które pozostają na urloпах wychowawczych.
- ▶ Możliwość wymiany doświadczeń między rodzicami uczestniczącymi w warsztatach.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Brak cykliczności warsztatów.
- ▶ Brak indywidualnej ścieżki adaptacyjnej rodziców.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Ewaluacja warsztatów dla rodziców opierała się tylko i wyłącznie na dyskusjach z rodzicami i w miarę możliwości z dziećmi. Wykorzystywano w niej również rysunki oraz inne formy artystyczne realizowane wspólnie przez rodziców i dzieci.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Dofinansowanie warsztatów ze środków przeznaczonych na wspieranie rodziny.
- ▶ Rozpropagowanie warsztatów wśród rodziców.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Brak dofinansowania na przeprowadzenie cyklu warsztatów.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Istnieją możliwości rozwinięcia formy warsztatów dla rodziców i dzieci przy współpracy instytucji bezpośrednio zainteresowanych sprawowaniem opieki nad dziećmi, których rodzice stoją w obliczu powrotu do życia zawodowego. Podobne warsztaty mogą zostać przeprowadzone na większą skalę przez żłobki, przedszkola oraz inne instytucje.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Warsztaty dla rodziców i dzieci zostały zrealizowane z funduszy pozyskanych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL na realizację projektu: „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”, jako jedna z inicjatyw tego projektu.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Anna Styszko

E-mail: anna.styszko@plineu.org

Telefon: 012 422 00 07

Strona internetowa: www.plineu.org, <http://equal.plineu.org>

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, Osiedle Szkolne 2/49, 31-975 Kraków

Szkolenia komunikacyjne oraz kursy obsługi komputera (numer praktyki: 21)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Beneficjentami dobrej praktyki były: osoby przebywające na urlopach macierzyńskich lub wychowawczych; kobiety, które utraciły zatrudnienie wskutek urodzenia dziecka; kobiety, które ze względu na posiadanie małego dziecka mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia; osoby, które ze względu na posiadanie małego dziecka napotykają poważne trudności w godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Szkolenia komunikacyjne oraz kursy obsługi komputera dla osób wychowujących dzieci mogą być prowadzone przez instytucje szkoleniowe, edukacyjne czy organizacje pozarządowe, przy uwzględnieniu specyfiki nauczania grupy osób, do której są skierowane. Przy szkoleniach komputerowych istotna jest niewielka liczebność grup, indywidualne podejście do osoby uczącej się, metodologia dostosowana do danej grupy, jej możliwości i potrzeb oraz umożliwienie uzupełnienia materiału na dodatkowych dyżurach (w przypadku nieobecności spowodowanej np. chorobą dziecka). Ważne jest stworzenie na zajęciach atmosfery zrozumienia i wsparcia, sprzyjającej wzajemnym dyskusjom i integracji, zwłaszcza w przypadku szkoleń komunikacyjnych. Zajęcia powinny być prowadzone przez osoby otwarte, doświadczone, życzliwe oraz potrafiące pracować z grupą.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Kobiety-matki borykają się z wieloma trudnościami związanymi z powrotem na rynek pracy po okresie urlopu wychowawczego/macierzyńskiego lub z utrzymaniem pracy. Główny problem stanowi pogodzenie nowej sytuacji rodzinnej i kariery zawodowej. Z jednej strony kobiety przebywające na urlopie związanym z opieką nad dzieckiem nie mają możliwości uczestnictwa w dodatkowych szkoleniach, dlatego po powrocie do pracy często potrzebują więcej czasu na przyswojenie nowych obowiązków. Z drugiej strony powrót do pracy po dłuższej nieobecności stanowi dla kobiet stres wynikający z nagłej zmiany środowiska – po codziennej opiece nad dzieckiem kobieta musi się odnaleźć wśród współpracowników i zaprezentować jako dobry pracownik.

Osobny problem stanowią bariery społeczne dotyczące aktywności zawodowej kobiet. Proces socjalizacji dominujący w polskich rodzinach i szkołach nie sprzyja kształtowaniu postaw przedsiębiorczych, przy czym odnosi się to zwłaszcza do dziewcząt. Następstwem takiej socjalizacji bywa częsty wśród polskich kobiet brak pewności siebie i wiary w swoje umiejętności (tzw. wyuczona bezradność, lęk przed podejmowaniem ryzyka, wewnętrzne konflikty, poczucie winy, tłumaczenie porażek cechami osobistymi, a sukcesów – czynnikami zewnętrznymi).

Praktyka służy rozwiązaniu następujących problemów:

- ▶ brak kursów doszkalających pracownice-matki podczas przebywania na urlopie macierzyńskim;
- ▶ poczucie kobiety-matki, że jest niepełnowartościowym pracownikiem w wyniku długiej przerwy w zatrudnieniu;
- ▶ obawa kobiet, że nie poradzą sobie z obowiązkami po powrocie do pracy, bo mają duże zaległości;
- ▶ rzeczywiste zaległości i braki merytoryczne pracownic-matek;
- ▶ nieumiejętność skutecznego komunikowania się z pracodawcą lub współpracownikami, dominacja komunikacji emocjonalnej;
- ▶ osoby niepracujące przez dłuższy czas lub bezrobotne bardzo często mają obniżone poczucie własnej wartości;
- ▶ bariery społeczne dotyczące aktywności zawodowej kobiet.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem było przekazanie beneficjentkom wiedzy i umiejętności umożliwiających im sprawniejsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Realizacji tego celu posłużyła organizacja szkoleń skutecznej komunikacji oraz kursów komputerowych. Celem szkoleń skutecznej komunikacji było przekazanie uczestniczkom podstawowych informacji w zakresie komunikacji interpersonalnej, asertywności i autoprezentacji. Osoby, które ukończyły kurs mogą lepiej rozumieć swoje emocje, komunikować się z innymi, a dzięki temu lepiej sobie radzić w sytuacjach typu: rozmowa kwalifikacyjna, nawiązanie kontaktów w nowej pracy, powrót do pracy po dłuższej nieobecności. Ponadto szkolenia umożliwiały zdobycie wiedzy dotyczącej zachowania się podczas rozmów kwalifikacyjnych (autoprezentacja, komunikacja niewerbalna, pisanie CV, myślenie twórcze).

Ukończenie jednego lub więcej kursów komputerowych miało na celu nabycie umiejętności swobodnego posługiwania się komputerem oraz doskonalenie już posiadanych umiejętności. Tematy szkoleń dostosowano do potrzeb wskazanych w ankiecie. Po zakończeniu kursu każda z uczestniczek mogła swobodnie posługiwać się komputerem w takim zakresie tematycznym, jaki obejmował kurs. Na każdym kursie zostało przeprowadzone szkolenie dotyczące korzystania z Internetu – wyszukiwania informacji (np. ogłoszenia o pracę, opieka nad dzieckiem, porady prawne). Dzięki temu beneficjentki mogły się zapoznać z wortalami internetowymi powstałymi w ramach projektu. Możliwy był udział w kilku modułach tematycznych (np. Windows, Word, Excel, PowerPoint, Internet itd.).

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Stworzenie planu działań, przygotowanie listy personelu

► Cele działania

Zaplanowanie wszystkich działań niezbędnych do realizacji szkoleń i kursów.

► Sposób realizacji

Wstępny plan działania, wstępna lista proponowanego personelu.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około tygodnia; realizator: osoba odpowiadająca za organizację i przygotowanie szkoleń i kursów; koszty: wynagrodzenie koordynatora kursów i szkoleń.

2. Stworzenie ankiety badającej potrzeby szkoleniowe danej grupy

► Cele działania

Badania ankietowe potrzeb szkoleniowych.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około tygodnia; realizator: specjalista ds. diagnozy potrzeb szkoleniowych; koszty: wynagrodzenie specjalisty.

3. Przeprowadzenie badania potrzeb szkoleniowych

► Cele działania

Przygotowanie programów dostosowanych do potrzeb grupy docelowej.

► Sposób realizacji

Przeprowadzenie badania ankietowego.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około miesiąca; realizator: specjalista ds. diagnozy potrzeb szkoleniowych lub koordynator kursów i szkoleń; koszty: wynagrodzenie specjalisty bądź koordynatora.

4. Analiza wyników badań potrzeb szkoleniowych, opracowanie raportu z badań

► Cele działania

Odpowiednie przygotowanie i dostosowanie oferowanego zakresu szkoleń na podstawie uzyskanych informacji.

► Sposób realizacji

Raport z badania potrzeb szkoleniowych.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około 2 tygodni; realizator: specjalista ds. diagnozy potrzeb szkoleniowych; koszty: wynagrodzenie specjalisty.

5. Stworzenie modułów tematycznych kursów komputerowych oraz szkoleń komunikacyjnych na podstawie zdiagnozowanych potrzeb

► Cele działania

Opracowanie programów poszczególnych szkoleń.

► Sposób realizacji

Przygotowanie oferty szkoleń dostosowanej do grupy odbiorców.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około 2 tygodni; realizator: asystent ds. kursów komputerowych; koszty: wynagrodzenie asystenta.

6. Przeprowadzenie procedury wyboru i zatrudnienia instruktorów o kwalifikacjach najlepiej odpowiadających tematyce kursów

► **Cele działania**

Zatrudnienie instruktorów i trenerów.

► **Sposób realizacji**

Zatrudnienie odpowiedniej kadry do realizacji kursów i szkoleń.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około 3 tygodni; realizator: osoba odpowiadająca za organizację oraz przygotowanie szkoleń i kursów; koszty: wynagrodzenie koordynatora.

7. Opracowanie harmonogramu szkoleń i regulaminu

► **Cele działania**

Harmonogram szkoleń, regulamin szkoleń i kursów.

► **Sposób realizacji**

Szczegółowe zaplanowanie terminów kursów i szkoleń oraz zasad uczestnictwa.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około tygodnia; realizator: asystent ds. kursów komputerowych; koszty: wynagrodzenie asystenta.

8. Przygotowanie materiałów szkoleniowych, sprzętu i sal - wykładowej i komputerowej

► **Cele działania**

Przygotowanie materiałów szkoleniowych.

► **Sposób realizacji**

Opracowanie materiałów szkoleniowych.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około tygodnia; realizator: asystent ds. kursów komputerowych; koszty: wynagrodzenie asystenta.

9. Zaprojektowanie i wykonanie narzędzi do ewaluacji szkoleń

► **Cele działania**

Opracowanie materiałów do ewaluacji szkoleń i kursów.

► **Sposób realizacji**

Opracowanie materiałów ewaluacyjnych.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około tygodnia; realizator: osoba zajmująca się ewaluacją; koszty: wynagrodzenie ewaluatora.

10. Realizacja kursów i szkoleń

► **Cele działania**

Podwyższenie kwalifikacji w zakresie obsługi komputera oraz poprawa umiejętności komunikacyjnych.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Tematy kursów komputerowych:

- Podstawy obsługi komputera w środowisku Windows oraz edytora tekstu.
- Zaawansowane funkcje edytora tekstów (dwie edycje).
- Tworzenie prezentacji multimedialnych (dwie edycje).
- Internet i poczta elektroniczna.
- Obsługa arkusza kalkulacyjnego Excel od podstaw (dwie edycje).
- Obsługa arkusza kalkulacyjnego Excel dla zaawansowanych.
- Podstawy tworzenia stron internetowych.

Tematy szkoleń komunikacyjnych:

- Asertywność.
- Autoprezentacja.
- Komunikacja interpersonalna.

► **Czas, ludzie, finanse**

Jeden kurs komputerowy – 5 tygodni (dwa razy w tygodniu po 2 godziny); jedno szkolenie komunikacyjne – dwa dni po 4 godziny; realizatorzy: instruktorzy i trenerzy; koszty: wynagrodzenie trenerów z tytułu przeprowadzenia kursów i szkoleń (odpowiednia stawka godzinowa), zakup potrzebnych materiałów, koszty zapewnienia opieki nad dziećmi uczestniczek.

11. Ewaluacja po każdym szkoleniu i kursie

► **Cele działania**

Zebranie ocen i opinii uczestniczek na temat szkolenia lub kursu.

► **Sposób realizacji**

Raport ewaluacyjny ze szkolenia lub kursu.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: około tygodnia; realizator: osoba zajmująca się ewaluacją; koszty: wynagrodzenie ewaluatora.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Za największy sukces szkoleń komunikacyjnych i kursów komputerowych można uznać bardzo duże zainteresowanie kursami i chęć uczestnictwa w kolejnych, zgłaszana przez kobiety biorące udział w zajęciach. Świadczy to o dużym zadowoleniu i wysokiej ocenie zajęć (która znalazła odzwierciedlenie w ankietach ewaluacyjnych i wysokiej frekwencji). Bardzo istotna była ogromna elastyczność prowadzących kursy komputerowe: byli oni w stanie na bieżąco dostosowywać materiał do poziomu grupy, a nawet zmieniać terminy zajęć na prośbę grupy. Jeśli ktoś nie mógł uczestniczyć w zajęciach, istniała możliwość nadrobienia zaległości na dodatkowych dyżurach z prowadzącymi. W przypadku szkoleń komunikacyjnych wielkie zainteresowanie (duża liczba chętnych) przełożyło się na zwiększenie liczby planowanych szkoleń aż o połowę. W konsekwencji nie zorganizowano 6, ale 12 tego typu szkoleń (oraz 10 kursów komputerowych).

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz umiejętności osób przebywających na urloпах macierzyńskich/ wychowawczych lub opiekujących się osobami zależnymi.
- Program zajęć i forma przekazu dostosowane do możliwości uczestniczek.
- Zajęcia w grupie osób o podobnej sytuacji i problemach, możliwość nawiązania relacji i kontaktów szczególnie istotnych dla osób mających przerwę w aktywności zawodowej.
- Osobami prowadzącymi szkolenia były głównie kobiety, co miało dla beneficjentek duże znaczenie, zwłaszcza w przypadku przekazywania wiedzy z zakresu umiejętności komputerowych.
- Indywidualne podejście do beneficjentek; elastyczność osób prowadzących, możliwość uzupełniania zaległego materiału na dodatkowych spotkaniach.
- Duża liczba ćwiczeń na kursach komputerowych, umożliwiających praktyczne wykorzystywanie nabytej wiedzy.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Zbyt mała liczba kursów w stosunku do potrzeb.
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych na początku projektu nie przewidywała dużego zainteresowania określonymi kursami komputerowymi (najwięcej zgłoszeń było na kurs „Podstawy tworzenia stron internetowych”).
- Czasochłonne przygotowywanie materiałów szkoleniowych dostosowanych do grupy.
- Konieczność zaangażowania w przeprowadzenie kursów i szkoleń doświadczonych instruktorek/trenerek, dodatkowo umiejących pracować z daną grupą.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Zastosowano dwa rodzaje ankiet ewaluacyjnych: dotyczącą kursów komputerowych oraz szkoleń skutecznej komunikacji. W przypadku kursów komputerowych uczestniczki oceniały: sposób organizacji i przygotowania szkolenia; program

merytoryczny szkolenia; przygotowanie i profesjonalizm instruktorki; zastosowane środki i metody przekazu; atmosferę w czasie szkolenia oraz spełnienie oczekiwań. W przypadku szkoleń komunikacyjnych – użyteczność uzyskanych informacji, przygotowanie i profesjonalizm prowadzącego, zastosowane środki i metody przekazu, atrakcyjność przekazu, atmosferę podczas wykładu oraz ogólne wrażenie.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Organizatorem było Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, które odpowiadało również za przygotowanie materiałów szkoleniowych oraz ewaluację szkoleń, a także dysponowało odpowiednim zapleczem w postaci sal i sprzętu komputerowego. Partnerem powinna być instytucja doświadczona w realizacji kursów i szkoleń, mająca odpowiednią kadrę i zaplecze. Bardzo ważny jest wybór osób prowadzących szkolenia – istotne jest ich podejście oraz umiejętności nawiązywania kontaktu z grupą.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Możliwość kompleksowego podejścia do problemu godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym.
- ▶ Możliwość stosowania zasady empowerment przy realizowaniu projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.
- ▶ Możliwość projektowania działań aktywizujących dla osób pozostających poza rynkiem pracy, z uwzględnieniem problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym i osobistym.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Stereotypowe postrzeganie możliwości zawodowych osób sprawujących opiekę nad dziećmi.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Kursy komputerowe mogą być realizowane dla innych grup kobiet przez dłuższy czas nieaktywnych zawodowo, które chcą przypomnieć sobie umiejętność obsługi komputera bądź rozszerzyć swoje umiejętności. Mogą to być osoby z grup defaworyzowanych (np. długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne). Z doświadczeń organizatora wynika, że w przypadku osób starszych metodologia prowadzenia kursów powinna być odmienna. Najistotniejsze jest dostosowanie programu szkolenia do rodzaju grupy i poziomu jej umiejętności oraz zindywidualizowane podejście.

Szkolenia komunikacyjne są świetną propozycją dla osób z niską samooceną, wycofanych, biernych społecznie i zawodowo oraz dla tych, które chcą rozwijać swoje umiejętności komunikacyjne.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Instytucja przeprowadzająca kursy i szkolenia

Imię i nazwisko: Barbara Kaszukur-Niechwiej

E-mail: apz@krk.pl

Telefon: 012 294 81 35, tel./faks 012 294 81 36

Strona internetowa: www.apz.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującego projekt:

Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, ul. Juliusza Lea 5a/4; 30-046 Kraków

Koordinacja działań

Imię i nazwisko: Monika Bąk (koordynatorka działań na rzecz kobiet)

E-mail: plineu@plineu.org; monika.bak@plineu.org

Telefon: 012 411 05 24

Strona internetowa: www.plineu.org

Nazwa i adres instytucji realizującego projekt:

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, Osiedle Szkolne 2/49; 31-975 Kraków

ZAŁĄCZNIKI

21_1_Regulamin_szkoleń

21_2_Ankieta_badnia_potrzeb_szkoleniowych_do_kursu_komputerowego

21_3_Ankieta_ewaluacyjna_kursu_komputerowego

21_4_Ankieta_ewaluacja_szkolenia_komunikacyjnego

Warsztaty równościowe „Mama na rynku pracy – jak pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym” (numer praktyki: 22)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Warsztaty adresowane są do kobiet będących matkami. Kobiety te napotykają szczególne trudności w obszarze godzenia sfery zawodowej z rodzinną oraz osobistą. Wynika to przede wszystkim ze stereotypizacji ze względu na płeć, w rezultacie czego kobiety postrzegane są przez pracodawców przez pryzmat ich opiekuńczej roli w rodzinie, a także mają problemy z wprowadzeniem nowych zasad w rodzinie (dzieleniem obowiązków domowych z partnerem, również w zakresie opieki nad dzieckiem/dziećmi), same rzadko dają sobie przyzwolenie na możliwość realizacji własnych aspiracji życiowych poza sferą domową. Praktyka kierowana jest także do kobiet nie mających dzieci, które odczuwają presję społeczną dotyczącą pełnienia stereotypowych ról kobiecych w życiu społecznym. Jej beneficjentami mogą być także mężczyźni – zarówno bezdzietni, jak i ojcowie.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez organizacje pozarządowe działające na rzecz: kobiet, mężczyzn, rodziców; organizacje pozarządowe przeciwdziałające zjawisku bezrobocia oraz marginalizacji społecznej różnych grup; urzędy pracy; ośrodki pomocy społecznej; komercyjne firmy szkoleniowe; instytucje pośrednictwa pracy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka odpowiada na problem, jakim jest stereotypowe postrzeganie kobiet i mężczyzn w życiu społecznym, w wyniku czego podtrzymywane jest przekonanie o wyłącznej odpowiedzialności kobiet za sferę domową związaną z prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem potomstwa. Mężczyźni postrzegani są jako główni żywiele rodziny, mający ograniczone przyzwolenie na aktywne rodzicielstwo. W konsekwencji takiego przekonania kobieta mająca dziecko i decydująca się na aktywność zawodową musi się liczyć z koniecznością spełnienia oczekiwań społecznych w zakresie wywiązywania się z obowiązków domowych, nawet jeśli odbywa się to kosztem jej aspiracji zawodowych i osobistych. Z kolei mężczyzna podlega ocenie przede wszystkim w zakresie aktywności zawodowej. Nacisk na pracę zawodową pomija ważny aspekt życia każdego mężczyzny będącego ojcem, a mianowicie możliwość aktywnego włączania się w proces wychowywania dziecka, a także współangażowania się w wykonywanie obowiązków domowych, umożliwiające partnerce samorealizację zawodową.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem dobrej praktyki jest:

- ▶ przedstawienie procesu wkraczania kobiet w poszczególne obszary życia społecznego oraz wynikających z tego konsekwencji;
- ▶ przekazanie wiedzy na temat wpływu uwarunkowań kulturowych na role społeczne pełnione przez kobiety i mężczyzn;
- ▶ zaprezentowanie przykładów praktyk dyskryminacyjnych stosowanych względem kobiet i mężczyzn w obszarze życia codziennego;
- ▶ przekazanie wiedzy na temat przeciwdziałania zjawiskom noszącym znamiona dyskryminacji;
- ▶ zidentyfikowanie barier uniemożliwiających samorealizację kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach życia społecznego;
- ▶ przedstawienie korzyści i kosztów wynikających ze stosowania różnych modeli związku;
- ▶ określenie barier uniemożliwiających zastosowanie partnerskiego modelu rodziny.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Analiza potrzeb szkoleniowych

▶ Cele działania

Właściwe zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych, zwłaszcza w przypadku, gdy grupa jest zróżnicowana wewnętrznie – ze względu na płeć, sytuację na rynku pracy, fakt posiadania (lub nie) dziecka, bycie (lub nie) w stałym związku.

► Sposób realizacji

Analiza potrzeb szkoleniowych może być dokonana na podstawie dostępnych dokumentów projektowych (np. raportów przygotowywanych na bieżąco przez osoby świadczące doradztwo zawodowe, psychologiczne i prawne; ankiet ewaluacyjnych z przeprowadzonych szkoleń, warsztatów oraz seminariów; ewaluacji mid-term projektu). Dodatkowym źródłem informacji mogą być rozmowy prowadzone z osobami mającymi bezpośredni kontakt z grupą docelową (np. trenerzy, doradcy zawodowi, psychologowie, prawnicy).

W przypadku braku bieżącej dokumentacji umożliwiającej określenie potrzeb i oczekiwań grupy docelowej proponowane jest przeprowadzenie ankiety. Na jej podstawie powinna być dokonana identyfikacja oraz analiza potrzeb szkoleniowych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności w skutecznym dotarciu do potencjalnych uczestników warsztatu, zwłaszcza w przypadku instytucji nie mających bezpośredniej styczności z grupą docelową. Zróżnicowane potrzeby rozpoznane podczas analizy, które wskazują na konieczność dostosowania warsztatu do wąsko zdefiniowanej grupy docelowej bądź zaprojektowania kilku odmiennych form warsztatu (np. dla kobiet i mężczyzn; dla osób mających dzieci oraz bezdzietnych; dla osób pracujących oraz pozostających poza rynkiem pracy).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około 3 tygodni; realizatorzy: osoby mające doświadczenie we współpracy z grupą docelową, a zarazem wiedzę i doświadczenie w zakresie identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych; koszty: w przypadku posiadania przez instytucję zespołu, który jest w stanie dokonać identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych – koszty zatrudnienia tych osób.

2. Opracowanie modułów warsztatowych

► Cele działania

Zaprojektowanie zajęć warsztatowych odpowiadających potrzebom potencjalnych uczestników, z uwzględnieniem ich sytuacji zawodowej oraz rodzinnej.

► Sposób realizacji

Przygotowanie programu, metodologii, narzędzi, ćwiczeń, treści teoretycznej oraz materiałów pod kątem potrzeb i oczekiwań uczestników.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności wynikające z konieczności zaprojektowania warsztatów:

- poznanie mechanizmów będących przeszkodą w godzeniu sfery zawodowej i rodzinnej;
- wartościowanie decyzji uczestników na temat priorytetów zawodowych, rodzinnych i osobistych;
- wartościowanie relacji występujących w związkach uczestników.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: tydzień; realizatorzy: trenerzy prowadzący warsztaty; koszty: wynagrodzenie trenerów.

3. Rekrutacja

► Cele działania

Dotarcie do grupy osób zainteresowanych udziałem w warsztatach oraz widzących korzyści wynikające z udziału w nich.

► Sposób realizacji

Promocja, obejmująca m.in.:

- przygotowanie, wydruk oraz dystrybucję plakatów i ulotek;
- informację o rekrutacji na własnych oraz zewnętrznych stronach internetowych;
- organizowanie spotkań informacyjnych;
- bezpośrednie dotarcie do potencjalnych uczestników za pośrednictwem innych instytucji (żłobki, przedszkola, szkoły, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, festyny rodzinne, kino, teatr dla dzieci itd.).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności wynikają z konieczności:

- skonstruowania jasnego przekazu, odwołującego się do potrzeb samych zainteresowanych;
- skonstruowania przekazu atrakcyjnego dla zainteresowanych;

- pozyskania do udziału w warsztatach grupy mężczyzn, którzy mogą być mniej zainteresowani wprowadzaniem partnerskich relacji w rodzinie, w zakresie sprawiedliwego podziału obowiązków domowych oraz aktywnego włączenia się w proces wychowywania dzieci.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: miesiąc; realizatorzy: 1–2 osoby; koszty są uzależnione od jakości i zakresu działań informacyjno-promocyjnych podejmowanych w ramach procesu rekrutacji.

4. Przeprowadzenie zajęć warsztatowych

► **Cele działania**

Przeprowadzenie zajęć warsztatowych (na podstawie przygotowanego wcześniej programu szkoleniowego), spełniających założenia metodologiczne.

► **Sposób realizacji**

Zaleca się przeprowadzenie trzech spotkań warsztatowych (każde trwające 4–6 godzin). Każdy z modułów warsztatów powinien być poświęcony różnym zagadnieniom, które razem tworzą jednolitą całość. Poszczególne moduły powinny być oddzielone kilkudniowymi przerwami, co efektywnie wpływa na proces szkolenia oraz integrację uczestników.

Godziny zajęć powinny być dostosowane do mobilności oraz dyspozycyjności uczestników, z uwzględnieniem ich sytuacji zawodowej lub rodzinnej (np. godziny pracy, godziny otwarcia żłobków oraz przedszkoli).

W przypadku objęcia warsztatami grupy osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi warto pamiętać o zapewnieniu ich podopiecznym odpowiedniej opieki zastępczej.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Trudności wynikają z:

- braku możliwości zapewnienia 100-procentowej frekwencji uczestników warsztatu ze względu na nieprzewidziane wydarzenia losowe (np. choroba dziecka, konieczność zorganizowania opieki nad dzieckiem);
- pracy z grupą osób funkcjonujących w warunkach (społecznych, rodzinnych lub zawodowych), w których trudno im jest zastosować rozwiązania proponowane w ramach warsztatu (np. nie każda osoba może podjąć pracę z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia; w przypadku kobiet funkcjonujących w tradycyjnych modelach rodziny zmiana relacji na partnerskie, angażujące partnera w wykonywanie obowiązków domowych, może być wyjątkowo trudna; osoby samodzielnie wychowujące dziecko mogą w ograniczonym zakresie liczyć na wsparcie ze strony partnera);
- faktu zidentyfikowania przez trenerów występowania w grupie (bądź u pojedynczych osób) problemów, które wykraczają poza ich kompetencje.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: zajęcia warsztatowe składają się z trzech modułów, każdy po 4–6 godzin; realizatorzy: trenerzy prowadzący warsztaty; koszty: wynagrodzenie trenerów z tytułu przeprowadzenia warsztatów, zakup materiałów biurowych na potrzeby warsztatów (flipchart, kartki do flipcharta, markery, taśma klejąca, nożyczki itd.), koszt związany z opieką nad dziećmi w przypadku oferowania uczestnikom dodatkowego wsparcia w postaci opieki nad dziećmi w czasie trwania zajęć warsztatowych.

5. Ewaluacja zajęć warsztatowych

► **Cele działania**

Przeprowadzenie ewaluacji, która umożliwi z jednej strony weryfikację, w jakim stopniu spełnione zostały oczekiwania uczestników warsztatów, z drugiej strony – dokonanie modyfikacji programu oraz zakresu merytorycznego warsztatów na potrzeby przyszłych edycji.

► **Sposób realizacji**

Korzystne jest przeprowadzenie ewaluacji (ankieta ewaluacyjna) przed rozpoczęciem zajęć warsztatowych oraz po ich zakończeniu. Dzięki temu można w sposób bardziej kompleksowy dokonać oceny zmiany postaw, wiedzy oraz umiejętności uczestników warsztatów.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Trudności wynikające ze stosowania dwóch ankiet ewaluacyjnych – przed rozpoczęciem warsztatów oraz po ich zakończeniu. Należy się liczyć z tym, że nie wszystkie osoby rozpoczynające udział w warsztatach przejdą przez poszczególne moduły. Tym samym wnioski wyciągnięte z ewaluacji będą obejmować wyłącznie spostrzeżenia i oceny osób, które uczestniczyły we wszystkich zajęciach.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: tydzień; realizatorzy: trenerzy prowadzący zajęcia warsztatowe; koszty: koszt ewaluacji zajęć ujęty w wynagrodzeniu trenerów prowadzących warsztaty.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Realizacja praktyki przez instytucję wymaga posiadania odpowiedniego zaplecza, umożliwiającego zarówno zorganizowanie procesu rekrutacji, jak i przeprowadzenie samych warsztatów: telefon/faks, Internet, biuro, sala szkoleniowa.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki sprowadza się do przełożenia punktu ciężkości z działań o charakterze typowo aktywizującym zawodowo na inny rodzaj inicjatyw. Doświadczenia wyniesione z realizacji projektu wskazują, że działania aktywizujące są niewątpliwie bardzo istotne – umożliwiają odnalezienie się na rynku pracy, poznanie oczekiwań stawianych przez pracodawców, poznanie własnych kompetencji i kwalifikacji zawodowych, profesjonalne przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej itd. – niemniej w przypadku osób, które są poza rynkiem pracy ze względu na fakt sprawowania opieki nad osobą zależną (problem dotyczy przede wszystkim kobiet zajmujących się małymi dziećmi) podjęcie decyzji o powrocie do aktywności zawodowej może być wyjątkowo trudne. Potrzebne jest tutaj dodatkowe wsparcie, zachęcające do wyjścia z domu, uwierzenia w swój potencjał, poznania rozwiązań sprzyjających godzeniu sfery zawodowej z rodzinną i osobistą, a przede wszystkim uświadomienia sobie, że problemy, które były postrzegane jako indywidualne i bardzo osobiste, dotyczą znacznie większej liczby kobiet. Warsztaty stwarzają możliwość wymiany doświadczeń, poglądów oraz spostrzeżeń, zachęcają do udzielania sobie wzajemnego wsparcia, a nawet zawiązywania nieformalnych grup wsparcia między ich uczestnikami.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Możliwość upowszechniania informacji na temat dyskryminacji ze względu na płeć oraz praktyk dyskryminacyjnych, które stosowane są względem kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia społecznego.
- Możliwość upowszechniania wiedzy na temat obowiązujących regulacji prawnych o charakterze antydyskryminacyjnym.
- Możliwość promowania rozwiązań umożliwiających godzenie sfery zawodowej z rodzinną i osobistą.
- Możliwość upowszechniania korzyści oraz kosztów wynikających ze stosowania różnych modeli związku (tj. modelu tradycyjnego, partnerskiego oraz mieszanego).
- Możliwość wymiany doświadczeń, poglądów oraz spostrzeżeń uczestników na temat problemu godzenia sfery zawodowej z rodzinną i osobistą.
- Możliwość wykorzystania przez organizatora wniosków płynących z warsztatów pod kątem kolejnych działań projektowanych dla grupy docelowej.
- Możliwość zawiązania się nieformalnych grup wsparcia wśród uczestników warsztatów.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Brak dostrzegania przez potencjalnych uczestników warsztatów korzyści wynikających z udziału w szkoleniach oraz ich przełożenia na sferę zawodową i rodzinną.
- Frekwencja uczestników, która z jednej strony może być ograniczona przez nieprzewidziane zdarzenia losowe (np. choroba dziecka, problem ze zorganizowaniem opieki nad dzieckiem na czas warsztatów), jak i przez niską motywację.
- Niska motywacja do działań osób, które pozostają poza rynkiem pracy, co przekłada się na ich słabą aktywność w różnych dziedzinach życia społecznego.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Rezultaty praktyki mogą zostać ocenione za pomocą ankiet ewaluacyjnych. Jedna ankieta powinna być dostarczona uczestnikom przed rozpoczęciem warsztatów, druga – na ich zakończenie. Tak zaplanowana ewaluacja umożliwia weryfikację nie tylko tego, jak dalece zostały spełnione oczekiwania względem warsztatów, ale przede wszystkim w jakim stopniu przeprowadzone warsztaty wpłynęły na zmianę podstaw, zachowań, a nawet systemu wartości uczestników.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Kompleksowe podejście do problemu godzenia sfery zawodowej z rodzinną i osobistą, uwzględniające także doświadczenia, opinie oraz spostrzeżenia samych zainteresowanych.

- ▶ Stosowanie zasady empowerment przy realizowaniu projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.
- ▶ Realizacja polityki horyzontalnej Unii Europejskiej w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn.
- ▶ Projektowanie działań aktywizujących dla osób pozostających poza rynkiem pracy, z uwzględnieniem problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym i osobistym, w ramach których warsztat równościowy stanowi jeden z elementów skutecznej aktywizacji zawodowej oraz życiowej.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Nieprzyjazny klimat społeczno-polityczny dla rozwiązań promujących partnerskie relacje w rodzinie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.
- ▶ Stereotypowe postrzeganie ról społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Pełna ewaluacja wszystkich osób uczestniczących w warsztatach, obejmująca zebranie ankiet przed oraz po zakończeniu warsztatów.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Nieobecność na wszystkich zajęciach osób, które zostały zapisane na warsztaty.

▶ Zalecenia dla replikujących

Brak propozycji rozwiązań w tym zakresie, zwłaszcza że nieobecność na warsztatach może być spowodowana takimi czynnikami jak choroba dziecka, bieżący problem ze zorganizowaniem opieki nad dzieckiem itd.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka kierowana jest do instytucji działających na rzecz kobiet w obszarze rynku pracy, zwłaszcza tych, które są matkami. Niewielka modyfikacja programu warsztatów umożliwia objęcie nimi także innych grup docelowych: kobiet bezdzietnych, mężczyzn (zarówno bezdzietnych, jak i ojców), młodzieży (młodych dziewcząt oraz chłopców), seniorów. Celem warsztatów jest bowiem edukacja w zakresie: wpływu uwarunkowań kulturowych na życie poszczególnych jednostek; skutków stereotypowego postrzegania kobiet i mężczyzn oraz pełnionych przez nich ról społecznych; podejmowania działań umożliwiających realizację aspiracji zawodowych oraz osobistych poszczególnych jednostek, bez względu na fakt bycia kobietą bądź mężczyzną.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Agnieszka Sznajder

E-mail: agnieszka.sznajder@plineu.org

Telefon: 012 411 05 24

Strona internetowa: www.plineu.org, <http://equal.plineu.org>

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, Osiedle Szkolne 2/49, 31-975 Kraków

ZAŁĄCZNIKI

22_1_Program_warsztatów_genderowych

22_2_ankieta_ewaluacyjna_1_warsztaty_genderowe

22_3_ankieta_ewaluacyjna_2_warsztaty_genderowe

Poradnictwo indywidualne – „Karta klienta” (numer praktyki: 3)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do osób przebywających na urlopach rodzicielskich (zarówno kobiet, jak i mężczyzn), które z powodu przerwy w pracy i dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych zagrożone są utratą zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu poradnictwo interdyscyplinarne zostało połączone metodologicznie ze wsparciem doradczym dla osób pracujących, wychowujących dzieci do lat 7, zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia. Wsparcie doradcze w tym zakresie było oferowane jako alternatywna ścieżka powrotu do pracy.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez instytucje rynku pracy oraz pomocy społecznej. Zważywszy na jej interdyscyplinarny charakter, wykraczający poza kompetencje jednej instytucji, rekomendowane jest realizowanie tej formy wsparcia przez kilka instytucji tworzących porozumienie lub lokalną koalicję na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego (koalicje takie tworzone są z sukcesem w ramach Działania 3 PIW EQUAL). Mając na uwadze możliwość finansowania tej formy wsparcia bez środków zewnętrznych (dodatkowych projektów), usługę powinny świadczyć instytucje zajmujące się tym statutowo. Dlatego też rekomenduje się do realizacji: powiatowe urzędy pracy; gminne (miejskie, powiatowe) ośrodki pomocy rodzinie (pomocy społecznej); instytucje szkoleniowe; organizacje pozarządowe; samorządy terytorialne.

Praktyka adresowana jest do pracowników tych instytucji, a zwłaszcza psychologów rodzinnych, doradców zawodowych oraz doradców personalnych świadczących wsparcie w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, które obejmuje obszary kompetencyjne tych trzech specjalności.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Podobnie jak w przypadku szkoleń zawodowych, z którymi poradnictwo interdyscyplinarne jest ściśle związane, praktyka pomaga rozwiązać następujące problemy:

- ▶ zagrożenie bezrobociem lub utratą zatrudnienia z powodu przerwy w pracy i dezaktualizacji kompetencji zawodowych w wyniku urlopu rodzicielskiego;
- ▶ bierność zawodowa rodzica opiekującego się dziećmi;
- ▶ wykluczanie z rynku pracy osób opiekujących się dziećmi (osobami zależnymi);
- ▶ niedostateczne stosowanie przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób wychowujących dzieci;
- ▶ brak specjalistycznego wsparcia doradczego w zakresie rozwiązywania problemów związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego;
- ▶ brak współpracy psychologów rodzinnych, doradców zawodowych oraz doradców personalnych w procesie godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

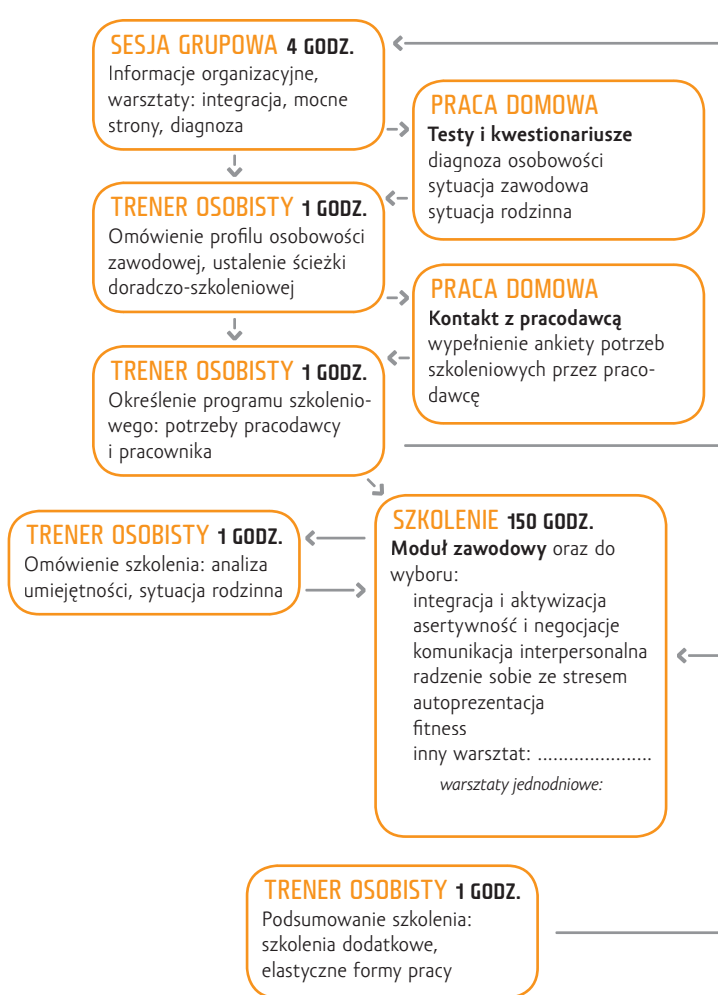
Podobnie jak w przypadku szkoleń zawodowych, z którymi poradnictwo interdyscyplinarne jest ściśle związane, praktyka zmierza do osiągnięcia następujących celów:

- ▶ przeciwdziałanie dezaktualizacji kompetencji zawodowych w trakcie urlopu rodzicielskiego;
- ▶ aktywizacja zawodowa osób przebywających na urloпах rodzicielskich (zwłaszcza wychowawczych, czyli powyżej roku);
- ▶ ułatwienie powrotu do pracy poprzez wsparcie w kontaktach z pracodawcą;
- ▶ utrzymanie kontaktów z pracą i pracodawcą;
- ▶ popularyzacja i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia, ułatwiających aktywizację zawodową rodziców;
- ▶ angażowanie pracodawców w proces godzenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

Sposób realizacji poradnictwa interdyscyplinarnego przedstawia następujący schemat, w którym po lewej stronie wyróżniono proces doradczy związany ze szkoleniami zawodowymi i przeciwdziałaniem dezaktualizacji kompetencji zawodowych (Poradnictwo IPD), zaś po prawej stronie przedstawiono proces doradczy związany z wdrażaniem elastycznej formy pracy, jako alternatywnej drogi powrotu do aktywności zawodowej (Poradnictwo EFP).

PORADNICTWO IPD



PORADNICTWO EFP



Na podstawie tego schematu można wyróżnić kluczowe działania oraz specjalności doradców odpowiedzialnych za poszczególne obszary interdyscyplinarne.

1. Sesja poradnictwa grupowego

► Cele działania

Aktywizacja społeczna, diagnoza predyspozycji zawodowych.

► Sposób realizacji

Warsztat poradnictwa grupowego.

► Czas, ludzie, finanse

Jedno spotkanie – 4 godziny, realizator: doradca zawodowy.

2. Poradnictwo indywidualne przed szkoleniem

► Cele działania

Diagnoza potrzeb szkoleniowych pracownika i pracodawcy, zaangażowanie pracodawcy, określenie kompromisu w tym zakresie.

► **Sposób realizacji**

Wywiad, diagnoza, ankieta dotycząca potrzeb szkoleniowych.

► **Czas, ludzie, finanse**

Dwa spotkania – 2 godziny, realizator: doradca personalny.

3. Poradnictwo indywidualne w trakcie szkolenia

► **Cele działania**

Analiza w trakcie szkolenia problemów dotyczących możliwości godzenia zajęć i obowiązków domowych, wsparcie psychologiczne.

► **Sposób realizacji**

Wywiad, rozmowa doradcza, wsparcie.

► **Czas, ludzie, finanse**

Jedno spotkanie – 1 godzina, realizator: psycholog rodzinny.

4. Poradnictwo indywidualne po szkoleniu

► **Cele działania**

Weryfikacja trafności szkolenia i analiza dodatkowych potrzeb szkoleniowych.

► **Sposób realizacji**

Wywiad, rozmowa doradcza, diagnoza.

► **Czas, ludzie, finanse**

Jedno spotkanie – 1 godzina, realizator: doradca zawodowy.

5. Poradnictwo indywidualne EFP w zakresie Elastycznych Form Pracy

► **Cele działania**

Doradztwo i wsparcie psychologiczne w procesie wdrażania elastycznych form zatrudnienia lub organizacji pracy.

► **Sposób realizacji**

Spotkania indywidualne podsumowujące określony proces wdrażania.

► **Czas, ludzie, finanse**

Dwa spotkania – 4 godziny, realizator: doradca personalny; dwa spotkania – 4 godziny, realizator: psycholog rodzinny; jedno spotkanie – 1 godzina, realizator: doradca zawodowy.

Zważywszy na fakt, iż jedna osoba jest obsługiwana przez kilku specjalistów (kilka instytucji), podstawowym wyzwaniem jest efektywne wykorzystanie rezultatów pracy poszczególnych specjalistów oraz zachowanie ciągłości merytorycznej wsparcia.

W tym celu zaprojektowana została „Karta klienta”, na wzór karty obieguowej czy indeksu, w której zapisywane są efekty poszczególnych etapów wsparcia, czytelne dla kolejnych specjalistów.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki polega na uwzględnieniu w jednym procesie problematyki z trzech obszarów wsparcia: pracodawcy, pracownika i członka rodziny. Zachowanie równowagi między obszarami możliwe jest dzięki zaangażowaniu w proces doradczy specjalistów z trzech dziedzin oraz zaprojektowaniu etapów świadczenia usług we wszystkich obszarach.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Zaangażowanie w proces kilku instytucji, dzięki czemu tworzy się mechanizmy kooperacyjne powodujące synergę wsparcia i unika dublowania działań (obniżenie kosztów wsparcia).
- Brak wyraźnej odpowiedzialności za proces doradczy konkretnej instytucji – osobą odpowiedzialną jest sam klient, otrzymujący „Kartę klienta” (plan działania) z harmonogramem kolejnych spotkań i usług (aktywizacja klienta).

SŁABE STRONY PRAKTYKI

Mocne strony praktyki są jednocześnie źródłem zagrożeń w jej realizacji.

- ▶ Zaangażowanie w proces kilku instytucji – w przypadku braku współpracy konieczne jest finansowanie zewnętrzne (projekty), umożliwiające zatrudnienie czasowe odpowiednich specjalistów.
- ▶ Brak wyraźnej odpowiedzialności za proces doradczy konkretnej instytucji – osobą odpowiedzialną jest sam klient, otrzymujący „Kartę klienta” (plan działania) z harmonogramem kolejnych spotkań i usług – klient słabo zaktywizowany, o niskiej motywacji, wymaga wprowadzenia indywidualnego opiekuna koordynującego proces doradczy.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Pozytywna ocena możliwości pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego przez osoby powracające do pracy po urlopie rodzicielskim, a zwłaszcza osoby podejmujące zatrudnienie w elastycznych formach.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Rekomendowanych partnerów wskazano w grupie docelowej dobrej praktyki.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Program Operacyjny Kapitał Ludzki promujący rozwiązania kooperacyjne instytucji rynku pracy i pomocy społecznej. Promocja medialna problematyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz aktywności zawodowej rodziców.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Słaba znajomość rozwiązań elastycznego zatrudnienia i organizacji czasu pracy wśród pracodawców i pracowników.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Dobrą praktykę można oferować instytucjom zapewniającym wsparcie dla kobiet i mężczyzn opiekujących się osobami zależnymi, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych, starszych.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, promujący rozwiązania kooperacyjne instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Dane beneficjentów znajdują się w Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr (ul. Spółdzielcza 8, 15-666 Białystok).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Michał Skarzyński

E-mail: mskarzynski@bfkk.pl

Telefon: 0 603 667 284

Strona internetowa: www.bfkk.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, ul. Spółdzielcza 8, 15-666 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

3_1_Karta_klienta

3_2_Schemat_usług

Autor:

Załącznik 3_1 – Michał Skarzyński, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

Punkt Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy – indywidualne podejście do klienta i opracowanie indywidualnego planu działania [numer praktyki: 10]

Indywidualne szkolenia zawodowe – zasady projektowania szkoleń indywidualnych połączenie z Punktem Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy [numer praktyki: 11]

Dwie wyżej wymienione dobre praktyki charakteryzują się długoterminowym i indywidualnym podejściem doradców zawodowych do beneficjentów, zapewniającym:

- ▶ dokładne zbadanie predyspozycji i preferencji zawodowych (testy predyspozycji, ćwiczenia pozwalające określić zdolności, analiza dotychczasowej drogi zawodowej, motywacji);
- ▶ dobranie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz umożliwiających przekwalifikowanie się i zdobycie możliwości pracy w nowym fachu w zależności od indywidualnej sytuacji osoby;
- ▶ pomoc w zakresie przeorganizowania życia rodzinnego, aby wypracować wolny czas poświęcany na szkolenia;
- ▶ zdobycie informacji o najnowszych trendach na rynku, aktualnych oczekiwaniach pracodawców wobec kandydatów do pracy;
- ▶ pomoc w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej;
- ▶ wsparcie ze strony doradców w całym okresie przygotowywania się do podjęcia pracy, możliwość omówienia z doradcą spotkań z pracodawcami, doskonalenie umiejętności autoprezentacji (doradztwo, szkolenia).

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do rodziców dzieci niepełnosprawnych, które wymagają poświęcenia dużej ilości czasu na różnorodne zajęcia rehabilitacyjne. Rodzicom tym jest szczególnie trudno powrócić na rynek pracy, ponieważ bardzo dużo energii poświęcają swoim dzieciom, zazwyczaj rezygnując z dbania o własny rozwój zawodowy.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Agencje doradztwa zawodowego, agencje poradnictwa prawnego.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka pomaga rozwiązać problem związany z brakiem równowagi w rodzinie, wynikający z konieczności rezygnacji z pracy i kariery zawodowej jednego z rodziców na rzecz rehabilitacji niepełnosprawnego dziecka. Pozwala również rozwiązać problem związany z przerwą w pracy zawodowej, a tym samym z brakiem kwalifikacji pożądanych na rynku.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Nabycie kwalifikacji pożądanych przez pracodawców. Możliwość podjęcia pracy w niepełnym wymiarze czasu (tj. pół etatu). Zmiana modelu rodziny, tj. przeorganizowanie życia rodzinnego, pozwalające na podjęcie pracy przez rodzica skupionego dotychczas na rehabilitacji dziecka.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

I. Rekrutacja beneficjentów

1. Kontakt z potencjalnymi beneficjentami

▶ Cele działania

Zainteresowanie projektem potencjalnych beneficjentów.

▶ Sposób realizacji

Kontakt telefoniczny lub bezpośredni w Ośrodku Wczesnej Interwencji.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wynikiem pierwszej rozmowy telefonicznej lub bezpośredniej było zazwyczaj umówienie na spotkanie z doradcą zawodowym.

► Czas, ludzie, finanse

Kontakt podejmował doradca zawodowy, rozmowa trwała około 15 minut. Godzina pracy doradcy kosztuje około 100 zł.

2. Pierwsze spotkanie z doradcą zawodowym**► Cele działania**

Poinformowanie zainteresowanych osób o celach projektu i możliwości skorzystania z przewidzianych w nim usług (tj. doradztwa zawodowego, porad prawnych, bezpłatnych szkoleń zawodowych).

► Sposób realizacji

Rozmowa, udzielenie informacji.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Zachęcenie osoby do wzięcia udziału w projekcie i podjęcia wysiłku w celu powrotu do życia zawodowego.

► Czas, ludzie, finanse

Rozmowa z doradcą zawodowym trwała około godziny.

II. Indywidualne doradztwo zawodowe**3. Wywiad doradczy z beneficjentem****► Cele działania**

Zebranie istotnych informacji dotyczących dotychczasowej ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz sytuacji rodzinnej związanej z wychowywaniem niepełnosprawnego dziecka.

► Sposób realizacji

Rozmowa doradcy z beneficjentem.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wywiad pozwalał wstępnie ocenić zainteresowania zawodowe oraz indywidualną sytuację konkretnej osoby (tj. przeszkody utrudniające powrót do pracy, ograniczenia czasowe, stosunek pozostałej rodziny do beneficjenta i problemów związanych z wychowywaniem niepełnosprawnego dziecka, motywację do podjęcia zatrudnienia).

► Czas, ludzie, finanse

Pierwsza rozmowa z doradcą zawodowym trwała zazwyczaj około 2 godzin.

4. Ustalenie potrzeb beneficjenta**► Cele działania**

Określenie zakresu pomocy dla beneficjenta.

► Sposób realizacji

Rozmowa doradcy z beneficjentem.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Rozmowa pozwalała ustalić, jakie działania należy podjąć, aby beneficjent wrócił na rynek pracy, czy interesują go szkolenia, czy potrzebuje wsparcia od strony prawnej, ile czasu może poświęcić na pracę z doradcą, kiedy może wrócić do pracy zawodowej.

► Czas, ludzie, finanse

Kilka spotkań, rozmowa trwała zazwyczaj 1–2 godziny.

5. Badanie indywidualnych predyspozycji i preferencji**► Cele działania**

Określenie potencjalnych obszarów zawodowych dla każdego beneficjenta (zawód, stanowisko, czas pracy) oraz wstępne określenie kierunków kursów.

► **Sposób realizacji**

Rozmowa doradcy z beneficjentem, testy predyspozycji zawodowych, ćwiczenia zaczerpnięte z Klubu Pracy oraz z programu tworzenia indywidualnych planów działania.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Rozmowa dawała informację o tym, jakiego rodzaju szkolenia pozwolą beneficjentowi podnieść kwalifikacje bądź zdobyć nowy zawód w zależności od indywidualnych preferencji i zdolności. Okazało się, że sytuacja rodzinna części beneficjentów zmuszała ich do zmiany dotychczasowego zawodu.

► **Czas, ludzie, finanse**

Kilka spotkań, rozmowa trwała zazwyczaj 1–2 godziny.

6. Dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb i preferencji

► **Cele działania**

Wybranie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe bądź zdobycie nowych umiejętności do wykonywania nowego zawodu.

► **Sposób realizacji**

Przeglądanie ofert w Internecie z udziałem beneficjenta.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Szkolenia były dobierane w taki sposób, aby uzupełnić wiedzę w zakresie zawodu, który beneficjent wykonywał w przeszłości, gdy istniała duża szansa na powrót do pracy na podobne stanowisko. Dla pozostałych osób dobierano szkolenia w nowych profesjach, tak aby maksymalnie uwzględnić ich zainteresowania i pogodzić je z zawodami poszukiwanymi na rynku pracy.

► **Czas, ludzie, finanse**

Kilka spotkań, rozmowa oraz przeglądanie ofert w Internecie trwało 1–2 godziny.

III. Szkolenia zawodowe i podnoszenie kwalifikacji

7. Szkolenia zawodowe

► **Cele działania**

Nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych bądź podniesienie kwalifikacji w zakresie dotychczasowego zawodu.

► **Sposób realizacji**

Skierowanie beneficjenta na szkolenie w porozumieniu z Mazowieckim Centrum Szkoleń.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Dzięki temu, że zakres i forma szkoleń nie były z góry narzucone, starano się zapewnić beneficjentom maksymalny komfort w korzystaniu z kształcenia (tj. uwzględnić miejsce zamieszkania danej osoby i jej ograniczenia czasowe).

► **Czas, ludzie, finanse**

Szkolenia trwały od kilku dni do kilku miesięcy (w ciągu tygodnia lub w trybie weekendowym).

8. Szkolenia językowe

► **Cele działania**

Nabywanie umiejętności posługiwania się językiem angielskim.

► **Sposób realizacji**

Kursy językowe (zewnątrzne lub wewnętrzne).

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Dla beneficjentów o podobnej znajomości języka angielskiego udało się zorganizować szkolenie wewnętrzne, pozostałe osoby uczyły się w szkołach językowych.

► **Czas, ludzie, finanse**

Zajęcia na kursie wewnętrznym odbywały się dwa razy w tygodniu, zajęcia na kursach zewnętrznych – w podobnym trybie. Kursy zewnętrzne trwały 7-26 tygodni, koszt: 736 zł-1838 zł na jedną osobę.

9. Szkolenia komputerowe

► Cele działania

Nabycie podstawowych i zaawansowanych umiejętności posługiwania się komputerem oraz inne zawodowe szkolenia komputerowe.

► Sposób realizacji

Kursy zewnętrzne.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Podczas projektu beneficjenci skorzystali z podstawowego szkolenia komputerowego rozszerzonego o grafikę i szkolenia z księgowości komputerowej oraz szkoleń informatycznych.

► Czas, ludzie, finanse

Zajęcia odbywały się w firmach zewnętrznych, trwały od kilku dni do kilku miesięcy.

IV. Indywidualne doradztwo w trakcie i po szkoleniach

10. Indywidualne doradztwo zawodowe przygotowujące do spotkań z pracodawcami

► Cele działania

Doradztwo w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowanie beneficjentów do rozmów z pracodawcami.

► Sposób realizacji

Pomoc w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych pod kątem konkretnej oferty pracy, przygotowywanie do rozmów kwalifikacyjnych (tj. przygotowanie do odpowiedzi na pytania zadawane podczas rozmów z pracodawcami, instrukcje dotyczące zachowania i ubioru).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Beneficjenci nauczyli się sposobów modyfikowania dokumentów w zależności od oferowanego stanowiska i profilu firmy; zostali przygotowani do odpowiedzi na trudne pytania, związane np. z kilkuletnią przerwą w pracy zawodowej bądź dotyczące ich zalet, umiejętności, dyspozycyjności.

► Czas, ludzie, finanse

Kilka spotkań, w zależności od potrzeb i kondycji psychicznej beneficjenta, rozmowa trwała 1-2 godziny.

11. Indywidualne doradztwo zawodowe monitorujące działania związane z poszukiwaniem pracy

► Cele działania

Wspieranie beneficjentów w poszukiwaniu pracy, udzielanie informacji.

► Sposób realizacji

Omawianie wymagań stawianych przez pracodawców w ofertach, weryfikacja CV i listów motywacyjnych, omawianie odbytych rozmów kwalifikacyjnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Beneficjenci korzystali ze wsparcia i wiedzy doradców zawodowych w zakresie interesujących ich ofert oraz rozmów kwalifikacyjnych z konkretnym pracodawcą.

► Czas, ludzie, finanse

Kilka spotkań w zależności od potrzeb, rozmowa trwała 1-2 godziny.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

- Produktywne wykorzystanie przez rodzica czasu zajęć rehabilitacyjnych dziecka na własny rozwój i pracę z doradcą zawodowym.
- Długofalowe działania na rzecz wypracowania indywidualnych ścieżek powrotu do życia zawodowego. Możliwość uzyskania przez beneficjentów wsparcia w czasie całego procesu.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Możliwość korzystania z różnorodnych szkoleń dostosowanych do potrzeb każdego beneficjenta (również możliwość przekwalifikowania się do nowego zawodu).

- ▶ Wsparcie ze strony doradcy i pomoc w stworzeniu realistycznego planu powrotu do pracy.
- ▶ Możliwość pozostawienia dzieci w Punkcie Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych w czasie konsultacji.
- ▶ Pośrednio – zmotywowanie członków rodziny do wprowadzenia zmian umożliwiających powrót do pracy rodzica zaangażowanego dotychczas w rehabilitację dziecka.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Brak cyklu spotkań poświęconych psychologicznemu aspektowi powrotu do pracy zawodowej (pojawiające się wyrzuty sumienia, niepokój, posądzanie siebie o egoizm).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerem było Mazowieckie Centrum Szkoleń Sp. z o.o.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Możliwość wykorzystania środków z Unii Europejskiej.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Obawy pracodawców przed zatrudnianiem osób opiekujących się dziećmi niepełnosprawnymi.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Część beneficjentów, mimo ukończonych szkoleń i pomocy doradcy, nie podjęła zatrudnienia w czasie trwania projektu.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Przyczyną były nowe problemy rodzinne (np. pogorszenie stanu zdrowia niepełnosprawnych dzieci czy rozwód). Inną przyczyną niepodjęcia zatrudnienia była słaba kondycja psychiczna beneficjentów (tj. brak wiary w swoje możliwości, niska samoocena, obawa przed konkurencją na rynku pracy), a także brak wsparcia w rodzinie.

▶ Zalecenia dla replikujących

Bardzo istotne jest zapewnienie beneficjentom również wsparcia psychologicznego, w niektórych przypadkach nawet terapeutycznego.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Projekt jest współfinansowany przez Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Jarosław Kamiński

E-mail: jaroslaw.kaminski@psouu.org.pl

Telefon: 022 848 03 79

Strona internetowa: www.psouu.org.pl; www.pelniazycia.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – Zarząd Główny, ul. Głogowa 2b, 02-639 Warszawa

NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE AKTYWIZACJĘ OSÓB BEZROBOTNYCH

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
27	Centrum Promocji Pracy – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	81
2	Model żłobka i przedszkola dostosowany do potrzeb rodziców	85
9	Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych (POiRDN)	91
28	Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji – forma organizacji opieki w celu zwiększenia aktywizacji osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci	95
8	„Dzienna Mama” jako przykład innowacyjnej usługi opieki nad dziećmi oraz prowadzenia symulowanej działalności gospodarczej	99
31	Proces tworzenia spółdzielni socjalnej jako formy tranzytowej zatrudnienia dla kobiet – ofiar przemocy: od szkolenia z zakresu tworzenia spółdzielni socjalnej do efektu finalnego, jakim jest utworzenie spółdzielni socjalnej (przykład łódzki i warszawski)	104

Centrum Promocji Pracy – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (numer praktyki: 27)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka skierowana jest do osób samotnie wychowujących dzieci lub sprawujących opiekę nad osobami zależnymi oraz do pracodawców.

Z badań przeprowadzonych przed realizacją projektu wynikało, że 76% ankietowanych rodziców dzieci do lat 6 jako przeszkodę w podjęciu zatrudnienia wskazało konieczność opieki nad dzieckiem. Bezrobocie samotnych rodziców spowodowane jest często ich małą mobilnością oraz niską wiedzą na temat elastycznych form zatrudnienia. Zadaniem Partnerstwa było wypracowanie modelu aktywizacji zawodowej i społecznej samotnych rodziców. Zwrócono uwagę na kompleksowe wsparcie dla samotnych rodziców oraz zagwarantowanie opieki nad dziećmi podczas pracy rodzica.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez samorządy lokalne i ich jednostki organizacyjne (np. gminne ośrodki pomocy społecznej); organizacje pozarządowe oraz sektor prywatny (biznes).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Mała mobilność (a tym samym niska atrakcyjność na rynku pracy) osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (np. rodziców samotnie wychowujących dziecko).
- ▶ Trudności pracodawców ze znalezieniem jednostek świadczących kompleksowe usługi.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Niwelowanie i ograniczanie barier psychicznych beneficjentów, odbudowanie ich poczucia własnej wartości oraz przydatności na rynku pracy.
- ▶ Podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych beneficjentów, ukierunkowane na dostosowanie ich umiejętności do aktualnych oraz przyszłych oczekiwań rynku pracy.
- ▶ Wypracowanie efektywnego systemu łączenia pracy zawodowej oraz opieki nad dziećmi beneficjentów, który z jednej strony umożliwi im samorealizację zawodową, a z drugiej zagwarantuje możliwość odpowiedniej opieki i wychowania dzieci.
- ▶ Stworzenie eksperymentalnej platformy rozwoju elastycznych form zatrudnienia osób o określonej sytuacji rodzinnej (samotnie wychowujących dzieci), w celu przywrócenia ich na rynek pracy.
- ▶ Przełamywanie funkcjonujących w społeczeństwie oraz wśród przedsiębiorców stereotypów w postrzeganiu osób samotnie wychowujących dzieci.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Opracowanie statutu stowarzyszenia

▶ Cele działania

Statut jest niezbędnym dokumentem potrzebnym do rejestracji stowarzyszenia.

▶ Sposób realizacji

Opracowanie statutu stowarzyszenia (szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w broszurze „Jak napisać statut stowarzyszenia?” dostępnej na stronie www.prawo.ngo.pl).

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Statut warto opracować przed spotkaniem założycielskim.

▶ Czas, ludzie, finanse

Przygotowanie statutu można oprzeć na istniejących wzorach, nie jest to więc zajęcie czasochłonne. Można go również przygotować samodzielnie. W omawianym projekcie opracowanie dokumentu zajęło 7 dni.

2. Przeprowadzenie spotkania założycielskiego

▶ Cele działania

Spotkanie założycielskie jest elementem niezbędnym do zgłoszenia stowarzyszenia do rejestracji.

▶ Sposób realizacji

Zebranie przynajmniej 15 członków założycieli w jednym miejscu i czasie.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warto zebrać więcej osób, na wypadek, gdyby się okazało, że ktoś nie przyszedł i liczba członków założycieli jest mniejsza niż 15 osób.

▶ Czas, ludzie, finanse

Chęć założenia stowarzyszenia musi wyrazić minimum 15 osób (członków założycieli), w tym samym miejscu i czasie.

3. Rejestracja stowarzyszenia (prowadzącego działalność gospodarczą)

▶ Cele działania

Uzyskanie formy prawnej.

▶ Sposób realizacji

Wymagane dokumenty trzeba złożyć do Krajowego Rejestru Sądowego w ciągu 7 dni od daty spotkania założycielskiego.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trzeba dokładnie zapoznać się z wymaganiami sądu w zakresie złożenia odpowiedniej dokumentacji. Informacje te dostępne są w broszurze z serii 3w „Jak założyć stowarzyszenie?” (seria wydana przez Klon/Jawor, www.prawo.ngo.pl).

▶ Czas, ludzie, finanse

Rejestracja stowarzyszenia może zająć nawet 3 miesiące.

4. Wynajęcie biura

► Cele działania

Posiadanie fizycznej przestrzeni do działania e-centrum.

► Sposób realizacji

Wybór odpowiedniej lokalizacji, dogodnej dla pracowników.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

E-centrum niekoniecznie musi być fizycznie łatwo dostępne dla pracodawców, większość zleceń może być pozyskiwana drogą elektroniczną.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt wynajmu powierzchni w centrum miasta będzie zawsze większy niż na peryferiach. E-centrum ma tę przewagę, że swoją pracę opiera na technologiach informatycznych – pracodawca nie musi osobiście zlecać zadań.

5. Zakup sprzętu

► Cele działania

Posiadanie podstawowych narzędzi pracy.

► Sposób realizacji

Kupno komputerów z oprogramowaniem i wyposażenia stanowisk pracy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Niekoniecznie potrzebne jest stanowisko dla każdego pracownika. Ze względu na elastyczny czas pracy pracownicy mogą dzielić ze sobą stanowiska komputerowe.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt jednego komputera z oprogramowaniem – około 2500 zł.

6. Zatrudnienie mentorów

► Cele działania

Opieka merytoryczna nad początkującymi pracownikami e-centrum.

► Sposób realizacji

Jako mentorzy byli rekrutowani właściciele firm, w których beneficjenci odbywali staże.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Opieka mentorska pozwala czuwać nad jakością pracy, zanim pracownicy zyskają doświadczenie.

► Czas, ludzie, finanse

Opieka mentora trwała 6 miesięcy.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Dobra promocja rezultatu (skierowana do społeczności lokalnej w tym zwłaszcza do pracodawców). E-centrum jest innowacyjną formą zatrudnienia, dlatego całą ideę trzeba upowszechniać za pośrednictwem różnych kanałów (np. za pomocą lokalnych mediów). Wydatki na promocję nie przyczyniają się bezpośrednio do powstania dobrej praktyki, ale w dłuższym okresie mają szansę zapewnić jej przetrwanie poprzez uzyskanie większej liczby zleceń.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Praktyka ma charakter innowacyjny dzięki zastosowaniu kompleksowego modelu aktywizacji osób samotnie wychowujących dzieci, z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. W ramach realizacji projektu utworzone zostało e-centrum, w którym testowane były elastyczne formy zatrudnienia, szczególnie telepraca. Przy e-centrum powstał także Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji, w którym mogły przebywać dzieci samotnych rodziców.

Całość podjętych działań miała także na celu edukację przedsiębiorców, przede wszystkim w zakresie promowania elastycznych form zatrudnienia, a także w związku z ideą społecznej odpowiedzialności w biznesie.

Głównym rezultatem projektu było utworzenie przedsiębiorstwa społecznego, które przybrało formę prawną stowarzyszenia prowadzącego działalność gospodarczą. Działalność ta obejmuje e-centrum, w ramach którego pracownicy

(beneficjenci projektu) świadczą usługi z zakresu grafiki i projektowania stron internetowych, rachunkowości oraz usług sekretarsko-archiwistycznych.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Zaangażowanie pracowników i kadry zarządzającej w realizację projektu.
- ▶ Przeprowadzenie pogłębionych badań marketingowych potencjalnych klientów oraz obserwacja sposobu działania wybranych konkurentów.
- ▶ Sporządzenie biznesplanu przedsięwzięcia.
- ▶ Mobilność pracowników i elastyczny czas ich pracy.
- ▶ Znajomość języków obcych przez pracowników, umożliwiającą obsługę przedsiębiorstw należących do cudzoziemców.
- ▶ Użytkowanie sprzętu komputerowego bardzo wysokiej jakości.
- ▶ Relacje partnerskie między pracownikami oraz między pracownikami a kadrą zarządzającą (kultura organizacyjna) powodujące wzrost wydajności pracy.
- ▶ Wsparcie ze strony dużej organizacji pozarządowej – Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej.
- ▶ Wsparcie merytoryczne pracowników przez doświadczonych mentorów.
- ▶ Posiadanie profesjonalnej i kompleksowej strony internetowej.
- ▶ Opracowany katalog unifikacji – pełna wizualizacja materiałów firmowych.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Niewielkie doświadczenie kadry zarządzającej e-centrum.
- ▶ Trudności w przełożeniu wizji przedsięwzięcia na jego strategię.
- ▶ Brak doświadczenia pracowników (pracownicy szkoleni od podstaw).
- ▶ Brak jakichkolwiek środków obrotowych na początku działalności.
- ▶ Niemarketingowa nazwa przedsięwzięcia, która nie powoduje skojarzeń z firmą usługową, a dodatkowo może odstraszać pewnych klientów.
- ▶ Utrudnienia wynikające z przyjęcia formy prawnej stowarzyszenia (konieczność rejestracji stowarzyszenia i zarejestrowania prowadzenia działalności gospodarczej, długi czas oczekiwania na decyzję sądu i koszty rejestracji; trudności w pozyskaniu kapitału; potencjalna nieufność biznesu wobec podmiotu, który nie jest nastawiony na zysk).
- ▶ Brak zdolności kredytowej, co uniemożliwia skorzystanie z komercyjnych źródeł finansowania działalności stowarzyszenia.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Do oceny wdrożenia praktyki zostały wykorzystane następujące wskaźniki: wyniki finansowe, poziom zadowolenia klientów i odsetek zadowolonych klientów, odsetek pracodawców korzystających z usług Centrum Promocji Pracy, rodzaje czynników, które ułatwiały/utrudniały pozyskiwanie usług, opinie na temat godzenia pracy i życia rodzinnego. Zastosowano następujące metody: wywiady, ankiety z mentorami, analiza dokumentów, wywiad telefoniczny, ocena jakości prac wykonanych przez beneficjentów (mentor).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Szybki rozwój gospodarczy kraju.
- ▶ Wzrost liczby małych i średnich przedsiębiorstw.
- ▶ Rosnący odsetek firm „aktywnych”.
- ▶ Rosnąca popularność dokonywania transakcji gospodarczych drogą internetową.
- ▶ Wzrost świadomości przedsiębiorców w kwestii możliwości korzystania z usług zewnętrznych.
- ▶ Niezaspokojony popyt na usługi biurowo-sekretarskie.
- ▶ Niezadowolenie klientów z usług wielu konkurentów.
- ▶ Nieodpowiednia obsługa klientów przez część konkurentów.
- ▶ Nieuświadomione potrzeby części potencjalnych klientów.
- ▶ Duże rozproszenie sektora konkurentów.
- ▶ Dynamiczny rozwój outsourcingu.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Silna konkurencja (duża liczba podmiotów świadczących usługi podobne do oferty e-centrum).
- ▶ Brak potrzeby korzystania z usług e-centrum u znacznej grupy przedsiębiorców.
- ▶ Traktowanie części usług jako zlecenia jednorazowego – raz na całe życie firmy (np. witryna internetowa).
- ▶ Obawy znacznej części potencjalnych klientów przed korzystaniem z usług świadczonych przez Internet.
- ▶ Silna lojalność wobec dotychczasowych usługodawców, nawet w przypadku niezadowolenia z ich usług.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Pracodawcy w niewielkim stopniu zlecają zadania na zewnątrz firmy. Mają dużą niechęć do zlecania usług przez Internet.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

- Niski poziom wiedzy pracodawców na temat elastycznych form zatrudnienia.
- Mechanizmy zarządzania zniechęcające do wykorzystywania outsourcingu.
- Obawa przed „pozbywaniem się” kontroli nad wykonaniem usług.

▶ Zalecenia dla replikujących

Na samym początku trzeba dobrze rozeznaczyć się w lokalnym sektorze małych i średnich przedsiębiorstw i poznać sytuację pracodawców. Należy zdawać sobie sprawę ze specyfiki pracy tego typu przedsiębiorstw oraz odpowiednio do tego dostosować kanały komunikacji i czynniki motywacji do skorzystania z usług e-centrum. Trzeba także zindywidualizować ofertę dla poszczególnych pracodawców.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Wypracowany rezultat – e-centrum – jest rozwiązaniem elastycznym. Idea ta może być dostosowana do potrzeb innych grup osób, które z różnych względów pozostają bez zatrudnienia (np. osób niepełnosprawnych).

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Fundusze strukturalne na lata 2007–2013.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Dane beneficjentów znajdują się w Centrum Promocji Pracy (ul. Tetmajera 21, 20-362 Lublin, tel./faks 081 744 21 20).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Monika Matiaszek

E-mail: monika.matiaszek@alterego.lublin.pl

Telefon: 081 744 21 20

Strona internetowa: www.ecentrum.net.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Biuro Realizacji Projektu @IterEgo PIW EQUAL, ul. Tetmajera 21, 20-362 Lublin

Model żłobka i przedszkola dostosowany do potrzeb rodziców (numer praktyki: 2)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Model może być zastosowany (w całości lub w części) w dowolnej publicznej placówce opieki nad dziećmi, dając konkretne rozwiązania operacyjne, pozwalające jednostce na dostosowanie swojej oferty do potrzeb pracujących rodziców.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka – w postaci gotowego organizacyjno-finansowego modelu uelastycznienia publicznych placówek opieki nad dziećmi – może być zastosowana przez jednostki administracji samorządowej, którym podlegają żłobki i przedszkola. Również same placówki mogą być zainteresowane zastosowaniem nowych form organizacyjnych, które pozwolą na lepsze dostosowanie się do wymagań pracujących rodziców. Zainteresowane dobrą praktyką mogą być także przedsiębiorstwa i instytucje, które chciałyby pomóc swoim pracownikom w godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Mogą one wykorzystać wypracowane rozwiązania w celu przekonania organów zarządzających publicznymi żłobkami i przedszkolami do wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu tych jednostek.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka odpowiada na rosnące zapotrzebowanie pracujących rodziców na zwiększenie wymiaru godzinowego oraz zakresu opieki sprawowanej przez placówki publiczne, tj. żłobki i przedszkola. Usługi świadczone przez te placówki stanowią istotną formę wsparcia w łączeniu pracy zawodowej z funkcjami rodzicielskimi. Ich celem jest nie tylko pomoc w rozwiązywaniu kwestii opieki nad dziećmi pracujących rodziców, ale także wypełnianie ważnych zadań wychowawczych i socjalizujących. W wielu krajach liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach nadal pozostaje niewystarczająca w stosunku do potrzeb. Największą liczbę miejsc zapewniają placówki publiczne. Rozwój sektora prywatnego jest wolniejszy. Rodzice preferują opiekę placówek publicznych (głównie ze względu na niższe opłaty i wyższą, na ogół, jakość usług). Za organizację tych placówek i ich funkcjonowanie odpowiedzialne są władze lokalne. Presja potrzeb jest jednak niewspółmierna do możliwości finansowania samorządów.

Praktyka odpowiada bezpośrednio na problem związany z brakiem rzetelnych informacji dotyczących skutków wprowadzanych rozwiązań dotyczących uelastycznienia pracy przedszkoli i żłobków. Obejmuje nie tylko skutki, ale również konkretne rozwiązania organizacyjne, administracyjne, prawne i programowe związane z uelastycznieniem pracy jednostek. Prowadzenie działań w kontrolowanych warunkach pozwoli na zebranie dostatecznej liczby danych, które po weryfikacji będą stanowiły podstawę opracowania modelu organizacyjnego oraz administracyjnego w elastycznej placówce.

CEL Dobrej Praktyki

Celem praktyki jest opracowanie kompleksowego modelu uelastycznienia publicznych placówek opieki nad dziećmi. Opracowany schemat działania obejmuje zagadnienia organizacyjne, prawne, finansowe, a także kwestie związane z procesem opiekuńczo-wychowawczym. Wypracowane rozwiązania mają uwzględniać specyfikę organizacyjno-administracyjną, finansową oraz wychowawczą żłobków i przedszkoli.

Efektom zastosowania rezultatu będzie możliwość stworzenia modelu działania elastycznej placówki opieki nad dziećmi, a tym samym zwiększenie dostępu rodziców do publicznej opieki nad dziećmi. Pozwoli to rodzicom na kształcenie się, podnoszenie kwalifikacji oraz wykonywanie obowiązków pracowniczych. Pośrednio wpłynie na uzyskanie nowego zatrudnienia lub pomoże w utrzymaniu dotychczasowego. W efekcie zapewni również pomoc w ponownej integracji społecznej, zwłaszcza matkom chcącym wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Rezultat umożliwi obydwójmu rodzicom uzyskanie wyższej pozycji społecznej oraz lepsze wypełnianie ról rodzicielskich i godzenie ich z obowiązkami zawodowymi.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Ocena zapotrzebowania rodziców

► Cele działania

Uzyskanie informacji o potrzebach rodziców w zakresie proponowanych zmian organizacyjnych, które mają na celu ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

► Sposób realizacji

Przeprowadzenie wywiadu wśród rodziców dzieci uczęszczających do publicznych placówek w celu zbadania ich zapotrzebowania na proponowane rozwiązania. Możliwość przeprowadzenia badań istnieje po uprzednim uzyskaniu zgody dyrektora placówki, a najlepiej również organu prowadzącego.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy zdawać sobie sprawę z konieczności uzyskania zgody dyrektora placówki oraz organu prowadzącego. Problemem może być odmowa udzielenia niezbędnych informacji ze strony rodziców. Rozwiązaniem w tym przypadku może być współpraca z dyrektorem placówki (np. wykorzystanie zebrań rodziców w celu przeprowadzenia wywiadu).

► Czas, ludzie, finanse

Wywiady powinny być przeprowadzone w jak największej liczbie placówek publicznych. Można to zlecić firmie zewnętrznej lub oprzeć się na pracy wolontariuszy, co znacznie obniży koszty. Dodatkowym kosztem będzie czas niezbędny do wprowadzenia i opracowania uzyskanych danych. Organ prowadzący może także zlecić przeprowadzenie wywiadów dyrektorom (w ramach zakresu ich obowiązków).

2. Przekonanie organu prowadzącego do idei rozszerzenia oferty żłobków i/lub przedszkoli**► Cele działania**

Uzyskanie formalnej zgody podmiotu zarządzającego placówką, warunkujące dalsze działania w żłobkach/przedszkolach.

► Sposób realizacji

Nawiązanie kontaktu z odpowiednimi komórkami (wydziałem, departamentem itp.) w celu uzyskania zgody na wprowadzenie zmian w publicznych żłobkach i/lub przedszkolach.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności związane są z koniecznością przekonania władz do zmian w systemie funkcjonowania publicznej opieki nad dzieckiem. Istnieje konieczność rzeczowej argumentacji oraz przedstawienia pełnej informacji dotyczącej proponowanych zmian, zainteresowania ze strony rodziców i ewentualnych źródeł finansowania. Głównym problemem w tej fazie jest przezwyciężenie oporu przed zmianą i dotychczasowy tryb podejmowania decyzji. Na pewno pomocne będzie uzyskanie różnych opinii ze środowisk związanych z publicznym systemem opieki nad dzieckiem (rodziców, wychowawców, psychologów).

► Czas, ludzie, finanse

Czas niezbędny do nawiązania kontaktu z władzami odpowiedzialnymi za publiczny system opieki nad dzieckiem (najlepiej spotkania osobiste). Konieczność zdobycia niezbędnych informacji. W zależności od wielu czynników, czas na przeprowadzenie tego działania wynosi przynajmniej miesiąc. W przypadku projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” był to okres 3–5 miesięcy, jednak były to działania o charakterze eksperymentalnym. Podjęte w projekcie działania upowszechniające wywołały dyskusję o zasięgu ogólnokrajowym i w tej sytuacji mediacje z władzami powinny być nieco łatwiejsze.

3. Wskazanie źródeł finansowania wprowadzanych zmian**► Cele działania**

Określenie możliwości finansowania proponowanych rozwiązań w ramach istniejących uwarunkowań.

► Sposób realizacji

Przeprowadzenie analizy finansowej wprowadzanych zmian organizacyjnych przy współpracy niezależnych ekspertów oraz przedstawicieli organu prowadzącego. Szczególny nacisk powinien być położony na wykorzystanie istniejącego potencjału finansowo-organizacyjnego określonego nadrzędnymi przepisami regulującymi organizację publicznego systemu opieki nad dzieckiem.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W przypadku wskazania istniejących rezerw (np. przedszkola pięciooddziałowe mogą z powodzeniem być otwarte do godziny 18.00 bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów) głównym problemem jest przekonanie nie tylko władz, lecz również pracowników publicznych przedszkoli i żłobków. Oporowi może przeciwdziałać prowadzenie akcji informacyjnej. Powinni wziąć w niej udział przedstawiciele organu prowadzącego oraz dyrektorzy placówek, wskazując na zgodność rozwiązań z przepisami prawa pracy. Innym problemem jest wskazanie źródeł finansowania w przypadku, gdy rezerwy nie wystarczają na rozszerzenie oferty. Trudnością jest przekonanie władz samorządowych do dodatkowych wydatków, które muszą zostać ujęte w budżecie. Istnieje wtedy konieczność przekonania władz o konieczności poniesienia wydatków. Pomocne mogą być tutaj informacje o potrzebach rodziców oraz obliczenie niezbędnych nakładów związanych z rozszerzeniem oferty. Rozwiązaniem problemów związanych z finansowaniem mogą również być źródła zewnętrzne czy też współfinansowanie dodatkowej oferty przez zainteresowanych rodziców.

► Czas, ludzie, finanse

Istnienie konieczności przeprowadzenia analizy finansowej wiąże się ze zdobyciem środków na opłacenie ekspertyzy lub przeprowadzeniem analizy we własnym zakresie. Z pewnością niezbędna będzie pomoc odpowiednich wydziałów

w celu oszacowania kosztów proponowanych rozwiązań. Koszt i czas przeprowadzenia zamawianej ekspertyzy jest uzależniony od podmiotu wykonującego zlecenie. Szacunkowy koszt zleconej analizy może się kształtować w granicach 3000–5000 zł, a przypuszczalny czas wykonania ekspertyzy: 1,5–2 miesiące.

Należy jednak podkreślić, że znaczna część jednostek samorządowych posiada niezbędny potencjał do wykonania zalecanych działań we własnym zakresie przy minimalnych kosztach dodatkowych. Wydaje się to znacznie tańszym rozwiązaniem w porównaniu z ekspertyzą zlecaną na zewnątrz.

4. Szkolenie pracowników publicznych placówek opieki nad dzieckiem

► Cele działania

Poinformowanie i wyposażenie kadry placówek w niezbędne informacje oraz umiejętności.

► Sposób realizacji

Spotkania informacyjno-szkoleniowe mogą przybrać charakter centralny w przypadku, gdy do uelastycznienia przewidziano niewielką grupę placówek lub mogą się odbywać w poszczególnych placówkach, gdy planowane działania będą obejmować większość lub wszystkie przedszkola i/lub żłobki. Szkolenie powinien prowadzić koordynator z ramienia urzędu, we współpracy z ekspertami (jeżeli tacy zostaną zaproszeni).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Główną trudnością wydaje się przekonanie pracowników do niektórych działań, zwłaszcza gdy będą to zmiany organizacyjne. Przewyciężenie tego problemu zależy od pełnej i rzeczowej informacji na temat proponowanych zmian. Kolejnym problemem przy dużej liczbie placówek jest dostępność czasowa wszystkich pracowników i związane z tym problemy organizacyjne.

► Czas, ludzie, finanse

Przeprowadzenie działań informacyjno-szkoleniowych będzie wymagało oddelegowania jednej osoby (lub zespołu osób), która będzie prowadziła te działania, a czasem także zaangażowania ekspertów zewnętrznych. W zależności od przyjętego rozwiązania i programu spotkania minimalna liczba godzin szkoleniowych wynosi 10–20. Koszt uzależniony jest od obowiązujących w danym regionie stawek wynagrodzeń dla trenerów.

5. Wdrożenie modelu uelastycznienia publicznych placówek opieki nad dziećmi

► Cele działania

Dostosowanie usług do realnych potrzeb.

► Sposób realizacji

Wdrożenie będzie obejmowało wszystkie działania niezbędne do wprowadzenia proponowanych zmian. Są to przede wszystkim działania organizacyjne, ale także finansowe. Wdrożenia można dokonać poprzez:

- wydłużenie godzin otwarcia placówek w dni powszednie (tzn. od poniedziałku do piątku) z godzin 6.00–16.30 na 6.00–20.00 dla przedszkoli lub 6.00–21.00 dla żłobków;
- zapewnienie opieki nad dziećmi także w soboty;
- zapewnienie gotowości żłobków do pracy w soboty w godzinach 6.00–18.00;
- działanie przedszkoli w sieci, w której ustalone są dyżury w soboty w godzinach 8.00–15.00;
- możliwość zgłoszenia przez rodziców dzieci ze wszystkich przedszkoli do przedszkola dyżurnego.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

O ile wprowadzenie niektórych rozwiązań może nastąpić w miarę szybko, o tyle np. stworzenie sieci współpracujących placówek może nastroić znacznie więcej problemów. Trudności te można rozwiązać dzięki zapewnieniu szybkiego przepływu informacji między placówkami oraz między placówkami a rodzicami i organem prowadzącym. Rozwiązaniem jest stworzenie elektronicznego systemu przepływu informacji (np. na stronie internetowej urzędu). Wprowadzane zmiany mogą się spotkać z oporem pracowników placówek z jednej strony, a z drugiej strony z nadużyciami ze strony rodziców. Szczególną rolę w obydwu przypadkach odgrywają dyrektorzy i kierownicy placówek, do których należy podejmowanie niezbędnych działań i decyzji.

► Czas, ludzie, finanse

Czas niezbędny do wprowadzenia zmian będzie uzależniony od wielkości, rodzaju oraz chęci współpracy poszczególnych placówek. W fazie przygotowań niezbędny jest koordynator ze strony organu prowadzącego, który będzie czuwał nad wprowadzanymi zmianami. Jego rola staje się tym ważniejsza, im więcej placówek zostanie nimi objętych.

Przeciętny czas niezbędny do wprowadzenia zmian należy określić na poziomie 1-2 miesięcy. W projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” okres ten wynosił około 4 miesięcy, testowanie oferty trwało 12 miesięcy, jednak trzeba pamiętać o innowacyjnym, eksperymentalnym charakterze działań. Jak wskazują doświadczenia, w przypadku przedszkoli pięcioddziałowych i większych wydłużenie czasu pracy do godziny 18.00 jest możliwe przy wykorzystaniu, przyporządkowanych zgodnie z odpowiednimi przepisami, środków finansowych oraz organizacyjnych. Wydłużenie pracy placówek przedszkolnych dłużej niż do godziny 18.00 związane jest z dodatkowymi nakładami, jednak ich wysokość zależy od wielkości placówki. W placówce niezbędny jest dodatkowy etat na obsługę. Jeżeli chodzi o nauczycieli, to, w zależności od wielkości placówki, wystarczy wprowadzić limity nadgodzin (7 nadgodzin na tydzień w przypadku placówki pięcioddziałowej) bądź dodatkowy etat (placówka trzyoddziałowa) lub pół etatu (placówka czterooddziałowa lub czterooddziałowa z oddziałem pięciogodzinny). Opłaty za dodatkowy posiłek pozostają w gestii dyrektorów przedszkoli. Istnieje możliwość zamiany śniadania na kolację w przypadku wydłużenia godzin pracy placówki. Należy podkreślić, że wydłużenie godzin pracy placówek nie musi się wiązać z dodatkowymi obciążeniami dla rodziców, poza fakultatywną opłatą za dodatkowy posiłek. Jak wskazują prowadzone analizy, akceptowalna granica opłaty za dodatkową godzinę pobytu dziecka w placówce wynosi 4 zł. Obserwacje dotyczące korzystania z opieki placówek w soboty (gdy rodzice ponosili pełną opłatę żywieniową) pokazują, że w przedszkolach, w których zastosowano takie rozwiązanie, w soboty przebywał znacznie mniejszy odsetek dzieci niż w żłobkach, gdzie zastosowano inne rozwiązanie opłat za wyżywienie (rozliczenie w ramach wnoszonej opłaty miesięcznej).

W przypadku żłobków (z 75 miejscami) wydłużenie pracy w tygodniu z godziny 18.00 do 21.00 oraz praca w każdą sobotę w godzinach 8.00 – 18.00 wymaga zapewnienia dodatkowych dwóch etatów na obsługę i opiekę.

6. Monitoring i ewaluacja

► Cele działania

Informacja o dynamice i efektywności wprowadzanych rozwiązań, umożliwiającą ich ocenę.

► Sposób realizacji

Monitorowanie (w odstępach miesięcznych, kwartalnych itp.) wprowadzanych zmian. Zbieranie informacji dotyczących organizacji pracy (zarówno od przedstawicieli placówek, jak i od rodziców).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Podejmowane działania mają wskazać obszary problemowe, na które należałoby zwrócić szczególną uwagę w celu poprawy jakości wprowadzonych zmian. Stały monitoring zapewnia szybką identyfikację problemów i umożliwia podjęcie działań korygujących. Zbieranie informacji zwrotnej od zainteresowanych rodziców umożliwia dalsze doskonalenie opracowanego modelu oraz dostosowanie do konkretnych uwarunkowań.

► Czas, ludzie, finanse

Niezbędne jest zaangażowanie co najmniej jednej osoby, w której zakresie obowiązków znajdują się działania związane z monitorowaniem postępu prowadzonych prac wdrożeniowych.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Model jest przedsięwzięciem nowatorskim nie tylko ze względu na obszar zainteresowania publicznym systemem opieki nad dziećmi, lecz również z racji swojej innowacyjności.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Kompleksowość opracowanego modelu uelastyczniania publicznych placówek opieki nad dziećmi.
- Replikowalność, możliwość zastosowania w dowolnej placówce publicznej.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Konieczność posiadania niezbędnych środków finansowych do wprowadzenia działań zalecanych przez model.
- Konieczność uzyskania zgody organu prowadzącego placówkę publiczną.
- Możliwość niewłaściwej diagnozy potrzeb rodziców, a co za tym idzie – niedostosowanie oferty placówki do ich potrzeb.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka, w postaci przetestowanego modelu uelastycznienia publicznych przedszkoli i żłobków, została włączona do strategii upowszechnia rezultatów projektu. Jako rezultat projektu na poziomie krajowym, była zgłoszona do Krajowej Sieci Tematycznej, przez którą została pozytywnie oceniona i zatwierdzona do upowszechniania.

Upowszechnianie będzie się odbywać poprzez działania o charakterze horyzontalnym i wertykalnym. Działania wertykalne będą się koncentrowały na propagowaniu większej elastyczności placówek samorządowych na poziomie organów prowadzących, czyli gmin. Została przeprowadzona debata społeczna dotycząca finansowania testowanych rozwiązań po zakończeniu udziału placówek w projekcie. W spotkaniu wzięły udział władze miasta (prezydent Białegostoku, naczelnicy Wydziału Edukacji i Sportu oraz Spraw Społecznych), przedstawiciele elastycznych przedszkoli i żłobków, rodziców oraz lokalnych mediów. W wyniku starań realizatorów projektu od września 2007 r. 35 przedszkoli w Białymstoku wydłużyło czas pracy do godziny 18.00, 7 przedszkoli do godziny 19.00, 2 żłobki będą funkcjonować na zasadach wypracowanych w trakcie realizacji projektu.

Działania horyzontalne mają na celu wywołanie ogólnospołecznej dyskusji na temat rozwiązań proponowanych w modelu oraz celowości przeprowadzania zmian w systemie opieki nad dzieckiem. Działania te będą prowadzone poprzez stronę internetową, konferencje, seminaria, publikacje prasowe, rozpowszechnianie raportów z badań. Główną rolę w upowszechnianiu dobrej praktyki będą pełniły placówki uczestniczące w fazie testowania, czyli 7 białostockich przedszkoli i 2 żłobki. Będą one uczestniczyły w procesie upowszechniania i mainstreamingu, głównie poprzez dzielenie się zdobytą unikatową wiedzą i doświadczeniem.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Coraz większe otwarcie władz samorządowych na nowe rozwiązania, również w sferze podlegających im placówek opieki nad dzieckiem.
- ▶ Większe możliwości wpływania przez rodziców na władze samorządowe, chociażby za pośrednictwem kontaktów bezpośrednich lub mediów.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Trudności w uzyskaniu zainteresowania i aprobaty organów nadzorujących placówki publiczne.
- ▶ Brak otwartości na wprowadzane zmiany wśród pracowników placówek, a także niektórych rodziców.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Nie udało się stworzyć sieci placówek obejmujących swym zakresem dzieci z terenu całego miasta.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Przeszkody biurokratyczne.

▶ Zalecenia dla replikujących

Przeprowadzenie analizy wszystkich procedur i dokumentów związanych z przyjmowaniem dzieci do placówki, szczególnie pod kątem możliwych do szybkiego wprowadzenia zmian, należących do kompetencji władz samorządowych.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

W przypadku zastosowania modelu współpracy placówek w sieci zalecane jest zwiększenie liczby zaangażowanych placówek (więcej niż 7 testowanych). Niezwykle przydatny byłby taki sposób funkcjonowania placówek, aby w wydłużonych godzinach (np. w soboty) mogły w nich przebywać dzieci z placówek nie będących w sieci. W ten sposób sieć placówek mogłaby zaspokajać potrzeby rodziców z większego obszaru (np. całego miasta). Rozwiązanie to znacznie obniżyłoby koszty wdrożenia modelu.

Większą uwagę należy poświęcić doborowi wolontariuszy, tak aby byli oni odpowiednio zmotywowani.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Dodatkowe środki finansowe na rozszerzenie oferty placówek nad dziećmi mogą pochodzić z budżetu państwa lub, co wydaje się bardziej prawdopodobne, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2007–2013, a zwłaszcza Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Środki na wsparcie przedszkoli oraz alternatywnych form wychowania

przedszkolnego są zapisane w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Maciej Muczyński

E-mail: maciej.muczynski@eppr.pl

Telefon: 085 652 50 62

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

2_1_Formularz_ankiety_dla_rodziców

2_2_Program_spotkania_informacyjno-szkoleniowego_20_godzin

2_3_Regulamin_organizacyjny_żłobka

2_4_Regulamin_przedszkola_po_wydłużeniu_godzin_pracy

Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych (POiRDN) **[numer praktyki: 9]**

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych (POiRDN) przeznaczony jest dla dzieci znajdujących pod opieką Ośrodka Wczesnej Interwencji (OWI), których rodzice podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, podejmują działania służące uzyskaniu zatrudnienia lub już pracują.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez wszystkie Ośrodki Wczesnej Interwencji oraz inne placówki prowadzące terapię i rehabilitację dzieci niepełnosprawnych, jeśli tylko mają odpowiednie warunki lokalowe, środki finansowe i możliwość zatrudnienia fachowej opieki.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Punkt zapewnia opiekę nad dziećmi niepełnosprawnymi, co umożliwia ich rodzicom odbywanie szkoleń zawodowych i aktywne poszukiwanie pracy. W przypadku, gdy rodzice mają obowiązki zawodowe w późnych godzinach popołudniowych (kiedy przedszkola i żłobki są nieczynne) – punkt może zapewnić opiekę do godziny 19.00. W tym samym czasie dziecko ma zapewnioną terapię w OWI. W nagłych wypadkach (ważne sprawy rodzinne, zawodowe, zdrowotne itd.) rodzice zawsze mogą zostawić dziecko pod opieką pracowników Punktu, wiedząc, że jest ono pod fachową opieką.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Działania realizowane w Punkcie Opieki mają zapewnić opiekę nad dzieckiem niepełnosprawnym oraz jednocześnie jego terapię. Dzięki temu jego rodzice mają szansę zdobycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych i podjęcia pracy. Celem jest również umożliwienie innych działań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego (m.in. takich jak załatwianie formalności, dbanie o kondycję psychiczną i fizyczną).

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Promocja i rekrutacja

► Cele działania

Rozpowszechnianie informacji; zachęcenie rodziców do korzystania z POiRDN; przeprowadzenie naboru dzieci, które korzystałyby z usług.

► Sposób realizacji

- Plakaty i broszury informacyjne udostępniane na terenie OWI.
- Promocja prowadzona przez terapeutów i konsultantów oraz w rejestracji.
- Rekrutacja prowadzona przez telefon, bezpośredni kontakt z rodzicami, dni otwarte.

Dzieci mogą korzystać z POiRDN regularnie lub sporadycznie, grafik przyjęć aktualizowany jest na bieżąco.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Rekrutacja przebiegła sprawnie i Punkt Opieki dość szybko zapełnił się dziećmi. Rodzice początkowo mieli obawy związane z pozostawianiem dzieci pod opieką obcych osób. W zbudowaniu zaufania pomogły jednak pierwsze pozytywne doświadczenia oraz związane z tym poczucie bezpieczeństwa rodziców i dzieci.

► Czas, ludzie, finanse

Promocja i rekrutacja powinna być realizowana przez cały czas działania Punktu Opieki, tak aby nowi pacjenci ośrodka także mieli możliwość dowiedzenia się o jego istnieniu i skorzystania z jego usług. Promocją zajmują się wszyscy pracownicy OWI. Rekrutację prowadzą pracownicy Punktu. Koszty promocji i rekrutacji uwzględnione są w podstawowych wynagrodzeniach pracowników POiRDN (czynności te wchodzą w zakres ich obowiązków).

2. Opieka

► Cele działania

Zapewnienie opieki dziecku w czasie, gdy rodzice odbywają szkolenia zawodowe, podnoszą swoje kwalifikacje bądź aktywnie poszukują pracy lub/i pracują czy podejmują inne działania służące godzeniu życia zawodowego i rodzinnego (np. dbanie o kondycję psychiczną i fizyczną).

► Sposób realizacji

Rodzice zostawiają dziecko pod opieką, informując, ile czasu będzie ono przebywało w Punkcie. Zostawiają do siebie telefon kontaktowy i rzeczy niezbędne do opieki (jedzenie, picie, pieluchy, ubranie na zmianę itd.). W czasie nieobecności rodziców o potrzeby i bezpieczeństwo dziecka dbają opiekunowie. W miarę wolnych miejsc istnieje możliwość zaopiekowania się również rodzeństwem.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Niektórzy rodzice zostawiają dziecko nieprzygotowane (bez jedzenia, picia lub ubrania na zmianę). Należy więc jasno określić zasady, na jakich dziecko może przebywać w Punkcie Opieki.

► Czas, ludzie, finanse

Punkt otwarty jest w godzinach 8.00–19.00. Pracownicy pracują na dwie zmiany. Na jednej zmianie powinno być przynajmniej dwóch opiekunów i dwóch terapeutów – przy założeniu, że w jednym czasie w Punkcie przebywa 6 dzieci w różnym wieku, a czas ich pobytu w ciągu dnia wynosi średnio 4 godziny. Koszty: wynagrodzenie opiekunów (pracowników POiRDN), eksploatacja pomieszczeń, opłata za telefon, środki czystości, wyposażenie, zabawki.

3. Diagnoza

► Cele działania

Celem diagnozy jest określenie trudności rozwojowych dziecka i jego potencjału oraz ustalenie programu terapii.

► Sposób realizacji

Diagnoza przeprowadzana jest przez zespół składający się z lekarzy (pediatra, neurolog, specjalista w dziedzinie rehabilitacji), psychologa, fizjoterapeuty i logopedy, a realizowana w ramach świadczeń udzielanych na podstawie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia. Dziecko uczestniczy w wielospecjalistycznych konsultacjach średnio co 3 miesiące.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Kompleksowa diagnoza jest kluczem do redukcji deficytów dziecka i poprawy jego funkcjonowania.

► Czas, ludzie, finanse

Konsultacje prowadzone są przez 5 dni w tygodniu na terenie OWI. Konsultanci – lekarze (pediatra, neurolog, specjalista w dziedzinie rehabilitacji) oraz psycholog, fizjoterapeuta i logopeda zatrudniani są przez OWI i opłacani z funduszy NFZ.

4. Terapia

► Cele działania

Celem terapii jest redukcja deficytów występujących u dziecka niepełnosprawnego i poprawa jego funkcjonowania.

► Sposób realizacji

W ramach terapii dziecko uczestniczy w zajęciach dostosowanych do jego potrzeb (np. z logopedą lub/i pedagogiem specjalnym lub/i fizjoterapeutą). Zajęcia odbywają się w oddzielnych salach OWI, przystosowanych do danej terapii lub w POiRDN, jeśli rodzaj terapii i specyfika zajęć na to pozwalają.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warunki lokalowe mogą stanowić ograniczenie dla prowadzenia zajęć indywidualnych – np. trudno było przeprowadzić terapię indywidualną, gdy w Punkcie Opieki było zbyt dużo dzieci. W takiej sytuacji należy organizować zajęcia grupowe.

► Czas, ludzie, finanse

Terapię prowadzą specjaliści zatrudnieni w POiRDN. Zajęcia indywidualne trwają średnio 40 minut. Zajęcia grupowe – średnio 60 minut. Rodzaj i częstotliwość terapii dostosowane są do indywidualnych potrzeb oraz możliwości dziecka. Koszty: wynagrodzeń terapeutów, eksploatacji pomieszczeń, zakupu pomocy dydaktycznych i drobnego sprzętu rehabilitacyjnego oraz materiałów biurowych.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Odpowiednie warunki lokalowe (najlepiej sala lub sale z toaletą). Zabawki i materiały potrzebne do pracy i zabawy z dziećmi.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

- Ogromne zainteresowanie ze strony rodziców i duża liczba dzieci, które zaczęły korzystać z usług POiRDN.
- Elastyczne godziny pracy POiRDN.
- Umieszczenie obu placówek (OWI i POiRDN) w jednym budynku:
 - oszczędza rodzicom czas poświęcany na dowożenie dzieci w różne miejsca, a dzieciom niepełnosprawnym – uciążliwości związanych z korzystaniem z transportu własnego lub miejskiego;
 - pozwala na łączenie terapii i opieki;
 - sprzyja budowaniu zaufania w kwestiach sprawowania fachowej opieki, ponieważ rodzice mają już na ogół pozytywne doświadczenia we współpracy ze specjalistyczną kadrą Ośrodka.

W trakcie realizacji projektu okazało się, że POiRDN odgrywa także istotną rolę w rozwoju społecznym dzieci niepełnosprawnych, dla wielu małych pacjentów Ośrodka jest to jedyne miejsce kontaktu z innymi dziećmi.

Zajęcia w POiRDN mogą być okazją do przygotowania dzieci do uczęszczania do przedszkola.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Godziny pracy POiRDN (8.00 – 19.00).
- Rozwiązanie problemów rodziców dotyczących opieki nad dzieckiem w czasie pracy lub innych działań związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.
- Dzięki wieloprofilowemu wsparciu (opieka nad dziećmi i ich terapia, wspieranie psychiczne rodziców) – poprawa kondycji psychicznej.
- Pozytywny wpływ na rozwój społeczny dziecka i jego kontakty z otoczeniem.
- Pozostawienie dziecka z opiekunem w sposób naturalny otwiera je na kontakt z otoczeniem.
- Umożliwienie rodzicom korzystania z bezpłatnych form wsparcia – wielu rodziców nie stać na prywatną opiekę dla niepełnosprawnego dziecka.
- Zapewnienie nie tylko opieki i terapii dzieciom, ale także umożliwienie pracy zawodowej rodzicom, co wpływa na poprawę ich sytuacji finansowej.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Ograniczona liczba dzieci, które mogą w danym czasie przebywać w POiRDN (jest to spowodowane ograniczonymi warunkami lokalowymi).

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Ankieta satysfakcji klienta (subiektywna ocena satysfakcji z oferowanych usług).
- ▶ Średnia liczba osób, które w ciągu miesiąca korzystają z usług POiRDN.
- ▶ Lista podpisów rodziców popierających istnienie POiRDN w OWI.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Dzięki współpracy z Fundacją „Dogo Świat” dzieci przebywające w POiRDN mogły uczestniczyć w zajęciach z dogoterapii, która odbywała się na terenie OWI.

Program można realizować przy współpracy z innymi fundacjami działającymi na rzecz dzieci – umożliwiłoby to organizowanie dla dzieci dodatkowych zajęć i atrakcji w samym ośrodku i poza nim (przy większej liczbie opiekunów).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Duże zapotrzebowanie rodziców dzieci niepełnosprawnych na różne formy wsparcia umożliwiającego godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
- ▶ Poprawa kondycji psychicznej i fizycznej, przełamanie poczucia izolacji i marginalizacji społecznej.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Trudności w pozyskiwaniu środków finansowych na realizację zadania.
- ▶ Psychologicznie uwarunkowane problemy rodzin (np. nadmierna symbioza z dzieckiem niepełnosprawnym, brak zaufania do obcych osób w kwestii sprawowania dobrej opieki, lęk o dziecko).
- ▶ Bariery psychologiczne specjalistów oraz instytucji świadczących usługi na rzecz dzieci niepełnosprawnych, związane z elastycznymi godzinami pracy, możliwością wspierania rodzin również w godzinach popołudniowych lub/i wieczornych.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Działania wspierające można skierować do wszystkich rodzin sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (np. terminalnie chorymi, starszymi, dorosłymi niepełnosprawnymi).

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Środki finansowe na działania Partnerstwa pochodziły Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Dodatkowo konsultacje specjalistyczne (diagnoza stanu dziecka) były finansowane na podstawie kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Bezpośredni kontakt z beneficjentami jest niemożliwy bez wcześniejszego, indywidualnego uzgodnienia przez dyrektora OWI. Informacji na temat rezultatów projektu udziela dyrektor OWI – Monika Kastory-Bronowska.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Monika Kastory-Bronowska

E-mail: monika.bronowska@wp.pl, owi@itp.net.pl

Telefon: 0696 020 432

Strona internetowa: www.owi.itp.net.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Ośrodek Wczesnej Interwencji Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, ul. Pilicka 21, 02-613 Warszawa

Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji – forma organizacji opieki w celu zwiększenia aktywizacji osób bezrobotnych, samotnie wychowujących dzieci (numer praktyki: 28)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Wychowankami Opiekuńczego Ośrodka Rehabilitacji i Integracji (OORiI) mogą być dzieci bezrobotnych samotnych rodziców, zakwalifikowanych do projektu @lterEgo IW EQUAL, a także pozostałych osób bezrobotnych, aktywnie poszukujących pracy. Możliwe jest również przyjęcie dziecka z pełnej rodziny potrzebującej wsparcia w pełnieniu swych podstawowych funkcji. Placówka dysponuje 30 miejscami dla wychowanków w wieku 3–6 lat, a okazjonalnie również starszych, do 16. roku życia. Dla dzieci poniżej 3. roku życia podczas realizacji projektu zapewnione było finansowanie pobytu w żłobkach oraz opieka profesjonalnej opiekunki dziecięcej.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

OORiI ma status niepublicznej opiekuńczej placówki opiekuńczo-wychowawczej wsparcia dziennego w rozumieniu Ustawy o pomocy społecznej z 12 marca 2004 r. Podmiotami uprawnionymi do prowadzenia tego typu placówek mogą być:

- ▶ organizacje pozarządowe prowadzące działalność w zakresie pomocy społecznej;
- ▶ osoby prawne i jednostki organizacyjne Kościołów oraz związków wyznaniowych, których cele statutowe obejmują prowadzenie działalności w zakresie pomocy społecznej.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Działalność OORiI przyczynia się do rozwiązania problemów dotyczących:

- ▶ powrotu na rynek pracy osób samotnie wychowujących dzieci oraz ich aktywizacji zawodowej przy jednoczesnym zapewnieniu opieki nad dziećmi (wpływa to pozytywnie na komfort pracy i niweluje podstawową barierę psychiczną w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia, tj. lęk przed opuszczeniem dziecka na czas wykonywania pracy);
- ▶ stereotypów związanych z postrzeganiem osób samotnie wychowujących dzieci jako nieefektywnych pracowników.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Podstawowym celem powstania OORiI było zwiększenie dyspozycyjności i aktywności zawodowej beneficjentów poprzez zapewnienie profesjonalnej opieki nad dziećmi podczas szkoleń, a w dalszej kolejności podjęcie i utrzymanie przez nich pracy. Działalność placówki wspiera rodziny, przede wszystkim niepełne, w sprawowaniu opieki i wychowania dzieci szczególnie poprzez:

- ▶ organizowanie czasu wolnego (prowadzenie zajęć i zabaw dowolnych oraz tematycznych);
- ▶ organizowanie imprez kulturalnych i sportowych, wyjazdów itp.;
- ▶ zapewnienie trzech bezpłatnych posiłków dziennie (pierwsze i drugie śniadanie, obiad);
- ▶ wyposażenie w pomoce potrzebne do zajęć;
- ▶ zajęcia specjalistyczne (logopedyczne, psychologiczne, pedagogiczne i rytmika);
- ▶ finansowanie pobytu w żłobkach oraz zatrudnienie opiekunek zewnętrznych dla dzieci poniżej 3. roku życia.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Remont i dostosowanie pomieszczeń OORiI

▶ Cele działania

Przygotowanie i wyposażenie pomieszczeń do funkcjonowania placówki dla dzieci.

▶ Sposób realizacji

- Przeprowadzenie przetargów.
- Opracowanie dokumentacji remontowo-budowlanej.
- Przeprowadzenie remontu.
- Wyposażenie pomieszczeń.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny na dostosowanie pomieszczeń – 2 miesiące; wyposażenie: stoły, krzesła, stoliki, szafki, regały, drabinki, sprzęt RTV oraz kuchenny (dwie sale, kuchnia, stołówka, toaleta); koszt: kuchnia – 10 276 zł, jadalnia – 3866 zł, sala zabaw – 10 646 zł, sala gier i ćwiczeń – 12 887 zł.

2. Administrowanie pomieszczeniami OORiL

► Cele działania

- Utrzymanie czystości pomieszczeń oraz usuwanie usterek technicznych.
- Zapewnienie wyżywienia dla dzieci.
- Umowa z firmą cateringową, która przygotowuje i dowozi posiłki.

► Sposób realizacji

Administrowanie pomieszczeniami.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Konieczność opracowania Dobrej Praktyki Higienicznej oraz kontroli posiłków.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt administrowania pomieszczeniami; koszt wyżywienia dzieci; liczba pracowników: 5 osób; koszt zatrudnienia jednej osoby wynosi około 1500 zł netto/miesiąc. Koszt posiłków – 11 zł dziennie (pierwsze i drugie śniadanie, obiad). Koszt pobytu dziecka wynosi 600 zł/miesiąc.

3. Funkcjonowanie placówki

► Cele działania

Stworzenie dokumentacji niezbędnej do prawnego funkcjonowania placówki; zatrudnienie profesjonalnego personelu; zapewnienie opieki nad dziećmi poniżej 3. roku życia.

► Sposób realizacji

- Akt powołania OORiL.
- Rekrutacja i zatrudnienie personelu.
- Opracowanie niezbędnej dokumentacji.
- Zawarcie umów ze żłobkami i sprawowanie opieki nad dziećmi w żłobkach.
- Zorganizowanie transportu podopiecznych do OORiL.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Dokumentacja OORiL:

- regulamin;
- zasady korzystania z usług OORiL;
- umowa z beneficjentem;
- karta zgłoszenia do OORiL.

Istnieje konieczność kontroli pracy opiekunek zewnętrznych.

► Czas, ludzie, finanse

Koszty zatrudnienia personelu.

4. Sprawowanie opieki nad dziećmi w OORiL

► Cele działania

Wspieranie wszechstronnego rozwoju wychowanków poprzez organizowanie i prowadzenie zajęć oraz współpracę z rodzicami.

► Sposób realizacji

- Opracowanie planu pracy placówki.
- Prowadzenie zajęć w OORiL (ramowy harmonogram zajęć).
- Współpraca z rodzicami wychowanków i środowiskiem lokalnym (karta pobytu w OORiL).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Konieczność powołania Stałego Zespołu ds. Okresowej Oceny Sytuacji Dziecka oraz kontroli pracy wychowawców.

► **Czas, ludzie, finanse**

Koszt materiałów dydaktycznych i pomocy terapeutycznych. Koszt miesięczny na jedno dziecko – około 30 zł.

5. Nadzór, monitorowanie i ewaluacja OORil

► **Cele działania**

Wspieranie opiekuńczo-wychowawczej pracy placówki.

► **Sposób realizacji**

Comiesięczne spotkania z pracownikiem Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie.

► **Czas, ludzie, finanse**

Koszty organizacji spotkań; koszt spotkania: 450 zł/miesiąc.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Utworzenie Opiekuńczego Ośrodka Rehabilitacji i Integracji umożliwiło osobom samotnie wychowującym dzieci zwiększenie aktywności na rynku pracy. OORil jest innowacyjnym instrumentem ułatwiającym godzenie życia zawodowego beneficjentów z podnoszeniem kwalifikacji oraz podjęciem pracy. Jest to jedyna w Lublinie niepubliczna placówka opiekuńczo-wychowawcza wsparcia dziennego dla małych dzieci (w wieku 3–5 lat). Niezmiernie ważne jest również umożliwienie podjęcia pracy w OORil osobom, które ukończyły szkolenie zawodowe „Profesjonalna opieka nad dziećmi i osobami zależnymi” w ramach projektu @lterEgo IW EQUAL.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Zapewnienie kompleksowej, a przy tym bezpłatnej opieki nad dziećmi (prowadzenie zajęć, w tym specjalistycznych, wyżywienie, finansowanie pobytu w żłobkach oraz pracy opiekunek zewnętrznych).
- Dobrze opracowana dokumentacja oraz plan pracy placówki.
- Liczebność profesjonalnej kadry wychowawczej, umożliwiająca indywidualne podejście do każdego dziecka.
- Estetyczne, dobrze wyposażone sale oraz duża ilość pomocy dydaktycznych i zabawek.
- Elastyczne godziny otwarcia OORil, praca we wszystkie dni robocze, również w wakacje i ferie zimowe.
- Nabór wychowanków odbywa się nieprzerwanie przez cały czas funkcjonowania placówki.
- Bogactwo metod i form pracy wychowawczej z dziećmi.
- Umożliwienie rodzicom stałego dostępu do specjalistów (pedagoga i psychologa), a dzięki temu wspieranie ich w wychowywaniu dzieci.
- Wsparcie merytoryczne ze strony Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Duża rotacja wychowanków oraz różne godziny przychodzenia do placówki – uniemożliwia to systematyczną pracę z dzieckiem.
- Niska świadomość rodziców w kwestii konieczności wspierania rozwoju dzieci (często OORil jest traktowany jako „przechowalnia dzieci”, a nie partner w wychowaniu).
- Mała dyspozycyjność personelu, uniemożliwiająca bardziej elastyczne godziny otwarcia OORil.
- Lokalizacja placówki w dużej odległości od centrum miasta.
- Brak placu zabaw w najbliższym sąsiedztwie.
- Niedostateczne wyposażenie placówki oraz niewystarczające kwalifikacje personelu do prowadzenia zajęć rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych.
- Duża rotacja opiekunek zewnętrznych.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

- Ankieta dla rodziców dotycząca działalności OORil.
- Badanie postępów w rozwoju wychowanków (karty obserwacji wypełniane przez wychowawców).
- Badanie skuteczności działań opiekuńczo-wychowawczych podczas posiedzeń Stałego Zespołu ds. Okresowej Oceny Sytuacji Dziecka.
- Hospitacja zajęć dydaktyczno-wychowawczych wychowawców przez kierownika OORil.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Uruchomienie placówki wymaga zarejestrowania w „Rejestrze placówek opiekuńczo-wychowawczych” prowadzonym przez właściwego wojewodę. W związku z tym konieczne jest opracowanie niezbędnej dokumentacji: aktu powołania placówki oraz regulaminu organizacyjnego. Wymagane jest również zatrudnienie personelu (zgodnie z *Ustawą o pomocy społecznej*: kierownik, jednocześnie będący wychowawcą; wychowawcy – jeden wychowawca na 10 dzieci, obsługa kuchni oraz specjaliści: pedagog, psycholog, logopeda, rehabilitant).

Nadzór nad działalnością placówki w zakresie realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej zleconych przez miasto sprawuje Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, zaś nad jakością działań oraz zgodnością zatrudnienia pracowników z wymaganymi kwalifikacjami – wojewoda.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Szybki rozwój gospodarczy kraju, a co za tym idzie – zwiększenie liczby miejsc pracy.
- ▶ Wyż demograficzny.
- ▶ Brak konkurencji na lokalnym rynku – jedyna tego typu placówka opiekuńczo-wychowawcza.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Brak środków na funkcjonowanie OORiL po zakończeniu projektu.
- ▶ Niedostateczna wiedza potencjalnych beneficjentów o możliwości skorzystania z oferty OORiL.
- ▶ Nazwa placówki, która może być barierą przed zapisaniem do niej dziecka.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Prowadzenie zajęć rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Brak przeszkolonej kadry pedagogicznej oraz bariery architektoniczne w wynajmowanym budynku.

▶ Zalecenia dla replikujących

Zatrudnienie absolwentów pedagogiki specjalnej, dostosowanie pomieszczeń oraz wyraźne określenie rodzaju niepełnosprawności dzieci przyjmowanych do placówki.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Działalność tego typu placówki mogłaby służyć również rodzinom pełnym, w których przeszkodą w podjęciu aktywności zawodowej jest brak możliwości pozostawienia dzieci pod profesjonalną, bezpłatną opieką.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

- ▶ Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie – dofinansowanie działalności.
- ▶ Urząd Miejski – baza lokalowa, dofinansowanie działalności.
- ▶ Gminny Program Rozwiązywania Problemów Alkoholowych – granty na działalność profilaktyczną.
- ▶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki – Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Dane beneficjentów znajdują się w Opiekuńczym Ośrodku Rehabilitacji i Integracji (ul. Tetmajera 21, 20-362 Lublin, tel. 081 743 85 18).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Agnieszka Ruta

E-mail: agnieszka.ruta@alterego.lublin.pl

Telefon: 081 743 85 18

Strona internetowa: www.alterego.lublin.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polski Komitet Pomocy Społecznej – Zarząd Okręgowy w Lublinie, ul. Puchacza 8, 20-323 Lublin

ZAŁĄCZNIKI

28_1_Regulamin_OORil
28_2_Zasady_korzystania_z_usług_OORil
28_3_Umowa_z_korzystającymi_z_usług_OORil
28_4_Karta_zgłoszenia_do_OORil
28_5_Plan_pracy_OORil_przykład_rok_2007
28_6_Harmonogram_zajęć_OORil_przykład
28_7_Karty_pracy_opiekunek_zewnętrznych
28_8_Karta_pobytu_dziecka_w_OORil
28_9_Karta_obserwacji_dziecka
28_10_Zadania_Stałego_Zespołu_ds._Okresowej_Oceny_Sytuacji Dziecka
28_11_Dobra_praktyka_higieniczna
28_12_Karta_kontroli_posiłków_w_OORil
28_13_Ankieta_dla_rodziców_korzystających_z_OORil

„Dzienna Mama” jako innowacyjna usługa opieki nad dziećmi oraz przykład prowadzenia symulowanej działalności gospodarczej (numer praktyki: 8)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Beneficjentkami projektu były kobiety niepracujące/bezrobotne chcące powrócić na rynek pracy, by poprawić swą sytuację ekonomiczną i wypracować emeryturę. Kobiety te – po długim czasie nieaktywności zawodowej, spowodowanej obowiązkami rodzinnymi – chciały powrócić na rynek pracy, profesjonalnie opiekując się we własnych domach dziećmi pracujących rodziców i prowadząc tym samym symulację działalności gospodarczej, przygotowującą do samodzielnego poprowadzenia firmy w przyszłości.

Model symulacji działalności gospodarczej może być stosowany w odniesieniu do innych usług i mogą z niego skorzystać także m.in. osoby zamierzające podjąć własną działalność gospodarczą, uczniowie, studenci i absolwenci wchodzący na rynek pracy, nauczyciele i wykładowcy przedsiębiorczości, doradcy zawodowi, organizacje gospodarcze i pozarządowe zajmujące się aktywizacją ekonomiczną.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą realizować organizacje pozarządowe, urzędy pracy, firmy szkoleniowe, samorządy lokalne, instytucje pomocy rodzinie.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

„Dzienna Mama” pomaga powrócić do aktywności zawodowej osobom i grupom o specyficznych problemach (w przypadku omawianego projektu – długotrwała nieobecność na rynku pracy z powodu obowiązków rodzinnych). Beneficjentki mogą zyskać samodzielność ekonomiczną i wypracować kapitał na poczet przyszłej emerytury. Praktyka pozwala zminimalizować ryzyko związane z podejmowaniem działalności gospodarczej przez osoby wchodzące/powracające na rynek pracy, opiera się bowiem na testowaniu zapotrzebowania na daną usługę oraz praktycznym zweryfikowaniu cech dobrego przedsiębiorcy. Dla osób korzystających z usług „Dziennej Mamy” elastyczna opieka nad dziećmi, dostosowana do godzin pracy rodziców, jest znaczącym ułatwieniem w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. „Dzienna Mama”, powiększając ofertę usług opieki nad dzieckiem, pozwala także rozwiązać problem braku wyboru placówki innej niż tradycyjny żłobek, przedszkole czy też opiekunka z tzw. szarej strefy.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem praktyki jest powrót do aktywności zawodowej kobiet, które dzięki symulacji działalności gospodarczej rozpoczęły prowadzenie profesjonalnej usługi opieki nad dziećmi, a także wsparcie kariery pracujących rodziców poprzez zapewnienie elastycznej czasowo usługi opiekuńczej. Działanie pozwala prowadzić aktywizację dwóch grup kobiet znajdujących się w szczególnej sytuacji: niepracujących matek, które, podejmując się profesjonalnej opieki nad dziećmi, tworzą sobie miejsce pracy oraz matek pracujących, które chcą rozwijać karierę i jednocześnie zapewnić dziecku dobrą opiekę.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Rekrutacja kandydatek na „Dzienne Mamy”

► Cele działania

Wyłonienie 5 beneficjentek o odpowiednich cechach, predyspozycjach i kwalifikacjach do prowadzenia opieki nad dziećmi w celu utworzenia pięciu placówek „Dzienna Mama”.

► Sposób realizacji

Kwestionariusze rekrutacyjne, wywiad, badania lekarskie i psychologiczne kandydatek, badanie warunków lokalowych (odpowiedni metraż mieszkania, możliwość wydzielenia oddzielnego pomieszczenia dla dzieci, bezpieczeństwo instalacji elektrycznych i gazowych, bezpieczne podłogi, drzwi, okna, stan klatki schodowej).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W przypadku niektórych beneficjentek – mimo ich doskonałych predyspozycji – przeszkodą okazywały się zbyt małe lub niemożliwe do adaptacji mieszkania.

► Czas, ludzie, finanse

Koszty badań lekarskich i psychologicznych – 1360 zł.

2. Szkolenie i monitoring merytoryczny

► Cele działania

Wyposażenie beneficjentek w wiedzę pedagogiczną i psychologiczną niezbędną w opiece nad dziećmi.

► Sposób realizacji

Szkolenia teoretyczne i praktyczne (np. w domach „Dziennych Mam”) prowadzone przez wykwalifikowanych specjalistów, monitorowanie za pomocą regularnych wywiadów i ankiet.

► Czas, ludzie, finanse

Wynagrodzenie specjalisty ds. monitoringu merytorycznego przez 6 miesięcy – 12 000 zł; całkowity koszt szkoleń dla „Dziennych Mam” (wykładowcy, wynajem sal, materiały, itp.) – 25 270 zł, w tym 15 000 zł dla wykładowców (200 godzin).

3. Szkolenie i monitoring ekonomiczny

► Cele działania

Wyposażenie beneficjentek w wiedzę ekonomiczną niezbędną do prowadzenia symulowanej, a następnie samodzielnej działalności gospodarczej.

► Sposób realizacji

Szkolenia teoretyczne z zakresu przedsiębiorczości, monitoring ekonomiczny w formie praktycznej nauki pracy z dokumentami finansowymi i przedstawiania ich do symulowanego „rozliczenia” ekspertowi ekonomicznemu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Początkowo beneficjentki miały trudności z wypełnianiem skomplikowanych dokumentów finansowych, problemy sprawiało także wyliczanie kosztów eksploatacji mieszkania na potrzeby prowadzenia placówki.

► Czas, ludzie, finanse

Wynagrodzenie doradcy ekonomicznego przez 6 miesięcy – 9000 zł; całkowity koszt szkoleń z przedsiębiorczości (wykładowcy, wynajem sal, materiały, itp.) 9160 zł, w tym 5000 zł dla wykładowców (100 godzin).

4. Przygotowanie techniczne mieszkań beneficjentek do prowadzenia opieki nad dziećmi

► Cele działania

Spełnienie standardów bezpieczeństwa mieszkań oraz dostosowanie do wymagań opieki nad dziećmi.

► Sposób realizacji

Ocena stanu mieszkania przez ekspertów budowlanych i BHP, ocena wyposażenia mieszkania w meble i sprzęty.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Zróżnicowany stan techniczny budynków i mieszkań, brak zabezpieczeń przeciwporażeniowych w wielu budynkach.

► Czas, ludzie, finanse

Wyposażenie mieszkań w niezbędne sprzęty (meble, zabawki, materiały edukacyjne) – 27 000 zł; koszt remontów, instalacji, dostosowywania mieszkań do wymagań bezpieczeństwa – 22 500 zł.

5. Wsparcie finansowe „Dziennych Mam” w okresie symulacji działalności gospodarczej

► Cele działania

Dostarczenie środków finansowych związanych z odbywaniem przygotowania zawodowego w formie symulacji działalności gospodarczej – beneficjentkom przyznano stypendia stażowe na czas prowadzenia symulacji.

► Sposób realizacji

Wypłata stypendium z zarezerwowanych w budżecie projektu środków na ten cel.

► Czas, ludzie, finanse

Koszty stypendiów stażowych dla pięciu beneficjentek przez 6 miesięcy – 16 200 zł. Stypendium było wypłacane na takich zasadach jak dla osoby odbywającej staż lub przygotowanie zawodowe (a zatem przeznaczone na utrzymanie beneficjentek w czasie odbywania symulacji). Nie było ograniczeń w dysponowaniu środkami.

6. Ogłoszenia i reklamy promujące dobrą praktykę

► Cele działania

Upowszechnianie dobrej praktyki w społeczeństwie, propagowanie nowego modelu opieki nad dziećmi, pozyskanie zainteresowania rodziców – klientów „Dziennych Mam”.

► Sposób realizacji

Artykuły prasowe, audycje radiowe, plakaty, kontakty z mediami lokalnymi i ogólnopolskimi.

► Czas, ludzie, finanse

Ogłoszenia i reklamy promujące działalność „Dziennych mam” przez cały czas trwania projektu – 18 000 zł (10 płatnych artykułów prasowych; dwie serie ogłoszeń radiowych (wielokrotne emisje); reklama na autobusie; billboardy; ekspozycja plakatów w mieście).

7. Imprezy upowszechniające dobrą praktykę

► Cele działania

Jak wyżej + możliwość dotarcia do kręgu osób zainteresowanych taką formą opieki nad dziećmi.

► Sposób realizacji

Impreza w formie otwartego, rodzinnego festynu skierowana do rodziców, którzy, chcąc godzić życie zawodowe z rodzinnym, poszukują elastycznej czasowo opieki nad dziećmi.

► Czas, ludzie, finanse

Impreza upowszechniająca dobrą praktykę i zachęcająca do korzystania z usług – 7500 zł, planowany udział około 100 osób.

8. Publikacje i studium przypadku

► Cele działania

Jak wyżej + utrwalenie rezultatu dobrej praktyki, dotarcie do kręgów kluczowych decydentów, którzy mogą mieć wpływ na kontynuowanie i replikowanie działań, dotarcie do środowisk zainteresowanych wdrożeniem praktyki.

► Sposób realizacji

Dwie publikacje:

- „Podręcznik symulacji działalności gospodarczej na przykładzie <<Dziennej Mamy>>”;
- „Damian i <<Dzienna Mama>>” (studium przypadku ukazujące znaczenie alternatywnych form opieki dla dzieci dysfunkcyjnych, chorych, niepełnosprawnych).

► Czas, ludzie, finanse

Koszt napisania i wydania obu publikacji: 30 000 zł.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Potrzebnym, jednak nie zdiagnozowanym na etapie pisania projektu zasobem do pełniejszej realizacji usługi „Dzienna Mama” byłyby centra zrzeszające i nadzorujące opiekunki, a także reprezentujące ich interesy oraz wyznaczające standardy opieki nad dziećmi.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Największym sukcesem praktyki jest przetestowanie i wdrożenie nieznanego dotąd w Polsce modelu opieki, opartego na więzi rodzinnej i bliskim kontakcie z opiekunką, który godzi potrzeby dziecka i jego rodziców. Symulowana działalność gospodarcza „Dzienna Mama” okazała się bardzo trafną odpowiedzią na następujące problemy:

- trudności z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego przez rodziców małych dzieci, które wymagają dostępnej i elastycznej czasowo opieki;
- aktywizacja zawodowa osób pozostających długotrwale poza rynkiem pracy, poprzez przygotowanie do podjęcia własnej działalności gospodarczej;
- brak alternatywy dla zinstytucjonalizowanej, tradycyjnej opieki nad dziećmi.

Działanie spotkało się z ogromnym zainteresowaniem rodziców małych dzieci – zarówno z Torunia, jak i z całej Polski, którzy uznali formułę „Dziennej Mamy” za dogodne i bardzo potrzebne narzędzie godzenia życia zawodowego i rodzinnego. W upowszechnianiu i informowaniu o działaniach pomocne okazały się zarówno lokalne, jak i ogólnopolskie media, które opublikowały wiele artykułów i audycji na ten temat. Dla samych „Dziennych Mam” formuła symulacji działalności gospodarczej umożliwiała zminimalizowanie wątpliwości i ryzyka towarzyszącego zakładaniu firmy, a także praktyczną naukę wszelkich zagadnień z tym związanych, których często nie porusza się na standardowych kursach typu „ABC przedsiębiorczości”.

„Dzienna Mama” okazała się także adekwatną formą opieki nad dziećmi dysfunkcyjnymi (niepełnosprawnymi, chorymi, z problemami natury psychicznej), które doświadczają wielu problemów w tradycyjnych placówkach opieki, takich jak żłobki i przedszkola.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Elastyczna i dogodna czasowo forma opieki nad dziećmi, będąca znacznym udogodnieniem dla pracujących rodziców.
- Kameralna, rodzinna, zapewniająca poczucie bezpieczeństwa atmosfera opieki nad dzieckiem.
- Możliwość redukcji usług opiekuńczych z tzw. szarej strefy, działających bez certyfikacji i profesjonalnego przygotowania.
- Dzięki symulacji działalności gospodarczej możliwe jest udzielenie beneficjentkom w pierwszych miesiącach funkcjonowania pomocy rzeczowej i materialnej, która w przypadku zarejestrowanej firmy oznaczałaby udzielenie pomocy publicznej i związane z tym komplikacje.
- Prowadzenie działalności przed jej faktyczną rejestracją (symulacja) pozwala na skuteczniejszą samoocenę (przez beneficjentkę) i ocenę (przez monitorujących ekspertów) ryzyka funkcjonowania na rynku oraz motywacji do podjęcia własnej działalności gospodarczej.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Ograniczone możliwości wspierania finansowego i rzeczowego dla beneficjentek podejmujących symulację działalności gospodarczej (udzielenie w pełni adekwatnej i zaspokajającej potrzeby pomocy było ograniczone prawem własności oraz *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).
- Eksperymentalny i innowacyjny charakter praktyki, a w związku z tym brak uregulowań prawnych, ogranicza możliwość replikacji.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Działalność „Dziennych Mam” podlegała ciągłemu monitoringowi ekspertów – zarówno od strony merytoryczno-pedagogicznej, jak i ekonomicznej. Na podstawie wyników monitoringu opracowano publikację, będącą praktycznym instruktażem prowadzenia takiej usługi, zarówno jako formy opieki nad dziećmi, jak i przykładu symulacji działalności gospodarczej. Opublikowano też studium przypadku, opisujące sposób, w jaki „Dzienna Mama” może się przyczynić do integracji dzieci chorych i niepełnosprawnych z grupą rówieśniczą oraz społeczeństwem.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Poszczególne części zadania „Dzienna Mama” były realizowane przez wszystkich partnerów projektu: Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (rekrutacja opiekunek), Uniwersytet Mikołaja Kopernika (przeszkolenie i nadzór pedagogiczny), Fundacja Pro Europa (upowszechnianie usługi i monitoring ekonomiczny), Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu (inspekcja techniczna, remont i dostosowanie wyposażenia mieszkań „Dziennych Mam” do potrzeb opieki nad dziećmi). Niezwykle cenne okazały się doświadczenia płynące ze współpracy ponadnarodowej. Wizyta we Francji, gdzie tego typu formy opieki nad dziećmi istnieją od 30 lat, uświadomiła realizatorom projektu potrzebę istnienia centrów „Dziennych Mam” – zinstytucjonalizowanego wsparcia dla opiekunek (certyfikacja umiejętności oraz ich podnoszenie, nadzór i kontrola nad działalnością, zrzeszanie opiekunek, komunikacja z rodzicami, reprezentacja interesu zawodowego, itp.) oraz partycypacji samorządu lokalnego w rozwoju tej formy opieki nad dziećmi (pomoc lokalowa, honorowanie „Dziennych Mam” jako oficjalnej i pełnoprawnej formy opieki nad dziećmi, do której rodzice mogą otrzymać dofinansowanie). Aby skuteczniej wdrażać symulowaną działalność „Dzienna mama”, konieczny jest udział w Partnerstwie przedstawicieli samorządu lokalnego, który mogliby wspierać tę usługę jako komplementarną dla statutowych obowiązków gminy, związanych z edukacją i opieką nad dziećmi (subwencje dla opiekunek, odciążenie od opłat na rzecz ZUS czy ubezpieczenia zdrowotnego).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Otwarta postawa samorządów lokalnych, mogących wesprzeć opiekunki.
- ▶ Otwarta postawa instytucji rynku pracy, mogących stosować symulację działalności gospodarczej jako formę aktywizacji osób bezrobotnych.
- ▶ Próby uproszczenia przepisów regulujących opiekę nad dziećmi (przejście żłobków z resortu zdrowia do edukacji), aby łatwiej było zakładać niepubliczne placówki typu „Dzienna mama”.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Brak wsparcia ze strony samorządów lokalnych.
- ▶ Niechęć instytucji rynku pracy do stosowania symulacji działalności gospodarczej.
- ▶ Brak uregulowań prawnych dotyczących symulacji działalności gospodarczej.
- ▶ Prawo niesprzyjające tworzeniu niepublicznych placówek opieki nad dziećmi.
- ▶ Brak kontroli nad szarą strefą opieki nad dziećmi.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Rozpoczęcie działalności gospodarczej przez „Dziennie Mamy” po zakończeniu okresu symulacji.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Istotną przeszkodą są trudności organizacyjne i koszty, jakie musi ponieść początkujący przedsiębiorca. W przypadku prowadzenia usługi na obszarach wiejskich czy miast o słabszej pozycji ekonomicznej kwota za miesięczną opiekę nad kilkorgiem dzieci, jaka pozostaje po odprowadzeniu składek ubezpieczeniowych i podatku, może być niewystarczająca, aby zapewnić opiekunce utrzymanie i powrót na rynek pracy. Przyjęcie większej liczby dzieci, by zmaksymalizować zyski, jest z kolei niemożliwe, gdyż zakłóciłoby kameralny, rodzinny charakter usługi. Jakkolwiek w projekcie beneficjentki nie zostały zobligowane do otwarcia działalności gospodarczej po okresie symulacji, żadna z nich nie podjęła jeszcze decyzji o rozpoczęciu pracy na własny rachunek. Nadal opiekują się dziećmi, czekając na dogodne przepisy.

▶ Zalecenia dla replikujących

Problem mogłaby pomóc rozwiązać współpraca z samorządami lokalnymi, które mogłyby przejąć część ciężaru finansowego związanego z funkcjonowaniem firmy „Dzienna Mama” w ramach statutowego wspierania zadań związanych z edukacją i opieką nad dziećmi, udzielić wsparcia lokalowego itp.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Najwłaściwszym kierunkiem rozwinięcia praktyki byłoby utworzenie i przetestowanie centrów, koordynujących pracę „Dziennych Mam” według modelu istniejącego we Francji. Centra wsparcia opiekunek istnieją tam przy współudziale i pomocy gmin. Zrzeszają one „Dziennie Mamy”, dokonują certyfikacji osób chcących rozpocząć taką działalność, oferują szkolenia i doradztwo, pomagają w negocjacjach finansowych z rodzicami, reklamują działalność opiekunek w lokalnej społeczności, a także zapewniają obsługę organizacyjno-finansową (fakturowanie, księgowość, płatności, ubezpieczenia, itp.). Centra nadzorują i kontrolują również działalność opiekunek. Działalność ta jest szczególnie ważna na obszarach wiejskich, gdzie ze względu na małą liczbę ludności i jej rozproszenie dostęp do opieki nad dziećmi bywa utrudniony. Stworzenie i przetestowanie centrów byłoby ważnym krokiem w kierunku upowszechnienia tej formy opieki w Polsce.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Zarówno aktywizacja zawodowa poprzez symulację działalności gospodarczej, jak i alternatywne formy opieki nad dziećmi mogą być prowadzone w ramach projektów Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Uproszczenie przepisów prawnych dotyczących usług opiekuńczych ułatwiłoby zakładanie placówek typu „Dzienna Mama” i honorowanie ich jako oficjalnej formy opieki nad dziećmi – a tym samym umożliwienie wspierania finansowego ze strony samorządów lokalnych czy tworzenia centrów „Dziennej Mamy”.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Mariola Wegner, Magdalena Bergmann

E-mail: biuro@rowneszanse.org, proeuropa@fundacja-proeuropa.pl

Telefon: 056 658 59 08

Strona internetowa: www.rowneszanse.org

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza Pro Europa, ul. Grudziądzka 46/48, IV piętro, 87-100 Toruń

ZAŁĄCZNIKI

8_1_Podręcznik_symulacji_działalności_gospodarczej

8_2_Damian_i_Dzienna_Mama_studium_przypadku

8_3_Program_szkolenia_merytorycznego

8_4_Program_szkolenia_ABC_przedsiębiorczości

8_5_Kwestionariusz_do_badania_sytuacji_społeczno-zawodowej_beneficjenta

8_6_Kwestionariusz_dla_opiekunki

8_7_Kwestionariusz_dla_rodziców

8_8_Artykuł_płatny_Dzienna_Mama_przykład

8_9_Reklama_autobusowa_przykład

Proces tworzenia spółdzielni socjalnej jako formy tranzytowej zatrudnienia dla kobiet – ofiar przemocy: od szkolenia z zakresu tworzenia spółdzielni socjalnej do efektu finalnego, jakim jest utworzenie spółdzielni socjalnej (przykład łódzki i warszawski) (numer praktyki: 31)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka skierowana jest do kobiet – ofiar przemocy, pragnących na trwałe powrócić na rynek pracy.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą realizować niepubliczne i publiczne instytucje rynku pracy, organizacje przedsiębiorców i związków zawodowych, ośrodki pomocy społecznej, kluby pracy oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- Powrót na rynek pracy osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym.
- Reintegracja społeczno-zawodowa osób z defaworyzowanych kategorii społecznych.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem było utworzenie spółdzielni socjalnej. Beneficjentki projektu utworzyły spółdzielnie socjalne (po jednej w Łodzi i Warszawie), w których powstały nowe stanowiska pracy, zorganizowane zgodnie z ich zindywidualizowanymi oczekiwaniami i możliwościami. Podejmując w nich pracę, przestały być osobami bezrobotnymi.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Nabór/rekrutacja

► Cele działania

Rekrutacja odpowiednich kandydatek spełniających wymagania *Ustawy o spółdzielniach socjalnych*.

► Sposób realizacji

Rekrutację prowadziły ośrodki Centrum Praw Kobiet w Łodzi i Warszawie spośród kobiet – ofiar przemocy, w tym kontaktujących się wcześniej z tymi instytucjami. Przy rekrutacji należy zadbać o spełnienie przepisów wyżej wymienionej ustawy, które wskazują, kto może być założycielem lub członkiem spółdzielni socjalnej.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Typową trudnością rekrutacyjną są zgłoszenia osób, które albo nie spełniają wymagań ustawowych, albo chcą tylko mieć dodatkowe źródło dochodów, i to najczęściej w postaci elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających pogodzenie ich różnorodnych obowiązków życiowych, opiekuńczych lub zawodowych.

Proces rekrutacji uwzględniający powyższe utrudnienia powinien być bardzo dobrze zaplanowany. Z każdą kandydatką powinien odbyć wstępną rozmowę doradca zawodowy, którego zadaniem jest poinformowanie o szczegółowych wymaganiach rekrutacyjnych oraz przedstawienie oferowanego programu wsparcia. Należy uzyskać jednoznaczną akceptację kandydatki dla przedstawionych warunków uczestnictwa w projekcie, a także spisać w odpowiednim dokumencie jej oczekiwania wobec projektu oraz indywidualne uwarunkowania uczestnictwa. Dobrze przeprowadzona faza rekrutacji decyduje o powodzeniu w osiąganiu celów projektu, dlatego zaangażowanie doradcy zawodowego jest niezbędne.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny na rekrutację: 1–2 miesiące, rekrutacja była prowadzona przez psychologa.

2. Terapia psychologiczna i grupa wsparcia

► Cele działania

Celem są indywidualne i zespołowe zabiegi terapii psychologicznej, niwelujące u beneficjentek skutki odczuwanej przemocy. Dzięki tym zabiegom ma nastąpić proces powrotu do funkcjonowania społecznego, w tym funkcjonowania na rynku pracy.

► Sposób realizacji

Działania te prowadzą psychologowie, ważna jest regularna, nieprzerwana obecność beneficjentek na zajęciach terapeutycznych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Proces wsparcia psychologicznego nie zakończył się sporządzeniem indywidualnych charakterystyk/profilu każdej beneficjentki. Profile powinny następnie być przekazane i omówione z doradcami zawodowymi, którzy będą się zajmować beneficjentkami w dalszej fazie aktywizacji zawodowej.

Problemem jest również przerwanie oddziaływań grupy wsparcia przed podjęciem działań związanych z zakładaniem spółdzielni. Proces ten powinien być wspierany przez psychologa, który kontrolowałby jego przebieg i współpracował z osobami opiekującymi się spółdzielnią.

3. Rozpoczęcie aktywizacji zawodowej, sporządzanie indywidualnych planów działania (IPD)

► Cele działania

Celem jest sporządzenie portfolio, indywidualnych planów działania (IPD) dla każdej z beneficjentek, poprzez prowadzone przez doradcę zawodowego zajęcia indywidualne i zespołowe (testy, ćwiczenia, miniwykłady, rozmowy i wykonywanie indywidualnie określanych zadań).

► Sposób realizacji

Beneficjentki współpracują z doradcą zawodowym w celu określenia indywidualnych predyspozycji zawodowych, poznania specyfiki miejscowego rynku pracy i oczekiwań pracodawców oraz przygotowania do samodzielnego poruszania się na rynku pracy. Uzyskują zapisy w osobistym planerze kariery, do którego mogą wielokrotnie wracać (np. szukając rozwiązań alternatywnych w przypadku napotkania trudności w osiągnięciu zamierzonego celu zawodowego). Warunkiem powodzenia tego działania jest wielokrotne odnoszenie się przez beneficjentki i doradców zawodowych do tej dokumentacji, w kolejnych fazach udzielania pomocy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Minimalny czas, jakiego wymaga prawidłowe przygotowanie IPD to 24 godziny, w ciągu nie dłużej niż tygodnia. Zalecenia te nie zostały zrealizowane w wystarczającym stopniu. Działania organizacyjne w ramach projektu powinny być podporządkowane zaprezentowanemu rytmowi doradztwa, który pozwala na uzyskanie optymalnego efektu.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt zatrudnienia doradcy zawodowego - około 32 zł brutto/godzinę.

4. Szkolenie

► Cele działania

Celem szkolenia jest nabycie wiedzy na temat uruchamiania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz umiejętności praktycznych opracowania biznesplanu przedsięwzięcia gospodarczego. Ważne jest także umożliwienie beneficjentkom wyboru rodzaju działalności odpowiedniego do ich kompetencji oraz rokującego szanse rynkowe. Dlatego program szkolenia powinien być przygotowywany indywidualnie i dostosowany do oczekiwań beneficjentek przedstawionych w IPD.

Sposób prowadzenia zajęć szkoleniowych powinien także zakładać proces integracji wewnętrznej grupy potencjalnych założycielek spółdzielni socjalnej oraz ujawnienie i wyłonienie naturalnych liderek, które będą musiały podjąć różne zadania organizacyjne w fazie czynności administracyjnych tworzenia spółdzielni socjalnej. Istotnym warunkiem powodzenia szkolenia jest ciągłość uczestniczenia beneficjentek w zajęciach, których godziny realizacji należy dostosować do możliwości wszystkich uczestniczek.

► Sposób realizacji

Rozmiary czasowe szkolenia mieściły się w przedziale 30–70 godzin, realizowanych w ciągu 1–2 miesięcy. Zajęcia z opracowywania biznesplanu miały charakter praktyczny, warsztatowy, oparty na realnych przykładach. Przed rozpoczęciem szkoleń zapewniono odpowiednie warunki lokalowe oraz sprzęt dydaktyczny umożliwiający interaktywny sposób prowadzenia zajęć.

Autor programu szkoleniowego opracował wskazówki metodyczne dla wykładowców, kierując się osiągnięciem głównego celu szkolenia, którym było przygotowanie do uruchomienia i prowadzenia działalności w formie spółdzielni socjalnej (w tym zwłaszcza kwestie komunikacji wewnątrz grupy i umiejętności rozpoznawania szans rynkowych). Każdy nowy blok tematyczny miał określone specyficzne cele i rezultaty wpływające na końcowy efekt szkolenia.

Po zakończeniu każdego bloku szkoleniowego beneficjentki miały możliwość dokonania indywidualnych ocen na anonimowych formularzach. Podręcznik szkoleniowy napisany był językiem zrozumiałym dla zróżnicowanej pod względem kwalifikacji grupy uczestniczek oraz zawierał dużo praktycznych wskazówek i przykładów możliwych rozwiązań, ułatwiających zastosowanie w konkretnych realiach.

Wykładowcami były osoby doświadczone w dziedzinie prowadzenia działalności gospodarczej, co umożliwiło posługiwanie się praktycznymi przykładami. Podczas zajęć szkoleniowych odwoływano się do rezultatów wcześniej prowadzonych zajęć z przygotowywania IPD.

Beneficjentkom, które ukończyły szkolenie wystawiono odpowiednie zaświadczenia (wymagane przez instytucje, które udzielają różnych form wsparcia dla osób podejmujących działalność gospodarczą).

Absolwentki szkolenia przygotowano do samodzielnego opracowania własnych koncepcji biznesowych (z oceną szans rynkowych i umiejętnością sporządzenia uzasadnienia biznesowego podejmowanego przedsięwzięcia) zarówno w for-

mie indywidualnej, jak i grupowej (spółdzielnia, spółka). Szkolenie dostarczyło wiedzy o procedurze uzyskiwania wsparcia finansowego na rozpoczynanie działalności gospodarczej z Funduszu Pracy i innych źródeł.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy zadbać o dyscyplinę uczestniczenia w zajęciach, co w sytuacji obciążenia beneficjentek innymi obowiązkami sprawiało istotne trudności, powodujące nierównomierne przyswajanie wiedzy przekazywanej przez wykładowców i dezintegrację grupy.

Warto również rozważyć zatrudnienie co-trenera mającego umiejętności monitorowania i moderowania procesu grupowego, który to proces jest, obok wiedzy, integralnym elementem sukcesu powołania współpracującej ze sobą grupy – spółdzielni socjalnej.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt realizacji: dla jednej grupy szkoleniowej 15–20 osób (70 godzin) – około 12 000 zł (w tym wynagrodzenie trenerów, wynajem sal, wyżywienie w trakcie szkoleń).

5. Doradztwo w zakresie zakładania spółdzielni socjalnej

► Cele działania

Celem tej fazy jest pomoc doradcza dla beneficjentek w procesie kształtowania się składu osobowego tworzonej spółdzielni socjalnej, wyłonienia kierownictwa oraz czynności formalno-administracyjnych i organizacyjnych związanych z procesem rejestracji, pozyskaniem lokalu, zawieraniem umów, złożeniem niezbędnej dokumentacji, sporządzaniem planu działalności (wraz z analizą marketingową), a także w pozyskaniu środków finansowych na pierwsze niezbędne wydatki (wyposażenie materialne, surowce i towary, koszty eksploatacyjne itd.).

► Sposób realizacji

W tej fazie niezbędny był praktyczny coaching, którego celem była pomoc w ustaleniu sposobu przeprowadzenia zebrań założycielskich, weryfikacji uprawnień formalnych poszczególnych beneficjentek (wymaganych przez *Ustawę o spółdzielniach socjalnych*), zredagowaniu protokołów zebrań, a także pomoc prawna w sformułowaniu statutu spółdzielni i ewentualnie jej regulaminu wewnętrznego, pomoc w opracowaniu konkretnych analiz i planów marketingowych oraz w zaprojektowaniu organizacji wewnętrznej spółdzielni z podziałem i określeniem ról zawodowych i funkcji organizacyjnych.

Proces formalnego zakładania spółdzielni socjalnej zakończył się wpisem spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego (co niekiedy wymaga dokonywania różnych uzupełnień wniosku żądanych przez sąd rejestrowy). Natomiast faktyczne rozpoczęcie działalności gospodarczej spółdzielni uzależnione jest od terminu uzyskania lokalu (i jego stanu technicznego) oraz otrzymania dotacji inwestycyjnej na zainicjowanie działalności gospodarczej. Ważną formą wsparcia może też być nieoprocentowana pożyczka, której nowo tworzonej spółdzielni socjalnej udziela sponsor – instytucja z Partnerstwa realizującego projekt. Tak postąpił Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza (ZPWIM), dzięki czemu spółdzielnia w Łodzi mogła zakupić artykuły spożywcze, co umożliwiło rozpoczęcie funkcjonowania prowadzonego przez nią baru – małej gastronomii w Zgierzu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W tej fazie warto wspólnie z beneficjentkami opracować plan zadań zawierający kalendarz planowanych wydarzeń oraz harmonogram załatwiania kolejnych formalności urzędowych i organizacyjnych, wraz z wyznaczeniem osób odpowiedzialnych za poszczególne czynności i zadania. Czynności te powinien wykonywać doradca zawodowy – mentor mający konkretne doświadczenia praktyczne oraz utrzymujący kontakty z innymi specjalistami, zwłaszcza prawnikami.

Ważną kwestią, wymagającą szczególnej uwagi i troski, jest dopilnowanie/zapewnienie zgodności różnych trybów i procedur ubiegania się o wsparcie finansowe dla tworzonej spółdzielni socjalnej (istnieją różnice między regulaminami poszczególnych urzędów pracy oraz konkursów grantowych).

Należy też zwrócić uwagę na zróżnicowany zakres oczekiwań poszczególnych beneficjentek wobec ich statusu formalnego i rozmiarów możliwego zaangażowania czasowego (wynikającego z osobistych obciążeń lub ograniczeń), co niezwykle komplikuje zaprojektowanie poprawnej struktury organizacyjnej oraz wpływa na ostateczny kształt koncepcji biznesowej.

Istotnym problemem jest także określenie osobistej odpowiedzialności członkiń spółdzielni za wspólne poczynania całego zespołu, z czym niektóre beneficjentki mają duże kłopoty. Sposobem rozwiązania tego problemu jest oddziaływanie doradcy-mentora w celu zwiększenia stopnia integracji grupy, co podnosi poziom wzajemnego zaufania oraz likwiduje wcześniejsze opory i wątpliwości.

Uwzględniając powyższe utrudnienia, należy przewidzieć, że niektóre beneficjentki będą współpracować ze spółdzielnią na podstawie umów cywilnoprawnych. Wiele beneficjentek oczekuje elastycznego (ruchomego) cyklu pracy, dostosowanego do ich indywidualnych obciążeń lub innych równolegle wypełnianych obowiązków (najczęściej opiekuńczych). Wszystko to stwarza duże komplikacje w prawidłowym zaprojektowaniu sposobów funkcjonowania spółdzielni i jej wewnętrznej organizacji.

Poważnym problemem jest pozyskanie odpowiedniego lokalu, w czym może pomóc wykorzystanie zapisów *Ustawy o spółdzielniach socjalnych*, które zobowiązują instytucje publiczne do udzielania tym spółdzielniom wszelkiej niezbędnej pomocy (przewidzianej dla instrumentów pomocy społecznej). Z wyegzekwowaniem tych uprawnień występują jednak trudności, gdyż władze lokalowe traktują spółdzielnie socjalne ubiegające się o przydział lokalu bez żadnych preferencji, czyli tak jak normalne podmioty gospodarcze.

W trakcie pozyskiwania wsparcia instytucji publicznych pomocne jest przywoływanie przykładów i doświadczeń zagranicznych, zwłaszcza krajów przodujących pod tym względem, takich jak Hiszpania i Włochy.

Elementem wsparcia doradczego udzielanego beneficjentkom jest pomoc w przygotowaniu wniosków o dotację inwestycyjną z Funduszu Pracy, w którym, gdy wnioskodawczynie zamieszkują w różnych powiatach, trzeba uwzględnić zróżnicowane wymagania regulaminów przyznawania dotacji w poszczególnych powiatowych urzędach pracy. Najczęściej jest to różny wymagany okres figurowania w rejestrze osób bezrobotnych, uprawniający do otrzymania wsparcia.

► **Czas, ludzie, finanse**

Ta faza projektu trwa 2–4 miesiące i wymaga zaangażowania nie tylko doradcy-mentora, ale także kilku instytucji partnerskich realizujących projekt, gdyż niezbędne są interwencje formalne w instytucjach publicznych, podejmowane przez podmioty uprawnione do takich działań (organizacje społeczne realizujące publiczne cele i zadania lub o takim publicznym charakterze).

6. Mentoring i doradztwo prawne w pierwszym okresie działalności spółdzielni

► **Cele działania**

Celem tej fazy jest zapewnienie trwałości efektu funkcjonowania spółdzielni w pierwszym okresie jej działalności.

► **Sposób realizacji**

Po rozpoczęciu działalności gospodarczej spółdzielnia socjalna wymaga formalnego i faktycznego mentorowania, polegającego na pomocy doradczej w korygowaniu wcześniejszych planów (problemy wewnętrzne, relacje z partnerami gospodarczymi itd.). Taka pomoc trwała 4–12 miesięcy, aż do osiągnięcia przez spółdzielnię pełnej dojrzałości i sprawności działania. Opiekę tę sprawuje doradca-mentor, mający doświadczenie praktyczne w zakresie warunków i wymagań prowadzenia działalności gospodarczej. Na tym etapie następuje ewaluacja wszystkich wcześniejszych działań oraz sformułowanie wniosków zawierających uwagi do realizatorów działań i rekomendacji.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Należy zapewnić co najmniej 12–15-miesięczny okres wsparcia mentorskiego i prawnego, co nie udało się w przypadku warszawskiej spółdzielni ze względu na ograniczony okres realizacji cyklu działań prowadzących do jej powołania.

► **Czas, ludzie, finanse**

Koszt realizacji działania 5 i 6: 240 godzin pracy mentora dla 2 podmiotów x 40 godzin wynosi 9600 zł brutto; obsługa prawna – 5000 zł brutto.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Ważnym warunkiem powodzenia jest dobre zaplanowanie zadań dla poszczególnych partnerów, a zwłaszcza synchronizacja procesu przygotowania, szkolenia i tworzenia spółdzielni z innymi zadaniami projektu, by efektywnie wykorzystać czas beneficjentek. Sens i główny cel projektu muszą w jednakowym stopniu uświadamiać sobie wszyscy partnerzy, by zapobiec szkodliwej hierarchizacji zadań, obniżającej możliwy do uzyskania końcowy rezultat projektu. Ważny jest też moment rozpoczęcia tych działań, który powinien nastąpić wkrótce po zakończeniu rekrutacji. Odzwierciedleniem dobrego planu zadań – w postaci prawidłowego harmonogramu – powinien być budżet projektu, uwzględniający wszelkie niezbędne wydatki.

Beneficjentki powinny mieć stałą świadomość celów realizacji poszczególnych zadań i etapów oraz jasną wizję celu głównego. Cele muszą być spisane, a harmonogram ich realizacji – ściśle przestrzegany przez wszystkich partnerów przedsiębiorstwa.

Jednocześnie koniecznym warunkiem powodzenia jest stała i oparta na szczegółowo wypracowanych procedurach komunikacja między podmiotami realizującymi poszczególne działania projektowe, będące kamieniami milowymi przedsięwzięcia. Celem jest utworzenie spółdzielni socjalnej, która jest szczególnym instrumentem aktywizującym. Powodzenie tego wdrożenia zależy od wielu połączonych ze sobą czynników. Czynnikami tymi są: profesjonalnie przeprowadzona rekrutacja, ocena psychologiczna gotowości kandydatek na członków spółdzielni – trudnego przedsięwzięcia o charakterze grupowym – skuteczny i dynamiczny proces szkoleniowy, profesjonalny mentoring, wsparcie instytucji rynku pracy i samorządu, koordynacja procesu grupowego, stałe podtrzymywanie motywacji beneficjentek. Zadanie to przekracza możliwości jednej organizacji/instytucji. Wszystkie wyżej wymienione działania powinny być profesjonalnie skoordynowane, a każdy z partnerów powinien mieć pełną wiedzę na temat działań pozostałych partnerów, aby w sposób świadomy pracować na końcowy sukces.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Sukcesem jest samo powstanie spółdzielni socjalnych oraz takie zaprojektowanie ich działalności, by możliwe było pozyskanie wsparcia finansowego zarówno z Funduszu Pracy, jak i grantów z odpowiednich funduszy celowych. Beneficjentki obu spółdzielni pokonały wiele barier administracyjnych, prawnych i psychologicznych, by powołać działające podmioty. Sam ten fakt ma duże znaczenie aktywizacyjne i udaje się w niewielu przypadkach, jak wskazują praktyki innych organizacji/instytucji. Oba spółdzielniom udało się, mimo licznych przeszkód, uzyskać finansowanie zewnętrzne, co jest wyznacznikiem dużej determinacji członkiń. Kontakty z przedstawicielami urzędów, organizacji i władz samorządowych podejmowane przez beneficjentki świadczą o tym, że efekt reintegracji społecznej został osiągnięty.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Zastosowanie metodologii opracowywania indywidualnego planu działań, sporządzenie indywidualnego portfolio każdej beneficjentki.
- ▶ Program szkolenia.
- ▶ Pomoc doradcza w procesie tworzenia spółdzielni socjalnej.
- ▶ Mentoring osobisty (doradcy zawodowego) i instytucjonalny (związku pracodawców) w pierwszym okresie funkcjonowania spółdzielni.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Źle przeprowadzana i zbyt długo trwająca rekrutacja beneficjentek. Działania związane z rekrutacją muszą być zorganizowane na tyle sprawnie, by w okresie trwania projektu/edycji można było przeprowadzić cykl działań, mający w efekcie doprowadzić do utworzenia spółdzielni socjalnej. Proces ten obejmuje działania terapeutyczne, aktywizacyjne, doradcze (doradztwo zawodowe) szkoleniowe, przygotowawcze, rejestrowe oraz (w optymalnym układzie) uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności spółdzielni. Cały ten cykl (przy sprzyjającym otoczeniu instytucjonalnym) trwa około 14 miesięcy (sam proces rejestracji może się przedłużać do kilku/kilkunastu miesięcy).
- ▶ Skrócenie czasu przewidzianego na realizację zadań merytorycznych i organizacyjnych spowodowało błędy w prowadzeniu grupy. Zbyt wiele czynności związanych z uruchomieniem działalności (z powodu pośpiechu wywołanego skróconym czasem realizacji zadania i zbliżającym się końcem projektu) zostało zrealizowanych przez personel projektu, a nie same beneficjentki, co spowodowało zaburzenie procesu usamodzielniania uczestniczek projektu i wzmocniło postawy roszczeniowe. Uruchomiło to również negatywny proces braku utożsamiania się beneficjentek z działaniami/planami/strategiami, których nie były w stu procentach autorkami.
- ▶ Skrócenie czasu przeznaczanego na wykonanie wyżej wymienionych zadań miało również negatywne konsekwencje w postaci wysokiego poziomu stresu uczestniczek, co powodowało konsekwencje formalne i organizacyjne. Wysoki poziom stresu w grupie przełożył się na jej stan i jakość funkcjonowania, co nie pozostało bez wpływu na realizację działań merytorycznych.
- ▶ Pojawiły się również błędy w procesie rekrutacji, polegające na niewystarczającym poziomie diagnozy beneficjentek od strony psychologicznej (gotowość do podejmowania zmian, motywacja, stan psychiczny, możliwe problemy z funkcjonowaniem w grupie, inne bariery mogące spowodować niemożność sprostania zadaniom wynikającym z podejmowania działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej) oraz nieprzedstawieniu wyników wstępnej diagnozy osobom odpowiedzialnym za osiąganie efektów kolejnych etapów realizacji projektu. Fakt ten spowodował, iż do grupy potencjalnych spółdzielców trafiły osoby z zaburzeniami uniemożliwiającymi podjęcie wyzwań wynikających z procesu powoływania spółdzielni, z postawą roszczeniową, których sytuacja emocjonalna i rodzinna uniemożliwia podejmowanie działań zawodowych.

- ▶ Źle zaplanowana rola koordynatora ds. aktywizacji zawodowej. Działania aktywizacyjne w projekcie zostały rozłożone na kilka instytucji, co spowodowało rozproszenie i powtarzanie działań oraz niekonsekwencje w procesie aktywizacyjnym. Błędy te miały charakter zarówno merytoryczny (różny sposób pracy z beneficjentkami, sprzeczne informacje poszczególnych instytucji co do wymagań wobec beneficjentek), jak i organizacyjny (nakładanie się na siebie działań poszczególnych instytucji partnerskich w projekcie, przeznaczonych dla tej samej grupy beneficjentek).
- ▶ Działania partnera odpowiedzialnego za koordynację zostały powielone i rozproszone przez inne instytucje/organizacje zaangażowane w projekt, co spowodowało duże zamieszanie w procesie planowania i realizacji zadań.
- ▶ Próby wprowadzania przez administratora projektu nieuprawnionych zawodowo doradców do działań z beneficjentkami.
- ▶ Niewystarczająca współpraca partnerów projektu.
- ▶ Brak koordynacji działań poszczególnych partnerów (zarówno w kontekście organizacyjnym, jak realizacyjnym i merytorycznym) spowodował duży dyskomfort beneficjentek i personelu projektu. Brak dobrze zorganizowanej i przemyślanej platformy wymiany informacji o realizacji strategii pomocowej/aktywizacyjnej dla każdej beneficjentki utrudnił profesjonalne podejście do beneficjentek oraz ustalenie skutecznego procesu wsparcia. Doradca zawodowy, instytucja szkoląca, psycholog i inne osoby zaangażowane w proces wsparcia beneficjentek działali w sposób zatamizowany, bez wspólnej strategii.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Narzędzia oceny działań szkoleniowych zaczerpnięto z systemu zarządzania jakością Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza. Skuteczność innych działań będzie badana podczas ewaluacji całości projektu.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Realizator zadania utworzenia spółdzielni socjalnej – Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza – współpracował z Ośrodkiem Pomocy Społecznej Warszawa Śródmieście oraz z Centrum Praw Kobiety w Łodzi i Warszawie. Ponadto do współpracy w trakcie realizacji szkoleń włączono: Fundację „Ja Ty My” z Łodzi, Centrum Ekonomii Społecznej przy Stowarzyszeniu na rzecz Spółdzielni Socjalnych w Poznaniu, Ośrodek Wspierania Spółdzielni Socjalnych w Warszawie. Ostatnie dwie instytucje są najbardziej przydatne i użyteczne.

Niezbędne w procesie realizacji działań zmierzających do powołania spółdzielni socjalnych wydaje się zaangażowanie do zadania (od samego początku) partnerów samorządowych oraz właściwych powiatowych urzędów pracy jako instytucji współodpowiedzialnych za realizację przedsięwzięcia. Z pewnością ułatwiłoby to w znacznym stopniu funkcjonowanie spółdzielni po rejestracji oraz zmniejszyło kłopoty związane z pozyskaniem finansowania zewnętrznego i innych rodzajów wsparcia. Ponieważ tematyka spółdzielczości socjalnej jest nowością i wywołuje wiele kontrowersji (również o charakterze prawnym i formalnym), niezbędna jest współpraca i stałe informowanie o postępach w realizacji projektu organów odpowiedzialnych za kreowanie polityki spójności i pomocy społecznej, a także rynku pracy. Oszczędza to członkom spółdzielni wielu kłopotów wynikających z niewystarczającej znajomości tematu oraz przepisów prawnych. Jak pokazuje praktyka funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce, powodzenie funkcjonowania spółdzielni zależy od poziomu zaangażowania partnerów samorządowych (w tym instytucji rynku pracy).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Doświadczenia szkoleniowo-doradcze mogą przejąć regionalne ośrodki wspierania spółdzielni socjalnych oraz publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, w tym kluby pracy i ośrodki pomocy społecznej.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Brak specjalistycznej kadry doradczej zapewniającej ciągłość udzielanej pomocy.
- ▶ Niewłaściwy dobór partnerów.
- ▶ Roszczeniowe postawy beneficjentek, nie wyeliminowane w toku realizacji przedsięwzięcia.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Założenie jeszcze dwóch nowych spółdzielni socjalnych.

► Zdiagnozowane przyczyny

Większość beneficjentek – potencjalnych kandydatek na spółdzielczynie – nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych sformułowanych w *Ustawie o spółdzielniach socjalnych*. Zbyt słaby licznie nabór do projektu.

► Zalecenia dla replikujących

Staranne i dłuższe prowadzenie rekrutacji do projektu.

► Nie udało się zrealizować

Nawiązanie, już na poziomie tworzenia Partnerstwa, współpracy z partnerami samorządowymi i podległymi im urzędami pracy.

► Zdiagnozowane przyczyny

Brak wystarczającej wiedzy w momencie konstruowania Partnerstwa o praktyce funkcjonowania spółdzielni socjalnych i barierach ich rozwoju.

► Zalecenia dla replikujących

Zapewnienie od samego początku przedsięwzięcia wsparcia i współodpowiedzialności partnera samorządowego oraz podległych mu służb zatrudnienia.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka może być zastosowana wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym, przy czym im niższy poziom wykształcenia i aspiracji zawodowych beneficjentów, tym większa szansa osiągnięcia sukcesu. Na rynku istnieje bowiem zapotrzebowanie na funkcjonowanie spółdzielni w obszarze prac prostych (sprzątanie, sortowanie odpadów, prace porządkowe, remontowe, ogrodnicze).

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Informacje można znaleźć na stronach: www.funduszeuropejskie.pl; www.doradca-zawodowy.pl; www.mpips.gov.pl; www.parp.gov.pl; www.pracuj.pl

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Antoni Rutka – Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, doradca zawodowy, autor programu szkolenia, mentor spółdzielni, konsultant wniosków dotacyjno-grantowych (zpwim@zpwim.pl).

Elżbieta Sękowska-Grodzicka – ekspert zewnętrzny, doradca prawny, autorka statutu spółdzielni łódzkiej.

Kontakty do beneficjentów ostatecznych dostępne są w dokumentacji Centrum Praw Kobiety (adresy kontaktowe spółdzielni są prywatnymi adresami beneficjentek).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Antoni Rutka

E-mail: zpwim@zpwim.pl

Telefon: 022 887 64 20

Strona internetowa: www.zpwim.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, ul. Gen. Andersa 6, 00-201 Warszawa

ZAŁĄCZNIKI

31_1_Ustawa_o_spoldzielniach_socjalnych

31_2_Poradnik_przedsiębiorcy

31_3_Indywidualny_Plan_Działania_formularz

31_4_Program_kursu_dla_założycielek_spółdzielni_socjalnych

31_5_Ankieta_oceniająca_kurs_dla_założycielek_spółdzielni_socjalnych

31_6_Statut_Łódzkiej_Spółdzielni_Socjalnej

31_7_Biznes_plan_dla_Łódzkiej_Spółdzielni_Socjalnej

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
6	Poradnik dla pracodawców oraz poradnik dla pracowników dotyczące wdrażania elastycznych form pracy, jako narzędzia upowszechniania wiedzy na temat stosowania tych form	113
15	Publikacja „Job-sharing – procedury wdrożenia”	116
26	Skrypt „Elastyczne formy zatrudnienia – przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców”	119

Poradnik dla pracodawców oraz poradnik dla pracowników, dotyczące wdrażania elastycznych form pracy, jako narzędzia upowszechniania wiedzy na temat stosowania tych form (numer praktyki: 6)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Poradniki są przeznaczone dla pracodawców zainteresowanych wdrażaniem elastycznych form zatrudnienia oraz pracowników, którzy chcieliby pracować w takich formach, a także dla innych zainteresowanych osób.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być wykorzystywana przez instytucje szkoleniowe, zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe oraz instytucje rynku pracy, gdyż może służyć propagowaniu wśród pracodawców i pracowników wiedzy z zakresu zastosowania elastycznych form pracy. Publikacje stanowiące źródło wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia mogą być wykorzystywane przez środowiska naukowe i media, podczas konferencji, seminariów, szkoleń. Mogą być również przydatne jako materiał szkoleniowy, poradnik dla doradcy-trenera. Ze względu na zawarty w nich zestaw wskazówek i opisanych procedur wdrożeniowych, mogą służyć pracownikom oraz pracodawcom.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Brak wiedzy o elastycznych formach pracy (o rozwiązaniach w zakresie elastycznych form pracy, możliwych do zastosowania w polskich warunkach, o prawnych zasadach wdrażania, o możliwych skutkach społecznych, uwarunkowaniach psychologicznych, zaletach i wadach).
- ▶ Brak wiedzy na temat korzyści i barier w stosowaniu elastycznych form pracy.
- ▶ Nieznajomość procedur wprowadzania elastycznych sposobów organizowania pracy oraz czasu pracy.
- ▶ Brak świadomości tego, że elastyczne formy pracy mogą stanowić narzędzie ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem obu publikacji jest upowszechnienie wśród pracowników i pracodawców wiedzy na temat stosowania elastycznych form zatrudnienia, przekazanie informacji o tym, co oznacza elastyczność na rynku pracy, co można uelastyczniać w zatrudnieniu i organizowaniu pracy, jak prawo polskie reguluje kwestie dotyczące elastycznego zatrudnienia. Omówiono w nich wybrane elastyczne formy zatrudnienia, które mogą ułatwiać łączenie obowiązków zawodowych z rolami rodzinnymi, a tym samym przynosić korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Opracowanie merytorycznej części publikacji

► Cele działania

Przygotowanie publikacji.

► Sposób realizacji

- Wybór ekspertów przygotowujących publikację, mających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, co zapewni odpowiedni poziom merytoryczny.
- Zatwierdzenie merytorycznej części materiału przygotowanego przez ekspertów.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nawiązano współpracę z ekspertami z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, mającymi największe doświadczenie w analizowaniu możliwości i barier w stosowaniu elastycznych form pracy w Polsce i za granicą.

► Czas, ludzie, finanse

Opracowanie publikacji zostało zlecone trzem ekspertom. Koszt uzależniony jest od zakresu tematycznego, objętości publikacji oraz ustalonych stawek. Następnie publikacje zostały zatwierdzone przez koordynatora, będącego ekspertem w dziedzinie elastycznych form zatrudnienia. Szacunkowy koszt – 8000 zł/osobę.

2. Przygotowanie do druku oraz druk publikacji

► Cele działania

Druk publikacji.

► Sposób realizacji

Zlecenie wykonania usługi firmie poligraficznej.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wybór najlepszej oferty cenowej, zatwierdzenie propozycji graficznej okładki oraz składu całości publikacji.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt korekty językowej i składu komputerowego to łącznie około 3000 zł/brutto.

Koszt druku – w zależności od formatu, objętości, nakładu, liczby stron, liczby kolorów (np. wersja czterokolorowa, format: B5, nakład: 1000 egzemplarzy, 200 stron, oprawa miękka, okładka foliowana błyszcząca kolorowa, papier kredowy 240g/m² – cena jednostkowa egzemplarza: 12,20 zł/netto).

3. Dystrybucja publikacji

► Cele działania

Rozpowszechnienie publikacji.

► Sposób realizacji

Kanały dystrybucji:

- zamieszczenie na stronie internetowej w wersji elektronicznej;
- rozpowszechnianie podczas seminariów, szkoleń i konferencji;
- wysyłka pocztowa do bibliotek, ośrodków naukowych, instytucji szkoleniowych, zrzeszeń pracodawców, związków zawodowych oraz instytucji rynku pracy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Dzięki zamieszczeniu na stronie internetowej formularza zamówienia dla osób, które chciałyby otrzymać wersję papierową publikacji – można monitorować, jakie grupy zainteresowane są daną tematyką.

► Czas, ludzie, finanse

Realizacja: osoba odpowiedzialna za wysyłkę bądź koszt usługi w firmie dystrybucyjnej; koszt wysyłki pocztowej – w zależności od liczby wysyłanych egzemplarzy.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Do tej pory na rynku nie było poradnika, w którym znajdowałby się tak kompleksowy zasób wiedzy na temat elastycznych form pracy. Firmy oraz osoby zainteresowane pracą w takiej formie nie miały gdzie znaleźć informacji m.in. na temat prawnych aspektów stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz etapów ich wdrażania. Poradniki popularyzują wiedzę na temat elastycznych form pracy, co może się przyczynić do szerszego stosowania tych form.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Promowanie elastycznych form pracy jako narzędzi umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym.
- Dzięki temu, że dostępne są odrębne publikacje dla pracowników i pracodawców, zapewnione jest kompleksowe podejście do tematu elastycznych form pracy. Pewne aspekty wdrożenia są szczególnie istotne z punktu widzenia pracodawcy, inne – z punktu widzenia pracownika.
- Dzięki zamieszczeniu publikacji na stronie internetowej – łatwy i szybki dostęp do szerokiego grona odbiorców.
- Poradnikowa forma publikacji.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Niektóre informacje znajdujące się w poradnikach mogą ulec dezaktualizacji w wyniku zmian regulacji prawnych.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Regulacje prawne umożliwiające podejmowanie zatrudnienia w elastycznej formie.
- Zapotrzebowanie pracodawców oraz pracowników na stosowanie innych niż tradycyjnie formy pracy.
- Brak opracowanych instrukcji czy poradników, krok po kroku wskazujących sposoby wdrożenia elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy.
- Potrzeba upowszechnienia wiedzy na temat tych form.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Nieznajomość zasad i potrzeb stosowania elastycznych form pracy.
- Niechęć do stosowania nowych, innowacyjnych rozwiązań.
- Lęk przed zmianą dotychczasowej sytuacji.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Cecylia Sadowska-Snarska

E-mail: cecylia.sadowska@eppr.pl

Telefon: 085 651 11 81

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

6_1_Podręcznik_dla_pracodawców_dotyczący_wdrażania_Elastycznych_Form_Pracy

6_2_Podręcznik_dla_pracowników_dotyczący_wdrażania_Elastycznych_Form_Pracy

Publikacja „Job-sharing – procedury wdrażania” (numer praktyki: 15)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Publikacja jest przeznaczona dla pracodawców, którzy szukają nowych narzędzi zatrudniania pracowników w elastycznych systemach i rozkładach, doradców zawodowych, a także dla kobiet, wcześniej pracujących, które po urodzeniu dziecka mają trudności z powrotem na rynek pracy.

W trakcie trwania projektu okazało się, że zainteresowanie publikacją jest duże również wśród innych podmiotów (np. partnerów społecznych, mediów, osób opiekujących się osobami starszymi i niepełnosprawnymi).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Publikacja może być przygotowana przez osoby mające wiedzę i doświadczenie z zakresu elastycznych form zatrudnienia. Promocją i dystrybucją powinny się zajmować instytucje szkoleniowe, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe oraz jednostki samorządowe i rządowe związane z aktywizacją na rynku pracy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Brak wiedzy na temat sprawdzonych i skutecznych procedur wdrażania job-sharingu.
- ▶ Brak skutecznej implementacji job-sharingu.
- ▶ Brak wiedzy na temat modelu zatrudnienia w systemie job-sharing i aspektów prawnych jego stosowania.
- ▶ Brak świadomości na temat korzyści i zagrożeń dla zakładu pracy oraz dla pracowników.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem przewodnika jest upowszechnienie wiedzy na temat job-sharingu. Jednocześnie stanowi on swoistą instrukcję dla pracodawców, jak należy prawidłowo wdrażać tę elastyczną formę zatrudnienia (łącznie z gotowymi przykładami dokumentów), a także zawiera opis doświadczeń związanych z funkcjonowaniem job-sharingu w innych krajach Unii Europejskiej.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Opracowanie materiału merytorycznego

▶ Cele działania

Przygotowanie publikacji.

▶ Sposób realizacji

Pozyskanie autorów mających niezbędną wiedzę, kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności wiązały się ze znalezieniem odpowiednich osób do wykonania wyżej wymienionego zadania (brak odpowiednich kompetencji i doświadczenia). Warto nawiązać współpracę z instytucjami naukowymi, które zajmują się wybranym zagadnieniem, a także zweryfikować umiejętności autora na podstawie dotychczasowego dorobku.

▶ Czas, ludzie, finanse

Koszt jest uzależniony od tematu i przygotowania autora. Opracowanie procedur wdrażania zostało zlecone dwóm ekspertom z dziedziny elastycznych form zatrudnienia, co kosztowało 20 400 zł/brutto.

2. Opracowanie graficzne i druk publikacji

▶ Cele działania

Druk publikacji.

▶ Sposób realizacji

Zlecenie wykonania usługi firmie poligraficznej.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wybór firmy poligraficznej, która spełni oczekiwania (kreatywnej, dobrze zorganizowanej, sumiennej), wybór jednej z kilku ofert (przesłanych na podstawie zapytania ofertowego), z których uzyskuje się informacje na temat doświadczenia firmy, rekomendacji i recenzji poprzednich prac.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt zależy od nakładu, formy graficznej (liczba kolorów), praw własności do zdjęć wykorzystywanych w publikacji, jakości papieru. W przypadku omawianego projektu:

- format: A5;
- kolory: środek 4+4, okładka 4+0;
- oprawa: klejona;
- papier: okładka – kreda 220 g/m² + lakier UV, środki – kreda 120 g/m²;
- liczba stron: około 100 + okładka;
- cena jednostkowa publikacji: 7,40 zł;
- skład do druku: 2500 zł;
- projekt okładki: 500 zł;
- koszt zdjęcia 30 MB, 300 dpi: 2300 zł;
- czas wykonania usługi: 7 dni od zaakceptowania wersji do druku.

3. Dystrybucja publikacji

► Cele działania

Rozpowszechnienie publikacji.

► Sposób realizacji

Kanały dystrybucji:

- podczas seminariów, szkoleń i konferencji;
- poprzez partnerów projektu;
- wysyłka pocztą;

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ważny czynnik sprzyjający dystrybucji stanowi prawidłowe przygotowanie listy potencjalnych odbiorców.

Wykorzystano własną bazę odbiorców publikacji, kontakty z partnerami społecznymi i innymi podmiotami zajmującymi się tą tematyką.

► Czas, ludzie, finanse

Wysyłka pocztą bądź skorzystanie z usług firmy dystrybucyjnej.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki polega na promocji nowej, nieznanej w Polsce, elastycznej formy organizacji czasu pracy (job-sharing). Forma ta stosowana jest z powodzeniem w innych krajach Unii Europejskiej, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i Australii.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Dostarczenie informacji na temat nowej możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego, nowego rozwiązania dla osób wychowujących dzieci.
- Dostosowanie przekazywanych treści do potrzeb odbiorców.
- Możliwość dotarcia do szerokiego grona odbiorców.
- Trwała forma popularyzowanych treści.
- Zwarty i skondensowany zestaw istotnych informacji.
- Praktyczna pomoc – forma poradnika.
- Przejrzysty i jasny układ graficzny przekazywanych wiadomości.
- Nowoczesna/atrakcyjna szata graficzna.
- Właściwy dobór stylu.
- Odpowiedni system dystrybucji.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Trudności w zainteresowaniu całym projektem pracodawców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Publikacje były rozpowszechniane przez kilka kanałów dystrybucyjnych (np. partnerów projektu, partnerów społecznych, organizacje i instytucje współpracujące), a także drogą pocztową. Stanowiły również część materiałów szkoleniowych, które przekazywano uczestnikom seminariów.

Przeprowadzane były wywiady indywidualne z odbiorcami. W trakcie seminariów zebrano 51 ankiet, w których uczestnicy pozytywnie ocenili jakość materiałów szkoleniowych.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Działanie związane z przygotowaniem i dystrybucją publikacji było prowadzone samodzielnie przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Upowszechnianie się job-sharingu wśród pracodawców i pracowników.
- Zapotrzebowanie pracodawców na wykwalifikowanych pracowników.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Coraz większa liczba publikacji na temat job-sharingu.
- Zmiany w prawie.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Dotarcie do wszystkich zainteresowanych odbiorców.

► Zdiagnozowane przyczyny

Nieprzewidziana skala zapotrzebowania i zainteresowania tematyką.

► Zalecenia dla replikujących

Zwiększenie nakładu publikacji.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Publikacja może być dobrym rozwiązaniem służącym upowszechnieniu wiedzy na temat nowoczesnych metod zarządzania kadrami i innowacyjnych projektów w zakresie zasobów ludzkich. W połączeniu ze szkoleniem e-learningowym może stanowić nowoczesną metodę edukacji. Odbiorcami publikacji mogą być wszystkie podmioty rynku pracy.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Informacje na ten temat znajdują się na stronie www.efs.gov.pl, a także na stronach wojewódzkich urzędów pracy (w zakładkach „Projekty unijne”).

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Istnieje możliwość skontaktowania się z odbiorcami publikacji – uczestnikami seminarium za pośrednictwem Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” (02-943 Warszawa, ul. Limanowskiego 23).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Lucyna Przyborek

E-mail: l.przyborek@cpsdialog.pl, szkolenia@cpsdialog.pl

Telefon: 022 380 50 11

Strona internetowa: www.cpsdialog.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, 02-943 Warszawa, ul. Limanowskiego 23

ZAŁĄCZNIKI

15_1_Job-sharing_procedury_wdrażania_przewodnik

Skrypt „Elastyczne formy zatrudnienia – przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców” (numer praktyki: 26)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Skrypt przeznaczony jest dla pracodawców, właścicieli firm, kadry kierowniczej instytucji rynku pracy.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być wykorzystywana przez przedsiębiorstwa, instytucje rynku pracy, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, realizatorów projektów unijnych.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

W proces postępującej rewolucji technologicznej XXI w. wpisuje się także coraz bardziej elastyczny rynek pracy, który jest kształtowany przez nowe potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców. Z jednej strony – pracodawcy poszukują elastyczności zatrudnienia i jak najkorzystniejszych ekonomicznie rozwiązań. Z drugiej strony – pracownicy, w celu uzyskania stabilizacji zawodowej, korzystają z różnych dróg prowadzących do jak najbardziej bezpiecznego, z ich punktu widzenia, zatrudnienia i szerokiej ochrony socjalnej. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia jest bardzo korzystne z punktu widzenia rozwoju kraju, stwarza bowiem możliwości szerszego wykorzystania potencjału pracowników oraz aktywizacji zawodowej osób mających trudności w egzystencji na rynku pracy. Przyczynia się również do rozwoju polskich firm i ciągłego zwiększania zatrudnienia.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pozwala szybko reagować na zmieniającą się rzeczywistość. Celem publikacji było przybliżenie pojęcia elastycznych form zatrudnienia pod kątem prawnym i poinformowanie pracodawców o możliwościach ich zastosowania.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Zebranie i przygotowanie informacji na temat elastycznych form zatrudnienia pod kątem zainteresowania nimi pracodawców

► Cele działania

Przybliżenie pojęcia elastycznych form zatrudnienia pod kątem prawnym i zaprezentowanie możliwości ich wdrażania.

► Sposób realizacji

Poznanie opinii pracodawców na temat elastycznych form zatrudnienia i analiza ich potrzeb pod tym względem; wykorzystanie informacji zdobytych od firm stosujących nowoczesne metody zatrudniania; poznanie sposobów rozpowszechniania metody w innych projektach unijnych; wykorzystanie materiałów książkowych, internetowych oraz aktów prawnych i przykładowego orzecznictwa (podane w bibliografii skryptu); rozpowszechnianie publikacji na szkoleniach, konferencjach oraz drogą pocztową.

► Czas, ludzie, finanse

Czas powstawania publikacji – około 3 miesięcy; koszt druku: około 6000 zł (liczba egzemplarzy – 1000, liczba stron – 70). Autor: prawnik. Koszt wynagrodzenia prawnika – około 3000 zł/miesiąc.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność skryptu polega na ujęciu zagadnienia nowoczesnych form zatrudnienia zarówno w aspekcie teoretycznym (głównie prawnym), jak i zastosowania praktycznego. Ciekawym rozwiązaniem wydaje się przedstawienie interesujących przykładów oraz odwołanie się do orzecznictwa prawnego, dzięki czemu publikacja jest czytelna, klarowna i metodyczna, a jednocześnie interesująca dla odbiorcy.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Praktyczne ujęcie tematu.
- ▶ Szerokie przedstawienie tematu, z uwzględnieniem potrzeb i pytań pracodawców.
- ▶ Wskazanie wad i zalet opisywanych form zatrudnienia.
- ▶ Przekonanie pracodawców do wdrażania elastycznych form zatrudnienia w ich firmach.
- ▶ Promowanie szeroko pojętej społecznej odpowiedzialności w biznesie.
- ▶ Uświadomienie przeobrażania się rynku pracy, wobec którego, dzięki stosowaniu nowoczesnych form zatrudnienia, przedsiębiorcy mogą być inicjatorami zmian.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Zmieniający się stan prawny w zakresie regulacji elastycznych form zatrudnienia w Polsce.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Publikacja była rozpowszechniana wśród pracodawców podczas szkoleń i konferencji. Przeprowadzone rozmowy wskazują, że została przez nich bardzo dobrze oceniona.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerem patronującym powstaniu i wydaniu skryptu było Lubelskie Forum Pracodawców, które jest stowarzyszeniem największych przedsiębiorstw w województwie. Forum działało we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy. Potencjalnym partnerem mogłyby być partnerstwa lokalne z innych województw, dzięki czemu można byłoby szerzej zbadać oraz porównać potrzeby, zastrzeżenia i opinie pracodawców z regionów zróżnicowanych pod względem gospodarczym.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Wzrost popularności elastycznych form zatrudnienia.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Stosowanie wieloletniej, konserwatywnej i tradycyjnej polityki zatrudnienia, silnie zakorzenionej w świadomości polskich pracodawców.
- ▶ Niechęć do zmian.
- ▶ Obawy związane z zatrudnieniem pracownika „na odległość”.
- ▶ Zmieniające się lub niekorzystne regulacje prawne w zakresie elastycznych form zatrudnienia.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Rozpowszechnienie publikacji poza obszarem województwa lubelskiego.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Fundusze na lata 2007–2013, informacje dostępne na stronie www.fundusze-strukturalne.gov.pl

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Marcin Suwała, autor publikacji, osoba zajmująca się problematyką prawną działań podejmowanych w ramach projektu @lterEgo przez Lubelskie Forum Pracodawców, tel. 0 606 250 565; e-mail: msuwała@rego.pl.

Publikacja dostępna jest w siedzibie Lubelskiego Forum Pracodawców oraz Projektu @lterEgo (ul. Nadbystrzycka 38H, 20-618 Lublin).

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Marcin Suwała, Agnieszka Perucka

E-mail: msuwała@rego.pl, agape66@wp.pl

Telefon: 081 538 29 00

Strona internetowa: www.lfp.biz.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Lubelskie Forum Pracodawców, ul. Nadbystrzycka 38H, 20-618 Lublin

ZAŁĄCZNIKI

26_1_Elastyczne_Formy_Zatrudnienia_przewodnik_porad_prawnych_dla_przedsiębiorców

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
1	Regulamin konkursu dla firm – „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”	123
16	Konkurs „Firma Równych Szans”	127

Regulamin konkursu dla firm – „Pracodawca Przyjazny Rodzinie” (numer praktyki: 1)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Ideą przyświecającą konkursowi jest promowanie firm, instytucji i organizacji pozarządowych województwa podlaskiego, które tworzą korzystne warunki środowiska pracy, pozbawione zjawisk dyskryminacji, a przede wszystkim pomagają swoim pracownikom w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Konkurs jest adresowany do pracodawców zatrudniających pracowników na podstawie umowy o pracę, prowadzących zarejestrowaną działalność na terytorium Polski. Mogą brać w nim udział wszyscy pracodawcy, zarówno z sektora prywatnego (w tym instytucje i organizacje pozarządowe), jak i publicznego (administracja samorządowa i państwowa). Mając na uwadze zakres ocenianych aspektów, które odnoszą się do czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim, uwzględniono odmienną charakteru prowadzonej polityki kadrowej w zależności od wielkości zatrudnienia oraz formy własności. Dlatego też konkurs realizowany jest w trzech kategoriach:

- ▶ Pracodawcy z sektora prywatnego zatrudniający do 50 osób na umowę o pracę.
- ▶ Pracodawcy z sektora prywatnego zatrudniający powyżej 50 osób na umowę o pracę.
- ▶ Pracodawcy z sektora publicznego (bez limitu zatrudnienia).

Warunkiem udziału jest nieprzerwane prowadzenie działalności, przez minimum 12 miesięcy, licząc od daty zgłoszenia udziału w konkursie. W tym okresie należy wykazać zatrudnienie pracowników na podstawie umowy o pracę.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Przeprowadzenie konkursu na poziomie regionów wymaga potencjału organizacyjnego. Zważywszy, iż konkurs odnosi się do relacji na płaszczyźnie pracodawca–pracobiorca, uznano za zasadne zainteresowanie przejęciem roli koordynatora organizującego konkurs instytucji reprezentujących środowiska biznesu (izby gospodarcze), związków pracodawców lub związków zawodowych. Za model optymalny można uznać zorganizowanie konkursu przez grupę partnerów reprezentujących różne środowiska. Zasadne jest również, aby rolę organizatora konkursu przejęła instytucja mająca krajowe struktury regionalne, wykazująca się znajomością rynku lokalnego i dysponująca potencjałem niezbędnym do przeprowadzenia konkursu na poziomie lokalnym.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Środowisko pracodawców – adresatów konkursu – jest słabo zainteresowane tworzeniem dla pracowników warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Wiąże się to bowiem z koniecznością wprowadzenia pewnych rozwiązań organizacyjnych, które nie przekładają się w sposób bezpośredni na efekty związane z funkcjonowaniem danego zakładu, ale wręcz przeciwnie – często mogą powodować trudności organizacyjne. Duże zakłady pracy, o uznanej renomie, dostrzegają potrzebę budowania własnego wizerunku zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu. W sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oddziaływanie społeczne, w tym również czynniki związane z ułatwianiem godzenia życia zawodowego i rodzinnego zatrudnianych pracowników, traktowane są w zróżnicowany sposób, w zależności od indywidualnych poglądów i postaw właścicieli firm. Zaproponowany konkurs, poprzez prezentację pozytywnych wzorców, ma wpływać na zmianę postaw. Narzędzie oceny stosowane w ramach procedury konkursowej pozwala na określenie postaw pracodawców. Publiczna promocja laureatów konkursu wpływa na korzystne postrzeganie wyróżnionej grupy przedsiębiorstw.

CEL Dobrej Praktyki

Konkurs ma na celu przedstawienie społeczeństwu regionu tych pracodawców, którzy są przychylnie nastawieni do pracowników mających rodziny oraz dostrzegają potrzebę uelastyczniania zadań, godzin czy form pracy, tak aby pomóc pracownikom lepiej wykonywać ich obowiązki zarówno zawodowe, jak i rodzinne.

Funkcjonowanie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników w dużym stopniu uzależnione jest od wykształconych w danym środowisku pracy relacji pracodawca–pracownik. Jednocześnie pracodawca, tworząc miejsca pracy, pełni istotną rolę społeczną. Polityka kadrowa prowadzona przez pracodawców ma decydujący wpływ nie tylko na jakość i wydajność pracy, ale także na postawy społeczne związane z takimi zjawiskami jak niż demograficzny, migracja czy dyskryminacja określonych grup społecznych w miejscu pracy. Organizatorzy konkursu, uznając potrzebę dostrzeżenia zagadnienia, jakim jest rozwój potencjału ludzkiego w ramach środowiska pracy, uznali za konieczne promowanie pozytywnych przykładów w tej dziedzinie.

Szczegółowe cele konkursu:

- ▶ promowanie pracodawców, którzy tworzą korzystne warunki środowiska pracy, pozbawione wpływów zjawisk dyskryminacji związanych z odmiennością zatrudnianych osób, a zwłaszcza z rodzicielstwem i wynikającymi z tego tytułu obowiązkami;
- ▶ popularyzowanie mechanizmów i narzędzi związanych z rozwojem potencjału kadrowego i budowaniem relacji pracodawcy z pracownikiem, obejmujących wdrażanie i zachęcanie do korzystania z elastycznych form zatrudnienia, specjalistycznych szkoleń z zakresu rozwoju zasobów ludzkich, rozwiązań informatycznych, szkoleń podnoszących kwalifikacje personelu oraz innych czynników wpływających na rozwój potencjału kadrowego firmy;
- ▶ upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie kształtowania relacji na płaszczyźnie pracodawca–pracownik poprzez ukazywanie nowatorskich rozwiązań stosowanych przez pracodawców;
- ▶ promowanie i kreowanie właściwego wizerunku pracodawcy jako osoby społecznie odpowiedzialnej, tworzącej stanowiska pracy i zatrudniającej pracowników przy zachowaniu poszanowania ich prywatności i prawa do określania własnych priorytetów, związanych zwłaszcza z planowaniem rodziny.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Zaproszenie pracodawców do udziału w konkursie na podstawie regulaminu i formularza zgłoszeniowego

▶ Cele działania

Rekrutacja uczestników konkursu.

▶ Sposób realizacji

Reklama prasowa i telewizyjna konkursu.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudno jest zachęcić pracodawców do udziału w konkursie, dlatego warto wzmocnić akcję medialną poprzez bezpośrednie wysyłanie do firm zaproszeń do udziału w konkursie.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas: 2 miesiące; realizacja: koordynator; koszt organizacji konkursu – około 20 000 zł – koszt reklamy prasowej, radiowej i telewizyjnej (koszty zależą od cennika obowiązującego w danych mediach).

2. Zbieranie zgłoszeń do udziału w konkursie

► Cele działania

Zebranie zgłoszeń od zainteresowanych firm.

► Sposób realizacji

Formularz zgłoszenia do konkursu może złożyć pracodawca, pracownik reprezentujący pracodawcę lub organizacja społeczna. W przypadku zgłoszenia nie pochodzącego od pracodawcy, organizator zwróci się do niego o wyrażenie zgody na udział w konkursie (I etap).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 2 miesiące, równoległe do akcji promocyjnej.

3. Badania oceniające zgłoszonych pracodawców, przeprowadzane na podstawie analizy danych z formularza oceny.

► Cele działania

Ocena firm zgłoszonych do konkursu.

► Sposób realizacji

Ocenę przeprowadza ekspert zewnętrzny, który, posługując się formularzem oceny, na podstawie wywiadu i analizy potencjału kadrowego przeprowadzonej u pracodawcy ocenia pracodawcę. Zgodnie z formularzem oceny pracodawca może uzyskać maksymalnie 100 punktów. Ekspert sporządza raport z oceny (II etap).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 1 miesiąc; realizatorzy: dwóch ekspertów; koszt: 8000 zł.

4. Sporządzenie rankingu pracodawców na podstawie analizy danych z formularza oceny

► Cele działania

Sporządzenie rankingu.

► Sposób realizacji

Wyniki oceny służą do sporządzenia wstępnej listy rankingowej uczestników konkursu. Służy ona do zarekomendowania po pięciu pracodawców w każdej z trzech kategorii, uzyskujących najwyższy wynik punktowy, do udziału w III etapie konkursu.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 1 dzień, realizator: koordynator organizacji konkursu.

5. Posiedzenie Kapituły Konkursu, wyłonienie zwycięzców

► Cele działania

Wyłonienie zwycięzców.

► Sposób realizacji

Rekomendowani w II etapie uczestnicy konkursu zostaną poddani ocenie przez członków Kapituły Konkursu. Suma punktów przyznanych przez ekspertów w wyniku badania oceniającego oraz punktów przyznanych przez Kapitułę składa się na wynik ostateczny.

► Czas, ludzie, finanse

Czas realizacji: 1 dzień, brak dodatkowych kosztów.

6. Zorganizowanie gali konkursu i promocja laureatów

► Cele działania

Ogłoszenie wyników i uhonorowanie laureatów.

► Sposób realizacji

Pracodawcom uzyskującym najwyższe wyniki punktowe w poszczególnych kategoriach przyznawane są honorowe tytuły laureata konkursu „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”. Dodatkowo czterem uczestnikom w każdej z kategorii uzyskującym najwyższą ocenę punktową przyznawane są wyróżnienia. Przedstawienie wyników konkursu oraz nadanie tytułów

odbywa się podczas uroczystej gali. Do udziału w gali zaproszeni są wszyscy uczestnicy biorący udział w konkursie, Kapituła Konkursu, osoby istotne dla życia gospodarczego z regionu, na którym organizowany jest konkurs.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: 1 miesiąc; koszt: 29 000 zł (kwota obejmuje: koszt wynajęcia sali, oprawy artystycznej gali, cateringu, produkcji statuetek).

7. Promocja i warunki posługiwania się symbolami konkursu

► **Cele działania**

Promocja laureatów konkursu.

► **posób realizacji**

Uczestnikom konkursu przysługuje prawo do posługiwania się informacją o udziale w konkursie „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”. Laureaci konkursu uzyskują prawo do posługiwania się tytułem oraz logo konkursu w celach marketingowych, a zwłaszcza zamieszczenia informacji na opakowaniach produktów, papierze firmowym oraz innych materiałach promocyjnych. Prawo to przysługuje przez okres 2 lat od daty ogłoszenia wyników konkursu.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Cechą wyróżniającą konkurs, zaproponowany jako dobra praktyka, od konkursów powszechnie organizowanych w środowisku przedsiębiorców, jest jego odmienny charakter. Najczęściej organizowane są konkursy mające na celu wykazanie, na podstawie prowadzonych rankingów, wysokiej efektywności danego przedsiębiorstwa w kategoriach mierzalnego sukcesu. Wiąże się to z oceną takich wskaźników jak np. wartość generowanego zysku, wartość nowych inwestycji, wdrożenie nowych technologii, prowadzona działalność eksportowa. Nawet rankingi odnoszące się do wskaźników związanych z rynkiem pracy (takich jak wzrost wielkości zatrudnienia przez poszczególne zakłady) często marginalizują zagadnienia związane z jakością pracy, a kwestie dotyczące oddziaływania społecznego są podejmowane niezwykle rzadko. Wydaje się, że wynika to z niedocenia potrzeby angażowania się w kwestie społeczne, zwłaszcza przez mniejsze przedsiębiorstwa, a także z trudności oceny efektów takiego postępowania. Wypracowany model konkursu zawiera narzędzie, jakim jest formularz oceny, który pozwala na przebadanie aspektów społecznych danego przedsiębiorstwa pod kątem stopnia przyjazności rodzinie.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Możliwość wykorzystania regulaminu konkursu przez różne organizacje i instytucje.
- Podniesienie prestiżu i promocja firmy.
- Do konkursu mogą się zgłaszać wszystkie przedsiębiorstwa, niezależnie od wielkości, formy własności, charakteru działalności.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Konieczność dużego zaangażowania przynajmniej jednej osoby w organizowanie konkursu.
- Brak oceny dokonanej przez pracowników ocenianej firmy.
- Nieznajomość wśród przedsiębiorców rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz elastycznych form zatrudnienia.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Efekty wdrożenia praktyki mogą być oceniane poprzez porównanie liczby firm zgłaszających się w kolejnych edycjach konkursu, a także stopnia zainteresowania mediów konkursem, galą oraz laureatami.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Przystępując do organizacji konkursu, warto wcześniej nawiązać kontakt z mediami i zadbać o ich patronat. Ułatwi to rekrutację firm, a także pozwoli na odpowiednią promocję laureatów konkursu.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Wzrost zainteresowania firm ideą biznesu odpowiedzialnego społecznie.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Wzrost liczby konkursów dla firm, w których oceniane są one pod kątem postawy wobec pracowników.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Mniejsza niż oczekiwano liczba firm zgłoszonych do konkursu.

► Zdiagnozowane przyczyny

Niewystarczająca promocja konkursu.

► Zalecenia dla replikujących

Rozszerzenie zakresu działań promocyjnych, większa liczba reklam prasowych, radiowych i telewizyjnych, dodatkowa promocja laureatów konkursu.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Konkurs miał zasięg regionalny, w przyszłości może być rozszerzony na obszar całego kraju.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Mirosław Leśniewski

E-mail: biuro@iph.bialystok.pl

Telefon: 085 6525645

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, 15-740 Białystok, ul. Antoniukowska 7

ZAŁĄCZNIKI

1_1_Regulamin_Konkursu_Pracodawca_przyjazny_rodzinie

1_2_Formularz_zgłoszeniowy_do_Konkursu_Pracodawca_przyjazny_rodzinie

1_3_Formularz_oceny_organizacji_w_Konkursie_Pracodawca_przyjazny_rodzinie

Konkurs „Firma Równych Szans” (numer praktyki: 16)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Konkurs skierowany jest do szerokiej grupy pracodawców. W pierwszej i drugiej edycji udział wzięły przede wszystkim przedsiębiorstwa z sektora prywatnego. Zgodnie z regulaminem, w konkursie mogą wziąć udział wszyscy pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób (kobiet i mężczyzn) i działają na polskim rynku od co najmniej 3 lat.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Konkurs może być przeprowadzony przez ogólnopolską organizację zainteresowaną promowaniem równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia. Organizacja ta powinna łączyć dwa elementy: świadomość i wiedzę związaną z równością płci oraz dobre kontakty ze środowiskiem pracodawców. Ponadto konieczna jest współpraca z zespołem eksperckim odpowiedzialnym za nadzór nad badaniem firm, procedurą obliczenia wskaźnika Gender Index oraz sporządzeniem szczegółowych raportów z badań w organizacjach. Równie ważne są możliwości organizacji związane z szeroką promocją konkursu oraz szerokie i dobre kontakty z mediami. W innych krajach europejskich podobne inicjatywy są realizowane m.in. przez instytucje rządowe.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Konkurs jest przede wszystkim wydarzeniem popularyzatorskim. Poprzez ogólnopolski zakres działania oraz intensywną kampanię informacyjną towarzyszącą wydarzeniu, odnosi się do problemu niskiej świadomości i małego zainteresowania pracodawców tematem równości płci w miejscu pracy.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem konkursu jest:

- ▶ zwiększenie zainteresowania polskich pracodawców tematem równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy;
- ▶ wzrost zapotrzebowania polskich pracodawców na analizę miejsca pracy pod kątem przestrzegania zasady równości kobiet i mężczyzn.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Rekrutacja firm do konkursu

▶ Cele działania

Pozyskanie firm uczestniczących w konkursie.

▶ Sposób realizacji

Ogłoszenia w prasie ogólnopolskiej, ogłoszenia internetowe, mailing do firm, rozmowy telefoniczne.

▶ Czas, ludzie, finanse

Rekrutacja firm powinna trwać około 2 miesięcy. Główny koszt wiąże się z wykupieniem miejsca na ogłoszenie w prasie ogólnopolskiej. W zależności od tytułu, wielkości modułu i miejsca ogłoszenia, koszt jednego ogłoszenia wynosi około 20 000 zł. Płatne miejsca reklamowe można zastąpić nieodpłatną przestrzenią reklamową w ramach umów patronackich z mediami.

2. Wybór firmy odpowiedzialnej za badanie wskaźnikiem Gender Index

▶ Cele działania

Wybór instytucji odpowiedzialnej za przeprowadzenie badań w firmach uczestniczących w konkursie.

▶ Sposób realizacji

Sposób realizacji był zgodny z *Ustawą o zamówieniach publicznych*. Obie edycje badania przeprowadził Pentor Instytut Badania i Opinii SA.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warto zwrócić uwagę, aby wybrana firma badawcza, oprócz doświadczenia w badaniach ankietowych, miała doświadczenie i możliwości prowadzenia badań z użyciem narzędzi internetowych. Równie ważnym elementem jest przedstawienie zespołowi ankieterów celów badania i projektu (spotkanie).

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas realizacji przetargu; zgodnie z *Ustawą o zamówieniach publicznych* plus dodatkowy czas na podpisanie umowy.

3. Przeprowadzenie badań w firmach

▶ Cele działania

Obliczenie wartości wskaźnika Gender Index dla każdej firmy uczestniczącej w konkursie oraz ustalenie rankingu wszystkich firm.

▶ Sposób realizacji

Badanie powinno uwzględniać możliwość wypełnienia ankiet przez firmy zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W obydwu edycjach konkursu pojawiły się trudności związane z terminową realizacją badań, spowodowane opóźnieniami firm w przekazywaniu danych. Należy przewidzieć czas na wysyłanie przypomnień oraz na sprawdzenie, czy ankiety przysyłane z działów kadr są kompletnie wypełnione. W przypadku braków danych lub danych w oczywisty sposób wpisanych błędnie, należy zwrócić się do firm z prośbą o uzupełnienia i poprawki.

▶ Czas, ludzie, finanse

Koszt badań zależy od liczby firm biorących udział w konkursie. Koszt zebrania danych w 52 firmach (32 małe i średnie przedsiębiorstwa i 20 dużych firm, razem około 4200 kwestionariuszy): około 60 000 zł. Obliczenie wartości wskaźnika Gender Index dla wszystkich 52 firm oraz budowa rankingu: około 20 000 zł. Dodatkowy koszt to opracowanie raportów indywidualnych dla każdej firmy uczestniczącej w konkursie.

4. Zorganizowanie gali finałowej konkursu

► Cele działania

Wyróżnienie nagrodzonych firm, nagłośnienie medialne konkursu, wzmocnienie marki Gender Index oraz konkursu, podniesienie rangi całego projektu.

► Sposób realizacji

Zorganizowanie gali obejmuje: wynajem odpowiedniego miejsca (w przypadku pierwszej i drugiej edycji był to Teatr Polski w Warszawie, sala na 800 miejsc), zlecenie przygotowania scenariusza gali, zaproszenia prowadzących oraz wykonawców części artystycznej, przygotowanie statuetek „Gender Index. Konkurs Firma Równych Szans”, przygotowanie dyplomów dla laureatów i wyróżnionych, przygotowanie broszury na temat edycji konkursu (informacje o projekcie i konkursie, opis nagrodzonych firm, krótkie podsumowanie badań), przygotowanie krótkiego filmu z realizacji konkursu i na temat laureatów, przygotowanie zaproszeń na galę i ich wysyłka, współpraca z mediami (komunikat prasowy, zaproszenia dla mediów, informacje oraz zdjęcia do pobrania itd.).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Zorganizowanie gali finałowej konkursu jest bardzo dużym przedsięwzięciem, które obejmuje wiele działań i wymaga długich, starannych przygotowań. W przypadku zmiany charakteru gali jej koszt oraz konieczne zasoby organizacyjne mogą ulec zmianie.

► Czas, ludzie, finanse

Koszt całkowity gali: około 300 000 zł; w tym około 45 000 zł na materiały promocyjne i informacyjne; 230 000 zł – scenariusz i realizacja programu artystycznego; 25 000 zł – wynajem sali teatralnej na 800 osób i obsługa sali podczas wydarzenia.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

W pierwszej i drugiej edycji konkursu współpracowały 3–4 organizacje z Partnerstwa Gender Index oraz kilku podwykonawców (m.in. firma badawcza, agencja reklamowa, agencja eventowa, producent filmu, drukarnia). Łączna liczba członków zespołu pracującego nad konkursem to 5 osób, a czas realizacji całego zadania – ponad 8 miesięcy (stopień zaangażowania czasowego w zadania związane z konkursem zmienia się wraz z poszczególnymi zadaniami i harmonogramem). Dodatkowo należy uwzględnić prace 10-osobowego zespołu ekspertów. W drugiej edycji konkursu na etapie przygotowania raportów szczegółowych (100 firm uczestniczących) pozyskano dodatkowe osoby do analizy danych i przygotowania opracowań dla firm.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki opiera się na wskaźniku Gender Index – pierwszym tego typu instrumencie umożliwiającym obiektywną i dokładną ocenę miejsca pracy. Metodologia wskaźnika opiera się na zebraniu, metodą badań ankietowych, danych ilościowych i jakościowych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach. Zebrane dane pozwalają na obliczenie wskaźnika Gender Index dla każdej firmy oddzielnie. Wskaźnik ten to ważona wartość liczbową, na którą składają się wartości cząstkowe charakteryzujące poszczególne obszary istotne z punktu widzenia równego traktowania. Narzędzie to umożliwia przeprowadzenie pełnej analizy polityki firmy w zakresie równości kobiet i mężczyzn. Wskaźnik obejmuje następujące dziedziny: proces rekrutacji, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, możliwość godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Wykorzystanie mechanizmu konkurencji między firmami do promowania równości płci w miejscu pracy (sama idea konkursu).
- Zobiektywizowane narzędzie analizowania sytuacji kobiet i mężczyzn w miejscu pracy – wskaźnik Gender Index.
- Kompleksowe podejście do polityki równości w organizacjach (siedem obszarów problemowych).
- Metodologia badania mogąca znaleźć zastosowanie w różnych organizacjach (firmy prywatne, instytucje publiczne, organizacje pozarządowe) oraz wykorzystująca dane pochodzące zarówno od pracowników/pracownic, jak i firmy.
- Możliwości analizy danych z badania wskaźnikiem Gender Index i przygotowania szczegółowych raportów dla każdej firmy uczestniczącej w konkursie.

- ▶ Możliwość dostosowania wskaźnika i metodologii badania do analizowania innych przesłanek dyskryminacji (np. wiek).
- ▶ Duże możliwości promocyjne dla firm i organizacji uczestniczących w konkursie.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Wysokie koszty realizacji.
- ▶ Długi czas realizacji.
- ▶ Działanie złożone z wielu podzadań, wymagające dobrej koordynacji i zarządzania.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Sukces konkursu może być oceniany za pomocą następujących wskaźników:

- ▶ liczba organizacji uczestniczących w konkursie;
- ▶ wartość wskaźnika Gender Index, uzyskana przez firmy, porównywana między edycjami;
- ▶ wartość wskaźnika Gender Index uzyskana przez firmy, w poszczególnych dziedzinach, porównywana między edycjami;
- ▶ liczba informacji dotyczących konkursu w mediach ogólnopolskich i lokalnych.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Pierwsza edycja konkursu została zorganizowana przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) we współpracy ze Szkołą Główną Handlową, która koordynowała badania w firmach, proces obliczania wskaźnika Gender Index oraz przygotowania raportów szczegółowych dla wszystkich instytucji uczestniczących w konkursie. Druga edycja została zorganizowana przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych Lewiatan we współpracy z tą samą grupą ekspercką, która w pierwszej edycji pracowała dla Szkoły Głównej Handlowej.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Rosnące zainteresowanie konkursem ze strony firm i innych organizacji.
- ▶ Możliwość pozyskania środków finansowych na realizację kolejnych edycji ze strony dotychczasowych laureatów konkursu.
- ▶ Możliwość wprowadzenia opłaty za przygotowanie indywidualnego raportu szczegółowego z badań dla firm uczestniczących w konkursie.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Jedyne zagrożenie dla realizacji dalszych edycji konkursu związane jest z pozyskaniem środków finansowych na jego zorganizowanie (rekrutacja firm i badania w firmach) i promocję (gala finałowa konkursu, gadzety promocyjne).

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

W pierwszej edycji konkursu organizatorzy napotkali trudności związane z terminowym i dokładnym wypełnieniem ankiet przez działy kadr w firmach.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Niektóre firmy nie mają pełnych lub łatwo dostępnych danych wymaganych w konkursie. Występuje również niechęć firm do udostępniania informacji o wynagrodzeniach.

▶ Zalecenia dla replikujących

Zastosowanie w miarę prostych narzędzi badawczych, objaśnienie, jak należy obliczyć przeciętne wynagrodzenie dla wybranych grup pracowników (podanie wzoru obliczania). Jeżeli pojawia się taka potrzeba ze strony firmy, podpisanie osobnego zobowiązania do zachowania poufności.

▶ Nie udało się zrealizować

W obliczeniach wskaźnika Gender Index nie udało się wykorzystać odpowiedzi przedstawicieli pracodawców (np. właściciela, członka zarządu) z powodu niepełnych lub sprzecznych danych.

► Zdiagnozowane przyczyny

Brak dokładnej orientacji przedstawicieli pracodawców na temat poszczególnych dziedzin polityki równościowej prowadzonej w ich przedsiębiorstwach. Pracodawcy kierują się po odpowiedź do działów kadr, które są objęte osobnym badaniem.

► Zalecenia dla replikujących

Rezygnacja z ankiety dla pracodawców.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Konkurs „Firma Równych Szans” oraz badanie wskaźnikiem Gender Index może objąć wszystkich pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób (zarówno kobiety, jak i mężczyzn). Konkurs powinien mieć formułę wydarzenia ogólnopolskiego, a sam wskaźnik ma cechy narzędzia uniwersalnego i może być stosowany w organizacjach o różnym charakterze (przedsiębiorstwa, instytucje publiczne, organizacje pozarządowe itd.). Rozwojowi konkursu powinno/mogłoby sprzyjać:

- zapewnienie finansowania kolejnych edycji konkursu oraz ciągłości inicjatywy;
- dalsze zwiększanie liczby uczestników w każdej edycji;
- większe zróżnicowanie podmiotów uczestniczących w konkursie oraz stworzenie dalszych kategorii laureatów (np. sektor prywatny, sektor publiczny);
- uzyskanie stałego patronatu nad konkursem ze strony instytucji rządowych.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Konkurs jest jednym z działań projektu Gender Index, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Lista firm i instytucji, które wzięły udział w Konkursie Firma Równych Szans (pierwszej i drugiej edycji), a także lista laureatów i wyróżnionych, dostępne są na stronach: www.genderindex.pl oraz www.pkpplewiatan.pl

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Beata Balińska

E-mail: beata.balinska@undp.org

Telefon: 022 576 81 86

Strona internetowa: www.genderindex.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
7	Promocja – współpraca z największym medium prasowym oraz telewizyjnym w regionie podlaskim polegająca na wspólnej produkcji cykli tematycznych upowszechniających podejmowane działania oraz rezultaty projektu	133
23	Strategia promocji projektu skierowanego do wymagających grup odbiorców: rodziców i pracodawców	137
25	Telenowela dokumentalna „Zupełnie zwyczajne życie”	141

Promocja – współpraca z największym medium prasowym oraz telewizyjnym w regionie podlaskim polegająca na wspólnej produkcji cykli tematycznych upowszechniających podejmowane działania oraz rezultaty projektu (numer praktyki: 7)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Adresatami praktyki są rodzice sprawujący opiekę nad osobami zależnymi, a także wszystkie osoby oraz instytucje mogące w różny sposób wpływać na polepszenie sytuacji młodych rodziców poprzez umożliwienie im godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Należą do nich: rodzice dzieci do lat 7, kobiety w ciąży oraz przebywające na urloпах rodzicielskich, pracodawcy, placówki opieki nad dziećmi, instytucje rynku pracy, związki zawodowe. Grono odbiorców może ulec zmianie w zależności od idei, która ma być upowszechniona.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez wszystkie podmioty (np. jednostki samorządowe, instytucje rynku pracy), chcące dotrzeć ze swoją ideą do jak najszerszego grona odbiorców. Jest to przedsięwzięcie wymagające zaangażowania zarówno beneficjentów i pracowników projektu, jak i telewizyjnej ekipy technicznej.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka pomaga rozwiązać następujące problemy:

- ▶ brak wiedzy młodych rodziców na temat możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego;
- ▶ brak wiedzy o elastycznych formach pracy;
- ▶ niskie zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne;
- ▶ brak informacji na temat elastycznych godzin pracy placówek opieki nad dzieckiem;
- ▶ brak świadomości tego, jak istotne jest zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Głównym celem jest upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Cele szczegółowe to:

- ▶ realizacja przyjętej polityki informacyjnej projektu;
- ▶ wzmocnienie procesu rekrutacji beneficjentów do projektu;
- ▶ upowszechnienie wszystkich działań podejmowanych w projekcie;
- ▶ przybliżenie społeczeństwu tematów trudnych i niezrozumiałych (jak np. zasady stosowania elastycznych form zatrudnienia);
- ▶ upowszechnienie rezultatów projektu poprzez prezentację konkretnych przykładów (historii sukcesów) na podstawie historii beneficjentów;
- ▶ promowanie określonych, godnych naśladowania postaw społecznych.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Znalezienie partnera do współpracy

▶ Cele działania

Dobry partner gwarantuje rzetelne przekazywanie informacji.

▶ Sposób realizacji

Rozmowy z potencjalnymi partnerami na temat przebiegu i warunków ewentualnej współpracy.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wydaje się, że brak trudności ze znalezieniem partnera do współpracy wynikał z faktu, iż temat był ciekawy i innowacyjny. Ponadto Partnerstwo pokryło część kosztów związanych z opublikowaniem artykułów i emisją programów telewizyjnych.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas: miesiąc; realizacja: osoba odpowiedzialna za promocję, w ramach wynagrodzenia za pracę.

2. Współpraca z TVP Białystok

▶ Cele działania

Umowa na produkcję i emisję 40 odcinków programu telewizyjnego „Elastyczni w pracy, w domu”.

▶ Sposób realizacji

Emisja programu w cyklu tygodniowym: premiera w środy o godzinie 18.30, powtórka w poniedziałki o godzinie 17.00, cztery zapowiedzi telewizyjne do każdej emisji premierowej, prezentacja billboardu sponsorskiego przed i po każdej emisji programu.

▶ Czas, ludzie, finanse

Czas realizacji: od kwietnia 2006 r. do 31 marca 2008 r.; koszt produkcji i emisji jednego odcinka: 1800–2500 zł. Kwota uzależniona jest w dużej mierze od czasu antenowego emisji oraz czasu trwania poszczególnych odcinków.

3. Współpraca z partnerem – gazetą „Kurier Poranny”

▶ Cele działania

Umowa na przygotowanie i opublikowanie co najmniej 40 artykułów prasowych o objętości nie mniejszej niż jedna kolumna.

▶ Sposób realizacji

Opublikowanie artykułów we wtorkowych dodatkach „Nauka i Praca” (kolumna oznaczona logo projektu, partnerów, Europejskiego Funduszu Społecznego, EQUAL, flagą Unii Europejskiej).

▶ Czas, ludzie, finanse

Artykuły ukazywały się od kwietnia 2006 r. do 31 marca 2008 r.; koszt jednego artykułu: 1000–1500 zł.

4. Edukacja dziennikarzy na temat projektu

► Cele działania

Bardzo ważnym elementem współpracy jest edukacja dziennikarzy zajmujących się produkcją programu w TV oraz publikowaniem artykułów.

► Sposób realizacji

Dostarczenie współpracującym dziennikarzom informacji na temat projektu i realizowanych działań (płyta CD). Osoba odpowiedzialna za promocję zawsze zapoznaje się z ostateczną wersją programu/artykułu.

► Czas, ludzie, finanse

Realizator: osoba odpowiedzialna za promocję projektu, koszt pracy tej osoby.

Przygotowanie materiału na CD zajmuje około 2 dni.

5. Prezentacja „historii sukcesu” beneficjentów

► Cele działania

Prezentacja najciekawszych „historii sukcesu” beneficjentów projektu z różnych obszarów działań projektu.

► Sposób realizacji

Realizacja 10 krótkich filmów na temat „historii sukcesu” uczestników projektu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nie wszyscy uczestnicy zgadzają się na udział w programie telewizyjnym.

► Czas, ludzie, finanse

Zlecenie firmie zewnętrznej nagranie filmów; koszt: 2000–2500 zł.

6. Ogólnopolska kampania społeczna „Partnerska rodzina”

► Cele działania

Celem kampanii społecznej jest promowanie większego zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne oraz postaw egalitarnych wśród partnerów.

► Sposób realizacji

- Opracowanie znaków graficznych kampanii, które znalazły się na gadżetach (kubkach, koszulkach, torbach, teczkach, plakatach).
- Nawiązanie współpracy ze znanymi postaciami z życia publicznego, które promowały ideę kampanii w mediach.
- Nawiązanie współpracy z ekspertami merytorycznymi (psychologami, socjologami), którzy promowali ideę kampanii w mediach.
- Przygotowanie strony internetowej kampanii (www.partnerskarodzina.pl).
- Przygotowanie i zrealizowanie kampanii billboardowej.
- Skomponowanie przeboju kampanii – piosenki „Dwoje”.
- Produkcja teledysku do piosenki „Dwoje”.
- Przeprowadzenie akcji „Czułe czytanki” jako prezentacji pomysłu na czas spędzony z dzieckiem.
- Zorganizowanie Dnia Partnerstwa.
- Przeprowadzenie sondy wśród dzieci, mężczyzn i kobiet na temat: „Co oznacza słowo <<partnerstwo>>?”.
- Przeprowadzenie badań przez firmę TNS OBOP dotyczących relacji partnerskich w społeczeństwie.
- Promowanie idei i gadżetów kampanii wśród parlamentarzystów Sejmu RP.
- Opracowanie przewodnika dla mężczyzn „Jak być fajnym tatą i dobrym partnerem?”.
- Zorganizowanie konkursu „Wskaż miejsca dyskryminacji mężczyzn”.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Praktyka wymaga zatrudnienia specjalistów zewnętrznych (agencji PR).

► Czas, ludzie, finanse

Koszt realizacji kampanii: 1 000 000–1 150 000 zł.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Zarówno program w telewizji, jak i publikacja artykułów w gazecie mają ogromną siłę oddziaływania oraz możliwość dotarcia do szerokiego grona odbiorców. W Białymstoku media nie były dotąd wykorzystywane na tak dużą skalę do promocji idei projektów.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Duża liczba odbiorców – silne oddziaływanie prasy i telewizji.
- ▶ Możliwość przedstawienia problemu z kilku perspektyw, przekazanie odbiorcy ważnych, niekiedy trudnych informacji w sposób łatwy, prosty i zrozumiały.
- ▶ Skuteczne narzędzie do rekrutacji beneficjentów szkoleń, seminariów, doradztwa.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Wysoki koszt, a w związku z tym wąska grupa instytucji, które mogą sobie pozwolić na tego typu promocję.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Trudno wskazać mierniki zmian zachodzących w świadomości społecznej. Jednym ze sposobów może być przeprowadzenie badania, w którym zostaną zadane pytania o postawy, przed ukazaniem się cyklu i po jego emisji. Istotnym miernikiem może być liczba osób lub przedsiębiorstw, które będą zainteresowane prezentowaną w cyklu tematyką (np. zgłoszą się na szkolenia).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerem była największa gazeta regionalna „Kurier Poranny” oraz regionalny oddział TVP w Białymstoku. Partnerem może być każde ogólnodostępne medium chętne do współpracy, pod warunkiem, że dociera do beneficjentów projektu.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Coraz większa rola mediów w kreowaniu postaw i świadomości społecznej.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Niezrozumienie i zniekształcenie promowanych idei. W związku z tym bardzo ważna jest ścisła współpraca z dziennikarzami realizującymi cykle tematyczne, polegająca na dostarczaniu im rzetelnych informacji oraz materiałów źródłowych.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Istnieje możliwość szerszego doboru partnerów, tj. współpraca z mediami elektronicznymi czy znanym regionalnym portalem internetowym. Sprzyja to poszerzeniu grupy odbiorców.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Anna Augustyn

E-mail: Anna.augustyn@eppr.pl, projekt@eppr.pl

Telefon: 085 651 11 81

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

7_1_Prezentacja_podsumowująca_kampanię_społeczna_projektu_Partnerska_Rodzina

7_2_Teledysk_Partnerska_Rodzina

7_3_Przykładowe_odcinki_cyklu_artykułów_w_Kurierz_Porannym_na_temat_programu_Partnerska_Rodzina

7_4_Historia_sukcesu_film_I

7_5_Historia_sukcesu_film_II

7_6_Elastyczny_Pracownik_Partnerska_Rodzina_dzielenie_obowiązków_film

Strategia promocji projektu skierowanego do wymagających grup odbiorców: rodziców i pracodawców (numer praktyki: 23)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka skierowana jest do osób, które ze względu na posiadanie dziecka mają problemy z godzeniem życia zawodowego z życiem rodzinnym (rodziców, którzy przebywają na urloпах macierzyńskich i/lub wychowawczych), a także do podmiotów, które mają wpływ na sytuację zawodową takich osób (przedstawiciele biznesu wszystkich sektorów i branż, przedsiębiorcy, kadra zarządzająca, specjaliści ds. zarządzania personelem, media lokalne i ogólnopolskie, instytucje administracji publicznej, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców, opinia publiczna).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą realizować instytucje administracji publicznej, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia i grupy nieformalne, których celem jest dotarcie do wymagającej grupy rodziców oraz zainteresowanie mediów działaniami na rzecz takiej grupy. Także wszystkie te instytucje oraz organizacje, które pragną dotrzeć do pracodawców, by móc ich zapoznać z nowoczesnymi metodami prowadzenia polityki kadrowej w firmach.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Osoby przebywające na urloпах macierzyńskich i/lub wychowawczych są narażone na czasowe wyłączenie z życia zawodowego i społecznego. Może to prowadzić do narastania poczucia wyizolowania, zmniejszenia wiary we własne siły i możliwości. Takie osoby są często poza zasięgiem najpopularniejszych kanałów informacyjnych, co sprawia, że wiele potencjalnie interesujących dla nich komunikatów po prostu do nich nie dociera. Właściwe nagłośnienie projektu skierowanego do takiej grupy pozwala nie tylko dotrzeć z ważnym przekazem, ale także wzmacnia poczucie wartości beneficjentów. Pokazuje im, że należą do większej społeczności, która może wpływać na kształt polityki czy zachowań społecznych. Drugim problemem jest dotarcie z komunikatem do kadry zarządzającej, która ma bezpośredni wpływ na sytuację zawodową rodziców przebywających na urloпах macierzyńskich i/lub wychowawczych. Dobra komunikacja zapewnia nie tylko przekazanie wartościowych informacji (np. na temat nowych form elastycznego zatrudnienia), ale wzbudza zainteresowanie tematyką oraz włącza grupę do dyskusji na temat możliwości harmonijnego godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem praktyki jest przedstawienie rozwiązań promocyjnych wypracowanych w ramach projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”, a także prezentacja narzędzi pozwalających na skuteczne dotarcie do wymagającej grupy docelowej, którą, w tym przypadku, byli rodzice, pracodawcy, media oraz zainteresowane instytucje.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Przygotowanie materiałów promocyjnych/informacyjnych (plakatów, ulotek, naklejek itd.)

► Cele działania

Zapoznanie z tematyką projektu oraz proponowaną ofertą; zachęcenie do korzystania z niej.

► Sposób realizacji

- Opracowanie logo i hasła promującego projekt oraz ustalenie elementów graficznych, które staną się znakiem rozpoznawczym projektu.
- Przygotowanie projektu graficznego.
- Druk materiałów.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy pamiętać o przemyślanej szacie graficznej; jeden element powinien być umieszczony na wszystkich materiałach, tak aby po pewnym czasie był łatwo i szybko kojarzony z projektem. Warto zainwestować w materiały przydatne czy atrakcyjne dla odbiorcy – rodzica i jego dziecka (zakładka, naklejka).

Nie wszystkie materiały muszą być drukowane w drukarni. Atrakcyjnym i skutecznym materiałem promocyjnym mogą się też okazać starannie przygotowane ulotki wydrukowane na biurowej drukarce.

Warto załączać materiały promocyjne do tekstów wysyłanych do prasy – mogą się stać ozdobą wydrukowanego tekstu lub wyemitowanego programu.

► Czas, ludzie, finanse

Za promocję i przygotowanie materiałów do druku powinna być odpowiedzialna jedna osoba lub grupa osób. W ramach projektu należy nawiązać stałą współpracę z drukarnią (im większy nakład, tym bardziej atrakcyjna cena i większe upusty). Ważne jest stworzenie dobrych mechanizmów przepływu informacji na linii przedstawiciel projektu – grafik – korektor – drukarnia. Przykładowe ceny druku materiałów (brutto): plakat (1000 sztuk) – 890 zł, ulotka (2000 sztuk) – 900 zł, naklejki (1700 sztuk) – 748 zł, zakładki do książek (2000 sztuk) – 854 zł.

2. Zamieszczanie informacji w miejscach regularnie odwiedzanych przez dzieci i rodziców (typu: kina – seanse dla dzieci, teatryki, place zabaw, przedszkola, przychodnie, miejsca przyjazne dzieciom)

► Cele działania

Bezpośrednie dotarcie do grupy docelowej i poinformowanie o ofercie projektu.

► Sposób realizacji

- Wytypowanie miejsc najczęściej odwiedzanych przez dzieci i rodziców.
- Nawiązanie kontaktu z osobami zarządzającymi oraz ustalenie warunków współpracy i rozpowszechniania materiałów.
- Dostarczenie materiałów.
- Zamieszczenie materiałów w miejscach odwiedzanych przez dzieci i rodziców.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Dobre wytypowanie miejsc rozpowszechniania materiałów gwarantuje dotarcie do właściwej grupy.

Nawiązanie kontaktu i współpracy z wytypowanym miejscem poprzez przedstawienie założeń i celu projektu pozwoli na ekspozycję materiałów w widocznym miejscu i przez długi czas.

Jeżeli przygotowane materiały dotyczą konkretnego wydarzenia (np. warsztatów), muszą się pojawić odpowiednio wcześniej (co najmniej 2 tygodnie przed wydarzeniem) i w odpowiedniej liczbie. Aby obniżyć koszty rozprowadzania materiałów, można podzielić ich dystrybucję między uczestników projektu, tak aby każdy zostawił je w miejscach wytypowanych, w swojej okolicy; warto poprosić o pomoc wolontariuszy.

► Czas, ludzie, finanse

Czas – warto uprzedzić osoby zarządzające wytypowanym miejscem o terminie rozprowadzania materiałów. Koszty – jeżeli uda się włączyć w dystrybucję osoby zaangażowane w projekt lub wolontariuszy, wtedy nie ma dodatkowych kosztów; przy dużych nakładach warto pomyśleć o wynajęciu firmy kurierskiej.

3. Wykorzystanie Internetu w informowaniu o projekcie – uruchomienie strony internetowej, mailing do mediów, zainteresowanych instytucji, uczestników projektu

► Cele działania

Szybkie i bezpośrednie dotarcie do odbiorców projektu.

► Sposób realizacji

- Przygotowanie strony internetowej, na której znajdzie się pełna informacja o projekcie, aktualności, proponowana oferta oraz dane kontaktowe.
- Mailing do odbiorców projektu, mediów, zainteresowanych instytucji, osób uczestniczących w projekcie.
- Regularne zamieszczanie informacji w serwisach społecznościowych typu: Goldenline, Grono, Gumtree, na odpowiednich stronach (np. www.polki.pl, www.przedsiębiorczakobieta.pl, www.kobietaiprawo.pl, www.miastodzieci.pl, www.do-celu.eu, www.ngo.pl) oraz wytypowanych forach internetowych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Warto uważnie wyselekcjonować grupy dyskusyjne, fora, serwisy internetowe oraz serwisy społecznościowe. Należy pamiętać, że równie szybko jak się zyskało, można stracić zaufanie osób działających w sieci. Ważne jest uaktualnianie zamieszczanych informacji oraz zamieszczanie informacji sprawdzonych.

Strona internetowa powinna być czytelna, przyjazna i łatwa w użytkowaniu – warto poprosić użytkowników o maile z uwagami, co pozwoli na usprawnienie działania serwisu.

► Czas, ludzie, finanse

Koszty: związane są z utrzymaniem sieci internetowej; przygotowanie i zbudowanie strony – wortalu internetowego – cena: 4000–20 000 zł; utrzymanie adresu strony i wykupienie miejsca na serwerze – około 250 zł rocznie.

4. Zaproszenie beneficjentów do działań realizowanych w ramach projektu**► Cele działania**

Budowanie więzi beneficjentów z projektem i z innymi uczestnikami działań, zaangażowanie w problematykę projektu.

► Sposób realizacji

- Zaproszenie beneficjentów do działań promocyjnych (np. udziału w sesji zdjęciowej i upowszechnienia swojego wizerunku).
- Cytowanie beneficjentów w materiałach promocyjnych.
- Włączenie uczestników w przygotowanie działań mających na celu lepsze poznanie się i zintegrowanie grupy (np. zajęcia artystyczne dla dzieci w ramach Banku Godzin).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Beneficjenci pragną uczestniczyć w działaniach projektu, ale nie chcą się w nie aktywnie włączać. Ważne jest, by ich przekonać, że to właśnie oni i to, co mają do powiedzenia jest ważne (np. dla mediów). Wielu z nich trudno przekonać do wystąpień publicznych, np. podczas konferencji prasowych. Warto zorganizować spotkanie na temat celu i metod promocji projektu, połączone z podstawowym kursem wystąpień publicznych i omówieniem zasad warsztatu dziennikarzy różnych mediów.

► Czas, ludzie, finanse

Spotkania odbywają się zawsze w czasie wolnym od pracy, należy elastycznie określić czas ich realizacji. Okazywało się, że początkowo osoby niechętnie zaangażowaniu się w działania promocyjne projektu, po spotkaniach przychodziły z własnymi pomysłami na to, jak lepiej można nagłośnić projekt i zintegrować grupę.

5. Niestandardowe propozycje spotkań dla odbiorców projektu – przedstawienie teatralne**► Cele działania**

Zachęcenie do uczestnictwa i promocja projektu.

► Sposób realizacji

- Nawiązanie współpracy z teatrem.
- Ustalenie warunków współpracy.
- Wybór przedstawienia i ustalenie puli biletów.
- Zorganizowanie akcji informacyjnej na temat bezpłatnych wejściówek na przedstawienie (prasa, radio, Internet).
- Przygotowanie planu prezentacji projektu oraz materiałów promocyjnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Spektakle teatralne, zwłaszcza teatry lalkowe, są lubiane przez dzieci i rodziców. Zaproszenie na spektakl stwarza okazję do zaprezentowania oferty projektu i w niestandardowy sposób zachęca do bliższego zapoznania się z nim. Ze względu na udział dzieci, należy pamiętać, że prezentacja oferty projektu powinna być krótka, tak aby nie znudziła najmłodszych widzów. W czasie przerwy wyświetlany był film o projekcie, a materiały dobrano w taki sposób, żeby zachęcić zarówno rodziców, jak i dzieci (naklejki, zakładki). Ponadto rozdawane były ulotki z informacją o projekcie i aktualnie realizowanych działaniach oraz o organizatorach (dane kontaktowe, zaproszenie do odwiedzenia strony internetowej).

► Czas, ludzie, finanse

Pomysł powstał dzięki współpracy z partnerem projektu – Teatrem „Groteska” w Krakowie, dzięki temu możliwe było zorganizowanie spektaklu dla około 250 osób w niższej cenie (2500 zł brutto).

6. Niestandardowe spotkania z dziennikarzami – śniadania prasowe**► Cele działania**

Zainteresowanie mediów projektem.

► Sposób realizacji

- Wytypowanie miejsca ciekawego a jednocześnie łatwo dostępnego dla uczestników.
- Wcześniejsza rezerwacja terminu.

- Poinformowanie dziennikarzy o planowanym spotkaniu (dwa razy: tydzień i 2 dni przed spotkaniem).
- Potwierdzenie uczestnictwa w śniadaniu prasowym.
- Przygotowanie teczki prasowej.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Przed ustaleniem czasu śniadania prasowego należy sprawdzić, o której godzinie zbierają się kolegia redakcyjne w interesujących nas redakcjach. Nieodpowiedni wybór terminu może spowodować niską frekwencję. Śniadanie prasowe jest formą konferencji prasowej, ale dużo mniej formalnej. Wspólny posiłek pozwala przełamać lody, zachęca do dyskusji, a odpowiednia pora (między 9.00 a 10.00 rano) pozwala mieć pewność, że przyjdzie wielu dziennikarzy.

► Czas, ludzie, finanse

Cena uzależniona jest od miejsca, menu i liczby uczestników. Miejsce spotkania powinno się znajdować stosunkowo blisko redakcji, z wygodnym dojazdem i parkingiem dla samochodów ekip. Cena przykładowego śniadania: 20 zł/osobę; kiedy wykupuje się catering na miejscu, zazwyczaj nie trzeba już ponosić kosztów wynajmu sali; czas potrzebny na przygotowanie spotkania – co najmniej 2 tygodnie.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność promocji omawianego projektu polegała na wykorzystaniu nowoczesnych i niestandardowych źródeł komunikacji, poczynawszy od zorganizowania spektaklu dla dzieci i rodziców w krakowskim teatrze lalek „Groteska”, w trakcie którego rodzice mieli okazję zapoznać się z ofertą projektu i porozmawiać osobiście z koordynatorami poszczególnych działań, po wykorzystanie bezpłatnego medium jakim jest Internet. Zapewnia on nie tylko szeroki odbiór, ale także szybki obieg informacji – osoby, które dowiedziały się o projekcie, mogły bezpośrednio komentować zamieszczone informacje na forum swojej grupy. Pracodawców przekonał nie tylko bogaty zasób szkoleń, ale także możliwość uczestnictwa w konkursie i ubiegania się o prestiżową markę „Firmy Przyjaznej Rodzicom”.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Zostały wypracowane skuteczne mechanizmy komunikacji między beneficjentami projektu a mediami.
- Osoby uczestniczące w projekcie chętnie nawiązywały kontakt z dziennikarzami i uczestniczyły w działaniach promocyjnych.
- Zweryfikowano skuteczność tradycyjnych i nowoczesnych form komunikacji (promocja w Internecie zapewniała najszybszy odzew ze strony osób zainteresowanych).
- Opracowano skuteczne kanały komunikacyjne, pozwalające szybko dotrzeć do grupy rodziców.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Długi czas realizacji i powtarzalność oferty (od strony promocyjnej jest to nieatrakcyjne dla mediów).
- Wielość działań, która wymuszała nadawanie priorytetów (w różnym czasie, różne działania uzyskiwały najmocniejszy przekaz).

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Bezpośrednim sposobem oceny skuteczności promocji projektu była liczba osób, które zgłaszały się do uczestnictwa np. w szkoleniach czy warsztatach oraz odzew mediów w postaci opublikowanych artykułów, wywiadów radiowych czy nagrań dla telewizji.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami były serwisy internetowe poświęcone prawom rodziców, w tym kobiet; serwisy promujące nowatorskie rozwiązania społeczne oraz miejsca, którym zależy na opinii miejsc przyjaznych rodzicom i dzieciom. Wśród partnerów powinny się znaleźć także mniejsze media (np. gazetki wydawane w poszczególnych dzielnicach czy nawet parafiach), które – mimo niezbyt wysokiej jakości – trafiają do wielu domów i cieszą się dużym zaufaniem czytelników.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Wzrost świadomości społecznej na temat sytuacji zawodowej rodziców, głównie dzięki dużym kampaniom społecznym.
- Zainteresowanie mediów nowoczesnymi rozwiązaniami społecznymi, znanymi z innych krajów, a przenoszonymi na grunt polski (np. Baza Zasobów, Bank Godzin).

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Wyczerpanie zainteresowania mediów tematyką, np. z powodu pojawienia się wielu nowych projektów realizowanych w tej samej dziedzinie.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Zastosowanie praktyki w stosunku do innej grupy byłoby dość trudne. Dużą wartość praktyki polega na tym, że jest precyzyjnie dostosowana do specyficznej grupy odbiorców.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Ewa Bolińska

E-mail: ewa.bolinska@plineu.org

Telefon: 012 411 05 24

Strona internetowa: www.plineu.org

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, Osiedle Szkolne 2/49, 31-975 Kraków

Telenowela dokumentalna „Zupełnie zwyczajne życie” (numer praktyki: 25)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Telenowela była zaplanowana jako lubelskie przedsięwzięcie regionalne, skierowane do widzów dorosłych (powyżej 19 lat) z regionu lubelskiego (potencjalnie 2,5 mln widzów). Ze względu na społecznie ważną problematykę telenowela emitowana była także przez inne ośrodki regionalne (Białystok, Rzeszów, Olsztyn i Kielce).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Kolejne odcinki telenoweli dokumentalnej muszą być realizowane przynajmniej przez rok, ponieważ jej istotą jest pokazanie zmian, jakie zachodzą w życiu bohaterów. Jest to przedsięwzięcie wymagające dużych zasobów zarówno ludzkich, jak i technicznych (duża liczba odcinków i częstotliwość nadawania).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Ze względu na długi okres realizacji oraz formułę telenowela jest narzędziem bardzo elastycznym, dzięki czemu można na bieżąco reagować na wydarzenia mające miejsce podczas realizacji projektu.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Cele działania można podzielić na:

krótkoterminowe:

- wspieranie informacyjne projektu (np. rekrutacja beneficjentów, dodatkowe szkolenia);
- wspieranie rezultatów projektów (np. informowanie o możliwościach działania w ramach Centrum Promocji Pracy, które jest efektem projektu @IterEgo);

długoterminowe:

- ukazanie problemów grupy, do której projekt jest skierowany (w tym przypadku osób bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci),
- zmiana wyobrażeń odbiorców telenoweli, na poziomie postrzegania grupy beneficjentów projektu (bezzadni, wykorzystujący swoją sytuację, roszczeniowi itd.);
- ukazanie korzyści, jakie daje współpraca na różnych poziomach; w wymiarze ekonomicznym ukazanie wagi pracy w życiu osób bezrobotnych, co może być wartością w oczach potencjalnych pracodawców, przekonanie pracodawców do włączenia się w nurt „odpowiedzialnego biznesu”, zmiana przekonań co do celów prowadzenia biznesu (zysk nie jest wartością samą w sobie),

- ukazanie ludzkiego wymiaru działalności projektów finansowanych przez środki unijne, przełożenie problematyki i języka projektowego na bardziej zrozumiałe formy – telenowela jest próbą pokazania, iż za działaniami kryją się konkretni ludzie, i to zarówno po stronie osób pracujących przy realizacji projektu, jak i po stronie jego odbiorców.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

Produkcja telenoweli dokumentalnej „Zupełnie zwyczajne życie” rozpoczęła się w 2005 r. (była wówczas drugą pod względem oglądalności w Polsce po telenoweli „Kochaj mnie”, realizowanej przez Program II TVP), dziś doczekała się nawet opracowań naukowych (np. „Kamera” 2007, nr 4).

Jako forma telewizyjna telenowela jest dość dobrze opisana i rozwijana. W odróżnieniu od innych form produkcji telewizyjnej – ma dwie cechy charakterystyczne, mające konsekwencje także dla samego toku produkcji.

Bardzo istotny jest pozatelewizyjny, społeczny wymiar zjawiska. Najważniejszym elementem jest zdanie sobie sprawy ze społecznego oddziaływania tej formy przekazu. Zarówno sposób realizacji, jak i wymiar oddziaływania powoduje, że należy się liczyć ze zjawiskiem „instytucjonalizacji” telenoweli. Zaczyna ona realnie uczestniczyć w życiu swoich bohaterów, staje się dla nich instytucją rozwiązującą problemy, pośredniczy w relacjach między bohaterami i widzami, organizuje życie bohaterów, także poza planem filmowym. Powoduje to konieczność specyficznej organizacji pracy (konieczność pracy dokumentalisty oraz organizatora produkcji – oprócz kierownika produkcji).

W produkcji telenoweli najważniejszy jest wybór bohaterów. W przypadku telenoweli „Zupełnie zwyczajne życie” proces rekrutacji bohaterów był podporządkowany procesowi rekrutacji beneficjentów do projektu. Realizatorzy projektu korzystali z danych uzyskanych we właściwym procesie rekrutacji, znali więc poziom motywacji życiowej, gotowość do zmian, szybkość i sprawność myślenia, stopień komunikatywności potencjalnych bohaterów (rekrutacja beneficjentów została opisana jako dobra praktyka w rozdziale 3 „Rekrutacja i badanie potrzeb beneficjentów ostatecznych”).

Realizatorzy projektu odbyli ponad 150 rozmów, oceniając „atrakcyjność medialną” beneficjentów i ich gotowość do współpracy z telewizją. Ta ostatnia cecha często decydowała o niemożliwości udziału osoby w telenoweli, mimo wysokiej oceny w pozostałych kategoriach. Żelazną zasadą telenoweli jest bowiem absolutna dobrowolność. Pokazujemy tylko tych, którzy chcą współpracować i w takim stopniu, na jaki się zgadzają.

Zadaniem telenoweli „Zupełnie zwyczajne życie” było pokazanie dynamiki zmian zarówno w życiu bohaterów, jak i w samym projekcie. Postanowiono zrealizować to zadanie poprzez prezentację osób realizujących projekt. Drugim założeniem było pokazanie świata bohaterów poprzez emocje, czyli poprzez to, jak i co czują, a nie poprzez to, co wiedzą. W opinii psychologów ten sposób ma największą siłę perswazyjną.

1. Rekrutacja

► Cele działania

Wybór bohaterów atrakcyjnych zarówno z punktu widzenia projektu, jak i telewizji.

► Sposób realizacji

Bezpośrednie spotkania z potencjalnymi bohaterami.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Proces rekrutacji jest długi, należy go rozłożyć w czasie. Nie jest możliwe przeprowadzanie więcej niż pięciu rozmów dziennie.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: około godziny na jedną rozmowę, konieczność przeprowadzenia rozmów w pełnym składzie realizacyjnym (reżyser, realizator, researcher, koszt działania wliczony w cenę jednego odcinka).

2. Wstępny etap produkcji – produkcja czołówki, napisów końcowych, teledysku

► Cele działania

Wybór odpowiedniej stylistyki, formatowanie cyklu.

► Sposób realizacji

Wybór współpracowników (kompozytor, autor tekstu, grafik).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Konieczne jest utrzymanie jednorodności stylistycznej.

► **Czas, ludzie, finanse**

Koszt: 7805 zł.

3. Produkcja sześćdziesięciu odcinków

► **Cele działania**

Praca trzech oddzielnych ekip.

► **Sposób realizacji**

Ponieważ aktorami telenoweli byli amatorzy, istniała konieczność pracy na „dwie kamery”.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Konieczność utrzymania wysokiego napięcia emocjonalnego przez cały czas trwania cyklu – można to zrobić poprzez zmianę bohaterów. W tym celu należy wybrać większą liczbę grających, aby mogli się wymieniać w trakcie cyklu.

► **Czas, ludzie, finanse**

Koszt jednego odcinka: 15 631 zł.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Dobre rozeznanie w realiach środowisk objętych projektem – konieczność współpracy merytorycznej z instytucjami tzw. ekonomii społecznej na poziomie regionalnym.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Sukcesem było pokazanie świata projektów, takich jak @lterEgo, w ich ludzkim wymiarze. Była to pierwsza tak rozbudowana forma telewizyjna o realizacji projektów w ważnej społecznie kwestii.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Wykorzystanie telewizji jako medium perswazyjnego.
- Zakodowanie w umysłach widzów pozytywnego wizerunku zarówno beneficjentów, jak i osób realizujących projekty.
- Promowanie przesłania: „Możesz coś zrobić ze swoim życiem, jeżeli tylko chcesz – są ludzie i instytucje, które ci w tym pomogą”.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Za mała liczba zaplanowanych odcinków.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Badania zmiany wizerunku grupy beneficjentów, odzew społeczny czyli reakcja widzów na problematykę poruszaną w telenoweli.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Zadanie w wymiarze produkcyjnym było realizowane przez Oddział Telewizji Polskiej w Lublinie. Na poziomie merytorycznym współpraca dotyczyła wszystkich partnerów projektu. Najbardziej zaangażowany był Polski Komitet Pomocy Społecznej – Zarząd Okręgowy w Lublinie, jako jednostka zarządzająca projektem. Można w większym stopniu niż dotychczas wykorzystać wiedzę Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie i podobnych instytucji.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Bardzo dobry odbiór pomysłu w środowisku filmowym.
- Coraz więcej projektów docenia wagę telewizji jako medium informacyjnego i promującego.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Trudności w realizacji nowych projektów w związku z opóźnieniami we wdrażaniu projektów zaplanowanych na perspektywę finansową 2007–2013.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Produkcja większej liczby odcinków.

► Zdiagnozowane przyczyny

Czas kończenia projektu jest najbardziej interesujący z punktu widzenia promocji, jest to bowiem moment rozpoczęcia działalności firm i instytucji będących ostatecznym efektem pracy projektu (w przypadku projektu @IterEgo jest to Centrum Promocji Pracy).

► Zalecenia dla replikujących

Dokładnie zaplanowanie terminów emisji odcinków, dostosowane do harmonogramu realizacji projektu.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Istnieje możliwość rozwinięcia tej formy poprzez działania projektów o zasięgu ogólnopolskim (Warszawa) i przedłużenie cyklu na antenie ogólnopolskiej. Prowadzone są wstępne rozmowy na temat możliwości realizacji cyklu na terenie całego kraju.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Wszystkie odcinki, na profesjonalnych nośnikach, są dostępne w archiwum Ośrodka Lubelskiego Telewizji Polskiej SA (20-030 Lublin, ul. Raabego 2).

Cała dokumentacja projektu (łącznie z kontaktami do bohaterów) jest dostępna pod wyżej wymienionym adresem.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Teresa Karbownik (reżyser telenoweli)

E-mail: teresa.karbownik@lub.tvp.pl

Telefon: 081 532 42 91

Strona internetowa: www.tvp.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Telewizja Polska SA – Oddział w Lublinie, ul. Raabego 2, 20-030 Lublin

ZAŁĄCZNIKI

25_1_Odcinki_telenoweli_Zupełnie_zwyczajne_życie_odcinki_5_18_57

25_2_Teledysk_do_telenoweli_Zupełnie_zwyczajne_życie

Uwagi

Ze względu na specyfikę zadania należy je powierzyć jednostce wyspecjalizowanej w produkcji telewizyjnej. Możliwości usytuowania takiej jednostki w projekcie jest kilka – najbardziej efektywne wydaje się zrealizowanie tego zadania w ramach umowy partnerskiej. Takie rozwiązanie daje możliwość większego zaangażowania partnera w działania projektu, a nie ogranicza się do wykonywania zadań związanych z procesem produkcji. Niezwykle istotne jest także, aby partnerem była jednostka dysponująca możliwościami emisyjnymi, a nie tylko produkcyjnymi.

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
29	Model tworzenia Partnerstwa na rzecz Rozwoju	145
34	Budowa partnerstwa międzysektorowego – proces tworzenia partnerstwa podmiotów należących do różnych sektorów, zainteresowanych rozwiązaniem wspólnego problemu	153
35	Dobór partnerów na etapie planowania projektu	157
5	Program ponadnarodowej wizyty studyjnej	160
18	Model współpracy ponadnarodowej	163

Model tworzenia Partnerstwa na rzecz Rozwoju (numer praktyki: 29)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Dobra praktyka może być wykorzystana przez wszystkie instytucje planujące zawiązanie trwałego, efektywnego partnerstwa w celu wspólnego rozwiązywania problemów, wymiany zasobów i doświadczeń czy poprawy koordynacji działań. Szczególnie przydatna może się okazać przy nawiązywaniu współpracy partnerskiej w nowych programach Europejskiego Funduszu Społecznego (2007–2013).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Model tworzenia Partnerstwa może zastosować każda instytucja, a przede wszystkim:

- ▶ instytucje publiczne (organy administracji rządowej, jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki, ośrodki kultury, szkoły itp.);
- ▶ partnerzy prywatni (przedsiębiorstwa, grupy nieformalne, podmioty zagraniczne itp.);
- ▶ organizacje pozarządowe (stowarzyszenia, fundacje, spółdzielnie itp.).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Przedstawiony model pomaga znaleźć odpowiedź na najczęściej stawiane pytania:

- ▶ Jak dobrać partnerów?
- ▶ Jaka powinna być struktura Partnerstwa?
- ▶ Jakie działania należy podjąć przed zawiązaniem Partnerstwa?
- ▶ Jak planować i zarządzać działaniami Partnerstwa?
- ▶ Jak stworzyć dobrą komunikację i interakcję między partnerami?
- ▶ Jak przetrwać i rozwinąć aktywność Partnerstwa?

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Jak wskazuje dotychczasowe doświadczenie, partnerstwo na poziomie regionalnym lub lokalnym jest istotnym czynnikiem zapewniającym innowacyjne oraz wielopłaszczyznowe podejście do rozwiązywania problemów społecznych i ekonomicznych. W Polsce kwestie te dotyczą głównie zwalczania bezrobocia, biedy i wykluczenia oraz promowania spójności społecznej.

Współpraca organizacji pozwala wprowadzać nowatorskie, skuteczne rozwiązania problemów lokalnych. Ponadto reguła partnerstwa uznawana jest przez Komisję Europejską za pryncypialną zasadę w zarządzaniu funduszami strukturalnymi. Współpraca instytucji pozwala łączyć zasoby, zaspokajać wspólne potrzeby, a także budować nowe relacje, które przekładają się na wzmocnienie pozycji przy ubieganiu się o fundusze zewnętrzne.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Analiza problemu, który chce się rozwiązać w ramach Partnerstwa

► Cele działania

Sformułowanie celu działania przyszłego Partnerstwa.

► Sposób realizacji

Należy zdefiniować problem, jego przyczynę i cele, a następnie określić działania, jakie powinny zostać podjęte. Ważne jest uzyskanie wiedzy, czy inne organizacje podejmowały już działania na rzecz rozwiązania problemu, a jeśli tak, to jakie były efekty podjętych działań. Trzeba ponadto wydzielić stanowiska pracy dla osób dokonujących analizy.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: w zależności od złożoności projektu – maksimum do jednego miesiąca; realizatorzy: jedna lub dwie osoby w organizacji inicjującej zawiązanie Partnerstwa.

2. Analiza potencjalnych partnerów

► Cele działania

Przygotowanie bazy danych instytucji/organizacji, które mogą być przydatne w rozwiązaniu zdefiniowanego problemu.

► Sposób realizacji

Najlepiej szukać instytucji/organizacji z trzech sektorów: publicznego, prywatnego i pozarządowego. Zróżnicowanie instytucji/organizacji zapewni innowacyjne i wielopłaszczyznowe podejście do zdefiniowanego problemu.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nie powinno się tworzyć partnerstw składających się wyłącznie z organizacji pozarządowych lub przedsiębiorców.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: maksymalnie 7 dni; realizatorzy: jedna osoba; koszty: opłaty za rozmowy telefoniczne i połączenie do Internetu. Nakład pracy jest uzależniony od znajomości lokalnego środowiska; dobrym źródłem informacji jest Internet.

3. Zaproszenie potencjalnych partnerów do rozmów

► Cele działania

Bezpośrednie rozpoznanie funkcjonowania i sposobu działania potencjalnych partnerów, poznanie ich opinii na temat problemu, zainteresowanie współpracą partnerską.

► Sposób realizacji

Najlepsze rezultaty przynosi bezpośrednia wizyta w instytucji/organizacji i kontakt z dyrektorem/kierownikiem. Podczas rozmowy można zapytać o zasoby możliwe do udostępnienia podczas współpracy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nie wszystkie instytucje będą zainteresowane przystąpieniem do Partnerstwa, dlatego warto wytypować kilka organizacji z każdego z trzech sektorów.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: maksymalnie 14 dni; realizatorzy: 1–2 osoby; koszty: zwrot kosztów przejazdu.

4. Wybranie konkretnych organizacji do współpracy i podpisanie wstępnego listu intencyjnego

► Cele działania

Rozpoczęcie współpracy.

► Sposób realizacji

1. Analiza instytucji z uwzględnieniem:

- stopnia zainteresowania przyłączeniem się do Partnerstwa;
- zasobów posiadanych przez organizacje (np. informacje, obiekty, produkty, specjalistyczna wiedza, umiejętności, kadry i zaplecze finansowe);
- struktury organizacyjnej;
- opinii o instytucji w środowisku lokalnym.

2. Ustalenie liczby partnerów.

3. Przygotowanie i podpisanie listu intencyjnego.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nie wszystkie instytucje wyrażą chęć uczestnictwa w realizowanym przedsięwzięciu. Inicjator działania może również podjąć decyzję o pominięciu danej organizacji z przyczyn obiektywnych.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: maksymalnie 7 dni; realizatorzy: 1–2 osoby; koszty: opłaty za wynajęcie pomieszczeń do pracy.

5. Ustalenie zasad współpracy i reguł obowiązujących w Partnerstwie

► Cele działania

Jasne zasady i reguły pozwalają uniknąć nieporozumień i chaosu w trakcie spotkań oraz wspólnej pracy.

► Sposób realizacji

1. Powstanie Grupy Zarządzającej, składającej się z przedstawicieli instytucji partnerskich upoważnionych do ich reprezentowania i głosowania.

2. Przygotowanie regulaminu Grupy Zarządzającej, który będzie określał:

- zakres działań Grupy;
- zasady współpracy;
- zasady podejmowania decyzji;
- częstotliwość spotkań.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Nie wszyscy partnerzy będą się zgadzali na zaproponowane warunki współpracy, dlatego warto przygotować zarys regulaminu i wspólnie omówić każdy punkt.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: maksymalnie 14 dni; realizatorzy: 1–2 osoby; koszty: koszt zorganizowania spotkania i przygotowania materiałów.

6. Budowanie wzajemnego zaufania poprzez spotkania Grupy Zarządzającej

► Cele działania

Na początku funkcjonowania Partnerstwa niezbędne są częste spotkania, w trakcie których poszczególne organizacje i ich przedstawiciele mogą się poznać i zintegrować.

► Sposób realizacji

W pierwszej fazie realizowania projektu Partnerstwo @lterEgo spotykało się co 2 tygodnie. Przygotowywane były wówczas główne założenia projektu. Pojawiało się wiele różnych wątpliwości i problemów, które były rozwiązywane wspólnie. Dużą rolę odegrały wyjazdy zagraniczne trwające średnio 5 dni.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Budowanie wzajemnego zaufania zajęło 3 miesiące, wzajemne relacje tworzone były na każdym spotkaniu i wyjeździe w ramach współpracy ponadnarodowej.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: minimum 3 miesiące; realizatorzy: wszyscy przedstawiciele instytucji wchodzących w skład Partnerstwa; finanse: koszty organizowania spotkań (tj. wynajęcie pomieszczenia, poczęstunek, przygotowanie materiałów na spotkanie dla każdego uczestnika).

7. Przygotowanie strategii i podział obowiązków między partnerami

► Cele działania

Zaakceptowanie przez Grupę Zarządzającą budżetu oraz zadań dla partnerów.

► Sposób realizacji

Przygotowanie szczegółowego planu działań z podziałem zadań i budżetem dla każdego partnera. Każda informacja powinna być przedstawiona oficjalnie.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Może wystąpić konflikt związany z wysokością budżetu dla partnerów. Z tego powodu każdy powinien przedstawić swoją koncepcję zaplanowanych zadań, a także wyjaśnić pozycje budżetowe.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: do 3 miesięcy (spotkania odbywały się średnio co 2 tygodnie przez 3 miesiące); realizatorzy: przedstawiciele Grupy Zarządzającej i Grupy Roboczej; finanse: koszty organizowania spotkań (tj. wynajęcie pomieszczenia, poczęstunek, przygotowanie materiałów na spotkanie dla każdego uczestnika).

8. Podpisanie umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju

► Cele działania

Formalne zatwierdzenie przygotowanej strategii działań; umowa obliguje do wykonania zaplanowanych działań i wzmacnia poczucie odpowiedzialności za realizację wspólnego celu.

► Sposób realizacji

Przygotowanie szczegółowej umowy dotyczącej realizowanego projektu z harmonogramem działań, budżetem oraz strategią projektu z podziałem zadań dla każdego partnera.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: maksymalnie miesiąc; realizatorzy: prawnik, Grupa Robocza; finanse: koszt papieru, wynagrodzenie prawnika zatrudnionego na pół etatu (około 1500 zł netto/miesiąc).

9. Realizacja przygotowanego programu/projektu

► Cele działania

Monitorowanie przez lidera i Grupę Zarządzającą postanowień zawartych w umowie oraz postępu prac i uzyskanych rezultatów.

► Sposób realizacji

Ustalenie metod monitorowania zadań realizowanych przez instytucje (załączniki dotyczące sposobów oceny wdrożenia dobrej praktyki).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: okres trwania projektu; realizator: specjalista ds. monitoringu; koszty: wynagrodzenie specjalisty (około 2000 zł netto/miesiąc).

10. Ustalenie środków komunikacji i sposobu informowania o podejmowanych działaniach, tak aby każdy partner wiedział, co się dzieje w innej organizacji, jakie zostały podjęte działania bądź jakie pojawiły się problemy

► Cele działania

Zapewnienie prawidłowej komunikacji i interakcji między partnerami w trakcie realizacji programu/projektu.

► Sposób realizacji

Informowanie partnerów o realizowanych działaniach, efektach, kontrolach i ich wynikach (np. drogą e-mailową).

► Czas, ludzie, finanse

Czas: okres trwania projektu; realizator: koordynator projektu; koszty: opłaty za łącze internetowe i rozmowy telefoniczne.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Wygospodarowanie pomieszczenia, w którym mogłyby się odbywać posiedzenia Partnerstwa.
- Wyznaczenie osób, które będą stale uczestniczyły w spotkaniach Partnerstwa, mających prawo podejmowania decyzji w imieniu organizacji, którą reprezentują.
- Wyznaczenie osób, które będą realizowały postanowienia Grupy Zarządzającej, przygotowywały materiały na posiedzenia, a także uczestniczyły w pracy Grupy Roboczej przy realizacji projektu.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Innowacyjność praktyki polega na opracowaniu konkretnych rozwiązań związanych z poprawą sytuacji na rynku pracy osób samotnie wychowujących dzieci. Dzięki zaangażowaniu w Partnerstwo wielu instytucji znających problemy społeczności lokalnej oraz mających ogromne doświadczenie w walce z bezrobociem udało się stworzyć system aktywizacji zawodowej, który może być zastosowany w różnych regionach, wobec różnych grup osób bezrobotnych. Najważniejszym rezultatem jest uruchomienie Centrum Promocji Pracy – przedsiębiorstwa społecznego działającego w formie e-centrum – stanowiącego innowacyjną metodę aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w którym stosowane są elastyczne formy zatrudnienia. Utworzono także Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji (zorganizowana forma opieki nad dziećmi beneficjentów), co przyczyniło się do zwiększenia aktywizacji i mobilności uczestników projektu.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Motywacja instytucji do budowania relacji partnerskich.
- Włączenie kluczowych osób.
- Świadomość misji oraz wizja realizowanego celu.
- Znajomość problematyki rynku pracy.
- Chęć dzielenia się doświadczeniem i zasobami.
- Właściwe podejście do problemu (społeczne, nie ekonomiczne).
- Różnorodność instytucji wchodzących w skład Partnerstwa.
- Wzajemne zaufanie.
- Zdolność do szybkiego reagowania na zmiany społeczno-gospodarcze.
- Promowanie Partnerstwa w środowisku lokalnym.
- Promowanie społecznej odpowiedzialności w biznesie.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Brak przedstawicieli samorządu lokalnego.
- Wielu liderów.
- Rozproszenie odpowiedzialności.
- Szum informacyjny.
- Dysproporcje w podziale zadań.
- Silne relacje wewnętrzne powodujące niechęć do przyjęcia nowych organizacji.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

W zależności od partnera stosowane były różne sposoby oceny funkcjonowania Partnerstwa:

- kontrole w siedzibie partnera (m.in. kontrola dokumentacji po szkoleniach dla beneficjentów w Fundacji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej oraz w Lubelskim Forum Pracodawców, kontrola archiwum prowadzonego przez Telewizję Polską SA Oddział w Lublinie);
- sprawozdania z prowadzonej działalności partnerów, przedstawiane na comiesięcznych spotkaniach Grupy Zarządzającej;
- sprawozdania miesięczne m.in. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie (punkt informacyjny), Polski Komitet Pomocy Społecznej (Ośrodek Opiekuńczy Rehabilitacji i Integracji, punkt informacyjny, doradztwo zawodowe, porady prawne, sprawozdanie kierownika oraz asystenta Centrum Pomocy Profesjonalnej), Fundacja Uniwersytetu Marii

- Curie-Skłodowskiej (sprawozdania z pośrednictwa pracy), notatki informacyjne (m.in. TV3 Lublin);
- ankiety oceniające wypełniane przez uczestników szkoleń, warsztatów, konferencji;
- wywiady z beneficjentami;
- obserwacje w czasie szkoleń;
- tabela monitorująca na bieżąco stopień realizacji wskaźników poszczególnych zadań oraz czas przeznaczony na ich wykonanie, a także opracowywane na jej podstawie miesięczne raporty z monitoringu;
- bieżący kontakt mailowy oraz telefoniczny z przedstawicielami wszystkich partnerów.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Do Partnerstwa zostały zaangażowane instytucje reprezentujące trzy sektory: publiczny, prywatny (biznes) oraz pozarządowy, czyli organizacje non-profit. Początkowo składało się ono z 10 partnerów, jednak w trakcie realizacji projektu dwóch zrezygnowało z uczestnictwa, a trzeci został zastąpiony podobną organizacją. Mimo że w Partnerstwie były dwie instytucje reprezentujące władze lokalne, w trakcie upowszechniania rezultatów nie przełożyło się to na zainteresowanie samorządu wypracowanymi dobrymi praktykami. Z perspektywy czasu wydaje się, iż niezbędne było zaproszenie do współpracy przedstawicieli np. Urzędu Miasta czy Urzędu Marszałkowskiego. Dałoby to większą gwarancję utrzymania wypracowanych „produktów” po zakończeniu finansowania zewnętrznego.

W Partnerstwie @lterEgo uczestniczyły następujące instytucje:

Sektor pozarządowy

► Nazwa instytucji

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie.

► Zasoby i doświadczenie

Instytucja prowadząca działalność opiekuńczą, zapewniająca doraźną pomoc finansową i rzeczową, mająca doświadczenie w pracy z grupą potencjalnych beneficjentów projektu.

► Rola w Partnerstwie

Lider projektu.

Odpowiedzialny za nadzór merytoryczny i organizacyjny oraz koordynowanie realizacji projektu (tj. prowadzenie biura, ewaluację i monitorowanie projektu, a także prowadzenie działań w ramach partnerstwa ponadnarodowego).

► Nazwa instytucji

Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

► Zasoby i doświadczenie

Działalność Fundacji ma na celu wspieranie Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w spełnianiu jego zadań statutowych. Fundacja realizuje ten cel głównie przez prowadzenie szeroko rozumianej działalności edukacyjnej. Prowadzi szkolenia oraz realizuje projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego.

► Rola w Partnerstwie

Zadanie powierzone Fundacji polegało na przygotowaniu beneficjentów projektu do powrotu na rynek pracy poprzez zorganizowanie szkoleń zawodowych.

Sektor publiczny (instytucje reprezentujące władze lokalne)

► Nazwa instytucji

Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie.

► Zasoby i doświadczenie

Instytucja polityki społecznej działająca na rzecz najsłabszych ekonomicznie grup mieszkańców Lublina. Ośrodek realizuje zadania własne oraz zlecone przez gminę i powiat (określone ustawowo), a także zadania pomocy społecznej przyjęte do realizacji na podstawie zawartych porozumień z organami administracji rządowej lub jednostkami samorządu terytorialnego.

► Rola w Partnerstwie

Głównym zadaniem Ośrodka jest prowadzenie działalności dotyczącej beneficjentów (rekrutacja do projektu, badania, prowadzenie szkoleń dla osób pracujących z beneficjentami, a także nadzór nad działalnością Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego.

► Nazwa instytucji

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

► Zasoby i doświadczenie

Urząd realizuje określone ustawowo zadania samorządu województwa lubelskiego w zakresie polityki rynku pracy – przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Współpracuje z organizacjami międzyrządowymi i regionami innych państw.

► Rola w Partnerstwie

Do głównych zadań Urzędu należy upowszechnianie idei projektu, a także wsparcie merytoryczne działań dotyczących elastycznych form zatrudnienia oraz poprawy sytuacji ogólnej na lokalnym rynku pracy. Z racji doświadczenia zapewnia wsparcie merytoryczne monitoringu i ewaluacji.

► Nazwa instytucji

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.

► Zasoby i doświadczenie

Instytucja prowadząca działalność badawczo-dydaktyczną, zapewniająca profesjonalny wkład metodologiczny w zakresie badań przeprowadzanych na potrzeby projektu.

► Rola w Partnerstwie

Do zadań UMCS należało przeprowadzenie badań socjologicznych i psychologicznych na potrzeby projektu.

► Nazwa instytucji

Telewizja Polska SA, Oddział w Lublinie.

► Zasoby i doświadczenie

Jeden z kilkunastu nadawców regionalnych TVP SA, tworzących sieć programową TVP3 Regionalna. Specjalizuje się w produkcji programów o tematyce edukacyjnej i społecznej oraz realizacji reportaży i filmów dokumentalnych.

► Rola w Partnerstwie

TVP3 zajmuje się działalnością upowszechniającą cele i działania projektu w społeczności lokalnej. W ramach tych działań zrealizowano telenowelę dokumentalną oraz przygotowano i przeprowadzono kampanię promocyjną w lokalnych mediach.

Sektor prywatny

► Nazwa instytucji

Lubelskie Forum Pracodawców.

► Zasoby i doświadczenie

Instytucja zrzeszająca kilkudziesięciu lubelskich pracodawców zapewnia bezpośredni kontakt z lokalnymi przedsiębiorcami. Dzięki temu Partnerstwo ma dostęp do informacji na temat oczekiwań, wymagań i postaw pracodawców działających na lokalnym rynku pracy.

► Rola w Partnerstwie

Zadaniem LFP jest prowadzenie działań promujących elastyczne formy zatrudnienia wśród lubelskich pracodawców oraz zapewnienie staży dla beneficjentów.

► Nazwa instytucji

Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów (MUSI) w Lublinie.

► Zasoby i doświadczenie

Spółdzielnia jest zakładem pracy chronionej, większość jej pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. Doskonale orientuje się w problematyce związanej z projektem. Niezwykle istotna okazała się jej baza lokalowa (w ramach której zostały zorganizowane Centrum Promocji Pracy oraz Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji).

► Rola w Partnerstwie

Wkładem MUSI były pomieszczenia o powierzchni 600 m² przeznaczone na zorganizowanie Centrum Promocji Pracy oraz Opiekuńczego Ośrodka Rehabilitacji i Integracji dla dzieci. Spółdzielnia prowadziła nadzór administracyjny nad działalnością projektu.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Partnerstwo jest priorytetem strategii zatrudnienia, funduszy strukturalnych oraz koncepcji rozwoju regionalnego Unii Europejskiej.
- Duża liczba organizacji chętnych do podjęcia współpracy.
- Wysoka aktywność społeczna organizacji pozarządowych.
- Różnorodność instytucji działających na rynku lokalnym.
- Dążenie do integracji środowisk lokalnych

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Brak zainteresowania ze strony samorządu terytorialnego.
- Upolitycznianie działań.
- Brak programów lokalnych ukierunkowanych na nawiązanie współpracy.
- Brak platformy umożliwiającej przepływ informacji między różnymi organizacjami.
- Niska aktywność społeczna przedstawicieli biznesu.
- Czasochłonność działań w ramach Partnerstwa.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Nawiązanie pozytywnej współpracy z dwiema organizacjami, które zrezygnowały z udziału w Partnerstwie.

► Zdiagnozowane przyczyny

Spory kompetencyjne przewodniczącego Grupy Zarządzającej z dyrektorem projektu. Brak zaufania do firmy będącej liderem.

► Zalecenia dla replikujących

Należy jasno określić zakres obowiązków przewodniczącego Grupy Zarządzającej i osoby odpowiedzialnej merytorycznie za projekt, a także ustalić hierarchię i procedury podejmowania decyzji.

Wybór lidera musi być przemyślany. Lider musi być zorientowany na cel wspólnej pracy, a nie na własny interes.

► Nie udało się zrealizować

Równomierne rozłożenie podziału obowiązków.

► Zdiagnozowane przyczyny

Administrator, z racji pełnionych obowiązków, powinien scedować pozostałe zadania na innych partnerów, tak aby mógł się skoncentrować na części merytorycznej.

► Zalecenia dla replikujących

Odpowiedni podział obowiązków (np. administrator nie musi się zajmować monitorowaniem projektu czy współpracą ponadnarodową, może to zlecić innej organizacji).

► Nie udało się zrealizować

Problemy z rozliczeniem finansowym jednego z większych partnerów.

► Zdiagnozowane przyczyny

Instytucje, które charakteryzują się dużą biurokracją oraz wieloma szczeblami podejmowania decyzji znacznie dłużej rozliczają otrzymane środki pieniężne, w związku z czym istnieje ryzyko wstrzymywania rozliczeń administratora oraz niewykorzystania wszystkich środków.

► Zalecenia dla replikujących

Wybierając partnera, należy przeanalizować jego strukturę organizacyjną i metody podejmowania decyzji, ponieważ w trakcie realizacji projektu mogą się pojawić wspomniane wyżej utrudnienia.

► **Nie udało się zrealizować**

Zmiana administratora w trakcie realizacji projektu.

► **Zdiagnozowane przyczyny**

Pierwszy administrator nie podejmował decyzji demokratycznie, nie chciał ustalić metod współpracy z organizacjami, nie przekazywał informacji istotnych z punktu widzenia realizacji projektu, dbał wyłącznie o własne interesy.

► **Zalecenia dla replikujących**

Przeanalizowanie sytuacji organizacji, która ma być liderem (jak długo istnieje na rynku, jakie są jej osiągnięcia, w jakiej dziedzinie działa).

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

- Rozszerzenie działalności na inne regiony bądź rozszerzenie współpracy partnerskiej o inne organizacje.
- Wykorzystanie dotychczasowych kontaktów przy realizacji innych projektów.
- Wykorzystanie wiedzy i doświadczenia partnerów przy rozwiązywaniu problemów we własnej instytucji.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Fundusze na lata 2007–2013, informacje dostępne na stronie: www.fundusze-strukturalne.gov.pl

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Patrycja Gryta, Barbara Czerwińska

E-mail: info@alterego.lublin.pl, patrycja@alterego.lublin.pl, basia@alterego.lublin.pl

Telefon: 081 745 92 80, 745 92 81

Strona internetowa: www.alterego.lublin.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie, ul. Puchacza 8, 20-323 Lublin, tel. 081 744 89 47

ZAŁĄCZNIKI

29_1_Regulamin_Grupy_Zarządzającej

29_2_Karta_oceny_partnera_1

29_3_Karta_oceny_partnera_2

29_4_Karta_oceny_partnera_3

29_5_Karta_obserwacji_w_czasie_szkoleń

29_6_Kwestionariusz_wywiadu_dotyczącego_Elastycznych_Form_Zatrudnienia

Budowa partnerstwa międzysektorowego – proces tworzenia partnerstwa podmiotów należących do różnych sektorów, zainteresowanych rozwiązaniem wspólnego problemu (numer praktyki: 34)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do podmiotów zainteresowanych rozwiązaniem określonego problemu (o charakterze lokalnym, regionalnym lub krajowym), które, dzięki wykorzystaniu partnerstwa międzysektorowego, mogą efektywniej przyczynić się do poprawy sytuacji w dziedzinach objętych swoją interwencją.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Partnerstwo międzysektorowe może inicjować i współtworzyć każdy podmiot, np. przedstawiciele sektora małych i średnich firm i/lub dużych firm i korporacji międzynarodowych, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (np. szkoły, szpitale, ośrodki pomocy) oraz podmioty należące do trzeciego sektora (stowarzyszenia, fundacje, grupy nieformalne itp.).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka tworzenia partnerstwa międzysektorowego umożliwia nawiązanie współpracy i wspólne rozwiązywanie problemów istotnych z punktu widzenia przedstawicieli różnych sektorów.

Partnerstwo międzysektorowe zawiązane w ramach projektu „Rodzic – pracownik” skupia przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych i biznesu oraz rodziców opiekujących się małymi dziećmi. Dostrzegając problemy, jakie napotykają młode rodziny, a zwłaszcza kobiety, członkowie Partnerstwa w ramach warsztatów i forów wypracowali rekomendacje działań, które w znaczący sposób mogą usprawnić funkcjonowanie młodych rodziców oraz pomóc im w godzeniu funkcji zawodowych z rodzinnymi.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem praktyki było opracowanie „Strategii rozwoju rodziny”. W ramach działań Partnerstwa stworzony został dokument traktujący rozwój rodziny jako szerokie spektrum możliwych do podjęcia działań. Działania te powinny być podejmowane przez wszystkie strony: samorząd, organizacje pozarządowe oraz biznes. Dzięki takiemu podejściu działania na poziomie lokalnym mogą być wykonywane przez podmiot, który zapewni najlepszą jakość, działając indywidualnie lub w ramach Partnerstwa.

Dzięki zastosowaniu dobrej praktyki dokument „Strategia rozwoju rodziny” zawiera elementy istotne z punktu widzenia różnych środowisk, co powinno ułatwiać jego wdrażanie i wykorzystywanie w przyszłości.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Określenie problemu, który chce się rozwiązać w ramach Partnerstwa

► Cele działania

Zidentyfikowanie realnego i istotnego problemu, który Partnerstwo chce rozwiązać.

► Sposób realizacji

Przeprowadzenie analizy problemu z zastosowaniem „drzewa problemów” lub innych narzędzi.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy dokonać możliwie najdokładniejszej analizy w celu zdefiniowania problemów i ich źródeł. Istotną kwestią jest udział w spotkaniu osób mających wiedzę z analizowanego zakresu.

► Czas, ludzie, finanse

Głównym zasobem niezbędnym do realizacji tego działania jest czas potrzebny na dokonanie analizy problemu. Jest on różny w zależności od złożoności problemu, który należy zidentyfikować oraz od umiejętności sprawnego wykorzystania narzędzia o nazwie „drzewo problemów”.

W opisywanym projekcie realizacja tego zadania przez zespół (administratora i partnerów projektu) trwała około 3 dni.

2. Analiza interesariuszy, zainteresowanych rozwiązaniem danego problemu

► Cele działania

Zidentyfikowanie podmiotów, które mogą podobnie postrzegać zidentyfikowany problem lub być zainteresowane jego rozwiązaniem.

► Sposób realizacji

Warsztaty z wykorzystaniem narzędzia do analizy interesariuszy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Należy dokonać możliwie najdokładniejszej analizy, w celu zidentyfikowania jak najszerszej grupy podmiotów zainteresowanych rozwiązaniem problemu.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: od kilkunastu do kilkudziesięciu godzin, w zależności od rodzaju problemu.

W projekcie „Rodzic – Pracownik” zadanie realizował zespół projektowy przez 2 dni.

3. Stworzenie trwałej formuły współpracy możliwie najszerzej grupy podmiotów

► Cele działania

Zapewnienie systematycznej współpracy nad znalezieniem rozwiązań problemu i opracowaniem strategii ich implementacji.

► Sposób realizacji

Organizowanie cyklicznych spotkań, warsztatów, forów i grup dyskusyjnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Szczególnie istotne jest na tym etapie umiejętne moderowanie prac partnerstwa międzysektorowego, systematyczna ewaluacja wyników oraz działania zmierzające do utrzymania wysokiego zaangażowania partnerów.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: od kilku do kilkunastu tygodni. Niezbędny jest moderator prac oraz miejsce spotkań. W przypadku projektu „Rodzic - Pracownik” zorganizowano 4 spotkania, które odbyły się w ciągu 2 miesięcy. Koszt jednego spotkania (sali, cateringu, materiałów i honorarium eksperta) wynosił około 3000 zł.

4. Wybór strategii rozwiązywania problemu i jej stopniowa implementacja

► Cele działania

Wybór wspólnej dla wszystkich podmiotów metody rozwiązania problemu umożliwia koordynację działań i uzyskanie efektu synergii.

► Sposób realizacji

Warsztaty, symulacje, prognozowanie.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Może się zdarzyć, że nie wszystkie podmioty zgodzą się co do zasadności proponowanych działań lub ich kolejności. Należy wówczas z góry określić czas, jaki będzie przeznaczony na osiągnięcie porozumienia.

► Czas, ludzie, finanse

W projekcie „Rodzic - Pracownik” odbyły się dwa spotkania. Koszt jednego szkolenia (sali, cateringu, materiałów i honorarium eksperta) wynosił około 3000 zł.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Największym sukcesem w Partnerstwie było przejście od fazy planowania sposobów rozwiązania problemu do implementacji wybranych działań oraz ich stopniowe, lecz konsekwentne realizowanie, polegające na modyfikacji strategii rozwoju wielu dolnośląskich samorządów.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Zaangażowanie w rozwiązanie problemu różnych podmiotów o uzupełniającym się potencjale.
- Wystąpienie efektu synergii zarówno na etapie wypracowywania rozwiązań, jak i w fazie wdrażania projektu.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Trudność w moderowaniu prac partnerstwa złożonego z wielu podmiotów.
- Konieczność powołania stałej grupy podmiotów i ich reprezentantów.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Ewaluacja rozwiązań wyłonionych w toku prac partnerstwa międzysektorowego oraz rezultatów fazy wdrożeniowej. Ze względu na długofalowość działań partnerstwa międzysektorowego konieczna jest ocena efektów wdrożeń w dłuższej perspektywie czasowej (minimum po roku).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

W ramach działań zmierzających do stworzenia partnerstwa międzysektorowego czynnie zaangażowane były następujące podmioty: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” Region Dolny Śląsk, Główny Instytut Gór-

nictwa, Stowarzyszenie Evolutio, Agencja Rozwoju Regionalnego Arleg SA, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, samorządy gminne i powiatowe z terenu Dolnego Śląska, organizacje pozarządowe, eksperci. Przy ustalaniu składu partnerstwa międzysektorowego należy brać pod uwagę tematykę oraz wiedzę i doświadczenia uczestników.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Rosnąca świadomość znaczenia partnerskiego podejścia w rozwiązywaniu problemów.
- ▶ Promocja projektów partnerskich w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
- ▶ Większa skuteczność działań realizowanych przy współudziale wszystkich zainteresowanych stron.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Niewystarczający poziom umiejętności z zakresu budowania partnerstw oraz zarządzania nimi.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Zaproszenie mediów do stałej współpracy.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

- Tematyka zbyt skomplikowana merytorycznie, powodująca słabe zrozumienie problemu i utrudniająca dziennikarzom krótką (pożądaną) prezentację informacji w mediach.
- Długotrwały proces tworzenia produktu, co utrudniało utrzymanie zainteresowania dziennikarzy.
- Mała liczba spektakularnych wydarzeń z udziałem bardzo znanych osób.

▶ Zalecenia dla replikujących

- Zidentyfikowanie mediów (gazet, telewizji lokalnych) interesujących się problematyką, którą zajmuje się Partnerstwo.
- Przyciągnięcie bardzo znanych osób do Partnerstwa.
- Organizowanie imprez w ramach Partnerstwa.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka może być realizowana w różnych dziedzinach i regionach, m.in. przez opracowanie systemu wdrażania „Strategii rozwoju rodziny”, przeprowadzanie szkoleń oraz opracowanie ogólnopolskiej bazy dobrych praktyk z zakresu zarządzania polityką prorodziną.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Więcej informacji można znaleźć na stronie: www.rodzic-pracownik.pl

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Tomasz Kurek

E-mail: tkurek@frdl-cd.org.pl

Telefon: 071 341 85 38

Strona internetowa: www.rodzic-pracownik.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław

ZAŁĄCZNIKI

34_1_Deklaracja_na_rzecz_Wspierania_Rozwoju_Rodziny_tekst_deklaracji

34_2_Deklaracja_na_rzecz_Wspierania_Rozwoju_Rodziny_podpisy_partnerów

Dobór partnerów na etapie planowania projektu (numer praktyki: 35)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do wszystkich podmiotów zainteresowanych partnerską realizacją projektów: przedstawicieli organizacji pozarządowych, sektora samorządowego i biznesu.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę może wykorzystać inicjator Partnerstwa, któremu zależy na skutecznym upowszechnieniu rezultatów projektu i ich mainstreamingu. Włączając partnerów mających autorytet oraz dysponujących szerokim gronem ekspertów cenionych w kraju i za granicą, można zwiększyć szansę powodzenia projektu i włączyć jego rezultaty do prawa krajowego.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka umożliwia bezpośrednie dotarcie z rezultatami projektu do rządowych kręgów decyzyjnych, co zwiększa szansę na wykorzystanie tych rezultatów w tworzeniu prawa.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Upowszechnienie wypracowanych rezultatów na poziomie rządu polskiego.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Identyfikowanie produktów/rezultatów

► Cele działania

Przygotowanie listy rezultatów w zakresie zmian w regulacjach prawnych.

► Sposób realizacji

Dowolny sposób zaproponowany przez kierownika projektu (warsztaty, „burza mózgów”, praca analityczna). Instytucje inicjujące projekt „Rodzic – Pracownik” wykorzystały technikę „burzy mózgów”. Jej wyniki zostały poddane weryfikacji przez beneficjentów (pracowników i pracodawców) oraz prawników specjalizujących się w prawie pracy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Konieczne jest metodyczne podejście w fazie definiowania projektu.

► Czas, ludzie, finanse

Czas (w zależności od harmonogramu i intensywności prac zespołu opracowującego projekt): od 2 do 6 tygodni. W przypadku projektu „Rodzic – Pracownik” czas realizacji działania wyniósł 4 tygodnie.

Realizatorzy: eksperci z dziedzin, których ma dotyczyć projekt, osoby mające doświadczenie w przygotowywaniu projektów. W projekcie „Rodzic – Pracownik” były to osoby o dużym doświadczeniu w opracowywaniu i zarządzaniu projektami, przedstawiciele pracodawców i pracowników oraz prawnicy specjalizujący się w prawie pracy.

Koszty: uzależnione od miejsca i sposobu przeprowadzania warsztatów oraz wysokości wynagrodzenia ekspertów. W przypadku opisywanego projektu wykorzystano sale oraz zasoby ludzkie podmiotów inicjujących projekt (autorzy projektu, prawnicy). Przedstawiciele beneficjentów przedstawili swoje opinie nieodpłatnie. Koszty finansowe wiązały się z dojazdami na spotkania i wyniosły około 2000 zł.

2. Identyfikowanie ostatecznych odbiorców opracowywanych rezultatów

► Cele działania

Zdefiniowanie wpływowych decydentów.

► Sposób realizacji

Dokonanie analizy polskiego procesu ustawodawczego oraz określenie, kto i na jakim etapie ma możliwości wpływania na proces ustawodawczy w zakresie zmian przepisów dotyczących prawa pracy.

W pierwszym etapie przeanalizowano proces inicjatywy ustawodawczej na podstawie Konstytucji RP oraz Regulaminu Sejmu. Następnie zidentyfikowano ministerstwa i komisje sejmowe zajmujące się kwestiami gospodarczymi i społecz-

nymi, których działalność dotyczy obszaru projektu oraz instytucje uczestniczące w procesie legislacyjnym (ministerstwa i podmioty tworzące Komisję Trójstronną).

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Działanie w ramach projektu „Rodzic – Pracownik” wymagało zapoznania się z Konstytucją RP, Regulaminem Sejmu oraz *Ustawą o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego z 8 października 2004 r. oraz o zmianie niektórych innych ustaw*. Umożliwiło to zdefiniowanie wszystkich podmiotów uprawnionych do składania/konsultowania projektów ustaw oraz osób pełniących istotne funkcje w tych podmiotach.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: w zależności od harmonogramu prac (w projekcie „Rodzic – Pracownik”: 5 dni); realizatorzy: działanie wykonał w ramach swojej pracy jeden z członków zespołu mający wykształcenie politologiczne; koszty: działanie wymaga dostępu do Internetu w celu pobrania niezbędnych dokumentów.

3. Identyfikowanie sposobów dotarcia do ostatecznych odbiorców opracowanych rezultatów

► **Cele działania**

Zdefiniowanie algorytmów postępowania.

► **Sposób realizacji**

Działanie polega na opracowaniu strategii postępowania, które zakończy się skutecznym przedstawieniem wypracowanych rezultatów zdefiniowanym ostatecznym odbiorcom. W projekcie „Rodzic – Pracownik” były to Komisja Trójstronna, minister odpowiedzialny za rynek pracy oraz prezes Rady Ministrów. Strategię opracowano metodą warsztatową, z udziałem członków zespołu projektowego.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Na tym etapie przydatna jest wiedza na temat metod i technik lobbingu. Jedną z takich metod zakłada docieranie do określonych decydentów poprzez zaangażowanie w przedsięwzięcie autorytetów i ekspertów. Jeśli nie mamy bezpośredniego kontaktu z takimi osobami, to szukamy innych osób lub instytucji, które umożliwią nam nawiązanie takiego kontaktu.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: 2 tygodnie; realizatorzy: członkowie zespołu projektowego wspierani przez ekspertów zewnętrznych współpracujących z organizacjami inicjującymi projekt (prawnicy, przedstawiciele związków zawodowych); finanse: koszt pracy członków zespołu, ewentualne koszty pracy ekspertów, koszty spotkań (na tym etapie projektu „Rodzic – Pracownik” eksperci zewnętrznymi nie pobierali wynagrodzenia).

4. Zidentyfikowanie potencjalnych partnerów podejmowanych działań

► **Cele działania**

Zidentyfikowanie potencjalnych partnerów o dużym potencjale mainstreamingowym.

► **Sposób realizacji**

Kwerenda materiałów i opinii na temat przebiegu procesu ustawodawczego oraz siły oddziaływania poszczególnych podmiotów reprezentowanych w Komisji Trójstronnej, analiza ich interesów i dotychczasowych działań na forum Komisji.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Istotne jest ustalenie instytucji o podobnych celach i metodach działania, dysponujących dużymi możliwościami lobbowania na rzecz wykorzystania rezultatów projektu w prawodawstwie.

► **Czas, ludzie, finanse**

Czas: 2 tygodnie; realizatorzy: członkowie zespołu projektowego wspierani przez ekspertów mających dużą wiedzę na temat funkcjonowania Komisji Trójstronnej oraz przebiegu procesu konsultacji projektów ustaw; finanse: koszty pracy członków zespołu oraz ewentualne koszty pracy ekspertów, koszty spotkań (zespół projektu skorzystał z nieodpłatnej pomocy przedstawicieli Związku Zawodowego reprezentowanego w Komisji, spotkania odbywały się w biurze projektu i nie wiązały się z dodatkowymi kosztami).

5. Budowanie Partnerstwa

► Cele działania

Nawiązanie współpracy między instytucjami oraz osobami.

► Sposób realizacji

Korespondencja, spotkania, warsztaty.

Schemat wykorzystywany przez projekt „Rodzic - Pracownik” obejmował:

- wysłanie oficjalnej korespondencji i umówienie się na spotkanie, podczas którego przedstawiano ideę projektu oraz propozycje współpracy;
- po wstępnej deklaracji współpracy prowadzone były spotkania robocze z wykorzystaniem technik warsztatowych, w celu określenia form współpracy i zadań partnera;
- w kolejnej fazie pracowano nad harmonogramem i budżetem zadań partnera, porozumiewano się za pomocą poczty elektronicznej, ostateczny kształt harmonogramu i budżetu ustalono podczas spotkania, w wyniku negocjacji;
- na koniec podpisano Umowę o Partnerstwie na rzecz Rozwoju, opartą na wzorze przedstawionym przez Krajową Strukturę Wsparcia PIW EQUAL.

Z każdym z partnerów odbyło się średnio 5 spotkań dwustronnych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Działanie wymaga umiejętności negocjacyjnych, przekonywania i argumentowania oraz wyszukiwania osób i instytucji mających odpowiednie wpływy.

W przypadku znacznych odległości między partnerami przydatna jest wymiana korespondencji drogą elektroniczną, co ogranicza koszty i skraca czas zawiązywania Partnerstwa.

Do każdego z partnerów należy zastosować podejście zindywidualizowane, dostosowane do jego charakteru i roli, jaką ma odgrywać. Czas inicjacji Partnerstwa może się wydłużać w przypadku podmiotów o rozbudowanej strukturze zarządczej i długiej ścieżce podejmowania decyzji.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: uzależniony od harmonogramu prac, rodzaju potencjalnego partnera oraz terminarzy jego reprezentantów (w opisywanym projekcie okres od inicjacji kontaktu do podjęcia ostatecznej decyzji o współpracy, stworzenia harmonogramu zadań i budżetu trwał średnio 1,5 miesiąca); realizatorzy: członkowie zespołu projektowego, autorytety i eksperci wspierający projekt, rekomendujący i uwierzytelniający lidera projektu (np. szefowie innych organizacji inicjujących projekt, eksperci rynku pracy); finanse: koszty spotkań, pracy zespołu projektowego, pracy ekspertów.

W projekcie „Rodzic - Pracownik” najwyższe koszty w tym zadaniu generował koszt dojazdu na spotkania (w zależności od odległości, składu delegacji od kilkudziesięciu do kilkuset złotych na jedno spotkanie).

W celu równomiernego rozłożenia kosztów transportu spotkania były organizowane na zmianę przez lidera i partnerów projektu.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Do nawiązania kontaktu i zainicjowania trwałej współpracy może być potrzebne wsparcie innej instytucji lub osób polecających, zwłaszcza w przypadku, gdy projekt ma dotyczyć terenów, na których inicjator nie jest dobrze znany.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Rekomendacje opracowane przez ekspertów w ramach projektu zostały przedstawione w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz zostały wręczone premierowi rządu polskiego. Rekomendacje znalazły swoje miejsce w *Ustawie o telepracy* oraz w rządowym projekcie zmian w *Kodeksie pracy*.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Umożliwia dotarcie z rezultatami projektu do najwyższych władz państwowych.
- Gwarantuje wiarygodność rozwiązań proponowanych przez Partnerstwo.
- Umożliwia skorzystanie z doświadczeń, wiedzy i kontaktów partnerów mających większy potencjał.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Personel partnerów (zwłaszcza najważniejsi eksperci) może być przeciążony innymi zadaniami.
- Partnerstwo może zostać zdominowane przez partnerów „silniejszych”.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Do oceny efektów praktyki można stosować wskaźnik ilościowy obrazujący liczbę rozwiązań inkorporowanych do systemu prawnego, zamieszczonych w propozycjach zmian prawnych lub przedyskutowanych/skonsultowanych z udziałem kluczowych osób w państwie (ministrowie, wyżsi urzędnicy państwowi itp.).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami, którzy mieli szczególnie istotny wpływ na proces mainstreamingu rezultatów projektu były NSZZ Solidarność oraz Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Pozostali partnerzy wspierali ten projekt, lobbując m.in. za pośrednictwem parlamentarzystów ze swoich regionów.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Rosnące znaczenie projektów partnerskich.
- ▶ Rosnące znaczenie projektów dostarczających rozwiązań systemowych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI:

- ▶ Niewystarczający poziom wiedzy i umiejętności stosowania metod i technik lobbingu.
- ▶ Niewystarczająca umiejętność realizacji przedsięwzięć partnerskich.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Możliwość opracowania ścieżek postępowania w ramach procesu ustawodawczego w Polsce, z uwzględnieniem wszystkich jego etapów.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Realizacja projektów partnerskich jest szczególnie dobrze widziana i promowana w rozpoczętym w 2006 r. kolejnym okresie budżetowym Unii Europejskiej. Podejście partnerskie będzie sprzyjać lepszej ocenie projektów, a co za tym idzie zwiększać szansę dofinansowania ze środków Unii Europejskiej. Przyjęcie podejścia partnerskiego i włączanie do partnerstwa silnych podmiotów, o uznanej marce, może sprzyjać szerszemu upowszechnieniu wypracowanych rezultatów oraz ich wykorzystaniu do zmian w prawie.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Tomasz Kurek

E-mail: tkurek@frdl-cd.org.pl

Telefon: 071 341 85 38

Strona internetowa: www.frdl-cd.org.pl, www.rodzic-pracownik.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław

Program ponadnarodowej wizyty studyjnej (numer praktyki: 5)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do przedstawicieli pracodawców, którzy są zainteresowani doświadczeniami innych krajów Unii Europejskiej w zakresie interesującej ich tematyki (rozwiązań, regulacji prawnych).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być wykorzystywana przez partnerów krajowych, ponadnarodowych, instytucje szkoleniowe, zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe oraz instytucje rynku pracy, gdyż może służyć do propagowania organizowania spotkań o charakterze ponadnarodowym. Może być także wykorzystywana przez media, podczas konferencji, seminariów, szkoleń. Jest gotowym narzędziem, którym można się posłużyć podczas ustalania harmonogramów studyjnych wizyt ponadnarodowych.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

- ▶ Umożliwia pracodawcom konfrontowanie wiedzy teoretycznej z praktyką.
- ▶ Niweluje trudności związane z doбором tematyki spotkania.
- ▶ Program jest przygotowany z pewnym wyprzedzeniem czasowym, co pozwala zaoszczędzić czas na negocjacje.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Łatwiejsze nawiązywanie kontaktu z partnerami i beneficjentami.
- ▶ Łączenie teorii z praktyką.
- ▶ Kształtowanie opinii uczestników wizyt.
- ▶ Integracja środowiska pracodawców, partnerów, dydaktyków, naukowców.
- ▶ Oszczędność czasu.
- ▶ Przełamanie barier językowych i kulturowych.
- ▶ Umożliwienie pracodawcom zapoznania się z innowacyjnymi praktykami.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI**1. Przygotowanie programu wizyty studyjnej****▶ Cele działania**

Dostosowanie programu wizyty studyjnej do potrzeb.

▶ Sposób realizacji

Wskazanie rodzaju tematyki, która interesuje beneficjentów oraz instytucji, które będą wizytowane; wstępne określenie terminu spotkania i odpowiednich godzin zajęć; wprowadzenie danych jednostek, które organizują spotkanie.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Konsultowanie programu z partnerami oraz beneficjentami wizyty.

▶ Czas, ludzie, finanse

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy ponadnarodowej. Przygotowanie programu wizyty trwa około miesiąca, przy wykorzystaniu drogi elektronicznej i zaangażowaniu przynajmniej dwóch koordynatorów z obu stron Partnerstwa. Koszt wizyty na osobę wynosi 1500–3000 zł (wyżywienie, zakwaterowanie, przejazdy, ubezpieczenie). Koszty zależą od terminu rezerwacji biletów lotniczych.

2. Termin wizyty**▶ Cele działania**

Ustalenie czasu trwania i terminu wizyty studyjnej.

▶ Sposób realizacji

Ustalenie terminu wizyty z partnerem, z którym organizowana jest wizyta oraz bezpośrednio z uczestnikami wizyty.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Kontakty mailowe, bezpośrednie kontakty telefoniczne.

▶ Czas, ludzie, finanse

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy ponadnarodowej.

3. Rekrutacja**▶ Cele działania**

Rekrutacja uczestników wizyty studyjnej.

▶ Sposób realizacji

Wysyłka listów zapraszających, po wcześniejszej weryfikacji listy potencjalnych beneficjentów lub też uprzednie zawiadomienie telefoniczne o wizycie.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Bezpośrednia rozmowa z potencjalnymi uczestnikami wizyty, korzystanie z listy rezerwowej uczestników.

► **Czas, ludzie, finanse**

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy ponadnarodowej; koszt obejmuje wysyłkę pocztową (30–50 zł); czas: około 3 tygodni (łącznie z potwierdzeniem wyjazdu).

4. Gromadzenie potwierdzeń i weryfikacja uczestników spotkania

► **Cele działania**

Ustalenie listy uczestników wizyty.

► **Sposób realizacji**

Faks, e-mail, telefon. Bezpośrednie potwierdzanie danych osób, zainteresowanych wizytą studyjną.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Bezpośrednia rozmowa z potencjalnymi uczestnikami wizyty, korzystanie z listy rezerwowej uczestników.

► **Czas, ludzie, finanse**

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy. Koszt usługi telefonicznej i internetowej: 50 zł. Czas: około 8 dni przed wyjazdem.

5. Zorganizowanie wizyty studyjnej

► **Cele działania**

Ustalenie szczegółów dotyczących zorganizowania wizyty studyjnej.

► **Sposób realizacji**

Ustalenia dotyczące miejsc spotkań, zajęć, ich czasu, warunków transportu, zakwaterowania, wyżywienia, tłumaczeń, ponoszenia kosztów przez poszczególnych partnerów.

► **Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać**

Bezpośrednie rozmowy telefoniczne z organizatorami spotkania (oraz faks, e-mail).

► **Czas, ludzie, finanse**

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy ponadnarodowej. Niezbędny czas: około miesiąca.

6. Wizyta studyjna

► **Cele działania**

Realizacja programu wizyty studyjnej.

► **Sposób realizacji**

Realizacja kolejnych punktów programu.

► **Czas, ludzie, finanse**

Zadanie wykonuje koordynator ds. współpracy ponadnarodowej.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Zasoby kadrowe.
- Umiejętność porozumiewania się z partnerami.
- Umiejętność łatwego nawiązywania i podtrzymywania kontaktów.
- Zaplecze informatyczne, telefoniczne.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

- Możliwość odniesienia do grup beneficjentów nie objętych wcześniej tego rodzaju ofertą.
- Łatwość adaptacji do potrzeb innej grupy beneficjentów (np. przedstawicieli związków zawodowych).
- Możliwość nawiązania dodatkowych kontaktów z innymi partnerami/beneficjentami.
- Szansa na przenoszenie innowacyjnych rozwiązań na grunt polski.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Elastyczność programu wizyty studyjnej.
- ▶ Stworzenie możliwości postępowania zgodnie z zasadami partnerstwa.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Napięty harmonogram działań.
- ▶ Wysoki koszt organizacji wizyty studyjnej.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Po przeprowadzonej wizycie studyjnej beneficjenci mają okazję dokonania jej oceny. Mogą wówczas zwrócić uwagę na jej strony pozytywne, a także wskazać ewentualne niedociągnięcia ze strony organizatorów spotkania.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Duże zainteresowanie pracodawców ponadnarodowymi wizytami studyjnymi.
- ▶ Potrzeba upowszechnienia wiedzy na temat innowacyjnych rozwiązań.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Różnice w budżetach poszczególnych partnerów.
- ▶ Problemy z komunikacją (język angielski nie jest językiem narodowym partnerów, e-mail nie zawsze okazywał się najlepszą drogą komunikacji, podczas spotkań największe znaczenie przypisuje się pracy w małych grupach, ale występuje tu bariera językowa).

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Możliwość adaptacji do potrzeb innej grupy beneficjentów (np. przedstawicieli związków zawodowych).

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013 zakłada aplikowanie projektów ponadnarodowych.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Elwira Skibicka-Sokołowska

E-mail: elwira.skibicka@eppr.pl

Telefon: 085 651 11 81

Strona internetowa: www.eppr.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok

ZAŁĄCZNIKI

5_1_Program_wizyty_bilateralnej_Helsinki_przykład

5_2_Ankieta_oceniająca_wizytę_studyjną

Model współpracy ponadnarodowej (numer praktyki: 18)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Model współpracy ponadnarodowej przyjęty w projekcie Gender Index może służyć wszystkim polskim organizacjom i/lub osobom indywidualnym zaangażowanym we współpracę z partnerami zagranicznymi w ramach projektów europejskich.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Organizacje i osoby indywidualne planujące kilkuletnią współpracę z partnerami zagranicznymi w ramach projektów europejskich ukierunkowanych na powstanie konkretnych produktów.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Model współpracy ponadnarodowej pozwala tak zorganizować współpracę z partnerami zagranicznymi, aby osiągnąć konkretne rezultaty i zapewnić wartość dodaną płynącą z pracy ponadnarodowej.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem praktyki jest efektywna organizacja i prowadzenie współpracy ponadnarodowej w ramach projektu europejskiego, tak aby powstały konkretne rezultaty.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Utworzenie ponadnarodowego Komitetu Sterującego

► Cele działania

Stworzenie grupy koordynującej działania ponadnarodowe i zapewnienie ich ciągłości.

► Sposób realizacji

W skład Komitetu Sterującego weszło 9 przedstawicieli partnerstw krajowych. Każdy kraj był reprezentowany przez 1-3 osób. Komitet Sterujący spotkał się 8 razy na spotkaniach roboczych i 3 razy na spotkaniach całego Partnerstwa.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Rolą Komitetu Sterującego było ustalenie celów współpracy, powołanie grup roboczych, zorganizowanie spotkań ponadnarodowych, przygotowywanie wytycznych dla grup, monitorowanie prac Partnerstwa oraz upowszechnienie produktów ponadnarodowych.

2. Powołanie czterech grup roboczych oraz zespołu ds. ewaluacji

► Sposób realizacji

Powołanie czterech grup roboczych odpowiadało celom Partnerstwa oraz obszarom wspólnych zainteresowań. Celem pracy każdej z grup było przygotowanie konkretnego produktu ponadnarodowego.

Grupa ds. ewaluacji, stosując różnorodne techniki badawcze, monitorowała i oceniała prace. Jej rolą było zapewnienie dokładnej i bieżącej informacji zwrotnej na temat prac partnerstwa ponadnarodowego. Ewaluacja skupiała się przede wszystkim na ocenie procesu przygotowywania produktów ponadnarodowych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Każda z grup roboczych była koordynowana przez jedno państwo partnerskie, które wyznaczało lidera/liderkę grupy. Osoba ta była odpowiedzialna za koordynowanie prac grupy, planowanie przebiegu spotkań, przygotowywanie sprawozdań ze spotkań, ułatwianie bieżącej komunikacji w ramach grupy oraz raportowanie do Komitetu Sterującego. Zespół ds. ewaluacji miał za zadanie bieżącą ewaluację prac Partnerstwa oraz przekazywanie informacji zwrotnej do Komitetu Sterującego.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Raport ewaluacyjny oceniający model współpracy ponadnarodowej wskazał na następujące czynniki sukcesu:

- odpowiednia liczba spotkań Komitetu Sterującego (8 razy w ciągu ponad 2 lat) oraz spotkań grup roboczych (3 spotkania);
- stałość składu osobowego Komitetu Sterującego (kontynuacja funkcji, zadań i odpowiedzialności);
- przejrzysta i jasna orientacja Partnerstwa na przygotowanie konkretnych rezultatów – produktów (broшуry, internetowy system zarządzania wiedzą);
- dwupoziomowa struktura partnerstwa ponadnarodowego, składająca się z Komitetu Sterującego oraz czterech grup roboczych i zespołu ds. ewaluacji;
- wskazanie stałych koordynatorów/koordynatorek grup roboczych odpowiedzialnych za prace grup i raportowanie do Komitetu Sterującego;

- ▶ silne przywództwo oraz przejrzysta komunikacja, zapewniające stały i dobry przepływ informacji oraz moderację dyskusji;
- ▶ jasne i wyraźne określenie celów współpracy i odpowiedzialności między partnerami (poświęcenie odpowiedniego czasu na uzgodnienie tematów najważniejszych dla współpracy, realistyczny harmonogram prac, przejrzysty podział zadań i odpowiedzialności);
- ▶ wysoki poziom motywacji osób uczestniczących we współpracy ponadnarodowej;
- ▶ równy udział w podejmowaniu decyzji na poziomie osób zaangażowanych w prace grup roboczych;
- ▶ gotowość do zgłaszania wątpliwości i krytyki;
- ▶ kultura pracy, polegająca na docenianiu różnorodności opinii, przy równoczesnym dążeniu do kompromisu;
- ▶ gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami;
- ▶ duża elastyczność i otwartość na innych;
- ▶ uczestnictwo członków Komitetu Sterującego w pracach grup roboczych;
- ▶ wewnętrzne zróżnicowanie członków grup roboczych pod względem płci, wieku, sektora działalności, typu organizacji, rodzaju posiadanej wiedzy itd.;
- ▶ elastyczność posiadanych zasobów, w tym możliwość zorganizowania dodatkowego spotkania przez jedną z grup roboczych;
- ▶ komplementarność między działaniami ponadnarodowymi a działaniami prowadzonymi na poziomie krajowym.

Rekomendacje dla koordynatorów współpracy ponadnarodowej

- ▶ Zapewnienie, by każdy kraj był reprezentowany przez przynajmniej dwie osoby w jednej grupie roboczej.
- ▶ Zapewnienie, że liderzy grup roboczych mają wysokie kompetencje przywódcze i dobre umiejętności pracy z grupą (moderowanie dyskusji, koordynowanie pracy, komunikacja międzykulturowa).
- ▶ Uzgodnienie podstawowych terminów i ważnych pojęć dla współpracy ponadnarodowej zwłaszcza gdy język roboczy grup nie jest językiem ojczystym osób uczestniczących w pracach (można przygotować wspólny „słownik pojęć” lub wymienić się krótkimi raportami na temat sytuacji każdego kraju partnerskiego w odniesieniu do poruszanych tematów).
- ▶ Zapewnienie, że rezultaty pracy ponadnarodowej są komplementarne wobec działań na poziomie narodowym, a produkty współpracy będą interesujące również dla narodowych grup odbiorców.
- ▶ Ustalenie prostych i jasnych zasad zarządzania partnerstwem ponadnarodowym i komunikacji między partnerami (sporządzanie sprawozdań ze spotkań, formułowanie wytycznych co do rezultatów każdego spotkania, podział odpowiedzialności między grupami roboczymi, a Komitetem Sterującym, duża swoboda w wyborze metod pracy na poziomie grup roboczych przy jednoczesnym dokładnym określeniu oczekiwań wobec rezultatów prac).
- ▶ Zagwarantowanie odpowiedniego budżetu i czasu oraz odpowiednich zasobów ludzkich na podróże i tłumaczenia.
- ▶ Zagwarantowanie bieżącej ewaluacji i monitoringu prac w ramach współpracy ponadnarodowej.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Model współpracy ponadnarodowej pod nazwą Pro(e)quality został doceniony przez Komisję Europejską, która przygotowała internetowy artykuł dotyczący partnerstwa i jego organizacji, dostępny pod adresem: ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/opport-07-proequ_en.cfm.

Sukcesem są dwie broszury będące efektem współpracy ponadnarodowej. Pro(e)quality umieściła je w europejskiej bazie produktów EQUAL jako wyróżniające się praktyki, zaprezentowane pod adresem: ec.europa.eu/employment_social/equal/products/prod126_en.cfm.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Długi czas realizacji dobrej praktyki (ponad 2 lata) w stosunkowo dużym gronie partnerskim (5 krajów, ponad 40 osób zaangażowanych w prace).
- ▶ Osiągnięcie konkretnych rezultatów, docenionych przez Komisję Europejską.
- ▶ Bardzo wysoki i wysoki poziom ocen ze strony osób zaangażowanych we współpracę ponadnarodową (zadowolenie i satysfakcja z uczestnictwa w pracach partnerskich).
- ▶ Ewaluacja modelu wraz z raportem ewaluacyjnym zawierającym wnioski i rekomendacje dla projektodawców na temat współpracy ponadnarodowej.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Przetestowanie praktyki tylko w warunkach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Model współpracy ponadnarodowej wykorzystany w przypadku Partnerstwa Pro(e)quality został poddany ewaluacji prowadzonej przez grupę ds. ewaluacji, w skład której weszły cztery specjalistki ds. ewaluacji wywodzące się z partnerstw krajowych (Austrii, Niemiec, Polski i Portugalii). W procesie ewaluacji wykorzystano zróżnicowane narzędzia (kwestionariusze ankietowe, wywiady, obserwacja uczestnicząca, obserwacja). Ewaluacja modelu współpracy ponadnarodowej trwała przez cały czas trwania Partnerstwa Pro(e)quality (grudzień 2005 – grudzień 2007).

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Zgodnie z zasadami PIW EQUAL partnerami Gender Index w ramach partnerstwa ponadnarodowego Pro(e)quality były inne Partnerstwa EQUAL, wywodzące się z Austrii, Niemiec, Portugalii i Słowacji. Kontakty z partnerami zostały nawiązane dzięki europejskiej bazie Partnerstw EQUAL (tzw. ECDB). Wszystkie Partnerstwa narodowe realizowały projekty z obszarów tematycznych związanych z równością kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Rosnący rynek projektów europejskich wymagających współpracy z partnerami zagranicznymi i działania w warunkach partnerstwa ponadnarodowego.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Wymiar współpracy ponadnarodowej w projektach europejskich jest często traktowany – zarówno przez projektodawców, jak i instytucje zarządzające – jako mniej ważny w porównaniu z działaniami krajowymi.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Model współpracy ponadnarodowej może być elastycznie rozwijany w zależności od ram instytucjonalnych i finansowych danego projektu, a także jego celów merytorycznych i operacyjnych. Jako dobra praktyka, model współpracy ponadnarodowej wykorzystany przez Partnerstwo Pro(e)quality może być źródłem inspiracji dla zróżnicowanej grupy projektodawców podejmujących współpracę z partnerami zagranicznymi.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Partnerstwo ponadnarodowe Pro(e)quality powstało w ramach projektu Gender Index, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

W skład Partnerstwa Pro(e)quality weszło ponad 40 osób wywodzących się z pięciu Partnerstw krajowych z Austrii, Niemiec, Polski, Portugalii i Słowacji. W Polsce współpracę ponadnarodową koordynował Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), administrator projektu Gender Index. Wszelkie informacje na temat Partnerstwa i jego produktów są dostępne na stronie www.genderindex.pl

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Marta Rawłuszko

E-mail: marta.rawluszko@undp.org

Telefon: 022 576 81 72

Strona internetowa: www.genderindex.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa

NUMER PRAKTYKI	NAZWA DOBREJ PRAKTYKI	NUMER STRONY
19	Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług	167
32	Grupa terapeutyczno-teatralna, nowatorska metoda pomocy psychologicznej dla ofiar przemocy jako element aktywizujący i umożliwiający odzyskanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym	171
33	Kompleksowy program pomocy kobietom doświadczającym przemocy w rodzinie	177
36	Narzędzie do oceny strategii rozwoju lokalnego pod kątem potrzeb rodziny	187

Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług (numer praktyki: 19)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Beneficjentami Krakowskiego Banku Godzin, który jest platformą bezgotówkowej wymiany usług, są indywidualni beneficjenci ostateczni:

- ▶ osoby przebywające na urlopie macierzyńskim i wychowawczym;
- ▶ kobiety, które utraciły zatrudnienie wskutek urodzenia dziecka;
- ▶ kobiety, które ze względu na posiadanie małego dziecka mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia;
- ▶ osoby, które ze względu na posiadanie małego dziecka napotykają poważne trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym;

instytucjonalni beneficjenci ostateczni:

- ▶ organizacje pozarządowe;
- ▶ instytucje samorządowe;
- ▶ firmy.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Krakowski Bank Godzin – platforma bezgotówkowej wymiany usług – jest inicjatywą, która może być realizowana zarówno przez instytucje, jak i przez osoby indywidualne lub grupy osób zainteresowanych wspólnym działaniem i pomaganiem sobie. Pomoc ta polega na wymianie usług, które są trudno dostępne, lub nieosiągalne dla członków banku (ze względu na brak tego typu usług lub ich cenę na rynku komercyjnym).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Krakowski Bank Godzin wspiera osoby, które mają problemy z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym. Działalność Banku Godzin pomaga przełamać ich izolację w społeczeństwie i przyczynia się do kształtowania pozytywnych relacji międzyludzkich. Jest to szczególnie istotne dla kobiet, które są aktywne zawodowo, jednak mają problemy z godzeniem ról matki i pracownicy, kobiet, które są na urloпах macierzyńskich/wychowawczych, bądź pozostają w domu zajmując się jego prowadzeniem i wychowywaniem dzieci. Bank Godzin jest również miejscem, w którym można w bezpieczny sposób sprawdzić swoje kwalifikacje oraz zdobyć nowe doświadczenie zawodowe.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Bank Godzin zaspokaja wiele potrzeb i przynosi korzyści dla uczestników, w tym m.in.:

- ▶ stwarza możliwość nawiązywania nowych kontaktów, zaspokaja potrzebę afiliacji;
- ▶ wspiera aktywizację społeczności lokalnej, budowanie wspólnoty;
- ▶ pomaga przełamać izolację w społeczeństwie;
- ▶ wspiera aktywizację zawodową poprzez podniesienie samooceny uczestników, a także możliwość przetestowania swoich umiejętności oraz uczenia się nowych rzeczy;
- ▶ ułatwia godzenie życia zawodowego z prywatnym poprzez wymianę usług trudno dostępnych lub/i drogich na rynku komercyjnym (np. całonocna opieka nad dzieckiem);
- ▶ wzmacnia samoocenę członków, stanowi również trening asertywności, artykułowania swoich potrzeb oraz prośzenia o pomoc;
- ▶ wzmacnia umiejętności współdziałania w zespole, współodpowiedzialności za wspólne przedsięwzięcie.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Organizowanie spotkań integracyjnych

▶ Cele działania

Nawiązanie znajomości między członkami Banku Godzin w celu lepszej komunikacji i skuteczności działania wewnątrz grupy.

▶ Sposób realizacji

Spotkania, wspólne wyjścia, zajęcia dla dzieci, w których uczestniczą również rodzice.

▶ Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Grupę rekrutowano spośród beneficjentek projektu, a także poprzez ogłoszenia zamieszczone w prasie oraz na stronach internetowych projektu. Spotkania cieszyły się ogólnym zainteresowaniem ze strony członków Banku Godzin, jednak powinny być sygnalizowane z przynajmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem. Problemem jest ustalenie odpowiedniego dla wszystkich terminu spotkań.

▶ Czas, ludzie, finanse

Realizacja zajęła około 2 tygodni, przeprowadzały ją koordynatorka Banku Godzin wraz z asystentką projektu. Spotkanie odbyło się w biurze projektu. Czas spotkania: 2–3 godziny. Za organizację odpowiedzialny jest koordynator wybierany na okres 3 miesięcy. Pierwszym naturalnym koordynatorem była osoba zakładająca Bank Godzin, drugim – uczestniczka Banku Godzin. Istnieje możliwość odbywania spotkań bezkosztowo lub po bardzo niskich kosztach, rzędu 5–10 zł.

2. Szkolenia

▶ Cele działania

Przedstawienie zasad funkcjonowania Banku Godzin (zarówno krakowskiego, jak i innych form bezgotówkowej wymiany usług) oraz regulaminu jego działania.

▶ Sposób realizacji

Przeprowadzenie szkoleń o następującej tematyce:

- Jak realizować przedsięwzięcia na rzecz społeczności lokalnej.
- Co to jest Bank Godzin i na czym polegają podobne inicjatywy.
- Jakie umiejętności można zaoferować innym i co można w zamian otrzymać.
- Jak założyć Bank Godzin oraz działać w jego ramach.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 2 dni. Szkolenie zostało przeprowadzone przez trenerki Krakowskiego Banku Godzin. Liczba uczestników: 10 osób. Koszt: catering – 500 zł/2 dni, wynagrodzenie 2 trenerek – 1400 zł/2 dni.

3. Organizowanie warsztatów „Jak wychować twórcze dziecko?”**► Cele działania**

Odpowiedź na potrzeby zgłaszane przez uczestników, dotyczące wychowania dzieci.

► Sposób realizacji

Zajęcia warsztatowe.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 2 godziny; realizatorzy: członkinie Banku Godzin, bezkosztowo w ramach wymiany. Koszt cateringu: 50 zł, liczba uczestników warsztatów: 10 osób.

4. Przedświąteczne malowanie kubeczków dla dzieci i rodziców**► Cele działania**

Integracja członków Banku Godzin i pozyskanie nowych członków poprzez zorganizowanie zajęć dla dzieci.

► Sposób realizacji

Zajęcia warsztatowe składały się z następujących etapów:

- edukacyjne przygotowanie warsztatu pracy;
- konkurs spokojnego malowania kubeczków;
- technika malowania kubeczków farbami niezmywalnymi;
- zabawa.

► Czas, ludzie, finanse

Czas: 3 godziny; realizatorzy: członkinie Banku Godzin, bezkosztowo w ramach wymiany; koszty: catering – 20 zł, materiały: 20 zł; liczba osób: 7.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Największym sukcesem Krakowskiego Banku Godzin jest możliwość integracji w ramach spotkań we własnym gronie. Celem spotkań jest stworzenie warunków do nawiązania znajomości i budowa zaufania, które pozwala na efektywną wymianę w obrębie Banku Godzin.

Obecnie w Krakowskim Banku Godzin działa ponad 30 osób, które miesięcznie generują około 30–50 godzin wymian. Najczęściej dokonywane wymiany to: opieka nad dzieckiem (m.in. odbieranie z przedszkola/szkoły, opieka na noc); korepetycje z różnych przedmiotów, szczególnie języków obcych; obsługa komputera; praktyczna nauka jazdy samochodem; drobne usługi naprawcze. W ramach Banku Godzin organizowane są spotkania integracyjne oraz zajęcia grupowe prowadzone przez członków Banku (m.in. warsztaty plastyczne dla dzieci, seminaria dotyczące wychowywania dzieci i przeciwdziałania kłopotom w nauce).

Organizowane są również cykliczne szkolenia skierowane do osób zainteresowanych dołączeniem do Krakowskiego Banku Godzin i/lub chcących założyć podobną inicjatywę.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Różnorodność oferowanych usług.
- Łatwy dostęp do usług często niedostępnych ze względów finansowych.
- Możliwość nawiązania kontaktów z innymi osobami, znajdującymi się w podobnym położeniu.
- Wzrost świadomości stowarzyszeniowej.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Brak zróżnicowania członków Banku Godzin pod względem statusu społecznego (większość członków rekrutowała się spośród beneficjentów projektu, byli to głównie rodzice mający problemy z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym).

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Ewaluacja wdrożenia Banku Godzin opiera się na rezultatach miękkich:

- ▶ zawiązanie się rozszerzonej formuły Banku Godzin;
- ▶ liczba członków Banku Godzin;
- ▶ miesięczna liczba generowanych godzin wymian;
- ▶ liczba instytucji zainteresowanych Bankiem Godzin;
- ▶ liczba Banków Godzin założonych dzięki Stowarzyszeniu Doradców Europejskich PLinEU;
- ▶ zgodność działań z harmonogramem.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Regulacje prawne dotyczące działania banków godzin.
- ▶ Wzrastające zapotrzebowanie na tego typu projekty.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Wzrost zamożności społeczeństwa.

Wszystkie zadania zostały zrealizowane zgodnie z harmonogramem. Jednak w trakcie działań prowadzonych w ramach Krakowskiego Banku Godzin pojawiły się następujące trudności.

Członkowie

Brak nowych, aktywnych członków. Jeśli grupa zakłada, że jest otwarta na nowe osoby, może się zdarzyć, że bank budzi zainteresowanie osób z zewnątrz, które nie włączają się aktywnie w działalność.

Sprawdzonym sposobem na rekrutację jest włączanie znajomych i członków rodziny. Należy jednak pamiętać, że jednorodność grupy zwiększa szansę na integrację i dobre samopoczucie uczestników, ale równocześnie może ograniczać różnorodność wymian. Idea banku godzin, mimo prostych zasad funkcjonowania, często nie jest zrozumiała. Ludzie nie wiedzą, co mogą zaoferować ani jakie mają potrzeby, obawiają się również zaufać obcej osobie. Dlatego warto dla osób zainteresowanych dołączeniem do grupy prowadzić szkolenia, podczas których jest czas na wzajemne poznanie się, poznanie umiejętności i potrzeb oraz szczegółowe omówienie zasad działania banku. W ramach banku można organizować szkolenia i spotkania tematyczne, na które zapraszane będą także osoby spoza grupy.

Łamanie zasad

Istnieje pokusa do przedłużania czasu wykonywania usługi, liczenia dodatkowych godzin za wysoko cenione umiejętności, bądź doliczanie czasu np. przygotowania się czy dojazdu. Może się również zdarzyć, że ktoś będzie chciał otrzymać pieniądze za usługę.

Nie ma jednej, uniwersalnej reguły, jak liczyć czas trwania usługi. Trudno też wymagać od członków, by każdą wymianę konsultowali z koordynatorem. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie zasady, że zakres i czas trwania usługi ustalany jest przed dokonaniem wymiany, każdorazowo między osobą oferującą i otrzymującą. Jest to też moment na ustalenie, czy dana wymiana nie wiąże się z dodatkowymi kosztami (np. koszty paliwa za podwiezienie, czy produktów spożywczych). Znając zakres, czas i ewentualne koszty usługi łatwiej podjąć decyzję o korzystaniu z wymiany. Szczegóły dotyczące wymiany zapisywane są przez każdego członka banku w „Osobistej karcie wymiany”.

Dawanie i obawa przed braniem

Ludzie zdecydowanie częściej chcą zrobić coś dla innych niż poprosić kogoś o pomoc. To bardzo częsty problem banków godzin. Znane są nawet przypadki grup, które zakończyły działalność z powodu zbyt dużej liczby osób, które oferowały swoje umiejętności nie chcąc niczego w zamian. Taka postawa wynika z różnych czynników: od kontekstu kulturowego w jakim się znajdujemy, do cech indywidualnych. Niezależnie od przyczyn, jeśli chcących świadomie pomagać osób będzie w banku większość, to zakładana równowaga zostanie zachwiana.

Należy przy tym pamiętać, że jedynie względna równowaga w dawaniu i braniu przyczyni się do tworzenia trwałych, zrównoważonych więzi między uczestnikami, a tym samym zagwarantuje sukces Banku Godzin. Dlatego trzeba zwrócić szczególną uwagę na opisane zjawisko. Główną rolę w monitorowaniu równowagi pełni koordynator banku.

Pomocne mogą być działania integracyjne, podczas których prowadzone są treningi uświadamiające oraz uczące reguł brania i dawania. Niezmiennie istotne jest uświadomienie uczestnikom, że w Banku Godzin „branie” oznacza również „dawanie”. Korzystając z czyjejś pomocy, dowartościowujemy daną osobę i powodujemy, że czuje się potrzebna.

Warto też często przypominać członkom aktualną listę ofert i potrzeb w ramach banku; może to zachęcić osoby niezdecydowane.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Powstanie i funkcjonowanie Banku Godzin – szerokiej sieci bezgotówkowej wymiany usług.
- ▶ Wypracowanie innowacyjnego zasobu wspierającego życie zawodowe i rodzinne, pozwalającego na otrzymanie i oferowanie usług, na które osoby wychowujące dzieci często nie mogą sobie pozwolić lub/i trudno je zdobyć na rynku komercyjnym (np. opieka nocna nad dzieckiem, wspólny wyjazd, gotowanie).
- ▶ Wykształcenie wśród uczestników banku godzin umiejętności wzmacniających samorealizację zawodową oraz podnoszących samoocenę poprzez: możliwość oferowania swoich umiejętności, współpracę z instytucjami tj. potencjalnymi pracodawcami, umiejętność proszenia, współdziałania w zespole, współodpowiedzialność za wspólne przedsięwzięcie.
- ▶ Wzmocnienie więzi między uczestnikami Banku, budowanie wspólnoty wśród społeczności lokalnej.
- ▶ Nawiązanie i wzmocnienie współpracy między osobami prywatnymi, organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami samorządowymi.
- ▶ Wzrost świadomości beneficjentów w zakresie problemów godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz innowacyjnych form radzenia sobie z tymi problemami.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Anna Styszko

E-mail: anna.styszko@plineu.org

Telefon: 012 422 00 07

Strona internetowa: www.bankgodzin.org

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, Osiedle Szkolne 2/49, 31-975 Kraków

ZAŁĄCZNIKI

19_1_Regulamin_Bank_Godzin

19_2_Bank_Godzin_materiały_szkoleniowe

Grupa terapeutyczno-teatralna – nowatorska metoda pomocy psychologicznej dla ofiar przemocy jako element aktywizujący oraz umożliwiający uzyskanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym (numer praktyki: 32)

W skład praktyki wchodzi następujące elementy:

- ▶ Warsztaty terapeutyczne.
- ▶ Warsztaty pracy ciałem.
- ▶ Warsztaty głosowe.
- ▶ Kurs improwizacji teatralnej.
- ▶ Przygotowanie obrzędu teatralnego „Pasja. Obrzęd zdjęcia masek ofiarnych”.
- ▶ Wystawianie spektakli w teatrach, domu kultury, zakładzie karnym dla kobiet.

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka skierowana jest do: kobiet, które doświadczyły przemocy ze strony najbliższych, w tym do kobiet skazanych za zabójstwo swoich wcześniejszych oprawców, a także do przedstawicieli instytucji, w których zakresie działania leży przeciwdziałanie przemocy w rodzinie; studentów wydziałów przygotowujących się do pracy z daną grupą społeczną; szerokich kręgów społecznych, w tym potencjalnych ofiar i sprawców przemocy w rodzinie.

Beneficjentami projektu mogą być wszelkie grupy społeczne (przede wszystkim defaworyzowane), które chcą doświadczyć procesu zmiany zarówno w wymiarze osobistym, jak i społecznym. Wystawianie spektaklu jest z jednej strony swoistym „uwięzieniem” procesu terapeutycznego, z drugiej – dobrym punktem wyjścia (swoistą inspiracją i zachętą) do szerszej dyskusji społecznej na temat problemu, z jakim boryka się dana grupa.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktyka może być realizowana przez organizacje pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej, domy kultury, placówki terapeutyczne, domy opieki, zakłady karne i wychowawcze oraz inne instytucje, do których trafiają ludzie z różnego rodzaju problemami. Powinna być realizowana przez osoby z wyżej wymienionych instytucji, które mają przygotowanie terapeutyczne oraz przygotowanie z zakresu dramy, a także osoby zajmujące się upowszechnianiem i promocją rezultatów. Praktyka jest uniwersalna i służy tzw. przepracowaniu problemów, z którymi boryka się dana grupa społeczna. Służy także uwrażliwieniu innych grup (w tym profesjonalistów) na specyficzne problemy, potrzeby i oczekiwania danej grupy.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Problemy kobiet doświadczających przemocy:

- ▶ niskie poczucie własnej wartości i wiary we własne umiejętności;
- ▶ budowanie poczucia godności na byciu „gorszym”;
- ▶ brak świadomości własnego ciała;
- ▶ zahamowanie ekspresji cielesnej i głosowej;
- ▶ niskie poczucie sprawczości (kobieta jest przekonana, że nie ma wpływu na bieg wydarzeń, rezygnuje z walki i zachowuje się biernie – nic nie robi, aby zmienić swoją sytuację);
- ▶ nastawienie na unikanie porażki (zamiast motywującego do działania nastawienia na uzyskanie sukcesu);
- ▶ apatia i małe zainteresowanie światem zewnętrznym;
- ▶ silne poczucie winy i wstydu;
- ▶ depresja, napady płaczu, paniki i lęku;
- ▶ nadmierna drażliwość i nerwowość;
- ▶ problemy ze snem i łaknieniem;
- ▶ skłonności autodestrukcyjne (sięganie po alkohol, narkotyki i inne używki, myśli o samobójstwie lub nawet podejmowanie próby odebrania sobie życia);
- ▶ utrata zaufania do ludzi (unikanie bliższych kontaktów – zamykanie się w sobie).

Problemy związane z funkcjonowaniem instytucji, które zajmują się przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie oraz problemy wynikające z obojętności otoczenia:

- ▶ niedostateczne zrozumienie istoty związku opartego na przemocy;
- ▶ niedostateczne zrozumienie zachowania ofiary i sprawcy przemocy;
- ▶ kierowanie się stereotypami i uprzedzeniami związanymi z rolami społecznymi kobiety i mężczyzny;
- ▶ usprawiedliwianie i tolerowanie przemocy mężczyzn wobec kobiet.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

W stosunku do kobiet doświadczających przemocy biorących udział w pracy metodą teatralną:

- ▶ poprawa funkcjonowania psychicznego i społecznego kobiet;
- ▶ nabycie umiejętności przydatnych na rynku pracy (większa asertywność, pewność siebie itp.).

W stosunku do innych grup społecznych:

- ▶ zainteresowanie szerszych kręgów społecznych problemami danej grupy;
- ▶ uwrażliwienie szerszych kręgów społecznych na problemy danej grupy.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Warsztaty psychoterapeutyczne

▶ Cele działania

Poznanie siebie, poznanie własnych zasobów, zrozumienie własnej drogi życiowej, uwolnienie od poczucia winy, poprawa samooceny.

► Sposób realizacji

Drama, psychoterapia eklektyczna, elementy psychoterapii Gestalt, elementy analizy transakcyjnej oraz psychoterapii eriksonowskiej.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Bardzo dobre skutki tylko i wyłącznie przy dużym zaangażowaniu prowadzących; konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi beneficjentek w czasie zajęć.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny do realizacji: od 6 miesięcy do roku.

Realizatorzy: wykształceni psychoterapeuci.

Koszt wprowadzania w życie dobrej praktyki zależy od jednostkowej stawki przyjętej w danej instytucji oraz formy zatrudnienia realizatorów zadania. W przypadku projektu „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy” zadanie było realizowane w każdym ośrodku przez 2 osoby, 2 godziny tygodniowo w ciągu 6 miesięcy. Łączna kwota w jednym ośrodku wyniosła średnio od 16 000 do 20 000 zł; do tego należy dodać koszty wynajęcia sali, poczęstunku dla beneficjentek oraz opieki nad dziećmi beneficjentek, które nie mają zapewnionej pomocy rodziny w tym zakresie.

2. Warsztaty teatralne

- Warsztat pracy ciałem.
- Warsztat głosowy.
- Warsztat improwizacji teatralnej.

► Cele działania

Poprawa kontaktu i świadomości własnego ciała, poprawa ekspresji ciała i głosu, nauczenie się wypowiadania za pomocą ruchu, relacji przestrzennych; uzyskanie umiejętności koniecznych do przygotowania i wystawienia spektaklu.

► Sposób realizacji

Trening aktora, warsztaty improwizacyjne, drama; praca aktora według Grotowskiego, terapia Lowena.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Część uczestniczek może się obawiać tej formy aktywności (obawa przed śmiesznością). Aby uczestniczki przełamały lęki i bariery, musi upłynąć dużo czasu. Należy pamiętać o konieczności zapewnienia opieki nad dziećmi beneficjentek w czasie zajęć.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny na realizację: od 6 miesięcy do roku (równolegle do warsztatów psychoterapeutycznych).

Realizatorzy: praktycy dramy.

Koszt wprowadzania w życie dobrej praktyki zależy od jednostkowej stawki przyjętej w danej instytucji oraz formy zatrudnienia realizatorów zadania. W przypadku omawianego projektu zadanie było realizowane w każdym ośrodku przez 2 lub 3 osoby, 3 godziny tygodniowo w okresie 6 miesięcy. Łączna kwota w jednym ośrodku wyniosła średnio 16 000–18 000 zł, do tego należy dodać koszty wynajmu sali, rekwizytów, poczęstunku dla beneficjentek oraz opieki nad dziećmi beneficjentek, które nie mają zapewnionej pomocy rodziny w tym zakresie.

3. Zebranie historii kobiet biorących udział w grupie i napisanie scenariusza**► Cele działania**

- wybór wątków do spektaklu;
- scenariusz.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny na realizację: około 6 miesięcy; realizatorzy: osoby sprawne literacko, dobrze rozumiejące ideę obrzędu przejścia; koszt realizacji 1500–2000 zł.

4. Przygotowanie i wystawienie spektaklu**► Cele działania**

Stworzenie nowej tożsamości, cezury w życiu beneficjentek, zainteresowanie społeczeństwa problemem przemocy.

► Sposób realizacji

Próby, przedstawienia.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trema, lepsze lub gorsze kontakty z teatrami; konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi beneficjentek w czasie zajęć; konieczność przewidzenia kwot honorariów za próby dla prowadzących zajęcia lub jasnego zaznaczenia w umowie warunków wystawiania spektakli i wynagrodzenia za próby.

► Czas, ludzie, finanse

Czas potrzebny na realizację: około 6 miesięcy; realizatorzy: ten sam zespół, który realizował działania 1–3; koszt realizacji: kwota podana w działaniu 2 obejmowała również przygotowanie i wystawienie spektaklu.

POZOSTAŁE ZASOBY POTRZEBNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Ważne jest zorganizowanie właściwej przestrzeni na zajęcia teatralne. Powinna to być przestrzeń wyciszona, mająca odpowiednią wielkość i zaplecze socjalne. Ważne jest, aby uczestniczki grupy nie miały barier związanych z ćwiczeniem głosu. Godziny pracy grupy powinny być dostosowane do możliwości czasowych beneficjentek. W czasie zajęć powinna być zapewniona opieka nad dziećmi beneficjentek. W związku z tym, że praca nad spektaklem oparta jest na życiorysach uczestniczek, istotne jest, aby odgrywanie ról było dla nich jak najmniej traumatyczne i pozwalało im spojrzeć na własne życie z pewnego dystansu. Ważne jest, aby w pracy nad przygotowaniem spektaklu beneficjentki odgrywały sceny z życia innych uczestniczek grupy. Przydatny w procesie integrowania grupy może się okazać wspólny wyjazd, który pozwoli uczestniczkom lepiej się poznać.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Zmiana w samych kobietach, samoświadomość, zwiększenie poczucia własnej wartości. Przygotowanie sześciu sztuk: dwóch w Zakładzie Karnym w Lublińcu, dwóch w Warszawie, dwóch w Łodzi. Spektakle przygotowane w ramach projektu były wielokrotnie wystawiane dla szerokiej publiczności. „Zapach dzikiej róży” – spektakl przygotowany przez kobiety z Zakładu Karnego w Lublińcu był wystawiany 22 razy, w tym dwukrotnie poza granicami kraju: po raz pierwszy w Lublanie podczas przeglądu teatrów terapeutycznych, później zaś na zaproszenie partnera z projektu w Bratysławie. „Pasja, czyli obrzęd zdjęcia masek ofiarnych” – spektakl przygotowany przez beneficjentki projektu z Warszawy, był wystawiany siedem razy. „Pasja” była wystawiana w Węgajtach na przeglądzie teatrów amatorskich, dwukrotnie w teatrze „Wytwórnia” w Warszawie dla ponad 400 osób, dwa razy w Domu Kultury „Działdowska” w Warszawie, podczas międzynarodowej konferencji organizowanej przez Urząd Miasta w Warszawie oraz w ramach kampanii „16 dni przeciw przemocy wobec kobiet” we Wrocławiu. „Czy mogę coś powiedzieć” – spektakl przygotowany przez beneficjentki z Łodzi wystawiany był 5 razy, w tym raz w Warszawie w ramach kampanii „16 dni przeciw przemocy wobec kobiet”. „Węzły życia” – spektakl przygotowany przez beneficjentki z Zakładu Karnego z Lublińca (wyreżyserowany w znacznym stopniu przez jedną z beneficjentek) był wystawiany 5 razy, m.in. w Warszawie podczas seminarium zorganizowanego przez Centrum Praw Kobiet we współpracy z Ośrodkiem Rady Europy, na rozpoczęcie Kampanii Rady Europy: „Stop przemocy w rodzinie wobec kobiet”. Spektakle obejrzało kilka tysięcy osób. W trakcie przygotowania są kolejne dwa spektakle: jeden w Warszawie, jeden w Łodzi.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

W stosunku do kobiet doświadczających przemocy:

- podniesienie samooceny kobiet, które brały udział w terapii;
- lepsze samopoznanie;
- wzrost poczucia własnej wartości;
- wzrost wiary w siebie;
- nabycie umiejętności pozwalających na lepszą integrację na rynku pracy – asertywność;
- budowanie solidarności między kobietami oraz nieformalnego systemu wsparcia;
- poczucie misji niesienia pomocy innym kobietom doświadczającym przemocy;
- oglądanie sztuk daje innym kobietom możliwość samopoznania, konfrontacji z problemem przemocy oraz jej ujawnienia.

W stosunku do innych grup społecznych:

- ▶ oglądanie sztuk pozwala publiczności lepiej zrozumieć problem przemocy, emocji i uczuć towarzyszących kobietom doświadczającym przemocy;
- ▶ artystyczna forma przekazu jest atrakcyjna dla szerszej publiczności i stwarza bezpieczniejszą przestrzeń do mówienia o przemocy wobec kobiet w rodzinie.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Możliwość rezygnacji „aktorek” i pojawiający się w związku z tym problem wprowadzania zmian w przygotowanym scenariuszu.
- ▶ Pojawiająca się u niektórych kobiet po kilku kolejnych wystawieniach spektaklu niechęć do przeżywania bolesnych chwil, związanych z powrotem do przeszłości.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Ewaluacja pracy osób prowadzących przez same beneficjentki.
- ▶ Badanie beneficjentek odpowiednimi testami psychologicznymi pokazującymi zmiany, jakie w nich zaszły pod wpływem terapii.
- ▶ Wywiad z beneficjentkami na temat zmian, jakie pod wpływem terapii zaszły w ich funkcjonowaniu w relacjach z innymi ludźmi, w rodzinie, w życiu społecznym.
- ▶ Odbiór społeczny wystawianych spektakli.
- ▶ Informacje zwrotne od widzów spektakli.
- ▶ Informacje od psychologów prowadzących ten rodzaj terapii.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami w wypracowywaniu dobrej praktyki w projekcie były instytucje i organizacje świadczące pomoc psychologiczną kobietom doświadczającym przemocy (Centra Praw Kobiet, ośrodki pomocy społecznej, Zakład Karny w Lublińcu). Kobiety, które były uczestniczkami grupy teatralnej brały wcześniej udział zarówno w grupowych, jak i indywidualnych formach wsparcia psychologicznego (grupy wsparcia, szkolenia: wendo, asertywności, umiejętności wychowawczych itp.). Zajęcia teatralne były prowadzone przez psychologów oraz specjalistów od dramy. W przypadku Zakładu Karnego w Lublińcu drugi spektakl powstał w dużym stopniu jako efekt oddolnej inicjatywy samych skazanych kobiet. Z inicjatywy jednej z nich zawiązała się swoista grupa samopomocowa, która z pomocą więziennego psychologa przygotowała kolejny spektakl. Partnerem mogłaby być szkoła teatralna, której specjaliści służyliby pomocą zarówno w ćwiczeniu umiejętności pracy z ciałem i głosem, jak i w promocji przedsięwzięcia (w tym w użyczaniu sal na wystawianie spektakli).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Zainteresowanie instytucji i osób zajmujących się świadczeniem pomocy osobom doświadczającym przemocy wprowadzeniem tej metody pracy z pokrzywdzonymi kobietami.
- ▶ Zainteresowanie terapeutów możliwościami skorzystania z dobrej praktyki lub jej elementów w pracy z kobietami doświadczającymi przemocy i innymi osobami z grup defaworyzowanych.
- ▶ Zainteresowanie współpracą i zrozumieniem korzyści płynących ze współpracy instytucji zajmujących się świadczeniem pomocy osobom pokrzywdzonym w wyniku przemocy oraz instytucji zajmujących się kulturą (organizacje pozarządowe, domy kultury, teatry).
- ▶ Większe otwarcie ze strony instytucji kultury na specyficzne problemy kobiet doświadczających przemocy w rodzinie oraz możliwości wspierania instytucji i osób pracujących tą metodą z osobami z grup defaworyzowanych.
- ▶ Dostrzeżenie przez pracowników służby więziennej korzyści, jakie wynikają dla ich pracy i samych skazanych kobiet z pracy metodą teatralną.
- ▶ Zainteresowanie terapeutów związanych z zakładami karnymi oraz tych pracujących „na wolności” wymianą doświadczeń i integrowaniem działań skierowanych do kobiet doznających przemocy, które znajdują się w różnych sytuacjach życiowych (skazane za zabójstwa swoich oprawców i te, które na wcześniejszym etapie podjęły decyzje o uwolnieniu się z krzywdzącego związku).
- ▶ Większe możliwości dla skazanych kobiet uzyskania warunkowego przedterminowego zwolnienia;
- ▶ Zainteresowanie mediów problemem przemocy wobec kobiet w rodzinie.

- ▶ Zwiększające się zainteresowanie osób doświadczających przemocy uzyskaniem pomocy i udziałem w tej formie terapii.
- ▶ Zainteresowanie szerokich kręgów społecznych problematyką przemocy w rodzinie oraz specyficznymi problemami, jakie napotykają kobiety doświadczające przemocy.
- ▶ Zainteresowanie kobiet doświadczających przemocy oraz pokazanie im możliwości uzyskania wsparcia i pomocy.
- ▶ Zainteresowanie mediów – zainspirowanie do innego spojrzenia na problem przemocy.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Opór ze strony części środowiska psychologów i terapeutów pracujących tradycyjnymi metodami.
- Brak środków finansowych.

CO SIĘ NIE UDAŁO, OCENA PRZYCZYN, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

▶ Nie udało się zrealizować

Utrzymanie wysokiej frekwencji w grupie przez cały czas trwania zajęć.

▶ Zdiagnozowane przyczyny

Skumulowanie zajęć, niedostateczne wsparcie indywidualne dla beneficjentek (zwłaszcza w domu, w tym w zapewnieniu opieki nad dziećmi).

▶ Zalecenia dla replikujących

Zwrócenie szczególnej uwagi na opiekę nad dziećmi nie tylko w miejscu, gdzie odbywają się zajęcia, ale również w domach beneficjentek).

▶ Nie udało się zrealizować

W Warszawie i w Łodzi nie zostały przygotowane dublerki osób grających w spektaklu.

▶ Zalecenia dla replikujących

Należy się zastanowić nad wyodrębnieniem dublerki w procesie prowadzenia grupy.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Omawiana forma terapii może być zastosowana nie tylko w rozwiązywaniu problemów osób doświadczających przemocy. Jak pokazał przykład z Zakładu Karnego w Lublińcu, ta forma może się okazać doskonałą metodą w pracy oddolnych grup samopomocowych. Z kolei przykład kobiet z Warszawy pokazuje, że istnieje duże zainteresowanie ze strony kobiet, które brały udział w grupie teatralnej kontynuowaniem pracy terapeutycznej w tej formie, która pomogłaby ugruntować zmiany, jakie zaszły w ich życiu dzięki udziałowi w projekcie. Część kobiet z tzw. grupy teatralnej mogłaby z czasem stać się współprowadzącymi takie grupy. Dla wielu z nich praca metodą teatralną i wystawianie sztuk jest rodzajem misji: poprzez upowszechnianie swojej pracy chcą dać przykład innym kobietom, zachęcić je do stanowczego i konsekwentnego przeciwstawiania się przemocy w związku oraz do pracy nad sobą.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Beneficjentkami są osoby prywatne, niejednokrotnie ukrywające się przed sprawcami przemocy. Kontakt z nimi jest możliwy za pośrednictwem administratora, pod warunkiem uzyskania ich zgody.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko:

Warszawa: Dagna Ślepowrońska (autorka scenariusza „Pasja”); Dagna Ślepowrońska i Maria Depta (reżyserki spektaklu „Pasja”).

Łódź: Lidia Knaur-Wojtalska (autorka spektaklu „Czy mogę coś powiedzieć?”).

Lubliniec: Adam Szymura (reżyser spektaklu „Zapach dzikiej róży”); Marek Siwy (psycholog), Barbara Roźniatowska (beneficjentka, spektakl „Węzły życia”).

E-mail: partnerstwo@cpk.org.pl

Telefon: 022 652 01 17 (Warszawa); 042 633 34 04 (Łódź); 034 353 02 81 (Lubliniec)

Strona internetowa: www.partnerstwo.cpk.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Centrum Praw Kobiet, ul. Wilcza 60/19, 00-679 Warszawa

Centrum Praw Kobiet, ul. Piotrkowska 115, 90-430 Łódź

Zakład Karny w Lublińcu, ul. Sobieskiego 6, 42-700 Lubliniec

Kompleksowy program pomocy kobietom doświadczającym przemoc w rodzinie (numer praktyki: 33)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do kobiet doświadczających przemoc w rodzinie, z Warszawy, Łodzi oraz z Zakładu Karnego w Lublińcu, w którym osadzone są kobiety skazane za zabójstwo swoich oprawców. Beneficjentkami projektu są kobiety, które z racji doświadczania przemocy w rodzinie napotykają trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy (są bezrobotne lub zagrożone utratą pracy).

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą realizować instytucje zajmujące się świadczeniem pomocy kobietom doznającym przemocy ze strony swoich najbliższych: organizacje pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej oraz instytucje i organizacje zajmujące się aktywizacją zawodową, a także instytucje rynku pracy i pracodawców. Praktyka powinna być stosowana również przez władze samorządowe oraz państwowe odpowiedzialne za tworzenie i realizację polityki społecznej związanej z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie.

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka pomaga z jednej strony rozwiązywać problemy i trudności, jakie napotykają na rynku pracy kobiety doświadczające przemoc, z drugiej zaś pomaga im w uwolnieniu się z krzywdzącego związku.

Problemy i trudności na rynku pracy, jakie pomaga rozwiązać dobra praktyka to m.in.:

- ▶ bariery psychiczne tkwiące w samych kobietach związane m.in. z niskim poczuciem własnej wartości, brakiem wiary w siebie i we własne umiejętności;
- ▶ gorsze wywiązywanie się ze swoich obowiązków zawodowych na skutek obrażeń fizycznych oraz stanu psychicznego wynikającego z życia w ciągłym stresie;
- ▶ częstsze od innych pracowników korzystanie ze zwolnień lekarskich i spóźnianie się do pracy; nieobecności z powodu spraw sądowych;
- ▶ mniejsza dyspozycyjność z powodu większego obciążenia obowiązkami domowymi oraz opieką nad dziećmi;
- ▶ nękanie w miejscu pracy przez sprawców przemocy;
- ▶ zakazywanie pracy przez sprawców przemocy.

Praktyka pomaga kobietom doświadczającym przemoc, które są bezrobotne bądź mało zarabiają lub są zagrożone utratą pracy w podjęciu decyzji o uwolnieniu się z krzywdzącego związku. Praktyka pozwala także przeciwdziałać stygmatyzacji kobiet skazanych. Przygotowuje kobiety do lepszego funkcjonowania w życiu społecznym. Służy również wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz pomaga w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Poprawa stanu psychicznego i emocjonalnego oraz podniesienie gotowości i zdolności do pozytywnej zmiany sytuacji życiowej.
- ▶ Poprawa funkcjonowania w życiu społecznym i rodzinnym poprzez powstrzymanie przemocy.
- ▶ Poprawa relacji z osobami zależnymi i uwolnienie się z krzywdzącego związku.
- ▶ Podniesienie świadomości prawnej w zakresie specyficznej sytuacji życiowej kobiet doświadczających przemoc, w tym w odniesieniu do aktywności zawodowej.
- ▶ Aktywizacja zawodowa i przygotowanie kobiet do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej.
- ▶ Poprawa funkcjonowania kobiet doświadczających przemoc oraz wyrównanie ich szans na rynku pracy.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Pomoc psychologiczna

► Cele działania

Celem indywidualnym jest wzmocnienie psychiczne kobiet, rozbicie kręgu izolacji, przywrócenie poczucia sprawstwa, odbudowanie więzi społecznych, budowanie partnerskich relacji z mężczyznami i solidarności między kobietami.

Celem grupowym jest uzyskanie wsparcia emocjonalnego, dzięki możliwości omówienia z innymi kobietami wspólnych doświadczeń związanych z doznaną przemocą. Udział w grupie ma z jednej strony charakter terapeutyczno-edukacyjny, z drugiej zaś pozwala kobietom przełamać osamotnienie i wstyd mówienia o doznanej krzywdzie. Dzięki udziałowi w grupowych formach wsparcia nawiązują się przyjaźnie, które pozwalają kobietom znaleźć oparcie i pomoc w trudnych chwilach od innych uczestniczek grupy.

► Sposób realizacji

- Grupy wsparcia.
- Konsultacje indywidualne.
- Grupy terapeutyczne, terapeutyczno-teatralne.
- Warsztaty (wendo, trening asertywności, zajęcia relaksacyjne).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ważne jest, aby oferta pomocy psychologicznej była zróżnicowana i zawierała możliwość indywidualnych konsultacji oraz wsparcia grupowego. W podejściu do beneficjentek należy unikać stereotypowych ocen i diagnoz, które mogą wynikać z mitów na temat przyczyn i natury zjawiska przemocy. Żeby to było możliwe, terapeuci powinni mieć świadomość własnej postawy wobec przemocy w rodzinie oraz tego, w jaki sposób może ona wpływać na postrzeganie sprawców i ofiar, a zwłaszcza na skłonność do oskarżania ofiar i usprawiedliwiania sprawców. Szczególnie szkodliwe są fałszywe przekonania na temat przyczyn przemocy, którą często tłumaczy się nadużywaniem alkoholu, stresem lub wręcz zachowaniem ofiary, co jest niemal równoznaczne z przypisywaniem kobiecie winy za przemoc, jakiej doświadcza. W pracy psychologicznej należy unikać dyrektywnych form wsparcia i pozwalać kobietom na podejmowanie własnych decyzji i wyborów. Pomoc psychologiczna powinna być nakierowana na wzmocnienie kobiet, ich wiary we własne możliwości oraz – jeśli zajdzie taka potrzeba – na złagodzenie skutków stresu pourazowego związanego z doznaną przemocą. Praca psychologiczna powinna się opierać na założeniu, że kobieta jest w stanie pomóc sama sobie, a wsparcie specjalisty może jej jedynie ułatwić odzyskanie siły wewnętrznej i mocy sprawczej, aby mogła się uwolnić z krzywdzącego związku. Celem powinno być przesunięcie mocy sprawczej na samą kobietę, tak by wychodząc z trudnej dla siebie sytuacji miała poczucie, iż sama potrafi znaleźć w sobie siłę, aby uwolnić się z niszczącego związku i odzyskać kontrolę nad własnym życiem. Należy liczyć się z tym, że kobiety, które doświadczyły przemocy borykają się z problemem dystansu, lęku, pełnego braku zaufania do ludzi, co niejednokrotnie utrudnia im (lub wręcz uniemożliwia) korzystanie z różnych form pomocy, a zwłaszcza z grupowych form wsparcia psychologicznego.

Terapeuci pomagający ofiarom przemocy powinni podnosić swoje kwalifikacje, m.in. poddając swoją pracę superwizji. Pozwala to na szybkie korygowanie popełnianych błędów oraz poszukiwanie nowych, skuteczniejszych rozwiązań.

Bardzo ważne jest zapewnienie kobietom bezpieczeństwa w okresie terapii. W wielu przypadkach po zwróceniu się o pomoc agresja sprawcy wzrasta, a przemoc staje się bardziej brutalna. Zdarza się nawet, że kobiety, które korzystają z pomocy prawników, policjantów, terapeutów są zabijane przez sprawców. Plan zapewniający kobietom bezpieczeństwo powinien być opracowany przez organizację koordynującą program pomocy przy współpracy z policją oraz – w razie konieczności – z organizacjami prowadzącymi schroniska.

Szczególnie warte rekomendacji jest sięganie po formy niekonwencjonalne, takie jak np. zajęcia teatralne realizowane przez Centrum Praw Kobiet.

Program pomocy psychologicznej powinien uwzględniać problem funkcjonowania kobiet na rynku pracy oraz postępy w rozwiązywaniu kwestii prawnych, które mają wpływ na stan psychiczny kobiet. Dlatego też część pracy psychologicznej powinna być nastawiona na odbudowywanie więzi matki z dzieckiem i tworzenie zdrowych relacji w rodzinie. Ważne jest również, aby konsultacje i terapia były prowadzone w warunkach zapewniających poszanowanie zasady intymności i aby w tym samym miejscu nie była świadczona pomoc dla sprawców.

► Czas, ludzie, finanse

Pomoc psychologiczna powinna być świadczona przez wyspecjalizowane organizacje zatrudniające przeszkolone zespoły terapeutyczne. Przy świadczeniu tej pomocy należy uwzględnić specyfikę potrzeb ofiar przemocy. Czas, jaki musi być przeznaczony na pomoc psychologiczną dla kobiet doświadczających przemocy zależy w dużym stopniu od ich stanu

psychicznego i sytuacji życiowej. Grupy wsparcia nie powinny jednak trwać krócej niż pół roku, grupy terapeutyczne i terapeutyczno-teatralne – od 6 miesięcy do roku. Indywidualną pomoc psychologiczną należy świadczyć w zależności od sytuacji beneficjentek, w tym również od ich uczestnictwa w grupowych formach wsparcia.

Koszt wsparcia zależy od liczby godzin i osób zaangażowanych oraz formy zatrudnienia. W projekcie „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy” koszt jednostkowy godziny pracy psychologa i prawnika wynosił 40 zł przy konsultacjach indywidualnych; średnio 60–75 zł w grupowych formach wsparcia.

2. Wsparcie socjalne i nieformalne ze strony „aniołków”

► Cele działania

Zapewnienie wsparcia w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych oraz godzeniu życia rodzinnego i zawodowego.

► Sposób realizacji

- Poradnictwo socjalne ze strony pracowników socjalnych.
- Pomoc „aniołków” w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi oraz sytuacjami kryzysowymi.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Pracownik socjalny jest odpowiedzialny za udzielenie beneficjentce pomocy w rozwiązywaniu problemów socjalnych, zawodowych, rodzinnych oraz wsparcia w podejmowaniu nowych ról i działań zmierzających do zmiany sytuacji życiowej. Działania pracownika socjalnego są swoistym dopełnieniem innych specjalistycznych form pomocy pokrzywdzonym kobietom i dzieciom. Beneficjentki powinny być kierowane do pracownika socjalnego wówczas, gdy z informacji uzyskanych trakcie pierwszego kontaktu wynika potrzeba udzielenia pomocy w opracowaniu planu działania mającego na celu rozwiązanie konkretnych spraw socjalnych związanych przede wszystkim z uregulowaniem kwestii mieszkaniowych, zawodowych oraz podejmowania innych działań nastawionych na zmianę sytuacji życiowej.

Rola „aniołki” jako osoby, która ma podobne doświadczenia i potrafiła sobie poradzić z trudną sytuacją osobistą, jest niezwykle ważna i stanowi swoisty przykład „dobrej praktyki do wdrożenia przez innych”. Jej rola jest w pewnym stopniu uzupełnieniem roli psychologa, pracownika socjalnego i prawnika.

► Czas, ludzie, finanse

Pomoc socjalna i wsparcie „aniołków” powinny być świadczone przez osoby przeszkolone i wyspecjalizowane w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Przy świadczeniu pomocy socjalnej powinna być uwzględniana specyfika potrzeb ofiar przemocy.

„Aniołkami” powinny być osoby, które w przeszłości doświadczyły przemocy, wyszły z niej i „stały na własnych nogach”.

Czas, jaki powinien być przeznaczony na pomoc socjalną i wsparcie „aniołków” zależy w dużym stopniu od stanu psychicznego i sytuacji życiowej, w jakiej znajdują się beneficjentki. Koszt wsparcia zależy od liczby godzin i osób zaangażowanych oraz formy zatrudnienia. W omawianym projekcie koszt jednostkowy godziny pracy socjalnej wynosił 25–30 zł.

3. Pomoc i informacja prawna

► Cele działania

Zwiększenie świadomości prawnej kobiet oraz ich praktycznych umiejętności skutecznego dochodzenia swych praw zarówno w rodzinie, jak i na rynku pracy.

► Sposób realizacji

Zapewnienie dostępu do pomocy prawnej powinno przybierać możliwie zróżnicowane formy. Kobiety doświadczające przemocy powinny mieć zapewniony dostęp do:

- informacji prawnej (poradniki, ulotki);
- indywidualnego poradnictwa prawnego;
- grupowych form edukacji prawnej;
- zastępstwa procesowego w szczególnie trudnych sprawach;
- wsparcia ze strony przedstawiciela społecznego (obserwatora/„aniołki”).

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

W działaniach związanych z pomocą prawną należy zwrócić uwagę na język, jakim przekazywane są informacje. W miarę możliwości należy unikać żargonu prawniczego. Ważne są również informacje o praktycznej stronie działania policji i instytucji wymiaru sprawiedliwości. Nieznajomość panujących w nich zwyczajów może bowiem zniechęcać kobiety do korzystania z pomocy. Kobieta nie może być onieśmielana przez specjalistę, ale raczej zachęcana

do samodzielnego korzystania z prawa, dzięki nabytej świadomości, że nie jest to „wiedza tajemna”, zarezerwowana tylko dla specjalistów. Dobra znajomość prawa może dać pokrzywdzonej kobiecie poczucie siły i sprawstwa. Istotne jest jednak także, aby w sytuacji, kiedy tego potrzebuje, mogła liczyć na pomoc i wsparcie przedstawiciela organizacji oraz pełnomocnika, którzy będą ją wspierali w trakcie dochodzenia własnych praw (postępowania sądowego). Ma to szczególne znaczenie wówczas, gdy sprawca przemocy i przeciwnik procesowy korzysta z pomocy adwokata. Kobieta może wówczas czuć się osamotniona i postawiona w gorszej pozycji. Jeśli organizacji ani beneficjentki nie stać na zatrudnienie adwokata, należy wystąpić o przyznanie jej pełnomocnika z urzędu i dążyć do tego, aby była to osoba wrażliwa na tego typu sprawy i świadoma stereotypów, które mogą mieć wpływ na postawę zarówno samego adwokata, jak i innych uczestników postępowania. Można również poszukać adwokatów zainteresowanych poprowadzeniem sprawy na zasadach pro bono. Ważne jest, żeby pełnomocnik był osobą wrażliwą i współczującą beneficjentce i aby unikał sytuacji, kiedy mogłaby ona mieć wątpliwości w kwestii jego zaangażowania w sprawę. Kobiety doświadczające przemocy mogą być przewrażliwione np. na punkcie kontaktów z adwokatem strony przeciwnej. Istotne jest, aby adwokat lub wspierający beneficjentkę przedstawiciel organizacji dawał jej jednoznacznie do zrozumienia, że rozumie jej sytuację.

Podczas spotkań informacyjnych dla kobiet należy unikać typowo szkolnych metod pracy, ale koncentrować się na stronie praktycznej omawianych zagadnień, uwzględniającej m.in. takie zadania, jak samodzielne napisanie pisma procesowego, które powinno następnie być omówione przez uczestników szkolenia i prawnika prowadzącego zajęcia.

► Czas, ludzie, finanse

Ważne jest, aby osoby świadczące pomoc prawną były osobami wrażliwymi i empatycznymi w stosunku do beneficjentek, aby unikały sytuacji, kiedy beneficjentki mogłyby mieć wątpliwości co do ich bezstronności i zaangażowania. Najlepiej, aby byli to prawnicy specjalizujący się w sprawach o przemoc w rodzinie, którzy potrafią podejść do problemu w sposób kompleksowy (sprawa karna, rodzinna itp.).

Czas przeznaczony na pomoc prawną zależy w dużym stopniu od sytuacji życiowej, w jakiej się znajdują beneficjentki. Koszt wsparcia zależy od liczby godzin, osób zaangażowanych oraz formy zatrudnienia. W opisywanym projekcie koszt jednostkowy godziny konsultacji wynosił 40 zł.

4. Działania interwencyjne i towarzyszenie pokrzywdzonym kobietom w kontaktach z instytucjami

► Cele działania

Pomoc beneficjentkom.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Działania interwencyjne powinny być podejmowane wówczas, gdy z informacji uzyskanych od klientek bądź osób trzecich wynika, że dochodzi do nieprawidłowości w stosowaniu prawa. Są to m.in. sprawy związane z odmową przeprowadzenia interwencji, przyjęcia zawiadomienia o przestępstwie, wszczęcia postępowania karnego oraz przeprowadzeniem egzekucji sądowej. Mogą to być zarówno interwencje telefoniczne, osobiste, jak i pisanie do różnych instytucji pism interwencyjnych, z ramienia organizacji. Ważne jest również pisanie w imieniu organizacji świadczącej pomoc pism wspierających do sądu, w związku z toczącą się sprawą karną lub w sprawach rodzinnych. W wybranych sprawach organizacja wspierająca pokrzywdzoną kobietę powinna włączyć się do sprawy w charakterze organizacji społecznej. Daje to możliwość zaprezentowania szerszego stanowiska w sprawie będącej przedmiotem postępowania. Wskazane jest również podejmowanie interwencji w zakładach pracy pokrzywdzonej kobiety lub/i sprawcy. Może to mieć miejsce w sytuacji zagrożenia utratą pracy przez pokrzywdzoną kobietę, zaś w miejscu pracy sprawcy np. w związku z problemami z egzekucją alimentów.

Towarzyszenie pokrzywdzonym kobietom w kontaktach z instytucjami stosującymi prawo jest ważnym elementem kompleksowego systemu pomocy oferowanego w ramach projektu. Oferta powinna obejmować udział, w charakterze świadka, osoby zaufania publicznego w sprawach z wyłączeniem jawności, w tym w sprawach rozwodowych i o zgwałcenie, oraz w charakterze obserwatorek. Osobami towarzyszącymi powinny być przeszkolone wolontariuszki, „aniołki”, studentki prawa. Udział w sprawach beneficjentek pełni podwójną rolę, z jednej strony jest formą wsparcia dla beneficjentek, z drugiej zaś – formą monitorowania pracy instytucji stosujących prawo. Ta forma wsparcia jest niezwykle istotna w wypadku kobiet występujących bez adwokata, gdyż do pewnego stopnia wyrównuje ich szanse oraz zmniejsza poczucie osamotnienia w kontaktach z instytucjami.

► Czas, ludzie, finanse

Pomoc ta powinna być świadczona przez osoby przeszkolone i wyspecjalizowane w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Czas, jaki powinien być przeznaczony na tę formę pomocy zależy w dużym stopniu od stanu psychicznego i sytuacji życiowej beneficjentek. Koszt wsparcia zależy od liczby godzin i osób zaangażowanych oraz formy zatrudnienia. W opisywanym projekcie koszt jednostkowy godziny pracy socjalnej wynosił 25–30 zł, pracy psychologa i prawnika: 40 zł.

5. Opieka i wsparcie psychologiczne dla osób zależnych

► Cele działania

- Zapewnienie beneficjentce poczucia bezpieczeństwa i możliwości uczestniczenia w oferowanych zajęciach.
- Poprawienie relacji matki z dzieckiem.
- Lepsze pełnienie funkcji rodzicielskich.
- Poprawa funkcjonowania psychicznego dzieci doświadczających przemocy lub będących jej świadkami.

► Sposób realizacji

- Opieka instytucjonalna (przedszkola, żłobki, szkoły, domy dziennego pobytu).
- Zapewnienie opieki nad dziećmi w miejscu gdzie oferowana jest pomoc dla kobiet (grupy, szkolenia).
- Zapewnienie w szczególnych sytuacjach opieki w domu beneficjentki (choroba dzieci, późna pora zakończenia kursu itp.).
- Zajęcia socjoterapeutyczne dla dzieci.
- Wspólne zajęcia dla matek z dziećmi lub dla matek dotyczące umiejętności wychowawczych.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Ważne jest, aby beneficjentki miały zapewnioną pomoc w opiece nad osobami zależnymi (dzieci, starzy rodzice). Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi jest często warunkiem ich udziału w oferowanych formach pomocy.

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego w wypadku kobiet doświadczających przemocy jest szczególnie trudne, gdyż nie tylko nie mogą one liczyć na swoich partnerów, jeśli chodzi o opiekę nad dziećmi, ale często partner stanowi poważne zagrożenie dla życia i zdrowia dzieci. Dlatego też tak ważne jest zapewnienie opieki, a zarazem bezpieczeństwa osobie tego dzieciom kobiet doświadczających przemocy.

Pomoc psychologiczna powinna być również skierowana do dzieci. Przemoc w rodzinie wywiera negatywny wpływ na psychikę dzieci, niezależnie od tego, jak dalece matki starają się je chronić. Zdarza się, że dzieci są zmuszane do patrzenia, jak ich matka jest bita, bywają też zachęcane lub przekupywane do brania udziału w aktach przemocy. Dzieci wychowujące się w domach, w których występuje przemoc są zastraszone, zagubione, mają niższą samoocenę, brakuje im poczucia bezpieczeństwa i pewności siebie. Miewają koszmary senne, zakłócenia snu, moczają się w nocy, nie mają apetytu. Nierzadko wpadają w depresję, zamykają się w sobie, są pasywne, stronią od rówieśników, mają poczucie odrzucenia, są nieprzystosowane społecznie. Zwykle też osiągają gorsze wyniki w nauce, mogą być agresywne i łatwo popadać w złość. Przemoc w rodzinie nie pozostaje również bez wpływu na relacje matki z dzieckiem. Dlatego też część pracy psychologicznej powinna być nastawiona na odbudowywanie więzi matki z dzieckiem i tworzenie zdrowych relacji w rodzinie. W sytuacji trudności w zapewnieniu odpłatnej opieki i wsparcia psychologicznego dla dzieci można nawiązać współpracę ze szkołą kształcącą pedagogów i w ten sposób pozyskać praktykantów do pomocy. Można również starać się uzyskać od szkoły fachowego pracownika naukowego, który będzie sprawował nadzór merytoryczny i opracuje program pracy z dziećmi.

► Czas, ludzie, finanse

Opieka ta powinna być świadczona przez pedagogów przygotowanych do tego typu pracy oraz przeszkolonych w zakresie zjawiska przemocy w rodzinie i jej wpływu na dzieci. Opieka powinna być zapewniona w czasie korzystania przez kobiety z oferowanych im form pomocy i wsparcia. Praca wyspecjalizowanych pedagogów może być dodatkowo wspierana przez studentów i studentki pedagogiki.

Koszt wsparcia zależy od liczby godzin i osób zaangażowanych oraz formy zatrudnienia. W opisywanym projekcie koszt jednostkowy godziny pracy pedagoga wynosił 25–30 zł lub była to praca na zasadzie wolontariatu.

6. Aktywizacja zawodowa

► Cele działania

- Podniesienie kwalifikacji zawodowych.
- Poprawa umiejętności interpersonalnych pomocnych w lepszym funkcjonowaniu na rynku pracy.

► Sposób realizacji

- Konsultacje z doradcą zawodowym.
- Opracowanie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, a w razie potrzeby uzupełnienie wykształcenia.

- Zapewnienie możliwości wyboru przez beneficjentkę jednej z trzech ścieżek aktywizacji:
 - kurs zawodowy;
 - szkolenia z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
 - szkolenia na temat zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnej.
- Możliwość odbycia stażu zawodowego.
- Pomoc w znalezieniu zatrudnienia.
- Wsparcie mentora, wolontariat.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Wszelka pomoc dotycząca aktywizacji zawodowej powinna uwzględniać specyficzne potrzeby zarówno indywidualne, jak i grupowe kobiet doświadczających przemocy.

Powinna zostać stworzona możliwość wyboru jednej z kilku ścieżek doskonalenia zawodowego.

Szkolenia powinny uwzględniać potrzeby rynku pracy. Rutynowo oferowane kursy (np. obsługi komputera) często nie zwiększają szans na znalezienie zatrudnienia.

W przypadku kobiet mających pracę, szkolenia w zakresie doskonalenia zawodowego lub kompetencji psychologicznych powinny być w miarę możliwości organizowane we współpracy z pracodawcami, których należy zachęcać do udzielenia okresowej pomocy beneficjentkom.

Ważnym instrumentem aktywizacji zawodowej może być przygotowanie części kobiet doświadczających przemocy do podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej (indywidualnie lub wspólnie z innymi beneficjentkami). Poza zajęciami szkoleniowymi organizacje działające na rzecz kobiet – ofiar przemocy powinny inicjować, wspierać lub współorganizować różnorodne działania wykorzystujące istniejące formy prawno-organizacyjne. Warto wspierać tworzenie spółdzielni socjalnych, działalność prowadzoną indywidualnie lub tworzenie spółek. Istotne jest nawiązanie współpracy z wyspecjalizowanymi jednostkami organizacyjnymi, odpowiedzialnymi za przygotowanie kobiet do prowadzenia działalności gospodarczej i udzielanie im wsparcia organizacyjnego w tym zakresie. Tam, gdzie to jest możliwe, działania mogą być prowadzone we współpracy z realizowanymi przez władze lokalne tzw. inkubatorami przedsiębiorczości oraz z samorządami lokalnymi, które mogą bezpośrednio angażować się w wybrane przedsięwzięcia.

Przy braku właściwych partnerów i środków pomocne mogą być szkolenia zawodowe organizowane przez urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, a nawet działające dla zysku firmy szkoleniowe, korzystające m.in. z dotacji Unii Europejskiej. Bez względu jednak na to, kto organizuje i prowadzi szkolenia, należy dołożyć wszelkich starań, aby były one dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet, które takich szkoleń potrzebują.

Nawiązanie dobrej i partnerskiej współpracy z urzędami pracy i ze związkami pracodawców pozwala mieć nadzieję na ich wsparcie w znalezieniu dla beneficjentek pracy, staży i praktyk zawodowych. Istotną rolę w aktywizacji zawodowej i w budowaniu solidarności kobiet może odegrać spółdzielnia socjalna i praca na zasadzie wolontariatu.

Kobiety doświadczające przemocy z powodu zaniżonego poczucia własnej wartości, możliwości i aspiracji życiowych mogą być skłonne do przyjęcia oferty pracy, która nie zaspokoi ich aspiracji osobistych i finansowych. Należy, w miarę możliwości, wystrzegać się zachęcania klientek do podejmowania takich zajęć, które w skrajnych przypadkach można uznać za formę przemocy instytucjonalnej, naruszającej godność kobiet.

► Czas, ludzie, finanse

Doradcy zawodowi oraz osoby szkolące powinny być wrażliwe i empatyczne w stosunku do beneficjentek.

Czas przeznaczony na aktywizację zawodową zależy w dużym stopniu od sytuacji życiowej, w jakiej znajdują się beneficjentki, ich możliwości i aspiracji zawodowych.

Koszt wsparcia zależy od liczby godzin i zaangażowanych osób oraz formy zatrudnienia. W opisywanym projekcie koszt jednostkowy godziny pracy doradcy zawodowego wynosił 25–30 zł, natomiast koszty kursów były uzależnione od oferty i kursu wybranego przez beneficjentki.

POZOSTAŁE ZASOBY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

Niezbędne jest uczestnictwo przeszkolonych wolontariuszek mających doświadczenie w pracy z kobietami i dziećmi doświadczającymi przemocy.

Ważne jest, aby pomieszczenia, w których odbywa się poradnictwo, zapewniały intymność kontaktu oraz aby czas przeznaczony na poradę zaspokajał potrzebę kontaktu i wsparcia beneficjentek.

Istotne dla powodzenia projektu jest także pozyskanie do współpracy, wrażliwych na specyficzną sytuację kobiet – ofiar przemocy, pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych, agencji rynku pracy i instytucji zajmujących

się zwalczaniem przemocy (policja, prokuratura, sądy) oraz niesieniem pomocy pokrzywdzonym kobietom i dzieciom (pracownicy socjalni, pracownicy placówek, w których można uzyskać schronienie, lekarze).

Niezwykle istotna jest współpraca z samorządem lokalnym w budowaniu lokalnych koalicji przeciw przemocy w rodzinie, a także zachęcanie do włączania do nich instytucji i organizacji zajmujących się rynkiem pracy oraz pracodawców. Ważne jest również przyjęcie (bądź wypracowanie) określonych standardów postępowania poszczególnych instytucji w sprawach o przemoc w rodzinie oraz zasad współpracy między nimi. Przyczyni się to do podniesienia skuteczności pomocy udzielanej kobietom w uzyskiwaniu niezależności ekonomicznej i uwalnianiu się z krzywdzącego związku.

Szczególna rola przypada pracodawcom, którzy – dzięki swojemu zaangażowaniu w projekt i wiedzy o zjawisku przemocy i równouprawnieniu kobiet i mężczyzn – będą bardziej świadomie kształtować politykę zatrudnienia i w większym niż dotąd stopniu uwzględniać specyficzne problemy kobiet doświadczających przemocy. Aby pomoc była bardziej skuteczna i docierała do potrzebujących kobiet, pracodawcy powinni wdrożyć wewnętrzne regulaminy postępowania wobec zatrudnionych kobiet, które doświadczają przemocy (niezbędni) oraz rozwiązania wychodzące naprzeciw potrzebom tych kobiet (zwolnienia, elastyczny czas pracy, pomoc materialna i mieszkaniowa, w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi, w tym w dostępie do przedszkoli, żłobków i domów pomocy społecznej itp.).

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Za największy sukces należy uznać zainteresowanie beneficjentek oraz pozytywne opinie większości spośród nich o projekcie, a także zainteresowanie innych instytucji i organizacji wdrażaniem dobrej praktyki.

Innowacyjność praktyki polega na:

- ▶ dostrzeżeniu szczególnej sytuacji i potrzeb kobiet doznających przemocy (także tych karanych za przestępstwo popełnione na sprawcy przemocy), w tym wzajemnych zależności między przemocą w rodzinie a funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy;
- ▶ objęciu kobiet doznających przemocy całościowym programem, na który składa się pomoc psychologiczna i prawna oraz aktywizacja zawodowa;
- ▶ włączeniu do projektu skierowanego do kobiet doznających przemocy na równych zasadach kobiet z zakładu karnego (dostrzeżenie tej grupy i zaproszenie jej do projektu wzmocniło poczucie wartości kobiet i ich wiarę w siebie, wyposażyło je w wiedzę psychologiczną i prawną oraz w umiejętności nabyte na kursach zawodowych, które mogą im pomóc w płynnym włączeniu się w życie zawodowe i społeczne, a także wyrównać ich szanse na rynku pracy);
- ▶ niedyrektywnym, szanującym podmiotowość każdej beneficjentki modelu pomocy psychologicznej;
- ▶ wspieraniu przez administratora starań kobiet skazanych o warunkowe przedterminowe zwolnienie, w tym również przyjęcie skazanej kobiety na przepustkę w Centrum Praw Kobiet;
- ▶ zorganizowaniu wspólnego dla trzech ośrodków wakacyjnego wyjazdu i zajęć dla beneficjentek wraz z dziećmi;
- ▶ inicjowaniu i wspieraniu nieformalnych więzi oraz wsparcia między beneficjentkami (m.in. przez wzajemną pomoc w opiece nad dziećmi), a także opieki nad dziećmi w trakcie zajęć.

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Kompleksowość oferowanej pomocy.
- ▶ Zróżnicowanie oferty i stworzenie beneficjentkom możliwości wyboru zarówno jeśli chodzi o korzystanie z pomocy w uwalnianiu się z krzywdzącego związku, jak i drogi aktywizacji zawodowej.
- ▶ Angażowanie beneficjentek w pomoc innym beneficjentkom – budowanie solidarności między nimi i nieformalnego systemu wsparcia.
- ▶ Szybsze podejmowanie przez beneficjentki decyzji o uwolnieniu się z krzywdzącego związku oraz większa konsekwencja i wytrwałość.
- ▶ Niedyrektywny i szanujący podmiotowość beneficjentek system wsparcia psychologicznego oraz prawnego.
- ▶ Aktywne włączenie się w tworzenie lokalnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
- ▶ Stworzenie standardów pomocy psychologicznej oraz pracy innych instytucji (policja, prokuratura, lekarze, sędziowie, pracownicy socjalni, pracownicy schronisk, pracodawcy) w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
- ▶ Objęcie praktyką zakładu karnego oraz integrowanie beneficjentek z Zakładu Karnego w Lublińcu z kobietami z „wolności” (obóz wakacyjny, wizyta beneficjentek z Warszawy w Lublińcu oraz beneficjentek z Lublińca w Warszawie);
- ▶ Dążenie do zapewniania opieki nad dziećmi w trakcie zajęć grupowych oraz kursów zawodowych.
- ▶ Zapewnienie wsparcia dla beneficjentek z Lublińca w kontaktach z osobami zależnymi (dowóz dzieci).

- ▶ Doświadczenie w realizacji zadań w podobnych projektach.
- ▶ Duże zaangażowanie części realizatorów dobrej praktyki.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- ▶ Niedostateczne zróżnicowanie oferty w stosunku do kobiet znajdujących się na różnych etapach wychodzenia ze związku opartego na przemocy.
- ▶ Niedostateczne proaktywne podejście do beneficjentek.
- ▶ Brak dostatecznego systemu wsparcia w opiece nad osobami zależnymi.
- ▶ Brak wsparcia i obecności w projekcie (od momentu jego zainicjowania) dużych firm i właściwych regionalnie urzędów pracy.
- ▶ Zbyt późne zaangażowanie osób wspierających („aniołek”).
- ▶ Niedostatecznie jasny podział ról i odpowiedzialności między partnerami.
- ▶ Konkurencyjność zadań niektórych partnerów w stosunku do projektu, wynikająca z braku klarownego podziału zadań z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie między organizacjami pozarządowymi i samorządem.
- ▶ Niedostateczne zaangażowanie niektórych partnerów w realizowany projekt, wynikające z udziału w zbyt dużej liczbie projektów i odmiennych priorytetów.

METODY OCENY SKUTKÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Liczba beneficjentek, które skorzystały z działań przewidzianych dla nich w ramach projektu.
- ▶ Badanie wpływu działań prowadzonych w ramach projektu na sytuację osobistą i zawodową beneficjentek (przeprowadzane na końcu i na początku projektu).
- ▶ Analiza opinii beneficjentek oraz instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy na temat dobrej praktyki.
- ▶ Badanie szacujące koszty poniesione na przeciwdziałanie przemocy.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami byli: Centrum Praw Kobiet w Warszawie i w Łodzi, Ośrodki Pomocy Społecznej w Warszawie i w Łodzi oraz Zakład Karny w Lublińcu. Z punktu widzenia dzisiejszych doświadczeń partnerami projektu powinny w większym stopniu być inne organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową, urzędy pracy oraz duże firmy i ich zrzeszenia. Partnerzy projektu powinni być lepiej osadzeni w środowisku lokalnym, a jednym z partnerów powinny być lokalne władze samorządowe.

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- ▶ Zainteresowanie instytucji i osób zajmujących się świadczeniem pomocy osobom doświadczającym przemocy wprowadzeniem kompleksowego programu łączącego pomoc prawną i psychologiczną z aktywizacją zawodową.
- ▶ Zainteresowanie instytucji i osób zajmujących się świadczeniem pomocy osobom doświadczającym przemocy wprowadzeniem standardów, które poprawią jakość i efektywność ich pracy.
- ▶ Zainteresowanie instytucji, które nie specjalizują się wyłącznie w niesieniu pomocy kobietom pokrzywdzonym w wyniku przemocy korzyściami płynącymi z podniesienia standardów pracy oraz wprowadzenia większej specjalizacji w swoich placówkach.
- ▶ Zainteresowanie współpracą i zrozumieniem korzyści płynących ze współpracy instytucji zajmujących się świadczeniem pomocy osobom pokrzywdzonym w wyniku przemocy oraz instytucji zajmujących się rynkiem pracy.
- ▶ Zainteresowanie instytucji świadczących pomoc kobietom doświadczającym przemocy włączaniem do swojej oferty pomocowej problematyki aktywizacji zawodowej kobiet i wspierania ich w uzyskaniu niezależności ekonomicznej.
- ▶ Większe otwarcie ze strony instytucji rynku pracy i pracodawców na specyficzne problemy kobiet doświadczających przemocy w rodzinie.
- ▶ Dostrzeżenie przez pracowników służby więziennej korzyści, jakie wynikają dla ich pracy i dla samych skazanych kobiet z integrowania działań skierowanych do kobiet doznających przemocy, które znajdują się w różnej sytuacji życiowej (skazane za zabójstwa swoich oprawców i te, które na wcześniejszym etapie podjęły decyzje o uwolnieniu się z krzywdzącego związku).
- ▶ Większe możliwości dla skazanych kobiet uzyskania warunkowego przedterminowego zwolnienia.
- ▶ Zainteresowanie mediów problemem przemocy wobec kobiet w rodzinie oraz związkiem między przemocą w rodzinie a funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy.

- Zwiększające się zainteresowanie osób doświadczających przemocy uzyskaniem pomocy oraz kompleksową i specjalistyczną ofertą skierowaną do danej grupy pokrzywdzonych.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Opór ze strony instytucji rynku pracy oraz organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową przed uwzględnieniem specyficznej sytuacji i potrzeb kobiet doświadczających przemocy.
- Trudności napotykane przez organizacje zajmujące się pomocą kobietom doświadczającym przemocy w pozyskaniu dodatkowych funduszy na wsparcie działań związanych z aktywizacją zawodową swoich beneficjentek.
- Problemy z zachowaniem ciągłości finansowania programów z zakresu przeciwdziałania przemocy przez organizacje pozarządowe.
- Brak jasnej i spójnej polityki społecznej w zakresie przeciwdziałania przemocy (zbyt duży wpływ zmian politycznych na podejście do problemu).
- Brak wystarczającej liczby specjalistycznych schronisk dla kobiet doświadczających przemocy.
- Brak spójnej koncepcji podziału zadań z zakresu polityki społecznej i przeciwdziałania przemocy między władzami publicznymi i organizacjami pozarządowymi.
- Niedostateczna współpraca między różnymi służbami oraz małe zaangażowanie pracowników w problematykę przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
- Luki prawne oraz wpływ stereotypów na stosowanie prawa.
- Niechęć organizacji zajmujących się pomocą kobietom doświadczającym przemocy w warunkach wolnościowych do współpracy z zakładami karnymi, w których przebywają kobiety – ofiary przemocy, a wśród nich zabójczynie swoich wcześniejszych oprawców.
- Praca beneficjentek w nieformalnym sektorze gospodarki, kolidująca czasowo z działaniami oferowanymi w projekcie.

CO SIĘ NIE UDAŁO? OCENA PRZYCZYN I PRÓBA ODPOWIEDZI, CO NALEŻAŁOBY ZROBIĆ INACZEJ

► Nie udało się zrealizować

Systemu wsparcia dla beneficjentek, który pozwoliłby im uczestniczyć we wszystkich zajęciach oferowanych w ramach projektu.

► Zdiagnozowane przyczyny

W zbyt dużym stopniu oparcie systemu wsparcia w opiece nad dziećmi na wolontariacie; niewystarczająca ilość środków finansowych przeznaczonych na ten cel.

► Zalecenia dla replikujących

Wczesne zdiagnozowanie potrzeb beneficjentek i zapewnienie środków na pomoc w opiece nad osobami zależnymi; nawiązanie współpracy z instytucjami świadczącymi profesjonalną opiekę nad osobami zależnymi.

► Nie udało się zrealizować

Niewystarczająco dobra współpraca w ramach Partnerstwa.

► Zdiagnozowane przyczyny

Zbyt mała i spóźniona aktywność w doborze partnerów do projektu; brak jasnych i przejrzystych zasad współpracy oraz ról we wdrażaniu polityki społecznej między organizacjami pozarządowymi i samorządem.

► Zalecenia dla replikujących

Lepsze rozeznanie i dobór partnerów; lepsze dookreślenie roli każdego z partnerów w umowie o Partnerstwie oraz w dokumentach wewnętrznych.

► Nie udało się zrealizować

Zaspokojenie zapotrzebowania na działania nastawione na interwencję kryzysową.

► Zdiagnozowane przyczyny

Brak miejsc w schronisku dla ofiar przemocy; trudności w pozyskaniu lokalu na ten cel; w niedostatecznym stopniu zastosowanie proaktywnego podejścia do beneficjentek; niedostateczne określenie roli „aniołów” oraz zbyt późne zaangażowanie ich do projektu.

► Zalecenia dla replikujących

Ścisła współpraca z ośrodkiem interwencji kryzysowej; większa aktywność i proaktywne podejście zespołu realizującego projekt; wcześniejsze zaangażowanie osób wspierających („aniołki”); znalezienie lub powołanie specjalistycznej placówki udzielającej schronienia kobietom doświadczającym przemocy.

► Nie udało się zrealizować

Zapewnienie płynności finansowej, która wpływała na tempo realizowanych zadań i napięcia między partnerami oraz w zespole.

► Zdiagnozowane przyczyny

Brak doświadczonej kadry.

► Zalecenia dla replikujących

Zatrudnienie doświadczonej kadry finansowo-księgowej lub zlecenie obsługi w tym zakresie firmie zewnętrznej.

► Nie udało się zrealizować

Zbyt małe zróżnicowanie działań zaplanowanych w projekcie w stosunku do uczestniczek znajdujących się na różnym etapie radzenia sobie z przemocą (kobiety zmotywowane, które podjęły decyzję o uwolnieniu się z krzywdzącego związku oraz kobiety wciąż pozostające w związku).

► Zdiagnozowane przyczyny

Brak diagnozy i działań zaplanowanych w projekcie i skierowanych do beneficjentek znajdujących się na różnym etapie radzenia sobie z sytuacją przemocy.

► Zalecenia dla replikujących

Większe zróżnicowanie oferty projektu, uwzględnienie w większym stopniu różnych etapów, na jakich znajdują się uczestniczki projektu. Zaproszenie do Partnerstwa większej liczby instytucji zajmujących się świadczeniem bezpośredniej pomocy kobietom doświadczającym przemocy w tym interwencją kryzysową i udzielaniem schronienia oraz aktywizacją zawodową

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Praktyka może, a nawet powinna być stosowana w lokalnych i regionalnych programach przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Powinna stać się integralną częścią lokalnych, regionalnych i krajowych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

W trakcie wdrażania dobrej praktyki należy w większym stopniu zaplanować działania skierowane do kobiet znajdujących się na różnych etapach wychodzenia z przemocy. Wskazane wydaje się włączenie do pracy w ramach dobrej praktyki kobiet skazanych za zabójstwa swoich oprawców oraz integrowanie dwóch kategorii beneficjentek. Praktyka ta może być kierowana do innych kategorii grup defaworyzowanych społecznie.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO), środki samorządowe.

KONTAKT Z BENEFICJENTAMI. GDZIE MOŻNA ICH SPOTKAĆ I POROZMAWIAĆ Z NIMI O REZULTATACH PROJEKTU

Beneficjentkami są osoby prywatne, niejednokrotnie ukrywające się przed sprawcami przemocy. Kontakt z nimi jest możliwy za pośrednictwem administratora, pod warunkiem uzyskania ich zgody.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Urszula Nowakowska

E-mail: urszula.nowakowska@cpk.org.pl

Telefon: 022 652 01 17

Strona internetowa: www.cpk.org.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Centrum Praw Kobiet, ul. Wilcza 60/19, 00-679 Warszawa

Narzędzie do oceny strategii rozwoju lokalnego pod kątem potrzeb rodziny (numer praktyki: 36)

DO KOGO DOBRA PRAKTYKA JEST SKIEROWANA

Praktyka jest skierowana do władz samorządowych szczebla lokalnego, a także do pracowników urzędów gmin i starostw powiatowych zajmujących się zarządzaniem strategicznym.

KTO MOŻE REALIZOWAĆ DOBRĄ PRAKTYKĘ

Praktykę mogą wykorzystywać przedstawiciele lokalnych władz samorządowych oraz organizacje współpracujące z nimi (firmy doradcze i konsultingowe, jednostki szkolące itp.). Metoda może także zostać wykorzystana przez podmioty społeczeństwa obywatelskiego (organizacje pozarządowe, grupy mieszkańców itp.).

PROBLEMY, JAKIE POMAGA ROZWIĄZAĆ DOBRA PRAKTYKA

Praktyka umożliwia sprawdzenie tego, czy (a jeżeli tak, to w jakim stopniu) w strategii rozwoju danej gminy lub powiatu zostały uwzględnione zapisy (cele, działania) sprzyjające funkcjonowaniu rodzin.

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Zwrócenie uwagi władz samorządowych na problemy rodzin i na konieczność realizowania działań sprzyjających funkcjonowaniu rodzin.

SPOSÓB WDROŻENIA PRAKTYKI

1. Wybór jednostki samorządu terytorialnego (gminy lub powiatu) oraz ustalenie szczegółów dotyczących przeprowadzenia oceny strategii rozwoju

► Cele działania

Pozyskanie jednostki samorządu terytorialnego, która weźmie udział w ocenie strategii rozwoju.

► Sposób realizacji

Kontakt z kierownikiem jednostki samorządu terytorialnego (wójt, burmistrz, prezydent, starosta).

2. Wybór sposobu prowadzenia oceny

► Cele działania

Wybór jednego z dwóch sposobów:

- ekspercki (oparty na kwestionariuszu) – w przypadku, gdy do przeprowadzania oceny oddelegowanych zostanie pięciu lub mniej przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego;
- warsztatowy – w przypadku gdy do przeprowadzania oceny oddelegowanych zostanie więcej niż pięciu przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego.

► Sposób realizacji

Podczas rozmowy z odpowiednim przedstawicielem gminy lub powiatu należy wybrać metodę oceny, dostosowaną do preferencji i możliwości jednostek samorządu terytorialnego (podstawowe zasoby: czas i ludzie).

3. Przeprowadzenie oceny strategii

► Cele działania

Ocena stopnia uwzględnienia w strategii zagadnień ważnych z punktu widzenia funkcjonowania rodziny.

► Sposób realizacji

W zależności od wybranego sposobu oceny:

- ekspercki – spotkanie z przedstawicielami gminy, omówienie zasad i zakresu oceny, wypełnienie kwestionariusza przez każdego z przedstawicieli gminy, dyskusja nad wynikami i sformułowanie rekomendacji dotyczących rozwoju gminy;

- warsztatowy – spotkanie z przedstawicielami gminy (preferowane miejsce: poza urzędem), omówienie zasad i zakresu oceny, sformułowanie podstawowych problemów rodzin funkcjonujących na danym terenie, zidentyfikowanie zapisów strategii korespondujących z tymi problemami (ocena, czy wszystkie ważne problemy zostały uwzględnione w strategii), dyskusja nad wynikami i sformułowanie rekomendacji dotyczących rozwoju gminy.

► Ocena, uwagi, trudności i jak je można pokonać

Trudności mogą dotyczyć:

- subiektywnego podejścia uczestników procesu oceny do strategii (np. gdy niektórzy z nich są autorami);
- niskiego lub zróżnicowanego poziomu wiedzy z zakresu zarządzania strategicznego wśród uczestników oceny z tego powodu na wstępie oceny powinny zostać przedstawione podstawowe pojęcia z tej dziedziny.

► Czas, ludzie, finanse

Koszty dotyczą: wynagrodzenia dla konsultanta prowadzącego proces oceny; wynajęcia sali na spotkanie, ewentualnie zapewnienia posiłków i napojów dla uczestników (jeżeli zostanie wybrany wariant warsztatowy). Koszt konsultanta – 1000 zł + ewentualnie koszty dojazdu na spotkanie, koszt zorganizowania spotkania poza siedzibą urzędu gminy/powiatu: około 1500 zł.

NAJWIĘKSZY SUKCES, NA CZYM POLEGA INNOWACYJNOŚĆ PRAKTYKI

Metoda:

- umożliwia sprawdzenie tego, czy (a jeżeli tak, to w jakim stopniu) w strategii rozwoju danej gminy lub powiatu zostały uwzględnione zapisy (cele, działania) sprzyjające funkcjonowaniu rodzin (zwraca uwagę samorządów na problemy rodzin);
- wspiera władze samorządowe w stosowaniu zarządzania strategicznego (gminy i powiaty mają poważne problemy w zakresie zarządzania strategicznego, dotyczące zwłaszcza monitorowania realizacji oraz aktualizacji opracowywanych strategii – zaproponowane rozwiązanie pozwala rozwiązać te problemy).

MOCNE STRONY PRAKTYKI

- Sformalizowane, systemowe podejście do oceny strategii.
- Łatwość zastosowania.
- Niskie koszty.
- Wspieranie rozwoju wiedzy i świadomości wśród pracowników samorządowych i władz samorządowych.

SŁABE STRONY PRAKTYKI

- Jeżeli w zespole oceniającym nie ma radnych, mogą wystąpić trudności z wprowadzeniem zmian do strategii.

SPOSOBY OCENY EFEKTÓW WDROŻENIA DOBREJ PRAKTYKI

Do oceny efektów powinny być wykorzystane opinie osób biorących udział w ocenach. Jako miernik można wykorzystać także liczbę lokalnych strategii rozwoju zmienionych w wyniku przeprowadzonej oceny.

KTO BYŁ LUB MÓGŁBY BYĆ PARTNEREM Z PUNKTU WIDZENIA DZISIEJSZYCH DOŚWIADCZEŃ

Partnerami, którzy mieliby szczególne znaczenie, są organizacje współpracujące z samorządami (np. Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Związek Miast Polskich).

SZANSE W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Rosnąca świadomość znaczenia i roli rodzin.

ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU ZEWNĘTRZNYM DLA REALIZACJI DOBREJ PRAKTYKI

- Niewystarczający poziom wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania strategicznego w środowisku samorządowców.

MOŻLIWOŚCI ROZWINIĘCIA DOBREJ PRAKTYKI

Możliwość opracowania godła „Gmina Przyjazna Rodzinie”, „Powiat Przyjazny Rodzinie” oraz przyznawanie go ocenionym i zmodyfikowanym na podstawie tej oceny strategiom.

WSPARCIE ZE STRONY PROGRAMÓW KRAJOWYCH, EUROPEJSKICH, UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH, DOTACJI ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Posiadanie aktualnych dokumentów o charakterze planowania strategicznego jest niezbędne dla skutecznego pozyskiwania środków unijnych na realizację projektów jednostek samorządu terytorialnego.

DANE KONTAKTOWE REALIZATORA DOBREJ PRAKTYKI

Imię i nazwisko: Piotr Rogala

E-mail: p.rogala@interia.pl

Telefon: 0 603 321 533

Strona internetowa: www.rodzic-pracownik.pl

Nazwa i adres instytucji realizującej projekt:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław

ZAŁĄCZNIKI

36_1_Kwestionariusz_oceny_planów_strategiczných_pod_kątem_stopnia_uwzględnienia_polityki_rodzinnej-ocena_ekspercka



Szkolenie w Zakopanem,
Archiwum projektu „Praca dla dwojga”



Pocztówka – Jestem pracującą mamą,
Rys. Andrzej Tylkowski/Wydawnictwo Ilustris
Archiwum projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Przedszkole Samorządowe nr 31 w Białymstoku
Archiwum projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”



Plakat – Dzienna Mama
Archiwum projektu „Partnerstwo-Rodzina-Równość-Praca”



Billboard – Dzienna Mama

Archiwum projektu „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”



Logo EFS
Europejski Fundusz Społeczny

Logo Unii Europejskiej

Logo EQUAL

ADMINISTRATOR PROJEKTU „PRACA DLA DWOJGA”:
Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości

PARTNERZY PROJEKTU „PRACA DLA DWOJGA”:
Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. A. Bączkowskiego
Stowarzyszenie
na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S)
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach
Zarząd Regionu Śląsko – Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”
w Katowicach
Rada OPZZ Województwa Śląskiego
w Katowicach
Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości
w Katowicach

**Job sharing - elastyczna forma zatrudnienia
jako odpowiedź na wyzwania rynku pracy**

www.equal-pracadladwojga.pl

Projekt ten został zrealizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Przedmiot projektu może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego

Plakat – Job-sharing
Archiwum projektu „Praca dla dwojga”



Plakat promujący konkurs – Pracodawca przyjazny rodzinie
Archiwum projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”



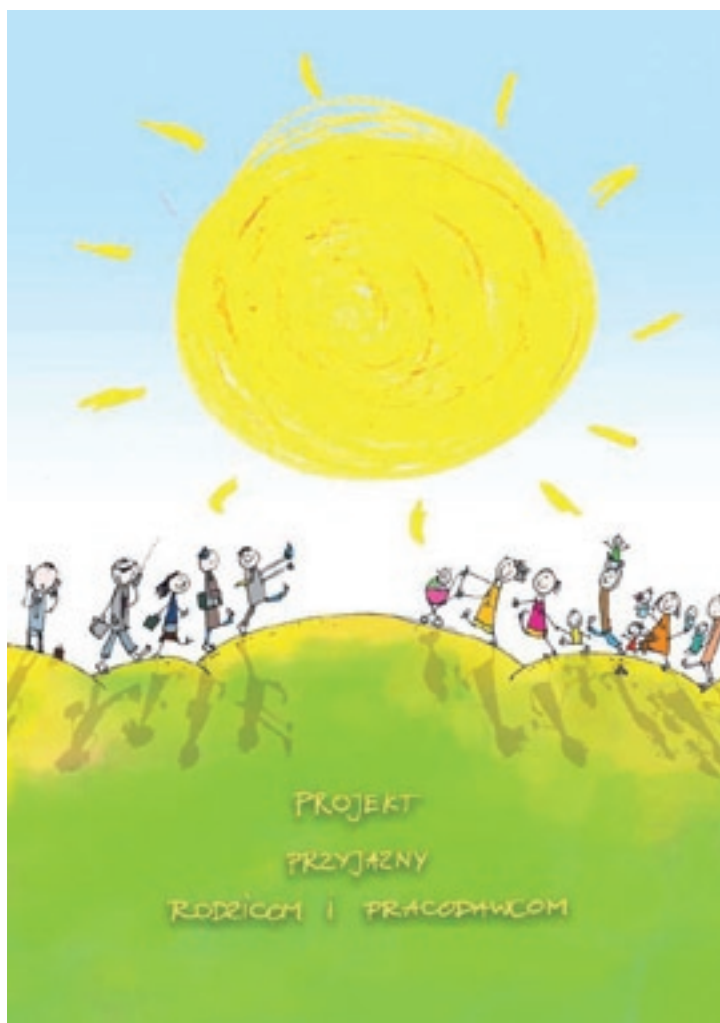
Gala finałowa I edycji konkursu Firma Równych Szans 2007, laureaci i wyróżnieni
Archiwum projektu „Gender Index”



Billboardy Ogólnopolskiej kampanii na rzecz partnerskich relacji w rodzinie
Archiwum projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”



Kadr z teledysku piosenki pt. „Dwoje”, sł. Jacek Cygan, muz. Adam Sztaba
Archiwum projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”



Pocztówka – Projekt przyjazny Rodzicom i Pracodawcom

Rys. Andrzej Tylkowski/Wydawnictwo Ilustris

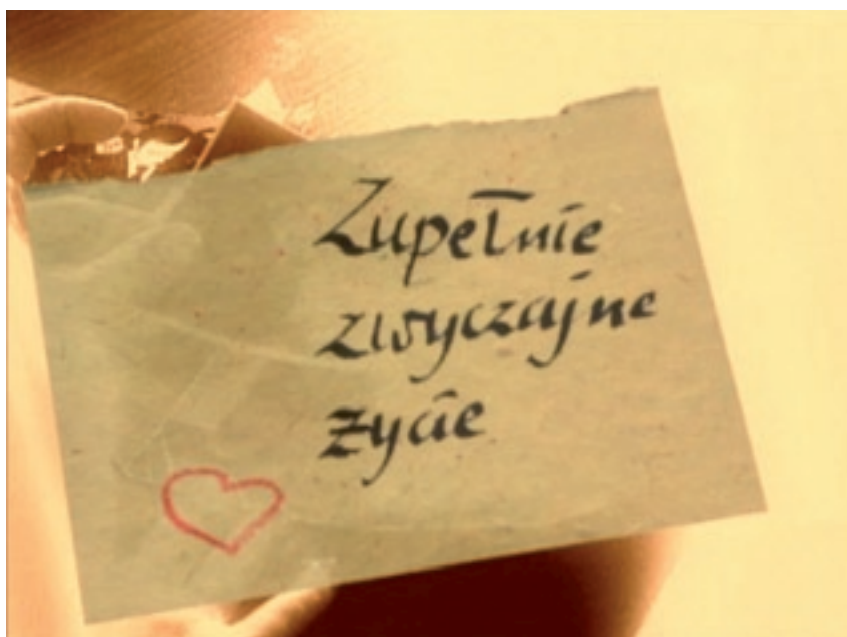
Archiwum projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Naklejka – Projekt przyjazny rodzicom

Rys. Andrzej Tylkowski/Wydawnictwo Ilustris

Archiwum projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Kadr z czołówki telenoweli „Zupełnie zwyczajne życie”

Archiwum projektu „@IterEgo”



BANK GODZIN MASZ CZAS. PODZIEL SIĘ Z INNYMI.



www.bankgodzin.org

Naklejka – Bank Godzin

Rys. Andrzej Tylkowski/ Wydawnictwo Ilustris

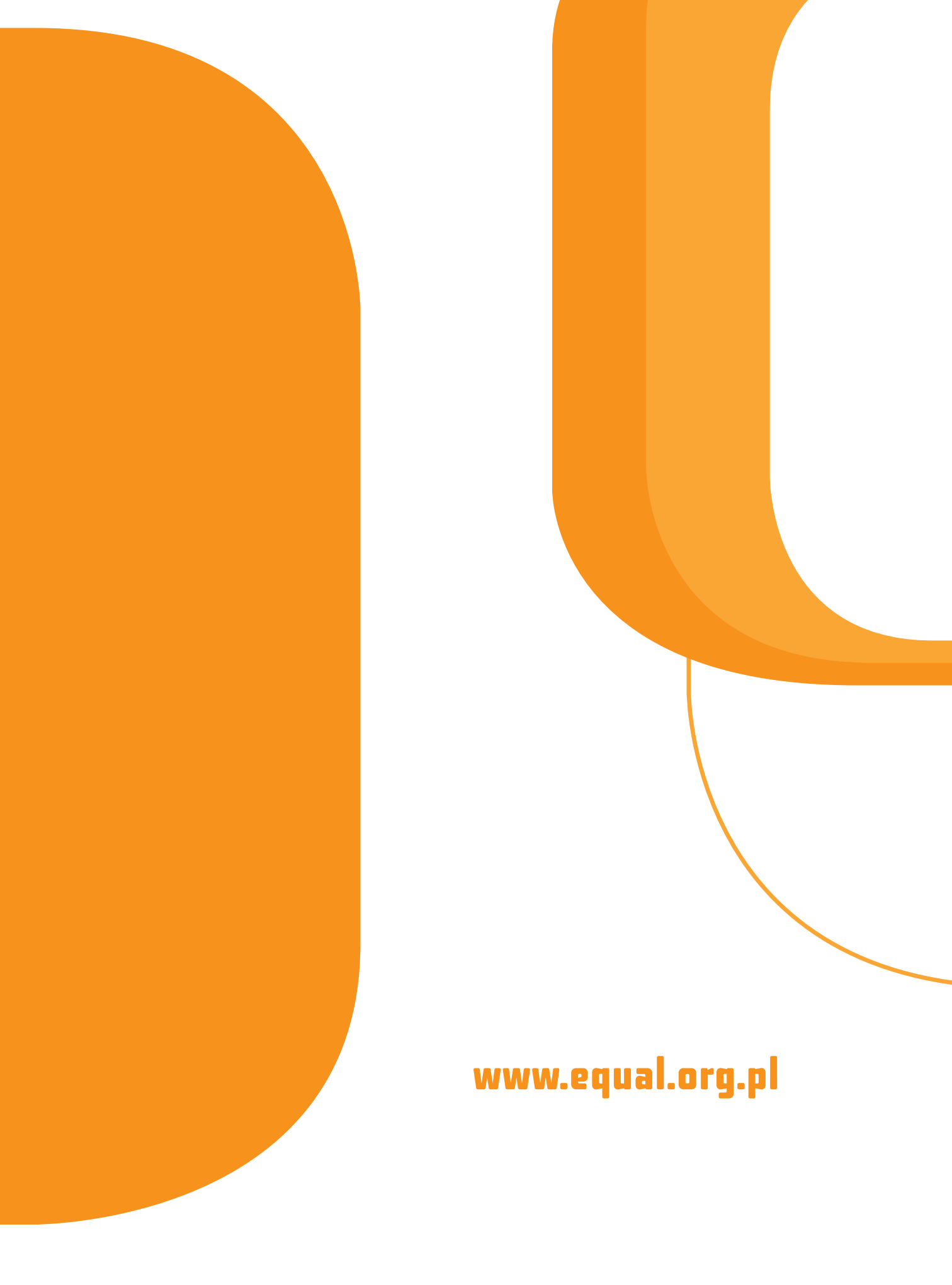
Archiwum projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Spektakl „Pasja, czyli obrzęd zdjęć masek ofiarnych”

Foto: Rafał Pudło

Archiwum projektu „Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy”



www.equal.org.pl