

człowiek – najlepsza inwestycja



Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Poradnik dotyczący realizacji wsparcia
dla osób wykluczonych społecznie
oraz zagrożonych wykluczeniem
społecznym w ramach Programu
Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wydawca:

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel.: (+48 22) 330 30 04
fax: (+48 22) 330 30 31

e-mail: pokl@cpe.gov.pl

www.efs.gov.pl

Infolinia EFS

0 801 EFS 801
0 801 337 801
(płatne jak za połączenie lokalne)

Poradnik został przygotowany przez

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego

przy współpracy zespołu redakcyjnego w składzie:

Antoni Sobolewski
Aleksandra Borkowska
Tadeusz Czekał
Beata Karlińska
Paweł Klimek
Romana Krzewicka
Jarema Piekutowski

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ISBN 978-83-7610-166-8

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	5
1.1 Jak korzystać z Poradnika	5
1.2 Definicja wykluczenia społecznego	6
1.3 Grupy zagrożone wykluczeniem społecznym	8
1.4 Nowe podejście do problematyki integracji społecznej	9
1.5 Przestrzeganie zasady równości szans w projektach skierowanych do osób wykluczonych społecznie	10
2. Przyczyny braku aktywności zawodowej i społecznej potencjalnych uczestników	12
2.1 Bariery wewnętrzne (mentalne)	12
2.2 Zaburzenia związane z pozostawaniem bez pracy	13
2.3 Zaburzenia psychiczne i lękowe	15
2.4 Alkoholizm	16
2.5 Błędy projektodawców	16
2.6 Negatywny wpływ środowiska	19
3. Diagnoza potrzeb osób wykluczonych społecznie	20
3.1 Metody analizy i diagnozy potrzeb uczestników projektów	20
3.2 Kompleksowość wsparcia w projekcie	24
4. Planowanie działań skierowanych do osób wykluczonych społecznie	26
4.1 Szkolenia	26
4.2 Usługi poradnictwa zawodowego	28
4.3 Terapia	30
4.4 Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, pracownicy socjalni, animatorzy pracy, streetworkerzy	30
5. Rekrutacja osób wykluczonych społecznie	33
5.1 Informacja o projekcie i rekrutacja uczestników projektu	33
5.2 Motywowanie uczestników do udziału w projekcie	37
5.3 Przetwarzanie danych osobowych w projekcie	41
6. Włączanie osób wykluczonych społecznie w planowanie i zarządzanie projektem	42
6.1 Co to jest empowerment i dlaczego warto go stosować?	42
6.2 Włączanie osób wykluczonych w planowanie projektu	43
6.3 Włączanie osób wykluczonych w zarządzanie projektem	44
7. Metody rozwijania kompetencji osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie	45
7.1 Ewaluacja działań projektodawców, oferujących wsparcie osobom wykluczonym społecznie	45
7.2 System podnoszenia kompetencji dla instytucji i osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie	48
8. Współpraca i partnerstwo w projekcie	52
8.1 Partnerstwo projektowe w praktyce	52
8.2 Dialog i porozumienie	54
9. Realizacja wsparcia dla wybranych grup osób wykluczonych społecznie	55
9.1 Osoby długotrwale bezrobotne	55
9.2 Osoby bezrobotne po 50 roku życia	58
9.3 Kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych	61
9.4 Byli więźniowie	65
9.6 Osoby dziedziczące wykluczenie społeczne	68
9.7 Osoby niepełnosprawne	71
9.8 Romowie	78
9.9 Osoby wykluczone terytorialnie	83
Załącznik 1. Polecane serwisy internetowe	86
Załącznik 2. Polecana literatura	87

Załącznik 3. Przykładowe wzory dokumentów i formularzy	89
1. Formularz rekrutacyjny	89
2. Deklaracja uczestniczki/uczestnika projektu	93
3. Oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych	94
4. Przykładowy regulamin uczestnictwa w projekcie szkoleniowym dla osób bezrobotnych	95
5. Przykładowa ankieta oceniająca szkolenie	99
6. Przykładowe ogłoszenie: nabór na stanowisko animatora/animatorki pracy	102

1 Wprowadzenie

Poradnik adresowany jest przede wszystkim do beneficjentów PO KL. Przedstawione w nim informacje, wskazówki i dobre praktyki mają w zamierzeniu autorów dostarczyć kompleksowej wiedzy na temat wsparcia, skierowanego do grup osób wykluczonych społecznie, bądź zagrożonych wykluczeniem w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Intencją autorów było dostarczenie wiedzy dotyczącej przygotowania i realizacji projektów możliwie najlepszych pod względem jakości oferowanego wsparcia, skuteczności dotarcia do danej grupy docelowej, a także umiejętności uwzględnienia specyficznych potrzeb osób wykluczonych społecznie oraz zastosowania w projekcie najbardziej adekwatnych do istniejących potrzeb form wsparcia.

W Poradniku omówiono kolejno wszystkie ważne etapy, jakie musi pokonać projektodawca, aby w sposób spójny zrealizować trafne, efektywne działania, przyczyniające się do integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie, których efektem będzie pełne włączenie uczestników projektów PO KL do życia społecznego. Publikacja szczegółowo opisuje kolejne fazy, przez jakie musi przejść projektodawca, począwszy od dokonania rzetelnej diagnozy społecznej grup wykluczonych, do których skierowane będzie wsparcie, poprzez planowanie i odpowiedni dobór działań do projektu, ich realizację, kończąc na późniejszej ich ocenie (ewaluacji). Poradnik przedstawia zasady stosowania instrumentów aktywizacji zawodowej i integracji społecznej w pracy z ww. grupami docelowymi wykorzystywanych powszechnie przez instytucje rynku pracy, takich jak szkolenia, doradztwo zawodowe, czy terapia. Dodatkowo zakres Poradnika obejmuje informacje na temat wsparcia wspomagającego realizację głównych zadań projektu, a więc opis metod zwiększających skuteczność udzielanego wsparcia. Narzędzia, takie jak superwizja, czy coaching wpływają na zwiększenie kompetencji, wiedzy oraz rozwój umiejętności personelu projektu pracującego z członkami grup wykluczonych społecznie, a także poprawę kondycji psychicznej tych osób. Inne opisane w Poradniku sposoby zwiększenia skuteczności wsparcia dotyczą włączania uczestników w realizowane na ich rzecz działania (stosowanie zasady empowerment), a także współpracy wielu podmiotów o różnym doświadczeniu poprzez realizację wspólnych działań w partnerstwie lub w ramach prowadzonego dialogu społecznego. Uzupełnieniem Poradnika są załączniki, obejmujące spis użytecznych stron internetowych, polecanej literatury, przykłady dokumentów i formularzy.

Poradnik nie stanowi instrukcji rozwiązywania problemów technicznych, związanych z samym przygotowaniem projektu i uzyskaniem dofinansowania. Zainteresowanych tą tematyką zapraszamy do zapoznania się z innymi publikacjami Instytucji Zarządzającej PO KL, poszczególnych Instytucji Pośredniczących, a także skorzystania z bezpłatnej oferty szkoleniowej i doradczej Regionalnych Ośrodków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.1 Jak korzystać z Poradnika

Poradnik został podzielony na 9 rozdziałów. W rozdziałach 1-8 omówiono problematykę wykluczenia społecznego oraz w sposób ogólny opisano działania, dotyczące analizy potrzeb grup docelowych projektu, projektowanie odpowiednich narzędzi wsparcia, wykorzystywanych w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, sposoby prowadzenia rekrutacji do projektu oraz motywowania uczestników do aktywnego udziału w działaniach projektowych. W rozdziałach tych pokazano również, w jaki sposób i dzięki zastosowaniu jakich metod projektodawca może zwiększyć jakość zarządzania projektem oraz skuteczność realizowanych usług. W rozdziale 9. natomiast przedstawiono charakterystykę kilku grup osób wykluczonych społecznie wraz z opisem przyczyn braku aktywności zawodowej w każdej z grup, uwzględniającej ich specyfikę oraz opisano narzędzia, które mogą być zastosowane w odniesieniu do każdej z nich.

1.2 Definicja wykluczenia społecznego

Strategicznym dokumentem wyznaczającym cele i priorytety polityki społecznej w zakresie przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu jest Narodowa Strategia Integracji Społecznej oraz w Krajowy Plan Działań na Rzecz Integracji Społecznej, będący częścią Krajowego Programu „Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna” na lata 2008 – 2010, przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 16 grudnia 2008 roku.

Zgodnie z definicją przedstawioną w Narodowej Strategii Integracji Społecznej wykluczenie społeczne to brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania, korzystania osób i grup z podstawowych praw, instytucji publicznych, usług, rynków, które powinny być dostępne dla każdego.¹

Każdy czynnik decydujący o „pozostawaniu innym” względem społeczeństwa może prowadzić do stanu wykluczenia społecznego. W analogiczny sposób cała grupa osób może stać się wykluczona względem szerszej społeczności. Przyczyny i obszary wykluczenia są bardzo różne. Mogą do nich należeć m.in.: pochodzenie etniczne, niski poziom wykształcenia, czy status ekonomiczny, niewielki dostęp do środków komunikacji (niska mobilność społeczna). Do przyczyn wykluczenia społecznego należy również zaliczyć funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy i uprzedzenia, których skutkiem jest bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na jakąś cechę danej osoby, np. płeć, orientację seksualną, wiek, pochodzenie rasowe, wyznanie czy niepełnosprawność.

Szczególnie trwałe w społeczeństwie polskim są stereotypy i uprzedzenia w stosunku do osób niepełnosprawnych, a także społeczności Romów i imigrantów. Walka ze stereotypami powinna polegać na zintegrowanych działaniach prowadzonych wspólnie z osobami wykluczonymi oraz ich najbliższym otoczeniem społecznym (rodziną, społecznością lokalną, lokalnie działającymi pracodawcami i organizacjami pozarządowymi).

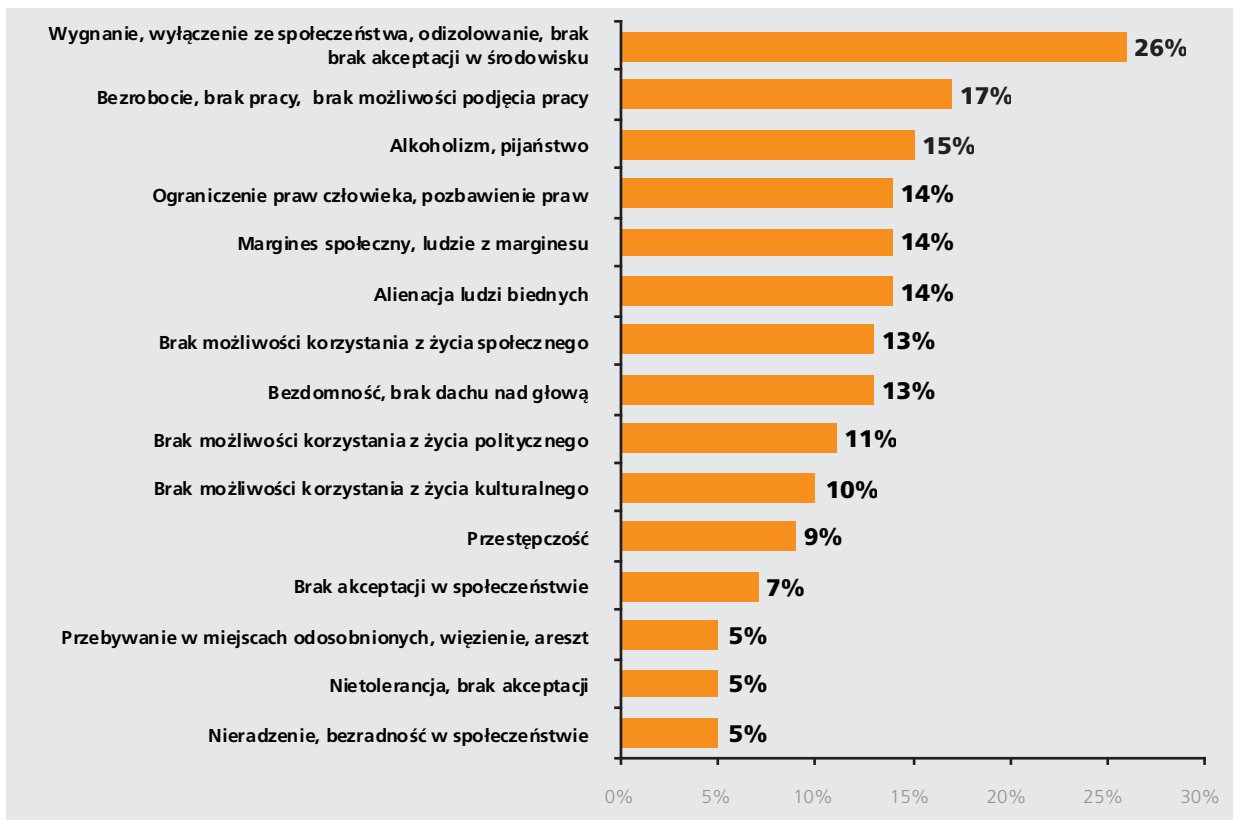
Należy zwrócić uwagę, że dyskryminacja bardzo często może przyjmować formę dyskryminacji wielokrotnej, obejmującej więcej niż jedną przyczynę. Przykładem takiego typu wykluczenia może być dyskryminacja starszych osób niepełnosprawnych lub kobiet należących do mniejszości narodowych czy etnicznych.

Prawidłowe zdiagnozowanie przyczyn wykluczenia społecznego staje się podstawą do świadczenia skutecznej i efektywnej pomocy grupom, które go doświadczają. Dla przykładu, alkoholizm może być barierą w skutecznej i trwałej aktywizacji zawodowej, skazującej osobą nim dotkniętą na pasywne metody wsparcia, opierającego się na świadczeniach finansowanych ze środków publicznych. Skuteczna pomoc osobom wykluczonym społecznie wymaga również zdiagnozowania potrzeb warunkujących udział danej osoby w działaniach wspierających, takich jak np. zapewnienie transportu osobom wykluczonym terytorialnie (zamieszkującym obszary wiejskie) lub usług związanych z opieką nad dzieckiem, skierowanych do rodziców samotnie wychowujących dzieci. Skuteczność i powodzenie działań, podejmowanych w ramach realizowanego projektu warunkowana jest także akceptacją realizowanych działań przez samych uczestników.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że 75% społeczeństwa polskiego w ogóle nie zna pojęcia wykluczenia społecznego. Z badania ogólnopolskiego, przeprowadzonego w ramach kampanii społecznej „Warto być za!”, zrealizowanego przez Pentor w 2007 r. wynika, że społeczeństwo polskie rozumie problematykę wykluczenia społecznego w bardzo różny i niejednorodny sposób. Poniższy wykres pokazuje, w jaki sposób Polacy rozumieją i definiują pojęcie wykluczenia społecznego.

¹ Dokument można znaleźć na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: www.mpips.gov.pl

Wykres 1. Rozumienie pojęcia „wykluczenie społeczne”



Głównymi synonimami wykluczenia społecznego jest wyłączenie grup społecznych lub osób ze społeczeństwa, izolacja społeczna, brak akceptacji ze strony reszty społeczeństwa, a także bezrobocie, brak praw politycznych i obywatelskich. Ponadto wykluczenie społeczne kojarzone jest również z problemami społecznymi, takimi jak alkoholizm, bieda, bezdomność, a nawet przestępczość oraz różnego typu dewiacje i patologie społeczne.

Podczas dokonywania diagnozy przyczyn wykluczenia grupy społecznej, do której w projekcie skierowane będzie wsparcie należy również brać pod uwagę skutki zjawiska wykluczenia społecznego. Najczęściej prezentowane są one w trzech kategoriach: osobistych, ekonomicznych i społecznych.

Do osobistych skutków wykluczenia społecznego możemy zaliczyć zjawisko izolacji społecznej, wynikającej z utraty dotychczasowych kontaktów interpersonalnych, czy też obniżenie poczucia podmiotowości, związane z utratą szacunku do siebie. Ponadto zalicza się do nich spadek możliwości zatrudnienia, wynikający z przynależności do grupy wykluczonej społecznie, a także towarzyszący mu wzrost postaw agresywnych, bądź biernych (pasywnych, bezradnych).

Finansowe skutki wykluczenia społecznego dotyczą przede wszystkim niemożności samodzielnego utrzymania się osób wykluczonych i ich stopniowe uzależnienie od wsparcia z zewnątrz. Bardzo ważne jest, aby w ramach analizy potrzeb uwzględnić również prawdopodobieństwo wystąpienia wśród odbiorców wsparcia społecznych skutków wykluczenia, takich jak brak możliwości uczestnictwa w życiu społecznym i aktywności społeczno-zawodowej, brak dostępu i możliwości korzystania z dóbr kultury, często występujące u osób wykluczonych społecznie zjawisko reprodukcji negatywnych wzorców kulturowych (dziedziczenie wykluczenia w rodzinie), a także zjawisko występowania enklaw wykluczenia społecznego. Należy pamiętać, że osobom potrzebującym wsparcia towarzyszy często wzrost poczucia zagrożenia społecznego i ostracyzm społeczny. Warto wziąć pod uwagę również mniejszy poziom mobilności społecznej tych osób.

Nowe podejście w zakresie integracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych społecznie ukształtowało się w znacznej mierze dzięki innowacyjnym rozwiązaniom i instrumentom wypracowanym w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, realizowanemu w Polsce w latach 2004-2006. Obecnie doświadczenia te są wykorzystywane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

1.3 Grupy zagrożone wykluczeniem społecznym

W diagnozie społeczno-ekonomicznej, przedstawionej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki do grup społecznych, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w Polsce zaliczono kobiety (przede wszystkim powracające na rynek pracy po okresie dezaktywacji, związanej z opieką nad dzieckiem), osoby młode (20-24 lata), osoby po 50. roku życia z niskim poziomem kwalifikacji zawodowych lub niskim poziomem wykształcenia, a także osoby długotrwale bezrobotne i niepełnosprawne. Są to grupy o szczególnych potrzebach w obszarze edukacji oraz rynku pracy i integracji społecznej, do których skierowano odpowiednie działania w ramach PO KL. Wsparcie udzielane w ramach PO KL jest więc tożsame z działaniami i usługami skierowanymi do grup społecznych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienionych w art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, j.t.), czyli do:

- osób bezrobotnych do 25 roku życia;
- osób długotrwale bezrobotnych lub kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka;
- osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia;
- osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego;
- osób bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia;
- osób bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia;
- niepełnosprawnych osób bezrobotnych.

Wykluczenie społeczne wiąże się nie tylko z problemami, wynikającymi tylko i wyłącznie z braku zatrudnienia, ale również z niemożnością uczestniczenia w pełni w życiu społeczno-zawodowym. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu polega więc także na udzielaniu pomocy w postaci materialnej i niematerialnej osobom, które nie są w stanie pokonać różnych barier i problemów społecznych, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Przyczyny uprawniające do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej określa art. 7 ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. z 2008 r. Nr 115, poz. 728, j.t.). Zgodnie z ww. art. są to:

- ubóstwo;
- sieroctwo;
- bezdomność;
- bezrobocie;
- niepełnosprawność;
- długotrwała lub ciężka choroba;
- przemoc w rodzinie;
- potrzeba ochrony macierzyństwa lub wielodzietności;
- bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych;
- brak umiejętności w przystosowaniu do życia młodzieży opuszczającej placówki opiekuńczo-wychowawcze;
- trudności w integracji osób, które otrzymały status uchodźcy;
- trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego;
- alkoholizm lub narkomania;
- zdarzenia losowe i sytuacja kryzysowa;
- klęska żywiołowa lub ekologiczna.

Do odbiorców (świadczeniobiorców) systemu pomocy społecznej lub szerzej – systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce należą przede wszystkim grupy osób wykluczonych społecznie, bądź zagrożonych wykluczeniem. Należy jednak mieć na uwadze, że wsparcie skierowane do osób wykluczonych społecznie w ramach PO KL nie jest tożsame z udzielaniem świadczeń z pomocy społecznej. W programie tym przewidziano działania związane z realizacją polityki aktywnej integracji społecznej.

Projekty skierowane do osób wykluczonych społecznie mogą być w ramach PO KL realizowane zarówno w kompetencji centralnym (projekty o zasięgu krajowym i ponadregionalnym), jak również w kompetencji regionalnym. W ramach Działań wdrażanych na poziomie centralnym wsparcie dla osób wykluczonych społecznie zaprogramowane zostało w ramach Działania 1.3. Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, natomiast na szczeblu regionalnym zostało ono przewidziane głównie w ramach Priorytetu 6. Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz Priorytetu 7. Promocja integracji społecznej, a także Priorytetu 9. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

1.4 Nowe podejście do problematyki integracji społecznej

Od lat instytucje państwowe oraz coraz częściej sektor pozarządowy pomagają osobom, mającym problemy zarówno na rynku pracy, jak i w obszarze życia społecznego. Interwencja na rynku pracy, kierowana jest zarówno do tych osób, które „od zawsze” potrzebują pomocy, jak również do zupełnie nowych grup społecznych, dotkniętych negatywnymi zjawiskami społecznymi i procesami gospodarczymi globalizującego się świata. Od lat udzielając pomocy i wsparcia aktualne jednak pozostają wciąż te same pytania: „Czy pomagamy skutecznie?“, „Czy pomagamy, czy wyręczamy?“, „Aktywizujemy, a może utrwalamy bezradność?“. Aktualny model polskiej polityki społecznej polega nie tylko na udzielaniu pomocy osobom potrzebującym wsparcia w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia, czy też zapewnianiu tym osobom podstawowych świadczeń z pomocy społecznej. Koncentruje się on raczej na pracy z klientem pomocy społecznej, a więc bardzo często z osobą wykluczoną społecznie. Wsparcie to polega przede wszystkim na realizacji różnego typu działań aktywizujących społecznie, a także działań integrujących osobę wykluczoną ze społecznością lokalną i jej najbliższym otoczeniem. Jednocześnie poza kwestią zatrudnienia coraz ważniejsze stają się te obszary interwencji, które związane są z zapewnieniem możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Coraz ważniejsza staje się kompleksowa i trwała pomoc. Ponadto liczą się działania skuteczne, efektywne i trwałe, łączące reintegrację społeczną uczestników projektów z uzyskaniem przez nich zatrudnienia, a także jego późniejsze utrzymanie. Skuteczna pomoc powinna nie tylko podnosić jakość życia poszczególnych jednostek, ale również ich rodzin oraz najbliższego otoczenia.

W realizacji działań, skierowanych do osób wykluczonych społecznie nacisk przesuwany jest z indywidualnych działań w kierunku współpracy wielu partnerów, skupionej na rozwiązywaniu problemów społecznych. Odbywa się ona między innymi poprzez realizację różnego typu wspólnych projektów i inicjatyw. Poprzez tworzenie lokalnych partnerstw, wzajemną współpracę społeczności lokalnej, administracji publicznej (szczególnie samorządowej) oraz lokalnych pracodawców następuje również większa koordynacja działań na rzecz osób wykluczonych społecznie. Wspólne działania zwiększają także odpowiedzialność za realizowane przedsięwzięcia, co wpływa na ich skuteczność i efektywność, a także wzmacnia potencjał realizatorów usług. Tworzenie lokalnych partnerstw w ramach PO KL pozwala na przygotowanie długoterminowych strategii integracji społecznej i aktywizacji zawodowej na poziomie lokalnym. Zmiana w podejściu do rozwiązywania problemów z zakresu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej grup wykluczonych społecznie polega również na uwzględnianiu w coraz większym stopniu konieczności przygotowania diagnozy grup zagrożonych wykluczeniem społecznym przed rozpoczęciem udzielania wsparcia. Opisanie wyżej zmiany jakościowe w podejściu do problemu wykluczenia społecznego powinny przekładać się na skuteczność i efektywność udzielanej pomocy, m.in. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Obok jakościowych zmian w ramach aktywnej polityki rynku pracy i integracji społecznej konieczne staje się również zwiększanie dostępności usług, skierowanych do osób wykluczonych społecznie, gdyż interwencja na rynku pracy dotyczy coraz bardziej złożonych problemów społecznych. Często trudność sprawia nawet samo zachęcenie do udziału w projekcie osób doświadczających różnego typu problemów społecznych. Również w tym obszarze należy więc dokonać postępu, przygotowując wsparcie lepsze jakościowo, mniej schematyczne i bardziej atrakcyjne.

Nowe podejście w prowadzeniu polityki społecznej polega więc na skutecznym i efektywnym świadczeniu usług, skierowanych do osób wykluczonych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym. Założenie to jest realizowane poprzez zwiększanie zainteresowania odbiorców pomocy danym typem wsparcia (np. udzielanym w ramach projektu) oraz inicjowanie i utrzymanie wysokiej motywacji do aktywności we wprowadzeniu przez te osoby zmian we własnym życiu.

Na poziomie projektu projektodawca powinien:

- Dokonać diagnozy, a więc: zdefiniować przyczyny wykluczenia danej grupy społecznej, dokonać analizy rynku pracy pod kątem dopasowania popytu i podaży w odniesieniu do danej grupy społecznej, zestawić oczekiwania i potrzeby przedstawicieli grupy, do której chce skierować wsparcie z podażą na rynku pracy (w podziale na dane dotyczące kobiet i mężczyzn – K|M);
- Określić wspólnie z uczestnikami projektu cele projektu, wynikające z nich konkretne działania, a także zaplanować oczekiwane rezultaty (K|M);
- Wdrożyć projekt (K|M);
- Przeprowadzić ewaluację (ocenę) projektu oraz zaprezentować jego rezultaty i upowszechnić „dobre praktyki” (K|M).

1.5 Przestrzeganie zasady równości szans w projektach skierowanych do osób wykluczonych społecznie

Konieczność przestrzegania horyzontalnej polityki wspólnotowej, dotyczącej równości szans wynika z zapisów Traktatu Amsterdamskiego. Zapisy te obowiązują również we wszelkich działaniach finansowanych z EFS. Zgodnie z art. 6 Rozporządzenia (WE) 1081/2006 r. Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1784/1999 (Dz. U. UE L 210 z 31.7.2006) „Państwa Członkowskie Wspólnoty Europejskiej zobowiązane są do przedstawienia w treści dokumentów programowych w ramach realizowanych programów operacyjnych, w jaki sposób równość płci i szeroko rozumiana równość szans będą wspierane na etapie przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych.

Równość szans jest w PO KL pojmowana nie tylko jako równość szans mężczyzn i kobiet, ale również jako jednakowy dostęp wszystkich osób do edukacji, informacji i zatrudnienia. Zgodnie z treścią dokumentu programowego należy dążyć do umożliwienia wszystkim osobom czynnego uczestnictwa w rynku pracy i integracji z otoczeniem. Należy więc dążyć do eliminacji wszelkich barier fizycznych, finansowych, socjalnych czy psychologicznych, utrudniających lub zniechęcających do brania pełnego udziału w życiu społeczeństwa. Dotyczy to nie tylko uwzględnienia potrzeb danej płci, ale również potrzeb wynikających np. z wieku, czy niepełnosprawności. Szczególną uwagę należy jednak zwrócić na odrębne potrzeby kobiet i mężczyzn.

Na każdym etapie przygotowania i realizacji projektu dla osób wykluczonych społecznie istotne jest przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w korzystaniu z zasobów i możliwości podejmowania wszelkich wyborów. Polityka równości płci skoncentrowana jest na rozgraniczeniu wsparcia potrzeb kobiet i mężczyzn, które powinny być dostrzeżone przez projektodawcę już na etapie diagnozy grupy docelowej i zweryfikowane w trakcie badań w rozbiciu na płeć. Tego typu diagnoza zwiększa efektywność oferowanego wsparcia.

W poszczególnych rozdziałach Poradnika zwrócono uwagę na konieczność realizacji projektu zgodnie z zasadą równości płci. Zapoznanie się ze sposobem wdrażania tej zasady w projekcie nie jest jednakże celem tej publikacji. Praktyczne wskazówki na ten temat zawarte są w publikacji Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, pn. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL.² Jednym z powodów przygotowania tego Poradnika jest zwrócenie uwagi projektodawców, iż przestrzeganie

² Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL, Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009 r.

wspólnotowej polityki równości szans jest kluczowe już na etapie przygotowywania projektu poprzez przygotowywanie wsparcia niedyskryminującego żadnego z potencjalnych uczestników ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność.

Należy pamiętać, że każdy rodzaj wykluczenia społecznego może być również dodatkowo pogłębiony dyskryminacją ze względu na płeć. Jak już wcześniej wskazano, takie zjawisko nosi nazwę dyskryminacji wielokrotnej i występuje wtedy, gdy nakłada się na siebie wiele powodów do dyskryminacji, np. płeć, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność. Przykładem grupy mogącej podlegać dyskryminacji wielokrotnej są np. przedstawicielki mniejszości etnicznych lub kobiety niepełnosprawne zamieszkujące obszary wiejskie.

2 Przyczyny braku aktywności zawodowej i społecznej potencjalnych uczestników

W społeczeństwie polskim istnieje silna korelacja w występowaniu zjawiska bierności zawodowej i wykluczenia społecznego. W związku z tym rozdzielenie tych dwóch zjawisk jest bardzo trudne. W rozdziale tym opisane zostały negatywne zjawiska psychospołeczne, finansowo-materialne i kulturowe (wychowawcze), dotykające osoby wykluczone społecznie. Zjawiska te wynikają w dużej mierze z braku zatrudnienia, a także w znacznym stopniu przyczyniają się do nie podejmowania wysiłków, związanych z aktywnym poszukiwaniem legalnego zatrudnienia. Konsekwencją opisanych niżej procesów i zjawisk społecznych może być stan długotrwałego bezrobocia lub dalszej bierności zawodowej.

2.1 Bariery wewnętrzne (mentalne)

Próba zrozumienia osoby wykluczonej społecznie lub bierniej zawodowo i tym samym zagrożonej marginalizacją społeczną powinna opierać się na rozpoznaniu przyczyn, z powodu których osoba ta (będąca potencjalnym uczestnikiem projektu) stała się wykluczona oraz analizy dotychczasowej ścieżki zatrudnienia tej osoby.

Pierwszy element, który należy poddać diagnozie to postawa potencjalnego odbiorcy wsparcia, związana ze sferą zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem zakresu posiadanej wiedzy. Następnym elementem analizy powinna być ocena stanu emocjonalnego potencjalnego uczestnika projektu. Na koniec należy wziąć pod uwagę faktyczne zachowanie danej osoby w życiu, a więc w konkretnych sytuacjach, w momencie, gdy styka się ona z różnego typu problemami.

Jeżeli osoba wykluczona społecznie nie jest nastawiona na podjęcie zatrudnienia to może to oznaczać, że przyczyną braku aktywności zawodowej jest zaburzona wizja aktywności zawodowej. Mówiąc inaczej osoba ta widzi w podjęciu pracy więcej zagrożeń niż korzyści. Jest to podstawowy punkt odniesienia dla dalszego postępowania projektodawcy, związanego z udzielaniem pomocy tej osobie.

Wiele osób bezrobotnych lub biernych zawodowo, dotkniętych problemem wykluczenia społecznego doświadcza tzw. syndromu wyuczonej bezradności. Podstawowym przekonaniem organizującym ich życie staje się przeświadczenie, że podejmowanie wysiłku w celu znalezienia pracy oraz poprawy swojej sytuacji osobistej i społecznej jest działaniem pozbawionym sensu. Skutkami zjawiska wyuczonej bezradności są najczęściej deficyty poznawcze, motywacyjne i emocjonalne. Deficyty poznawcze polegają na uogólnionym przekonaniu, iż nie ma takich sytuacji, w których możliwy jest wpływ na bieg wydarzeń, natomiast deficyty motywacyjne przejawiają się zachowaniami biernymi, pełnymi zrezygnowania oraz nie podejmowaniem żadnych działań, aby zmienić własną sytuację. Z kolei deficyty emocjonalne skutkują przeżywaniem stanów apatii, lęku, depresji i uczucia zmęczenia, niekompetencji i wrogości.

Osoby doświadczające syndromu wyuczonej bezradności często wykazują również braki w sferze zachowań społecznych. Nie potrafią nawiązać rozmowy, wyrażać jasno swojego zdania, mówić o sprawach osobistych, a także określać własnych pragnień, czy przyjmować krytyki ze strony innych ludzi.

Przyczyną braku aktywności zawodowej i społecznej osób wykluczonych społecznie (potencjalnych uczestników projektów PO KL) może być również analfabetyzm wtórny (funkcjonalny), powiązany często ze stanem wykluczenia społecznego. Występuje on szczególnie u osób posiadających niskie wykształcenie, pozostających przez długi okres czasu bez pracy lub posiadających

różnego rodzaju dysfunkcje psychiczne. Polega on m.in. na praktycznej niezdolności do posługiwania się słowem pisanym, braku zrozumienia treści najprostszych komunikatów i instrukcji, czy też umiejętności wypełnienia najprostszych formularzy. Szacuje się, że w Polsce jedynie 21% mieszkańców jest całkowicie sprawnych językowo.³ Warto o tym pamiętać przy przygotowywaniu materiałów szkoleniowych i narzędzi badawczych, a także przygotowywaniu wszelkich usług projektowych oraz planowaniu sposobu ich realizacji.

We wszystkich opisanych wyżej sytuacjach niezbędne jest zapewnienie wsparcia specjalistów (pracowników socjalnych, psychologów, psychiatrów, terapeutów, asystentów rodzinnych), pomagających pokonać napotymane bariery. Szczególna rola przypadać powinna w tym zakresie pracownikom socjalnym, których ustawowym zadaniem jest diagnozowanie przyczyn i udzielanie pomocy osobom i rodzinom w przezwyciężaniu ich trudnej sytuacji, usamodzielnieniu, odzyskaniu lub umocnieniu zdolności do egzystowania w społeczeństwie. Jest to osoba, która realizuje szereg działań w rodzinie oraz całym jej środowisku społecznym i lokalnym. Pracownik socjalny to nie tylko pracownik pomocy społecznej. Praca socjalna polega zarówno na opiekowaniu się ludźmi (np. w szpitalu), jak również na pomocy i udzielaniu rad osobom potrzebującym wsparcia (np. bezrobotnym, bezdomnym, rodzinom patologicznym) oraz współpracy z instytucjami w sferze rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, edukacji i ochrony zdrowia.

Podejmując pracę z osobami wykluczonymi, bądź też zagrożonymi wykluczeniem społecznym trzeba wyraźnie oddzielić wsparcie polegające na organizacji potrzebnych usług (szkolenie, poradnictwo, opieka nad osobami zależnymi) od indywidualnego rozwiązywania problemów osobistych uczestników projektu. Ważne, aby pamiętać przy tym, że osoba realizująca projekt nie musi umieć sama diagnozować występujących problemów, powinna jednak mieć świadomość, że mogą one zaistnieć i w związku z tym wiedzieć, kogo w takim przypadku poprosić o wsparcie.

W bezpośrednim kontakcie z osobą cechującą się wyuczoną bezradnością należy unikać sytuacji, w której przejmuje się za nią wyznaczone zadania. Warunkiem pomocy jest zdecydowanie i konsekwencja zarówno w sposobie komunikowania się, jak również w weryfikacji czy postawione jej cele są realizowane. Oczywiście nie może to oznaczać braku życzliwości i empatii, gdyż w ten sposób można ewentualnego uczestnika projektu jedynie zniechęcić do czynnego udziału i zamknąć na proponowaną zmianę. Należy wystrzegać się modelu opartego na relacji władzy, gdyż w wielu wypadkach może być on impulsem do kreowania negatywnych relacji interpersonalnych.

2.2 Zaburzenia związane z pozostawianiem bez pracy

Kolejną barierą, z powodu której ludzie nie podejmują aktywności zawodowej są zaburzenia związane z długim okresem pozostawiania bez pracy. Obejmują one wszystkie sfery życia. Przy znacznym nasileniu mogą one paraliżować jakąkolwiek aktywność życiową. Energia, jaką należy poświęcić na zmaganie się z nawarstwiającymi się problemami uniemożliwia osobie doświadczającej tego typu zaburzeń poszukiwanie i podjęcie zatrudnienia lub choćby uczestnictwo w krótkim projekcie szkoleniowym. Bez pracy nad zniwelowaniem lub uregulowaniem tego typu zaburzeń trudno pomóc takiej osobie powrócić w sposób trwały na rynek pracy.

Warto również zwrócić uwagę na szczególne problemy psychologiczne osób dziedziczących wykluczenie społeczne. Przejawiają się one w nieco inny sposób i wynikają przede wszystkim z braku wartości, bądź wadliwego systemu wartości organizującego życie, braku umiejętności autoanalizy i konstruowania celów życiowych, a także silnej niechęci tej grupy osób do korzystania ze zinstytucjonalizowanych form wsparcia (podobna sytuacja ma miejsce w przypadku osób chorujących psychicznie).

Ogólnie rzecz biorąc, zaburzenia związane z pozostawianiem bez pracy przejawiają się w czterech sferach: psychicznej, materialnej, społecznej oraz wychowawczej. Warto w skrócie przedstawić podłoże różnego typu zaburzeń, występujących w każdej z tych sfer.

³ wg International Adult Literacy Society

2.2.1 Sfera psychiczna

Pozostawanie bez pracy w sensie psychologicznym traktowane jest jako trudne wydarzenie życiowe, czyli wydarzenie będące źródłem stresu i znaczących zmian w funkcjonowaniu jednostki w codziennym życiu. Osoba pozbawiona pracy, niezależnie od tego do jakiej grupy społecznej należy, podejmując pracę lub poszukując zatrudnienia zmienia swój dotychczasowy ustalony i porządkujący życie plan dnia.

Praca nadaje naszemu życiu pewien rytm, wyznaczając pory aktywności zawodowej, nauki, zabawy i odpoczynku. Część osób wykluczonych społecznie (przede wszystkim długotrwale bezrobotnych), aby zdobyć środki do życia i jednocześnie wypełnić czas jakąkolwiek aktywnością, dość szybko „uzależnia się” od systemu instytucjonalnej pomocy społecznej. Staranie się o uzyskanie różnorodnych świadczeń społecznych, a także ulg i zwolnień finansowych staje się dla tych osób pełnoetatową pracą.

Innym zabiegiem psychologicznym, będącym sposobem radzenia sobie osoby nie posiadającej zatrudnienia jest utrwalenie we własnej świadomości schematu dnia, w którym nie ma miejsca na jakiegokolwiek obowiązek, wynikające z funkcjonowania w społeczeństwie. Rutynowo wykonywane czynności stają się z biegiem czasu coraz trudniejsze, a także trwają coraz dłużej. Dzieje się tak w wyniku obniżenia sprawności psychomotorycznej i braku koncentracji. Jednocześnie obniża się samoocena osoby niepracującej, co w konsekwencji prowadzi do nadwrażliwości na ocenę innych. Osoba dotknięta długotrwałym bezrobociem, skutkującym poczuciem wykluczenia społecznego, unika kontaktowania się z innymi, ponieważ boi się krytycznych opinii i uwag (często urojonych). W efekcie tego zaczyna u niej dominować poczucie wyobcowania, braku przynależności do społeczeństwa (izolacji społecznej).

2.2.2 Sfera materialna

Utrata pracy, a tym samym brak możliwości uzyskania dochodu dotyka w pierwszym rzędzie samej osoby bezrobotnej oraz członków jej rodziny. Sytuacja taka skutkuje ograniczeniem własnych potrzeb, konsumpcji, a także zmianą dotychczasowych przyzwyczajzeń. W dalszej kolejności zła sytuacja materialna nie pozwala zaspokajać aspiracji edukacyjnych zarówno własnych, jak i dzieci osób dotkniętych problemem braku zatrudnienia. Rodzi się poczucie winy dotyczące zaistniałej sytuacji, a także utraty autorytetu w rodzinie. Siła tego uczucia jest często nieadekwatna w stosunku do stanu faktycznego. U osób długotrwale pozbawionych pracy pojawiają się zachowania destrukcyjne, a nawet agresywne wobec innych członków rodziny, takie jak przemoc czy alkoholizm, będące wyrazem bezradności wobec narastających problemów.

2.2.3 Sfera społeczna

Zauważalną zmianą życia społecznego osoby bezrobotnej jest pojawiająca się nagle duża ilość wolnego czasu. Początkowo jest on wykorzystywany na nadrobienie zaległości w domowych obowiązkach. Jednak w miarę trwania stanu bezczynności zawodowej, zaangażowanie w wykonywanie prac domowych słabnie. Jednocześnie pojawia się zmiana w jakości kontaktów towarzyskich i rodzinnych, a także tendencja do unikania spotkań w gronie osób bliskich i znajomych. Wynika to z przeświadczenia, że uczestnictwo w życiu rodzinnym i towarzyskim wiąże się z koniecznością rewanżowania się, dbania o własny wizerunek, inwestowania w siebie. Zdecydowanie zmniejsza się poziom uczestnictwa w życiu społecznym, co wynika przede wszystkim z anizowanej samooceny oraz pogłębiającego się poczucia wyobcowania społecznego.

W sferze społecznej osoby długotrwale bezrobotne zaczynają prezentować zachowania bierno-agresywne, a więc inaczej bezradne. Taka postawa utrwała się również w świadomości lokalnej społeczności, która zaczyna postrzegać osoby niepracujące jako pasywne, a często wręcz roszczeniowe, czy konfliktowe.

2.2.4 Sfera wychowawcza

Funkcje wychowawcze w rodzinie osoby wykluczonej społecznie, np. z powodu długotrwałego bezrobocia, narażone są na duże deformacje i liczne ograniczenia. Bardzo istotną cechą takich rodzin (szczególnie tych, w których nie pracuje żaden z członków rodziny) jest ich niezorganizowane funkcjonowanie. Rodzice nie uczą dzieci konieczności i celowości planowania działań oraz kontrolowania wydarzeń, następujących w życiu codziennym. Utrwała się postawa osoby nie mającej wpływu na przebieg własnego życia i na organizowanie rzeczywistości wokół siebie. Dzieci nie rozwijają się intelektualnie, poznawczo i emocjonalnie. Nie pogłębiają własnych zainteresowań. Nie są również motywowane przez rodziców do podejmowania wysiłku, mogącego przynieść im korzyści w przyszłości. Pojawia się często problem braku zdefiniowanych ról w rodzinie i autorytetu rodziców. Może to rodzić poczucie braku lub faktyczny brak norm obowiązujących w życiu rodzinnym i wzorów do naśladowania. Konsekwencją tego są liczne problemy wychowawcze, z jakimi stykają się bezrobotni rodzice (wagary, ucieczki z domu, zachowania agresywne i przestępcze, uzależnienie od alkoholu, narkotyków, itp.).

2.3 Zaburzenia psychiczne i lękowe

Psychospołeczne skutki braku pracy, towarzyszące osobom wykluczonym społecznie to często różnego typu zaburzenia psychiczne i lękowe. Projektodawca powinien mieć na uwadze, że osoby wykluczone społecznie mogą mieć problemy związane ze sferą psychiki. W sytuacji tego rodzaju wątpliwości można skierować uczestnika na konsultację psychologiczną. Psycholog powinien być zaangażowany w każdy realizowany projekt, tak aby wzmacniać obniżone poczucie własnej wartości, występujące wśród większości z uczestników.

Jednym z najczęściej występujących zaburzeń psychicznych jest depresja. Choroba ta powoduje, że osobie wykluczonej z rynku pracy jeszcze trudniej znaleźć zatrudnienie. Osoby doświadczające zaburzeń psychicznych często deklarują chęć udziału w projekcie, jednak w chwili, gdy przejdą pozytywnie etap rekrutacji rezygnują z powodu przeżywania różnych lęków, niepewności lub wahania nastroju. Osoby chorujące na depresję, zgłaszające się do udziału w projekcie, wymagają sprzężonych działań w postaci psychoterapii oraz leczenia farmakologicznego. Po szczegółowej analizie grupy docelowej i ocenie prawdopodobieństwa występowania chorób czy zaburzeń psychicznych wśród uczestników należy zawsze przewidzieć konsultacje psychologiczne, psychiatryczne lub terapię.

Warto pamiętać, że osoby rezygnujące z udziału w projekcie przed ukończeniem zaplanowanej ścieżki wsparcia mają ogromny wpływ na skuteczność wsparcia udzielanego pozostałym uczestnikom projektu. Wpływ ten jest szczególnie silny, gdy działania projektu polegają na budowaniu pewnej wspólnoty i wzajemnym wspieraniu się uczestników, podzieleniu wspólnych wartości. Jak pokazują wyniki jednego z badania ewaluacyjnych: „odejście kogoś z grupy dezorganizuje jej pracę i wprowadza element poczucia straty oraz działa demotywująco na pozostałych uczestników”.⁴ Istnieje wtedy zagrożenie, że nie tylko wskaźniki, ale i cele projektu nie zostaną zrealizowane. Skala potrzeb dotyczących wsparcia psychologicznego (psychiatrycznego), skierowanego do osób wykluczonych społecznie jest trudna do zdefiniowania i w związku z tym takie zjawiska jak depresja i stany lękowe są bardzo rzadko dobrze zdiagnozowane. W społeczeństwie polskim wizyta u psychologa lub psychiatry nadal odbierana jest jako coś wstydliwego i degradującego w oczach otoczenia. Aby zachęcić potencjalnych odbiorców wsparcia, projektodawca powinien przewidzieć sesje grupowe oparte o trening interpersonalny lub zajęcia interpersonalne. Indywidualne konsultacje z uczestnikami projektu mogą wesprzeć ich nie tylko w samym ukończeniu projektu, ale również pozwolić im w ogóle powrócić do zdrowia.

⁴ Na podstawie wyników raportu z Badania ścieżek prowadzących osoby zagrożone wykluczeniem społecznym do zatrudnienia ramach Działania 1.5 SPO RZL 2004-2006, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 2006 r.

2.4 Alkoholizm

Alkoholizm stał się chorobą niemalże cywilizacyjną i dotyka ludzi z różnych grup społecznych, w różnym przedziale wiekowym, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przyczyną uzależnienia może stać się utrata pracy lub nawet stanowiska oraz inne niepowodzenia w życiu osobistym. Jednakże na problem ten należy zwrócić szczególną uwagę w przypadku pracy z grupami społecznymi narażonymi na negatywne skutki wykluczenia społecznego, np. w rodzinach, w których występuje problem bezrobocia dziedzicznego przez kolejne pokolenie.

Kwalifikując do projektu osobę uzależnioną od alkoholu projektodawca powinien zawsze mieć świadomość, że kontakt z alkoholem jest najważniejszą czynnością, której uczestnik będzie podporządkowywał wszystkie inne. Najbardziej prawdopodobne jest, że osoba uzależniona nie będzie chciała uczestniczyć w ogóle w projekcie, gdyż raczej nie będzie odczuwać potrzeby zmiany swojego stanu. Nawet jeśli osoba ta odczuwa taką potrzebę, to często towarzyszyć może temu stres i brak umiejętności radzenia sobie z rzeczywistością, co powoduje, że nadal pozostaje ona uzależniona (tzw. mechanizm iluzji i zaprzeczenia). Należy pamiętać, że alkoholik odzyskuje czasem świadomość swojej choroby. Ma to miejsce szczególnie wtedy, gdy zbiór strat życiowych, wynikających z nadużywania alkoholu, staje się szczególnie duży i dotkliwy. Uzmysławiając go sobie osoba doświadczająca tego problemu często może planować rzeczywiście zerwanie z nałogiem. To właśnie jest moment, w którym może ona zdecydować się na udział w projekcie.

W przypadku rekrutacji do projektu osoby uzależnionej od alkoholu kluczowa jest kompleksowość realizowanych działań. Tego typu podejście zwiększa prawdopodobieństwo, że uczestnik ukończy wszystkie działania w projekcie, a w dalszej perspektywie być może powróci na rynek pracy.

Odmienne przedstawia się sytuacja z osobami, poddającymi się już leczeniu. Im znacznie łatwiej będzie podjąć decyzję o przystąpieniu do projektu, gdyż bardzo często są silnie zmotywowani do wprowadzenia zmian w swoim życiu. Potrzebują w tym celu jednak wsparcia ze strony rodziny, grupy AA, organizatorów, czy zatrudnionych przez organizatorów psychologów, utwierdzających ich w podjętej decyzji.

2.5 Błędy projektodawców

Problem braku chętnych do udziału w projekcie nie zawsze wynika z barier tkwiących bezpośrednio w odbiorcach wsparcia, np. związanych z ich niewielką motywacją do zmiany własnej sytuacji życiowej poprzez udział w projekcie. Często barierę może stworzyć nieświadomie sam projektodawca, a także osoby z bezpośredniego otoczenia uczestnika projektu. Poniżej zostały przedstawione najważniejsze błędy projektodawców.

Im trudniejsza jest grupa potrzebująca pomocy, a także im większa jest indywidualizacja i personalizacja działań do niej skierowanych, tym większe koszty należy ponieść, aby dotrzeć do jej członków, a także sfinansować wszelkie działania, również usługi dodatkowe, takie jak doradztwo prawne, zawodowe, czy społeczne. Jednakże finansowanie w projekcie usług dodatkowych przekłada się na kompleksowość udzielanego wsparcia i zdecydowanie podnosi skuteczność projektu.

Warto pamiętać również, że osoby pracujące z grupami wykluczonymi społecznie są szczególnie narażone na wypalenie zawodowe, gdyż są często zbyt mocno zaangażowane przez projektodawcę w rozwiązywanie problemów uczestników. Dlatego też bardzo ważne w tego typu projektach jest zapewnienie superwizji (o której mowa w Rozdziale 8).

2.5.1 Brak lub niewłaściwie przeprowadzona analiza potrzeb grupy docelowej

Projektodawca może popełnić pierwszy poważny błąd zanim jeszcze zacznie realizować projekt. Błąd ten polega na braku przeprowadzenia lub niewłaściwie przeprowadzonej analizie potrzeb potencjalnych uczestników projektu. Analiza potrzeb powinna być przeprowadzona zanim rozpoczęte zostaną wszelkie działania i powinna uwzględniać sytuację uczestników wynikającą z podziału na płeć, kategorie wiekową, a także przewidywać specyficzne uwarunkowania osób zamieszkałych na obszarach wiejskich.

Projektodawca powinien zwracać szczególną uwagę na rozpoznanie potrzeb odbiorców pomocy. Ich niewłaściwe rozpoznanie może skutkować zarówno złym doбором tematyki zajęć i działań wspierających realizację projektu, takich jak zapewnienie uczestnikom koniecznego dojazdu, odpowiednich godzin zajęć, opieki nad dzieckiem w trakcie uczestniczenia w zajęciach, a także doradztwo psychospołeczne.⁵ W przypadku, gdy wśród uczestników projektu znajdują się osoby niepełnosprawne należy pamiętać, iż niektóre działania będą trudne do przeprowadzenia ze względu na specyfikę konkretnej niepełnosprawności, z którą beneficjent może się zetknąć. Zadaniem projektodawcy jest jednak stworzenie, jeśli tylko jest to możliwe, warunków do uczestnictwa w projekcie każdej osobie niepełnosprawnej i nie stawiania jej żadnych barier w dostępie do oferowanego wsparcia. Na etapie rekrutacji do projektu można najwyżej ocenić i przedyskutować z potencjalnym uczestnikiem, czy dysfunkcja lub choroba może stanowić przeszkodę w podjęciu przez niego działań projektowych.

W efekcie przeprowadzonej analizy potrzeb uczestników projektodawca może dowiedzieć się nie tylko jakiego typu wsparcie jest potrzebne, ale również uzyskać ważne informacje na temat działań, które uważają oni za atrakcyjne i w których będą po prostu chcieli wziąć udział. W celu podniesienia atrakcyjności udzielanego wsparcia warto czasem zaplanować tzw. usługi wiązane. Polegają one na tym, że jedno z działań wynika z potrzeb rynku pracy, drugie jest natomiast wskazywane przez potencjalnych uczestników projektu jako interesujące czy pożądane, np. szkolenie przyuczające do wykonywania zawodu ogrodnika (lub innego wynikającego z potrzeb lokalnego rynku pracy) można zrealizować w powiązaniu z nauką języka obcego (pożądane przez uczestnika). Warto pamiętać, że brak decyzji o nauce zawodu nie zawsze wynika z osobistych doświadczeń i niechęci do jego wykonywania. Może on również wynikać z powszechnie funkcjonujących stereotypów (np. „to ciężka praca, brudna, nisko płatna”, itp.).

Planując działania, opieramy się bardzo często na danych statystycznych, które wskazują na zapotrzebowanie w danym zawodzie. Uczestnicy projektów, rekrutujący się z grup wykluczonych nie zawsze chcą lub potrafią wykonywać zawody, na które jest zapotrzebowanie (dotyczy to szczególnie zawodów niskokwalifikowanych, robotniczych, np. usług krawieckich). Skuteczne wsparcie opiera się na analizie nie tylko podaży, ale również popytu na pracę. Pytając osoby, do których kierujemy projekt, w jakich działaniach chcą uczestniczyć można próbować łączyć to, co daje uczestnikom projektu realną szansę na znalezienie zatrudnienia z działaniami szczególnie dla nich ciekawymi i interesującymi, gwarantującymi realizację projektu.

2.5.2 Kampania informacyjno-promocyjna

Inny błąd projektodawcy to niewłaściwie zaplanowana kampania informacyjno-promocyjna.⁶ Potraktowanie każdej grupy docelowej projektu tak samo może prowadzić do sytuacji, w której:

- przekaz i język informacji nie będą uwzględniały specyficznych potrzeb danej grupy (np. osób niewidomych i słabowidzących), przez co informacja będzie niezrozumiała i nie trafi do właściwego odbiorcy komunikatu;
- kampania zostanie zaplanowana w mediach, które nie docierają do naszej grupy docelowej (np. zamieszczenie ogłoszenia w gazecie ogólnopolskiej w przypadku projektu skierowanego do osób biednych, słabo wykształconych, o niskich dochodach);

⁵ Sposób przeprowadzania analizy potrzeb został szerzej omówiony w Rozdziale 3.

⁶ Więcej informacji na temat sposobu realizowania działań związanych z informacją i promocją projektów współfinansowanych z EFS czytelnik znajdzie w Poradniku „Jak promować projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego”, przygotowywanym obecnie na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego

- informacja nie zostanie potwierdzona przez lokalne autorytety (np. poprzez lokalną parafię, stowarzyszenia, zajmujące się osobami niepełnosprawnymi czy Romami);
- informacja nie zostanie osobiście „zaszczepiona” w środowisku, do którego jest kierowana (np. w środowisku romskim informacja rozejdzie się tylko drogą osobistą lub telefoniczną, jeżeli zostanie przedstawiona przez konsultanta romskiego lub wójta romskiego).

Niezbędne jest zaplanowanie kilku kanałów dystrybucji informacji o projekcie. Dla przykładu, tylko 20% osób niepełnosprawnych lub działających na ich rzecz znajduje się w zasięgu działania organizacji pozarządowych. Konieczne jest więc zaplanowanie kampanii mediowych w lokalnych stacjach telewizyjnych i radiowych oraz regionalnej i lokalnej prasie. Równie ważnym kanałem informacji, ze względu na bezpośredni dostęp do tych osób, mogą być instytucje pomocy społecznej (powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej), a także powiatowe urzędy pracy i lokalne parafie.

Komunikaty o projekcie powinny być krótkie i proste. Należy posługiwać się raczej hasłami i podkreślać korzyści płynące z udziału w projekcie. Informacje o finansowaniu projektu ze środków publicznych oczywiście powinny być zamieszczone jako część komunikatu, natomiast nie powinno się informować potencjalnych uczestników o celach projektu oraz o harmonogramie działań. Tego typu szczegóły omawiane powinny być dopiero na etapie bezpośredniego kontaktu z zainteresowaną osobą.

2.5.3 Miejsce i czas realizacji wsparcia

Problem, który bardzo często pojawia się w projektach skierowanych do osób zamieszkujących obszary wiejskie, dotyczy miejsca i czasu realizacji działań. Patrząc z perspektywy mieszkańca miasta często pomija się problem niskiej mobilności przestrzennej niektórych potencjalnych uczestników projektu. Obszary wiejskie zajmują w Polsce nadal znaczną część kraju. Są one często bardzo słabo skomunikowane z większymi ośrodkami, czy stolicami regionów. Istnieją miejscowości, w których do najbliższego przystanku uczestnicy mają kilka kilometrów, a w ciągu doby dojeżdżają na miejsce jedynie dwa autobusy. Aktywność mieszkańców tych obszarów i ich gotowość do udziału w zajęciach jest uwarunkowana przez godziny wyjazdu i przyjazdu autobusu. Jeżeli projektodawca nie uwzględnił w projekcie likwidacji barier transportowych (np. poprzez zapewnienie środka transportu, dowożącego uczestników) będzie miał poważny problem z zebraniem planowanej grupy projektowej. Problem mobilności dotyka w znacznej mierze osób z dysfunkcjami narządu ruchu. Jeśli miejsce, w którym realizowany jest projekt nie znajduje się na parterze budynku niezbędne jest zapewnienie tym osobom specjalistycznego środka transportu oraz windy dostosowanej do osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (szerzej mowa o tym w Rozdziale 9., w części dotyczącej osób niepełnosprawnych)

2.5.4 Udział osób towarzyszących

Bardzo trudnym do zniwelowania błędem w przypadku osób zależnych (np. osób niepełnosprawnych) jest niezaplanowanie udziału asystentów czy opiekunów tych osób w niektórych działaniach projektowych. Przy sesjach wyjazdowych okazuje się często, że osobom towarzyszącym uczestnikom nie zagwarantowano noclegów lub pojawiają się problemy bardziej kluczowe dla samych uczestników (np. osób niepełnosprawnych słuchowo, czy z dysfunkcją narządu mowy), takie jak np. brak miejsca na sali wykładowej dla tłumaczy języka migowego. Wielu z potencjalnych uczestników projektów nie zdecyduje się na udział w projekcie, w którym ww. aspekty nie zostaną w uwzględnione. Gdy w projekcie biorą udział Romowie nie należy planować długich sesji wyjazdowych. Zajęcia wiążące się z koniecznością zakwaterowania poza miejscem zamieszkania nie będą bowiem przez tę grupę mile widziane ze względu na konieczność rozłąki z rodziną. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku rodziców samotnie wychowujących dzieci.

2.5.5 Harmonogram działań

Bardzo istotny jest również harmonogram działań. Najtrudniej zrekrutować grupę do działań planowanych w okresie wakacyjnym. Dotyczy to wszystkich grup społecznych, niezależnie od ich specyfiki, chociaż różne mogą być motywy niechęci do udziału w projekcie w tym okresie. Na obszarach wiejskich jest to okres wykonywania prac sezonowych, tak więc istnieje duże prawdopodobieństwo, że potencjalni uczestnicy projektu będą w te prace osobiście zaangażowani. Planując długie sesje wyjazdowe czy działania w okresie wakacyjnym należy również wziąć pod uwagę mniejszą frekwencję (szczególnie w przypadku Romów). Z kolei rodzice samotnie wychowujący dzieci muszą zapewnić im opiekę, gdyż zamknięte są placówki, takie jak przedszkola i szkoły. Z kolei osoby niepełnosprawne najczęściej właśnie w tym okresie wyjeżdżają na turnusy rehabilitacyjne.⁷

Godziny szkoleń najlepiej ustalać indywidualnie z grupą, uwzględniając jej specyficzne potrzeby. W przypadku osób niepełnosprawnych z dysfunkcjami narządów ruchu najlepszym momentem dnia są godz. 10.00-14.30, ze względu na dłuższy niż przeciętnie czas potrzebny na wyjście z domu oraz zorganizowanie dojazdu na miejsce realizacji projektu. W przypadku, gdy uczestnikami projektu są rodzice samotnie wychowujący dzieci szkolenia powinny być tak zaplanowane, aby uwzględniały jednocześnie opiekę nad dziećmi. Znaczna część Romów w godzinach przedpołudniowych zajmuje się handlem. Jeśli więc Romowie są potencjalnymi uczestnikami projektu na największą frekwencję można liczyć w godz. 16.00 - 20.00. Istnieje również niewielkie prawdopodobieństwo, że członkowie tej grupy społecznej będą uczestniczyć w zajęciach częściej niż 2-3 razy w tygodniu.

2.6 Negatywny wpływ środowiska

Projektodawca powinien zwrócić uwagę na postawy i skłonności do pewnych zachowań, wynikające z wpływu społecznego najbliższego środowiska osób wykluczonych społecznie. Wpływ środowiska na podjęcie decyzji o udziale w projekcie jest tym większy, im dłuższy jest okres pozostawania bez pracy (utrzymywaniu się stanu wykluczenia społecznego) danej osoby.

Osoby biernie zawodowo bardzo często nie podejmują pewnych działań tylko dlatego, że nie robi tego ich najbliższe środowisko albo nie mają na tego typu działania przyzwolenia ze strony większej grupy społecznej (społeczności), do której należą i z którą się identyfikują. Jeżeli środowisko społeczne danej grupy jest przedsiębiorcze i otwarte na nowe inicjatywy, związane z kształceniem i szkoleniem to istnieje duże prawdopodobieństwo, że projektodawca nie będzie miał żadnych problemów z rekrutacją do projektu. Często zdarza się jednak, że najbliższe otoczenie osoby wykluczonej społecznie uznaje, że nie warto inwestować w wiedzę. Może to stanowić poważny problem w naborze członków takiej grupy do projektu. Takiego typu postawa może wynikać z następujących czynników:

- doświadczeń z udziału we wcześniejszych projektach i ich niskiej skuteczności;
- dominowania postaw roszczeniowych i wyuczonej bezradności wśród przedstawicieli danego środowiska;
- formułowania sądów w odniesieniu do znanych pracodawców i postrzegania rynku pracy jedynie z perspektywy jego struktury na obszarze danej miejscowości spowodowanych niskim poziomem mobilności przestrzennej w danym środowisku).

⁷ Sposób przeprowadzania analizy potrzeb został szerzej omówiony w Rozdziale 3.

3 Diagnoza potrzeb osób wykluczonych społecznie

Rozdział ten poświęcony został zaprezentowaniu metod, które powinny być wykorzystane w trakcie prowadzenia analizy potrzeb. Diagnoza powinna być przeprowadzona zarówno na etapie tworzenia projektu, jak i podczas realizacji usług. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż grupy znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy mają szereg specyficznych potrzeb, które nie są w pełni zdiagnozowane przez żadne instytucje. Brak analizy potrzeb lub jej niska jakość często wynika z przekonania, że dobre przeprowadzenie takich badań wymaga dużego nakładu czasu i znacznych środków finansowych. Tymczasem tego typu działanie jest kluczowe dla sukcesu projektu. Poniżej wymieniono najważniejsze metody i techniki badawcze, które mogą być wykorzystane do analizy potrzeb.

3.1 Metody analizy i diagnozy potrzeb uczestników projektów

Metody badawcze stosowane w naukach społecznych możemy zasadniczo podzielić na metody ilościowe i jakościowe. Ilościowe metody badawcze, polegają na badaniu cech mierzalnych, charakteryzujących dane zjawisko lub obiekt badań poprzez wykorzystywanie odpowiednich parametrów liczbowych (zmiennych). W badaniach ilościowych wykorzystuje się zazwyczaj duże próby, a wyniki można generalizować na populację. Wyniki mogą być prezentowane w postaci zestawień, różnego rodzaju statystyk opisowych, których celem jest podsumowanie zbioru danych i wyciągnięcie pewnych podstawowych wniosków i uogólnień na temat badanej zbiorowości (rozkładów zmiennych, prezentacji miar i współczynników), jak również ich przedstawienie w postaci graficznej za pomocą wykresów. W trakcie prowadzenia badań należy analizować odrębnie potrzeby kobiet i mężczyzn.

Z kolei w badaniach jakościowych nie określa się parametrów liczbowych służących analizie, lecz prowadzi raczej pogłębione analizy na mniejszej liczbie przypadków (jednostek badania). Metody jakościowe zakładają bowiem, że wiele spraw lepiej bada się poprzez dogłębne zrozumienie rzeczywistości. W badaniach jakościowych interesuje nas raczej odpowiedź na pytanie „dlaczego”, a nie na pytanie „ile”. Badania takie umożliwiają uzyskanie wiedzy o emocjach, różnego rodzaju postawach, opiniach, ocenach, pragnieniach i potrzebach danej grupy docelowej. Metody te są więc stosowane przeważnie w przypadku, gdy potrzebne są pogłębione informacje. W badaniach jakościowych stosuje się często tzw. techniki projekcyjne, które umożliwiają zadawanie pytań w sposób pośredni. Taka forma pytania zachęca badane osoby do uwewnętrznienia ukrytych lub nieuświadomionych motywów, przekonań, postaw i uczuć związanych z przedmiotem badania.

Pomimo fundamentalnych różnic obie metody powinny być stosowane w ramach diagnozy społecznej łącznie. Każda z nich ma bowiem swoje wady i zalety, a stosowane łącznie uzupełniają się i pozwalają lepiej opisać badaną rzeczywistość. Badania ilościowe są czasem poprzedzane użyciem metod jakościowych, dzięki czemu najpierw istnieje szansa zdiagnozowania obecności danych problemów, a potem zmierzenia skali ich występowania. Logiczne może być też zastosowanie odwrotnej kolejności. Posiadając już dane statystyczne, znając zależności, zidentyfikowane w ramach przeprowadzonych badań ilościowych można poszukiwać dokładnych odpowiedzi na nurtujące pytania za pomocą technik czysto jakościowych.

3.1.1 Metody i techniki ilościowe

Jedną z podstawowych metod badawczych, stosowanych w naukach społecznych jest wywiad. Wywiad może być zrealizowany różnymi technikami. Dane ilościowe można zebrać posługując się techniką kwestionariuszową, a więc za pomocą standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego, ankiety samowypełniającej lub ankiety audytoryjnej.

Wywiad kwestionariuszowy

Wywiad kwestionariuszowy (standaryzowany) jest techniką badawczą polegającą na uzyskiwaniu przez ankietera danych od respondentów (badanych) poprzez zadawanie tego samego zestawu pytań na podstawie specjalnie przygotowanego w tym celu narzędzia badawczego, jakim jest kwestionariusz wywiadu. Badacz ma zaplanowane pytania, ich kolejność, formę i stylistykę i według tego schematu uzyskuje odpowiedzi od respondentów. W przypadku badania grup osób wykluczonych społecznie najłatwiejszą w zastosowaniu metodą ilościową jest ankieta samowypełnialna.

- Każde pytanie ankiety powinno dotyczyć tylko jednej sprawy.
- Pytania powinny być zrozumiałe i jasne dla grupy, do której jest skierowana ankieta.
- Należy unikać pytań sugerujących odpowiedź.
- Układ i prezentacja kwestionariusza powinny ułatwiać udzielenie odpowiedzi.

Najbardziej popularnymi technikami zastosowania wywiadu kwestionariuszowego poza tradycyjną techniką „*face-to-face*” (bezpośrednia rozmowa ankietera z respondentem i zapisywanie odpowiedzi na formularzu kwestionariusza) jest obecnie technika wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego telefonicznie (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing), wywiad ze wspomaganie komputera (CAPI – Computer Assisted Paper Interviewing) oraz ankieta internetowa (CAWI – Computer Assisted Web Interviewing).

Chociaż wywiad kwestionariuszowy jest jedną z tańszych metod zbierania danych, jest jednocześnie metodą stosunkowo mało precyzyjną, ponieważ nie ma możliwości rozszerzenia przygotowanego już kwestionariusza. Inną wadą tej metody jest problem niewielkiego zwrotu wypełnionych ankiet lub odmów przeprowadzenia wywiadu telefonicznego (niskiej responsywności). Szczególnie dotyczy to osób wykluczonych społecznie, które nie wykazują często motywacji do wypełniania ankiet.

W przypadku konstruowania narzędzia badawczego, takiego jak kwestionariusz warto je uprzednio przetestować na próbie osób, w celu przekonania się o jasności i trafności pytań, oceny precyzyjności poleceń, dotyczących wypełniania pól ankiety. Dzięki temu w trakcie realizacji samego badania możliwe będzie uzyskanie bardziej wiarygodnych i spójnych informacji oraz danych, dotyczących osób wykluczonych społecznie.

3.1.2 Metody i techniki jakościowe

Analiza danych zastanych

Aby dobrze zdiagnozować problemy społeczne i specyficzne potrzeby grupy docelowej projektodawca powinien rozpocząć badanie przede wszystkim od zapoznania się z już istniejącymi wynikami badań w tym zakresie, a więc danymi statystycznymi, raportami, opracowaniami i analizami, dotyczącymi wybranego obszaru tematycznego, związanego z celem projektu. Tego typu proces badawczy nosi nazwę analizy danych zastanych (tzw. desk research – badania gabinetowe) i jest zaliczany do jakościowych metod badawczych. Analiza tego typu polega więc na zebraniu danych zgromadzonych już przez inne podmioty. Zaletą tego rodzaju analizy jest zazwyczaj szybkość w pozyskaniu potrzebnych informacji oraz niski koszt badania. Wadą jest z kolei to, że dostępne informacje zazwyczaj nie odpowiadają w pełni na postawiony problem badawczy, dostęp do odpowiednich danych jest często ograniczony, a same dane często nie są już aktualne w momencie prowadzenia badania.

W ramach wtórnej analizy danych można wziąć pod uwagę ogólne dane statystyczne i demograficzne dotyczące rynku pracy, podmiotów gospodarczych oraz dane szczegółowe (wyniki badań opatrzone interpretacją, przedstawione w postaci opracowań, raportów, prezentacji). Należy jednak mieć na uwadze, że dokonywanie analizy sytuacji bez weryfikacji danych statystycznych w oparciu o wiedzę ekspertów i liderów może doprowadzić do poważnych błędów diagnostycznych.

Źródła danych ogólnych:

- Główny Urząd Statystyczny i urzędy statystyczne poszczególnych województw – zwłaszcza bank danych regionalnych, informacje sygnałne⁸;
- Eurostat – dane na poziomie województwa w bazie danych statystyki regionalnej⁹;
- wojewódzkie urzędy pracy (komórki organizacyjne urzędów, zajmujące się statystyką publiczną) oraz powiatowe urzędy pracy;
- instytucje pomocy społecznej (ROPS, PCPR, OPS), w tym w szczególności analiza danych pozyskanych z wywiadu środowiskowego, zastosowanego jako narzędzie diagnozy;
- strony internetowe poszczególnych gmin i powiatów;
- organizacje pozarządowe;
- organizacje pracodawców;
- inne instytucje funkcjonujące na poziomie lokalnym.

Źródła danych szczegółowych:

- Główny Urząd Statystyczny – raporty z badań, w szczególności z realizowanego kwartalnie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz Narodowego Spisu Powszechnego (ostatni z 2002 r, kolejny planowany jest na rok 2011);
- wojewódzkie urzędy pracy – badania, raporty i analizy;
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – dane na temat aktywności zawodowej i bezrobocia, a także dane z pomocy społecznej, analizy społeczne
- regionalne obserwatoria rynku pracy – tego typu instytucje funkcjonują aktualnie m.in. w województwie małopolskim, mazowieckim, podlaskim, pomorskim, śląskim i zachodniopomorskim; oferują kompleksową informację dotyczącą sytuacji na rynku pracy, niejednokrotnie w powiązaniu z sektorem gospodarki i edukacji;
- Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy;
- obserwatoria integracji społecznej (mają one powstać w ramach struktur Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej);
- instytuty i agencje badawcze;
- fundacje państwowe, takie jak Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej;
- firmy prywatne, zajmujące się badaniami społecznymi, w szczególności przedsiębiorstwa społeczne;
- podmioty ekonomii i integracji społecznej (np. CIS, KIS, ZPCH, ZAZ, spółdzielnie socjalne, spółdzielnie niewidomych, spółdzielnie inwalidów);
- instytucje rynku pracy (agencje zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu i partnerstwa społecznego);
- jednostki naukowo – badawcze (np. Państwowa Akademia Nauk);
- uczelnie wyższe (Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej);
- ogólnopolskie (parasolowe) i ponadregionalne organizacje pozarządowe (np. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych);¹⁰
- lokalne i regionalne strategie rozwiązywania problemów społecznych – w tego typu dokumentach znajduje się najczęściej diagnoza najważniejszych problemów na poziomie lokalnym;
- raporty, analizy i opracowania z projektów badawczych realizowanych w ramach PO KL i innych programów operacyjnych, współfinansowanych z EFS (SPO RZL, PIW Equal, ZPORR);
- raporty końcowe z badań ewaluacyjnych, realizowanych na zamówienie instytucji zarządzających, pośredniczących i wdrażających programy operacyjne w ramach NSRO (w szczególności PO KL, SPO RZL, EQUAL, ZPORR oraz Regionalnych Programów Operacyjnych)
- badania własne PARR.

⁸ www.stat.gov.pl

⁹ www.ec.europa.eu/eurostat

¹⁰ Więcej informacji na temat NGO's jako organizatorów usług rynku pracy można znaleźć w raporcie „Organizacje pozarządowe w systemie usług rynku pracy 2005. Raport z badania ilościowego.” Jan Herbst, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Fundacja Fuga Mundi oraz Millward Brown SMG/KRC.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP) przygotowało w roku 2007 raport, pt. „Niepełnosprawni na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego”. Jest on dostępny na stronie <http://www.zorp.wup.pl>. Badaniu poddano ponad 300 osób niepełnosprawnych z całego województwa. Raport zawiera wiele przydatnych informacji o sytuacji, potrzebach i możliwościach grupy, jaką są osoby niepełnosprawne. Dane te mogą być bardzo przydatne przy opracowywaniu i przygotowywaniu projektów, skierowanych do osób niepełnosprawnych. Tego typu inicjatywy badawcze są bardzo cenne i potrzebne. Powinny one stanowić wzór warty propagowania przez pozostałe regiony.

Należy pamiętać, że analiza przeprowadzona przez projektodawcę powinna zawsze skupiać się na podstawowych potrzebach i problemach grup społecznych, znajdujących się w szczególnej sytuacji, zamieszkujących konkretny obszar (np. powiat, dzielnicę miasta). Dane statystyczne można również analizować w porównaniu z innymi podobnymi obszarami (tzw. analizy i badania porównawcze). Swoistym przykładem badania porównawczego, zaadaptowaną z sektora prywatnego do sfery polityki publicznej jest tzw. benchmarking, a więc działania polegające na porównywaniu procesów i praktyk stosowanych przez własną instytucję ze stosowanymi w innych, uważanych za najlepsze w analizowanej dziedzinie. Wynik takiej analizy służy jako podstawa do doskonalenia, poprzez uczenie się na błędach innych. Jednym słowem benchmarking polega na wykrywaniu czynników, które sprawiają, że analizowany proces jest wykonywany efektywnie i skutecznie, a następnie wdrożeniu ich we własnej działalności.¹¹

Dzięki wykorzystywaniu danych statystycznych można również śledzić zmiany zachodzące w ujęciu czasowym w poszczególnych latach (np. dane na temat zjawiska bezrobocia występującego w analizowanej grupie). Potencjalny projektodawca powinien mieć świadomość, że dane zastane i dokumenty urzędowe (strategiczne, operacyjne) mogą być bardzo przydatne w procesie przygotowywania uzasadnienia we wniosku o dofinansowanie projektu.

Pogłębiony wywiad indywidualny

W metodach jakościowych stosowana jest przede wszystkim technika wywiadu indywidualnego, który zazwyczaj przyjmuje formę swobodnej rozmowy, ukierunkowanej jedynie w niewielkim stopniu dyspozycjami badacza (wywiad swobodny, niestandardowy). Technika ta zastosowana w przypadku indywidualnego respondenta nosi nazwę indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI – Individual in-Depth Interview). Pogłębiony wywiad indywidualny stosowany jest zwykle w celu dotarcia do najgłębszych potrzeb i motywacji, często ukrywanych. W przypadku grup wykluczonych społecznie niezwykle skuteczną techniką jakościową może okazać się również wywiad rodzinny, który pozwala na zrozumienie, jaką rolę pełnią poszczególni członkowie rodziny w procesie podejmowania decyzji, dokonywania wyborów. Może on być przeprowadzany w diadach (2 respondentów, np. małżonkowie), w triadach (3 respondentów, czyli małżonkowie z dzieckiem), bądź z wszystkimi członkami rodziny.

Zogniskowany wywiad grupowy

Jeszcze inną powszechnie stosowaną techniką jakościową jest zogniskowany wywiad grupowy, (FGI – Focus Group Interview), przeprowadzany w grupach o różnej wielkości i o różnym składzie osobowym (w zależności od oczekiwanego efektu badania). Jest ona oparta na scenariuszu, zawierającym cele badania i ogólny zarys pytań. W wypadku zastosowania tej techniki nie ma konieczności ścisłego trzymania się pytań, najważniejsze jest, by rozmowa odpowiadała tematycznie celom badania. Przed wywiadem grupowym warto przeprowadzić krótką rozmowę z respondentami na temat celu badania, jego charakteru, sposobu opracowania i prezentacji zebranego materiału. Podczas wywiadu grupowego warto przede wszystkim zebrać informacje na temat potrzeb i oceny usług rynku pracy i pomocy społecznej, z jakich korzystały do tej pory osoby wykluczone.

Tego typu technika pozwala nie tylko na dotarcie do potrzeb i motywacji, zrozumienie problemów społecznych, ale również daje możliwość zbadania wzajemnej interakcji respondentów podczas prowadzonej dyskusji. Daje ona także możliwość

¹¹ Na podstawie informacji ze strony: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>

konfrontowania różnych postaw i poglądów, a także jeszcze głębsze wniknięcie w badaną rzeczywistość, dzięki zastosowaniu różnych technik projekcyjnych. W przypadku niektórych grup osób wykluczonych społecznie zogniskowane wywiady grupowe mogą przyjąć formę spotkań kilkunastu osób i dyskusję na temat istniejących potrzeb. Taki wywiad można przeprowadzić np. w urzędzie gminy czy lokalnym klubie pracy.

Decydując się na zastosowanie w ramach badań społecznych metod jakościowych projektodawca może wykorzystać również techniki panelu eksperckiego, studium przypadku (case study), obserwacji uczestniczącej oraz wielu innych, bardziej specjalistycznych metod (metody delfickiej, tajemniczego klienta), których szczegółowe omówienie nie jest zadaniem Poradnika. W celu zasięgnięcia szerszej informacji na temat typologii metod i technik badawczych oraz sposobu konstrukcji narzędzi badawczych, takich jak ankieta pragniemy odesłać czytelników do literatury naukowej z tego obszaru.¹²

Niezależnie od zastosowanej metody badawczej należy pamiętać, aby przeprowadzana analiza pozwalała na przedstawienie danych, uwzględniających cechy demograficzne, a w szczególności płeć respondentów, tak aby pozwalała na ocenę potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Przed przystąpieniem do bezpośredniego badania warto zadbać o wsparcie lokalnego autorytetu, np. poprzez ogłoszenie o badaniu w lokalnej parafii, czy też rozpowszechnieniu tej informacji przez lokalnego lidera romskiego. Powinno to wpłynąć nie tylko na gotowość do wzięcia udziału w planowanych wywiadach, ale i na wiarygodność udzielanych w ramach badania odpowiedzi.

3.2 Kompleksowość wsparcia w projekcie

Dzięki analizie potrzeb uczestników projektów, realizowanych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL udało się wypracować wiele rozwiązań podnoszących skuteczność i efektywność działań, skierowanych do grup społecznych o szczególnych potrzebach. PIW EQUAL zakładała możliwość sfinansowania kompleksowego wsparcia dla uczestników, które obecnie można zastosować bezpośrednio w PO KL.

W przypadku bardzo szerokiego zakresu oferowanego wsparcia kluczowym działaniem jest stopniowe usamodzielnianie uczestników, m. in. poprzez ograniczanie z czasem oferowanego wsparcia i stały monitoring efektów, tak aby po zakończeniu projektu uczestnik w pełni samodzielnie poruszał się po rynku pracy. Również istotne jest upowszechnianie informacji o tym, że uczestnicy odnieśli długofalowe korzyści związane z udziałem w projekcie, gdyż taka informacja może wpłynąć motywująco na potencjalnych uczestników kolejnych projektów.

Kompleksowość wsparcia należy rozumieć w sposób bardzo szeroki. Może ona oznaczać możliwość finansowania w ramach jednego projektu instrumentów i narzędzi wymienionych w różnych aktach prawnych (ustawach, rozporządzeniach, uchwałach i innych aktach prawa miejscowego), np. szkolenia i poradnictwo zawodowe oraz zwrot kosztów dojazdu do pracodawcy i zasilek celowy na zakup okularów.¹³ Pod pojęciem kompleksowości udzielanego wsparcia rozumiane jest również łączenie tzw. wsparcia miękkiego z dofinansowaniem infrastruktury społecznej, np. połączenie szkolenia dla przyszłych pracowników podmiotu ekonomii społecznej na konkretnych stanowiskach pracy z jednoczesnym wyposażeniem tej firmy społecznej w niezbędne do produkcji maszyny i urządzenia.¹⁴ Ponadto kompleksowość oznacza możliwość uzupełnienia

¹² Lista przydanej literatury z zakresu metod i technik badawczych stosowanych w naukach społecznych znajduje się w Załączniku 2.

¹³ Projekt „Praca w posagu - model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi” realizowało w latach 2004-2008 partnerstwo, którego liderem był Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

¹⁴ Projekt „W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej - budujemy nowy Lisków” realizowało w latach 2004-2008 partnerstwo, którego liderem była Fundacja Instytut Spraw Publicznych.

usług aktywizujących z zatrudnieniem osób pracujących bezpośrednio z uczestnikami projektu (animatory pracy, asystenci osobiści osób niepełnosprawnych).¹⁵ Jako kompleksowe należy rozumieć także takie działania, w których wykorzystywane jest niestandardowe i zindywidualizowane podejście do problemu danej osoby, związanego z rynkiem pracy, które wynika z indywidualnej diagnozy każdego z uczestników i przygotowaniu ścieżki działania, odpowiadającej bezpośrednio na problemy występujące w różnych obszarach życia uczestnika, takie jak np. brak możliwości podjęcia legalnego zatrudnienia ze względu na ciążącą na danej osobie egzekucję komorniczą lub przewlekłą chorobę i konieczność długotrwałej rehabilitacji.

W projekcie „Praca w posagu”, współfinansowanym z EFS w ramach PIW EQUAL realizowane było kompleksowe wsparcie, polegające na łączeniu działań szkoleniowych z działaniami dotyczącymi poprawy stanu zdrowia oraz wizerunku. Pierwszym działaniem było sfinansowanie części z uczestników wizyty u lekarzy specjalistów w celu zdiagnozowania dolegliwości, na które cierpieli. Aby umożliwić uczestnikowi projektu znalezienie zatrudnienia w sklepie, zostały sfinansowane koszty leczenia stomatologicznego i protetycznego. Działania te na tyle wpłynęły na poprawę wizerunku i samooceny tej osoby, iż udało jej się zdobyć tę pracę. Kilku uczestników – mieszkańców małych wsi nie było w stanie podjąć pracy ze względu na znaczną odległość, konieczną do przebycia w połączeniu z występującymi lokalnie problemami komunikacyjnymi. Dzięki sfinansowaniu kursu prawa jazdy osoby te znalazły zatrudnienie.

¹⁵ Projekt „Winda do pracy” realizowało w latach 2004-2008 partnerstwo, którego liderem była Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni.

4 Planowanie działań skierowanych do osób wykluczonych społecznie

Kolejnym etapem realizacji projektu, wynikającym z przeprowadzonej uprzednio diagnozy potrzeb uczestników powinno być zaplanowanie działań najbardziej adekwatnych w stosunku do sytuacji konkretnej grupy docelowej, tak aby wsparcie pozwalało na rzeczywistą zmianę sytuacji tych osób na rynku pracy (nie tylko zdobycie, ale i utrzymanie zatrudnienia). PO KL przewiduje wiele sposobów i rodzajów wsparcia, skierowanego do osób wykluczonych społecznie. Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie działania będą zawsze równie potrzebne lub tak samo skuteczne. Aby działania przyniosły oczekiwane efekty należy więc określić najbardziej adekwatne (trafne) formy wsparcia oraz narzędzia i instrumenty, za pomocą których będą one wdrażane.

Planując jakikolwiek rodzaj wsparcia beneficjent musi przygotować się na pomoc osobom wykluczonym społecznie z różnych przyczyn, gdyż wśród uczestników mogą być reprezentanci różnych grup społecznych. W związku z tym planowane do realizacji działania powinny być różnorodne, dostosowane do nieoczekiwanych potrzeb, ale jednocześnie kompleksowe – składające się w jedną całość i przyczyniające się do realizacji celów projektu po zakończeniu udziału we wsparciu. Projektodawca musi również zadbać o to, by oferowane w projekcie usługi były w pełni zgodne z zasadą równych szans ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, a także na inne cechy czy przekonania. Projektodawcy nie wolno ograniczać w żaden sposób możliwości udziału we wsparciu potencjalnym uczestnikom. W projekcie dla osób bezrobotnych mogą znaleźć się również osoby wykluczone z różnych przyczyn z życia społecznego i zawodowego, np. rodzice samotnie wychowujący dzieci (w szczególności kobiety), przedstawiciele mniejszości etnicznych, bezrobotni absolwenci, osoby w wieku powyżej 50 lat, osoby niewidome czy osoby uzależnione od substancji psychoaktywnych.

W rozdziale tym przedstawione zostały najbardziej popularne sposoby aktywizacji zawodowej i społecznej stosowane w projektach współfinansowanych z EFS, takie jak szkolenia, doradztwo zawodowe, terapia, czy wsparcie środowiskowe (animacja pracy, asysta, streetworking). Autorzy Poradnika są świadomi konieczności stosowania również innych form aktywizacji, takich jak pośrednictwo pracy, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, zatrudnienie przejściowe, subsydiowane i inne. Jednakże ze względu na ograniczony zakres i charakter niniejszej publikacji nie ma możliwości opisanie wszystkich istniejących w Polsce usług rynku pracy i pomocy społecznej.

4.1 Szkolenia

W projekcie szkolenie może być formą aktywności zaprojektowanej w celu wzbogacenia wiedzy, umiejętności i zdolności uczestników lub zmiany ich postaw i zachowań społecznych w jakimś określonym kierunku. Szkolenia, warsztaty i kursy zawodowe są najczęściej proponowaną formą wsparcia osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym w obszarze rynku pracy. Szkolenia mogą być przedmiotem zarówno działalności gospodarczej, jak i działalności statutowej, prowadzonej przez organizacje pozarządowe, czy szkoły lub inne instytucje szkoleniowe. W przypadku gdy są organizowane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, podmiot je wykonujący musi posiadać wpis do ewidencji działalności gospodarczej prowadzonej przez gminę albo wpis do Krajowego Rejestru Sądowego. Szkolenie można również zlecić podwykonawcy, szczególnie jeśli potrzeby uczestników są bardzo zindywidualizowane.

4.1.1 Zakres merytoryczny

Organizując szkolenia należy zawsze pamiętać, jaki cel za ich pomocą projektodawca chce osiągnąć. W przypadku szkolenia zawodowego uczestnik po jego zakończeniu powinien zdobyć kwalifikacje niezbędne do podjęcia konkretnej pracy.

Szkolenie musi więc odpowiadać na potrzeby rynku pracy, ale również być zgodne z indywidualnymi zainteresowaniami każdego uczestnika projektu i jego predyspozycjami osobowościowym czy zdrowotnymi.

Właściwie zorganizowane szkolenie, niezależnie od tego jaka jest jego tematyka, musi być nastawione przede wszystkim na zdobycie przez uczestników praktycznych umiejętności. Poziom umiejętności, jakie zdobędą uczestnicy zależy z kolei głównie od kompetencji zawodowych i cech osobowościowych personelu projektu (kadry wykładowców, trenerów, doradców, terapeutów). Nawet najlepiej wyposażona sala czy też najciekawszy kurs nie zastąpi dobrego wykładowcy. W przypadku szkolenia skierowanego do osób dorosłych warto namówić do współpracy w projekcie praktyków wykonujących konkretny zawód, w jakim kształceni są uczestnicy projektu. Trzeba pamiętać jednak, aby osoby te, poza wiedzą merytoryczną posiadały również niezbędne umiejętności interpersonalne, tak aby w zrozumiały sposób potrafiły przekazać wiedzę osobom, należącym do szczególnie trudnych grup społecznych.

4.1.2 Zakres organizacyjny

Użytecznym i pomocnym dla beneficjentów narzędziem przy organizacji szkolenia może być lista sprawdzająca, mająca na celu zweryfikowanie właściwego przygotowania wszystkich elementów szkolenia oraz podziału odpowiedzialności, związanej z ich przygotowaniem.

Tab. 1. Lista sprawdzająca przy organizacji szkolenia

Obszar	Data wykonania	Osoba odpowiedzialna	Uwagi
Wykładowcy			
Skład prowadzących			
Weryfikacja kwalifikacji			
Plan zajęć			
Sale			
Zamówienie sal do zajęć teoretycznych			
Zamówienie sal do zajęć praktycznych			
Weryfikacja dostępności/dostosowanie dla osób niepełnosprawnych			
Wyposażenie w niezbędny sprzęt			
Materiały			
Zakup podręczników			
Przygotowanie skryptów			
Zakup materiałów do zajęć praktycznych			
Weryfikacja dostępności/dostosowania materiałów pod kątem potrzeb osób niepełnosprawnych			
Przygotowanie dzienników zajęć			
Przygotowanie świadectw/certyfikatów			
Inne usługi			
Ubezpieczenie uczestników			
Zapewnienie opieki nad dziećmi/osobami zależnymi			
Zapewnienie transportu dla osób niepełnosprawnych w razie potrzeby zapewnienie usług asystenckich			
Zapewnienie transportu dla osób nie mogących dotrzeć na szkolenie komunikacją publiczną			
Inne			

Źródło: Opracowanie własne

Lista sprawdzająca powinna być dostosowana do zadań, które należy wykonać, przygotowując szkolenie dla konkretnej grupy uczestników projektu. Zadania będą się różniły w zależności od tego, jaka jest tematyka szkolenia oraz jak jest ono zorganizowane i do kogo skierowane.

Na etapie planowania działań szkoleniowych warto również stworzyć regulamin określający prawa i obowiązki obu stron, czyli organizatora i uczestnika szkolenia. Przykładowy regulamin, formularz rekrutacyjny, deklaracja uczestnictwa oraz formularz zgody na przetwarzanie danych osobowych znajdują się w Załączniku 3.

4.2 Usługi poradnictwa zawodowego

Usługi poradnictwa zawodowego uregulowane zostały w ustawie dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2008 r. Nr 69, poz. 415). Usługi te stanowią, zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy jedną z podstawowych usług rynku pracy. Dobrze prowadzone mogą stanowić skuteczny rodzaj wsparcia, związany z aktywizacją zawodową osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Art. 38 ww. ustawy określa dokładnie na czym polegają usługi poradnictwa zawodowego i obliuguje instytucje świadczące usługi tego typu do przestrzegania zasady równości szans ich odbiorców bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

4.2.1 Zakres merytoryczny

Poradnictwo zawodowe (lub szerzej – doradztwo zawodowe) jest często stosowane przez projektodawców. Niemniej jednak stanowi jedno z najtrudniejszych do realizacji działań w projekcie. Uczestnicy projektów często myślą poradnictwo zawodowe z terapią lub też mają własną opinię na temat tego typu działań, którą w dużym uproszczeniu obrazuje stwierdzenie: „co też mi tam będą doradzać, ja wiem swoje”. Dlatego ważne jest doświadczenie doradcy zawodowego w pracy z trudnym, często długotrwale bezrobotnym uczestnikiem projektu w obszarze nawiązania porozumienia, zbudowania jego zaufania oraz dostosowania wsparcia do możliwości intelektualnych odbiorców.

Zadaniem doradcy zawodowego jest pomoc osobie bezrobotnej i wykluczonej w zdobyciu wiedzy w zakresie własnych predyspozycji zawodowych, określeniu i przyjęciu odpowiednich postaw oraz zrozumieniu otoczenia, a także podejmowania decyzji o wyborze zawodu. Doradca zawodowy udostępnia również klientowi informacje i dane na temat możliwości dalszego kształcenia i szkolenia.

Projektodawca powinien pamiętać, że zakres merytoryczny poradnictwa zawodowego musi zostać dostosowany do indywidualnych potrzeb uczestnika projektu (np. poprzez przygotowanie indywidualnego planu działania), a także być zgodny z określonym celem projektu (np. zapoznaniem uczestnika projektu z określonymi zawodami lub grupami zawodów).

Świadcząc w ramach projektu usługę poradnictwa zawodowego dla osób długotrwale bezrobotnych na pracownikach projektodawcy spoczywa obowiązek posiadania certyfikatu wydawanego przez Wojewódzki Urząd Pracy, potwierdzającego wpis do rejestru agencji zatrudnienia w obszarze poradnictwa zawodowego. Z obowiązku tego zwolnione są m.in. Ochotnicze Hufce Pracy oraz centra i kluby integracji społecznej. Usługa powinna być prowadzona przez kwalifikowanego doradcę zawodowego.

Doradca zawodowy wykorzystuje do pracy różne metody. Najczęściej stosowaną metodą jest rozmowa doradcza. Stosuje się również metodę oceny zainteresowań i uzdolnień oraz bardziej skomplikowane narzędzia pracy, takie jak metoda edukacyjna, kurs inspiracji, czy bilans kompetencji. W swojej pracy doradcy zawodowi wykorzystują różnego rodzaju badania testowe, a następnie interpretują wyniki testów oraz opracowują opinię, wykorzystywaną później w procesie doradczym. Doradca zawodowy musi posiadać licencje wymagane do prowadzenia w projekcie określonych testów i badań. Praktyka wskazuje,

że często kwalifikacje doradcy zawodowego w tym zakresie nie są brane przez projektodawców pod uwagę. Istnieje wtedy zagrożenie niedostosowania wsparcia do wymagań grupy docelowej, a także ryzyko, że realizowane wsparcie nie będzie prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu.

Należy pamiętać, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawą z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jeśli uczestnikami projektu są osoby bezrobotne lub osoby bezrobotne niepełnosprawne poradnictwo zawodowe powinno być prowadzone w konsultacji z właściwym powiatowym urzędem pracy.

4.2.2 Zakres organizacyjny

Realizacja zadań poradnictwa zawodowego w Polsce odbywa się w ramach działań należących do polityki edukacyjnej oraz polityki rynku pracy. Poradnictwo zawodowe w sferze edukacji realizowane jest w ramach poradni psychologiczno-pedagogicznych, funkcjonujących w systemie oświaty. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, j.t.) poradnie psychologiczno – pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne to instytucje, udzielające dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu.

W sferze szkolnictwa wyższego doradztwo (poradnictwo) zawodowe realizowane jest poprzez akademickie biura karier, działające w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z ww. przepisami akademickie biura karier to jednostki, działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzone przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie, do których zadań należy przede wszystkim dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych.

Z kolei działania poradnictwa zawodowego skierowane do osób dorosłych, zarejestrowanych w urzędach pracy realizowane są przez jednostki publicznych służb zatrudnienia: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (funkcjonujące w ramach wojewódzkich urzędów pracy) oraz powiatowe urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy. Szczególną rolę, jako realizatorzy poradnictwa zawodowego odgrywają publiczne służby zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy. PUP-y zajmują się bezpośrednią pracą z osobami bezrobotnymi. Z kolei jednostki OHP wykonują zadania w obszarze poradnictwa zawodowego i przeciwdziałania marginalizacji młodzieży do 25 roku życia. Ponadto w Polsce funkcjonują również prywatne agencje zatrudnienia, świadczące usługi z zakresu doradztwa zawodowego (agencje poradnictwa zawodowego).

Poradnictwo zawodowe może być świadczone przez instytucje rynku pracy w formie grupowej, bądź indywidualnej. Jeśli chodzi o sprawy organizacyjne, to grupowe poradnictwo zawodowe nie różni się od działań związanych z organizacją szkolenia, a więc projektodawcy bez problemu mogą zastosować w ich wypadku listę sprawdzającą stan organizacji szkolenia przedstawioną w Rozdziale 4.1.

Nieco inaczej wygląda przygotowanie indywidualnego poradnictwa zawodowego. W celu jego właściwego przeprowadzenia niezbędne jest:

- ustalenie liczby godzin poradnictwa przypadającego na jednego uczestnika projektu;
- ustalenie liczby sesji doradczych (liczby spotkań);
- przygotowanie pomieszczenia, gdzie będzie realizowana usługa poradnictwa(w pomieszczeniu mogą przebywać tylko doradca i jego klient, w trakcie sesji doradczej nikt nie może przebywać w pomieszczeniu ani przerywać sesji);
- przygotowanie materiałów niezbędnych do realizacji poradnictwa indywidualnego, takich jak testy, teczki zawodoznawcze, komputer z odpowiednim oprogramowaniem, druki do przygotowania indywidualnego planu działań, itp.;
- przygotowanie harmonogramu realizacji usług (zarówno doradca jak i uczestnik projektu muszą otrzymać grafik z potwierdzonymi datami i godzinami umówionych spotkań).

4.3 Terapia

Terapia może zostać skierowana do uczestnika projektu i członków jego rodziny jako działanie wspomagające proces integracji społecznej. Powinna obejmować nie tylko uczestnika projektu, ale również najbliższe jego otoczenie (rodzinę, środowisko społeczne). Część uczestników, którzy wezmą udział w projekcie może nie mieć szans na trwały powrót na rynek pracy bez uporządkowania tych sfer ich życia, które pozornie nie są związane z rynkiem pracy, a mają znaczący wpływ na kondycję psychiczną i osobistą motywację osoby wykluczonej społecznie. Dla przykładu, trudno wymagać od osoby uzależnionej od alkoholu, czy też doświadczającej przemocy psychicznej lub chorującej na depresję, aby koncentrowała się na podnoszeniu kwalifikacji i poszukiwaniu zatrudnienia, bez przeprowadzenia wcześniej działań terapeutycznych.

Planując wsparcie w postaci terapii należy pamiętać, że usługi tego typu mogą świadczyć tylko licencjonowani terapeuci. Warto również upewnić się, czy terapeuci zatrudnieni w projekcie mają doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, dotkniętymi różnymi specyficznymi problemami. Nie wszyscy terapeuci np. zajmują się terapią alkoholową lub pracą z ofiarami przemocy domowej. Niezmiernie istotne jest, aby przewidzieć, iż aby terapia miała trwały wpływ na dalsze postępowanie osoby objętej wsparciem musi zostać powiązana z innymi działaniami.

Usługi oparte na indywidualnym kontakcie z terapeutą budzą największy opór uczestników projektu. Bardzo często uczestnicy odczuwają wstyd przed mówieniem o swoich problemach. Do tego dochodzi stereotyp dotyczący osób korzystających z pomocy psychologa i strach przed oceną najbliższego środowiska (np. sąsiadów), że „pewnie jest z nim coś nie tak”. Przekonanie, że warto skorzystać z proponowanego wsparcia terapeutycznego często jest efektem bardzo trudnej pracy opiekunów. W projekcie „Praca w posagu” przyjęto, że pierwszy kontakt z psychologiem odbywał się w miejscu neutralnym (np. podczas zajęć grupowych, w biurze projektu, czasami w domu uczestnika projektu) i miał charakter luźnej rozmowy. Dopiero po takim spotkaniu uczestnicy byli skłonni do rozpoczęcia terapii. W projektach, realizowanych na terenie małych miejscowości dla zapewnienia poczucia bezpieczeństwa i anonimowości korzystano z terapeutów pracujących i mieszkających w innych powiatach.

Realizatorzy projektu, terapeuci, psycholodzy i inne osoby zajmujące się osobami uzależnionymi powinni namawiać i motywować uczestnika do podjęcia leczenia w formie zamkniętej lub otwartej, jednakże sama terapia alkoholowa często nie przynosi rezultatu, gdyż chory ma prawo w każdej chwili ją przerwać. Niewielka skuteczność takiego działania nie oznacza jednak, że należy z niego zrezygnować. Decyzję o skierowaniu na ten rodzaj terapii warto poprzedzić konsultacjami z terapeutą lub psychologiem dotyczącymi oceny motywacji uczestnika do poradzenia sobie z uzależnieniem.

4.4 Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, pracownicy socjalni, animatorzy pracy, streetworkerzy

W ramach usług rynku pracy coraz częściej wprowadza się metody pracy bezpośredniej z osobą potrzebującą wsparcia. Większość opisywanych w Poradniku grup wykluczonych społecznie wymaga pomocy innych osób w drodze do pracy, a także również podczas wykonywania samej pracy. Zakres świadczonego przez taką osobę wsparcia jest bardzo różny w zależności od występujących u uczestników projektu problemów społecznych czy dysfunkcji.

Zadaniem opiekuna jest nakłanianie i motywowanie uczestnika projektu do systematycznego udziału w oferowanym wsparciu (szkoleniu, poradnictwie, terapii). Niekiedy obecność opiekuna jest niezbędna i warunkuje jakąkolwiek aktywność potencjalnego uczestnika projektu, np. pomoc asystenta osobie niepełnosprawnej. W zależności od oferowanych w projekcie zadań opiekun musi posiadać właściwe kompetencje. W ramach PO KL istnieje możliwość przygotowania takich osób do pracy z wybraną grupą klientów. Ze względu na różny zakres zadań przykładowe formy wsparcia dla

wybranych grup, jakie może świadczyć opiekun, asystent, animator pracy zostały zamieszczone w Rozdziale 9, przy opisie poszczególnych grup.

W sytuacji, gdy przewidujemy w projekcie zatrudnienie asystentów osób niepełnosprawnych, animatorów pracy czy streetworkerów bardzo istotny jest ich dobór pod względem cech osobowości i odporności psychicznej, a następnie odpowiednie ich przeszkolenie.

Usługi asystenckie stanowią element aktywizacji społecznej i zawodowej, skierowanych przede wszystkim do osób niepełnosprawnych. Pozwalają prowadzić osobie niepełnosprawnej niezależny tryb życia, zaspokajać jej podstawowe potrzeby, zaakceptować siebie, zyskać poczucie równouprawnienia w relacjach z innymi ludźmi, realizować cele i zamierzenia życiowe, a także prowadzić życie, w którym same podejmują decyzje. Dzięki obecności asystenta osoba niepełnosprawna może również uczestniczyć w życiu politycznym. Przez usługi asystenckie rozumie się świadczenie osobistej pomocy osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu czynności, których nie jest ona w stanie wykonywać samodzielnie. Asystenci poprzez swoje usługi pełnią funkcje kompensacyjne w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności konkretnej osoby.

Asystenci osobiści osób niepełnosprawnych mogą również udzielać pomocy w wykonywaniu podstawowych czynności dnia codziennego, np. ubieraniu, przesiadaniu się z łóżka na wózek inwalidzki, toalecie, spożywaniu posiłków. Ich rola w projekcie polegać powinna na udzielaniu pomocy osobie niepełnosprawnej w dotarciu i uczestniczeniu w kursach zawodowych oraz szkoleniach i innych formach wsparcia.

Zawód asystenta osobistego osób niepełnosprawnych opracowany został jako jeden z rezultatów w ramach PIW EQUAL. W związku z tym, że odnosi się on do osób niepełnosprawnych ruchowo oraz niepełnosprawnych intelektualnie, wyróżniono dwa odrębne profile kompetencji asystentów. Współpracując z osobami z problemami ruchowymi projektodawca powinien zwrócić mniejszą uwagę na poziom wykształcenia asystenta, a większą na sprawność fizyczną i umiejętności w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Z kolei rola asystenta osób niepełnosprawnych intelektualnie wymaga wyższych kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Na takim stanowisku wymagana powinna być raczej wiedza z zakresu resocjalizacji czy pedagogiki specjalnej, pozwalająca na efektywną pracę z osobą, której udzielana jest usługa asysty.¹⁶

Szczególną odmianą asystentury jest asystent rodzinny. Głównym zadaniem asystenta rodzinnego jest praca z rodzinami doświadczającymi różnorodnych trudności, koordynacja współpracy powiatowych centrów pomocy rodzinie, a także praca w powyższym zakresie z nauczycielami, pedagogami i organizacjami pozarządowymi. Asystent rodzinny nie może jednak wykonywać obowiązków pracownika socjalnego. Indywidualnie dociera on do osób zmarginalizowanych społecznie i udziela im pomocy w zakresie uzgodnionych wspólnie problemów i potrzeb.

Model działania asystenta rodzinnego również został opracowany jako rezultat PIW Equal. Zakłada on, że: „praca asystenta rodzinnego ma charakter kompleksowy. W pierwszej kolejności osoba pełniąca tę funkcję dba o rozwiązanie podstawowych problemów socjalnych rodzin – mieszkaniowych, materialnych, zdrowotnych czy prawnych (pomaga w wyrobieniu dokumentów, przygotowaniu pism urzędowych, uzyskaniu zasiłku celowego i ubezpieczenia zdrowotnego, nawiązaniu kontaktu z pracownikami socjalnymi, poradniami specjalistycznymi i konsultantami prawnymi, towarzyszy w kontaktach z odpowiednimi instytucjami itp.). Ponadto pomaga również w rozwiązaniu problemów psychologicznych podopiecznych (emocjonalnych, rodzinnych, problemów w grupie rówieśniczej) i w razie potrzeby kieruje ich na odpowiednią terapię. Asystent wspiera również swoich podopiecznych w podejmowaniu aktywności społecznej, łagodzi ewentualne konflikty z sąsiadami, rodziną czy przedstawicielami placówek pomocy społecznej. Do jego zadań należy też motywowanie podopiecznych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub kontynuowania nauki, pomoc w wyborze odpowiedniej szkoły lub kursów zawodowych, przełamywaniu kompleksów i ewentualnych kryzysów wynikających z trudności i niepowodzeń w nauce.”¹⁷

¹⁶ Na podstawie informacji ze strony: <http://www.equal.org.pl/baza>. Więcej informacji na temat charakterystyki zawodu asystenta osoby niepełnosprawnej można znaleźć w publikacji, pt. „Asystent osoby z niepełnosprawnością: studium prawno-porównawcze”, red. Małgorzata Szeroczyńska

¹⁷ Informacja ze strony: <http://www.equal.org.pl/baza>.

Asystent zachęca bezrobotnych do podjęcia pracy i wspiera ich w pierwszych miesiącach zatrudnienia. Wprowadzenie tego zawodu przepisami prawa krajowego planowane jest za pośrednictwem przygotowywanej obecnie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem. Wg przepisów projektu ww. ustawy od stycznia 2011 roku każda gmina będzie musiała zatrudniać asystentów rodzinnych.

Asystent osoby niepełnosprawnej to osoba działająca obok osoby niepełnosprawnej, która wspiera i pomaga osobie niepełnosprawnej przy wykonywaniu konkretnych czynności, ale nigdy nie stara się zastępować tej osoby w ich wykonywaniu.

Nowym zawodem w obszarze pracy z osobami wykluczonymi społecznie lub grupami społecznymi zagrożonymi wykluczeniem jest również animator pracy. Jego rolą jest wspieranie osób wykluczonych (społecznie i zawodowo) w powrocie na rynek pracy i reintegracji społecznej. Animator pracy dokonuje diagnozy i wspólnie z osobą wykluczoną ustala plan pracy, a następnie go realizuje. Jest również pośrednikiem pomiędzy podmiotami wspierającymi osobę wykluczoną a nią samą. W Załączniku 3 przedstawiono również przykładowy wzór ogłoszenia o naborze na stanowisko pracy animatora /animatorki pracy, określający minimalne wymagania konieczne do wykonywania takiego zawodu w projekcie. Osoby pełniące funkcje animatorów pracy są często na początku same uczestnikami konkretnego projektu, a następnie po odpowiednim przeszkoleniu stają się pracownikami projektodawcy, wspierającymi innych uczestników.

Niezwykle dziś popularnym i skutecznym narzędziem pracy socjalnej (aktywnej integracji społecznej) jest „streetworking”, czyli inaczej praca uliczna. Narzędzie to sprawdza się najczęściej wtedy, gdy chcemy aktywizować i reintegrować osoby wykluczone społecznie, które z różnych przyczyn same nie szukają pomocy instytucjonalnej z powodu niewiedzy na temat jej uzyskania lub specyficznych uwarunkowań społecznych. „Streetworking” pozwala na dotarcie do konkretnej grupy odbiorców poprzez bezpośrednie spotkania w miejscach najczęściej przez nią odwiedzanych, a więc na ulicach, dworcach kolejowych, w parkach lub na terenach ogródków działkowych.

5 Rekrutacja osób wykluczonych społecznie

5.1 Informacja o projekcie i rekrutacja uczestników projektu¹⁸

Jednym z najbardziej istotnych problemów, związanych z włączeniem społecznym grup marginalizowanych jest ryzyko związane z brakiem zainteresowania reprezentantów tych grup uczestnictwem w niektórych formach wsparcia oferowanych w projektach. Osoby wykluczone społecznie niechętnie włączają się w jakąkolwiek aktywność na polu społecznym i zawodowym. Bariery w podjęciu jakiejkolwiek aktywności przez potencjalnych uczestników projektu towarzyszy zwykle całe spektrum obaw, związanych ze zmianą obecnej sytuacji, do której osoby te już się przyzwyczyły i którą bardzo często z trudem zaakceptowały.

W procesie rekrutacji, a następnie utrzymania uczestników w działaniach projektowych niezmiernie ważne jest więc zmniejszanie wszelkiego typu obaw, związanych z podejmowaniem aktywności społecznej i zawodowej. Dlatego też poszczególne działania rekrutacyjne powinny być poprzedzone szczegółową informacją na temat realizacji kolejnych etapów projektu.

Kluczową kwestią w procesie informowania o projekcie jest osobisty i bezpośredni kontakt przedstawicieli podmiotów realizujących projekty z potencjalnymi kandydatami. Osoby, które zgłaszają się w toku procesu rekrutacji z reguły nieufnie podchodzą do wszelkiego rodzaju tzw. formalności, takich jak wypełnianie ankiet, podpisywanie zobowiązań i deklaracji. W związku z tym należy położyć wyraźny nacisk na kompetencje osoby pełniącej funkcję opiekuna grupy. Powinna to być osoba, do której uczestnicy mają zaufanie. Podobnym zaufaniem powinien zostać obdarzony psycholog, prowadzący wstępne zajęcia integracyjne, gdyż od ich wyniku często zależy dalszy udział uczestników w projekcie.

W procesie rekrutacji projektodawca powinien ustalić indywidualny plan działania (IPD), skierowany do każdego uczestnika. IPD pozwoli zakwalifikowanym osobom poczuć, iż są traktowane indywidualnie i wyjątkowo. Dzięki takiemu działaniu można obniżyć ryzyko potencjalnego odstąpienia uczestników od udziału w projekcie na późniejszym etapie jego realizacji. Najprościej mówiąc, proces rekrutacji powinien wyglądać tak, żeby bez problemu pozyskać określoną w wnioskach o dofinansowanie liczbę uczestników. Powinien on jednakże uwzględniać występujące u potencjalnych uczestników bariery wewnętrzne i zewnętrzne. Proces rekrutacji powinien być zawsze dokładnie zaplanowany. Najlepiej przyjąć najprostszą, przedstawioną poniżej podział.

Podczas rekrutacji należy wykazać wszelkie korzyści płynące z legalnego zatrudnienia i wyjaśnić kiedy zostaną utrzymane, a kiedy utracone dotychczasowe świadczenia, przysługujące z różnych przyczyn osobom wykluczonym społecznie. Potencjalni uczestnicy projektu mogą się bowiem obawiać, że poprzez udział w projekcie stracą np.:

- rentę socjalną (osoby niepełnosprawne);
- status osoby bezrobotnej (osoby bezrobotne);
- świadczenia socjalne z pomocy społecznej (korzystający z pomocy);
- możliwość uzyskiwania dochodu z innych źródeł, np. pracy „na czarno” (np. osoby z obszarów wiejskich, Romowie).

¹⁸ Więcej informacji na temat sposobu realizowania działań związanych z informacją i promocją projektów współfinansowanych z EFS czytelnik znajdzie w Poradniku „Jak promować projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego”, przygotowywanym obecnie na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego

5.1.1 Etap przygotowawczy – rozpowszechnienie informacji o rekrutacji

Etap przygotowawczy rekrutacji pokrywa się z działaniami podjętymi w ramach promocji projektu. Rekrutację można bowiem potraktować jako jeden z etapów promocji przygotowanego projektu.

Najistotniejszym elementem bezpośrednio wpływającym na skuteczność rekrutacji jest ustalenie właściwych kanałów dotarcia do potencjalnych uczestników. Właściwie przygotowana informacja jest przede wszystkim napisana językiem zrozumiałym dla osób, do których skierowane jest wsparcie w projekcie.

Kolejnym ważnym czynnikiem realizacji skutecznych działań informacyjnych jest przygotowanie kampanii informacyjnej (działań informacyjnych) w taki sposób, aby odpowiednio dotrzeć do grupy docelowej. Informacja ta może mieć formę reklamy lub ogłoszenia, które powinno zostać umieszczone w miejscach publicznych, takich jak urząd gminy, ośrodek pomocy społecznej, lokalna parafia albo w mediach znajdujących się w miejscu zamieszkania potencjalnych uczestników projektu (działających w ich zasięgu, np. lokalny dziennik czy stacja radiowa) i są zarazem ważne z punktu widzenia danej grupy społecznej. Na przykład, aby dotrzeć z informacją o projekcie do osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, zamieszkujących obszary wiejskie nieskuteczne i nieefektywne byłoby zamieszczenie ogłoszenia (reklamy) w prasie ogólnopolskiej. Bardziej dostępnym medium w przypadku tej grupy będzie lokalny dziennik lub udostępniona w miejscu publicznym bezpłatna gazetka reklamowa, czy też działania promocyjne aktywnie działającej organizacji pozarządowej. Niezwykle skutecznym sposobem udzielania informacji o projekcie jest też zorganizowanie i przeprowadzenie spotkania informacyjnego, na którym zostaną przedstawione cele i założenia projektu oraz zasady naboru uczestników.

Warto pamiętać, że do osób doświadczających różnego typu zaburzeń, czy chorujących psychicznie najłatwiej dotrzeć poprzez grupy wsparcia i ośrodki je prowadzące, a także organizacje pozarządowe udzielające im wsparcia, oraz zakłady opieki zdrowotnej lub poradnie, itp.

Na obszarach wiejskich najlepiej pozostawiać ulotki i rozwieszać plakaty w sklepie, urzędzie gminy, ośrodku pomocy społecznej, kościele, czyli tam gdzie koncentruje się życie mieszkańców. Bardzo skuteczna może się okazać również współpraca z sołtysem i radą sołecką. Ważna jest współpraca z osobami uznawanymi za lokalne autorytety, gdyż czasem tylko one mogą pomóc „otworzyć drzwi” do potencjalnych uczestników projektu i zdobyć ich zaufanie.

Podczas przygotowywania projektu beneficjent musi zadbać o to, aby wszystkie materiały promocyjne i informacyjne, takie jak ulotki, plakaty, ogłoszenia w prasie, jak również serwis internetowy projektu były przygotowane z uwzględnieniem zasady powszechnej dostępności.

Jednym z najskuteczniejszych sposobów przekazania informacji o planowanym do realizacji projekcie jest stworzenie dedykowanego serwisu internetowego. W trakcie projektowania witryny beneficjent powinien zwrócić szczególną uwagę, aby dostosować serwis internetowy projektu, zgodnie z regułami uniwersalnego projektowania.¹⁹ Dzięki temu zapewni się możliwość zapoznania się z oferowanym wsparciem i możliwość skorzystania z zasobów stron internetowych wszystkim zainteresowanym grupom społecznym, w tym przede wszystkim osobom z dysfunkcją wzroku, czy niepełnosprawnym intelektualnie. Prosta konstrukcja stron internetowych oznacza również skuteczne dotarcie z informacją o projekcie do grup słabiej wykształconych (dysponujących małym zasobem słów, dotkniętych analfabetyzmem funkcjonalnym), wykluczonych terytorialnie (w szczególności mieszkańców małych miejscowości i obszarów wiejskich). Dodatkowym efektem skonstruowania serwisu internetowego z wykorzystaniem zaleceń WAI oraz zasad uniwersalnego projektowania jest zwiększenie użyteczności przekazywanej informacji (szybsze ładowanie się strony internetowej, szybsze i łatwiejsze, bardziej intuicyjne dotarcie do poszukiwanej informacji przez użytkownika) i zwiększenie satysfakcji osób korzystających z serwisu projektowego, w wyniku czego beneficjent może zwiększyć zasięg osób potencjalnie zainteresowanych udziałem w projekcie.

¹⁹ Zasady i normy dotyczące uniwersalnego projektowania stron internetowych zostały przygotowane przez międzynarodową organizację World Wide Web Consortium, która zajmuje się opracowywaniem standardów i wytycznych w wykorzystaniu technologii informacyjnych. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie internetowej: www.w3.org.

5.1.2 Rekrutacja właściwa

Przygotowanie procedury

Etap ten polega na przygotowaniu dokumentacji formalnej. Przede wszystkim musi ona w sposób jasny określać wymogi formalne definiujące grupę docelową uprawnioną do udziału w danym projekcie. Na podstawie przygotowanego wcześniej wniosku o dofinansowanie projektowego należy:

- ustalić zasady rekrutacji;
- ustalić kryteria doboru uczestników projektu;
- ustalić dodatkowe kryteria, które będą decydowały o wyborze uczestników z listy rezerwowej lub w przypadku większego zainteresowania projektem;
- określić szczególne cechy osobowościowe i dysfunkcje społeczne uczestników kwalifikujące do udziału w projekcie;
- przygotować specjalne formularze rekrutacyjne do projektu;
- przygotować wzór oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych;
- przygotować regulamin uczestnictwa w projekcie;
- wybrać członków komisji oceniającej.

Formularze zgłoszeniowe, które będą składali kandydaci powinny zapewnić zebranie wszystkich niezbędnych informacji o uczestnikach, istotnych z punktu widzenia projektodawcy. Należy jednak pamiętać, aby formularz był jednocześnie prosty do wypełnienia i krótki. Powinien składać się on co najwyżej z dwóch stron. Przykładowy formularz rekrutacyjny, a także oświadczenie uczestników projektu o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych oraz regulamin uczestnictwa w projekcie znajdują się w Załączniku 3.

Komisja oceniająca powinna składać się z kilku doradców zawodowych oraz jednej osoby kierującej zespołem.

Analiza zgłoszeń pod kątem wymagań formalnych

Drugi etap procesu rekrutacji to weryfikacja dostarczonych przez kandydata dokumentów zawodowych, sprawdzenie wymogów formalnych, w tym m.in. przynależności do określonej grupy docelowej projektu, wykształcenia, a także posiadanych kwalifikacji zawodowych, deklarowanych umiejętności, jeżeli jest to istotne z perspektywy wyznaczonego dla projektu celu pod kątem określonych w ogłoszeniu wymagań.

Efektom tej weryfikacji jest sporządzenie listy kandydatów wybranych do udziału w rozmowie kwalifikacyjnej. Kandydaci, którzy nie spełniają w pełni wymagań kwalifikacyjnych lub w podanych informacjach nie uwzględnili należycie kwestii, będących przedmiotem zainteresowania prowadzących postępowanie kwalifikacyjne, mogą znaleźć się na liście rezerwowej. Gdy po przeprowadzonych rozmowach z kandydatami z pierwszej grupy istnieje potrzeba dalszego prowadzenia naboru można wtedy zakwalifikować do rozmowy kwalifikacyjnej osoby z listy rezerwowej. Ze względu na specyfikę osób wykluczonych społecznie istnieje prawdopodobieństwo, że w niektórych przypadkach może dojść do przerwania uczestnictwa w projekcie. W takiej sytuacji projektodawca również powinien skorzystać z listy rezerwowej kandydatów, aby dać szansę uczestnictwa w projekcie innym osobom i w pełni wykorzystać dostępne środki i możliwości organizacyjne. Niemniej jednak projektodawca powinien w miarę swoich możliwości próbować utrzymać zrekrutowane osoby w projekcie i przeprowadzić wszystkie działania do końca z tą samą grupą uczestników.

Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami

Trzeci etap następuje po wstępnej weryfikacji dokumentów nadesłanych przez kandydatów i polega na przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami wyłonionymi po wstępnej selekcji. Jej celem jest uzyskanie pełniejszej informacji o potencjalnych uczestnikach projektu i rozpoznaniu posiadanego przez nich przygotowania zawodowego, a także dokonaniu oceny kandydatów, którzy najlepiej spełniają kryteria uczestnictwa w projekcie.

Rozmowa kwalifikacyjna nie powinna trwać zbyt długo, tak aby potencjalny uczestnik szkolenia nie poczuł się przepytywany. Dopuszcza się powtórne przeprowadzenie rozmowy w celu poszerzenia wiedzy o kandydatach w przypadku, gdy po pierwszej rozmowie kwalifikacyjnej wybór nie zostanie dokonany, a więc w sytuacji, gdy liczba kandydatów, którzy uzyskali pozytywne oceny przekracza liczbę miejsc w projekcie albo gdy zaistnieją znaczne rozbieżności pomiędzy ocenami poszczególnych członków komisji rekrutacyjnej.

Wszyscy kandydaci zakwalifikowani do rozmowy kwalifikacyjnej powinni być traktowani jednakowo, co oznacza, że każda osoba musi mieć możliwość zaprezentowania swoich argumentów i pełnego wypowiedzenia się, a wszystkim osobom zadawane są te same pytania (poza tymi, które wynikają z konieczności wyjaśnienia kwestii wytypowanych po dokonanej ocenie dokumentów kwalifikacyjnych). Aby rozmowa kwalifikacyjna spełniała standard rzetelności powinna zawsze toczyć się w oparciu o standaryzowany kwestionariusz rozmowy.

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej obie strony zobowiązane są do wzajemnego poszanowania, dlatego też rozmowy powinny się odbywać bez zakłóceń, których źródłem może być np. prowadzenie rozmów telefonicznych, itp. Każde kolejne spotkanie z kandydatami powinno poprzedzać skrótowe przedstawienie celów projektu. Przechodząc do części merytorycznej rozmowy należy zapewnić kandydatów, że zostaną z uwagą wysłuchani, a ich odpowiedzi pozostaną do wyłącznej wiadomości członków komisji. Trzeba pamiętać również o konieczności zagwarantowania kandydatom swobody wypowiedzi, zachęcając ich jednocześnie do udzielania rzeczowych i konkretnych wypowiedzi.

Sporządzanie protokołów z rekrutacji i doboru kandydatów

Czwarty etap obejmuje przedstawienie wyników rozmowy kwalifikacyjnej oraz końcowego sprawozdania z procesu rekrutacji kandydatów. Istnieją różne sposoby przedstawiania wyników rozmowy kwalifikacyjnej, lecz z uwagi na jej zespołowy charakter najbardziej właściwe jest zebranie ich w formie zestawienia. Powstaje ono w oparciu o tabele wyników, wypełnione podczas rozmowy kwalifikacyjnej przez każdego członka komisji oceniającej. Istotne jest, aby tabele wyników wypełniane były w toku rozmów kwalifikacyjnych z poszczególnymi kandydatami, a nie po ich zakończeniu.

Na koniec posiedzenia zespołu, każdy z jego członków indywidualnie ustala kolejność kandydatów, którzy jego zdaniem najlepiej odpowiadają wymaganiom. Następnie przewodniczący komisji rekrutacyjnej ustala ostateczną listę kandydatów, biorąc pod uwagę kolejność zaproponowaną w tabelach przez poszczególnych jej członków. W sytuacji, gdy dwie lub większa liczba kandydatów uzyskała tę samą ocenę o ostatecznej kolejności kandydatów decyduje głosowanie członków zespołu. Ustalona w ten sposób kolejność decyduje o udziale danych osób w projekcie, bądź ich odrzuceniu.

Należy pamiętać, aby osoby odrzucone na etapie rekrutacji otrzymały również informację o tym, że nie zakwalifikowały się do udziału w projekcie oraz zapoznały się z uzasadnieniem takiej decyzji. Dzięki takiej informacji zwrotnej, osoby ubiegające się o wsparcie będą miały pewność, co do swojej sytuacji, a komisja rekrutacyjna będzie miała opinię rzetelnej, posługującej się przejrzystymi kryteriami.

Przy rekrutacji osób niepełnosprawnych do projektu beneficjent zobowiązany jest udowodnić, że osoby które zamierza objąć wsparciem są kwalifikowane na gruncie zapisów dokumentów programowych. W tym znaczeniu, potwierdzenie faktu niepełnosprawności odbywa się najczęściej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.) – poprzez przedstawienie aktualnego orzeczenia o posiadanym stopniu niepełnosprawności lub innego równoważnego dokumentu (np. orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, orzeczenia Komisji ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia, czy orzeczenia o niepełnosprawności wydane osobie poniżej 16 roku życia).

Projektodawca powinien również w miarę możliwości wystrzegać się sytuacji w której koncentruje się na rekrutacji osób z najłżejszymi dysfunkcjami, pomijając osoby posiadające stwierdzoną niepełnosprawność w stopniu znacznym lub umiarkowanym.

Przyjęcie takiego podejścia do rekrutacji pozwoli uniknąć preferowania uczestników z orzeczeniami, ale nieposiadających większych ograniczeń, którzy potrafiliby sobie z nimi poradzić również bez dodatkowego wsparcia ze strony projektodawcy.

5.1.3 Kompetencje rekrutującego

W przypadku prowadzenia rekrutacji do projektów skierowanych do grup wykluczonych społecznie bardzo istotna jest postawa i doświadczenie osób prowadzących rekrutację. Należy pamiętać, że kandydatami często są osoby o niskim poczuciu własnej wartości, zawstyżone sytuacją lub wręcz przeciwnie – prezentujące postawę roszczeniową i wysoki poziom agresji. Osoby prowadzące rozmowę muszą więc posiadać wiedzę i umiejętności niezbędne do właściwego reagowania na skrajne sytuacje, które mogą towarzyszyć rekrutacji do projektu.

W obszarze posiadanych kompetencji społecznych osoby rekrutujące do projektu powinny cechować się przede wszystkim wysokim poziomem empatii, komunikatywnością, otwartością. Ponadto osoby rekrutujące powinny cechować umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych i niejednokrotnie kłopotliwych (np. podczas ustalania rodzaju i stopnia niepełnosprawności potencjalnego uczestnika projektu), a także wysoką wrażliwością społeczną na kwestie związane z dyskryminacją i równouprawnieniem. Niezmiernie istotne jest więc, aby osoba rekrutująca uczestników posiadała kwalifikacje psychologa lub doradcy zawodowego. Pozwoli to na zbadanie czy istnieje wstępna motywacja kandydatów do uczestnictwa w projekcie, czy chęć przystąpienia do projektu nie jest wyłącznie deklaracją złożoną przez uczestnika np. pod wpływem presji ze strony pracownika socjalnego (np. groźba odebrania świadczeń finansowych). Wstępna diagnoza doradcy zawodowego lub psychologa pozwala również na odpowiednie dobranie lub skorygowanie działań w projekcie, np. poprzez zwiększenie liczby godzin zajęć aktywizacyjno-motywacyjnych dla części uczestników lub też zwrócenie szczególnej uwagi na osoby, które mogą potencjalnie przerwać uczestnictwo w projekcie.

Bardzo pomocne jest posiadanie przez osobę rekrutującą wiedzy z zakresu:

- poradnictwa zawodowego;
- charakterystyki dysfunkcji (np. fizycznych, intelektualnych), mogących cechować osoby, które będą potencjalnymi uczestnikami projektu;
- zaburzeń występujących u osób długotrwale bezrobotnych (np. możliwych zachowań depresyjnych, wyuczonej bezradności);
- prawodawstwa w zakresie usług rynku pracy oraz problematyki zabezpieczenia społecznego (przede wszystkim ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o pomocy społecznej, ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o zatrudnieniu socjalnym).

5.2 Motywowanie uczestników do udziału w projekcie

5.2.1 Fazy uczestnictwa w projekcie

Aby skutecznie pomagać i towarzyszyć uczestnikom projektu w wychodzeniu z problemu społecznego, będącego przyczyną wykluczenia, musimy korzystać z ich osobistych zasobów wiedzy i dotychczasowego doświadczenia w rozwiązywaniu trudnych sytuacji. W zależności od faz trwania projektu pojawiają się różne przyczyny braku chęci do kontynuowania uczestnictwa w projekcie.

Pierwsza faza trwa zazwyczaj od tygodnia do miesiąca, w zależności od czasu realizacji projektu i charakteru oferowanego wsparcia. Następnie rozpoczyna się właściwa aktywność projektowa, a kilka tygodni przed końcem projektu ostatni etap, w trakcie którego często zdarza się, że uczestnicy przerywają udział w projekcie.

Warto tak planować działania projektowe skierowane do grup wykluczonych społecznie, aby po intensywnej fazie szkolenia, czy też doradztwa lub stażu był czas tzw. usamodzielniania. Usamodzielnianie może odbywać się w ramach samego projektu, np. poprzez konsultacje z doradcą zawodowym lub też w porozumieniu z powiatowym urzędem pracy, który będzie w przyszłości oferował wsparcie dla uczestników projektu.

Osoba przystępująca do projektu wkracza w nową nieznaną rzeczywistość, polegająca przede wszystkim na zmianie dotychczasowego rytmu życia. Spotyka nieznaną dotąd ludzi, znajduje się w zupełnie nowych sytuacjach i miejscach. Ma do rozwiązania zadania, których bardzo często nikt wcześniej przed nią nie stawiał. Oprócz samego lęku przed nieznanym i nowym, osobom wykluczonym towarzyszy poczucie beznadziejności, a także brak wiary, że szkolenia czy jakkolwiek inna aktywność przyczyni się do realnej zmiany ich sytuacji społeczno-zawodowej.

Z drugiej strony zauważono również postawę przeciwną, określaną mianem „miesiąca miodowego”, polegającą na zbyt wygórowanych, nierealistycznych oczekiwaniach uczestników projektu, związanych z jego realizacją i traktowania udziału w projekcie jako cudownego lekarstwa, które rozwiąże wszystkie życiowe problemy. Skutkiem takiego nastawienia może być narastająca w późniejszym okresie realizacji projektu frustracja osoby wykluczonej, wynikająca ze skonfrontowania tych oczekiwań z rzeczywistością.

Na początkowym etapie realizacji projektu bardzo ważne jest wprowadzenie uczestnika projektu w nowe otoczenie oraz pomoc uczestnikom we wzajemnym poznaniu się poprzez zajęcia integracyjne oraz stałą obecność opiekuna grupy szkoleniowej (trenera) podczas zajęć i udzielanie przez niego odpowiedzi na wszystkie pytania.

Kiedy uczestnicy przejdą już proces adaptacji do nowej sytuacji bardzo często pojawiają się wątpliwości, na ile wiedza i umiejętności, które zdobywają przydadzą im się w życiu zawodowym. Pojawia się często syndrom niechęci, a nawet buntu w stosunku do projektodawcy, który stawia im pewne wymagania. Czasem osoby szkolone niecierpliwą się, chcą szybciej zakończyć zajęcia, a nawet uważają, że zajęcia te ograniczają ich wolność osobistą. Z kolei u innej grupy osób może nastąpić „przerost” poziomu motywacji, przekładający się na przerost oczekiwań. Osoby takie stale zgłaszają niedosyt dostarczanej wiedzy, kontestują zarówno przekazywane informacje, jak również doświadczenie wykładowców i personelu projektu. Bardzo często uważają również, że poświęca im się za mało czasu.

Na tym etapie realizacji projektu bardzo ważne jest przede wszystkim wyjaśnianie celu proponowanych działań, jak również ich zakresu i spodziewanych do osiągnięcia rezultatów, a także właściwe nakierowywanie uczestników projektu na realizację określonych celów. Równie ważna jest stymulacja poziomu ambicji uczestników, choć należy jednocześnie pamiętać, że zbyt wygórowane ambicje, dotyczące znalezienia pracy w zderzeniu z rzeczywistością mogą trwale zniechęcić do konsekwentnego poszukiwania zatrudnienia.

Końcowa faza uczestnictwa projektu może zacząć się na kilka tygodni przed końcem realizacji działań. W tym okresie należy uwzględnić przede wszystkim zmęczenie uczestników udziałem w projekcie. W świadomości osób wykluczonych pojawia się często lęk, związany z końcem stabilnego wsparcia oferowanego w ramach projektu. Coraz bliższa staje się perspektywa zmierzenia się z realiami rynku pracy i sprawdzenia nabytej wiedzy i umiejętności. Często świadomość ta prowadzi do przerwania udziału w projekcie. Powodem przerwania działań są też nierzadko propozycje prac. Rezygnacja ze wsparcia projektowego zwykle kwitowana jest stwierdzeniem: „po co marnować czas”. Interwencja podejmowana w projekcie doprowadza więc co prawda do wzrostu kompetencji zawodowych i pewności siebie uczestników, jednakże przed ukończeniem całej ścieżki wsparcia w ramach projektu nowa postawa nie jest jeszcze na tyle trwała, aby gwarantować sukces na rynku pracy.

Na tym etapie realizacji projektu bardzo ważna jest więc kontrola frekwencji w działaniach projektowych i utrzymanie dyscypliny w grupie. Niemniej jednak warto w sytuacji rezygnacji uczestnika zaprezentować stanowcze, ale jednocześnie życzliwe stanowisko w kwestiach związanych z przerwaniem udziału w projekcie. Aby zapobiec sytuacji, w której znaczna część uczestników przerwie udział w projekcie można wprowadzić do oferowanego wsparcia pewne atrakcyjne działania, takie jak np. zajęcia wyjazdowe dla najlepszych uczestników, dodatkowy egzamin nadający specjalistyczne kwalifikacje, czy też możliwość zaprezentowania się podczas równych konferencji i seminariów,

upowszechniających rezultaty projektu. Innym czynnikiem decydującym o sukcesie w realizacji projektu jest również nieustanne podtrzymywanie wśród uczestników poczucia, że udział w projekcie jest dla nich wyróżnieniem i prawdziwą szansą na uzyskanie zatrudnienia.

Wraz z zakończeniem projektu beneficjent automatycznie traci źródło dofinansowania. Często zanim projektodawcy uda się uzyskać środki finansowe na realizację nowych działań mija dużo czasu i prowadzona przez niego działalność może ulec zawieszeniu. Ważne jest więc, aby projektodawca przewidział już w trakcie konstruowania wniosku o dofinansowanie ewentualne wsparcie poprojektowe, podtrzymujące pozytywny efekt zrealizowanych działań i pozwalające wykorzystać rezultaty projektu w codziennej działalności danej instytucji /organizacji.

5.2.2 Czynniki motywacyjne

Wśród czynników motywacyjnych należy wyróżnić m. in.:

- postawę wspierającą opiekuna grupy;
- dobrą atmosferę w grupie;
- kompetencje i doświadczenie psychologa / doradcy zawodowego / pracownika socjalnego;
- czynnik finansowy;
- uwzględnienie w projekcie usług wspierających (okołoprojektowych).

Opiekun grupy

Uczestnicy projektu powinni mieć przez cały okres jego realizacji opiekuna, z którym będą mogli stale współpracować. Opiekun grupy musi być osobą dobrze zorganizowaną, która poza umiejętnościami administracyjnymi potrafi zdobyć sobie jednocześnie zaufanie uczestników. Od osoby tej powinna być wymagana doskonała znajomość problemów, z jakimi mogą się zetknąć w pracy z osobami wykluczonymi społecznie. W projektach finansowanych w ramach PIW EQUAL funkcję opiekuna projektu pełnił animator pracy (w projekcie „Praca w posagu”) lub asystent osoby niepełnosprawnej (w projekcie „Winda do pracy”). Osoby te charakteryzowały się właściwymi dla tej funkcji cechami charakteru oraz kompetencjami zawodowymi. Potrafiły obserwować i właściwie diagnozować problemy uczestników projektu, pojawiające się na każdym etapie jego realizacji.

Opiekun musi być osobą odporną na problemy społeczne, wynikające z położenia społeczno-zawodowego tej grupy osób. Istotne jest jednak, aby pamiętać, że zachowanie opiekuna polegające na nawiązywaniu z uczestnikami projektu zbyt osobistych relacji może być czasem błędnie odczytywana przez uczestników i powodować zmniejszenie skuteczności oferowanego wsparcia. Jedynie w przypadku konsultantów romskich niezależność opiekuna może być mniejsza, gdyż poza znajomością kultury i zasad panujących w mniejszości romskiej musi on uzyskać również akceptację wśród Romów, biorących udział w projekcie.

W stosunku do osoby, która przyjmuje w projekcie postawę bierno-agresywną należy być:

- dyrektywnym – jasno i konkretnie określać co, gdzie i jak uczestnik projektu ma wykonać;
- ostrożnym – wyrażać swoje opinie i spostrzeżenia nt. uczestników projektu delikatnie i taktownie (tzw. „wygarnięcie prawdy” może wywołać katastrofalne skutki);
- kontrolującym – sprawdzać czy uczestnik projektu wykonał powierzone mu zadania (brak umiejętności społecznych opiekuna będzie prowokował zachowania unikowe uczestników);
- ciepłym – wyrażać pozytywne opinie i emocje wobec uczestnika projektu;
- zachęcającym i wspierającym – dostrzegać nawet drobne postępy u uczestnika projektu, szczególnie przejawy samodzielności myślenia i działania;
- towarzyszącym (ale nie wyręczającym) – jeśli trzeba osobiście uczestniczyć w sytuacjach trudnych dla uczestnika projektu.

Atmosfera w grupie

Poziom integracji wewnętrznej grupy projektowej niewątpliwie wpływa na chęć udziału w zaplanowanym wsparciu. Atmosfera dobrej współpracy, a także dobrych relacji towarzyskich wpływa na wzajemną mobilizację (efekt synergii) oraz zwiększa prawdopodobieństwo, że grupa dotrwa wspólnie w pierwotnym składzie do końca projektu.

Psycholog, doradca zawodowy, pracownik socjalny

Atmosfera, jaka panuje w grupie, bardzo często zależy również od zdolności psychologa lub doradcy zawodowego, który prowadzi zajęcia integracyjne z uczestnikami projektu. Poza realizacją podstawowego celu, jakim jest prowadzenie zajęć integracyjnych oraz aktywizacji zawodowej ważne jest również zdefiniowanie pełnionych przez członków grupy ról społecznych. Wyłonienie lidera, rozpoznanie tzw. „kozła ofiarnego”, czy osoby agresywnej w grupie pozwoli niwelować pewne zachowania destrukcyjne, rozwiązywać problemy integracyjne i utrzymywać na stałym poziomie motywację uczestników do działania.

W działaniach skierowanych do grup wykluczonych społecznie niezbędna jest cykliczna współpraca psychologa i doradcy zawodowego. Ich współpraca w poszczególnych fazach projektu ma za zadanie usuwać pojawiające się trudności. Bardzo istotną rolę w udzielanym wsparciu pełni w projekcie może pełnić również dobrze zorganizowana praca socjalna. Rola pracownika socjalnego w projektach współfinansowanych w ramach PO KL jest szczególnie istotna w ramach projektów systemowych w Działaniu 7.1.

Zgodnie z art. 6 pkt. 12 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2008 r. Nr 115, poz. 728 j.t.) praca socjalna oznacza: „działalność zawodową mającą na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi. Dla prawidłowego wykonywania zadań wynikających z ww. ustawy pracownik socjalny powinien posiadać umiejętności, wśród których wymienić należy przede wszystkim umiejętności instrumentalne oraz funkcjonalne. Do pierwszej kategorii zaliczyć można na przykład obowiązkowość oraz dyscyplinę wewnętrzną. Wśród umiejętności funkcjonalnych najważniejsze są z kolei następujące cechy:

- bezinteresowność;
- uczciwość;
- poszanowanie godności drugiego człowieka;
- gotowość niesienia pomocy;
- zdolność do samokontroli;
- krytyczna ocena postępowania innych;
- komunikatywność;
- empatia;
- obiektywizm.

Najbardziej popularną i skuteczną formą podtrzymania motywacji wśród uczestników projektu są zajęcia aktywizujące – motywacyjne, prowadzone przez psychologa, socjologa lub doradcę zawodowego. Mają one na celu nie tylko integrację grupy, wyznaczenie indywidualnych celów zawodowych, ale przede wszystkim przekonanie poszczególnych uczestników, że udział w projekcie ma sens. Podtrzymywanie motywacji powinno odbywać się systematycznie przez cały okres trwania projektu. Zorganizowanie części zajęć poza miejscem zamieszkania uczestników jest czasem jedynym sposobem na ich przeprowadzenie. Pamiętajmy jednak, że zorganizowanie szkolenia w miejscu atrakcyjnym, ale oddalonym od miejsca zamieszkania potencjalnego uczestnika może nie przynieść oczekiwanego rezultatu, gdyż z powodu choroby (dysfunkcji), czy złego stanu zdrowia taka osoba może mieć problem z dotarciem na miejsce realizowanych działań. Nie należy zapominać, że czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo udziału w zajęciach jest zapewnienie uczestnikom na miejscu zakwaterowania oraz wyżywienia. Przy podejmowaniu działań polegających na wyrównywaniu szans rodziców na rynku pracy szczególnie ważne jest zapewnienie opieki nad dziećmi.

Czynnik finansowy

W przypadku działań skierowanych do uczestników projektu dysponujących niewielkimi dochodami nie można lekceważyć dotykających ich problemów finansowych. Stypendium na poziomie 100-200 PLN miesięcznie często stanowi dla tych osób najskuteczniejszy czynnik motywacyjny.

Usługi wspierające (okołoprojektowe)

W ramach projektów realizowanych ze środków EFS można również sfinansować zadania, takie jak: zapewnienie posiłków, zwrot kosztów dojazdu, badań lekarskich, reintegracji społecznej (biletów do kina, teatru), a także organizacja imprez kulturalno-oświatowych. Nie jest jednak właściwe realizowanie zwykłych festynów dla społeczności lokalnych, gdyż jak pokazują badania mają one znikomy wpływ na proces integracji społecznej osób wykluczonych społecznie.²⁰

Istotny wpływ na jakość udzielanego wsparcia może mieć również przyznanie bonów na usługi opiekuńcze, które umożliwiają udział w projekcie wszystkim uczestnikom wychowującym dzieci, poprzez sfinansowanie opieki nad dzieckiem w czasie objęcia ich działaniami projektu. Usługi tego typu mogą wpływać pozytywnie na proces motywacji osób wykluczonych społecznie, a czasami w ogóle umożliwiać im uczestnictwo w projekcie (w przypadku świadczenia opieki nad dzieckiem czy osobą zależną, a także organizacji dojazdu). Skuteczność realizowanych działań może również zwiększyć po prostu wizyta u fryzjera, dentysty, lekarza. Finansowanie tego typu zadania w projekcie jest zasadne jedynie wtedy, jeśli mogą one przyczynić się do realizacji celów projektu i są działaniem dodatkowym, a nie celem samym w sobie. Czasami jednak trudno jest mówić o kompleksowej i skutecznej aktywizacji zawodowej bez tego typu działań.

5.3 Przetwarzanie danych osobowych w projekcie

Dane osobowe uczestników projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki muszą być zbierane i przetwarzane w Podsystemie Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS). Jest to system przeznaczony do monitorowania efektów realizacji projektów dofinansowanych z EFS poprzez zbieranie danych od osób oraz instytucji bezpośrednio objętych wsparciem w ramach PO KL. Podstawowym celem podsystemu jest spełnienie wszelkich wymogów Komisji Europejskiej, których ze względu na specyfikę EFS nie uwzględniono w systemie SIMIK. W PEFS zbierane są dane dostosowane do poszczególnych Priorytetów realizowanych w ramach PO KL dotyczące projektu, projektodawcy, grupy docelowej (instytucji, osób bezrobotnych i pracujących, bezpośrednio objętych wsparciem), a także szczegółów udzielonego wsparcia.

Należy podkreślić, że w bazie PEFS PO KL nie są zbierane dane osobowe uczestników projektów o charakterze badawczym i informacyjno-promocyjnym, takie jak np. dane uczestników konferencji czy seminariów. System zawiera natomiast informacje objęte ochroną na podstawie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.). Warunkiem uczestnictwa danej osoby w projekcie jest bowiem wyrażenie przez nią zgody na przetwarzanie jej danych osobowych. Uczestnik projektu powinien zostać poinformowany o możliwości udziału w badaniu ewaluacyjnym, którego celem jest udoskonalenie oferowanej dotychczas w programie pomocy i lepsze dostosowanie jej do potrzeb przyszłych uczestników. Niemniej jednak w bazie PEFS nie są zbierane tzw. dane wrażliwe, tj. dotyczące np. stopnia niepełnosprawności, pochodzenia rasowego lub etnicznego, wyznania religijnego, stanu zdrowia, nałogów, itp.²¹

²⁰ Badanie ewaluacyjne, pn. „Ocena projektów realizowanych przez podmioty podejmujące lokalne inicjatywy w ramach PO KL”, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009 r.

²¹ Informacji dotyczące gromadzenia i przetwarzania danych osobowych w ramach PO KL zawarte zostały w dokumencie „Podręcznik Użytkownika Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego dla PO KL”.

6 Włączanie osób wykluczonych społecznie w planowanie i zarządzanie projektem

6.1 Co to jest empowerment i dlaczego warto go stosować?

Zasada empowerment oznacza aktywne uczestnictwo w projekcie osób, na rzecz których realizowane są dane działania. W praktyce oznacza to, że uczestnicy projektu mogą być również zaangażowani we wdrażane działania i czynnie brać udział w procesie decyzyjnym. Realizacja tej zasady ma na celu zwiększenie rzeczywistej zdolności uczestników do wpływania na działania, które ich dotyczą, a tym samym na wzrost skuteczności tych działań.²²

W ramach realizacji zasady empowerment osoby wykluczone społecznie włączają się do projektowania i współdziałają w zarządzaniu projektem, jego realizacją, a same następnie biorą udział w jego ewaluacji (ocenie). Wdrożenie zasady empowerment pozwala na wykorzystanie potencjału tkwiącego w osobach wykluczonych społecznie, ich energii i inicjatywy. Należy jednakże pamiętać, żeby właściwie określić sposób i zakres partycypacji uczestników projektu w realizowanych na ich rzecz działaniach.

Istotne jest, aby osoba współpracująca z uczestnikami projektu cieszyła się wśród nich autorytetem i rozumiała ich potrzeby. Jako wzorcowy przykład można przywołać strategię empowerment w projekcie PIW EQUAL „Winda do pracy”, w której zapisano, iż bezpośrednią opiekę nad uczestnikami projektu sprawować będzie specjalista ds. uczestników projektu. Na tym stanowisku zatrudniona została później osoba wywodząca się ze środowiska osób wykluczonych społecznie, będąca matką dziecka ze schorzeniem nerwowo-mięśniowym.

Uczestnictwo osób wykluczonych w działaniach projektowych pozwala zarówno zaplanować działania adekwatnie do ich potrzeb, jak również obniżyć koszty i w ten sposób zwiększyć efektywność wykorzystanych środków finansowych. Poczucie posiadania wpływu, a także współwłasności rezultatu po stronie samych uczestników ułatwia wdrażanie projektu, gdyż uczestnicy w takiej sytuacji chętniej angażują się w działania, a także bardziej szanują wspólną pracę i wspierają realizatora w trudnych momentach. Przyjazne i demokratyczne podejście podczas realizacji projektu staje się elementem jego sukcesu i ma bezpośredni wpływ na jego jakość i skuteczność, a także użyteczność wypracowanych rezultatów. Dla beneficjenta niezwykle cenna jest możliwość wykorzystywania oddolnej wiedzy grup wykluczonych, której sam nie posiada, dotyczącej takich spraw jak np. wybór miejsca realizacji szkolenia, czy rodzaju działań, sposób oceny pracy trenerów i wykładowców, sugestii dotyczących współpracy z lokalnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi i władzami samorządowymi.

Aby zasada empowerment była możliwa do zastosowania należy pamiętać przede wszystkim o tym, że realizator projektu musi być osobą komunikatywną, wspierającą, przyjazną oraz zorientowaną na pracowników. Projektodawca powinien współdziałać z uczestnikami i dostarczać im informacji zwrotnej, dotyczącej zgłaszanych propozycji oraz wkładu w planowanie i zarządzanie projektem. Taka informacja zdecydowanie pomaga w procesie podnoszenia samooceny osób wykluczonych społecznie. Beneficjent powinien również stosować zasadę, mówiącą o tym że „nie ma głupich pomysłów”.

²² Zasada empowerment została określona i opisana w „Komunikacie Komisji Europejskiej do Państw Członkowskich ustanawiającym wytyczne dla inicjatywy wspólnotowej EQUAL dotyczącej współpracy ponadnarodowej promującej nowe środki zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy.”.

Dzięki wdrożeniu zasady empowerment możemy:

- zweryfikować założenia projektu;
- zbudować dobre relacje z uczestnikami projektu;
- zbudować poczucie własności i odpowiedzialności za projekt;
- uzyskać wsparcie w realizacji projektu;
- uzyskać szybką informację zwrotną;
- zwiększyć efektywność projektu;
- dzielić się zdobywaną wiedzą;
- uzyskać dostęp do lokalnych zasobów;
- podnieść autorytet projektodawcy i jego pracowników;
- zwiększyć efektywność projektu poprzez lepsze zastosowanie realizowanych działań.

Osoby wykluczone społecznie poprzez stosowanie w ramach projektu zasady empowerment mogą uzyskać poczucie posiadania wpływu i współwłasności rezultatów osiągniętych w projekcie, wzrost poczucia własnej wartości (szczególnie w przypadku grup dyskryminowanych), a także zdobyć nowe doświadczenie i uczyć się poprzez pracę w grupie. Istotne jest, aby przed zaangażowaniem uczestników we współtworzenie projektu zapoznać ich z podstawowymi zasadami zarządzania cyklem projektu. Doświadczenia projektodawców PO KL związane z tworzeniem spółdzielni socjalnych wskazują bowiem, że osoby wykluczone społecznie, którym powierzono zadania z zakresu zarządzania bez wcześniejszego przygotowania często nie są w stanie podjąć tego zadania. Ponadto ewentualne trudności w trakcie realizacji projektu, na które uczestnicy nie są przygotowani, mogą działać na nich demotywująco i przyczynić się do rozwoju postaw biernych.

W przypadku projektów złożonych, wieloletnich, warto sporządzić plan empowermentu, który będzie regulował zakres oraz sposób bezpośredniego zaangażowania uczestników projektu w realizowane formy wsparcia w perspektywie czasowej. W planie empowermentu można zapisać np. zasady dotyczące udziału uczestników w tworzeniu i modyfikacji planu pracy, realizacji działań, ewaluacji projektu oraz upowszechnianiu jego rezultatów.

6.2 Włączanie osób wykluczonych w planowanie projektu

Planowanie projektu oznacza dla projektodawcy nie tylko planowanie budżetu, formułowanie uzasadnień, przewidywanie sposobu realizacji, ale także testowanie przyjętych założeń. Zasadę empowerment można zastosować na poziomie planowania poprzez organizowanie spotkań lub warsztatów z potencjalnymi odbiorcami instytucjonalnymi oraz uczestnikami projektu.

Spotkania z przedstawicielami potencjalnych odbiorców instytucjonalnych pozwalają na dopracowanie projektu zarówno od strony merytorycznej, jak i organizacyjnej, a także możliwość uczestnictwa pracowników tych instytucji poprzez uzyskanie zgody ich kierownictwa. Z kolei spotkania z potencjalnymi uczestnikami projektu pozwalają zarówno na ustalenie zakresu merytorycznego, jak i organizacyjnego projektu, a także rozpoznanie barier dostępu (komunikacyjnych, interpersonalnych czy też organizacyjno – formalnych).

Bardzo przydatnym sposobem zwiększenia adekwatności (trafności) działań na etapie projektowania mogą być również spotkania indywidualne z potencjalnymi uczestnikami projektu. Tego typu spotkania przyczyniają się do uzyskania pogłębionej wiedzy na temat potrzeb uczestników i uzupełniają spotkania grupowe.

Dostęp do osób pochodzących z obszarów wiejskich ułatwić mogą osoby pełniące funkcję lokalnych autorytetów (np. ksiądz, sołtys). Warto skorzystać z pomocy koła gospodyń wiejskich, ochotniczej straży pożarnej i lokalnie działających organizacji pozarządowych. Na obszarach wiejskich ważne jest korzystanie z formalnych i nieformalnych grup działających w kościołach, szkołach, czy też świetlicach środowiskowych.

Ważne jest, aby uczestnicy spotkań uzyskali informację zwrotną o przyjęciu projektu do realizacji lub też jego odrzuceniu. W pierwszym przypadku staną się zapewne jego naturalnymi sprzymierzeńcami, i prawdopodobnie przyszłymi jego uczestnikami. W przypadku odrzucenia projektu zapewne będzie można na te osoby liczyć przy planowaniu rekrutacji do kolejnego projektu.

Konstruując projekt „Uda się ...” w ramach Działania 6.3 PO KL, wnioskodawca przed złożeniem projektu kilkakrotnie spotykał się z przedstawicielami powiatowego urzędu pracy oraz lokalnymi liderami w celu ustalenia przyczyn bierności zawodowej mieszkańców i wspólnego dopasowania działań.

Z kolei w projekcie „Praca w posagu” realizowanym w ramach PIW EQUAL uczestnicy brali udział w zarządzaniu projektem na poziomie Rady Programowej. Przedstawiciele różnych grup mogli uczestniczyć w zarządzaniu strategicznym projektem i konsultowaniu rozwiązań. Rada Programowa była również miejscem wymiany informacji, porównywania zastosowanych rozwiązań, a także skuteczności i efektywności ich wdrażania.

6.3 Włączanie osób wykluczonych w zarządzanie projektem

O ile włączenie osób wykluczonych społecznie w planowanie projektu jest stosunkowo proste i dość często stosowane przez projektodawców, o tyle włączenie w samo zarządzanie projektem zawsze budzi wśród potencjalnych realizatorów wiele obaw. Mogą być one związane z niskimi kompetencjami uczestników, czy też ujawnieniem im know-how, bądź innych informacji zawodowych. Nie należy się jednak tego obawiać, gdyż osoby wykluczone nie są przecież konkurentami projektodawcy. Dobra współpraca projektodawcy z uczestnikami powoduje natomiast obniżenie kosztów projektu, a także ułatwia jego wdrażanie. Ważne jest przede wszystkim, aby na początku jasno przedstawić sposób włączania uczestników w realizację projektu.

Podczas szkolenia z zakresu wikliniarstwa uczestnicy projektu wspólnie z wykładowcą ustalili, że poza umiejętnościami z tej dziedziny niezbędne jest dla nich również szkolenie z zakresu sprzedaży wytwarzanych produktów. Wspólnie z realizatorem ustalono więc zakres dodatkowych zajęć oraz czas ich przeprowadzenia.

Zakres włączania:

- organizacyjne planowanie działań – planowanie harmonogramu realizacji projektu;
- merytoryczne planowanie działań – planowanie szczegółowego zakresu działań, np. szkolenia;
- ocena działań – planowanie i przeprowadzanie ewaluacji, bieżącej oceny jakości zajęć prowadzonych przez wykładowców;
- działania naprawcze w momentach krytycznych dla projektu, np. w trakcie utraty przez projekt płynności finansowej, wystąpienia trudności technicznych, czy też w sytuacji wystąpienia problemów, dotyczących wykładowców, materiałów (wspólne poszukiwanie rozwiązań problemu pozwala na skuteczne rozwiązanie problemu i rozładowanie niezadowolenia po stronie uczestników projektu).

Przykładowe możliwości organizacyjne włączenia uczestnika projektu na etapie realizacji projektu:

- rada programowa – stały zespół, składający się z przedstawicieli różnego rodzaju instytucji lub grup, o charakterze sformalizowanym, mający jasno określone zadania, zazwyczaj podnoszący prestiż projektu, mający głównie wpływ na merytoryczne aspekty działań;
- stały zespół konsultacyjny – zespół składający się z uczestników projektu, zazwyczaj przedstawicieli poszczególnych grup uczestników;
- zespół konsultacyjny ad hoc – powoływany w sytuacjach szczególnych.

7 Metody rozwijania kompetencji osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie

Praca z grupami wykluczonymi społecznie wymaga od osób zatrudnionych w projektach, pełniących funkcje opiekunów, animatorów pracy, doradców zawodowych, oraz trenerów i wykładowców stałego podnoszenia własnych kwalifikacji.

W Rozdziale 7.1 przedstawiono opis procesu ewaluacji jako narzędzia wspierającego zarządzanie projektem oraz służącego ocenie realizowanego wsparcia i podnoszeniu jego jakości. W Rozdziale 7.2 z kolei pokazano cele superwizji, jako metody przydatnej w ocenie kwalifikacji zawodowych personelu projektu, natomiast w Rozdziale 7.3 opisano coaching, który jest metodą podnoszenia kompetencji osób, pracujących z grupami wykluczonymi społecznie.

Wykorzystanie przez projektodawców PO KL możliwości rozwijania odpowiednich kompetencji osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie zdecydowanie zwiększa skuteczność i efektywność realizacji celów samych projektów. Warto finansować takie działania, a także promować ich wykorzystanie.

7.1 Ewaluacja działań projektodawców, oferujących wsparcie osobom wykluczonym społecznie

Realizując projekt beneficjent powinien przewidzieć nie tylko właściwe i zgodne z harmonogramem wdrażanie zaplanowanych działań, ale również osiągnięcie określonych wcześniej celów projektu. Ewaluacja może zostać przeprowadzona przez samego projektodawcę (tzw. autoewaluacja) lub może zostać zlecona do wykonawcy zewnętrznemu. Autowewaluacja jest narzędziem, które pomaga oceniać efekty własnej pracy, gdyż umożliwia zdobycie wiedzy na temat realizacji własnego projektu, ocenę zrealizowanych działań, a także zaproponowanie sposobu ich modyfikacji w celu lepszego dostosowania do potrzeb beneficjentów w trakcie realizacji przyszłych działań. Informacje uzyskane w ramach autoewaluacji mogą być również włączone do sprawozdania z realizacji projektu.²³

Ewaluacja powinna służyć ocenie trafności dobranych do projektu form wsparcia (ich adekwatności do problemów, jakie należy rozwiązać, możliwości finansowych projektodawcy), ich skuteczności dla zrealizowania określonych celów (np. podniesienia kwalifikacji zawodowych osób długotrwale bezrobotnych), efektywności udzielonego wsparcia (ocenie czy środki finansowe były proporcjonalne do zakresu udzielonego wsparcia i czy użyte formy wsparcia były najbardziej wydajne finansowo), a także użyteczności i trwałości udzielonego wsparcia (czy wsparcie okazało się potrzebne i przyniosło efekty długofalowe).

Dzięki dobrze przeprowadzonej ewaluacji projektodawca powinien również ocenić, czy podjęte przez niego działania były ze sobą spójne i uzupełniały się. Ewaluację warto prowadzić pod warunkiem, że jest ona wykonywana profesjonalnie i rzetelnie, a także znajduje swoje odzwierciedlenie w późniejszych działaniach. Wyniki ewaluacji (wnioski i rekomendacje) należy upowszechniać

²³ Więcej informacji na temat sposobu realizowania działań związanych z informacją i promocją projektów współfinansowanych z EFS czytelnik znajdzie w Poradniku „Jak promować projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego”, przygotowywanym obecnie na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego

i promować, tak aby wspierać instytucje pomocy społecznej oraz instytucje rynku pracy i inne podmioty, realizujące usługi dla osób wykluczonych społecznie w przygotowaniu jak najlepszych projektów.

Ewaluacja to nie tylko weryfikacja odbioru prowadzonych przez nas szkoleń i innych form wsparcia, czy zwykła ich ocena, ale przede wszystkim analiza osiągnięcia przez projekt postawionych wcześniej celów, a także jakości udzielanego wsparcia. Badanie ewaluacyjne ma pomóc w znalezieniu odpowiedzi na postawione wcześniej przez projektodawcę pytania ewaluacyjne, za pomocą których można zweryfikować określone cele projektu.

Wyniki ewaluacji projektów są najlepszą podstawą do budowania systemu szkoleń, podnoszenia kwalifikacji, a także mogą być podstawą do prowadzenia superwizji oraz coachingu, (metody te przedstawione zostały w kolejnych rozdziałach Poradnika). Należy pamiętać, że nie zawsze wyniki ewaluacji będą doskonałe. Zależy to od wielu czynników. Ważne jest, aby ewaluacja była prowadzona uczciwie, a uczestnicy projektów czuli, że jej wyniki będą faktycznie wykorzystane.

Monitorowanie można zdefiniować jako proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażanych projektów i całego programu w aspekcie finansowym i rzeczowym, mający na celu zapewnienie zgodności realizacji projektów i programu z wcześniej zatwierdzonymi założeniami i celami. Ewaluatorów interesują natomiast przede wszystkim rezultaty oraz długoterminowe efekty danego programu lub projektu (oddziaływanie). Na podstawie publikacji „Ocena (Ewaluacja) Programów i projektów o charakterze społeczno gospodarczym w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej”, autor: Tomasz Kierzkowski, Warszawa 2002.

Ewaluacja projektu powinna posłużyć wypracowaniu wniosków i rekomendacji, które w przyszłości zostaną wykorzystane przez projektodawcę. W ramach projektów szkoleniowych proces ewaluacji może służyć np. uzyskaniu informacji dotyczących trafności i skuteczności przeprowadzonego szkolenia. W przypadku pojedynczych, krótkich form wsparcia skierowanych do osób wykluczonych społecznie może ograniczać się do przeprowadzenia standardowej ankiety i analizy uzyskanych wyników.

Prowadząc działania dla grup wykluczonych społecznie projektodawca może być również po prostu ciekawy, w jaki sposób uczestnicy odbierają pomoc otrzymaną dzięki uczestnictwu w projekcie, jak oceniają personel projektu, a także warunki, w których odbywał się projekt. W celu zdobycia takiej wiedzy wystarczy w trakcie projektu przeprowadzić krótkie badanie ankietowe, zebrać otrzymane wyniki i po ich opracowaniu wyciągnąć wnioski. Takiego badania nie należy jednak mylić z ewaluacją, która jest zdecydowanie bardziej zorganizowanym procesem, mającym na celu wspieranie zarządzania.

Ewaluacja to przede wszystkim narzędzie umożliwiające:

- identyfikację słabych i mocnych stron interwencji;
- wskazanie kierunków rozwoju dla uczestników projektu, a także dla organizatorów wsparcia i trenerów;
- poprawianie błędów w trakcie długookresowego wsparcia, w którym uzyskanie zakładanego celu jest warunkowane osiągnięciem celów częściowych, wynikających z poszczególnych jego modułów lub różnych form wsparcia;
- oszacowanie możliwości i ograniczeń – informację taką możemy uzyskać podczas ewaluacji ex ante, która umożliwia m. in. pozyskanie informacji na temat oczekiwań, stanu wiedzy i umiejętności uczestników;
- uzyskanie wsparcia z zewnątrz – w przypadku identyfikacji problemów w realizacji zakładanych celów, wyniki ewaluacji ułatwiają uzyskanie wsparcia z zewnątrz, np. w postaci superwizji;
- informowanie o stopniu realizacji celów projektu, o dalszych potrzebach uczestników projektu i o stopniu wdrożenia przez uczestników projektu uzyskanej wiedzy i umiejętności do codziennej praktyki.

Przed przekazaniem ankiet ewaluacyjnych uczestnikom należy wytłumaczyć potrzebę stosowania ewaluacji w procesie zarządzania projektem, a także wytłumaczyć jaki jest cel prowadzenia badania i poinformować o anonimowości zebranych danych. Jeśli przeprowadzane będą ankiety należy bezwzględnie zachować anonimowość, a w momencie zbierania wypełnionych ankiet nie rozpoczynać ich czytania i komentowania. Po przeprowadzonym badaniu warto przekazać jego wyniki uczestnikom, najlepiej jeszcze je omówić dla pogłębienia uzyskanej informacji. Każdorazowo ankieta musi być skonstruowana w sposób zrozumiały dla badanych.

Etapy procesu ewaluacyjnego

Dobrze zaplanowana ewaluacja projektu powinna się składać z następujących etapów: planowanie, projektowanie (strukturyzacja), zbieranie danych (obserwacja), analiza danych, przygotowanie raportu, wdrażanie rekomendacji, upowszechnianie wyników i dobrych praktyk.

Pierwszym etapem procesu ewaluacji jest zdefiniowanie przedmiotu badania. Faza projektowania jest najważniejszym etapem przygotowania ewaluacji, gdyż od jakości przygotowanych założeń zależy w znacznej mierze czy ewaluacja posłuży otrzymaniu sensownych wyników. W trakcie tej fazy musimy odpowiedzieć sobie na kilka ważnych pytań, takich jak:

- Co będzie przedmiotem ewaluacji? Czy będziemy prowadzić ewaluację całościową projektu, czy też skupioną jedynie na poszczególnych zagadnieniach, np. sposobie prowadzenia szkoleń, poradnictwa zawodowego, czy też efektywności udzielonego wsparcia?
- Kto będzie odbiorcą ewaluacji? Czy chcemy sami dla siebie podnieść efektywność swoich działań, czy też odbiorcą wyników ewaluacji ma być instytucja finansująca projekt/szkolenie?
- Czy uzyskane dane pozwolą na ocenę realizacji wspólnotowych zasad i polityk horyzontalnych, w tym zasady równości szans ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność?
- Kiedy będziemy prowadzić proces ewaluacji?
- Czy będziemy badać dalsze losy uczestników projektów, ich status na rynku pracy, bądź śledzić czy podjęli dalsze kształcenie?

Następnie określamy kryteria ewaluacyjne i formułujemy kluczowe pytania badawcze. Podczas projektowania ewaluacji powinno się ustalić minimalne kryteria, które znajdą zastosowanie przy ocenie wsparcia. Najbardziej powszechnie stosowane kryteria to: trafność, skuteczność, efektywność, użyteczność, trwałość i spójność.

Przygotowując sposób organizacji badania ewaluacyjnego należy wyznaczyć osoby odpowiedzialne za przygotowanie narzędzi badawczych oraz przeprowadzenie badania, opracowanie uzyskanych danych, analizę tych danych i przygotowanie raportu końcowego.

Kolejnym etapem jest zaplanowanie sposobu realizacji badania, a więc przede wszystkim dobór metod badawczych i próby badawczej. Kiedy wszystko zostanie już zaplanowane rozpoczyna się etap obserwacji i analizy. Zebrane dane są następnie opracowywane. Istotną kwestią podczas zbierania danych jest dobre uzasadnienie uczestnikom projektu, dlaczego przeprowadzamy ocenę i w jaki sposób zostaną wykorzystane wyniki badania, a także zapewnienie o anonimowości zebranych danych. Na podstawie informacji uzyskanych w trakcie analizy danych powinien zostać opracowany raport końcowy. Musi on dotyczyć realizacji założonych celów i osiągniętych efektów oraz ewentualnych przyczyn niepowodzeń i słabych punktów wsparcia, wraz z rekomendacjami dla ich uniknięcia w przyszłości. Dobrze, gdy dane liczbowe są przedstawione w formie wizualizowanej, na przykład na wykresach.

Na zakończenie formułowane są wyniki ewaluacji w postaci wniosków i rekomendacji. Wyniki te powinny zostać przedstawione w postaci raportu z badania oraz upowszechnione i dostarczone do adresatów ewaluacji, a także posłużyć usprawnieniu dalszych działań projektodawcy. Z wynikami badania powinni zostać zapoznani zarówno uczestnicy projektu, jak i sam realizator szkolenia i projektodawca.

7.2 System podnoszenia kompetencji dla instytucji i osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie

Przewidując zatrudnienie trenerów i wykładowców warto na poziomie konstruowania projektu sprawdzić, czy w ramach projektu mogą zostać sfinansowane szkolenia, skierowane bezpośrednio do nich. Jeśli jest taka możliwość, w pierwszej fazie projektu beneficjent może zatrudnić i przeszkolić osoby, które będą pracowały z pozostałymi uczestnikami projektu na dalszym etapie jego realizacji.

W przypadku trenerów, którzy dopiero rozpoczynają pracę z osobami wykluczonymi społecznie konieczne jest opracowanie systemu podnoszenia ich kwalifikacji. W tym celu niezbędne jest przygotowanie planu szkoleniowego, zestawienie zakresu zadań i przypisanie niezbędnych kwalifikacji osobom realizującym działania z grupami wykluczonymi społecznie. Następnie należy określić braki kompetencyjne tych osób i na podstawie tego typu analizy sformułować cele szkolenia oraz wybrać jego wykonawcę.

W obszarze interwencji EFS najczęściej w obszarze wiedzy potrzebnej do realizacji usług skierowanych do osób wykluczonych społecznie wyodrębniane są szkolenia dotyczące zasad realizacji projektów: przygotowania dokumentacji projektowej, zarządzania projektami, rozliczania projektów, a także szkolenia z zakresu prawodawstwa (w szczególności dotyczącego systemu rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, pomocy osobom niepełnosprawnym) oraz zawodoznawstwa.

Należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby pracownicy pracujący z osobami wykluczonymi społecznie posiadali odpowiednie kompetencje do wykonywania tego typu pracy, a także ze względu na szczególnie trudną grupę odbiorców wsparcia uwzględnić w projekcie większą liczbę pracowników przypadających na jednego uczestnika niż w przeciętnych projektach szkoleniowych. W obszarze bezpośredniej pracy z uczestnikami projektów niezbędna jest wiedza z zakresu komunikacji interpersonalnej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, a także wiedza o dysfunkcjach, występujących w grupie objętej projektem (zaburzenia, choroby, patologie, itp.).

7.2.1 Szkolenia wewnętrzne

Czasem dla przygotowania nowego pracownika wystarczy zapewnienie pomocy opiekuna – doświadczonego już pracownika i przeszkolenie nowego pracownika w miejscu pracy. Szkolenie takie polega na wyznaczaniu kolejnych zadań, które realizowane są w danej instytucji, a zdobyta wiedza weryfikowana jest przez opiekuna.

Przy realizacji niektórych projektów można zatrudnić osoby należące do uczestników projektu, np. osoby niepełnosprawne. Najczęściej istnieje wtedy możliwość przeszkolenia takich osób. Dobrym przykładem jest projekt „Wspólnie do pracy”, realizowany w ramach Działania 7.1 PO KL w oparciu o metodologię wypracowaną w ramach projektu PIW EQUAL „Praca w posagu”, w którym jako animatorzy pracy zostały zatrudnione osoby, które same były wykluczone społecznie. Osoby te w ramach pierwszej części projektu zostały przeszkolone w zakresie wspierania i aktywizowania rodzin z problemem długotrwałego, dziedzicznego bezrobocia.

7.2.2 Szkolenia grupowe

Szkolenia grupowe mogą zostać zorganizowane samodzielnie przez realizatora wsparcia lub też mogą być zlecone zewnętrznej firmie szkoleniowej. W przypadku zlecenia szkolenia na zewnątrz warto skonsultować program takiego szkolenia z jego odbiorcami, jak również zasięgnąć informacji na temat doświadczenia i umiejętności trenerskich wykładowcy.

Bardzo często szkolenia z zakresu zarządzania projektami, rozliczania projektów oraz przygotowania dokumentacji konkursowej organizowane są przez Instytucje Pośredniczące II stopnia PO KL (IP2 PO KL), a w zdecydowanej części koszt tych szkoleń pokrywany jest przez organizatorów.

7.2.3 Superwizja

W ramach realizowanego projektu bardzo ważnym elementem jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia osobom pracującym bezpośrednio z grupami wykluczonymi, bądź zagrożonymi wykluczeniem społecznym w celu właściwego pełnienia przez nich powierzonych im zadań. Szczególnie wśród mniej doświadczonych trenerów, doradców zawodowych i terapeutów istnieje niebezpieczeństwo ulegania nadmiernemu wpływowi uczestników projektów (np. pożyczania im pieniędzy, załatwiania za nich różnych spraw) lub też problem bardzo szybkiego wypalenia zawodowego.

Superwizja jest metodą kształcenia i nadzoru nad pracą dokonywanego przez superwizora wobec osób prowadzących bezpośrednią pracę z trudnym klientem (osobą wykluczoną społecznie, bądź zagrożoną wykluczeniem). Celem superwizji jest podniesienie jakości świadczonych usług, pomoc w doborze najlepszych narzędzi do zrealizowania celów, a także konstruktywne odreagowanie stresu pracownika, związanego z wykonywaną pracą. Prowadzona jest przez zespół doświadczonych trenerów, dzięki zewnętrznemu oglądowi.²⁴

Superwizji nie należy utożsamiać ze szkoleniami. Przede wszystkim szkolenia wyposażają uczestników w określoną wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy. Superwizja z kolei analizuje relacje, zachowania i możliwy kierunek pracy w odniesieniu do konkretnych osób. Właściwie prowadzona zwiększa efektywność pracy oraz przeciwdziała wypaleniu zawodowemu poprzez wzajemną wymianę doświadczeń, szukanie istoty problemu, odkrywanie nowych rozwiązań. Często jest także okazją do odkrycia przez pracowników nieuświadomionych wcześniej uczuć i przekonań. Pozwala na nawiązanie głębokich relacji z pozostałymi uczestnikami. Pozwala zachować równowagę pomiędzy wykonywaną pracą a własnymi emocjami.

Należy pamiętać, że zbyt głębokie wejście w rolę zawodową może stanowić dla osoby udzielającej wsparcia zagrożenie, prowadzące często do wypalenia zawodowego. Wypalenie zawodowe polega głównie na zaniku motywacji do pracy z powodu narastającego poczucia bezradności, bezsilności, braku sukcesów w pracy i przeżywania zbyt dużego stresu. Przy dłuższym nasileniu wypalenie zawodowe osoby udzielającej wsparcia innym może prowadzić nawet do pojawienia się wrogich zachowań wobec uczestników projektu.

Podczas procesu superwizji szczególnie ważna jest analiza czynników sprzyjających podatności danej osoby na syndrom wypalenia zawodowego. W przypadku grupy zawodowej pracującej bezpośrednio z uczestnikami projektów istotna jest przede wszystkim intensywność emocjonalna związana z wykonywanym zawodem, brak sukcesów podejmowanych działań i poczucie niemocy, indywidualne cechy predysponujące do wykonywania zawodu trenera (asystenta, animatora pracy).

Superwizja jest narzędziem, które przełożonym pozwala:

- zwiększyć efektywność pracy;
- wspierać rozwój zawodowy pracowników;
- podtrzymywać motywację w realizacji postawionych celów;
- ułatwiać zachowanie określonych standardów i norm;
- budować trwałe i pozytywne relacje pomiędzy pracownikami;
- oceniać przydatność pracownika dla organizacji.

Superwizja umożliwia pracownikom:

- analizę własnych emocji i działań wobec klienta;
- wsparcie w sytuacji pojawienia się dylematów etycznych;

²⁴ Opracowano na podstawie informacji ze strony www.perspektywy-partner.eu oraz strony internetowej Polskiego Instytutu Psychoterapii Integratywnej w Krakowie: www.pocieszka.pl

- nabywanie umiejętności pracy zespołowej, otwartości na inne osoby;
- dochodzenie do nowych rozwiązań poprzez obserwacje doświadczeń innych osób;
- kreatywność w pracy zespołowej.

Superwizja zalecana jest szczególnie, w sytuacji gdy:

- osobie towarzyszy poczucie osamotnienia w kwestiach zawodowych;
- osoba nie posiada możliwości wymiany doświadczeń z innymi pracownikami;
- zespół nie potrafi samodzielnie rozwiązać konfliktów w środowisku pracy;
- niejasno określone zostały kompetencje;
- brak jest osób odpowiedzialnych za wykonanie pewnych zadań.

Superwizję dla osób pracujących z osobami wykluczonymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym można zaplanować i sfinansować np. w Działaniu 7.1.3 lub 1.2. PO KL, gdzie może być ona doskonałym narzędziem przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu osób pracujących z osobami wykluczonymi społecznie, zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej oraz powiatowych centrach pomocy rodzinie.

Trudności związane z udziałem w superwizji

Osoby pomagające grupie osób wykluczonych społecznie mogą wykazywać opór przed udziałem w superwizji. Kluczem do przełamania tej niechęci jest właściwe zdiagnozowanie przyczyn takiego zachowania. Najczęściej może ono wynikać z niepokoju związanego z oceną pracy przez superwizora oraz z niską samooceną swoich osiągnięć. Innym powodem może być silne przywiązanie się do własnych poglądów i zbudowanej przez siebie wizji sytuacji a także niechęć do wdrożenia uzgodnionych podczas superwizji rozwiązań problemu lub bezkrytyczne podejście do wszystkich interpretacji i sugestii formułowanych podczas superwizji.

Zasady prowadzenia superwizji

Prowadzący superwizję zobowiązany jest zadbać o to, aby praca odbywała się z zachowaniem dyskrecji i prywatności, tak aby pracownicy mogli swobodnie wyrażać swoje emocje. Podczas sesji należy zmierzać do formułowania konstruktywnych rozwiązań.

Superwizja jest zazwyczaj realizowana w kilku etapach. Na etapie formułowania celów superwizji udzielający wsparcia wraz z superwizatorem ustalają, co chcą osiągnąć podczas sesji. Superwizor proponuje taki sposób pracy, aby pracownik samodzielnie dążył do znalezienia rozwiązania problemu. Następnie ustalane są zasady prowadzenia sesji z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań indywidualnych lub grupowych (w przypadku sesji grupowej). Ostatni etap wiąże się z aktywnością samych odbiorców superwizji, których zachęca się do dobrowolnej prezentacji własnych doświadczeń i problemów, związanych z pracą.

Kwalifikacje superwizora

Kompetencje niezbędne do prowadzenia superwizji dla osób pracujących z grupami osób wykluczonych społecznie powinny dotyczyć przede wszystkim wiedzy w obszarze planowania i realizacji działań na rynku pracy oraz działań dotyczących pomocy społecznej, a także zrozumienia relacji z osobą wykluczoną społecznie.

W przypadku superwizji dotyczącej relacji pomiędzy pomagającym, a jego klientem wskazane jest, aby była ona prowadzona przez doświadczonego psychologa lub terapeutę, który posiada kompetencje z zakresu sprawnego komunikowania się. Osoba ta musi rozumieć zmiany zachodzące w jednostkach i relacje w grupach, w których funkcjonuje osoba pomagająca.

Superwizja w obszarze pracy z osobami wykluczonymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym nie jest powszechnie stosowana. Obecnie bardzo ciężko jest znaleźć osobę o odpowiednich kwalifikacjach do przeprowadzenia superwizji. W projekcie „Praca w posagu”, realizowanego w ramach PIW EQUAL korzystano z terapeutów od wielu lat związanych z rynkiem pracy oraz uznanych specjalistów z obszaru rynku pracy i pracy socjalnej. Animatorzy pracy korzystali z ich działań w określonych punktach kontrolnych w zależności od pojawiających się problemów.

7.2.4 Coaching²⁵

Istotą coachingu jest odkrywanie niepoznanych jeszcze i niewykorzystane do tej pory zasobów i predyspozycji, którymi dysponuje człowiek. Zastosowanie coachingu jako metody pracy z osobami bezpośrednio udzielającymi wsparcia osobom wykluczonym społecznie pomaga tym osobom lepiej radzić sobie w relacjach profesjonalnych i osobistych, zwiększa ich produktywność, daje większe zadowolenie w pracy, co wpływa na poprawę jakości i skuteczności pracy z odbiorcami pomocy.

Coaching jest typem szkolenia nastawionym na podnoszenie umiejętności niezbędnych do pracy na określonym dla danego pracownika miejscu pracy. Może być on doskonałym narzędziem zwiększenia skuteczności i efektywności pracy osób bezpośrednio wspierających osoby wykluczone społecznie. Coaching może pomóc personelowi projektu w dokonywaniu zmian swojej pracy w taki sposób, w jaki tego oczekują i podążaniu w kierunku, w którym chcą podążać. Istotnie jest, aby odróżnić coaching od innych podobnych metod wsparcia, takich jak mentoring, doradztwo, terapia, trening, consulting, czy nauczanie.

W trakcie realizacji projektu „Winda do pracy” jeden z partnerów, zaproponował poprowadzenie coachingu dla personelu projektu. Celem wprowadzenia tego narzędzia było zwiększenie efektywności pracy, utrzymanie motywacji oraz polepszenie komunikacji. W spotkaniach coachingowych uczestniczył cały personel projektu, choć udział w nich był dobrowolny, a spotkania odbywały się po godzinach pracy.

Coaching możemy podzielić na: tradycyjny, zaawansowany, egzaminacyjny (weryfikacyjny) oraz mistrzowski. Metoda tradycyjna polega na kształtowaniu umiejętności. Założenie jest takie, że szkolony nie ma niezbędnego doświadczenia, gdyż wykonywany zawód (np. praca socjalna) jest dla niego zupełnie nowy. Metoda zaawansowana coachingu polega na doskonaleniu umiejętności już posiadanych przez pracownika i usprawnieniu jego pracy. Z kolei coaching egzaminacyjny (weryfikacyjny) polega na sprawdzeniu i weryfikacji tych umiejętności, a coaching mistrzowski polega na dalszym ich doskonaleniu.

Organizacja coachingu

Najważniejszym elementem coachingu jest dobry trener, który prowadzi pracownika lub grupę pracowników. Może to być doświadczony pracownik, który już odbył odpowiednie szkolenie. Trener weryfikuje postępy swoich uczniów. Jednym z najistotniejszych elementów coachingu jest określenie umiejętności, które po jego zakończeniu powinien posiadać jego uczestnik. W tym zakresie ważna jest zarówno analiza konkretnego stanowiska pracy, jak i posiadanych przez niego umiejętności i deficytów.

²⁵ Rozdział opracowano na podstawie informacji ze strony internetowej: www.kadry.nf.pl

8 Współpraca i partnerstwo w projekcie

8.1 Partnerstwo projektowe w praktyce

Wśród projektodawców funkcjonuje powszechnie opinia, że projekty partnerskie są najtrudniejsze, ale zarazem najbardziej rozwojowe. Jednakże skuteczne i efektywne projekty dla osób wykluczonych społecznie wymagają zazwyczaj zastosowania wielu instrumentów wsparcia o różnym charakterze jednocześnie. Aby jednak mogły być zastosowane właściwe rozwiązania potrzebna jest zarówno duża wiedza merytoryczna w zakresie pracy socjalnej oraz kompleksowa wiedza na temat grup osób wykluczonych społecznie, jak również doświadczenie praktyczne w tym obszarze.

Przeważnie projektodawca nie posiada zbyt wielu instrumentów i narzędzi, a także zasobów organizacyjnych, kadrowych i finansowych niezbędnych do skutecznej i sprawnej realizacji projektu, którymi dysponują np. jednostki organizacyjne lokalnego samorządu terytorialnego, takie jak powiatowe urzędy pracy czy ośrodki pomocy społecznej. Beneficjenci nie zawsze również posiadają adekwatną wiedzę, dotyczącą problemów i potrzeb danej grupy społecznej zagrożonej wykluczeniem, którą dysponują np. organizacje pozarządowe, czy podmioty ekonomii społecznej (spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej, przedsiębiorstwa społeczne). W takiej sytuacji jednym z możliwych rozwiązań jest realizacja projektu w partnerstwie z innymi podmiotami.

Od wielu lat Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Policach spotyka się systematycznie raz na dwa miesiące z kierownikami Ośrodków Pomocy Społecznej i przedstawicielem PCPR. Efektem nawiązanej współpracy jest celowe i zintegrowane wsparcie dla osób będących jednocześnie klientami obu tych instytucji, jak również realizacja wspólnego projektu systemowego w PO KL, pn. „Pobudka” oraz uczestnictwo w radzie programowej projektu „Wspólnie do pracy”, również współfinansowanego z EFS w ramach PO KL.

Zasady realizacji projektów partnerskich w ramach PO KL zostały opisane w dokumencie, pn. Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który stanowi część Systemu Realizacji PO KL.

Jak zawiązać partnerstwo?

Proces zawiązywania partnerstwa wiąże się z powstaniem grupy inicjatywnej. Kolejnym krokiem jest wybór lidera i ustalenie obszaru współpracy partnerów, a następnym zaproszenie szerokiego grona partnerów. Ostatni etap stanowi ustalenie deklaracji sieci lub podpisanie umowy partnerstwa, definiującej obszary działań, program pracy, a także określającej partnerów odpowiedzialnych za realizację i pełnienie konkretnych funkcji w projekcie (np. prowadzenie sekretariatu) i terminy spotkań.²⁶

Istotnym problemem podczas realizacji projektu w partnerstwie jest podtrzymywanie stałej aktywności partnerów we wspólnym działaniu. Tego typu działanie wymaga wykreowania lidera, który posiada autorytet i umiejętności w zarządzaniu, a także jest osoba zdeterminowaną w działaniu.

²⁶ Zainteresowanych wdrażaniem rozwiązań sieciowych i partnerskich odsyłamy do publikacji nt. partnerstwa lokalnego, pt. „Przez współpracę do sukcesu Partnerstwo Lokalne na Rynku Pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.

Partnerstwo powinno opierać się na wzajemnym zaufaniu i respektowaniu wspólnych zasad. Do podstawowych trudności pojawiających się w projektach partnerskich, niezależnie od rodzaju zaangażowanych w partnerstwo podmiotów, należy zaliczyć przede wszystkim:

- różną formę prawną i organizacyjną partnerów;
- różną kulturę organizacyjną partnerów;
- obawy przed utratą know-how ze strony kogoś z partnerów;
- brak wzajemnego zaufania;
- rozbieżne cele działalności partnerów.

Przykładem dobrze funkcjonującego partnerstwa może być Zachodniopomorska Sieć Partnerstwa Lokalnego, która powstała z inicjatywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Sieć ta skupiła najważniejsze regionalne podmioty realizujące projekty, współfinansowane z EFS. Dzięki połączeniu wiedzy tych podmiotów i ich pracowników udało się przeprowadzić analizę regionalnego rynku pracy, która następnie posłużyła do opracowania wielu projektów odpowiadających na problemy i oczekiwania, jakie z tej analizy wynikały. Dzięki tej sieci powstały takie projekty jak: „Praca w posagu – model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi” (PIW EQUAL), „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” (Działanie 2.1 ZPORR), „Akademia trenera, nauczyciela, wykładowcy” (Działanie 2.3 SPO RZL), „Zachodniopomorska Platforma Wymiany Informacji” (Działanie 1.1 SPO RZL) i wiele innych. Sieć aktywnie włączała się w prace nad wszystkimi istotnymi dokumentami strategicznymi i operacyjnymi.

Pracę w projekcie partnerskim znacznie ułatwia:

- jasne określenie zadań i ich kosztów;
- jasny podział świadczonych usług lub obszaru realizacji projektu;
- spisanie celów projektu;
- sporządzenie umowy, gwarantującej pełne i takie same prawa wszystkim stronom;
- przedyskutowanie całości projektu w celu wzajemnego zrozumienia się.

Dlaczego warto realizować projekt w partnerstwie?

Działając wspólnie partnerzy dzielą się posiadaną wiedzą i razem szukają rozwiązań problemów, wzajemnie przekazują sobie pozyskane informacje na temat nowych instrumentów, narzędzi i rozwiązań, dotyczących pracy z osobami wykluczonymi społecznie lub podnoszenia efektywności wsparcia do nich skierowanego. Współpraca różnych podmiotów ułatwia także zdobywanie nowej wiedzy i dostęp do danych, niezbędnych w celu prowadzenia wszelkich analiz społeczno-ekonomicznych. Występując wspólnie łatwiej jest prowadzić konsultacje strategii rozwoju rynku pracy, planów działań PO KL, dokumentacji konkursowych.

Inną zaletą współpracy jest możliwość wyrażania stanowiska jako grupa i w związku z tym działania w sposób bardziej wiarygodny dla partnerów zewnętrznych (w szczególności administracji). Dzięki temu podmiot realizujący projekt w partnerstwie jest traktowany poważniej. Pozytywne znaczenie ma udział w partnerstwie podmiotów o różnym stadium rozwoju instytucjonalnego, różnej strukturze prawnej i organizacyjnej, a także różnych celach działania.

Ponadto projektodawcom, działającym w partnerstwie łatwiej dotrzeć jest do mediów i budować pozytywny wizerunek projektu wśród instytucji wspierających i w opinii publicznej, jak również uzasadnić celowość udzielanego wsparcia. Tworząc partnerstwo lider projektu może dzielić się pracą z innymi podmiotami. Nie musi uczestniczyć osobiście we wszystkich spotkaniach, konsultacjach, konferencjach, gdyż poszczególni partnerzy prezentują wspólne poglądy i dbają o wspólne interesy.

Podczas realizacji projektu PIW EQUAL „Praca w posagu” w celu wzajemnego poznania się partnerów projektu co kwartał organizowane było spotkanie wyjazdowe wszystkich pracowników i szefów partnerstwa. Tego typu działanie integracyjne ułatwiało wymianę informacji i pozwalało na omówienie zadań już zrealizowanych oraz planowanych do realizacji. W ramach realizacji dużych projektów partnerskich warto finansować w ramach projektu okresowe spotkania wyjazdowe partnerów. Podnoszą one efektywność działania partnerstwa, a także pozytywnie wpływają na jego trwałość.

8.2 Dialog i porozumienie

Realizując wsparcie dla osób wykluczonych społecznie projektodawcy wielokrotnie stykają się z problemami, które mogłyby być rozwiązane poprzez nawiązanie współpracy i wymianę informacji. Współpraca sieciowa, czyli tworzenie grup roboczych, powoływanych ad hoc lub grup branżowych może być rozwiązaniem ww. problemu, minimalizującym wysiłek każdego z projektodawców, a maksymalizującym efekt realizowanego wsparcia. Współpraca grup roboczych zazwyczaj kończy się wraz z dniem rozwiązania problemu, natomiast praca grup branżowych może trwać przez wiele lat.

Przy tworzeniu branżowych lub terytorialnych sieci warto wykorzystać środki finansowe, oferowane w ramach następujących działań PO KL:

- Działanie 5.5 „Rozwój dialogu społecznego”
- Działanie 5.4 „Rozwój potencjału trzeciego sektora” – typ projektu: tworzenie i wspieranie porozumień (sieci) organizacji pozarządowych o charakterze terytorialnym oraz branżowym
- Działanie 7.2.2 „Wsparcie ekonomii społecznej” – typ projektu: rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz rozwoju ekonomii społecznej
- Działanie 8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie” – typ projektu: pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem, m. in. przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim
- Działanie 8.1.3 „Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności” – typ projektu: tworzenie sieci współpracy (w tym partnerstw) w zakresie wzmacniania dialogu społecznego i inicjatyw podejmowanych wspólnie na poziomie lokalnym i regionalnym przez organizacje pracodawców i przedstawicielstwa pracownicze, mających na celu zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców

Więcej informacji na ten temat można uzyskać na stronach internetowych EFS (www.efs.gov.pl) oraz Instytucji Pośredniczących PO KL.

9 Realizacja wsparcia dla wybranych grup osób wykluczonych społecznie

Poniżej przedstawiony został opis kilku kategorii grup, które ze względu na posiadane cechy społeczno – demograficzne mogą być szczególnie narażone na zjawisko wykluczenia społecznego. Opisane zostały zarówno ich główne cechy charakterystyczne, silne strony oraz podstawowe problemy, związane z dostępem do zatrudnienia, a także określony został niezbędny zakres wsparcia potrzebnego każdej grupie w tym kontekście. Opis ten ma ułatwić dobranie instrumentów wsparcia do konkretnej grupy społecznej, którą beneficjent planuje wesprzeć poprzez realizację swoich działań. Należy jednak pamiętać, że przynależność do jednej lub kilku ze wskazanych grup nie determinuje jeszcze faktu wykluczenia społecznego, a jedynie znacząco zwiększa ryzyko jego wystąpienia.

9.1 Osoby długotrwale bezrobotne

9.1.1 Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych

NAZWA GRUPY		
Osoby długotrwale bezrobotne		
1.	Odniesienie w prawie	Art. 2, pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z art. 49 pkt 2 ww. ustawy osoby te zaliczane są do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
2.	Definicja grupy	Osoba długotrwale bezrobotna to osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy.
Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	Do osób długotrwale bezrobotnych należą osoby, które w okresie ostatnich 2 lat przez łącznie 12 miesięcy były zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różnorodne: <ul style="list-style-type: none"> – brak ofert pracy w danym zawodzie – brak/niski poziom kwalifikacji lub umiejętności uniemożliwiający podjęcie pracy – niechęć do podjęcia pracy, bierność zawodowa – praca w tzw. „szarej strefie”

4.	Dane statystyczne	<p>Wg stanu na koniec III kwartału 2008 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 539,9 tys. osób długotrwale bezrobotnych. Stanowili oni nieco ponad 50% ogółu zarejestrowanych (wobec 64,3 % w końcu sierpnia 2007 r.) Na koniec III kwartału 2008 wśród osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych było 351,3 tys. kobiet. W grupie osób długotrwale bezrobotnych najwięcej jest osób w przedziale powyżej 24 miesięcy – odpowiednio 360,3 tys. ogółem i 239,9 tys. kobiet. (źródło: raport MPiPS „Bezrobocie rejestrowane w Polsce” oraz GUS).</p> <p>Wg sondażu CBOS²⁷ osoby dłużej pozostające bez pracy to najczęściej osoby w wieku powyżej 35 lat (wśród osób długotrwale bezrobotnych osoby w tym wieku stanowią udział 65%, a wśród bezrobotnych krótkotermiowo – 37%), a także osoby gorzej wykształcone. Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe ma 71% osób długotrwale bezrobotnych. Z deklaracji osób bezrobotnych wynika, że podobnie jak pod koniec 2007 roku większość z nich (67%) jest zarejestrowana w urzędzie pracy, co trzecia osoba (33%) nie skorzystała z tej możliwości.</p> <p>Niestety koniunktura gospodarcza, która trwała do 2008 r. w bardzo niewielkim stopniu wpłynęła na strukturę długotrwałego bezrobocia w Polsce. W latach 2005–2008 stopa bezrobocia istotnie zmniejszyła się, natomiast odsetek długotrwale bezrobotnych spadł jedynie o kilka punktów proc. Osoby długotrwale bezrobotne często po krótkotrwałym wyrejestrowaniu, ponownie uzyskują status osoby bezrobotnej.²⁸ Długotrwale bezrobocie częściej występuje na obszarach wiejskich, a także wśród kobiet.</p>
5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych – przyzwyczajenie do stanu bezrobocia – praca w „szarej strefie” – wysoki poziom ubóstwa – niski poziom motywacji do zmiany sytuacji życiowej – brak motywacji do pracy – problemy związane z zaburzeniami psychicznymi (depresja) – wyczerpana bezradność
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – umiejętność radzenia sobie w życiu, mimo braku legalnej pracy – zaradność w korzystaniu z systemu pomocy społecznej – umiejętność poszukiwania nowych metod utrzymania
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – wykluczenie technologiczne i cyfrowe – dziedziczenie wykluczenia społecznego w rodzinie – wykluczenie terytorialne
8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – kompleksowe wsparcie zorientowane na zmianę postaw życiowych, związanych z podejmowaniem legalnego zatrudnienia (terapia, opieka środowiskowa oraz działania doradczo-szkoleniowe) – szkolenia zawodowe – doradztwo zawodowe
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładami dobrych praktyk, które mogą zostać zaadaptowane dla grupy osób długotrwale bezrobotnych są następujące projekty, zrealizowane w ramach PIW EQUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Model integracji społecznej i aktywizacji zawodowej mieszkańców miast – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1 oraz 6.1.1 PO KL; – Ekonomia społeczna narzędziem reintegracji społecznej i zawodowej – w podanym przykładzie projekt miał na celu reintegrację społeczną osób chorych psychicznie, jednak po dokonaniu niewielkich zmian może on także być zaadaptowany do grupy osób długotrwale bezrobotnych – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1 oraz 6.1.1, 7.2.2, Działanie 6.2; – Model wioski tematycznej jako instrument reintegracji zawodowej i społecznej długotrwale bezrobotnych mieszkańców wsi – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1 oraz Działanie 6.3 i 7.3.

Przykład

Pani Zofia ma 38 lat. Mieszka z mężem i trzema synami w wieku 8, 10 i 13 lat na peryferiach Częstochowy. Od czterech lat nie może znaleźć pracy. Wcześniej pracowała jako szwaczka w małym, prywatnym zakładzie, który uległ likwidacji. Czasami szyje ubrania „na czarno” dla niewielkiej fabryki umiejscowionej w okolicy. Rodzina Pani Zofii doświadcza ubóstwa i ma dość duże długi z tytułu opłat za prąd i gaz, a ona sama cierpi na depresję i nie wierzy w możliwość zmiany sytuacji życiowej.

W 2008 r. Pani Zofia, po namowach pań z Caritasu, które pomagały jej materialnie, zdecydowała się na udział w spotkaniu z przedstawicielem lokalnej organizacji pozarządowej. Zaproponowano jej udział w projekcie „Aktywna Częstochowa”. Po kolejnym spotkaniu zdecydowała się wziąć udział w tym projekcie, w ramach którego przez dłuższy czas uczestniczyła w działaniach Lokalnej Pracowni Aktywności. Dzięki spotkaniom z innymi ludźmi, zajęciom z doradcą zawodowym i psychologiem oraz szkoleniom z zakresu szycia i obsługi komputera zdobyła podstawową wiedzę na temat poruszania się po rynku pracy i zaczęła coraz częściej uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych. Zatrudniła ją szwalnia, znajdująca się w małej miejscowości pod Częstochową. Przez pierwszy okres pracy otrzymywała zwrot kosztów dojazdu i cały czas była wspierana przez Lokalną Pracownię Aktywności (LPA). Również obecnie chętnie odwiedza pracownię gdyż może tam poczytać gazety, skorzystać z internetu i porozmawiać z koleżankami, a także z doradcą zawodowym. Dzięki temu wyszła z depresji, dodatkowo wspólnie z doradcami z LPA i mężem ułożyła plan gospodarowania środkami finansowymi oraz zarządzania innymi działaniami (np. negocjacje z wierzycielami), tak aby przynajmniej częściowo spłacić zadłużenie.

9.1.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej osób długotrwale bezrobotnych

Poza dezaktualizacją posiadanej wiedzy i umiejętności za wiodowym podstawowym problemem osób długotrwale bezrobotnych jest utrata tzw. zatrudnialności, tj. zdolności do podejmowania zatrudnienia (bądź samozatrudnienia). Osoby długotrwale bezrobotne mają silnie zachwiane poczucie własnej wartości. Przyzwyczajają się do bezczynności, bierności, braku wiary w sukces, a często są wręcz niechętni do podejmowania jakichkolwiek działań na rzecz zdobycia zatrudnienia. Do czynników, które wpływają negatywnie na nabór osób długotrwale bezrobotnych do projektu należy zaliczyć również przyzwyczajenie tej grupy osób do braku aktywności zawodowej. Jednakże im dłużej pozostają one nieaktywne, tym trudniej jest im rozpocząć jakiegokolwiek działania, związane ze zmianą statusu na rynku pracy. Osoby długotrwale bezrobotne mają również trudności z planowaniem harmonogramu dnia, a także z nadawaniem rangi poszczególnym zadaniom.²⁷

Wraz z długotrwałym bezrobociem pojawia się również często problem ubóstwa, systematyczne ograniczanie potrzeb, a także skłonność do uzależnień (w szczególności alkoholu). Część z tych syndromów pojawia się już po kilku miesiącach od utraty pracy. Wszystkie te objawy stają się intensywniejsze w przypadku długotrwałego bezrobocia dotyczącego całej rodziny, w której bez pracy pozostaje więcej niż jedna osoba. W takim przypadku często mamy do czynienia z brakiem chęci do podejmowania jakichkolwiek wysiłków również ze strony pozostałych członków rodziny i dominowaniem postawy: „i tak się nie uda”.

9.1.3 Diagnozowanie potrzeb osób długotrwale bezrobotnych

W przypadku tej grupy najlepiej zorganizować spotkanie z udziałem przedstawicieli OPS, PUP oraz klubu pracy. Należy jednak przewidzieć, aby spotkanie grupowe było organizowane przez instytucję, z którą osoby badane mają bezpośredni związek i na, której terenie czują się bezpiecznie np. parafia, lokalny klub pracy, siedziba lokalnego stowarzyszenia. Możliwe jest także przeprowadzenie wywiadów indywidualnych. Pozostałe metody mogą być podobne jak w przypadku osób wykluczonych terytorialnie. Z doświadczeń projektodawców PIW EQUAL wynika, że mężczyźni zazwyczaj niechętnie uczestniczą w tego typu spotkaniach, a także niechętnie dzielą się informacjami na temat własnych potrzeb.

²⁷ Badanie CBOS, pn. „Aktualne problemy i wydarzenia” przeprowadzone w dniach 11-14 kwietnia 2008 r. na liczącej 1101 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

²⁸ Na podstawie artykułu, pn. „Aktywizacja bezrobotnych niezbędna”, autor: Maria Drozdowicz, zamieszczonego na www.bankier.pl/wiadomosc/BIEC-Aktywizacja-bezrobotnych-niezbedna-1724182.html

²⁹ Szczegółowy opis proponowanych rozwiązań oraz dobrych praktyk, dotyczących realizacji wsparcia skierowanego do tej grupy społecznej oraz kolejnych opisanych w Poradniku grup znajduje się w bazie rezultatów PIW EQUAL pod adresem internetowym: www.equal.org.pl.

9.1.4 Planowanie działań dla osób długotrwale bezrobotnych

Szkolenia	Planowane do realizacji szkolenia powinny kończyć się zdobyciem konkretnych kwalifikacji zawodowych i nadaniem uprawnień.
Usługi poradnictwa zawodowego	Usługi poradnictwa zawodowego powinny skupiać na określeniu predyspozycji zawodowych i przełamaniu niechęci do podjęcia zatrudnienia.
Terapie	Efektom długotrwałego pozostawania bez pracy mogą być zaburzenia zdrowia psychicznego (depresje, stany lękowe) oraz występowanie różnych uzależnień i patologii.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Bardzo ważne, aby grupa ta miała stałego opiekuna, kontrolującego czy uczestnicy projektu regularnie biorą udział w zaplanowanych działaniach projektowych, który będzie wspierał i aktywizował uczestników projektu.
Uwagi ogólne	Niezbędne jest wypracowanie u osób długotrwale bezrobotnych samodyscypliny i umiejętności traktowania przez uczestników projektów wszystkich oferowanych usług jako obowiązkowych. W przypadku niektórych uczestników może istnieć konieczność odnowienia uprawnień do wykonywania zawodu (uzyskania certyfikatu).

9.2. Osoby bezrobotne po 50. roku życia

9.2.1 Charakterystyka grupy osób bezrobotnych po 50 roku życia

NAZWA GRUPY		
Osoby bezrobotne po 50 roku życia		
1.	Odniesienie w prawie	Zgodnie z art. 49 pkt. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są to osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
2.	Definicja grupy	Osoba bezrobotna po 50. roku życia to osoba, która ukończyła 50. rok życia i jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna.
Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	Grupa ta składa się w dużej mierze z osób, które przez wiele lat były zatrudnione w jednym zakładzie pracy, nierzadko na jednym stanowisku, po czym straciły pracę i trudno im aktualnie znaleźć zatrudnienie. Grupa ta składa się (wg danych na koniec 2008 r.) z osób, które swoje wykształcenie i przygotowanie zawodowe odebrały jeszcze w warunkach systemu PRL i do dziś, pomimo zmian zaistniałych w wyniku transformacji ustrojowej, trudno im przyzwycząć się do nowych warunków wolnorynkowych. Niewielka część grupy podnosi własne kwalifikacje i bierze udział w procesie zarówno formalnego, jak i nieformalnego kształcenia ustawicznego. Kwalifikacje zawodowe członków

		tej grupy zawodowej są często zdezaktualizowane. Wśród pracodawców występuje również swego rodzaju stygmatyzacja dotycząca oceny przydatności do pracy osób w wieku 50+.
4.	Dane statystyczne	W 2008 r. odsetek osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia wzrósł z 21,0% do 21,8% ³⁰ . Liczba bezrobotnych zarejestrowanych powyżej 55. roku życia wyniosła na koniec III kwartału 2008 120 tys. osób (na ponad 1,3 mln bezrobotnych) (GUS 2008). Według szacunków BAEL w przedziale wiekowym 50-64 lata znajduje się ponad 1 mln emerytów, a ponad 800 tys. z nich jest bierna zawodowo. ³¹ Z kolei wg danych Narodowego Spisu Powszechnego z 1998 r. aktywność zawodowa osób w przedziale wiekowym 55-64 lata wynosiła 52,3% (dla kobiet 42,7%), a powyżej 65 roku życia – 24,1% (dla kobiet 19%) podczas spisu w 2002 roku było to odpowiednio 30,4% (dla kobiet 21,9%) i 6,9% (dla kobiet 4,6%). Wg prognoz GUS w 2020 roku osoby powyżej 60. roku życia będą stanowiły ponad 26% społeczeństwa. Bezrobocie po 50 roku życia występuje częściej na obszarach wiejskich i wśród kobiet.
5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – niski poziom kwalifikacji zawodowych – niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy – problemy w poruszaniu się po rynku pracy – niski poziom kompetencji językowych – niski poziom kompetencji z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych – niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+ – stygmatyzacja społeczna – trudności w uczeniu się nowych umiejętności – „uzależnienie” od systemu zabezpieczenia społecznego
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – duże doświadczenie zawodowe i wiedza w danym zawodzie
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – długotrwałe bezrobocie – doświadczenia związane ze zwolnieniem, wynikające z restrukturyzacji i modernizacji przedsiębiorstw
8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia przekwalifikowujące i uzupełniające kwalifikacje – szkolenia i doradztwo w zakresie poruszania się po rynku pracy – projekty kompleksowe mające na celu dostosowanie się do wymogów współczesnego społeczeństwa, z włącznie szkoleń z zakresu ICT i języków obcych oraz przedsiębiorczości – kampanie informacyjne i promocyjne, skierowane do pracodawców – stosowanie przez pracodawców outplacementu (zwolnień monitorowanych)
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładami dobrych praktyk podanych, które mogą zostać zaadaptowane dla grupy osób bezrobotnych po 50 roku życia, są następujące projekty, zrealizowane w ramach PIW EQUAL:</p> <p>Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy jako sposób wsparcia zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 8.1.3 oraz 8.1.2;</p> <p>IT narzędziem wsparcia grupy 50+ (po dostosowaniu do potrzeb osób bezrobotnych) – możliwe źródło finansowania: Poddziałanie 8.1.1.</p>

³⁰ „Bezrobocie rejestrowane w Polsce”, sierpień 2008, raport MPiPS

³¹ Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ - bariery i szanse”, Akademia Rozwoju Filantropii

Przykład

Pan Staszek jest wdowcem i ma 57 lat. Kilka miesięcy temu stracił pracę w bibliotece miejskiej. Dotychczas przez 30 lat wykonywał pracę bibliotekarza, jednakże przy okazji redukcji etatów i wprowadzenia systemu informatycznego przełożona przekazała mu, iż nie ma już dla niego miejsca w bibliotece. Strata pracy była dla niego szokiem. Spodziewał się, iż dotrwaw aktualnym miejscu pracy do emerytury. Nie posiada jednakże umiejętności korzystania z komputera internetu.

W 2008 r. Pan Staszek, po rozmowach z doradcą zawodowym z powiatowego urzędu pracy, wziął udział w serii intensywnych szkoleń w ramach projektu „Informatyka 50+”. Dzięki uzyskanym umiejętnościom komputerowym uzyskał pracę na pół etatu w archiwum Urzędu Miasta, a także zaczął pisać artykuły do lokalnej gazety.

9.2.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej osób bezrobotnych po 50 roku życia

Przyczyny bezrobocia osób w wieku 50+ są bardzo zróżnicowane i mogą wynikać m. in. z utraty dotychczasowej pracy, której przyczyną była np. redukcją zatrudnienia, wprowadzenie nowej technologii. Inną przyczyną jest zazwyczaj niedostosowanie do aktualnych wymagań rynku pracy, niska wydajność pracy niektórych osób w tym wieku (w przypadku zawodów gdzie podstawą jest praca fizyczna). Przyczyny, które nie są związane bezpośrednio z rynkiem pracy to konieczność zapewnienia opieki nad wnukami lub pogorszenia się złego stanu zdrowia. Czynnikiem negatywnym jest również struktura zatrudnienia w większości przedsiębiorstw, w których częściej zatrudnia się osoby młode, a znaczna część osób w wieku 50+ przechodzi na emeryturę, co dodatkowo powoduje utratę naturalnej grupy wsparcia. Często u osób tych pojawiają się bariery mentalne i brak wiary we własne możliwości. Duże znaczenia mają również dotychczasowe nawyki oraz wzorce pracy ukształtowane w trakcie dotychczasowego życia zawodowego.

Z kolei wśród potencjalnych pracodawców pojawiają się czasem pewne stereotypy, związane z zatrudnianiem osób po 50. roku życia. Opierają się one na przekonaniu, że osoby te są mniej wydajne, wolniej pracują, częściej także częściej chorują, a także nie chcą pracować. Szczególną grupą wśród osób po 50. roku życia są osoby zwolnione z wyższych stanowisk kierowniczych, zarządzających.

9.2.3 Diagnozowanie potrzeb osób bezrobotnych po 50 roku życia

Omawiana grupa docelowa jest zazwyczaj bardzo nieufnie nastawiona do wszelkiego rodzaju badań. Często wynika to z braku wiary, że jakkolwiek instytucja może im skutecznie pomóc. Niektórzy członkowie tej grupy mogą jednak wyrazić zgodę na wypełnienie ankiety, jeżeli będzie się to wiązało się z możliwością poprawy własnej sytuacji na rynku pracy, bądź skorzystaniem z nowych usług. Ważne, aby ciągu 2-3 dni przed terminem odesłania ankiety, przypomnieć o tym osobiście lub telefonicznie, a do ankiety dołączyć list polecający. W niektórych przypadkach możliwe jest także przeprowadzenie bezpośrednich wywiadów indywidualnych.

Należy pamiętać, że ze względu na uwarunkowania społeczne, niektórzy mężczyźni mogą mieć opory przed uczestnictwem w takich spotkaniach, a także mogą niechętnie dzielić się informacjami o własnych potrzebach.

9.2.4 Planowanie działań dla osób bezrobotnych po 50 roku życia

Szkolenia	<p>Ze względu na to, że bardzo często są to osoby posiadające duże umiejętności praktyczne, cel szkolenia powinien przede wszystkim skupiać się na potwierdzeniu dotychczas nabytych kompetencji (np. potwierdzenia umiejętności związanych z obsługą wózka widłowego certyfikatu lub zaświadczenia albo zdobycie przez murarza, będącego uczestnikiem projektu uprawnień czeladniczych).</p> <p>Ponadto istotnym rodzajem wsparcia w wypadku tej grupy jest dostarczenie wiedzy za zakresu ICT (dotyczącej umiejętności obsługi komputera, znajomości podstawowego oraz specjalistycznego oprogramowania biurowego), gdyż brak tego typu wiedzy i umiejętności stanowi największą lukę kompetencyjną w tej grupie wiekowej.</p>
Usługi poradnictwa zawodowego	Szczególnie ważne w przypadku tej grupy jest podniesienie ogólnej samooceny i pomoc w wykorzystaniu dotychczasowych umiejętności, a także w zaplanowaniu dalszego rozwoju zawodowego.
Terapie	Terapie są szczególnie potrzebne osobom, które nie radzą sobie z sytuacją nagłej utraty zatrudnienia, np. po 20 latach pracy w jednym zakładzie.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Opiekunowie, asystenci, czy animatorzy pracy mogą pełnić rolę przyjaciela, który wykaże zrozumienie i będzie utwierdzał te osoby, że mają szansę powrócić na rynek pracy.
Uwagi ogólne	Ze względu na duże doświadczenie zawodowe wśród członków grupy może dominować silne przywiązanie do pewnych nawyków i poglądów. Jest to grupa, która często koncentruje swoją aktywność w obszarze opieki nad innymi członkami rodziny, szczególnie wnukami. Jeśli więc taka osoba stanie się uczestnikiem projektu może istnieć konieczność zapewnienia opieki nad jej wnukami.

9.3 Kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych

9.3.1 Charakterystyka grupy kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych

NAZWA GRUPY		
Kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych		
1.	Odniesienie w prawie	Kobiety powracające na rynek pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego są osobami bezrobotnymi samotnie wychowującymi, co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia. Art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje tę grupę jako grupę w szczególnej sytuacji na rynku pracy Przepisy prawne dotyczące urlopow macierzyńskich i wychowawczych, określające prawa osób korzystających z tych urlopow znajdują się w Dziale VIII Kodeksu Pracy, „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” (art. 180-186 KP)..

2.	Definicja grupy	<p>Jest to grupa, zagrożona wykluczeniem społecznym ze względu na możliwość utraty miejsca zatrudnienia, bądź też znalezienia nowej pracy.</p> <p>Przyczyny tego problemu społecznego są zarówno natury prawnej (wciąż jeszcze niski stopień rozwoju i wykorzystywania przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia w Polsce), jak również kompetencyjnej (dezaktualizacja wiedzy i doświadczenia zawodowego spowodowana długą nieobecnością na rynku pracy).</p>
Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	<p>Grupa ta składa się zarówno z kobiet, które korzystają z urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego ze względu na poród i opiekę nad dzieckiem, jak również kobiet, które utraciły już wcześniej zatrudnienie i aktualnie zajmują się jedynie wychowywaniem dziecka. Okres pozostawania bez pracy stanowi dla kobiet, mających dzieci istotną lukę w życiu zawodowym, społecznym i stanowi barierę w dalszym kształceniu.</p>
4.	Dane statystyczne dot. grupy	<p>Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2007 roku „Wieloaspektowa sytuacja kobiet w miejscu pracy”³⁴ wskazuje jedynie na kilka istotnych cech tej grupy. Wyniki badania pokazują m.in., że stale podnosi się wiek kobiet zachodzących w ciążę, a także im gorsza sytuacja ekonomiczna gospodarstwa domowego tym większa skłonność do pełnego wykorzystania urlopowego uprawnienia, co wiąże się z możliwością pobierania dodatku wychowawczego. Tylko 25% badanych kobiet wykorzystało urlop wychowawczy w pełnym wymiarze, 22% w niepełnym wymiarze, natomiast w 41% przypadków respondentki w ogóle nie zdecydowały się na wykorzystanie urlopu. Częściej z prawa do pełnego urlopu korzystały respondentki z niższym wykształceniem.</p> <p>Wśród głównych przyczyn nieskorzystania z urlopu wychowawczego w całości wymieniano konieczność posiadania dochodu z pracy (64,5% wskazań) oraz obawę o powrót do pracy po urlopie (42,1% wskazań). Pozostałe przyczyny to negatywny wpływ długotrwałej nieobecności na przebieg kariery zawodowej, potrzeba samorealizacji, potrzeba kontaktu z innymi ludźmi. Rzadko lub bardzo rzadko wymieniano ułatwienia dla młodych matek stosowane przez pracodawcę oraz obawę respondentek o niekorzystną wysokość przyszłej emerytury jako powody niewykorzystanego urlopu wychowawczego.</p> <p>Wyniki badania pokazują również, że szansa powrotu do pracy była silnie zdeterminowana poziomem wykształcenia respondentek oraz ich statusem zatrudnienia w chwili urodzenia dziecka, ocenianym na podstawie rodzaju umowy o pracę. Udział powrotów respondentek, które nie podjęły pracy przechodząc po przerwie w stan bezrobocia lub bierności zawodowej wynosił 13,4% w grupie respondentek z wykształceniem wyższym, 29,8% z wykształceniem średnim oraz 39,7% z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym. Natomiast powroty respondentek do pracy oznaczały w przypadku każdej z kategorii wykształcenia najczęściej powrót do tego samego zakładu pracy. Jeśli praca świadczona była na podstawie umowy czasowej, niewygasającej w czasie trwania ciąży, to w 48% przypadków powrót kończył się przejściem do stanu bezrobocia lub bierności zawodowej, a w 39% przypadków kobiety podejmowały pracę w tym samym zakładzie.</p>

³² Raport dostępny jest na stronie internetowej: www.ptps.org.pl.

5	Główne problemy grupy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – niewielkie możliwości podjęcia pracy ze względu na dalsze wychowanie dziecka – niechęć do zatrudnienia „młodych mam” przez pracodawców
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – zaradność życiowa – przedsiębiorczość – umiejętność dobrej organizacji pracy – umiejętności interpersonalne
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – luka w życiorysie zawodowym powodująca brak ciągłości doświadczenia, wzrostu kwalifikacji, uczestnictwa w kształceniu ustawicznym
8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – rozwój i upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia (np. telepracy, job-rotation, zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło lub zlecenia, itp.) – tworzenie przedszkoli przyzakładowych oraz rozwój sieci placówek edukacji przedszkolnej i żłobków w Polsce – projekty innowacyjne pozwalające godzić życie zawodowe z rodzinnym – projekty ułatwiające ponowne wejście na rynek pracy (doradztwo zawodowe, szkolenia z prowadzenia własnej działalności gospodarczej, informacja o wolnych stanowiskach na rynku pracy, pośrednictwo pracy) – kampanie informacyjne, skierowane do pracodawców – projekty obejmujące wsparciem osoby już na urloпах macierzyńskich i wychowawczych
Przykład		
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładem dobrej praktyki, która może zostać zaadaptowana do potrzeb grupy kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, jest projekt, zrealizowany w ramach PIW EQUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Przedszkole rodzinne szansą dla bezrobotnych i pracujących kobiet – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 9.1.1, Działanie 9.5, Poddziałanie 6.1.1, Działanie 6.3.
<p>Pani Marta ma 28 lat. Mieszka w dużym mieście z mężem, córką i dwoma kotami. Cztery lata temu, zanim urodziła się jej córeczka Marysia, pracowała w banku. Dwa miesiące przed zajściem w ciążę pracodawca w wyniku redukcji zwolnił ją z pracy. Pani Marta wspólnie z mężem zdecydowała, że zostanie z córeczką przez parę lat, tym bardziej, że mąż zarabiał odpowiednio duże pieniądze, aby utrzymać całą trójkę a jednocześnie mógł poświęcać czas dziecku. Jednakże w przeciągu kilku lat pojawiły się większe potrzeby finansowe a praca męża już nie była tak dochodowa. Pani Marta ma obecnie trudności ze znalezieniem nowej pracy, gdyż pracodawcy sceptycznie patrzą na lukę w jej życiorysie zawodowym.</p> <p>Panią Martę odwiedziła przedstawicielka lokalnie działającej firmy szkoleniowej, która prowadziła na terenie jej dzielnicy jeden ze swoich projektów. Niedługo potem wzięła udział w projekcie „Mama-przedszkole-własna firma”. Jej mąż zadeklarował, że poświęci więcej czasu na opiekę nad dzieckiem. Elementem tego projektu było prowadzenie symulowanej działalności gospodarczej, w ramach której przygotowane teoretycznie uczestniczki projektu prowadziły własne, niemal całkowicie rzeczywiste firmy. Podczas projektu córeczka Pani Marty uczęszczała do domowego przedszkola, zapewnionego w ramach projektu. Dzięki otrzymanemu wsparciu i udogodnieniom związanym z opieką nad córką, Pani Marta odkryła w sobie olbrzymie zdolności do prowadzenia firmy i wkrótce założyła własne biuro rachunkowe w lokalu przyległym do mieszkania. W ten sposób udało jej się pogodzić obowiązki mamy z wykonywaniem działalności gospodarczej.</p>		

9.3.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych

Przyczyny te możemy podzielić na kilka rodzajów. Pierwszą kategorią przyczyn jest konieczność zapewnienia opieki nad dzieckiem. Trudności w zapewnieniu takiej opieki związane są nie tylko z koniecznością zapisania dziecka do przedszkola czy żłobka, ale również zapewnieniem dowozu i odbioru dziecka z placówki. Problem ten jest szczególnie dotkliwy na obszarach wiejskich. Zapewnienie prawidłowej opieki nad dzieckiem jest również w dużej mierze uzależnione od zaangażowania ojca dziecka oraz członków najbliższej rodziny. Drugi rodzaj przyczyn braku aktywności zawodowej tej grupy społecznej dotyczy zdezaktualizowanych kwalifikacji zawodowych, a także początkowo mniejszą wydajności pracy i utraty kontaktu ze środowiskiem zawodowym kobiet po urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Ostatni rodzaj przyczyn dotyczy samych pracodawców i związany jest z ich obawami przed częstą absencją matek, spowodowaną opieką nad dzieckiem.

9.3.3 Diagnozowanie potrzeb kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych

Osoby z tej grupy stosunkowo najłatwiej zastać jest w domu. Dlatego najlepszą metodą może być krótki wywiad indywidualny lub ankieta. Należy tak przedstawić badanie, aby ściśle wiązało się z sytuacją osób badanych. Przedstawicielki tej grupy chętniej biorą udział w badaniach, które poza problemami związanymi z samym zatrudnieniem dotyczą również kwestii wychowywania dzieci. Do przedstawicielek tej grupy najłatwiej dotrzeć „metodą śnieżnej kuli” (jedna z respondentek sama wskazuje następane badane osoby, np. spośród własnych znajomych, znajdujących się w tej samej sytuacji).

9.3.4 Planowanie działań dla kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych

Szkolenia	<p>Dla wielu kobiet powrót do pracy po urodzeniu dziecka jest okazją do zmiany zawodu. Jest to grupa otwarta na całkiem nową wiedzę, a dla wielu jej przedstawicielek poszukiwanie pracy wiąże się z dokonaniem wyboru zawodu swoich marzeń. Jednakże, aby wziąć udział w procesie aktywizacji zawodowej istotne jest zapewnienie opieki nad dziećmi w czasie przebywania uczestniczki projektu na szkoleniu.</p> <p>W przypadku tej grupy docelowej odbiorcami wsparcia powinny być poza samymi kobietami, mającymi trudności w ponownym wejściu na rynek pracy również pracodawcy i partnerzy kobiet (ojcowie dzieci). Zakres działań merytorycznych w ramach szkoleń skierowanych do pracodawców powinien również obejmować przeciwdziałanie dalszej stereotypizacji kobiet ze względu na ciążę i macierzyństwo. Działania skierowane do ojców (partnerów) powinny mieć na celu zwiększenie ich zaangażowania w dzielenie z matką codziennych obowiązków, związanych z rodzicielstwem.</p>
Usługi poradnictwa zawodowego	Usługi poradnictwa zawodowego powinny koncentrować się na wzmocnieniu poczucia własnej wartości uczestniczek projektu oraz określeniu ich predyspozycji zawodowych w przypadku gotowości do całkowitej zmiany zawodu.
Terapie	W grupie tej mogą wystąpić depresje poporodowe lub spowodowane długim okresem koncentrowania się tylko na potrzebach dziecka i brakiem zaspokojenia własnych potrzeb.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Opiekunowie, asystenci i animatorzy pracy powinni przede wszystkim pilnować, aby kobiety nie wpadły w pułapkę nadopiekuńczości wobec dzieci. Niezbędne jest wsparcie psychiczne i utwierdzenie kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych w przekonaniu, że powinny i mają prawo pracować, a także, że są pełnowartościowymi pracownicami.
Uwagi ogólne	<p>W zakresie organizacyjnego wsparcia projektu wobec kobiet dezaktywowanych zawodowo z tytułu ciąży i macierzyństwa powinno się zapewnić opiekę nad małym dzieckiem na terenie jednostki szkoleniowej/warsztatowej. Kobiety z dziećmi do lat 3 niechętnie uczestniczą w szkoleniach aktywizacyjnych z powodu ryzyka przerwania działania w sytuacji braku osoby dyspozycyjnej do opieki nad dzieckiem w rodzinie, czy sąsiedztwie. Sytuacja, w której dziecko jest objęte opieką instytucjonalną w czasie szkoleń przyczynia się do większego zaangażowania długotrwale bezrobotnych matek i może pomóc pogodzić życie rodzinne z życiem zawodowym.</p> <p>Inną ważną kwestią, jaką należy uwzględnić w projektach skierowanych do tej grupy docelowej jest konieczność odnowienia uprawnień do wykonywania zawodu w przypadku niektórych kobiet (zapewnienie certyfikatu) lub uzupełnienia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych.</p>

9.4 Byli więźniowie

9.5.1 Charakterystyka grupy byłych więźniów

NAZWA GRUPY		
Byli więźniowie		
1.	Odniesienie w prawie	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.) Ustawa dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. Nr 123, poz. 777, z późn. zm.) Ustawa z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2002 r. Nr 207, poz. 1761, j.t.)
2.	Definicja grupy	Osoby opuszczające zakłady karne i wchodzące na rynek pracy.
Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	Grupę stanowią osoby, które zakończyły odbywanie kary pozbawienia wolności, opuszczają zakłady karne i areszty śledcze i wchodzą na rynek pracy. Poza procesem readaptacji do otoczenia społecznego sytuacja tej grupy generuje wiele dodatkowych problemów społecznych i zawodowych, takich jak brak ofert pracy, stygmatyzacja społeczna, problemy z integracją społeczną, skłonność do kontynuacji życia przestępczego i wiele innych.
4.	Dane statystyczne	W 2008 roku średnio w więzieniach przebywało 85,9 tys. skazanych i ukaranych, w tym ponad 2,6 tys. kobiet. W 2008 roku zakłady karne opuściło ponad 64 tys. skazanych (w tym ponad 22 tys. na zwolnieniach warunkowych) i 8 tys. ukaranych. Areszty śledcze opuściło ponad 21 tys. osób. Spośród 85,9 tys. osadzonych (aresztowanych, skazanych i ukaranych) w lutym 2009 pracowało odpłatnie jedynie około 18 tys. osób, a niemal 7 tys. spośród skazanych i ukaranych, m. in. w ramach prac publicznych oraz prac charytatywnych. Dla kontrahentów pozawięziennych pracowało ponad 5 tys. osadzonych. Wg danych z lutego 2009 r. wartość wskaźnika bezrobocia wśród skazanych i ukaranych wynosi 29,2% i jest mocno zróżnicowana w zależności od okręgu (okręg katowicki – 13,3%, okręg opolski – 51,6%). W nauczaniu kursowym (w ponad 900 zorganizowanych kursach) wzięło udział 11 181 więźniów. Edukację w szkołach przywięziennych i pozawięziennych odbywało ponad 3,5 tys. więźniów.

5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> - niewielkie zainteresowanie pracodawców tą grupą osób - obawa pracodawców przez zatrudnieniem byłych więźniów, wynikająca z obciążenia zapisem o karalności (wymóg przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o niekaralności) - skłonność do kontynuacji życia przestępczego - niski poziom wykształcenia - niski poziom kwalifikacji zawodowych - problemy rodzinne (nałogi, patologie, izolacja od rodziny, odseparowanie rodziny od więzienia) - problemy mieszkaniowe - problemy finansowe - trudności psychologiczne - patologie osobowościowe - brak umiejętności radzenia sobie z negatywnymi emocjami i agresją - stygmatyzacja społeczna - niechęć do zmiany sposobu życia - syndrom „wyczonej bezradności” - brak umiejętności rozwiązywania własnych problemów i podejmowania decyzji - lęk przestrzeni - lęk przed dużymi skupiskami ludzkimi i ruchem ulicznym oraz hałasem
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> - silna inicjatywa i umiejętność radzenia sobie w życiu - chęć dokonania pozytywnych zmian w życiu
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> - wysoki stopień wykluczenia terytorialnego - wysoki stopień wykluczenia cyfrowego
8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> - stosowanie kar izolacyjnych (wykonywania prac społecznie użytecznych na rzecz społeczności lokalnej zamiast odbywania kary pozbawienia wolności) - projekty kompleksowe, zakładające wsparcie społeczne, szkoleniowe i doradcze - kursy zawodowe i programy podnoszące kompetencje społeczne organizowane w formie grupowej - działania resocjalizacyjne - zatrudnienie okresowe, pozwalające na zdobycie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz umożliwiające ponowne wejście na rynek pracy - kampanie informacyjne skierowane do pracodawców - świadczenia rzeczowe (odzież, obuwie, pomoc w zakwaterowaniu, przejazd) - pomoc w uregulowaniu spraw życiowych - przeciwdziałanie bezdomności, uzyskanie uprawnień z ubezpieczenia społecznego i orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz organizacja pomocy w środowisku na rzecz rodzin we współpracy z instytucjami pomocy społecznej - separacja od przestępczego środowiska

9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	Przykładem dobrej praktyki, która może zostać zaadaptowana dla grupy więźniów jest projekt, zrealizowany w ramach PIW EQUAL, pn. Zakład penitencjarny trampoliną kariery zawodowej dla więźniów – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 6.1.1, 7.2.1, Działanie 6.2 PO KL.
Przykład		
<p>Pan Jacek ma 35 lat. Pochodzi z wioski w województwie pomorskim. Obecnie przebywa w zakładzie karnym. 10 lat temu, wracając z dyskoteki po kilku piwach, włamał się z kolegą do wiejskiego sklepu. Jednakże natrafili na dwóch policjantów, których Pan Jacek będąc pod wpływem alkoholu ciężko pobił. Podczas rozprawy sądowej żałował swojego czynu, jednak sąd wymierzył mu karę 12 lat więzienia, która została skrócona warunkowo do 10 lat.</p> <p>Obecnie Pan Jacek kończy swój wyrok. Chciałby zacząć życie od nowa, jednak na przeszkodzie stoi brak wykształcenia, kwalifikacji i luka zawodowa w życiorysie. Koledzy z więzienia przekazali mu również adresy swoich, pozostających na wolności, przyjaciół z przestępczego świata. Pan Jacek stanął przed wyborem dalszej drogi życiowej.</p> <p>W 2008 w więziennym radiowęźle ogłoszono informację o możliwości odbycia szkolenia. Pan Jacek zgłosił się na szkolenie trochę z myślą o przyszłości, ale bardziej dla zabicia więziennej nudy. W ramach zorganizowanego przez lokalne instytucje szkoleniowe projektu wziął on udział w szkoleniu zawodowym z zakresu spawalnictwa. Dzięki swojej pracowitości i zdolnościom do pracy fizycznej uzyskał bardzo dobre wyniki. Następnie wziął udział w zewnętrznych praktykach. Był okresowo zatrudniony w firmie kooperującej z gdańską stocznia. Dziś Pan Jacek stoi przed innym wyborem czy po skończeniu wyroku zostać w tej samej firmie, w województwie pomorskim (tu mieszka jego dziewczyna), czy też wyjechać do Norwegii na kontrakt. Życie Pana Jacka uległo zatem radykalnej zmianie.</p>		

9.5.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej byłych więźniów

Grupa byłych więźniów jest bardzo zróżnicowana wewnętrznie, ale jednym z podstawowych jej problemów jest silna stygmatyzacja społeczna. Jej przyczyny są związane z dwoma obszarami: społecznym i zawodowym.

Problemy byłych więźniów w obszarze społecznym polegają na stereotypowym postrzeganiu tej grupy, opartym na lęku i niechęci. Efektem takiej postawy jest brak wsparcia, zarówno psychicznego, jak i materialnego, takiego jak pomoc w znalezieniu mieszkania, uzyskania źródła dochodu. Powrót do środowiska przestępczego działa na więźnia zazwyczaj demotywująco. Kolejnym problemem jest brak umiejętności brania odpowiedzialności za własne życie, szczególnie po odbyciu długich wyroków. U więźniów często występują również problemy z alkoholem, narkotykami i innymi uzależnieniami, a także wynikające z nich zaburzenia emocjonalne i psychiczne.

Z kolei problemy w obszarze zawodowym związane są przede wszystkim z brakiem nawyku pracy, odpowiedzialności, udokumentowanych kwalifikacji, a czasami również w ogóle z brakiem dotychczasowego doświadczenia zawodowego.

9.5.3 Diagnozowanie potrzeb byłych więźniów

Dotarcie do grupy byłych więźniów i ich diagnozowanie nie jest łatwym zadaniem. Ankietę można przeprowadzić wśród więźniów, odbywających karę w zakładzie tylko za zgodą służb więziennych. Do osób, które już opuściły zakłady karne dotrzeć można poprzez kuratorów i dzielnicowego. Stosunkowo najłatwiej trafić do tych więźniów, którzy już wykonują pracę lub inną działalność społeczną.

9.5.4 Planowanie działań dla byłych więźniów

Szkolenia	W zależności od okresu trwania przerwy w wykonywaniu pracy może wystąpić potrzeba przygotowania w projekcie działań szkoleniowych o charakterze podobnym jak w przypadku osób długotrwale bezrobotnych lub jedynie zapewnienie wsparcia w odnowieniu uprawnień.
Usługi poradnictwa zawodowego	Usługi te powinny być przede wszystkim skoncentrowane na działaniach motywacyjnych, a także udzieleniu pomocy w wyborze nowego zawodu.
Terapie	Czasem niezbędne jest udzielenie wsparcia psychicznego związanego z traumatycznymi sytuacjami, których osoby te mogły doświadczyć w więzieniu. Niezbędne może okazać się również wsparcie terapeutyczne, dotyczące radzenia sobie z codziennymi sytuacjami.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Rola opiekunów, asystentów, czy animatorów pracy może koncentrować się na wsparciu w poszukiwaniu pracy oraz pośrednictwie pracy. Osoby udzielające indywidualnego wsparcia mogą być dla pracodawcy rękojmią, że zatrudniona osoba będzie solidnym pracownikiem.
Uwagi ogólne	Ze względu na potrzebę włączania byłych więźniów do życia społecznego uzasadnione jest, aby usługi, w których będą uczestniczyć nie były skierowane tylko i wyłącznie do członków tej grupy. Objęcie wsparciem również rodzin i najbliższego otoczenia tych osób może pozwolić przeciwdziałać przenoszeniu subkultury więziennej do życia na wolności.

9.6 Osoby dziedziczące wykluczenie społeczne

9.6.1 Charakterystyka grupy osób dziedziczących wykluczenie społeczne

NAZWA GRUPY		
Osoby dziedziczące wykluczenie społeczne		
1.	Odniesienie w prawie	Brak odniesienia w prawie z punktu widzenia sytuacji tej grupy na rynku pracy.
2.	Definicja grupy	Zgodnie z definicją wypracowaną w projekcie realizowanym w ramach PIW EQUAL, pn. „Praca w posagu” o bezrobociu dziedzicznym można mówić, kiedy: <ul style="list-style-type: none"> – minimum dwie osoby lub dwa pokolenia w jednej rodzinie pozostają bez pracy – występuje realne zagrożenie dziedziczenia bezrobocia z powodu pozostawania bez pracy przynajmniej jednego z rodziców i przerwania przez dziecko edukacji bez uzyskania zawodu

Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	<p>Społeczne dziedziczenie wykluczenia, bądź czynników związanych z wykluczeniem, takich jak bieda, bezrobocie, czy uzależnienia jest problemem często spotykanym w Polsce, szczególnie w tzw. „enklawach biedy”. Dzieci wywodzące się z takiego środowiska rzadziej zdobywają dobre wykształcenie, a co za tym idzie mają mniejszą szansę poprawy swojego położenia w stosunku do rodziców. Przyczyny tego zjawiska związane są z kosztami edukacji, którym nie mogą sprostać rodziny biedniejsze, a także trudnościami dojazdu do oddalonych szkół wyższych. Czynnikiem sprzyjającym dziedziczeniu wykluczenia społecznego jest również przekazywany z pokolenia na pokolenie brak zaradności życiowej i umiejętności skutecznego radzenia sobie w otaczającej rzeczywistości oraz uzależnienia od pomocy społecznej. Zjawisko to jest określane przez specjalistów pojęciem „wyczonej bezradności”.³³</p> <p>Grupa składa się z członków rodzin, w których minimum dwie osoby (należące do różnych pokoleń) są bezrobotne lub biernie zawodowo albo też jedno z rodziców nie pracuje, a dziecko przerwało edukację na poziomie gimnazjalnym i nie zdobyło zawodu. Najczęściej tego typu zjawisko występuje na obszarach wiejskich, zwłaszcza popegeerowskich, gdzie mamy do czynienia z niskim poziomem wykształcenia, kwalifikacji oraz wysokim stopniem wykluczenia terytorialnego. Pozostających bez pracy członków rodzin często charakteryzuje postawa trwałego pogodzenia się ze statusem osoby bezrobotnej wraz z równoczesnym nakierowaniem codziennej aktywności na pozyskanie różnego typu świadczeń społecznych.</p>
4.	Dane statystyczne	Brak danych na poziomie krajowym. Badania dotyczące tej grupy prowadzone były jedynie na poziomie pojedynczych projektów np. projektu PIW EQUAL „Praca w posagu”, realizowanym na terenie województwa zachodniopomorskiego.
5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – niskie wykształcenie – niskie kwalifikacje i małe doświadczenie zawodowe – reprodukcja negatywnych wzorców kulturowych i społecznych w kolejnych pokoleniach – brak motywacji do pracy – brak chęci do dokonania zmiany sposobu życia – skłonność do uzależnień – patologie rodzinne – wykluczenie cyfrowe – brak dostępu do informacji – wyczone bezradność – problemy osobowościowe – niechęć do uczestniczenia w innowacyjnych działaniach
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – silne poczucie przynależności do wspólnoty sąsiedzkiej na obszarach wiejskich – wzajemne wsparcie członków rodzin w procesie aktywizacji zawodowej
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – wysoki poziom wykluczenia terytorialnego – długotrwałe bezrobocie

³³ Na podstawie informacji z serwisu internetowego: www.wykluczenie.pl, artykuł, pt: „Wykluczenie jako zjawisko społeczne”

8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – indywidualna opieka nad rodzinami – projekty kompleksowe, zakładające wsparcie społeczne, szkoleniowe i doradcze – tworzenie klubów wzajemnego wsparcia – psychoterapia – działania integracyjne na poziomie lokalnym – zatrudnienie przejściowe, pozwalające na uzyskanie kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do ponownego wejścia na rynek pracy
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładami dobrych praktyk, które mogą zostać zaadaptowane dla grupy osób dziedziczących wykluczenie społeczne, są następujące projekty zrealizowane w ramach PIW EQUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Model domów–klubów i zatrudnienia przejściowego (po zmodyfikowaniu grupy docelowej model ten można zastosować także do innych grup poza osobami chorymi psychicznie) – możliwe źródło finansowania: Poddziałanie 8.1.1 – Model integracji społecznej i aktywizacji zawodowej mieszkańców miast – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1 oraz 6.1.1; – Ekonomia społeczna narzędziem reintegracji społecznej i zawodowej – w podanym przykładzie projekt miał na celu reintegrację osób chorych psychicznie, jednak po dokonaniu niewielkich zmian może on także być zaadaptowany dla grupy osób dziedziczących bezrobocie – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1, oraz 6.1.1, Działanie 6.2; – Partnerstwo lokalne jako ścieżka systemowej aktywizacji osób wykluczonych społecznie – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1, 6.1.1 oraz Działania 6.3 i 7.3;
Przykład		
<p>Pani Justyna ma 23 lata i mieszka z rodziną w popegeerowskich blokach na wsi. Jej ojciec jest bezrobotnym alkoholikiem (przez wiele lat pracował w miejscowym PGR-ze, po zwolnieniu nie podjął nowej pracy). Matka pracuje chałupniczo i pobiera rentę, która jest głównym źródłem utrzymania dla pięcioosobowej rodziny. Pani Justyna skończyła pięć lat temu gimnazjum. Uczyła się źle, choć jest dziewczyną inteligentną o ogromnych zdolnościach matematycznych. Niestety rodzice zajęci swoimi problemami nie potrafili dopilnować, aby uczyła się pilnie. Obecnie Pani Justyna ma duże problemy ze znalezieniem pracy zarówno w swojej miejscowości, jak i w mieście wojewódzkim, zaś rodzina cierpi z powodu rosnących długów.</p> <p>W 2008 roku w miejscu zamieszkania Pani Justyny pracownicy kilku organizacji pozarządowych realizowali projekt, polegający na tworzeniu wiosek tematycznych. Szczegółowo przedstawili Pani Justynie swój projekt. Ogłoszenie o spotkaniu było zamieszczone w wiejskim sklepie i na przystanku autobusowym. Pracownicy NGO również osobiście namawiali mieszkańców do udziału w spotkaniu. Wspierał ich w tym również sołtys, który już wcześniej gościł w jednej z wiosek. Mieszkańcy entuzjastycznie przyjęli projekt stworzenia tematycznej wioski, związanej z mitami i legendami słowiańskimi. Justynę zafascynowały zmiany w otoczeniu. Dzięki dobrej promocji projektu oraz trafnemu doradztwu ze strony pracowników NGO zaangażowała się w pracę na rzecz lokalnej społeczności, wykorzystując swoje zdolności kulinarne. W ten sposób powstał pomysł stworzenia lokalnego produktu – słowiańskiej babki ziemniaczanej. Produkt został objęty wsparciem projektu i cieszył się dużym zainteresowaniem podczas zorganizowanych w wiosce imprez, na które przyjechali turyści z całej Polski. Justyna w przyszłym roku zamierza razem z rodzicami zorganizować gospodarstwo agroturystyczne o niepowtarzalnej, słowiańskiej atmosferze w budynkach po dawnym PGR. Działalność ta jest cały czas wspierana w ramach innych realizowanych projektów. Obecnie Justyna kształci się w zakresie zarządzania i rachunkowości, ponieważ chce wykorzystać swoje umiejętności matematyczne w zarządzaniu finansami wioski.</p>		

9.6.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej osób dziedziczących bezrobocie

Podstawowym problemem występującym w grupie osób dziedziczących bezrobocie jest niski stopień aktywności zawodowej (szczególnie wśród młodych członków grupy), a także brak nawyku wykonywania pracy. Osoby dziedziczące bezrobocie nie posiadają pozytywnych wzorców, związanych z pracą i edukacją.

W małych społecznościach osoby te są silnie stygmatyzowane. Przyczyną jest również niskie wykształcenie i brak umiejętności poruszania się po rynku pracy. W wielu rodzinach występuje zjawisko minimalizacji potrzeb egzystencjalnych.

Osoby te często utrzymują się z dorywczej pracy „na czarno” i bardzo często wykazują niechęć do podejmowania legalnego zatrudnienia. Członkowie rodzin, dotkniętych tym problemem społecznym działają na siebie wzajemnie demotywująco. Często razem z odziedziczonym bezrobociem występują również inne problemy społeczne, np. uzależnienia i przemoc domowa.

9.6.3 Diagnozowanie potrzeb osób dziedziczących wykluczenie społeczne

W przypadku diagnozy problemów i potrzeb tej grupy najlepiej zastosować technikę wywiadu rodzinnego oraz zogniskowanego wywiadu grupowego z lokalnymi działaczami społecznymi (pracownikami organizacji pozarządowych i pracownikami socjalnymi).

9.6.4 Planowanie działań dla osób dziedziczących wykluczenie społeczne

Szkolenia	Szkolenia powinny zostać zaplanowane w sposób kompleksowy i być skierowane do wszystkich członków rodziny.
Usługami poradnictwa zawodowego	Wskazane jest, aby usługi poradnictwa zawodowego objęci zostali wszyscy członkowie rodziny.
Terapie	Jeżeli istnieje taka potrzeba wskazane jest objęcie terapią grupową wszystkich członków rodziny.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Wsparcie indywidualne skierowane do tej grupy docelowej powinno być wszechstronne oraz różnorodne ze względu na problemy społeczne dotykające każdego z członków rodziny. Powinni być nim objęte wszystkie osoby w rodzinie.
Uwagi ogólne	W przypadku dziedziczenia długotrwałego bezrobocia planowane działania powinny zostać skierowane do wszystkich dorosłych członków rodziny, tak aby wykluczyć wzajemną demotywację w sferze aktywności zawodowej i powrotu na rynek pracy.

9.7 Osoby niepełnosprawne

9.7.1 Charakterystyka grupy osób niepełnosprawnych

NAZWA GRUPY		
Osoby niepełnosprawne		
1.	Odniesienie w prawie	Art. 2 pkt. 10, art. 3., art.4 oraz art. 4a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U.
2.	Definicja grupy	Niepełnosprawność to trwała lub okresowa niezdolność do wypełnienia ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu w szczególności powodująca niezdolność do pracy.

Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis grupy	<p>Osoby niepełnosprawne to grupa bardzo zróżnicowana. Ze względu na różnorodność wewnętrzną tej grupy trudno przedstawić jej jednolity opis. Głównymi czynnikami różnicującymi poszczególne grupy osób niepełnosprawnych jest rodzaj oraz stopień niepełnosprawności. Inna jest również charakterystyka osób niepełnosprawnych od urodzenia i osób, których niepełnosprawność jest wynikiem z wypadku lub stopniowego rozwoju choroby. Wyróżniamy trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny. Ze względu na rodzaj niepełnosprawności możemy z kolei wyróżnić następujące grupy osób:</p> <ul style="list-style-type: none"> – osoby z niepełnosprawnością ruchową – osoby z niepełnosprawnością wzrokową – osoby z niepełnosprawnością słuchową – osoby z niepełnosprawnością intelektualną – osoby z zaburzeniami psychicznymi – osoby z niepełnosprawnością spowodowaną chorobą somatyczną (choroby układu krążenia, cukrzyca, choroby nowotworowe), – osoby z chorobami neurologicznymi (np. epilepsją) – osoby ze sprzężoną niepełnosprawnością <p>Wyżej opisana klasyfikacja nie jest jedynym znanym podziałem. Celem Poradnika nie jest jednak omówienie wszystkich znanych podziałów i grup niepełnosprawnych. Ważne natomiast jest, aby pamiętać, że każda z tych grup jest na tyle odrębna, że wymaga zastosowania zupełnie innego podejścia.</p>
4.	Dane statystyczne	<p>Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. wskazują, że w Polsce jest ok. 5,5 mln osób niepełnosprawnych, w tym około 4,5 mln posiadało w 2002 r. prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności, a 4,3 mln – były to osoby w wieku 15 lat i więcej. Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), liczba osób prawnie niepełnosprawnych od 2002 r. systematycznie spadała i w 2006 r. wyniosła około 3,8 mln osób. W 2007 roku utrzymała się na tym samym poziomie. Oznacza to, że 12% ludności w wieku 15 lat i więcej posiada orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności. W 2007 roku liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym wyniosła 2,3 mln i stanowiła 9,5% ludności w tym wieku. Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności stanowią schorzenia układu krążenia, narządów ruchu oraz schorzenia neurologiczne.</p> <p>Wskaźnik aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych jest bardzo niski i wynosi 19,4%. Na otwartym rynku pracy udział zatrudnionych osób niepełnosprawnych stanowi nieco ponad 0,7% wszystkich pracowników. Prawie trzy razy więcej niepełnosprawnych pracuje na chronionym rynku pracy, przede wszystkim w zakładach pracy chronionej. Od 1999 roku następuje jednak proces ograniczania i racjonalizowania ustawowych przywilejów dla zakładów pracy chronionej, co sprawia, że różnica pomiędzy otwartym a chronionym rynkiem pracy z roku na rok maleje, choć proces ten następuje bardzo powoli.</p> <p>Osoby niepełnosprawne są znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne. W 2007 r. aż 68,6% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej nie miało wykształcenia średniego, a jedynie 5,7% posiadało wykształcenie wyższe. Osoby niepełnosprawne mają trudności w zdobyciu lub uzupełnieniu wykształcenia nie tylko na poziomie wyższym, ale także średnim, a nawet podstawowym.</p>

5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – niski poziom aktywności zawodowej – wysoka stopa bezrobocia – problemy związane z utrzymaniem zdobytego zatrudnienia – niewystarczające możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych – niski stopień zaufania społecznego – negatywne postrzeganie przedstawicieli wielu instytucji publicznych i przedsiębiorców – brak przygotowania pracodawców funkcjonujących na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych – stereotypy i uprzedzenia pracodawców związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych jako z założenia mniej wydajnych, obarczonych ryzykiem częstych zwolnień chorobowych, większym narażeniem na wypadki – obawy pracodawców związane z ponoszeniem zbyt dużych kosztów zatrudnienia i świadczenia pracy przez osoby niepełnosprawne – izolacja społeczna – występowanie licznych barier funkcjonalnych, w tym przede wszystkim architektonicznych, transportowych, technicznych i w komunikowaniu się, które utrudniają dostęp do większości podmiotów na otwartym rynku pracy, jak również do szkół i placówek oświatowych, szczególnie na obszarach wiejskich – brak samodzielności i konieczność zapewnienia nieustannej pomocy innym osobom, w tym szczególnie członków rodzin osób niepełnosprawnych – bariery mentalne najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych, skutkujące postawą wycofania tych osób z aktywności społecznej i zawodowej (u podłoża tej postawy leży przede wszystkim strach przed zmianą dotychczasowej sytuacji) – niewystarczające wsparcie dla osób, które stają się niepełnosprawne w wyniku wypadków i chorób – brak odpowiedniego wsparcia po znalezieniu zatrudnienia i nieuwzględnianie czynników, dotyczących specyfiki miejsca pracy w stosunku do niektórych grup osób niepełnosprawnych (osoby z autyzmem zazwyczaj nie są w stanie utrzymać miejsca pracy ze względu na problemy w komunikacji z otoczeniem)
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – duże możliwości kompensacyjne – możliwość pozyskania środków finansowych wspierających zatrudnienie z wielu różnych źródeł (refinansowanie części kosztów zatrudnienia lub przygotowania miejsca pracy – programy i projekty krajowe, a także współfinansowane ze środków unijnych) – duża motywacja do pracy – elastyczność w wykonywaniu pracy (możliwość zastosowania telepracy, job-rotation, umów cywilnoprawnych) – rzetelność, dokładność
7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – stygmatyzacja społeczna, przejawiająca się głównie we wprowadzaniu dystansu ze strony otoczenia – brak pewności siebie – trudności w obiektywnej ocenie własnych możliwości – duża zależność od otoczenia

8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej, wynikających z rodzaju niepełnosprawności, stopnia niepełnosprawności, wieku oraz posiadanego wykształcenia – wyrównanie szans w dostępie do edukacji oraz dalszego kształcenia zawodowego – poradnictwo zawodowe, prawne i obywatelskie – likwidacja barier mentalnych, służąca przełamywaniu stereotypów i uprzedzeń występujących w społeczeństwie, a także barier mentalnych samych osób niepełnosprawnych – zapewnienie w ramach udzielanego wsparcia odpowiednich pomocy technicznych (odpowiedniego oprzyrządowania, sprzętu technicznego, ortopedycznego, usług asystenta osobistego, tłumacza języka migowego lub przewodnika w przypadku osoby z dysfunkcją wzroku) – likwidacja barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się – wsparcie psychologiczne jako wsparcie towarzyszące rehabilitacji leczniczej, społecznej oraz zawodowej
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładami dobrych praktyk, które mogą zostać zaadaptowane dla grupy osób niepełnosprawnych, są następujące projekty, zrealizowane w ramach PIW EQUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1 oraz 6.1.1 PO KL – Zakładowy program równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 8.1.3 oraz 8.1.1 PO KL
Przykład		
<p>Pan Mirek ma 25 lat. Edukację zakończył na 8 klasie szkoły podstawowej. Od 5 lat przebywa cały czas w domu, ponieważ jest chory na rdzeniowy zanik mięśni i porusza się na wózku inwalidzkim. Mieszka w małej wiosce, gdzie nie ma szkoły średniej. W związku z tym zwolniono go z obowiązku szkolnego z powodu braku możliwości dotarcia do szkoły. Pan Mirek nie otrzymał również zgody na nauczanie w trybie indywidualnym.</p> <p>Pewnego dnia Pana Mirka odwiedził przedstawiciel instytucji realizującej projekt w ramach PIW Equal, pn. „Winda do pracy” wraz z pracownikiem socjalny z ośrodka pomocy społecznej. Pan Mirek zgodził się na udział w tym projekcie. Rozpoczął go od pobytu na 2 tygodniowym turnusie rehabilitacyjno-szkoleniowym, gdzie pierwszy raz w życiu przebywał bez opieki rodziców. Podczas turnusu brał również udział w warsztatach psycho-edukacyjnych, które ułatwiły mu integrację z nowo poznanymi osobami. Tam nauczył się m.in. korzystania z usług asystenta osobistego. Następnie rozpoczął naukę w liceum ogólnokształcącym w Policach i zamieszkał w internacie. Przez 3 lata nauki, poza standardowymi zajęciami lekcyjnymi, uczestniczył w zajęciach dodatkowych z informatyki, dziennikarstwa, angielskiego. Przez 24 godziny na dobę miał zapewnione usługi asystenta osobistego, 3 razy w tygodniu rehabilitację leczniczą, a 2 razy w roku konsultacje z lekarzami specjalistami. Do domu wracał jedynie na święta i wakacje. W internacie Pan Mirek miał dostęp do indywidualnego zestawu komputerowego i internetu. Z uwagi na swoją niepełnosprawność, skutkującą całkowitym brakiem możliwości samodzielnego poruszania się, w internacie zapewniono mu odpowiednie łóżko ortopedyczne.</p> <p>W rezultacie wszystkich opisanych wyżej działań, realizowanych w ramach projektu zaczął aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i poznał wielu przyjaciół. Zdał maturę i wrócił na wakacje do domu, ponieważ projekt się skończył. Na szczęście w szkole w Policach zatrudniano nadal asystentów osobistych i Pan Mirek mógł rozpocząć naukę w szkole pomaturalnej. W międzyczasie dostał się na studia, ale z powodu wielkich obaw przed brakiem usług asystenckich pozostał w szkole pomaturalnej w Policach.</p>		

9.7.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Rozpoczynając pracę z osobami niepełnosprawnymi powinno się pamiętać, że jest to grupa bardzo zróżnicowana ze względu na rodzaj oraz stopień niepełnosprawności.

Udzielając wsparcia osobom z dysfunkcją narządu wzroku projektodawca musi pamiętać, że w tej grupie mogą znaleźć się zarówno osoby, które zupełnie nie widzą (osoby niewidome), jak i osoby, które mają częściową dysfunkcję wzroku (osoby słabowidzące). Z kolei, jeśli potencjalnymi uczestnikami projektu mają być osoby z uszkodzonym narządem słuchu, to należy

mieć świadomość, że inna jest sytuacja osób, które w ogóle nie słyszą (osób niesłyszących), a inna osób, które mają jedynie w pewnym stopniu ograniczony zmysł słuchu (osób słabosłyszących). Nie należy również zapominać, że w Polsce żyje ok. 2000 osób głuchoniewidomych, a także liczna grupa osób głuchoniemych. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi (złożonymi) o podłożu sensorycznym jest najbardziej skomplikowana i wymaga szczególnego, specjalistycznego wsparcia.

Przygotowując wsparcie skierowane do osób niepełnosprawnych ruchowo należy wziąć pod uwagę, że w projekcie mogą uczestniczyć zarówno osoby poruszające się samodzielnie, na wózkach inwalidzkich lub używające wózków z napędem elektrycznym, jak i takie, które wymagają pomocy innej osoby w poruszaniu się na wózku. W grupie osób niepełnosprawnych ruchowo mogą się również znaleźć takie osoby, które mają problemy jedynie z chodzeniem i poruszają się przy pomocy sprzętu ortopedycznego lub rehabilitacyjnego.

Kolejną grupą osób niepełnosprawnych są osoby z zaburzeniami psychicznymi. Należy uwzględnić, że w trakcie realizacji projektu mogą one znajdować się w okresie choroby lub w fazie remisji.³⁴ W tej grupie mamy do czynienia z zaburzeniami, które objawiają się w różny sposób, ale dotyczą zawsze zmian w zachowaniu się danej osoby oraz w odbiegającym od normy widzeniu przez te osoby otaczającego świata. Grupą osób niepełnosprawnych zbliżoną w swym charakterze do osób z zaburzeniami psychicznymi, ale wymagającą nieco innego podejścia z punktu widzenia projektodawcy są osoby z autyzmem.

Odrębną grupę stanowią osoby niepełnosprawne intelektualnie. Niepełnosprawność ta może występować w różnym stopniu (lekkim, umiarkowanym, znacznym lub głębokim). W trakcie realizacji projektu możemy objąć wsparciem osoby o niższym niż przeciętnie poziomie intelektualnym, co oznacza, że mogą one mieć szczególnie problemy z rozumieniem pojęć abstrakcyjnych. W grupie osób niepełnosprawnych intelektualnie pewny udział stanowią również osoby z zespołem Downa.

Bardzo zróżnicowaną wewnątrznie grupę osoby, których niepełnosprawność spowodowana jest chorobą somatyczną (np. choroby układu krążenia, cukrzyca, choroby nowotworowe). Długotrwała, przewlekła choroba może powodować bardzo różne ograniczenia, które wpływają znacząco na możliwość podjęcia pracy oraz wykonywania codziennych obowiązków.

Bardzo istotnym czynnikiem w przełamywaniu bariery gotowości do udziału osób niepełnosprawnych w projekcie jest zabezpieczenie w ramach realizowanego projektu (np. w ramach cross-finansingu) środków finansowych na pomoce techniczne, takie jak aparaty słuchowe, czy wózki inwalidzkie lub zapewnienie osobom niepełnosprawnym pomocy innej osoby, w postaci asystenta, bądź trenera pracy.

9.7.3 Diagnozowanie potrzeb osób niepełnosprawnych

Na etapie diagnozy problemów i potrzeb osób niepełnosprawnych największym problemem jest dotarcie do respondentów. Niemniej jednak problemy nie kończą się na samym odnalezieniu osób niepełnosprawnych, które zechcą udzielić potrzebnych informacji. W przypadku każdej z wielu grup osób niepełnosprawnych istnieją bowiem dodatkowe czynniki, bezpośrednio związane z daną niepełnosprawnością, mogące stanowić problem w zrealizowaniu badania.

Jednym z największych problemów osób niepełnosprawnych ruchowo jest niewielka mobilność, dlatego należy zaplanować kontakt osobisty z respondentem. W związku z tym najlepiej jest przeprowadzić pogłębione wywiady indywidualne lub wywiady kwestionariuszowe w miejscu zamieszkania respondenta. Można również wykorzystać do badania ankietę internetową. Dla wielu z tych osób medium to stanowi jedyny kontakt ze światem. Poza tym internet zapewnia duży poziom prywatności, co w przypadku problemów związanych z niepełnosprawnością ma ogromne znaczenie.

Natomiast w przypadku podjęcia decyzji o wykorzystaniu w badaniu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego niezbędne jest przede wszystkim uzyskanie wsparcia ze strony organizacji pozarządowych lub placówek działających na rzecz osób niepełnosprawnych, takich jak warsztaty terapii zajęciowej w zapewnieniu odpowiednio dostosowanego miejsca (pozbawionego całkowicie barier funkcjonalnych). Równie ważne w tym wypadku jest zapewnienie transportu oraz ewentualnego wsparcia opiekunów, czy asystentów osobistych.

³⁴ W medycynie remisja to okres schorzenia, który charakteryzuje się brakiem objawów chorobowych (źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Remisja>)

W przypadku analizy sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie lub osób z dysfunkcjami sensorycznymi konieczne jest dostosowanie narzędzi badawczych tak, aby były one zrozumiałe dla respondentów. W tym wypadku jednak najlepszą metodą diagnozy jest swobodny wywiad indywidualny. Na etapie planowania badań należy również rozwiązać problemy komunikacyjne. Projektodawca nie może zapominać, że osoby głuche nie słyszą, a niewidome nie widzą informacji. Należy pamiętać o tym, że osoby niesłyszące od urodzenia często nie są również w stanie w ogóle zrozumieć materiałów pisanych, nawet jeżeli mogą je przeczytać. Narzędzia badawcze powinny być odpowiednio skonstruowane. Należy używać odpowiedniej wielkości czcionki oraz prostego języka, zastosować kontrastowość kolorów, a także uwzględnić inne ważne czynniki w zależności od potrzeb konkretnej grupy docelowej.

9.7.4. Planowanie działań dla osób niepełnosprawnych

<p>Szkolenia</p>	<p>Ze względu na różnorodność występujących niepełnosprawności oraz okres pozostawania bez pracy bardzo trudno jednoznacznie określić potrzeby niepełnosprawnego uczestnika szkolenia. Niektóre osoby niepełnosprawne nigdy nie pracowały lub pracowały zanim stały się niepełnosprawne w wyniku wypadków lub chorób. Najistotniejsze w doborze tematyki szkoleń jest indywidualne podejście do możliwości i kompetencji posiadanych przez daną osobę.</p> <p>Warto wziąć pod uwagę, że istnieje większe prawdopodobieństwo, że wśród uczestników szkolenia skierowanego do grupy osób w wieku 50+ znajdują się osoby niepełnosprawne ruchowo, gdyż udział tej grupy osób w ogóle populacji zwiększa się wraz z wiekiem. Osoby starsze i niepełnosprawne często są od długiego czasu bierne zawodowo, dlatego należy szczególnie wspierać je w wysiłkach zmierzających do uzyskania zatrudnienia i motywować do dalszego działania.</p>
<p>Usługi poradnictwa zawodowego</p>	<p>Usługi doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych muszą być nastawione przede wszystkim na określenie predyspozycji i możliwości wykonywania zawodu przez daną osobę niepełnosprawną. Ponadto doradca powinien przekazać tej osobie wiedzę na temat możliwości prawnych w uzyskaniu wsparcia, w tym finansowego, jakie może uzyskać ona sama i zatrudniający ją pracodawca.</p>
<p>Terapie</p>	<p>Potrzeba terapii wynika z przyczyn i charakteru niepełnosprawności, a także poczucia izolacji, której często doświadczają osoby niepełnosprawne. W niektórych przypadkach bardzo ważne będzie zapewnienie osobom z tej grupy możliwości udziału w warsztatach terapii zajęciowej. W przypadku osób niepełnosprawnych, które stały się niepełnosprawne w wyniku wypadków lub chorób (a często również ich rodzin) konieczne jest udzielenie wsparcia psychologicznego, ukierunkowanego między innymi na zmianę zawodu lub dostosowanie miejsca pracy.</p>
<p>Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy</p>	<p>W efekcie przeprowadzonej diagnozy może okazać się, że osoba niepełnosprawna może funkcjonować bez całodobowej opieki ze strony rodziny. Czasami wystarczy przekonać do tego najbliższe otoczenie osoby niepełnosprawnej. Warto skierować oferowane wsparcie również do członków najbliższej rodziny osoby niepełnosprawnej, celem przekonania jej, że osoba ta uzyskując pracę, zdobywając kwalifikacje, a nawet jedynie otrzymując pomoc asystenta czy tłumacza języka migowego może dobrze funkcjonować bez całodobowej opieki ze strony najbliższego otoczenia.</p>
<p>Uwagi ogólne</p>	<p>Nie ma przeciwwskazań, aby osoby niepełnosprawne uczestniczyły w szkoleniach ogólnodostępnych. Decydując się na to musimy uwzględnić ich potrzeby. Czasem wystarczy zaplanować więcej przerw, czy też zapewnić w trakcie zajęć dodatkowo wyposażone stanowisko komputerowe, czy odpowiednio dostosowane biurko. Należy zapewnić dodatkowe miejsce dla tłumacza języka migowego, jeśli w projekcie może znaleźć się osoba niesłysząca.</p> <p>Konieczne może okazać się szkolenie lub spotkanie z pracownikami potencjalnego pracodawcy w celu przygotowania ich na współpracę z osobą niepełnosprawną zarówno od strony medycznej, jak i merytorycznej. Dostęp niektórych grup osób z niepełnosprawnościami złożonymi, takich jak np. osoby głuchoniewidome do udziału w projektach jest ograniczony, gdyż ze względu na szczególnie trudny charakter występującej dysfunkcji projektodawcom często brakuje kompetencji w zakresie udzielania wsparcia tym osobom. Na etapie planowania wsparcia należy więc uwzględnić zatrudnienie specjalistów (pedagogów, psychologów, doradców zawodowych), zajmujących się konkretnym rodzajem niepełnosprawności.</p>

	<p>Należy również zwrócić szczególną uwagę na zakres organizacyjny przygotowywanego wsparcia. W przypadku organizacji szkoleń niezbędne będzie zapewnienie miejsca szkolenia w budynku bez barier funkcjonalnych. Trzeba pamiętać, iż dostosowany powinien być nie tylko sam budynek (miejsce, w którym realizowany jest projekt), ale również jego otoczenie. W związku z tym, projektodawca planując miejsce szkolenia, warsztatu czy innego typu działania powinien pamiętać, aby zapewnić uczestnikom swobodne dotarcie do budynku.</p> <p>Szczególnie dużo barier osoba niepełnosprawna może napotkać przy samym wejściu do budynku. Jeśli budynek posiada schody likwidacja barier funkcjonalnych polegać powinna przede wszystkim na wyposażeniu wejścia w podnośnik lub pochylnię.</p> <p>Dostępność miejsca szkolenia powinna zostać zapewniona za pomocą dokładnej, czytelnej i wyraźnej informacji, a także prostego oznakowania, prowadzącego aż do miejsca, w którym odbywają się zajęcia, warsztaty, itd. W przypadku nieczytelnego oznakowania w budynku konieczna może okazać się osobista pomoc pracownika posługującego się językiem migowym, bądź asystenta osoby niepełnosprawnej ruchowo, czy przewodnika osoby niewidomej.</p> <p>Dostosowanie wejścia do budynku do potrzeb osób niewidomych i słabowidzących polega przede wszystkim na odpowiednim oznaczeniu schodów (kontrastowy kolor, inna faktura). Trzeba wziąć pod uwagę, aby komunikacja wewnątrz budynku oparta była o komunikaty głosowe i tonowe, dotyczące przemieszczania się, a także informacje przekazywane pismem Braille'a.</p> <p>Projektodawca, realizując działania powinien wybrać takie miejsce, w którym dla osób niepełnosprawnych będą dostępne wszystkie pomieszczenia i toalety. W budynku takim korytarze i drzwi wewnętrzne powinny mieć odpowiednią szerokość, umożliwiającą poruszanie się na wózku inwalidzkim. Najlepiej, gdy w budynku brak jest progów i wszelkich różnic w poziomach podłóg. Poruszanie się osobie niepełnosprawnej ułatwia również powierzchnia antypoślizgowa.</p> <p>Windy wewnątrz budynku powinny umożliwiać swobodne korzystanie z nich osobom poruszającym się na wózku inwalidzkim, a także powinny być oznaczone pismem Braille'a lub wyposażone w urządzenia informujące o pozycji windy.</p> <p>Osobom z upośledzeniem umysłowym należy w trakcie szkolenia zapewnić przede wszystkim dodatkową osobistą pomoc w przemieszczaniu się w otoczeniu budynku i wewnątrz niego. Bardzo pomocna dla osób niepełnosprawnych intelektualnie może okazać się komunikacja oparta o system piktogramów lub znaków graficznych.</p> <p>Projektodawca powinien jednak pamiętać, że dodatkowej pomocy osobie niepełnosprawnej należy udzielać jedynie wówczas, gdy jej oczekuje. Należy w takiej sytuacji zawsze najpierw o to zapytać. Personel projektu powinien zwracać się bezpośrednio do osoby niepełnosprawnej, a nie do osób im towarzyszących, czy pomagających. Należy przede wszystkim szanować prywatność osoby niepełnosprawnej. Nie wolno podejmować za nią decyzji, dotyczącej uczestnictwa w jakiegokolwiek czynności. Ponadto wykluczanie osób niepełnosprawnych z działania na podstawie nieuzasadnionych założeń o ich ograniczeniach może stanowić pogwałcenie ich praw.³⁵</p>
--	--

³⁵ Więcej informacji na temat zasad współpracy i właściwej komunikacji z osobami niepełnosprawnymi można znaleźć w publikacji „Praktyczny poradnik savoir vivre dla osób niepełnosprawnych”, autor: Judy Cohen, United Spinal Association, tłumaczenie na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, MPiPS, Warszawa 2009 r.

9.8 Romowie

9.8.1 Charakterystyka grupy romskiej

NAZWA GRUPY		
Romowie		
1.	Odniesienie w prawie	Art. 2 ust. 4 pkt 3 ustawy z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. Nr 17, poz. 141, z późn. zm.)
2.	Definicja grupy	Romowie są mniejszością etniczną charakteryzującą się znacznym stopniem odrębności kulturowej, funkcjonującą w warunkach istnienia bariery kulturowej oraz edukacyjnej, co decyduje o jej marginalizacji w życiu społecznym. Ze względu na brak własnego państwa zakwalifikowani zostali przez ustawodawcę jako mniejszość etniczna a nie narodowa. Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku gwarantuje im ochronę praw obywatelskich, pomoc w zachowaniu i rozwoju tożsamości kulturowej oraz przyznaje takie same uprawnienia jak mniejszościom narodowym.
3.	Krótki opis grupy	<p>Romów wyróżnia silne poczucie własnej odrębności. Wyróżnia ich również wspólny język (Romani), który jednakże występuje w różnych dialektach. Trzeba zwrócić uwagę na charakterystyczne dla tej społeczności podziały wewnętrzne. Problem współistnienia wśród Romów zarówno tradycji życia osiadłego, jak i życia wędrownego powoduje, że propozycje wsparcia akceptowane w jednej grupie mogą być odrzucone w drugiej. Wśród różnych społeczności Romów występują również różne tradycje zawodowe. Z grupą o tradycjach wędrownych wiążą się takie zawody, jak kotlarstwo i handel obwoźny, w tym zwłaszcza handel końmi. Kobiety uprawiały wróżbiarstwo. Kotlarstwo polegało głównie na cynowaniu patelni i urządzeń stosowanych w cukrowniach, gorzelniach oraz masarniach. Do tradycyjnych zawodów należało kowalstwo oraz muzykowanie, poza tym obróbka kamienia oraz prace pomocnicze w murarstwie.</p> <p>W grupach o tradycjach wędrownych zachowały się tradycyjne, przekazywane ustnie kodeksy. Pierwszy zestaw niepisanych praw dotyczy moralności i umiejętności życia natomiast drugi zawiera katalog przestępstw oraz sposobu karania za popełnione wykroczenia. Obydwa kodeksy dotyczą wyłącznie Romów. Polski system prawa stanowionego funkcjonuje obok prawa romskiego i bywa stawiany przez nich na drugim miejscu. Chcąc dotrzeć do środowiska romskiego należy również uwzględnić funkcjonujący w nim system wartości oraz tradycję.</p>

4.	Dane statystyczne	<p>Według Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w 2002 r. w Polsce żyło 12 731 przedstawicieli mniejszości romskiej. W rzeczywistości liczba ta może być bardzo zaniżona, gdyż prawdopodobnie wielu Romów zadeklarowało polską przynależność narodową. Według różnych szacunków podawane są liczby od 25 do 50 tys. Za najbardziej wiarygodne uznać można przedział od 25 do 35 tys.</p> <p>Wg. danych z badania „Romowie – bezrobocie. Elementy opisu położenia społecznego Romów w Polsce w 1999 r.” opublikowanych przez Małopolską Szkołę Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach projektu PIW Equal „Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów Kxetanes-Razem”³⁶ co trzeci badany w 1999 r. Rom nie miał ukończonej szkoły podstawowej, a tylko 0,8% populacji romskiej posiadało wykształcenie wyższe. Zaledwie 43% badanych wskazywało pracę zawodową jako źródło dochodów swoich rodzin. Tylko 30% badanych Romów miało kontakt z urzędem pracy, a 25% wyraziło chęć uczestniczenia w kursach przygotowania zawodowego, pomimo bardzo niskiego posiadanego wykształcenia.</p> <p>Należy mieć świadomość, że w ciągu ostatnich lat zmieniła się jednak zarówno sytuacja na rynku pracy, jak i sytuacja Romów. W pewnym stopniu zmienił się również poziom edukacji społeczności romskiej. Z badań przeprowadzonych w 2005 r. w ramach projektu PIW EQUAL „Romowie na rynku pracy” wynika, że bezrobocie wśród Romów waha się na różnych terenach w granicach około 90 %.³⁷</p>
5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – bezrobocie (brak legalnego zatrudnienia) dziedziczone przez pokolenia – bardzo niski poziom wykształcenia ogólnego, dość często brak pełnego wykształcenia podstawowego – analfabetyzm (w tym funkcjonalny) u 20-30% Romów – brak przygotowania zawodowego i kwalifikacji zawodowych – funkcjonowanie w warunkach istnienia bariery kulturowej – brak pogłębionej wiedzy większości społeczeństwa polskiego dotyczącej kultury Romów – – postrzeganie Romów przez społeczeństwo przez pryzmat utrwalonych stereotypów – postrzeganie przez Romów standardów narzucanych przez rynek pracy jako obcych, nie mieszczących się w tradycyjnej kulturze – nieufność większości społeczeństwa w stosunku do Romów – niechęć pracodawców do zatrudniania Romów – brak podstawowej wiedzy obywatelskiej i prawnej oraz znajomości zasad obowiązujących na rynku pracy – w grupie o przeszłości wędrownej funkcjonuje brak tradycji pracy najemnej lub kompetentnego prowadzenia własnej firmy; – niechęć do podejmowania systematycznych wysiłków mogących przynieść efekt w odległej perspektywie czasu – wyłączenie z życia publicznego, poczucie wyobcowania ze społeczeństwa – często występująca roszczeniowość, połączona ze stałym oczekiwaniem na wsparcie z zewnątrz oraz poczuciem bycia dyskryminowanym z powodów etnicznych – brak pozytywnych wzorców dotyczących pracy etatowej i przedsiębiorczości – ubóstwo i problemy mieszkaniowe, wynikające z braku zatrudnienia lub niedostatecznych dochodów z pracy

³⁶ Publikacja „Romowie na rynku pracy – problemy i sposoby ich rozwiązywania” pod redakcją Marcina Zawickiego, Kraków 2007 r.

³⁷ Raport z badań zrealizowanych w ramach projektu „Romowie na rynku pracy”, pod redakcją prof. Lecha Mroza, Oświęcim 2006 r.

6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – zaradność życiowa – umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji – umiejętność szybkiego przystosowania się do nowych sytuacji i warunków społecznych – wysoki poziom asertywności – umiejętność utrzymywania dobrych stosunków z otoczeniem – silne poczucie odpowiedzialności za rodzinę – silne oparcie w rodzinie i jej pomoc
8.	Cechy charakterystyczne grupy	<ul style="list-style-type: none"> – odrzucanie ofert pracy uważanej tradycyjnie za nieczystą, np. pracy przy wywozie nieczystości (podział na zawody czyste i nieczyste nie funkcjonuje wśród wszystkich grup Romów; w każdym przypadku trzeba więc rozpoznać indywidualne potrzeby i możliwości danej grupy docelowej) – preferowanie pracy wymagającej samodzielnego działania w przeciwieństwie do pracy wymagającej podporządkowania się dyscyplinie grupowej – w grupie o tradycjach wędrownych zdecydowane preferowanie pracy na własny rachunek, np. w formie samozatrudnienia
9.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – projekty o charakterze kompleksowym, skierowane do dorosłych, w których działania edukacyjne łączy się z doradztwem zawodowym oraz pomocą w uzyskaniu zatrudnienia, monitoringiem zatrudnienia, ewentualnie pomocą w rozwiązywaniu trudności wynikających z problemów stwarzanych przez zatrudnienie – rozwiązania nieszablonywe, zwiększające poziom motywacji dorosłych członków społeczności romskiej do podejmowania pracy oraz zmieniające wizerunek Romów w społeczeństwie polskim – w przypadku pomocy w samozatrudnieniu warto skorzystać z doświadczeń inkubatorów przedsiębiorczości, modyfikując je w zależności od konkretnych sytuacji i potrzeb uczestników – w przypadku prowadzenia działań w obszarze ekonomii społecznej warto wykorzystać doświadczenia centrów integracji społecznej – proste prace interwencyjne – mikropożyczki dla osób rozwijających własną działalność gospodarczą – kreowanie indywidualnych ścieżek kariery – indywidualne doradztwo w zakresie poszukiwania pracy – pośrednictwo pracy pomiędzy przedsiębiorcami, a bezrobotnymi Romami – kursy zawodowe
10.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładem dobrej praktyki, która może zostać zaadaptowana do potrzeb mniejszości romskiej jest projekt, zrealizowany w ramach PIW EQUAL: Romowie na rynku pracy oraz wypracowany w ramach tego projektu rezultat, pn. Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 1.3.1, 7.2.1 oraz 6.1.1.</p>

Przykład

Pan Władysław (Jano) ma 28 lat, żonę i trójkę dzieci na utrzymaniu. Mieszkają wraz z babcią, która jest najemcą dwupokojowego mieszkania komunalnego w starej dzielnicy miasta. Pan Władysław ma wykształcenie podstawowe, a jego żona (Pani Ewelina) nie ukończyła szkoły podstawowej. Oboje nie posiadają żadnego zawodu. Stałym dochodem rodziny są pieniądze uzyskiwane z ośrodka pomocy społecznej. Pan Władysław nie wierzy, że jakkolwiek urząd jest w stanie udzielić mu pomocy, więc nie zarejestrował się nigdy w urzędzie pracy. Podobnie jak w przeszłości jego ojciec, zajmuje się handlem obwoźnym. Handluje różnymi artykułami, które kupuje w hurtowniach lub na wyprzedazach i stara się sprzedać drożej. W poszukiwaniu atrakcyjnego towaru korzysta z pomocy licznej i rozgałęzionej rodziny w kraju i poza jego granicami. Towar sprzedaje obok targowisk, na ruchliwych ulicach lub obchodzi mieszkania w większych osiedlach mieszkaniowych, niekiedy oferuje towar w tych lokalach gastronomicznych. Uzyskiwane dochody są niewielkie i niepewne. W handlu posługuje się starym samochodem, na który rodzina z trudem zaoszczędziła. Jakkolwiek prawa jazdy nie posiada, posługuje się nim sprawnie. Dzięki zaradności żony, środki jakie posiadają, wystarczają na przeżycie, jakkolwiek poniżej minimum socjalnego. Z opłacaniem czynszu jednak często zalegają. Żona zajmuje się wychowaniem dzieci, dba również, aby chodziły do szkoły. Z tego względu nie poszukuje pracy. Poza tym pozwolenie na zatrudnienie żony w pracy najmniej byłoby dla Pana Jano wyjściem niehonorowym, ponieważ to on odpowiada zgodnie z tradycją za byt rodziny. W momentach kryzysowych żona wraz z grupą kobiet wyjeżdża do innego miasta, aby wróżyć, co przynosi skromne dochody. Dziećmi opiekuje się wtedy babcia. W takich sytuacjach Pan Władysław zabiera swój akordeon i gra na nim, aby zarobić. Założenie działalności gospodarczej jest dla Pana Władysława czymś niedorzecznym. Nie posiada w tym zakresie odpowiedniej wiedzy, poza tym wymagałoby to stałych kontaktów z urzędami, w których czuje się obco. Nie jest ubezpieczony, więc w przyszłości nie będzie posiadał prawa do emerytury. W 2008 roku Pan Jano zachęcony przez znajomych z miejscowego stowarzyszenia romskiego wziął udział w projekcie współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ukończył kurs prawa jazdy, zdał egzamin i uzyskał prawo jazdy kategorii B. W ramach projektu uzyskał również pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Pracuje w hurtowni, gdzie rozwozi towar małym samochodem dostawczym, należącym do firmy. Zamierza ukończyć kurs operatora wózków widłowych, co jest możliwe w ramach projektu i stwarza lepsze perspektywy zatrudnienia. W tych staraniach towarzyszyła mu żona, która wzięła udział w warsztatach psycho-edukacyjnych. W trakcie zajęć prowadzonych przez psychologa odkryła, że ma zdolności do prowadzenia działalności gospodarczej. Mimo, że nie ukończyła ostatniej klasy szkoły podstawowej, potrafi czytać i pisać. Mogła więc ukończyć kurs obsługi kasy fiskalnej oraz szkolenie w zakresie uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej. W projekcie zapewniono opiekę nad dziećmi w czasie szkoleń. Zdecydowała się jednak skorzystać z pomocy babci, siostry i kuzynek. Pani Ewelina planuje założenie działalności gospodarczej i uruchomienie stoiska na placu targowym lub w innym dobrym punkcie. Mogą to być tekstylia lub kosmetyki i środki czystości. Liczy na fachową pomoc w pierwszym okresie samozatrudnienia np. przy rozliczaniu składek ubezpieczeniowych. Tym planem zainteresowały się również kuzynki. Działając wspólnie kobiety mogą zastępować się w opiece nad dziećmi. Pan Władysław akceptuje te plany. Co więcej, może teraz pomagać żonie w prowadzeniu stoiska. Dzięki swoim kontaktom potrafi zapewnić zaopatrzenie w tani i dobry towar. W miarę wolnego czasu może również zastępować ją przy sprzedaży. Na akordeonie nadal grywa, ale już tylko w domu.

9.8.2 Przyczyny braku aktywności Romów

W przypadku rozpoczęcia pracy w środowisku romskim można spodziewać się dwóch podstawowych przeszkód, decydujących o niechęci do podjęcia aktywności zawodowej.

Pierwszy problem to obawy dotyczące konieczności zmiany trybu życia i brak wiary w powodzenie podjętych wysiłków. Dodatkowo na cały problem nakłada się jeszcze obawa przed dyskryminacją w zakładzie pracy, spowodowana stereotypami wobec mniejszości romskiej.

Drugi równie poważny problem wiąże się z koniecznością uzupełnienia wykształcenia Romów w zakresie szkoły podstawowej. Wielu Romów posiada słabą umiejętność czytania i pisania, co jest dla nich poważną przeszkodą w uczestnictwie w wielu szkoleniach. Ocenia się, że w grupie Romów w wieku 20-40 lat tego rodzaju pomocy potrzebuje ok. 20% potencjalnych uczestników projektów.

9.8.3 Diagnozowanie potrzeb Romów

Romowie bardzo rzadko rejestrują się w powiatowych urzędach pracy, dlatego trudno jednoznacznie określić skalę zjawiska bezrobocia występującego w tej grupie. Pracownicy publicznych służb zatrudnienia z reguły posiadają informacje o zarejestrowanych Romach lub mogą takie informacje uzyskać. Najlepiej poinformowani i z reguły utrzymujący kontakt

z miejscową społecznością romską są jednakże pracownicy ośrodków pomocy społecznej. Również powiatowe urzędy pracy, jakkolwiek nie prowadzą statystyk narodowościowych to z reguły posiadają informacje o zarejestrowanych Romach lub mogą takie informacje uzyskać. Aby dotrzeć do osób potrzebujących wsparcia należy również skorzystać z pomocy asystentów romskich, działających w szkołach.

Należy pamiętać zwłaszcza o tym, że Romowie wykazują się dość dużym stopniem nieufności wobec urzędów, instytucji i osób spoza ich własnej społeczności. Dlatego w celu uzyskania wiedzy na temat ich zapotrzebowania na wsparcie nie będzie miał zastosowania np. list polecający. Natomiast do udziału w badaniach Romów może przekonać osoba pochodząca z ich społeczności (np. ze stowarzyszenia działającego na ich rzecz). Niewskazane jest stosowanie w ramach analizy potrzeb oraz badania ankietowego, gdyż grupa ta charakteryzuje się dość wysokim wskaźnikiem analfabetyzmu. Ze względu na wysoki poziom ubóstwa i wykluczenia cyfrowe nie jest również wskazane stosowanie technik wymagających użycia internetu (technika CAWI). Najlepszym sposobem przeprowadzenia diagnozy jest zastosowanie metody bezpośredniego wywiadu indywidualnego z respondentem.

9.8.4 Planowanie działań dla Romów

Szkolenia	<p>Zakres i forma szkoleń dla Romów musi być dostosowana do poziomu uzyskanego przez nich wykształcenia. W każdym przypadku trzeba najpierw zbadać preferencje i możliwości potencjalnych uczestników projektów.</p> <p>Tradycyjnie mężczyźni najchętniej uczestniczą w szkoleniach dających przygotowanie zawodowe do pracy na stanowiskach stwarzających możliwość pewnej samodzielności. Ważne jest jednak, aby by nie zamykać propozycji skierowanych do Romów tylko w stereotypowych obszarach. Można zaproponować kurs prawa jazdy, kurs komputerowy lub gastronomiczny oraz szkolenie w zakresie podstaw prowadzenia działalności gospodarczej. W każdym przypadku szkolenia powinny być połączone z kursem BHP.</p> <p>Oferując wsparcie skierowane do Romów ważne jest stworzenie im możliwości uzupełnienia wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej i zapewnienie pomocy w przygotowaniu do egzaminu.</p>
Usługi poradnictwa zawodowego	<p>Usługa poradnictwa zawodowego w wypadku Romów musi być nastawiona przede wszystkim na przekraczanie przez uczestników projektów barier mentalnych, związanych z podjęciem stałego zatrudnienia.</p>
Terapie	<p>Wśród Romów mogą istnieć bardzo poważne bariery w podjęciu terapii, co wiąże się z brakiem zaufania do osób nie będących członkami społeczności romskiej. Terapeuta bez wsparcia starszyny rodu nie będzie miał szans na podjęcie pracy z osobą potrzebującą jego wsparcia.</p>
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	<p>Asystent czy też animator pracy, działający wśród Romów musi być osobą obdarzoną przez nich zaufaniem, w innym wypadku jego działania będą nieskuteczne. Akceptacja asystenta jest podstawą jego działania. Osoba udzielająca wsparcia w obszarze spraw urzędowych, znajomości prawa i problematyki rynku pracy powinna znać specyfikę kultury romskiej. Optymalnym rozwiązaniem jest zatrudnienie w tym charakterze Roma.</p>
Uwagi ogólne	<p>Najistotniejszą kwestią przy planowaniu działań skierowanych do Romów jest wzięcie pod uwagę różnic kulturowych, występujących pomiędzy ich środowiskiem a kulturą większości społeczeństwa.</p>

9.9 Osoby wykluczone terytorialnie

9.9.1 Charakterystyka grupy osób wykluczonych terytorialnie

NAZWA GRUPY		
Osoby wykluczone terytorialnie		
1.	Odniesienie w prawie	Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 czerwca 2008 w sprawie wpływu polityki spójności na integrację najbardziej zagrożonych społeczności i grup” („European Parliament resolution on the impact of cohesion policy on the integration of vulnerable communities and groups”)
2.	Definicja grupy	Osoby mieszkające na obszarach zdegradowanych, przemysłowych, dotkniętych biedą i bezrobociem (zarówno obszary wiejskie i miejskie)
Charakterystyka grupy		
3.	Krótki opis	Za osoby wykluczone terytorialnie uznać można osoby pochodzące z najbiedniejszych obszarów kraju na szczeblu subregionów, dotkniętych problemami związanymi z ich peryferyjnym położeniem, ograniczoną dostępnością, brakiem podstawowej infrastruktury, zacofaniem społeczno-ekonomicznym, tendencją do deindustrializacji, niskim poziomem rozwoju edukacji, brakiem zaplecza administracyjnego, wysokim poziomem bezrobocia, pogarszającymi się warunkami mieszkaniowymi i warunkami życia, trudnym dostępem do usług użyteczności publicznej, brakiem warunków sprzyjających rozwojowi technologicznemu oraz ogromną liczbą ludności, należąca do grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym.
4.	Dane statystyczne	Nie prowadzi się systematycznych badań dotyczących sytuacji osób wykluczonych terytorialnie. ³⁸
5.	Główne problemy na rynku pracy i w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> – ubóstwo – niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych – niski poziom dostępu do edukacji i szkoleń – brak dostępu do informacji na temat rynku pracy, edukacji, spraw administracyjnych, prawnych i finansowych – niski stopień mobilizacji do zmiany warunków życia spowodowany wpływem otoczenia – brak dostępu do udogodnień cywilizacyjnych – stygmatyzacja społeczna – brak motywacji do zmiany sytuacji życiowej – tendencje depresyjne – tendencje do zachowań patologicznych – niski poziom kreatywności dotyczący zmiany sytuacji społeczno-zawodowej
6.	Silne strony grupy	<ul style="list-style-type: none"> – zróżnicowanie wewnętrzne (obok osób słabo wykształconych zdarzają się również osoby z wyższym wykształceniem) – wewnętrzna integracja grupy, poczucie sąsiedztwa – wysoki poziom umiejętności radzenia sobie w trudnych warunkach

³⁸ Pewne informacje na ten temat zawiera raport „Statystyki i narzędzia badawcze dotyczące wykluczenia społecznego związanego z mieszkaniem”, autor: Danuta Graniewska, Polityka Społeczna, Warszawa 2005.

7.	Inne cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> – wykluczenie technologiczne i cyfrowe – dziedziczenie wykluczenia – duży udział osób długotrwale bezrobotnych – wysoki stopień bezrobocia w grupie osób 50+
8.	Wsparcie potrzebne grupie	<ul style="list-style-type: none"> – ułatwienie dostępu do edukacji i rynku pracy – działania szkoleniowo-doradcze połączone z modernizacją infrastruktury – szkolenia zawodowe – ułatwienie dostępu do informacji – kompleksowa pomoc obejmująca całe rodziny – psychoterapia zorientowane na zwiększenie motywacji – tworzenie klubów i centrów integracji społecznej
9.	Proponowane wsparcie – przykłady dobrych praktyk	<p>Przykładami dobrych praktyk, które mogą zostać zaadaptowane dla grupy osób wykluczonych terytorialnie, są następujące projekty, zrealizowane w ramach PIW EQUAL: Ekonomia społeczna jako narzędzie reintegracji społecznej i zawodowej mieszkańców wsi – możliwe źródła finansowania: Poddziałanie 7.2.1, działania 7.3 oraz 6.2 PO KL</p> <p>Model integracji społecznej i aktywizacji zawodowej mieszkańców miast – możliwe źródła finansowania Poddziałanie 7.2.1 oraz 6.1.1PO KL</p> <p>Partnerstwo Lokalne jako ścieżka systemowej aktywizacji osób wykluczonych społecznie – możliwe źródła finansowania Poddziałanie 7.2.1, 6.1.1 oraz Działanie 6.3 i 7.3 PO KL.</p>

Przykład

Pan Stefan ma 46 lat. Mieszka w najbiedniejszej dzielnicy Szczecina – Stołczynie, daleko od centrum miasta, w nieremontowanej kamienicy z mieszkaniami zastępczymi dla osób niepłacących czynszu. Nie posiada samochodu ani dostępu do komputera i Internetu, nie zna języków obcych. Mieszka w kawalerce z żoną i dwójką dzieci – szesnastoletnim synem i dziesięcioletnią córką. Jest alkoholikiem. Od 1979 do 1995 roku pracował w zakładach odzieżowych jako konserwator maszyn, po czym stracił pracę. Przez ostatnie 13 lat pracował m. in. jako stróż nocny na budowie, pracownik linii produkcyjnej i przy przeprowadzkach, jednak nie znalazł pracy na dłużej.

W 2008 r. w dzielnicy Stołczyn zostały rozwieszane na drzwiach domów, przystankach autobusowych oraz lokalnych barach kolorowe plakaty informujące o nowym projekcie „Nowa dzielnica – nowe szanse”. Pana Stefana z początku zainteresowała jedynie ich kolorowa forma, odróżniająca się na tle szarych budynków. Po kilku dniach mieszkanie Pana Stefana odwiedził pracownik domu kultury, który wspólnie z lokalną firmą szkoleniową realizował projekt, o którym informowały plakaty. Po półgodzinnej rozmowie Pan Stefan zgodził się wspólnie z rodziną wziąć udział w spotkaniu informacyjnym.

Po spotkaniu tym rodzina Pana Stefana zdecydowała się wziąć udział w projekcie”, w którym osoby ze Stołczyna, zagrożone wykluczeniem terytorialnym, zostały objęte kompleksową opieką. Działania obejmowały całe rodziny. Jego szesnastoletni syn wziął udział w zajęciach wyrównawczych, dzięki czemu zdał do kolejnej klasy. Planuje skończyć Technikum Mechaniczno-Energetyczne. Córka wzięła udział w zajęciach kreatywnego myślenia oraz zajęciach fotograficznych, co pozwoliło nie tylko na wsparcie jej rozwoju, ale i poprawę samooceny. Żona Pana Stefana przeszła szkolenie na pracownika infolinii Telekomunikacji Polskiej, zaś on sam ukończył kurs prawa jazdy kategorii C+E, co pozwoliło mu zdobyć nową pracę w firmie transportowej. Dodatkowo rodzina Pana Stefana uczestniczyła w zajęciach psychoedukacyjnych, dzięki którym znowu mogli poczuć się rodziną. Rodzina Pana Stefana brała udział w koncertach, wystawach i seansach filmowych organizowanych w ramach projektu przez Dom Kultury. Wszystkie pozytywne przemiany sprawiły dodatkowo, że Stefan poddał się leczeniu i rzucił nałóg alkoholowy.

9.9.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej grupy osób wykluczonych terytorialnie

Przeglądając się grupie osób wykluczonych społecznie, zamieszkujących obszary wiejskie, możemy stwierdzić, że do podstawowych przyczyn braku aktywności zawodowej dochodzi dodatkowo brak dostępu do informacji i bardzo niska mobilność przestrzenna. Poza obiektywnymi utrudnieniami w dostępie do informacji (brak dostępu do internetu, prasy i innych mediów) zwrócić należy uwagę na brak zainteresowania i niechęć do podejmowania przez osoby zamieszkujące obszary wiejskie jakichkolwiek działań, zmierzających do pozyskania informacji o rynku pracy i możliwościach podniesienia kwalifikacji. W obszarze mobilności obiektywną przeszkodę stanowić może bardzo ograniczona sieć połączeń komunikacyjnych (PKS, PKP).³⁹

³⁹ W projektach współfinansowanych z PO KL istnieje możliwość zapewnienia uczestnikom w ramach cross-financingu usługi transportowej, w miejscu gdzie występują problemy z komunikacją publiczną. Dzięki uzyskaniu zasiłku celowego z pomocy społecznej istnieje możliwość zakupu roweru, który umożliwi dojazd do publicznego środka transportu zarówno w trakcie realizacji projektu, jak również powrót po jego zakończeniu.

9.9.3 Diagnozowanie potrzeb osób wykluczonych terytorialnie

W przypadku osób wykluczonych terytorialnie najlepszą metodą badawczą są wywiady bezpośrednie, przeprowadzane w domu respondenta. Inną dobrą metodą badawczą stosowaną w przypadku tej grupy mogą być wywiady grupowe z przedstawicielami lokalnych samorządów lub instytucji pomocy społecznej. Wywiad grupowy można zorganizować np. przy okazji osiedlowego festynu.

Należy pamiętać o tym, że:

- grupa ta obarczona jest dość wysokim stopniem nieufności społecznej, dlatego warto mieć sobą list polecający lokalnej instytucji;
- wywiad nie powinien trwać zbyt długo (respondenci zgadzają się zazwyczaj na rozmowy nie dłuższe niż 20 minut);
- spotkanie grupowe nie powinno trwać więcej niż 30 minut;
- istnieje większe prawdopodobieństwo, że respondenci przyjdą na spotkanie grupowe w większym składzie wtedy, gdy jest ono organizowane przy okazji innego spotkania, ważnego dla lokalnej społeczności lub danej grupy, np. zebrania wiejskiego, święta kościelnego.

W przypadku grupy osób wykluczonych terytorialnie nie poleca się stosowania ankiet samowypełniających, gdyż istnieją duże problemy z ich zwrotem.

9.9.4 Planowanie działań dla osób wykluczonych terytorialnie

Szkolenia	Ustalenie tematyki szkolenia może nastęrczać poważny problem ze względu na ograniczoną liczbę pracodawców i instytucji szkoleniowych, działających na obszarach mało zurbanizowanych. Jeżeli jednak szkolenie nie będzie odpowiadało na potrzeby lokalnego rynku pracy istnieje niewielka szansa późniejszego podjęcia zatrudnienia przez osobę wykluczona terytorialnie. Proponowanie szkoleń przygotowujących do samodzielnej działalności gospodarczej będzie zasadne, jeżeli zostanie zapewnione dodatkowe wsparcie motywacyjne, finansowe (dodatek motywacyjny) i merytoryczne. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że wśród uczestników szkolenia, skierowanego do osób pochodzących z obszarów mało zurbanizowanych znajdą się rodzice samotnie wychowujący dzieci. Ewentualność uczestnictwa tych osób należy przewidzieć na etapie planowania działań w projekcie.
Usługi poradnictwa zawodowego	Świadcząc usługi poradnictwa doradca zawodowy musi zdawać sobie sprawę z ograniczonej liczby pracodawców w miejscu zamieszkania uczestnika projektu. Warto więc ukierunkowywać rozmowę na obszar podniesienia mobilności uczestnika projektu lub rozważenia podjęcia elastycznej formy zatrudnienia, np. samozatrudnienia, telepracy, pracy na podstawie umowy zlecenia, bądź umowy o dzieło.
Terapie	Ze względu na pochodzenie z małych miejscowości, gdzie „wszyscy się znają” może występować szczególna niechęć i obawa uczestników projektówww korzystaniu z usług lokalnych terapeutów. Tak więc terapia może okazać się działaniem nieskutecznym w przypadku tej grupy społecznej.
Indywidualne wsparcie: opiekunowie, asystenci, animatorzy pracy	Dla osób zamieszkujących obszary wiejskie, przyzwyczajonych do prac związanych z sezonowością (np. zbiorem owoców, żniwami) oraz dłuższych okresów czasu wolnego bardzo trudno zmobilizować się do codziennego, jednostajnego zaangażowania. Animatorzy pracy powinni skupić się głównie na kontrolowaniu systematyczności udziału uczestników w działaniach projektu.
Uwagi ogólne	W przypadku świadczenia usług tej grupie poza miejscem zamieszkania uczestników istnieje konieczność dostosowania czasu trwania zajęć do rozkładu jazdy komunikacji publicznej lub zapewnienia odpowiedniego środka transportu. Niektórym odbiorcom wsparcia musi zostać zagwarantowana opieka nad dziećmi ze względu na niski stopień upowszechnienia edukacji przedszkolnej na oszarach wiejskich.

dojazd do publicznego środka transportu zarówno w trakcie realizacji projektu, jak również powrót po jego zakończeniu.

Załącznik 1. Polecane serwisy internetowe

www.efs.gov.pl – podstawowa strona informacyjna o Europejskim Funduszu Społecznym.

www.funduszeuropejskie.gov.pl – podstawowa strona informacyjna dotycząca funduszy strukturalnych, zawiera informacje o konkursach, wszystkie dokumenty i wytyczne dotyczące PO KL.

www.ekonomiaspoleczna.pl – jeden z ważniejszych portali poświęconych ekonomii społecznej, zawiera najnowsze aktualności i materiały do pobrania.

www.psz.praca.gov.pl – portal informacyjny publicznych służb zatrudnienia.

www.ops.pl – portal ośrodków pomocy społecznej.

www.wykluczenie.pl – witryna poświęcona tematyce wykluczenia społecznego.

www.bezrobocie.org.pl – portal organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy.

www.ngo.pl (www.bazy.ngo.pl) – strona Stowarzyszenia Klon/Jawor, poświęcona społeczności organizacji pozarządowych, zawiera bazę danych na temat NGO, aktualności, oferty współpracy, informacje o konkursach.

www.cofound.org.pl – strona Fundacji Fundusz Współpracy, pełniącej wcześniej funkcję Krajowej Struktury Wsparcia (PIW EQUAL), a obecnie Krajowej Instytucji Wspomagającej.

www.equal.org.pl znajduje się katalog rozwiązań wypracowanych w ramach PIW EQUAL oraz projektów systemowych realizowanych przez Fundację Fundusz Współpracy.

www.mrr.gov.pl – witryna Ministerstwa Rozwoju Regionalnego – zawiera wszystkie ważne informacje, ogłoszenia o spotkaniach i konsultacjach.

www.mpips.gov.pl – witryna Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

www.crzl.gov.pl – strona Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, instytucji realizującej projekty systemowe inicjowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach I Priorytetu PO KL.

www.sw.gov.pl – ogólnopolski portal służby więziennej.

www.ohp.pl – strona główna Ochotniczych Hufców Pracy.

www.diagnoza.com – diagnoza społeczna Polski, najpełniejsze opracowanie nt. warunków i jakości życia Polaków.

www.cpsdialog.pl – portal Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

www.witrynawiejska.org.pl – strona opisująca rozwiązania stosowane w aktywizacji obszarów wiejskich.

Załącznik 2. Polecana literatura

Badanie ścieżek prowadzących osoby zagrożone wykluczeniem społecznym do zatrudnienia ramach Działania 1.5 SPO RZL 2004-2006, badanie na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o., Warszawa 2006 r.

Recepta na zmianę (Katalog dobrych praktyk) – praca zbiorowa, wydawca: Fundacja Fundusz Współpracy

Animatorzy, akompaniatorzy, partnerstwa, firmy i... (Katalog dobrych praktyk) – praca zbiorowa, wydawca: Fundacja Fundusz Współpracy

Innowacyjne metody aktywizacji zawodowej grup skrajnie wykluczonych testowane przez Partnerstwa realizujące Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL – praca zbiorowa; wydawca: Fundacja Fundusz Współpracy

Rola partnerstw Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w budowaniu kapitału społecznego – praca zbiorowa; wydawca: Fundacja Fundusz Współpracy

Rola Partnerstw EQUAL we wspieraniu integracji zawodowej osób niepełnosprawnych chorujących psychicznie – praca zbiorowa; wydawca: Fundacja Fundusz Współpracy

Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo Lokalne na Rynku Pracy – praca zbiorowa; wydawca: MPiPS, Warszawa 2007 r.

Wieloaspektowa sytuacja kobiet w miejscu pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007 r.

Ocena (Ewaluacja) Programów i projektów o charakterze społeczno gospodarczym w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, Tomasz Kierzkowski, Warszawa 2002 r.

Rządowy Program na rzecz społeczności romskiej na lata 2004-2013

Bariery niekapitałowe powodujące niechęć do podejmowania działalności gospodarczej. Raport z badań., PRR Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów KXETANES–RAZEM, Kraków 2005 r.

Romowie na rynku pracy, praca zbiorowa pod redakcją Marcina Zawickiego, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007 r.

Cyganie na polskich drogach, Jerzy Ficowski, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1985 r.

Raport końcowy z badań realizowanych w ramach projektu „Romowie na rynku pracy” publikacja pod redakcją prof. Lecha Mroza, Oświęcim 2006 r.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL, Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera; wydawca: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego 2009 r.

Jak promować projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, obecnie przygotowywany na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego

Judy Cohen, Praktyczny poradnik savoir vivre dla osób niepełnosprawnych, United Spinal Association, tłumaczenie na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009 r.

Asystent osoby z niepełnosprawnością: studium prawno-porównawcze, red. Małgorzata Szeroczyńska, PEKiN, Warszawa 2007 r.

Earl Babbie, Badania społeczne w praktyce. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2003 r.

Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, Metody badawcze w naukach społecznych. Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2001 r.

S. Nowak, Metodologia badań społecznych, PWN, Warszawa 1985 r.

David Silverman, Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007 r.

Załącznik 3. Przykładowe wzory dokumentów i formularzy

1. Formularz rekrutacyjny⁴⁰

FORMULARZ REKRUTACYJNY

do projektu „.....” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
Działania,
realizowanym w okresie od roku do roku

I. Dane podstawowe

Nazwisko	
Imiona	
Płeć	
Wiek (w chwili przystąpienia do projektu)	
Data i miejsce urodzenia	
PESEL	
Nr i seria dowodu osobistego	
Adres zamieszkania	Miejscowość:
	Powiat:
	Województwo:
	Ulica:
	Numer domu:
	Numer mieszkania:
	Kod pocztowy:
Adres do korespondencji*	Miejscowość:
	Powiat:
	Województwo:
	Ulica:
	Numer domu:
	Numer mieszkania:
	Kod pocztowy:
Telefon kontaktowy	
Adres e-mail	

⁴⁰ Przykładowy formularz rekrutacyjny nie zawsze będzie zgodny z danymi, które należy zbierać w systemie PEFS. Może okazać się, że w trakcie realizacji projektu będzie trzeba zbierać dodatkowe dane do wypełnienia systemu PEFS.

Obszar	Miejski
	Wiejski

*jeśli jest taki sam jak adres zamieszkania – zostawić puste

II. Wykształcenie (właściwe zaznaczyć znakiem X)

Brak	
Niepełne podstawowe	
Podstawowe	
Gimnazjalne	
Ponadgimnazjalne	
Zasadnicze zawodowe	
Średnie zawodowe	
Średnie ogólnokształcące	
Wyższe zawodowe	
Wyższe	

III. Kryteria rekrutacji

Jestem zatrudniony/a w przedsiębiorstwie. (Nazwa przedsiębiorstwa)			
Liczba zatrudnionych pracowników (zaznaczyć)	2-9	10-249	powyżej 250
Okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie			
Jestem samozatrudniony			
Jestem zatrudniony w administracji publicznej			
Jestem zatrudniony w organizacji pozarządowej			
Jestem rolnikiem			
Zawód wykonywany			
Bezrobotny			
Pozostaję bez zatrudnienia, jestem zarejestrowany/a w PUP			
Pozostaję bez zatrudnienia, ale nie jestem zarejestrowany/a w PUP			
Nieaktywny zawodowo			
W tym osoba ucząca się lub kształcąca			
Zamieszkały/a w powiecie:			
Nie będący/a rolnikiem lub domownikiem rolnika, nie ubezpieczoną w KRUS			
Nie będący/a studentem/ką studiów dziennych			
Nie będący/a uczniem szkół dziennych			

IV. Oczekiwania związane z udziałem w projekcie

Zmiana sytuacji życiowej*	
Znalezienie zatrudnienia	
Zmiana zatrudnienia	
Uzyskanie nowej wiedzy i umiejętności	
Nabycie nowych umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy	
Inne (jakie)	

* można zaznaczyć więcej niż jedno pole

VI. Informacja o stanie zdrowia

Posiadam orzeczenie o niepełnosprawności	
Mam problemy z poruszaniem się, lecz nie potrzebuję wózka	
Poruszam się samodzielnie na wózku	
Wymagam wsparcia asystenta	
Inne specjalne wymagania (wymienić)	

VII. Wsparcie dodatkowe*

Opieka nad dzieckiem (niepotrzebne skreślić) a. do lat 3 b. przedszkolna c. po zajęciach w szkole	
Opieka nad osobą zależną (np. chorymi obłożnie członkami rodziny, wymagającymi stałej opieki).	
Transport do i z miejsca szkolenia (w przypadku braku możliwości skorzystania z komunikacji publicznej).	
Pomoc wsparcia asystenta w przypadku osób niepełnosprawnych.	
Inne specjalne wymagania związane z uczestnictwem w projekcie a związane np. z stanem zdrowia.	

* można zaznaczyć więcej niż jedno pole

VIII. Źródło informacji o projekcie*

Powiatowy Urząd Pracy	
Ogłoszenia w prasie	
Strona WWW	
Plakat	
Ulotka	
Przekaz słowny	
Inne (jakie?)	

* można zaznaczyć więcej niż jedno pole

Świadomy/a odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych danych zgodnie z §233 Kodeksu Karnego, oświadczam, że dane podane w ankiecie rekrutacyjnej są zgodne z prawdą.

Jednocześnie, wyrażam zgodę na gromadzenie, przetwarzanie i przekazywanie moich danych osobowych zawartych w ankiecie rekrutacyjnej (zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych Dz. U. z 2002 r. Nr 101 poz. 926, ze zm.), do celów związanych z realizacją projektu: rekrutacją, monitoringiem, ewaluacją, sprawozdawczością i kontrolą projektu „.....”.

Oświadczam także, iż zostałem/am poinformowany/a, że projekt „.....” jest współfinansowany z budżetu państwa oraz ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet, Działanie

.....

.....

Miejscowość i data

Podpis Uczestnika/Uczestniczki

2. Deklaracja uczestniczki/uczestnika projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DEKLARACJA UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI PROJEKTU

Ja niżej podpisany/a, wyrażam zgodę na udział w szkoleniu w ramach projektu „.....”.

Zobowiązuję się do:

- przestrzegania Regulaminu uczestnictwa w projekcie „.....”, i obecności na co najmniej 80% wszystkich zajęć dydaktycznych,
- podpisywania listy obecności,
- wypełniania testów, ankiet i udzielania informacji, w jaki sposób szkolenie przyczyniło się do podniesienia moich umiejętności i kwalifikacji (zarówno w trakcie trwania szkolenia jak i po jego zakończeniu).

Oświadczam, że zostałem/am poinformowany/a, iż projekt ten jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet, Działanie

.....

.....

Miejscowość i data

Podpis Uczestnika/Uczestniczki

3. Oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OŚWIADCZENIE UCZESTNIKA PROJEKTU O WYRAŻENIU ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

W związku z przystąpieniem do Projektu
..... [tytuł projektu]
realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych.

Oświadczam, iż przyjmuję do wiadomości, że:

1. administratorem tak zebranych danych osobowych jest Ministerstwo Rozwoju Regionalnego pełniące funkcję Instytucji Zarządzającej dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
..... [pełny adres];
2. moje dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu
i sprawozdawczości w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki;
3. moje dane osobowe mogą zostać udostępnione innym podmiotom wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu
i sprawozdawczości w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki;
4. podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości udzielenia wsparcia w ramach Projektu;
5. mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
MIEJSCOWOŚĆ I DATA

.....
CZYTELNY PODPIS UCZESTNIKA PROJEKTU

4. Przykładowy regulamin uczestnictwa w projekcie szkoleniowym dla osób bezrobotnych

Regulamin

uczestnictwa w projekcie:

„.....”

§ 1

Informacja o projekcie

Projekt „.....”
realizowany jest przez (zwanego/ą dalej Projektodawcą),
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie

Biuro Projektu znajduje się przy ul., czynne jest w dni robocze
od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.30 do 15.30.

Projekt obejmuje swym zasięgiem województwo, powiat

Okres realizacji projektu: odr. do

Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz budżetu państwa.

Niniejszy regulamin określa zasady rekrutacji uczestniczek/uczestników oraz zasady uczestnictwa
w projekcie pt. „.....”, zwanym dalej Projektem.

§ 2

Warunki uczestnictwa

1. Uczestniczką/uczestnikiem szkolenia może zostać osoba:
 - zatrudniona w małym lub średnim przedsiębiorstwie lub będącą osobą bezrobotną zarejestrowaną w PUP powiatu,
 - zamieszkała na terenie,
 - posiadająca książeczkę zdrowia z aktualnymi badaniami lekarskimi
2. Warunkiem uczestnictwa w projekcie po spełnieniu warunków określonych w § 2 p.1 niniejszego regulaminu, jest wypełnienie i przesłanie pocztą tradycyjną lub elektroniczną lub złożenie w biurze projektu
 - formularza rekrutacyjnego, kompletnie wypełnionego, opatrzonego datą i podpisanego;
 - deklaracji/zobowiązania uczestnictwa w projekcie;
 - kserokopii dowodu osobistego;
 - poświadczenia z zakładu pracy o zatrudnieniu lub
 - poświadczenia o posiadaniu statusu osoby bezrobotnej zarejestrowanej w PUP powiatu
3. Formularz rekrutacyjny dostępny jest na stronie internetowej, a także w Biurze Projektu.

4. Przyjmowane będą jedynie kompletne, poprawnie wypełnione zgłoszenia na właściwym formularzu rekrutacyjnym, opatrzone datą i własnoręcznym podpisem potencjalnej uczestniczki/uczestnika.
5. Za moment zgłoszenia przyjmuje się chwilę, w której złożone zostały wszystkie wymagane dokumenty.
6. Decyzja o zakwalifikowaniu danej osoby do udziału w Projekcie zostanie podjęta na podstawie spełnienia ww. kryteriów. Preferowane będą osoby zamieszkujące obszary wiejskie.
7. Z przeprowadzonej rekrutacji sporządzony zostanie Protokół Rekrutacyjny.

§ 3

Zasady rekrutacji

1. Sposoby rekrutowania Uczestników projektów
 - Ogłoszenia w lokalnych mediach;
 - Plakaty, ulotki;
 - Informacja telefoniczna.
2. Zgłoszenia na listę podstawową będą przyjmowane do momentu uzyskania wymaganej liczby uczestniczek/uczestników dla danego szkolenia. Zgłoszenia, które wpłyną po uzyskaniu określonej liczby uczestniczek/uczestników dla danego szkolenia będą rejestrowane na liście rezerwowej.
3. Procedura rekrutacyjna składa się z następujących etapów:
 - wypełnienie formularza rekrutacyjnego – przyjęcie zgłoszenia;
 - weryfikacja złożonych dokumentów;
 - sporządzenie listy uczestniczek/uczestników szkolenia.
4. Przystąpienie kandydata do procesu rekrutacji, jest równoznaczne z zaakceptowaniem niniejszego regulaminu.

§ 4

Kwalifikacja uczestników szkoleń

1. O zakwalifikowaniu kandydatki/kandydata do projektu będą decydowały następujące kryteria:
 - kryteria formalne:
 - złożenie poprawnie wypełnionego formularza zgłoszeniowego;
 - złożenie w biurze projektu wymaganych dokumentów;
 - spełnienie kryteriów wymienionych w §2 niniejszego regulaminu;
 - kryterium kolejności zgłoszeń.
2. Rezultatem przeprowadzonej rekrutacji będzie wyselekcjonowanie grup uczestników, którzy wezmą udział w bezpłatnych warsztatach aktywizujących.
3. W przypadku niespełnienia wymagań rekrutacji kandydatka/kandydat zostanie poproszony o uzupełnienie braków formalnych. W przypadku nie złożenia uzupełnień formalnych, kandydatka/kandydat zostaje skreślony z listy uczestników szkolenia. Na miejsce skreślonego kandydatki/kandydata wchodzi pierwsza osoba z listy rezerwowej.
4. Ogłoszenie wyników rekrutacji nastąpi na stronie internetowej www. Dodatkowo kandydatki/kandydaci, którzy zostali zakwalifikowani do uczestnictwa w szkoleniu będą informowani o wynikach za pośrednictwem poczty elektronicznej lub tradycyjnej.

§ 5

Prawa uczestnika/uczestniczki szkolenia

Każda uczestniczka/uczestnik szkolenia ma prawo do:

1. udziału w szkoleniu, do którego się zakwalifikowała/ł;
2. otrzymania materiałów szkoleniowych i innych pomocy dydaktycznych do zajęć;
3. wyżywienia podczas szkoleń;
4. otrzymania certyfikatu bądź zaświadczenia o uczestnictwie w danym szkoleniu w ramach Projektu.

§ 6

Obowiązki uczestnika/uczestniczki szkolenia

Uczestniczka/uczestnik Projektu zobowiązuje się do:

1. złożenia kompletu wymaganych dokumentów rekrutacyjnych;
2. podpisania niniejszego regulaminu i jego przestrzegania;
3. uczestniczenia we wszystkich zajęciach szkolenia, na które się zakwalifikował – potwierzonego własnym podpisem na liście obecności;
4. wypełniania w trakcie trwania szkolenia ankiet ewaluacyjnych i testów sprawdzających;
5. bieżącego informowania Kierownika Projektu o wszystkich zdarzeniach mogących zakłócić jego dalszy udział w szkoleniu;
6. usprawiedliwienia wszystkich nieobecności w terminie do 7 dni od daty zaistnienia zdarzenia;
7. bieżącego informowania o zmianie swojego statusu (spełnienia warunków zapisanych w § 2, pkt 1).

§ 7

Szkolenia

1. Organizacja cyklu szkoleniowo–aktywizującego ma na celu nabycie nowych oraz podniesienie umiejętności zawodowych przez uczestniczki/uczestników Projektu przez rozwój osobisty i nabycie kompetencji kluczowych.
2. Program cyklu aktywizującego obejmuje
(np. 10 godzin zajęć dydaktycznych w dwóch grupach (po 12 osób)).
3. Program cyklu szkoleniowego obejmuje specjalności:
– np. pomocnik kucharza (100 godzin dydaktycznych)
4. Grupy szkoleniowe liczyć będą odpowiednio:
–
– Np. pomocnik kucharza (8 osób)

5. Harmonogram szkoleń będzie dostępny na stronie internetowej oraz zostanie przekazany uczestniczkę/uczestnikowi.
6. Każda uczestniczka/uczestnik zobowiązana/y do uczestnictwa w szkoleniu; może opuścić maksymalnie do 20% zajęć szkoleniowo-aktywizujących pod warunkiem usprawiedliwienia nieobecności (zwolnienia lekarskie, zdarzenia losowe).
7. W przypadku przerwania szkolenia z winy uczestnika/uczestniczki projektu lub niedotrzymania wymaganego poziomu frekwencji na zajęciach, za wyjątkiem zdarzeń losowych i choroby, uczestniczka/uczestnik zobowiązana/y jest do zwrotu otrzymanych materiałów szkoleniowych, a Projektodawca ma prawo dochodzić zwrotu poniesionych kosztów.
8. W przypadku rezygnacji ze szkolenia, uczestniczka/uczestnik zobowiązana/y jest do złożenia pisemnego oświadczenia o rezygnacji z podaniem przyczyny. W sytuacji, gdy przyczyną rezygnacji jest wypadek losowy, uczestniczka/uczestnik zobowiązana/y jest dołączyć do oświadczenia potwierdzającą ten fakt dokumentację.
9. W przypadku, gdy przyczyna rezygnacji ze szkolenia jest inna niż wypadek losowy, lub dokumentacja potwierdzająca wypadek losowy nie zostanie zaakceptowana przez uczestniczkę/uczestnika Projektu, Projektodawca ma prawo dochodzić zwrotu poniesionych kosztów.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Sprawy nie uregulowane niniejszym Regulaminem wymagają formy pisemnej.
2. Regulamin obowiązuje przez cały okres realizacji Projektu.
3. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
4. Uczestniczka/uczestnik Projektu zastrzega sobie prawo zmiany Regulaminu na skutek zmian w przepisach.

Przyjąłem/am do wiadomości i przestrzegania

.....
(data i czytelny podpis uczestniczki/uczestnika)

5. Przykładowa ankieta oceniająca szkolenie

ANKIETA OCENIAJĄCA SZKOLENIE

.....
(nazwa i termin szkolenia)

Zawsze staramy się zwracać szczególną uwagę na podnoszenie jakości prowadzonych zajęć. W związku z tym chcielibyśmy poprosić Państwa o podzielenie się swoimi uwagami i sugestiami na temat jakości przeprowadzonego szkolenia. Z góry dziękujemy za szczerść. Zapewniamy o anonimowości ankiety. Wyniki będziemy podawać tylko w zbiorczych zestawieniach.

1. Jak Pan/i ocenia kompetencje i sposób pracy wykładowców? (proszę zaznaczyć jedną odpowiedź od 1 do 5, gdzie liczba 1 oznacza bardzo źle, a 5 - bardzo dobrze)

a) Wykładowca/Trener: imię i nazwisko

Znajomość tematu, przygotowanie merytoryczne	1 2 3 4 5
Umiejętność przekazania treści	1 2 3 4 5
Stopień realizacji programu	1 2 3 4 5
Efektywne wykorzystanie czasu	1 2 3 4 5

Ogólna ocena wykładowcy 1 2 3 4 5

b) Wykładowca/Trener: imię i nazwisko

Znajomość tematu, przygotowanie merytoryczne	1 2 3 4 5
Umiejętność przekazania treści	1 2 3 4 5
Stopień realizacji programu	1 2 3 4 5
Efektywne wykorzystanie czasu	1 2 3 4 5
Ogólna ocena wykładowcy	1 2 3 4 5

Czy ma pan/i jakieś uwagi dotyczące jakości pracy wykładowcy? Jeśli tak, proszę je krótko opisać.

.....
.....
.....

2. Jak Pan/i ocenia metody użyte przez wykładowców podczas prowadzenia zajęć? (proszę je ocenić na skali od 1 do 5, zakreślając właściwą odpowiedź)

- 1 – bardzo nieadekwatne
- 2 – raczej nieadekwatne
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – raczej adekwatne
- 5 – bardzo adekwatne

3. Czy wg Pana/i metody interaktywne użyte przez wykładowców podczas prowadzenia zajęć były: (proszę zakreślić jedną z opcji)

- 1- ważniejsze niż przekazywane treści merytoryczne
- 2 - tak samo ważne
- 3 - wspierały przekazywanie treści merytorycznych

4. Czy wg Pana/i powinno się w przyszłości zwrócić szczególną uwagę na jakieś elementy szkolenia? Czy powinno się poświęcić więcej czasu innym sprawom? Jeśli tak, to na jakim?

.....
.....
.....

5. Które z zajęć, realizowanych w trakcie szkolenia najbardziej się Panu/i podobały?

- 1- Zajęcia nr 1
- 2 - Zajęcia nr 2
- 3 - Zajęcia nr 3.

6. W jakim stopniu uważa pan/i szkolenie za wartościowe? (proszę zaznaczyć jedną odpowiedź od 1 do 5, gdzie liczba 1 oznacza zupełnie nieprzydatne, a 5 - bardzo przydatne)

- 1 – zupełnie nieprzydatne
- 2 – raczej nieprzydatne
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – raczej przydatne
- 5 – bardzo przydatne

7. Jeśli wybrał/a pan/i odpowiedź 1 lub 2 w pyt 6 proszę określić dlaczego szkolenie nie było wg Pan/i przydatne:

.....
.....
.....

8. W jakim stopniu wg Pana/i zadania i cele szkolenia zostały osiągnięte? (proszę zaznaczyć na skali jedną odpowiedź od 1 do 5, gdzie liczba 1 oznacza nie zostały w ogóle zrealizowane, a 5 – zostały całkowicie zrealizowane)

1 2 3 4 5

Czy szkolenie spełniło Pana/i oczekiwania?

- 1. tak
- 2. nie
- 3. trudno powiedzieć

9. Jeśli odpowiedział/a Pan/i w pyt. 8, że nie to bardzo prosimy o wyjaśnienie dlaczego szkolenie nie spełniło Pan/i oczekiwań:

.....
.....
.....

10. Czy wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia będą przydatne w Pana/i pracy zawodowej?

- 1. tak
- 2. nie
- 3. trudno powiedzieć

11. Jeśli odpowiedział/a Pan/i w pyt. 10, że nie, to uprzejmie prosimy o wyjaśnienie dlaczego szkolenie nie przyda się Panu/i w pracy zawodowej:

.....

Inne uwagi:

.....

Metryczka:

1. **Wiek** (proszę podać rok Pana/i urodzenia)

--	--	--	--

2. **Płeć** (proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a) Mężczyzna
 b) Kobieta

3. **Wykształcenie** (proszę zaznaczyć właściwe pole znakiem „X”)

Brak	
Niepełne podstawowe	
Podstawowe	
Gimnazjalne	
Ponadgimnazjalne	
Zasadnicze zawodowe	
Średnie zawodowe	
Średnie ogólnokształcące	
Wyższe zawodowe	
Wyższe	

4. **Staż pracy** (proszę zaznaczyć właściwe pole znakiem „X”)

Brak	
Do roku	
Od 1 do 2 lat	
Od 3 do 4 lat	
Od 5 do 6 lat	
Więcej niż 6 lat	

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

6. Przykładowe ogłoszenie: nabór na stanowisko animatora/animatorki pracy

Partnerstwo realizujące projekt

„.....”

ogłasza nabór na stanowisko

Animatora/Animatorki Pracy

Do jej/jego zadań będzie należeć: bezpośrednia praca z rodzinami bezrobotnymi (jeden AP odpowiedzialny będzie opieką nad 5 rodzinami); aktywizacja społeczności lokalnej; pozyskiwanie i dystrybucja informacji o rynku pracy; pośrednictwo w kontaktach pomiędzy bezrobotnymi a instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej, edukacji i lokalnymi pracodawcami; współpraca z organizacjami pozarządowymi, instytucjami samorządowymi.

Poszukujemy 5 osób, które będą wykonywać pracę na terenie powiatu
(2 osoby w Gminie, 1 osoba w Gminie,
1 osoba w Gminie, 1 osoba w Gminie).

Od kandydatek/kandydatów wymagamy:

- wykształcenia co najmniej średniego;
- bardzo dobrej znajomości środowiska lokalnego i umiejętności współdziałania przy rozwiązywaniu problemów społecznych i zawodowych;
- umiejętności gromadzenia i wykorzystywania informacji nt. kształcenia i szkolenia zawodowego, zatrudniania i rynku pracy, instytucji pomocy społecznej;
- wysokiej motywacji do pracy i umiejętności interpersonalnych.

Rekrutacja na stanowisko pracy dotyczy osób:

- długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych w PUP powyżej 12 miesięcy;
- niezatrudnionych jednocześnie korzystających z pomocy społecznej;
- powyżej 50 roku życia (zatrudnionych lub pozostających bez pracy);
- powracających na rynek pracy po urlopach wychowawczych i macierzyńskich.

Oferujemy:

- zatrudnienie na okres 12 miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę;
- szkolenie z zakresu: podstaw prawnych pracy AP, metodologii pracy AP, psychospołecznych aspektów bezrobocia, komunikacji interpersonalnej, elementów doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, obsługi klienta;
- wyposażenie w sprzęt komputerowy;
- Podręcznik Animatora Pracy i inne materiały metodyczne;
- Animatorki/Animatorzy Pracy będą cyklicznie otrzymywać: aktualne informacje, terminarze, wykładnie przepisów i nowe ustalenia Zespołu Zarządzającego.

**Oferty zawierające Życiorys Zawodowy AP (formularz do pobrania ze strony internetowej:
..... oraz w siedzibie PUP w)
oraz list motywacyjny należy przesłać w terminie:**

Koperta powinna zawierać oznaczenie:

„Rekrutacja na stanowisko Animatorki/Animatora Pracy. Nie otwierać przed”
Zgłoszenia należy przysyłać do dniar.,
na adres:

Wydawca:
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel.: (+48 22) 330 30 04
fax: (+48 22) 330 30 31

e-mail: pokl@cpe.gov.pl

www.efs.gov.pl

Infolinia EFS
0 801 EFS 801
0 801 337 801
(płatne jak za połączenie lokalne)

Publikacja bezpłatna

**Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

ISBN 978-83-7610-166-8