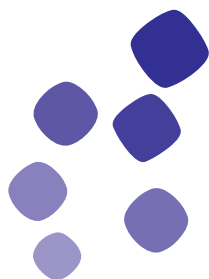


# Informator o rezultatach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Fundacja  
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY





# **Informator o rezultatach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL**

Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL

---

Warszawa 2008

---



Opracowanie: Beata Puszczewicz, Marek Maziuk, Joanna Janiszewska, Tomasz Mrożek

Redakcja: Ewa Wosik

Wydawca: Fundacja „Fundusz Współpracy”

ul. Górnoślaska 4a, 00-444 Warszawa

[www.cofund.org.pl](http://www.cofund.org.pl)

Opracowanie graficzne, skład i łamanie: Bizarre sp. z o.o.

Druk: Interdruk

Nakład: 2000 egz.

**Publikacja jest współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i rozprowadzana bezpłatnie**



# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	7
<b>Rezultaty</b> .....	9
Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej .....	11
Bilansowanie kompetencji .....	12
Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS) .....	13
Centrum Promocji Pracy – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia .....	15
Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki .....	16
Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin .....	17
Empatia – model lokalny .....	18
Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych. Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich .....	19
Kompleksowy model wsparcia dla rzemiosła .....	20
Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy .....	21
Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy .....	22
Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów składowych do praktycznego zastosowania .....	24
Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy .....	25
Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem .....	26
Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym .....	27
Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych .....	28
Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi .....	29
Model działania asystenta rodzinnego .....	31
Model edukacyjno-integracyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy .....	32
Model ekologicznej działalności gospodarczej dla organizacji pozarządowych .....	33
Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty o działalność gospodarczą organizacji pozarządowej .....	34
Model Inkubatora Gospodarki Społecznej .....	35
Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów. Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów .....	36
Model „Intermentoring” .....	37
Model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom .....	38
Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością .....	39
Model MORS – Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej .....	41
Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym .....	43

<b>Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych oraz organizacji procesu nauczania dla szkoleń pracowników małych i średnich przedsiębiorstw oraz kadry zarządzającej, realizowanych za pomocą metody e-learningu</b>	<b>45</b>
<b>Model przygotowania zawodowego szkolenie-staż-praca (tryb czeladniczy)</b>	<b>46</b>
<b>Model reintegracji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady poprawcze i karne)</b>	<b>48</b>
<b>Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego</b>	<b>49</b>
<b>Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym</b>	<b>50</b>
<b>Model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa</b>	<b>51</b>
<b>Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji wspierających integrację społeczną i zawodową rodzin osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz działających przy nich międzysektorowych grup wsparcia i partnerstw</b>	<b>52</b>
<b>Model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych z udziałem samorządu gminnego (lub pod jego auspicjami), lokalnych organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych</b>	<b>53</b>
<b>Model tworzenia wioski tematycznej</b>	<b>55</b>
<b>Model umożliwiający osobom z zaburzeniami psychicznymi wejście na powszechnie dostępny rynek pracy i edukacji (niezależnie od możliwości korzystania z ofert dostępnych w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności)</b>	<b>56</b>
<b>Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i prowadzenie spółdzielni socjalnych oraz pracę w tych placówkach</b>	<b>57</b>
<b>Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – Lokalny System Współdziałania Partnerów</b>	<b>58</b>
<b>Model wspierania elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi</b>	<b>59</b>
<b>Model zarządzania firmą równych szans</b>	<b>61</b>
<b>Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur – metodologii ułatwiających analizę i szkolenie</b>	<b>63</b>
<b>Modele szkoleniowo-dydaktyczne dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie zielonych technologii</b>	<b>64</b>
<b>Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”</b>	<b>66</b>
<b>Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej</b>	<b>68</b>
<b>Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie</b>	<b>69</b>
<b>Modułowy system integracji i zapobiegania wykluczeniu migrantów z rynku pracy</b>	<b>71</b>
<b>Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców</b>	<b>72</b>
<b>Obniżenie zagrożenia wykluczeniem społecznym poprzez zapewnienie zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwaniami pracodawców, kształcenie w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwo w warsztatach psychologiczno-socjologicznych</b>	<b>74</b>
<b>Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym oraz zawodowym</b>	<b>75</b>
<b>Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych. Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy</b>	<b>77</b>
<b>Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-Barometr</b>	<b>78</b>
<b>Pozarządowy Ośrodek Kariery – modelowa instytucja promowania i wspierania zatrudnienia w trzecim sektorze</b>	<b>80</b>
<b>Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: kluczowe rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne</b>	<b>81</b>
<b>Punkt Wsparcia Społecznego – model monitorowania postępu beneficjenta w programach/projektach skoncentrowanych na przywracaniu osób uzależnionych i bezdomnych na rynek pracy</b>	<b>83</b>
<b>Rotacja pracy</b>	<b>84</b>
<b>Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych</b>	<b>86</b>

<b>Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie bierności zawodowej tej grupy społecznej</b> .....	<b>87</b>
<b>Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane</b> .....	<b>88</b>
<b>Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum</b> .....	<b>89</b>
<b>Standard „Zatrudnienie Fair Play”</b> .....	<b>90</b>
<b>Streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych</b> ...	<b>91</b>
<b>Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ)</b> .....	<b>92</b>
<b>System aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową na podstawie certyfikacji umiejętności</b> .....	<b>93</b>
<b>System informatyczny Platforma e-Dialog</b> .....	<b>94</b>
<b>System Promocji Elastycznej Pracy</b> .....	<b>96</b>
<b>System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej – z uwzględnieniem aktywnego uczestnictwa osób bezrobotnych i marginalizowanych – wdrażany w trzech środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, gminie miejskiej oraz dużym mieście wojewódzkim</b> .....	<b>98</b>
<b>System wsparcia osób skazanych</b> .....	<b>100</b>
<b>System Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia</b> .....	<b>101</b>
<b>System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych beneficjentów ostatecznych</b> .....	<b>102</b>
<b>System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi</b> .....	<b>103</b>
<b>Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych</b> .....	<b>104</b>
<b>Upowszechnianie modelowej instytucji doradczej oraz przedsiębiorstw społecznych i promowanie dobrych praktyk służących poprawie sytuacji zawodowej osób chorujących psychicznie i osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia</b> .....	<b>105</b>
<b>Utworzenie krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego na rzecz readaptacji społecznej i aktywizacji zawodowej skazanych oraz byłych skazanych</b> .....	<b>106</b>
<b>Uzupełnienie procesu terapeutycznego osób uzależnionych od środków psychoaktywnych poprzez szkolenia, praktykę zawodową i kursy wspomagające</b> .....	<b>107</b>
<b>Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy</b> .....	<b>108</b>
<b>Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych</b> .....	<b>110</b>
<b>Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych</b> .....	<b>112</b>
<b>Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy</b> .....	<b>113</b>
<b>Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy, oparty na metodologii job-coachingu</b> .....	<b>114</b>
<b>Zintegrowany model wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy – Centrum Wspierania Rozwoju (CWR)</b> .....	<b>115</b>
<b>Partnerstwa</b> .....	<b>117</b>
<b>Indeks rezultatów według Partnerstw</b> .....	<b>153</b>



# Wstęp

Katalog rezultatów Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL przygotowano na początku 2007 roku i opublikowano wyłącznie w wersji elektronicznej w portalu Krajowej Struktury Wsparcia. Stanowił podsumowanie procesu formułowania rezultatów przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, ich walidacji przez Krajowe Sieci Tematyczne oraz procesu składania wniosków o dofinansowanie Działania 3 PIW EQUAL. W zamierzeniu miał być punktem wyjścia dla stworzenia książkowego kompendium wiedzy o rezultatach Programu i wszystkich aspektach procesu ich wdrażania.

W trakcie finalizowania Działania 2 PIW EQUAL, a zwłaszcza po zakończeniu Działania 3, stało się jasne, że przygotowanie takiego kompendium, w tym choćby skrótowe opisanie ogromnej liczby produktów powstałych podczas realizacji projektów i przeanalizowanie efektów działań upowszechniających i włączających, prowadzonych przez Partnerstwa, wymagałoby powołania licznego zespołu redakcyjnego i wsparcia kolegium ekspertów. W krótkim czasie, jaki pozostał do zamknięcia Programu, przeprowadzenie takiego przedsięwzięcia nie było możliwe. Skoncentrowano się natomiast na rozwijaniu bazy rezultatów dostępnej w portalu internetowym Krajowej Struktury Wsparcia PIW EQUAL ([www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl)). Z wydania publikacji książkowej informującej o rezultatach Programu nie zrezygnowano, ale konieczne stało się nadanie jej nowej formuły.

Informator o rezultatach należy zatem traktować jako rodzaj podstawowego przewodnika, którego zadaniem jest zaanonsowanie powstania i przetestowania określonego rezultatu, poparte wymienieniem podstawowych produktów. Umożliwi to użytkownikom tej publikacji dokonania wyboru interesujących rezultatów, natomiast uzyskanie pełnej wiedzy o nich oraz narzędzi pozwalających na ich replikowanie bądź modyfikację, wymaga odwiedzenia portalu KSW, przejrzania dokumentów, pobrania plików z produktami czy nawiązania kontaktu z ekspertami zaangażowanymi w działalność poszczególnych Partnerstw.

Uzupełnieniem tak pomyślanego przewodnika jest informacja o Partnerstwach na rzecz Rozwoju, które wypracowały rezultaty. Publikacje opisujące tło tworzenia Partnerstw, ich cele i założenia realizowanych projektów już powstały i są dostępne w portalu KSW, uznaliśmy więc powielanie tych informacji za bezcelowe. Wobec zakończenia działalności Partnerstw, również podawanie ich danych kontaktowych nie miało uzasadnienia. Uznaliśmy zatem, że na potrzeby tego przewodnika, najważniejsze będzie po prostu zaprezentowanie składu Partnerstw. Ich liczebność, a zwłaszcza różnorodność instytucji oraz to, że potrafiły współdziałać, wypracowywać rezultaty i tworzyć produkty nie tylko w imponującej liczbie, ale i wysokiej jakości, potrafi być bardzo przekonujące samo w sobie.

Informator opatrzony został także połączonym indeksem Partnerstw i rezultatów, który powinien ułatwić użytkownikom posługiwanie się publikacją. Same rezultaty przedstawiamy bowiem w porządku alfabetycznym, bez wprowadzania jakiegokolwiek kategoryzacji. Wynika to z samej istoty rezultatów. Wiele z nich zakłada możliwość replikowania – po odpowiedniej modyfikacji czy uzupełnieniu – w odmiennych warunkach i w segmencie rynku innym niż ten, w którym rezultat wypracowano i testowano.

Baza rezultatów PIW EQUAL dostępna w portalu [www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl) jest i nadal będzie rozwijana i uzupełniana. Ma być zasobem informacji i modeli gotowych do zastosowania przez realizatorów projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a docelowo ma być również uzupełniana rezultatami projektów zrealizowanych w ramach tego Programu. Mamy nadzieję, że korzystanie z tego informatora zachęci wielu projektodawców do sięgnięcia po doświadczenia PIW EQUAL i ich skuteczne stosowanie w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.



# Rezultaty





## Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej

Usługi asystenta osobistego umożliwiają osobom ze znaczną niepełnosprawnością ruchową i intelektualną funkcjonowanie w życiu społeczno-zawodowym (bez konieczności angażowania członków rodziny). Ze względu na specyfikę potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo lub niepełnosprawnych intelektualnie, wyróżniono dwa odrębne profile kompetencji asystentów. W przypadku asystentów osób z problemami ruchowymi mniejsze znaczenie ma poziom wykształcenia asystenta, ponieważ jego podstawowym zadaniem jest pomoc w pokonywaniu barier fizycznych. Istotnymi cechami takiego asystenta są więc sprawność i umiejętność udzielania pierwszej pomocy. Osoba niepełnosprawna może przy tym współdziałać z różnymi asystentami. Natomiast praca asystenta osoby niepełnosprawnej intelektualnie, który prowadzi tylko jednego podopiecznego, wymaga wyższych kompetencji i kwalifikacji. Najlepiej sprawdzają się w tej roli absolwenci studiów z kierunków społecznych, np. resocjalizacji czy pedagogiki specjalnej. Niezależnie od tego asystenci osób niepełnosprawnych intelektualnie powinni odbyć dodatkowe, specjalistyczne szkolenia.

Opis rezultatu obejmuje charakterystykę funkcji asystenta osobistego, pełny zakres jego obowiązków, a także rekomendacje dotyczące uzupełnień obowiązujących uregulowań prawnych, mających podstawowy wpływ na upowszechnienie usług asysty osobistej. Opracowano także testy kompetencji pozwalające zbadać predyspozycje kandydatów na asystentów osób niepełnosprawnych.

Rezultat może być stosowany przez wszystkie instytucje i organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Ważne jest, by podmioty te zapewniały pełną infrastrukturę i administrowanie ofertą usług. Usługi te powinny mieć zasięg lokalny, dlatego optymalnym rozwiązaniem byłoby udostępnianie ich poprzez sieć działających instytucji, np. ośrodków pomocy społecznej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: A0126, A0458, A0571, A0598

### Wybrane produkty

**Usługi asystenckie w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością** – film

**Rozwiązania duńskie** – film

**Kiedy twoje ręce są moimi** – film

**Psychologiczne wyznaczniki powodzenia w pracy zawodowej asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej (poradnik dla doradcy zawodowego i pośrednika pracy)** – publikacja

*Fundacja (Pomocy Chorym na Zanik Mięśni) musi dokonywać ogromnych wysiłków, by przekonać do tego pomysłu klasę polityczną i samorządowców. Postanowiliśmy zaprosić do Danii, państwa, które wzorcowo realizuje tę ideę, przedstawiciele samorządów z 16 województw, posłów i szefów instytucji odpowiadających za poprawę życia osób niepełnosprawnych, aby na własne oczy zobaczyli, jak Asystent Osobisty sprawdza się w praktyce.*

Małgorzata Furga

Źródło: Obserwator Zachodniopomorski (2007 09 29)

## Bilansowanie kompetencji

Model bilansowania kompetencji jest rozwiązaniem systemowym, umożliwiającym formalne potwierdzenie posiadanych kompetencji zawodowych uzyskanych w drodze edukacji nieformalnej (pozaszkolnej). Model umożliwia zweryfikowanie takich umiejętności oraz potwierdzenie ich certyfikatem lub dyplomem uznawanym na rynku pracy. Przy właściwym zastosowaniu modelu uzyskanie odpowiedniego dokumentu nie wymaga odbycia pełnego cyklu szkoleniowego, ale jedynie sesji egzaminacyjnej (2–3 dni), w trakcie której uczestnik wykonuje konkretne zadania oceniane przez komisję potwierdzającą (lub nie) umiejętności, wiedzę i odpowiedzialność zawodową kandydata.

Model oparto na powstałym we Francji i zaadaptowanym w Polsce systemie bilansowania oraz uznawania kompetencji w branży budowlanej. W jego skład wchodzi kompletny zestaw metod, procedur postępowania oraz zestaw narzędzi egzaminacyjnych umożliwiających wydawanie certyfikatów, a także wytyczne dla instruktorów. System można wdrażać w innych dziedzinach gospodarki oraz rozbudowywać o elementy specyficzne w danej branży. Inicjatorami wdrożenia modelu bilansowania kompetencji mogą być różnego rodzaju instytucje, organizacje czy firmy działające na rzecz rynku pracy; ważne jest jednak, by – niezależnie od podmiotu inicjującego – we wdrażanie zostały zaangażowane podmioty o niekwestionowanej pozycji i autorytecie w branży. Niezbędne jest również upowszechnienie wiadomości o procesie walidacji wśród pracodawców danej branży.

Adaptacja systemu wiąże się z poniesieniem kosztów opracowania metodyki, narzędzi i procedur egzaminacyjnych dla danej branży oraz szkolenia instruktorów. Przeprowadzenie samego procesu egzaminacyjnego również wymaga poniesienia nakładów finansowych, których wysokość jest zależna od złożoności testu (wynikającej ze specyfiki danej branży i tematu walidacji).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0642

### Wybrane produkty

**Książka narzędzi i procedur przeprowadzania walidacji kompetencji zawodowych w ramach projektu „Budujemy razem”** – publikacja

**Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych poprzez doświadczenie w pracy** – opracowanie

*Różne sytuacje zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe, pozwalają zdobyć nowe umiejętności. Remontując mieszkanie, pomagając w warsztacie, zgłębiając swoje hobby lub wdrażając hasło „zrób to sam” po pewnym czasie można dysponować kwalifikacjami. Są one wysokie i zbliżone do tych, jakie posiadają osoby odpowiednio przeszkolone i pracujące w danym zawodzie na co dzień. Umiejętności te nie są poparte zaświadczeniem, a więc nie są w żaden sposób udokumentowane. Zachodzi zatem pytanie w jaki sposób ocenić wartość pracownika, który bez przygotowania formalnego uzyskał wysoki poziom umiejętności zawodowych? Odpowiedzią na tak postawione pytanie mogą być branżowe komisje kwalifikacyjne, które po odpowiednim sprawdzeniu przyznawałyby dokument potwierdzający umiejętności. Taki system istnieje w wielu krajach Europy Zachodniej. Zdano sobie bowiem sprawę, że doświadczenie zawodowe ma taką samą wartość, jak szkolenie lub kurs.*

Źródło: Gazeta Olsztyńska (2007 12 13)

# Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS)

Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej to przetestowany model instytucji kompleksowego wsparcia aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Beneficjenci Centrum są przygotowani do samoorganizowania miejsc pracy bądź podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej. COLPS pozwala skupić w jednym miejscu wszystkie instrumenty i działania przygotowujące osoby bezrobotne do powrotu na rynek pracy. Oprócz Inkubatora Przedsiębiorczości, służącego wprost wspieraniu działalności gospodarczej, elementami modelu są również Centrum Motywacji oraz Akademia Umiejętności, dzięki czemu osoby dotknięte długotrwałym bezrobociem mają szansę na wyrównanie deficytów psychologicznych, a także uzupełnienie, aktualizację czy zdobycie nowych kwalifikacji, łącznie z możliwością odbycia praktyki zawodowej. Ważna jest również możliwość sprawdzenia swych możliwości – przed wkroczeniem na otwarty rynek pracy – w warunkach tzw. przedsiębiorstw symulacyjnych, w których beneficjenci odbywają praktyki pod nadzorem opiekunów.

Równoległe z powstawaniem modelu opracowano publikacje multimedialne i książkowe na temat zasad tworzenia COLPS oraz wszelkich aspektów jego funkcjonowania. Przedstawiono w nich m.in. misję COLPS, regulamin, formy działalności, przykłady współpracy i integracji działań partnerów lokalnego rynku pracy, a także propozycje warsztatów dla organizacji zainteresowanych utworzeniem Centrum.

Model może być stosowany przez różne podmioty, zwłaszcza samorządy lokalne i organizacje pozarządowe. Jego wdrożenie wymaga utworzenia sieci współpracy partnerów lokalnego rynku pracy, przeprowadzenia analizy lokalnego potencjału gospodarczego i potrzeb rynku, określenia profilu działalności COLPS, pozyskania lokalu dla Centrum, sformalizowania współpracy partnerstwa i uruchomienia poszczególnych modułów Centrum. Nakłady niezbędne do wdrożenia rezultatu są związane z utworzeniem zaplecza lokalowo-sprzętowego Centrum oraz jego bieżącą działalnością (koszty stałe i wsparcie beneficjentów).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0450

## Wybrane produkty

**COLPS – Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej** – film

**Mocno zmotywowani – doświadczenia europejskie w motywowaniu osób bezrobotnych do powrotu na rynek pracy** – publikacja

**Dobór ścieżek zawodowych w COLPS** – film instruktażowy

Sześć ścieżek zawodowych opisanych w publikacjach:

**Hotelarstwo**

**Gastronomia**

**Opieka nad dziećmi**

**Opieka nad osobami starszymi**

**Profesjonalne utrzymanie czystości**

**Pracownik biurowy. Ścieżka komputerowa**

**Krótką historią 12 miesięcy. Obrazy z udziału II grupy uczestników w projekcie PRR „Na Fali”** – publikacja

**Czynniki decydujące o prawidłowym rozwoju organizacji. Dostęp, zaufanie, tworzenie sieci, zarządzanie wiedzą i autodiagnoza** – publikacja

**Włączanie do rynku pracy poprzez przedsiębiorczość. Model włączania do rynku pracy w Europie** – publikacja



**Długotrwanie bezrobotni w Sopocie w świetle badań socjologicznych** – raport

**Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Na Fali” jako propozycja modelu aktywizacji osób długotrwanie bezrobotnych** – publikacja

**Są na fali – case study** – publikacja

**Nowe sposoby doskonalenia kwalifikacji i umiejętności** – publikacja

**Programy szkoleniowe realizowane w projekcie PRR „Na Fali”** – publikacja

**Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Na Fali” – wybrane rezultaty** – publikacja

**Ora et labora** – publikacja

**Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Na Fali”** – film

**Praca w mieście szczęśliwym** – film

### **Poprowadź hostel „Na Fali”**

*Jeden z elementów programu to centrum motywacji,  
w ramach którego prowadzone będą warsztaty.  
Bezrobotni otrzymają przygotowanie zawodowe.  
Dowiedzą się m.in., jak prowadzić hostel,  
jak opiekować się osobami starszymi.  
Otrzymają pomoc, gdy będą chcieli  
założyć własną działalność.*

*Źródło: Dziennik Bałtycki (2006 02 09)*

## Centrum Promocji Pracy

### – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia

Centrum Promocji Pracy to model aktywizacji społecznej i zawodowej z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, adresowany do osób samotnie wychowujących dzieci. Głównym elementem modelu jest e-centrum – samofinansująca się, wyodrębniona organizacyjnie i prawnie platforma świadczenia pracy na odległość. E-centrum umożliwia prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa prawnego, składanie zleceń przez pracodawców oraz wyszukiwanie odpowiednich pracowników. Portal internetowy działający w ramach e-centrum umożliwia wymianę informacji, na podstawie których powstaje baza danych dotyczących kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników. Elementem wspomagającym model jest Ośrodek Opiekuńczo-Wychowawczy zajmujący się opieką nad dziećmi osób pracujących w e-centrum. Dzięki lokalizacji w tym samym budynku, rodzice utrzymują stały kontakt z dziećmi, co ułatwia poszukiwanie i utrzymanie zatrudnienia. Uzupełnieniem modelu jest moduł doradztwa zawodowego i personalnego dla beneficjentów, oferta szkoleniowa oraz poradnictwo prawne dla pracowników i pracodawców, zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia.

W trakcie tworzenia modelu opracowano procedurę tworzenia e-centrum wraz z Ośrodkiem Opiekuńczo-Wychowawczym (z uwzględnieniem aspektów prawnych, organizacyjnych i marketingowych oraz zasobów kadrowych i technicznych), a także podręcznik (w formie elektronicznej i drukowanej) na temat możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia w e-centrum oraz możliwości wykorzystania e-centrum przez pracodawców.

Model może być wdrażany m.in. przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe czy zrzeszenia pracodawców (bez ograniczeń terytorialnych ani branżowych). Koszty wdrożenia obejmują m.in. zakup lub wynajem lokalu, organizację i uruchomienie e-centrum oraz Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego, wyposażenie, wynagrodzenia administratora e-centrum i wychowawców.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: G0588

### Wybrane produkty

**E-centrum jako innowacyjna forma przeciwdziałania bezrobociu** – publikacja

**Elastyczne formy zatrudnienia – przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców**  
– publikacja

### Skąd wziąć pieniądze

*E-centrum to nowoczesne biuro, które można uruchomić korzystając z unijnych funduszy. Do realizacji projektu konieczna jest współpraca z instytucjami samorządowymi i lokalnymi pracodawcami. Niezbędne są również badania, które wskażą, jaka grupa społeczna ma największe problemy z funkcjonowaniem na rynku pracy w konkretnej społeczności. W Lublinie projekt dotyczy osób samotnie wychowujących dzieci, ponieważ badania wykazały, że elastyczne formy zatrudnienia są najkorzystniejsze dla tej właśnie grupy. W innych gminach może okazać się, że projekt będzie pomocny przede wszystkim niepełnosprawnym albo osobom, którym z innych względów grozi wykluczenie z rynku pracy.*

Źródło: Dziennik Polska – Kurier Lubelski (2007 11 15)

## Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki

W przypadku długotrwałego bezrobocia problemem równie ważnym jak brak lub dezaktualizacja kwalifikacji jest pasywna postawa osób bezrobotnych: brak motywacji i nieumiejętność odnalezienia się na rynku pracy. Powodzenie reintegracji zawodowej uzależnione jest od nabycia przez osoby bezrobotne określonego zasobu kompetencji społecznych. Jedną z metod reintegracji zawodowej i społecznej osób długotrwale bezrobotnych jest coaching. Główną rolę w tej metodzie odgrywa trener zatrudnienia wspieranego. Jego praca polega na wszechstronnym wspomaganiu osoby bezrobotnej w odzyskaniu lub nabyciu umiejętności funkcjonowania na otwartym rynku pracy poprzez indywidualne, adresowane do konkretnej osoby, metody wsparcia.

Warunki i zasady wykonywania tego nowego w polskich warunkach zawodu zostały opisane jako rezultat projektu „Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia”. Przedstawiono zakres czynności prowadzonych przez trenera (począwszy od wsparcia udzielanego jeszcze w okresie pozostawania beneficjentów bez pracy) oraz metody towarzyszenia podopiecznym na kolejnych etapach ich przygotowania do powrotu na rynek pracy, co w praktyce przekłada się na tworzenie i wdrażanie „indywidualnego planu zatrudnienia socjalnego”. Opracowano również model optymalnego środowiska pracy trenera, czyli Centrum Szkoleniowo-Doradczego ze współpracującym przedsiębiorstwem społecznym. Umożliwia to trenerom konsultowanie pojawiających się problemów w grupie wsparcia trenerów lub z innymi osobami pracującymi w Centrum (np. pracownikiem socjalnym, doradcą zawodowym, trenerem zawodu), natomiast beneficjentom stwarza szansę powrotu do aktywności w specyficznych, umożliwiających interwencję trenera, warunkach przedsiębiorstwa społecznego.

Metoda coachingu jest łatwa do adaptacji, a czas jej wdrażania jest stosunkowo krótki. Trenerzy zatrudnienia wspieranego mogą działać w ramach różnych organizacji, instytucji, a nawet firm. Koszty adaptacji rezultatu uzależnione są od skali przedsięwzięcia; mogą być ograniczone tylko do kosztów przygotowania i zatrudnienia trenera lub obejmować koszty powołania Centrum Szkoleniowo-Doradczego, przy wykorzystaniu istniejących już zasobów i infrastruktury.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0391

### Wybrane produkty

**Model menedżera społecznego**

**Modelu trenera zatrudnienia wspieranego**

**Metoda oceny menedżera społecznego**

**Ekonomia społeczna od środka. Najlepsze praktyki stosowane w Anglii, Belgii i Polsce** – publikacja

**Partnerstwo obywatelskie. Problematyka relacji administracji publicznej z organizacjami obywatelskimi** – publikacja

**Zatrudnienie subsydiowane i różne formy zatrudnienia. Informator dla pracodawców** – publikacja

**Interwencja społeczna – teoria i praktyka** – publikacja

**Przedsiębiorczość społeczna – teoria i praktyka** – publikacja

## Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin

Model powstał jako rezultat projektu „Odziedzicz pracę”, realizowanego na terenach dotkniętych długotrwałym bezrobociem, które powoduje patologiczne zjawiska nie tylko na rynku pracy, ale również na poziomie relacji środowiskowych i rodzinnych. Działania prowadzone w ramach projektu miały na celu m.in. zahamowanie tendencji do postrzegania bezrobocia jako trwałego statusu społecznego. Głównym elementem dualnego modelu szkolenia zawodowo-aktywizującego jest ścieżka zawodowa dla osób bezrobotnych. Obejmuje ona nabywanie bądź aktualizację kwalifikacji zawodowych, uzupełnianie ich o umiejętność posługiwania się nowymi technologiami, elementy treningu motywacyjnego oraz nabywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy (pisanie CV, wyszukiwanie ofert itp.). Równolegle realizowana była ścieżka aktywizująca dla rodzin beneficjentów, ponieważ przywracanie osób długotrwale bezrobotnych do aktywności powinno być wspierane przez najbliższe otoczenie.

W ramach modelu opracowano programy szkoleniowe dla dziesięciu kategorii zawodowych (wraz z materiałami dydaktyczno-metodycznymi), system rekrutacji beneficjentów oraz zasady zarządzania procesem szkoleniowym. Wypracowany został również mechanizm pozyskiwania środków na realizację programu szkoleniowego oraz zasady współpracy z pracodawcami, u których uczestnicy programu mogą odbyć praktykę zawodową, staż po zakończeniu szkolenia lub zdobyć stałe zatrudnienie.

Po modyfikacji i wyborze tematyki poszczególnych modułów możliwa jest adaptacja modelu szkoleniowego do potrzeb innych grup docelowych. Wdrożenie rezultatu wymaga ustanowienia efektywnych kanałów komunikacyjnych między instytucjami realizującymi szkolenia i zarządzającymi nimi. Model może być stosowany przez instytucje działające na rynku pracy i zajmujące się pomocą społeczną, a podstawowe koszty obejmują wynagrodzenia kadry szkoleniowej, wyposażenie sal wykładowych, dodatki szkoleniowe dla beneficjentów oraz zasiłki celowe. Koszty staży oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy uzależnione są od ustalonych zasad współpracy z pracodawcami.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0209

### Wybrane produkty

**Po pracę z Equalem. Podręcznik dla wdrażających Projekt „Odziedzicz Pracę”**  
– publikacja

**Przebudzeni spadkobiercy projektu „Odziedzicz pracę”. Skutki dualnego modelu szkolenia** – publikacja

**Partnerstwo instytucji przeciw wykluczeniu społecznemu – analiza badawcza**  
– publikacja

**Nowe twarze – nowe życie – nowa społeczność.  
Projekt „Odziedzicz pracę” dobrą praktyką?** – publikacja



## Empatia – model lokalny

Model aktywizowania osób bezrobotnych, wypracowany jako rezultat projektu „Empatia”, oparto na zasadzie „trzech nisz społecznych”, zgodnie z którą problemy związane z utratą pracy są łatwiejsze do rozwiązania wówczas, gdy wszystkie dziedziny aktywności osoby bezrobotnej (życie zawodowe, rodzinne i działania pozazawodowe) rozwijają się równomiernie. Podstawę realizacji modelu stanowi działalność Lokalnych Pracowni Aktywności.

W pracowni osoby bezrobotne mają dostęp do narzędzi i informacji potrzebnych przy ubieganiu się o pracę, mogą wziąć udział w zajęciach warsztatowych bądź skorzystać z usług doradców. Istotne jest jednak samo wejście w krąg działań pracowni. Oprócz wymiany informacji dotyczących miejsc pracy pracownie organizują bowiem spotkania poświęcone zarówno sytuacji na rynku pracy, jak i funkcjonowaniu społeczności lokalnej. Udział w takich spotkaniach umożliwia nabywanie kompetencji komunikacyjnych i społecznych. Istotą przedsięwzięcia nie jest bowiem bezpośrednio znajdowanie zatrudnienia, ale wspomaganie osób bezrobotnych w uzyskiwaniu bądź doskonaleniu umiejętności pozwalających na odbudowanie swojej pozycji. Wartością dodaną działania pracowni jest jej rola jako lokalnego generatora kapitału społecznego.

Model – stworzony i przetestowany w dużej aglomeracji – może też być stosowany w małych miastach oraz na obszarach wiejskich. Inicjatorem wdrożenia mogą być zarówno instytucje samorządowe czy instytucje rynku pracy, jak i organizacje pozarządowe. Istotne jest, aby taka organizacja potrafiła współpracować z wolontariuszami (projekt zakłada bowiem zaangażowanie osób bezrobotnych w pracę na rzecz społeczności lokalnej) oraz by potrafiła wykorzystać lokalny potencjał i infrastrukturę. Nakłady obejmują: koszty wynajęcia i przystosowania sali na potrzeby pracowni (tzw. koszty stałe jej funkcjonowania), wynagrodzenia ekspertów i pracowników oraz koszty promocji (bardzo istotnym elementem powodzenia przedsięwzięcia jest dotarcie do świadomości społecznej – rozpropagowanie planów i działań Lokalnych Pracowni Aktywności).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0010

### Wybrane produkty

**Raporty z Debaty Publicznej**

**Podsumowanie współpracy partnerstwa ponadnarodowego** – opracowanie



# **Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych. Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich**

Izolacja społeczna i wykluczenie z procesu edukacyjnego ograniczają lub uniemożliwiają funkcjonowanie osób ze schorzeniami psychicznymi oraz osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy. Model firmy społecznej stworzony przez Partnerstwo KŁOS umożliwia aktywizację zawodową i reintegrację społeczną tych grup społecznych. Proponowane rozwiązanie, oprócz przywracania beneficjentów do aktywności zawodowej, zakłada również prowadzenie procesu rehabilitacyjnego i wdrożenie programu szkoleniowego dla beneficjentów. Zatrudnienie w firmie społecznej pozwala także uniknąć ryzyka biznesowego (związanego z funkcjonowaniem firmy na otwartym rynku), co jest szczególnie istotne w reintegracji osób ze schorzeniami psychicznymi.

Model przetestowano jako przedsiębiorstwo społeczne działające w sektorze usług turystycznych. Integralną częścią rozwiązania jest wsparcie ze strony instytucji doradczo-szkoleniowej (Ośrodek Gospodarki Społecznej), która równocześnie stanowi zaplecze prawne i finansowe przedsiębiorstwa. Ośrodek zarządza firmą społeczną, która nie zatrudnia personelu administracyjnego. Firma społeczna oferuje dwa rodzaje zatrudnienia: stałe (dla beneficjentów, którzy ze względu na konieczność odbywania rehabilitacji mają niewielkie szanse powrotu na otwarty rynek pracy) i przejściowe (oferowane osobom, które do funkcjonowania na takim rynku potrzebują przygotowania w postaci szkoleń i staży).

Model rekomendowany jest głównie dla organizacji pozarządowych. Wskazane jest przede wszystkim utworzenie Ośrodka Gospodarki Społecznej z zadaniem planowania profilu i strategii działania firmy społecznej, określenia grupy docelowej, organizowania szkoleń zawodowych i treningów interpersonalnych, a także prowadzenia warsztatów psychologicznych dla beneficjentów. Nakłady obejmują zarówno koszty zorganizowania przedsiębiorstwa społecznego (lokal, szkolenia, wynagrodzenie pracowników), jak i koszty utworzenia i prowadzenia Ośrodka Gospodarki Społecznej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0438

## **Wybrane produkty**

**Biznesplan firmy społecznej KŁOS sp. z o.o.** – opracowanie

**Biznesplan – koncepcja tworzenia firmy społecznej w kraju i za granicą**  
– publikacja

**Dualny model readaptacji zawodowej osób wykluczonych społecznie** – publikacja

**KŁOS** – prezentacja multimedialna

**Model firmy społecznej** – film

**Beneficjenci firmy społecznej** – film

**Partnerstwo lokalne** – film

## Kompleksowy model wsparcia dla rzemiosła

Zakłady rzemieślnicze, które nie korzystają z technologii teleinformatycznych tracą potencjalne rynki zbytu oraz nie są wystarczająco dostosowane do specyfiki i wymagań nowoczesnej gospodarki. Wypracowany rezultat umożliwi wsparcie firm rzemieślniczych w zakresie wykorzystania innowacyjnych technologii telekomunikacyjnych i korzystania z oferty edukacyjnej, a ponadto ułatwia nawiązywanie współpracy między rzemieślnikami.

W skład kompleksowego modelu wsparcia dla rzemiosła wchodzi kilka uzupełniających się elementów. Pierwszym z nich jest moduł szkoleń z zakresu technologii teleinformatycznych, zarządzania oraz wykorzystania komputerów w procesie produkcyjnym. Drugim – model doradztwa, prowadzonego w ramach Centrum Doradztwa Biznesowo-Personalnego. Trzecim – model sieci rozbudowanej współpracy sektora (klastra) rzemieślniczego.

Wszystkie części modelu współdziałają w ramach platformy internetowej. W skład platformy wchodzi następujące elementy: wirtualny e-warsztat pracy, e-społeczność rzemieślnicza (strefa komunikacji i budowy społeczności e-rzemieślniczej), e-marketing rzemieślniczy (wykorzystanie narzędzi teleinformatycznych jako instrumentów szerszej promocji i zwiększenia sprzedaży produktów poszczególnych zakładów rzemieślniczych), e-nauczyciel w rzemiośle (integracja szkoleń i kursów e-learningowych w ramach portalu „Opolski e-Rzemieślnik”). Platforma jest narzędziem kształcenia ustawicznego, umożliwiającym samodzielny wybór czasu realizacji i tematyki szkoleń. Oferowane w ramach portalu szkolenia on-line stanowią uzupełnienie tradycyjnych procesów edukacyjnych i działań doradczych. Produktami pomocniczymi są programy szkoleniowe dotyczące innowacyjnych rozwiązań teleinformatycznych oraz procedury doradztwa, a także podręcznik metodologii tworzenia klastrów rzemieślniczych.

Model może być wdrażany przez instytucje działające na rzecz rzemiosła (Związek Rzemiosła Polskiego, izby rzemieślnicze), środowiska kupców oraz instytucje okołobiznesowe i samorządowe zajmujące się wsparciem tego sektora, a częściowo przez organizacje szkoleniowe i doradcze. Wdrożenie rezultatu w innej niż zakładana dziedzinie gospodarki wymaga przeprowadzenia dodatkowych analiz bieżącej sytuacji i problemów charakterystycznych dla danego środowiska, rozpoznania potrzeb, modyfikacji modeli oraz pozyskania kadry trenerskiej i doradczej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0551

### Wybrane produkty

**Model szkoleń w ramach systemu kształcenia ustawicznego dla rzemiosła**

**Podręcznik dobrych praktyk w zakresie kształcenia ustawicznego w firmie rzemieślniczej** – publikacja

**Model świadczenia usług doradczych dla rzemiosła** – opracowanie

### Rzemieślnik z techniką za pan brat

*Rezultatem projektu „Opolski e-Rzemieślnik” ma być kompleksowy model wsparcia sektora rzemieślniczego.*

*Z naszych doświadczeń będą mogły skorzystać wszystkie zainteresowane instytucje w kraju.*

Izabela Żbikowska

Źródło: Gazeta Wyborcza – Opole (2007 02 06)

## **Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy**

Celem systemu jest skuteczna reintegracja społeczna i zawodowa ofiar handlu ludźmi (najczęściej kobiet), a także stworzenie im szans zatrudnienia. Program aktywizacji zawodowej jest dostosowany do specyficznych potrzeb beneficjentek, wynikających z ich trudnej sytuacji. Po konsultacjach z indywidualnym doradcą beneficjentki wybierają odpowiednie dla siebie kursy i szkolenia. Wszystkie działania służą wzmocnieniu pozycji i zwiększaniu szans zawodowych ofiar handlu ludźmi poprzez wsparcie psychologiczne i dostarczenie umiejętności sprawnego poruszania się na rynku pracy (wypełnianie dokumentów, szkolenia auto-prezentacyjne, pisanie CV, porady prawne itd.).

System składa się z następujących elementów: moduł identyfikacji ofiar handlu ludźmi (telefon zaufania i/lub bezpośrednie spotkanie z osobami pokrzywdzonymi); moduł interwencji kryzysowej dla ofiar przestępstwa; moduł pracy w systemie case-managementu. Case-menedżer nadzoruje proces reintegracji na wszystkich etapach. Bardzo ważną częścią modelu jest moduł aktywizacyjny, obejmujący konsultacje z psychologiem, udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz pracę w systemie coachingu. Każda beneficjentka współpracuje z doradcą zawodowym (coachem), który wspiera ją w procesie wyboru ścieżki zawodowej i czuwa nad całością aktywizacji zawodowej. Model aktywizacyjny obejmuje system staży zawodowych u wybranych pracodawców. Ostatnim elementem modelu jest podręcznik zawierający szczegółowe opisy wszystkich modułów.

Rezultat może być stosowany w dowolnym miejscu w kraju. Wdrożenie wymaga współdziałania wielu organizacji i instytucji – ośrodków pomocy społecznej, ośrodków interwencji kryzysowej, powiatowych urzędów pracy, organizacji pozarządowych lub organizacji działających na rzecz pomocy osobom wykluczonym społecznie. Nakłady konieczne do wdrożenia rezultatu obejmują sfinansowanie specjalistycznej pomocy medycznej, terapii psychologicznej, kursów, warsztatów, wynagrodzeń case-menedżerów itd. Ponadto istotne jest przygotowanie funduszy na potrzeby poszczególnych beneficjentek programu (wysokość pomocy jest zindywidualizowana).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0463

### **Wybrane produkty**

**Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy** – publikacja multimedialna

**Podręcznik aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet – ofiar handlu ludźmi** – publikacja

**Analiza końcowa możliwości i form upowszechniania rezultatów w obszarze działalności Fundacji Centrum Promocji Kobiet**

**Analizy (wstępna i końcowa) możliwości i form upowszechniania rezultatu w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy**

**Analiza końcowa możliwości i form upowszechniania rezultatu w obszarze działalności Ośrodka Pomocy Społecznej**

**Analiza końcowa możliwości i form upowszechniania rezultatów w obszarze działalności Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej**



## Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy

System ułatwia rozpoznawanie zagrożeń i problemów związanych z procesem restrukturyzacji przedsiębiorstw, a tym samym umożliwia podjęcie szybkiej interwencji oraz zintegrowania działań stabilizujących sytuację pracodawcy i pracowników. Metoda szybkiego reagowania, stanowiąca część systemu, składa się z czterech etapów: identyfikacji zagrożenia, opracowania diagnozy, podjęcia działań interwencyjnych oraz wsparcia przedsiębiorcy w zakresie zwiększenia konkurencyjności firmy. Działania te są skierowane do pracowników zagrożonych zwolnieniami, a także do właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, którzy chcą zwiększyć efektywność swoich firm poprzez rozwój potencjału pracowniczego i wprowadzenie nowych technologii.

Metoda jest realizowana przez lokalne zespoły szybkiego reagowania, tworzone przez przedstawicieli samorządów, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych czy przedsiębiorców. Zespoły składają się z grup wsparcia konkurencyjności firm oraz wsparcia koleżeńskiego. Grupa wsparcia konkurencyjności zapewnia m.in.: kontakt z podmiotami lokalnego rynku pracy, analizę stanu, potrzeb i możliwości badanego przedsiębiorstwa oraz opracowanie oferty wsparcia. Opracowanie zawiera zazwyczaj propozycje dotyczące zmiany polityki zarządzania zasobami ludzkimi w firmie oraz poprawy jej stanu finansowego. Na podstawie przeprowadzonej diagnozy przygotowywane są wewnętrzne szkolenia i warsztaty, prowadzone przez przedstawicieli zespołów szybkiego reagowania i ekspertów z kadry zarządzającej danego przedsiębiorstwa. Produktami pomocniczymi, uzupełniającymi działania grupy wsparcia konkurencyjności, są: podręcznik z opisem metody szybkiego reagowania i sposobami jej realizacji oraz programy szkoleniowe, przystosowane do indywidualnych potrzeb pracodawców i pracowników firmy objętej pomocą. Z kolei zadaniem zespołu wsparcia koleżeńskiego jest przygotowywanie indywidualnego programu pomocy dla pracowników restrukturyzowanego zakładu pracy. Grupy wsparcia koleżeńskiego organizują warsztaty i spotkania konsultacyjne z doradcami zawodowymi czy psychologami, dzięki czemu motywują i podopiecznych do kształtowania drogi zawodowej.

Wdrożenie modelu może przynieść największe korzyści na słabych rynkach obszarów wiejskich. Nakłady konieczne do wdrożenia związane są z zatrudnieniem specjalistów koordynujących działania wsparcia (2–3 osoby na powiat), organizacją biura, przygotowaniem konferencji, warsztatów, zatrudnieniem trenerów czy upowszechnianiem modelu w mediach.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0490

### Wybrane produkty

**Przewodnik „metoda szybkiego reagowania” we wspieraniu zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników, cz. I i II** – publikacja

**Oblicza restrukturyzacji mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w świetle badań** – publikacja

**Vademecum bezrobotnego** – publikacja

**Dobra firma – dobre miejsce pracy** – publikacja

**Innowacyjne narzędzia wspierania lokalnego rynku pracy** – publikacja




### **Samorządowy system wsparcia firm**

*System jest na razie w fazie testu w 5 powiatach regionu.  
Bierze w nim udział prawie 50 małych i średnich firm.  
Upowszechniamy jego zasadę, by przekonać wojewódzkich  
i krajowych decydentów, posłów, ministerstwo pracy,  
że gospodarka i ludzie mogą tylko na tym zyskać.  
Działamy lokalnie, na poziomie samorządów powiatowych.  
Nie obniżymy podatków i wysokich kosztów pracy.  
Nie zastąpimy Sejmu i polityków.  
Pieniądze na wdrażanie systemu powinny się znaleźć  
w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.  
Jestem przekonany, że takie nowoczesne pomysły  
usprawniające gospodarkę, wspierające biznes i ludzi  
powinno finansować państwo.  
To akurat zależy od decydentów rynku pracy.  
Natomiast sama realizacja systemu,  
tj. napisanie i wdrażanie programu,  
to rzecz samorządów powiatowych.  
To starostwa muszą inicjować porozumienia lokalnego biznesu,  
pracowników i instytucji, konsolidować miejscowy potencjał  
i wykorzystać na rzecz systemu.*

*Wywiad ze Adamem Sierzputowskim, Starostą Olsztyńskim  
Źródło: Gazeta Olsztyńska (2007 06 25)*





## **Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów składowych do praktycznego zastosowania**

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

Jednym z najważniejszych elementów wypracowanego rezultatu jest koncepcja Inkubatora Organizacji Pozarządowych (IOP), mającego na celu kompleksowe wspieranie organizacji zamierzających poszerzyć i profesjonalizować swoje działania. W IOP beneficjenci mają możliwość korzystania ze środków technicznych (komputer, Internet, sprzęt biurowy) i sali konferencyjnej. Mogą tam też zarejestrować siedzibę swojej firmy oraz otrzymać niezbędne wsparcie merytoryczne – analizę SWOT i „Indywidualną ścieżkę rozwoju”. Ścieżka zawiera opis zamierzeń, celów i zakładanych osiągnięć, na podstawie których tworzony jest system pomocy (szkolenia, doradztwo). Szkolenia obejmują szeroki zakres zagadnień merytorycznych (24 zagadnienia) i zostały pogrupowane w moduły. Każdy z modułów stanowi kompendium wiedzy na temat poszczególnych sfer działania organizacji pozarządowych (np. działalność projektowa, zagadnienia organizacyjno-księgowe). Kolejnym elementem modelu są Ośrodki Partnerstwa Lokalnego (OPAL), których działalność umożliwia efektywną współpracę trójsektorową (organizacje pozarządowe – samorząd lokalny – przedsiębiorcy) podczas realizacji pojedynczych przedsięwzięć. Model przewiduje również zaangażowanie profesjonalnie przygotowanych animatorów, działających w Inkubatorach Organizacji Pozarządowych, organizacjach infrastrukturalnych i doradczych trzeciego sektora lub w innych instytucjach. Produktami pomocniczymi są szczegółowe opisy wypracowanych rozwiązań oraz wskazówki dotyczące kompleksowego lub częściowego wsparcia.

Nakłady konieczne do wdrożenia rozwiązania obejmują: koszty realizacji modułów szkoleniowych (koszty organizacyjne, wynagrodzenie trenerów i koszty promocyjne), koszty wdrożenia i funkcjonowania Inkubatora Organizacji Pozarządowych (zatrudnienie personelu, przygotowanie pomieszczenia, zakup sprzętu i wyposażenia) oraz koszty wdrożenia Ośrodków Partnerstwa Lokalnego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0685

### **Wybrane produkty**

**Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora – dobre praktyki**  
– publikacja

## Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy

Tradycyjne formy wsparcia udzielanego ofiarom przemocy w rodzinie polegają zazwyczaj na doraźnym niwelowaniu negatywnych skutków psychicznych, wynikających z pozostawania w patologicznym związku, a także na udzielaniu pomocy prawnej. Nie rozwiązuje to jednak istotnej kwestii, jaką jest przeciwdziałanie bezrobociu i wykluczeniu społecznemu maltretowanych kobiet.

Skuteczne narzędzia oddziaływania psychologicznego oraz systemowego – takie jak prezentowany model – umożliwiają osobom poszkodowanym uzyskanie niezależności ekonomicznej i uwolnienie się z patologicznego związku. Model zakłada zapewnienie beneficjentkom wsparcia psychologicznego, edukacji prawnej oraz pomocy praktycznej (chodzi zarówno o zinstytucjonalizowaną pomoc w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi, jak i rozwój nieformalnych grup wsparcia oraz grup samopomocowych na poziomie lokalnym). Na podstawie konsultacji z wykwalifikowanym doradcą zawodowym oraz opracowanej indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, model umożliwia beneficjentkom wybór jednej z trzech ścieżek aktywizacji zawodowej: kursu zawodowego; cyklu szkoleń prowadzących do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej oraz cyklu zajęć, których efektem będzie stworzenie spółdzielni społecznej.

Model może być wykorzystany przez publiczne służby zatrudnienia, jednostki administracji samorządowej, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe oraz pracodawców. Nakłady finansowe konieczne do wdrożenia modelu – obejmujące szkolenia mentorów, rekrutację członkiń spółdzielni i zapewnienie beneficjentkom czasowego wsparcia finansowego – mogą być pokryte w całości lub części ze środków celowych Funduszu Pracy, krajowych środków celowych, zagranicznych funduszy pomocowych lub środków Regionalnych Programów Operacyjnych (z Europejskiego Funduszu Społecznego).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: G0590

### Wybrane produkty

**Wybieram życie** – publikacja

**Poznaj swoje prawa...na rynku pracy (poradnik prawny dla kobiet)** – publikacja

**Poznaj swoje prawa...jeśli myślisz o podjęciu działalności gospodarczej (poradnik prawno-ekonomiczny dla kobiet)** – publikacja

**Jak się uwolnić z krzywdzącego związku (poradnik)** – publikacja

**Przemoc wobec dzieci w rodzinie (niezbędnik nauczyciela)** – publikacja

**Przemoc wobec kobiet w rodzinie** – seria publikacji



## Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem

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

Aby ułatwić wdrażanie rezultatu, stworzono model przygotowania do pracy osób z autyzmem (formularze oceny potencjalnych pracowników, spis procedur ustalania celów i planu postępowania dla poszczególnych pracowników), model przygotowania Zespołu Trenerów Pracy (standardy pracy z osobami autystycznymi, wymagany zakres wiedzy i umiejętności, zasady tworzenia zespołów zawodowych pod nadzorem psychologa), model organizacji pracy z beneficjentami (zakres obowiązków, system komunikacji w zespole, procedury prowadzenia dokumentacji, strategia postępowania w sytuacjach kryzysowych), model wspierania w pracy osób z autyzmem (wsparcie psychologiczne i rehabilitacja, rozwój komunikacji z pracownikami, motywacja poprzez sport, aktywność artystyczna, udział w życiu społecznym i kulturalnym społeczności lokalnej) oraz strategię budowania świadomości społecznej (techniki analizy sytuacji i wyboru grupy docelowej, docierania do wybranych grup odbiorców, konstruowania przekazu).

Rezultat może być wykorzystany przede wszystkim przez organizacje działające na rzecz osób z autyzmem, skupione w Porozumieniu Autyzm – Polska. Aby wdrożyć model, konieczne jest rozpoznanie sytuacji osób z autyzmem w danej społeczności lokalnej, nawiązanie współpracy z rodzicami w zakresie ustalania celów i planu postępowania, przyjęcie standardów zawartych w modelu, utworzenie i przeszkolenie Zespołu Trenerów Pracy, a także stworzenie stanowisk pracy dla beneficjentów oraz wdrożenie strategii podnoszenia świadomości społecznej. Minimalny czas funkcjonowania modelu wynosi 2 lata.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0461

### Wybrane produkty

**Pracownicy Rzeczy Różnych** – film

**Filmowe notatki z pracowni** – film

**Masa na autyzm** – film

**Partnerstwo dla Rain Mana w Lesznowoli** – film



## **Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**

Grupa osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem obejmuje m.in.: długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, mających niskie kwalifikacje i niewielkie doświadczenie zawodowe. To do nich skierowany jest model aktywizacji, w ramach którego beneficjenci mogą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami, a ponadto zdobyć odpowiednie umiejętności i narzędzia ułatwiające funkcjonowanie na rynku pracy. Indywidualne podejście do beneficjenta pozwala uwzględnić w procesie aktywizacyjnym jego specyficzne potrzeby psychologiczne, predyspozycje i zainteresowania zawodowe.

Na etapie motywowania osób wykluczonych społecznie wykorzystuje się program warsztatów, służących wzmocnieniu kondycji psychicznej – „Kuznia optymizmu” – który pomaga beneficjentom w podnoszeniu samooceny oraz zdobywaniu umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej (asertywność, autoprezentacja, sposoby zachowania w sytuacjach stresowych). Podstawą indywidualnego podejścia do osób wykluczonych społecznie jest diagnoza ich preferencji zawodowych (określenie zainteresowań i umiejętności), stworzenie ścieżki zawodowej (plan działania) oraz dobór szkoleń odpowiadających predyspozycjom, zainteresowaniom i umiejętnościom beneficjentów. Etap aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie obejmuje szkolenia komputerowe, szkolenia językowe i zawodowe oraz warsztaty zachęcające do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Ważnym elementem pracy z bezrobotnymi są zajęcia psychologiczne, służące przede wszystkim poprawie niskiej samooceny.

Proces wdrażania modelu (całościowo lub częściowo) mogą inicjować instytucje rynku pracy, samorządy lokalne, organizacje pozarządowe lub instytucje szkoleniowe. Nakłady na wdrożenie rezultatu obejmują przede wszystkim koszty organizacji szkoleń i warsztatów zawodowych (sale wykładowe, wyposażenie, materiały szkoleniowe, pensje trenerów) oraz wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za etap indywidualnej współpracy z beneficjentem. Czas niezbędny do wdrożenia kompleksowego rezultatu wynosi 8–9 miesięcy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0518

### **Wybrane produkty**

**Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**  
– prezentacja

**Materiały do warsztatów „Kuznia optymizmu”**

**Warsztaty upowszechniające model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych marginalizacją** – publikacja

**Koncepcja szkoleń zawodowych** – publikacja

**Wstań, unieś głowę** – publikacja

**Wstańmy razem** – film



## Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni społecznych

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

W ramach modelu opracowano metodologię i narzędzia służące do prowadzenia audytu umiejętności w społeczności romskiej (kwestionariusze, wywiady, sposób doboru ankietowanych) oraz plan szkolenia biznesowego dla romskich grup założycielskich spółdzielni społecznych „Wirtualna spółdzielnia” (wraz z materiałami szkoleniowymi). Ważną częścią rezultatu jest wzorcowy model romskiej spółdzielni integracyjnej (wraz ze wskazówkami, rekomendacjami oraz przedstawieniem najważniejszych problemów i możliwości ich rozwiązania), opisany w specjalnym raporcie oraz „Zeszyte dobrych praktyk” przeznaczonym dla społecznych przedsiębiorstw etnicznych. Poszczególne części projektu zostały opracowane w językach polskim i angielskim, a częściowo również w romskim.

Rezultat może być wdrażany przez jednostki administracji publicznej i władze samorządowe, instytucje działające na rzecz rynku pracy, organizacje pozarządowe (w tym organizacje romskie), organizacje międzynarodowe i społeczność lokalną, zwłaszcza osoby z grupy docelowej. Aby wdrożyć model, konieczne jest m.in.: przeprowadzenie badania umiejętności lokalnej społeczności romskiej, ustanowienie Grupy Sterującej, określenie profilu działalności spółdzielni, analiza rynku, a także zapewnienie beneficjentom odpowiednich kursów zawodowych oraz wsparcia finansowego, merytorycznego i instytucjonalnego w początkowym okresie działalności.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0406

### Wybrane produkty

**Taborem do Europy. Romskie integracyjne spółdzielnie społeczne** – publikacja

**Taborem do Europy** – film

**Praktyczny podręcznik dla trenerów kursu „Wirtualna spółdzielnia”** – publikacja

**Materiały szkoleniowe do kursu „Wirtualna spółdzielnia”**

**Modele przedsiębiorstwa społecznego. Polska i Belgia** – publikacja

## **Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi**

Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina zakłada prowadzenie kooperacyjnych działań aktywizacyjnych, które ułatwiają wejście lub powrót na rynek pracy ludziom zajmującym się osobami zależnymi – wychowującym dzieci bądź opiekującym się chorymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny. Model określa zarówno merytoryczną zawartość usług aktywizacyjnych, jak i strukturę współpracy między realizującymi go instytucjami. Beneficjent modelu – obsługiwany przez poszczególne instytucje na kolejnych etapach procesu doradczo-szkoleniowego – otrzymuje indywidualną, przejrzystą kartę klienta, dzięki czemu dostarczane mu usługi są realizowane w ramach określonego porządku i adekwatne do zdiagnozowanych potrzeb.

Rezultat składa się z (połączonych w system) modeli szczegółowych: promocji, rekrutacji aktywizującej oraz doradczo-szkoleniowego. Model promocji obejmuje zweryfikowane metody i narzędzia promocji idei oraz usług aktywizacji zrównoważonej. Model rekrutacji aktywizującej obejmuje zadania i szczegółowe strategie działań rekrutacyjnych, ułatwiających zapoznanie klienta z modelem. Model doradczo-szkoleniowy, oparty na schemacie indywidualnego planu działań, obejmuje m.in.: warsztaty aktywizujące, diagnozę zawodową, poradnictwo zawodowe, personalne, psychologiczne i prawne, szkolenia zawodowe, warsztaty interpersonalne.

Model może być wdrażany przez instytucje działające na rynku pracy i organizacje oferujące pomoc rodzinom: instytucje doradczo-szkoleniowe, urzędy pracy, samorządy, agencje rynku pracy, zrzeszenia i stowarzyszenia pracodawców bądź związki zawodowe. Najlepsze efekty można osiągnąć wówczas, gdy poszczególne elementy modelu są realizowane w ramach systemu. Można jednak wykorzystywać je niezależnie od siebie (programy szkoleniowe, poradniki, scenariusze itp.). Model może być modyfikowany w zależności od potrzeb beneficjentów i uwarunkowań lokalnych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: G0246, G0051, G0062, G0403, G0588

### **Wybrane produkty**

**Pakiet szkoleniowy dla osób wracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem**

**Mentoring – skrypt dla pracodawców** – publikacja


**Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet**  
– prezentacja multimedialna

**Aktywizacja kobiet powracających na rynek pracy po okresie wychowywania dzieci** – opracowanie

**Podręcznik najlepszych praktyk opisujący losy wybranej grupy kobiet spośród ogółu beneficjentów projektu** – publikacja

**Model aktywizacji zawodowej kobiet powracających na rynek pracy po okresie przerwy związanej z macierzyństwem** – opracowanie

**Wskaźniki oceny metod aktywizacji zawodowej kobiet po 40. roku życia powracających na rynek pracy po okresie przerwy związanej z macierzyństwem**  
– publikacja



**Model zindywidualizowanego podejścia do uczestniczek projektu Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Życie zaczyna się po czterdziestce”**

**Model dotarcia do długotrwale bezrobotnych kobiet – uczestniczek projektu „Życie zaczyna się po czterdziestce”**

**Szczegółowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy ze wskazaniem obszaru funkcjonowania partnerstwa, z zastosowaniem podziału: wielka aglomeracja miejska, małe miasto przemysłowe oraz wieś – raport**

**Równowaga praca-życie. Studium porównawcze: Finlandia – Polska – Hiszpania – publikacja**

**Godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Dobre praktyki z Finlandii, Polski i Hiszpanii – publikacja**

**Podręcznik najlepszych praktyk międzynarodowych – publikacja**

**Równowaga Praca-Rodzina – dobre praktyki – publikacja**

**Równowaga praca – życie – rodzina – publikacja**

**Europejski model miasta sprzyjającego godzeniu życia zawodowego z rodzinnym – publikacja**

**Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy – raport**

**Mężczyzna polski: psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych – publikacja**

**Analiza potrzeb rodziców w zakresie organizacji opieki nad dziećmi w świetle rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego – raport**

**Ewaluacja strategii uelastyczniania publicznych przedszkoli i żłobków – raport**

**Kierunki zmian w systemie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce – publikacja**

**System instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym – publikacja**

**Bank Godzin. Masz czas – podziel się z innymi – publikacja**

**Damian i Dzienna Mama – publikacja**

**To bardzo dobry przykład**

*Inicjatywa Fundacji Pro Europa to pomysł wart upowszechnienia. W Polsce drastycznie spada liczba urodzin. Na świat przychodzi rocznie ok. 350 tys. dzieci. Dziesięć lat temu było ich dwa razy więcej. Kobiety nie decydują się na potomstwo, by nie stracić pracy. Potrzebne są więc takie inicjatywy, jak ta w Toruniu. To przykład, jak szukać pieniędzy oraz jak je wydawać z pożytkiem dla matek pracujących i bezrobotnych.*

Joanna Kluzik-Rostkowska, posłanka, b. podsekretarz stanu  
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.  
Źródło: Naj (2006 09 18)

## Model działania asystenta rodzinnego

Dzięki zastosowaniu modelu działania asystenta rodzinnego możliwe jest indywidualne docieranie do osób marginalizowanych oraz dostosowanie rodzaju pomocy do zdiagnozowanych problemów. Celem działań podejmowanych przez asystenta jest wielowymiarowa pomoc dla osób i rodzin marginalizowanych w życiu społecznym i zawodowym. Asystent wraz z podopiecznymi tworzy indywidualny plan pomocy, a gdy uda się już rozwiązać podstawowe problemy socjalne lub psychologiczne – motywuje do większej aktywności społecznej, uzupełniania kwalifikacji oraz podejmowania pracy zarobkowej.

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

Rezultat może być stosowany przez organizacje i instytucje, które przeciwdziałają marginalizacji społecznej. Ważne jest, aby miały one doświadczenie w bezpośredniej pracy z osobami potrzebującymi oraz dysponowały odpowiednim zapleczem kadrowym (wykształcenie w dziedzinie nauk społecznych, przygotowanie do pracy w trudnych środowiskach, umiejętność nawiązywania partnerskich relacji z podopiecznymi). Do wdrożenia rezultatu konieczne jest zaangażowanie i ewentualne przeszkolenie kadry, pozyskanie środków finansowych, a także zainicjowanie lokalnej współpracy wielu instytucji zajmujących się pomocą na rzecz beneficjentów (Ośrodek Pomocy Społecznej, Urząd Pracy, szkoły, instytucje szkoleniowe, sąd, poradnie zdrowia itp.) oraz uzyskanie wsparcia społeczności lokalnej (mieszkańcy, przedsiębiorcy).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0283

### Wybrane produkty

**Model działania asystenta rodzinnego** – opracowanie





## **Model edukacyjno-integracyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy**

Model edukacyjno-integracyjny, przeznaczony dla osób ubiegających się o status uchodźcy, ma postać pakietu informacyjnego i stanowi produkt gotowy do wdrożenia. Model obejmuje dwa podstawowe elementy: pakiet informacyjny oraz zestaw szkoleniowy.

Pakiet informacyjny dostarcza kompleksowych informacji umożliwiających integrację społeczną i zawodową cudzoziemców w Polsce (wiadomości dotyczące historii, kultury, geografii, życia społecznego, podstaw praw pracowniczych, zdobycia zatrudnienia, systemu opieki społecznej, edukacji, służby zdrowia itd.). Pakiet zawiera również informacje na temat gramatyki języka polskiego. Materiały są przygotowane w dwóch wersjach językowych (polskiej i rosyjskiej), ale możliwe jest również dostosowanie ich do potrzeb innych grup językowych.

Zestaw szkoleniowy przeznaczony jest dla wolontariuszy pracujących z osobami ubiegającymi się o status uchodźcy. Zawiera niezbędne objaśnienia modelu oraz wskazówki dotyczące metod pracy z cudzoziemcami (uwzględnienie kwestii psychologicznych, socjologicznych i kulturowych). Został ponadto wzbogacony o przykładowe scenariusze zajęć poświęconych tym zagadnieniom.

Wdrożenie modelu będzie najskuteczniejsze, gdy osoba ubiegająca się o status uchodźcy otrzyma zarówno pakiet informacyjny, jak i wsparcie wolontariuszy. Model może być wdrażany przez organy i instytucje publiczne, które zajmują się nadawaniem statusu uchodźcy, a także instytucje pomocy społecznej oraz organizacje wsparcia działające na rynku pracy. Wprowadzanie modelu nie wymaga żadnych dodatkowych nakładów (osobowych lub materialnych) ani stosowania szczególnych rozwiązań technicznych. Niezbędne jest jedynie poniesienie kosztów związanych z drukiem i dystrybucją materiałów. Promocja modelu wśród beneficjentów może wymagać zorganizowania otwartych spotkań, prezentacji i wykładów. Jego wdrożenie wiąże się również z koniecznością rekrutacji wolontariuszy i udostępnienia im zestawu szkoleniowego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: I0503

### **Wybrane produkty**

**Pakiet informacyjno-edukacyjny: segregator EDI**

**Wolontariat na rzecz uchodźców – przewodnik metodyczny** – publikacja

**Raport na temat sytuacji prawnej osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy i uchodźców w Polsce i w Austrii** – publikacja (wersja angielska)

**Broszura upowszechniająca projekt „Edukacja dla Integracji”** – publikacja

## Model ekologicznej działalności gospodarczej dla organizacji pozarządowych

Model – oparty na ekologicznej działalności gospodarczej prowadzonej przez organizacje pozarządowe – umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy i sprzyja konsolidacji społeczności lokalnej. Zakłada funkcjonowanie Centrów Rozwoju Lokalnego, które zajmują się integrowaniem społeczności lokalnej, inicjowaniem ekologicznej działalności gospodarczej przez organizacje pozarządowe, tworzeniem i rozwojem działalności ekoturystycznej, promowaniem produktów lokalnych, doradztwem i szkoleniami, a docelowo mają pełnić w gminach rolę animatorów rozwoju ekologicznej działalności gospodarczej. Model określa również wzorcowe formy ekologicznej działalności gospodarczej (m.in. agroturystyka, rolnictwo ekologiczne, produkty lokalne, zdrowa żywność, turystyka kulturowa, energia odnawialna).


Model zawiera część instytucjonalno-prawną, dotyczącą zakładania i prowadzenia ekologicznej działalności gospodarczej przez organizacje samorządowe. Uwzględnione zostały najkorzystniejsze rozwiązania formalne oraz metodyka prowadzenia tego typu działalności (tworzenie Centrów Rozwoju Lokalnego, tworzenie organizacji pozarządowych lub przekształcanie ich w podmioty gospodarcze, aspekty księgowo-prawne, finansowe). Część merytoryczna modelu obejmuje przykłady nowatorskich form działalności gospodarczej z krajów Europy Zachodniej, które można wprowadzić w polskich warunkach.

Rezultat (w całości lub w części) mogą wykorzystać przede wszystkim osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem bądź wykluczeniem społecznym, które są zainteresowane podjęciem pracy w organizacjach społecznych, a także wolontariusze oraz członkowie, działacze i pracownicy organizacji pozarządowych. Pośrednio model może być wykorzystany również przez władze samorządowe oraz mieszkańców wsi i małych miast, zajmujących się wytwarzaniem produktów lokalnych, właściciele gospodarstw agroturystycznych i przedstawiciele lokalnego biznesu. Wysokość nakładów koniecznych do wdrożenia rezultatu zależy od rodzaju wybranej ekologicznej działalności gospodarczej (np. koszt uruchomienia biura doradztwa jest znacznie niższy niż nakłady związane z uruchomieniem produkcji lokalnej).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0442

### Wybrane produkty

**Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej** – pakiet multimedialny (CD-ROM)



## **Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty o działalność gospodarczą organizacji pozarządowej**

Model umożliwia aktywizację trzeciego sektora gospodarki w dziedzinie kształtowania lokalnego rynku pracy. Dzięki prowadzeniu działalności gospodarczej organizacje pozarządowe mogą generować przychody, zatrudniać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz świadczyć usługi wpływające na zrównoważony rozwój regionu. Przyjmując nową rolę gospodarczą, organizacja pozarządowa rozpoczyna działalność jako odrębna jednostka – zakład gospodarczy, oddział lub spółka – której usługi i produkty, oparte na miejscowych zasobach przyrodniczych i kulturowych, koncentrują się głównie na potrzebach rynku turystycznego (tzw. turystyka dziedzictwa). Nadwyżka przychodów z działalności gospodarczej może być przeznaczana na cele statutowe organizacji.

W ramach modelu opracowano m.in.: warunki wstępne, metodykę przekształcania organizacji pozarządowej w pracodawcę i podmiot gospodarczy (z uwzględnieniem warunków formalno-prawnych, finansowych, przykładów dobrych praktyk w formie pakietów szkoleniowych, prezentacji i podręcznika), metodykę tworzenia produktu na rynek turystyki dziedzictwa, metodę tworzenia biznesplanu i kształcenia kadr, model współpracy z organizacjami pomocowymi (m.in. powiatowymi urzędami pracy) oraz kampanię informacyjną skierowaną do firm, które stosują politykę społecznej odpowiedzialności biznesu. Uzupełnieniem zestawu gotowych narzędzi jest lista potencjalnych źródeł finansowania podejmowanych przedsięwzięć.

Model może być wykorzystany przez organizacje pozarządowe działające na terenach wiejskich i w małych miastach, instytucje rynku pracy oraz regionalne lub krajowe organizacje pozarządowe i agencje rozwoju regionalnego. Instytucje wdrażające model otrzymują również wsparcie w postaci praktycznego przewodnika i pomocy doradczej. Nakłady konieczne do uruchomienia działalności gospodarczej zależą od rodzaju przedsięwzięcia i oferowanego produktu.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0443

### **Wybrane produkty**

**Turystyka dziedzictwa. Poradnik dla organizacji pozarządowych** – publikacja

**Kształcenie kadr dla firm społecznych dziedzictwa przyrodniczo-kulturowego. Poradnik dla organizacji pozarządowych** – publikacja

**Siedem kroków do biznesplanu. Poradnik dla organizacji pozarządowych** – publikacja

**Firma społeczna w rozwoju lokalnym. Poradnik dla organizacji pozarządowych** – publikacja



## Model Inkubatora Gospodarki Społecznej

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

Najważniejszym elementem proponowanego rezultatu jest szczegółowy opis modelu inkubatora. Obejmuje on m.in. listę warunków wstępnych oraz środków niezbędnych do utworzenia inkubatorów, szczegółową procedurę działania i strukturę organizacyjną Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej, opisy stanowisk i profile doradców, zbiór wzorów dokumentów. Produktem pomocniczym są tzw. przepisy na spółdzielnie socjalne, czyli proste i przejrzyste opisy, które umożliwiają powielanie sprawdzonych przez WISP modeli spółdzielni socjalnych: wielobranżowej, remontowo-budowlanej i zajmującej się opieką nad osobami starszymi.

Czas wdrażania inkubatora wynosi około 1 roku, a w przypadku spółdzielni 1–1,5 roku do momentu osiągnięcia etapu samofinansowania (pod warunkiem sprawnie działającej sieci wsparcia). Wdrożeniem Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej mogą być zainteresowane samorzędy terytorialne, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe oraz organizacje wspierające tworzenie nowych podmiotów gospodarczych (inkubatory, firmy konsultingowe). Działania konieczne do wdrożenia rezultatu obejmują m.in.: dobór i przeszkolenie specjalistów do pracy w inkubatorze, stworzenie odpowiednich warunków pracy, zapewnienie stabilnego finansowania, zidentyfikowanie nisz rynkowych, opracowanie biznesplanów, dobór beneficjentów do pracy w spółdzielni, przeprowadzenie szkoleń i promowanie projektu w społeczności lokalnej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0603

### Wybrane produkty

**Atlas dobrych praktyk** – publikacja

**Analiza rezultatów współpracy ponadnarodowej EQUAL** – publikacja

**Ekonomia społeczna w Polsce: osiągnięcia, bariery rozwoju i potencjał w świetle wyników badań** – publikacja

**Raport na temat narodowych i europejskich instytucji i organizacji ekonomii społecznej** – publikacja (wersja angielska)

**Ekonomia Społeczna w Praktyce** – seria publikacji

**Wspólnota** – seria monografii poświęconych ekonomii społecznej



## **Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów.**

### **Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów**

Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów opiera się na działaniu Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów. Celem działania Centrum jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości romskiej, promowanie postaw przedsiębiorczych, tworzenie i realizowanie programów służących ograniczeniu bezrobocia oraz programów aktywizacji zawodowej Romów, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i dostosowanie ich do potrzeb pracodawców, promowanie zatrudnienia i pomoc w uruchomieniu oraz prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej. Istotnym celem Centrum jest także stworzenie platformy służącej współpracy i wymianie doświadczeń między organizacjami pozarządowymi oraz organami administracji rządowej i samorządowej w zakresie wsparcia beneficjentów narodowości romskiej. Pracownikami Centrum są Romowie, co ułatwia funkcjonowanie placówki i zwiększa efektywność działań podejmowanych na rzecz tej społeczności.

W skład wypracowanego rezultatu wchodzi kompletna dokumentacja formalno-organizacyjna Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów (m.in. wzór statutu stowarzyszenia prowadzącego Centrum, opis struktury organizacyjnej, opisy stanowisk pracy oraz wzory opracowań i raportów ułatwiających ocenę skuteczności podejmowanych działań), procedura tworzenia Centrum oraz rekomendacje dla potencjalnych naśladowców.

Z modelu mogą korzystać stowarzyszenia i fundacje (tworzone bądź działające na rzecz członków społeczności romskiej lub innych społeczności szczególnie dyskryminowanych na rynku pracy) oraz jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego. Koncepcja Centrum (w tym cele i sposoby jego działania) może być wdrażana bez konieczności dokonywania istotnych modyfikacji proponowanych rozwiązań formalno-organizacyjnych. Podczas uruchamiania modelu konieczne jest włączenie do współdziałania organizacji romskich i jednostek samorządu terytorialnego. Organizując Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów, należy wziąć pod uwagę koszty związane z zatrudnieniem pracowników oraz nakłady na bieżące funkcjonowanie placówki (opłaty transportowe, wynajem lokalu, prowadzenie szkoleń, wyposażenie i utrzymanie biura).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0211

### **Wybrane produkty**

**Aktywizacja zawodowa Romów** – publikacja

**Romowie na rynku pracy – problemy i sposoby ich rozwiązania** – publikacja

**Koncepcja działania Centrum Aktywności Zawodowej Romów po zakończeniu realizacji projektu Kxetanes – Razem** – opracowanie

**Przewodnik seminaryjny (Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów)**

**Materiały szkoleniowe (skrypty) dla społeczności romskiej**

**Analiza rynku pracy pod kątem zatrudniania Romów** – opracowanie

**Założenia bazy podmiotów działających na rzecz aktywizacji zawodowej i rozwoju przedsiębiorczości** – opracowanie

## Model „Intermentoring”

Intermentoring stanowi zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Elementem innowacyjnym jest tutaj funkcja mentora technologicznego (młodego pracownika), który szkoli starszego pracownika w dziedzinie technologii informatycznych. Model daje szansę na podniesienie statusu organizacyjnego przedsiębiorstwa, umożliwia lepsze wykorzystanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, a ponadto pozwala poprawić relacje międzypokoleniowe w firmie. Model obejmuje szkolenia z zakresu umiejętności psychospołecznych, praktycznego wykorzystania nowych technologii informacyjnych oraz nowoczesnych technik zarządzania przedsiębiorstwem (zwłaszcza zarządzania wiekiem w organizacji). W ramach szkoleń prowadzone są również zajęcia dotyczące Intermentoringu.

Model obejmuje: program przygotowania organizacji do wdrażania modelu (zawierający m.in. procedurę wdrażania oraz ewaluacji modelu), program oraz metodologię badań w organizacjach (umożliwiający diagnozę sytuacji specyficznej dla organizacji, w której nastąpi replikacja modelu) oraz programy wykorzystywane podczas wdrażania modelu. Przygotowane zostały również podręczniki (m.in. *Model Intermentoring. Podręcznik dla organizacji* oraz *Model Intermentoring. Podręcznik dla trenerów*), a także program dla trenerów oraz raporty (w tym raport z badań i analiz w dziedzinie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy pod względem wieku pracowników).

Intermentoring może być wdrażany zarówno w małych firmach, jak i dużych przedsiębiorstwach, które zatrudniają pracowników w wieku 50+ oraz –35, a ponadto korzystają z nowoczesnych technologii informacyjnych. Jego wprowadzenie wiąże się z koniecznością przygotowania wewnętrznej diagnozy organizacji oraz wytypowania uczestników programu. Działania podejmowane w ramach modelu powinny być realizowane przy aktywnym współudziale przedstawicieli kadry kierowniczej. Wdrażanie trwa od 3 do 12 miesięcy (w zależności od wielkości organizacji). Szacunkowe nakłady konieczne do zastosowania modelu są ściśle uzależnione od liczby beneficjentów biorących udział w przedsięwzięciu. Dodatkowy koszt stanowi wynagrodzenie ekspertów i trenerów koordynujących proces wdrożenia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0613

### Wybrane produkty

**Model Intermentoring. Podręcznik dla trenerów** – publikacja

**Model Intermentoring. Podręcznik dla organizacji** – publikacja

**Uwarunkowania budowy metakompetencji IT dla modelu Intermentoring**  
– raport

**Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne Intermentoringu dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy** – raport



## Model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom

Model wypracowany w projekcie „Pełnia życia” zawiera rozwiązania organizacyjne, finansowe oraz metodyczne pozwalające na zapewnienie niepełnosprawnym dzieciom kompleksowej i skoordynowanej opieki przez kilka godzin dziennie. Celem tego rozwiązania jest zapobieganie wykluczeniu społecznemu rodziców mających niepełnosprawne dzieci, którzy dzięki niemu nie muszą zapewniać ciągłej i bezpośredniej opieki swoim podopiecznym, a tym samym mogą wykorzystywać własny potencjał zawodowy.

Istotą rozwiązania jest połączenie opieki nad dziećmi z procesem rehabilitacyjnym. Model może być wdrażany w ośrodkach wczesnej interwencji, których zadaniem jest dbałość o rozwój psychoruchowy i społeczny niepełnosprawnych dzieci oraz zapobieganie pogłębianiu się niepełnosprawności. Ponadto w takich ośrodkach odbywają się zajęcia edukacyjne przeznaczone dla rodzin niepełnosprawnych dzieci. Rodzice, którzy dotychczas funkcjonowali w kręgu dom-rehabilitacja-dom, mają szansę na powrót do czynnego życia zawodowego.

Częścią proponowanego rozwiązania jest projekt samodzielnej i jednolitej ustawy (który powstał z pomocą Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej), wprowadzającej opracowany model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom do głównego nurtu polityki społecznej państwa (do systemu opieki społecznej). Koszty opracowania ustawy poniosło Partnerstwo, które stworzyło kompleksowy model pomocy dzieciom i rodzicom. W ramach podjętych działań uruchomiona została kampania informacyjna i lobbingsowa na rzecz upowszechnienia tej inicjatywy.

Wypracowany rezultat może zostać wykorzystany w odniesieniu do innych grup, które wymagają opieki połączonej z rehabilitacją. Model powinien być wdrażany całościowo. Nie można go rozdzielać na dwa mniejsze moduły – jego istotą jest bowiem kompleksowe połączenie dwóch rodzajów usług (opieki i rehabilitacji).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: G0084

### Wybrane produkty

**Projekt ustawy o wspieraniu rodziny z osobą zależną**

**Pełnia życia – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych intelektualnie**  
– raport z realizacji projektu

## Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością

Model lokalnej sieci wsparcia umożliwia aktywizację zawodową i społeczną osób bezdomnych lub zagrożonych bezdomnością. Rozwiązanie opiera się na połączeniu trzech elementów: pomocy indywidualnej (metoda towarzyszenia i praca akompaniatorów), przyjaznego i bezpiecznego miejsca uzyskiwania wsparcia (Punkt Aktywizacji Bezrobotnych – PAB) oraz otwartego na współpracę otoczenia (partnerstwo lokalne).

W Punktach Aktywizacji Bezrobotnych beneficjenci biorą udział w zajęciach przygotowujących ich do podejmowania zatrudnienia. Tutaj sporządzane są profile beneficjentów oraz przygotowywane dokumenty niezbędne przy ubieganiu się o pracę. Beneficjenci uczą się skutecznych sposobów poszukiwania zatrudnienia, a także korzystania z komputera i urządzeń biurowych. Prowadzone są również działania wspomagające (m.in. warsztaty motywacyjne, spotkania z pracodawcami, urzędnikami samorządu lokalnego) oraz konsultacje ze specjalistami (psychologiem, prawnikiem, terapeutą ds. uzależnień). Odpowiednio przygotowani akompaniatorzy realizują wraz z uczestnikami programu indywidualny program pracy (metoda towarzyszenia). Opis metody, materiały pomocnicze oraz wzory dokumentów potrzebnych do pracy akompaniatora zamieszczono w Praktycznym przewodniku akompaniatora. Zapewnienie kompleksowej oraz skutecznej pomocy dla osób bezrobotnych jest możliwe dzięki współpracy z partnerami lokalnymi, którzy deklarują wsparcie w zakresie organizacji szkoleń i kursów zawodowych, a także oferują pomoc w poszukiwaniu mieszkania socjalnego, wyposażeniu lokalu, podjęciu działań terapeutycznych, rozwiązywaniu problemów prawnych itp.


Model lokalnej sieci wsparcia stanowi alternatywę dla drogich, istniejących już rozwiązań (takich jak Centrum Integracji Społecznej). Nakłady finansowe konieczne do wdrożenia rezultatu związane są przede wszystkim z uruchomieniem i bieżącym utrzymaniem Punktu Aktywizacji Bezrobotnych (koszty administracyjno-lokalowe, koszty szkoleń, działania promocyjne). Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że na podjęcie zatrudnienia przez osobę bezdomną lub zagrożoną bezdomnością, która korzysta z pomocy lokalnej sieci wsparcia, potrzeba 6–12 miesięcy intensywnej pracy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0477

### Wybrane produkty

**Przewodnik Akompaniatora**

**Dobre praktyki w walce z bezrobociem** – publikacja (podręcznik)



*„Przychodzą do nas różni ludzie ...  
i oczekują jednego – POMOCY”.*

Patrycja, akompaniatorka  
– PAB Zabrze

*„Przychodzę tu, bo mogę zawsze z kimś porozmawiać  
i nie czuję się samotna”.*

Agnieszka, beneficjentka – PAB Gliwice

*„Jak mam problem przychodzę tu  
i nigdy nikt nie odprawia mnie z kwitkiem (...).  
Nie tak jak w urzędach (...).”*

Małgorzata, beneficjentka – PAB Gliwice

*„Moim marzeniem jest znalezienie pracy, dobrej pracy,  
a potem to już wszystko samo się łoży”.*

Krzysztof, beneficjent – PAB Sosnowiec

*„Dzięki temu, że mogłem przychodzić do PAB-u,  
korzystać z komputera i pomocy akompaniatorki (...),  
znalazłem pracę. Dzisiaj idę na pierwszą ‘nockę’ ”.*

beneficjent, PAB Sosnowiec

*„Nie będę siedzieć z założonymi rękami”.*

Barbara, beneficjentka – PAB Gliwice

*Teksty z katalogu wystawy fotografii  
Wiesława Jurewicza  
„Wyrwać z przezroczyści”*

## Model MORS – Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej

Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej jest poszpitalną/pośrednią placówką, przeznaczoną dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi, wymagającej – z powodu sytuacji zdrowotnej, społecznej i edukacyjnej – wsparcia w warunkach opieki stacjonarnej, a nie tylko we własnym środowisku. Wypracowane rozwiązanie wpisuje się w nowoczesne trendy rehabilitacji psychiatrycznej – uwzględniając w procesie terapeutycznym społeczne oddziaływanie na pacjenta oraz konieczność współdziałania różnych podmiotów w ramach świadczenia pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi. Ośrodki rehabilitacyjne MORS są małymi placówkami, zapewniającymi zindywidualizowane wsparcie każdemu podopiecznemu. Program rehabilitacji socjopsychiatrycznej w MORS obejmuje „pod jednym dachem”: aktywizację i rehabilitację społeczną, doradztwo zawodowe, zindywidualizowaną pomoc w nauce na różnych poziomach (w tym specjalnie zorganizowane kształcenie zawodowe), a także moduł rehabilitacji psychiatrycznej, psychoterapię oraz współpracę z rodzicami.

Model MORS został przetestowany w Zagórz k. Warszawy na grupie młodzieży ze schizofrenią i innymi poważnymi zaburzeniami psychicznymi, ale może być również dostosowany do potrzeb dzieci i młodzieży z innymi zaburzeniami (np. ADHD, anoreksja, zaburzenia emocji i zachowania, nieprawidłowy rozwój osobowości). Wdrożenie rezultatu opiera się nie tylko na skoordynowanej współpracy, ale także i współfinansowaniu ze strony resortów opieki społecznej, służby zdrowia i edukacji. Koszt prowadzenia małych ośrodków jest wyższy niż placówek zorganizowanych przy dużych instytucjach, z kolei ośrodki w strukturach dużych instytucji (np. szpitali) uczestniczą w tzw. kosztach pośrednich, zatem wybór właściwej formy funkcjonowania MORS powinien zależeć od lokalnych potrzeb i możliwości. Wdrożenie modelu wymaga właściwego doboru grupy docelowej, przygotowania i wyposażenia lokalu, zatrudnienia profesjonalnego personelu oraz zapewnienia konsultacji ekspertów. Instytucje i organizacje zainteresowane wdrożeniem modelu mogą skorzystać ze specjalnej publikacji – „MORS – model, który warto powielić”.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0663

### Wybrane produkty

**MORS – model, który warto powielić** – publikacja

**Wiatr w żagle** – film

**MORS w obiektywie** – album fotograficzny





## **Rekomendacja dla Międzyresortowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej MORS**

Celem Międzyresortowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej jest wyrównywanie szans młodzieży z zaburzeniami w życiu społecznym i zawodowym poprzez rehabilitację socjopsychiatryczną.

Ośrodek jest jedynym i pierwszym w Polsce, który stworzył unikalny program rehabilitacji młodzieży z zaburzeniami psychicznymi.

Jest to niezwykle ważny cel w długoterminowym leczeniu tego typu pacjentów,

leczeniu w którym hospitalizacja psychiatryczna powinna być jedynie krótkim etapem

w całym procesie terapeutycznym, w którym

rehabilitacja odgrywa niewątpliwie podstawową rolę.

Program rehabilitacji proponowany przez Ośrodek MORS

jest całościowy i obejmuje zarówno działania

usamodzielniające młodzież, integrację społeczną, podnoszenie

poziomu wykształcenia i zwiększanie szans na podjęcie pracy,

jak i poprawę zdrowia psychicznego i jakości życia.

W pełni wpisuje się w projekt

Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego,

który kładzie podstawowy nacisk na działania socjoterapeutyczne

w leczeniu pacjentów z zaburzeniami psychicznymi.

Działalność Ośrodka jest tym ważniejsza,

że daje szansę młodzieży na tzw. poprawę funkcjonalną

w wyniku kompleksowego leczenia, a przede wszystkim szansę

na powrót do normalnego życia i funkcjonowania

mimo przebytych zaburzeń emocjonalnych.

Rekomenduję Ośrodek MORS jako modelowy przykład rozwiązań socjopsychiatrycznej rehabilitacji dla młodzieży,

który powinien być wdrażany w całej Polsce.

Prof. dr hab. Irena Namysłowska,  
Konsultant Krajowy w dziedzinie Psychiatrii Dzieci i Młodzieży

Źródło: Publikacja „MORS – model, który warto powielić”  
pod redakcją Anny Serafin





## **Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym**

Opracowany model wsparcia polega na utworzeniu grupy animatorów – osób, które sprawują indywidualną opiekę nad wyłonionymi grupami beneficjentów zagrożonych wykluczeniem społecznym. Animatorzy pracują niezależnie od zbiurokratyzowanych struktur publicznych służb zatrudnienia, dzięki czemu mogą działać bardziej elastycznie i adekwatnie do potrzeb beneficjentów. Zapewniają wsparcie psychologiczne nie tylko beneficjentom ostatecznym, ale także ich rodzinom oraz osobom z najbliższego otoczenia. Istotą modelu jest zintegrowanie oddziaływań motywacyjnych, edukacyjnych, socjalnych i finansowych.

Jednym z rezultatów jest opracowanie systemu rekrutacyjnego i wielomodułowego programu szkoleniowego dla przyszłych animatorów (wraz z podręcznikiem, zeszytem ćwiczeń i programami aktywizacji zawodowej). Zajęcia szkoleniowe obejmują zagadnienia dotyczące technologii informatycznych, psychologii, pracy socjalnej z elementami pedagogiki, problemów rynku pracy oraz aktywnych metod poszukiwania pracy, ekonomii i przedsiębiorczości. Ważną częścią modelu jest nowa struktura organizacyjna – Partnerstwo Lokalne – w skład którego wchodzi przedstawiciele lokalnych instytucji zajmujących się osobami bezrobotnymi. Częścią rezultatu jest pakiet indywidualnego wsparcia beneficjentów ostatecznych, obejmujący m.in. spersonalizowane plany działania, poradnictwo psychologiczne, poradnictwo zawodowe oraz działania o charakterze socjalnym. Ostatnim elementem jest model współpracy z pracodawcami, w ramach którego stosowana jest procedura pozyskiwania informacji o potrzebach lokalnych zakładów pracy w zakresie zatrudnienia oraz kształcenia przyszłych pracowników.

Model może być wdrażany w całości lub częściowo oraz realizowany zarówno na terenie poszczególnych miast, gmin bądź osiedli, jak i w skali całego kraju. Koszty wdrożenia (obejmujące m.in. rekrutację, szkolenie i wynagrodzenie animatorów, przygotowanie ich miejsca pracy, organizowanie kursów dla osób bezrobotnych oraz wsparcie socjalne) mogą być finansowane lub współfinansowane z wykorzystaniem środków publicznych, środków z funduszy unijnych, sponsorów lub opłat uczestników szkoleń. Koszty szkoleń można obniżyć dzięki wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia etatowych pracowników instytucji wdrażających model. Wysokość kosztów jest uzależniona również od obszaru pracy animatora (zakresu terytorialnego), a także liczebności i rodzaju grupy docelowej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0608

### **Wybrane produkty**

**Zakres działalności i obowiązków animatora** – opracowanie

**Profil animatora** – opracowanie

**Opis modelu działań animatora**

**Program szkoleń dla animatorów**

**Reportaż prezentujący model pracy animatora** – film

**Programy aktywizacji zawodowej do pracy indywidualnej i grupowej dla grup defaworyzowanych**

**Raporty z badań wybranych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym**



## Uwierzyć w siebie

W Animatorze Aneta zrobiła sześć kursów:  
angielski, kasy fiskalne, biurowość wspomagana komputerem,  
opiekunka osób starszych, aktywizacja zawodowa  
i jak rozpocząć własny biznes.

- Myślę, że teraz mam większe poczucie pewności i więcej umiem.

To mi się przyda w życiu.

Nie chcę sobie robić nadziei, żeby się nie rozczarować.

Ale bardzo chciałabym dostać pracę – dodaje.

– Animator to była dla mnie przygoda życia.

Po raz pierwszy na własnej skórze odczułam,

że Unia Europejska rzeczywiście jest,

że to działa i że to ma wpływ na nasze życie.

Marzenie Anety właśnie się spełnia.

Będzie prowadzić bibliotekę,

która z jej czynnym udziałem powstaje w ŚDS

(Środowiskowym Domu Samopomocy).

Z biblioteki mają korzystać pracownicy  
ośrodków pomocy społecznej z całego powiatu (...)

Autor: Tadeusz Szewczyk

Źródło: Gazeta Bieszczadzka (2007 09 08)

# **Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych oraz organizacji procesu nauczania dla szkoleń pracowników małych i średnich przedsiębiorstw oraz kadry zarządzającej, realizowanych za pomocą metody e-learningu**

Model przygotowania narzędzi oraz organizacji procesu e-learningu jest skierowany przede wszystkim do pracowników w wieku 50+, zagrożonych utratą pracy. W ramach zdalnego nauczania mogą oni brać udział w zajęciach szkoleniowych z podstaw obsługi komputera oraz kursach specjalistycznych czy językowych. Dzięki wykorzystaniu modelu beneficjenci mogą się nauczyć obsługi narzędzi informatycznych oraz nabyć nowe umiejętności, niezbędne do funkcjonowania na nowoczesnym rynku pracy.

Model składa się z platformy zdalnego nauczania, podręcznika obsługi platformy dla nauczycieli i uczestników kursów, podręcznika metodycznego z zakresu e-learningu dla nauczycieli, programów i materiałów szkoleniowych, przewodnika, informatora i opracowania specjalistycznego dotyczącego efektywności metody oraz studia do administracji platformy zdalnego nauczania i obsługi informatycznej szkoleń.

Organizacje wdrażające model powinny pozyskać (lub przeszkolić) kadrę fachowców, przygotowanych merytorycznie do procesu tworzenia e-learningowych programów szkoleniowych na potrzeby różnych branż oraz nauczycieli przygotowanych do prowadzenia zdalnych szkoleń. Istotnym elementem wdrożenia jest przygotowanie przewodników metodycznych, informatorów dla pracodawców i pracowników, a także nawiązanie współpracy z instytucjami zrzeszającymi przedsiębiorców. Wdrożenie programu szkoleń e-learningowych wymaga przygotowania miejsca obsługi platformy e-learningowej oraz zapewnienia stałej obsługi administracyjnej i informatycznej platformy. Zarówno przed rozpoczęciem projektu, jak i po jego zakończeniu ważne jest monitorowanie zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na konkretne zawody i kwalifikacje.

Na koszty wdrożenia rezultatu składają się nakłady konieczne do przeprowadzenia pełnego kursu (zaangażowanie nauczyciela, specjalisty technicznego, psychologa, doradcy zawodowego, a także przygotowanie oraz wydanie materiałów metodycznych i edukacyjnych dla uczestników szkoleń). Przy wdrożeniu trzeba brać pod uwagę jednorazowe koszty, na które składają się: przeszkolenie nauczycieli, wynagrodzenie eksperta i autora programów kursów, zakup sprzętu, opublikowanie informatorów oraz stworzenie i obsługa strony internetowej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0016

## **Wybrane produkty**

### **Materiały dydaktyczne do szkoleń metodą e-learningu**



## **Model przygotowania zawodowego szkolenie-staż-praca (tryb czeladniczy)**

Model umożliwia przygotowanie lub przekwalifikowanie zawodowe w trybie czeladniczym osób w różnym wieku i z różnych branż (niekoniecznie rzemieślniczych). Główny nacisk położono na maksymalne skrócenie czasu przeznaczanego na naukę teoretyczną na rzecz praktycznej nauki zawodu pod okiem wykwalifikowanego przedsiębiorcy (nauczyciela zawodu z przygotowaniem pedagogicznym). Oprócz szkoleń beneficjenci otrzymują wsparcie motywacyjno-psychologiczne i korzystają z systemu stypendiów, a po zakończeniu procesu edukacyjnego otrzymują świadectwa kwalifikacji zawodowych, potwierdzone egzaminem państwowym.

W skład modelu wchodzi podręcznik procesu przygotowania zawodowego (szkolenie-staż-praca) w trybie czeladniczym, metodologia badania potrzeb lokalnego rynku pracy, system współpracy z przedsiębiorcami, zwłaszcza w zakresie szkoleń zawodowych, model współpracy partnerskiej instytucji otoczenia rynku pracy oraz programy szkoleniowe (zarówno moduł ogólny, jak i programy dla poszczególnych branż). Wdrażaniem modelu powinny się zająć specjalnie utworzone konsorcja kilku podmiotów działających na rynku pracy (np. ośrodków szkoleniowych, organizacji pracodawców, instytucji monitorujących rynek pracy lub organizacji pozarządowych), gdyż tylko one będą miały możliwość podejmowania kompleksowych, niejednorodnych i skuteczniejszych działań na rzecz beneficjentów. Realizacja modelu wiąże się z koniecznością powołania odpowiedniej struktury zapewniającej zorganizowanie szkoleń i praktyk zawodowych, wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, badania rynku pracy, pośrednictwo pracy, a także przeprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych.

Po ukończeniu kursów przez beneficjentów ważne jest podjęcie działań w zakresie pośrednictwa pracy na ich rzecz oraz monitorowanie ich sytuacji na rynku pracy. Realizacja modelu wymaga poniesienia kosztów związanych ze szkoleniami (zarówno ogólnymi, jak i zawodowymi), organizacją egzaminu kwalifikacyjnego, zatrudnieniem doradcy zawodowego i psychologa oraz monitorowaniem rynku pracy. Budżet projektu przewiduje także koszty administracyjne, takie jak koordynowanie działań, zorganizowanie biura czy zakup wyposażenia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0250

### **Wybrane produkty**

**VENet model innowacyjnej Sieci Edukacji Zawodowej** – podręcznik

**Materiały dydaktyczne do szkoleń czeladniczych**

**Analiza potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem zapotrzebowania na zawody rzemieślnicze** – publikacja

**Raport ewaluacyjny projektu „Pierwsza Szychta”**

**Ocena rządowego projektu ustawy zmieniającej ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** – ekspertyza prawna



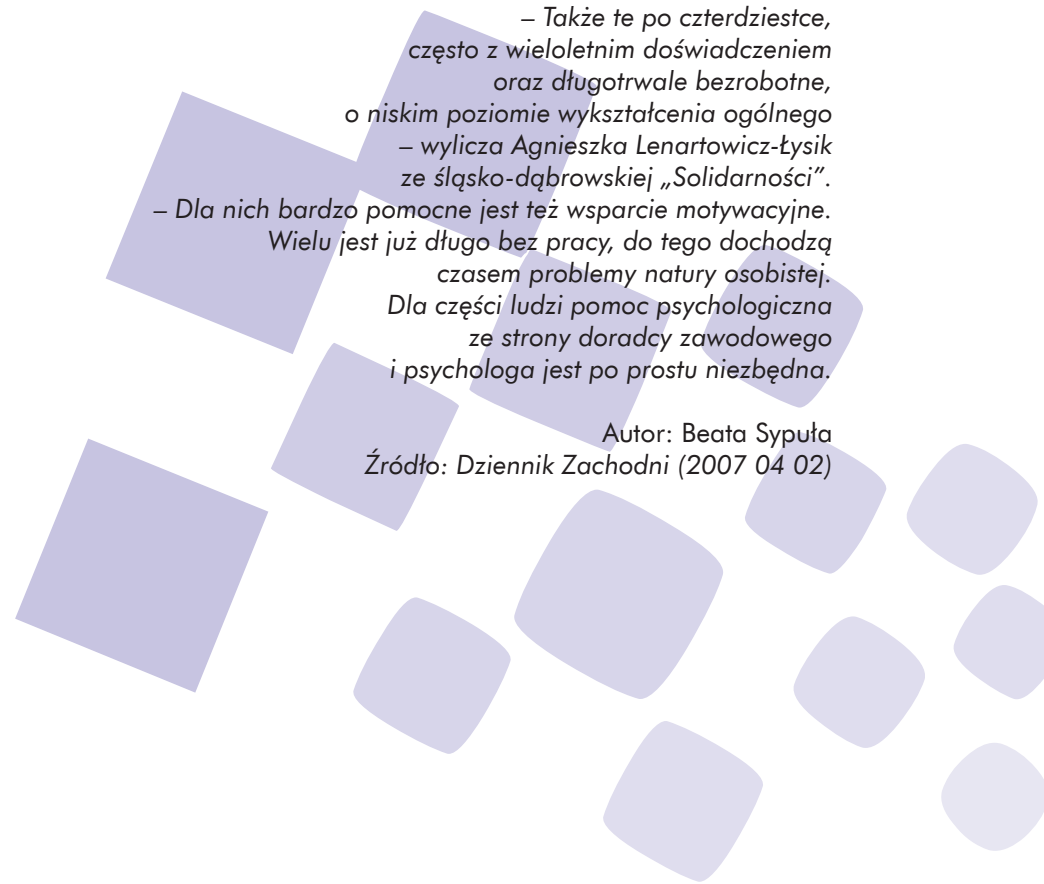
### **Doceniona „Pierwsza Szychta”**


*Rzadko zdarza się, by projekt europejski, zwłaszcza realizowany na szczeblu regionu, stał się obiektem zainteresowania parlamentarzystów. A tak właśnie jest w przypadku śląskiej „Pierwszej Szychty”. (...)*

*Nowatorstwo projektu opiera się na zastosowaniu czeladniczego trybu szkoleń zawodowych do kształcenia bezrobotnych. Dotychczas był on stosowany tylko w stosunku do młodzieży. Z sukcesem udało się ten model przeszczepić na grunt projektu „Pierwsza Szychta”. Dlatego jego realizatorzy uważają, że warto rozszerzyć w Polsce taki model również na osoby dorosłe.*

- Także te po czterdziestce, często z wieloletnim doświadczeniem oraz długotrwale bezrobotne, o niskim poziomie wykształcenia ogólnego*
- wylicza Agnieszka Lenartowicz-Łysik ze śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.*
- Dla nich bardzo pomocne jest też wsparcie motywacyjne. Wielu jest już długo bez pracy, do tego dochodzą czasem problemy natury osobistej. Dla części ludzi pomoc psychologiczna ze strony doradcy zawodowego i psychologa jest po prostu niezbędna.*

*Autor: Beata Sypuła  
Źródło: Dziennik Zachodni (2007 04 02)*





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

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

Jednym z elementów wypracowanego rezultatu jest procedura tworzenia i wdrażania lokalnych programów reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych. W ramach tej procedury opracowano sposoby identyfikowania beneficjentów, metody współpracy z instytucjami penitencjarnymi, sposób tworzenia i strukturę składu porozumień lokalnych instytucji, organizacji oraz środowiska biznesu. Kolejnym elementem rezultatu jest metodologia reintegracji społecznej i usamodzielnienia ekonomicznego osób wykluczonych. Obejmuje ona m.in.: opis systemu działań socjalizujących, opis systemu szkoleń przygotowujących do wejścia na rynek pracy oraz system tworzenia i prowadzenia spółdzielni socjalnej. Dostępne są również wzory niezbędnych dokumentów i opis przykładowych spółdzielni socjalnych działających w różnych branżach, a także metody wsparcia doradczo-finansowego spółdzielni przez członków lokalnego porozumienia instytucji, organizacji i środowiska biznesu.

Model jest elastyczny, co znacznie ułatwia jego modyfikację w zależności od potrzeb (np. poprzez odpowiednie dostosowanie programów szkoleń i ich struktury). Wdrażanie modelu trwa około dwóch lat, z czego 10 miesięcy potrzebnych jest na wdrożenie lokalnych programów reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych, a 14 miesięcy – na wdrożenie programu reintegracji społecznej i usamodzielnienie ekonomiczne beneficjentów.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0219

### **Wybrane produkty**

**Poradnik początkującego przedsiębiorcy dla osób wychodzących z wykluczenia społecznego** – publikacja

**Spółdzielnia socjalna – krok po kroku. Poradnik dla osób, które chcą założyć spółdzielnię socjalną** – publikacja

**Modele insercji społecznej i zawodowej. Poradnik dla samorządów lokalnych i organizacji społecznych** – publikacja

**Metodologia wdrażania modelu insercji społecznej i zawodowej. Poradnik dla szkoleniowców** – publikacja

**Możemy więcej – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnej oraz Ekonomia społeczna: moda czy remedium?**  
– wybory tekstów powstałych w projekcie

**Gra o sukces z Ratelem w herbie**  
– film pokazujący tworzenie spółdzielni socjalnych

## Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego (SCESI) to zintegrowany system organizacji szkoleń przeznaczonych dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, dostępnych na poziomie lokalnym. Podczas zajęć dydaktycznych wykorzystuje się nowatorskie metody nauczania, z zachowaniem jednolitych, wysokich standardów. Model składa się z Centrali SCESI oraz lokalnych ośrodków szkoleniowych, dzięki czemu pracownicy i pracodawcy z małych miejscowości mają ułatwiony dostęp do takich samych usług szkoleniowych, jakie są oferowane w dużych aglomeracjach miejskich. Centrala zajmuje się badaniem potrzeb edukacyjnych, przygotowaniem programów i materiałów, kształceniem kadry szkoleniowej oraz koordynacją działań całej sieci, natomiast ośrodki lokalne monitorują potrzeby szkoleniowe i organizują odpowiednie szkolenia na podstawie wypracowanej metodologii SCESI.

Elementy modelu to: ogólna koncepcja tworzenia placówek SCESI (procedury wdrażania i funkcjonowania), opracowanie dotyczące promocji i rekrutacji, przewodniki metodyczne dla trenerów, programy szkoleniowe (z zakresu wdrażania technologii informatycznych w przedsiębiorstwach oraz funkcjonowania biznesowego), kursy na platformie e-learningowej, mapa kompetencji dla wybranych ról biznesowych w małych i średnich przedsiębiorstwach, a także strona internetowa promująca metody organizacyjne i dydaktyczne SCESI. Oferowane szkolenia obejmują wiele zagadnień, m.in. zastosowanie nowoczesnych rozwiązań informatycznych w przedsiębiorstwie oraz zarządzanie i funkcjonowanie biznesu.

Przyjęta struktura sieci – podział na centralę i ośrodki lokalne – pozwala na wdrażanie modelu we wszystkich regionach kraju. Centrala może przybrać dowolną formę organizacyjną, a zasięg jej oddziaływania zależy wyłącznie od bieżących potrzeb dydaktycznych. Zastosowanie modelu wymaga podjęcia działań w zakresie promocji, pozyskiwania partnerów na poziomie lokalnym, przygotowania zaplecza administracyjno-technicznego centrali, przeszkolenia pracowników (kadry zarządzającej, trenerów, ekspertów i konsultantów ds. metodologii, standardów czy procedur SCESI), uruchomienia ośrodków regionalnych oraz bieżącego zarządzania siecią.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0212

### Wybrane produkty

**Transgraniczny model elastycznej specjalizacji małych i średnich przedsiębiorstw w ramach sieci**

**Model promocji i rekrutacji na szkolenia** – opracowanie

**Mapy kompetencji – dynamika budowania map kompetencji zawodowych**  
– przewodnik metodologiczny

**Model „Wzorcowe Centra Wsparcia Sieci Kooperacji małych i średnich przedsiębiorstw w branży metalowej, drzewnej i tworzyw sztucznych” opisany w dwóch publikacjach: *Analiza potrzeb firm z Euroregionu Nysa w zakresie sieci współpracy oraz Współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami sektora MSP a jednostkami B+R i tworzenie struktur sieciowych oraz komunikacji w ramach sieci (przepływ informacji i nowych technologii)***

**Lokalna platforma wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie realizacji zasad społecznej odpowiedzialności** – publikacja

**Model rozwijania świadomości konieczności stałego podnoszenia kwalifikacji**  
– opracowanie



## **Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym**

Celem modelu jest zapobieganie wykluczeniu z rynku pracy pracowników w wieku 50+, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu okrętowego i w firmach współpracujących. Model umożliwia dostosowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku nowoczesnych technologii oraz zapewnia różne formy wsparcia: od szkoleń e-learningowych i tradycyjnych, poprzez usługi doradcze i system mentoringu, aż po praktyki zawodowe.

System wsparcia został podzielony na cztery moduły. Moduł szkoleniowy zawiera narzędzia umożliwiające kształcenie na odległość z wykorzystaniem technik informatycznych, a także materiały dydaktyczne i programy szkoleniowe do realizacji w systemie tradycyjnym oraz w ramach e-learningu. Moduł doradztwa obejmuje m.in.: system doradztwa dla pracowników, centrum rozwiązywania problemów oraz doradztwo dla właścicieli przedsiębiorstw i przedstawicieli kadry kierowniczej w zakresie wprowadzenia nowoczesnych metod zarządzania i wykorzystania nowoczesnych rozwiązań informatycznych. W skład kolejnego modułu – kształtowania świadomości – wchodzi system promocji kształcenia ustawicznego, a także upowszechniania nowoczesnych form zatrudnienia, wdrażania nowoczesnych technologii, innowacyjnych metod zatrudnienia oraz współpracy z instytucjami badawczymi. Ostatnim modułem systemu jest platforma komunikacyjna, która umożliwia upowszechnianie i promowanie rezultatów projektu oraz testowanie nowych form kształcenia ustawicznego i promowania modelowych rozwiązań w zakresie innowacyjnych technologii.

Wdrożenie rezultatów wymaga poniesienia nakładów finansowych związanych z zatrudnieniem ekspertów i doradców, opracowaniem metodyki czy opłatami administracyjno-prawnymi. Dzięki strukturze modułowej model można łatwo dostosowywać do potrzeb konkretnych grup odbiorców i działów przemysłu, a także rozbudowywać o kolejne elementy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0114

### **Wybrane produkty**

**Model szkolenia – modułowy system kształcenia**

**Procedura realizacji procesu mentoringu**

**Procedura oceny kompetencji i rozwoju kwalifikacji pracowników i kadry kierowniczej z grupy 50+, w ramach systemu identyfikacji potrzeb szkoleniowych pracowników i kadry kierowniczej**

**50+ Metodyka badań – opracowanie**



## Model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa

Model, oparty na portalu internetowym, umożliwia rozwój zawodowy pracodawców oraz pracowników mikroprzedsiębiorstw i małych firm. Ponadto sprzyja wzrostowi konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw dzięki zastosowaniu technologii informatycznych do podnoszenia jakości i powszechnej dostępności usług wspierających, profesjonalnego doradztwa, informacji i szkoleń.

Opracowany portal „Internetowy Doradca Przedsiębiorcy” ([www.mikroprzedsiębiorczosc.pl](http://www.mikroprzedsiębiorczosc.pl)) zapewnia łatwy dostęp do zasobów wiedzy i usług doradztwa. W ramach portalu można skorzystać z biblioteki, w której zgromadzono publikacje, przykłady dobrych praktyk, akty prawne i raporty, których lektura umożliwia poszerzenie wiedzy z dziedziny zarządzania firmą lub finansami. W bibliotece znajdują się również publikacje prezentujące zalety stosowania e-learningu w małych i średnich przedsiębiorstwach, informacje na temat narzędzi wspomagania zarządzania i wprowadzania innowacji oraz nowych technik i technologii produkcji, systemów organizacyjnych i marketingowych, a także specjalistyczne informacje branżowe. W skład modelu wchodzi także moduł doradztwa e-learningowego, w ramach którego przedsiębiorcy i pracownicy, wykorzystując narzędzia internetowe (forum, chat, komunikatory, e-mail), mogą skorzystać ze specjalistycznych i ogólnych konsultacji doradców oraz opracować wspólnie z doradcami/konsultantami projekty wsparcia działania własnych firm w ramach funduszy unijnych.


Zastosowanie modelu w mikroprzedsiębiorstwach nie wiąże się z koniecznością ponoszenia jakichkolwiek nakładów finansowych. Narzędzie można wykorzystać również w branżach innych niż założone w fazie testowej (drzewnej, obuwniczej, odzieżowej, poligraficznej, fotograficznej), wiąże się to jednak z koniecznością opracowania komponentu dostosowanego do potrzeb poszczególnych gałęzi przemysłu (bazy danych, doradcy itp.).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0320

### Wybrane produkty

**Potrzeby i bariery w rozwoju mikroprzedsiębiorstw** – raport

**Ocena wpływu działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju na sytuację grupy docelowej (mikroprzedsiębiorstwa)** – ekspertyza



## **Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji wspierających integrację społeczną i zawodową rodzin osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz działających przy nich międzysektorowych grup wsparcia i partnerstw**

Model jest skierowany do osób zwolnionych z wojska i członków ich rodzin, a także do osób zwolnionych z firm świadczących usługi na rzecz wojska, z których część jest zagrożona wykluczeniem społecznym i długotrwale bezrobotna (powyżej 24 miesięcy). Przedstawione rozwiązanie umożliwia wyjście z enklaw bezrobocia, integrację społeczną oraz zawodową beneficjentów, a ponadto daje możliwość podnoszenia kwalifikacji i uzyskania umiejętności potrzebnych na rynku pracy.

W skład modelu wchodzi forum współpracy i wymiany informacji, złożone z reprezentantów instytucji aktywnych w gminie (powiecie) oraz przedstawicieli rodzin osób bezrobotnych wywodzących się z kręgów wojskowych. Celem działania forów jest monitorowanie rynku pracy, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności uczestników, inspirowanie do opracowywania nowych projektów na rynku pracy oraz budowanie więzi społecznych. Kolejnym elementem modelu są międzysektorowe grupy wsparcia, moderowane przez stałego opiekuna (socjologa, psychologa, pedagoga), w skład których wchodzi uczestnicy forów. Na spotkania tych grup zapraszani są lokalni liderzy pochodzący z różnych sektorów (publicznego, prywatnego, organizacji pozarządowych), a także eksperci od technik komunikacji interpersonalnej, psycholodzy, prawnicy lub finansiści, w zależności od potrzeb zgłaszanych przez uczestników z grup docelowych. Częścią modelu są również międzysektorowe tymczasowe partnerstwa (z udziałem beneficjentów ostatecznych), które składają projekty np. do programów zasilanych środkami Europejskiego Funduszu Społecznego.

Model może być wykorzystany do pomocy innym grupom społecznym: rodzinom popegeerowskim, rodzinom zamieszkującym dawne bloki (osiedla) zakładowe, pracownikom zlikwidowanych zakładów pracy lub rodzinom osób niepełnosprawnych. Nakłady konieczne do wdrożenia modelu obejmują przygotowanie odpowiedniego pomieszczenia do pracy grup wsparcia, a także kosztu zatrudnienia ekspertów i moderatora grup. Czas wdrożenia pełnego rezultatu wynosi do 8 miesięcy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0680

### **Wybrane produkty**

**Opis metody prowadzenia działań doradczych. Opis metody aktywizacji zawodowej** – opracowanie

**Opis modelu współpracy i wymiany informacji w obszarze rynku pracy pomiędzy partnerami społecznymi** – opracowanie

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

Opracowany model tworzenia spółdzielni społecznych jest dostosowany do warunków socjalno-ekonomicznych wsi i małych miasteczek, a jego celem jest zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Model zawiera szczegółowy opis procesu uruchamiania spółdzielni społecznych oraz instrukcje ich tworzenia. W modelu przewidziano trzy dziedziny działalności spółdzielni: usługi socjalne odpowiadające potrzebom społeczności lokalnej (usługi naprawcze, krawieckie, przetwórcze, gastronomiczne, sprzątnie), ochronę środowiska (np. zagospodarowanie odpadów) oraz turystykę i rekreację (prowadzenie centrów informacji turystycznej, pośrednictwo agroturystyczne).

Najważniejszym elementem modelu jest instrukcja tworzenia lokalnej spółdzielni społecznej w ramach partnerskiej współpracy samorządu gminnego, organizacji społecznych i osób niepełnosprawnych, wraz ze zbiorem działań, zasad i procedur umożliwiających zakładanie oraz uruchamianie spółdzielni. Elementem pomocniczym jest system wspierania spółdzielni społecznych, który opiera się na działaniu Partnerskiego Ośrodka Wsparcia Spółdzielni Społecznych Osób Niepełnosprawnych. Dostępne są również: podręcznik organizatora i kierownika spółdzielni społecznej, podręcznik z zakresu aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej osób niepełnosprawnych oraz materiały szkoleniowe dla służb BHP. Samorząd gminny może skorzystać z narzędzia służącego do badania populacji osób niepełnosprawnych na terenie gminy pod kątem ich aktywizacji zawodowej.

Nakłady konieczne do wdrożenia modelu wiążą się z koniecznością zapewnienia lokalu dla spółdzielni, zakupem sprzętu i wyposażenia, promocją oferty i szkoleniem kadr. Tworzenie spółdzielni, oprócz nakładów finansowych, może obejmować również wkład niefinansowy – lokal, sprzęt lub zasoby ludzkie udostępniane przez władze gminy. Koszty utworzenia spółdzielni społecznej zależą bezpośrednio od jej wielkości oraz zapotrzebowania na wytwarzany produkt lub proponowaną usługę w danej społeczności lokalnej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0249

## **Wybrane produkty**

**Gmina a niepełnosprawność – podręcznik dla samorządów z zakresu aktywizacji zawodowej i rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych** – publikacja

**Opinia prawna w sprawie zasad udzielania zamówień na działalność pożytku publicznego przez jednostkę samorządu terytorialnego dla zagwarantowania zleceń dla nowo powstałej spółdzielni społecznej**

**Koncepcja utworzenia i działania Partnerskiego Ośrodka Wsparcia Spółdzielczości Społecznej** – opracowanie

**Poradnik dla asystenta zawodowego spółdzielni społecznej** – opracowanie

**Poradnik dla wolontariusza spółdzielni społecznej** – opracowanie

**Poradnik dla służb BHP w tworzonych spółdzielniach pracy ze szczególnym uwzględnieniem stanowiska pracy** – opracowanie

**Modelowe rozwiązania ekonomiczne spółdzielni społecznej na tle innych przedsiębiorstw społecznych** – opracowanie



**Spółdzielnie socjalne dla osób niepełnosprawnych – w kierunku lepszych rozwiązań prawnych** – opracowanie (materiały eksperckie)

**Analiza efektywności społeczno-ekonomicznej zatrudnienia osób niepełnosprawnych w spółdzielniach socjalnych w porównaniu do organizacji komercyjnych** – opracowanie

**Spółdzielnie socjalne dla niepełnosprawnych – sukcesy i porażki** – publikacja

**Spółdzielnie socjalne z udziałem osób niepełnosprawnych**  
– folder mainstreamingowo-lobbingowy

**Motywowanie osób niepełnosprawnych w spółdzielni socjalnej** – opracowanie

**Materiały dotyczące organizacji i finansowania spółdzielni socjalnej:**  
– Podręcznik organizatora i kierownika spółdzielni socjalnej,  
– Finansowanie działalności spółdzielni socjalnych – poradnik,  
– przykładowy biznesplan spółdzielni socjalnej w wersji wariantowej i docelowej

**Kwestionariusz samooceny osób niepełnosprawnych dla celów poradnictwa zawodowego**

**Materiały dotyczące aktywizacji osób niepełnosprawnych**

**Ekspertyzy dotyczące spółdzielni socjalnych**

**O lepsze prawo dla spółdzielni socjalnych** – publikacja

**Niepełnosprawni w opinii społeczności lokalnych na przykładzie 10 wybranych gmin w Polsce** – publikacja

**Vademecum spółdzielczości socjalnej osób niepełnosprawnych i zagrożonych społecznym wykluczeniem** – publikacja (CD)

### **Najwięcej zależy od gminy**

*Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, przy wsparciu finansowym Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu EQUAL, podjął kolejną inicjatywę mającą na celu zwalczanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy pn. „Kluczowa rola gminy w aktywizacji osób niepełnosprawnych”. Projekt (...) ma za zadanie upowszechnienie modelu spółdzielni socjalnych, w których niepełnosprawni mogą realizować swoje zawodowe ambicje. Kampania adresowana jest do samorządowców wszystkich szczebli, ale także do parlamentarzystów, gdyż sama ustawa o spółdzielniach socjalnych wymaga zmian legislacyjnych.*

Bogumiła Hrapkowicz

Źródło: Polska – Dziennik Zachodni (2008 02 04)

## Model tworzenia wioski tematycznej

Wioska tematyczna jest rozwiązaniem, które ułatwia wchodzenie i powrót na rynek pracy mieszkańców wsi dotkniętych bezrobociem. Podczas tworzenia wiosek wykorzystywane są materialne i niematerialne zasoby dziedzictwa kulturowego oraz wiedza ukryta. Wioski tematyczne, specjalizujące się w danej dziedzinie, powstają według pomysłów wypracowanych wspólnie przez mieszkańców. W porównaniu ze zwykłymi wsiami wioski tematyczne odnoszą znacznie większe sukcesy w wielu dziedzinach. Obsługa oferty wiosek tematycznych wiąże się z koniecznością stworzenia nowych – stałych lub czasowych – miejsc pracy (noclegi, prowadzenie wypożyczalni sprzętu, prowadzenie zajęć rękodzielniczych, wyrób i sprzedaż pamiątek itd.).

W skład proponowanego rezultatu wchodzi: podręcznik tworzenia wioski, przykłady dobrych praktyk (pięć wiosek tematycznych jako miejsca dalszych eksperymentów i edukacji dla mieszkańców innych wsi i małych miast), portal internetowy i forum dyskusyjne poświęcone temu zagadnieniu, przykłady gospodarstw i tras edukacyjnych, przykłady nowych sposobów zarabiania oraz nowych kwalifikacji i usług związanych z emocjami i wiedzą, przykłady nowego podejścia w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym, nowe zawody i kwalifikacje oraz sieci współpracy powstające wokół wiosek tematycznych.

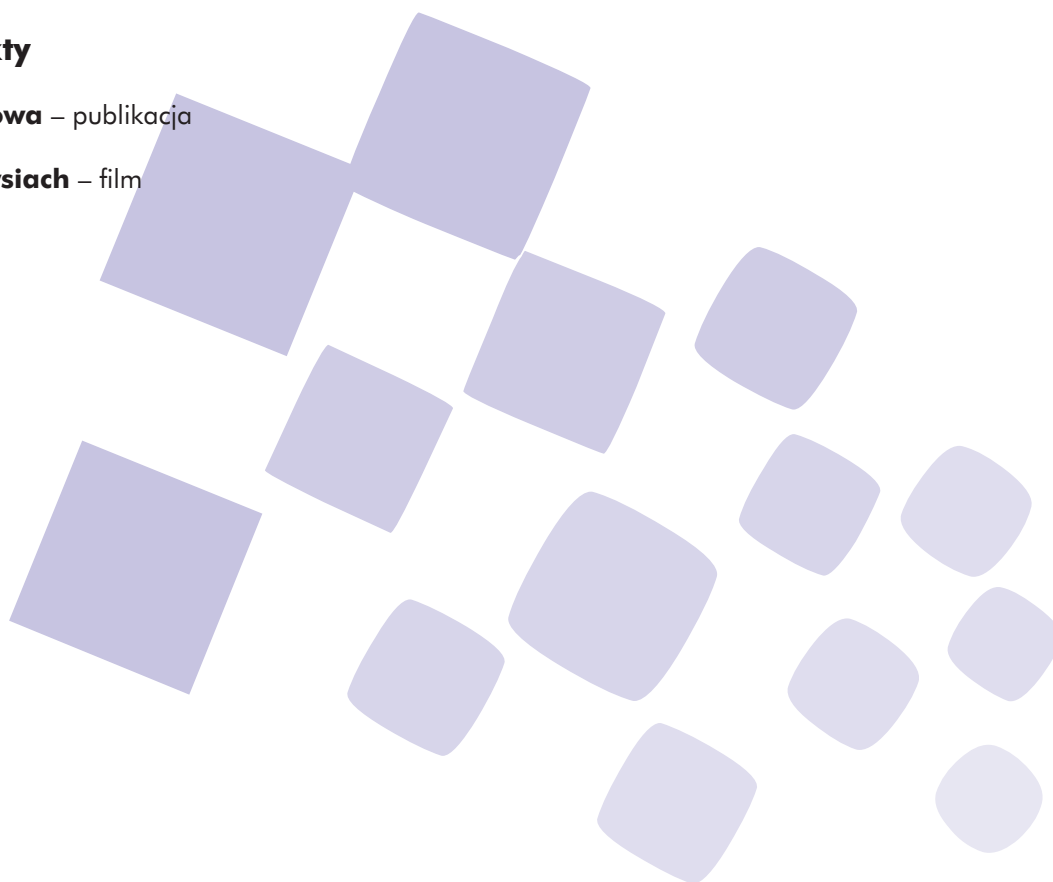
Podstawą tworzenia wioski tematycznej jest lokalny kapitał społeczny (ludzki, kulturowy, informacyjny) i przyrodniczy. Ważne jest nowe spojrzenie na zasoby wsi i umiejętności jej mieszkańców. Skala kosztów finansowych zależy od rodzaju wybranej specjalizacji i stanu wyjściowego. Ciekawy temat rozwojowy może przyciągnąć inwestorów zewnętrznych. Koszty tworzenia wioski mogą być wyższe w przypadku konieczności rozbudowy infrastruktury związanej z wybraną specjalizacją. Dobry plan specjalizacji wsi pozwala racjonalnie planować wydatki gminy i usprawniać strukturę inwestycyjną.


Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0407

### Wybrane produkty

**Wymyślić wieś od nowa** – publikacja

**Opowieść o pięciu wsiach** – film





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

Wdrożenie w Polsce modeli zatrudnienia przejściowego i zatrudnienia niezależnego, realizowanych w ramach domów-klubów, umożliwia osobom z zaburzeniami psychicznymi przełamanie izolacji społecznej oraz pozwala na wyrównanie szans ich funkcjonowania na otwartym rynku pracy.

Głównym elementem wypracowanego rezultatu jest model domów-klubów (Domy pod Fontanną), które są prowadzone przez osoby z zaburzeniami psychicznymi przy współpracy specjalistów, pracodawców i przedstawicieli społeczności lokalnych. W ramach działalności klubów chorzy psychicznie biorą udział w zajęciach edukacyjnych (kursach zawodowych, warsztatach, zajęciach z ekspertami), które pomagają im w przygotowaniu się do wejścia na otwarty rynek pracy. Odpowiedzialność za kształt programu zajęć i bieżącego funkcjonowania Domu pod Fontanną umożliwia aktywizację i upodmiotowienie biernych dotychczas beneficjentów. Nowatorskim elementem rezultatu jest wykorzystanie modelu zatrudnienia przejściowego. Forma zatrudnienia przejściowego umożliwia osobom chorym psychicznie sprawdzenie swoich możliwości w realiach rzeczywistego środowiska pracy. Uczestnicy programu zatrudnienia przejściowego mają możliwość zdobycia doświadczenia w kilku miejscach pracy i na kilku stanowiskach, dzięki czemu mogą funkcjonować na otwartym rynku pracy oraz przejść do etapu zatrudnienia niezależnego.

Zastosowanie modelu przynosi najlepsze efekty przy współpracy instytucji z sektorów pozarządowego, publicznego i prywatnego. Organizacje pozarządowe mogą inicjować i wdrażać model domu-klubu opierając się na międzynarodowych standardach. Podczas wdrażania konieczne jest przygotowanie placówki domu-klubu oraz opracowanie autorskiego programu szkoleń lub wykorzystanie dostępnej oferty firm szkoleniowych. Koszty związane z przygotowaniem stanowiska pracy oraz koszty pracy beneficjenta zatrudnionego w ramach modelu zatrudnienia przejściowego są ponoszone przez pracodawcę. Pracodawca nie korzysta z refundacji kosztów wynagrodzenia tej osoby. Czas wdrożenia modelu wynosi kilka miesięcy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0733

*Na szczególne poparcie zasługują plany współpracy Domu pod Fontanną z pracodawcami, w efekcie której mogą powstać rozwiązania modelowe, przełamujące negatywne nastawienia pracodawców wobec osób z problemami zdrowia psychicznego. (...) Liczę też na otwartość pracodawców (w tym również jednostek administracji publicznej) i zrzeczeń pracodawców wobec rozwiązań wypracowanych przez domy typu Fountain House.*

*Joanna Starga-Piasek, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej  
(fragment listu skierowanego do Zarządu Warszawskiego Domu Pod Fontanną  
w dniu 11.09.2001 r.)*

Źródło: Strona Internetowa [www.wdpcf.org.pl](http://www.wdpcf.org.pl)

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

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

Model składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest miejsko-gminny program wspierania przedsiębiorczości społecznej. Dzięki temu instrumentowi możliwe jest wspieranie tworzonych spółdzielni społecznych (np. poprzez udostępnienie lokalu czy czasowe zwolnienie z płacenia podatków). Kolejnym elementem modelu jest Regionalny Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej, oferujący pomoc doradczą oraz wsparcie techniczno-lokalowe lub finansowe dla osób zainteresowanych utworzeniem spółdzielni. Dostępna jest też ścieżka edukacyjna, umożliwiająca zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych (praca z trenerami, warsztaty i szkolenia z zakresu przedsiębiorczości). Ważną częścią modelu jest system wspierania dyskryminowanych grup w pokonywaniu barier społecznych. Opracowano również specjalne produkty pomocnicze – dokumenty programowe, poradniki, analizy i raporty.

Podczas wdrażania modelu konieczne jest zawiązanie partnerstwa trójsektorowego (struktura, lider, sposób komunikacji, zadania, umowa). Kolejnym etapem jest diagnoza grup dyskryminowanych w danym regionie (problemy społeczne, struktura bezrobocia, możliwości zakładania spółdzielni), obejmująca osoby, które będą rekrutowane do uczestnictwa w projekcie. Model może być zastosowany w całości lub częściowo, zależnie od potrzeb. Koszty wdrożenia obejmują: przeprowadzenie badań, zorganizowanie warsztatów i szkoleń, dostarczenie pomocy psychologiczno-pedagogiczno-socjalnej oraz utworzenie spółdzielni i jej wsparcie finansowe. Istnieje możliwość współfinansowania tego typu inicjatyw ze środków funduszy pomocowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0214

### **Wybrane produkty**


**Raport dotyczący możliwości rozwoju przedsiębiorczości społecznej na obszarach zacofanych gospodarczo, zamieszkiwanych przez społeczność o niskich kwalifikacjach zawodowych**

**Ścieżka edukacyjna projektu Partnerstwo Muflon**

– publikacja (poradnik metodyczny)

**Social Inclusion of Disadvantage Groups** – publikacja (wersja angielska)

**Social Enterprises Experience in Italy and Poland** – publikacja (wersja angielska)



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

Realizacja modelu wsparcia pozwala rozwiązać problem marginalizacji społecznej i zawodowej osób, które przeszły chorobę psychiczną. Model przewiduje zaangażowanie szeregu instytucji mających wpływ na życie publiczne i rynek pracy (instytucji rządowych, samorządowych i organizacji społecznych). Innowacyjność rezultatu polega na tym, że każdy z podmiotów wypełnia swoje zadania w ramach lokalnego systemu współdziałania.

W skład modelu wchodzi: mechanizmy i procedury lokalnego systemu współdziałania, narzędzia diagnostyczne (wraz ze sposobem postępowania) umożliwiające ocenę indywidualnych możliwości i umiejętności osób po przeżytym kryzysie psychicznym, opis metod wsparcia środowiskowego beneficjentów oraz opis dobrych praktyk w zakresie ułatwiania zatrudnienia (kontakty z pracodawcą, szkolenia zawodowe, wspomaganie asystenckie). Instytucje działające w ramach systemu realizują określone elementy procesu wyprowadzania osoby po chorobie psychicznej ze społecznej izolacji. Oferują konkretne działania pomocowe: leczenie poprzez udział w grupach wsparcia środowiskowego, terapię indywidualną, porady prawne, szkolenia zawodowe, a także zatrudnienie.

Wdrażanie wypracowanego rezultatu jest efektywne, gdy na poziomie lokalnym są wykorzystane wszystkie jego elementy, ale instytucje mogą również stosować wybrane składniki modelu. Przed rozpoczęciem wdrożenia konieczne jest ustalenie niezbędnego zakresu wsparcia dla osób po chorobie psychicznej, funkcji, jakie w procesie wdrożenia będą pełniły poszczególne podmioty oraz mechanizmów współpracy między partnerami (wyznaczenie osób koordynujących, określenie środków komunikacji i źródeł finansowania). W działaniu wdrożeniowe powinni być włączeni także przedstawiciele samorządów lokalnych. W ramach finansowania poszczególnych działań możliwe jest wykorzystanie środków budżetu państwa (rezerwy celowe), środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (programy celowe), środków samorządów wojewódzkich, powiatowych i gminnych, środków Funduszu Pracy na prowadzenie szkoleń zawodowych lub środków Europejskiego Funduszu Społecznego skierowanych na wspieranie grup defaworyzowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0340

### **Wybrane produkty**

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

**Filmy przedstawiające działalność Partnerstwa „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”**



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

Model obejmuje zestaw sprawdzonych, gotowych do wdrożenia rozwiązań (organizacyjnych, prawnych, metodologicznych oraz psychologicznych) ułatwiających wdrażanie elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość. Grupą docelową modelu są przede wszystkim osoby opiekujące się osobami zależnymi (np. małymi dziećmi, osobami niepełnosprawnymi czy osobami w podeszłym wieku). Kolejną grupą, do której skierowany jest model, są pracodawcy wszystkich sektorów rynku pracy. Wdrożenie proponowanego rezultatu lub poszczególnych jego elementów ułatwia beneficjentom kontynuowanie zatrudnienia albo jego podjęcie podczas sprawowania opieki nad osobami zależnymi.

W skład modelu wchodzi kilka uzupełniających się elementów. Przygotowano wzory umów związanych z elastycznymi formami zatrudnienia, czyli szablony wykorzystywane do zawarcia stosunku pracy między zainteresowanym pracodawcą a rozpoczynającym pracę pracownikiem. Opracowano również rekomendacje zmian uregulowań prawnych ułatwiających stosowanie elastycznych form zatrudnienia, metodologie (konceptje, treści, programy) szkoleń promujących elastyczne formy zatrudnienia dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi i pracodawców oraz metodologie i narzędzia poradnictwa zawodowego. Metodologie poradnictwa zawodowego, towarzyszącego wdrażaniu elastycznych form zatrudnienia (zaprezentowane w formie publikacji specjalistycznej), zawierają podstawy teoretyczne, scenariusze rozmów, narzędzia doradcze, ankiety badawcze oraz kwestionariusze diagnozujące bariery, trudności i potencjał rozwojowy na stanowisku pracy. Metodologia może być wykorzystana przez doradców zawodowych oraz doradców personalnych. Ważną częścią modelu jest metodologia wspierania psychologicznego osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Ponadto opracowano m.in. poradniki dla pracodawców i pracobiorców, zawierające analizę różnych aspektów wdrażania elastycznych form zatrudnienia oraz przykłady dobrych praktyk w tej dziedzinie.

Ostatnim elementem modelu jest moduł identyfikacji obszarów gospodarki szczególnie podatnych na zastosowanie elastycznych form zatrudnienia. Dzięki niemu pracownicy oraz pracodawcy mają ułatwiony dostęp do wiedzy na temat branż, stanowisk pracy oraz zawodów, w których zastosowanie elastycznych form zatrudnienia jest najbardziej efektywne.

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

## Wybrane produkty

### Pakiet informacyjno-szkoleniowy

**Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia** – publikacja

**Job sharing – procedury wdrażania** – publikacja

**Analiza dotycząca wyników badań identyfikujących obszary gospodarki szczególnie podatne na zastosowanie elastycznych form zatrudnienia**

– publikacja

**Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawców** – publikacja

**Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracowników** – publikacja

**Szkolenia pracodawców z zakresu elastycznych form pracy.**

**Poradnik dla instytucji szkoleniowych** – publikacja



**Szkolenia pracowników z zakresu elastycznych form pracy.  
Poradnik dla instytucji szkoleniowych – publikacja**

**Elastyczne formy pracy w praktyce doradczej.  
Poradnik dla psychologów, doradców zawodowych i personalnych – publikacja**

**Komplet materiałów i metodologia szkoleń „Wsparcie psychologiczne osób  
z trudnościami na rynku pracy”**

**Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia – publikacja**

**Portal Rodzic-Pracownik ([www.portal.rodzic-pracownik.pl](http://www.portal.rodzic-pracownik.pl))**





## Model zarządzania firmą równych szans

Model jest narzędziem wprowadzenia trwałej zmiany w zakresie równości płci w miejscu pracy. Adresatami modelu są członkowie rad nadzorczych, kadra kierownicza w przedsiębiorstwach oraz specjaliści ds. kadr, szkoleń i kultury organizacji, czyli osoby mające wpływ na wewnętrzną politykę danego przedsiębiorstwa. Z modelu mogą również skorzystać trenerzy oferujący usługi z dziedziny zarządzania strategicznego i rozwoju zasobów ludzkich.

Model składa się z kilku elementów. Jednym z nich jest Audyt Firma Równych Szans, czyli instrument służący analizie wewnętrznej sytuacji w firmie z perspektywy sytuacji kobiet i mężczyzn. W ramach modelu przygotowany został przewodnik dobrych praktyk Firma Równych Szans – publikacja prezentująca zbiór najlepszych rozwiązań służących równości płci w miejscu pracy. Opracowano specjalny program szkoleniowy „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy”. Zbudowano i przetestowano model szkoleniowy „Zarządzanie Firmą Równych Szans”, dzięki któremu możliwe jest przekazanie praktycznej wiedzy oraz konkretnych umiejętności związanych z efektywnym zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy.

Proponowane rozwiązania mogą być stosowane zarówno w sektorze prywatnym, jak i w instytucjach publicznych oraz organizacjach pozarządowych. Pracodawcy, którzy zdecydują się na zastosowanie zasad równości w swojej firmie, mogą bezpłatnie korzystać z przewodnika dobrych praktyk i narzędzia audytu. Dodatkowo nakłady finansowe wiążą się jedynie z udziałem w szkoleniach „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy” oraz „Zarządzanie Firmą Równych Szans”.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: G0387, G0403, G0588

### Wybrane produkty

**Polityka kadrowa nowoczesnej firmy – zarządzanie konfliktem i zmianą (szkolenia dla pracodawców)**

**Podręcznik dobrych praktyk „Firma Równych Szans”** – publikacja

**Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy** – raport

**Firma Równych Szans 2007** – raport

**Praca na odległość. Aspekty prawne oraz studium przypadku** – publikacja

**Założenia konkursu na markę Firmy Przyjaznej Rodzicom**

## **Przewodnik dobrych praktyk**

„Firma równych szans” – pierwsza w Polsce publikacja przedstawiająca dobre praktyki z zakresu zarządzania uwzględniającego zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Przewodnik opracowany został przez ekspertów i ekspertki Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w ramach projektu Gender Index.

Oparty na doświadczeniach liderów biznesu przedstawia praktyczne narzędzia i rozwiązania, które wyrównują szansę kobiet i mężczyzn.

Publikacja powstała przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Zbiór dobrych praktyk powstał na podstawie badań przeprowadzonych w 34 organizacjach.

Ostatecznie do publikacji zakwalifikowano 58 praktyk (z 27 organizacji).

Przewodnik pokazuje, że równość szans przyciąga lepszych kandydatów/kandydatki do pracy i pozwala zatrzymać najlepsze osoby w zespole.

Źródło: Dziennik (2007 07 09)

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

System modelowego kształcenia pracowników 44+, obejmujący podstawowe analizy, diagnozy czy programy szkoleniowe, umożliwi poprawę sytuacji i konkurencyjności tych osób na rynku pracy. Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ wykorzystuje najnowocześniejsze narzędzia z zakresu polityki personalnej, zarządzania marketingowego, technologii informatycznych oraz wsparcia psychologicznego.

W skład rezultatu wchodzi model zarządzania zmianą na własnych stanowiskach pracy pracowników 44+, model umiejętności adaptacji do zmian, model zdobywania praktycznych umiejętności interpersonalnych oraz model zarządzania własną karierą zawodową. Dostępny jest również model strategii personalnej dla pracowników 44+ wraz z systemem informatycznym. W ramach działań Partnerstwa powstał system zarządzania szkoleniami i tworzenia szkoleń e-learningowych oraz system analizy potrzeb szkoleniowych. Produktami pomocniczymi wypracowanymi w ramach rezultatu są: podręczniki metodyczne dotyczące sposobu budowania koncepcji zmiany na stanowisku pracy i procedur, program szkoleniowy z zakresu adaptacji do zmian i umiejętności interpersonalnych dostosowany do specyficznych potrzeb pracowników 44+, a także instrukcje – procedury dotyczące modelu strategii personalnej dla pracowników 44+. Powstała również platforma informatyczna do zarządzania modelem i jego poszczególnymi częściami. Na platformie umieszczone są procedury budowy poszczególnych modeli oraz wzory druków. Powstały także podręczniki i kursy e-learningowe dla pracowników 44+ z zakresu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz wdrażania i użytkowania technologii informatycznych.

Nakłady związane ze wdrożeniem rezultatu obejmują m.in. koszty platformy serwerowej – zakup serwera, najem bądź dzierżawę samej platformy wraz z odpowiednim oprogramowaniem narzędziowym, wynajem sali komputerowej, zapewnienie dostępu do Internetu zarówno dla serwera, jak i dla stacji roboczych, zatrudnienie administratora oraz obsługi serwisowej platformy i urzędzeń potrzebnych do jej działania.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0640

### **Wybrane produkty**

**Zarządzanie zmianą** – publikacja (podręcznik)

**Modelowy system rozwoju zawodowego pracownika** – publikacja

**Modelowa strategia personalna** – publikacja

**Nowoczesne technologie w projekcie „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”**  
– publikacja

**Portfolio projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”**

**Flexible working forms** – publikacja

**Concept of CSR in Practice – Guide to Responsible Business** – publikacja

**Constituting and Optimizing Management Procedures** – publikacja

**Employment Triangle – Transnational Partnership Poland – Finland – The Netherlands** – publikacja



## Modele szkoleniowo-dydaktyczne dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie zielonych technologii

Realizacją opracowanych modeli szkoleniowo-dydaktycznych przeznaczonych dla małych firm zajęł się ośrodek kompetencyjny Centrum Zielonych Technologii – instytucja doradczo-szkoleniowa, której działania skupiają się wokół technologii ekologicznych i „zielonych miejsc pracy”. Centrum świadczy kompleksowe usługi wsparcia w dziedzinie szkoleń, certyfikacji, doradztwa, konsultacji prawnych dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób bezrobotnych z terenów cennych przyrodniczo, zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej opartej na wykorzystaniu ogólnodostępnych zasobów naturalnych.

Najważniejszą częścią rezultatu są procedury tworzenia i funkcjonowania Centrum Zielonych Technologii. Dokumentacja zawiera m.in.: studium wykonalności, projekty budowlane, uzgodnienia, kosztorysy, wymagania lokalizacyjne, wykaz współpracujących instytucji szkoleniowych, doradczych i naukowo-badawczych, wzory dokumentów, opis sposobu zarządzania i finansowania Ośrodka.

W skład wypracowanego rozwiązania wchodzi ponadto modele szkoleniowe dotyczące szeroko pojętej edukacji proekologicznej, których tematyka obejmuje m.in.: oczyszczanie ścieków i wykorzystanie surowców wtórnych, zastosowanie nowych technologii budowlanych opartych na tradycyjnym wzornictwie, przystosowanie starych technologii oraz receptur produktów regionalnych i tradycyjnych do systemów jakości i wymagań Unii Europejskiej, tworzenie markowych produktów turystycznych, stosowanie odnawialnych źródeł energii. Dostępne są również materiały dydaktyczne – podręczniki, katalogi, informatory, prezentacje multimedialne i filmy instruktażowe.

Rezultat może być wykorzystany przez właścicieli oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, władze samorządowe, instytucje zajmujące się kształtowaniem polityki regionalnej, a także instytucje badawczo-naukowe, organizacje pozarządowe i społeczne. Poszczególne elementy (np. materiały szkoleniowe) mogą być stosowane przez instytucje zajmujące się działalnością szkoleniowo-doradczą. Do wdrożenia rozwiązania niezbędna jest wcześniejsza analiza zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie pod kątem przyszłych szkoleń oraz wybór odpowiedniego modelu szkoleniowego.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0561

### Wybrane produkty

**Model szkolenia zawodowego w obszarze wdrażania technologii proekologicznych**

**Usługi ekoturystyczne w obszarach wiejskich i przyrodniczo cennych. Moduły poradnik szkoleniowy i wyniki badań projektu** – publikacja

**Wdrażanie produktów regionalnych i tradycyjnych do produkcji i sprzedaży na rynku** – publikacja (podręcznik)

**Uprawa i wykorzystanie roślin energetycznych** – publikacja

**Zdobnictwo drewnianych budynków mieszkalnych** – publikacja

**Konstrukcja i sposób wznoszenia budynku drewnianego w technologii tradycyjnej** – film

**Budowa gruntowo-roślinnej oczyszczalni ścieków** – film

**Wypracowane rezultaty projektu Centrum Zielonych Technologii** – film  
**Produkt regionalny** – broszura

**Krycie słomą i trzcina** – broszura

**Regulamin marki „Ekoturystyka” i rekomendacje stosowania znaku promocyjnego „Ekoturystyka”**



### **Postaw na zielony biznes, bo ma u nas przyszłość**

*Wejście Polski do Unii Europejskiej w dużym stopniu spowodowało zaostrzenie przepisów dotyczących inwestycji i ich oddziaływania na środowisko. (...)*

- Większość przedsiębiorców postrzega województwo podlaskie jako region niezbyt przyjazny dla inwestorów*
- mówi Marta Malecka-Dobrogowska, dyrektor Biura Inicjatyw Rozwojowych.*
- Dlatego Centrum Zielonych Technologii ma pomóc podlaskim przedsiębiorcom wykorzystywać technologie ekologiczne w firmach z korzyścią dla środowiska i dla nich samych.*

*Źródło: Kurier Poranny (2007 03 31)*

## Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”

Ośrodek „Renowator” zapewnia kompleksowe usługi szkoleniowe i doradcze w zakresie innowacyjnych technologii informacyjnych. Grupy docelowe projektu, czyli przedstawiciele kadry kierowniczej oraz pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, mają możliwość zdobycia wiedzy, nowych umiejętności oraz certyfikatów potwierdzających uzyskane kwalifikacje. Kadra szkoleniowa Ośrodka jest rekrutowana spośród specjalistów z instytutów naukowych i badawczych, co pozwala przenosić zdobycze najnowszej wiedzy naukowej bezpośrednio z tych placówek na rynek.

W skład Ośrodka „Renowator” wchodzi: Laboratorium Szkoleniowe, Pracownia Stażystów, Punkt Konsultacyjny, Punkt Konsultacyjny Doradztwa Personalnego, Biuro Karier oraz Internetowa Baza Certyfikowanych Specjalistów IT. Istotną częścią prac Ośrodka jest tworzenie zasobów szkoleniowych, m.in. materiałów dydaktycznych, kursów elektronicznych, broszur, programów egzaminów, podręczników, programów naukowych. Działanie Ośrodka opiera się na pięciu ścieżkach rozwoju kompetencji – od prostej ścieżki uczestnictwa pracowników w szkoleniach, po ścieżkę zakończoną egzaminem, stażem w wybranej instytucji oraz praktyką w przedsiębiorstwie. W skład rezultatu wchodzi również instrukcja *know-how* Ośrodka „Renowator”, zawierająca zestaw procedur umożliwiających replikowanie modelu (wytyczne umów, spis wyposażenia, konieczne materiały dydaktyczne) oraz kompleksowe zasoby edukacyjne, ułatwiające efektywne organizowanie szkoleń. Model zawiera ponadto Bazę Certyfikowanych Specjalistów (osób, które uzyskały certyfikaty Ośrodka) oraz wzory niezbędnych dokumentów formalnych (umowy, ankiety, sprawozdania itp.).

Replikowanie Ośrodka „Renowator” wymaga nawiązania współpracy z lokalnymi instytucjami naukowo-badawczymi. Korzystanie z zasobów elektronicznych wpływa na znaczne obniżenie kosztów funkcjonowania Ośrodka, a także na zwiększenie zasięgu jego działań. Funkcjonowanie Ośrodka wiąże się z koniecznością stworzenia odpowiednio wyposażonych pracowni (sprzęt, oprogramowanie, dostęp do Internetu), a także zatrudnienia oraz przygotowania personelu szkoleniowego, kadry konsultantów i trenerów.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0101

### Wybrane produkty

**Kurs doskonalący pt. „Projektant systemów informacyjno-organizacyjnych” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs doskonalący pt. „Doradca ds. planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs doskonalący pt. „Specjalista ds. przygotowania studium wykonalności” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs doskonalący pt. „Analityk rynku” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs doskonalący pt. „Aktywne metody poszukiwania pracy przez Internet” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs stacjonarny pt. „Tester/Ewaluator treści e-learningowych”**

**Kurs mieszany pt. „Dydaktyk medialny” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs mieszany pt. „e-Mentor” wraz z materiałem dydaktycznym**

**Kurs mieszany pt. „Konsultant ds. e-learningu”**



## **Programy i materiały pomocnicze do proinnowacyjnych warsztatów dla małych i średnich przedsiębiorstw**

### **Programy doradztwa świadczonego przez Biuro Karier Ośrodka „Renowator”**

#### **Nie zasiadamy na laurach**

(...) Zamierzamy propagować ideę Renowatora i organizować nieodpłatne „Proinnowacyjne Warsztaty dla MSP”, związane z najnowocześniejszymi rozwiązaniami dla MSP w zakresie technologii informacyjnych dla firm. Aktualnie prowadzimy działania na rzecz włączenia Renowatora w sieć instytucji rynku pracy i w sieć współpracujących replik Ośrodka, które wymieniałyby między sobą zasoby szkoleniowe i korzystały z centralnego repozytorium e-kursów dla szkoleń pracowników w innowacyjnych specjalnościach IT. Mamy wiele pomysłów na kontynuowanie tak cennej idei. Najważniejsze jest to, że działalność Renowatora nie kończy się w dniu zakończenia projektu, ale daje możliwość jej kontynuowania, np. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Rozmowa z Anną Bober, specjalistką ds. organizacji szkoleń  
Źródło: Gazeta Małych i Średnich Przedsiębiorstw (2007 12 01)



## Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej

Model obejmuje system kompleksowych działań (naukowa diagnoza i wytyczne, działania edukacyjne, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia) umożliwiający wsparcie Romów na rynku pracy. W realizację tych działań włączone są instytucje samorządowe (w tym instytucje rynku pracy), organizacje romskie, instytucje prowadzące działalność szkoleniową oraz przedstawiciele beneficjentów.

Rezultat składa się z zestawu instrukcji oraz narzędzi adekwatnych do działań prowadzonych w społeczności romskiej. W skład systemu wchodzi raporty zawierające szczegółową diagnozę sytuacji zawodowej Romów oraz wskazania dotyczące dalszych działań umożliwiających poprawę ich sytuacji zawodowej. Opracowano autorski program edukacyjny dostosowany do potrzeb i możliwości społeczności romskiej, model współpracy organizacji romskich, instytucji samorządowych i instytucji wyspecjalizowanych w działalności edukacyjnej oraz poradnik dla poszukujących pracy, powstały na podstawie konsultacji ze środowiskami romskimi. System zakłada współpracę z konsultantami romskimi oraz dwiema instytucjami wyspecjalizowanymi w rozwiązywaniu zawodowych problemów beneficjentów – Romskim Pośrednictwem Pracy i Romską Agencją Artystyczną.

Warunkiem koniecznym do wdrożenia rezultatu jest partnerska współpraca z organizacjami reprezentującymi grupy docelowe, zaangażowanie w charakterze konsultantów i możliwie szerokie włączenie Romów w podejmowane działania. Nakłady związane z wdrożeniem są uzależnione od liczby beneficjentów biorących udział w projekcie, a ponadto są związane z zatrudnieniem konsultantów romskich, koordynacją, kosztami administracyjnymi czy drukiem materiałów. Po ewentualnych modyfikacjach system może być kierowany do innych grup docelowych o niskim poziomie wykształcenia, wykluczonych z rynku pracy (np. do osób bezrobotnych w regionach popegeerowskich).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0567

### Wybrane produkty

**„Romowie na rynku pracy” – dobre praktyki** (prezentacja)

**Raport końcowy z badań zrealizowanych w ramach projektu EQUAL – Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Romowie na rynku pracy”**

## Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie

Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie to kompleksowe narzędzie uzupełniające luki w polskim systemie kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz wspierające proces zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach, a zwłaszcza rozwój kompetencji pracowników. Skuteczne narzędzia przeznaczone do opracowywania koncepcji szkoleniowych umożliwiają przedsiębiorstwom organizowanie lub zlecenie przygotowania szkoleń odpowiadających rzeczywistym potrzebom edukacyjnym pracowników. Dzięki lepszemu zrozumieniu procesów zachodzących wewnątrz przedsiębiorstwa oraz efektywniejszemu wykorzystaniu zasobów wiedzy wzrasta konkurencyjność firm.

Proponowany model składa się z trzech autonomicznych podsystemów: systemu analizy zapotrzebowania na kompetencje w firmie (umożliwia tworzenie koncepcji szkoleniowych dla pracowników, a także kierowanie zatrudnionych osób na kursy odpowiednio dostosowane do potrzeb edukacyjnych danego przedsiębiorstwa), wewnętrznego systemu oceny i certyfikacji kompetencji zdobytych na drodze nieformalnej w firmie oraz systemu współpracy z doświadczonymi pracownikami w zakresie przekazywania wiedzy młodszym zatrudnionym (wewnętrzne szkolenia w firmie oraz coaching wewnętrzny, w ramach którego po odbyciu odpowiednich szkoleń doświadczeni pracownicy przekazują swą wiedzę). Działania w ramach podsystemów opierają się na szczegółowo określonych i zdefiniowanych procedurach, co znacznie ułatwia ich wdrożenie.

System był testowany w przedsiębiorstwach należących do sektora przemysłu lekkiego i chemicznego, jednak po wprowadzeniu niezbędnych korekt i modyfikacji może być wykorzystany również w innych dziedzinach przemysłu. Wszystkie procedury wdrożeniowe i narzędzia są dostępne nieodpłatnie. Firma, która zdecyduje się na wdrożenie, powinna na własny koszt skierować jednego lub kilku pracowników na szkolenia z zakresu funkcjonowania i sposobu obsługi systemu. Wdrożenie systemu trwa od kilku miesięcy do jednego roku.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0576

### Wybrane produkty

#### **System nr 1: Analiza potrzeb kompetencji pracowników w firmie**

– opracowanie

#### **System nr 1: Zestaw materiałów szkoleniowych. Analiza potrzeb kompetencji pracowników w firmie**

– opracowanie

#### **System nr 2: Ocena kompetencji nabytych w drodze szkoleń nieformalnych**

– opracowanie

#### **System nr 3: Wykorzystanie doświadczonych pracowników do przekazywania wiedzy kolegom – coaching wewnętrzny**

– opracowanie

#### **System nr 3: Zestaw materiałów szkoleniowych.**

#### **Wykorzystanie doświadczonych pracowników do przekazywania wiedzy kolegom – coaching wewnętrzny**

– opracowanie

#### **Opracowanie nowych metod dydaktycznych w firmie – coaching**


– opracowanie

#### **Uwrażliwienie małych i średnich przedsiębiorstw na kształcenie ustawiczne poprzez Modelowy System Zarządzania Wiedzą**

– opracowanie

#### **Badanie barier w zarządzaniu wiedzą w przedsiębiorstwach**

– raport



**Analiza barier w zarządzaniu wiedzą – narzędzie do przeprowadzania analizy barier w zarządzaniu wiedzą w firmie**

**Informator o potwierdzeniu kwalifikacji zawodowych**

**A Matter of Transparency** – publikacja (wersja angielska)



## Modułowy system integracji i zapobiegania wykluczeniu migrantów z rynku pracy

Narzędzia kompleksowego systemu wspierania integracji osób odmiennych kulturowo (uchodźców, repatriantów, azylantów, migrantów) na rynku pracy umożliwiają zwiększenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów, a także rehabilitację i aktywizację grup szczególnie dyskryminowanych (niepełnosprawnych, kobiet wychowujących małe dzieci). System wpływa także na zwiększenie międzykulturowych kompetencji służb społecznych i przedstawicieli instytucji działających na rynku pracy, a ponadto dostarcza pracodawcom wiedzę na temat możliwości zatrudnienia migrantów oraz korzyści płynących z tworzenia wielokulturowych zespołów pracowniczych.

W ramach rezultatu powstał pakiet zawierający szczegółowy opis metody organizacji i sposobu prowadzenia placówek Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego, w których migranci zdobywają kompetencje zawodowe i kulturowe, uzyskują wsparcie psychologiczne oraz pomoc prawną. Pakiet zawiera opisy dobrych praktyk dla kadry administracyjnej i zarządzającej ośrodkiem oraz dla doradców. Kolejnym elementem modelu jest pakiet organizacji Obcojęzycznego Telefonu Zaufania. Ponadto przygotowano pakiet kompetencji międzykulturowych dla służb społecznych, zawierający szczegółowy opis procesu kształcenia pracowników tych służb w zakresie współpracy z obcokrajowcami oraz materiały dydaktyczne i scenariusze zajęć. Ostatnią częścią modelu jest pakiet informacyjny dla pracodawców, obejmujący opracowania na temat uregulowań prawnych związanych z zatrudnieniem migrantów oraz zasady efektywnego tworzenia wielokulturowych zespołów pracowniczych.

Modułowy system integracji może zostać wdrożony przez instytucje rządowe, pozarządowe i podmioty komercyjne zainteresowane podnoszeniem kompetencji międzykulturowych swoich pracowników oraz zapobieganiem wykluczeniu migrantów z rynku pracy. Koszty wdrożenia zależą od skali zastosowanego rezultatu i zasięgu oddziaływania Ośrodka. Poszczególne moduły mogą być wykorzystane w dowolnych regionach kraju, również w odniesieniu do innych grup docelowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0692

### Wybrane produkty

**Międzykulturowy Ośrodek Doradztwa Zawodowego – kompleksowe doradztwo międzykulturowe. Pakiet organizacyjny**

**Zatrudnianie migrantów w Polsce: prawo i praktyka. Pakiet informacyjny dla pracodawców**

**Warsztaty kompetencji międzykulturowych**  
– publikacja (podręcznik dla trenerów)

## Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców

Opracowane narzędzie stwarza możliwość bezpośredniego wsparcia bezrobotnych sportowców, z uwzględnieniem ich specyficznych oczekiwań i wymagań.

Narzędzie składa się z dwóch elementów: cyklu doradczego oraz pakietu szkoleniowego. W trakcie cyklu doradczego doradcy zawodowi pierwszego kontaktu pracują ze sportowcami, dostosowując działania do specyficznych potrzeb każdego beneficjenta (stworzenie ścieżki zawodowej, opracowanie planu aktywizacji, wsparcie motywacyjno-aktywizujące). Po postawieniu diagnozy sportowcy są kierowani na odpowiednie szkolenia. Pakiet szkoleń obejmuje, wyróżniając się innowacyjną formułą, kursy dotyczące pracy w zawodach okołosportowych. Szkolenia zawodowe są prowadzone w czterech dziedzinach: zakładanie własnej działalności gospodarczej, zarządzanie organizacjami sportowymi, marketing sportowy oraz praca w charakterze instruktora (animatora sportu). Na zakończenie cyklu szkoleniowego beneficjenci odbywają staże lub praktykę zawodową (zwykle w instytucji działającej w branży sportowej). Program szkoleń uwzględnia zagadnienia dotyczące wielu różnych dyscyplin sportowych, a także problematykę związaną ze specyficznymi cechami wybranej dziedziny sportu.

Elementem uzupełniającym narzędzie są nowe propozycje rozwiązań formalno – prawnych w dziedzinie kształcenia kadr w kulturze fizycznej (np. propozycje stopni i tytułów trenerskich oraz menedżerskich w sporcie).

Narzędzie aktywizacji może być wdrażane przez organizacje działające w sektorze sportowym, a także przez instytucje szkoleniowe. Wdrożenie rezultatu wiąże się z koniecznością prowadzenia działań promocyjnych oraz upowszechniania problematyki bezrobocia sportowców wśród działaczy, trenerów i agentów sportowych. Niezwykle istotnym czynnikiem jest nawiązanie współpracy z pracodawcami, co umożliwi beneficjentom odbywanie staży i praktyk zawodowych, a także znalezienie zatrudnienia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0262

### Wybrane produkty

**Zarządzanie w sporcie. Przewodnik do zajęć** – publikacja

**Instruktor rekreacji o specjalności techniki linowe**  
– publikacja (podręcznik szkoleniowy)

**Przedsiębiorczość – szkolenie dla sportowców**  
– publikacja (podręcznik szkoleniowy)

**Prawo sportowe** – publikacja (podręcznik szkoleniowy)

**Marketing sportowy** – publikacja (podręcznik szkoleniowy)

**Propozycje stopni i tytułów trenerskich w sporcie** – opracowanie

**Propozycje stopni menedżerskich w sporcie** – opracowanie


**Podstawowe założenia merytoryczne dotyczące propozycji tytułów i stopni zawodowych w sporcie** – opracowanie



## Warto się uczyć

*(...) Zwycięzców jest niewielu, natomiast przeciętnych sportowców cała masa. Zresztą nawet najlepsi często bawiąc się życiem i konsumując własną popularność, nie mieli czasu na zdobywanie innych kwalifikacji. Nie wszyscy sportowcy są predysponowani, żeby pozostać w sporcie w innej roli. Jediną drogą jest wejście na rynek pracy, co nie jest łatwe dla kogoś bez większych kwalifikacji, bez wykształcenia. Dla tych ludzi sytuacja jest całkiem nowa i często dość trudna, bowiem poczucie relatywnej deprivacji rodzi wiele frustracji, I dlatego byli sportowcy, o ile nie inwestowali we własne wykształcenie, rozwój czy praktyczne umiejętności, często nie potrafią się odnaleźć.*

*Dominik Antonowicz, socjolog,  
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Źródło: Gazeta Pomorska (2007 07 20)*



## **Obniżenie zagrożenia wykluczeniem społecznym poprzez zapewnienie zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwaniami pracodawców, kształcenie w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwo w warsztatach psychologiczno-socjologicznych**

Celem modelu jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób bezrobotnych poprzez pomoc w zdobyciu zatrudnienia, wsparcie szkoleniowe oraz udział w warsztatach psychologiczno-socjologicznych. Model opiera się na działaniu wielotorowym – łączy pracę zawodową, kształcenie i szkolenia. Po ukończeniu szkoleń uczestnicy programu zyskują doświadczenie zawodowe i odpowiednią wiedzę teoretyczną, co znacznie zwiększa ich szanse na zdobycie zatrudnienia.

W ramach proponowanego rozwiązania beneficjenci podejmują pracę zawodową (umowa o pracę), a koszty ich utrzymania jako pracowników przez dwa lata pokrywane są przez instytucje wdrażające model (zatrudnienie subsydiowane). W czasie zatrudnienia beneficjenci biorą udział w szkoleniach zawodowych (zgodnych z wymaganiami zajmowanego przez nich stanowiska) oraz w warsztatach psychologiczno-socjologicznych. Po upływie dwóch lat pracodawcy są zobowiązani do zatrudnienia ich przez co najmniej rok – przy wykorzystaniu wyłącznie środków własnych.

Elementami pomocniczymi modelu są: strategia wdrażania (opis, wskazówki), procedura pozyskiwania informacji o potrzebach lokalnych zakładów pracy w zakresie zatrudniania oraz kształcenia przyszłych pracowników, program szkolenia psychologiczno-socjologicznego dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu długotrwałego bezrobocia, a także wzory formularzy, druków i dokumentów dla pracowników i pracodawców.

Zanim rezultat zostanie wdrożony, konieczne jest zebranie informacji o potrzebach lokalnego rynku pracy oraz wybór odpowiednich przedsiębiorstw, w których beneficjenci znajdą pracę na zasadach zatrudnienia subsydiowanego. Instytucje wdrożeniowe ponoszą koszty utworzenia stanowiska pracy, refundacji minimalnej płacy brutto przez okres dwóch lat, kształcenia beneficjentów, opłacenia instytucji odpowiedzialnej za przygotowanie i prowadzenie programu warsztatów psychologiczno-socjologicznych oraz wynagrodzenia dla dodatkowych osób zatrudnionych podczas realizacji projektu. Nakłady finansowe mogą być w dużym zakresie modyfikowane, w zależności od zamierzeń i możliwości zespołu realizującego podobny projekt.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0468

### **Wybrane produkty**

**Filmy przedstawiające działania zrealizowane przez Partnerstwo „Szwajcarski zegarek”**



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

Opracowany pakiet narzędzi umożliwia samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społeczno-zawodowym, a ponadto zwiększa szanse ich opiekunów na uzyskanie zatrudnienia.

W skład rezultatu wchodzi model usług asystenta osobistego, zawierający m.in. profil osobowościowy, zakres świadczonych usług, a także sugestie dotyczące rekrutacji oraz szkoleń asystenta. Dzięki usługom asystenckim osoba niepełnosprawna może bez pomocy swojego dotychczasowego opiekuna wykonać wiele codziennych czynności oraz podjąć pracę. Drugim elementem rezultatu są usługi transportowe, które stanowią niezbędną część aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością ruchową. Kolejnym składnikiem rezultatu jest model opieki i rehabilitacji medycznej osób niepełnosprawnych, obejmujący program terapeutyczny osób ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi (z wykorzystaniem odpowiedniego sprzętu specjalistycznego) oraz osób z dysfunkcją wzroku (z zastosowaniem w rehabilitacji elementów sztuk walki). Ostatnią częścią rezultatu jest moduł aktywizacji zawodowej opiekunów osób niepełnosprawnych dyskryminowanych na rynku pracy, na który składają się: kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe i interpersonalne, terapia oraz pośrednictwo w podjęciu zatrudnienia w formie telepracy lub w charakterze asystentów osobistych dla podopiecznych.

Rezultat może być zastosowany przez wszystkie instytucje i organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Instytucje stosujące pakiet narzędzi powinny uwzględnić nakłady na zatrudnienie asystentów (częściowo refundowane przez podopiecznego po wejściu na rynek pracy), koszty przeprowadzenia warsztatów zwiększających kompetencje społeczne opiekunów osób niepełnosprawnych oraz koszty usług transportowych (dostosowany pojazd). Opieka i rehabilitacja medyczna wymaga zatrudnienia fizjoterapeutów i lekarzy specjalistów (konsultacje) oraz zorganizowania zaplecza do prowadzenia odpowiednich zabiegów.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: A0126, A0458, A0571, A0598

### **Wybrane produkty**

**Niewidomi i słabowidzący studenci w roku akademickim 2005/2006** – raport

**Finansowanie podwyższonych kosztów kształcenia studentów niepełnosprawnych** – opracowanie

**Dostępność polskich wyższych uczelni dla osób niepełnosprawnych** – raport

**Wskazówki dla osób prowadzących zajęcia dydaktyczne z osobami niepełnosprawnymi (ze studentami z niepełnosprawnością wzroku, słuchu i mowy)**


**Kreowanie wizerunku osób niewidomych i słabowidzących** – publikacja

**Sztuki walki dla osób niewidomych i słabowidzących** – publikacja

**Propozycja uzupełnień standardów akredytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej o elementy udostępnienia studiów dla osób niepełnosprawnych** – opracowanie



**Zestaw sześciu poradników dla szkół wyższych, dotyczących kształcenia osób niepełnosprawnych:**

- Uczelnia dostępna. Organizacja systemu wsparcia. Lektoraty języków obcych**
  - Adaptacja materiałów informacyjnych**
  - Dostępne WWW**
  - Prawo autorskie – dozwolony użytek utworów**
  - Vademecum adaptacji stanowiska komputerowego**
  - System DAISY**
- 

## **Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych.**

### **Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy**

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

Rezultat obejmuje opis modelu (publikacja pt. *Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych*), schemat funkcjonalny, harmonogram i przewidywany budżet, opisy dobrych praktyk (dokumentacja, ekspertyzy, rozwiązania formalno-prawne, budżet) oraz film dokumentujący działalność jednego z Partnerstw. Powstał również system monitoringu i oceny oraz program „Akademia Inspiracji”. Dostępne są także materiały zawierające koncepcje tworzenia Centrum Przedsiębiorczości Społecznej (zasieg, metody, formy), programy spotkań dla liderów lokalnych i partnerów sceny społecznej, scenariusz i program kampanii na rzecz wdrożenia modelu oraz prezentacja multimedialna dotycząca modelu.

Wdrożenie modelu wymaga współpracy z samorządem lokalnym i jego instytucjami rynku pracy. Ważne jest również przeprowadzenie w danej społeczności akcji informacyjnej i konsultacyjnej. Wdrażanie nadzoruje lider (inicjator) lokalny, który odpowiada za współpracę z Centrum Przedsiębiorczości Społecznej, zatrudnienie kadry, koordynację działań partnerów oraz funkcjonowanie manufaktur jako rozwijających się struktur gospodarczych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0106

#### **Wybrane produkty**

**Zrozumieć Nową Hutę** – publikacja

**Ogród doświadczeń – opis projektu koncepcyjnego parku** – opracowanie

**Wybrane sposoby rozwiązywania ważnych problemów i kwestii społecznych**  
– opracowanie

**Partnerstwo w realizacji projektów** – opracowanie

**Partnerska interwencja w rozwiązywaniu problemów lokalnych** – opracowanie

**Społeczna odpowiedzialność biznesu w Unii Europejskiej** – opracowanie

**Koncepcje działalności Manufaktur Integracyjnych po zakończeniu realizacji projektu** – opracowania

**Kierunek – własny biznes** – film



## Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-Barometr

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

W skład narzędzia wchodzi: moduł prognostyczny zawierający system benchmarkingu (informacje o stanie przedsiębiorstwa na tle innych firm), kalkulator zagrożeń, mezoekonomiczny barometr nastrojów gospodarczych, prognozy rynku pracy i przewidywania koniunktury, a także syntetyczne raporty makroekonomiczne. Ponadto w portalu działa forum internetowe, ułatwiające kontakty między użytkownikami, oraz moduł umożliwiający umieszczanie komunikatów i ogłoszeń dla przedsiębiorców lub innych zainteresowanych podmiotów.

Wdrożenie portalu wymaga przeprowadzenia dodatkowych badań i kalkulacji, umożliwiających dostosowanie modelu statystycznego do realiów danego rynku lokalnego. Instytucje wdrażające e-Barometr nie ponoszą wydatków na opracowanie metodologii poszczególnych elementów modelu. Koszty wiążą się z zakupem i przygotowaniem danych statystycznych dotyczących konkretnej dziedziny, opracowaniem modeli zagrożenia upadłością, przygotowaniem badań koniunktury gospodarczej oraz obsługą informatyczną. Aby korzystać z narzędzia e-Barometr w danym przedsiębiorstwie, należy wprowadzić do systemu informacje ekonomiczno-finansowe dotyczące firmy. Są to standardowe informacje, zawarte w okresowych sprawozdaniach przedsiębiorstw (rachunek wyników i bilans), nie ma zatem potrzeby uprzedniego przygotowywania jakichkolwiek danych

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0086

### Wybrane produkty

#### **Przykłady badań prognostycznych przeprowadzonych metodą zastosowaną w badaniu pilotażowym**

**Raport z badań: Prognozy na I kwartał 2008 r. dotyczące rynku pracy w województwie lubelskim z wykorzystaniem barometru nastrojów jako wskaźnika wyprzedzającego**

**Raport: Wskaźniki wyprzedzające zatrudnienie w województwie podkarpackim (badanie okresowe, I kwartał 2008 r.)**

**Raport obejmujący IV kwartał 2007 r., dotyczący wskaźników regionalnych dla Podkarpacia i Lubelszczyzny**

**Raport: Zmiany nastrojów gospodarczych w województwie lubelskim w II kwartale 2008 r.**

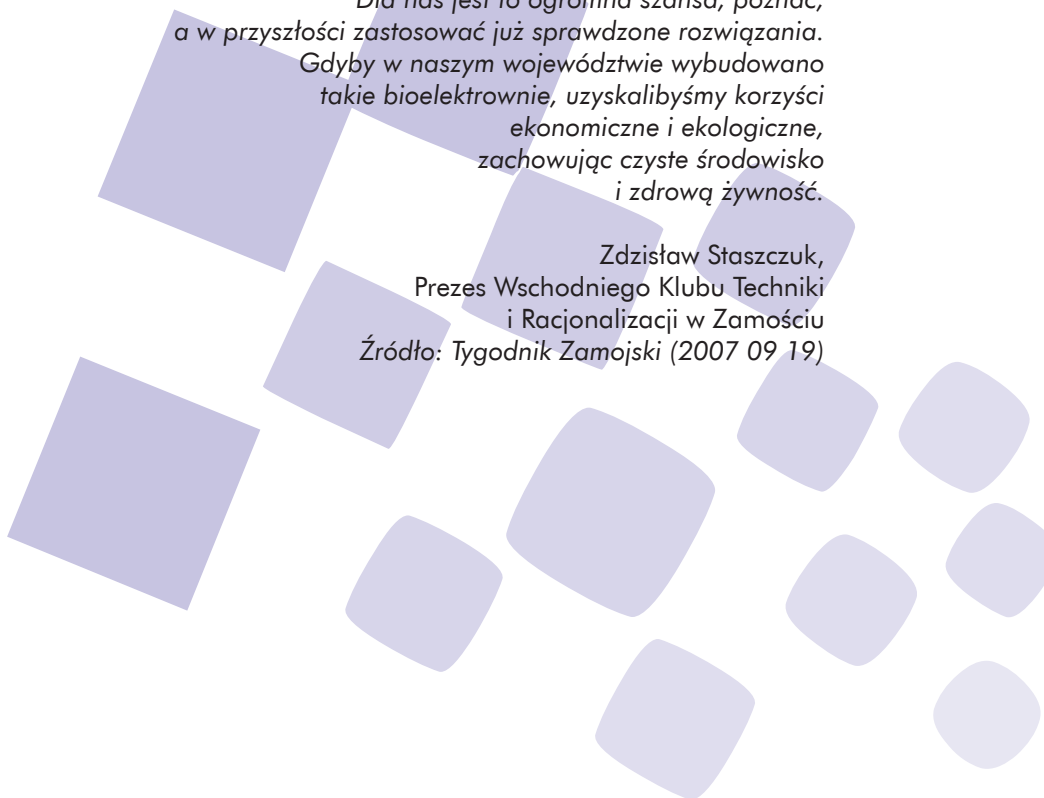
**Raport: Sytuacja makroekonomiczna w Polsce i Unii Europejskiej w IV kwartale 2007 r. oraz prognozy na lata 2008–2009 i ostrzeżenia**



## **System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych**

*Projekt pomógł powiązać uczelnie  
z przedsiębiorcami, czyli wiedzę z biznesem.  
Mam nadzieję, że jest to początek dobrej współpracy,  
która będzie przynosiła wymierne korzyści dla naszego regionu.  
Jestem pełen uznania dla stworzonego z myślą  
o przedsiębiorcach narzędzia e-barometr,  
które wymaga wprowadzić jeszcze doskonalenia,  
ale jest bardzo potrzebnym i innowacyjnym pomysłem.  
Każdy przedsiębiorca będzie mógł wykorzystać go  
w swojej pracy, a nawet już wykorzystuje.  
Dla mojej firmy bezcenna okazała się wiedza,  
jaką zdobyłem podczas wyjazdu do Niemiec,  
gdzie zapoznano nas z dobrze tam funkcjonującym  
systemem energetyki odnawialnej.  
Niemcy są bardzo zaangażowani w biotechnologię,  
budują bioelektrownie, świetnie wykorzystują biomasę,  
która w Polsce jest ciągle niedoceniana.  
Dla nas jest to ogromna szansa, poznać,  
a w przyszłości zastosować już sprawdzone rozwiązania.  
Gdyby w naszym województwie wybudowano  
takie bioelektrownie, uzyskalibyśmy korzyści  
ekonomiczne i ekologiczne,  
zachowując czyste środowisko  
i zdrową żywność.*

*Zdzisław Staszczuk,  
Prezes Wschodniego Klubu Techniki  
i Racjonalizacji w Zamościu  
Źródło: Tygodnik Zamojski (2007 09 19)*





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

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

Pierwszą częścią omawianego rezultatu jest profil przygotowania zawodowego młodych liderów społecznych działających na rzecz organizacji pozarządowych (asystent lidera, lider organizacji), obejmujący: moduł szkoleniowy (podstawy prawne, źródła finansowania, pozyskiwanie środków unijnych i publicznych, wykorzystanie zasobów organizacji itp.), staż w wybranej organizacji oraz sześciomiesięczny okres zatrudnienia subsydiowanego. Drugą część rezultatu stanowi program edukacyjny „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją”, którego celem jest atrakcyjna i przekrojowa prezentacja trzeciego sektora jako miejsca rozwoju zawodowego.

W ramach rezultatu powstał poradnik lidera przemian społecznych pt. *Mogę, więc jestem – studencki przewodnik po trzecim sektorze*, zawierający praktyczne informacje na temat zaangażowania się w działania organizacji pozarządowych oraz wortal poświęcony tematyce trzeciego sektora, adresowany zarówno do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników organizacji. Wortal zawiera m.in. bazę dobrych praktyk w trzecim sektorze, kursy ekonomii społecznej, przydatne linki, materiały szkoleniowe oraz forum wymiany informacji.

Rezultat lub jego elementy mogą być wykorzystywane przez organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, jednostki administracji rządowej, instytucje rynku pracy (urzędy pracy), jednostki samorządu terytorialnego, partnerów społeczno-gospodarczych, instytucje działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz ośrodki edukacyjne i szkoleniowe (uczelnie, instytucje doradztwa zawodowego). Działania, a tym samym nakłady, konieczne do wdrożenia rezultatu są związane z uruchomieniem Pozarządowego Ośrodka Kariery (przygotowanie lokalu, wpis do rejestru agencji zatrudnienia, opłacenie doradcy, stworzenie bazy kandydatów, promocja), a także kosztami stworzenia pełnego cyklu przygotowania zawodowego, przygotowania materiałów edukacyjnych oraz uruchomienia wortalu.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0190

### Wybrane produkty

#### **Cyberreka lidera. Wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce**

– prezentacja multimedialna

#### **Mogę więc jestem – studencki przewodnik po trzecim sektorze**

– prezentacja multimedialna

#### **Metodologia warsztatów integracyjnych dla uczestników projektu „Cyberreka lidera”**

#### **Jak rozwijać młodych pracowników organizacji pozarządowych?**

**Poradnik dla liderów i liderów III sektora** – publikacja

#### **Inspirujące przywództwo i skuteczne techniki rozwoju pracowników organizacji pozarządowych**

– opracowanie

#### **Zmieniaj świat. Pracuj w org.**

– opracowanie

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

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

Model składa się z trzech elementów. Pierwszym z nich jest propozycja prawnego zdefiniowania przedsiębiorstw społecznych (różnego rodzaju formy prawne), zasad ich tworzenia i działania, a także uregulowań prawno-finansowych umożliwiających ich sprawne funkcjonowanie i rozwój. Drugim elementem jest partnerska metoda organizacji wdrażania i wspierania przedsiębiorstw społecznych w ramach Strategii Interwencji Partnerskiej. Polega ona na odgórnym stymulowaniu rozwoju zaniedbanych ekonomicznie społeczności lokalnych. Trzecim elementem jest projekt sprawozdawczości i audytu społecznego, adresowany do organizacji uczestniczących we wdrażaniu Strategii Interwencji Partnerskiej. W jego skład wchodzi zestaw procedur i narzędzi niezbędnych do dokumentowania działań podejmowanych przez te organizacje zarówno w sferze gospodarczej, jak i społecznej.

Rezultat może być wdrażany przez instytucje państwowe odpowiedzialne za rozwój regionalny, politykę społeczną i gospodarczą, gminne i powiatowe władze samorządowe i ich agendy, przedsiębiorstwa społeczne oraz organizacje pozarządowe. Nakłady konieczne do wdrożenia Strategii Interwencji Partnerskiej obejmują m.in. koszty zatrudnienia koordynatora, animatora lokalnego i konsultanta zewnętrznego, a także koszty operacyjne (materiały, transport, organizowanie spotkań) oraz koszty szkoleń, warsztatów i wizyt studyjnych. Konieczne jest też uwzględnienie kosztów audytu przedsiębiorstw społecznych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0344

## Wybrane produkty

**Audit i sprawozdawczość przedsiębiorstwa społecznego** – opracowanie

**Cztery publikacje Partnerstwa „Budujemy nowy Lisków”:**

- **Budujemy nowy Lisków**
- **E jak EQUAL, P jak Partnerstwo**
- **Animacja lokalna. Jak aktywizować społeczności wiejskie?**
- **Jak założyć przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione lokalnie?**

**Animacja lokalna i przedsiębiorczość społeczna na rzecz rozwoju obszarów wiejskich** – publikacja pokonferencyjna

**Animator skuteczny** – publikacja (poradnik)

**Filmy dotyczące realizacji projektu „W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków”**

**Animacja lokalna, czyli wyprawa w nieznane**

*Wyjechać w obce miejsce i sprawić, by ludzie dotychczas pogrążeni w marazmie zaczęli sami rozwiązywać swoje problemy – takie było z grubsza zadanie animatorów lokalnych w ramach projektu „Budujemy nowy Lisków”.*

*Wypracowany w ramach projektu model animacji lokalnej opierał się na dwóch ważnych założeniach. Po pierwsze, projekt adresowany był do małych, przede wszystkim wiejskich i zdecydowanie zaniedbanych społeczności. Innymi słowy, do społeczności, które najbardziej potrzebują zmiany, ale jednocześnie nie są w stanie jej przeprowadzić, a nawet uruchomić.*

*Po drugie, założono, że inspiracja do zmiany musi przyjść z zewnątrz. Istnieją instytucje, które jak Stowarzyszenie Centrum Aktywności Lokalnej od lat wspierają aktywność lokalną poprzez wzmacnianie istniejących na miejscu instytucji (szkół, domów kultury, czy ośrodków pomocy społecznej) oraz wyłonionych tam liderów.*

*EQUAL dawał jednak szansę na sprawdzenie nowatorskich rozwiązań i sięgnięcie do społeczności, w których lokalnych liderów nie widać.*

Marta Łazarowicz-Kowalik

Źródło: Magazyn Obywatel nr 3/ 2008 (41)



## **Punkt Wsparcia Społecznego – model monitorowania postępu beneficjenta w programach/projektach skoncentrowanych na przywracaniu osób uzależnionych i bezdomnych na rynek pracy**

Punkt Wsparcia Społecznego to systemowe narzędzie, pozwalające na skoordynowanie przepływu informacji między organizacjami, instytucjami i firmami pomocowymi oraz szkoleniowymi na danym terenie (gmina, miasto) oraz gromadzenie danych dotyczących pojawiających się problemów społecznych. Model umożliwia realną ocenę potrzeb beneficjentów na danym terenie.

Najważniejszymi elementami proponowanego modelu są: platforma cyfrowa przeznaczona do generowania i wymiany informacji oraz baza danych na temat dostępnych usług (szkolenia, warsztaty, kursy, pomoc psychologiczna, pośrednictwo pracy itp.), baza danych o stałych elementach pomocy oraz bazy danych statystycznych, skierowane do organizacji i instytucji. W skład rezultatu wchodzi również kwestionariusz osobowy określający potencjał własny i oczekiwania beneficjenta oraz podręcznik dla opiekunów beneficjentów, zawierający opis niezbędnych cech lub umiejętności, które każdy uczestnik programu musi zdobyć, aby skorzystać z poszczególnych usług. Przygotowano również „arkusz postępu beneficjenta” (ujednolicony arkusz ewaluacyjny określający osiągnięte rezultaty, pomocny przy rekomendowaniu beneficjentowi kolejnych usług oferowanych w ramach bazy danych) oraz „arkusz monitorowania przebiegu zatrudnienia”.

Rezultat mogą wdrażać organizacje pozarządowe, urzędy miast, urzędy pracy, instytucje pomocowe lub podmioty powołane w celu podnoszenia standardów dostępnych informacji. Mogą one skorzystać z pełnego opisu rezultatu, podręcznika dobrych praktyk, miejsca na platformie cyfrowej – serwerze (jeśli będzie taka potrzeba), narzędzia informatycznego (pusta baza danych usług, pusta baza danych osobowych, narzędzie do opracowania sugerowanego natężenia wskaźników, kwestionariusz osobowy, arkusz postępu beneficjenta itp.) oraz bazy dokumentów (wnioski, oświadczenia, zaświadczenia). Ponadto możliwe jest zorganizowanie trzydniowego, płatnego szkolenia dla osób pracujących w instytucji wdrażającej. Wdrożenie modelu wiąże się z koniecznością zatrudnienia pracowników (z reguły trzech na dany obszar), nawiązania współpracy z podmiotami oferującymi konkretne usługi, opracowania dostępnych usług i wymaganych wskaźników, otwarcia biura Punktu Wsparcia Społecznego, zakupu wyposażenia i uruchomienia platformy cyfrowej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0345

### **Wybrane produkty**

**Program stacjonarnego kursu doskonalącego**

**Program e-learningowego kursu doskonalącego**



## Rotacja pracy

Rotacja pracy (*job rotation*) jest narzędziem wspierania rozwoju firm, podnoszenia kwalifikacji i tworzenia nowych miejsc pracy. Opracowany model polega na tym, że miejsca pracowników, którzy są kierownikami na szkolenia zawodowe, czasowo zajmują osoby bezrobotne, uprzednio przeszkolone do przejęcia obowiązków. Mechanizm rotacji pracy jest elastyczny, można go dostosowywać do dowolnych potrzeb przedsiębiorstw – ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób bezrobotnych, rozwoju pracowników oraz rozwoju firmy. Istnieje wiele różnych modeli i odmian projektów rotacyjnych. Rotacja pracy może być wykorzystywana we wszystkich branżach gospodarki i wszędzie tam, gdzie zachodzi zależność typu pracodawca-pracownik-bezrobotny.

Rezultatem projektu jest metoda rotacji pracy, przetestowana i ujęta w formie praktycznego podręcznika metodycznego ułatwiającego dalsze wdrożenia tego rozwiązania. Podręcznik stanowi kompendium wiedzy teoretycznej. Jego uzupełnieniem jest raport prezentujący doświadczenia praktyczne z realizacji projektu oraz wskazówki dla instytucji lub organizacji zainteresowanych dalszymi wdrożeniami. Opracowano również materiały promocyjne i akcje informacyjne, które służą propagowaniu omawianej metody.

Koszty wdrożenia projektu rotacji pracy obejmują szkolenia pracowników i bezrobotnych oraz – w mniejszym stopniu – działania związane z koordynacją całego procesu. Instytucje wdrażające mogą się ubiegać o dofinansowanie ze środków publicznych. Szczegółowy plan finansowania wdrożenia i jego poszczególnych etapów zależy od specyfiki konkretnego projektu. Ogólne wskazówki na ten temat znajdują się w podręczniku metodycznym. Instytucje, które chcą zastosować system rotacji pracy mogą korzystać z pomocy konsultantów ds. rotacji pracy. Cały proces realizacji – od fazy przygotowawczej do zakończenia – trwa od kilku do kilkunastu miesięcy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0642

### Wybrane produkty

**Rotacja pracy. Istota, doświadczenia, rekomendacje** – publikacja

**Rotacja pracy. Przewodnik metodyczny** – publikacja

## BUDOWAĆ RAZEM SUKCES

Zbliża się koniec realizacji projektów EQUAL.  
Powoli zamyka się ponad trzyletnia historia związana  
z wypracowaniem pomysłów ograniczających dyskryminację  
na rynku pracy, I jak przy wielu, tego typu okazjach,  
pojawiają się też pierwsze próby podsumowań.  
Zadawane są pytania o efekty projektów EQUAL,  
a takie o przyszłość ich rezultatów.  
Próba odpowiedzi m.in. na powyższe zagadnienia jest,  
zorganizowana w Starych Jabłonkach,  
konferencja prezentująca wyniki projektu Budujemy Razem.  
Podczas spotkania przedstawiciele izb gospodarczych,  
instytucji rynku pracy, stowarzyszeń edukacyjnych  
i organizacji pozarządowych poznają rozwiązania,  
które zastosowano w tym projekcie.

Gdy pracodawca wysyła pracownika na szkolenie,  
w przedsiębiorstwie powstaje wolne stanowisko pracy.  
Aby zapełnić ten brak, obowiązki przejmuje  
przeszkolona wcześniej osoba bezrobotna.  
Po powrocie pracownika ze szkolenia  
bezrobotny ma szansę na uzyskanie legalnego  
zatrudnienia i pozostanie w przedsiębiorstwie.  
Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownik doskonali  
swoje umiejętności zawodowe,  
bezrobotny uzyskuje zatrudnienie,  
zaś to wszystko dokonuje się bez uszczerbku  
w funkcjonowaniu firmy.  
Wszyscy mają to, na czym  
najbardziej im zależy, a więc wygrywają!

Różne sytuacje zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe,  
pozwalają zdobyć nowe umiejętności.  
Remontując mieszkanie, pomagając w warsztacie,  
zgłębiając swoje hobby lub wdrażając hasło  
„zrób to sam” po pewnym czasie można dysponować kwalifikacjami.  
Są one wysokie i zbliżone do tych, jakie posiadają osoby  
odpowiednio przeszkolone i pracujące  
w danym zawodzie na co dzień.  
Umiejętności te nie są poparte zaświadczeniem,  
a więc nie są w żaden sposób udokumentowane.  
Zachodzi zatem pytanie w jaki sposób ocenić  
wartość pracownika, który bez przygotowania formalnego  
uzyskał wysoki poziom umiejętności zawodowych?  
Odpowiedzią na tak postawione pytanie mogą być  
branżowe komisje kwalifikacyjne,  
które po odpowiednim sprawdzeniu przyznawałyby  
dokument potwierdzający umiejętności.  
Taki system istnieje w wielu krajach Europy Zachodniej.  
Zdano sobie bowiem sprawę,  
że doświadczenie zawodowe ma taką samą wartość,  
jak szkolenie lub kurs.

Źródło: Gazeta Olsztyńska (2007 12 13)



## Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych

Model kształcenia peer-mentorów umożliwia aktywne zaangażowanie osób z grup defaworyzowanych w pracę na rzecz środowiska z którego się wywodzą. Ścieżka kształcenia mentorów przeznaczona jest również dla wolontariuszy i pracowników instytucji społecznych, zainteresowanych pracą z grupami defaworyzowanymi na rynku pracy (wychowankami domów dziecka, osobami niepełnosprawnymi, bezdomnymi, długotrwale bezrobotnymi, byłymi więźniami lub osobami z obszarów wiejskich zagrożonymi marginalizacją). Proponowane rozwiązanie umożliwia beneficjentom zdobycie nowych kwalifikacji dzięki indywidualnej współpracy z peer-mentorem. Peer-mentor to osoba, której umiejętności okazywania wsparcia wynikają z posiadanych doświadczeń życiowych lub zawodowych, podobnych do doświadczeń podopiecznego (np. osoba, która miała problemy z alkoholem współpracująca z alkoholikami, usamodzielniony wychowanek domu dziecka pracujący z wychowankiem opuszczającym placówkę). Dzięki współpracy z mentorem możliwy jest wzrost kompetencji zawodowych osób z grup dyskryminowanych oraz aktywizacja społeczna beneficjentów.

W ramach ścieżki kształcenia mentorów i peer-mentorów dostępne są moduły programu szkoleniowego, model pracy i organizacji pracy mentorów, metodyka kształcenia mentorów oraz materiały dydaktyczne (podręczniki, scenariusze, przykłady dobrych praktyk, materiały multimedialne). Wdrożenie rezultatu wymaga przygotowania kadry szkoleniowej, opracowania materiałów szkoleniowych, a także promowania szkoleń i idei mentoringu wśród organizacji społecznych, instytucji społecznych oraz środowisk wsparcia grup defaworyzowanych. Nakłady konieczne do wdrożenia obejmują koszty infrastruktury, których wysokość zależy od zasobów instytucji realizującej program szkoleniowy oraz specyfiki samego programu szkoleniowego (sala szkoleniowa, narzędzia multimedialne). Dodatkowe nakłady są związane z kosztami osobowymi, administracyjnymi i promocyjnymi oraz z przygotowaniem materiałów szkoleniowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0527

### Wybrane produkty

**Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych** – publikacja

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

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

Najważniejszymi elementami modelu są: mechanizm tworzenia bazy danych na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, metodologia wyboru dziedzin i form działalności spółdzielni socjalnej oraz strategii rekrutacji członków spółdzielni. Ponadto przygotowany został informator zawierający porady prawne i finansowe dotyczące możliwości subsydiowanego zatrudnienia oraz opis specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi i długotrwale bezrobotnymi. W celu zwiększenia kwalifikacji beneficjentów przygotowano modułowe cykle programów szkoleniowych: pierwszy - dotyczący psychologicznych i terapeutycznych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej, drugi - dotyczący wyboru profilu działalności gospodarczej, marketingu i przygotowywania biznesplanów oraz trzeci - obejmujący praktyczne szkolenia rozwijające konkretne nabyte umiejętności. Ostatnim elementem rezultatu jest podręcznik poświęcony otwieraniu spółdzielni socjalnej, w którym zawarto zestaw praktycznych porad, przydatnych dla innych grup osób wykluczonych zamierzających, uruchomić spółdzielnię.

Wdrożeniem rezultatu mogą się zająć osoby bezrobotne wymienione w ustawie o spółdzielniach socjalnych, instytucje rynku pracy, jednostki samorządu lokalnego, organizacje i stowarzyszenia, które chcą stworzyć przedsiębiorstwo społeczne, spółdzielnie inwalidów lub niewidomych mające status pracodawcy prowadzącego zakłady pracy chronionej, jednostki i organizacje wspierające przedsiębiorczość, a także pracodawcy prywatni. Koszty wdrożenia modelu obejmują m.in. pozyskanie, adaptację i wyposażenie budynku spółdzielni, dofinansowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i wynagrodzenie specjalistów oraz zorganizowanie cyklu modułowych szkoleń.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0690

## Wybrane produkty

### Program kursu doskonalącego w trzech modułach

**Sytuacja społeczna i ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 1992-2006** – opracowanie

**Ilościowe i jakościowe dane dotyczące wdrażania osób niepełnosprawnych na rynek pracy** – opracowanie

**Normatywne narzędzia rehabilitacji poprzez zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych** – opracowanie

**Rola spółdzielni socjalnej na polu integracji niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn w krajach UE** – opracowanie

**Innowacyjny program szkoleń przygotowujący osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia w wielobranżowej spółdzielni socjalnej (na przykładzie spółdzielni socjalnej „UI” we Wrześni)** – opracowanie

**Podręcznik tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnej (na przykładzie spółdzielni socjalnej „UI” we Wrześni)** – publikacja



## **Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane**

Model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jest nowym narzędziem rozwoju społeczno-gospodarczego na szczeblu lokalnym. Dzięki jego wdrożeniu możliwe jest odpowiednie przygotowanie lokalnych liderów procesów prorozwojowych, zwiększenie efektywności instytucji gospodarki społecznej, włączenie środowisk badawczych w rozwój samoorganizacji społeczno-ekonomicznej wspólnot lokalnych oraz wprowadzenie modeli kształcenia dla gospodarki społecznej do instytucji edukacyjnych. Rezultat kierowany jest zarówno do osób przygotowujących się do tworzenia spółdzielni socjalnych i innego rodzaju podmiotów gospodarki społecznej na danym terenie, jak i do pracowników oraz liderów pracujących z osobami wykluczonymi społecznie lub narażonymi na wykluczenie.

Model składa się z kilku elementów. Pierwszy z nich to koncepcja innowacyjnego systemu profesjonalnego kształcenia pracowników i kadry przedsiębiorstw społecznych oraz liderów lokalnych. Opracowano programy nauczania na poziomie studiów podyplomowych (Studium Podyplomowego Zarządzania Gospodarką Społeczną), regionalne warsztaty przedsiębiorczości społecznej dla liderów i pracowników przedsiębiorstw społecznych oraz materiały edukacyjne. Drugim elementem rezultatu jest model systemu doradztwa i wsparcia finansowego dla lokalnych inicjatyw założycielskich oraz lokalnych podmiotów gospodarki społecznej – Polska Kasa Wspierania Gospodarki Społecznej (nowy, zintegrowany serwis doradczo-finansowy dla podmiotów zajmujących się przedsiębiorczością społeczną). W skład rezultatu wchodzi także model diagnostyki potencjału i funkcji gospodarki społecznej oraz model centrum monitorującego gospodarkę społeczną (Krajowe Obserwatorium Gospodarki Społecznej). Na potrzeby diagnozy potencjału i funkcji gospodarki społecznej opracowane zostały narzędzia badawcze i techniki diagnozowania poszczególnych grup podmiotów gospodarki społecznej oraz potrzeb lokalnych.

Model wsparcia mogą wykorzystać jednostki administracji rządowej i samorządowej, podmioty gospodarki społecznej lub instytucje edukacyjne. Może on być przydatny również dla członków partnerstw międzynarodowych oraz instytucji wdrażających programy Unii Europejskiej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0456

### **Wybrane produkty**

**Materiały dydaktyczne do podyplomowego studium zarządzania gospodarką społeczną, regionalnych warsztatów przedsiębiorczości społecznej, letnich i zimowych międzynarodowych szkół gospodarki społecznej**

**Narzędzia badawcze i techniki diagnozowania różnych grup podmiotów Gospodarki Społecznej**

**Wyniki i rekomendacje z badania dobrych praktyk gospodarki społecznej**  
– opracowanie

**Film dokumentalny na temat przedsiębiorczości społecznej**

## Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum

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

Model obejmuje dwa główne elementy: miejskie i strefowe wskaźniki społeczne oraz Pakt Lokalny. Miejskie i strefowe wskaźniki społeczne umożliwiają zidentyfikowanie pojawiających się problemów społecznych oraz niekorzystnych zjawisk. Wskaźniki uzyskane na podstawie przeprowadzonych działań diagnostycznych mają charakter uniwersalny i określają najistotniejsze warunki rewitalizacji społecznej oraz zawodowej stref zagrożonych.

Pakt Lokalny to koalicja na rzecz rozwoju, która na podstawie diagnozy podejmuje działania w zagrożonej strefie. W skład Paktu wchodzi lokalni liderzy, instytucje rynku pracy, związki zawodowe, policja, Straż Miejska itp. W ramach modelu opracowano schemat i podręcznik, które przygotowują do pracy w Pakcie Lokalnym. Model przewiduje powstanie Punktów Integracji Społecznej obsługiwanych przez lokalnych liderów, w których beneficjenci mogą uzyskać informacje, otrzymać wsparcie przy poszukiwaniu pracy lub zgłosić inicjatywę obywatelską. Model uwzględnia także stworzenie Centrum Aktywności, integrującego społeczność lokalną. Uzupełnieniem działań lokalnych jest modelowa uchwała Rady Miejskiej i modelowy dokument regionalny, czyli akty prawne ułatwiające wdrażanie modelu i nadające społeczną rangę wdrożeniom Specjalnej Miejskiej Strefy Społecznej na danym terenie.

Z realizacją programu wiązą się koszty dotyczące przygotowania diagnozy i opracowania wskaźników, wynagrodzenia profesjonalnego zespołu oraz utrzymania i wyposażenia punktów Centrum. Rozwiązanie może być finansowane ze środków publicznych lub prywatnych (dotacji, darowizn, środków z programów unijnych). Możliwe jest także zaadaptowanie formuły ekonomii społecznej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: A0364, A0010

### Wybrane produkty

**Podręcznik szkolenia liderów środowiskowych** – publikacja

## Standard „Zatrudnienie Fair Play”

Standard „Zatrudnienie Fair Play” obejmuje najważniejsze procesy zachodzące w przedsiębiorstwach w zakresie kultury zatrudnienia oraz kultury organizacji (m.in. opracowanie misji firmy, planowanie strategiczne, opracowanie oraz wdrożenie systemu wartości biznesowych i etycznych, operacyjne planowanie zatrudnienia, rekrutacja pracowników, adaptacja zawodowa pracowników, rozwój zasobów ludzkich, zarządzanie wynagrodzeniami, motywowanie pracowników, rozwiązywanie konfliktów). Standard stanowi narzędzie służące do budowy i stosowania nowoczesnych strategii rozwoju kapitału ludzkiego, uwzględniających zasady „równych szans”, a ponadto pomaga w zwiększeniu konkurencyjności firmy. Został opracowany na podstawie przeglądu standardów międzynarodowych dotyczących zatrudnienia, wyników badań nad dyskryminacją i kulturą organizacji w zakresie zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach, wzorcowego modelu kultury organizacyjnej w dziedzinie zatrudniania opartego na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportu na temat samoregulacji w kształtowaniu stosunków pracy przez przedsiębiorców.

Firmy i instytucje mogą wdrażać standard samodzielnie lub z pomocą konsultanta zewnętrznego (muszą ponieść koszty związane z jego pracą). Wdrażanie standardu odbywa się na podstawie wzorcowego modelu zatrudnienia, określającego szczegółowe działania, zadania i ich rezultaty. Został on opracowany w taki sposób, aby na każdym etapie możliwe było sprawdzenie prawidłowości przebiegu procesu i zapoznanie się z uzyskanymi rezultatami. Standard określa również kilka sposobów oszacowywania korzyści, jakie może odnieść firma. Po wdrożeniu procedur zgodnie z warunkami standardu, w firmie powinien być przeprowadzony audyt wewnętrzny, a następnie zewnętrzny, przeprowadzany przez jednostkę certyfikującą. Pozytywne przejście procedury audytowej jest potwierdzane certyfikatem zgodności ze Standardem Zarządzania Kapitałem Ludzkim ZFP-2007, IPED i oznacza formalne potwierdzenie wdrożenia funkcjonującego standardu w organizacji. Koszty audytu certyfikacyjnego oraz audytów w nadzorze pokrywa organizacja ubiegająca się o certyfikację – zależą one od wielkości i specyfiki firmy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0290

### Wybrane produkty

**Standard Zarządzania Kapitałem Ludzkim ZFP – 2007, IPED.**

**Warunki standardu** – publikacja

**Standard „Zatrudnienie Fair Play”.**

**Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi** – publikacja

**Szansa w dojrzałości, czyli jak rozwijać umiejętności niezbędne na rynku pracy**

– publikacja (podręcznik dla programu kursu doskonalącego z testem wiedzy)

**Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu na zarządzanie przedsiębiorstwami** – publikacja

**Ocena wpływu działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Zatrudnienie Fair Play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy” na sytuację grupy docelowej** – opracowanie

**Kultura zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach** – raport

**Społeczna odpowiedzialność biznesu w małych i średnich przedsiębiorstwach**  
– publikacja



## Streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych

Streetworking jest formą pracy socjalnej, prowadzonej przez odpowiednio przygotowanych i przeszkolonych pracowników, na rzecz osób bezdomnych, pozostających poza systemem pomocy instytucjonalnej. Istotną cechą streetworkingu jest ścisła współpraca z beneficjentami na podstawie zaakceptowanego planu – w ich środowisku, na ich zasadach, w tempie dostosowanym do indywidualnych potrzeb i możliwości. Zadaniem streetworkera jest nawiązanie, podtrzymanie i rozwijanie kontaktu z osobami bezdomnymi, które nie przebywają w placówkach pomocy społecznej, oraz ścisła współpraca z instytucjami pomocowymi i służbami interwencyjnymi.

W skład wypracowanego modelu wchodzi standard wdrażania metody streetworkingu, standard rekrutacji i selekcji streetworkerów, standard pracy metodą streetworkingu, podręcznik streetworkingu oraz programy szkoleniowe wraz z materiałami dydaktycznymi. Częścią rezultatu jest również model współpracy instytucji działających na rzecz osób bezdomnych oraz plan kampanii informacyjnej w mediach. Metoda streetworkingu może być stosowana przez podmioty działające w dziedzinie szeroko pojętej pomocy społecznej (m.in. ośrodki pomocy społecznej, ośrodki pomocy rodzinie, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje samorządowe i pozarządowe).

Kandydaci na streetworkerów, którzy przejdą przez etap selekcji wstępnej, biorą udział w cyklu szkoleń, obejmującym m.in. problematykę pomocy społecznej, zagadnienia prawne, standardy pracy streetworkera i kurs pierwszej pomocy. Instytucja wdrażająca model powinna na bieżąco monitorować pracę streetworkera, korzystając ze standaryzowanych narzędzi (karty pierwszego kontaktu, karty ponownego kontaktu, raportu z pracy). W ramach kosztów koniecznych do wdrożenia rezultatu, oprócz nakładów na szkolenia, trzeba również uwzględnić koszty wyposażenia stanowiska pracy streetworkera oraz jego wynagrodzenie. Nakłady wymagane do wdrożenia tej metody (przygotowania streetworkerów do pracy i ich zatrudnienia) są stosunkowo niewielkie i dają pozytywne efekty w krótkim czasie.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0532

### Wybrane produkty

#### Scenariusze lekcji na temat bezdomności

**Agenda Bezdomności** – publikacja podsumowująca projekt

**Oblicza bezdomności** – publikacja

**E-przewodnik streetworkingu**



## Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ)

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

W skład rezultatu wchodzi oprogramowanie przeznaczone dla eksperta, umożliwiające zarządzanie cyklem życia modeli elastycznych form zatrudnienia (definiowanie, testowanie, analiza, zmiany) lub generowanie oceny i przeprowadzanie analizy wyników badań; materiały metodyczne dotyczące przygotowania oceny możliwości wyboru i zastosowania elastycznych form zatrudnienia; materiały metodyczne wspomagające budowę modelu, weryfikację założeń i testowanie modelu w symulatorze. Produktem, który umożliwia wymianę doświadczeń we wdrażaniu modeli elastycznych form zatrudnienia między ekspertami, jest znacznikowy język definiowania modeli. Ostatnim elementem rezultatu jest przykładowy proces badania możliwości wdrożenia elastycznych form zatrudnienia w przemyśle okrętowym wraz z opracowaniem rekomendacji i opinii na temat testowanego modelu.

Institucje lub organizacje, które planują wdrożenie symulatora, powinny zainstalować oprogramowanie, zatrudnić lub przygotować eksperta, przejąć bazę modeli, wariantów i danych oraz opracować cel i harmonogram wdrożenia. Model można wykorzystać również jako narzędzie analizy planowanych zmian w polityce zatrudnienia, tworzonej na podstawie przewidywanych zmian w strukturze zatrudnienia danego przedsiębiorstwa. W przypadku wdrażania modelu poza branżą okrętową (gdzie rezultat był testowany) konieczne jest stworzenie nowego modelu, uwzględniającego wielkość i specyfikę danej gałęzi przemysłu. Bieżąca eksploatacja uruchomionego modelu obejmuje jedynie koszty szkolenia i administrowania systemem informatycznym.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0515

### Wybrane produkty

**Produkty opracowane w ramach podprojektu „Opracowanie modelu kształcenia ustawicznego ukierunkowanego na wielozawodowość pracowników przemysłu okrętowego oraz wzrost zdolności adaptacyjnych kadry kierowniczej”**

**Produkty opracowane w ramach podprojektu „Opracowanie modelu zastosowania elastycznych form zatrudnienia”**

**Produkty opracowane w ramach podprojektu „Wykorzystanie technologii informatycznych do sprawnego zarządzania wiedzą i procesami dotyczącymi zasobów ludzkich branży okrętowej oraz do skutecznego i wydajnego zarządzania pracą Partnerstwa”**

**Produkty opracowane w ramach podprojektu „Zaprojektowanie modelu systemu motywacyjnego dla przedsiębiorstw branży okrętowej”**

**Materiały dydaktyczne do programu kursu doskonalącego dla kadry menedżerskiej przemysłu okrętowego**

**Oprogramowanie komputerowe symulatora korzyści elastycznych form zatrudnienia**

## System aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową na podstawie certyfikacji umiejętności

System umożliwia przeprowadzanie szkoleń odpowiadających na potrzeby pracodawców w danym regionie, z uwzględnieniem stanowisk pracy tymczasowej. Dzięki temu mechanizm koordynacji treści szkoleniowych może być dostosowany do potrzeb zarówno osób bezrobotnych, jak i pracodawców, co ułatwia wykorzystanie zatrudnienia tymczasowego i jednocześnie przyczynia się do upowszechniania elastycznych form zatrudnienia. Dodatkową korzyścią wynikającą z zastosowania systemu jest optymalizacja nakładów na szkolenia osób bezrobotnych. Certyfikaty, które otrzymują bezrobotni po ukończeniu szkoleń, stanowią formalne potwierdzenie posiadanych przez nich kompetencji zawodowych. Dzięki agencjom pracy tymczasowej odpowiednie oferty pracodawców dostosowuje się do certyfikowanych osób bezrobotnych. Zaangażowanie poszczególnych podmiotów w proces aktywizacji zawodowej przyczynia się do stworzenia standardowego mechanizmu współdziałania instytucji rynku pracy na rzecz trwałego wspierania osób bezrobotnych w dostosowywaniu ich umiejętności do potrzeb pracodawców.

W skład rezultatu wchodzi: narzędzia badawcze do określenia umiejętności i wiedzy osób bezrobotnych (kwestionariusze wywiadu), standardy kwalifikacji dla wybranych stanowisk pracy (podręcznik zawierający wytyczne i procedury, szczegółowy opis standardów kwalifikacji na stanowiskach administracyjno-handlowych), modelowe pakiety szkoleniowe dla osób bezrobotnych oraz certyfikaty potwierdzające nabyte umiejętności. Wypracowane standardy kwalifikacji dla wybranych stanowisk pracy mogą być wykorzystane jako wzorzec do przygotowania standardów kwalifikacji dla stanowisk w dowolnych branżach.

W zależności od potrzeb można zastosować zarówno cały system, jak i poszczególne jego elementy. Proponowany system, wdrażany na bazie istniejących struktur (urzędy pracy, centra informacji i aktywizacji zawodowej, agencje pracy tymczasowej), z wykorzystaniem personelu i infrastruktury tych instytucji, nie generuje wysokich kosztów. Konieczne nakłady obejmują koszty przeszkolenia personelu w zakresie efektywnego korzystania z oferowanych narzędzi i procedur. Wszystkie wypracowane produkty są udostępniane nieodpłatnie w drodze porozumienia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0594

### Wybrane produkty

#### Programy szkoleniowe

#### Programy kursów doskonalących

#### Materiały dydaktyczne

#### Opis stanowisk pracy wraz z „Kartą stanowiska pracy”

## System informatyczny Platforma e-Dialog

System umożliwia usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach. Ułatwia procesy oceny pracowników, motywowania, rekrutacji kadr, analizy kwalifikacji i tworzenia ścieżki zawodowej pracowników. Z platformy mogą skorzystać również firmy szkoleniowe oraz agencje pośrednictwa pracy i urzędy pracy.

Platforma składa się z czterech modułów funkcjonalnych. Panel Administratora Firmy pozwala na wprowadzenie podstawowych informacji o przedsiębiorstwie, określenie jego struktur i jednostek organizacyjnych, a także stanowisk, kompetencji oraz ścieżek karier. Moduł „Zarządzanie personelem” zawiera informacje kadrowe o pracownikach i ich profile kompetencyjne. Trzecim elementem systemu jest moduł „Zarządzanie rekrutacją”, umożliwiający monitorowanie procesu rekrutacji od momentu sformułowania oferty pracy, przez zatrudnienie pracownika, aż po tworzenie raportów. Ostatnim elementem Platformy e-Dialog jest moduł „Zarządzanie szkoleniami” – przeznaczony dla przedsiębiorców, pracowników oraz instytucji szkoleniowych – za pośrednictwem którego udostępniane są szerokie informacje na temat ofert edukacyjnych.

Oprócz systemu informatycznego w skład Platformy e-Dialog wchodzi: „Elektroniczny przewodnik po systemie”, czyli kurs e-learningowy na temat szczegółowej procedury wdrażania rezultatu i standardu publikowania ofert, podstawowy słownik opisów kompetencyjnych, pomoc techniczna oraz moduł doradztwa zawodowego, realizowany przez zaangażowanych w projekt przedstawicieli urzędów pracy.

Nakłady związane z wdrożeniem systemu w przedsiębiorstwie zależą od wielkości i struktury firmy. Pracodawcy powinni wyznaczyć osoby odpowiadające za bieżącą obsługę systemu (wprowadzanie danych, eksploatacja). Niezbędne jest również zgromadzenie odpowiednich informacji (dotyczących stanowisk pracy, schematu organizacyjnego, danych pracowników itp.), które następnie zostaną wprowadzone do systemu. Narzędzie jest dostępne za pośrednictwem Internetu, więc jego stosowanie nie wymaga dużych nakładów finansowych. System ma niewielkie wymagania techniczne, a zatem do jego obsługi można wykorzystać słabszy sprzęt komputerowy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0059

### Wybrane produkty

**Podstawy organizacji pracy w firmie** – publikacja

**Zarządzanie kadrami w firmie z wykorzystaniem systemu Platforma e-Dialog**  
– publikacja

**Możliwości wykorzystania systemu Platforma e-Dialog przez partnerów rynku pracy** – publikacja

**Wykorzystanie systemu Platforma e-Dialog w powiatowych urzędach pracy**  
– publikacja

**Wykorzystanie systemu Platforma e-Dialog w instytucjach edukacyjnych**  
– publikacja

**Problemy z zatrudnianiem pracowników na obecnym rynku pracy a współpraca pomiędzy partnerami rynku pracy** – prezentacja i konspekt

**Monitoring i ewaluacja kompetencji pracowników** – prezentacja i konspekt

**Innowacyjne metody zarządzania personelem małych i średnich przedsiębiorstw – poszukiwania personelu** – prezentacja

**Przystanek praca – film**

**Przedsiębiorczość w sieci – film**

**Platforma cyfrowa – moduł szkoleń w Platformie e-Dialog**  
– przewodnik

**Szkolenie z zarządzania zasobami ludzkimi za pomocą Platformy e-Dialog**



## System Promocji Elastycznej Pracy

System stanowi połączenie rezultatów wypracowanych przez kilka Partnerstw, a głównym elementem jego funkcjonowania jest Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia, czyli kompleksowy serwis ułatwiający dostęp do wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia oraz udostępniający zaawansowane narzędzia, które umożliwiają samodzielne wdrażanie tych form w przedsiębiorstwach. Wortal został dostosowany do potrzeb różnych grup odbiorców – przedsiębiorców, pracowników oraz instytucji rynku pracy.

Wortal prezentuje przede wszystkim rozległy system informacji na temat elastycznych form zatrudnienia. Użytkownicy mogą się zapoznać zarówno z podstawową terminologią i pojęciami powiązаныmi z tymi formami, jak i uzyskać informacje szczegółowe, takie jak charakterystyki stanowisk pracy, przykłady dobrych praktyk czy opisy modeli różnych form elastycznej organizacji pracy. Mogą także skorzystać z zasobów biblioteki programów szkoleniowych oraz biblioteki prezentacji i programów konferencyjnych. W skład wortalu wchodzi również serwis weryfikacji korzyści i zagrożeń związanych z elastycznymi formami zatrudnienia (dla pracodawców i pracobiorców). Zawiera on kalkulator biznesowy elastycznych form zatrudnienia – narzędzie ułatwiające przedsiębiorcom obliczenie kosztów i oszczędności wynikających z zastosowania wybranej elastycznej formy pracy – a także model ewaluacji zarządzania wiedzą oraz sposoby wykorzystania nowoczesnych technologii informatycznych. System ten umożliwia ocenę innowacyjności technologicznej przedsiębiorstwa i pozwala na dokonanie niezbędnych usprawnień w zarządzaniu. Częścią wortalu jest także serwis modeli, narzędzi i aplikacji biznesowych elastycznych form zatrudnienia, pomagający ograniczyć ryzyko oraz koszty związane z wdrożeniem tych form. Ostatnim komponentem wortalu jest Internetowa Aukcja Zleceń elastycznych form zatrudnienia – narzędzie umożliwiające nawiązywanie współpracy między pracownikami i pracodawcami korzystającymi z tych form.

Głównymi odbiorcami rezultatu są przedsiębiorcy małych i średnich przedsiębiorstw. Pozostałymi grupami odbiorców są pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw oraz instytucje związane z działaniem tego typu firm (samorządy, urzędy, placówki edukacyjne, sektor pozarządowy). Korzystanie z wortalu nie wiąże się z żadnymi nakładami finansowymi.

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

### Wybrane produkty

**Serwis internetowy „Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia”**

**Przewodnik po telepracy** – publikacja

**Świadczenie Usług Teleinformatycznych** – publikacja

**LABORATORIUM – pilotaż telepracy prowadzony w ramach projektu ENTER**  
– raport

**Praktyki zarządzania wiedzą i stosowania elastycznych form zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach na podstawie badań ankietowych** – raport

**Innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw.**  
**Raport z badań w województwie warmińsko-mazurskim** – raport

**Management Practices and Innovation in European SMEs (Praktyki zarządzania i innowacyjność w europejskich MŚP)** – raport


**Filmy dokumentujące najlepsze praktyki z zakresu telepracy, zarządzania wiedzą, Internetu, zarządzania małymi i średnimi przedsiębiorstwami**

**Materiały dydaktyczne do szkolenia „Wiedza w działaniu”**

**Materiały dydaktyczne do szkolenia „Twoja firma w sieci”**

**Zarządzanie nowoczesnym przedsiębiorstwem – publikacja**





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

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

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

Wdrożenie systemu wymaga wyłonienia organizacji-lidera, zgromadzenia partnerów lokalnych, przeszkolenia lokalnych liderów, pozyskania bazy do utworzenia klubu integracyjnego, zatrudnienia animatora, a także opracowania programów przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu oraz przygotowania wniosków o ich dofinansowanie. Istotne jest również przygotowanie grup samokształceniowych w środowisku lokalnym, utworzenie Centrum Ekonomii Społecznej, powołanie spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych oraz promowanie różnorodnych form współpracy. Koszty wdrożenia rezultatu na poszczególnych etapach mogą ulec zmniejszeniu dzięki m.in. pomocy wolontariuszy, darowiznom czy korzystaniu z pomieszczeń oferowanych przez gminy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0104

### **Wybrane produkty**

**Ekonomia społeczna w praktyce** – publikacja

**Budowanie modelu wsparcia ekonomii społecznej w dużym mieście na przykładzie doświadczeń projektu „Ekonomia społeczna w praktyce”**

– publikacja

**System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej w środowisku lokalnym na przykładzie Partnerstwa „Ekonomia społeczna w praktyce”** – opracowanie

**System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej w gminie wiejskiej** – opracowanie

**Edukacja liderów ekonomii społecznej** – materiały dydaktyczne



**Spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa społeczne utworzone w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Ekonomia społeczna w praktyce” – publikacja**

**Spółdzielnie socjalne – studium przypadku**

**Skrawek trzeźwego nieba – film**





## System wsparcia osób skazanych

Celem systemu jest reintegracja zawodowa osób skazanych, prowadzona przy wsparciu służby więziennej, kuratorów, organizacji szkoleniowych, organizacji pozarządowych i służb zatrudnienia. System opiera się na zastosowaniu *outplacementu* podczas wprowadzania skazanych na rynek pracy. Proces resocjalizacji zakłada wspólną odpowiedzialność wszystkich instytucji za cały rezultat końcowy, a nie tylko za jego określony obszar.

W skład systemu wchodzi Arkusz Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego (PROZA), czyli dokumentacja zawierająca diagnozę potrzeb edukacyjnych oraz mocnych stron i predyspozycji zawodowych beneficjenta, a także informacje na temat poziomu istotnych cech osobowościowych i znajomości aktywnych metod poszukiwania pracy. Kolejnym elementem modelu są Punkty Aktywizacji Zawodowej przy Zespołach Kuratorskiej Służby Sądowej, w których skazani mogą skorzystać z usług doradztwa zawodowego. Doradcami są przeszkoleni kuratorzy, wchodzący w skład specjalistycznych zespołów problemowych. W ramach rezultatu wypracowano modele szkoleniowe dla doradców zawodowych, psychologów penitencjarnych, kuratorów zawodowych i pracowników instytucji publicznych, a także programy szkoleń zawodowych i warsztatów dla skazanych.

System wsparcia jest przeznaczony dla instytucji zajmujących się reintegracją zawodową skazanych, jednak może być adaptowany zgodnie z wymaganiami każdej grupy społecznej, np. imigrantów czy osób niepełnosprawnych. W takim przypadku konieczne jest określenie najistotniejszych barier dla danej grupy i dostosowanie narzędzi (PROZA, procedury wymiany informacji, zakresu informacji) do specyficznych potrzeb odbiorców. Wdrożenie systemu wymaga poniesienia nakładów na szkolenia doradców, psychologów i kuratorów oraz na stworzenie Punktów Aktywizacji Zawodowej (wyposażenie, koszty utrzymania i funkcjonowania). Pełne wdrożenie systemu trwa przynajmniej dwa lata, jednak struktury zaczynają funkcjonować już po roku (czas potrzebny na wykształcenie doradców zawodowych).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0152

### Wybrane produkty

**Podręcznik wdrażania i działania systemu PROZA** – publikacja

**Informator o systemie PROZA** – publikacja

## System Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia

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

Głównym zadaniem Systemu Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia było wypracowanie nowych sposobów rozwiązywania problemów na rynku pracy oraz uświadomienie pracodawcom znaczenia kapitału intelektualnego firm i wskazanie efektywnych metod ochrony tego kapitału.

W ramach systemu dostosowano do polskich warunków elastyczne formy organizacji pracy, znane w krajach Europy Zachodniej (e-Centra Telepracy, platforma INTAUZ – Internetowa Aukcja Zleceń). Przygotowane zostały trzy pakiety informacyjne na temat elastycznych form zatrudnienia: dla firm, dla pracowników oraz dla instytucji rynku pracy (Elastyczna Firma, Elastyczny Pracownik, Elastyczny Rynek Pracy).

Zaproponowane rozwiązania można modyfikować i dostosowywać do aktualnych potrzeb firm i organizacji w dowolnych regionach kraju.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0580

### Wybrane produkty

**Materiały szkoleniowe dotyczące elastycznych form zatrudnienia**

**Platforma INTAUZ – Internetowa Aukcja Zleceń ([www.intauz.eu](http://www.intauz.eu))**

**Jak badać elastyczne formy zatrudnienia? ELASTMOD** – opracowanie

**e-Centra – sposób na rozwój przedsiębiorczości** – opracowanie


**Pakiety umów elastycznej pracy**

**Analiza rozwiązań europejskich dotyczących elastycznych form zatrudnienia**  
– opracowanie

**Praca mobilna – zagadnienia organizacyjno-prawne** – opracowanie

**e-Przewodnik EFZ**





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

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

System ma budowę modułową: moduł rekrutacyjny ułatwia właściwy dobór kadr w przedsiębiorstwach; moduł edukacyjny pozwala na podnoszenie umiejętności obsługi narzędzi informatycznych u osób w wieku 50+; zaś moduł mentoringowy pomaga we wprowadzaniu nowych pracowników do firmy. Wymienione moduły mogą być wykorzystywane niezależnie od siebie i w różnych kombinacjach. Firmy chcące obniżyć koszty wdrożenia systemu mogą się zdecydować na zastosowanie wybranych elementów. Ostatni z modułów – wdrożeniowy – ułatwia koordynację trzech pierwszych w przypadku wdrożenia całego systemu. Istnieje również możliwość skorzystania z modułu administracyjnego, który jest szczególnie przydatny w większych organizacjach.

Głównymi odbiorcami rezultatu są firmy działające w sektorze usług. Zakres działań koniecznych do wdrożenia projektu zależy od tego, czy organizacja zamierza korzystać tylko z jego poszczególnych elementów, czy też z kompleksowego systemu. W obu przypadkach konieczne jest odpowiednie przeszkolenie personelu odpowiedzialnego za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie lub zatrudnienie nowego pracownika, którego zadaniem będzie koordynacja działania w zakresie zasobów ludzkich. System informatyczny jest dostępny publicznie, więc firmy nie ponoszą żadnych kosztów związanych z zakupem oprogramowania. Przewidywany czas wdrożenia oprogramowania i przeszkolenia pracowników wynosi kilka tygodni, ale okres ten może ulec zmianie w zależności od rozwoju informatycznego przedsiębiorstwa oraz skali wdrożenia.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0238

### **Wybrane produkty**

**System e-learningowy IT Transfer**

**Podręcznik rezultatu IT Transfer**

**Podręczniki obsługi platformy IT Transfer**

## System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi

Celem systemu jest wprowadzenie beneficjentów – członków rodzin wiejskich dotkniętych zjawiskiem bezrobocia rodzinnego lub pokoleniowego – na rynek pracy, a także wspieranie ich w usamodzielnianiu, przy równoczesnym odchodzeniu od korzystania z pomocy instytucjonalnej (głównie społecznej). Inicjatywa ta umożliwia również zintensyfikowanie współpracy instytucji działających na rynku pracy i pomocy społecznej z lokalną społecznością oraz przedsiębiorcami.

Najistotniejszym elementem systemu jest tzw. animator pracy, bezpośrednio współpracujący z rodziną i ułatwiający jej reintegrację na rynku pracy. Animator pracy, korzystając ze środków i narzędzi uzyskanych z lokalnych instytucji i organizacji, realizuje przygotowany wraz z rodziną plan pracy, a także wykorzystuje zewnętrzne formy wsparcia (np. kursy i szkolenia). W swojej działalności może korzystać z pomocy Klubów Wsparcia Koleżeńskiego (tworzonych przez społeczność lokalną i działających na zasadzie wolontariatu) oraz z usług operatora informacji, który gromadzi i udostępnia dane niezbędne do skutecznego prowadzenia programu.

System składa się z: opisu procedur i schematów postępowania, schematu przepływu informacji, ścieżki postępowania, procedur oceny badania skuteczności i finansowania oraz standardowych narzędzi pracy animatora pracy, Klubu Wsparcia Koleżeńskiego i operatora informacji. Dostępne są również systemy szkolenia i aktywizacji animatora, podręczniki, model pracy animatora pracy oraz model Klubu Wsparcia Koleżeńskiego. Wypracowane zostały również propozycje aktów prawnych, porozumień i umów, niezbędnych podczas wdrażania systemu na poziomie lokalnym.

System zakłada wykorzystanie mechanizmu samofinansowania ze środków zaoszczędzonych w wyniku zwiększania efektywności wykorzystania funduszy pomocowych. Konieczność poniesienia dodatkowych kosztów może się pojawić na wstępnym etapie wdrażania systemu (zmiany prawa, szkolenia itp.). Instytucje lub powiaty zainteresowane wdrożeniem systemu mogą skorzystać z gotowych dokumentów, procedur oraz podręczników.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0140

### Wybrane produkty

**Podręcznik systemowy** – publikacja

**Podręcznik dla animatora pracy** – publikacja

**Podręcznik operatora informacji** – publikacja

**Podręcznik prowadzenia Klubu Wsparcia Koleżeńskiego** – publikacja

**Krok po kroku – wdrażanie systemu wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi „Praca w posagu”** – publikacja

**Podręcznik trenera Kolegów Wsparcia** – publikacja


**Podręcznik trenera Animatorów Pracy** – publikacja

**Przewodnik superwizji** – publikacja

**Przewodnik przedsiębiorcy** – publikacja

**10 powodów dla których warto wdrażać system wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi „Praca w posagu”** – publikacja

**Podręcznik wdrożeniowy** – publikacja



## **Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Celem prezentowanego rozwiązania jest zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zintensyfikowanie działań doradców zawodowych zatrudnionych w publicznych i prywatnych instytucjach rynku pracy. W ramach rezultatu dostępny jest podręcznik dla instytucji funkcjonujących na rynku pracy wraz z opisem narzędzi oddziaływania na pracodawców (narzędzia te ułatwiają pozyskiwanie ofert pracy dla osób niepełnosprawnych). Podręcznik zawiera m.in. listy redakcyjne adresowane do pracodawców poszukujących pracowników poprzez ogłoszenia prasowe oraz portale internetowe, a także poradnik przeprowadzania spotkań z pracodawcami. Ponadto przygotowano podręcznik prowadzenia warsztatów dla zintegrowanej grupy: pracodawców, osób niepełnosprawnych i ich opiekunów oraz publikacje fachowe związane z tematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Rezultat może być wykorzystany zarówno przez publiczne, jak i prywatne instytucje działające na rzecz rynku pracy. Warto uwzględnić skorzystanie z usług specjalisty ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych (lub pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych), zajmującego się aktywnym informowaniem lokalnych pracodawców na temat polityki państwa w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w każdej publicznej jednostce rynku pracy na szczeblu lokalnym lub każdej jednostce samorządowej. Podczas wdrażania rezultatu konieczne jest stworzenie systemu finansowania działań instytucji rynku pracy realizujących wyżej wymienione działania, opracowanie kampanii promocyjnej, pozyskanie bazy pracodawców, stałe wspieranie pracodawców w procesie zatrudniania i adaptacji pracowników z niepełnosprawnością (zwłaszcza ruchową oraz z zaburzeniami wzroku) czy wreszcie zorganizowanie staży zawodowych. Nakłady niezbędne do wdrożenia obejmują opłacenie etatu (specjalista, pełnomocnik ds. zatrudnienia osób niepełnosprawnych) oraz koszty publikacji i opracowania kampanii promocyjnej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: A0126, A0458, A0571, A0598

### **Wybrane produkty**

**Poradnik dla pracodawców – opracowanie**

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

Model instytucji doradczej dla istniejących oraz powstających przedsiębiorstw społecznych oraz modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia przedsiębiorstw społecznych umożliwiają zwiększanie zatrudnienia osób chorujących psychicznie oraz poprawę jakości miejsc pracy przeznaczonych dla tej grupy społecznej. W ramach rezultatu dostępny jest opis i analiza kolejnych kroków procesu doradztwa – od momentu zidentyfikowania potrzeby wsparcia, poprzez jego kolejne etapy, aż do pomiaru i monitorowania efektów konsultacji. Opracowano również modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia przedsiębiorstw społecznych, dotyczące m.in. struktury zarządzania i finansowania, marketingu, pozyskiwania zleceń, współpracy wewnętrznej (między pracownikami) i zewnętrznej (w tym z władzami różnych szczebli). Rozwiązania te zaprezentowano na przykładzie czterech modelowych organizacji tego typu (gastronomia, catering, wypożyczalnia rowerów i usługi związane z utrzymaniem czystości).

Dostępne są ponadto programy edukacyjne dla kadry zarządzającej przedsiębiorstw społecznych oraz dla osób ze schorzeniami psychicznymi. Przygotowane zostały również modelowe rozwiązania w zakresie tworzenia miejsc pracy w administracji publicznej (zarówno dla osób chorych psychicznie, jak i dla osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia), a także propozycje instrumentów finansowych umożliwiających efektywne wspieranie przedsięwzięć gospodarki społecznej (wraz z uwarunkowaniami prawno-finansowymi) przez inwestorów indywidualnych i instytucjonalnych oraz projekty tworzenia sieci wsparcia z udziałem rodzin osób chorujących psychicznie i członków społeczności lokalnej.

Koszty związane z działaniami instytucji doradczej zależą od czasu pracy eksperta (ekspertów). Nakłady ponoszone w związku z uruchomieniem przedsiębiorstwa społecznego obejmują: koszty administracyjno-lokalowe, koszty wyszkolenia i wynagrodzenia personelu oraz finansowanie bieżącego funkcjonowania i zależą bezpośrednio od rodzaju oraz skali prowadzonej działalności gospodarczej.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: D0519

### **Wybrane produkty**

**Przewodnik po przedsiębiorczości społecznej** – publikacja


**Spółeczno-psychologiczne i prawne wymiary zatrudnienia osób bezrobotnych – na przykładzie projektu „Krakowska Inicjatywa na rzecz Gospodarki Społecznej COGITO”** – publikacja

**Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce** – raport

**Praca socjalna z odbiorcami usług pomocy społecznej na przykładzie Projektu COGITO** – publikacja

**Program szkolenia zawodowego dla osób chorujących psychicznie**

**Dobre praktyki wypracowane w ramach współpracy ponadnarodowej SEEN**



## **Utworzenie krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego na rzecz readaptacji społecznej i aktywizacji zawodowej skazanych oraz byłych skazanych**

Model umożliwia udzielanie zintegrowanej i skoordynowanej pomocy dla byłych skazanych poprzez objęcie ich programem podnoszenia posiadanych i zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych przy jednoczesnym oddziaływaniu na otoczenie skazanego: rodzinę, potencjalnych pracodawców, a także na społeczność lokalną, która uzyskuje możliwość bezpośredniego wpływu na proces resocjalizacji oraz readaptacji społecznej byłych więźniów.

W skład modelu współpracy wchodzi: programy aktywizacji społeczno-zawodowej i programy szkoleń odpowiadające na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy, system dozoru i pomocy dla skazanych po wyjściu na wolność oraz program działań terapeutycznych, skierowanych również do rodzin beneficjentów. Ponadto wypracowane zostały procedury naboru kandydatów do programu, wzór indywidualnego portfolio prezentującego zdobyte umiejętności, system narzędzi do oceny skuteczności szkoleń, raport końcowy opisujący model oraz lokalne platformy porozumienia między instytucjami i organizacjami zainteresowanymi readaptacją społeczną byłych więźniów, oparte na umowach centralnych.

Wdrożenie systemu nie wymaga angażowania dodatkowych środków finansowych z budżetu państwa. Model może być zaadaptowany przez instytucje i organizacje zajmujące się resocjalizacją i readaptacją społeczno-zawodową byłych skazanych, a także przez lokalne organizacje społeczne oraz pracodawców. Wprowadzenie proponowanych rozwiązań wiąże się z koniecznością nawiązania współpracy między instytucjami penitencjarnymi a lokalnymi organizacjami, przedsiębiorcami czy jednostkami samorządowymi w celu powołania lokalnych platform porozumienia. Istotną częścią modelu jest prowadzenie kampanii informacyjnej w społeczności lokalnej oraz akcji promocyjnej wśród samych skazanych. Koszty takich działań są uzależnione od ich skali i przyjętych form.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0138

### **Wybrane produkty**

**Readaptacja i sytuacja społeczno-zawodowa beneficjentów ostatecznych projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „Nowa droga” oraz skazanych nie będących uczestnikami projektu – raport**

**Nowa Droga – film**



## Uzupełnienie procesu terapeutycznego osób uzależnionych od środków psychoaktywnych poprzez szkolenia, praktykę zawodową i kursy wspomagające

Proponowany zintegrowany system – przeznaczony dla osób wychodzących z nałogu narkotykowego i zarażonych wirusem HIV – łączy terapię, edukację i pracę z działalnością ekologiczną. Model jest realizowany poprzez szkolenia, praktyki zawodowe i kursy wspomagające (szkolenia komputerowe, kursy asertywności itp.). Ważnym elementem jest połączenie szkoleń i zawodowych praktyk beneficjentów z dobrowolną terapią, która jest prowadzona w centrach leczenia i rehabilitacji. Ośrodki mają możliwość wykorzystywania produkcji ekologicznej na użytek własny, prowadzenia zawodowych szkoleń pacjentów w miejscu terapii oraz uzyskania wsparcia w środowisku lokalnym.

W skład modelu wchodzi gotowe programy szkoleń zawodowych oraz centra leczenia i rehabilitacji, przygotowane do świadczenia usług dla społeczności lokalnej. Opracowano też m.in.: podręcznik dobrych praktyk rozwoju podprojektów ekologicznych, przygotowujących beneficjentów do wejścia na rynek pracy; informator z opisem barier, kłopotów i najczęściej popełnianych błędów; opis procesu naboru beneficjentów; informator dotyczący wymagań formalnych i procedur niezbędnych do rozwoju działań ekologicznych, opisujący możliwości skorzystania z funduszy Unii Europejskiej.

Model może być wdrażany przez sieci leczenia i rehabilitacji osób uzależnionych od środków psychoaktywnych oraz ośrodki leczenia uzależnienia alkoholowego, lokalne urzędy pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Środowiska, organizacje pozarządowe lub zrzeszenia pracodawców. Środki finansowe konieczne do realizacji modelu można pozyskać z urzędów pracy (szkolenia, inwestycje ekologiczne), z funduszy Unii Europejskiej i Funduszu Ochrony Środowiska (zakup sprzętu komputerowego i koszt zapewnienia stałego dostępu do Internetu) lub darowizn od sponsorów prywatnych. Istotne znaczenie ma również nawiązanie współpracy między ośrodkami leczenia i rehabilitacji osób uzależnionych, poszerzenie kręgu ośrodków wykorzystujących rezultaty oraz rozwijanie kontaktu ośrodków z lokalnymi społecznościami, instytucjami i urzędami.

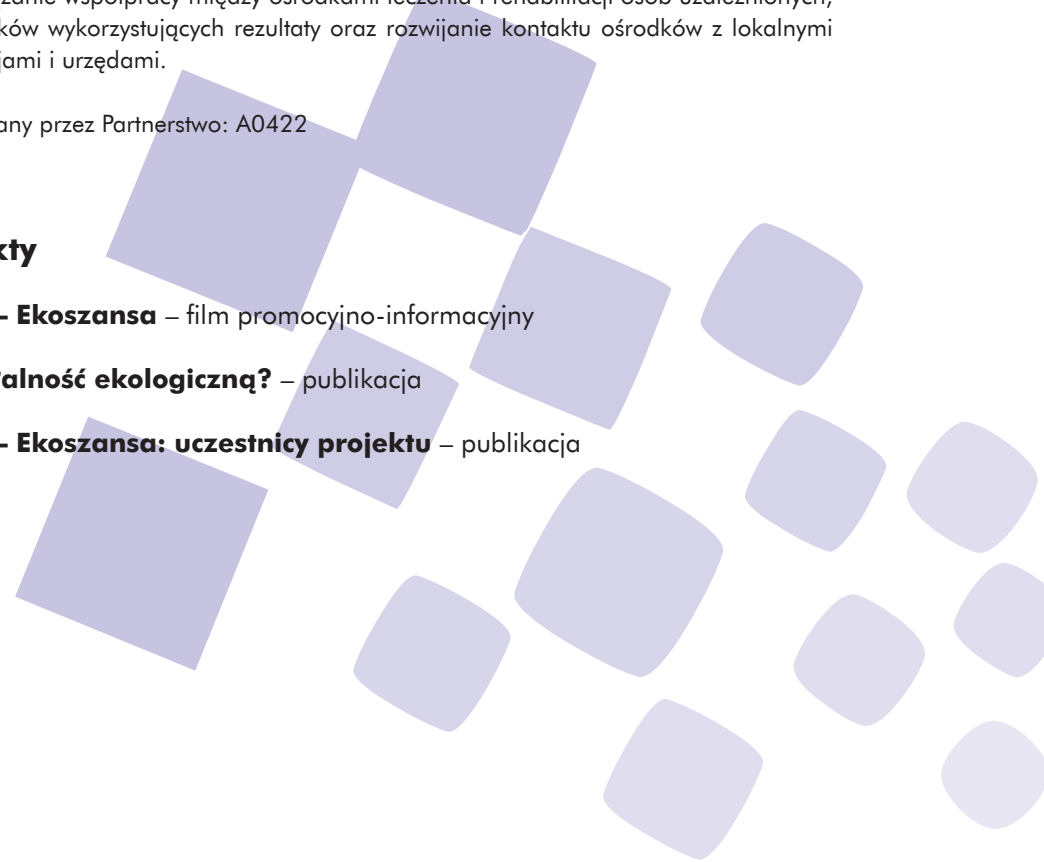
Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0422


### Wybrane produkty

**Dajmy sobie pracę – Ekoszansa** – film promocyjno-informacyjny

**Jak rozpocząć działalność ekologiczną?** – publikacja

**Dajmy sobie pracę – Ekoszansa: uczestnicy projektu** – publikacja





## **Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy**

System szkoleń jest realizowany jako kompleksowy proces, mający na celu podniesienie u skazanych kompetencji zawodowych i społecznych, zwiększenie ich motywacji do podjęcia pracy oraz nabycie umiejętności poruszania się na otwartym rynku pracy. Proces edukacyjny jest wzmacniany przez działania wychowawcze, pracę z rodziną beneficjenta oraz współpracę ze społecznością lokalną i z przedsiębiorcami. Istotą systemu jest oddziaływanie szkoleniowe na więźniów (i byłych więźniów) zintegrowane z oddziaływaniem wychowawczym i wywieraniem wpływu na środowisko, w którym ma nastąpić powrót na rynek pracy.

W skład systemu wchodzi programy szkoleń zawodowych kończących się egzaminami zewnętrznymi, podręcznik metodyczny, materiały szkoleniowe oraz program szkoleń z zakresu przedsiębiorczości. System zawiera kryteria i opis procesu rekrutacji skazanych, moduły penitencjarnej bazy danych, umożliwiającej sprawne zarządzanie szkoleniami (rekrutacja, przebieg danego kursu, ścieżka beneficjenta, referencje, pomoc postpenitencjarna), oraz portfolio dokumentujące umiejętności zdobyte przez skazanych w ramach szkoleń. Model uwzględnia również narzędzia ewaluacji szkoleń (kwestionariusze, baza danych), a także system monitoringu skazanych na otwartym rynku pracy, który umożliwia bieżącą kontrolę jakości przygotowania zawodowego.

System szkoleń może być adaptowany przez jednostki penitencjarne w całym kraju. Podczas wdrażania konieczne jest nawiązanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi – organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego lub przedsiębiorcami. Niezbędna jest również koordynacja działań między okręgowymi inspektoratami służby więziennej (w celu wykorzystania dostępnej bazy szkoleniowej) i zatrudnienie osoby odpowiedzialnej za pozyskiwanie środków zewnętrznych na finansowanie projektu. Wdrożenie projektu obejmuje m.in. prowadzoną wśród potencjalnych beneficjentów akcję informacyjną, prezentującą dobre praktyki z zakresu przygotowania skazanych do wejścia na rynek pracy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0546

### **Wybrane produkty**

**Kryteria rekrutacji beneficjentów na kursy przedsiębiorczości** – publikacja

**Kryteria doboru beneficjentów – skazanych oraz funkcjonariuszy Służby Więziennej do poszczególnych grup szkoleniowych** – publikacja

**Integracja i reintegracja skazanych na otwartym rynku pracy – program szkoleń** – publikacja

**Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody – dobre praktyki integracji społeczno-zawodowej w Zakładzie Karnym w Wołowie** – raport

**Moduł bazy danych beneficjentów – skazanych** – program komputerowy

**Wymagania w zakresie podstaw programowych kursów i określenie kwalifikacji nabywanych przez uczestników kursów realizowanych w ramach projektu pn. „Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody”** – opracowanie

**Analiza efektywności systemu podnoszenia kwalifikacji i opracowanie sposobów podnoszenia efektywności pracy przez skazanych w trakcie odbywania kary** – opracowanie

**Model wprowadzania w podmiotach gospodarczych nowych produkcji w oparciu o wykwalifikowanych skazanych w ramach projektu „Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody” – opracowanie**

**System przywracania skazanych na otwarty rynek pracy – publikacja**

**Podręcznik przedsiębiorczości dla skazanych – publikacja**

**System wypłaty dodatków stażowych dla skazanych uczestniczących w kursach zawodowych realizowanych w ramach projektu „Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody” – opracowanie**

**Raport końcowy z badań psychologicznych z udziałem skazanych**

**Model zaangażowania funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa nie tylko do zadań penitencjarno-ochronnych ale i szkoleniowych, realizowanych w ramach projektu „Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody” – opracowanie**

**Metodologia powstania lokalnej sieci domów przejściowych – publikacja**

**Koncepcja funkcjonowania Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego w Wołowie**

**Opracowanie i wdrażanie modelu angażowania wolontariuszy na rzecz rozwijania działań prospołecznych skazanych – publikacja**

**Rolnicy dla przyrody – poradnik**

**Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody – film**

**Czarna Owca. Skazani na ochronę przyrody – publikacja**





## **Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych**

Specjalistyczny wortal szkoleń ICT, opracowany przez Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce, zapewnia szczegółowe informacje na temat szkoleń z zakresu wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wortal umożliwia bliską współpracę i łatwą wymianę informacji między instytucjami organizującymi szkolenia a ich odbiorcami (przede wszystkim pracownikami i pracodawcami z małych i średnich przedsiębiorstw), a tym samym pozwala na precyzyjne opracowanie oferty przeznaczonej dla konkretnych użytkowników.

Wortal zawiera proste w obsłudze i efektywne narzędzia służące do wyszukiwania danych, co znacznie ułatwia dotarcie do konkretnych ofert. Narzędzie autodiagnozy poziomu umiejętności – stanowiące część składową wortalu – umożliwia ocenę kompetencji pracowników w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych oraz ocenę poziomu rozwoju informatycznego przedsiębiorstwa. Użytkownicy mogą również korzystać z bazy wiedzy, zawierającej m.in. publikacje, materiały szkoleniowe i informacyjne, angielsko-polski słownik online oraz forum. Wortal umożliwia ocenę i poprawę kwalifikacji beneficjentów oraz pozwala na korzystanie z materiałów szkoleniowych i szkoleń e-learningowych.

Z wortalu szkoleń ITC mogą korzystać zarówno pracownicy i pracodawcy z małych i średnich przedsiębiorstw, którzy poszukują informacji na temat możliwości szkoleniowych w zakresie IT, jak i odbiorcy indywidualni, firmy szkoleniowe, instytucje doradcze, ośrodki kształcenia ustawicznego czy zakłady doskonalenia zawodowego. Jedyne koszty ponoszone przez użytkowników wiąże się ze zorganizowaniem stanowiska komputerowego z dostępem do Internetu. Istotne znaczenie, przy szerszym wdrażaniu tego rozwiązania, ma propagowanie narzędzia wśród obecnych i przyszłych użytkowników, a także wśród przedstawicieli instytucji świadczących usługi szkoleniowe w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0030

### **Wybrane produkty**

**Serwis informacyjno-szkoleniowy ITqual**

**Nowoczesny menedżer MŚP – przewodnik po coachingu**

**Nowoczesny menedżer MŚP – zarządzanie personelem w firmie**

**Przewodnik po szkoleniach informatycznych w Polsce**

**Motywowanie do kształcenia w zakresie technologii informatycznych**  
– publikacja

**Podręcznik szkoleń e-learningowych**

**Studia i materiały, tom 1: Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT do technologii informatycznych**

**Studia i materiały, tom 2: Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych**

**Studia i materiały, tom 3: Edukacja informatyczna – sposób na rozwiązanie problemu deficytu umiejętności ICT pracowników małych i średnich przedsiębiorstw**

**Ekspertyzy i raporty dotyczące uwarunkowań rozwoju kompetencji informatycznych i telekomunikacyjnych (IT) na polskim rynku pracy**

**Edukacja w zakresie IT jako środek służący zwiększeniu konkurencyjności przedsiębiorstw z sektora MŚP – publikacja**

**Przewodnik po oprogramowaniu wspierającym zarządzanie personelem**

**PAEE Common Research. Polish National Report**

**COMPETERE Common Research. Polish National Report**





## Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

Model umożliwia przygotowanie osób niepełnosprawnych do funkcjonowania na otwartym rynku pracy i w życiu społecznym.

W skład rezultatu wchodzi baza danych, zawierająca informacje na temat osób niepełnosprawnych na danym terenie. Dzięki istnieniu takiej bazy możliwe jest stworzenie wyczerpującej charakterystyki beneficjentów oraz ich zapotrzebowania na działania aktywizujące. Drugim elementem wypracowanego rozwiązania jest zestaw narzędzi diagnostycznych, umożliwiających pełne rozpoznanie indywidualnej kondycji psychofizycznej osób niepełnosprawnych. Na podstawie stworzonej diagnozy przygotowany jest indywidualny plan rozwoju terapeutycznego beneficjentów (terapia indywidualna, rodzinna, warsztaty umiejętności społecznych, warsztaty RUŻ – Rozwoju Umiejętności Życiowych). Ostatnim składnikiem rezultatu jest zestaw modelowych programów Rozwoju Umiejętności Życiowych wraz z materiałami edukacyjnymi i szkoleniowymi, przeznaczony dla Młodych Inteligentnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN), ich rodziców i opiekunów oraz osób profesjonalnie zajmujących się problemami niepełnosprawnych. Program Rozwoju Umiejętności Życiowych zawiera założenia teoretyczne i koncepcję merytoryczną warsztatów RUŻ, koncepcję merytoryczną szkoleń zawodowych dla pracowników i współpracowników organizacji wspierających beneficjentów, warunki zaliczenia szkolenia, bibliografię oraz koncepcję ewaluacji modelowego programu RUŻ i narzędzi służących do badania skuteczności podejmowanych działań.

Rezultat może być kierowany do innych, niż założona, grup docelowych. Wdrożeniem modelu mogą się zajmować poradnie i inne instytucje lub organizacje pracujące z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami – publiczne i pozarządowe instytucje rynku pracy (np. urzędy pracy) oraz jednostki samorządowe. Nakłady związane z wdrożeniem obejmują m.in. przygotowanie bazy danych, przeszkolenie pracowników korzystających z bazy, koszty promocji i rekrutacji uczestników warsztatów RUŻ, wynagrodzenie trenerów, przygotowanie i wyposażenie sal wykładowych.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwa: A0126, A0458, A0571, A0598

### Wybrane produkty

**Model szkoleń integrujących grupę osób niepełnosprawnych, opiekunów i pracodawców**

**Metodyka szkoleń IT prowadzonych w ramach projektu „Winda do pracy”**  
– publikacja

**Aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych ruchowo**  
– publikacja

**Pięć raportów JOSHA (Joint Strategies for Handicapped People) opracowanych przez międzynarodowe warsztatowe**

**Film przedstawiający działania zrealizowane w ramach Partnerstwa „Winda do pracy”**

## Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy

Zadaniem modelu wypracowanego w ramach projektu ZORON jest podniesienie świadomości w zakresie zapobiegania dyskryminacji osób niepełnosprawnych, dostarczenie pracodawcom sprawdzonych narzędzi eliminujących zagrożenia dyskryminacyjne, obalanie stereotypów na temat poziomu trudności i kosztów związanych z dostosowaniem przedsiębiorstwa do wymagań pracowników z niepełnosprawnością oraz likwidacja lub ograniczanie barier wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach otwartego rynku pracy.

W skład modelu wchodzi kilka elementów. Jednym z nich jest publikacja, w której omówiono metodologię wprowadzania w przedsiębiorstwie zmian umożliwiających ograniczenie mechanizmów dyskryminacji. Zawarto w niej również komplet dokumentów, procedur, regulaminów i sposobów działania ułatwiających wdrożenie modelu. Przygotowano też warsztaty na temat sposobów ograniczania zjawisk dyskryminacyjnych, przeznaczone dla kadry kierowniczej i administracyjnej zakładów pracy. Dostępny jest także podręcznik studium przypadków (dobrych praktyk) wprowadzania zakładowych programów ochrony i promocji równouprawnienia.

Model może być realizowany przez przedsiębiorstwa o dowolnym statusie prawnym i dowolnej wielkości (firmy prywatne, spółki państwowe, sektor małych i średnich przedsiębiorstw, duże korporacje). Wdrożenie tego projektu wiąże się z koniecznością podpisania umowy partnerskiej z centralami organizacji pracodawców i związkami zawodowymi dotyczącej promocji i prezentacji rezultatu. Instytucje chcące zastosować model powinny przygotować materiały promocyjne, publikacje i materiały multimedialne na jego temat. Koszty wdrożenia rozwiązania obejmują wynagrodzenia pracowników (merytorycznych, specjalistów ds. promocji), przygotowanie publikacji i materiałów multimedialnych, pozyskanie bazy pracodawców oraz stworzenie i obsługę strony internetowej. Niezbędna jest również organizacja regionalnych seminariów oraz warsztatów na temat praktycznych aspektów proponowanej metodologii, przeznaczonych dla właścicieli i kadry kierowniczej przedsiębiorstw.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0410

### Wybrane produkty

**Jak przygotować i wprowadzić Zakładowy Program Ochrony Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu – poradnik dla zakładów pracy**

– publikacja

**Ułatwianie wchodzenia i powrotu osób niepełnosprawnych na rynek pracy – podręcznik Związkowej Promocji i Ochrony Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu** – publikacja

**Identyfikacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy – raport z badań**

**Związkowa promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu – Raport z realizacji projektu ZORON w latach 2005–2008**



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

Model ma na celu wsparcie i zwiększenie konkurencyjności zawodowej pracowników z grupy wiekowej 45+ (powyżej 45. roku życia) i stanowi uzupełnienie istniejącego systemu doradztwa zawodowego. W ramach tego modelu osoba szkoląca (job-coach) współpracuje z beneficjentem w zakresie tworzenia indywidualnego planu rozwoju na rynku pracy. Uwzględnione zostają indywidualne możliwości, predyspozycje i preferencje pracownika, analiza sposobów jego funkcjonowania na lokalnym rynku pracy oraz konkretne wymagania pracodawców. Indywidualny plan rozwoju obejmuje szkolenia miękkie (podniesienie samooceny, poprawienie zdolności komunikacyjnych), szkolenia twarde (poszerzające lub kształcące konkretne umiejętności zawodowe), porady ekspertów oraz inne działania, podejmowane w zależności od potrzeb beneficjentów.

Model składa się z dwóch elementów. Pierwszym z nich jest podręcznik zawierający dokumentację z wdrażania job-coachingu w przedsiębiorstwach i organizacjach, materiały do analiz dla pracodawców (analiza polityki kadrowej w przedsiębiorstwie, uwzględniająca kalkulację korzyści wynikających z utrzymania zatrudnienia doświadczonych pracowników), a także pozytywne przykłady wykorzystania job-coachingu (case studies). Drugą część modelu stanowią materiały ułatwiające wdrożenie job-coachingu (przewodnik): pomocne informacje na temat systemu szkolenia job-coachów (tworzonego z pomocą szkół wyższych, ośrodków badawczych lub instytucji szkoleniowych), procedur zarządzania pracą, standardów pracy i certyfikacji job-coacha oraz metod pracy z osobami zagrożonymi utratą zatrudnienia.

Model można wdrożyć w dowolnym środowisku pracy, konieczne jest jednak jego dostosowanie do konkretnych potrzeb pracowników i pracodawców. Z modelu (w całości lub w części) mogą korzystać instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe (przygotowanie job-coachów i prowadzenie usług job-coachingu), urzędy pracy, jednostki administracji samorządowej, pracodawcy, firmy doradztwa personalnego oraz związki zawodowe. Wdrożenie job-coachingu wiąże się z koniecznością przeprowadzenia analizy strategii zatrudnienia i polityki zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie oraz przeszkolenia lub zatrudnienia job-coacha. Koszty związane z finansowaniem szkoleń ponoszą pracodawcy (możliwe jest częściowe współfinansowanie przez beneficjentów).

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: F0607

### Wybrane produkty

**Program warsztatów/szkoleń miękkich dla osób z grupy 45+**

**Pracownicy 45+ w naszej firmie** – publikacja

**Career Planning and Management** – publikacja

**Film informacyjno-promocyjny „Sojusz dla pracy”**



## Zintegrowany model wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy – Centrum Wspierania Rozwoju (CWR)

Najważniejszy element modelu – Centrum Wspierania Rozwoju – to instytucja wspierająca rozwój zawodowy i społeczny wychowanków domów dziecka oraz innych grup młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Do zadań Centrum należy m.in. poradnictwo zawodowe, doradztwo społeczne, monitorowanie lokalnego rynku pracy, współpraca z lokalnymi pracodawcami i instytucjami działającymi na rynku pracy, organizowanie szkoleń i warsztatów oraz pozyskiwanie środków finansowych.

W skład modelu wchodzi baza danych ofert szkoleniowych, ofert pracy, staży i praktyk, a także sieć wsparcia pracodawców (przedstawicieli regionalnych przedsiębiorstw zaangażowanych społecznie i wspierających aktywizację zawodową podopiecznych) oraz baza danych na temat podopiecznych CWR. Opracowano również narzędzia metodologiczne i techniczne wykorzystywane w poradnictwie zawodowym i społecznym (np. zestawy narzędzi badawczych i diagnostycznych, materiały do prac warsztatowych, program warsztatów) oraz narzędzia ułatwiające współpracę z pracodawcami (np. strategie i materiały promocyjne, procedurę adaptacji zawodowej). Istotnym elementem modelu jest platforma internetowa. Za jej pośrednictwem możliwy jest dostęp do wypracowanych w ramach projektu narzędzi, a także do forum wymiany informacji, bazy danych na temat podopiecznych oraz kursów e-learningowych przeznaczonych dla młodzieży defaworyzowanej.

Model CWR może być stosowany przez służby pomocy społecznej i służby zatrudnienia lub przez organizacje społeczne działające w danym regionie. W ramach realizacji modelu konieczne jest stworzenie strategii działania CWR dostosowanej do potrzeb regionu i specyfiki grupy docelowej, pozyskanie środków na sfinansowanie etatów, zatrudnienie odpowiedniej kadry, dostosowanie programów szkoleniowych i narzędzi metodologicznych do specyfiki regionu i grupy docelowej oraz ich wdrożenie, a także promowanie działań Centrum. Przewidywany czas utworzenia Centrum (ustalenie strategii, przygotowanie platformy internetowej, pozyskanie i przeszkolenie kadry, dostosowanie narzędzi metodologicznych i technicznych) wynosi około 6 miesięcy.

Rezultat został wypracowany przez Partnerstwo: A0527

### Wybrane produkty

**Dobry start w samodzielność – przewodnik dla młodzieży opuszczającej zakłady opiekuńczo-wychowawcze** – publikacja

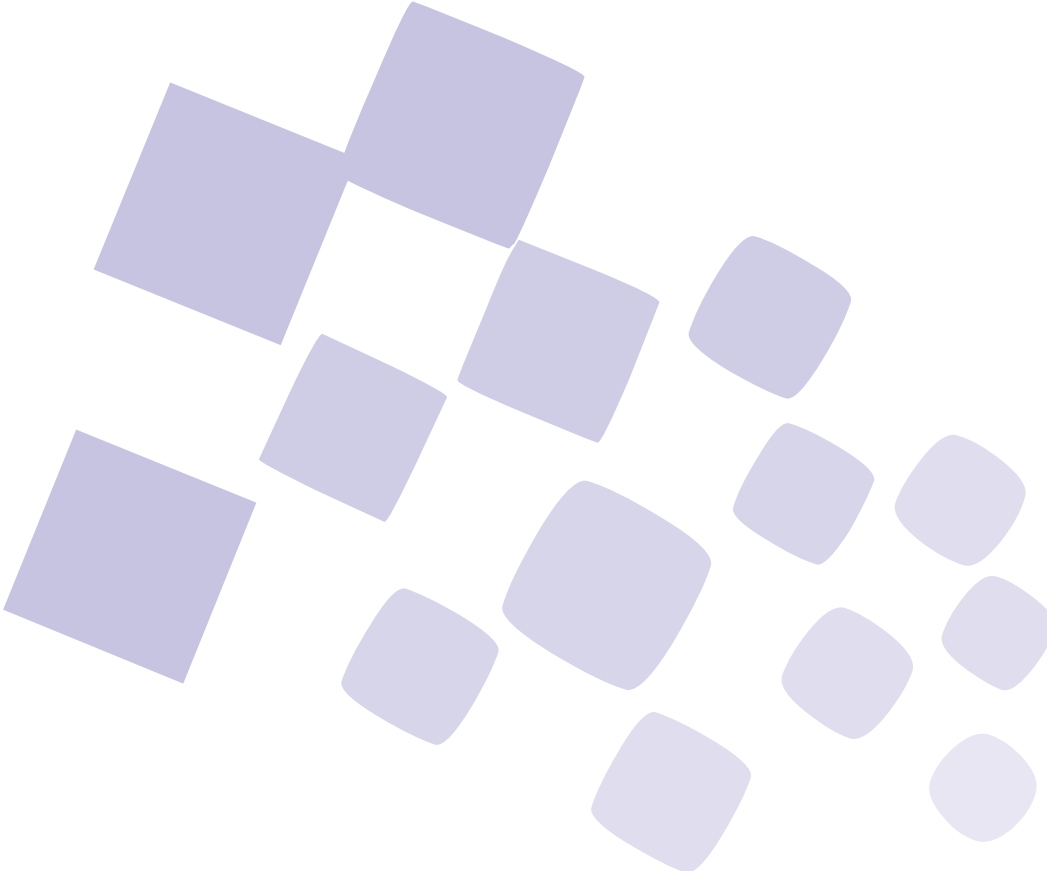
**W stronę zmian: uwagi do systemu i propozycje zmian** – publikacja

**W stronę zmian: specyficzne modele opieki i pracy z wychowankiem** – publikacja

**Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro (raport 2004–2008)**

**Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro** – film dokumentalny

# Partnerstwa



## A0010

### „Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans

#### **Administrator**

Miasto Łódź

#### **Partnerzy:**

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

Powiatowy Urząd Pracy Nr 1 w Łodzi

Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowo-Produkcyjne „Efektor” s.c. w Łodzi

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans” w Łodzi

## A0126

### Rozwój umiejętności życiowych Młodych Intelktualnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN)

#### **Administrator**

Fundacja na rzecz Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego  
Universitatis Varsoviensis

#### **Partnerzy:**

Instytut Rozwoju Służb Społecznych w Warszawie

Polskie Towarzystwo Chorób Nerwowo-Mięśniowych w Warszawie

Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej „CIS” w Warszawie

Uniwersytet Warszawski

Zakład Elektroniki Profesjonalnej ASM w Warszawie

## A0138

### Nowa droga dla byłych więźniów

#### **Administrator**

Centralny Zarząd Służby Więziennej w Warszawie

#### **Partnerzy:**

Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy w Warszawie

Krajowa Rada Kuratorów w Warszawie

Rada Naczelna Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej w Warszawie

Stowarzyszenie „Monar” w Warszawie

Zarząd Główny Polskiego Czerwonego Krzyża w Warszawie





## A0140

### „Praca w posagu” – model wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi

#### **Administrator**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

#### **Partnerzy:**

Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT Sp. z o.o. w Szczecinie  
Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Szczecinie  
Stowarzyszenie Instytut Rozwoju Regionalnego w Szczecinie  
Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie

## A0152

### Wyjść na prostą

#### **Administrator**

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC Poland w Lublinie

#### **Partnerzy:**

Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego z siedzibą w Lublinie  
Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Lublinie  
Zakład Doskonalenia Zawodowego Lublin  
Zakład Karny w Hrubieszowie  
Zakład Karny w Zamościu

## A0209

### Odziedzicz pracę

#### **Administrator**

Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego

#### **Partnerzy:**

Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach  
Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku  
Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS w Rybniku  
Fundacja Ekologiczna „Ekoterm Silesia” w Rybniku  
Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana” w Gliwicach  
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku  
Parafialny Oddział Akcji Katolickiej – KPK Praca w parafii p.w. Najświętszego Serca Pana Jezusa w Czerwionce-Leszczynach  
Politechnika Śląska, Centrum Kształcenia Inżynierów w Rybniku  
Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rybniku  
Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku  
Urząd Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny  
Urząd Miasta Rybnika

## A0211

### Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Kxetanes – Razem”

#### **Administrator**

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie

#### **Partnerzy:**

Izba Przemysłowo-Handlowa w Tarnowie

Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie

Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network w Krakowie

Powiat Nowosądecki

Starostwo Powiatowe w Tarnowie

Stowarzyszenie Kulturalno-Społeczne Romów „Centrum Kultury Romów w Polsce” w Tarnowie

Uniwersytet Łódzki

Urząd Miasta Nowego Sącza

## A0250

### „Pierwsza Szychta” – regionalne partnerstwo na rzecz aktywizacji osób dyskryminowanych na rynku pracy

#### **Administrator**

Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach

#### **Partnerzy:**

Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. W. Pańki Fundacji Rozwoju Demokracji

Lokalnej w Katowicach

Region Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność” w Katowicach

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

## A0262

### Sportowcy na rynku pracy

#### **Administrator**

Polski Związek Koszykówki w Warszawie

#### **Partnerzy:**

Euro Projekt Sp. z o.o. w Katowicach

Polski Związek Alpinizmu w Warszawie

Polski Związek Piłki Siatkowej w Warszawie

Związek Piłki Ręcznej w Polsce w Warszawie



**A0283**

## **Druga szansa**

### **Administrator**

Powiślańska Fundacja Społeczna w Warszawie

### **Partnerzy:**

Federacja na rzecz Reintegracji Społecznej w Warszawie

Powiślańskie Towarzystwo Społeczne w Warszawie

Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, Oddział w Warszawie

**A0340**

## **Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej**

### **Administrator**

Starostwo Powiatowe w Suwałkach

### **Partnerzy:**

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach

Miasto Suwałki

Ośrodek Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi w Lipniaku

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie

Powiat Sejneński

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Suwałkach

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

Specjalistyczny Psychiatryczny Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Suwałkach

Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych im. Króla Zygmunta Augusta w Augustowie

Suwałska Izba Rolniczo-Turystyczna

Suwałskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychicznie „Nadzieja”

Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku

**A0345**

## **Kampania przeciw ubóstwu**

### **– „Najwyższy szczebel dobroczynności”**

### **Administrator**

Stowarzyszenie „Monar”, Wielkopolskie Centrum Pomocy Bliźniemu – WCPB Monar-Markot w Rogoźnie

### **Partnerzy:**

Gmina Rogoźno

Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości

Urząd Miasta Poznania

Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy w Poznaniu

## A0364

### Partnerstwo dla Zawidawia.

### Program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”

#### Administrator

Point Spółka z o.o. we Wrocławiu

#### Partnerzy:

Fundacja Kompania Działań Społecznych we Wrocławiu

Gmina Wrocław

NSZZ „Solidarność” Region Dolny Śląsk we Wrocławiu

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans” w Łodzi

Stowarzyszenie „Wrocław za Widawą” we Wrocławiu

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu

## A0407

### Razem

#### Administrator

Fundacja Wspomagania Wsi w Warszawie

#### Partnerzy:

Fundacja Odnowa Wsi w Malechowie

Koszalińskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne

Stowarzyszenie „Edukacja Inaczej” w Apyntach

Stowarzyszenie Hobbiton w Sierakowie Słowieńskim

Stowarzyszenie Specjalnego Ośrodka Szkolno Wychowawczego i Wsi Podgórkki w Podgórkach

## A0410

### Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu

#### Administrator

Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego w Warszawie

#### Partnerzy:

Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie

Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna w Warszawie

Nikom System K. Kuncelman, M. Czerniak Sp. Jawna w Przemysłu

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w Warszawie

Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych OZON w Warszawie

Towarzystwo Walki z Kalectwem w Warszawie

Urząd Pracy m. st. Warszawy

Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego w Warszawie



## A0422

### Dajmy sobie pracę – ekoszansa

#### Administrator

Przedstawicielstwo Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP Polska w Warszawie

#### Partnerzy:

FKS – Fabryka Komunikacji Społecznej w Warszawie

Fundacja IUCN Poland w Warszawie

Ośrodek Rehabilitacji Uzależnionych „Doren” im. Berty Trusiewicz, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Różewcu

Polska Fundacja Pomocy Humanitarnej „Res Humanae” w Warszawie

Samodzielny Wojewódzki Zespół Publicznych Zakładów Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w Warszawie

Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska w Chudobczycach

Stowarzyszenie Wolontariuszy wobec AIDS „Bądź z Nami” w Warszawie

Zarząd Główny Stowarzyszenia „Monar” w Warszawie

Zarząd Główny Stowarzyszenia „Solidarni Plus” w Wandzinie

## A0458

### Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany

#### Administrator

Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym w Warszawie

#### Partnerzy:

Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, koniku!” w Warszawie

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie

Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo” w Warszawie

Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu w Warszawie

Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „Spoza” w Warszawie

## A0463

### „Iris” – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi

#### Administrator

„La Strada” Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu w Warszawie

#### Partnerzy:

Departament Funduszy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Fundacja Centrum Promocji Kobiet w Warszawie

Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy

Urząd Pracy m. st. Warszawy



## A0468

### Szwajcarski zegarek

#### Administrator

Fundacja Niemiecko-Polska „Nadzieja” w Szamotułach

#### Partnerzy:

Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach

Urząd Miasta i Gminy w Szamotułach

Wielkopolskie Stowarzyszenie Wspierania Edukacji Pracy Socjalnej w Poznaniu

## A0477

### Wyprowadzić na prostą

#### Administrator

Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta we Wrocławiu

#### Partnerzy:

Arcybiskupi Komitet Wsparcia Bezrobotnych Diecezji Częstochowskiej

Caritas Diecezji Kieleckiej

Caritas Diecezji Sosnowieckiej

Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor” we Wrocławiu

Gmina Wrocław

Konfederacja Pracodawców Polskich w Warszawie

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 1 we Wrocławiu

Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach

Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu

## A0518

### Wstań, unieś głowę

#### Administrator

Pomorsko-Kujawskie Zrzeszenie Samopomocy Obywatelskiej w Barcinie

#### Partnerzy:

Akademia Techniczno-Rolnicza im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy

Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego

Powiatowy Urząd Pracy w Żninie





**A0527**

## **Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepszego jutro**

### **Administrator**

Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi

### **Partnerzy:**

Dom Dziecka nr 9, Dom Międzypokoleniowy Bednarska w Łodzi  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi  
Signa Sp. z o.o. w Łodzi

**A0532**

## **Agenda bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy**

### **Administrator**

Towarzystwo Pomocy im Św. Brata Alberta Koło w Gdańsku

### **Partnerzy:**

Fundacja Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych w Gdańsku  
Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Słupsku  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdańsku  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie  
Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku  
Pomorskie Forum na rzecz Wychodzenia z Bezdomności w Gdańsku  
Samorząd Województwa Pomorskiego Gdańsk  
Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

**A0546**

## **„Czarna Owca” – skazani na ochronę przyrody**

### **Administrator**

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Warszawie

### **Partnerzy:**

Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej we Wrocławiu  
Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „Pro Natura” we Wrocławiu  
Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem” w Wołowie  
Zakład Karny w Wołowie

## A0567

### Romowie na rynku pracy

#### Administrator

Stowarzyszenie Romów w Polsce w Oświęcimiu

#### Partnerzy:

Centrum Kształcenia Kadr „Aktin” w Sosnowcu  
Gmina w Nysie  
Gmina w Prudniku  
Powiat Tatrzański w Zakopanem  
Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu  
Stowarzyszenie Romów i Innych Narodowości w Nysie  
Stowarzyszenie Romów Podhalańskich w Czarnej Górze

## A0571

### Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych

#### Administrator

Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego w Krakowie

#### Partnerzy:

Agencja Handisoft w Krakowie  
Akademia Górniczo-Hutnicza im. St. Staszica w Krakowie  
Fundacja na rzecz Dzieci Niewidomych i Niedowidzących w Krakowie  
Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia w Krakowie  
Polski Związek Niewidomych w Warszawie

## A0594

### Czas na pracę – praca na czas

#### Administrator

Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości w Rzeszowie

#### Partnerzy:

Agencja Rozwoju Regionalnego MARR S.A. w Mielcu  
Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o. w Ustrzykach Dolnych  
Biuro Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie  
Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju  
Podkarpacka Izba Gospodarcza w Krośnie  
Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku  
Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria” w Rzeszowie  
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie  
Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie  
Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie



**A0598**

## **Winda do pracy**

### **Administrator**

Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni w Szczecinie

### **Partnerzy:**

Nordis s.c. w Szczecinie

Polskie Radio – Regionalna Rozgłośnia w Szczecinie

Powiat Policki

Segel Polska Sp. z o.o. w Szczecinie

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. M. Grzegorzewskiej w Policach

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji w Warszawie

Telewizja Polska S.A. Oddział w Szczecinie

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

**A0608**

## **Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”**

### **Administrator**

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Rzeszowie

### **Partnerzy:**

BD Center – Centrum Biznesu i Rozwoju w Rzeszowie

Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o. w Ustrzykach Dolnych

Danmar Computers Małgorzata Mikłosz w Rzeszowie

Kapitał Plus Katarzyna Michno w Rzeszowie

Podkarpacka Wspólnota Organizacji Socjalnych POWOS w Rzeszowie

Podkarpacki Klub Biznesu w Rzeszowie

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu

Stowarzyszenie B-4 w Rzeszowie

Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria” w Rzeszowie

Stowarzyszenie Wsparcie w Nowej Dębie

Środowiskowy Dom Samopomocy w Ustrzykach Dolnych

Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie

Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego w Krośnie

**A0663**

## **Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej**

### **Administrator**

Fundacja Domus Europaea w Warszawie

### **Partnerzy:**

Mazowieckie Centrum Neuropsychiatrii i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży w Zagórzku k/Warszawy

Zespół Szkół Specjalnych w Wiązownie

## A0680

### Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojkowych „Aktywizacja”

#### Administrator

Grupa Antares Sp. z o.o. w Warszawie

#### Partnerzy:

A&E Consult Grupa Konsultingowa Sp z o.o. w Warszawie

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Warszawie

Gmina Krosno Odrzańskie

Indalo Sp. z o.o. w Warszawie

Miasto Żary

Minister Obrony Narodowej

Powiat Krośnieński

Powiat Żagański

Powiat Żarski

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu

Powiatowy Urząd Pracy w Żarach

Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej w Warszawie

WYG HR Consulting w Warszawie

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze



## A0692

### Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej

#### Administrator

Uniwersytet Warszawski

#### Partnerzy:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie

„La Strada” Fundacja Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu w Warszawie

Ośrodek Kształcenia Kursowego w Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Sp. z o.o.

w Konstancinie-Jeziornej

Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie





## A0733

### Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego

#### **Administrator**

Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w Warszawie

#### **Partnerzy:**

Agencja Turystyki Językowej „Lingwista” w Warszawie  
Biuro Turystyczne „Abex” w Kielcach  
Burmistrz Dzielnicy Wola m. st. Warszawy  
Miasto Kielce  
Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach  
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy  
Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach  
Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa w Kielcach  
Świętokrzyski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w Kielcach  
Urząd Pracy m. st. Warszawy

## D0104

### Ekonomia społeczna w praktyce

#### **Administrator**

Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka w Poznaniu

#### **Partnerzy:**

Fundacja Dom Wspólnoty „Barka” w Dreźnie  
Gmina Kwilcz  
Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie  
Maroon Point Polska M. Parucki w Poznaniu  
Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Integracji Społecznej w Poznaniu  
Sportowe Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej „Barka” w Poznaniu  
Stowarzyszenie Integracji Społeczności Lokalnych „Wielkopomoc” w Posadowku  
Stowarzyszenie Integracyjne Wspólnoty „Barka” w Chudobczycach  
Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych w Poznaniu  
Stowarzyszenie Pogotowie Społeczne w Poznaniu  
Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska w Chudobczycach  
Stowarzyszenie Szkoła Barki im. H. Ch. Kofoeda – Centrum Integracji Społecznej w Poznaniu  
Stowarzyszenie Wydawnicze w Poznaniu

## D0106

### Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich

#### **Administrator**

Ośrodek Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie

#### **Partnerzy:**

Graff-Press Sp. z o.o. w Krakowie

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie  
Instytut Przedsiębiorczości Prymus w Krakowie  
Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego  
Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie  
Ośrodek Szkolenia i Wychowania OHP nr 1 w Krakowie  
Stowarzyszenie Pomocy Socjalnej Gaudium et Spes w Krakowie  
Stowarzyszenie „U Siemachy” w Krakowie  
Zarząd Gospodarki Komunalnej w Krakowie  
ZHP Hufiec Kraków – Nowa Huta

## **D0190**

### **Cyber-ręka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce**

#### **Administrator**

Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiotowych „Tratwa” we Wrocławiu

#### **Partnerzy:**

Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa we Wrocławiu  
Gmina Wrocław  
Stowarzyszenie Profilaktyki i Edukacji Zdrowotnej „Zdrowie” we Wrocławiu  
Szkoła Policealna Służb Społecznych we Wrocławiu  
Telewizja Polska S.A. – Oddział Terenowy we Wrocławiu  
Towarzystwo Edukacji Otwartej we Wrocławiu

## **D0214**

### **Partnerstwo „Muflon”**

#### **Administrator**

Fundacja „Merkury” w Wałbrzychu

#### **Partnerzy:**

Centrum Kształcenia Praktycznego w Wałbrzychu  
Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej we Wrocławiu  
Dolnośląskie Stowarzyszenie Ochrony Bezrobotnych w Świdnicy  
Fundacja Edukacji Europejskiej w Wałbrzychu  
Fundacja „Jagniątków” w Jeleniej Górze  
heapmail Internet Solutions Sp. z o.o. w Wałbrzychu  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wałbrzychu  
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu  
Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu  
Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych w Wałbrzychu  
Stowarzyszenie Wspierania Ruchu Aktywności Lokalnej „Forum Wałbrzyskie”



**D0219**

## **„Możemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni społecznych**

### **Administrator**

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w Krakowie

### **Partnerzy:**

Grupa Wydawnicza INFOR S.A. w Warszawie  
Powiat Miechowski  
Stowarzyszenie „Tratwa” w Olsztynie  
Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy w Warszawie

**D0249**

## **Kluczowa rola gminy w aktywizacji osób niepełnosprawnych**

### **Administrator**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie

### **Partnerzy:**

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie  
Biuro Konsultingowe Fundacji Akademii Ekonomicznej w Poznaniu  
Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie  
Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrześni  
Fundacja Promocji Gmin Polskich w Warszawie  
Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna w Warszawie  
Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych w Warszawie  
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych w Warszawie  
Powiat Wrzesiński, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Wrześni  
Związek Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej Polskiej w Poznaniu

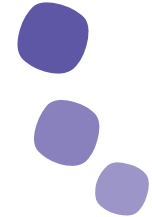
**D0344**

## **W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków**

### **Administrator**

Fundacja Instytut Spraw Publicznych w Warszawie

### **Partnerzy:**



Biłgorajska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Biłgoraju  
Biuro Obsługi Firm s.c. – Katarzyna i Piotr Wiejak w Nidzicy  
Centrum Kształcenia Praktycznego w Nidzicy  
Drehabud Sp. j., Kruszińska, Hinc w Nidzicy  
Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw w Lublinie  
Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo w Lublinie



Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Prostkach  
Izba Gospodarcza w Ełku, Ełckie Forum Gospodarcze  
Miasto Biłgoraj  
Nidzicka Fundacja Rozwoju Nida  
Nidzicki Fundusz Lokalny  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Bychawie  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Konopnicy  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Niedzwicy Dużej  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Niemcach  
Pola Sp. z o.o. w Stasinie k/Lublina  
Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Nidzicy  
Powiat Biłgoraj  
Powiat Lublin  
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Biłgoraju  
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Ełku  
Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju  
Powiatowy Urząd Pracy w Ełku  
Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie  
Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy  
Powiatowy Zarząd Dróg w Ełku  
Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Biłgoraju  
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Apis sp. j. w Biłgoraju  
Starostwo Powiatowe w Ełku  
Starostwo Powiatowe w Nidzicy  
Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce w Warszawie  
Stowarzyszenie Emaus w Krężnicy Jarej  
Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „Przystań” przy Domu Pomocy Społecznej w Nowej Wsi Ełckiej  
Terminal Przetadunkowy Sp. z o.o. w Brodach Małych  
Towarzystwo Społeczno-Kulturalne „Wspólne Dziedzictwo” w Golubiu  
Urząd Gminy Ełk  
Urząd Gminy Janowo  
Urząd Gminy Prostki  
Urząd Miejski w Nidzicy  
Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS w Warszawie  
Związek Stowarzyszeń Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Pomost” w Ełku

## **D0391**

### **Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia**

#### **Administrator**

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

#### **Partnerzy:**

Gmina Mogilany  
Gmina Wieprz  
Krakowska Fundacja Hamlet  
Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Krakowie  
Małopolski Związek Pracodawców w Krakowie  
Uniwersytet Jagielloński, Instytut Socjologii  
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie





## D0406

### **Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej**

#### **Administrator**

Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji IOM w Warszawie

#### **Partnerzy:**

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w Warszawie  
Polski Czerwony Krzyż w Warszawie  
Stowarzyszenie Kobiēt Romskich w Polsce w Krakowie  
Związek Romów Polskich w Szczecinku

## D0438

### **Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS**

#### **Administrator**

Towarzystwo Przyjaciōł Niepełnosprawnych w Łodzi

#### **Partnerzy:**

Rzymskokatolicka Parafia p.w. Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Marii Panny w Grotnikach  
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja – Ty – My” w Łodzi  
Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania  
Urząd Gminy Zgierz  
Zespół Szkolno-Gimnazjalny w Grotnikach

## D0442

### **Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej**

#### **Administrator**

Centrum Europejskie Zrównoważonego Rozwoju we Wrocławiu

#### **Partnerzy:**

Centrum Niderlandzkie Sp. z o.o. we Wrocławiu  
Instytut Problemów Europejskich we Wrocławiu  
Kancelaria Prawna Radca Prawny Tomasz Tatomir we Wrocławiu  
Stowarzyszenie na rzecz Ekorozwoju „Agro-Group” w Białymstoku  
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu  
Województwo Dolnośląskie

## D0443

### Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku

#### Administrator

Fundacja Partnerstwo dla Środowiska w Krakowie

#### Partnerzy:

Amistad Sp. z o.o. w Krakowie

Babiogórskie Stowarzyszenie Zielona Linia w Suchej Beskidzkiej

Fundacja Bieszczadzka Partnerstwo dla Środowiska w Lesku

Gorlickie Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości

Informator Sp. z o.o. w Krakowie

ISO-Tech Sp. z o.o. w Krakowie

Pracownia Psychologiczna Elżbieta Sołtys w Krakowie

Stowarzyszenie Autokreacja w Warszawie

Stowarzyszenie Ekologiczno-Kulturalne „Na Bursztynowym Szlaku” w Lanckoronie

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Bałt” w Bałtowie

## D0450

### Na fali

#### Administrator

Caritas Archidiecezji Gdańskiej w Sopocie

#### Partnerzy:

CIS Nephax Maria Jolanta Podsiadły w Gdańsku

Cleaning Consulting w Bydgoszczy

Fundacja Gospodarcza w Gdyni

Gmina Miasta Sopotu

ITM Centrum Komputerowe w Gdańsku

Media Expo w Sopocie

Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni

Samorząd Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Szulz i Wspólnicy Sp. komandytowa. Kancelaria Adwokatów w Gdańsku

Sopockie Przedszkole Niepubliczne

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku





## D0456

### Tu jest praca

#### **Administrator**

Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej

#### **Partnerzy:**

Collegium Civitas w Warszawie  
Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych  
Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka w Poznaniu  
Główny Urząd Statystyczny w Warszawie  
Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie  
Krajowa Rada Spółdzielcza w Warszawie  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Zatrudnienia Socjalnego w Poznaniu  
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Społdzielczości i Przedsiębiorczości Lokalnej WAMA-COOP w Olsztynie

## D0461

### Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa

#### **Administrator**

Fundacja na rzecz Umacniania Więzi Rodzinnych i Społecznych Synapsis w Warszawie

#### **Partnerzy:**

Agencja Reklamowa DD Studio w Warszawie  
Doradztwo Gospodarcze DGA S.A. w Poznaniu  
Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w Warszawie  
Fundacja Wspólnota Nadziei w Krakowie  
Gmina Lesznowola  
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Warszawie  
Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna w Warszawie

## D0519

### Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej

#### **„Cogito”**

#### **Administrator**

Dom Maklerski Penetrator SA w Krakowie

#### **Partnerzy:**

Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” w Krakowie  
Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie  
Polskie Towarzystwo Psychiatryczne w Warszawie  
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej w Krakowie  
Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego „Wzajemna Pomoc” w Radomiu  
Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne” w Krakowie  
Związek Powiatów Polskich w Warszawie

## D0603

### **Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy**

#### **Administrator**

Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej w Rudzie Śląskiej

#### **Partnerzy:**

Centrum Edukacji i Wychowania Młodzieży „Kana” w Sosnowcu

Fundacja Rozwoju Kardiochirurgii w Zabrze

Fundacja Rozwoju Miasta Knuruwa

Miasto Ruda Śląska

Polski Klub Ekologiczny – Koło Miejskie w Gliwicach

Powiat Namysłów

Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu

Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach

Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie

Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor Sp. z o.o.

Stowarzyszenie Muzyczne Jazzowa Asocjacja Zabrze

Stowarzyszenie Silesia Nostra w Gliwicach

Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS w Katowicach

Uniwersytet Śląski, Instytut Psychologii w Katowicach



## D0685

### **Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora**

#### **Administrator**

Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS w Katowicach

#### **Partnerzy:**

Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS w Rybniku

Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej w Gliwicach

Miasto Gliwice

Namysłowskie Stowarzyszenie Inicjatyw Gospodarczych

Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej FRDL

Polski Klub Ekologiczny – Koło Miejskie w Gliwicach

Powiat Bieruńsko-Lędziński

Powiat Gliwicki

Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor Sp. z o.o.

Stowarzyszenie Pomocy Wzajemnej „Być razem” w Cieszynie

Stowarzyszenie Przyjaciół Człowieka „Tęcza” w Raciborzu

Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych Meritum w Katowicach

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych Most w Katowicach

Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej w Rudzie Śląskiej

Stowarzyszenie Wzajemnej Pomocy „Agape” w Częstochowie

Śląskie Centrum Równych Szans w Katowicach





**D0690**

## **Spółdzielnia Socjalna „UI”**

### **Administrator**

Powiat Wrzesiński – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Wrześni

### **Partnerzy:**

Biuro Konsultingowe Fundacji Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrześni

Stowarzyszenie Oświaty Społecznej w Pyzdrach

Towarzystwo Wykorzystania Wód Termalnych i Wąlorów Naturalnych Ziemi Czeszewskiej w Czeszewie

Wydawnictwo Kropka – Jolanta i Waldemar Śliwczyńscy we Wrześni

**F0007**

## **Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy**

### **Administrator**

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

### **Partnerzy:**

Fundacja Kształcenia Managerów na Pomorzu Zachodnim w Szczecinie

Hogben s.c. Marcin Łuczyk, Piotr Wilanowski w Szczecinie

Home.pl Jurczyk, Stypuła, Kapcio sp.j. w Szczecinie

Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa

Kurier Szczeciński Sp. z o.o.

Polskie Towarzystwo Informatyczne w Warszawie

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, Oddział Wojewódzki w Szczecinie

Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Oddział Wojewódzki w Szczecinie

Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie Szczecińskim

Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku

Północna Izba Gospodarcza w Szczecinie

Północny Związek Pracodawców w Szczecinie

Stargardzka Izba Gospodarcza w Stargardzie Szczecińskim

Unizeto Technologies SA w Szczecinie

Wyższa Szkoła Biznesu w Pile

**F0016**

## **Pomysł na sukces**

### **Administrator**

Powiat Wodzisławski – Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim

### **Partnerzy:**

Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim

Forum Firm Miasta Radlin

Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim

OSI CompuTrain S.A. w Warszawie

Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim  
Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim  
Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą  
w Rybniku

## F0030

### Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce

#### Administrator

Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu

#### Partnerzy:

Altkom Akademia S.A. w Warszawie  
Capgemini Polska Sp. z o.o. w Warszawie  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie  
Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami w Warszawie



## F0059

### Platforma e-dialog

#### Administrator

Nowoczesne Technologie Informatyczne Sp. z o.o. w Warszawie

#### Partnerzy:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie  
Fundacja Promocji Gmin Polskich w Warszawie  
Instytut Maszyn Matematycznych w Warszawie  
Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu  
Pomorska Fundacja Słonecznik w Gdańsku  
Stowarzyszenie Instytut Wspierania Rozwoju Oświaty w Tarnobrzegu  
Urząd Miasta Radom





**F0086**

## **System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych**

### **Administrator**

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu

### **Partnerzy:**

CASE – Doradcy Sp. z o.o. w Warszawie  
e-service w Rzeszowie  
Izba Przemysłowo-Handlowa w Rzeszowie  
Krajowa Izba Gospodarcza w Warszawie  
Miejski Urząd Pracy w Lublinie  
Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu  
Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu  
r-BIT Rzeszów M.J.M. Obidowiczowie Sp.j. w Rzeszowie  
Rada Zamojska Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej  
Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości w Rzeszowie  
Unia Szeferów Firm Zamojszczyzny w Zamościu  
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie  
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie  
Wschodni Klub Techniki i Racjonalizacji w Zamościu  
Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie

**F0101**

## **Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw**

### **Administrator**

Instytut Maszyn Matematycznych w Warszawie

### **Partnerzy:**

Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie  
Kobiety OnLine – Internet Media w Warszawie  
Krajowa Izba Gospodarcza w Warszawie  
Master Consulting Sp. z o.o. w Warszawie  
Top Multimedia w Warszawie  
Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem w Warszawie



## F0114

### **„Mayday” – model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce**

#### **Administrator**

Region Gdański NSZZ „Solidarność”

#### **Partnerzy:**

Akademia Morska w Gdyni

Centrum Techniki Okrętowej S.A. w Gdańsku

Politechnika Gdańska

Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego NSZZ „Solidarność” w Gdańsku

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Związek Pracodawców Forum Okrętowe w Gdańsku

## F0212

### **Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa**

#### **Administrator**

Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Zgorzelcu

#### **Partnerzy:**

Fundacja „Niepełnosprawnym i Oczekującym Pomocy” w Zgorzelcu

Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Jeleniej Górze

OSI CompuTrain S.A. w Warszawie

Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu

## F0238

### **Mentoring poprzez IT**

#### **Administrator**

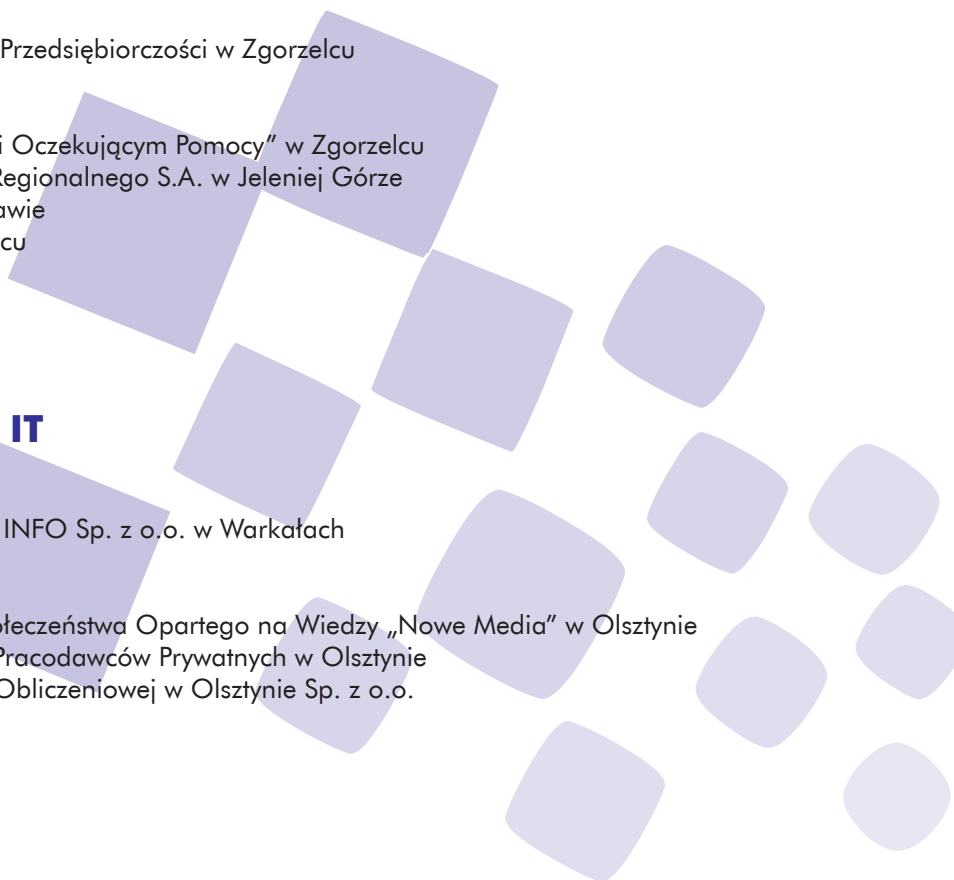
Krajowa Agencja Informacyjna INFO Sp. z o.o. w Warkatach

#### **Partnerzy:**

Fundacja na Rzecz Budowy Społeczeństwa Opartego na Wiedzy „Nowe Media” w Olsztynie

Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych w Olsztynie

Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej w Olsztynie Sp. z o.o.





**F0290**

**Zatrudnienie fair play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy**

**Administrator**

Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym w Warszawie

**Partnerzy:**

Centrum Promocji Biznesu w Rzeszowie

Krajowa Izba Gospodarcza w Warszawie

Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw w Warszawie

**F0320**

**Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności**

**Administrator**

Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu

**Partnerzy:**

Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego w Warszawie

Demos Polska Sp. z o.o. w Warszawie

Eduserwis Laks i Marciniak w Poznaniu

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach

Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości w Mogilnie

Gmina Miasta Radom

Politechnika Radomska im. Kazimierza Pułaskiego

Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze

Towarzystwo „Altum” w Rzeszowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie

**F0326**

**Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim – adaptus.pl**

**Administrator**

IDEA! Management Consulting Sp. z o.o. w Warszawie

**Partnerzy:**

EnterNet Sp. z o.o. w Warszawie

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

ITTI Sp. z o.o. w Poznaniu

Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o. w Warszawie

Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych w Olsztynie

## F0490

### Partnerstwo wyrównania szans

#### Administrator

Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność” w Olsztynie

#### Partnerzy:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Olsztynie  
Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network w Krakowie  
Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego  
Powiat Lidzbarski  
Powiat Szczycieński  
Starostwo Powiatowe w Olsztynie  
Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie  
Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych w Olsztynie  
Wydawnictwo Foto Press Danuta Domańska w Olsztynie

## F0515

### „Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego

#### Administrator

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańska Akademia Bankowa

#### Partnerzy:

Agencja Informatyczna J. Gajdasz, A. Makarow, B. Manturewicz, R. Nowak Sp. jawna w Gdańsku  
Fundacja Gospodarcza w Gdyni  
Gdański Związek Pracodawców  
Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej  
Stocznia Gdynia SA  
Uniwersytet Gdański

## F0551

### Opolski e-rzemieślnik

#### Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej

#### Partnerzy:

Agencja Reklamowa „Leader” Marek Brodowski w Opolu  
CTC Polska Sp. z o.o. w Warszawie  
Izba Gospodarcza Śląsk w Opolu  
Izba Rzemieślnicza w Opolu  
Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego w Opolu  
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Opolu  
Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie



**F0561**

## **Centrum Zielonych Technologii**

### **Administrator**

Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew” w Białymstoku

### **Partnerzy:**

Bio-Wat Sp. z o.o. w Białymstoku  
Biuro Inicjatyw Rozwojowych w Białymstoku  
Ekoton s.c. w Białymstoku  
Forum Inicjatyw Rozwojowych w Białymstoku  
Instytut Zrównoważonego Rozwoju Sp. z o.o. w Białymstoku  
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku  
Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży

**F0576**

## **Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce**

### **Administrator**

Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie

### **Partnerzy:**

Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego w Łodzi  
Forum Związków Zawodowych w Bydgoszczy  
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa w Gdańsku

**F0580**

## **„ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm**

### **Administrator**

Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o. w Warszawie

### **Partnerzy:**

Badania Systemowe EnergSys Sp. z o.o. w Warszawie  
Fundacja Naukowa „Instytut Badań Strukturalnych” w Warszawie  
Instytut Chrześcijańsko-Demokratyczny im. Ignacego Jana Paderewskiego w Warszawie  
ITTI Sp. z o.o. w Poznaniu  
Ośrodek Doskonalenia Kadr Technicznych Rady Stołecznej NOT Sp. z o.o. w Warszawie  
Politechnika Warszawska, Wydział Inżynierii Łądowej, Zakład Zastosowań Informatyki w Inżynierii Łądowej  
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Warszawie  
Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa” w Garwolinie  
Stowarzyszenie Towarzystwo Amicus w Białymstoku

## F0591

### „Enter” – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia

#### **Administrator**

ITTI Sp. z o.o. w Poznaniu

#### **Partnerzy:**

Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie

Fundacja Centrum Promocji Kobiet w Warszawie

Międzynarodowe Forum Kobiet w Warszawie

Telekomunikacja Polska S.A. w Warszawie

## F0607

### Sojusz dla pracy

#### **Administrator**

Przedstawicielstwo Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w Warszawie

#### **Partnerzy:**

III Szpital miejski im. Dr. Karola Jonschera w Łodzi

Centrum Praw Kobiet w Warszawie

Fabryka Komunikacji Społecznej w Warszawie

Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych w Łodzi

Fundacja Pinel Polska w Krakowie

Instytut Włókiennictwa w Łodzi

Izba Rzemiosła w Łodzi

Liga Kobiet Polskich – Zarząd Łódzki

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w Warszawie

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Pabianice

TOP – Maria Tatarska w Celestynowie

Uniwersytet Łódzki

Wojewódzki Specjalistyczny Szpital im. Dr. M. Madurowicza w Łodzi





## F0613

### Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą

#### Administrator

Żorska Izba Gospodarcza

#### Partnerzy:

Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości S.A. w Żorach  
Cech Rzemiosł Różnych w Żorach  
Fundacja Ekologiczna „Ekoterm Silesia” w Rybniku  
Info Graf w Suszcu-Rudziczce  
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.  
Politechnika Śląska  
Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków w Krakowie  
Urząd Miasta Żory

## F0640

### Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

#### Administrator

Wasko S.A. w Gliwicach

#### Partnerzy:

Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność ‘80” przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A. w Gliwicach  
Martis Sp. z o.o w Warszawie  
NSZZ „Solidarność” przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” S.A. w Skarżysku-Kamiennej  
Personel Marketing I Sp. z o.o. w Leżajsku  
Staszewska Beata Doradztwo Psychologiczne w Nisku  
Stowarzyszenie Program Personel Marketing w Leżajsku  
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” S.A. w Gliwicach  
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” S.A. w Skarżysku-Kamiennej

## F0642

### Budujmy razem

#### Administrator

Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie

#### Partnerzy:

Agencja Nieruchomości Rolnych w Olsztynie  
Olsztyńska Izba Budowlana  
Polska Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji w Warszawie

## G0051

### Elastyczny pracownik – partnerska rodzina

#### Administrator

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

#### Partnerzy:

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr  
Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku  
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

## G0062

### Partnerstwo – rodzina – równość – praca

#### Administrator

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa” w Toruniu

#### Partnerzy:

Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu  
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

## G0084

### „Pełnia życia” – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych

#### Administrator

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Warszawie

#### Partnerzy:

Mazowieckie Centrum Szkoleń Sp. z o.o. w Warszawie  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych w Warszawie  
Procesy Inwestycyjne S.A. w Warszawie

## G0107

### Telepraca scala rodzinę

#### Administrator

Politechnika Świętokrzyska, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Kielcach

#### Partnerzy:

Caritas Diecezji Kieleckiej  
Infomax Sp. Jawna Działowski, Szczepański, Lewicki w Kielcach  
Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach  
Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych





**G0246**

## **Życie zaczyna się po czterdziestce**

### **Administrator**

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach

### **Partnerzy:**

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Warszawie  
Gimnastyka Zdrowotna Urszula Boy w Skarżysku Kościelnym  
Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa” w Toruniu  
Nowa Gazeta Praska w Warszawie  
Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie  
Powiatowy Urząd Pracy Skarżysko-Kamienna  
Stowarzyszenie Doradców Europejskich „PLinEU” w Krakowie  
Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu S.A. w Kielcach  
Urząd Miasta Skarżysko-Kamienna  
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

**G0265**

## **Praca dla dwojga**

### **Administrator**

Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości w Gliwicach

### **Partnerzy:**

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie  
Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości Katowice  
NSZZ „Solidarność” w Katowicach  
Rada OPZZ Województwa Śląskiego w Katowicach  
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S) w Warszawie  
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

**G0387**

## **Gender Index**

### **Administrator**

Przedstawicielstwo Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP w Warszawie

### **Partnerzy:**

Derm-Service Polotne w Warszawie  
Fundacja Feminoteka w Warszawie  
Międzynarodowe Forum Kobiet w Warszawie  
Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. w Warszawie  
Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn  
Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan w Warszawie  
Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie  
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S) w Warszawie  
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



## G0403

### Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet

#### Administrator

Stowarzyszenie Doradców Europejskich „PLinEU” w Krakowie

#### Partnerzy:

Akademia Rodzinna w Krakowie

DomZdrowia.pl w Krakowie

Fundacja Centrum Praw Kobiet, Oddział Kraków

Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

Małopolski Związek Pracodawców w Krakowie

MITO Sp. z o.o. w Zielonkach

Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia w Krakowie

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S) w Warszawie

Sylvia Styl w Krakowie



## G0588

### @IterEgo

#### Administrator

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie

#### Partnerzy:

Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Kurier Lubelski Sp. z o. o.

Lubelskie Forum Pracodawców

Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie

Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów w Lublinie

Telewizja Polska S.A. Oddział w Lublinie

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie





## G0590

### Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy

#### Administrator

Centrum Praw Kobiet w Warszawie

#### Partnerzy:

Congress and Training Center Polska Sp. z o.o. w Warszawie  
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Filia Łódź  
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy  
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m. st. Warszawy  
Powiatowy Urząd Pracy Łódź Wschód  
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie  
Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie  
Zakład Karny w Lublińcu  
Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza

## G0620

### Rodzic-pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego

#### Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Centrum Dolnośląskie we Wrocławiu

#### Partnerzy:

Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG S.A. w Legnicy  
Federacja Pracodawców Polski Zachodniej w Legnicy  
Główny Instytut Górnictwa w Katowicach  
NSZZ „Solidarność” Region Dolny Śląsk we Wrocławiu  
Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego „Mediator” w Świdnicy  
Politechnika Świętokrzyska, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Kielcach  
Profit Communications Tomasz Alberski, Filip Mecner s.c. w Warszawie  
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Warszawie  
Stowarzyszenie Pegaz w Karpaczu  
Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii „Evolutio” we Wrocławiu  
Stowarzyszenie Unia Przedsiębiorców Dolnego Śląska w Świdnicy  
Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości w Gliwicach  
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

## I0503

### Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców

#### Administrator

Ośrodek Praw Człowieka Uniwersytetu Jagiellońskiego

#### Partnerzy:

Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa  
Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie, Uniwersytet Jagielloński  
Fundacja Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego – Klinika Prawa  
Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski s.c. w Krakowie

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie  
Przedstawicielstwo Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców  
w Polsce w Warszawie  
Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Lublinie  
Uniwersytecka Poradnia Prawna Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego  
Uniwersytecka Poradnia Prawna Uniwersytetu Jagiellońskiego



# Indeks rezultatów według Partnerstw



**A0010**

**str. 18, 89, 119**

## **„Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans**

**Empatia – model lokalny** (str. 18)

**Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum** (str. 89)

**A0126**

**str. 11, 75, 104, 112, 119**

## **Rozwój umiejętności życiowych Młodych Inteligentnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN)**

**Asystent Osobisty Osoby Niepełnosprawnej** (str. 11)

**Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym** (str. 75)

**Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych** (str. 104)

**Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych** (str. 112)

**A0138**

**str. 106, 119**

## **Nowa droga dla byłych więźniów**

**Utworzenie krajowego modelu współpracy instytucji wymiaru sprawiedliwości i sektora pozarządowego na rzecz readaptacji społecznej i aktywizacji zawodowej skazanych oraz byłych skazanych** (str. 106)

**A0140**

**str. 103, 120**

## **„Praca w posagu” – model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi**

**System wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi** (str. 103)

**A0152**

**str. 100, 120**

## **Wyjść na prostą**

**System wsparcia osób skazanych** (str. 100)





**A0209**

**str. 17, 120**

## **Odziedzicz pracę**

**Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin** (str. 17)

**A0211**

**str. 36, 121**

## **Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Kxetanes – Razem”**

**Model instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości Romów. Koncepcja Centrum Aktywizacji Zawodowej Romów** (str. 36)

**A0250**

**str. 46, 121**

## **„Pierwsza szychta” – regionalne partnerstwo na rzecz aktywizacji osób dyskryminowanych na rynku pracy**

**Model przygotowania zawodowego szkolenie-staż-praca (tryb czeladniczy)** (str. 46)

**A0262**

**str. 72, 121**

## **Sportowcy na rynku pracy**

**Narzędzie aktywizacji bezrobotnych sportowców** (str. 72)

**A0283**

**str. 31, 122**

## **Druga szansa**

**Model działania asystenta rodzinnego** (str. 31)

**A0340**

**str. 58, 122**

## **Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej**

**Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – Lokalny System Współdziałania Partnerów** (str. 58)

**A0345**

**str. 83, 122**

## **Kampania przeciw ubóstwu**

### **– „Najwyższy szczebel dobroczynności”**

**Punkt Wsparcia Społecznego – model monitorowania postępu beneficjenta w programach/projektach skoncentrowanych na przywracaniu osób uzależnionych i bezdomnych na rynek pracy (str. 83)**

**A0364**

**str. 89, 123**

## **Partnerstwo dla Zawidawia. Program „Zakrzów**

### **– peryferie lokomotywą dla Wrocławia”**

**Specjalna Miejska Strefa Społeczna. Peryferyjne centrum (str. 89)**

**A0407**

**str. 55, 123**

## **Razem**

**Model tworzenia wioski tematycznej (str. 55)**

**A0410**

**str. 113, 123**

## **Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu**

**Zakładowy model ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy (str. 113)**

**A0422**

**str. 107, 124**

## **Dajmy sobie pracę – ekoszanse**

**Uzupełnienie procesu terapeutycznego osób uzależnionych od środków psychoaktywnych poprzez szkolenia, praktykę zawodową i kursy wspomagające (str. 107)**





**A0458**

**str. 11, 75, 104, 112, 124**

**Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany**

**Asystent Osobisty Osoby Niepełnosprawnej (str. 11)**

**Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym (str. 75)**

**Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych (str. 104)**

**Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (str. 112)**

**A0463**

**str. 21, 124**

**IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi**

**Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy (str. 21)**

**A0468**

**str. 74, 125**

**Szwajcarski zegarek**

**Obniżenie zagrożenia wykluczeniem społecznym poprzez zapewnienie zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwaniami pracodawców, kształcenie w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwo w warsztatach psychologiczno-socjologicznych (str. 74)**

**A0477**

**str. 39, 125**

**Wyprowadzić na prostą**

**Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością (str. 39)**

**A0518**

**str. 27, 125**

**Wstań, unieś głowę**

**Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (str. 27)**



**A0527**

**str. 86, 115, 126**

## **Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro**

**Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych** (str. 86)

**Zintegrowany model wprowadzania młodzieży defaworyzowanej na rynek pracy – Centrum Wspierania Rozwoju (CWR)** (str. 115)

**A0532**

**str. 91, 126**

## **Agenda bezdomności – Standard Aktywnego Powrotu na Rynek Pracy**

**Streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych** (str. 91)

**A0546**

**str. 108, 126**

## **Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody**

**Wieloaspektowy system szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy** (str. 108)

**A0567**

**str. 68, 127**

## **Romowie na rynku pracy**

**Modelowy system działań umożliwiających poprawę sytuacji zawodowej społeczności romskiej** (str. 68)



**A0571**

**str. 11, 75, 104, 112, 127**

## **Partnerstwo na Rzecz Zwiększenia Dostępności Rynku Pracy dla Osób Niewidomych**

**Asystent Osobisty Osoby Niepełnosprawnej** (str. 11)

**Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym** (str. 75)

**Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych** (str. 104)

**Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych** (str. 112)

**A0594**

**str. 93, 127**

## **Czas na pracę – praca na czas**

**System aktywizacji zawodowej poprzez pracę tymczasową na podstawie certyfikacji umiejętności** (str. 93)

**A0598**

**str. 11, 75, 104, 112, 128**

## **Winda do pracy**

**Asystent Osobisty Osoby Niepełnosprawnej** (str. 11)

**Pakiet narzędzi wspierających samodzielne i niezależne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym** (str. 75)

**Techniki i instrumenty oddziaływania na pracodawców zwiększające świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz instrumenty dostarczające wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych** (str. 104)

**Wzrost Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych** (str. 112)

**A0608**

**str. 43, 128**

## **Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”**

**Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym** (str. 43)

**A0663**

**str. 41, 128**

## **Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej**

**Model MORS – Międzyresortowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej** (str. 41)

**A0680**

**str. 52, 129**

## **Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojсковych „Aktywizacja”**

**Model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji wspierających integrację społeczną i zawodową rodzin osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz działających przy nich międzysektorowych grup wsparcia i partnerstw** (str. 52)

**A0692**

**str. 71, 129**

## **Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej**

**Modułowy system integracji i zapobiegania wykluczeniu migrantów z rynku pracy** (str. 71)

**A0733**

**str. 56, 130**

## **Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego**

**Model umożliwiający osobom z problemami zdrowia psychicznego wejście na powszechnie dostępny rynek pracy i edukacji – niezależnie od możliwości korzystania z ofert dostępnych w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności** (str. 56)

**D0104**

**str. 98, 130**

## **Ekonomia społeczna w praktyce**

**System wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej – z uwzględnieniem aktywnego uczestnictwa osób bezrobotnych i marginalizowanych – wdrażany w trzech środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, gminie miejskiej oraz dużym mieście wojewódzkim** (str. 98)





**D0106**

**str. 77, 130**

## **Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich**

**Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych. Model zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy** (str. 77)

**D0190**

**str. 80, 131**

## **Cyberreka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce**

**Pozarządowy Ośrodek Kariery. Modelowa instytucja promocji i wspierania zatrudnienia w III sektorze** (str. 80)

**D0214**

**str. 57, 131**

## **Partnerstwo MUFLON**

**Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i prowadzenie spółdzielni socjalnych oraz pracę w tych placówkach** (str. 57)

**D0219**

**str. 48, 132**

## **„Możemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych**

**Model reintegracji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady poprawcze i karne)** (str. 48)

**D0249**

**str. 53, 132**

## **Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych**

**Model tworzenia spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych z udziałem samorządu gminnego lub pod jego auspicjami, z udziałem lokalnych organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych** (str. 53)

**D0344**

**str. 81, 132**

## **W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków**

**Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: kluczowe rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne** (str. 81)

**D0391**

**str. 16, 133**

## **Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia**

**Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki** (str. 16)

**D0406**

**str. 28, 134**

## **Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej**

**Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych** (str. 28)

**D0438**

**str. 19, 134**

## **Koalicja Łamania Oporów Społecznych „KŁOS”**

**Funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego oraz instytucji wspierającej (Ośrodka Gospodarki Społecznej) w sektorze usług publicznych. Metodologia aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie i długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich** (str. 19)

**D0442**

**str. 33, 134**

## **Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej**

**Model ekologicznej działalności gospodarczej dla organizacji pozarządowych** (str. 33)





**D0443**

**str. 34, 135**

## **Gospodarka Społeczna na Bursztynowym Szlaku**

**Model funkcjonowania podmiotu lokalnej gospodarki społecznej oparty o działalność gospodarczą organizacji pozarządowej (str. 34)**

**D0450**

**str. 13, 135**

## **Na fali**

**Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej (COLPS) (str. 13)**

**D0456**

**str. 88, 136**

## **Tu jest praca**

**Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane (str. 88)**

**D0461**

**str. 26, 136**

## **Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa**

**Model aktywizacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem (str. 26)**

**D0519**

**str. 105, 136**

## **Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej – „Cogito”**

**Upowszechnianie modelowej instytucji doradczej oraz przedsiębiorstw społecznych i promowanie dobrych praktyk służących poprawie sytuacji zawodowej osób chorujących psychicznie i osób dotkniętych psychicznymi konsekwencjami długotrwałego bezrobocia (str. 105)**

**D0603**

**str. 35, 137**

## **Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy**

**Model Inkubatora Gospodarki Społecznej (str. 35)**

**D0685**

**str. 24, 137**

## **Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora**

**Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów składowych do praktycznego zastosowania (str. 24)**

**D0690**

**str. 87, 138**

## **Spółdzielnia Socjalna „UI”**

**Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie bierności zawodowej tej grupy społecznej (str. 87)**

**F0007**

**str. 96, 138**

## **Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy**

**System Promocji Elastycznej Pracy (str. 96)**

**F0016**

**str. 45, 138**

## **Pomysł na sukces**

**Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych oraz organizacji procesu nauczania dla szkoleń pracowników MŚP oraz kadry zarządzającej, realizowanych za pomocą metody e-learningu (str. 45)**

**F0030**

**str. 110, 139**

## **Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce**

**Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych (str. 110)**

**F0059**

**str. 94, 139**

## **Platforma e-Dialog**

**System informatyczny Platforma e-Dialog (str. 94)**





**F0086**

**str. 78, 140**

**System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia  
na terenach słabo zurbanizowanych**

Portal prognozowania stanów zagrożenia przedsiębiorstwa e-Barometr (str. 78)

**F0101**

**str. 66, 140**

**Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich  
przedsiębiorstw**

Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy RENOWATOR (str. 66)

**F0114**

**str. 50, 141**

**„Mayday” – model aktywnego wsparcia pracowników  
i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce**

Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze  
okrętowym (str. 50)

**F0212**

**str. 49, 141**

**Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy  
i gospodarki Euroregionu Nysa**

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego (str. 49)

**F0238**

**str. 102, 141**

**Mentoring poprzez IT**

System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem  
elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych  
Beneficjentów Ostatecznych (str. 102)

**F0290**

**str. 90, 142**

**„Zatrudnienie Fair Play”. Promocja kultury  
przedsiębiorczości i etyki rynku pracy**

Standardy „Zatrudnienie Fair Play” (str. 90)



**F0320**

**str. 51, 142**

**Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności**

Model transferu wiedzy i usług wspomagających mikroprzedsiębiorstwa (str. 51)

**F0326**

**str. 96, 142**

**Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim – adaptus.pl**

System Promocji Elastycznej Pracy (str. 96)

**F0490**

**str. 22, 143**

**Partnerstwo wyrównania szans**

Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy (str. 22)

**F0515**

**str. 92, 143**

**„Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego**

Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ) (str. 92)

**F0551**

**str. 20, 143**

**Opolski e-rzemieślnik**

Kompleksowy model wsparcia dla rzemiosła (str. 20)

**F0561**

**str. 64, 144**

**Centrum Zielonych Technologii**

Modele szkoleniowo-dydaktyczne dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w zakresie zielonych technologii (str. 64)





**F0576**

**str. 69, 144**

**Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw  
do zmian strukturalnych w gospodarce**

**Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie** (str. 69)

**F0580**

**str. 96, 101, 144**

**„ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy  
i ochrona kapitału intelektualnego firm**

**System Promocji Elastycznej Pracy** (str. 96)

**System Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia** (str. 101)

**F0591**

**str. 96, 145**

**„Enter” – Partnerstwo na rzecz telepracy,  
przedsiębiorczości i równouprawnienia**

**System Promocji Elastycznej Pracy** (str. 96)

**F0607**

**str. 114, 145**

**Sojusz dla pracy**

**Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy,  
oparty na metodologii jobcoachingu** (str. 114)

**F0613**

**str. 37, 146**

**Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie  
zmianą**

**Model INTERMENTORING** (str. 37)

**F0640**

**str. 63, 146**

## **Dojrzałość wykorzystuje wiedzę**

**Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur – metodologii ułatwiających analizę i szkolenie** (str. 63)

**F0642**

**str. 12, 84, 146**

## **Budujmy razem**

**Bilansowanie kompetencji** (str. 12)

**Rotacja pracy** (str. 84)

**G0051**

**str. 29, 59, 147**

## **Elastyczny pracownik – partnerska rodzina**

**Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi** (str. 29)

**Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi** (str. 59)

**G0062**

**str. 29, 147**

## **Partnerstwo – rodzina – równość – praca**

**Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi** (str. 29)

**G0084**

**str. 38, 147**

## **„Pełnia życia” – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych**

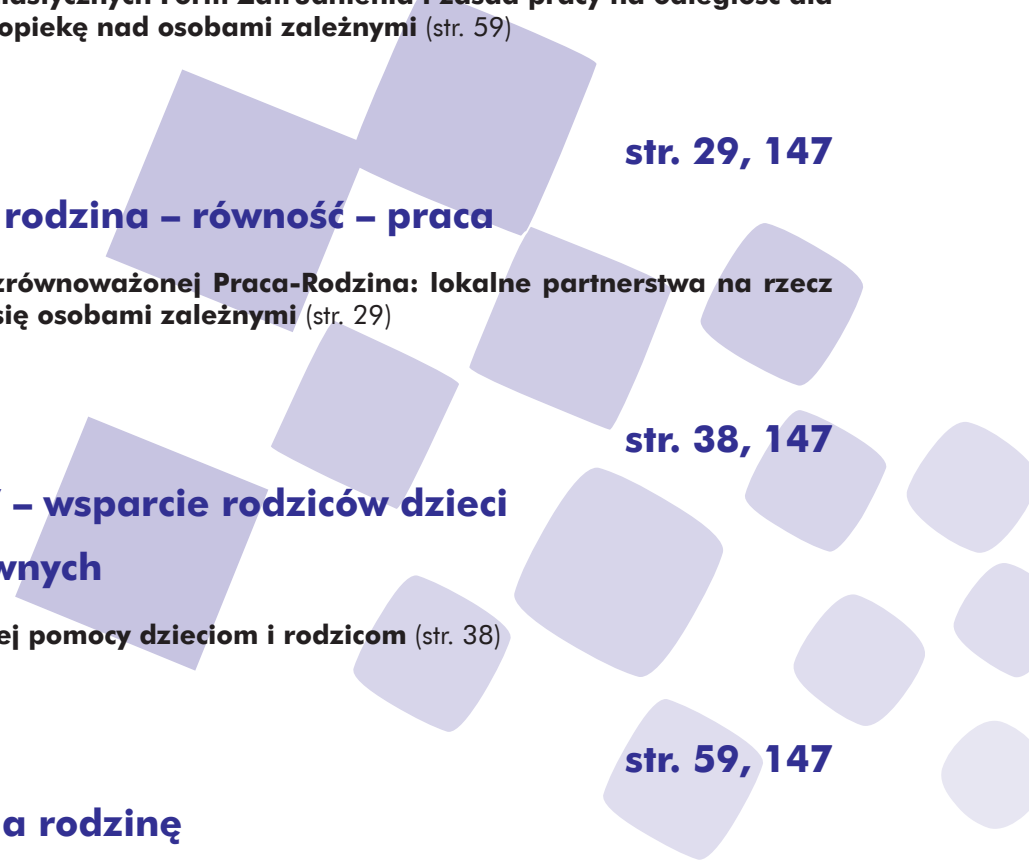
**Model kompleksowej pomocy dzieciom i rodzicom** (str. 38)

**G0107**

**str. 59, 147**

## **Telepraca scala rodzinę**

**Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi** (str. 59)





**G0246**

**str. 29, 148**

## **Życie zaczyna się po czterdziestce**

**Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi (str. 29)**

**G0265**

**str. 59, 148**

## **Praca dla dwojga**

**Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (str. 59)**

**G0387**

**str. 61, 148**

## **Gender Index**

**Model zarządzania firmą równych szans (str. 61)**

**G0403**

**str. 29, 61, 149**

## **Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet**

**Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi (str. 29)**

**Model zarządzania firmą równych szans (str. 61)**

**G0588**

**str. 15, 29, 61, 149**

## **@lterEgo**

**Centrum Promocji Pracy – model wdrażania elastycznych form zatrudnienia (str. 15)**

**Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi (str. 29)**

**Model zarządzania firmą równych szans (str. 61)**

**G0590**

**str. 25, 150**

## **Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy**

**Model aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej kobiet doświadczających przemocy (str. 25)**

**G0620**

**str. 59, 150**

## **Rodzic-pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego**

**Model wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (str. 59)**

**I0503**

**str. 32, 150**

## **Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców**

**Model edukacyjno-integracyjny na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy (str. 32)**





[www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl)