

# BEZROBOCIE

→ co robić

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



Program:  
Polsko-Amerykańskiej  
Fundacji Wolności

POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN  
FREEDOM FOUNDATION

Realizator programu:  
Fundacja Inicjatyw  
Społeczno-Ekonomicznych



2004-2005

## → Spis treści

→ Program „Bezrobocie-co robić?” .....	1
→ Edycje programu „Bezrobocie-co robić?” .....	2
Edycja 2001-2002 .....	2
Edycja 2003 .....	2
Edycja 2004-2005 .....	2
→ Outplacement – jak to robić? .....	3
Outplacement klasyczny .....	4
Outplacement zaadoptowany .....	4
Outplacement środowiskowy .....	5
→ Projekty zrealizowane w ramach programu „Bezrobocie-co robić?” .....	8
Nowa forma – nowa szansa. Program aktywizacji zawodowej pielęgniarek i położnych .....	8
Przeciwdziałanie strukturalnemu bezrobociu kolejarzy województwa lubelskiego i świętokrzyskiego .....	9
Regionalne Centra Wspomagania Aktywności Zawodowej – KATALIZATOR .....	10
Ja – lider na wsi – nowe podejście do rzeczywistości gospodarczej .....	11
Wieś aktywna .....	12
→ Zbiorcze zestawienie efektów realizacji projektów .....	13
→ Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności .....	13
→ Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych .....	14

## ➔ Program „Bezrobocie-co robić?”

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności podjęła w 2000 roku decyzję o realizacji i sfinansowaniu programu „Bezrobocie-co robić?” mającego na celu weryfikację przydatności metody outplacementu jako narzędzia ograniczającego negatywne skutki bezrobocia.

W polskiej rzeczywistości początku XXI wieku wysokie bezrobocie nabrało charakteru trwałego i strukturalnego. W niektórych regionach Polski jego poziom i zakres powoduje powstawanie szeregu niekorzystnych zjawisk społecznych, w tym: marginalizację i wykluczenie grupy osób pozostających przez długi okres bez pracy. Stąd budowanie i rozwijanie narzędzi poprawiających kondycję rynku pracy stało się istotnym wyzwaniem dla wszystkich instytucji i organizacji działających w obszarze usług, związanych z rynkiem pracy, jak i związanych z problematyką bezrobocia swoją misją lub powinnością. Wieloletnie doświadczenia państw o rozwiniętej gospodarce rynkowej wskazują na celowość, skuteczność i efektywność wykorzystywania outplacementu jako metody pomocy zwalnianym pracownikom w ponownym zatrudnieniu. Tę mało znaną i rzadko stosowaną w praktyce przez polskich pracodawców metodę wybrano do programu „Bezrobocie-co robić?”, aby zweryfikować jej przydatność oraz sprawdzić możliwości jej efektywnego wykorzystywania.

Program miał, poza wyborem metody, charakter pilotażowy także w innych wymiarach. Po raz pierwszy w Polsce Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności zaangażowała instytucje pozarządowe w organizację działań outplacementowych. Także po raz pierwszy działaniami outplacementowymi objęto, oprócz zwalnianych pracowników, także inne grupy odbiorców: dotychczas niepracującą młodzież, osoby pozostające przez długi czas bez pracy, a także środowiska, w których znalezienie pracy zarobkowej jest bardzo trudne lub niemożliwe. Dla tej ostatniej grupy aktywizacja miała specyficzny wymiar: wyrwanie z izolacji i wycofania, pobudzenie do aktywności indywidualnej i środowiskowej.

Standardowo stosowane instrumentarium działań outplacementowych, wspomagające pracownika w przejściu z „jednej pracy” do „drugiej pracy”, zostało w tych warunkach zaimplementowane w nowatorski sposób.

Realizatorzy programów outplacementowych potwierdzili tezę o przydatności outplacementu w łagodzeniu skutków bezrobocia różnych grup społecznych, a także o jego roli narzędzia pobudzającego aktywność indywidualną i zbiorową, podnoszącego zatrudnialność oraz powiększającego potencjał zachowań „pro-rynkowych” i aktywności obywatelskiej.

### **Niniejszą publikację adresujemy w szczególności do:**

- instytucji pozarządowych działających na szczeblu lokalnym, które powinny być inicjatorem, partnerem i/lub realizatorem projektów outplacementowych;
- pracodawców i ich organizacji, którzy powinni być zainteresowani rozwojem projektów outplacementowych jako odpowiedzi na nowe wyzwania wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy; pracodawcy nie powinni odsuwać od siebie odpowiedzialności za jakość procesów restrukturyzacji zatrudnienia i stan rynku pracy oraz skutki napięć społecznych wywołanych zmianami w zatrudnieniu;

- samorządów, dla których problem wysokiego bezrobocia jest podstawowym wyzwaniem dla rozwoju lokalnego rynku pracy, a brak partnerów (realizatorów) oraz sprawdzonych narzędzi i projektów wspomagających zatrudnienie blokuje zmiany na tym rynku;
- administracji rządowej, dla której stan rynku pracy stał się podstawowym problemem zarządzania procesami społecznymi, a brak systemowych zasad włączania instytucji pozarządowych w instytucjonalną obsługę rynku pracy skutkuje pogłębiającą się niewydolnością części administracji związanej z usługami rynku pracy.

W niniejszej publikacji chcemy zaprezentować nie tylko podstawowy opis metody outplacementu, ale przede wszystkim jej przydatność i efektywność w budowie i stymulowaniu lokalnych środowisk do rozwiązywania problemów występujących na rynku pracy. Przez zaprezentowanie doświadczeń grupy polskich organizacji pozarządowych, uzyskanych w realizacji programów przeciwdziałania lub ograniczania negatywnych skutków bezrobocia, pragniemy wykazać, że metoda outplacementu jest skuteczna, elastyczna oraz możliwa do adaptacji i stosowania w każdych warunkach, niezależnie od kondycji pracodawców, stanu lokalnego rynku pracy, specyfiki grupy beneficjentów i uwarunkowań środowiskowych.

Przytaczając mierniki efektywności osiągnięte przez realizatorów projektów outplacementowych, pragniemy wykazać, że metoda ta nie jest kosztowna, i przy relatywnie niskich nakładach pozwala osiągnąć wysoką i trwałą „zatrudnialność” beneficjentów. Pragniemy również wykazać, że programy outplacementowe pozwalają ograniczyć napięcia społeczne związane z procesami restrukturyzacji zatrudnienia, co ma niebagatelne znaczenie w Polsce wstrząsanej protestami społecznymi związanymi z restrukturyzacją przedsiębiorstw. Potwierdzamy, że partycypacja w kosztach realizacji programów outplacementowych pomaga utrzymać pozytywny (lub złagodźić negatywny) obraz pracodawcy dokonującego zwolnień pracowników i zmniejsza opór przed zmianami.

Wykazujemy wreszcie, że wykorzystywanie metody outplacementu pozwala dla różnych grup budować start zawodowy lub ponowny start zawodowy po okresie dłuższej przerwy (re-starting) w szczególnie trudnych warunkach rynku pracy – i to nie tylko przez obciążone wieloma zadaniami służby zatrudnienia, ale także przez organizacje pozarządowe. Organizacje te, realizując programy outplacementowe, wspomagają beneficjentów w zdobyciu umiejętności niezbędnych do poruszania się po nowoczesnym rynku pracy, w tym: poprawiają ich mobilność, „zatrudnialność”, kreatywność, otwartość na zmiany.

Mamy zatem nadzieję, iż lektura tej publikacji pozwoli czytelnikom odpowiedzieć na pytania: dlaczego warto inicjować, organizować i współfinansować projekty outplacementowe oraz jakich efektów możemy oczekiwać od ich realizatorów.

## ➔ Edycje programu „Bezrobocie-co robić?”

### Edycja 2001-2002

Realizatorem programu była Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości z Suwałk.

<http://www.frp.pl>

Cele programu:

- ➔ pobudzenie inicjatyw lokalnych na rzecz zwalczania bezrobocia i jego skutków;
- ➔ wypracowanie modeli outplacementowych możliwych do zastosowania przez organizacje pozarządowe i lokalnych partnerów społecznych.

W rezultacie programu pięć organizacji wdrożyło projekty dla różnych grup zawodowych i społecznych, opisanych w dalszej części niniejszej publikacji.

### Edycja 2003

Realizatorem programu była Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości z Suwałk.

<http://www.frp.pl>

Głównymi celami programu „Bezrobocie-co robić?” edycji 2003 było:

- ➔ upowszechnienie wiedzy na temat outplacementu, a szczególnie promocja metody outplacementu „zaadaptowanej” przez organizacje pozarządowe, samorządy oraz reprezentantów pracodawców grup zawodowych i społecznych;
- ➔ przygotowanie grupy osób gotowych do realizacji projektów przy wykorzystaniu metody outplacementu.

Cele te zrealizowano poprzez:

- ➔ organizację dziesięciu seminariów informacyjnych dla łącznej liczby 442 osób w Elblągu, Wrocławiu, Warszawie, Rzeszowie, Ciechanowie, Turzy Śląskiej, Legnicy, Łodzi i Gdańsku oraz pięciu konferencji dla 382 osób w Olsztynie, Wrocławiu, Gliwicach, Warszawie i Radomiu;
- ➔ szkolenie „Akademia Outplacementu” dla 92 osób, które poznały ideę outplacementu zaadaptowanego i środowiskowego.

### Edycja 2004-2005

Realizatorem programu będzie Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

<http://www.fise.org.pl>

Celem programu będzie:

- ➔ upowszechnianie informacji o metodzie outplacementu, jej modyfikacjach, przykładach wdrożeń, narzędziach wypracowanych w ramach poprzednich edycji programu oraz stymulowanie kontaktów i współpracy osób zainteresowanych jej wykorzystywaniem poprzez organizację sześciu seminariów informacyjnych;
- ➔ rozwijanie liczebności i poziomu kompetencji grupy osób mogących projektować i wdrażać programy outplace-

mentowe poprzez organizację czterech edycji „Akademii Outplacementu”;

- ➔ program wsparcia dla organizacji pozarządowych, które zdecydują się przygotować i wdrożyć lokalne niekomercyjne projekty outplacementowe, w oparciu o zasoby dostępne w ramach funduszy unijnych, poprzez doradztwo i konkursy grantowe.

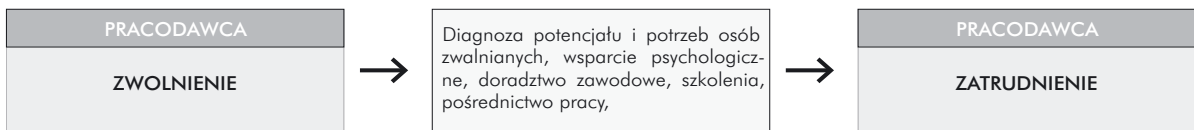
Bieżące informacje o programie można znaleźć na witrynie internetowej: [www.bezrobocie.org.pl](http://www.bezrobocie.org.pl).

➔ **Outplacement – jak to robić?**

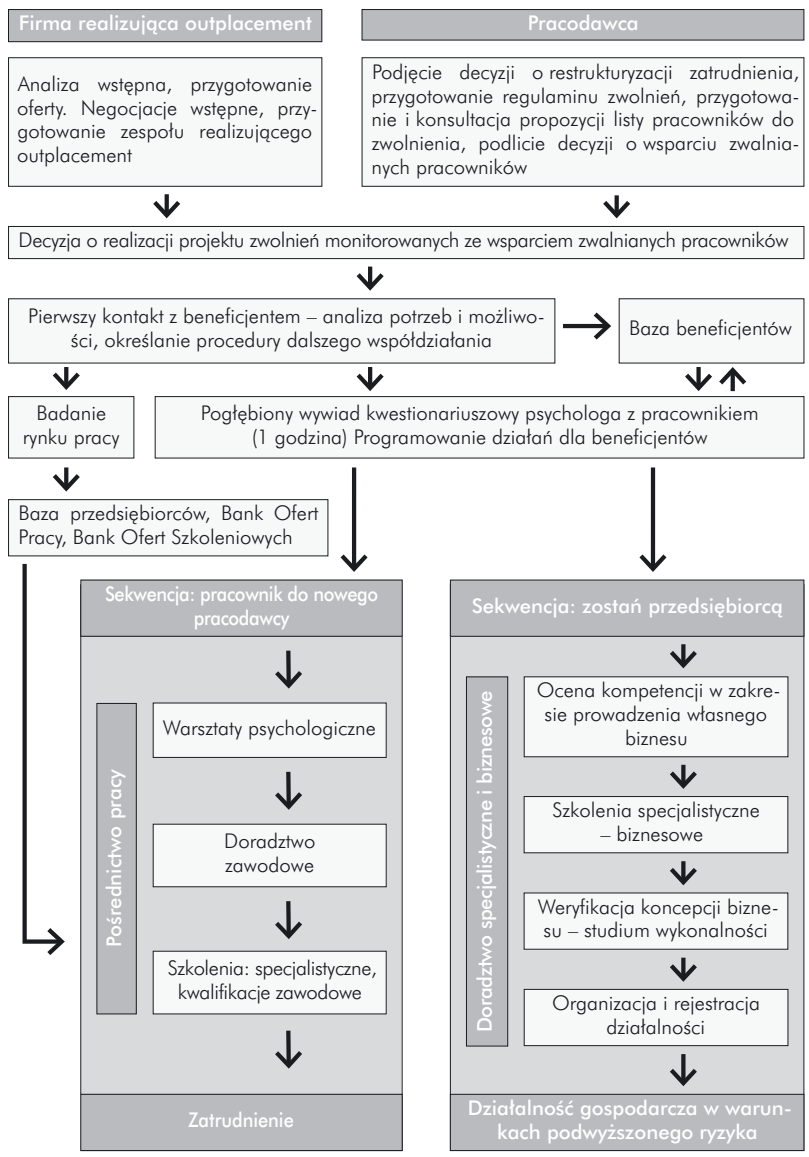
Po zakończeniu II Wojny Światowej w 1945 roku w USA uruchomione zostały pierwsze programy outplacementowe kierowane do demobilizowanych żołnierzy. Miały one na celu pomoc żołnierzom w ich reintegracji społecznej i zawodowej. Metoda outplacementu została opracowana przez Haldane'a i funkcjonowała pod nazwą „System to Identify Motivated Skills” (System Identyfikacji Umiejętności Motywacyjnych). Ocena możliwości i predyspozycji zawodowych zdemobilizo-

wanych żołnierzy pozwalała na umożliwienie im dopasowania własnych kwalifikacji do potrzeb rynku, poza tym uczono ich pisania aplikacji, sposobów autoprezentacji i kontaktu z pracodawcami. SIMS był programem finansowanym przez rząd amerykański, lecz jego sukces spowodował podjęcie takich programów przez komercyjne firmy doradztwa zawodowego. Komerccjalizacja outplacementu miała swoje źródło w zapotrzebowaniu na takie programy wśród korporacji, które widziały w tych działaniach szansę na uniknięcie między innymi napięć społecznych związanych ze zwolnieniami pracowników. W latach sześćdziesiątych duże organizacje gospodar-

**Schemat 1** Outplacement klasyczny



**Schemat 2** Sekwencja działań w ramach outplacementu klasycznego



cze w trosce o utrzymanie opinii „troskliwego pracodawcy” rozpoczęły wykorzystywanie tej metody przy zwolnieniach indywidualnych kluczowego personelu jak i zwolnieniach grupowych realizowanych w regionach o silnej pozycji związków zawodowych. W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych utrwaliła się praktyka wykorzystywania outplacementu, jako narzędzia restrukturyzacji. Jej wykorzystywanie w Polsce (w zakresie outplacementu grupowego) rozpoczęło się pod koniec lat dziewięćdziesiątych wraz z rozpoczęciem procesów restrukturyzacyjnych, w tym zwolnień grupowych przez firmy międzynarodowe dokonujące przejść w polskich przedsiębiorstwach.

### Outplacement klasyczny

Zmienne otoczenie przedsiębiorstw stwarza konieczność nieustannego dostosowywania ich możliwości i potencjału do wymagań stawianych przez rynek, rozwój technologiczny, standardy, konkurencję i warunki ekonomiczne. Przedsiębiorstwa muszą w sposób szybki i elastyczny reagować na potrzeby rynku i w sposób płynny zwiększać lub zmniejszać zatrudnienie.

Outplacement jest metodą działania mającą na celu złagodzenie skutków restrukturyzacji zatrudnienia dla zwalnianych pracowników. W języku polskim brak jest odpowiednika nazwy: outplacement. Bywa on nazywany „zwolnieniem monitorowanym”, „systemem łagodnych zwolnień”, „kompleksową pomocą osobom zwalnianym”, „przygotowaniem do życia w zmianie”, „wsparciem pracodawcy/pracownika w procesie restrukturyzacji”. Istotę outplacementu klasycznego przedstawia schemat 1.

Sekwencję działań w ramach outplacementu klasycznego podano na schemacie 2.

**Outplacement klasyczny** może być stosowany w regionach rozwiniętych gospodarczo, w których występuje możliwość uzyskania trwałego zatrudnienia przez zwalnianych pracowników poprzez krótko-okresowe działania outplacementowe (od 1 do 3 miesięcy). Główny nacisk w tej odmianie działań położony jest na diagnozę potencjału i motywacji osoby zwalnianej, wsparcie psychologiczne dla niej, pośrednictwo pracy, oraz wielokierunkowe przygotowanie beneficjenta programu do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Na podstawie zidentyfikowanych potrzeb pracobiorców pracownicy mają uzupełnić kwalifikacje w żądanym zakresie. W podobnym cyklu realizowane są też działania w sekwencji „zostań przedsiębiorcą” dla osób posiadających cechy osobowościowe oraz kwalifikacje i/lub zasoby umożliwiające ich bezpieczne wprowadzenie na rynek przedsiębiorców.

### Outplacement zaadaptowany

Doświadczenia z realizacji programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności „Bezrobocie-co robić? Edycja 2000-2001” wykazały nieskuteczność stosowania metodyki outplacementu klasycznego. Po zrealizowaniu sekwencji działań wstępnych (uruchomienie programu, rejestracja uczestników, badanie potrzeb i możliwości uczestników, badanie potrzeb lokalnego rynku pracy – vide: schemat 2) dla osiągnięcia ustalonego w programie poziomu skuteczności działań (mierzzonego m.in. liczbą osób uzyskujących trwałe zatrudnienie)

realizatorzy programów stanęli przed koniecznością przystosowania metody do specyficznych warunków, w tym:

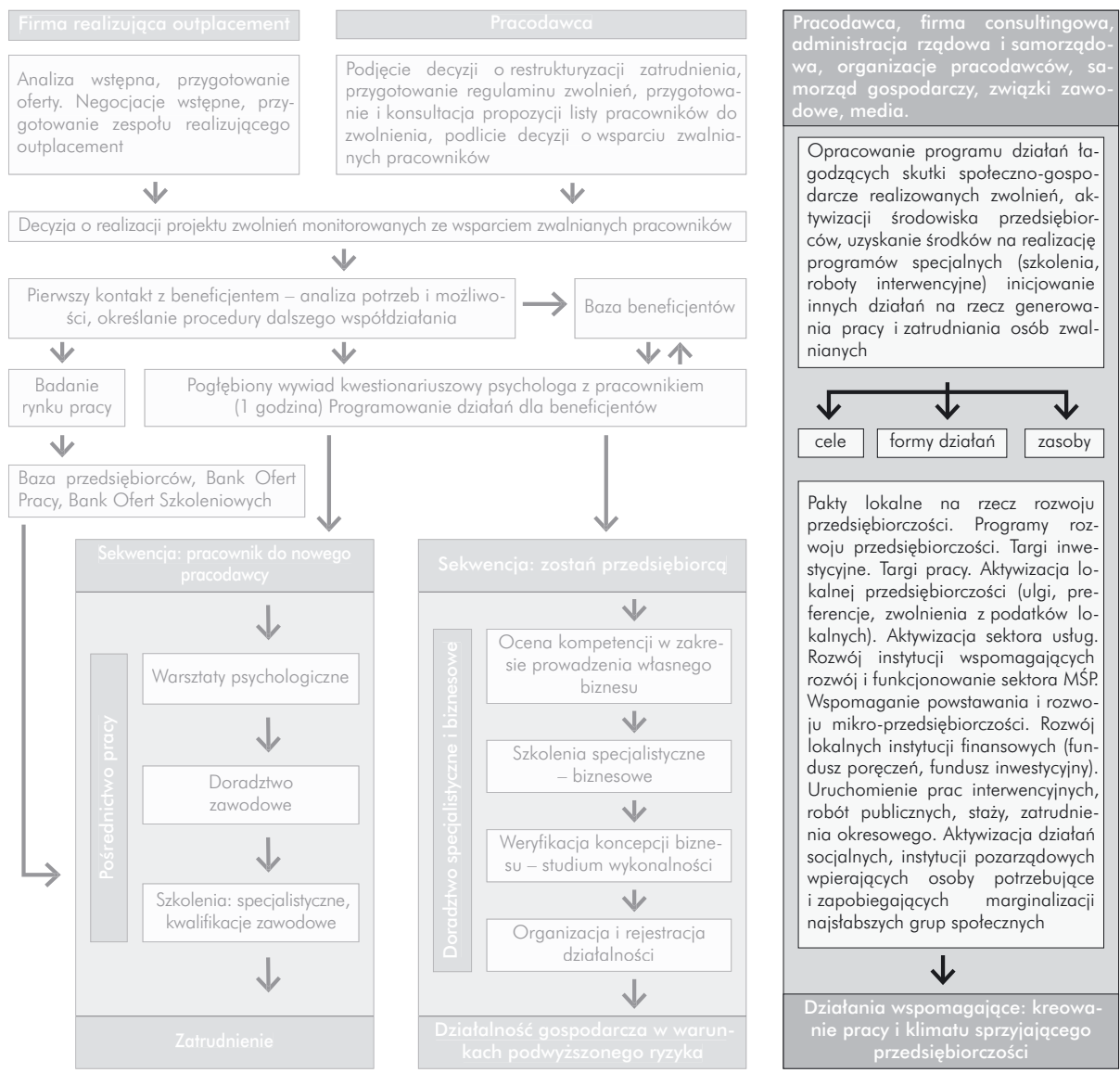
1. słabości lokalnych rynków pracy, w tym wysokiej stopy i długotrwałego charakteru bezrobocia;
2. stagnacji (recesji gospodarczej) skutkującej zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę;
3. bardzo niskich kwalifikacji większości beneficjentów, niedostosowania ich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, niskiej mobilności i silnej postawy roszczeniowej.

Wypracowany w ten sposób model działania określono jako **outplacement zaadaptowany** w porównaniu do **outplacementu klasycznego** charakteryzuje się potrzebą wykreowania silnego społecznego wsparcia dla realizowanych działań outplacementowych oraz koniecznością wielokierunkowego pobudzania aktywności lokalnej w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorczości.

W stosunku do działań realizowanych w modelu klasycznym pojawiają się tu następujące podstawowe różnice:

- Ograniczenie zakresu aktywności beneficjentów w sekwencji „zostań przedsiębiorcą”. Samozatrudnienie uznane zostało za trafną formułę działań outplacementowych tylko w przypadkach posiadania przez beneficjenta spójnej koncepcji atrakcyjnego biznesu, planowanego w oparciu o posiadane zasoby. Beneficjenci podejmujący tę formę działań musieli posiadać już doświadczenie menedżerskie lub też silną osobowość oraz „postawę przedsiębiorcy”.
- W przypadku beneficjentów realizujących sekwencję „pracownik do nowego pracodawcy” duża uwaga została zwrócona na indywidualne wsparcie psychologiczne uczestników. Długi okres pozostawania bez pracy, konieczność włożenia dużego wysiłku w przekwalifikowanie się, zdobycie nowych umiejętności połączone zazwyczaj z problemami finansowymi, były trudne dla większości beneficjentów.
- Przy tworzeniu programu działań outplacementowych w modelu outplacementu zaadaptowanego wzmocniony został wymiar i zakres szkoleń w celu zwiększenia „zatrudnialności” beneficjentów. Przy konstruowaniu programów szkoleń (jak też we wszystkich realizowanych działaniach) włączono do nich elementy wsparcia psychologicznego. Efekty realizowanych szkoleń były monitorowane (zapisy w arkuszach: ocena szkolenia). Wszystkie arkusze ocen były analizowane, szczególnie w części pytań otwartych.
- Przy konstrukcji programu działań outplacementowych oraz w fazie jego realizacji prowadzone były dokładne analizy otoczenia, w tym ocena klimatu przedsiębiorczości. Decyzję o realizacji działań wspierających (blok „Opracowanie programu działań łagodzących skutki społeczno-gospodarcze realizowanych zwolnień, aktywizacji środowiska przedsiębiorców, uzyskania środków na realizację projektów specjalnych [szkolenia, roboty interwencyjne], inicjowania innych działań na rzecz generowania pracy i zatrudniania osób zwalnianych” – vide schemat 3) należało podjąć z dużym wyprzedzeniem w stosunku do planowanego terminu zakończenia przez beneficjentów działań szkoleniowych i doradczych.
- Bardzo duży nacisk położony został na dobór i predyspozycje doradców prowadzących pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. Ze względu na trudne warunki prowadzenia działań w tych obszarach oraz obniżenie poziomu gotowości beneficjentów, efektywność działań

**Schemat 3** Sekwencje działań i zestaw narzędzi stosowanych w outplacementie zaadaptowanym



outplacementowych była bardzo silnie uzależniona od predyspozycji, motywacji i zaangażowania osób prowadzących doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Sekwencję działań w ramach **outplacementu zaadaptowanego** podano na schemacie 3.

### Outplacement środowiskowy

Istotę **outplacementu środowiskowego** podano na schemacie 4. W stosunku do modelu outplacementu klasycznego, podanego na schemacie 1, odmienny jest krąg beneficjentów i cel działania. W porównaniu do outplacementu klasycznego lub zaadaptowanego, ze względu na załamanie lokalnego rynku pracy, znalezienie pracy uznane zostało za cel długookresowy. Sprawdzone skuteczność wykorzystania metody

outplacementu dla zapobieżenia skutkom długookresowego pozostawania bez pracy lub też przeciwdziałania negatywnym postawom młodych osób, które po zakończeniu kształcenia nie mogą podjąć pierwszej pracy.

W **outplacementie środowiskowym** istotne jest połączenie efektu funkcjonowania beneficjentów w grupie (wzajemne wsparcie i samopomoc, działania indywidualne i grupowe) oraz aktywizacja indywidualna z wykorzystaniem typowych narzędzi outplacementowych. W budowie i funkcjonowaniu zespołu oraz w wykorzystaniu grupy w procesie wsparcia indywidualnej aktywizacji beneficjentów kluczową rolę odgrywa animator grupy.

Rolą animatora grupy w pierwszej fazie jest budowa i utrwalanie więzi w zespole beneficjentów. Działania animatora rozpoczynają się w już na pierwszym etapie realizacji projektu

„działania promocyjne projektu – spotkania informacyjne” (vide: schemat 5). Następnie, na etapie naboru uczestników do udziału w projekcie, animator pomaga beneficjentom wypełniać deklarację uczestnictwa i arkusz danych osobowych. Uczestnicy też w działaniach na etapie diagnozy indywidualnej. Kluczową rolę animator grupy spełnia w działaniach realizowanych równolegle: „aktywizacja i działania grupowe” oraz „aktywizacja indywidualna”. Wykorzystuje przy tym efekt pracy i wsparcia grupy.

W oparciu o animatora grupy i zorganizowane zaplecze materialne tworzona jest grupa, w strukturze której rozpoczyna pracę każdy z beneficjentów. Tworzenie grup winno następować według kryterium terytorialnego, którym jest miejsce zamieszkania lub łatwy dojazd grupy około 15 osób. Grupę na pierwszym etapie winni tworzyć animator i psycholog-trener, w zależności od możliwości i potrzeb. Grupa winna mieć zapewniony kontakt, wsparcie i pomoc ze strony Regionalnych Centrów Aktywizacji. Należy położyć duży nacisk na organizację trwałej bazy lokalowej, a także tradycji i obrzędowości grupy. Centra powinny być tworzone w oparciu o zasoby i potencjał kadrowy organizacji, realizujących program według metodyki outplacementu środowiskowego. Centra winny mieć zabezpieczone materialne warunki funkcjonowania i zasoby finansowe oraz odpowiednio przygotowaną kadrę. Podstawę funkcjonowania Centrum stanowi zespół realizacyjny czyli zespół doradczo-treningowy: doradca zawodowy, pośrednik pracy, rejestrator, psycholog lub socjolog, doradca, trener przedsiębiorczości, animatorzy grup.

Strukturę nadrzędną powinni stanowić: koordynator projektu, koordynator regionalny oraz konsultanci: doradcy, trenerzy, animatorzy.

Celem organizacji i funkcjonowania regionalnych Centrów Aktywizacji Zawodowej winno być wsparcie tworzenia, organizacji i efektywnego funkcjonowania środowiskowych grup wsparcia i samopomocy oraz efektywna realizacja zadań w ramach aktywizacji indywidualnej przy wykorzystaniu klasycznych narzędzi outplacementowych.

1. Pierwszym etapem funkcjonowania beneficjentów w grupie jest przekonanie ich o konieczności, celowości i efektów pracy nad sobą obejmującej integrację z grupą, rozpoznanie własnych potrzeb, rozpoznanie słabych i mocnych stron, ustalenie własnej hierarchii wartości, zmianę sposobu myślenia, zmianę nastawienia, określanie celów. Ważnym efektem realizowanych działań powinna być integracja grupy oraz rozwój więzi między animatorem a grupą.

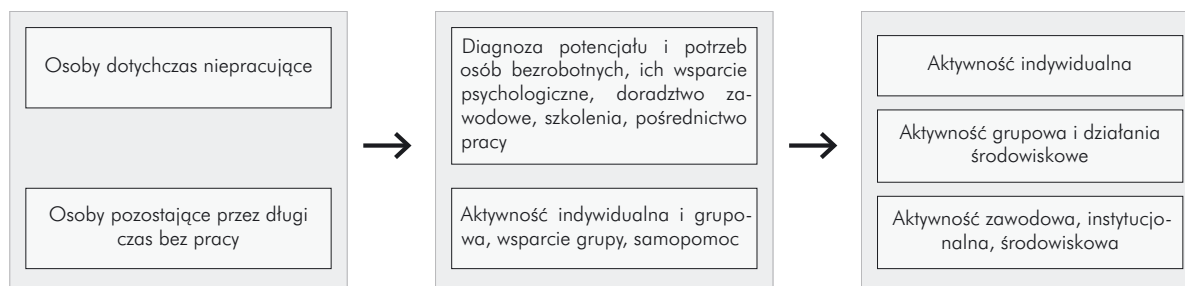
2. Po próbie redefinicji celów i postaw każdego z beneficjentów następuje przejście do zajęć aktywizujących indywidualnych. Ich celem jest rozwój aktywności, w tym: nabycie umiejętności i poznanie sposobów poszukiwania pracy, ocena własnych możliwości, przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie się i udział w rozmowie kwalifikacyjnej z pracodawcą. W drugim etapie, wykorzystując wsparcie i funkcjonowanie grupy, beneficjenci wykonują indywidualne zadania aktywizujące (pisanie cv, autoprezentacja – rozmowa z pracodawcą, poszukiwanie ofert przez telefon). Dla osób wykazujących cechy i predyspozycje świadczące o gotowości do podjęcia próby zatrudnienia zorganizowany jest, w oparciu o Regionalne Centra Aktywizacji, klasyczny cykl działań outplacementowych realizujący sekwencję działań, obejmującą typowe działania outplacementowe zaczerpnięte z metodyki outplacementu klasycznego. Beneficjenci, którzy realizują wymienioną sekwencję działań, lub też po jej zrealizowaniu nie uzyskali zatrudnienia, wracają do grupy. Następnym etapem aktywizacji beneficjentów w ramach środowiskowych grup wsparcia i samopomocy są grupowe zajęcia aktywizujące. Obejmują one na pierwszym etapie treningi zadaniowe, w tym: pisanie dokumentów, gry symulacyjne – scenki, testy, auto-korektę zachowań poprzez analizę zapisów video.

3. Na etapie drugim następuje kształtowanie postaw aktywnych poprzez działanie grupowe. Grupy przy wsparciu animatorów, trenerów i doradców przygotowują i realizują działania na rzecz środowiska. Działania te winny być oparte o istniejące zasoby ludzkie, techniczne, organizacyjne i kapitałowe.

Dodatkowo, efekty „zewnętrznych” grupowych działań aktywizujących pozwalają na skonsolidowanie środowisk lokalnych wokół liderów oraz grup samopomocy. Ze strony animatora grupy oraz Regionalnych Centrów Aktywizacji realizowane działania powinny być monitorowane a ich efekty ocenione i docenione. Należy podkreślać każdy pozytywny aspekt i efekt działania umacniając poczucie sukcesu, własnej wartości oraz dokońca grupy. Po zajęciach wykonywanych przez część grupy, jej członkowie wracają do niej, planując i realizując kolejne przedsięwzięcia.

4. Niezależnie od grupowych zajęć aktywizujących, przy braku możliwości uzyskania przez uczestników zatrudnienia, należy koncentrować działania na wsparciu psychologicznym akcentując konieczność kształtowania i nabywania nowych umiejętności psychologicznych: aktywności, komunikatywności i asertywności. Ważną umiejętnością, którą należy uwzględnić w planach pracy

**Schemat 4** Outplacement środowiskowy





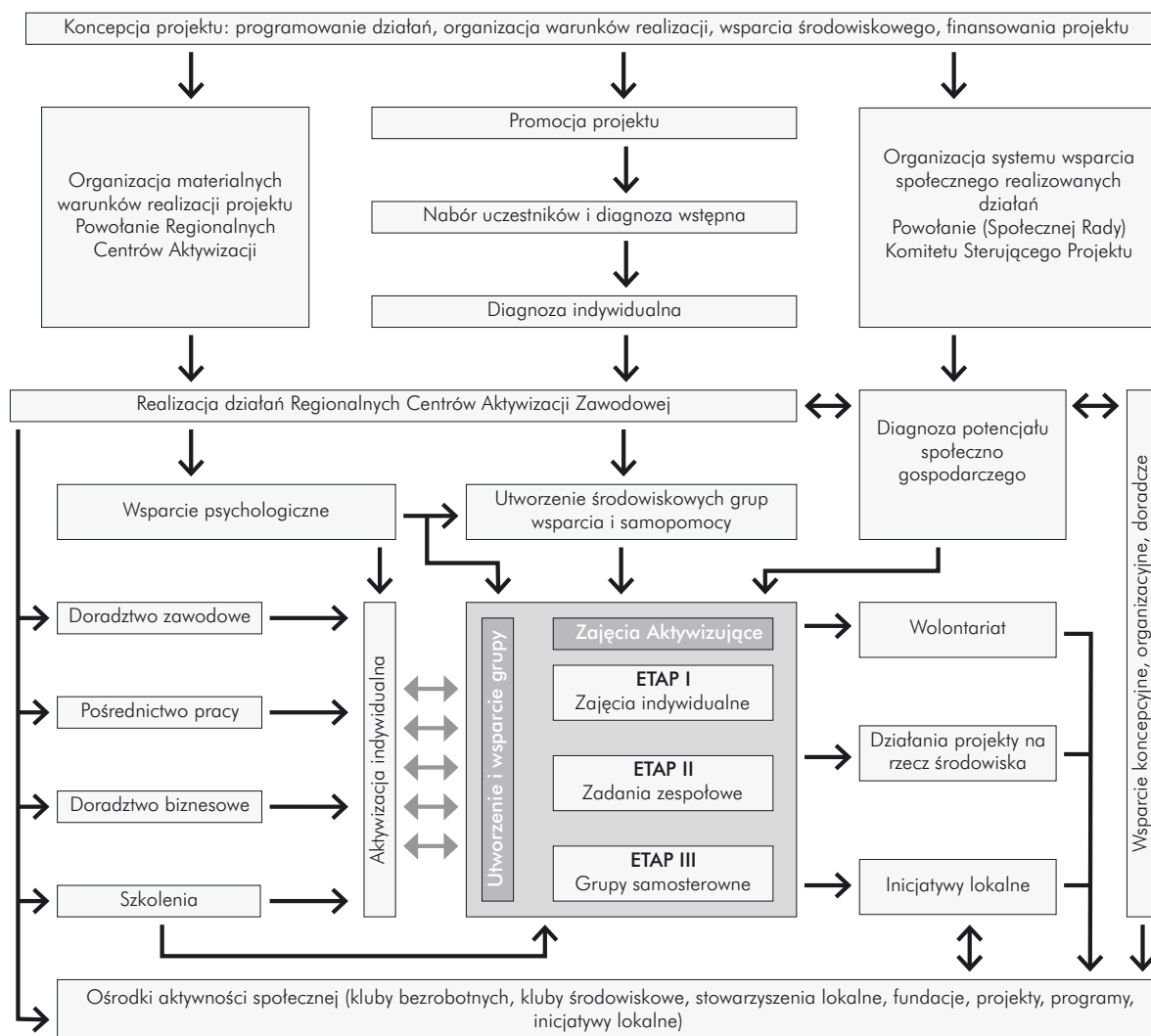
grupy winno być utrwalenie zdobytych umiejętności poruszania się po rynku pracy.

5. W efekcie kolejnych działań, zdobywanych nowych umiejętności i doświadczeń, środowiskowe grupy wsparcia i samopomocy uzyskują status grup samosterownych. Są one w stanie, oprócz pomocy swoim członkom w znalezieniu zatrudnienia, generować nowe formy organizacyjne: stowarzyszenia, programy celowe, inicjatywy środowiskowe, wsparcie działań przez wolontariat, itp. Grupy samosterowne po zmianie statusu formalnoprawnego są w stanie jako organizacje pozarządowe aplikować o środki pomocowe i celowe oraz występować i realizować projekty środowiskowe finansowane np. ze środków UE.
6. Charakter i uwarunkowania realizacji procesu outplacementu środowiskowego wymuszają konieczność uzyskania społecznej akceptacji i wsparcia realizowanych działań. Formą wyrażenia akceptacji jest akces organizacji, instytucji i osób posiadających potencjał, autorytet i kwalifikacje, do pracy w Komitecie Sterującym Projektem.
7. Pierwszym zadaniem Komitetu jest weryfikacja prawidłowości, przydatności oraz wykonalności działań ujętych

w Koncepcji Projektu. Ponadto Członkowie Zespołu powinni wskazać optymalne formy realizacji celów wskazanych w Koncepcji.

8. Następnym etapem prac winno być przeciwdziałanie tym czynnikom, które powodują pogarszanie się sytuacji na rynku pracy. Działania te powinny obejmować m.in.: modyfikację kierunków i programów nauczania dla zapobieżenia kształceniu kolejnych grup bezrobotnych oraz pomoc przedsiębiorcom w przewyżczeniu okresowych problemów, w tym: zapobieganie prostej restrukturyzacji przez redukcję zatrudnienia oraz generowanie nowych rozwiązań (inwestycji) sprzyjających rozwojowi rynku pracy.
9. Członkowie Komitetu Sterującego winni podejmować inicjatywy zmierzające do pozyskiwania nowych partnerów społecznych i przedsiębiorców do realizowanych działań.
10. Ważnym efektem pracy Komitetu powinno być uzyskanie pomocy i możliwości promocji realizowanych działań, ich uczestników i podejmowanych inicjatyw wśród administracji rządowej, struktur samorządowych oraz organizacji pozarządowych.

**Schemat 5** Sekwencja działań stosowanych w outplacementie środowiskowym.



11. Komitet sterujący winien służyć wszechstronną pomocą udzielając wsparcia koncepcyjnego, organizacyjnego i doradczego zarówno Regionalnym Centrum Aktywizacji Zawodowej jak też powoływanym i funkcjonującym Środowiskowym Grupom Wsparcia i Samopomocy.
12. Szczególnym celem Komitetu Sterującego jest identyfikacja źródeł współ-finansowania projektu i inicjatyw podejmowanych przez Środowiskowe Grupy Wsparcia i Samopomocy. W tym zakresie wymagane jest głównie wsparcie dotyczące montażu finansowego z wykorzystaniem źródeł finansowania dostępnych organizacjom pozarządowym.

Po zrealizowaniu celów programu „Bezrobocie-co robić?” oraz wykorzystaniu form i metod outplacementu środowiskowego dla zapewnienia pomocy i aktywizacji beneficjentów Regionalne Centrum Aktywizacji ulega rozwiązaniu. Jego funkcję, wyposażenie, technologię i wiedzę na temat organizacji działalności przejmują funkcjonujące na danym terenie Środowiskowe Grupy Wsparcia i Samopomocy. Grupy te, po zrealizowaniu pełnego zakresu działań w ramach projektu, są w stanie samodzielnie inicjować, realizować i efektywnie wykorzystywać uzyskane zasoby dla realizacji inicjatyw środowiskowych o szerokim spektrum tematycznym i kręgu beneficjentów. Ośrodki aktywności społecznej są formą aktywności obywatelskiej, w ramach której różne grupy osób, w tym także bezrobotni, uzyskują możliwość działania. Umiejętność skupienia grupy osób wokół określonej idei, jej samoorganizacja, prezentacja projektów pewnych działań i planowanie efektu, identyfikacja i uzyskanie środków finansowych i wsparcia społecznego dla realizowanych zadań są nowymi umiejętnościami dla społeczeństwa polskiego. Ich nabycie i wykorzystywanie pozwoli na efektywne funkcjonowanie społeczności lokalnych, w tym przeciwdziałanie negatywnym procesom, np. skutkom długotrwałego bezrobocia i marginalizacji życia osób nim dotkniętych.

## ➔ Projekty zrealizowane w ramach programu „Bezrobocie-co robić?”

### **Nowa forma – nowa szansa. Program aktywizacji zawodowej pielęgniarek i położnych**

#### **Realizator:**

Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości  
w Gliwicach  
44-100 Gliwice, ul. Zwycięstwa 36  
T/F: +48 32 230 48 79,  
e-mail: [biuro@sftp.gliwice.pl](mailto:biuro@sftp.gliwice.pl)  
[http: www.sftp.gliwice.pl](http://www.sftp.gliwice.pl)

Projekt skierowany był do pracujących w służbie zdrowia oraz poszukujących pracy pielęgniarek i położnych z terenu gliwickiego powiatu ziemskiego i grodzkiego. Do punktu rejestracyjnego w trakcie trwania naboru zgłosiło się około 400 pielęgniarek i położnych. Zgodnie z założeniami projektu, z tej grupy została wyselekcjonowana 190-osobowa grupa beneficjentek, które aktywnie uczestniczyły w projekcie. Były to kobiety w przeważającej grupie wiekowej 36–45 lat (50%), o wykształceniu średnim medycznym. W grupie beneficjentek 10% stanowiły osoby bezrobotne, 89% pielęgniarki i położne zagrożone zwolnieniami związanymi z restrukturyzacją jednostek i 1% młode osoby odbywające staż.

W fazie przygotowawczej powołano lokalny zespół konsultacyjny – radę projektu, w której skład wchodził przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Gliwicach, Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych, samorządu lokalnego, Śląskiej Regionalnej Kasy Chorych i środowiska lekarskiego. Poprzez prasę poinformowano lokalną społeczność o realizacji projektu. Uruchomiono też bazę danych pracodawców.

Następnie przystąpiono do wdrożenia projektu. Uruchomiono w ramach projektu punkt rejestracyjny. Spośród osób, które zgłosiły się do niego, wyselekcjonowano grupę, która została zaproszona do udziału w projekcie.

Grupa ta korzystała z usług:

- ➔ komórki zajmującej się pośrednictwem pracy czyli poszukiwaniem ofert pracy dla beneficjentów projektu;
- ➔ punktu konsultacyjno-doradczego, którego celem było prowadzenie doradztwa zawodowego i biznesowego.

Wszyscy beneficjenci projektu objęci byli:

- ➔ indywidualnym i grupowym wsparciem psychologicznym;
- ➔ działaniami aktywizującymi realizowanymi poprzez budowę grup wsparcia, których zadaniem było uaktywnianie i dyscyplinowanie beneficjentów w poszukiwaniu pracy;
- ➔ szkoleniami z zakresu obsługi komputera oraz wykonywania czynności administracyjno-biurowych.

W ramach współpracy z Funduszem MIKRO podjęto działania w celu uzyskania pomocy w zatrudnieniu pielęgniarek i położnych uczestniczących w projekcie przez firmy współpracujące z tym funduszem. Zaangażowano się również w organizację Targów Pracy „Wiosna 2002”, by pozyskać nowe

miejsca pracy dla uczestniczek projektu, a zarazem stworzyć im możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcą.

### **Efekty projektu**

W wyniku działań projektu 25 pielęgniarek znalazło nowe miejsca pracy, natomiast 147 pielęgniarek będących na wypowiedzeniu utrzymało miejsce pracy. Utrzymanie miejsca pracy było związane z powierzeniem im innych niż dotychczasowe funkcji i zakresów obowiązków, zgodnie z wymogami pracodawców. Obecnie większość pielęgniarek pracuje jako pracownicy pionów kadr, księgowe, sekretarki medyczne czy pracownicy administracyjni. Dzięki zaangażowaniu w realizację projektu takich jednostek jak samorząd miasta Gliwice, Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych czy pracodawcy reprezentujący środowisko medyczne udało się dokonać reorientacji zawodowej grupy średniego personelu medycznego. W bazie danych o wolnych miejscach pracy zgromadziło łącznie 235 ofert pracy.

### **Przeciwdziałanie strukturalnemu bezrobociu kolejarzy województwa lubelskiego i świętokrzyskiego**

#### **Realizator:**

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”  
20-109 Lublin, ul. Królewska 3  
T/F: +48 81 532 59 29, 532 86 26,  
e-mail: oicpl@platon.man.lublin.pl  
http: www.oic.lublin.pl

Celem projektu było stworzenie systemu wspierania pracowników odchodzących z Polskich Kolei Państwowych w ich staraniach o uzyskanie nowego miejsca pracy.

Grupa beneficjentów projektu to 423 kolejarzy objętych programem restrukturyzacji zatrudnienia Polskich Kolei Państwowych i zamieszkujących w województwach lubelskim lub świętokrzyskim. Ponad 60% zwalnianych osób posiadało wykształcenie podstawowe i zawodowe. Zwalniani kolejarze mieli kwalifikacje i doświadczenie zawodowe związane z obsadą stanowisk w PKP, które nie są na ogół przydatne na ogólnym rynku pracy.

51% zwalnianych pracowników było w wieku od 40–50 lat, a 12,5% powyżej 50-tego roku życia. Część osób zadowolili się przystępującym im zasiłkiem lub świadczeniem przedemerytalnym. Niełatwe było również przełamanie pewnych niekorzystnych postaw i przekonań zwalnianych osób. W większości byli to długoletni pracownicy PKP, którzy nie przewidywali zwolnienia z przedsiębiorstwa zapewniającego wiele dodatkowych świadczeń i uprawnień.

Projekt rozpoczęto badaniami ankietowymi osób odchodzących z PKP w ramach zwolnień związanych z ogólnokrajową restrukturyzacją przedsiębiorstwa oraz potrzeb przedsiębiorców w zakresie potrzeb rynku pracy (ankiety skierowano do 780 wybranych firm, które mogły stać się potencjalnymi pracodawcami dla zwalnianych osób – beneficjentów programu)

Drugim krokiem było poprowadzenie:

- warsztatów psychologicznych mających na celu wsparcie ukierunkowane na zmianę mentalności i nastawienia beneficjentów oraz przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy;
- szkoleń zawodowych i specjalistycznych pod kątem uzupełnienia kwalifikacji beneficjentów pod potrzeby rynku pracy (znalezienie innej pracy lub stworzenia własnego miejsca pracy);
- doradztwa zawodowego służącego pomocą w zidentyfikowaniu własnych predyspozycji i możliwości zawodowych oraz w nabyciu umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych;
- pośrednictwa pracy obejmującego: poszukiwanie, gromadzenie i selekcjonowanie ofert pracy od pracodawców oraz przygotowanie beneficjentów do kontaktów z potencjalnymi pracodawcami;
- doradztwa biznesowego obejmującego porady i konsultacje w zakresie podejmowania działalności gospodarczej, wypełniania dokumentów, opracowywania biznesplanów, podatków, prawa, finansów, marketingu.

Ze względu na czynniki zewnętrzne, w tym: pogłębiającą się recesję, wzrastający poziom bezrobocia, pogorszenie koniunktury gospodarczej, stosowanie przez przedsiębiorców „strategii przetrwania i ochrony zasobów” jako typowej dla zachowań w kryzysie:

- ograniczono elementy ukierunkowane na kreowanie samo-zatrudnienia, podejmowanie własnej działalności gospodarczej przez beneficjentów;
- podjęto dodatkowe działania obejmujące:
  - próby aktywizacji środowisk ukierunkowane na kreowanie pracy, w tym lokalne pakiety na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i opracowywanie programów rozwoju przedsiębiorczości;
  - kreowanie okresowego zatrudnienia połączonego z praktyką w mikro-przedsiębiorstwach;
  - wprowadzenie dodatkowych warsztatów dla beneficjentów – osób przez długi okres pozostających bez pracy, z połączeniem elementów wsparcia psychologicznego, kreowania aktywności życiowej oraz prezentacji udanych przykładów samo-zatrudnienia (prezentacje Funduszu MIKRO);
  - wypracowanie trwałych rozwiązań w zakresie samopomocy, inicjowania wspólnych przedsięwzięć oraz eksponowania wagi społecznej bezrobocia i krytycznej sytuacji rodzin osób bezrobotnych (warsztaty dla liderów wyłonionych podczas warsztatów dla beneficjentów, opisanych wyżej).

### **Efekty projektu**

W czasie trwania projektu 190 beneficjentów nawiązało kontakt z potencjalnym pracodawcą oraz pozyskano 1695 ofert pracy. W wyniku podjętych i zrealizowanych działań pracę zawodową podjęło 130 osób. Efektem projektu było objęcie szkoleniami aktywizującymi grupy 92 osób oraz szkoleniami specjalistycznymi 118 osób, a także pozyskanie 1695 ofert pracy. Efektywność zatrudnienia wyniosła 88 osób w formie umów o pracę oraz 42 osoby w formie samo-zatrudnienia. 16 osób zdecydowało się na kontynuację nauki lub podwyższanie własnego poziomu wykształcenia. Efektem programu była również realizacja 26 inicjatyw lokalnych mających na celu ograniczenie negatywnych skutków bezrobocia.

## Regionalne Centra Wspomagania Aktywności Zawodowej – KATALIZATOR

### Realizator:

Towarzystwo ALTUM  
35-205 Rzeszów, ul. Warszawska 5/7  
T: +48 17 852 27 60, 860 25 95/96  
F: +48 17 860 25 97  
e-mail: altum@altum.pl  
http: www.altum.pl

Odbiorcami projektu KATALIZATOR byli ludzie młodzi, w wieku 18–25 lat, w tym 154 kobiety i 56 mężczyzn, o wykształceniu zawodowym lub średnim, sporadycznie wyższym (w tym licencjat). Wszyscy uczestnicy programu mieszkali na wsi (155 osób) lub w małych miasteczkach do 11 tys. mieszkańców (55 osób).

Do programu zakwalifikowało się 210 osób, w tym: 132 absolwentów, 26 osób bezrobotnych dłużej niż rok, 52 osoby bezrobotne ponad dwa lata. Sześć osób wcześniej pracowało, 30 osób nie miało żadnych doświadczeń zawodowych, natomiast pozostali (174 osoby) pracowali w ramach praktyk szkolnych. Samodzielne gospodarstwo domowe prowadziło 9 osób, a 17 osób dysponowało własnym środkiem transportu. Niemal wszyscy uczestnicy projektu pozostawali na utrzymaniu rodziców.

Projekt realizowany był przez dwa regionalne centra wspomagania aktywności zawodowej zlokalizowane w Rzeszowie i Ustrzykach Dolnych. Centrum w Ustrzykach koordynowało zadania prowadzone na terenie powiatów bieszczadzkiego i leskiego, natomiast centrum w Rzeszowie koordynowało działania prowadzone w powiatach rzeszowskim, kolbuszowskim oraz, w dalszej kolejności, łańcuckim i nizańskim.

W skład zespołu każdego z centrów wchodził psycholog, doradca zawodowy, pośrednik pracy, animatorzy, trenerzy i konsultanci. Każde centrum sprawowało nadzór nad 2–3 klubami młodzieżowymi zlokalizowanymi blisko miejsca zamieszkania uczestników programu.

### Do zadań centrów należało:

- koordynowanie działania klubów młodzieżowych znajdujących się na terenie działania centrum;
- tworzenie lokalnych koalicji na rzecz wspomagania aktywności zawodowej młodzieży;
- prowadzenie konsultacji z partnerami w środowisku (instytucje, organizacje, pracodawcy);
- prowadzenie biur pośrednictwa pracy;
- promocja programu i współpraca z mediami.

### Działania centrów:

#### 1. Zajęcia i szkolenia:

- psychologiczne – wyposażające uczestników programu w umiejętności pozwalające radzić sobie ze stresem i niepowodzeniami, a także zwiększające wiarę we własne możliwości i aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia;
- tematyczne (aktywizujące) – uczące technik poszukiwania pracy, pisania CV, itp. oraz procedur zakła-

dania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej;

- zadaniowe – dające możliwość praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy poprzez zaplanowanie, a następnie realizację prostych zadań pozwalających odnieść sukces.

#### 2. Kluby dla młodzieży

Podstawowym celem pracy klubowej było wsparcie aktywności społecznej i zawodowej młodzieży ukierunkowane na:

- integrację, utrzymanie spójności grup i motywacji do udziału w programie;
- podniesienie motywacji do działania poprzez wsparcie psychologiczne i spotkania grupowe;
- wyposażenie młodzieży w umiejętności zwiększające szansę znalezienia pracy i przeciwdziałające zjawisku bezrobocia pokoleniowego poprzez organizację oraz prowadzenie szkoleń i konsultacji, inicjowanie, a także wspieranie przedsięwzięć podejmowanych przez młodzież.

#### 3. Biura pośrednictwa pracy i rozpoznanie na lokalnym rynku pracy

Utworzone centra prowadziły biura pośrednictwa pracy umożliwiające stały dostęp zainteresowanych do ofert pracy, co zwiększało szansę na uzyskanie zatrudnienia.

#### 4. Konsultacje psychologiczne, prawne, ekonomiczne

Odbiorcy programu otrzymywali wsparcie psychologiczne, pomoc w planowaniu kariery oraz mogli skorzystać z pomocy prawnej i ekonomicznej w prowadzeniu działalności gospodarczej.

#### 5. Współpraca z partnerami w środowisku

Program zakładał stałą współpracę z przedstawicielami organizacji pracodawców, urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, tworzącymi tzw. lokalne Rady Ekspertów przy każdym z centrów wspomagania aktywizacji zawodowej w celu:

- weryfikacji koncepcji modelu prowadzonych działań;
- dostosowywania działań do potrzeb i oczekiwań pracodawców;
- wsparcia w uzyskiwaniu pożyczek, kredytów, subsydiów.

#### 6. Promocja programu i współpraca z mediami

Promocja projektu odbywała się w ramach stałej współpracy z partnerami w środowisku, promocji w mediach oraz w Internecie.

W trakcie realizacji projektu zmodyfikowana została rola klubów dla młodzieży. W miejsce prowadzenia zajęć dla uczestników programu kluby zaczęły przejmować zadania koordynacji wszystkich działań kierowanych do grup pracujących w danym środowisku. Zmieniała się także rola Rady Ekspertów, z doradczej na współuczestniczącą. Był to zespół wypracowujący i wprowadzający możliwe w danym środowisku rozwiązania. Do Rady Ekspertów włączano specjalistów oraz osoby mające rzeczywisty wpływ na sytuację w danym środowisku. Inną modyfikacją projektu było zwiększenie liczby godzin zajęć aktywizujących i wspomagających psycho-

logicznie ze względu na specyficzne potrzeby beneficjentów wynikające z konsekwencji pozostawania bez pracy.

### **Efekty projektu**

W wyniku realizacji projektu 80 młodych ludzi podjęło pracę po zdobyciu nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych niezbędnych na rynku pracy, 120 osób rozpoczęło pracę wolontariacką na rzecz społeczności lokalnych, natomiast 89 osób postanowiło kontynuować naukę. Podczas trwania projektu zgromadzono 235 ofert pracy dla osób objętych programem oraz zainicjowano 14 inicjatyw środowiskowych. Beneficjanci projektu poprzez tworzenie nowych lokalnych inicjatyw pro-zatrudnieniowych pozyskali na realizację swych celów zewnętrzne środki finansowe w wysokości 530.705 zł.

### **Ja – lider na wsi – nowe podejście do rzeczywistości gospodarczej**

#### **Realizatorzy:**

Fundacja Międzynarodowe Centrum Kształcenia i Rozwoju  
Gospodarczego Mielec  
39-300 Mielec, ul. Skłodowskiej 2,  
T/F: +48 17 583 16 32,  
e-mail: fundckrg@rz.onet.pl, MCKiRG@ires.pl  
http: www.mckirg.fund.ires.pl

Stowarzyszenie Kulturalne Teatr Efemeryczny  
16-400 Suwałki, Potasznia 34  
T/F: +48 87 566 58 16,  
e-mail: set@set.suwalki.pl  
http: www.set.suwalki.pl

#### **Organizacja projektu**

Projekt był realizowany na rzecz młodzieży z terenów niezurbanizowanych, należących do dwóch powiatów województwa podkarpackiego, czterech woj. podlaskiego oraz jednego woj. warmińsko-mazurskiego. Projekt zlokalizowano w następujących obszarach:

- a) rejon północny – powiaty: augustowski, sejneński, grajewski, suwalski i olecki;
- b) rejon południowy – powiaty mielecki i krośnieński.

Z grupy 367 osób zainteresowanych uczestnictwem w projekcie wyłoniono 240 beneficjentów, młodych ludzi, po 120 osób z rejonów północnego i południowego.

W każdym z rejonów pracowała grupa specjalistów złożona z koordynatora projektu, doradców zawodowych, biznesowych i psychologów. Ponadto działał również zespół koordynujący cały projekt. Zespół ten odbywał regularne spotkania w trakcie realizacji działań.

Ze względu na dość duży zasięg terytorialny projektu, niezwykle ważnym komponentem w realizacji działań było stworzenie systemu kooperacji organizacji i instytucji współpracujących, a zajmujących się przeciwdziałaniem bezrobociu oraz rozwojem gospodarczym i MŚP. Stworzenie sieci instytucji współpracujących miało na celu wykorzystanie istniejących zasobów organizacyjnych i kadrowych oraz prawidłową organizację współdziałania z urzędami pracy w Mielcu, Krośnie, Sejnach, Augustowie, Olecku oraz z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Suwałkach, poradniami pedagogicz-

no-psychologicznymi w Olecku, Grajewie i Lipsku. W projekt mocno zaangażowane były samorządy Olecka, Grajewa, Krosna i Mielca.

Wypracowano także innowacyjny system współpracy z pracodawcami, polegający na utworzeniu „punktów brokerskich”, które z jednej strony zbierały informacje o potrzebach pracodawców, a z drugiej – w miarę możliwości – wspomagały pracodawców w rozwiązywaniu ich problemów. Takie dwutorowe działanie pozwoliło przełamać niechęć pracodawców i pozyskać dodatkowe oferty pracy.

### **Realizowane działania**

1. Konsultacje indywidualne: psychologiczne, zawodowe, biznesowe, prawne, pośrednictwa pracy.
2. Grupy wsparcia organizujące następujące formy zajęć:
  - treningi psychologiczne nastawione na osłabianie poczucia zagrożenia, frustracji i niepowodzenia;
  - zajęcia aktywizujące młodego człowieka w poszukiwaniach miejsca pracy (pomoc w podjęciu trafnej decyzji o zatrudnieniu lub współdziałaniu, pisanie CV, listu motywacyjnego, rozmowy z pracodawcami, techniki poszukiwania pracy, zasady autoprezentacji) oraz wspieranie w budowaniu czy wzmacnianiu wiary w ludzi i społeczne oblicze biznesu poprzez zaznajamianie z technikami i procedurami zakładania własnej działalności gospodarczej;
  - praca w grupie – budowanie więzi społecznych i poczucia przynależności do grupy: ćwiczenia integrujące, wspólne prezentacje, zajęcia warsztatowe ukierunkowane na poznanie samego siebie i ocenę swojego potencjału, wzmocnienie pozytywne oraz pobudzanie umiejętności interpersonalnych istotnych dla osobowości przywódczych, budowanie poczucia zaufania do partnerów biorących udział w programie – wykorzystanie solidarności grupowej, np. poprzez wzajemne informowanie o miejscach pracy;
  - heureka (proces dydaktyczny nakierowany na samodzielne wyciąganie wniosków przez młodzież) zmierzająca do werbalizacji potrzeb, celów i zasad współdziałania w rezultacie prowadząca do powstania grup samosterownych – funkcjonujących samodzielnie, niezależnie od realizacji programu wokół wyłonionych liderów.
3. Szkolenia (wykłady i warsztaty) z zakresu:
  - podstaw przedsiębiorczości;
  - prawnych i finansowych aspektów zakładania i funkcjonowania organizacji pozarządowych;
  - pozyskiwania środków z dotacji celowych, w tym z różnych programów unijnych (w tym wypełnianie formularzy aplikacji);
  - języków obcych;
  - księgowości komputerowej;
  - wychowawcy kolonijnego;
  - liderów rozwoju regionalnego EPEC.
4. Targi pracy w Mielcu.
5. Udział w ponadlokalnych spotkaniach młodzieżowych:

- promowanie idei wolontariatu poprzez spotkania z wolontariuszami z różnych krajów Europy, poprzez uczestnictwo w międzynarodowym workcampie w Międzyzlesiu czy staże wolontariackie w organizacjach pozarządowych, placówkach opiekuńczo-wychowawczych itp.;
- seminarium Instytutu TROP pt. „Aktywizacja” w Warszawie;
- konferencja pn. „KLUCZ” w Warszawie – pod hasłem „Przedsiębiorczość w działalności społecznej”;
- Forum Młodzieży Warmii, Mazur i Podlasia w Olsztynie.

6. Wsparcie prawne i organizacyjne grup nieformalnych realizujących swoje projekty i inicjatyw młodzieżowych aplikujących o dofinansowanie do unijnego programu „Młodzież”, ACCES, Fundacji im. St. Batorego, Ambasady USA.

Projekt realizowany był we współpracy z partnerami lokalnymi: przedstawicielami samorządów, urzędami pracy w Mielcu, Krośnie, Sejnach, Augustowie, Olecku oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Suwałkach, a także poradniami pedagogiczno-psychologiczną w Olecku, Grajewie i Lipsku, gminnymi ośrodkami kultury w Grajewie i Lipsku.

#### **Efekty projektu**

Efektom realizacji projektu było znalezienie pracy przez 128 osób, rozpoczęcie kształcenia przez 12 osób oraz podjęcie działalności wolontariackiej przez 139 osób. W bazie danych o wolnych miejscach pracy zgromadzono 134 oferty pracy.

#### **Wieś aktywna**

##### **Realizator:**

Stowarzyszenia Wspierania Małej Przedsiębiorczości  
66-520 Dobigniew, ul. Dembowskiego 2  
T/F: +48 95 761 15 40, 763 94 77, 763 94 78,  
e-mail: gswmp@kki.net.pl  
http: www.swmpdobigniew.pl

Projekt „Wieś aktywna” realizowany był na terenie dwóch powiatów: strzelecko-drezdeneckiego w województwie lubuskim oraz choszczeńskiego w województwie zachodniopomorskim.

Projektem objętych zostało 125 osób, w tym 91 kobiet i 34 mężczyzn. Osoby te pochodziły ze wsi i małych miasteczek: 75 uczestników programu (60% ogółu) zamieszkiwało w miejscowościach nie przekraczających 5 tys. mieszkańców. Ponad 70% uczestników nie przekroczyło 26 roku życia, a aż 93,6%, nie posiadało prawa do zasiłku. Większość beneficjentów programu posiadała wykształcenie zawodowe (41,6% ) bądź średnie (54,4% ogółu). W chwili przystąpienia do programu byli absolwentami od roku lub dwóch lat. 60 spośród 125 osób objętych programem wcześniej pracowało, z czego 30 osób dłużej niż 3 lata.

Bieżące zadania powierzono punktom konsultacyjno-doradczym utworzonym w pięciu miejscowościach, tj. Strzelcach Krajeńskich, Dobiegniewie, Drezdenku, Bierzwniku i Drawnie, w których dżury pełnili doradcy, psychologowie, konsultanci z różnych dziedzin biznesu.

#### **Podstawowym celem działania tych punktów było:**

- zaangażowanie beneficjentów w bieżące działania projektu;
- prowadzenie działań szkoleniowych, mających za zadanie podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczestników projektu;
- wsparcie psychologiczne oraz przygotowanie do powrotu na lokalny rynek pracy dzięki efektywniejszemu poszukiwaniu zatrudnienia;
- prowadzenie konsultacji prawnych, ekonomicznych i szkoleniowych;
- prowadzenie biura pośrednictwa pracy.

#### **Podjęte działania:**

1. Przeprowadzenie ankiety definiującej stan przedsiębiorstw regionu. Ankieta opracowana wspólnie z przedsiębiorcami pomogła w stworzeniu diagnozy potrzeb i możliwości lokalnego rynku pracy.
2. Szkolenia i doradztwo:
  - szkolenia psychologiczne i z zakresu technik komunikacji interpersonalnej, ukierunkowane na przekazywanie wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy;
  - warsztaty tworzenia dokumentów aplikacyjnych;
  - doradztwo psychologiczne;
  - doradztwo rolnicze i zawodowe oraz doradztwo personalne i pośrednictwo pracy – biuro pośrednictwa pracy;
  - doradztwo w zakresie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – ośrodek wspierania przedsiębiorczości;
  - szkolenia w zakresie zawodowym i prowadzenia działalności pozarolniczej.
3. Utworzenie bazy danych:
  - potencjalnych pracodawców;
  - możliwych źródeł finansowania działalności gospodarczej;
  - jednostek szkoleniowych.
4. Warsztaty praktyczne pozwalające zdobyć wiedzę specjalistyczną:
  - „wirtualna firma” – program szkoleniowy, pozwalający na odbycie treningu menedżerskiego metodą symulacji sytuacji decyzyjnych z wykorzystaniem techniki scenariuszy;
  - przygotowanie runa leśnego do eksportu;
  - wypełnianie dokumentów finansowych i kredytowych.
5. Pomoc w pozyskaniu dotacji i kredytów na rozpoczęcie działalności pozarolniczej.

#### **Efekty projektu**

W wyniku realizacji projektu 65 osób pozyskało nowe miejsca pracy, a ponadto wszystkie 125 osób podniosło swoje kwalifikacje. 20 osób zdecydowało się na podwyższanie swoich kwalifikacji poprzez kontynuację nauki. W bazie danych o nowych miejscach pracy zgromadzono 658 ofert. W wyniku działań w ramach projektu podjęto 12 inicjatyw środowiskowych.

## ➔ Zbiorcze zestawienie efektów realizacji projektów

		„Nowa forma – nowa szansa. Program aktywizacji zawodowej pielęgniarzek i położnych” Śląska Fundacji Wspierania Przedsiębiorczości, Gliwice	„Przeciwdziałanie strukturalnemu bezrobociu kolejarzy województwa lubelskiego i świętokrzyskiego” OIC Poland, Lublin	„Regionalne centra wspomagania aktywności zawodowej – KATALIZATOR” Towarzystwo ALTUM, Rzeszów	„Ja – lider na wsi – nowe podejście do rzeczywistości gospodarczej” Fundacja Międzynarodowe Centrum Kształcenia i Rozwoju Gospodarczego Mielec Stowarzyszenie Kulturalne Teatr Etnoemeryczny, Potasznia k. Suwałk	„Wies aktywna” Stowarzyszenia Wspierania Małej Przedsiębiorczości, Dobiegów	Razem (średnio)
Efekty według stanu na 30 września 2002 (data zakończenia Programu)	Liczba osób objętych projektem	190	400	210	240	125	1165
	Średni miesięczny koszt jednej osoby uczestniczącej w projekcie	116 zł	69 zł	144 zł	99 zł	107 zł	99 zł
	Pozyskane oferty pracy (średnio na jedną osobę)	235 (1,2)	1695 (4,2)	235 (1,1)	134 (0,6)	658 (5,3)	2957 (2,5)
	Osoby, które podjęły pracę	25 (13,2%)	88 (22%)	80 (38,1%)	128 (53,3)	65 (52%)	386 (33,1%)
	Osoby, które utrzymały pracę	147 (77,4%)					147 (12,6%)
	Osoby, które podjęły działalność gospodarczą		42 (10,5%)				42 (3,6%)
	Razem osoby, które pozyskały nowe miejsca pracy, stworzyły sobie miejsce pracy i ją utrzymały	172 (90,5%)	130 (32,5%)	80 (38,1%)	128 (53,3%)	65 (52%)	575 (49,4%)
Stość efektów realizacji Programu mierzona 5 miesięcy po zakończeniu (dane z lutego 2003)	Odsetek osób, które w czasie projektu uzyskały pracę i ją utrzymały w ciągu 5 miesięcy po jego zakończeniu	100%	100%	39%	61%	59%	70%
	Odsetek osób, które w chwili zakończenia projektu pozostawały bez pracy, ale zdobyły ją w kolejnych 5 miesiącach po jego zakończeniu	33%	6%	10%	21%		13%

## ➔ Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności

### Fundator Programu „Bezrobocie-co robić?”

Przedstawicielstwo w Polsce  
00-312 Warszawa, ul. Dobra 72  
T: +48 22 828 43 73,  
F: +48 22 828 43 72,  
e-mail: paff@pafw.pl  
http: www.pafw.pl

W 1999 roku Polsko-Amerykański Fundusz Przedsiębiorczości, za zgodą Rządu USA i w porozumieniu z Rządem RP, utworzył Polsko-Amerykańską Fundację Wolności (PAFW). Fundacja dysponuje kapitałem w wysokości 206 mln USD, przekazany jej przez Fundusz, co stawia ją w rzędzie największych fundacji w regionie.

Przychody z funduszu wieczystego stanowią stabilne źródło finansowania obecnej i przyszłej działalności programowej Fundacji.

W 2000 roku Fundacja otworzyła przedstawicielstwo w Polsce, którego celem jest jej promowanie i prowadzenie polityki informacyjno-konsultacyjnej w zakresie jej działalności.

Celem Polsko Amerykańskiej Fundacji Wolności jest działanie na rzecz umacniania społeczeństwa obywatelskiego, demokracji i gospodarki rynkowej w Polsce oraz wyrównywanie szans rozwoju indywidualnego i społecznego, a jednocześnie wspieranie procesów transformacji w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. W Polsce Fundacja koncentruje się na inicjatywach edukacyjnych służących przede wszystkim wyrównywaniu szans oraz na wyzwalaniu i umacnianiu aktywności obywatelskiej w miejscach wymagających szczególnego wsparcia, takich jak wsie i małe miasta.

Programy Fundacji, stanowiące odpowiedź na ważne potrzeby społeczne, kształtują się w wyniku konsultacji oraz przy

współpracy z instytucjami trzeciego sektora w Polsce. Wypełniając swoją misję PAFW pozyskuje do współdziałania organizacje pozarządowe będące w stanie przyjąć na siebie rolę realizatorów poszczególnych programów Fundacji. Organizacje te zarządzają przedsięwzięciami według zasad i procedur określonych przez Fundację. Zainteresowani ubiegają się o dotację bezpośrednio u realizatora określonego programu; decyzje w sprawie przyznania dotacji podejmują komisje ekspertów powołanych przez PAFW.

Fundacja wspiera przedsięwzięcia w czterech obszarach programowych. Są to: inicjatywy w zakresie edukacji, rozwoju społeczności lokalnych, miejsca obywatela w demokratycznym państwie prawa oraz upowszechnienie polskich doświadczeń związanych z transformacją. W ramach tych obszarów, tylko w roku 2003, PAFW przeznaczyła na realizację swoich programów blisko 5 mln USD.

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności jest głównym fundatorem nagród w Konkursie na Najlepszą Inicjatywę Obywatelską „Pro Publico Bono”.

## ➔ Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

### Realizator Edycji 2003-2004 Programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności „Bezrobocie-co robić?”

00-281 Warszawa, Jezuicka 1/3  
T: +48 22 635 62 77, F: +48 22 635 62 78,  
e-mail: fise@fise.org.pl  
http: www.fise.org.pl

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) jest organizacją pozarządową założoną w 1990 roku w celu wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i inicjatyw na poziomie lokalnym, na terenie Polski i krajów Europy Wschodniej.

#### Cele FISE obejmują:

- ➔ przeciwdziałanie bezrobociu;
- ➔ rozwijanie przedsiębiorczości;
- ➔ zwalczanie wykluczenia społecznego, wyrównywanie szans (w szczególności osób niepełnosprawnych, kobiet oraz mieszkańców terenów wiejskich);
- ➔ aktywizację młodzieży zagrożonej marginalizacją, poprawę jej szans życiowych;
- ➔ działania na rzecz terenów zagrożonych, w szczególności wsi, małych miast;
- ➔ podejmowanie i umacnianie inicjatyw społecznych, gospodarczych i kulturalnych;
- ➔ integrację europejską, rozwój współpracy międzynarodowej;
- ➔ wspieranie współpracy samorządów, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i sektora prywatnego na rzecz rozwoju lokalnych społeczności.

#### Fundacja realizuje swój cele poprzez:

- ➔ promocję zatrudnienia i aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy i zagrożonych bezrobociem;
- ➔ wspomaganie rozwoju gospodarczego, w tym rozwój przedsiębiorczości;
- ➔ działalność wspomagającą technicznie, szkoleniowo, informacyjnie lub finansowo organizacje pozarządowe;
- ➔ wspieranie rozwoju wspólnot i społeczności lokalnych;
- ➔ naukę, edukację, oświatę.

Działania FISE związane z problemem bezrobocia są skoncentrowane na tworzeniu programów skierowanych do osób pracujących na rzecz walki z bezrobociem na użytek własny i innych organizacji oraz do samych bezrobotnych. Programy FISE są prowadzone na terenie całej Polski, Rosji, Ukrainy i Białorusi.



Publikacja opracowana na podstawie  
**„Raportu z realizacji programu 'Bezrobocie-co robić?'. Poradnik Outplacementu” FRP**  
pod redakcją Michała Boni i Elżbiety Żak-Rosiak,  
Suwałki 2002

Projekt graficzny: Frycz | Wicha

Opracowanie graficzne, skład, łamanie: Mirosław Piekutowski

Redakcja: Ilona Gosk

Dziękujemy Pani Iwonie Włodarczyk i Panu Zbigniewowi Moskalowi oraz wszystkim osobom,  
którze przyczyniły się do powstania tej publikacji.

Warszawa, maj 2004

**Fundacja Inicjatyw  
Społeczno- Ekonomicznych**

**00-281 Warszawa**

**ul. Jezuicka 1/3**

**tel. +48 22 635 62 77**

**fax +48 22 635 62 78**

**e-mail: [fise@fise.org.pl](mailto:fise@fise.org.pl)**

**[http: www.fise.org.pl](http://www.fise.org.pl)**