



# **Poradnik**

## **stosowania Modelu Współpracy**

### **- partnerskiego świadczenia usług integracji społecznej i zawodowej**

**Warszawa 2014**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Modelowy system na rzecz integracji społecznej” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>3</b>
<b>1. Wprowadzenie: cel, przeznaczenie i geneza poradnika</b>	<b>4</b>
<b>2. Definicja i założenia Modelu Współpracy</b>	<b>4</b>
<b>3. Uzasadnienie stosowania Modelu Współpracy</b>	<b>6</b>
<b>4. Etapy / kroki wdrażania Modelu Współpracy</b>	<b>9</b>
<b>5. Proces tworzenia Partnerstwa</b>	<b>9</b>
<i>5.1. Podjęcie i przedstawienie inicjatywy współpracy partnerskiej</i>	<i>9</i>
<i>5.2. Przygotowanie i zawarcie porozumienia o utworzeniu Partnerstwa</i>	<i>12</i>
<i>5.3. Ustalenie praktycznych aspektów funkcjonowania Partnerstwa</i>	<i>16</i>
<b>6. Prowadzenie usługi integracji społecznej i zawodowej przez Partnerstwo</b>	<b>18</b>
<i>6.1. Przygotowanie Planu Działania</i>	<i>18</i>
<i>6.2. Przygotowanie kryteriów i procedury doboru osób – klientów Partnerstwa</i>	<i>23</i>
<i>6.3. Ustalenie realnych celów pracy z klientami w formule partnerskiej oraz wskaźników skuteczności wsparcia</i>	<i>26</i>
<i>6.4. Świadczenie usługi i narzędzia stosowane przez partnerów</i>	<i>27</i>
<b>7. Monitorowanie prac Partnerstwa</b>	<b>39</b>
<b>8. Prowadzenie ewaluacji wewnętrznej i ocena rezultatów pracy Partnerstwa.</b>	<b>42</b>
<b>9. Załącznik - Charakterystyka partnerstw i realizowanych przez nie działań w projekcie</b>	<b>48</b>

**Wstęp**

## 1. Wprowadzenie: cel, przeznaczenie i geneza poradnika

Poradnik zawiera propozycje i wskazówki dotyczące tworzenia i funkcjonowania lokalnego Partnerstwa na rzecz integracji społecznej i zawodowej oraz prowadzenia przez Partnerstwo usług dla marginalizowanych osób bezrobotnych.

Poradnik przeznaczony jest dla instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych oraz innych instytucji i organizacji lokalnych zainteresowanych współpracą w celu wspierania osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Ponadto poradnik może być przydatny dla programowania i planowania regionalnej oraz lokalnej polityki społecznej przez samorządy regionalne i samorządy gminne i powiatowe.

Poradnik został przygotowany w ramach i w oparciu o doświadczenia zebrane w trakcie realizacji projektu innowacyjnego pt. „Modelowy system na rzecz integracji społecznej”, realizowanego przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych (WRZOS) wraz z partnerami: Instytutem Rozwoju Służb Społecznych i Stowarzyszeniem Niemiecko – Polskiej Współpracy Socjalnej. Projekt działał w okresie: marzec 2011 – luty 2014.

Celem projektu było wzmocnienie instytucji pomocy społecznej i rynku pracy poprzez budowę systemu na rzecz integracji społecznej i zawodowej wspieranego przez **trzeciego partnera - organizacje pozarządowe**. Kluczowe zadanie projektu można określić jako **praktyczną weryfikację modelu systematycznej współpracy trzech instytucji i organizacji w celu realizacji usług integracji społecznej i zawodowej** (dalej w poradniku model ten nazywany jest **Modelem Współpracy**).

Doświadczenia z testowania Modelu w praktyce działania szesnastu gminnych Partnerstw, w których uczestniczyło łącznie pięćdziesięciu partnerów pokazały, że współpraca pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy, Ośrodkiem Pomocy Społecznej i organizacją pozarządową jest możliwa i przynosi korzyści przede wszystkim dla beneficjentów wspólnych działań, jak i realizujących je partnerów.

Przydatność, użyteczność i korzyści ze stosowania Modelu są pierwszoplanowymi kryteriami jego oceny, a użytkownicy Modelu są najważniejszymi „sędziami” w tej ocenie. Z tego względu w poradniku staramy się pokazać, jak Model i doświadczenie pracy z nim postrzegane są przez głównych aktorów – Partnerstwa biorące udział w testowaniu. Służą temu m.in. rozmieszczone w tekście poradnika „okienka” z cytatami z oryginalnych dokumentów przygotowanych przez Partnerstwa w toku projektu „Modelowy system na rzecz integracji społecznej”.

Poradnik pomyślany jest jako bardzo praktyczne narzędzie, dlatego ograniczona jest ilość ogólnych uwag i zaleceń, natomiast główną część poradnika stanowią przykłady rzeczywistych rozwiązań i narzędzi stosowanych przez Partnerstwa w trakcie projektu.

## 2. Definicja i założenia Modelu Współpracy

Model Współpracy, którego stosowanie jest przedmiotem niniejszego poradnika, obejmuje kluczowe zasady działania oraz formy i sposób funkcjonowania lokalnego partnerstwa, złożonego z powiatowego urzędu pracy, ośrodka pomocy społecznej i organizacji pozarządowej, świadczącego

wspólnie (w sposób skoordynowany) usługi integracji społecznej i zawodowej dla osób bezrobotnych będących klientami pomocy społecznej.

Podstawowe założenia Modelu współpracy są następujące:

- a) Zakres terytorialny współpracy obejmuje **poziom lokalny** (gmina, powiat). Na tym poziomie wdrażany jest system współpracy oparty na świadczeniu usług w sferze integracji społeczno-zawodowej. Rola podmiotów regionalnych: Wojewódzkich Urzędów Pracy, Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej oraz socjalnych organizacji pozarządowych działających na poziomie województwa polega przede wszystkim na promowaniu i upowszechnianiu modelu oraz włączaniu go w regionalne strategie i programy działań.
- b) Model obejmuje współpracę **trzech podstawowych podmiotów**: Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej i organizacji pozarządowych. Każdy z tych trzech partnerów ma różny potencjał, wiedzę, doświadczenia i zakres działania, które mogą wzajemnie uzupełniać się i wzmacniać w ramach współpracy. Pozwala to na stworzenie wartości dodanej wynikającej ze współdziałania, która przełoży się na zwiększenie jakości, skuteczności i trwałości usług świadczonych przez partnerstwo.
- c) Model ma charakter **partycypacyjny**, oznacza to tworzenie możliwości włączenia w jego działania jego odbiorców, czyli osób bezrobotnych zagrożonych społecznym wykluczeniem. W rezultacie daje to szansę nie tylko lepszego dostosowania świadczonych usług do potrzeb i możliwości ich odbiorców, ale przede wszystkim ich upodmiotowienia i stworzenia poczucia współodpowiedzialności za swój los zgodnie z zasadą **empowerment**.
- d) Model dotyczy tworzenia formy partnerstwa, które będzie zdolne do świadczenia **zestandaryzowanych usług** w sferze integracji społeczno-zawodowej. Standardy pełnią rolę nie tylko gwaranta skuteczności i jakości świadczonych usług, ale także wspólny mianownik dla działań różnych podmiotów zaangażowanych w partnerstwo.
- e) Istotnym interesariuszem modelu jest **samorząd gminny i powiatowy**. Samorząd bowiem odpowiada za zaspokajanie potrzeb mieszkańców (również tych zagrożonych społecznym wykluczeniem), ma instrumenty prawno-instytucjonalne i finansowe, aby te potrzeby zaspokajać, sprawuje również nadzór nad instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej działającymi lokalnie.
- f) Model ma charakter **otwarty**, jego fundamentem jest współpraca wspomnianych wyżej pięciu grup interesariuszy, co nie wyklucza współpracy z innymi podmiotami świadczącymi usługi w sferze integracji społeczno-zawodowej, np. agencjami zatrudnienia, poradniami specjalistycznymi czy też podmiotami ekonomii społecznej.
- g) Stosowanie Modelu **nie wymaga zmian prawnych**. Model jest możliwy do wdrożenia w ramach obowiązujących przepisów prawnych (2013 rok), a według oceny ekspertów będzie mógł być także bez przeszkód realizowany w ramach nowych regulacji prawnych, które zamierza wprowadzić Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy.
- h) Model opiera się na wykorzystaniu dotychczasowych form działania (instrumentów, usług) pozostających w gestii partnerów, więc koszty ponoszone w toku realizacji usług dla klientów partnerstwa **są zbliżone do kosztów** ponoszonych w usługach świadczonych

poza formułą partnerską. Dodatkowo, ograniczone nakłady potrzebne są na koordynację prac partnerstwa, monitoring i ewaluację usług.

- i) Model jest **zestandardyzowany** w tym sensie, że zawiera główne parametry, które są powtarzalne przy stosowaniu Modelu w różnych społecznościach lokalnych. Można je określić mianem **warunków brzegowych** zawiązania trójelementowego systematycznego partnerstwa lokalnego ukierunkowanego na świadczenie usług integracyjnych. Równocześnie Model jest **elastyczny**, może i powinien być adaptowany do specyficznych lokalnych warunków – możliwe są różne warianty Modelu.
- j) Model skupiony jest na **animowaniu i katalizowaniu współpracy** trzech (lub więcej) partnerów lokalnych, która może rozwinąć się w różne formy organizacyjne partnerstwa. Natomiast model nie determinuje w drodze szczegółowych parametrów docelowego kształtu współpracy partnerów.

### 3. Uzasadnienie stosowania Modelu Współpracy

W Polsce nie istnieje system współpracy pomiędzy publicznymi instytucjami pomocy społecznej, rynku pracy i organizacjami pozarządowymi działającymi w sferze integracji społeczno-zawodowej. Współpraca pomiędzy tymi podmiotami jest podejmowana, ale ma charakter akcyjny, wybiórczy i w dużej mierze uznaniowy. Brak systemowych rozwiązań powoduje, że działania podejmowane przez te trzy rodzaje podmiotów nie są skoordynowane, nie uzupełniają się, za to często się powielają. To z kolei powoduje, że środki finansowe, zasoby ludzkie i instytucjonalne tych podmiotów nie są efektywnie wykorzystywane, a świadczone przez nie usługi nie są skuteczne i użyteczne z punktu widzenia ich odbiorców czyli osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Model jest odpowiedzią na brak współpracy przede wszystkim na poziomie gminnym. W trakcie jego testowania w ramach projektu „Modelowy system na rzecz integracji społecznej” potwierdzona została wartość dodana Modelu (korzyści wynikające ze świadczenia usług w formule partnerskiej) zarówno dla klientów, jak i dla partnerów oraz społeczności lokalnych.

Korzyści **dla klientów**, to przede wszystkim:

- lepsze rozpoznanie potrzeb klienta w wyniku wspólnie prowadzonej przez partnerów wszechstronnej diagnozy potrzeb (w szczególności doceniany jest przez pracowników PUP wkład wiedzy pracowników OPS na temat sytuacji społecznej, rodzinnej i zdrowotnej klientów);
- w konsekwencji lepsze dopasowanie oferty wsparcia do potrzeb klienta, odejście od działania szablonowego, częstego w pracy instytucji;

” Klienci mając świadomość, że są jednocześnie objęci wsparciem trzech Partnerów, odzyskali wiarę w możliwość zmiany swojej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i zwiększyli motywację do poszukiwania zatrudnienia.” (*Partnerstwo Bartoszyce*)

” Kobiety bezrobotne zgłaszają problem z zapewnieniem opieki nad dziećmi, problem z dojazdem do miejsca pracy, ale w trakcie projektu podjęły staże i zorganizowały sobie opiekę nad dziećmi oraz dojazd. Mają szansę dostrzec, że zatrudnienie jest możliwe i można poradzić sobie z problemami, które wcześniej wydawały się nie do rozwiązania. Jest to bardzo budujące doświadczenie.” (*Partnerstwo Żmigród*)

- poszerzenie i zintegrowanie form wsparcia, a zatem większa szansa na usamodzielnienie się życiowe i zawodowe; wśród tych dodatkowych form wsparcia najczęściej są te oferowane przez organizacje pozarządowe (wolontariat, grupy wsparcia, działania integracyjne);

” Po zakończeniu Projektu wartością dodaną oczekiwanych rezultatów jest zmiana postawy u niektórych uczestników. Przykładem jest Pani G. która diametralnie zmieniła swoje życie. Pod wpływem pozytywnych oddziaływań otworzyła się na ludzi oraz pomoc instytucjonalną, sprecyzowała swoje plany osobiste i zawodowe, wyzbyła się nieśmiałości i zaangażowała we własny rozwój zawodowy podejmując wolontariat i pracę na rzecz innych.” (*Partnerstwo Radomsko*)

- z punktu widzenia klientów, ale także partnerów istotną wartością dodaną jest także komplementarność wsparcia i koordynacja działań skierowanych do klientów;

” Partnerzy uzupełniają swoje działania i mają możliwość poświęcenia więcej czasu indywidualnym osobom. Poszczególne osoby mają poczucie zaopiekowania się nimi, mają możliwość współdecydowania o swoich planach zawodowych, poznają narzędzia rynku pracy i nabywają nowe umiejętności.” (*Partnerstwo Żmigród*)

” Dzięki partnerstwu można było skonstruować koncepcję pomocową, w której spotkanie człowieka potrzebującego z jednym profesjonalistą (OPS, PUP, Namysłowskie Stowarzyszenie Trzeźwościowe) wywoła „reakcję łańcuchową” – czyli zainicjuje zajęcie się tym klientem kolejno przez innych specjalistów, w sposób całościowy, kompleksowy, odpowiadający na złożoność jego problemów.” (*Partnerstwo Namysłów*)

- oszczędność czasu i wysiłków ze strony klienta w wyniku „wspólnego okienka” do kontaktów z trzema podmiotami oferującymi wsparcie, a także uniknięcie ryzyka pominięcia lub zlekceważenia, co zdarza się w oddzielnych relacjach z każdą z instytucji.

” Beneficjenci projektu mieli możliwość lepszego poznania pracowników instytucji partnerskich, przez co ich problemy zostały potraktowane indywidualnie i kompleksowo. Dzięki temu zwiększyli swoje zaufanie do instytucji i zaczęli chętniej współpracować z pracownikami. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i wyłączone z rynku pracy zaczęły stopniowo otwierać się na współpracę i chęć niesienia pomocy. Udział w projekcie pozwolił odnaleźć mocne strony uczestników.” (*Partnerstwo Brzeziny*)

**Dla partnerów** (OPS, PUP, organizacja pozarządowa) wartością dodaną świadczenia usług w formule partnerskiej jest:

- optymalizacja wykorzystania zasobów, przede wszystkim ludzkich, dzięki wspólnej realizacji działań (partnerzy uzupełniają się zasobami, np. gdy organizacja ma psychologa, to OPS może zrezygnować z zatrudniania / wykorzystywania własnego psychologa);
- ujawnienie skrywanych mechanizmów korzystania z dostępnych środków bez poszukiwania aktywności zawodowej; „dyscyplinowanie” klientów, tj. klient nie może w każdej z instytucji przedstawiać innej historii i domagać się oddzielnego, ale w rzeczywistości dublowanego

wsparcia, wsparcie zostaje skumulowane, a „zaoszczędzone” wsparcie może być przeznaczone dla kogoś innego;

- jasny podział zadań: każda instytucja zajmuje się swymi specyficznymi zadaniami i nie wchodzi w zakres kompetencji partnera;
- wspólna realizacja usługi partnerskiej daje także możliwość lepszego poznania się partnerów w wymiarze instytucjonalnym ( m.in. wzajemne poznanie regulacji prawnych, kompetencji, zasobów i sposobu funkcjonowania) i personalnym, generuje pomysły i impulsy do współpracy w przyszłości oraz do ulepszania innych wspólnych działań, np. w projektach systemowych, a także rozwijania wzajemnej oferty współpracy.

” Podczas pracy Partnerstwa szczególnie zintensyfikowała się współpraca pomiędzy PUP i MOPS. Współpraca rozszerza się również na inne osoby, które bezpośrednio nie biorą udziału w projekcie (pracowników obu instytucji). Podczas udziału w projekcie staraliśmy się wypracować wspólne ścieżki postępowania i wzajemnej współpracy w stosunku do klientów MOPS i PUP.” *(Partnerstwo Brzeziny)*

” Partnerzy poprzez częste kontakty mieli możliwość poznać specyfikę pracy poszczególnych partnerów, swój potencjał, możliwości i ograniczenia. W kontaktach zawodowych lepiej się rozumiemy – jest to niewątpliwie wartość dodana dla partnerów.” *(Partnerstwo Żmigród)*

Dla **szerszej społeczności lokalnej** korzyści wynikające z działania partnerstwa na rzecz integracji społecznej polegają na tym, że:

- podmioty uczestniczące w kreowaniu i realizacji lokalnej polityki społecznej (władze i instytucje samorządowe, inne lokalne instytucje i organizacje) uzyskują – dzięki poszerzeniu i usprawnieniu obiegu informacji pomiędzy współpracującymi instytucjami i organizacjami partnerskimi - możliwość pogłębienia diagnozy lokalnych problemów społecznych oraz wiedzy o sytuacji różnych grup mieszkańców;
- wzrasta zaufanie do instytucji i organizacji pracujących w partnerstwie, nie tylko wśród klientów, ale także w całej społeczności lokalnej, ponieważ widoczne są wspólne, intensywne działania, żeby pomóc osobom bezrobotnym w szczególnie trudnej sytuacji,
- promowana jest idea współpracy lokalnej i partnerskiego rozwiązywania problemów, co może motywować mieszkańców do nawiązywania współpracy w innych dziedzinach.

” Można powiedzieć, że partnerstwo uczy inne podmioty jak nawiązywać współpracę i wykorzystywać ją w rozwiązywaniu problemów społecznych na terenie powiatu.” *(Partnerstwo Legionowo)*



#### 4. Etapy / kroki wdrażania Modelu Współpracy

Zastosowanie Modelu Współpracy w społeczności lokalnej obejmuje sekwencję następujących etapów (na które składają się liczne szczegółowe działania):

- Podjęcie i przedstawienie inicjatywy współpracy partnerskiej
- Przygotowanie i zawarcie porozumienia o utworzeniu Partnerstwa
- Ustalenie praktycznych aspektów funkcjonowania Partnerstwa
- Przygotowanie Planu Działania Partnerstwa
- Realizacja usług integracji społecznej i zawodowej
- Monitorowanie pracy Partnerstwa i realizowanych usług
- Prowadzenie ewaluacji wewnętrznej i ocena rezultatów pracy Partnerstwa

Wymienione rodzaje działań są konieczne, aby dobrze przygotować, zorganizować i przeprowadzić usługi integracji społecznej i zawodowej w formule partnerskiej. Stanowią one pewien logiczny łańcuch (sekwencję), ale w praktyce nie muszą być (i raczej nie będą) realizowane w ścisłej sekwencji czasowej. Niektóre z tych etapów mogą nachodzić na siebie lub nawet być realizowane równolegle (np. realizacja usługi i monitoring).

W następnych rozdziałach poradnika przedstawiamy opis kolejnych etapów zastosowania Modelu Współpracy.

#### 5. Proces tworzenia Partnerstwa

##### 5.1. Podjęcie i przedstawienie inicjatywy współpracy partnerskiej

**Inicjatywa współpracy partnerskiej może wyjść od któregokolwiek z potencjalnych partnerów**, choć z pewnością łatwiej zainicjować współpracę instytucjom publicznym z uwagi na ich formalno-prawne możliwości działania. Z kolei organizacja pozarządowa może pełnić rolę naturalnego **łącznika-pośrednika** pomiędzy instytucjami pomocy społecznej i instytucjami rynku pracy. Z uwagi na to, że optymalnym obszarem współpracy w ramach Modelu jest **gmina**, najbardziej naturalnym inicjatorem współpracy partnerskiej jest **Ośrodek Pomocy Społecznej (OPS)**. Powiatowy Urząd Pracy (PUP) działa na szerszym obszarze (powiat), podobnie jak organizacje pozarządowe, które nie są administracyjnie przypisane do konkretnej gminy czy powiatu. Może zdarzyć się również, że inicjatywa współpracy partnerskiej wyjdzie z samorządu gminy czy powiatu, który jest organem nadzorczym nad OPS (gmina) i PUP (powiat).

W praktyce nie ma znaczenia po czyjej stronie leży inicjatywa podjęcia współpracy partnerskiej, ważne jest, aby ta instytucja/organizacja miała **pomysł** na wspólne działania i **chęć, motywację**, aby doprowadzić do współpracy przy ich realizacji. Zainicjowanie współpracy wymaga bowiem wysiłku, polegającego na dotarciu do potencjalnych partnerów, skłonieniu ich do kontaktów i przekonaniu do podjęcia współpracy.

Jeżeli chodzi o wybór potencjalnych partnerów, to nie ma wątpliwości w przypadku OPS i PUP, których obszar działania pokrywa się administracyjne z obszarem działania potencjalnego partnerstwa (gminą lub powiatem). W przypadku organizacji pozarządowych sprawa wyboru partnera jest nieco bardziej skomplikowana z uwagi na wielość działających organizacji, ich różnorodność pod względem celów i form, a także obszaru działania. Z pewnością podstawowym

Kryterium zaproszenia organizacji do współpracy powinno być to, czy prowadzi działania w sferze integracji społecznej i zawodowej. Należy także wziąć pod uwagę jej dotychczasowe doświadczenia i potencjał. Z pewnością także korzystne jest, gdy organizacja ma siedzibę na terenie gminy, objętej przyszłą współpracą, bo to ułatwia późniejsze kontakty i bieżące współdziałanie. Nie jest to jednak warunek konieczny, tym bardziej, że są takie gminy, w których nie ma organizacji aktywnie działających w sferze integracji społecznej i zawodowej. Niezbędnym natomiast warunkiem jest, aby organizacja, nawet jeżeli ma siedzibę poza gminą, prowadziła działania na jej terenie, bo to oznacza, że zna specyfikę lokalną i potrzeby mieszkańców.

Inicjując partnerstwo warto **otworzyć się na innych**, niż OPS, PUP i organizacja pozarządowa partnerów, zwłaszcza na władze lokalne i lokalnych przedsiębiorców, gdyż mogą oni wnieść dodatkowy wkład poszerzający potencjał i możliwości działania przyszłego partnerstwa. Ale taki poszerzony skład partnerstwa **nie jest konieczny** dla realizacji Modelu, bo jego fundamentem jest współpraca OPS, PUP i NGO. Praktyka pokazała, że poszerzone partnerstwo jest dość trudne w realizacji, w szczególności na początku, bo współpraca jest ściśle, funkcjonalnie związana ze świadczeniem usług w sferze integracji społecznej i zawodowej, które są przedmiotem działań instytucji pomocy społecznej, rynku pracy i organizacji pozarządowych. Przedsiębiorcy mają inne cele, a władze lokalne cele o wiele szersze niż integracja społeczna i zawodowa. Optymalnym jednak rozwiązaniem jest, aby zapewnić przychylność otoczenia, zwłaszcza **samorządów lokalnych**, które powinny być informowane o współpracy i tworzyć swoisty **parasol ochronny** nad partnerstwem, który na co dzień być może nie będzie wykorzystywany, ale przyda się w trudnych, czy wręcz kryzysowych sytuacjach.

#### Obserwacje i wnioski z praktyki

*Warunki powstania w społeczności lokalnej partnerstwa PUP – OPS – organizacja pozarządowa.*

Dla powstania partnerstwa na rzecz integracji społecznej i zawodowej, warunkiem niezbędnym i najważniejszym jest istnienie zainteresowania współpracą wśród potencjalnych partnerów, to znaczy w powiatowym urzędzie pracy, w ośrodku pomocy społecznej oraz w organizacji pozarządowej. W procesie rekrutacji partnerstw do testowania Modelu na terenie całego kraju okazało się, że w wielu społecznościach lokalnych nie występuje zainteresowanie taką współpracą, lub nie przekłada się ono na gotowość do rzeczywistego działania. Podobne wnioski przynoszą również wyniki badań.<sup>1</sup> Zatem pierwotne przesłanki do powstania partnerstwa leżą w mentalności i postawach ludzi – potencjalnych partnerów. Oczywiście kluczową rolę odgrywa zainteresowanie i wola kierowników instytucji i organizacji mających tworzyć partnerstwo, bo w praktyce od decyzji kierowników OPS, dyrektorów PUP i prezesów stowarzyszeń czy fundacji zależy powstanie partnerstwa. Te osoby powinny mieć także ważne cechy, która umożliwią współpracę partnerską, czyli otwartość na innych, gotowość wysłuchiwania i zrozumienia partnerów, otwartość na nowe pomysły i rozwiązania, gotowość do zmiany dotychczasowego sposobu działania. Takie cechy potrzebne są również pracownikom instytucji i organizacji partnerskich, którzy będą ze sobą współpracowali w realizacji usług dla wspólnych klientów.

Powstaniu partnerstwa sprzyja doświadczenie wcześniejszej współpracy instytucji i organizacji w realizowaniu wspólnych działań, na przykład projektów skierowanych do bezrobotnych. Nie jest to

<sup>1</sup> „Raport końcowy z badania ewaluacyjnego. Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009; „Bezrobocie i bezrobotni – pomoc społeczna – urzędy pracy”, WRZOS, Warszawa, lipiec 2011

jednak warunek konieczny dla zawiązania partnerstwa. Większość partnerstw biorących udział w testowaniu Modelu miała za sobą doświadczenie takiej współpracy, ale, po pierwsze, była to współpraca bilateralna, a nie trójstronna (najczęściej współpraca PUP z OPS oraz OPS z organizacją pozarządową), a po drugie, była to często współpraca powierzchowna, odnosząca się do niewielkiego aspektu jakiś działań (np. w ramach projektu EFS). Dopiero zawiązanie trójstronnego partnerstwa w projekcie testującym Model zmusiło instytucje i organizacje, żeby pogłębić wiedzę o sobie i rozpoznać swoje potencjały (na seminarium dla partnerstw padło określenie : „*dostawaliśmy oślnienia*”).

#### *Optymalny zasięg / skala funkcjonowania partnerstwa.*

Wyniki testowania Modelu wskazują, że z uwagi na obszar działania ośrodka pomocy społecznej oraz typowy zasięg działalności lokalnych organizacji pozarządowych, optymalnym obszarem działania partnerstwa jest gmina, co nie wyklucza możliwości angażowania się powiatowego urzędu pracy w kilka partnerstw realizowanych w gminach należących do powiatu objętego jego działaniem. W praktyce będzie to bardzo trudne ze względu na ograniczone zasoby kadrowe PUP-ów.

#### *Szczególna rola organizacji pozarządowej – nowego elementu współpracy partnerskiej.*

Wyniki testowania Modelu wskazują, że organizacje pozarządowe mogą i powinny być równoprawnymi członkami partnerstw, uczestnicząc w podejmowaniu wspólnych decyzji, planowaniu i zarządzaniu partnerstwami oraz w realizowaniu wspólnych działań. We wszystkich partnerstwach uczestniczących w projekcie potwierdzono równorzędność pozycji i roli organizacji pozarządowej. Trzeba jednak zauważyć, że uzyskanie takiej modelowej równowagi partnerów będzie wymagało w wielu społecznościach lokalnych odejścia od stereotypowego wizerunku relacji instytucja – organizacja pozarządowa, w którym organizacja jest postrzegana głównie jako wykonawca zadań publicznych zleczanych przez instytucje (najczęściej OPS). Uzyskaniu równorzędnej pozycji w partnerstwach przez organizacje pozarządowe będą przeszkadzały też systemowe ograniczenia dotyczące Trzeciego Sektora, na które zwracali uwagę uczestnicy projektu. Wśród tych ograniczeń są, m.in.: powszechne trudności w pozyskiwaniu środków finansowych, brak ciągłości finansowania działalności organizacji pozarządowych; związana z tym mała liczba stałych pracowników oraz niestabilność zatrudnienia współpracowników; konkurencja organizacji między sobą; słabsze umocowanie prawne działalności organizacji w porównaniu z instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej, co wzmacnia obszary niepewności we współpracy organizacji z instytucjami; duży udział finansowania ze środków samorządów w działalności organizacji, co rodzi ryzyko trwałego uzależnienia i podporządkowania samorządom. Organizacjom pozarządowym, które nie mają stabilnych źródeł finansowania trudno będzie uzyskać status równorzędnego partnera w partnerstwie na rzecz integracji społecznej. Szukając środków „od projektu o projekcie”, dostosowując swoje działania do kierunku narzucanego przez zewnętrzne źródła finansowania nie będą miały dostatecznych zasobów oraz niezbędnej elastyczności, aby wnieść do partnerstwa wartościowe aktywa.

Wydaje się, że dodatkowe atuty z punktu widzenia realizacji Modelu może mieć spółdzielnia socjalna. Przede wszystkim dlatego, że faktycznie może występować w podwójnej roli. Po pierwsze, jako podmiot prowadzący działalność pożytku publicznego, podobnie jak organizacja pozarządowa, może być członkiem Partnerstwa i realizować zadania z zakresu integracji społecznej. Ale jednocześnie może także dawać miejsca pracy beneficjentom usługi świadczonej przez Partnerstwo w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, która także stanowi źródło finansowania działalności pożytku publicznego.

## 5.2. Przygotowanie i zawarcie porozumienia o utworzeniu Partnerstwa

Potencjalni partnerzy przed podjęciem decyzji o powołaniu partnerstwa powinni ustalić **wspólny cel, zakres działania** i określić **swoją rolę** w Partnerstwie i realizacji wspólnych działań. To warunek niezbędny dla powołania Partnerstwa. Szczegółowy zakres zadań Partnerstwa jest określany już po zawarciu porozumienia, w **planie działania** (patrz niżej), ale ogólne ustalenia dotyczące przyszłej współpracy są niezbędne przed podjęciem decyzji o powołaniu Partnerstwa. Pełnią one rolę potrójnego **testu**. Po pierwsze pozwalają sprawdzić wolę współpracy wszystkich partnerów, po drugie określić, czy ta współpraca ma uzasadnienie, czy partnerzy dostrzegają wspólny cel, czy akceptują sposób jego realizacji i czy każdy z partnerów ma w tej realizacji swoje miejsce. Po trzecie jest to okazja do sprawdzenia, na ile wspólne działania wpisują się w działania każdego z partnerów, a w tym względzie powinna istnieć pełna synergia.

Dokonując wspólnych ustaleń dotyczących Partnerstwa należy brać pod uwagę:

- to, co łączy działania potencjalnych partnerów, a są to, przede wszystkim, wspólny cel, jakim jest usamodzielnienie życiowe ludzi opierające się na dwóch filarach: samodzielności w życiu zawodowym i społecznym oraz wspólni beneficjenci, korzystający z usług oferowanych przez wszystkich partnerów,
- to, co może ograniczać zakres współpracy, na przykład ograniczenia związane z formalnym zakresem działania poszczególnych partnerów,
- zasoby (rozumiane jako formalne możliwości działania, ludzie, środki trwałe i finansowe), który każdy z partnerów może wykorzystać we wspólnych działaniach,
- spodziewane korzyści dla osiągnięcia wspólnego celu i dla każdego z potencjalnych partnerów wynikające ze wspólnych działań.

Jeżeli wspomniany test okaże się pozytywny, to znaczy, jeżeli partnerzy widzą cel, który ich łączy, zakres wspólnych działań, który jest możliwy i użyteczny dla każdego z nich, to mogą zawrzeć porozumienie o współpracy. Z uwagi na różnorodność partnerów, a także to, że wśród nich są instytucje publiczne, dla których istotne są względy formalne, **porozumienie takie powinno mieć formę pisemną**. Spisane porozumienie o współpracy zmniejsza również ryzyko nieporozumień wynikających z różnej interpretacji tego, co ustalono ustnie, lepiej także zabezpiecza interesy poszczególnych partnerów. Porozumienie ma charakter **umowy cywilnoprawnej**, w ramach której partnerzy określają wolę współdziałania, określają jego zakres, zasady i obowiązki każdego z partnerów. W porozumieniu partnerzy powinni określić, że nie wiąże się ono z żadnymi, wzajemnymi przepływami finansowymi. Współpraca obejmująca przepływy finansowe pomiędzy partnerami, wymagałby bowiem zastosowania znacznie bardziej skomplikowanych form i mechanizmów, wynikających z ustawy o finansach publicznych i innych regulacji ustawowych.

Porozumienie jest sygnowane przez statutowe organy reprezentujące partnerów, to znaczy w przypadku OPS przez kierownika/dyrektora, w przypadku PUP przez dyrektora, w przypadku organizacji pozarządowej prezesa i/lub członków zarządu statutowo do tego upoważnionych. Z uwagi na to, że współpraca nie wiąże się ze zobowiązaniami majątkowymi, kierownicy/dyrektorzy OPS i PUP nie muszą mieć dodatkowych pełnomocnictw od swoich organów nadzorczych, czyli wójta, burmistrza, prezydenta lub zarządu powiatu. **Tym nie mniej, dobrą praktyką jest informowanie organów nadzorczych o zamiarze zawarcia takiego porozumienia.**

**PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA -1**

**Porozumienie o utworzeniu partnerstwa**  
**Umowa Współpracy Partnerskiej**  
**na rzecz realizacji usługi pn. „.....”**

**zawarta w dniu ..... 20.. r. w ..... pomiędzy:**

(nazwa instytucji) ..... z siedzibą w .....

KRS, REGON:....., reprezentowana przez: (imię i nazwisko) ..... (funkcja)  
.....

(nazwa instytucji) ..... z siedzibą w .....,

KRS, REGON:..... reprezentowana przez: (imię i nazwisko) .....  
(funkcja) .....

zwana dalej „Partnerem 2„ oraz

(nazwa organizacji) ..... z siedzibą w .....

KRS, REGON:....., reprezentowana przez: (imię i nazwisko) .....  
(funkcja) .....

zwanymi dalej „Partnerami”

Niniejszy dokument ustanawia zasady współpracy przy planowaniu, realizacji i ocenie usługi pn. „  
.....”

§ 1

1.Strony umowy postanawiają podjąć współpracę na rzecz realizacji usługi pod nazwą:  
„.....”, zwanej dalej „Usługą”.

§ 2

Celem współpracy jest należyte wykonanie usługi, zgodnie z jej opisem znajdującym się w załączniku nr 1 stanowiącym integralną część niniejszej Umowy.

§ 3

Umowa została zawarta na okres od dnia ..... do dnia .....

*lub*

Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

§ 4

a) W ramach współpracy na rzecz realizacji Usługi Instytucja X zobowiązuje się do:

.....

b) W ramach współpracy na rzecz realizacji Usługi Instytucja Y zobowiązuje się do:

.....

c) W ramach współpracy na rzecz realizacji Usługi Organizacja Z zobowiązuje się do:

.....

- d) Współpraca w ramach niniejszej Umowy nie pociąga za sobą żadnych przepływów pieniężnych pomiędzy Partnerami.
- e) Partner nie może przenosić na inne podmioty praw i obowiązków wynikających z niniejszej Umowy, chyba, że wyrażą na to pisemną zgodę pozostali Partnerzy.

#### § 5

1. W celu koordynacji współpracy na rzecz realizacji Usługi Partnerzy powołują ...../Zespół Koordynacyjny, Radę Koordynacyjną/, w skład którego wchodzi po jednym (dwóch) przedstawicielu desygnowanym przez każdego z Partnerów. Zespół wybiera ze swojego grona przewodniczącego, który kieruje pracami Zespołu oraz reprezentuje Partnerów na zewnątrz.
2. Zespół koordynuje i monitoruje realizację Usługi zgodnie z niniejszą Umową. Utrzymuje także stały, bieżący kontakt z Partnerami.
3. Zespół może rekomendować Partnerom podjęcie decyzji niezbędnych dla prawidłowej realizacji Usługi, w tym także zmian dotyczących realizacji Usługi i/lub postanowień niniejszej Umowy.
4. Wszelkie rekomendacje Zespołu, a także zmiany niniejszej Umowy wymagają zgody wszystkich Partnerów wyrażonej w formie pisemnej.
5. Partnerzy przyjmują, że decyzje, o których mowa w ust. 4 mogą być podejmowane również za pośrednictwem poczty elektronicznej, co Partnerzy zobowiązują się je respektować i traktować jako spełniające wymogi formy pisemnej.

#### § 6

1. Każdy z Partnerów, w dowolnym czasie, jednak nie później niż na 30 dni przed rozpoczęciem wykonania zadań, do których jest zobowiązany niniejszą Umową oraz nie wcześniej niż 30 dni po ich zakończeniu, może wystąpić z Umowy, poprzez złożenie pisemnego wypowiedzenia umowy wszystkim pozostałym Partnerom.
2. Wystąpienie Partnera nie powoduje rozwiązania umowy, umowa obowiązuje nadal pomiędzy pozostałymi Partnerami.

#### § 7

1. Za zobowiązania wobec osób trzecich zaciągnięte przez jednego z Partnerów w związku z wykonaniem niniejszej Umowy pozostali Partnerzy nie ponoszą odpowiedzialności.
2. Spory, które mogą wyniknąć w związku z realizacją postanowień niniejszej Umowy, o ile nie zostaną rozstrzygnięte w drodze negocjacji, będą rozstrzygane przez sąd właściwy z uwagi na siedziby Partnerów.
3. W sprawach nieregulowanych umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego.
4. Umowę spisano w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdego z Partnerów.
5. Umowa wchodzi w życie z dniem podpisania przez wszystkich Partnerów.

### *Realny potencjał uczestniczących organizacji pozarządowych*

Wiele organizacji jest w stanie, co wykazało testowanie Modelu, stać się rzeczywistym partnerem instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, uczestnicząc w podejmowaniu wspólnych decyzji, planowaniu i zarządzaniu partnerstwami oraz w realizowaniu wspólnych działań. Organizacje te w pełni wykorzystują posiadane zasoby w toku partnerskiej realizacji usług integracji społeczno - zawodowej. Najczęściej wykorzystywanym zasobem jest zasób ludzki (pracownicy, wolontariusze), ale organizacje włączając działania prowadzone w ramach partnerstwa do swoich statutowych działań, wykorzystują także środki finansowe, które udaje im się pozyskiwać na działalność statutową. Należy także zwrócić uwagę, że uczestnicy partnerstw biorących udział w testowaniu Modelu podkreślali, że organizacja będąca członkiem partnerstwa nie musi mieć zasobów lokalowych, sprzętu, wyposażenia (to najczęściej jest dostępne lokalnie w różnych instytucjach gminnych czy powiatowych), ale musi mieć doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi. Jest to kluczowy zasób organizacji, który winduje jej pozycję w partnerstwie.

” W Bartoszyckim Partnerstwie organizacja pozarządowa pełni równorzędną rolę, jest rzeczywistym Partnerem, biorącym czynny udział na każdym etapie pracy z Klientem, zapewniającym zasoby na porównywalnym poziomie co PUP i MOPS. Potencjał rzeczowy, kadrowy i finansowy Stowarzyszenia Integracji Osób Niepełnosprawnych SION w Bartoszycach, wzmocnił i rozszerzył ofertę wsparcia na rzecz niepełnosprawnych osób bezrobotnych.” *(Partnerstwo Bartoszyce)*

Testowanie Modelu wykazało, że szczególnie cenionym wkładem organizacji pozarządowych do partnerstwa jest:

- uzupełnianie działań OPS i PUP, możliwość podejmowania działań niestandardowych, takich których OPS i PUP nie mogą podejmować z powodów formalnych, (na przykład, tworzenie świetlic dla dzieci kobiet aktywizowanych, spotkania i imprezy integracyjne dla osób korzystających ze wsparcia partnerstwa),
- wsparcie dla działań instytucji publicznych poprzez dysponowanie wyspecjalizowaną kadrą, której nie może zatrudnić instytucja, (na przykład, terapeuci, rehabilitanci, prawnicy)
- zbliżenie zespołu oferującego wsparcie do klienta; z perspektywy klientów organizacja jest postrzegana jako nierepresyjna, działająca bez przymusu, wzbudzająca większe zaufanie,
- korzystanie z sieci kontaktów organizacji, (na przykład, organizowanie wolontariatu dla klientów partnerstwa w innych organizacjach pozarządowych)
- wielokierunkowe doświadczenie merytoryczne, (na przykład, związane z utworzeniem i funkcjonowaniem spółdzielni socjalnej; prowadzenie terapii dla osób uzależnionych),

” Spółdzielnia Socjalna jako praktyk przekazywała wiedzę klientom na temat ekonomii społecznej, samozatrudnienia dla osób, które często nie mogą odnaleźć się na rynku pracy, oraz funkcjonować w społeczeństwie. /.../ Spółdzielnia Socjalna jest „żywym”, wzorcowym przykładem wyjścia z bierności społecznej i zawodowej, to najlepszy przykład dla osób obawiających się zmian (uczestników projektu). Bezpośrednie doświadczenie członków dotyczące zakładania i powadzenia Spółdzielni Socjalnej stanowi unikalny zasób tej organizacji.” *(Partnerstwo Leżajsk)*

- możliwość pozyskiwania przez organizację funduszy zewnętrznych i tym samym finansowego wspierania partnerstwa; środki wnoszone przez organizację są bardziej

elastyczne w porównaniu ze sztywnymi budżetami instytucji.

”Organizacja zapewniła sale szkoleniowe, wykwalifikowanych instruktorów, sfinansowała (dzięki środkom pozyskanym w ramach projektów unijnych) szkolenia zawodowe w instytucjach szkoleniowych, stypendia szkoleniowe oraz staże zawodowe u lokalnych pracodawców.”  
(Partnerstwo Bartoszyce)

Konkretna rola organizacji w świadczeniu usług w formule partnerskiej może być różnorodna i zależy przede wszystkim od możliwości, zasobów, doświadczeń i profilu działania organizacji oraz motywacji i aktywności liderów organizacji. Najczęściej organizacje podejmują tak zwane działania miękkie, których często nie mogą lub nie chcą podejmować instytucje publiczne wchodzące w skład partnerstwa. Są to, na przykład, grupy wsparcia, działania integracyjne, pomoc psychologiczna, pomoc w załatwianiu bieżących spraw życiowych. Z reguły także organizacje pozarządowe uruchamiają wolontariuszy, którzy oferują dodatkowe wsparcie dla klientów - i to uczestnicy partnerstw biorących udział w testowaniu Modelu uznali za unikalny wkład organizacji w realizację usługi. Organizacje pełniły także w większym lub mniejszym stopniu rolę swoistego „ocieplacza” wizerunku instytucji publicznych.

Dodatkowym atutem z punktu widzenia realizacji wspólnych działań jest wpisanie organizacji na listę instytucji szkoleniowych mogący realizować szkolenia w obszarze rynku pracy. Ułatwia to współpracę i zlecanie zadań organizacji, w szczególności przez PUP.

### **5.3. Ustalenie praktycznych aspektów funkcjonowania Partnerstwa**

Podstawowe elementy zarządzania partnerstwem powinny być określone w **porozumieniu o utworzeniu partnerstwa** (patrz wyżej). Kluczowe decyzje podejmują oczywiście wspólnie statutowo/ustawowo upoważnione do tego organy każdego z partnerów czyli kierownicy/dyrektorzy OPS i PUP oraz członek/członkowie zarządu organizacji pozarządowej. W praktyce najczęściej decyzje te podejmowane są wspólnie, w drodze consensusu (ewentualnie głosowania), na spotkaniach lub za pośrednictwem poczty elektronicznej (obiegowo), w momentach kluczowych dla współpracy, a dla bieżącego zarządzania partnerstwem powoływane jest specjalne ciało złożone z przedstawicieli partnerów. Może ono przyjmować różne nazwy, na przykład komitet czy **zespół koordynacyjny** lub zarządzający. Istotą jego funkcji jest koordynacja i monitorowanie działań podejmowanych przez każdego z partnerów. Z reguły też takie ciała mają możliwość przedstawiania wniosków/rekomendacji organom decyzyjnym partnerstwa dotyczących zmian, czy też podjęcia dodatkowych działań. Członkowie takich ciał koordynacyjnych są delegowani w równej liczbie przez organy kierownicze każdego z partnerów. Najczęściej odbywa się to po zawarciu porozumienia w formie ustnego wskazania, ale możliwe jest także określenie składu ciała koordynującego w formie pisemnej w momencie zawarcia porozumienia o współpracy. Przykład takiej decyzji znajduje się poniżej.

Bardziej szczegółowe kwestie dotyczące sposobów komunikowania się określone są w **planach działań** (patrz niżej). Powinna się tam znaleźć informacja dotycząca osób, które u każdego z partnerów **odpowiadają za bieżące kontakty**. Możliwe są w tym zakresie różne rozwiązania, w zależności o specyfiki Partnerstwa i skali realizowanych wspólnie działań. Mogą to być (ale nie muszą) osoby, które wyznaczone zostały do zespołu koordynacyjnego. Rola takich osób jest istotna, bo utrzymują one bieżącą komunikację pomiędzy partnerami, ale także są źródłem informacji o wspólnych działaniach wewnątrz swoich instytucji/organizacji.



Mechanizmy komunikacji powinny być **elastyczne** i dostosowane do realizowanych zadań oraz umożliwiać szybkie reagowanie na sytuacje niezaplanowane. Z reguły więc, w praktyce, osoby odpowiedzialne za kontakty utrzymują bieżący kontakt za pośrednictwem telefonu i poczty elektronicznej, a w razie potrzeby - bezpośrednich spotkań. Te narzędzia komunikacji wykorzystywane są także w kontaktach wewnątrz poszczególnych instytucji/organizacji. Optymalnym rozwiązaniem są także dodatkowe, robocze kontakty specjalistów realizujących poszczególne zadania w ramach świadczonej usługi.

To, co powinno być zapisane w planie działań, to stałe, okresowe spotkania zespołów koordynujących/zarządzających. Częstotliwość tych spotkań zależy od specyfiki Partnerstwa i realizowanych działań, jednak nie powinny one odbywać się rzadziej niż raz na miesiąc. Członkowie zespołu koordynacyjnego/zarządzającego w razie potrzeby mogą oczywiście kontaktować się ze sobą na bieżąco - jeżeli nie są to jednocześnie osoby odpowiadające za kontakty w ramach partnerstwa, to w ramach swoich instytucji/organizacji utrzymują stały kontakt z takimi osobami.

Choć nie jest to niezbędne, to warto zastosować także formę **pisemnych sprawozdań**, czy też informacji, na przykład miesięcznych, które przygotowują osoby odpowiedzialne za kontakty w ramach partnerstwa. Podsumowują one realizowane wspólnie działania i dają możliwość zapoznania się z przebiegiem realizacji projektu przez zespół koordynacyjny/zarządzający i kierownictwo instytucji partnerskich. Przykład formularza takiego sprawozdania znajduje się w dalszej części Instrukcji. Sprawozdania mają także istotną rolę w monitorowaniu realizacji wspólnych działań (o monitorowaniu więcej w dalszej części Instrukcji).

We wspólnej komunikacji można wykorzystywać także inne narzędzia, na przykład newslettery, wspólne listy wysyłkowe obejmujące wszystkie osoby zaangażowane w realizację działań w ramach partnerstwa, wspólne bazy danych. Ułatwiają one i przyspieszają wzajemne kontakty i przepływ informacji.

## PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 2

### Przykład decyzji w sprawie powołania zespołu koordynacyjnego Partnerstwa



#### Zarządzenie Nr 1/2012 do Umowy Współpracy Partnerskiej z dnia 20.12.2012 r.

#### § 1

**Na podstawie Umowy Współpracy Partnerskiej** na rzecz realizacji usługi pn. „Wypracowanie modelu współpracy ośrodka pomocy społecznej, powiatowego urzędu pracy i organizacji pozarządowej w celu realizacji usługi integracji społeczno-zawodowej na rzecz bezrobotnych mieszkańców powiatu legionowskiego” zawartej w dniu 20.12.2012 r. w Legionowie **powołuje się Zespół Koordynacyjny**, w skład którego wchodzi po jednym przedstawicielu desygnowanym przez każdego z Partnerów:

1. Pani ..... – p. o. Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Legionowie
2. Pani ..... – Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Legionowie
3. Pan ..... – Prezes Stowarzyszenia Pomocy Potrzebującym „Nadzieja w Legionowie.

§ 2

Na przewodniczącego Zespołu Koordynującego zostaje powołana **Pani** .....

§ 3

Do zadań przewodniczącego należy kierowanie pracami Zespołu.

§ 4

1. Do zadań Zespołu należy koordynowanie i monitorowanie realizacji Usługi zgodnie z Umową, o której mowa w § 1 oraz utrzymywanie stałego i bieżącego kontaktu z Partnerami.
2. Zespół może rekomendować Partnerom podjęcie decyzji niezbędnych dla prawidłowej realizacji Usługi, w tym także zmian dotyczących realizacji Usługi i/lub postanowień Umowy, o której mowa w § 1.
3. Wszelkie rekomendacje Zespołu, a także zmiany niniejszej Umowy wymagają zgody wszystkich Partnerów wyrażonej w formie pisemnej.
4. Partnerzy przyjmują, że decyzje, o których mowa w ust. 2 mogą być podejmowane również za pośrednictwem poczty elektronicznej, co Partnerzy zobowiązują się je respektować i traktować jako spełniające wymogi formy pisemnej.

§ 5

Zarządzenie obowiązuje w okresie od dnia **02 stycznia 2013 roku** do dnia **30 czerwca 2013 roku**.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania przez wszystkich Partnerów.

.....  
/Ośrodek Pomocy Społecznej/

.....  
/Powiatowy Urząd Pracy/

.....  
/Organizacja pozarządowa/

## **6. Prowadzenie usługi integracji społecznej i zawodowej przez Partnerstwo**

### **6.1. Przygotowanie Planu Działania**

Plan Działania Partnerstwa jest najważniejszym dokumentem w zakresie ustalenia zadań i ról poszczególnych partnerów w działaniach Partnerstwa, a w szczególności w realizowaniu wspólnych usług dla klientów / beneficjentów wsparcia. Plan Działania jest podstawą współpracy partnerskiej i wyznacza nie tylko zakres współpracy, ale także jej formy oraz odpowiedzialności poszczególnych partnerów, a także poszczególnych osób reprezentujących instytucje partnerskie (PUP, OPS, organizacja pozarządowa, i ewentualnie inne podmioty) w Partnerstwie. Jest to rodzaj wypracowywanej wspólnie na początku współpracy „mapy drogowej”, która ułatwia i porządkuje współpracę w Partnerstwie.

Plan Działania musi być maksymalnie realistyczny, a więc dostosowany do specyfiki społeczności lokalnej, wybranej grupy docelowej klientów (beneficjentów wsparcia) oraz potencjału i możliwości działania partnerów.

Równocześnie Partnerstwo powinno regularnie weryfikować swój Plan Działania (szczególnie jeżeli przyjęta w nim perspektywa czasowa jest dłuższa niż kilka miesięcy), pod kątem trafności

dokonanych wyborów – na przykład, wybranej grupy docelowej beneficjentów, ustalonego pakietu usług dla klientów, przyjętego podziału ról między partnerami, itd.

Standardowy Plan Działania Partnerstwa obejmuje następujące elementy (możliwe są oczywiście modyfikacje polegające na uproszczeniu struktury, rozbudowaniu lub zmianie niektórych punktów, itd.):

- Podstawowe informacje o Partnerstwie (m.in. dane kontaktowe)
- Cele działania Partnerstwa
- Opis sytuacji na rynku pracy w obszarze działania Partnerstwa
- Charakterystyka wybranej grupy docelowej beneficjentów / klientów
- Identyfikacja konkretnej grupy klientów
- Opis usług świadczonych przez Partnerstwo z podziałem zadań między partnerów
- Opis sposobu funkcjonowania Partnerstwa
- Potencjał kadrowy Partnerstwa (liczba i charakterystyka osób, które będą brały udział w świadczeniu usług)
- Potencjał finansowy Partnerstwa (dostępne środki na świadczenie usług)
- Opis sposobu monitorowania funkcjonowania Partnerstwa i realizowanych usług
- Harmonogram działań Partnerstwa

### PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 3

#### Plan Działania Partnerstwa

##### I. Dane Partnerstwa:

- województwo,
- powiat,
- gmina / gminy,
- dane (nazwa, dane teleadresowe, dane kierownictwa) instytucji i organizacji tworzących Partnerstwo oraz krótki opis zakresu ich działania,
- nazwiska osób uczestniczących w Partnerstwie z ramienia poszczególnych partnerów (instytucji, organizacji),
- nazwisko i dane teleadresowe osoby (lub osób) wyznaczonej przez Partnerstwo do pełnienia roli koordynatora prac.

##### II. Cele działania Partnerstwa:

Co Partnerstwo chce osiągnąć:

- w ramach Planu Działania,
- w dłuższej perspektywie.

Należy opisać konkretne cele, posługując się m.in. wskaźnikami liczbowymi.

##### III. Opis sytuacji na rynku pracy w obszarze działania Partnerstwa (powiat, gmina/gminy):

###### Format opisu sytuacji na rynku pracy w obszarze działania Partnerstwa

###### Ogólne zasady opisu sytuacji na rynku pracy

Opis sytuacji na rynku pracy ma służyć przedstawieniu szerszego tła działalności Partnerstwa, ze szczególnym podkreśleniem najważniejszych tendencji i aktualnych potrzeb związanych z zatrudnieniem i przeciwdziałaniem bezrobociu. Na tym tle będzie w dalszej części planu działania przedstawiana sytuacja docelowej grupy odbiorców usług Partnerstwa. W opisie sytuacji należy skoncentrować się na obszarze działania Partnerstwa (np. gmina lub kilka gmin, powiat, inny obszar). Opis powinien być zwięzły i zawierać konkretne informacje. Należy posługiwać się najbardziej aktualnymi danymi, z podaniem wykorzystanych źródeł informacji. Obok danych pochodzących ze statystyk publicznych lub innych danych urzędowych oraz wyników badań (jeżeli były prowadzone), przydatne będzie przedstawienie własnych obserwacji i opinii zebranych przez członków Partnerstwa w trakcie praktyki zawodowej. Opis powinien mieć objętość nie przekraczającą 2 stron.

### **Ramowy zakres opisu sytuacji na rynku pracy**

Wskazane jest, aby w opisie sytuacji znalazły się następujące informacje:

- Określenie obszaru (zasięgu rynku pracy), którego dotyczy opis
- Sytuacja demograficzna (stan i prognozy)
- Edukacja (m.in. szkolnictwo ponadgimnazjalne, kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych)
- Sytuacja gospodarcza (m.in. liczba i kondycja podmiotów gospodarczych, pracujący i ich charakterystyka, tendencje w sytuacji gospodarczej)
- Skala bezrobocia na opisywanym rynku pracy
- Charakterystyka bezrobotnych (m.in. płeć, wiek, wykształcenie, zawód, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni)
- Tendencje w zakresie bezrobocia i najważniejsze aktualne problemy
- Główni aktorzy lokalnego rynku pracy (instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, itp.)
- Podsumowanie i wnioski.

## **IV. Charakterystyka sytuacji wybranej grupy docelowej beneficjentów / klientów:**

### **Format opisu sytuacji na rynku pracy wybranej grupy docelowej**

#### **Ogólne zasady opisu sytuacji na rynku pracy**

Opis sytuacji grupy docelowej ma dostarczyć informacji wskazujących, że wybrana kategoria osób bezrobotnych powinna być objęta wsparciem ze względu na szczególne okoliczności i potrzeby występujące na rynku pracy, jak i z uwagi na potencjał i doświadczenie posiadane przez Partnerstwo. Opis powinien być zwięzły i zawierać konkretne informacje. Należy posługiwać się najbardziej aktualnymi danymi, z podaniem wykorzystanych źródeł informacji. Obok danych pochodzących ze statystyk publicznych lub innych danych urzędowych oraz wyników badań (jeżeli były prowadzone), przydatne będzie przedstawienie własnych obserwacji i opinii zebranych przez członków Partnerstwa w trakcie praktyki zawodowej. Opis powinien mieć objętość nie przekraczającą 3 stron.

#### **Ramowy zakres opisu sytuacji na rynku pracy**

Wskazane jest, aby w opisie sytuacji znalazły się następujące informacje:

- Charakterystyka wybranej grupy bezrobotnych (m.in. cechy demograficzne, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, przebieg bezrobocia, inne istotne cechy społeczne)
- Specyficzne uwarunkowania lokalne i regionalne sytuacji wybranej grupy docelowej (np. wynikające ze specyfiki obszaru, specyfiki rynku pracy, cech społeczności lokalnej)
- Opis aktualnej sytuacji grupy docelowej i występujących tendencji (kierunku zmian) w tym zakresie oraz konsekwencji wynikających z tej sytuacji i tendencji dla szans grupy docelowej na rynku pracy
- Opis dotychczasowych działań podejmowanych lokalnie (na obszarze działania Partnerstwa) na rzecz grupy docelowej i skutków tych działań (m.in. jakie to były działania, kto je podejmował, z jakich źródeł były finansowane, w jakim okresie, jaka była skala działań, jakie przyniosły rezultaty i dlaczego takie)
- Opis dotychczasowych doświadczeń Partnerstwa (wspólnych lub poszczególnych partnerów) w działaniach na rzecz grupy docelowej (m.in. kto był inicjatorem działań, kiedy były prowadzone, na czym polegały, jaka była ich skala, jakie były ich skutki) oraz wskazanie wniosków wynikających z tego

doświadczenia

- Podsumowanie uzasadnienia wyboru docelowej grupy odbiorców usług.

#### V. Identyfikacja konkretnej grupy klientów:

Należy skonkretyzować, kto będzie objęty usługą w ramach projektu:

- zasięg terytorialny usługi (powiat, gmina, wybrane miejscowości?),
- szczegółowe kryteria wyboru klientów do świadczenia usługi, z uzasadnieniem,
- terminarz obejmowania usługą planowanych klientów.

#### VI. Opis usług świadczonych przez Partnerstwo:

W tej części szczegółowo opisywany jest sposób prowadzenia usługi przez grupę partnerską. Należy przedstawić opis procedury postępowania z klientem krok po kroku z wyraźnym określeniem roli każdego z partnerów na każdym etapie. W tym punkcie planu działania należy również określić spodziewane rezultaty pracy z klientami.

W opisie należy wykorzystać m.in. elementy wybranego standardu pracy socjalnej i usług pomocy i integracji społecznej oraz standardów usług rynku pracy, a także innych standardów, jeżeli są stosowane w działalności któregoś z partnerów.

Partnerstwo może wybrać najwygodniejszą dla siebie formę opisu sposobu realizacji usługi. Dla uzyskania przejrzystości opisu może to być forma tabeli, której przykładowy wzór zamieszczony jest poniżej. Wymienione w niej działania mają charakter poglądowy i nie muszą pokrywać się z realnymi działaniami Partnerstwa.

#### Proces realizacji usługi

L.p.	Działania (opisać krótko wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej	Rola ew. innych partnerów	Kto jest odpowiedzialny za działanie
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi Partnerstwa					
2.	Diagnoza potrzeb klienta					
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia					
4.	Realizacja usługi – kroki:					
	A					
	B					
	C					
	D					
	E					
	.....					
	N					
5.	Monitoring sytuacji klienta					
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi					
7.	x					
8.	xx					
n	xxx					

## VII. Opis sposobu funkcjonowania Partnerstwa:

### Format opisu Partnerstwa

#### Forma Partnerstwa (obecna i docelowa):

Obecnie:

- Czy Partnerstwo ma charakter nieformalny (ustne porozumienia pomiędzy partnerami), czy też opiera się na zobowiązaniach pisemnych?:
- Jeżeli są to zobowiązania pisemne, to czy są to deklaracje współpracy, umowy współpracy, czy też inne formy współpracy (jakie?): umowy pisemne, to czy mają one charakter wzajemnych umów o współpracę?:

Docelowo:

- Jaką docelową formę współpracy ma przybrać Partnerstwo? Czy planowane są także instytucjonalne formy Partnerstwa, np. stowarzyszenie?:

#### Sposób zarządzania Partnerstwem:

Proszę krótko opisać:

- Zasady współpracy w ramach Partnerstwa:
- Najważniejsze mechanizmy komunikacji w ramach Partnerstwa:
- Sposób podejmowania decyzji w ramach Partnerstwa

#### Podział zadań związanych ze świadczeniem usługi pomiędzy partnerów:

Proszę krótko opisać podział zadań i rolę poszczególnych partnerów w ramach świadczenia usługi (jest to podsumowanie bardziej szczegółowych informacji zamieszczonych w pkt. VI):

Partner:	Partner 1: .....	Partner 2: .....	Partner 3: .....	.....
<b>Główne zadania:</b>				
<b>Zadanie 1 (opis)</b>	<i>Krótki opis zakresu odpowiedzialności/ roli partnera</i>	<i>Krótki opis zakresu odpowiedzialności/ roli partnera</i>	<i>Krótki opis zakresu odpowiedzialności/ roli partnera</i>	<i>Krótki opis zakresu odpowiedzialności/ roli partnera</i>
<b>Zadanie 2 (opis)</b>				
.....				

#### Działania służące wzmocnieniu Partnerstwa:

Proszę krótko opisać działania, które mają służyć wzmocnieniu i rozwojowi Partnerstwa (np. wspólne spotkania, szkolenia, wyjazdy integracyjne, wspólna praca nad rozwojem Partnerstwa, itp.).

## VIII. Potencjał Partnerstwa

Należy opisać planowany wkład rzeczowy, finansowy, osobowy, usługowy i instytucjonalny poszczególnych partnerów w proces świadczenia usługi oraz ewentualny wkład ze źródeł zewnętrznych. Jest to trudne zadanie (m.in. ze względu na brak lub ograniczone wcześniejsze doświadczenie z tego rodzaju wspólnych działań), lecz konieczne dla realistycznego zaplanowania prac grupy partnerskiej.

#### Format opisu potencjału Partnerstwa

W pierwszej kolejności należy, w miarę możliwości konkretnie opisać kto będzie bezpośrednio zaangażowany w świadczenie usługi z ramienia poszczególnych partnerów:

- liczba, stanowiska i role w świadczeniu usługi pracowników PUP,
- liczba, stanowiska i role w świadczeniu usługi pracowników OPS
- liczba, stanowiska i role w świadczeniu usługi pracowników i wolontariuszy organizacji pozarządowej,
- liczba, stanowiska i role w świadczeniu usługi pracowników ew. innych instytucji – partnerów.

W miarę możliwości należy podać konkretne dane (lub ostatecznie oszacować je orientacyjnie) dotyczące następujących kwestii:

- planowane nakłady czasu pracy poszczególnych pracowników PUP / oraz łącznie PUP w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość planowanych przez PUP świadczeń dla klientów (staże, dofinansowanie dojazdów itd.) w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość innych zasobów planowanych do wykorzystania przez PUP w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo (np. koszty transportu, telekomunikacji, itp.)

- planowane nakłady czasu pracy poszczególnych pracowników OPS / oraz łącznie OPS w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość planowanych przez OPS świadczeń dla klientów (zasiłki itd.)w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość innych zasobów planowanych do wykorzystania przez OPS w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo (np. koszty transportu, telekomunikacji, itp.)
- planowane nakłady czasu pracy poszczególnych pracowników i wolontariuszy NGO / oraz łącznie NGO w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość planowanych przez NGO świadczeń dla klientów (usługi opiekuńcze itd.)w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo
- rodzaj i wartość innych zasobów planowanych do wykorzystania przez NGO w ramach świadczenia usług przez Partnerstwo (np. koszty transportu, telekomunikacji, itp.)

#### IX. Opis sposobu monitorowania funkcjonowania Partnerstwa i realizowanych usług

Należy podać informacje na temat:

- osoby odpowiedzialnej za monitoring działalności Partnerstwa,
- krótki opis sposobów monitorowania realizacji działań związanych ze świadczeniem usługi oraz wzmacnianiem Partnerstwa,

#### X. Harmonogram działań Partnerstwa:

Prezentacja działań związanych ze świadczeniem usługi, wzmacnianiem Partnerstwa oraz monitoringiem i sprawozdawczością w schemacie Gantta, z zaznaczeniem kamieni milowych. W przykładowym wzorze harmonogramu poniżej, wymienione kamienie milowe mają charakter poglądowy.

L · p ·	Działanie	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII
	Zawarcie umowy partnerskiej / porozumienia o współpracy		█							
	Rekrutacja osób – klientów usługi				█	█	█			
	Zakończenie świadczenia usług									█
	Przygotowanie i przekazanie Zespołowi Zarządzającemu Partnerstwem sprawozdań miesięcznych			█	█	█	█	█	█	█

### 6.2. Przygotowanie kryteriów i procedury doboru osób – klientów Partnerstwa

Zgodnie z Modelem Współpracy należy stosować następujące kryteria wyboru docelowej grupy klientów usługi partnerskiej:

- grupa klientów **powinna być niezbyt liczna**, aby można było – przy ograniczonych zasobach partnerów – skoncentrować wszechstronne wsparcie dostarczane przez partnerów (w praktyce grupy klientów liczą 10 – 15 osób);

- wsparcie w formule partnerskiej powinno być skierowane do osób, których **sytuacja na rynku pracy jest najtrudniejsza** (długotrwale bezrobotni, z niskimi kwalifikacjami, szczególnie zagrożeni wykluczeniem społecznym), bo ich szanse na integrację społeczną i znalezienie zatrudnienia rosną przy zastosowaniu kompleksowej i wielosektorowej pomocy, jaka jest oferowana w formule partnerskiej;
- podstawowym wzorem pracy Partnerstw z klientami powinna być praca z **wybraną jednorodną kategorią** osób bezrobotnych – na przykład, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący dziecko do lat 18, kobiety powracające na rynek pracy - na której skupiają się usługi świadczone wspólnie przez partnerów. W takiej sytuacji najlepiej można doprecyzować rolę poszczególnych partnerów w usłudze, stworzyć wspólny standard usługi, przygotować i zmotywować klientów do współpracy z partnerstwem, itd. Praca z jednorodną kategorią klientów oczywiście nie powinna kolidować z zasadą indywidualizacji wsparcia dla poszczególnych osób bezrobotnych. W ramach wspólnej kategorii konieczne jest dopasowywanie pomocy do indywidualnych potrzeb;
- ze względu na wymogi formalne usługą partnerską powinny być objęte osoby **będące jednocześnie klientami** urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej;
- ważnym kryterium jest **specyfika i profil działania organizacji pozarządowej**: w sytuacji gdy kompetencje PUP i OPS są ustawowo określone i jednorodne w różnych społecznościach, kluczowego znaczenia dla wyboru grupy docelowej klientów nabiera zakres działania, doświadczenie i potencjał organizacji pozarządowej wchodzącej w skład Partnerstwa.

Wybór konkretnych osób w celu udzielenia wsparcia przez Partnerstwo powinien odbywać się z udziałem przedstawicieli wszystkich partnerów: PUP, OPS i organizacji pozarządowej. Każdy z partnerów powinien mieć możliwość zgłoszenia kandydatów do grupy klientów, na podstawie swojej dokumentacji i wiedzy o tych osobach. Selekcja do grupy klientów powinna odbywać się zespołowo, w procesie wymiany informacji i dyskusji między partnerami.

### Obserwacje i wnioski z praktyki

#### *Kryteria doboru grupy docelowej*

Dążenie do indywidualizacji wsparcia może skłaniać niektóre Partnerstwa do odchodzenia od zasady pracy z jednorodną grupą, na rzecz pracy z różnorodnymi osobami uznanymi za szczególnie wymagające wsparcia w formule partnerskiej. Jest to oczywiście dopuszczalne i możliwe w Modelu, jednakże trzeba zdawać sobie sprawę, że praca ze zróżnicowaną grupą klientów jest trudniejsza dla partnerstwa, wymaga z reguły zaangażowania większych zasobów (aby zaspokoić bardziej zróżnicowane potrzeby klientów), większej elastyczności i silniejszej koordynacji pracy zespołu partnerskiego (aby zorganizować bardziej złożone i wieloelementowe wsparcie). Największą barierą w takim podejściu może stać się profil i potencjał organizacji pozarządowej, która może nie dysponować zasobami i narzędziami do pracy z pewnymi rodzajami klientów, którymi chciałyby się zająć w partnerstwie PUP i OPS.

” W naszej ocenie nie należy ustalać kategorii osób, co do którym będzie stosować się usługi partnerskie. Bardziej trafne wydaje się bieżące monitorowanie klientów przez pracowników MOPS, PUP i systematyczne wskazywanie osób, co do których zasadne byłoby zastosowanie



wypracowanych metod oddziaływania. O objęciu usługami partnerskimi powinno decydować się po przeprowadzeniu indywidualnej, szczegółowej diagnozy klienta uwzględniając jego trudności, barier, deficyty oraz jego gotowość współpracy i okoliczności zewnętrzne, które w realny sposób mogą uniemożliwić udział w proponowanych formach pomocy.” (*Partnerstwo Stalowa Wola*)

Trzeba także wziąć pod uwagę, że objęcie przez partnerstwo wsparciem zróżnicowanego „zbioru trudnych przypadków” zwiększa ryzyko społecznej stygmatyzacji beneficjentów w małej społeczności, z negatywnymi konsekwencjami tej sytuacji.

Należy przy tym podkreślić, że konieczne jest, aby Partnerstwa zachowały otwarte i dynamiczne podejście do kwestii wyboru grupy docelowej klientów, także gdy decydują się na pracę z jednorodną kategorią klientów. W kolejnych cyklach pracy z klientami Partnerstwa powinny wybierać te kategorie bezrobotnych, które aktualnie odpowiadają przyjętym kryteriom - a więc naturalną sytuacją będzie obejmowanie usługą partnerską nowych kategorii bezrobotnych, w miarę jak zmienia się sytuacja na lokalnym rynku pracy, gdy zmienia się potencjał partnerów (w szczególności organizacji pozarządowej), gdy zmieniają się priorytety lokalnej polityki społecznej, itd.

#### *Motywowanie bezrobotnych do aktywnej współpracy z Partnerstwem.*

Warunkiem właściwego adresowania wsparcia w formule partnerskiej jest, aby trafiało ono do osób bezrobotnych dobrze zmotywowanych, gotowych do przyjęcia kompleksowej pomocy, zdecydowanych na współpracę z zespołem oferującym wsparcie. W przeciwnym wypadku, jeżeli proponowane formy pomocy będą odrzucane lub nie wykorzystywane właściwie, straty nakładów będą wyższe, niż w przypadku standardowych działań PUP czy OPS, ze względu na koncentrację i intensywność wsparcia w formule partnerskiej. Jest to warunek tym ważniejszy, że docelowe grupy działań partnerskich należą do najtrudniejszych klientów instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, ze względu na głębokie wykluczenie społeczne, utratę umiejętności i niechęć do pracy oraz często trudną sytuację rodzinną i zdrowotną. Dlatego selekcja do grupy klientów partnerstwa powinna być staranna i powinna zakładać warunek zainteresowania podjęciem stałej pracy i poszerzeniem umiejętności zawodowych wśród potencjalnych klientów. Wsparciu oferowanemu przez Partnerstwo powinny również towarzyszyć działania mające na celu rozwinięcie i podtrzymanie motywacji klientów do współpracy z zespołem usług partnerskich.

Wyniki testowania Modelu wskazują, że do skutecznych metod motywacyjnych, które mogą być stosowane przez Partnerstwa należą:

- dostarczanie klientom szerokiego wsparcia, nie tylko w zakresie aktywizacji zawodowej, ale także w rozwiązywaniu innych problemów życiowych (na przykład, w trakcie testowania Modelu to, że Partnerstwu udało się załatwić opiekę dla dziecka, czy leczenie odwykowe dla męża, co wcześniej było wyzwaniem nie do osiągnięcia, dodatkowo motywowało klientów do aktywności w ramach projektu);
- przedstawianie perspektywy wzrostu szansy na uzyskanie zatrudnienia w wyniku przejścia przez kompleksowy proces wsparcia; ta informacja musi oczywiście być realistyczna i rzetelna, ponieważ możliwości partnerów w tym zakresie są z reguły mocno ograniczone; niektóre Partnerstwa mogą jednak być bardziej sprawcze w dziedzinie miejsc pracy, angażując się, na przykład, w tworzenie spółdzielni socjalnych;
- rozbudzanie ambicji klientów poprzez podkreślanie, że korzystają z „elitarnej” (przeznaczonej dla wybranej, niewielkiej grupy) formy wsparcia;
- aranżowanie transakcji: najpierw wymagania (klienci muszą dać coś od siebie), a dopiero potem nagrody m.in. w postaci staży, pomocy w edukacji;
- podnoszenie poczucia wartości własnej i odpowiedzialności klientów poprzez pełnienie roli osoby wspierającej: zachęcanie do wolontariatu, np. pomocy przy rozdawaniu żywności, opieki nad dziećmi beneficjentów innych programów.

### **6.3. Ustalenie realnych celów pracy z klientami w formule partnerskiej oraz wskaźników skuteczności wsparcia**

W proponowanym Modelu współpracy partnerskiej zakłada się elastyczność w określaniu celów, efektów i wskaźników pracy z klientami. Ze względu na potencjalnie duże zróżnicowanie grup klientów, ich właściwości oraz specyfikę lokalnych społeczności i rynku pracy, każde Partnerstwo samo powinno określać swoje cele i wskaźniki. Odbywać się to musi oczywiście w zasadniczych ramach wyznaczanych przez ustawowe zadania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

W przypadku objęcia usługami partnerskimi osób, których sytuacja na rynku pracy jest najtrudniejsza (długotrwale bezrobotni, z niskimi kwalifikacjami, osoby marginalizowane), cele wsparcia muszą być etapowe i rozłożone w czasie. Pierwszym celem jest zmiana postawy życiowej klientów: przeciwdziałanie postawie dziedzicznej bezradności, postawom zależnym i roszczeniowym, podniesienie kompetencji społecznych, podniesienie motywacji do aktywnego zmieniania swojej sytuacji, pobudzanie i rozwijanie gotowości do pracy lub edukacji, podniesienie wiary we własne możliwości, zwiększenie umiejętności radzenia sobie w życiu, „obudzenie do życia”. Drugim celem jest pomoc klientom w rozwiązywaniu problemów życiowych klientów (np. związanych z wychowaniem dzieci, chorobą czy przemocą domową), które często blokują ich aktywność na rynku pracy. Dopiero przygotowanie klientów do samodzielnego i trwałego funkcjonowania na rynku pracy umożliwia sformułowanie trzeciego celu wsparcia partnerskiego: pomoc w uzyskaniu zatrudnienia (lub podjęciu nauki). W przypadku osób głęboko wykluczonych osiągnięcie tego celu wymaga dłuższego czasu.

Z kolei, w przypadku osób młodych pożądanym celem będzie jak najszybsze wprowadzenie ich na rynek pracy, a więc podjęcie zatrudnienia lub aktywizacja w formie, na przykład, staży u pracodawców.

W przypadku pracy ze zróżnicowaną grupą osób bezrobotnych cele będą układały się w bardziej rozbudowaną strukturę. Jak zauważa jedno z Partnerstw, „na różnych etapach pracy z klientem można wskazać cele cząstkowe indywidualnie ustalone dla każdego z klientów, zależnie od zidentyfikowanych barier, trudności, deficytów”. (*Partnerstwo Stalowa Wola*)

Należy podkreślić, że - nawet uwzględniając procesowy, etapowy charakter pracy z klientami – bardzo ważne jest, szczególnie w przypadku osób długotrwale bezrobotnych i wykluczonych, aby wspierać klientów Partnerstwa możliwie tak długo, aż znajdą zatrudnienie. Zakończenie wsparcia tylko na etapie aktywizacji i integracji społecznej może wywołać regres w postawach i zachowaniach bezrobotnych.

” Realnym celem działań podjętych w Partnerstwie jest, według naszej oceny, znalezienie pracy, ponieważ sama aktywizacja może nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Osoby długotrwale bezrobotne należy oczywiście uczyć poruszania się po rynku pracy i podnosić ich samoocenę, jednakże te działania powinny się kończyć zatrudnieniem. Jeżeli osoba bezrobotna ukończy cały system szkoleń „miękkich” i nie zakończy się to zatrudnieniem to może to spowodować dużo większe załamanie i zniechęcenie. Największy nacisk należy położyć na pomoc w znalezieniu miejsca zatrudnienia...” (*Partnerstwo Żmigród*)

Dobór wskaźników skuteczności pracy z klientami również zależy od rodzaju grupy docelowej wsparcia w formule partnerskiej. Nieco inne będą wskaźniki w przypadku, na przykład, aktywizacji kobiet samotnie wychowujących dzieci, a inne w przypadku osób młodych do 25 roku życia.

Lista podstawowych wskaźników, które mogą być stosowane do oceny efektów wsparcia w formule partnerskiej obejmuje, m.in.: podjęcie zatrudnienia, odbycie stażu zawodowego, podjęcie dalszej nauki, przystąpienie i ukończenie wolontariatu, zdobycie nowych bądź podwyższenie kwalifikacji, w tym kwalifikacji tzw. miękkich, potwierdzonych certyfikatem i/lub zaświadczeniem, samodzielne działania klienta na rzecz powrotu na rynek pracy – np. samodzielne kontakty z pracodawcami, samodzielny kontakt z pośrednikiem pracy poza wyznaczonymi wizytami, wzrost wiedzy z zakresu możliwości zakładania własnej działalności gospodarczej, również w formie spółdzielni socjalnej, wzrost umiejętności organizacyjnych w zakresie pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego poprzez wykorzystywanie usług instytucji wspierających funkcjonowanie rodziny, np. świetlic, zaangażowanie w działalność społeczną i edukacyjną organizowaną przez NGO.

Pomiar poziomu osiągnięcia wskaźników dokonywany będzie w oparciu o dane o sytuacji klientów gromadzone w wewnętrznym monitoringu prowadzonym przez Partnerstwo.

W przypadku wskaźników aktywizacji społecznej oraz integracji społecznej konieczne jest prowadzenie badań jakościowych dotyczących poziomu osiągnięć.

#### **6.4. Świadczenie usługi i narzędzia stosowane przez partnerów**

Usługa świadczona powinna być w oparciu o wspólnie ustalony plan, określający zadania i narzędzia wykorzystywane do ich realizacji. Wspólna realizacja działań nie wymaga tworzenia nowych narzędzi świadczenia usług, wymaga natomiast skoordynowanego i spójnego ich wykorzystania. Każdy z partnerów w zakresie swojej odpowiedzialności wykorzystuje te instrumenty pracy z beneficjentami, które - zgodnie z prawem i posiadanymi możliwościami – może stosować. Koordynacji i spójności stosowania tych narzędzi służy przede wszystkim zaplanowanie zadań w ramach świadczonej usługi wraz z przyporządkowaniem odpowiedzialności. **Plan działań**, którego osią jest świadczona usługa, opisuje cały proces pracy z beneficjentami i określa, kto, w którym momencie i jakie narzędzia stosuje. **Ustalenie i zaplanowanie tego procesu jest niezbędne dla racjonalnego, efektywnego i skutecznego świadczenia wspólnie usługi w ramach partnerstwa.**

Każdy z partnerów wykorzystuje w świadczeniu usługi wypracowane, sprawdzone narzędzia pracy z beneficjentem w tych obszarach, które należą do jego kompetencji czy specjalizacji. OPS wykorzystuje instrumenty najczęściej w zakresie wsparcia psychologicznego, pomocy materialnej, w tym finansowej, PUP w zakresie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń zawodowych, staży czy przyznawania dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, a organizacja pozarządowa w zakresie uczenia kompetencji miękkich, integracji społecznej czy też wsparcia materialnego. Istotne jest, że świadczenie usługi w ramach partnerstwa opiera się na **indywidualnym podejściu** do beneficjenta. To podejście warunkuje dobór narzędzi wykorzystywanych w ramach świadczenia usługi. Kluczowe dla realizacji usługi są indywidualna diagnoza potrzeb i indywidualny plan działania/indywidualny plan wsparcia. W przypadku osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej skutecznym narzędzie są **indywidualne kontrakty socjalne**. Przykłady wzorów takich narzędzi znajdują się poniżej.

Jedynymi nowymi narzędziami wykorzystywanymi w partnerstwach są narzędzia ułatwiające koordynację realizacji zadań w ramach świadczonej usługi. To przede wszystkim wspólne bazy danych beneficjentów, które ułatwiają monitorowanie ich sytuacji oraz okresowe sprawozdania, które także służą śledzeniu pracy z beneficjentem i jej efektów. W niektórych przypadkach, co jest jak najbardziej zalecane, stosowane były dodatkowe narzędzia monitorowania pracy z beneficjentem w formie

indywidualnych kart pracy. Przykład formularza sprawozdania miesięcznego i karty pracy z beneficjentem znajdują się poniżej.

W podejściu proponowanym w ramach Modelu istotna jest także ocena świadczonej usługi przez samych beneficjentów. Jest to forma ich upodmiotowienia i praktycznej realizacji zasady **empowermentu**. W praktyce narzędzia oceny mogą być albo powiązane z określonymi instrumentami wsparcia, albo stanowić dodatkowe narzędzia pozwalające ocenić kompleksowo udzielone wsparcie. Przykłady takiego narzędzia znajduje się części dotyczącej monitoringu i ewaluacji.

Użyteczne w świadczeniu usługi mogą być także **standardy** świadczenia usług w sferze integracji społecznej i zawodowej oraz standardy instytucji działających w tej sferze wypracowane w ramach projektu systemowego PO KL 1.18 „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy społecznej i integracji społecznej”. Standardy można znaleźć pod adresem: <http://wrzos.org.pl/projekt1.18/>

### Obserwacje i wnioski z praktyki

*Realizacja: bieżąca współpraca w realizacji usług, monitorowanie i ocena sytuacji beneficjentów.*

Współpraca przy realizacji zadań w ramach usług integracji społecznej i zawodowej odbywała się w trzech płaszczyznach.

Pierwsza, przede wszystkim merytoryczna, dotyczyła specjalistów, osób bezpośrednio realizujących określone zadania, np. pracowników socjalnych, psychologów, doradców zawodowych, trenerów, itp. Mieli oni możliwość bieżących kontaktów, wymiany informacji, a także wspólnego konsultowania się w zakresie pracy z beneficjentem. Przy czym w zależności od podziału odpowiedzialności, jeżeli zadanie realizowane było wspólnie przez dwóch lub trzech partnerów, wymiana informacji odbywała się na bieżąco, w miarę potrzeb, natomiast jeżeli za kolejne zadania odpowiedzialni byli poszczególni partnerzy, to informacje przekazywane były przez specjalistów partnera kończącego zadanie specjalistom partnera zaczynającego zadanie kolejne. Podstawą dla realizacji zadań w wymiarze merytorycznym był indywidualny plan działania (indywidualny plan wsparcia) opracowany dla każdego beneficjenta. Kontakty specjalistów, z uwagi na szybkość i użyteczność, miały z reguły formę kontaktów telefonicznych, mailowych, rzadziej bezpośrednich spotkań.

Druga płaszczyzna bieżącej współpracy w realizacji usług to kontakty osób odpowiedzialnych za realizację zadań przez określonego partnera z osobą, która u tego partnera odpowiadała za koordynację i monitorowanie realizacji usługi. Taka osoba wskazana była na początku, w planie działań partnerstwa. Kontakty specjalistów z koordynatorem polegały na przekazywaniu bieżących informacji o realizacji zadania, a przede wszystkim na sygnalizowaniu problemów z tym związanych i odstępstw od przyjętego planu działania partnerstwa i wypracowanego indywidualnego planu działania. Kontakty te miały także formę spotkań, kontaktów telefonicznych i e-mailowych.

Specjaliści realizujący poszczególne zadania w oparciu o indywidualne plany działań prowadzili w bezpośrednich kontaktach monitoring sytuacji beneficjentów, przede wszystkim wykorzystania przez nich udzielonego wsparcia. O wynikach monitoringu informowali na bieżąco koordynatora. Beneficjenci wypełniali również ankiety satysfakcji ze świadczonych usług, w niektórych przypadkach miały one formę ankiet oceniających sytuację beneficjenta przed skorzystaniem z usługi i po skorzystaniu z niej. Każdy beneficjent traktowany był indywidualnie, dzięki czemu szybko i na bieżąco partnerzy byli w stanie wymieniać się informacjami na jego temat oraz na temat działań na jego rzecz realizowanych. Podstawą monitorowania każdego beneficjenta był indywidualny plan

działania, zgodnie z którym świadczona była wspólna usługa. Każdy z partnerów monitorował pracę z beneficjentem w zakresie powierzonych sobie zadań. W przypadkach odstępstw od planu pozostali partnerzy byli powiadamiani o tym przez partnera realizującego bieżące zadanie, co pozwalało wspólnie oceniać sytuację i podejmować ewentualne kroki zaradcze.

Trzecią płaszczyzną to bieżąca współpraca koordynatorów realizacji usług u poszczególnych partnerów, polegająca głównie na wymianie informacji dotyczących zgodności realizacji zadań z planem działań partnerstwa oraz wspólnym rozwiązywaniu bieżących związanych z tym problemów. Dla koordynatorów podstawą realizacji usług były plan działań partnerstwa. Kontakty dokonywano także w oparciu o telefon, e-mail oraz spotkania robocze. Koordynatorami z reguły były osoby, które na co dzień w danej instytucji lub organizacji zajmują się koordynacją realizacji prowadzonych przez nią działań.

#### PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 4

### Formularz rozpoznania potrzeb i kompetencji beneficjenta

/Partnerstwo Brzeziny/

**Bilans predyspozycji zawodowych  
i osobowościowych uczestnika projektu**

Imię i nazwisko uczestnika projektu

.....

#### Umiejętności społeczne

Mocne strony wg badanego

Słabe strony wg badanego

#### Umiejętności społeczne (ocena na skali od 1 do 10)

<b>Komunikatywność</b>	
<b>Łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych</b>	
<b>Umiejętność współpracy w grupie</b>	
<b>Zdolności przywódcze</b>	
<b>Autoprezentacja</b>	
<b>Samoocena</b>	
<b>Orientacja na osiągnięcie celu</b>	

<b>Motywacja do podejmowania działań</b>		
<b>Elastyczność/umiejętność dostosowania się do sytuacji</b>		
<b>Pomysłowość</b>		
<b>Odporność na stres</b>		
<b>Predyspozycje zawodowe</b>		
<b>Stopień niepełnosprawności</b>	<input type="radio"/> Lekki <input type="radio"/> Umiarkowany <input type="radio"/> Znaczny <input type="radio"/> Brak	
<b>Wykształcenie</b>	<input type="radio"/> Brak <input type="radio"/> Podstawowe <input type="radio"/> Gimnazjalne <input type="radio"/> Ponadgimnazjalne <input type="radio"/> Pomaturalne <input type="radio"/> Wyższe	
<b>Zainteresowania, hobby, sposób spędzania wolnego czasu</b>		
<b>Zawód wyuczony</b>		
<b>Przebieg ścieżki zawodowej</b>		
<b>Przyczyna zaprzestania pracy/ Próby poszukiwania zatrudnienia</b>		
<b>Umiejętności dodatkowe</b>	<b>Obsługa komputera</b>	
	<b>Języki obce</b>	
	<b>Prawo jazdy</b>	
<b>Inne umiejętności praktyczne oraz ukończone kursy</b>		
<b>Preferowany kurs wg uczestnika(z uzasadnieniem)</b>		
<b>Kurs sugerowany przez specjalistę</b>		
.....  Miejsce i data	Podpis  .....	

Formularz Indywidualnego Planu Działania

/Partnerstwo Radomsko/



Imię i nazwisko uczestnika

programu:.....

Cel, który chcę osiągnąć.....

Cele szczegółowe:

społeczne:.....zawodowe:.....

.....**Moja strategia działania - kroki do realizacji:**

**Obszar społeczny:**

**Moje zasoby** (wszystko co mam i mogę wykorzystać do realizacji mojego planu np. rodzina, znajomi, sąsiedzi, dobre relacje z otoczeniem .....

**Moje deficyty** .....

**1. Zadania do realizacji z udziałem MOPS**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**2. Zadania do realizacji z udziałem Panaceum**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**3. Zadania do realizacji z udziałem innej Instytucji pomocowej**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**4. Zadania do samorealizacji**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**Trudności, bariery w realizacji zaplanowanych działań**

a) **Wewnętrzne** (zależne ode mnie):

.....

b) **Zewnętrzne** (nie zależne ode mnie)

.....

**Co mogę zrobić by pokonać bariery:**

.....**Ludzie,**

**którzy będą mnie wspierali w moich działaniach:**

.....

**Obszar zawodowy:**

**Mogę być zatrudniony/a jako /stanowisko pracy, forma umowy/:**

.....

**Moje zasoby zawodowe (kwalifikacje zawodowe, umiejętności, doświadczenie)**

.....

**1. Zadania do realizacji z obszaru kształcenia, doskonalenia zawodowego**

Lp.	Zadanie do	Czas realizacji	Opis zadania	Uwagi
-----	------------	-----------------	--------------	-------



	realizacji	Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**2. Zadania do realizacji z obszaru przygotowania do poszukiwania zatrudnienia**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					

**3. Zadania do realizacji z samodzielnego poszukiwania pracy**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**4. Zadania do realizacji z udziałem wsparcia ze strony PUP i innych instytucji rynku pracy**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					

4.					

**5. Zadania do samorealizacji**

Lp.	Zadanie do realizacji	Czas realizacji		Opis zadania	Uwagi
		Data (od kiedy)	Data (do kiedy)		
1.					
2.					
3.					
4.					

**Trudności, bariery w realizacji zaplanowanych działań**

f) **Wewnętrzne** (zależne ode mnie):

.....

g) **Zewnętrzne** (nie zależne ode mnie):

.....

**Co mogę zrobić, by pokonać bariery:**

.....

**Ludzie, którzy będą mnie wspierali w moich działaniach:**

.....

.....

**Podpis osoby nadzorującej IP**

.....

**Podpis uczestnika programu**



**PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 7**

**Formularz kontraktu socjalnego**

/Partnerstwo Namysłów/

(pieczęć ośrodka pomocy społecznej)

Data zawarcia kontraktu socjalnego

.....

**KONTRAKT SOCJALNY**

**CZĘŚĆ I B**

**USTALENIA KONTRAKTU SOCJALNEGO**

w celu wzmocnienia aktywności i samodzielności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu

(dotyczy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, o których mowa w art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

**I. Strony kontraktu socjalnego**

**1. Dane osoby zawierającej kontrakt socjalny**

1	Nazwisko	2	Imię
	<b>Adres zamieszkania /pobytu</b>	4	Numer PESEL lub nazwa i numer dokumentu tożsamości w przypadku braku numeru PESEL

**2. Dane pracownika socjalnego jednostki organizacyjnej pomocy społecznej**

Nazwisko	Imię	Nr telefonu kontaktowego
----------	------	--------------------------

**II. Ocena sytuacji życiowej osoby bezrobotnej**

1. Przyczyny aktualnej sytuacji życiowej osoby bezrobotnej .....

.....

2. Możliwości osoby bezrobotnej oraz możliwości występujące w środowisku pozwalające na wzmocnienie aktywności i samodzielności lub przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu

.....

.....

3. Ograniczenia występujące po stronie osoby bezrobotnej lub bariery w środowisku powodujące trudności we wzmocnieniu aktywności i samodzielności lub w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu

.....

.....

4. Od kiedy jest osobą bezrobotną i jakie były podejmowane działania przeciwdziałające tej sytuacji oraz wzmacniające aktywność i samodzielność życiową, zawodową lub przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu .....

.....

.....

5. Przyczyny niepowodzenia działań, o których mowa w pkt 4 .....

6. Efekty podjętych działań, o których mowa w pkt 4, wymagające dalszego wsparcia .....

7. Cele, które ma osiągnąć osoba, aby wzmocnić aktywność i samodzielność życiową, zawodową lub przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu

7.1 cel lub cele główne<sup>2)</sup> .....

7.2 cele szczegółowe i przewidywane efekty działania:

a).....

b).....

c).....

d).....

III. W celu wzmocnienia aktywności i samodzielności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu strony podejmują następujące działania, w tym także finansowane z różnych źródeł

Pani/Pan  (imię i nazwisko)			Pracownik socjalny  Działanie	
1 Działanie W odniesieniu do podstawowej przyczyny powodującej trudną sytuację życiową z uwzględnieniem indywidualnych cech osoby podpisującej kontrakt socjalny.)	w terminie	2	Działanie W odniesieniu do celów określonych w pkt II .7. lit. a – f.	w terminie

IV. W przypadku braku możliwości wynegocjowania kontraktu socjalnego stronom przysługuje prawo do wystąpienia do kierownika ośrodka pomocy społecznej o rozstrzygnięcie kwestii spornych.

**V. Ocena realizacji działań ustalonych w kontrakcie socjalnym nastąpi w dniu .....**

VI. Strony kontraktu socjalnego mogą, przed dniem oceny realizacji ustalonych w nim działań, uzgodnić konieczność wprowadzenia zmian kontraktu socjalnego.

VII. Ustalenia dotyczące sposobu przekazywania ewentualnych świadczeń, w tym pomocy pieniężnej, korespondencji i innych

VIII. Osoba bezrobotna zawierająca kontrakt socjalny została zapoznana z treścią art. 11 ust. 2 oraz art. 109 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362, z późn. zm.).

IX. Kontrakt socjalny został sporządzony w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....  
(data i podpis osoby zawierającej kontrakt socjalny)

.....  
(data, podpis i pieczętka pracownika socjalnego)

## **CZĘŚĆ II B**

**w celu wzmocnienia aktywności i samodzielności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu**

**(dotyczy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, o których mowa w art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)**

### **OCENA REALIZACJI DZIAŁAŃ USTALONYCH W KONTRAKCIE SOCJALNYM**

I. Ocena dokonana przez strony oraz wnioski z realizacji poszczególnych postanowień kontraktu socjalnego ustalonych w dniu .....<sup>3)</sup>

1. Kontrakt socjalny jest realizowany zgodnie z ustaleniami – nie wymaga dokonywania zmian.
2. Kontrakt socjalny wymaga wprowadzenia zmian i podjęcia przez strony następujących działań

	Pani/Pan	w terminie	Pracownik socjalny	w terminie
1	.....  (imię i nazwisko)  Działanie  Wypełnić w odniesieniu do celów określonych w części I B wzoru kontraktu socjalnego.		2 Działanie  W odniesieniu do części I B pkt III wzoru kontraktu socjalnego.	

II. W przypadku braku możliwości wynegocjowania zmian kontraktu socjalnego, stronom przysługuje prawo do wystąpienia do kierownika ośrodka pomocy społecznej o rozstrzygnięcie kwestii spornych.

III. Ocena realizacji zmian wprowadzonych do kontraktu socjalnego nastąpi w dniu .....  
(Do kolejnej oceny kontraktu socjalnego stosuje się część II B wzoru kontraktu socjalnego.)

IV. Strony kontraktu socjalnego mogą, przed dniem oceny realizacji zmian wprowadzonych do kontraktu socjalnego, uzgodnić konieczność wprowadzenia dodatkowych zmian w kontrakcie socjalnym.

V. Osoba zawierająca kontrakt socjalny została zapoznana z treścią art. 11 ust. 2 oraz art. 109 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362, z późn. zm.).

VI. Sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....  
(data i podpis osoby zawierającej kontrakt socjalny)

.....  
(data, podpis i pieczętka pracownika socjalnego)

## 7. Monitorowanie prac Partnerstwa

Prawidłowe funkcjonowanie Partnerstwa, zarówno w wymiarze wewnętrznych relacji i procesów w samym Partnerstwie, jak i – przede wszystkim – w zakresie usług świadczonych dla klientów, wymaga pozyskiwania, analizy i oceny informacji o różnych aspektach działań Partnerstwa. Tym celem służy monitoring prac Partnerstwa. Sposób prowadzenia monitoringu powinien zostać zaprojektowany już na etapie przygotowywania Planu Działania. W zależności od skali działania Partnerstwa (liczby i rodzaju partnerów, liczby klientów, zakresu oferowanych usług, itp.) system monitoringu może być bardziej lub mniej rozbudowany. Najczęściej Partnerstwu wystarczy posiadanie podstawowego zakresu monitoringu, na który składają się:

- okresowe (optymalnie comiesięczne) sprawozdania / raporty z funkcjonowania Partnerstwa, przygotowywane na użytek kierownictwa instytucji partnerskich i osób koordynujących prace Partnerstwa (raporty te mogą też być wykorzystywane dla poinformowania szerszego kręgu pracowników instytucji partnerskich),
- informacje i opinie *ad hoc* przygotowywane przez pracowników uczestniczących w świadczeniu usług partnerskich, na spotkania specjalistów i koordynatorów prac,
- powierzenie zadań monitorowania (gromadzenie i opracowywanie informacji, przygotowywanie raportów i opinii) określonym pracownikom instytucji partnerskich.

Przy niewielkiej skali działania Partnerstwa nie jest uzasadnione tworzenie odrębnych narzędzi monitoringu (np. własnych baz danych klientów Partnerstwa). Należy wykorzystywać informacje gromadzone w trybie rutynowej pracy instytucji partnerskich, np. w dokumentacji klientów tych instytucji, czy w systemach informatycznych partnerów. (Ma to też taką zaletę, że nie wyizoluje prac Partnerstwa z szerszego kontekstu funkcjonowania instytucji, np. umożliwi pracownikom nie zaangażowanym bezpośrednio w prace Partnerstwa wgląd w działania podejmowane przez Partnerstwo, umożliwi upowszechnianie się informacji o partnerskim podejściu do usług integracji społeczno – zawodowej, itp.)

Celem monitoringu jest pozyskanie informacji potrzebnych dla koordynowania / kierowania pracami Partnerstwa. Przedmiotem monitoringu w Partnerstwie powinny być:

- (i) działania prowadzone wewnątrz i na rzecz Partnerstwa
- (ii) działania skierowane na klientów Partnerstwa.

Ad.(i). W tym zakresie powinny być zbierane informacje na temat:

- stanu zrealizowanych w danym okresie (np. miesiącu) działań Partnerstwa,
- przyczyn ewentualnych rozbieżności między działaniami zaplanowanymi i zrealizowanymi oraz możliwych konsekwencji tych rozbieżności,
- identyfikacji możliwych zagrożeń / ryzyka,
- działań podjętych / planowanych w celu usunięcia / minimalizacji zagrożeń,
- działań planowanych na następny okres,
- działań prowadzonych w danym okresie *na rzecz rozwoju Partnerstwa* oraz planowanych w następnym okresie.

Ważne jest, aby w monitoringu koncentrować się na kwestiach (informacjach, zdarzeniach, sytuacjach), które są najbardziej istotne z perspektywy celów i zadań Partnerstwa określonych w Planie Działania. Zbyt obszerny zakres lub zbyt szczegółowy poziom monitoringu może w praktyce uniemożliwić wykorzystanie tego narzędzia, generując niepotrzebny wysiłek uczestników Partnerstwa.

Ad.(ii). Bieżący monitoring usług dla klientów powinien zawierać, jako minimum:

- informacje zbiorcze i zindywidualizowane (odniesione do każdego klienta) dotyczące usług (form wsparcia) zrealizowanych w danym okresie na rzecz klientów Partnerstwa,
- informacje zbiorcze i zindywidualizowane (odniesione do każdego klienta) na temat aktualnej sytuacji życiowej i w odniesieniu do rynku pracy (umożliwiający ocenę bieżących efektów udzielonego wsparcia).

### PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 8

#### Raport z monitoringu działań Partnerstwa

Nr.../20..r.

#### I. Miesiąc, którego dotyczy sprawozdanie (20.. r.)

--

#### II. Dane Partnerstwa:

Nazwa:

Województwo:

Powiat:

Gmina :

Nazwisko i dane kontaktowe osoby /osób, które przygotowały sprawozdanie:

#### III. Lista działań Partnerstwa zaplanowanych na miesiąc, którego dotyczy raport

Prosimy wymienić konkretne działania w punktach.

#### IV. Lista działań Partnerstwa zrealizowanych w miesiącu, którego dotyczy raport

Prosimy wymienić konkretne działania w punktach, nawiązując do działań planowanych.

V. Wskazanie ewentualnych rozbieżności pomiędzy zaplanowanymi i zrealizowanymi działaniami oraz wyjaśnienie ich przyczyn. W jaki sposób ta sytuacja wpłynie / może wpłynąć na dalszy przebieg prac Partnerstwa?

VI. Jakie istniejące lub możliwe zagrożenia / ryzyka dla realizacji Planu Działania są aktualnie dostrzegane przez członków Partnerstwa?

VII. Opis działań podjętych lub planowanych przez Partnerstwo w celu usunięcia / minimalizacji aktualnych zagrożeń – i dotychczasowe rezultaty tych działań.



**VIII. Lista działań Partnerstwa zaplanowanych na następny miesiąc**

Prosimy wymienić konkretne działania w punktach.

**IX. Podstawowa charakterystyka klientów Partnerstwa**

	Płeć	Wiek	Sytuacja na rynku pracy, np. długotrwale bezrobotny	Inne istotne cechy, np. samotna matka	Inne istotne cechy, np. niepełnosprawny	Ewentualne inne istotne cechy
Klient 1						
Klient 2						
Klient 3						
Klient 4						
Klient 5						
Klient 6						
Klient 7						
Klient 8						
Klient 9						
Klient 10						
Klient ...x						

**X. Tabela usług (form wsparcia) zrealizowanych w danym miesiącu na rzecz klientów Partnerstwa**

Prosimy krótko, ale konkretnie opisać pomoc udzieloną poszczególnym klientom.

	Usługa/zakres /czy zakończono tę formę wsparcia	Usługa/zakres /czy zakończono tę formę wsparcia	Usługa/zakres /czy zakończono tę formę wsparcia	Usługa/zakres /czy zakończono tę formę wsparcia	Uwagi / komentarze (m.in. dotyczące aktualnej sytuacji klienta)
Klient 1					
Klient 2					
Klient 3					
Klient 4					
Klient 5					
Klient 6					
Klient 7					
Klient 8					
Klient 9					
Klient 10					

**XI. Sytuacja klientów bezpośrednio (do 1 miesiąca) po zakończeniu udzielania wsparcia przez Partnerstwo**

Prosimy wypełnić w przypadku zakończenia udzielania wsparcia – z podaniem powodu zakończenia, np. zrealizowanie zaplanowanego cyklu usług, rezygnacja klienta z określonego powodu (jakiego) itp.

	Data zakończenia udzielania wsparcia	Okres udzielania wsparcia (w tygodniach)	Powód zakończenia udzielania wsparcia	Obecna sytuacja na rynku pracy i w zakresie integracji społecznej
Klient 1				
Klient 2				
Klient 3				
Klient 4				
Klient 5				
Klient 6				
Klient 7				
Klient 8				
Klient 9				
Klient 10				

**XII. Opis działań prowadzonych w danym miesiącu wewnątrz Partnerstwa i na rzecz rozwoju Partnerstwa, np. spotkania przedstawicieli partnerów, spotkania Partnerstwa z przedstawicielami władz samorządowych i innych instytucji, działania szkoleniowe / samokształceniowe, promocja prac Partnerstwa, itp.**

**XIII. Inne uwagi, opinie i propozycje, które Partnerstwo chce przekazać odbiorcom raportu z monitoringu**

**8. Prowadzenie ewaluacji wewnętrznej i ocena rezultatów pracy Partnerstwa.**

W odróżnieniu od monitoringu, który skupia się na analizie wykonania kolejnych konkretnych zadań przez Partnerstwo, ewaluacja wewnętrzna służy refleksji nad trafnością i skutecznością przyjętej formy organizacyjnej Partnerstwa oraz sposobu działania Partnerstwa. Jest to więc rodzaj spojrzenia Partnerstwa z pewnego dystansu na własne funkcjonowanie, w celu ewentualnej modyfikacji przyjętych rozwiązań i lepszego dopasowania Modelu Współpracy do specyficznych warunków w społeczności lokalnej. Ewaluacja wewnętrzna jest elementem sposobu działania nazywanego „uczącą się organizacją”. Ewaluacja wewnętrzna ma charakter „kroczący”, tzn. polega na systematycznej ocenie kolejnych etapów budowania i funkcjonowania Partnerstwa. Głównym źródłem danych wykorzystywanych do ewaluacji wewnętrznej są obserwacje i opinie członków Partnerstwa, zbierane w formie kwestionariusza. Wypełnianie kwestionariusza ewaluacyjnego jest zadaniem zespołowym, to znaczy, że w kwestionariuszu powinny się znaleźć informacje i opinie przedyskutowane w możliwie najszerszym gronie

pracowników i wolontariuszy instytucji partnerskich (ostateczna redakcja i zapis oczywiście powinny być powierzone konkretnej osobie / osobom odpowiedzialnym w Partnerstwie za ewaluację). Jeżeli wśród członków Partnerstwa występują różne opinie na tematy poruszone w ewaluacji, to w kwestionariuszu te różnice powinny zostać przedstawione. Jest to bardzo ważne, ponieważ celem ewaluacji jest przygotowanie oceny trafności i skuteczności przyjętych w Partnerstwie rozwiązań, zatem pod uwagę muszą być wzięte różne możliwe opinie i argumenty. Odbiorcą informacji zawartych w kwestionariuszu ewaluacyjnym są przede wszystkim kierownictwa instytucji i organizacji tworzących Partnerstwo, a także samorządy na terytorium objętym działaniem Partnerstwa. To środowisko powołuje Partnerstwo i powinno decydować o jego ewentualnych modyfikacjach i jego losie w dłuższej perspektywie czasu. Do podjęcia takich decyzji służy właśnie ewaluacja wewnętrzna.

Kwestionariusz ewaluacji wewnętrznej służy Partnerstwu w dokonaniu usystematyzowanej analizy i oceny własnych prac i ich rezultatów – z perspektywy pytania, czy wdrażany proces prowadzi do stworzenia użytecznego i skutecznego narzędzia partnerskiego świadczenia usług na rzecz integracji społeczno – zawodowej. W typowym kwestionariuszu ewaluacji wewnętrznej powinny się znaleźć opinie na temat kluczowych cech Partnerstwa (formy organizacyjnej, sposobu funkcjonowania, umiejscowieniu w szerszym kontekście instytucji lokalnych, itd.) oraz na temat głównych form pracy z klientami (która stanowi zasadniczy obszar weryfikacji przydatności Partnerstwa i partnerskiej formuły świadczenia usług). Kwestionariusz powinien być wypełniany cyklicznie, w całym okresie realizowania przez Partnerstwo przyjętego przez Partnerstwo Planu Działania. W pierwszym okresie (np. w pierwszym roku) działania Partnerstwa, kiedy przyjęte rozwiązania powinny być wnikliwie weryfikowane, optymalna częstotliwość wypełniania kwestionariusza ewaluacyjnego wynosi 2-3 miesiące, w późniejszych okresach raporty mogą być przygotowywane rzadziej i skupiać się na wybranych kwestiach, np. ocenie podziału ról między partnerów w świadczeniu usług dla klientów.

W toku ewaluacji wewnętrznej bardzo przydatne będą również informacje pochodzące od odbiorców usług – klientów Partnerstwa. Najlepszą formą pozyskiwania takich informacji jest krótka anonimowa ankieta, o której wypełnienie należy zwrócić się do możliwie wszystkich (przy założeniu 10 -15 osobowych grup klientów) beneficjentów wsparcia. Uzyskane od klientów opinie i oceny na temat uzyskanego w Partnerstwie wsparcia oraz dalszych potrzeb będą pomocne przy projektowaniu dalszych usług przez Partnerstwo.

## PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 9

### Kwestionariusz ewaluacji wewnętrznej działań Partnerstwa

#### I. Okres, w którym przeprowadzono oceniane działania (miesiące, rok)

#### II. Dane Partnerstwa:

Nazwa:

Województwo:

Powiat:

Gmina :

Nazwisko i dane kontaktowe osoby /osób, które wypełniły kwestionariusz:

### **III. Ocena sposobu i przebiegu rekrutacji klientów usług Partnerstwa**

1. Krótki opis, jak to było robione?
2. Jaka była rola poszczególnych partnerów (w tym: czy i w jakiej formie uczestniczyła organizacja pozarządowa)?
3. Czy stosowano działania / metody / narzędzia, które nie były wcześniej stosowane przez członków Partnerstwa w rutynowej (bez partnerstwa) pracy?
4. Czy i jakie problemy się pojawiły, jak były rozwiązywane?
5. Czy, Państwa zdaniem, w porównaniu z rutynowym (bez partnerstwa) sposobem działania w tym zakresie ,pojawiała się wartość dodana, tzn. coś korzystnego :
  - dla klientów
  - dla instytucji / organizacji - członków Partnerstwa
  - ogólniej (dla społeczności, dla systemu wsparcia, itp.)
6. Inne uwagi

### **IV. Ocena identyfikacji i analizy potrzeb klientów**

1. Krótki opis, jak to było robione?
2. Jaka była rola poszczególnych partnerów (w tym: czy i w jakiej formie uczestniczyła organizacja pozarządowa)?
3. Czy stosowano działania / metody / narzędzia, które nie były wcześniej stosowane przez członków Partnerstwa w rutynowej (bez partnerstwa) pracy?
4. Czy i jakie problemy się pojawiły, jak były rozwiązywane?
5. Czy, Państwa zdaniem, w porównaniu z rutynowym (bez partnerstwa) sposobem działania w tym zakresie ,pojawiała się wartość dodana, tzn. coś korzystnego :
  - dla klientów
  - dla instytucji / organizacji - członków Partnerstwa
  - ogólniej (dla społeczności, dla systemu wsparcia, itp.)
6. Inne uwagi

### **V. Ocena przygotowania indywidualnych planów wsparcia**

1. Krótki opis, jak to było robione?
2. Jaka była rola poszczególnych partnerów (w tym: czy i w jakiej formie uczestniczyła organizacja pozarządowa)?
3. Czy stosowano działania / metody / narzędzia, które nie były wcześniej stosowane przez członków Partnerstwa w rutynowej (bez partnerstwa) pracy?
4. Czy i jakie problemy się pojawiły, jak były rozwiązywane?
5. Czy, Państwa zdaniem, w porównaniu z rutynowym (bez partnerstwa) sposobem działania w tym zakresie ,pojawiała się wartość dodana, tzn. coś korzystnego :
  - dla klientów
  - dla instytucji / organizacji - członków Partnerstwa
  - ogólniej (dla społeczności, dla systemu wsparcia, itp.)
6. Inne uwagi

### **VI. Ocena sposobu i przebiegu usług Partnerstwa dla klientów**

1. Krótki opis jakie usługi były realizowane w danym okresie
  - (a).....
  - (b) .....
  - (c) .....
  - .....
  - (n) .....
2. Jaka była rola poszczególnych partnerów (w tym: czy i w jakiej formie uczestniczyła organizacja pozarządowa)?
3. Czy stosowano działania / metody / narzędzia, które nie były wcześniej stosowane przez członków Partnerstwa w rutynowej (bez partnerstwa) pracy?
4. Czy i jakie problemy się pojawiły, jak były rozwiązywane?
5. Czy, Państwa zdaniem, w porównaniu z rutynowym (bez partnerstwa) sposobem działania w tym zakresie ,pojawiała się wartość dodana, tzn. coś korzystnego :

- dla klientów
  - dla instytucji / organizacji - członków Partnerstwa
  - ogólniej (dla społeczności, dla systemu wsparcia, itp.)
6. Inne uwagi

#### **VII. Ocena postaw klientów korzystających z usług Partnerstwa i poziomu ich satysfakcji**

Prosimy podać, czy i w jakiej formie klienci byli informowani o partnerskiej formule świadczenia wsparcia dla nich. Na podstawie kontaktów z klientami, ich wypowiedzi, Państwa obserwacji itp. prosimy ocenić zaangażowanie klientów w proces wsparcia, ich postawy wobec instytucji świadczących usługi, ich ocenę otrzymywanego wsparcia. Czy w tym względzie występują jakieś różnice pomiędzy klientami Partnerstwa, a klientami rutynowymi (otrzymującymi wsparcie poza formułą partnerską)?

#### **VIII. Ocena wewnętrznej organizacji i sposobu funkcjonowania Partnerstwa**

W pierwszym raporcie ewaluacyjnym prosimy opisać ustaloną formułę Partnerstwa (podstawy formalne, organizacja, sposób podejmowania decyzji i koordynowania, wewnętrzna komunikacja, itp.)

W kolejnych raportach prosimy o ocenę, jak w danym okresie – i w perspektywie od początku działania Partnerstwa - sprawdza się przyjęta przez Państwa forma funkcjonowania Partnerstwa. Czy pojawiły się problemy i trudności, na czym polegały, jaka była ich przyczyna? Czy widzicie Państwo potrzebę zmian w przyjętych rozwiązaniach formalnych, organizacyjnych, koordynacyjnych, komunikacyjnych itp.?

#### **IX. Ocena postrzegania Partnerstwa przez społeczność lokalną**

Prosimy o opisanie działań informacyjnych i promocyjnych Partnerstwa (jeżeli były podejmowane). Prosimy o podanie jak układają się relacje Partnerstwa z władzami samorządowymi i instytucjami lokalnymi (np. czy występuje zainteresowanie pracami Partnerstwa, czy Partnerstwo otrzymuje jakąś pomoc, itp.). Czy informacja o pracach Partnerstwa była upowszechniana i wzbudziła zainteresowanie wśród potencjalnych klientów (np. osób bezrobotnych w PUP lub podopiecznych OPS)?

#### **XI. Inne uwagi, opinie i propozycje Partnerstwa**

.....  
.....

### **PRZYKŁAD / WZÓR NARZĘDZIA - 10**

#### **ANKIETA DLA OSÓB UZYSKUJĄCYCH WSPARCIE W RAMACH PARTNERSTWA**

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

W celu zapewnienia skutecznego i wysokiej jakości wsparcia osobom bezrobotnym korzystającym ze wsparcia w ramach Partnerstwa pragniemy poznać opinie tych osób na temat dotychczasowych działań podejmowanych przez Partnerstwo. Bardzo zależy nam, aby wypełnił/a Pan/i tę krótką ankietę. Pozwoli nam to lepiej dopasować oferowane wsparcie do Pani/Pana konkretnych potrzeb. Wypełnienie ankiety zajmie Pani / Panu kilka minut. Prosimy przeczytać kolejne pytania ankiety i zaznaczyć odpowiedzi, które odpowiadają Pani / Pana opinii na dany temat.

#### **I. DOŚWIADCZENIE I OBECNA SYTUACJA DOTYCZĄCA ZATRUDNIENIA**

1. Czy Pani /Pan -i pracował/a kiedykolwiek zawodowo?

- Tak
- Nie (proszę przejść do pytania nr 3)

2. Ile wynosi Pana/-i staż pracy

- do 2 lat
- 2-5 lat
- 6-10 lat
- powyżej 10 lat

3. Czy chciałaby/chciałby Pani/Pan powrócić (wejść) na rynek pracy?

- Tak
- Nie (dlaczego?.....)

4. Co jest największą przeszkodą w Pana/Pani powrocie na rynek pracy?

- Brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych
- Brak odpowiedniego wykształcenia
- Brak doświadczenia zawodowego
- Niepełnosprawność/choroba
- Płeć
- Wiek
- Inne, jakie: .....

5. Jakiej pomocy której oczekiwałaby/ oczekiwałby Pani/Pan w powrocie (w wejściu) na rynek pracy?  
(Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiadające Pani / Panu formy pomocy)

- Szkolenia
- Doradztwo zawodowe
- Pośrednictwo pracy
- Wsparcie psychologiczne
- Wsparcie prawne
- Staże
- Praktyki
- Wolontariat
- Pomoc w opiece nad dziećmi
- Inne (jakie?.....)

## II. OPINIA NA TEMAT WSPARCIA UZYSKANEGO W RAMACH PARTNERSTWA

6. W jaki sposób trafił/a Pan/i do grupy otrzymującej wsparcie w ramach Partnerstwa?

- Przeczytałam/łem ogłoszenie
- Dowiedziałam/em się od Znajomych
- Zostałem zaproszony przez przedstawiciela Powiatowego Urzędu Pracy
- Zostałem zaproszony przez przedstawiciela Ośrodka Pomocy Społecznej
- Zostałem zaproszony przez przedstawiciela organizacji (stowarzyszenia, fundacji, itp.)
- Trafiłem w inny sposób  
(jaki?.....)

7. Czy zaproponowane Pani / Panu formy wsparcia w ramach Partnerstwa są dla Pani / Pana:

- Zbyt przeładowane
- Odpowiednie
- Zbyt wąskie

Jeżeli są zbyt przeładowane lub zbyt wąskie, to proszę napisać dlaczego tak Pani / Pan uważa

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

8. Jakiego dodatkowego wsparcia i od kogo oczekiwał/aby Pan/i w celu rozwiązania swojej sytuacji?

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

9. Jakie są zalety wsparcia oferowanego Pani / Panu w ramach Partnerstwa /proszę wskazać wszystkie dostrzegane/?

- Różnorodność oferowanej pomocy
- Możliwość skorzystania z różnych form pomocy w jednym miejscu

- Dostosowanie pomocy do indywidualnych potrzeb bezrobotnego
- Otwartość na potrzeby osoby bezrobotnej
- Inne, jakie: .....

10. Jakie korzyści dla Pani/Pana wynikają z pomocy oferowanej w ramach Partnerstwa /proszę wskazać wszystkie dostrzegane/?

- Większa wiara we własne siły i możliwości
- Większa wiara w skuteczność oferowanej pomocy
- Poprawa samopoczucia
- Większe szanse na zażyczenie pracy
- Zdobywanie nowych umiejętności przydatnych w poszukiwaniu pracy
- Zdobywanie nowych umiejętności zawodowych
- Inne, jakie: .....

11. Czy od momentu, kiedy korzysta Pani / Pan z pomocy w ramach Partnerstwa, Pani / Pana sytuacja uległa zmianie?

- Tak
- Nie

Jeżeli tak, to co się zmieniło?

.....

12. Czy w Pana/i odczuciu pomoc oferowana w ramach Partnerstwa jest skuteczniejsza od innych form pomocy dla osób bezrobotnych?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie
- nie wiem/trudno ocenić

#### **METRYCZKA**

Na koniec ankiety prosimy o podanie kilku informacji o sobie.

**Płeć**

- Kobieta
- Mężczyzna

**Wiek**

- 18-30 lat
- 31-45 lat
- 46-65 lat

**Wykształcenie**

- Podstawowe
- Gimnazjalne
- Ponadgimnazjalne (dawne średnie)
- Pomaturalne
- Wyższe

**Miejsce zamieszkania**

- Miasto
- Wieś

**Stan cywilny**

- Panna/kawaler

- Mężatka/zonaty
- Wdowa/wdowiec

Liczba dzieci

- Nie mam dzieci
- Mam 1 dziecko
- Mam 2-3 dzieci
- Powyżej 4 dzieci

Ile osób (wliczając też Panią / Pana) zamieszkuje w Pani / Pana gospodarstwie domowym?

- 1 osoba
- 2-3 osoby
- Powyżej 4 osób

Co jest **głównym** źródłem dochodów Pani/Pana rodziny obecnie? (Prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)

- Zasiłki
- Renta/emerytura
- Dochody z pracy
- Inne, jakie:.....

---

DZIĘKUJEMY ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY!

## 9. Załącznik - Charakterystyka partnerstw i realizowanych przez nie działań w projekcie

Załącznik zawiera szesnaście standardów usług (specyficznych wersji Modelu) wypracowanych przez partnerstwa biorące udział w testowaniu Modelu Współpracy. Każdy standard zawiera:

- kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy),
- identyfikację grupy docelowej, dla której dany standard jest odpowiedni (zweryfikowana użyteczność),
- cechy organizacji pozarządowej odpowiedniej dla danego standardu,
- sposób koordynacji prac Partnerstwa,
- pakiet usług oferowanych w standardzie,
- inne specyficzne cechy standardu i sposobu jego stosowania.



## Standardy Wsparcia Partnerskiego

### Standard Nr. 01

#### Nazwa Standardu:

**Wsparcie długotrwale bezrobotnych matek samotnie wychowujących dzieci**

#### Podmiot tworzący i testujący Standard:

#### **Partnerstwo Barlinek:**

Ośrodek Pomocy Społecznej w Barlinku,  
Powiatowy Urząd Pracy w Myśliborzu,  
Zachodniopomorskie Forum Organizacji  
Socjalnych w Szczecinie

#### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard przetestowany został na terenie małej gminy miejsko – wiejskiej (ok. 20 tys. mieszkańców), z silnym skupieniem ludności w mieście (ok. 15 tys. mieszkańców). Potencjałem gminy są atrakcyjne tereny przyrodnicze sprzyjające rozwojowi turystyki. Stosunkowo dobrze rozwinięty jest również przemysł, obejmujący przedsiębiorstwa o różnej skali wielkości. Jednakże obecnie rynek pracy cechuje się pewnego rodzaju stagnacją (pracodawcy nie poszukują nowych pracowników, większość pracodawców nie planuje w najbliższym czasie żadnych inwestycji, pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami pracowników). Stopa bezrobocia w gminie jest wyższa niż średnia w kraju (o kilka punktów procentowych), ale dosyć stabilna, liczba osób bezrobotnych utrzymuje się na zbliżonym poziomie od kilku lat.

#### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowano do długotrwale bezrobotnych kobiet samotnie wychowujących dzieci. Kategoria ta stanowi znaczną (ok. 10 proc.) część osób bezrobotnych zarejestrowanych na terenie gminy. Zdecydowana większość tych kobiet zawiera się w przedziale wiekowym pomiędzy 20 a 40 rokiem życia. W przeważającej większości zarejestrowane osoby wychowują i mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia. W grupie docelowej dominują bezrobotni legitymujący się niskim poziomem wykształcenia. Ponadto osoby z grupy docelowej charakteryzują się posiadaniem stosunkowo niewielkiego doświadczenia zawodowego. Zwłaszcza osoby w przedziale wiekowym do 25 roku życia nie mają żadnego stażu pracy lub przepracowały krótki okres. W charakterystyce grupy docelowej, do której adresowany jest standard należy podkreślić również, że z reguły były to osoby mające niską motywację do zmian, przyzwyczajone do swojej sytuacji, stałe klientki pomocy społecznej, żyjące w środowisku, które nie sprzyja zmianom.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W partnerskim wsparciu dla długotrwale bezrobotnych kobiet samotnie wychowujących dzieci uczestniczyła na terenie gminy organizacja mająca siedzibę w mieście wojewódzkim. Miała ona jednak doświadczenie w pracy na terenie gminy (a więc znała lokalną specyfikę i problemy społeczne, a także była rozpoznawalna wśród mieszkańców) oraz potencjał do uczestnictwa w usługach dla klientów Partnerstwa, w postaci m.in. ośrodka wsparcia dziennego dla dzieci, działającego w gminie. Doświadczenie i potencjał organizacji w gminie zostały zbudowane w ramach innych projektów – i wykorzystane w ramach Modelu Współpracy, co jest dobrym przykładem synergii w wykorzystywaniu finansowania ze środków UE.

Inną specyficzną cechą pozarządowej organizacji partnerskiej uczestniczącej w testowaniu tego standardu był fakt, że jest to organizacja sieciowa, będąca związkiem około 40 organizacji społecznych działających na terenie województwa. Posiadanie takiego uczestnika jest korzystne dla Partnerstwa, ponieważ może on wnieść do świadczenia usług w trybie partnerskim nie tylko swój własny potencjał, ale potencjał swoich organizacji członkowskich, działających w gminach i powiatach, w których byłby wdrażany ten standard wsparcia.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Liderem Partnerstwa w tym standardzie był Ośrodek Pomocy Społecznej, który miał najwięcej kontaktów z kobietami z grupy docelowej i najlepiej znał ich problemy.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Przygotowanie listy osób	Zorganizowanie spotkania rekrutacyjnego	Uczestnictwo w spotkaniu
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Oferty szkoleń i kursów	Rozmowy z uczestnikami	Uczestnictwo w spotkaniu
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Kwalifikacja uczestników na kursy, szkolenia i staże	Zawarcie kontraktów społecznych z 10 uczestnikami	
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	-pomoc finansowa		Zasiłki celowe / okresowe	
	-wyżywienie dzieci w szkołach		Wydanie decyzji i sfinansowanie posiłków	
	Praca socjalna wykonywana na rzecz uczestników		Ścisła współpraca	
	Organizacja szkoleń i kursów	Sfinansowanie ponieNGOych kosztów szkoleń		
	Warsztaty wsparcia,			Udostępnienie

	poradnictwo specjalistyczne			pomieszczeń, specjaliści
	Udział dzieci w zajęciach programowych Punkt Wsparcia Dziennego			Działania kulturalno-artystyczne , warsztaty filmowe itd.
	Monitoring sytuacji klienta	Lista obecności uczestników na szkoleniach i kursach	Liczba osób korzystających z pomocy ( Listy wypłat)	Liczba uczestników biorących udział w warsztatach Listy obecności na zajęciach
	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Analiza danych i zbieranie opinii klientów. Podsumowanie i wnioski	Analiza danych i zbieranie opinii klientów. Podsumowanie i wnioski	- Analiza danych i zbieranie opinii klientów. Podsumowanie i wnioski

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

Standard wsparcia wdrażany był przez partnerów, których siedziby znajdowały się w trzech różnych i oddalonych miejscowościach. Rzutowało to niekorzystnie na komunikację i bieżącą współpracę między partnerami. W przypadku powielania tego standardu w innych lokalizacjach partnerzy powinni od początku współpracy przygotować szczegółowy, sprawny system przepływu informacji oraz ścieżki szybkiego i efektywnego podejmowania wspólnych decyzji w ramach Partnerstwa, z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi teleinformatycznych.

## Standard Nr. 02

### Nazwa Standardu:

### Wsparcie bezrobotnych osób niepełnosprawnych

#### Podmiot tworzący i testujący Standard:

#### Partnerstwo Bartoszyce:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bartoszycach ,  
Powiatowy Urząd Pracy w Bartoszycach,  
Stowarzyszenie Integracji Osób Niepełnosprawnych SION w Bartoszycach

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w niewielkim mieście (ok. 25 tys. mieszkańców) położonym w pobliżu granicy polsko – rosyjskiej z Obwodem Kaliningradzkim. Populacja mieszkańców starzeje się w wyniku migracji osób młodych. Po załamaniu się przemysłu dominującego w mieście przed 1989 r. głównym pracodawcą pozostaje sektor publiczny, w tym instytucje zaliczane do sfery budżetowej. Gospodarka miasta (i powiatu) znajduje się w stanie stagnacji. W powiecie i mieście występuje wysokie bezrobocie, przeszło dwukrotnie przewyższające średnią krajową. Dużą część (57 proc.) stanowią długotrwale bezrobotni oraz osoby z niskim wykształceniem (54 proc. bezrobotnych nie ma średniego wykształcenia). Pracodawcy nie oferują podaży nowych miejsc pracy. W populacji mieszkańców miasta osoby niepełnosprawne stanowią 13,6 proc.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowano do bezrobotnych osób niepełnosprawnych – na terenie miasta zarejestrowanych było 68 takich osób, z czego 39 stanowiły kobiety. Nie jest to rzeczywista skala problemu braku zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Bardzo często bowiem ludzie niepełnosprawni ukrywają w urzędzie pracy informację na temat swojej niepełnosprawności w obawie przed zmniejszeniem ich szansy na rynku pracy w konkurencji z osobami pełnosprawnymi. Wielu niepełnosprawnych unika także rejestracji jako poszukujący pracy, bojąc się, że już sam fakt zgłoszenia gotowości do podjęcia zatrudnienia pozbawi ich prawa do pobierania różnorodnych świadczeń.

Większość niepełnosprawnych w mieście ma niskie wykształcenie, bezrobocie też w większym stopniu dotyka niepełnosprawne kobiety.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W tym standardzie wsparcia, ze względu na specyficzną kategorię beneficjentów – osoby niepełnosprawne, szczególnie istotne jest, aby w Partnerstwie uczestniczyła organizacja, która ma istotne doświadczenie i potencjał do pracy właśnie z osobami niepełnosprawnymi. Najlepiej gdy jest to organizacja specjalizująca się w pracy z tą kategorią klientów. Taka sytuacja miała miejsce w trakcie testowania tego standardu. W Partnerstwie organizacja pozarządowa pełniła równorzędną rolę, brała czynny udział na każdym etapie pracy z klientem, zapewniając zasoby na porównywalnym poziomie, co PUP i MOPS. Organizacja zapewniła sale szkoleniowe, wykwalifikowanych instruktorów, sfinansowała (dzięki środkom pozyskanym w ramach projektów unijnych) szkolenia zawodowe w instytucjach szkoleniowych, stypendia szkoleniowe oraz staże zawodowe u lokalnych

pracodawców.

Organizacja posiada własne zasoby techniczne i kadrowe oraz bogate doświadczenie merytoryczne, uzupełniane szeroką ofertą usług na rzecz osób niepełnosprawnych (również w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej w ramach projektów dofinansowanych ze środków zewnętrznych).

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli wszystkich partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.		Rola PUP	Rola MOPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	<b>Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa</b>	1. Wyłonienie z ewidencji własnej niepełnosprawnych osób bezrobotnych w celu weryfikacji ze statystykami MOPS i NGO oraz zaproszenia Ich na spotkanie rekrutacyjne	1. Wyłonienie z ewidencji własnej niepełnosprawnych osób bezrobotnych, korzystających z różnorodnych świadczeń w celu weryfikacji ze statystykami PUP i NGO oraz zaproszenia Ich na spotkanie rekrutacyjne	1. Wyłonienie z ewidencji własnej niepełnosprawnych osób bezrobotnych, korzystających z różnorodnych form wsparcia NGO w celu weryfikacji ze statystykami PUP i MOPS oraz zaproszenia Ich na spotkanie rekrutacyjne
		2. Spotkanie partnerów w celu wyłonienia wspólnej grupy klientów, która zostanie zaproszona na spotkanie rekrutacyjne	2. Współdziałanie w spotkaniu partnerów w celu wyłonienia grupy klientów, która zostanie zaproszona na spotkanie rekrutacyjne	2. Współdziałanie w spotkaniu partnerów w celu wyłonienia wspólnej grupy klientów, która zostanie zaproszona na spotkanie rekrutacyjne
		3. Rekrutacja klientów	---	---
2.	<b>Kompleksowa diagnoza potrzeb klienta uwzględniająca 4 obszary (działań, kompetencji funkcjonowania społecznego i psychologicznego)</b>	1. Opracowanie kompleksowego kwestionariusza w celu rozpoznania sytuacji związanej z problemem klienta	1. Opracowanie kompleksowego kwestionariusza w celu rozpoznania sytuacji związanej z problemem klienta	1. Opracowanie kompleksowego kwestionariusza w celu rozpoznania sytuacji związanej z problemem klienta
		2. Wypełnienie kwestionariusza przez klienta	---	---
		3. Pogłębienie wiedzy na temat sytuacji związanej z problemem klienta - opracowanie kwestionariuszy przez zespół specjalistów	3. Pogłębienie wiedzy na temat sytuacji związanej z problemem klienta - opracowanie kwestionariuszy przez zespół specjalistów	3. Pogłębienie wiedzy na temat sytuacji związanej z problemem klienta - opracowanie kwestionariuszy przez zespół specjalistów
		3. Opracowanie diagnozy z wykorzystaniem danych z kwestionariusza, wywiadów środowiskowych oraz	3. Opracowanie diagnozy z wykorzystaniem danych z kwestionariusza, wywiadów środowiskowych oraz	3. Opracowanie diagnozy z wykorzystaniem danych z kwestionariusza, wywiadów środowiskowych oraz innej dokumentacji źródłowej partnerów

		innej dokumentacji źródłowej partnerów	innej dokumentacji źródłowej partnerów	
3.	<b>Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia</b>	1. Wybór strategii działania – określenie celów głównych i szczegółowych zakresu współpracy z klientem ukierunkowanych na wzrost możliwości osobistych i umiejętności zawodowych niezbędnych do zdobycia zatrudnienia	1. Wybór strategii działania – określenie celów głównych i szczegółowych zakresu współpracy z klientem ukierunkowanych na wzrost możliwości osobistych niezbędnych do zdobycia zatrudnienia	1. Wybór strategii działania – określenie celów głównych i szczegółowych zakresu współpracy z klientem ukierunkowanych na wzrost możliwości osobistych i umiejętności zawodowych niezbędnych do zdobycia zatrudnienia
		2. Wspólne ustalenie planu działania, wynegocjowanie z klientem zakresu współpracy (pakiet usług)	---	---
		3. Podpisanie umowy współpracy z klientem	---	---
4.	<b>Realizacja usługi – kroki:</b>			
	<b>A. Pakiet obowiązkowy</b>	---	1. Poradnictwo psychologiczne: pogłębienie diagnozy, ocena słabych i mocnych stron klienta.	1. Poradnictwo psychologiczne: - udział w spotkaniach grupowych: rozwój kompetencji interpersonalnych - rozwój kontaktów społecznych, poznanie zasad pracy w zespole, praca nad rozwojem zainteresowań, budowanie własnej samooceny
		2. Doradztwo zawodowe: ocena swoich preferencji zawodowych, poznanie zawodów i wymagań zawodowych, poznanie sposobów ubiegania się o pracę, poznanie instytucji rynku pracy i ich kompetencji	---	2. Doradztwo zawodowe: ocena swoich preferencji zawodowych, poznanie zawodów i wymagań zawodowych, poznanie sposobów ubiegania się o pracę, poznanie instytucji rynku pracy i ich kompetencji
		---	3. Poradnictwo prawne	3. Poradnictwo prawne
		---	4. Poradnictwo pedagogiczne	---
		---	5. Poradnictwo socjalne	---
		6. Udział w wolontariacie lub innej	---	6. Udział w wolontariacie lub innej dostępnej formie

		dostępnej formie aktywizacji zawodowej , ukierunkowanej na zdobycie umiejętności zawodowych, wyrobienie nawyków pracy, wyrobienie poczucia odpowiedzialności za powierzone zadanie, przygotowanie do realizacji zadań zawodowych (staże, szkolenia, prace społecznie użyteczne)		aktywizacji zawodowej , ukierunkowanej na zdobycie umiejętności zawodowych, wyrobienie nawyków pracy, wyrobienie poczucia odpowiedzialności za powierzone zadanie, przygotowanie do realizacji zadań zawodowych (staże, szkolenia)
<b>B. Pakiet optymalny</b>	1.Wsparcie indywidualnego doradcy zawodowego osoby niepełnosprawnej	---	---	
	---	2. Wsparcie w ramach treningu kompetencji społecznych/ treningu budżetowego	2.Wsparcie w ramach treningu kompetencji społecznych/ treningu budżetowego	
	3. Uczestnictwo w zajęciach Klubu Pracy (warsztaty aktywizacyjne, zajęcia komputerowe)	3.Uczestnictwo w Klubie Integracji Społecznej – program reintegracji społecznej (w tym warsztaty komputerowe)	3.Realizacja programów reintegracji społecznej i zawodowej (w tym warsztaty komputerowe)	
<b>C. Pakiet usług społecznych</b>	1.Poradnictwo i doradztwo zawodowe	---	---	
	2.Pośrednictwo pracy krajowe i zagraniczne	---	---	
	3.Ułatwianie kontaktu z pracodawcami	---	---	
	4.Udostępnianie ofert pracy, w tym w zakładach pracy chronionej lub na stanowiskach przystosowanych	4.Udostępnianie ofert pracy, w tym w zakładach pracy chronionej lub na stanowiskach przystosowanych	4.Udostępnianie ofert pracy, w tym w zakładach pracy chronionej lub na stanowiskach przystosowanych	
	5.Uczestnictwo w grupach wsparcia i grupach edukacyjnych	5.Uczestnictwo w grupach wsparcia i grupach edukacyjnych	5.Uczestnictwo w grupach wsparcia i grupach edukacyjnych	
	6.Zapewnienie uczestnictwa w szkoleniu, mającym na celu podnoszenie lub zdobywanie kwalifikacji zawodowych	---	6.Zapewnienie uczestnictwa w szkoleniu, mającym na celu podnoszenie lub zdobywanie kwalifikacji zawodowych	
	7. Finansowanie różnorodnych form zatrudnienia wspieranego (prace interwencyjne, roboty publiczne, itp.)	7. Zatrudnianie w ramach zatrudnienia wspieranego	7. Zatrudnianie w ramach zatrudnienia wspieranego	

	<b>D. Pakiet z obszaru zdrowia</b>	1. Finansowanie badań lekarskich	1. Edukacja zdrowotna	---
		---	2. Fizykoterapia, rehabilitacja, zajęcia usprawniające	2. Fizykoterapia, rehabilitacja, zajęcia usprawniające, bezpłatne udostępnianie sprzętu rehabilitacyjnego
	<b>E. Pakiet działań środowiskowych</b>	---	1. Praca z najbliższym otoczeniem klienta ukierunkowana na aktywizację społeczną	1. Praca z najbliższym otoczeniem klienta ukierunkowana na aktywizację zawodową i społeczną
		---	2. Udział klienta w działaniach z obszaru integracji i aktywizacji społecznej (pikniki i spotkania integracyjne, aktywność w branżowych organizacjach pozarządowych, skupiających osoby niepełnosprawne)	2. Udział klienta w działaniach z obszaru integracji i aktywizacji społecznej (spotkania integracyjno - edukacyjne)
5.	<b>Monitoring sytuacji klienta</b>	1. Comiesięczna analiza postępu realizacji założeń zawartych w IPD - protokół ustaleń	1. Comiesięczna analiza postępu realizacji założeń zawartych w IPD - protokół ustaleń	1. Comiesięczna analiza postępu realizacji założeń zawartych w IPD - protokół ustaleń
		2. Modyfikacja IPD	---	---
		3. Comiesięczne raportowanie działań związanych ze świadczeniem usługi Zespołowi Zarządzającemu Projektem	3. Comiesięczne raportowanie działań związanych ze świadczeniem usługi Zespołowi Zarządzającemu Projektem	3. Comiesięczne raportowanie działań związanych ze świadczeniem usługi Zespołowi Zarządzającemu Projektem
6.	<b>Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi</b>	1. Właściwy dobór grupy osób niepełnosprawnych bezrobotnych.	1. Właściwy dobór grupy osób niepełnosprawnych bezrobotnych.	1. Właściwy dobór grupy osób niepełnosprawnych bezrobotnych.
		2. Właściwa diagnoza potrzeb uczestników projektu uwzględniająca Ich potencjał społeczny i psychologiczny.	2. Właściwa diagnoza potrzeb uczestników projektu uwzględniająca Ich potencjał społeczny i psychologiczny.	2. Właściwa diagnoza potrzeb uczestników projektu uwzględniająca Ich potencjał społeczny i psychologiczny.
		3. Dobrze przygotowany Indywidualny Plan Działania jako narzędzie ścieżki aktywizacji zawodowej i społecznej uczestników projektu.	3. Dobrze przygotowany Indywidualny Plan Działania jako narzędzie ścieżki aktywizacji zawodowej i społecznej uczestników projektu.	3. Dobrze przygotowany Indywidualny Plan Działania jako narzędzie ścieżki aktywizacji zawodowej i społecznej uczestników projektu.
		4. Kompleksowe wykorzystanie zasobów partnerów projektu w celu uzyskania	4. Kompleksowe wykorzystanie zasobów partnerów projektu w celu uzyskania	4. Kompleksowe wykorzystanie zasobów partnerów projektu w celu uzyskania zakładanych w



		zakładanych w projekcie efektów .	zakładanych w projekcie efektów .	projekcie efektów .
		5.Bieżący monitoring i troska partnerów w celu właściwej realizacji założeń projektu.	5.Bieżący monitoring i troska partnerów w celu właściwej realizacji założeń projektu.	5.Bieżący monitoring i troska partnerów w celu właściwej realizacji założeń projektu.
<b>Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:</b>				
Ze względu na specyfikę wspólnej grupy klientów wymagającej szerokiego zakresu działań wykraczających poza standardowe działania PUP i OPS, w tym standardzie požądane jest, aby istniało doświadczenie wcześniejszej współpracy trójstronnej PUP – OPS – NGO.				

## Standard Nr. 03

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie starszych osób długotrwale bezrobotnych na obszarze sąsiadującym z dużym miastem**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

#### Partnerstwo Brzeziny:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Brzezinach,  
Powiatowy Urząd Pracy w Brzezinach,  
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był na obszarze miasta i powiatu przylegającego do wielkiego miasta (Łodzi). W powiecie mieszka ponad 30 tys. osób, w tym w mieście ok. 12 tys. osób. Na terenie powiatu nie ma większych zakładów pracy, dominują przedsiębiorstwa mikro i małe. Rynek pracy mieszkańców skupia się w pobliskiej Łodzi. Stopa bezrobocia nieco przewyższa średnią krajową (o ok. 2 pkt. procentowe). Ponad 50 proc. bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne. Blisko jedna czwarta bezrobotnych to osoby powyżej 50 roku życia.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparciem objęto osoby długotrwale bezrobotne, w tym osoby powyżej 50 roku życia. Aktywizacja tych grup jest szczególnie trudna, bowiem długotrwale bezrobocie redukuje motywację do podjęcia pracy, prowadzi do zanizonej samooceny, narusza poczucie bezpieczeństwa i generuje negatywne postrzeganie przyszłości, przyczynia się do wzrostu patologii, uzależnień, wyuczzonej bezradności. Pojawia się apatia, niechęć do aktywności, tworzą się postawy roszczeniowe. Osoby długotrwale bezrobotne nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić podstawowych potrzeb. Pogłębia się zjawisko uzależnienia od instytucji pomocy społecznej, polegające na przenoszeniu odpowiedzialności za rodzinę na innych. Spośród tej grupy wiele osób poszukujących zatrudnienia ma słabe wykształcenie

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

We wsparciu uczestniczyła organizacja spoza miasta i powiatu, ale działająca wcześniej na tym terenie (a więc znająca lokalną specyfikę i problemy społeczne, a także rozpoznawalna wśród mieszkańców). Główny potencjał tej organizacji (adekwatny wobec usług oferowanych w tym standardzie) to kadra specjalistów, przede wszystkim psychologów. W tym przypadku organizacja nie musi dysponować bazą materialną na terenie gminy / powiatu.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Koordinatorem wsparcia partnerskiego był w tym standardzie Ośrodek Pomocy Społecznej, mający najszersze kontakty i najlepiej znający sytuację osobistą i rodzinną osób długotrwale bezrobotnych.

**Pakiet usług oferowanych w Standardzie:**

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Weryfikacja osób wyłonionych przez MOPS	Wyłonienie grupy osób do uzyskania wsparcia	Omówienie sytuacji zawodowej i społecznej osób wyłonionych do uzyskania wsparcia z poszczególnymi partnerami
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Diagnoza zawodowa dotycząca możliwości osoby pod kątem powrotu na rynek pracy	Przeprowadzenie wywiadu środowiskowego, rozpoznanie przyczyn pozostawania bez pracy, sytuacji społecznej, rodzinnej i zdrowotnej	Diagnoza psychologiczna
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	W zakresie aktywizacji zawodowej	W zakresie aktywizacji społecznej	W zakresie pomocy psychologicznej
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	A	Pomoc doradcy zawodowego, pośrednika pracy	Pomoc finansowa Praca socjalna, wsparcie asystenta rodziny	Wsparcie psychologiczne
	B	Indywidualne poradnictwo zawodowe Warsztaty grupowe	Pomoc finansowa Praca socjalna	Wsparcie psychologiczne
	C	Pomoc doradcy zawodowego, pośrednika pracy	Pomoc finansowa Praca socjalna	Wsparcie psychologiczne
5.	Monitoring sytuacji klienta	Ocena realizacji poszczególnych usług	Aktualizacja wywiadu środowiskowego Ocena realizacji poszczególnych usług	Ocena realizacji poszczególnych usług
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów	Ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez	Ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez MOPS	Ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez

	zrealizowanej usługi	PUP		stowarzyszenie
<b>Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:</b>				
W tym standardzie aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych powinna uwzględniać dostępność (bliskość terytorialną i dostępność komunikacyjną) ponadlokalnego rynku pracy w dużym mieście.				

## Standard Nr. 04

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie osób bezrobotnych w wieku do 25 lat oraz absolwentów**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Kielce:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kielcach,  
Miejski Urząd Pracy w Kielcach,  
Stowarzyszenie Edukacja przez Internet

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był na terenie dużego miasta (ok. 200 tys. mieszkańców), stolicy województwa. Miasto jest rozwijającym się ośrodkiem naukowym i akademickim, istnieje w nim kilkanaście szkół wyższych publicznych i niepublicznych. Pomimo oferowanej wielości kierunków kształcenia obserwuje się narastające zjawisko niedostosowania kształcenia do rynku pracy, które jest w małym stopniu rekompensowane przez kształcenie w systemie pozaszkolnym. W mieście dominują branże produkcji nisko – przetworzonej. Stopa bezrobocia w mieście jest poniżej średniej krajowej. Wśród bezrobotnych osoby w wieku do 25 lat stanowią ok. 13 proc., a liczba bezrobotnych do 27 roku życia, którzy ukończyli szkołę wyższą przekracza 200 osób. Młodzi ludzie są szczególnie zagrożeni skutkami spowolnienia gospodarczego, ponieważ brak umiejętności i doświadczenia zawodowego czyni ich mniej atrakcyjnymi dla pracodawców. Ponadto często nie mają oni wiedzy dotyczącej tego, gdzie i jak szukać pracy, środków finansowych, by przejść bezpiecznie przez cały cykl poszukiwania pracy, wystarczającego wsparcia rodziny. Dodatkowym mankamentem lokalnego rynku pracy dla ludzi młodych, absolwentów uczelni w mieście jest nastawienie na kształcenie na kierunkach humanistycznych, w przypadku których rynek pracy jest mocno nasycony. Nadzieją na poprawę tego stanu jest ogromne zainteresowanie kierunkami zamawianymi na uczelniach publicznych w mieście.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Standard wsparcia adresowany jest do ludzi młodych bez doświadczenia na rynku pracy (osoby do 25 roku życia oraz absolwenci). Grupa docelowa powinna obejmować osoby mające wykształcenie ponadgimnazjalne (osoby z maturą). Zainteresowania grupy docelowej powinny pokrywać się z profilem działalności organizacji pozarządowej, która będzie przyjmowała wolontariuszy. Tego rodzaju grupa docelowa z reguły stanowi mały procent w stosunku do ogółu klientów pomocy społecznej oraz urzędu pracy, jednak jest to grupa osób młodych, które czasami pragną wyjść z wyuczonej bezradności, w której się wychowali. Usługi skierowane do młodych klientów mają charakter profilaktyczny i przyszłościowy, minimalizując z biegiem czasu ilość klientów OPS oraz UP.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu wzięła udział organizacja specjalizująca się w programach edukacyjnych i szkoleniowych kierowanych ok. do młodzieży, nauczycieli i organizacji pozarządowych. Doświadczenie w pracy z młodzieżą i udział w sieci kontaktów organizacji pozarządowych są

niezbędnymi cechami organizacji angażującej się w realizację tego standardu wsparcia.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli wszystkich partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty ok.)	Rola MUP	Rola MOPR	Rola organizacji pozarządowej	Rola ew. innych partnerów
1.	Wyłonienie grupy docelowej / klienta usługi partnerstwa	Zainteresowanie ofertą Partnerstwa swoich klientów, rekrutacja	Zainteresowanie ofertą Partnerstwa swoich klientów, rekrutacja (weryfikacja wspólnych klientów z IRP)	Zainteresowanie ofertą Partnerstwa klientów Stowarzyszenia	-
2.	Przygotowanie papierowej ankiety ex-ante (+ zgoda na przetwarzanie danych osobowych i publikację wizerunku przez Partnerstwo) z ofertą usług celem zebrania ogólnych danych poszczególnych członków grupy docelowej, ich potrzeb i oczekiwań	Przygotowanie niezbędnego dokumentu	Przygotowanie niezbędnego dokumentu	Przygotowanie niezbędnego dokumentu	-
3.	Wstępna diagnoza potrzeb klienta przez wszystkich członków Partnerstwa.	Udział w spotkaniu z poszczególnymi osobami grupy docelowej	Udział w spotkaniu z poszczególnymi osobami grupy docelowej	Udział w spotkaniu z poszczególnymi osobami grupy docelowej	-
4.	Przygotowanie indywidualnego planu działania (wsparcie doradcy zawodowego oraz specjalisty	Wspólna decyzja ws. Indywidualnego planu działania	Wspólna decyzja ws. Indywidualnego planu działania	Wspólna decyzja ws. Indywidualnego planu działania	-

	pracy z rodziną).				
5.	Realizacja usługi – kroki:				
	A. Spotkanie integracyjne grupy docelowej	Udział i zaangażowanie w spotkanie integracyjne grupy docelowej	Udział i zaangażowanie w spotkanie integracyjne grupy docelowej	Organizacja spotkania integracyjnego (ok. 1,5h w siedzibie NGO)	-
	B. Wolontariat indywidualny (min. 20h osoba)	Przygotowanie oraz zebranie ofert od organizacji zainteresowanych przyjęciem wolontariusza	Przygotowanie oraz zebranie ofert od organizacji zainteresowanych przyjęciem wolontariusza	Przygotowanie oraz zebranie ofert od organizacji zainteresowanych przyjęciem wolontariusza oraz organizacja wolontariatu dla wybranych osób w siedzibie swojej organizacji	Zainteresowane organizacje pozarządowe: przygotowanie oferty wolontariatu oraz jego organizacja w siedzibie własnej organizacji
6.	Newsletter o możliwościach oferowanych przez IRP, IPS oraz NGO	Opracowanie i kolportaż Newslettera o możliwościach oferowanych przez IRP, IPS oraz NGO	Opracowanie i kolportaż Newslettera o możliwościach oferowanych przez IRP, IPS oraz NGO	Opracowanie i kolportaż Newslettera o możliwościach oferowanych przez IRP, IPS oraz NGO	-
7.	Monitoring sytuacji klienta	Udział w comiesięcznych spotkaniach członków Partnerstwa	Udział w comiesięcznych spotkaniach członków Partnerstwa	Udział w comiesięcznych spotkaniach członków Partnerstwa	-
8.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Zebranie i opracowanie rezultatów usługi	Zebranie i opracowanie rezultatów usługi	Zebranie i opracowanie rezultatów usługi	-

#### Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:

Standard skierowany jest na wykorzystanie potencjału Trzeciego Sektora jako ewentualnego pracodawcy oraz miejsca zdobywania doświadczeń zawodowych. Oferuje wolontariat w organizacji pozarządowej, w celu nabycia takich umiejętności jak obsługa klienta, prawidłowa komunikacja interpersonalna, tworzenie, realizacja oraz zarządzanie projektem.

## Standard Nr. 05

### Nazwa Standardu:

Wsparcie zróżnicowanej grupy bezrobotnych w małej gminie sąsiadującej z dużym miastem

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Kleszczewo:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Kleszczewie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu,  
Stowarzyszenie „Pomagam” w Kleszczewie

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w małej gminie (np. 6500 mieszkańców) przekształcającej się stopniowo w „sypialnię” dla osób pracujących na rynku pracy w dużym mieście wojewódzkim, z którym gmina sąsiaduje. Stopa bezrobocia w gminie jest ponad dwukrotnie niższa od średniej krajowej. Całkowita liczba bezrobotnych w gminie wynosi około 130 osób.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie adresowano do grupy docelowej obejmującej osoby bezrobotne w różnej sytuacji życiowej i na rynku pracy. Znalazły się tu matki samotnie wychowujące dzieci w różnym wieku, kobieta powracająca na rynek pracy po urlopie wychowawczym, mężczyźni – żywicieli rodziny, których żony nie pracują zawodowo, zajmując się prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci. Kryteria doboru tych osób do grupy docelowej były zindywidualizowane, obejmowały różne aspekty trudnej sytuacji życiowej, zagrożenie biedą i marginalizacją, ocenę możliwości aktywizacji społecznej i zawodowej.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu brało udział małe stowarzyszenie lokalne, którego rola polegała na uzupełnieniu usług świadczonych przez PUP i OPS o specyficzną usługę w formie organizowanej raz w miesiącu grupy wsparcia prowadzonej przez psychologa.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli wszystkich partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty np.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Sprawdzenie w ewidencji PUP, czy dany klient pomocy jest nadal zarejestrowany jako osoba bezrobotna w świetle przepisów	Spotkanie wszystkich beneficjentów celem naświetlenia sensu korzystania ze wsparcia Partnerstwa i przewidzianych zyskach z udziału	Przedstawienie na spotkaniu beneficjentów możliwości zawiązania się grupy wsparcia prowadzonej przez psychologa



		obowiązującej ustawy.		zatrudnionego przez Stowarzyszenie
2.	Diagnoza potrzeb klienta poprzez zastosowanie narzędzi ze Standardów pracy socjalnej z osobami pozostającymi bez pracy projektu PO KL 1.18 „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”	Analiza sytuacji zawodowej oraz badanie potrzeb klienta na podstawie Wywiadu z osobą pozostającą bez pracy badającego potrzeby klienta pod względem usług PUP. Sporządzenie informacji o usługach, które Urząd może zaproponować konkretnemu klientowi, wraz z określeniem terminu ich realizacji i przekazanie do OPS.	Przeprowadzenie wywiadów rozpoznających sytuację beneficjenta, postawienie diagnozy, zawarcie umów o współpracy z beneficjentami, wprowadzenie karty pracy socjalnej, np.	---
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Zatwierdzenie przygotowanego indywidualnego planu wsparcia w postaci roboczej wersji umowy współpracy z klientem. Uwzględnienie planów wsparcia uczestników projektu w planie działań Urzędu.	Przyznanie na podstawie rodzinnych wywiadów środowiskowych świadczeń pieniężnych i w naturze, rozmowy pracowników socjalnych z beneficjentami i ich rodzinami, pomagające w budowaniu na nowo wizerunku osoby posiadającej zasoby do pełnienia różnych ról w tym także zawodowych, wzmacnianie potencjału rodziny.	Ustalenie stałych terminów spotkań grup wsparcia od stycznia do czerwca
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	A Zasiłki	---	Przyznawanie co kwartał w drodze rodzinnych wywiadów środowiskowych	---
	B Grupa wsparcia	---	---	Pod przewodnictwem psychologa ze Stowarzyszenia bezrobotni klienci pomocy społecznej wraz z partnerem będą się spotykać raz w miesiącu – przypominanie wcześniej o terminie i zorganizowanie poczęstunku
	C Pośrednictwo pracy	Pośrednictwo pracy i Informacja zawodowa, wraz z prowadzonymi działaniami	Zasiłek celowy na dojazd do potencjalnego pracodawcy lub w przypadku zatrudnienia zakup biletu miesięcznego przez pierwszy	---

	pozyskiwania pracodawców – usługa stosowana wobec każdego uczestnika projektu, celem aktywizacji zawodowej.	miesiąc	
D Poradnictwo zawodowe	Rozmowy z doradcą zawodowym mające na celu zbadanie predyspozycji zawodowych uczestników projektu, badanie zasadności skierowania uczestnika na szkolenie. W miarę konieczności, przeprowadzenie testów, kwestionariuszy badania predyspozycji, motywacji	Uzyskanie wyników z rozmów z doradcą zawodowym aby też indywidualnie szukać pracę uczestnikom projektu na wolnym rynku pracy	---
E Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy	Przeprowadzenie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy (w miarę potrzeb klientów), których celem jest przedstawienie metod poszukiwania pracy, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej.	---	---
F Okazjonalne spotkanie integracyjne dla dzieci beneficjentów wsparcia		Zaproszenie rodziców z dziećmi, przygotowanie małych prezentów ze słodyczami dla dzieci, poprowadzenie zabawy z dziećmi przez animatora kultury	Pomoc w organizacji, np. znalezienie sponsora
G Spotkanie osób zaangażowanych w projekt partnerstwa celem zastanowienia się nad dotychczasową realizacją	Dyskusja	Dyskusja	Dyskusja

	wsparcia			
	H Szkolenia	Uczestnictwo w szkoleniach zawodowych uczestników wsparcia (w zależności od ustalonego planu działania), w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych, ewentualnie zajęcia w Klubie Pracy	Zapewnienie opieki przez asystenta rodziny dzieciom w czasie odbywania szkolenia przez matkę	---
	I Instrumenty rynku pracy np. podjęcie działalności gospodarczej	Zastosowanie zaplanowanych instrumentów rynku pracy (w zależności od ustalonego planu działania): - np. 3miesięczny staż - przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej - inne (zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)	Pomoc Inspektora OPS, który posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne w przygotowaniu biznes planu, udzielanie wskazówek rad	Wolontarystyczna pomoc członka Stowarzyszenia w przygotowaniu biznes planu
	J Pomoc w znalezieniu zatrudnienia beneficjentom wsparcia (mobilizacja sił partnerstwa)	Na podstawie ofert pracy skierowanie do odpowiedniego pracodawcy	---	---
	K Piknik dla beneficjentów z ich rodzinami	---	Pomoc w organizacji, uzgodnienie miejsca, zakup kiełbasek na ognisko, zorganizowanie zabaw dla dzieci	Pomoc w organizacji
	L Ankieta badająca zadowolenie z uzyskanego wsparcia	---	Przygotowanie ankiety,  Raport z badań	Przeprowadzenie badań
5.	Monitoring sytuacji klienta	Prowadzenie rejestru uczestników projektu i podjętych wobec nich działań.	Stałe systematyczne rozmowy mobilizujące i wspierające bezrobotnych klientów pomocy społecznej	Udział w grupie wsparcia
6.	Sprawozdawczość z realizacji działań członków partnerstwa	Przygotowanie comiesięcznych raportów ze stanu realizacji usług przez PUP wobec	Przygotowanie comiesięcznych raportów ze stanu realizacji usług przez OPS wobec uczestników projektu wg stanu na koniec	Przygotowanie comiesięcznych raportów ze stanu realizacji usług przez Stowarzyszenie wobec

		uczestników projektu wg stanu na koniec miesiąca	miesiąca	uczestników projektu wg stanu na koniec miesiąca. Przygotowanie zbiorczej informacji i wysłanie jej do WRZOS w Warszawie
7.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Wnioski z realizacji wsparcia	Wnioski z realizacji wsparcia	Wnioski z realizacji wsparcia

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

W odróżnieniu od większości pozostałych standardów wsparcia, ten standard nie jest adresowany do jednorodnej grupy docelowej (np. osób niepełnosprawnych, samotnych matek, osób młodych), lecz opiera się na pełnej indywidualizacji doboru grupy klientów – wsparcie udzielane jest osobom, które w danym momencie uznane zostały za najbardziej potrzebujące pomocy. Takie podejście jest szczególnie uzasadnione w małych gminach, gdzie liczba osób bezrobotnych jest stosunkowo niewielka.

## Standard Nr. 06

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie przygotowujące długotrwale bezrobotnych do uczestnictwa w spółdzielni socjalnej**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Klucze:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Kluczach,  
Powiatowy Urząd Pracy w Olkuszu,  
Spółdzielnia Socjalna „Opoka”,  
Stowarzyszenie Na Rzecz Zrównoważonego  
Rozwoju Społeczno- Gospodarczego „Klucz”,  
Chrześcijańskie Stowarzyszenie  
Dobroczynne

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard był testowany na obszarze powiatu znajdującego się w regionie uprzemysłowionym, w pobliżu dwóch wielkich ośrodków miejskich. Gospodarka powiatu jest silnie uzależniona od 10 największych pracodawców, wśród których znajdują się przedsiębiorstwa, których pozycja na rynku pracy w najbliższej przyszłości jest zagrożona, z powodu wyczerpywania się lokalnych surowców. Powiat na tle innych powiatów województwa wykazuje stosunkowo wysokie bezrobocie (przekraczające średnią krajową) z tendencją do wzrostu. Przewidywana jest duża migracja ludności oraz zawężające się możliwości tworzenia nowych miejsc pracy dla bezrobotnych. Jedną z możliwych odpowiedzi na tę sytuację jest rozwój przedsiębiorczości społecznej, przede wszystkim spółdzielni socjalnych.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie adresowane jest do osób długotrwale bezrobotnych, w tym niepełnosprawnych. Na terenie powiatu są to w dużej mierze mieszkańcy wsi i małych miasteczek z niskimi lub nieaktualnymi kwalifikacjami zawodowymi i brakiem doświadczenia zawodowego. Są więc od wielu lat w rejestrze osób bezrobotnych bez umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy, z cechami apatii, niechęci, często destrukcji psychicznej. Prowadzi to do wykluczenia społecznego oraz „dziedziczenie bezrobocia”. Ponieważ są oni bez środków do życia mogą liczyć jedynie na wsparcie pomocy społecznej. Wśród długotrwale bezrobotnych są jednak osoby które nie chcą pogodzić się z tą sytuacją życiową. Do nich został adresowany został ten standard wsparcia, przygotowujący do pracy w spółdzielni socjalnej. Jednakże grupa docelowa aby odnaleźć się na rynku pracy, także w formie spółdzielni socjalnej, musi wypracować w sobie podstawowe cechy : systematyczność, obowiązkowość, zaradność , chęć i motywację do działania. Stworzenie takich postaw jest celem tego standardu wsparcia.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu wzięły udział trzy podmioty z sektora pozarządowego: dwa stowarzyszenia oraz działająca w powiecie spółdzielnia socjalna. Szczególna rola przypadła spółdzielni socjalnej, która w oparciu o swoje praktyczne doświadczenie z działalności szkoliła bezrobotnych – kandydatów do pracy w nowotworzonej spółdzielni socjalnej. W tym standardzie udział spółdzielni socjalnej wśród podmiotów udzielających wsparcia osobom bezrobotnych jest szczególnie cenny, ponieważ pozwala na konkretne i praktyczne zapoznanie beneficjentów z tą ciągle jeszcze nową

formą działalności na rynku pracy.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Koordinatorem prac Partnerstwa był Ośrodek Pomocy Społecznej, mający duże doświadczenie we współpracy partnerskiej z wieloma instytucjami i organizacjami pozarządowymi na terenie powiatu.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

lp	Nazwa zadania w ramach partnerstwa	Rola OPS	Rola PUP	Rola Stowarzyszenia 1	Rola Stowarzyszenia 2	Rola Spółdzielni Socjalnej
1	Rekrutacja beneficjentów	Zorganizowanie 2 spotkań informacyjnych z osobami długotrwale bezrobotnymi, w tym niepełno – sprawnymi, klientami OPS, przeprowadzenie wywiadów środowiskowych z zainteresowanymi	Zamieszczenie ogłoszenia o wsparciu na stronie internetowej.  Sprawdzenie kryteriów uczestnictwa w projekcie.	Udostępnienie Sali do spotkań	Przeprowadzenie wywiadów przez psychologa	Przeprowadzenie badań lekarskich
2	Szkolenia w zakresie spółdzielczości socjalnej dla wybranej grupy 10 osób w zakresie 30 godzin		Udostępnienie Sali szkoleniowej			Przeprowadzenie szkoleń, catering podczas szkoleń
3	Organizacja treningu grupowego, interpersonalnego wzmacniającego umiejętności społeczne i życiowe beneficjentów	Blok dotyczący komunikacji interpersonalnej – 10 h	Udostępnienie Sali szkoleniowej	Blok dotyczący umiejętności społecznych - 10 h	Blok dotyczący umiejętności pracy w grupie – 10 h	Bufet kawowy podczas szkoleń

	- 30 h					
4	Zorganizowanie staży dla 10 beneficjentów	Pomoc w znalezieniu pracodawców przyjmujących stażystów	Skierowanie na staże	Pomoc w znalezieniu pracodawców przyjmujących stażystów	Pomoc w znalezieniu pracodawców przyjmujących stażystów	

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

Standard docelowo zakłada współpracę wielu podmiotów publicznych (samorządy lokalne, instytucje rynku pracy, instytucje pomocy społecznej) i niepublicznych (organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej), czyli stworzenie partnerstwa o większej skali niż w innych standardach wsparcia. Wynika to zarówno z założonego zasięgu wsparcia (w skali powiatu), jak i finalnego „produktu” partnerstwa – stworzenie spółdzielni socjalnej osób prawnych, w której znajdą zatrudnienie odpowiednio przygotowani długotrwale bezrobotni. W ramach projektu „Model Współpracy” zrealizowano standard w wersji ograniczonej do przygotowania przyszłych pracowników spółdzielni socjalnej. Pełny standard wsparcia przygotowywany przez Partnerstwo Klucze znacznie wykracza skalą działań i perspektywą czasową poza ramy projektu „Model Współpracy”.

## Standard Nr. 07

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie długotrwale bezrobotnych kobiet**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Kościan:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Kościanie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Kościanie,  
Stowarzyszenie Wspierania  
Przedsiębiorczości w Kościanie

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w niewielkim mieście (itp. 25 tys. mieszkańców). W gospodarce przeważają mikro i małe przedsiębiorstwa, tylko 1 proc. zatrudnia powyżej 50 pracowników. Stopa bezrobocia jest niższa (o kilka punktów procentowych) od średniej krajowej. Wśród bezrobotnych bardzo wysoki jest odsetek kobiet – itp. 62 proc. . Taki stan jest wynikiem wielu czynników. Wiąże się itp. ze stereotypowym postrzeganiem ról, który wynika z tradycyjnego podejścia do podziału pracy i obowiązków rodzinnych. Trudny powrót kobiet na rynek pracy pogłębiany jest przez brak żłobka w mieście oraz ograniczoną liczbę miejsc w przedszkolach. Długotrwale wyłączenie kobiet z życia zawodowego powoduje dezaktualizację kwalifikacji, przez co dla znacznej części pracodawców kobiety stają się przez to mniej atrakcyjnymi pracownikami. Nieumiejętność odnalezienia się na rynku pracy kobiet jest nie tylko konsekwencją bezradności tych osób, ale też posiadaniem nieodpowiednich do wymagań pracodawców kwalifikacji, brakiem ofert pracy w zawodzie, niedogodnymi godzinami, dużą odległością miejsca pracy od zamieszkania.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowane zostało do kobiet długotrwale bezrobotnych. Inne cechy, takie jak wiek, poziom wykształcenia, sytuacja rodzinna, były zróżnicowane w tej grupie docelowej.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu brała udział organizacja mająca doświadczenie zarówno we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej i powiatowymi urzędami pracy, jak i z przedsiębiorcami działającymi na terenie miasta i powiatu. Tego rodzaju „dwukierunkowe” kontakty są pewnego rodzaju wartością dodaną w standardzie, ponieważ przynoszą wiedzę o potrzebach i możliwościach – i szansach na ich dopasowanie – obydwu stron: osób bezrobotnych i ich potencjalnych pracodawców.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli wszystkich partnerów.



**Pakiet usług oferowanych w Standardzie:**

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja uczestników	Rekrutacja uczestników, zebranie grupy docelowej	Rekrutacja uczestników, zebranie grupy docelowej	-----
2.	Diagnoza sytuacji klienta	Wywiad z uczestnikami	Wywiad z uczestnikami	-----
3.	Kontrakty realizujące założenia projektu	Udostępnienie informacji niezbędnych do sporządzenia kontraktów	Sporządzenie kontraktów	-----
4.	Warsztaty umiejętności społecznych	-----	Przeprowadzenie warsztatów, zapewnienie opieki nad dziećmi uczestniczek	-----
5.	Dyżury doradcze	Dyżur doradczy	Dyżur doradczy	Dyżur doradczy
6.	Wyjazd integracyjno-motywacyjny	Opieka nad uczestnikami w czasie wyjazdu	Opieka nad uczestnikami w czasie wyjazdu	Organizacja zakresu merytorycznego oraz technicznego wyjazdu
7.	Uczestnictwo w zajęciach z aktywnego poszukiwania pracy (Klub Pracy)	Organizacja oraz przeprowadzenie zajęć	Zapewnienie opieki nad dziećmi uczestniczek	-----
8.	Warsztaty rozwoju osobistego	-----	Organizacja warsztatów, zapewnienie opieki nad dziećmi uczestniczek	-----
9.	Prace społecznie użyteczne i wolontariat	Kierowanie do wykonywania prac społecznie użytecznych	Przydział prac i opieka nad ich wykonaniem	-----
10.	Wyjazd podsumowujący wsparcie	Opieka nad uczestnikami w czasie wyjazdu	Opieka nad uczestnikami w czasie wyjazdu, zapewnienie opieki nad dziećmi uczestniczek	Organizacja zakresu merytorycznego oraz technicznego wyjazdu

11.	Monitoring sytuacji klienta	Systematyczna analiza sytuacji klienta	Systematyczna analiza sytuacji klienta	Systematyczna analiza sytuacji klienta
12.	Ocena i podsumowanie rezultatów	Analiza dotychczasowych działań	Analiza dotychczasowych działań	Analiza dotychczasowych działań

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

W testowaniu standardu brała udział organizacja mająca doświadczenie współpracy, w formie szkoleń i doradztwa, ze środowiskiem przedsiębiorców (stowarzyszenie wspierania przedsiębiorczości). Z uwagi na w praktyce deficytowy, a równocześnie bardzo pożądaną udział przedsiębiorców w pracach partnerstw, należałoby szerzej wykorzystywać potencjał organizacji wspierania przedsiębiorczości – jako potencjalnego łącznika ze środowiskiem pracodawców - również w działaniach na rzecz integracji społecznej i zawodowej.

## Standard Nr. 08

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz bezrobotnych samotnych matek**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Legionowo:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Legionowie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Legionowie,  
Stowarzyszenie Pomocy Potrzebującym  
„Nadzieja”

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był na terenie podwarszawskiej gminy. Liczba jej mieszkańców stale rośnie w wyniku napływu osób w wieku produkcyjnym. Rynek pracy w gminie i powiecie nie rozwija się odpowiednio do tego procesu, czego wyrazem jest stosunkowo wysokie na tle aglomeracji warszawskiej bezrobocie, przekraczające o kilka punktów procentowych średnią krajową. Rośnie liczba kobiet, które z uwagi na macierzyństwo nie powróciły na rynek pracy (w skali roku przyrost rządu 20 proc.) oraz liczba kobiet bezrobotnych samotnie wychowujących dzieci (przyrost roczny np. 23 proc.). Wśród mieszkanek gminy, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka dominują kobiety nieposiadające żadnego stażu pracy – np. 43 proc. i posiadające staż pracy do 1 roku - ponad 20 proc. Natomiast wśród samotnie wychowujących dziecko najliczniejszymi grupami są kobiety bez stażu pracy oraz ze stażem pracy od 1 do 5 lat – po np. 23 proc. Niski jest poziom wykształcenia w tych grupach bezrobotnych – ponad 40 proc. Stanowią kobiety posiadające wykształcenie gimnazjalne lub poniżej. Występuje też brak kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy, spowodowany przerwą w wykonywaniu zadań zawodowych.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie w tym standardzie skierowane jest do kobiet chcących powrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka lub kobiet, które z uwagi na samotne macierzyństwo doświadczyły trudności w powrocie na rynek pracy.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu uczestniczyła organizacja lokalna, która wpisana jest do rejestru instytucji szkoleniowych oraz posiada bazę lokalową i techniczną, a także kadrową do prowadzenia szkoleń zawodowych i z zakresu rozwoju osobistego. Organizacja prowadzi również bezpłatne porady prawne i obywatelskie.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z kierownictwa wszystkich instytucji partnerskich.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty np.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej (NGO)
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Wyłonienie spośród klientów PUP osób spełniających kryteria grupy docelowej, będących jednocześnie klientami OPS. Upowszechnianie informacji na stronie internetowej i w siedzibie.	Wyłonienie spośród klientów OPS osób spełniających kryteria grupy docelowej, będących jednocześnie klientami PUP. Upowszechnianie informacji na stronie internetowej i w siedzibie.	Wyłonienie spośród klientów NGO osób spełniających kryteria grupy docelowej, będących jednocześnie klientami PUP i OPS. Upowszechnianie informacji na stronie internetowej i w siedzibie.
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Doradca zawodowy – porady indywidualne w celu ustalenia problemu zawodowego uczestnika. Korzystanie z dostępnych analiz, publikacji i statystyk określających położenie i potrzeby klienta.	Wywiad środowiskowy. Korzystanie z dostępnych analiz, publikacji i statystyk określających położenie i potrzeby klienta.	Przeprowadzenie wywiadów / ankiet wśród klientów NGO dot. Ich potrzeb. Korzystanie z dostępnych analiz, publikacji i statystyk określających położenie i potrzeby klienta.
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Doradca zawodowy – opracowanie Indywidualnego Planu Wsparcia dla każdego uczestnika.	Pracownik socjalny – wywiad środowiskowy / kontrakt socjalny	Diagnoza potrzeb klienta na podstawie badań własnych (wywiady, ankiety, publikacje, analizy, statystyki).
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	A. Wsparcie psychologiczne	Spotkania z psychologiem PUP.	Przeprowadzenie porad indywidualnych i grupowych z psychologiem.	W przypadku, gdy NGO dysponuje takimi możliwościami np. zorganizowanie spotkań z psychologiem. Upowszechnianie informacji o placówkach i instytucjach, w których można uzyskać pomoc psychologiczną.
	B. Doradztwo zawodowe	Przeprowadzenie porad indywidualnych i grupowych z doradcą zawodowym. Diagnoza problemów	Upowszechnianie informacji o placówkach i instytucjach, w których można uzyskać pomoc w zakresie doradztwa	Diagnoza problemów zawodowych klientów w oparciu o zgromadzone i posiadane informacje. Upowszechnianie

		zawodowych klientów w oparciu o zgromadzone i posiadane informacje.	zawodowego.	informacji o placówkach i instytucjach, w których można uzyskać pomoc w zakresie doradztwa zawodowego.
	C. Rozwój kompetencji społecznych	Organizacja grupowych porad zawodowych, możliwość przeprowadzenia warsztatów z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.	Spotkania z psychologiem / przełamywanie barier klienta.	Organizacja warsztatów z zakresu przedsiębiorczości, bezpłatne porady obywatelskie i prawne.
	D. Szkolenia zawodowe	Ustalenie profilu szkolenia pod kątem potrzeb rynku pracy.	Identyfikacja potrzeb szkoleniowych wśród klientów. Możliwość organizacji szkoleń w ramach projektów własnych.	Organizacja szkoleń zawodowych w ramach projektów własnych oraz zadań zleconych przez PUP lub OPS.
	E. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu	Organizacja staży, subsydiowanego zatrudnienia, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, przyznanie środków na założenie spółdzielni socjalnej.	Pozyskiwanie pracodawców zainteresowanych procesem aktywizacji zawodowej klienta. Upowszechnianie i promocja aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.	Pozyskiwanie pracodawców zainteresowanych procesem aktywizacji zawodowej klienta. Upowszechnianie i promocja aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.
	F. Wsparcie finansowe w ramach przepisów ustawy o pomocy społecznej	Brak udziału PUP z uwagi na przepisy prawne.	Wypłata świadczeń na podstawie przepisów ustawy o pomocy społecznej.	Brak udziału NGO z uwagi na przepisy prawne.
	G. Organizacja czasu wolnego oraz pomoc w nauce dla dzieci	Wsparcie informacyjne, gdzie można uzyskać pomoc w organizacji czasu wolnego i pomocy w nauce dzieciom. PUP pod kątem prawnym nie ma możliwości faktycznej organizacji czasu wolnego oraz pomocy w nauce dzieciom, w związku z powyższym na tym etapie zakłada się udział OPS i NGO, które dysponują takimi możliwościami.	Zapewnienie opieki podczas procesu aktywizacji zawodowej rodzica.	W przypadku, gdy NGO dysponuje takimi możliwościami np. zorganizowanie zajęć pozaszkolnych, udostępnienie Sali.
	H. Pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i	Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną na podstawie przepisów ustawy o pomocy społecznej.	Zapewnienie opieki nad dzieckiem w przypadku, gdy NGO dysponuje takimi możliwościami np. udostępnienie Sali.

		instytucjach rynku pracy.		
5.	Monitoring sytuacji klienta	Ewidencjonowanie bazy klientów PUP i wsparcia udzielonego klientowi.	Ewidencjonowanie bazy klientów OPS i wsparcia udzielonego klientowi.	Ewidencjonowanie bazy klientów NGO i wsparcia udzielonego klientowi.
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Organizacja spotkań partnerstwa nie rządziej niż raz na dwa miesiące. Wymiana doświadczeń i podsumowanie każdego etapu realizacji projektu. Opracowanie ewentualnych działań naprawczych i wyciągnięcie wniosków na przyszłość.	Organizacja spotkań partnerstwa nie rządziej niż raz na dwa miesiące. Wymiana doświadczeń i podsumowanie każdego etapu realizacji projektu. Opracowanie ewentualnych działań naprawczych i wyciągnięcie wniosków na przyszłość.	Organizacja spotkań partnerstwa nie rządziej niż raz na dwa miesiące. Wymiana doświadczeń i podsumowanie każdego etapu realizacji projektu. Opracowanie ewentualnych działań naprawczych i wyciągnięcie wniosków na przyszłość.

### Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:

W tym standardzie występuje organizacja pozarządowa, która od dłuższego czasu jest wykonawcą zadań zleczanych przez OPS i PUP – głównie szkoleń. Standard zakłada wykroczenie poza tę rolę i przejście organizacji na pozycje bardziej partnerskie, bycie nie tylko wykonawcą, ale również współtwórcą planu działania partnerstwa i współdecydem w sprawie przebiegu realizacji wsparcia dla grupy beneficjentów. Ten standard wprowadza więc zmianę potrzebną w wielu lokalnych społecznościach, w których będą powstawały partnerstwa z udziałem lokalnych organizacji pozarządowych, wcześniej bardzo uzależnionych od zleceń instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

## Standard Nr. 09

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych z dziećmi w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Leżajsk:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Leżajsku,  
Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku,  
Spółdzielnia Socjalna „Bajkolandia”

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w małym mieście (ok. 15 tys. mieszkańców) w pobliżu granicy z Ukrainą. W mieście rozwinięty jest przemysł zróżnicowany pod względem branżowym. Atutem gospodarczym jest również park technologiczny i tworząca się Specjalna Strefa Ekonomiczna. Równocześnie jednak potencjał gospodarczy miasta osłabiany jest przez odpływ młodych ludzi do innych ośrodków i za granicę, wynikający z braku nowych atrakcyjnych miejsc pracy i oddalenie miasta od silnych ośrodków akademickich. Wśród barier rozwoju rynku pracy jest również słaba infrastruktura drogowa oraz niewielka ilość ośrodków szkoleniowo – edukacyjnych umożliwiających mieszkańcom zdobywanie nowych lub zmianę posiadanych kwalifikacji. Poziom bezrobocia w mieście i powiecie jest wysoki, przekracza o ok. 6 punktów procentowych średnią krajową. Podstawowym problemem społecznym w mieście jest zagrożenie marginalizacją i wykluczeniem społecznym osób korzystających z pomocy społecznej, kobiet i mężczyzn.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowane zostało do osób długotrwale bezrobotnych, posiadające na wychowaniu dzieci w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym, nie posiadające źródeł utrzymania, a tym samym dotknięte ubóstwem lub innymi problemami społecznymi, które stanowią barierę w podjęciu pełnej aktywności społeczno – zawodowej.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu uczestniczyła działająca w mieście spółdzielnia socjalna. W oparciu o własną praktykę i doświadczenie jej członkowie mogli przekazywać bezrobotnym wiedzę na temat ekonomii społecznej i możliwości zdobycia samo zatrudnienia w formie spółdzielni socjalnej. Na własnym przykładzie pokazywali, że możliwe jest wyjście z bierności społecznej i zawodowej oraz przekazywali praktyczne wskazówki dotyczące zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnej. Spółdzielnia socjalna dysponuje Salą Zabaw i Świetlicą Socjoterapeutyczną, mogła więc również zaprezentować formy opieki nad dziećmi dostępne dla uczestników / pracowników spółdzielni socjalnej.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

**Pakiet usług oferowanych w Standardzie:**

Lp.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola MOPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Rekrutowane będą osoby długotrwale bezrobotne zarejestrowane w PUP korzystające ze świadczeń pomocy socjalnej.	Rekrutowane będą osoby długotrwale bezrobotne, zarejestrowane w PUP korzystające ze świadczeń pomocy socjalnej.	Konsultacje w sprawie rekrutacji
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Diagnoza potrzeb klienta pod kątem zawodowym: obszar działań/aktywności klienta, obszar kompetencji jego potrzeb w zakresie pobudzania motywacji do działania, oraz uzupełniania aktywizowania, nabywania wiedzy zawodowej i umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy Analiza SWOT	Diagnoza potrzeb klienta pod kątem społecznym wykorzystując do tej pracy narzędzie: Kontrakt Socjalny, który pomoże w podniesieniu kompetencji społecznych klienta. Diagnoza opracowana zostanie systemowo na 4 obszarach funkcjonowania klienta: obszar działań i aktywności klienta, obszar kompetencji, obszar funkcjonowania społecznego i obszar funkcjonowania psychologicznego.	Diagnoza potrzeb klienta pod kątem kompleksowego wsparcia rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym z racji dysfunkcji, bezrobocia i ubóstwa w zakresie opieki i wychowania dzieci.
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Indywidualna praca doradcy zawodowego z uczestnikiem projektu: identyfikacja własnych zasobów, potrzeb i oczekiwań, wskazanie kierunków doskonalenia zawodowego uwzględniające zdiagnozowane potrzeby uczestników projektu w powiązaniu ze specyfiką i potrzebami rynku pracy	Pracownik socjalny opracuje indywidualny plan pracy socjalnej na dwóch obszarach funkcjonowania klienta: obszarze funkcjonowania społecznego i psychologicznego.  Opisze problemy i trudności klienta uniemożliwiające podniesienie swojej samooceny, mobilności społecznej oraz ogólne odbudowanie kompetencji społecznych	Praca poprzez wspieranie beneficjentów we wprowadzaniu i tzw. utrzymaniu ich na rynku pracy. Reintegracja z rynkiem pracy osób długotrwale bezrobotnych dotkniętych wykluczeniem społecznym, podniesienie świadomości beneficjentów w zakresie możliwości rozwiązywania problemów za pomocą narzędzi ekonomii



			klienta służących rozwiązaniu jego problemów.	społecznej, standaryzacja tworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, Doradztwo z zakresu prowadzenia spółdzielni socjalnej, Promocja dobrych praktyk Zorganizowanie czasu wolnego dla dzieci klientów podczas uczestnictwa w realizacji zadań
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	Indywidualny plan pomocowy	---	- zbudowanie dobrej relacji z klientem - towarzyszenie i wspieranie klienta przez cały system współpracy zawartej w kontrakcie - szukanie pozytywnych wzorców do motywacji - wzmocnienie kompetencji społecznych niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie, - opracowanie planu utworzenia grupy samopomocowej,	---
	Poradnictwo zawodowe	Samopoznanie Praca z doradcą zawodowym mająca na celu poznanie mocnych i słabych stron klienta.  Ustalenie profilu zawodowego klienta Praca z doradcą zawodowym: Rozpoznanie preferencji i możliwości zawodowych klienta, - poszerzenie wiedzy na temat zainteresowań, wartości, uzdolnień przedsiębiorczych i umiejętności, formy aktywizacji zawodowej	---	---

		<p>Opracowanie dokumentów aplikacyjnych Praca z doradcą zawodowym: Poprawne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych</p> <p>Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej Praca z doradcą zawodowym: Indywidualne przygotowanie klienta do bezpośrednich kontaktów z pracodawcami</p> <p>Poruszanie się po rynku pracy Praca z doradcą zawodowym: Analiza sposobów poruszania się klienta po rynku pracy.</p>				
	<p>Ekonomia społeczna- zagadnienia, praktyka</p>	---	---	<p>Podstawy Ekonomii Społecznej Źródła finansowania Biznesplan. Przykładowy wniosek o dofinansowanie Współpraca z urzędami Wizyty studyjne- dobre praktyki Doradztwo indywidualne z zakresu zakładania i prowadzenia działalności w sektorze Ekonomii Społecznej Usługa z zakresu marketingu</p> <p>Skuteczna integracja społeczna i aktywizacja zawodowa – zasada pomocniczości w praktyce( opieka nad dziećmi, integracja rodzin uczestników), zorganizowanie co najmniej jednej wspólnej imprezy integracyjnej dla</p>		

				uczestników projektu i ich rodzin.
5.	Monitoring sytuacji klienta	Monitoring realizacji planu wsparcia klienta. Sprawdzenie umiejętności poruszania się na rynku pracy: uzyskanie informacji zwrotnej w celu pomocy w rozwiązaniu ewentualnego problemu, pojawiającego się po kontakcie z pracodawcą .	Monitoring realizacji planu wsparcia klienta. Sprawdzenie umiejętności społecznych.	Przeprowadzanie indywidualnych rozmów z zakresu uzyskanej wiedzy. Sprawdzenie : -na ile uzyskana wiedza klient jest w stanie wykorzystać w praktyce, <b>- czy wiedza przyczyniła się do wzrostu efektywności ich działań.</b>
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	3 etapy oceny: 1.Reakcja klientów (min . poprzez rozmowę i obserwację) 2.Wiedza z zakresu umiejętności poruszania się po rynku pracy 3.Zmiana (zmiana mentalności, pozytywna zmiana nastawienia do rynku pracy)	2 etapy oceny: 1.Reakcja klientów (min . poprzez rozmowę i obserwację) 2. Zmiana zachowań społecznych	3 etapy oceny: 1.Reakcja klientów(min . poprzez rozmowę i obserwację) 2.Wiedza (test wiedzy z zakresy podstaw ES) 3.Zmiana (zmiana mentalności, pozytywna zmiana nastawienia do rynku pracy) Podsumowanie poprzez stworzenie kompendium wiedzy z zakresu ekonomii społecznej.

#### Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:

Standard dotyczy procesu przygotowywania do założenia spółdzielni socjalnej. Jest przeznaczony dla partnerstw, które pracują z długotrwale bezrobotnymi, w szczególności z osobami mającymi małe dzieci i borykającymi się z problemami opiekuńczo – wychowawczymi.

## Standard Nr. 10

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych na terenach rolniczych**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Miechów:

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w  
Miechowie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Miechowie,  
Miechowskie Stowarzyszenie Silva Rerum

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w gminie miejsko – wiejskiej (ok.20 tys. mieszkańców) położonej na peryferiach województwa, w oddaleniu od centrów gospodarczych. Gospodarka gminy i powiatu oparta jest w decydującej mierze na działalności rolniczej. Poziom bezrobocia jest stosunkowo niski (ok. 2 punkty procentowe poniżej średniej krajowej), co wynika głównie z wysokiego odsetka osób pracujących w rolnictwie. Podmioty gospodarcze funkcjonujące na terenie gminy to najczęściej jednoosobowe firmy nie nastawione na zatrudnienie. Wśród osób bezrobotnych zwiększa się w ostatnich latach udział długotrwale bezrobotnych, przekraczając 50 proc.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowane jest do osób długotrwale bezrobotnych. Aktualna sytuacja grupy docelowej jest bardzo trudna. Mała liczba ofert pracy, wysokie koszty pracy, zła koniunktura w rolnictwie powodują, że szansa na znalezienie pracy jest znikoma. Osoby długotrwale bezrobotne, będące jednocześnie osobami długotrwale korzystającymi z pomocy społecznej, najczęściej cechują się postawami roszczeniowymi, charakteryzujące się oczekiwaniem na wsparcie. Przejawiają oni postawy pasywne przyjmując strategię bierno - obronną. Często ucieczką przed podjęciem pracy jest choroba (będąca wynikiem strachu), ubieganie się o rentę lub inne świadczenia socjalne, niemożność organizacji opieki nad dziećmi niejednokrotnie spowodowana niewystarczającą ilością środków finansowych. Część osób długotrwale bezrobotnych działa w „szarej strefie” w zatrudnieniu, co ma miejsce głównie sezonowo w branży budowlanej i w rolnictwie przy pracach polowych.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu brało udział lokalne stowarzyszenie, wcześniej współpracujące już z OPS i PUP. Organizacja pełniła rolę pośrednika, łącznika pomiędzy członkami partnerstwa a grupą osób bezrobotnych – beneficjentów projektu. Członkowie stowarzyszenia nawiązywali kontakt z osobami bezrobotnymi, organizowali spotkania, kompletowali dokumenty, przeprowadzali ankiety, byli odpowiedzialni za kontakt z prasą oraz jednostkami samorządowymi na terenie miasta. Przedstawiciele organizacji pozarządowej niejednokrotnie odpowiadali na pytania i wątpliwości klientów partnerstwa, przedstawiając założenia wsparcia partnerskiego.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z kierownictwa wszystkich instytucji partnerskich.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

Lp.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja uczestników	Wyłonienie kandydatów spełniających określone kryteria – wykorzystanie bazy bezrobotnych	Wyłonienie kandydatów na podstawie posiadanych dokumentów	Prowadzenie dokumentacji (sekretariat)
2.	Diagnoza potrzeb	Diagnoza w zakresie zawodowym	Diagnoza w zakresie społecznym	-
3.	Indywidualny plan wsparcia	IPD w ramach kontraktu socjalnego	Podpisanie kontraktu socjalnego	Obsługa techniczna
4.	Realizacja usługi	Poradnictwo Indywidualne, opracowanie IPD, pośrednictwo pracy, szkolenia, poradnictwo zawodowe, subsydiowane formy wsparcia	Wywiad środowiskowy, podpisanie kontraktu socjalnego, poradnictwo psychologiczne, wsparcie finansowe, praca socjalna	Gromadzenie dokumentów, organizacja spotkania informacyjnego, kontakt z uczestnikami projektu, obsługa techniczna, organizacja spotkania tematycznego, obsługa techniczna
5.	Monitoring sytuacji klienta	Przekazywanie informacji do sprawozdań	Przekazywanie informacji do sprawozdań	Nadzór nad prawidłową realizacją działań, opracowywanie sprawozdań
6.	Ocena i podsumowanie	Ocena działań zrealizowanych w ramach IPD	Ocena realizacji kontraktów socjalnych	Badanie zadowolenia uczestników (rezultaty miękkie)

### Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:

W tym standardzie organizacja pozarządowa pełniła rolę koordynatora bieżących prac partnerstwa, zapewniając komunikację z klientami, prowadząc dokumentację, przekazując informacje do samorządu i lokalnych mediów, itp.

## Standard Nr. 11

### Nazwa Standardu:

Wsparcie osób bezrobotnych wychodzących z uzależnienia

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Namysłów:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Namysłowie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie,  
Namysłowskie Stowarzyszenie  
Trzeźwościowe

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w gminie miejsko – wiejskiej (ok. 26 tys. mieszkańców). W gminie, podobnie jak w całym regionie występuje tendencja do spadku liczby ludności (emigracja, niski przyrost naturalny). Stopa bezrobocia w gminie i powiecie jest wysoka, przekracza o ok. 6 punktów procentowych średnią krajową. Wśród zjawisk towarzyszących bezrobociu pojawia się m.in. problem uzależnień wśród bezrobotnych i w ich rodzinach. Alkoholizm jest jednym z częstych symptomów degradacji społecznej, psychicznej i emocjonalnej wynikającej z długotrwałego bezrobocia i pogłębia te negatywne zjawiska, a także nasila zjawisko biedy wśród bezrobotnych i ich rodzin. W badaniach prowadzonych na terenie gminy i powiatu okazało się, że około ¼ osób bezrobotnych pije alkohol w sposób ryzykowny. Równocześnie niedostateczne są działania skierowane na leczenie uzależnień w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej prowadzonej przez instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie jest skierowane do osób bezrobotnych z problemem alkoholowym, pragnących wyjść z uzależnienia i podjąć zatrudnienie.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu uczestniczyła organizacja specjalizująca się w pomocy osobom uzależnionym – lokalne stowarzyszenie trzeźwościowe. Do statutowych zadań tego stowarzyszenia należy: - Propagowanie trzeźwego stylu życia; -Informowanie o konsekwencjach picia alkoholu i używania środków chemicznych zmieniających świadomość dla zdrowia rodziny i społeczeństwa oraz o skutecznych sposobach radzenia sobie ze skutkami takich zachowań; -Informowanie o skutecznych świadczeniach terapeutycznych i rehabilitacyjnych; -Wspomaganie działalności samopomocowej służącej rozwiązywaniu problemów wynikających z uzależnień; -Prowadzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego „pierwszy krok”; -Pomoc osobom uzależnionym w podjęciu terapii, oraz dalszym leczeniu.

Organizacja była pierwszoplanowym, w istocie głównym podmiotem w realizacji tego standardu, ze względu na specyfikę grupy docelowej i konieczność wysoko specjalistycznej pomocy tym osobom.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

**Pakiet usług oferowanych w Standardzie:**

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Zespół składając się z pracownika socjalnego , pracownika PUP oraz terapeuty uzależnień wyłoni 10 osób z listy wytypowanych osób przez pracowników socjalnych OPS		
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Zespół składając się z pracownika socjalnego , pracownika PUP oraz terapeuty uzależnień przeprowadzi rozmowę na temat potrzeby osoby bezrobotnej		
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Zespół składając się z pracownika socjalnego , pracownika PUP oraz terapeuty uzależnień razem z w/w dokonają wyboru najistotniejszych problemów do rozwiązania, określą cele i przewidywane rezultaty działań W porozumieniu z zainteresowaną osobą ustalenie planu pomocy.		
4.	Realizacja usługi – kroki:			
	A	---	---	Uświadomienie zagrożenia uzależnieniem, Motywowanie do podjęcia leczenia w Ośrodku Leczenia Uzależnień lub o innych formach terapii Przekazywanie na bieżąco informacji w partnerstwie
	B	---	Działania stymulujące aktywność bezrobotnego dzięki skutecznej pracy socjalnej, uruchamiające tkwiące w danej osobie potencjalne możliwości i pobudzające jednocześnie potrzeby podstawowe bytowe i wyższe - samorealizacja. Przekazywanie na bieżąco informacji w partnerstwie	---
	C	Działania oferujące dostęp do usług począwszy od oferty pracy, przekwalifikowań do prac społeczno-użytecznych, skierowań do	---	---

		<p>różnych form zatrudnienia subsydiowanego. Przekazywanie na bieżąco informacji w partnerstwie</p>		
5.	Monitoring sytuacji klienta	<p>Wspólne spotkania informacyjne pracowników OPS, PUP i NGO, których celem jest wzajemne informowanie się o swoich postępach w działaniach, usługach i świadczeniach oferowanych osobie bezrobotnej, jej wywiązywanie się z postanowień kontraktu socjalnego, realizowanie przez nią planu pomocy.</p>		
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	<p>Wspólne spotkanie partnerów: OPS, PUP i NGO podsumowujące efekty wypracowanego modelu pracy z osobą bezrobotną szkodliwie spożywającą alkohol.</p>		

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

W tym standardzie konieczny jest udział organizacji pozarządowej specjalizującej się w pomocy osobom uzależnionym, ponieważ aktywizacja społeczna i zawodowa bezrobotnych osób uzależnionych nie jest możliwa bez profesjonalnego wsparcia, które na początku całego procesu aktywizacji pozwoli tym osobom odzyskać trzeźwość i motywację potrzebną do przejścia procesu aktywizacji.



## Standard Nr. 12

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie bezrobotnych osób bezdomnych**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

#### Partnerstwo Radomsko:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomsku,  
Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku,  
Stowarzyszenie Centrum Pomocy „PANACEUM” w Radomsku

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w mieście średniej wielkości (itp. 50 tys. mieszkańców) położonym w centralnej Polsce. Na terenie miasta funkcjonuje podstrefa Specjalnej Strefy Ekonomicznej z firmami z kapitałem zagranicznym, jednakże w gospodarce miasta dominują mikro i małe przedsiębiorstwa. Poziom bezrobocia jest nieco (o itp. 3 punkty procentowe) wyższy niż średnia krajowa. Słabe strony lokalnego rynku pracy to rosnący udział długotrwałego bezrobocia, niedopasowanie kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, niskie płace. Jednym z problemów społecznych powiązanych z bezrobociem jest bezdomność. Liczba osób otrzymujących pomoc w MOPS z tytułu bezdomności rośnie silnie w ostatnich latach i osiągnęła poziom 60 osób. Stan bezdomności jest uwarunkowany wieloczynnikowo, między innymi poprzez zmniejszoną zdolność do samodzielnego życia i radzenia sobie, poddania się wymaganiom społeczeństwa, niewielką odporność na sytuacje trudne, czy marginalizację społeczną.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowane zostało do osób bezrobotnych, korzystających z pomocy MOPS i przebywających w ośrodku dla bezdomnych. Ta grupa docelowa została uzupełniona przez długotrwałe bezrobotne kobiety.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu uczestniczyło lokalne stowarzyszenie specjalizujące się w pracy z osobami uzależnionymi i bezdomnymi. Do działań statutowych stowarzyszenia należy przeciwdziałanie oraz ograniczenie patologii społecznej, wdrażanie i wypracowanie skutecznych metod zapobiegania rozprzestrzeniania się choroby alkoholowej. Konsekwencją tej działalności jest pomoc w powrocie do społeczeństwa osobom, które zaprzestały używania alkoholu, przystąpiły do programu wychodzenia z bezdomności i czynnie uczestniczą w zajęciach terapeutycznych. Stowarzyszenie dysponuje 150-cioma miejscami noclegowymi w ośrodku dla bezdomnych.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

Lp	Działania (opisać krótko wykonywane prace oraz stosowane narzędzia/dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola MOPS	Rola organizacji pozarządowej
1	<p>Rekrutacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ogólnodostępna informacja wraz z podstawowymi danymi partnerów, warunków uczestnictwa w pilotażu, proponowanym wsparciem, miejscach pobrania wstępnych deklaracji uczestnictwa,</li> <li>- zbieranie wstępnych deklaracji uczestnictwa, przystąpienia do pilotażu,</li> <li>- weryfikacja zgłoszeń pod względem spełnienia wszystkich podstawowych warunków dla uczestników (kryterium dostępu do usługi),</li> <li>- ostateczny wybór uczestników pilotażu przez komisję składającą się z przedstawicieli wszystkich członków partnerstwa,</li> <li>- utworzenie listy rezerwowej</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Propagowanie informacji o pilotażu, wyznaczenie pracownika udzielającego informacji oraz miejsca do pobrania wstępnych deklaracji uczestnictwa,</li> <li><b>2.</b> Tworzenie bazy danych osób zainteresowanych udziałem w pilotażu,</li> <li><b>3.</b> Sprawdzanie, czy osoby zgłaszające chęć uczestnictwa w pilotażu spełniają wymagania PUP do udziału w programie.</li> <li><b>4.</b> Udział przedstawicieli w komisji rekrutacyjnej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Propagowanie informacji o pilotażu, wyznaczenie pracownika udzielającego informacji oraz miejsca do pobrania wstępnych deklaracji uczestnictwa,</li> <li><b>2.</b> Tworzenie bazy danych osób zainteresowanych udziałem w pilotażu,</li> <li><b>3.</b> Ostateczna weryfikacja, czy osoby zgłaszające chęć uczestnictwa w pilotażu spełniają wszystkie warunki (kryterium dostępu) po otrzymaniu kompleksowej informacji od partnerów</li> <li><b>4.</b> Udział przedstawicieli w komisji rekrutacyjnej.</li> <li><b>5.</b> Weryfikowanie listy rezerwowej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Propagowanie informacji o pilotażu, wyznaczenie pracownika udzielającego informacji oraz miejsca do pobrania wstępnych deklaracji uczestnictwa,</li> <li><b>2.</b> Tworzenie bazy danych osób zainteresowanych udziałem w pilotażu,</li> <li><b>3.</b> Sprawdzanie, czy osoby zgłaszające chęć uczestnictwa w pilotażu spełniają warunki – w zakresie ograniczonym do organizacji pozarządowej</li> <li><b>4.</b> Udział przedstawicieli w komisji rekrutacyjnej.</li> </ol>
2	<p>Diagnoza potrzeb klienta z zastosowaniem wywiadu, ankiety, rozmowy</p>	<p>Diagnoza aktualnej sytuacji osoby na rynku pracy. Poznanie zasobów i potrzeb, oraz ustalenie obszarów wsparcia w ramach indywidualnej pracy z uczestnikiem</p>	<p>Rozpoznanie przyczyn pozostawania bez pracy, sytuacji społecznej, rodzinnej i zdrowotnej, ograniczeń bezpośrednio wpływających na szanse podjęcia pracy. Rozpoznanie zasobów i możliwości w znalezieniu</p>	<p>Rozpoznanie przyczyny bezdomności, pozostawania bez pracy, sytuacji społecznej, rodzinnej i zdrowotnej, ograniczeń bezpośrednio wpływających na szanse podjęcia pracy. Rozpoznanie zasobów i</p>

		programu w celu ułatwienia mu powrotu na rynek pracy. Rozpoznanie dotychczasowej aktywności w poszukiwaniu pracy, doświadczenia zawodowego, możliwości doskonalenia i kształcenia w zakresie odpowiadającym potrzebom lokalnego rynku pracy.	zatrudnienia.	możliwości w znalezieniu zatrudnienia.
3	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia zakończonego zawarciem umową współpracy z klientem	W zakresie aktywizacji zawodowej	W zakresie aktywizacji społecznej	W zakresie wychodzenia z bezdomności
4	Realizacja usługi: -procedura opracowana dopiero pod diagnozie uczestników i opracowaniu indywidualnych planach wsparcia,	<b>Działania o charakterze aktywizującym:</b> -pomoc doradcy zawodowego, pośrednika pracy, -pomoc lidera klubu pracy -kierowanie do udziału w zajęciach aktywizacyjnych i szkoleniu z zakresu aktywnego poszukiwania pracy -kierowanie do udziału w szkoleniach uzupełniających i podnoszących kwalifikacje zawodowe -kierowanie do udziału w pracach społecznie – użytecznych, -zgłaszanie do CIS, <b>Działania związane z infrastrukturą:</b> -standaryzacja usług świadczonych w ramach partnerstwa,	<b>Działania o charakterze osłonowym:</b> -wsparcie finansowe, w formie pomocy niepieniężnej oraz rzeczowej, -świadczanie pracy socjalnej, wsparcie asystenta rodziny, pomoc wolontariuszy, -specjalistyczna pomoc prawna, psychologiczna, instytucjonalna, <b>Działania o charakterze aktywizującym:</b> -pomoc i wsparcie w formie zajęć aktywizujących prowadzonych przez Klub Aktywizacji Zawodowej, Klub Wolontariusza, -kierowanie do udziału w projektach finansowanych z POKL, celem aktywizacji zawodowej i społecznej, -zgłaszanie do CIS, <b>Działania związane z infrastrukturą:</b> -standaryzacja usług świadczonych w ramach partnerstwa,	<b>Działania o charakterze osłonowym:</b> -udzielanie schronienia, wyżywienia osobom bezdomnym, -praca socjalna polegająca na działaniach osłonowych zapobiegających degradacji biologicznej i społecznej osób bezdomnych: -prowadzeniu pracy z konkretną rodziną lub osobą poprzez podpisanie kontraktu socjalnego, wytyczenie krótkoterminowych zadań i działań długofalowych oraz bieżący monitoring rodziny, osoby, -udzielaniu pomocy w postaci czasowego schronienia osobom znajdującym się w sytuacji kryzysowej, -umożliwianiu i pomocy w leczeniu uzależnień, -współpracy z innymi instytucjami na rzecz osoby bezdomnej lub zagrożonej

				<p>bezdumnością, pomoc w uzyskaniu dokumentów tożsamości, załatwianiu spraw urzędowych,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-podejmowanie działań interwencyjnych w stosunku do osób bezdomnych</li> <li>wymagających wsparcia instytucjonalnego,</li> </ul> <p><b>Działania o charakterze aktywizującym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-systemowe rozwiązania aktywizujące, jako integralna część profilaktyki bezdomności, adresowanej do osób bezdomnych,</li> <li>-kierowanie do udziału w projektach finansowanych z POKL, celem aktywizacji zawodowej,</li> <li>-zgłaszanie do CIS,</li> <li>-pomoc w znalezieniu zatrudnienia, w tym podejmowanie starań mających na celu zatrudnianie osób bezdomnych w instytucjach będących członkami Partnerstwa w ramach zatrudnienia subsydiowanego,</li> <li>-umożliwienie udziału wybranym osobom bezdomnym w szkoleniach z zakresu ekonomii społecznej, w tym w szczególności dotyczących zakładania spółdzielni socjalnych,</li> </ul> <p><b>Działania związane z infrastrukturą:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-standaryzacja usług w prowadzonych ośrodkach wsparcia,</li> </ul>
5	Monitoring sytuacji klienta (ocena realizacji postanowień umowy, ankieta, sprawozdania miesięczne, okresowa ocena sytuacji klienta)	Ocena realizacji postanowień umowy w zakresie określonym dla PUP, przygotowywanie sprawozdań miesięcznych ze	Ocena realizacji postanowień umowy w zakresie określonym dla MOPS, przygotowywanie sprawozdań miesięcznych ze zrealizowanych działań.	Ocena realizacji postanowień umowy w zakresie określonym dla organizacji, przygotowywanie sprawozdań miesięcznych ze

		zrealizowanych działań.		zrealizowanych działań.
6	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Końcowa ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez PUP.	Końcowa ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez MOPS.	Końcowa ocena zrealizowanych działań w zakresie realizowanym przez organizację.

**Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

Standard adresowany jest do partnerstw zajmujących się bardzo szczególną kategorią osób bezrobotnych – bezdomnymi. Stosowanie tego standardu wymaga współpracy z organizacją pozarządową dysponującą ośrodkiem dla osób bezdomnych i posiadającą kadry wyspecjalizowane w pracy z bezdomnymi, jak również osobami uzależnionymi.

## Standard Nr. 13

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie bezrobotnych młodych matek**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Rybnik:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku,  
Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku,  
Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom Rybnika –  
Boguszowic „17-tka”,  
Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych  
CRIS

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w dzielnicy dużego miasta (itp. 140 tys. mieszkańców) w okręgu przemysłowym. Wybrana do zastosowania standardu dzielnica charakteryzuje się nasileniem problemów społecznych – występuje zjawisko dziedziczenia bezrobocia, istnieją enklawy ubóstwa, w których występują rodzinne patologie, alkoholizm czy narkomania. W mieście poziom bezrobocia zbliżony jest do średniej krajowej. Wśród bezrobotnych około ¼ to osoby do 30 r. życia. Zdecydowaną większość w tej grupie wiekowej stanowią kobiety. W szczególnie trudnej sytuacji są młode kobiety, które nie wróciły do pracy po urodzeniu dziecka (co szósta młoda kobieta nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka). W tej grupie na wykluczenie społeczne najbardziej narażone są osoby z niskim wykształceniem. Standard wsparcia zastosowany w dzielnicy uwzględnia potrzeby tej kategorii osób bezrobotnych. Biorąc pod uwagę kumulację bezrobocia i problemów społecznych, oprócz aktywizacji zawodowej, w standardzie wprowadzono działania mające na celu przełamanie zamkniętego cyklu bierności i bezradności życiowej, aktywizację na płaszczyźnie społecznej oraz nauczanie najbardziej efektywnego spędzania wolnego czasu (aby stał się on czynnikiem osobistego rozwoju). Ważnym problemem młodych matek jest brak dyspozycyjności, co ma związek z brakiem środków na opłacenie opieki nad dziećmi. W związku z tym w standardzie znaczna część uwagi jest poświęcona możliwościom ułatwienia drogi do zapewnienia opieki na dzieckiem/dziećmi.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie skierowane jest do młodych matek (do 30 r. życia), które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia. Realizacja standardu ma również wpływ na otoczenie osób korzystających ze wsparcia, przede wszystkim najbliższą rodzinę beneficjentek wsparcia.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu wzięły udział dwie organizacje pozarządowe. Jedna z nich specjalizuje się w działaniach na rzecz młodych mieszkańców dzielnicy, w której stosowano standard. Zna więc specyfikę i potrzeby lokalnej społeczności, docierała już z różnymi działaniami do wielu

mieszkańców, jest rozpoznawana i obdarzana zaufaniem przez potencjalnych beneficjentów standardu wsparcia. Druga organizacja jest organizacją tzw. Infrastrukturalną, zajmuje się itp. wspieraniem innych organizacji z Trzeciego Sektora, jej zasięg działania jest regionalny.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej 1	Rola organizacji pozarządowej 2
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Wsparcie w informowaniu potencjalnej grupy docelowej o projekcie	Wsparcie w informowaniu potencjalnej grupy docelowej o projekcie	Wsparcie w informowaniu potencjalnej grupy docelowej o projekcie	Poinformowanie potencjalnej grupy docelowej o realizowanym projekcie
2.	Diagnoza potrzeb klienta oraz selekcja	Diagnoza deficytów pod względem zawodowym	Diagnoza deficytów pod względem społecznym	Konsultacje wyników diagnozy	Konsultacje wyników diagnozy
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Zaopiniowanie IPW	Zaopiniowanie IPW	Opracowanie IPW (umowy pomiędzy klientem, partnerstwem)	Zaopiniowanie IPW
4.	Realizacja usługi – kroki:				
	A	Pośrednictwo pracy			
	B	Staż			
	C	Kurs zawodowy			
	D		Wsparcie socjalne		
	E			Działania Środowiskowe	
	F				Działania Środowiskowe
5.	Monitoring sytuacji klienta	Konsultacje planu i narzędzi monitoringu	Konsultacje planu i narzędzi monitoringu	Konsultacje planu i narzędzi monitoringu	Opracowanie planu i narzędzi monitoringu
6.	Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi	Konsultacje raportu	Konsultacje raportu	Opracowanie raportu	Konsultacje raportu

### **Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

Standard przydatny jest szczególnie do stosowania w społecznościach miejskich, na terenie dzielnic czy osiedli, gdzie występuje kumulacja problemów społecznych, takich jak bezrobocie, bieda, rodzinne patologie, alkoholizm czy narkomania. Skuteczne zastosowanie standardu wymaga udziału organizacji, które jest zakorzeniona w społeczności lokalnej, zna specyfikę i problemy środowiska społecznego, ma doświadczenie w pracy z mieszkańcami dzielnicy czy osiedla, posiada zasoby zlokalizowane na tym terenie (klub, świetlica, itp.)



## Standard Nr. 14

### Nazwa Standardu:

**Wsparcie osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych oraz mających zdezaktualizowane kwalifikacje**

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

#### Partnerstwo Stalowa Wola:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Stalowej Woli,  
Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli,  
Podkarpackie Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji „Batna”

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w uprzemysłowionym mieście średniej wielkości (itp. 63 tys. mieszkańców). W gospodarce miasta dominuje przemysł maszynowo – metalowy. W mieście działa Specjalna Strefa Ekonomiczna. Poziom bezrobocia jest zbliżony do średniej krajowej. Najlicniejszą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne, bez wykształcenia średniego, bez doświadczenia zawodowego, powyżej 50 roku życia i bez kwalifikacji zawodowych. Około 1,4 zarejestrowanych bezrobotnych nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. Najczęściej są to osoby, które przerwały naukę na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjum, absolwenci tych szkół, ale także absolwenci liceów ogólnokształcących. Istnieje też grupa bezrobotnych ze zdezaktualizowanymi kwalifikacjami. Są to osoby, która zdobyły i posiadają konkretne kwalifikacje zawodowe, ale z różnych przyczyn są one nieadekwatne do aktualnych wymagań pracodawców lub osoby z różnych przyczyn nie czują się na siłach wykonywać wyuczonego zawodu. Taka sytuacja może być spowodowana wieloma czynnikami, itp.: dłuższym okresem braku aktywności zawodowej; załamaniem się danej branży; zanikaniem zapotrzebowania na przedstawicieli pewnych zawodów (itp. maszynistka); praca u pracodawcy, który nie stosował aktualnych rozwiązań technologicznych (itp. brak kasy fiskalnej, praca na tokarkach konwencjonalnych), sytuacją zdrowotną, rodzinną, itp. Do grupy deficytów, które mogą powodować brak posiadania kwalifikacji lub nie podejmowanie działań zmierzających do ich aktualizacji może należeć brak wiedzy o tym, gdzie i w jaki sposób mogą uzupełniać kwalifikacje, brak wiedzy o instytucjach oferujących im pomoc (w tym bezpłatną) w rozwoju kompetencji zawodowych, nieznaną ofertę szkoleniowych i doradczych. Często stoi za tym brak motywacji do podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zmiany swojej sytuacji. Z drugiej strony fakt nieposiadania lub posiadania nieaktualnych kwalifikacji zawodowych może rodzić u tych osób specyficzne deficyty kompetencji miękkich. Jednym z nich może być niekorzystny obraz siebie, brak poczucia własnej wartości w kontekście zawodowym, brak zaufania do siebie i swoich możliwości. To może powodować spadek motywacji do podejmowania działań na rzecz znalezienia zatrudnienia.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych oraz mające zdezaktualizowane kwalifikacje.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowaniu standardu brała udział organizacja lokalna, mająca wieloletnie doświadczenie w działaniach na rzecz integracji społecznej oraz pobudzanie lokalnej aktywności społecznej.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

L. p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia/dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	<b>Rekrutacja osoby – odbiorcy/ klienta usługi partnerstwa</b>	Wytypowanie potencjalnych kandydatów do udziału we wsparciu	Wytypowanie potencjalnych kandydatów do udziału we wsparciu	
		Wspólna weryfikacja potencjalnych kandydatów – opracowanie ostatecznej listy kandydatów.		
		Spotkanie informacyjne dla wybranych osób – przyjęcie deklaracji uczestnictwa we wsparciu. Stworzenie ostatecznej listy uczestników wsparcia oraz listy rezerwowej.		
2.	<b>Diagnoza potrzeb klienta</b>	1. Przeprowadzenie rozmowy wstępnej, określenie problemu klienta, określenie predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem narzędzi testowych: KZZ, Performance, indywidualne porady zawodowe (w oparciu o scenariusz rozmowy doradczej,	1. Rozpoznanie sytuacji związanej z problemem osoby/rodziny (wywiad środowiskowy)  1. Pogłębienie wiedzy o sytuacji związanej z problemem osoby /rodziny  3. Opracowanie diagnozy (SWOT)	1. Rozmowy, rozpoznanie indywidualnych predyspozycji uczestników w projekcie.

		określenie obszarów zainteresowań zawodowych, określenie możliwości podjęcia pracy z uwzględnieniem sytuacji zdrowotnej i rodzinnej/osobistej, określenie zasobów klienta, ocena poziomu przygotowania do poszukiwania pracy.		
		Spotkanie konsultacyjne dotyczące weryfikacji informacji uzyskanych w trakcie przeprowadzonych diagnoz potrzeb klienta. Ustalenie priorytetowych obszarów do pracy z klientem indywidualnym.		
3.	<b>Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia</b>	Opracowanie Indywidualnego Planu Działania zawierającego: -cele zawodowe klienta, -potrzeby szkoleniowe, -możliwe do zastosowania zgodnie z ustawą formy pomocy, -działania przewidziane do samodzielnej realizacji.	Wyznaczenie celów działania. Opracowanie planu działania. Zawarcie kontraktu socjalnego. Realizacja planu działania.	Ustalenie planu zaangażowania uczestników w realizowane projekty i działania na zasadzie wolontariatu prowadzone przez NGO i inne stowarzyszenia. Udział w projektach z zakresu aktywizacji społecznej.
		Monitoring działań podejmowanych przez klienta		
4.	<b>Realizacja usługi</b>	<b>Poradnictwo zawodowe:</b> - indywidualne porady zawodowe, - grupowe porady zawodowe (z	<b>Poradnictwo specjalistyczne:</b> socjalne, psychologiczne, prawne  <b>Aktywizacja społeczna:</b> współpraca z NGO, inicjowanie działań w ramach wolontariatu na rzecz lokalnej społeczności  <b>Klub Integracji Społecznej:</b> reintegracja społeczna i zawodowa osób pozostających bez pracy	1. Koordynacja zaplanowanych działań  2. <b>Aktywizacja</b>

	<p>możliwością wykorzystania metod m. in: Spadochron, Metoda Hiszpańska, zagadnień: motywacja, radzenie sobie ze stresem, autoprezentacja, samopoznanie, gotowość do zmian, samoocena, zarządzanie sobą w czasie), -indywidualne lub grupowe informacje zawodowe.</p> <p><b>Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy:</b></p> <p>-szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy (Klub Pracy-80 godzin w ramach 3 tygodniowych zajęć, kompleksowe przygotowanie do poszukiwania pracy), -zajęcia aktywizacyjne dotyczące wybranych zagadnień związanych z uzupełnieniem wiedzy i umiejętności potrzebnych do aktywnego poszukiwania pracy.</p> <p><b>Usługi i</b></p>	<p><b>Grupa samopomocowa/grupa wsparcia:</b> zainicjowanie utworzenia grupy samopomocowej/ grupy wsparcia</p>	<p><b>społeczna:</b> motywowanie do podejmowania inicjatyw na rzecz swojego środowiska, wolontariat</p>
--	---	---	---

		<p><b>instrumenty rynku pracy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-szkolenia zawodowe,</li> <li>-</li> <li>sfinansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu</li> <li>-</li> <li>przygotowanie zawodowe osób dorosłych,</li> <li>-staże,</li> <li>-</li> <li>subsydiowane formy zatrudnienia.</li> </ul> <p><b>Pośrednictwo pracy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>przedstawianie ofert pracy,</li> <li>- informacja o lokalnym rynku pracy.</li> </ul>		
5.	<b>Monitoring sytuacji klienta</b>	Cykliczne spotkania z przedstawicielami partnerstw w celu monitoringu sytuacji klienta i wymiany informacji na temat działań i form pomocy zastosowanych wobec uczestników wsparcia oraz postępów w realizacji założonych celów.		
6.	<b>Ocena i podsumowanie rezultatów zrealizowanej usługi</b>	Wspólne określenie stopnia realizacji zakładanych rezultatów i celów w tym samoocena uczestnika wsparcia.		

### **Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:**

Standard skierowany jest do grupy bezrobotnych bez aktualnych kwalifikacji, która jest liczna w wielu społecznościach lokalnych i jest częstym przedmiotem działań aktywizacji zawodowej ze strony PUP. To co wyróżnia standard od innych form działań, to zwrócenie uwagi na uwarunkowania deficytu kwalifikacji i oferowanie znacznie szerszego wsparcia, niż tylko aktywizacja zawodowa. Praca z takimi klientami nie może ograniczać się wyłącznie do wyposażenie ich w „twarde” umiejętności, kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców. Punktem wyjścia powinna być rzetelna diagnoza ich sytuacji, posiadanych deficytów i ich wyeliminowanie. Kolejnym krokiem będzie ustalenie – przy uwzględnieniu ich predyspozycji – celów zawodowych, określenie ścieżki, która pozwoli im je zrealizować, przy jednoczesnym wyposażeniu w zasoby „miękkie”, takie jak: poczucie sprawczości, komunikacja, autoprezentacja, świadomość swoich kompetencji i możliwości, umiejętność poszukiwania pracy. Takie kompleksowe podejście do pracy z osobami z grupy docelowej daje szanse na wymierne efekty.

## Standard Nr. 15

### Nazwa Standardu:

Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w małej gminie wiejskiej.

### Podmiot tworzący i testujący Standard:

### Partnerstwo Zabór:

Ośrodek Pomocy Społecznej w Zaborze,  
Powiatowy Urząd Pracy w Zielonej Górze,  
Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych Gminy  
Zabór

### Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):

Standard testowany był w małej gminie wiejskiej (itp. 3500 mieszkańców) położonej w pobliżu dużego miasta (itp. 120 tys. mieszkańców). Gmina jest „sypialnią” miasta, mieszkańcy znajdują tam zatrudnienie i edukację. W gminie liczba bezrobotnych sięga blisko 200 osób.

### Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:

Wsparcie było skierowane do osób długotrwale bezrobotnych, zróżnicowanych pod względem wieku i wykształcenia. W małej społeczności, przy niewielkiej liczbie bezrobotnych, dobór beneficjentów wsparcia jest maksymalnie zindywidualizowany – wybierane były osoby uznane za szczególnie potrzebujące kompleksowej pomocy, a równocześnie posiadające motywację do skorzystania z tej pomocy.

### Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:

W testowanie standardu zaangażowane było nowopowstałe lokalne stowarzyszenie. Udział w projekcie „Model Współpracy” był pierwszym tego typu zadaniem stowarzyszenia. W tym standardzie, przy założonym zakresie i formach wsparcia dla bezrobotnych, brak doświadczenia nie dezawuuje stowarzyszenia. Jest to natomiast okazja, żeby lokalna organizacja okrzepła i stała się trwałym partnerem OPS i PUP.

### Sposób koordynacji prac Partnerstwa:

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

### Pakiet usług oferowanych w Standardzie:

Lp.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia/ dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola NGO
1.	Rekrutacja osoby	Weryfikacja osób zarejestrowanych	Zrekrutowanie osób do wsparcia spośród	Sporządzenie umowy o współpracy między PUP ,

		z Gminy w PUP	zarejestrowanych w PUP, będących jednocześnie klientami OPS, mającymi szczególne problemy z odnalezieniem się na rynku pracy.	OPS i NGO
	Wspólne spotkanie z wybranymi uczestnikami wsparcia w celu przedstawienia ogólnych założeń wsparcia – prezentacja multimedialna			
2.	<b>Diagnoza potrzeb klienta</b>	Indywidualne rozmowy uczestników z doradcą zawodowym w PUP w celu określenia ich predyspozycji zawodowych oraz analiza sytuacji zawodowej oraz potrzeb uczestników. W razie potrzeby kontakt telefoniczny, mailowy lub osobisty z pozostałymi członkami partnerstwa.	Indywidualny rodzinny wywiad środowiskowy z każdym klientem oraz jego najbliższym otoczeniem, przegląd dokumentacji zgromadzonej w OPS dla uczestniczących w projekcie klientów. Analiza i ocena sytuacji rodzinno-zawodowej. Ustalenie potrzeb klienta. W razie potrzeby kontakt osobisty, telefoniczny lub mailowy z pozostałymi członkami partnerstwa.	
3.	<b>Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia</b>	Przygotowanie IPD, weryfikacja z jakich form dotychczas korzystał potencjalny uczestnik projektu. Spotkanie robocze członków partnerstwa	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia dla każdego klienta, na podstawie diagnozy własnej oraz diagnozy PUP.	Przygotowanie indywidualnego planu działania dla każdego klienta biorącego udział w projekcie, z uwzględnieniem jego potrzeb na podstawie materiałów uzyskanych z diagnozy klienta przeprowadzonych przez PUP i OPS
4.	<b>Realizacja usługi</b>	Pośrednictwo pracy, organizacja staży, organizacja szkoleń zawodowych, szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, w	Praca socjalna, realizacja spisanego planu pracy indywidualnego dla każdego klienta projektu. Wsparcie finansowe w postaci zasiłku, który zaspokoi najpotrzebniejsze potrzeby, co umożliwi realizację planu pracy. Aktywizacja społeczna. W razie potrzeby kontakt osobisty, telefoniczny lub mailowy z członkami	Realizacja zadań wyznaczonych w indywidualnym planie pracy osoby zaangażowanej do projektu.



		razie potrzeby kontakt telefoniczny, mailowy lub osobisty z pozostałymi członkami partnerstwa.	partnerstwa.	
5.	<b>Monitoring sytuacji klienta</b>			Ankieta lub wywiad przeprowadzana wśród 10 osób bezrobotnych, z którymi współpracuje partnerstwo. Analiza osiągniętych założeń na podstawie raportu miesięcznego oraz opinii członków partnerstwa. Analiza niezrealizowanych założeń na podstawie raportu miesięcznego i porozumienia w partnerstwie.
	<b>Podmonitoring</b>	Weryfikacja, z których form oferowanych przez PUP skorzystał uczestnik projektu, sprawozdania miesięczne ze strony PUP do 5-go każdego miesiąca . w razie potrzeby kontakt telefoniczny, mailowy lub osobisty z pozostałymi członkami partnerstwa.	Weryfikacja postępów i efektów pracy z każdym klientem projektu. Ewentualna weryfikacja planu pracy z klientem. Sprawozdania miesięczne do 5-go każdego miesiąca. W razie potrzeby kontakt z członkami partnerstwa.	
6.	<b>Ocena i podsumowanie rezultatów usługi</b>	Wspólne spotkania robocze, wnioski podsumowujące, wyznaczenie celów na dalszą współpracę.	Wspólne spotkania robocze, wnioski podsumowujące wyznaczenie celów na dalszą współpracę.	Ocena projektu przez stowarzyszenie, przedstawienie wniosków podsumowujących projekt na wspólnych spotkaniu całego partnerstwa, wyznaczeniu celów na przyszłość do realizacji

#### Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:

Standard należy do kategorii standardów wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w małych gminach wiejskich położonych w pobliżu dużych miast – przekształcających się stopniowo w „sypialnie” tych miast. To co wyróżnia ten standard to fakt, że działania partnerstwa prowadzone są na tzw. Terenie po PGR –owskim. Rzutuje to na specyfikę lokalnego rynku pracy, na którym nie ma nie tylko większych zakładów pracy, ale w ogóle nieliczne są przedsiębiorstwa, w tym mikrofilmy.

**Standard Nr. 16****Nazwa Standardu:**

Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w gminie rolniczej

**Podmiot tworzący i testujący Standard:****Partnerstwo Żmigród:**

Ośrodek Pomocy Społecznej w Żmigrodzie,  
Powiatowy Urząd Pracy w Trzebnicy,  
Stowarzyszenie Na Rzecz Integracji  
Społecznej im. Św. Jadwigi Śląskiej

**Kontekst, w którym znajduje zastosowanie dany standard (cechy społeczności lokalnej i rynku pracy):**

Standard był testowany w gminie miejsko – wiejskiej (ok. 15 tys. mieszkańców), o charakterze rolniczym, oddalonej od dużych ośrodków miejskich, o znacznym rozproszeniu osadnictwa. Stopa bezrobocia zbliżona jest do średniej krajowej. W gminie wśród bezrobotnych blisko 50 proc. to osoby długotrwale bezrobotne. Przeszło połowa z nich zamieszkuje na wsi. W gminie brak jest większych zakładów pracy, działają w większości jednoosobowe firmy, kosztowny jest dojazd do dużego miasta oddalonego o 50 km – te czynniki potęgują bariery w wychodzeniu z długotrwałego bezrobocia. Jedną z szans jest tworzenie przez bezrobotnych nowych podmiotów gospodarczych – rozpoczynanie działalności gospodarczej, w tym również w formie ekonomii społecznej.

**Grupa docelowa, dla której zweryfikowano użyteczność Standardu:**

Wsparcie skierowane zostało do osób długotrwale bezrobotnych.

**Cechy organizacji pozarządowej funkcjonalnej dla Standardu:**

W testowaniu standardu wzięło udział lokalne stowarzyszenie mające doświadczenie w działaniach na rzecz integracji i reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem oraz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

**Sposób koordynacji prac Partnerstwa:**

Wsparcie koordynowane jest przez Zespół złożony z przedstawicieli partnerów.

**Pakiet usług oferowanych w Standardzie:**

L.p.	Działania (wykonywane prace oraz stosowane narzędzia / dokumenty itp.)	Rola PUP	Rola OPS	Rola organizacji pozarządowej
1.	Rekrutacja osoby – odbiorcy / klienta usługi partnerstwa	Konsultacja w zakresie czy dana osoba jest osobą	Wybór grupy docelowej na podstawie wywiadu	

		długotrwale bezrobotną	środowiskowego. Podpisanie kontraktu socjalnego z wybranymi beneficjentami. Przygotowanie listy rezerwowej.	
2.	Diagnoza potrzeb klienta	Ustalenie okresu bezrobocia oraz dotychczas stosowanych działań wobec każdego z beneficjentów i rezultaty tych działań, Ankieta aktywności na rynku pracy	Diagnoza z wykorzystaniem następujących narzędzi pracy socjalnej: wywiad z osobą pozostającą bez pracy, oraz arkusz Moje zasoby i możliwości. Diagnoza pozwoli określić bariery zatrudnienia ze strony beneficjenta	
3.	Przygotowanie indywidualnego planu wsparcia	Opracowanie wspólnego arkusza potrzeb możliwości i zagrożeń beneficjentów, określenie przez nich ich własnych potrzeb i oczekiwań	Opracowanie wspólnego arkusza potrzeb możliwości i zagrożeń beneficjentów określenie przez nich ich własnych potrzeb i oczekiwań	Opracowanie wspólnego arkusza potrzeb możliwości i zagrożeń beneficjentów określenie przez nich ich własnych potrzeb i oczekiwań
4.	Realizacja usługi – kroki:			

	A. Spotkanie organizacyjne z udziałem członków partnerstwa, przedstawiciele władz samorządowych i ewentualnie przedstawiciele pracodawców oraz beneficjentów ostatecznych projektu	Wystąpienie dyrektora PUP – obecna sytuacja na lokalnym rynku pracy, możliwości lokalnego rynku pracy- oferty pracodawców i wymagania kwalifikacyjne. Proponowane przez PUP działania wobec aktywnych bezrobotnych.	Wystąpienie kierownika OPS zapoznanie ze skalą bezrobocia wśród świadczeniobiorców OPS, skutkami długotrwałego bezrobocia (wyuczona bezradność, dziedziczenie biedy, niechęć do podejmowania jakichkolwiek aktywności, pozorne zadowolenie z bieżącej sytuacji, marginalizacja i wykluczenie społeczne). Zmiany w zakresie pomocy - przejście od roli opiekuna i płatnika świadczeń do roli wspierającego klienta w jego działaniach w kierunku rozwiązania problemów (praca socjalna skoncentrowana na rozwiązywaniu problemów)	Przygotowanie zaproszeń, kontakt z przedsiębiorcami w celu ustalenia barier zatrudnienia kobiet na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy. Przedstawienie tematu na spotkaniu. Przedstawienie zagadnień ekonomii społecznej – tworzenie i funkcjonowanie spółdzielni socjalnej
	B. Ustalenie predyspozycji zawodowych poszczególnych beneficjentów	Indywidualne kontakty beneficjentów z doradcą zawodowym, ankieta umiejętności poszukiwania pracy	Diagnoza barier: Z wykorzystaniem ankiety umiejętności społecznych oraz wywiad z osobą pozostającą bez pracy	Rozpoznanie możliwości pozyskania środków zewnętrznych w zakresie ekonomii społecznej.
	C. Poradnictwo psychologiczne, socjalne prawne i zawodowe	Poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, kierowanie na szkolenia, staże, prace interwencyjne wg możliwości finansowych i zapotrzebowania.	Grupowe zajęcia z psychologiem – 2 godziny. Indywidualne poradnictwo zgodnie ze zgłoszonym, zapotrzebowaniem	Pomoc w dostępie do bazy danych dotyczących ofert pracy w Internecie, pomoc w sporządzeniu dokumentów aplikacyjnych
	D. Przygotowanie wizyty studyjnej w spółdzielni socjalnej na terenie województwa dolnośląskiego		Poinformowanie o szczegółach wizyty.	
5.	Monitoring sytuacji klienta	Spotkania w każdą czwartą środę miesiąca, lub częściej w razie potrzeb. Osoby otrzymają indywidualną kartę usług, w której wszystkie działania będą monitorowane. Każdy zbierane będą przez pracownika OPS-u.		
6.	Ocena i podsumowanie	x	x	x

	rezultatów zrealizowanej usługi			
<b>Inne specyficzne cechy Standardu i sposobu jego stosowania:</b>				
<p>Od innych standardów skierowanych na pomoc długotrwale bezrobotnym ten standard odróżnia się tym, że wsparcie kierowane jest przede wszystkim do osób mieszkających na wsi, często w znacznym oddaleniu od potencjalnego rynku pracy, dla których ekonomia społeczna może być główną szansą na zdobycie zatrudnienia.</p>				