

ROZDZIAŁ 13

PARTNERSTWO SZANSĄ NA ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO – PROJEKT "PARTNERSTWO I WSPÓŁPRACA NA RZECZ BUDOWY NOWOCZESNEGO RYNKU PRACY"

Wprowadzenie

Jedną z konsekwencji wstąpienia Polski do Unii Europejskiej jest zobowiązanie do realizacji założonych przez kraje wspólnoty strategii rozwoju gospodarczego i społecznego. Dążenie do zbudowania nowoczesnej i konkurencyjnej gospodarki miało swój wyraz w przyjętej przez kraje wspólnoty Strategii Lizbońskiej. Jednym z jej założeń jest wzrost bardzo szeroko rozumianej innowacyjności gospodarki. Wzrost ten ma dotyczyć nie tylko innowacji technologicznych, lecz również dziedzin takich jak zarządzanie, obsługa klienta. Proces ten ma doprowadzić do zbudowania gospodarki opartej na wiedzy. Jednym z warunków zbudowania takiej gospodarki jest odpowiednio wykształcony kapitał ludzki, dlatego inwestowanie w jego rozwój jest jednym z poważniejszych zadań stojących przed krajami UE.

Tak postawione zadanie byłoby trudne do zrealizowania bez specjalnych programów, które w swych założeniach musiały być dopasowane do realiów poszczególnych krajów, z uwzględnieniem możliwości danego kraju. Polska na tle innych krajów wspólnoty znajdowała się niestety na jednym z ostatnich miejsc pod względem stopnia rozwoju. Znaczna różnica w poziomie rozwoju gospodarczego w stosunku do krajów Europy Zachodniej była jednym z czynników, które powodowały, że realizacja założeń Strategii Lizbońskiej wymagała dużych nakładów finansowych. Zostały one zapewnione przez wsparcie wspólnoty za pomocą funduszy celowych. Dla ukierunkowania ich na określone cele został stworzony Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004 – 2006, w którym szczegółowo określono kierunki, narzędzia i sposoby rozwoju kraju. Jednym z narzędzi, które zostały zdefiniowane w tym planie, był Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006. Został on powołany do osiągnięcia celu generalnego, jakim była budowa otwartego opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. (SPO – RZL 2004 – 2006, s. 87)

Jednym z obszarów, które miały zostać objęte zmianami w efekcie realizacji tego programu, miał być rynek pracy. Specjalnie w tym celu został stworzony Priorytet 1 : Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej. Jednym z zadań tego priorytetu było zwalczanie i zapobieganie bezrobociu poprzez rozwój i modernizację instrumentów i instytucji rynku pracy. Projekt „Partnerstwo i współpraca na rzecz budowy nowoczesnego rynku pracy”, którego dotyczy niniejsze opracowanie był realizowany w ramach Działania 1.1 - Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy , schemat b) Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy. Skierowanie go do bardzo szeroko zdefiniowanej grupy beneficjentów, obejmującej zarówno pracowników publicznych służb zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, związki zawodowe i lokalne stowarzyszenia pozwalało na stwierdzenie że, znakomicie wpisuje się on w określone w założeniach Priorytetu 1 cele.

Założenia, bariery i moduły projektu

Ujęte w tytule projektu partnerstwo miało swe korzenie w Modelu Partnerstwa Lokalnego, stworzonego przez Departament Pracy USA. Model ten został sformułowany jako kompleksowa metoda poprawy sytuacji na rynku pracy w momencie restrukturyzacji gospodarki. Wieloletnie badania i wdrożenia na terenach wielu krajów pozwalają na twierdzenie, że wykorzystanie tego rozwiązania na regionalnych rynkach pracy w Polsce jest drogą do poprawy sytuacji na nich. Cel ten miałby zostać osiągnięty poprzez wspólne działanie instytucji publicznych i niepublicznych oraz partnerów społecznych. Na etapie formułowania wniosku dotyczącego projektu zostało zauważonych kilka barier, które utrudniają wspólne działanie wymienionych wcześniej instytucji. Pierwszą z nich był brak partnerstwa w działaniach podejmowanych na rynku pracy. Działania prowadzone przez instytucje na rynku pracy bardzo często się dublowały, nie miały wspólnych celów, nie były prowadzone w sposób skoordynowany. Bardzo często instytucje rynku pracy konkurowały o tych samych uczestników programów, zamiast współpracować. Drugą barierą były przeszkody formalno – prawne, praktycznie uniemożliwiające wymianę doświadczeń oraz wspólne działanie potencjalnych partnerów. Kolejną bariera to pełnienie funkcji kadencyjnych. Często zapoczątkowane w trakcie jednej kadencji działania nie były później kontynuowane, gdyż nie zostały we właściwy sposób zabezpieczone przez osobę, która je rozpoczynała. Bariera ta dotyczyła głównie samorządów, których kadencyjność wpływała na działania przez nie podejmowane. Braki w ciągłości i komunikacji powodowały, że nawet najlepsze działania pojedynczych instytucji miały mniejsze szanse na powodzenie. Spojrzenie na te działania w sposób bardziej kompleksowy i z punktów widzenia różnych instytucji umożliwiałoby ich lepsze i efektywniejsze działanie. Umożliwiałoby również podejmowanie działań o szerszym spektrum, gdyż niektóre instytucje są związane przepisami uniemożliwiającymi pewne działania, natomiast inne im nie podlegają np. Urzędy Pracy muszą działać zgodnie z literą ustawy, natomiast organizacje pozarządowe mogą prowadzić działania, których w ustawie nie znajdziemy.

Właśnie takiemu szerokiemu podejściu do tematu rynku pracy i współpracy w działaniach na nim podejmowanych miało służyć wdrożenie opisywanego projektu. Zakładał on zrealizowanie cyklu szkoleniowego, opartego na doświadczeniach amerykańskich, skierowanego do bardzo dużej liczby osób z czterech województw – mazowieckiego, łódzkiego, podlaskiego i dolnośląskiego. Objęcie wsparciem tych czterech województw było podyktowane ich sytuacją gospodarczą oraz wcześniejszymi wdrożeniami programów opartych o partnerstwo. Z jednej strony były to więc województwa o niższym stopniu rozwoju gospodarczego i wyższej stopie bezrobocia (podlaskie), województwa dynamicznie rozwijające się i mające duże znaczenie dla gospodarki kraju, lecz jednocześnie odznaczające się dużym stopniem zróżnicowania gospodarczego (mazowieckie) oraz takie, w których bardzo dobrze sprawdziły się wdrożenia partnerstw (dolnośląskie, łódzkie). Taki dobór pozwalał jednocześnie na zastosowanie różnych modeli partnerstwa, jak i na dokonywanie obserwacji, jakie elementy poszczególnych modułów są możliwe do zastosowania, a jakie wymagają adaptacji do warunków panujących w poszczególnych województwach. Dla spełnienia tej funkcji projektu zaplanowane zostały fora i debaty w każdym województwie po zakończeniu działań szkoleniowych, w trakcie których możliwa była wymiana doświadczeń oraz uwag dotyczących poszczególnych elementów prezentowanych rozwiązań.

Dla właściwego przedstawienia założeń projektu należy zaprezentować w skrócie moduły szkoleniowe, które zostały przewidziane do zrealizowania w trakcie jego wdrażania. Pierwszy moduł został zatytułowany *Budowanie partnerstwa na rzecz zatrudnienia*. Jego zadaniem było przybliżenie uczestnikom szkoleń zasad praktycznego tworzenia partnerstw, modeli jego wdrażania a także prezentacja już zrealizowanych programów. Zaprezentowane zostały podstawy programowe stworzone w Stanach Zjednoczonych oraz ich odpowiedniki

dostosowane do realiów naszego kraju. Nie zapomniano również o przedstawieniu już wdrożonych partnerstw, tak aby uczestnicy mogli zapoznać się z polskimi przykładami działań partnerskich. Prezentowane były zarówno bardzo udane wdrożenia projektów partnerskich jak i te mniej udane. Na ich przekładzie dokonywana była analiza czynników jakie zdecydowały że w danym miejscu nie powiodło się przedsięwzięcie partnerskie. Moduł drugi *Lokalne życie gospodarcze* (LOG) był najobszerniejszym z realizowanych. Jako jedyny trwał trzy dni, gdyż ilość materiałów, które zostały przewidziane w jego trakcie do realizacji nie pozwalała na ograniczenie czasu. Był to jednocześnie jeden z ważniejszych modułów, gdyż przedstawiono w nim sposoby identyfikacji potencjału możliwego do wykorzystania w trakcie tworzenia partnerstwa oraz praktyczne metody tworzenia partnerstw. Beneficjenci mieli możliwość wzięcia udziału w warsztatach, zarówno jako uczestnicy, jak i prowadzący. Efektem tego miało być przygotowanie ich do roli liderów lokalnych partnerstw, wyposażanie ich w narzędzia umożliwiające inicjowanie i tworzenie partnerstw. Bardzo ważną częścią tego modułu szkoleniowego była część dotycząca identyfikacji posiadanych potencjałów. Bardzo często okazywało się że uczestnicy byli zaskoczeni tym, co posiadają jako obywatele własnych małych Ojczyzn. Kształtowanie takiego podejścia było wartością dodaną tego modułu szkoleniowego i pozwalało jednocześnie poddać ocenie innych uczestników zalety posiadanego przez poszczególne regiony potencjału. Kolejny moduł *Szybkie reagowanie i wsparcie koleżeńskie dla osób zwalnianych, zagrożonych zwolnieniami i bezrobotnych* poświęcony został szeroko rozumianemu zagadnieniu rynku pracy. Zaprezentowane zostały przemiany, jakie zachodzą na rynku pracy w naszym kraju w ostatnich latach oraz narzędzia, możliwe do wykorzystania przez każdą z grup uczestniczących w projekcie. Przedstawiono także modele pomocy koleżeńskiej, wdrażane z powodzeniem w wielu miejscach w Polsce. Tematyka modułu *Public relations inicjatyw na rzecz rozwoju rynku pracy* była zaskoczeniem dla dużej części beneficjentów. Nie podejrzewali oni, że podejmując temat działań partnerskich, można wykorzystać tak liczne narzędzia dla budowania pozytywnego ich odbioru. W trakcie tego szkolenia przedstawiono i uporządkowano wiedzę na temat narzędzi PR oraz zaprezentowano właściwe metody wykorzystania poszczególnych mediów w kampaniach na rzecz partnerstw. Usystematyzowano również informacje na temat właściwego prezentowania organizacji w mediach oraz identyfikacji i wizualizacji jej poczynań. Zdecydowana większość uczestników tego modułu szkoleniowego po raz pierwszy zetknęła się z tematyką prowadzenia działań mających na celu informowanie społeczeństwa o pozytywnych skutkach projektów partnerskich. Jednocześnie zdziwienie budziła możliwość wykorzystania pozytywnego odbioru działań partnerskich do pozyskiwania szerszych możliwości działania na tym polu. W praktyce większość uczestników tego modułu nie spotkała się nigdy z takim wykorzystywaniem wizerunku do budowania pozytywnego odbioru tematu partnerstwa. Moduł *Dobre praktyki w budowaniu partnerstwa na rzecz zatrudnienia i nowoczesnego rynku pracy* miał na celu zaprezentowanie uczestnikom metod budowania i prezentacji dobrych praktyk.¹ Przekazane treści pozwalały na zidentyfikowanie obszarów dobrych praktyk, uczyły ich właściwego opisywania i przekazywania innym instytucjom. Takie podejście jest zgodne z kierunkami rozwoju gospodarki opartej na wiedzy oraz ustawicznej edukacji. Uczestnicy mieli możliwość

¹ Istnieje wiele definicji dotyczących dobrych praktyk. Wiele z nich zawiera takie pojęcia jak : wymiana informacji, uczenie się od innych, przejmowanie najlepszych rozwiązań wypracowanych przez inne organizacje. Dobrymi praktykami są wszelkie przedsięwzięcia cykliczne lub jednorazowe, które pozwalają na skuteczną i opłacalną pod względem ekonomicznym realizację zadań i osiąganie celów. Ponadto dobre praktyki muszą być uniwersalne, czyli możliwe do zastosowania w innych organizacjach. Dobra praktyka to dążenie do poprawy poprzez uczenie się od innych, czyli porównywanie się z innymi organizacjami i adaptowanie rozwiązań uznanych za wzorcowe. Generalnie rzecz biorąc mianem „dobrych praktyk” określamy innowacyjne projekty, które zostały z powodzeniem zrealizowane w gminach i regionach. Stanowią one praktyczne rozwiązanie konkretnych problemów i przynoszą określone, pozytywne rezultaty. Nie sposób pominąć ich znaczenia zważywszy na możliwość przeniesienia zastosowanych rozwiązań do innych regionów czy krajów.

sporządzenia portretu własnej Dobrej Praktyki i poddaniu go ocenie innych. Takie zbudowanie programu modułu szkoleniowego umożliwiało wymianę doświadczeń i prezentację tego, co poszczególne grupy uczestników uważały za przykład dobrych praktyk. Moduły *Projekty partnerskie a zamówienia publiczne* oraz *Finansowanie projektów* były ze sobą związane bezpośrednio. Wiedza w nich zawarta dotyczyła szeroko pojętego tematu wykorzystywania działań partnerskich przy pozyskiwaniu środków pochodzących z dofinansowania UE na lata 2007 – 2013. Prezentowano założenia Strategii Rozwoju Kraju 2007 – 2013, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz przepisów z nich wynikających. Celem nadrzędnym było umożliwienie beneficjentom sprawdzenie własnej wiedzy o pozyskiwaniu środków oraz możliwość sporządzenia wstępnego projektu wniosku o dofinansowanie pod okiem ekspertów. Moduły te były zgodne z oczekiwaniami uczestników, dzięki temu cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem. Gdyby w ramach projektu można było dwukrotnie zwiększyć liczbę tych modułów szkoleniowych, na pewno każdy z nich miałby pełną obsadę. Kolejny moduł *Współpraca publicznych służb zatrudnienia i instytucji dialogu społecznego* miał wyposażyć w wiedzę dotyczącą możliwości rozwijania współpracy między partnerami w ramach istniejących rozwiązań prawnych. Wskazywał rozwiązania wykorzystywane w krajach o podobnym porządku prawnym jako przykłady do wdrożenia. Ostatni moduł *Obsługa platformy IT* nawiązywał do jednego z założonych efektów projektu, jakim było stworzenie multimedialnego miejsca wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Miało ono zapewnić możliwość kontaktowania się uczestników projektu z różnych województw oraz wymianę doświadczeń i utrzymanie kontaktu po zakończeniu projektu. Platforma została bardzo dobrze przyjęta przez beneficjentów i jest ona wykorzystywana zgodnie z założeniem po zakończeniu działań projektowych. Dzięki korzystaniu z niej uczestnicy podtrzymują nawiązane w trakcie projektu znajomości, co stało się dodatkowym efektem dodanym realizacji projektu ”Partnerstwo i współpraca na rzecz budowy nowoczesnego rynku pracy.”

Efekty projektu i ich ocena

Zaprezentowanie efektów projektu oraz jego oceny w oczach uczestników możliwe jest dzięki prowadzeniu ciągłego procesu ewaluacji, który pozwalał na bieżąco likwidować ewentualne zagrożenia oraz umożliwiał kadrze zarządzającej projektem kontrolę nad realizacją jego założeń. Pierwszym wskaźnikiem we wniosku projektowym była liczba osób, które ukończą poszczególne moduły szkoleniowe. Założono, że każde z 8 cykli szkoleń ukończy 914 osób, wyjątkiem było szkolenie 9, w którym założono uczestnictwo 400 Beneficjentów Ostatecznych (BO). Dane dotyczące ilości BO w poszczególnych modułach szkoleniowych oraz województwach prezentuje tabela nr 1.

Tabela 1. Liczba beneficjentów ostatecznych w poszczególnych modułach szkoleniowych

	Moduł I	Moduł II	Moduł III	Moduł IV	Moduł V	Moduł VI	Moduł VII	Moduł VIII	Moduł IX
Łódzkie	234	205	194	203	190	179	185	186	117
Mazowieckie	346	380	387	378	331	340	299	346	237
Podlaskie	132	108	119	117	130	109	70	144	15
Dolnośląskie	202	225	217	222	184	210	183	198	81
<i>Razem</i>	<i>914</i>	<i>918</i>	<i>917</i>	<i>920</i>	<i>835</i>	<i>838</i>	<i>737</i>	<i>874</i>	<i>450</i>
<i>Realizacja</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,44%</i>	<i>100,33%</i>	<i>100,66%</i>	<i>91,36%</i>	<i>91,68%</i>	<i>80,63%</i>	<i>95,62%</i>	<i>112,50%</i>

Źródło: opracowanie własne.

Wskaźnik realizacji został obliczony jako stosunek liczby osób uczestniczących w poszczególnych modułach szkoleniowych w stosunku do liczby założonej. Patrząc na wartości wskaźnika można zaryzykować stwierdzenie, że realizacja projektu zakończyła się wynikiem pozytywnym. Nie można stwierdzić, że bardzo dobrym, gdyż pozostały niezakończone moduły szkoleniowe. Ogólnie stopień realizacji projektu w stosunku do założeń wyniósł 95,99 % pod względem liczby przeszkolonych osób. Nieosiągnięcie wartości 100 % zostało spowodowane pewnymi problemami, które nie zostały zauważone na etapie projektowania. W czasie wdrażania projektu dwa razy były okresy urlopowe, które powodowały zmniejszenie aktywności szkoleniowej, gdyż beneficjenci nie byli skłonni uczestniczyć w szkoleniach w okresach wakacyjnych. Podobnie trudno było zachęcić beneficjentów, by brali udział w szkoleniach w czasie przedświątecznym. Nie uwzględnienie tej bariery spowodowało, że nie można było ukończyć wszystkich modułów szkoleniowych, gdyż czas zaplanowany na szkolenia skrócił się o ponad 4 miesiące. Mimo wysiłków podejmowanych przez osoby zarządzające projektem nie udało się tak przyspieszyć harmonogramu projektu, aby nadrobić tak dużą lukę czasową. Można więc postawić tezę, zgodnie z którą planowanie takiego przedsięwzięcia powinno brać pod uwagę większe przerwy czasowe między poszczególnymi modułami szkoleniowymi oraz uwzględniać występowanie okresów, w którym BO nie chcą uczestniczyć w szkoleniach – wakacje, okresy świąteczne. Uwzględnienie tego rodzaju przeszkód umożliwi realizowanie przedsięwzięć bez opóźnień oraz konfliktów interesów. Natomiast nie uwzględnianie takich zagrożeń jest w stanie zagrozić realizacji nawet najlepszego projektu. Różnice w liczebności osób na szkoleniach w poszczególnych województwach spowodowane były głównie popularnością tematu partnerstwa w danym terenie. Najliczniej reprezentowane było województwo mazowieckie, mające bardzo dobre doświadczenia z projektami partnerskimi. Na terenie tego województwa podejmowane były wielokrotnie próby zawiązywania partnerstwa lokalne i bardzo wiele z tych przedsięwzięć zakończyło się sukcesem i może służyć jak przykład dobrych praktyk. Mniej liczne grupy BO pochodziły z województw łódzkiego i dolnośląskiego, na których terenie pojęcie partnerstwa było mniej znane, natomiast potencjał gospodarczy i turystyczny tych regionów może być szansą na szybszy rozwój poprzez partnerstwo. Najmniej liczna grupa BO pochodziła z województwa podlaskiego, które nie posiadało tradycji wdrożeń projektów partnerskich, ale osoby pochodzące z tego regionu widziały potencjalne możliwości w partnerstwie ze względu na potencjał regionu.

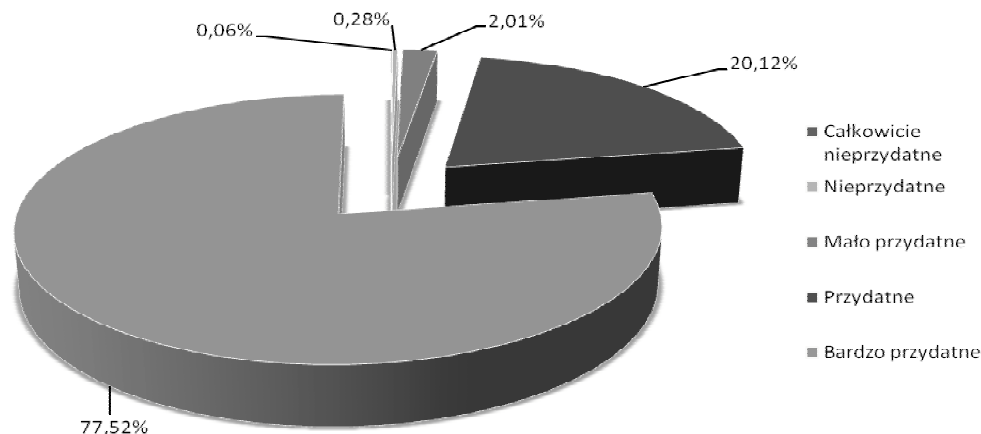
Prowadzona w sposób ciągły ankieta ewaluacyjna dotyczyła szeregu zagadnień związanych z wdrażaniem projektu, takich jak wyżywienie, zakwaterowanie oraz ocena trenerów. Wyniki tych ankiet służyły bieżącemu zarządzaniu projektem, gdyż pozwalały kadrze zarządzającej na ocenę jakości pracy poszczególnych osób oraz analizę zadowolenia BO z poziomu obsługi w hotelach. Zdecydowanie ważniejsze dla tego opracowania były wskaźniki, w których beneficjenci oceniali stopień przydatności przekazywanych treści do zastosowania we własnych projektach partnerskich oraz kompatybilność z ich oczekiwaniami.

Pierwszym parametrem poddanym surowej ocenie uczestników szkoleń była jakość i przydatność materiałów szkoleniowych. Pytano o to, w jaki sposób materiały zostały stworzone, czy są one czytelne i czy informacje w nich zawarte będą przydatne beneficjentom po zakończeniu cyklu szkoleniowego.

Ocena tego parametru była bardzo istotna dla osób przygotowujących materiały szkoleniowe, gdyż uwzględniała jak dużo pracy włożono w ich przygotowanie. Ocena ta wypadła bardzo dobrze dla materiałów, gdyż tylko niecałe 3% osób oceniło je jako mało lub wcale nieprzydatne. Ponad 20% ocen dobrych i 77,52% ocen bardzo dobrych znakomicie świadczy o pracy autorów. Została ona w ten sposób wyraźnie doceniona przez uczestników szkoleń. W uwagach dotyczących podręczników bardzo często pojawiała się stwierdzenie że zostały one opracowane w sposób profesjonalny i umożliwiający łatwe pozyskanie wiedzy w nich zawartej. Dzięki uwagom, poprawiono w wersji końcowej drobne niedociągnięcia, które zgła-

szali uczestnicy (głównie związane ze zmianami w prawie) i powstałe na zakończenie projektu wydawnictwa książkowe były już tych wad pozbawione. Umożliwiają więc one propagowanie wiedzy związanej z partnerstwem w sposób przystępny i prosty. Jest to tym ważniejsze, że wydawnictwa te trafiły do instytucji, które mogą teraz temat kontynuować.

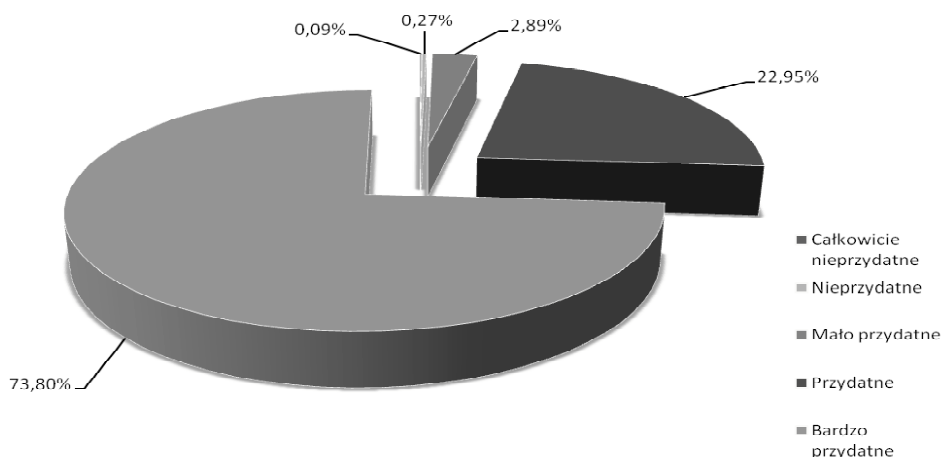
Rysunek 1. Jakość i przydatność materiałów szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne.

Drugim kryterium ocenianym na bieżąco, a interesującym dla tego opracowania, była przydatność szkolenia. Została ona zdefiniowana jako ocena możliwości wykorzystania treści przekazanych w trakcie szkolenia w pracy zawodowej BO. Na rysunku 2 został zaprezentowany rozkład ocen w tej kategorii. Można zauważyć bardzo duży odsetek ocen pozytywnych (ponad 73%), świadczący o znacznym stopniu przydatności szkoleń w pracy zawodowej uczestników. Oczywiście są to odczucia, natomiast sama deklaracja jest znacząca.

Rysunek 2. Przydatność szkoleń



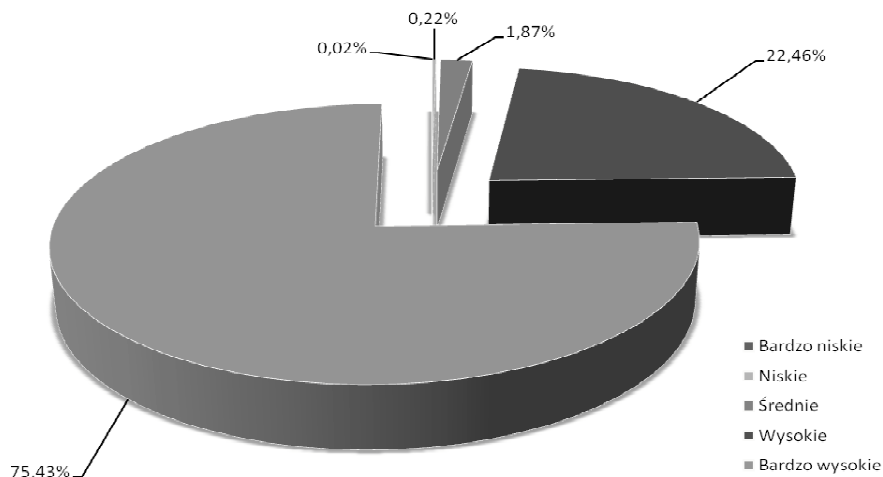
Źródło: opracowanie własne.

Zła informacja jest taka, że jednak są osoby, które uznały że profil szkoleń absolutnie nie jest możliwy do wykorzystania w ich pracy zawodowej. Mimo tego, że jest ich bardzo niewiele może to być jednak przesłanką to stwierdzenia, że nie wszystkie osoby, które rekr-

towano do projektu, potrafiły dobrze przedstawić jego założenia i spowodowało to uczestnictwo w nim osób właściwie niezainteresowanych. Dla osób mających zamiar realizować podobne projekty jest to wskazówka, że należy w lepszy sposób zaplanować system rekrutacji i staranniej dobierać grupy uczestników.

Świadczyć o tym może również ostatni analizowany wskaźnik, pochodzący z tej ankiety, jakim jest zadowolenie z udziału w szkoleniu.

Rysunek 3. Zadowolenie z udziału w szkoleniu



Źródło: opracowanie własne.

Również i tutaj można zauważyć bardzo znaczącą liczbę osób, które są bardzo zadowolone z udziału w takim projekcie (ponad 75%) lub zadowolone (ponad 22%), ale daje się też zauważyć niewielki odsetek osób, które nie wyrażają takiego zadowolenia. Wpływ na to mogą mieć wspomniane wcześniej czynniki, z których najważniejszym są błędy popełnione na etapie rekrutacji. Sytuacja taka wynikać może również z faktu nieufnego podejścia części uczestników do całościowego tematu przedsięwzięć partnerskich. Ponieważ nie były one wcześniej podejmowane na ich terenach nie mieli oni doświadczeń związanych z partnerstwem i traktowali je jako nowość. Część osób nie dała się zarazić entuzjazmem prowadzących i mających doświadczenie we wdrażaniu partnerstwa trenerów i pozostali przy swoim zdaniu, które traktuje takie działania jako zbędną nowinkę.

Działaniem uzupełniającym szkolenia i pogłębiającym wiedzę na temat partnerstwa lokalnego były „Konsultacje w zakresie budowania i wdrażania partnerstw przez Beneficjentów Ostatecznych w terenie”. W sumie na terenie czterech województw odbyło się 88 spotkań konsultacyjnych, w których udział wzięło 1385 osób. Były to zarówno osoby uczestniczące w projekcie, jak i nie będące beneficjentami, ale chcące budować więzi partnerskie. Spotkania te prowadzone były przez kadrę wdrażającą projekt oraz trenerów uczestniczących w szkoleniach. Są to osoby, które uczestniczyły w budowaniu działań partnerskich, mogły więc dzielić się doświadczeniami praktycznymi, które dla osób rozpoczynających takie przedsięwzięcia są bezcenne. Czym innym jest wiedza teoretyczna i czym innym wiedza praktyczna, skonfrontowana z rzeczywistością, umożliwiającą ominięcie dużej ilości niebezpieczeństw czyhających na osoby aktywnie działające na rzecz społeczności lokalnej. Na efekty tych spotkań zapewne przyjdzie jeszcze jakiś czas poczekać, ale najważniejszym jest zbudowanie podwalin pod lokalne inicjatywy partnerskie. Spore zainteresowanie takimi konsultacjami również wśród osób, które nie były uczestnikami projektu pozwala mieć jednak nadzieję na wykorzystanie partnerstwa jako sposobu na rozwój lokalny. Działaniem podsumowującym wdraża-

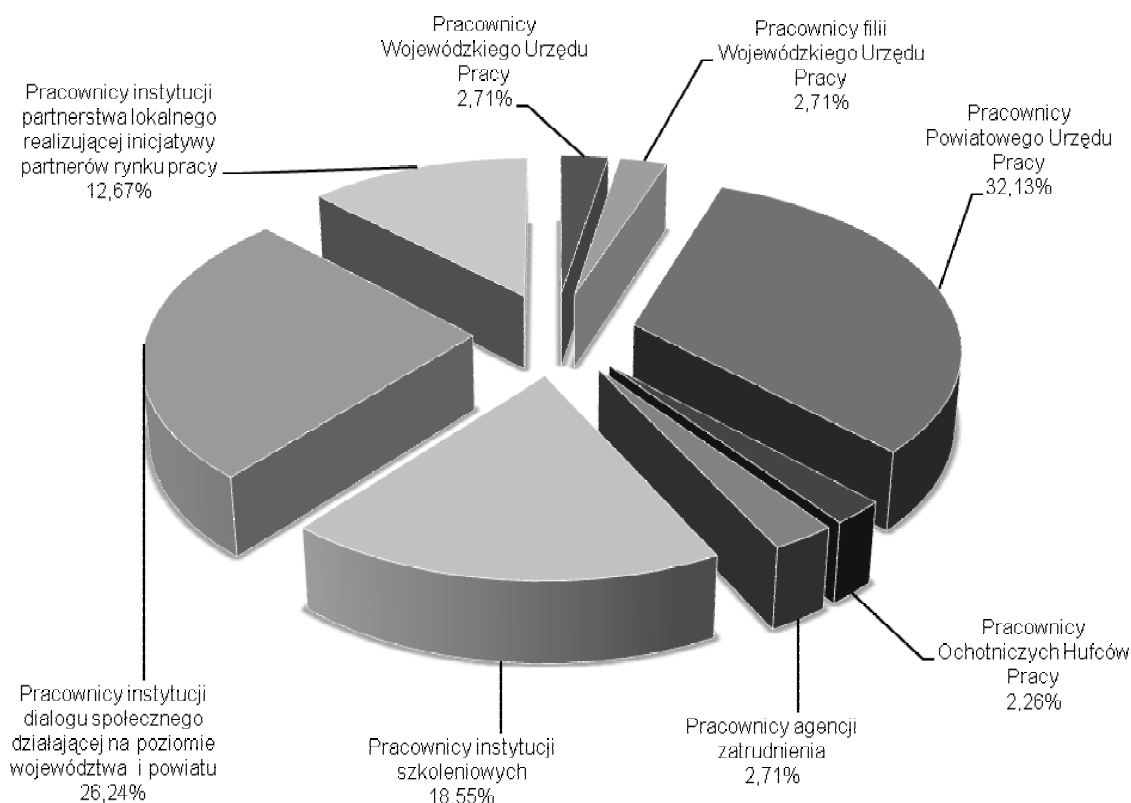
nie projektu były debaty „Rola Partnerstw we wdrażaniu Regionalnych Programów Operacyjnych i Regionalnych Planów Działania na Rzecz Zatrudnienia” na terenie czterech województw oraz regionalne fora pracowników instytucji rynku pracy. Odbywały się one w ostatnich dwóch tygodniach funkcjonowania projektu i cieszyły się wielkim zainteresowaniem wśród beneficjentów. Interesujący goście zaproszeni przez organizatorów przyciągnęli osoby zainteresowane rozwojem rynku pracy, zaś wysoki poziom debaty był na pewno dla osób w niej uczestniczących okazją do prezentacji własnego poglądu na nowoczesny rynek pracy. Prezentowane poglądy były często dość rewolucyjne, gdyż postulowano na przykład zniesienie zasiłków dla bezrobotnych, gdyż narzędzie to uznawane jest przez wiele osób za działające odmiennie od założeń. Uważają oni że nie motywuje ono do poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne a tym samym nie spełnia jednej ze swych funkcji służy tylko jako narzędzie osłonowe. W trakcie tych spotkań odbyło się wręczenie zaświadczeń o uczestnictwie w szkoleniach oraz Certyfikatów Specjalisty Partnerstwa Lokalnego. Zaświadczenia zostały przygotowane dla wszystkich osób, biorących udział w szkoleniach, zaś otrzymanie Certyfikatu było warunkowane uczestnictwem co najmniej w pięciu z pierwszych ośmiu modułów. Warunki takie spełniły 854 osoby biorące udział w projekcie i mogły się one cieszyć uzyskaniem Certyfikatu. Jest on potwierdzeniem nabycia umiejętności związanych z tematem działań partnerskich i może stać się podstawą do budowania takich działań w regionach. Zupełnie inaczej odbiera się bowiem, jeśli działania takie postulowane są przez osoby legitymujące się odpowiednią wiedzą i potrafiące w razie potrzeby szukać pomocy praktyków, którzy wdrażali w przeszłości projekty partnerskie.

W trakcie tych spotkań została przeprowadzona ankieta dotycząca oceny celów osiągniętych przez projekt „Partnerstwo i współpraca” oraz oczekiwań i planów dotyczących przyszłości. Pytania były nakierowane głównie na stwierdzenie, czy ankietowani planują wykorzystanie pozyskanej wiedzy oraz o stopień jej zaawansowania przed i po projekcie. oczywiście oczekiwano wzrostu ilości posiadanych informacji, natomiast tajemnicą było to, czy temat działań partnerskich znalazł pozytywny oddźwięk wśród uczestników. Na etapie projektowania określone zostały następujące kryteria, które powinny zostać zrealizowane w trakcie projektu:

- wyposażenie pracowników instytucji rynku pracy w nowoczesne narzędzia pracy: umiejętność prowadzenia Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego, tworzenia partnerstw lokalnych i regionalnych, Kluby Wsparcia Koleżeńskie dla bezrobotnych,
- promocja i upowszechnianie usług instytucji rynku pracy w środowisku lokalnym,
- zmiana świadomości pracowników instytucji rynku pracy o roli, zakresie i wadze partnerstwa lokalnego,
- usprawnienie komunikacji i przekazu informacji pomiędzy partnerami rynku pracy,
- pobudzenie idei kształcenia ustawicznego wśród pracowników instytucji rynku pracy,
- lepsze rozumienie kwestii związanych z zagadnieniami prawnymi w oparciu o zasady partnerstwa, z problemami rozwoju gospodarczego, z tworzeniem miejsc pracy oraz z wpływem na kwestie możliwości pozyskiwania środków finansowych.

W badaniu udział wzięło 221 osób uczestniczących w imprezach podsumowujących wdrażanie projektu. Strukturę badanych ze względu na Instytucję, która delegowała ich do udziału w projekcie, ilustruje rysunek 4. Zdecydowanie dwie największe grupy spośród badanych stanowili pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy oraz Instytucji Dialogu Społecznego, które w sumie stanowiły ponad 50% osób badanych. Jest to zgodne z danymi pochodzącymi z bazy osobowej projektu, w której również te dwie grupy są zdecydowanie najliczniejsze.

Rysunek 4. Struktura badanych pod względem instytucji delegującej



Źródło: opracowanie własne.

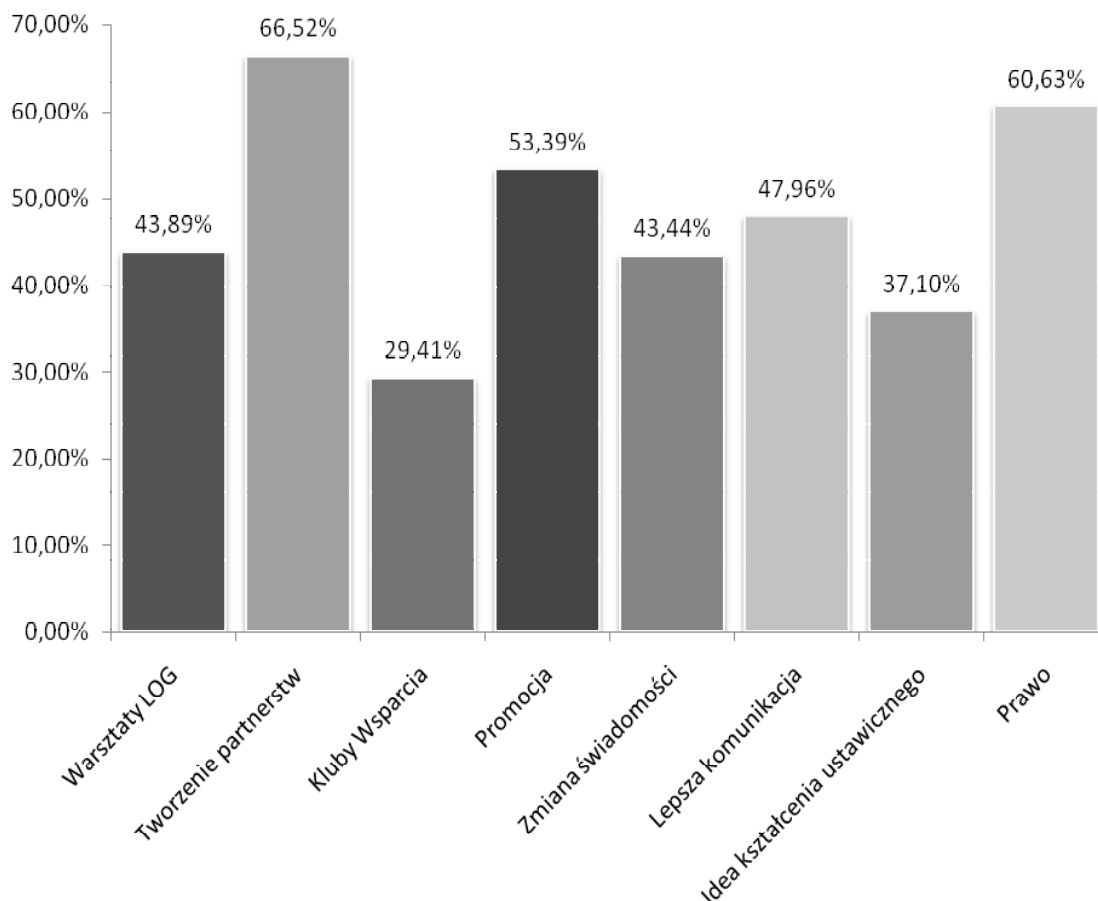
Można więc stwierdzić na podstawie takiego porównania dwóch struktur, że wyniki zawarte w ankiecie mogą być reprezentatywne dla populacji osób biorących udział w projekcie. Pierwszym aspektem poddanym ocenie było to, czy w trakcie realizacji projektu BO zostali wyposażeni w wiedzę rozszerzającą ich wachlarz narzędzi rynku pracy. Twierdzącej odpowiedzi na tak postawione pytanie udzieliło ponad 94% ankietowanych, co pozwala stwierdzić że założone efekty zostały osiągnięte. Analiza tych odpowiedzi ze względu na instytucję delegującą pozwala stwierdzić, że najczęściej odpowiedzi negatywnych pojawiało się wśród pracowników OHP i instytucji szkoleniowych. Fakt ten nie jest zaskoczeniem, gdyż w tych instytucjach większy nacisk kładzie się na wykorzystanie dostępnych technik w szybkim czasie. Jednocześnie ich działania są w mniejszym stopniu sformalizowane i bardziej elastycznie mogą one odpowiadać na pojawiające się potrzeby.

Kolejną kwestią, która znalazła się w omawianej ankiecie, były zakresy umiejętności w których ankietowani mogli dostrzec podwyższenie swych kwalifikacji. Ankieta umożliwiała wielokrotny wybór takich kategorii:

- Umiejętności prowadzenia warsztatów LOG,
- Tworzenie partnerstw lokalnych i regionalnych,
- Zakładanie klubów wsparcia koleżeńskieg dla bezrobotnych,
- Promocja i upowszechnianie usług instytucji rynku pracy w środowisku lokalnym,
- Zmiana świadomości pracowników instytucji rynku pracy o roli, zakresie i wadze partnerstwa lokalnego,
- Usprawnienie komunikacji i przekazu informacji pomiędzy partnerami rynku pracy,
- Pobudzenie idei kształcenia ustawicznego wśród pracowników instytucji rynku pracy,

- Lepsze rozumienie kwestii związanych z zagadnieniami prawnymi w oparciu o zasady partnerstwa z problemami rozwoju gospodarczego, z tworzeniem miejsc pracy oraz wpływem na kwestie pozyskiwania środków finansowych.

Rysunek 5. Podniesienie kwalifikacji w poszczególnych dziedzinach



Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej ankietowani twierdzili, że ich kwalifikacje zostały podniesione w tematach tworzenia partnerstw lokalnych oraz zagadnień prawnych związanych z partnerstwem oraz jego miejscem w życiu społecznym i gospodarczym. Takiego wyboru dokonało ponad 60% osób biorących udział w ankiecie. Wynik ten jest zadowalający, gdyż pozytywnie świadczy o odbiorze tematu, jak również o sposobie jego przedstawienia. Zapewne duży wpływ miały tutaj przedstawiane Dobre Praktyki, które w bardziej namacalny sposób pozwalały się zorientować co można zrobić w partnerstwie. Około 50% wypełniających ankietę stwierdziło, że ich kompetencje zostały podniesione w takich obszarach, jak promocja usług instytucji rynku pracy w środowisku lokalnym oraz poprawa i usprawnienie komunikacji wśród partnerów na rynku pracy. Są to bardzo optymistyczne informacje, gdyż przepływ informacji jest jednym z istotnych czynników pozwalających na poprawienie sytuacji na rynku pracy, gdyż wpływa na czas reakcji instytucji na zmiany na nim zachodzące. Z drugiej strony wskazuje to również na to, że ankietowani uważają przepływ informacji za obszar w którym do tej pory były duże rezerwy i nie funkcjonował on tak jak powinien. Należy też zauważyć spory (ponad 40%) odsetek osób, które podniosły swoje kwalifikacje w obszarze prowadzenia warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego, które mogą być również ważnym czynnikiem pozwalającym na zmiany na lokalnym rynku pracy i rozpoczęcie współpracy

między instytucjami, które na nim działają. Pozostałe po projekcie kontakty mogą być początkiem współpracy instytucji, które do tej pory nie widziały w sobie partnerów. Nie można pominąć związanej z tym kategorii kwalifikacji, jaką jest zmiana świadomości w temacie wagi partnerstwa lokalnego. Ponad 43% ankietowanych uznało, że podnieśli oni swe umiejętności i pozwala to sądzić, że dostrzegli oni, jaka siła może znajdować się w partnerstwie na poziomie lokalnym. Można uznać na podstawie tego, że osoby te uważają przedsięwzięcia partnerskie za metodę budowania lokalnych środowisk i ich siły. Cieszyć może również ponad 37% osób, które dzięki działaniom projektu zmieniły swoje podejście do kwestii kształcenia ustawicznego, co pozwala sądzić, że będą one dążyły do podwyższania własnych umiejętności zawodowych, co może wyjść tylko na dobre instytucjom rynku pracy. Ciągłe podwyższanie kwalifikacji zawodowych jednocześnie zwiększa potencjał instytucji ale jest również postulowane w kontekście rozwoju osobowościowego, jako konieczne dla podnoszenia własnej wartości. Ostatnią kwestią podnoszoną w ankiecie było zainteresowanie osób biorących w niej udział organizacją na własnym terenie warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego. Można zauważyć tutaj pewną zbieżność z przedstawioną powyżej liczbą 40% osób, które podwyższyły swe kompetencje w tym zakresie, gdyż 68,33% ankietowanych było zainteresowanych takim działaniem. Widać że spora liczba osób będzie próbowała sama zorganizować takie warsztaty, gdyż nie są zainteresowani pomocą w tym zakresie ale wielu chciałoby spróbować pierwszy raz wraz z osobami, które już takie warsztaty prowadziły. Wspomaganie się osobami z doświadczeniem jest dobrym pomysłem na początku wdrażania partnerstwa, gdyż umożliwia to łatwiejszą drogę na początku. Duża grupa osób, które same chcą podjąć się tego tematu świadczy również bardzo pozytywnie, gdyż na tej podstawie można stwierdzić, że rozwija się społeczeństwo obywatelskie, dla którego przyszłość swego obszaru życiowego jest istotna.

Zakończenie

Na podstawie przedstawionych informacji można stwierdzić, że realizacja projektu „Partnerstwo i współpraca na rzecz budowy nowoczesnego rynku pracy” zakończyła się sukcesem. Dobre i bardzo dobre oceny wystawione przez uczestników poszczególnych jego elementów są tego świadectwem. Jednocześnie temat, jaki obejmował projekt spotkał się z bardzo dobrym odbiorem i istnieje możliwość jego praktycznego wykorzystania. Nawiązane podczas szkoleń znajomości pomiędzy pracownikami różnych instytucji i organizacji pozarządowych będą procentować w przyszłości i staną się zapewne podstawą do zmiernienia się z tematem przedsięwzięć w oparciu o partnerstwo. Pozwala to mieć nadzieję, że projekty realizowane w ramach partnerstwa mają szansę wpłynąć pozytywnie na polski rynek pracy. Wiele proponowanych przez partnerstwo rozwiązań jest możliwych do wykorzystania w naszym kraju z pozytywnym efektem. Wdrożenia programów pozwalających identyfikować słabe i mocne strony poszczególnych regionów mają wielkie znaczenie dla polityki zrównoważonego rozwoju. Pozwalają na wykorzystanie mocnych już posiadanych argumentów, a jednocześnie pracować nad poprawą słabszych stron. Takie kompleksowe podejście do potencjału regionalnego pozwala mieć nadzieję na bardziej równomierny rozwój regionów i wykorzystanie istniejącego potencjału w zdecydowanie lepszy sposób. Zaangażowanie w nich partnerów z różnych sektorów i o różnym doświadczeniu pozwala zapewnić większą szansę powodzenia, a jednocześnie spojrzeć pod innymi kątami na te same sprawy. Pozwoli to na dostrzeżenie ewentualnych szans i zagrożeń na dużo wcześniejszym etapie podejmowanych działań, gdyż ich monitorowanie będzie odbywać się z różnych miejsc. Podejmowanie takich partnerstw służy jednocześnie rozwojowi świadomości lokalnej, co prowadzi do wzrostu świadomości obywatelskiej. Jest więc to kierunek zgodny z długofalową polityką rozwoju demokracji i samorządności w naszym kraju. Można więc mieć nadzieję, że takie działania pozwolą na

lepszego i szybszego ich zrealizowanie.

BIBLIOGRAFIA:

1. Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004 – 2006
2. Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006
3. Materiały promocyjne projektu „Partnerstwo i współpraca na rzecz budowy nowoczesnego rynku pracy”, Łódź 2008