



Partnerstwo lokalne na rzecz JOBfirmy

Budowa, działanie i znaczenie

„JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+”



Szczecin 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wstęp.....	3
1. Podmioty działające lokalnie w obszarze rynku pracy.....	5
2. Budowanie partnerstwa na płaszczyźnie powiatu.....	8
3. Zasady funkcjonowania partnerstwa.....	11
4. Rola partnerstwa i partnerów dla funkcjonowania JOBfirmy.....	14
Załącznik.....	19

Wstęp

Fundamentem i gwarantem prawidłowego działania JOBfirmy jest partnerstwo zawiązane do współpracy na jej rzecz. Idealną płaszczyzną działań dla partnerstwa jest obszar terytorialny objęty strukturą samorządu powiatowego.

Partnerstwo lokalne to forma współpracy, umożliwiająca wspólne zaangażowanie się w działania różnym instytucjom, organizacjom, firmom czy osobom zainteresowanym konkretnym problemem albo zagadnieniem w wymiarze lokalnym. Dzięki zróżnicowaniu partnerów, działających w ramach realizacji jednego, wspólnego celu, tworzy się niezwykle silna grupa, której największym potencjałem jest właśnie jej różnorodność.

Różnorodność ta pozwala na zrównoważony rozwój wszystkich obszarów JOBfirmy, na intensywną wymianę doświadczeń i na stałe podnoszenie jakości działań proponowanych przez JOBfirmę.

Idea partnerstw lokalnych sięga lat 80. XX wieku, kiedy w Wielkiej Brytanii trudna sytuacja społeczno-ekonomiczna i polityka silnej ręki ówczesnego brytyjskiego rządu, spowodowały, że ludzie postanowili wziąć sprawy w swoje ręce i zaczęli działać oddolnie. Zaczęto zawiązywać sąsiedzkie czy obywatelskie inicjatywy skupione na rozwiązywaniu konkretnych problemów.

Sukces brytyjskich partnerstw lokalnych spowodował, że ideę tę w latach 90. Unia Europejska uznała za jeden z fundamentów rozwoju europejskiego społeczeństwa. W wielu swoich programach, zwłaszcza w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, nacisk stawiany jest na zawiązywanie i podtrzymywanie działania takich partnerstw.

Partnerstwa lokalne są bardzo zróżnicowane, mają mniej lub bardziej formalne struktury. Jest jednak kilka cech, które są wspólne dla nich wszystkich:

- dobrowolność udziału
- działanie na rzecz rozwoju społeczności
- nastawienie na wspólne, długofalowe działania
- tworzenie lokalnej tożsamości

Siła partnerstw lokalnych przede wszystkim polega na fakcie, że różne organizacje, reprezentujące zarówno sektor publiczny, komercyjny oraz przedstawiciele społeczności,

podejmują wspólne działania ukierunkowane na zmianę. W ramach tych działań są w stanie w najbardziej efektywny sposób wykorzystać wspólny potencjał, wiedzę i doświadczenie. Zaangażowanie lokalnego samorządu umożliwia przełożenie podjętych działań bezpośrednio na poziom regulacji publicznych. Udział partnerów umożliwia również dostęp do funduszy – prywatnych, samorządowych, strukturalnych. Obecność kluczowych osób – liderów, osób decyzyjnych, podnosi rangę wspólnych działań, które przez to, że wynikają z realnych potrzeb lokalnej społeczności, zyskują również poparcie tej społeczności.

Bardzo ważna jest otwarta komunikacja między partnerami, oparta na wzajemnym szacunku, i szybkie diagnozowanie oraz reagowanie na pojawiające się problemy.

Istnieje wiele różnych partnerstw, działających na rzecz ważnych inicjatyw społecznych, zdrowotnych czy edukacyjnych.

Partnerstwo działające na rzecz JOBfirmy ma więc wiele wzorów, godnych naśladowania, ale też może wypracować swoje własne zasady działania.

Istotnym aspektem jest fakt, że tworzenie partnerstw zapisane jest również w art. 21 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

Rozdział 8

Dialog społeczny i partnerstwo na rynku pracy

Art. 21.

Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:

- 1) działalności rad rynku pracy;*
- 2) partnerstwa lokalnego;*
- 3) uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.¹*

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (stan prawny na dzień 13.09.2014r.)

1. Podmioty działające lokalnie w obszarze rynku pracy

W celu osiągnięcia najwyższej efektywności podejmowanych działań w ramach JOBfirmy, warunkiem niezbędnym pozostaje funkcjonowanie w sieci różnorodnych układów partnerskich. Analiza tych sieci pozwala określić „Mapę najważniejszych partnerów”, na której uwzględnić należy:

- Instytucje publiczne: samorząd terytorialny i jego jednostki, administracja rządowa, instytucje ochrony zdrowia (przychodnie, szpitale), instytucje edukacji (szczególnie zawodowej),
- Instytucje prywatne (niepubliczne): sektor przedsiębiorstw, lokalny biznes, organizacje przedsiębiorców, przedsiębiorstwa ponadlokalne (korporacje), lokalne organizacje pozarządowe, media.

JOBfirma funkcjonuje najlepiej w obszarze terytorialnym i kompetencyjnym samorządu powiatowego.

Ustawa o samorządzie powiatowym² (art. 4, ust. 1) przypisuje powiatowi zadania między innymi z obszaru działania JOBfirmy:

- edukacji publicznej,
- promocji i ochrony zdrowia,
- pomocy społecznej,
- wspierania osób niepełnosprawnych,
- przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy,
- współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Oznacza to, że JOBfirma doskonale wpisuje się w obszar zainteresowań i działań Zarządu Powiatu. I w naturalny sposób Starosta powinien być zainteresowany realizacją zadania, jakim jest JOBfirma na swoim terenie, jak i powstaniem partnerstwa na jej rzecz.

² Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 roku (Dz.U. z 2013r poz. 595)

Starosta może angażować się osobiście, bądź przez podległe mu jednostki organizacyjne, w tym:

- publiczne służby zatrudnienia: Powiatowy Urząd Pracy
- jednostki organizacyjne pomocy społecznej: Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

Obok przedstawicieli administracji publicznej ważnym członkiem partnerstwa na rzecz JOBfirmy są organizacje pozarządowe o profilu działania, obejmującym: profilaktykę i ochronę zdrowia, sprawy społeczne, osoby starsze, uzależnienia, itp. Organizacje pozarządowe z założenia pracują bliżej ludzi, wykazują większą wrażliwość społeczną, charakteryzują się bardzo dobrą znajomością środowiska. Organizacje pozarządowe cechuje duża kreatywność, innowacyjne i indywidualne podejście do problemu.

Ważnym partnerem na lokalnym rynku pracy są instytucje szkoleniowe. Jako podmioty profesjonalnie działające na rynku edukacyjnym mają doskonałą znajomość najnowszych trendów, metod i technik szkoleniowych. Na bieżąco badają potrzeby szkoleniowe i oceniają przydatność tematyki szkoleń do potrzeb lokalnego rynku pracy i pracodawców. W zależności od monitorowanych zmian dostosowują one na bieżąco treści nauczania do oczekiwań pracodawców i możliwości uczniów.

Instytucje szkoleniowe, posiadając znajomość potrzeb pracodawców potrafią zaproponować w JOBfirmie optymalne szkolenia, dostosowane również do możliwości i kompetencji uczestników JOBfirmy. Są więc wsparciem merytorycznym dla pracowników JOBfirmy. Instytucje szkoleniowe potrafią również ocenić różnice pomiędzy posiadanymi przez uczestników kwalifikacjami a aktualnymi wymogami oraz zaproponować najbardziej optymalną drogę do aktualizacji umiejętności zawodowych.

Filarem funkcjonowania rynku pracy są oczywiście pracodawcy. Od wrażliwości i precyzji przy badaniu ich potrzeb zależy powodzenie funkcjonowania JOBfirmy. Pracodawcy są bezpośrednim odbiorcą usług JOBfirmy. Aktualne informacje i wyniki monitoringu rynku pracy pozwalają pracodawcom prawidłowo kształtować politykę personalną.

Nie bez znaczenia jest również rola instytucji gminnych. Ustawa o samorządzie gminnym³ przypisuje również gminie zadania z obszarów działania JOBfirmy:

³ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r o samorządzie gminnym (Dz.U. 1990 Nr 16 poz. 95 Dz. U. z 2013 r. poz. 594, 1318, z 2014 r. poz. 379, 1072)

- ochrona zdrowia

- pomoc społeczna, w tym zakłady i placówki opiekuńcze

JOBfirma powinna działać w oparciu o zbudowane na jej rzecz partnerstwo, na terytorium jednego lub kilku powiatów wraz ze:

- starostwem
- gminami
- PSZ a zwłaszcza z Powiatowym Urzędem Pracy
- JOPS a zwłaszcza PCPR i OPS-ami w gminach
- stowarzyszeniami pracodawców (lub innymi ich formami organizacyjnymi)
- instytucjami szkoleniowymi
- mediami
- innymi organizacjami pozarządowymi.

2. Budowanie partnerstwa na płaszczyźnie powiatu

Budowa partnerstwa lokalnego to proces organiczny, rozwijający się w miarę upływu czasu i rozmów z kolejnymi grupami zainteresowanymi przystąpieniem do realizacji wspólnych działań. Można jednak wyróżnić pewne etapy składające się na ten proces.

- Podjęcie decyzji o konieczności założenia partnerstwa. Zazwyczaj organizacja czy grupa, która się tego podejmuje, wyrasta później na lidera partnerstwa.
- Stworzenie listy potencjalnych partnerów, mając na uwadze ich możliwości działania oraz zróżnicowanie typów organizacji; zbadanie motywacji kierujących potencjalnymi partnerami.
- Diagnoza dotycząca potencjalnego obszaru oddziaływania partnerstwa – trzeba wziąć pod uwagę, że możemy spotkać się zarówno z dużym entuzjazmem, jak i z potencjalną nieufnością czy wręcz niechęcią osób czy organizacji, które nie rozumieją celu zawiązania partnerstwa. Również z nimi warto podjąć dialog.
- Określenie możliwych korzyści oraz “strat” dla partnerów – trzeba wyraźnie przedstawić co wiąże się z przystąpieniem do partnerstwa. Zazwyczaj nie są to korzyści finansowe jako takie, ale nawiązanie szerszej współpracy z organizacjami z różnych sektorów, wymiana doświadczeń, wzajemna nauka, większa widoczność wśród lokalnej społeczności oraz jej przychylność. “Straty” zazwyczaj wiążą się z czasem czy kosztami ponoszonymi w związku z tworzeniem się partnerstwa.
- Analiza mocnych i słabych stron – umożliwi lepsze przygotowanie strategii, biorąc pod uwagę zarówno potencjał, jak i ewentualne deficyty – samego partnerstwa, ale również każdego z partnerów.
- Etap konsultacji – polegający na przedstawieniu partnerom warunków organizacji partnerstwa oraz proponowanych zasad współpracy. Powinny one zostać zaakceptowane przez wszystkich partnerów.
- Budowa struktury partnerstwa – określenie ról i metod zarządzania.

- Ustalenie zasad współpracy – wybór lidera, ustalenie sposobu podejmowania decyzji, sposobu oraz częstotliwości komunikacji, trybu i częstotliwości sprawozdań oraz ewaluacji.
- Określenie metod współpracy – sformułowanie planu działania oraz przydzielenie konkretnym partnerom zadań do realizacji.
- Przystąpienie do realizacji opracowanego wspólnie planu.

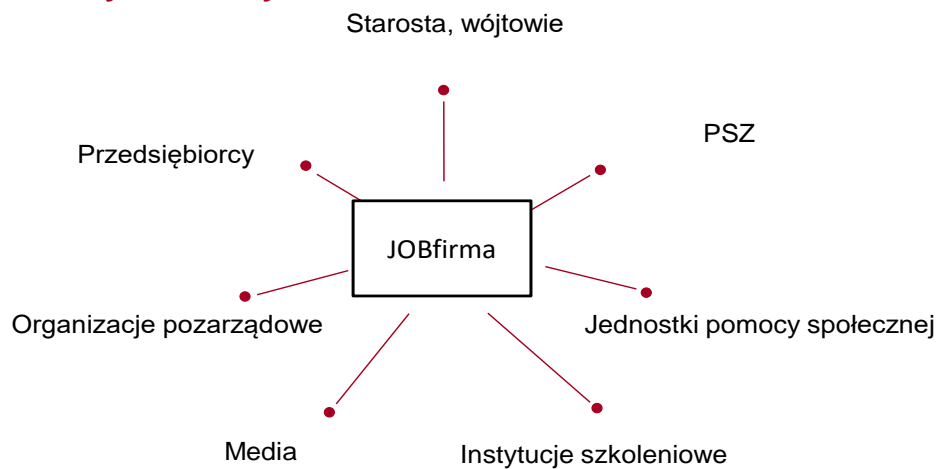
Na podstawie opracowanych dla JOBfirmy kryteriów prawnych i organizacyjnych w powiatach myśliborskim i zgierskim utworzone zostały partnerstwa do realizacji JOBfirmy.

W skład partnerstw weszły:

- IRP
- OPS
- pracodawcy
- NGO

Partnerstwa mają formułę otwartą – dla innych podmiotów rynku pracy, np. instytucji szkoleniowych, mediów itp.

Partnerzy JOBfirmy



Przygotowanie merytoryczne członków partnerstwa - szkolenia dla partnerów JOBfirmy

Dla biorących udział w realizacji JOBfirm IRP, OPS, pracodawców i NGO z terenu powiatów myśliborskiego i zgierskiego zorganizowano szkolenia, mające na celu zapoznanie się z narzędziem jakim jest JOBfirma i poprawę jakości jej realizacji.

Tematyka szkoleń obejmowała 128 godzin szkoleń; po 64 na każdy powiat:

- Wzajemne poznanie zadań, struktur i systemu pracy z osobami 50+.
- Opracowanie mapy potrzeb w zakresie działań aktywizujących osoby bezrobotne 50+ zagrożone wykluczeniem społecznym.
- Metody aktywizacji zawodowej osób 50+ w Niemczech, poznanie niemieckiego narzędzia „Aktivzentren”.
- Zapoznanie się z założeniami polskiej JOBfirmy i proponowanymi przez nią etapami aktywizacji.
- Funkcja i zadania JOBscouta.
- Budowanie pozytywnych relacji we współpracy na rzecz wsparcia bezrobotnych 50+.

Szkolenia są nieodzownym elementem kształtowania się partnerstwa po jego ukonstytuowaniu się. Program szkoleń może być stale aktualizowany i proponowany systematycznie nowym członkom bądź dotychczasowym, dla odświeżenia materiału.

Koszt szkoleń dla 1 powiatu kształtuje się na poziomie 14.725,00 zł, przy 15 uczestnikach koszty przeszkolenia 1 osoby wynoszą odpowiednio 981,67 zł.

1. Koszty trenera – 64 godziny x 100,00 zł = 6.400,00 zł
2. Koszty sali szkoleniowej wraz z wyposażeniem – 64 godziny x 50,00 zł = 3.200,00 zł
3. Koszty materiałów szkoleniowych (w zależności od liczby osób) – śr. 15 osób x 75,00 zł = 1.125,00 zł
4. Koszty poczęstunku: śr. 8 dni x 500,00 = 4.000,00 zł

3. Zasady funkcjonowania partnerstwa

Zasady skutecznej współpracy partnerskiej

Skuteczne budowanie partnerstwa lokalnego wiąże się z koniecznością przestrzegania pewnych zasad, bez których zastosowania nie będzie możliwe skuteczne funkcjonowanie partnerstwa.

Do tych zasad należą:

- równość wszystkich partnerów wobec siebie;
- budowanie partnerstw oddolnie na poziomie lokalnym;
- wspólne planowanie i podejmowanie decyzji a następnie ich wspólne wdrażanie;
- innowacyjność i kompleksowość podejmowanych działań;
- zaufanie, otwartość i jawność działań;
- koncentracja na rzeczywistych problemach społeczności lokalnych;
- łagodzenie konfliktów;
- poszerzanie kręgu partnerskiego;

Przestrzeganie powyższych zasad nie jest gwarancją sukcesu, ale pozwala na prawidłowe funkcjonowanie partnerstwa i unikanie przez jego uczestników fundamentalnych błędów, które powodują nieskuteczność podejmowanych działań w ramach partnerstwa.

Warunki skutecznej współpracy partnerskiej

- zdefiniowanie problemów występujących na poziomie lokalnym;
- wspólne określenie celów i planu działania;
- definiowanie możliwych rozwiązań;
- określenie pożądaných i możliwych efektów oraz konsekwencji planowanych działań;
- powody wchodzenia w partnerstwo;

Niezwykle ważnym czynnikiem dla prawidłowego funkcjonowania partnerstwa są regularne spotkania tegoż wraz z pracownikami JOBfirmy oraz stały dostęp do informacji bieżącej oraz do wyników z monitoringu działania JOBfirmy.

Potencjalne zagrożenia dla partnerstwa:

- oczekiwanie, że partnerstwo powinno być zbudowane na wzór relacji rodzinnych (bliskie i emocjonalne więzi);
- niska odporność na odmienne poglądy i interesy;
- nieumiejętność zbiorowego dyskusowania nad różnymi celami;
- nieumiejętność budowania bezosobowych i bezstronnych relacji między członkami;

Czym to skutkuje?

- cele działania schodzą na podrzędne miejsca;
- wyższy priorytet uzyskuje konformizm grupowy;
- niska odporność na dysonans poznawczy;
- frustracja;
- unikaniem dyskusji;
- brakiem logiki w poszukiwaniu przyczyn;

Kluczowym założeniem działań partnerskich jest uznanie ważności i roli samego procesu aktywności ludzkiej ukierunkowanej na zmianę zaprojektowaną przez daną społeczność.

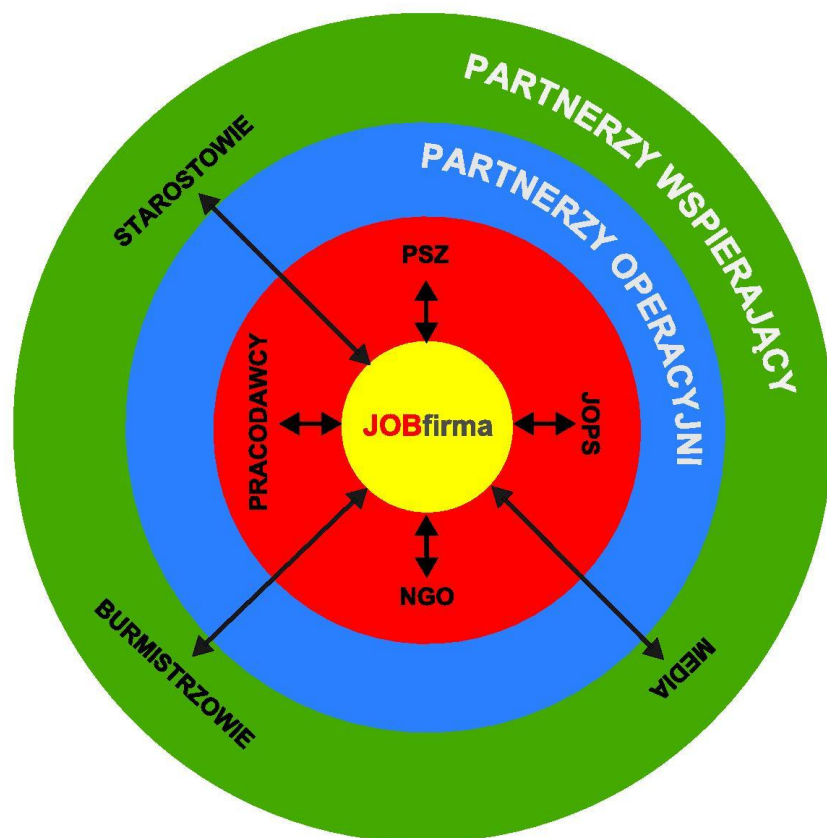
Pożądane efekty działania partnerstwa to: koncentracja wokół potrzeb, wielopoziomowa diagnoza stanu i perspektyw, zwiększanie uprawnień stron, stwarzanie możliwości działania opartego na ryzyku i zasobach.

Nie wolno zapominać, że instytucje reprezentowane w partnerstwie na rzecz JOBfirmy to również ludzie. Osoby z różnych opcji politycznych, często poróżnione światopoglądowo bądź osobiście. Osoby, które również się zmieniają na stanowiskach. Istotnym jest, by zarządzanie zmianą w partnerstwie nie zakłóciło stabilnego funkcjonowania JOBfirmy, by osoby tworzące z ramienia instytucji partnerstwo umiały spojrzeć ponad podziałami i działać dla wspólnego dobra.

Spotkania partnerów w trakcie realizacji projektu pozwoliły na wzajemne poznanie zadań, struktur i systemu pracy, co w efekcie ułatwiało zapewnienie kompleksowego wsparcia osób 50+, czyli maksymalne i efektywne wykorzystanie możliwości prawnych, finansowych czy rzeczowych będących w kompetencji każdego z partnerów.

Ważnym zadaniem partnerstwa było przełamanie negatywnych stereotypów na temat osób w wieku 50+ funkcjonujących wśród pracodawców. Organizacje reprezentujące w partnerstwie pracodawców zostały przekonane, iż metoda aktywizacji zawodowej osób 50+ stosowana w JOBfirmie w pełnym zakresie przygotowuje kandydatów do pracy, zgodnie z potrzebami wyrażanymi przez pracodawców.

Schemat Partnerstwa



4. Rola partnerstwa i partnerów dla funkcjonowania JOBfirmy

JOBfirma jest odpowiedzią na ciągle jeszcze niewystarczającą współpracę różnych instytucji wspierających bezrobotnych 50+. Częste dublowanie się zadań PSZ i JOPS wynika z braku ich zespolenia i zorientowania na cel, jakim jest podjęcie pracy przez bezrobotnego 50+.

JOBfirma jest powoływana po to, aby skonsolidować działania na rzecz bezrobotnych 50+, odciążać i wesprzeć IRP i IPS w pracy z tą grupą docelową oraz zaangażować do współdziałania pracodawców. Ważne jest więc podobnie jak w Niemczech zawiązanie Partnerstwa na rzecz JOBfirmy, w Niemczech tzw. Paktu zatrudnieniowego.

Przystąpienie do partnerstwa to także określone korzyści dla partnerów porozumienia np.:

- ułatwiony dostęp do najnowszych informacji na temat europejskich i krajowych trendów i tendencji dotyczących rozwoju i promocji zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia;
- możliwość wymiany informacji, narzędzi, badań, metod, dobrych praktyk na rzecz działań skierowanych do osób pow. 50 lat,
- wspólne rozwiązywanie problemów związanych z procesem aktywizacji osób bezrobotnych osób 50+ w ramach funkcjonowania modelu pracy w JOBfirmie,
- polepszenie przepływu informacji pomiędzy podmiotami współpracującymi na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu na terenie powiatu.

Rolę czynnika społecznego pełni Rada Partnerstwa z członkami reprezentującymi wszystkie podmioty uczestniczące w partnerstwie oraz przedstawiciele osób bezrobotnych 50+.

Rolę przewodniczącego z założenia, dla nadania radzie większych możliwości działania, oddziaływania, prestiżu i opiniotwórczej mocy, powierza się starostom.

Zadania Rady Partnerstwa

- Opiniowanie planów pracy JOBfirmy.
- Popularyzowanie i promocja celów partnerstwa JOBfirmy.
- Aktywizacja lokalnych przedsiębiorców jako potencjalnych pracodawców i recenzentów działań i instrumentów JOBfirmy.

- Opiniowanie diagnoz dotyczących potrzeb lokalnego rynku pracy.

Zadania głównych podmiotów – członków Rady Partnerstwa:

- **Starosta**

- a) Koordynacja działań podległych powiatowym instytucjom w kontekście celów projektu (PUP, PCPR, ewentualnie inne, np. Powiatowa Rada Rynku Pracy, Powiatowa Rada Pożytku Publicznego).
- b) Pomoc w gromadzeniu danych niezbędnych do diagnoz i innych informacji funkcjonalnych dla działań i celów projektu.
- c) Dyskontowanie wiedzy, informacji, rezultatów i doświadczeń wynikających z funkcjonowania projektu dla animowania działań na rzecz aktywizacji rynku pracy w powiecie (Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych, Powiatowa Strategia Przeciwdziałania Bezrobociu, koordynacja działań PUP-ów i pracy szkolnictwa ponadgimnazjalnego).

- **Burmistrz/ Wójt**

- a) Koordynacja działań podległych gminie instytucji (służb) w kontekście celów projektu (OPS, Rada Pożytku Publicznego).
- b) Informowanie o działaniach na rzecz aktywizacji gospodarczej w gminie w kontekście wpływu na rzecz rozwoju firm (polityka fiskalna, inne działania w gminie).
- c) Aktywizacja pracodawców na rzecz uczestnictwa w projekcie.

- **IRP**

- a) Współpraca z JOBfirmą w kontekście realizacji celów projektu.
- b) IPS.
- c) współpraca j. w.

- **Przedstawiciele pracodawców**

- a) Artykulacja potrzeb pracodawców w kontekście celów projektu.
- b) Formułowanie opinii i uwag na temat działań w ramach projektu (szeroki kontekst).

- **Przedstawiciele NGO**

- a) Opiniowanie planów pracy JOBfirmy.
- b) Udział w realizacji działań JOBfirmy, np. dostarczanie wolontariuszy.

- **Ewentualnie firmy usługowe**

- a) Oferty szkoleniowe.
- b) Udział w działaniach.

- **Media**

- a) Popularyzowanie i promocja celów i działań partnerstwa.

Forma działalności Rady

- Spotkania w starostwie min. jeden raz w kwartale.
- Agenda spotkania powstawać będzie po nadesłaniu propozycji Członków Rady Partnerstwa.
- Obsługę techniczną (sekretariat) zapewnia JOBfirma.

JOBfirma znajduje się w centrum zainteresowania całego Partnerstwa, nie jest jednak ani jego integralną częścią, ani członkiem, ani podmiotem przez nie założonym. Partnerstwo nie jest również konsorcjum, które mogłoby realizować zadanie JOBfirma. JOBfirma może być realizowana na podstawie istniejącego ustawodawstwa (jest to szczegółowo opisane w Modelu JOBfirma oraz Instrukcji dla użytkowników) ale nie przez Partnerstwo. **Partnerstwo to ciało doradcze, wspierające i nieformalnie monitorujące realizację JOBfirmy.**

Proponowany w JOBfirmie wielopoziomowy schemat aktywizacji umożliwi wsparcie dla długotrwale bezrobotnego 50+ we wszystkich niezbędnych obszarach interwencji. Schemat jest elastyczny i pozwala na płynne przechodzenie z jednego etapu do drugiego w zależności od indywidualnych postępów danego klienta, z uwzględnieniem maksymalnego okresu uczestnictwa w danym etapie aktywizacji. O przejściu do kolejnego etapu aktywizacji decyduje JOBscout, w oparciu o wiedzę pozyskaną od specjalistów pracujących z długotrwale bezrobotnym. W skład takiego **zespołu interdyscyplinarnego** wchodzi przedstawiciele

JOBfirmy, IRP i IPS, czyli pracownik socjalny, doradca zawodowy i pracownicy JOBfirmy. Zespół interdyscyplinarny, złożony z wyżej wymienionych osób, ma za zadanie wykorzystanie wiedzy o kliencie do opracowania ścieżki kariery zawodowej. Wykorzystanie potencjału zawodowego oraz wiedzy i doświadczenia członków zespołu pozwala na uruchomienie procesu synergii w pracy z bezrobotnym 50+.

Bibliografia:

1. „Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy“ praca zespołowa, Warszawa 2007 r.
2. „ABC partnerstwa lokalnego“ J. Wójtowicz, Szczecin 2010 r.

Załącznik

UMOWA PARTNERSKA

PARTNERSTWA NA RZECZ AKTYWIZACJI OSÓB BEZROBOTNYCH 50+

„JOBFIRMA”

zawarta

w Myśliborzu 26.07.2013r

Pomiędzy:

1. Powiatem Myśliborskim działającym przez :

— Powiatowy Urząd Pracy w Myśliborzu

— Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu

reprezentowanym przez Arkadiusza Mazepa, Starostę Powiatu Myśliborskiego

2. Gminą Miastem Barlinek działającą przez:

— Ośrodek Pomocy Społecznej w Barlinku

reprezentowaną przez Zygmunta Siarkiewicza Burmistrza Barlinka

3.

4.

5.

6.

7.

8.

zwanymi dalej Partnerami (lub Członkami Założycielami) Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA”

Preambuła

Mając na uwadze deklarację wszystkich podmiotów, zakładającą wzmocnienie wysiłków jednostek samorządu terytorialnego, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, pracodawców oraz mediów na rzecz:

- promowania zatrudniania osób po 50 roku życia,
- tworzenia potencjału instytucjonalnego oraz poprawy współpracy wszystkich podmiotów współtworzących warunki do wzrostu zatrudnienia i integracji społeczno – zawodowej tej grupy osób,
- realizacji priorytetowych kierunków rozwoju polityki zatrudnienia, integracji zawodowej i społecznej Unii Europejskiej,
- zapewnienia komplementarności działań podejmowanych przez różne instytucje, zmierzającej do optymalizacji wykorzystania dostępnych środków,

jak również zapisy dokumentów:

- Umowa nr UDA-POKL.01.02.00-00-025/11-00 na realizację projektu innowacyjnego „JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+”
- Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego z dnia 31.01.2013 roku
- Opis produktu finalnego z dnia 31.01.2013 roku

pragniemy podjąć wysiłki na rzecz wzrostu zatrudnienia, wsparcia procesu integracji i reintegracji zawodowo – społecznej oraz przeciwdziałania wykluczeniu osób po 50 roku życia w powiecie myśliborskim.

§1

1. Partnerzy deklarują wolę współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia, wsparcia procesu integracji i reintegracji zawodowo – społecznej oraz przeciwdziałania wykluczeniu osób po 50 roku życia oraz niniejszą umową zawiązują Partnerstwo na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA”.
2. Partnerstwo na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” ma charakter terytorialny.

§2

1. Celem głównym Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” jest:
 - a) realizacja i koordynacja głównych działań związanych ze wsparciem dla osób bezrobotnych 50+ w celu ich powrotu na rynek pracy, przy ścisłej współpracy wszystkich partnerów w regionie,
 - b) podejmowanie działań promocyjnych i upowszechniających innowacyjny model pracy z osobami bezrobotnymi 50+.

2. Partnerstwo na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” cechuje:
 - a) **otwartość** – możliwość dołączania się nowych podmiotów jak i podejmowania nowych zadań związanych z aktywizacją społeczno – zawodową osób bezrobotnych po 50 roku życia
 - b) **kompleksowość** działań – przedmiotem zainteresowania Partnerstwa będą wszystkie procesy niezbędne do właściwego rozwoju i promocji aktywizacji zawodowo – społecznej osób bezrobotnych po 50 roku życia
 - c) **wysoka jakość** działania – wypracowywanie i przyjęcie standardów działań pracy z osobami bezrobotnymi 50+ opartych na rzetelnym diagnozowaniu potrzeb.

3. Zasady funkcjonowania Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” oraz zasady przystępowania nowych Członków zostaną przyjęte przez Członków Założycieli Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” w terminie późniejszym.

§3

1. Partnerzy Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” zobowiązują się w ramach swoich obszarów działania do:
 - a) podejmowania działań na rzecz wzrostu zatrudnienia, wsparcia procesu integracji i reintegracji zawodowo – społecznej oraz przeciwdziałania wykluczeniu osób po 50 roku życia w powiecie,

- b) podejmowania działań na rzecz promowania zatrudnienia osób bezrobotnych po 50 roku życia,
 - c) pogłębiania wiedzy z zakresu polityki zarządzania wiekiem,
 - d) polepszania przepływu informacji pomiędzy podmiotami współpracującymi na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu w powiecie/powiatach,
 - e) udostępniania informacji o prowadzonych usługach, formach kształcenia, dobrych praktykach, prowadzonych badaniach i podejmowanych inicjatywach na rzecz rozwoju i promocji innowacyjnego modelu pracy z osobami bezrobotnymi 50+ „JOBFIRMA”,
 - f) wdrażania celów i do realizacji projektu innowacyjnego „JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+”, zgodnie z zapisami we wniosku
 - g) współpracy w ramach rozwiązywania wspólnych dla członków partnerstwa problemów związanych z procesem aktywizacji osób bezrobotnych 50+ i funkcjonowaniem modelu JOBFIRMY na poziomie regionalnym i lokalnym,
 - h) działań na rzecz upowszechniania i włączania innowacyjnego modelu do głównego nurtu polityki kraju.
2. Przystąpienie do Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA” wiąże się dla Partnerów z następującymi korzyściami:
- a) ułatwionym dostępem do najnowszych informacji na temat europejskich i krajowych trendów i tendencji dotyczących rozwoju i promocji zatrudniania osób powyżej 50 roku życia,
 - b) ułatwionym dostępem do informacji na temat realizowanych w regionie/regionach działań w zakresie rozwoju i promocji zatrudniania osób powyżej 50 roku życia,
 - c) możliwością wymiany informacji, narzędzi, badań, metod, dobrych praktyk wśród podmiotów będących członkami Partnerstwa na rzecz Aktywizacji Osób Bezrobotnych 50+ „JOBFIRMA”,
 - d) możliwością wspólnego wpływania na jakość usług w regionie/regionach,
 - e) możliwością uzyskania na poziomie lokalnym wsparcia w zakresie diagnozy potrzeb edukacyjno-zawodowych oraz zainicjowania działań rozwiązujących zdiagnozowane problemy,
 - f) możliwością współpracy z decydentami w zakresie rozwoju i promocji zatrudniania osób powyżej 50 roku życia .

3. Partnerzy ponoszą solidarnie odpowiedzialność za prawidłową realizację celów Partnerstwa.

§ 4

Rada Partnerstwa

1. Rolę czynnika społecznego pełnić będzie Rada Partnerstwa, składająca się z: osób, reprezentujących wszystkie podmioty uczestniczące w Partnerstwie oraz osób bezrobotnych 50+. Sposób powoływania Rady, określenia jej kadencji i form działania określać będzie odrębny dokument oraz regulamin organizacyjny.

2. Rolę przewodniczącego z założenia, dla nadania radzie większych możliwości działania, oddziaływania, prestiżu i opiniotwórczej mocy, można będzie powierzać starostom.

3. Zadania Rady Partnerstwa:

- opiniowanie planów pracy JOBfirmy.
- popularyzowanie i promocja celów partnerstwa JOBfirmy
- aktywizacja lokalnych przedsiębiorców jako potencjalnych pracodawców i recenzentów działań i instrumentów JOBfirmy.
- opiniowanie diagnoz dotyczących potrzeb lokalnego rynku pracy.

§ 5

Niniejsza umowa nie upoważnia Partnerów do wykorzystywania materiałów o zastrzeżonych prawach autorskich lub do przekazywania otrzymanych od Partnerów informacji stronom trzecim bez pisemnego upoważnienia partnerów, których one dotyczą.

§ 6

1. Niniejsza umowa nie powoduje żadnych skutków finansowych i nie rodzi innych zobowiązań ze strony Partnerów.

2. Szczegółowe warunki współpracy w ramach partnerstwa będą określane umowami wykonawczymi.

3. Umowa partnerska jest zawarta na czas nieokreślony

§ 7

1. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. Umowa została sporządzona w jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Podpisy:

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

7.....

8.....