

**Сборник**

# **Партньори за развитие**

**20 европейски практики на партньорство  
между местна власт и НПО**



**София 2008**



**Сборник**

**Партньори за развитие**

**20 европейски практики на партньорство**  
**между местна власт и НПО**

**София 2008**

Фондацията за реформа в местното самоуправление издава този сборник в рамките на проект “НПО – надеждни партньори за развитие”  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на  
Оперативна програма “Административен капацитет”,  
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

**Подход:**

Подкрепа за трудова реализация на непривилегировани хора

**Целеви групи:**

Безработни, хора с увреждания

**Теми:**

Професионална интеграция

Публични управленски инструменти

Социална икономика

Специализирани обучения

**Полските центрове за социална икономика комбинират жилищно строителство като трудова интеграция и стартиране на бизнес на хора с увреждания**

## Фермент за социална иновация

**Фондация Барка за взаимопомощ, основана през 1989 г. с цел подкрепа на най-маргинализираните групи, се превръща в основен фактор в полската социална икономика. Барка изгражда сложна система от инициативи в областта на социалната икономика, които отговарят на многобройните нужди на маргинализирани групи хора от социална интеграция, заетост и жилищно настаняване.**

С колапса на комунизма в Полша инициативите в областта на социалната икономика изживяват динамичен растеж. Много от тях решават проблеми на онези хора, които не се справят с процеса на преход, като млади безработни, дългосрочно безработни, и хванатите в “джобове на бедността”<sup>1</sup>.

Около 52 000 асоциации и фондации, 375 организации за професионално образование на хора с увреждания, 235 центъра и клубове за социална интеграция и 30 социални кооперации са изградени и тяхната важна социална роля постепенно се признава. Възможност за това дава и усъвършенстващата се законова рамка, която регулира тази сфера.

### Рамката на социалните предприятия

Първият важен закон е Законът за дейности в обществен интерес и доброволчество, който акцентира върху партньорствата между публичните власти и НСО. Той прави връзка с дотогава непризнатия принцип на субсидиарността и дава приоритет на дейностите на гражданските организации пред тези на централната или местните власти.

През 2003 г. и 2004 г. е постигнато правно признание на социалното предприемачество на групи с ниски доходи чрез влизането в сила на два други закона: Закон за социална заетост и Закон за подкрепа на

<sup>1</sup> Т.нар. “джобове на бедността” се отличават с всички характерни белези на структурната бедност: огромна безработица, неграмотност и ниска квалификация, системен глад, висока заболеваемост и смъртност, липса на течаща вода, на канализация и отопление, социална изолация, престъпност, трудна комуникация с местната власт.

заетостта и институциите на пазара на труда. Тези закони са особено важни, защото те позволяват предприемаческа активност в процеса на трудова интеграция на дълготрайно безработни. За да се реши проблемът на социалното изключване на хора без умения, Законът за социална заетост създава нова форма за организация в областта на социалната икономика – център за социална интеграция. Такива центрове могат да бъдат създавани от НПО и местните власти и се признават за такива за период от 3 години.

Следващата крачка е приемането и влизането в сила на Закона за социалните кооперации (април 2006). Законът е инспириран от италианските социални кооперации от “тип В” и дава път на нестопански социални предприятия, чиято цел е професионалната и социална реинтеграция на хора с минимална квалификация.

### Центрове за социална икономика

След като играе пионерска роля при лобирането за приемането на това законодателство, Фондация Барка от Познан днес е един от пионерите в прилагането му. Фондацията координира проект “Социалната икономика на практика”, подкрепен от EQUAL. Проектът цели да ускори развитието на социалната икономика и на социалните кооперации като средство за интеграция на социално изключени групи към пазара на труда и обществото. Той също така цели да промени пасивните подходи към социалните грижи, които дотогава доминират полските социални политики, чрез овластяване и обучение на изключените групи и подпомагането им чрез създаване на три пилотни местни Центъра за социална икономика. Центровете се намират в коренно разли-

чаваща се среда: голям град (Познан), малък град (Дрезденко в район Любюские) и селски район (Квилч в област Виелкополска).

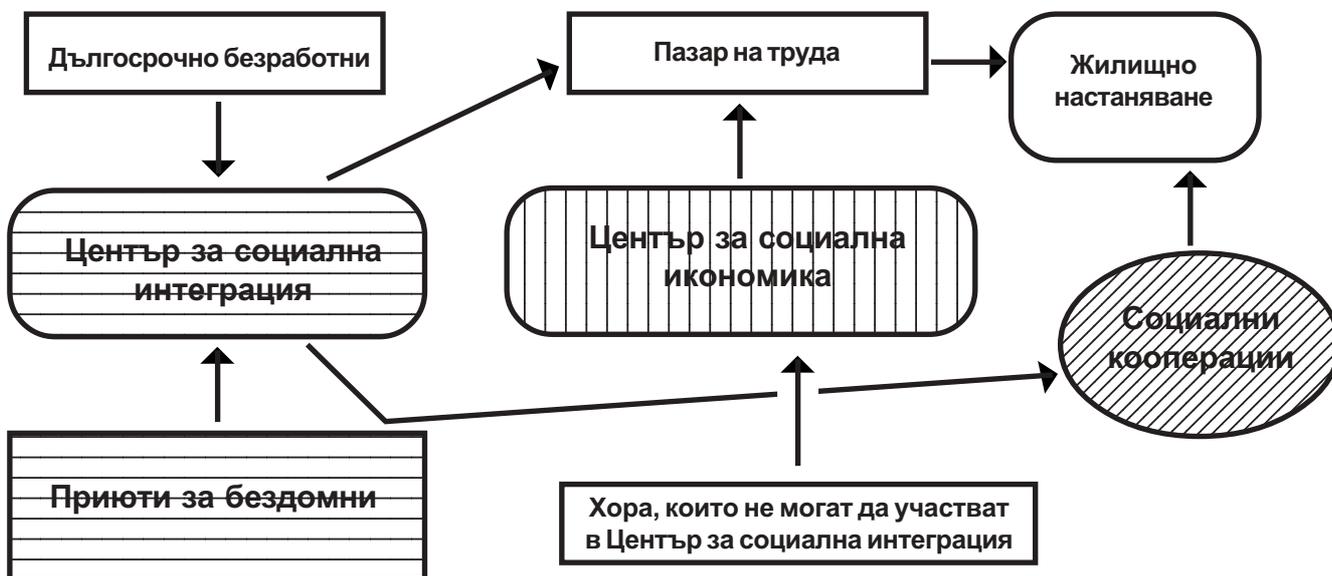
Втората главна цел на проекта е създаването на механизми за изграждане на местни партньорства, основно чрез обучаване на хора от организации на социалната икономика и местните власти за превръщането им в "лидери на социалната икономика".

С други думи, проектът е насочен както към изключените социално хора (безработни, бездомни, бивши затворници, алкохолици и наркомани, хора без доход) и социалните работници, местните администрации, така и към социалните предприемачи, представителите на домовете за временно настаняване, енориите и образователните институции.

В три експериментални области местните партньори включват асоциации, фондации и местни власти, за да съберат всички заинтересовани, участващи в социалната работа и трудовата интеграция на изключените хора (вкл. жилищни и спортни асоциации и НПО, представляващи местните общности). Училищната асоциация Varka-Koefed има за основна задача разработването на обучителни програми и подкрепа за обучителни дейности за лидери на социалната икономика. Институтът за политически изследвания на Полската академия на науките мониторира и оценява проекта.

### Мрежа от организации

Центровете за социална икономика са в центъра на сложна система, която цели да предостави различни видове подкрепа на всички категории изключени хора, като в същото време насърчава местното развитие и социалното предприемачество. Мрежата от организации е следната:



Центровете за социална икономика имат разнообразни задачи:

- **Набиране и информация:** избор на бенефициенти, информация за проекта, провеждане на проучване на бенефициентите;

- **Агенция за работа:** анализ на местния пазар на труда, посредничество и ръководство за подкрепа на заетостта на бенефициентите в частни компании и социални предприятия;

- **Професионални съвети и обучителна агенция:** планиране на обучителни схеми, прилагане и ръководство на обучителни курсове със специално внимание към професионалното образование и обучение за създаване и управление на социални кооперации;

- **Агенция за развитие:** идентифициране на местните пазари за социалните кооперации, тестване на различни възможности на сътрудничество между социалните кооперации и други фактори в местната общност, сътрудничество с партньори (главно с бизнес сектора и финансовите институции), подкрепа за групи и възникващи социални кооперации, оценка на бизнес планове, съвети относно създаване на социални предприятия от НПО и съдействие в търсене на възможности за тяхното финансиране, промоция на продукти и услуги, предоставяни от предприятията, тестване на различни възможности за финансиране;

- **Фонд за подкрепа:** местни финансови схеми за подкрепа на социалната икономика.

## Поуки

Проектът очерта следните поуки:

**Структури за подкрепа:** необходими са подкрепящи структури от второ ниво, за да осигурят развитието на жизнена социална икономика. Тези структури имат различни правни форми и състав, но основно е широкото участие на всички заинтересовани. Структурите за подкрепа следва да се включат в местния контекст и следва да инвестират в местното развитие. Те мога да играят основна роля в много области, решаващи за развитието на социалната икономика като бизнес развитие, обучение, идентифициране на нишите на пазара, финанси, социален одит, обществени поръчки.

**Партньорство:** от голямо значение са както формалните, така и неформалните партньорства. Сътрудничеството между социалната икономика, правителството, профсъюзите и местните власти е важно за постигане на формално признание и за трансформация на пилотни дейности (като Барка) в признати икономически организации.

**Достъп до финансиране:** социалните предприятия са изправени пред сериозни трудности при достъп до финансиране. Банките невинаги желаят да отпуснат кредити на организации, които не могат да предоставят определен вид гаранции. Публичните власти следва да подкрепят инвестиции в обществено притежавани ценни книжа, като гаранции, заеми и грантове. Структурните фондове могат да бъдат средство за въвеждане на схеми за микрокредити или инвестиционен капитал, може би в партньорство с частни/социални етични инвеститори. Частни спонсори също могат да предоставят полезни ресурси, но те винаги държат на това да имат доверие в партньора. Местните власти играят специфична роля като брокери между местните и националните участници в процеса.

### Контакти:

Barbara Sadowska

Fundacja Pomocy Wzajemnej "Barka"

ul. sw. Wincentego 6/9

61-003 Poznac

Poland

тел./факс: +48 61 872 02 86

e-mail: barka@barka.org.pl

уеб-страница: www.barka.org.pl



**Подход:**

Нови роли за публичните фигури

**Целева група:**

Безработни, жени, емигранти, хора, търсещи убежище

**Теми:**

Подкрепа на бизнеса

Изостанали райони

Създаване на работни места

Услуги в подкрепа на заетостта

Местно развитие

Професионална интеграция

Публично-частно партньорство

Социална икономика

**Местни власти инициират „интегриран социален план”, за да възстановят социалното единство**

## Живот след затваряне на мината

**Сблъсквайки се с икономическия и социален упадък в резултат на затваряне на рудника, Община Chapelle-lez-Herlaimont във Валония предприема решителна стъпка. Благодарение на дългогодишния си опит тя стартира интегриран социален план, за да изгради отново чувството на принадлежност към общността наред с възможности за работа и нови инициативи. Днес общността е по-просперираща в сравнение със съседните общини.**

Разположена до находище за въглища между Charleroi и La Louviere, Община Chapelle-lez-Herlaimont е една от най-малките общини в Белгия от гледна точка на територия (само 18 кв. км) или население (около 14 000 жители). Една трета от населението са италиански емигранти, наети да работят в мината през 1950 г. Една четвърт са под 18-годишна възраст, докато една пета са пенсионери.

След приключване на въгледобива, който е основна икономическа дейност в продължение на цял век, през 1970 г. бъдещето е неясно. Другите икономически дейности като селско стопанство и добив на желязо не предлагат перспективи. Разположена на 40 км южно от Брюксел, Община Chapelle-lez-Herlaimont постепенно се превръща в „обществена спалня”. Безработицата достига до много високи нива и към края на 1990 г. почти 40% от активното население е безработно. Това довежда до влошаване на социалните връзки, егоистично поведение, по-слабо уважение към другите хора и чуждата собственост, икономическа несигурност и поява на чувство на безнадеждност. Престъпността е доста над средната за региона: със 115 присъди за месец на 1000 жители, Община Chapelle-lez-Herlaimont е наричана „малкия Чикаго”.

### Интегриран социален план

В средата на 1990 г. новоизбраното местно ръководство решава да приложи глобален подход в драматичната социална ситуация под мотото: „Заетост, социално единство, сигурност, солидарност”. Докато другите региони в Европа са на прага на размирици, ръководството решава да дефинира точно проблемите и да предприеме незабавни мерки

за разрешаването им, за да избегне надвисналия социален упадък.

Очевидно основната причина за всички проблеми е липсата на заетост, която се превръща в първостепенен въпрос. Мерките, свързани с безработицата, не биха дали резултат, ако в същото време не се анализират съпътстващите проблеми.

С подкрепата на региона местните власти предприемат всеобхватен подход и разработват пакет от мерки в така наречения „интегриран социален план”. Той включва следните направления: обучение, социално включване, насърчаване на солидарността, превенция на зависимости, достъп до пазара на труда. Мерките се прилагат върху всяка една от рисковите групи: безработни, социално слаби, деца, млади хора и други. Обхватът на предприетите дейности е огромен. Например:

**1. Обучение** – осигуряване на грамотност на младежи и възрастни хора, предотвратяване проблемите в училище чрез подобряване на взаимоотношенията „учител – ученик”, подготовка на по-слаби ученици за изпити;

**2. Социално включване** – психо-социални съветници информират, изслушват и направляват хората как да координират дейностите си; младежки център, който привлича младежите в свободното им време и ги предпазва от наркотична зависимост; организиране на дейности по време на празници, за да се избегне социално изключване, безделие и извършване на престъпления; спешно настаняване на бездомни хора и социална агенция за настаняване, която да предоставя свободни сгради под наем; предоставяне на съвети на длъжници, така че да се улесни процесът на договаряне с кредитните компании;

**3. Осигуряване на заетост** – информационен център за заетост и местна агенция по заетост, която предоставя информация за търсенето и предлагането на пазара на труда.

### **Структуриране на обществото, стъпка по стъпка**

През 1988 г. местният департамент за социални услуги (CPAS – Centre Public d'Aide Sociale) създава „Дом на солидарността“. Идеята възниква в резултат на наблюдението, че когато една общност е лишена от работни места, хората няма къде да се срещат. По модела на старите „перални“ са закупени няколко перални машини и е проведено обучение, като по този начин е осигурена работа на няколко души, както и естествено място за срещи. Постепенно стартират дейности като почистване на мебели и „Дом на солидарността“ се превръща в място за обучение без откъсване от работа.

През 1998 г. е приета стратегия за партньорство с третия сектор. Асоциацията Symbiose е създадена като мозъчен тръст по проблемите на социалното изключване, както и да подпомага специалистите при предоставянето на социални услуги. Асоциацията събира на едно място местните заинтересовани страни, въввлечени в интегрирания социален план, а именно: общината, „Домът на солидарността“, местната агенция за заетост, информационният център за заетост. На работа са наети 14 души и дейността се субсидира под формата на „организация за социално-професионално интегриране“ от регион Валония.

Бидейки експериментален подход през 1990 г., проектът постепенно се структурира и използваната методология се подобрява. Днес е изградено стабилно партньорство между местния департамент за социални услуги, асоциация Symbiose и офиса за заетост (създаден през 2001 г. с подкрепата на Регионалния офис за обучение и заетост, „Дом на солидарността“ и Социалната агенция за настаняване). По време на реализацията на проекта са създадени около 200 работни места.

### **Икономическото развитие се превръща в социално**

Втората насока на работа е стимулиране на инициативността. През 1999 г. е създадена местна агенция за развитие с цел подпомагане на предприемачите при прилагане на административните процедури при стартиране на бизнес, разрастване и създаване на заетост. Две изоставени области са превърнати в „полюси за икономическо развитие“: индустриална зона, наречена Le Chêne au Bois и търговска зона, наречена La Valeriane, които днес осигуряват 50 работни места. Ключов критерий при избора на фирмите, които се настаняват в зоната, е броят на

работните места, които те ще осигурят за местната неквалифицирана работна ръка. Поради тази причина е отклонено предложението за създаване на нов технологичен център.

Друг източник на създаване на работни места е предоставянето на услуги за населението. След обявяване на процедура за набиране на предложения от Фондация „Крал Болдуин“ и проведено проучване за приложимост през 2001 г. е установено, че е необходимо социално предприятие, което да предоставя работа на неквалифицирана работна ръка в дългосрочен план. Две години по-късно е създадена кооперацията „Проксемия“ с финансовата подкрепа на общината, местния департамент за социални услуги, асоциация Symbiose и офиса за заетост. На основата на ново законодателство – ваучери за услуги, дългосрочно безработни хора предоставят домашни услуги като гладене и почистване за местното население (специално внимание се отделя на хората с двигателни проблеми). „Проксемия“ надхвърля всички очаквания и през 2005 г. в нея работят 42 души вместо 15, както първоначално е предвиждал бизнес планът. През 2007 г. техният брой нараства на 52-ма.

„Проксемия“ получава награда за най-добро социално предприятие и често се споменава като пример за добро управление на човешките ресурси, учене през целия живот, доходност и качество на предоставяните услуги. Като пример за прилагания подход се посочват консултациите, които се предоставят от психолог на служителите, които срещат трудности при съчетаване на новите изисквания за работа с тези в ежедневието. В бъдеще нови услуги като кетъринг могат да бъдат добавени към каталога на фирмата.

### **Резултати и бъдещи перспективи**

В края на 1990 г. община Chapelle-lez-Herlaimont е втората най-бедна община във Валония. Днес тя се дава като пример за качество на живот, икономическа динамика и отвореност към света като непрекъснато се организират обучителни пътувания за обмяна на опит с местни власти от Испания, Естония и Квебек.

Безработицата е намалена от 40% на 12% и претърпността е понижена от 115 до 4,5 присъди на месец на 1000 жители, като по този начин Chapelle-lez-Herlaimont се превръща в най-безопасната община в провинция Хайнаут. Но дори с тези завидни резултати общината не отстъпва назад. Тя създава нови партньорства и проекти, за да посрещне новите предизвикателства.

Едно такова предизвикателство е стабилното нарастване на миграционния поток – днес Chapelle е дом на хора от 45 различни страни. Асоциацията Symbiose работи с местния център за межкултурни дейности за подобряване езиковите умения в забавачницата и със социално-професионалната органи-

зация за организиране на езикови курсове за възрастни с цел повишаване на шансовете им за намиране на работа. През 2008 г. отваря врати Дом за семейства и равни възможности, който на принципа на „едно гише“ помага на хората да решават административни проблеми и да намерят психосоциална подкрепа.

Второ предизвикателство е нарастващият брой самотни родители, което понякога довежда жените до изолация от работа и социални контакти. В случай, че са безработни, за тях е трудно да се разделят с децата си и да ги изпратят на училище. В Дома за семейства и равни възможности децата разполагат с място за социализация, като е създадена и възможност за среща на родители.

### Система от взаимосвързани елементи

На какво се дължи успехът на Община Chapelle-lez-Herlaimont? Странно, но липсата на всякакъв опит е мотивиращ фактор. „Опитът може да бъде пречка вместо движеща сила, ако е резултат от отношение като: Винаги е правено по този начин...”, отбелязва кметът Патрик Моро. „Новите идеи невинаги се посрещат добре, защото нарушават изградения манталитет, те удрят по предишния опит и подказват, че трябва да си промениш навиците.”

Силната мотивация на екипа, който е наясно с предизвикателствата, пред които трябва да се изправи, и дългосрочната ангажираност към проекта са основните движещи сили за преобразяване на населеното място.

„Единственият опит, който имаме – и той е ключов – е отличното познаване на населеното място, манталитета и нуждите на населението, на място, където сме израснали като деца”, добавя Патрик Моро. “Това познание даде възможност да намерим правилното решение за всеки кръг от проблеми и максимално да използваме ограничените ресурси. В неблагоприятна за живеене среда, с бедно население, като 30% от него е настанено в социални домове, финансовите ресурси винаги не достигат. Но тези ограничения са и една възможност, тъй като принуждават мениджърите на проекта да бъдат креативни.”

Друг ключов елемент е политиката да си близо до хората, да се опитваш да разбереш проблемите им и да намериш решения. Например Домът за семейства и равни възможности разполага със забавачница. „Опитваме се да създадем някаква подкрепа”, казва Лорънс Майер, координатор в асоциация Symbiose. „Опитът показва, че, за да имат равен достъп до работа, жените се нуждаят от време за самите тях, да си напишат автобиографията, да търсят в интернет, да се срещнат с психолог или социален работник или да отидат на фризьор.”

Ключов момент в методологията, който може да бъде приложен и на други места, е въвличането на общината в усилията за местно икономическо и социално развитие. В интегрирания подход всеки елемент е важен. Резултати могат да бъдат постигнати, само ако се работи в партньорство както във вертикално, така и в хоризонтално отношение, давайки възможност на всеки да допринесе с умения, време, опит и предложения.

### Контакти:

Лорънс Майер

Координатор в асоциация Symbiose

Administration Communale de Chapelle-lez-Herlaimont

Rue des Bleuets 1

7160 Chapelle-lez-Herlaimont

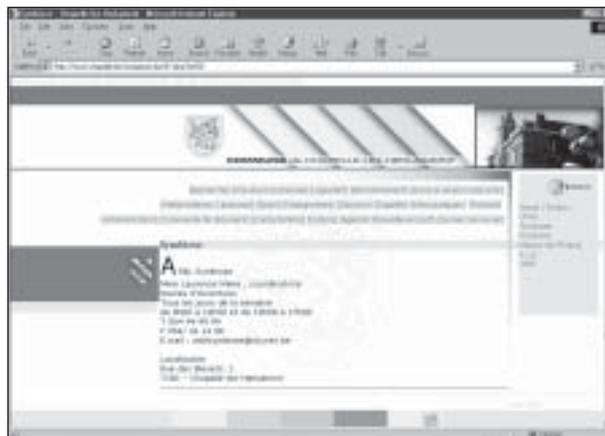
Белгия

тел.: +32 64 44 99 94

факс: +32 64 44 14 98

e-mail: [laurence.meire@skynet.be](mailto:laurence.meire@skynet.be)

уеб-страница: [www.chapelle-lez-herlaimont.be](http://www.chapelle-lez-herlaimont.be)



**Подход:**

Нови форми на работа

**Целева група:**

Млади хора, жени

**Теми:**

Селски райони

Местно развитие

Учене на работното място

Обучение, съобразено с нуждите

Нови източници на работа

Създаване на бизнес

Участие

Насърчаване на предприемачеството

**Аниматори подпомагат развитието  
в селския район Алгарв**

## Анимацията – различен вид работа

**Асоциацията „Ин Локо” (In Loco) създава мрежа от местни млади хора, предимно жени, които обучава в аниматорство с цел стимулиране на местно развитие в хълмистата част на Южна Португалия. Аниматорите изпълняват няколко основни функции: информират, посредничат, подкрепят и насърчават предприемачеството.**

Асоциацията „Ин Локо” започва дейността си през 1985 г. в четири села във вътрешността на областта Алгарв. През 1992 г. след стартиране на инициативата ЛИДЕР на ЕС, която подпомага развитието на селските райони, организацията прави решителна крачка в количествено и качествено отношение. Едно от първите неща, с които стартира, е създаване на мрежа от местни аниматори за развитие. Предишната ѝ работа в няколко общини е изисквала екип от 7-8 души, но за да запази методологията, която се основава на интензивни местни контакти, сега тя се нуждае от екип от 40 или повече души. За тази цел тя въвежда организация на две нива, включваща местни аниматори, подкрепяни от централен екип. Областта Serra do Caldeirao с площ 3500 кв. км и население над 50 000 жители бива разделена на 7 подзони, като всяка една от тях се координира от „ветеран”, който работи в тясно сътрудничество с избрани младежи – жители на съответната подзона, обикновено на възраст под 30 години, наети на пълен работен ден. След създаването на екипа от 27 аниматори с помощта на местните власти и други организации в общността възникват две предизвикателства. Едното от тях е свързано с квалифициране на младежите в придобиване на умения да стимулират местното развитие в собствените си общности. В краткосрочен и средносрочен план преобладаващата част от младежите винаги са си представяли как напускат родното място с цел търсене на по-добри условия за живот в туристическите курорти по крайбрежието. Сега те трябва да погледнат по нов начин на местата, в които живеят, като се научават да ценят това, което преди са пренебрегвали, а именно различните налични местни ресурси.

Второто предизвикателство е свързано с интегрирането на младежите в по-широкия екип на Асоциацията „Ин Локо”.

### Обучение в аниматорство

За да отговори на тези предизвикателства Асоциацията „Ин Локо” разработва специален курс без откъсване от работа. Два дни в месеца се организират вътрешни обучителни сесии, на които присъстват всички младежи заедно с членове на централния екип, както и експерти или представители на местни или регионални институции, свързани с местното развитие, създаване на заетост или образование. Тези сесии са идеално място за представяне на концепции и методологии, генериране на идеи за публични услуги, които могат да бъдат предлагани, съвместно дефиниране на инструменти, обмяна на опит между аниматорите, като по този начин се създават предпоставки индивидуалната им работа да прерасне в работа в мрежа. Между сесиите всеки член на централния екип работи със съответните аниматори, понякога индивидуално или на място на съответната територия, а понякога и с всички заедно, за да се изгради колективен дух.

Независимо от някои промени през последните години, мрежата от местни аниматори продължава да бъде активна. От 1992 г. насам на месечните обучителни сесии са обсъждани и анализирани много въпроси, свързани с местно развитие. Те включват чисто теоретични въпроси като участие, проучване, гражданска позиция и екология през методологии за работа в групи, решаване на конфликти и одити на територията до оперативни въпроси като европейско финансиране и разработване на проекти.

Методологията се оказва много полезна и показва как младите хора, повечето от които жени, могат да работят ефективно и с ентузиазъм от името на своите общности, след като веднъж бъдат запознати

с местните нужди и активи и имат възможност да приложат уменията си, за да получат позитивен резултат. Тези аниматори подкрепят всеки местен потенциален или действащ предприемач в социалната или икономическата сфера и помагат идеите им да се превърнат в ценни продукти. Също така те събират информация и мнения, като подготвят популярен месечен бюлетин, който се доставя до всеки дом на съответната територия.

### Странен вид работа

Поддържането на близък контакт с общността позволява на аниматорите да изпълняват много важна функция – да идентифицират идеи за местни проекти и да подкрепят тяхното изпълнение. Доброто познаване на актуалните програми и начини за финансиране превръщат аниматорите в необходими посредници между идеите на жителите и наличните ресурси. Това е ключова роля, като се има предвид, че Serra do Caldeirao е доста отдалечена от регионалните центрове за информация и местните хора по принцип не могат да се справят с различните сложни административни изисквания при кандидатстване за публични средства. На ежедневната работа на аниматорите се дължи и успехът на проектите по подхода ЛИДЕР.

Аниматорът Маргарида Корейя споделя: "Структурата на аниматорите, създадена от Асоциацията „Ин Локо“, позволява генерирането и разработването на много проекти, което не би било възможно без нейната намеса. Първоначално всичко бе много объркващо, защото аз непрекъснато търсех възможности и не можех да видя плодовете на тежкия си труд. В началото бе много трудно. Днес мога да видя нови места за настаняване, нови или подобрени производствени единици и ресторанти, много по-активни местни асоциации и много нови дейности и разнородни инициативи. Преди няколко години хората просто казваха: Алгарв е само море и пясък! Днес дори медиите откриват „новият облик на Алгарв“..."

Аниматорите имат решаваща роля за създаването и укрепването на местните асоциации, като част от тях продължават образованието си, а други се кандидатира за общински съветници. Целият този процес повишава мотивацията на аниматорите за обучение и те виждат този процес като възможност за личностно израстване и обогатяване, като се стремят да придобият необходимите им знания и умения, за да се справят с възникващите проблеми в ежедневната им работа.

На аниматорите са идеите за иновативни проекти в областта на дребномащабното земеделие, преработка на храни, ресторанти, селски туризъм, професионално обучение, занаяти, услуги за отделни хора, асоциации, организации на производители, опазване на околната среда и местни пазари. На аниматорите

е заслугата за провеждането на три годишни панаира Feiras da Serra през пролетта, лятото и по Коледа, които позволяват на местните производители да продават продукцията си директно на хората от града и туристите. Аниматорите откриват производителите и им помагат да участват в панаира. Според някои производители продажбите им по време на панаира съставляват 50% от годишния им приход.

Аниматорите помагат на предприемачите да получат необходимите средства и разрешителни и се опитват да насърчават местните хора да придобиват квалификация и да не се страхуват да поемат рискове.

Проблем, който аниматорите срещат, е липсата на институционално признание. Да стимулираш местното развитие е донякъде случайна и странична дейност на фона на традиционните професии – тя няма предварително дефиниран профил и месторабота. Анимацията с местните хора, където и да са те – в къщи, във фермата, в залата на средищния център и на пазара – е работа.

Кметът Макариу Корейо подчертава, че аниматорите работят по много различен начин от неговите сътрудници, защото "те имат ангажимент към общността и са убедени в това, което вършат, дейността им не е рутинна. Много често общинските служители поглеждат часовника си и се опитват да запълнят времето си до 17.30 ч. Аниматорите дълбоко вярват в това, което правят за благополучието на общността, те не поглеждат часовника си, не търсят привилегии, а се борят за каузата си – местно развитие и са наясно – със задачите и своята мисия".

### Три ключови роли

Аниматорите имат няколко функции. На първо място, те действат като **медиатори** за развитие. Един от тях споделя: „Хората изпитват трудност да контактуват с властите за разрешаване на проблеми. Аз действам като медиатор, не поради факта, че разрешавам конфликти, а поради факта, че имам добри взаимоотношения с хората, които могат да ускорят процедурите по предоставяне на публични услуги“.

На второ място, аниматорите предоставят **подкрепа**. Според думите на местен фермер: „Трябваше да попълвам толкова много документи. Един документ днес, друг документ утре. Ако трябваше да разчитам само на себе си, щях да се откажа. Ако не беше аниматорът, който да ми помогне във всеки един момент, щях да се откажа.“

На трето място, аниматорите **насърчават предприемачеството**. Много от хората, стартирали проекти, са се възползвали от помощта на аниматорите и без тяхна помощ не биха поели риска. Г-н Корейо споделя: „В селските райони има повече необразовани хора, отколкото в градовете. Ако не е аниматорът, който попълва всички апликационни

форми, издирва официални сертификати и придава съответния изказ, хората от село никога нямаше да подадат нито един проект”. От 1992 г. в рамките на програма ЛИДЕР, благодарение на мрежата от аниматори са подадени над 420 местни проекта, 60 проекта за подобрения в областта на селското стопанство и около 5600 заявки по схеми за допълваща помощ на фермери. За същия период тяхната дейност довежда до разкриване на 1400 работни места и до консолидиране на други 830. Един от многото примери е следният: млада двойка решава да превърне старо кафене в ресторант с традиционна кухня и получава значителна подкрепа както от местния аниматор, така и от инициативата ЛИДЕР. След отварянето на ресторанта те често казват: „Без този проект отдавна щяхме да сме напуснали селото.”

#### **Контакти:**

Мария Соарис

Председател и изпълнителен директор

Avenida da Liberdade, Sitio da Campina - Apartado 158,

8150-022 Sao Bras de Alportel

Португалия

тел.: + 351 289 840 860

факс: + 351 289 840 879

e-mail:

[priscila\\_inloco@yahoo.com.br](mailto:priscila_inloco@yahoo.com.br)

[inloco@mail.telepac.pt](mailto:inloco@mail.telepac.pt)

уеб-страница: [www.in-loco.pt](http://www.in-loco.pt)



**Подход:**

Целево обучение, така че да се съчетаят личностните изисквания и нуждите на бизнеса

**Целева група:**

Млади хора, безработни

**Теми:**

Обучение, пригодено към нуждите

Нови източници на заетост

Публично-частно партньорство

Регионално развитие

**Курс за обучение превърна младите безработни жители на района около Братислава в мениджъри на европейски проекти, които могат да подкрепят местните представители**

## Млади мениджъри превръщат идеите си в действия

**Проектът, реализиран в Пежинок, малък град в близост до словашката столица Братислава, обучи 21 безработни младежи в управление на европейски проекти. В момента те не само имат постоянни работни места, но помагат на местните организации и допринасят за повишаване човешкия капацитет в градовете и общините за ефективно усвояване на структурните фондове. На този етап бенефициентите по проекта вече са генерирали проекти за почти 3 милиона евро, и очакват и други постъпления.**

Географското положение на Братислава, пътят ѝ на икономическо развитие, както и административната роля на града определят до голяма степен състоянието на пазара на работна ръка. Ето защо нивото на безработица в столицата, което е традиционно ниско, сега е около 6 на сто. При това завършилите обучението си, както и други категории млади хора съставляват значителен дял от групата на безработните. Много често те трудно могат да си намерят работа.

### Превръщането на проблемите в предимства

След 1-ви май 2004 г., когато Словакия се присъедини към Европейския съюз, местните власти и регионите се сдобиха с нови инструменти за подкрепа на развитието. В района на Братислава брутният вътрешен продукт на глава от населението е по-висок от средния за ЕС-15, което даде възможност да се кандидатства за финансиране по Структурните фондове по Цел 2 и 3, за справяне със специфични социални и икономически проблеми.

Ефективното усвояване на Структурните фондове разчита най-вече на капацитета на местните представители ясно да опишат проблемите и да разработят подходящи подходи за решаването им. По-малките градове и общини нямаха достатъчно ресурси и капацитет за управление на проекти, ко-финансирани от новите финансови инструменти. Това доведе до ситуации, при които някои региони не можеха да използват предназначените за тях средства.

Ситуацията се промени, когато Агенцията за регионално развитие Сенец – Пезинок (Senec-Pezinok RDA) – организация, подкрепяща инициативи за развитие на Братиславския регион, събра заедно

безработни младежи и представители на градските и общински управни.

Благодарение на доброто познаване на регионалните нужди Агенцията Сенец – Пезинок формулира философията на проекта – да използва потенциала на безработните младежи за нуждите на местните организации в областта усвояване на европейски фондове. Ключов беше специализиран и официално акредитиран курс за преквалификация за инструмент мениджъри на проекти, финансирани от ЕС. Участниците предстоеше да бъдат обучени как да подпомогнат местните власти да подготвят и реализират проекти, получили финансиране от ЕС.

По време на първата фаза Агенцията и Бюрата за безработни определиха 21 младежи на възраст между 22 и 29 години, които бяха включени в шестмесечно обучение със следните модули:

- управление на проектния цикъл;
- финансово управление на неправителствени и публични организации;
- политики на ЕС;
- Европейски институции и програми;
- подготовка и разработване на апликационни формуляри на проекти с европейско финансиране;
- управление на човешките ресурси.

Курсовете за допълнителна квалификация предлагат комбинация от електронно обучение, обучителни модули, провеждани в целевия регион, и стаж в работна среда.

## Стаж в работна среда

От самото начало обучителите активно подкрепяха практическите дейности на курсистите – представители на местната общност. Особено внимание беше отделено на работата в мрежа и в екип, като основна част от мениджърските отговорности. Всеки обучаем – бъдещ мениджър носеше отговорност за създаването и разработването на устойчива мрежа за сътрудничество с потенциални партньори в дадена географска и тематична област. Подобна задача изискваше да се идентифицират и да се въвлечат в работата местни участници, заинтересовани от изпълнението на даден проект. Тази част от проекта изискваше активни действия от страна на обучаемите, тъй като ги постави в реална ситуация, изискваща поемането на определени отговорности и развитието на специфични умения. В резултат бъдещите мениджъри лично се запознаха с новите си клиенти и проучиха техните нужди и проблеми, които проектите можеха да решат. Това са съществените моменти при разработването и реализирането на качествени проекти.

По време на курса старшите експерти поеа обучението на младите хора и им помогнаха да навлязат в работата, особено при попълването на формулярите за кандидатстване по Структурните фондове. Дори и днес, след приключването на курса, бившите курсисти често се обръщат към наставниците си за съвет.

## Качество, което си заслужава парите

Може би читателят се пита какво ли са предприели младите хора след завършване на преквалификацията си. Почти две години след приключването на проекта 18 курсисти работят в публичната администрация, като се занимават с разработването на проекти за кандидатстване пред Структурните фондове, двама са регистрирали собствени фирми за консултантски услуги, а последният от групата продължи образованието си в университета.

Курсът за преквалификация струваше 45 000 евро, а общата сума на разработените нови проекти от обучените мениджъри надхвърля 3 милиона евро. Проектните предложения са насочени към подобряване на условията за живот в градовете и общините около района на Братислава. Когато стартира изпълнението на новите програми за 2007-2013, обучените по проекта мениджъри ще бъдат особено полезни за по-ефективно усвояване на средствата.

## Контакти:

Агенция за регионално развитие Сенец - Пезинок

инж. Люба Павлова, директор

e-mail: lpavlovova@region-bsk.sk

уеб-страница: www.rrasenec-pezinok.sk

Офис в Братислава:

Hontianska 12

821 08 Bratislava

Slovakia

тел.: +421 2 350 01 110 / 111/ 124

факс: +421 2 350 01 111

Офис в Пезинок:

M.R. Stefanika 1

902 01 Pezinok

Slovakia

тел.: +421 33 6414 026

факс: +421 33 6414 028

**Област на интервенция:**  
Надграждане в градска среда  
**Предмет:**  
Престъпност и страх от престъпност  
**Инициатор:**  
Федерално министерство на вътрешните работи  
**Участници:**  
Общински служители, граждански организации,  
квартални организации, образователни  
организации  
**Продължителност:** 1993 - 2000 г.

**Цел:**  
намаляване на престъпността,  
пристрастеността към алкохола и  
наркотиците, скитане по улиците и лошо  
здраве

## **„Договори за сигурност и стабилно общество” срещу социалното изключване и престъпността, гр. Берген, Белгия**

### **Предистория**

Берген е град в Югозападна Белгия, център на провинция Ено във Валония. Останалите провинции в регион Валония са: Лиеж, Люксембург, Намюр и Валонски Блабант. През 19 век Берген се превръща във важен център на въгледобива, но днес това производство е прекратено. По данни от 2004 г. населението на гр. Берген е 91 000 души. През 80-те години в резултат на икономическия упадък в регион Валония се увеличава безработицата и престъпността. За да се противопоставят на социалното разпадане, Министерството на вътрешните работи на Белгия заедно с регион Валония и градските центрове разработват идеята за договори за сигурност и стабилно общество. От 1993 г. насам 39 белгийски града и общини подписват подобни договори. Град Берген е един от първите. В договора са описани следните сфери на действие: млади хора, гражданско участие, социално развитие и здравеопазване. Две трети от необходимия годишен бюджет (5-10 млн. евро) се предоставят от Министерството на вътрешните работи на Белгия и една трета - от регион Валония. Допълнителни средства за специфични проекти се получават и от ЕС, франкофонската общност и други. Общината осигурява физическата инфраструктура, транспортните средства и административните услуги.

Службата за превенция е професионална организация. В нея работят 160 педагози, социални работници, фелдшери, техници и психолози, като половината от тях се намират в централния офис, а останалите работят по специфични проекти. При необходимост се наемат и стотици професионалисти (от училища, общински обществен транспорт, полиция, асоциации и други) и доброволци на непълнен работен ден.

### **Описание на практиката**

С подписването на договорите на гражданите се делегират редица правомощия с подписаните договори. Цялостната политика се определя от Консултативния съвет по интегрирана превенция (Conseil Consultatif de Prevention Integree). Два-три пъти годишно кметът председателства Общата среща на Консултативния съвет за интегрирана превенция, на която присъстват около 300 души, половината от които са професионалисти, а другата половина – заинтересовани граждани. Членовете на комисиите към Консултативния съвет за интегрирана превенция са избрани измежду присъстващите. Комисиите изпращат доклади, насоки за политиката и предложения за проекти до Общата среща. За всеки одобрен проект се сформира комитет, отговорен за изпълнението му. Членовете на комитетите са само професионалисти. Комитетите докладват на комисията. Консултативни и работни групи се сформират по специфични въпроси, които правят и предложения за политики.

В момента се изпълняват около 30 програми и проекти. Те варират от временни малки проекти, които едва ли изискват средства (организиране на срещи и съвместни дейности между млади нарушители в обществения транспорт и шофьори на автобуси, например) до едромасщабни програми като създаване на центрове в пет проблематични квартала.

Проблемите и установените нужди за интервенция като бягство от училище, дребни престъпления в търговски обекти, прояви на жестокост в обществен транспорт се посочват от обществеността, както и от професионалистите в доклади до Службата за превенция. Тя, от своя страна, представя проблемите пред Комисията, в резултат на което може да се сформира работна група, да се направи

проучване, наблюдение, да се проведат интервюта или изследване в сътрудничество с университета в гр. Берген.

На следващ етап Службата за превенция, Комисията и Общата среща изработват, дискутират и одобряват една или повече инициативи или проекти. Например за борба с младежкото насилие и вандализъм в подлези съвместно с училищата е разработен проект за групи младежи, които да боядисат подлезите, да им дадат имена, наред с извършване и на чисто комунални услуги като подобряване на осветеността и други.

### **Механизми за участие**

Проектите се изработват, изпълняват и оценяват с активното участие на общността. Службата за превенция работи активно с медиите, като организира прес-конференции, дебати, срещи сред обществеността, публикува статии в местните вестници, които се разпространяват от врата на врата, разлепва плакати и се опитва да създаде радио- и телевизионни програми по конкретни проблеми.

Кварталните центрове и главният офис се опитват да бъдат максимално отворени и достъпни за обществеността. В централния офис е отделено място, където посетителите могат да пият кафе и да разговарят. Цялостната документация, свързана с дейността на Службата за превенция, е лесно достъпна. Всеки петък в централния офис се организират публични форуми по теми, които вълнуват гражданите – седмично ги посещават от 20 до 100 души.

### **Резултати**

Със стартиране на договорите престъпността и най-вече младежката престъпност в гр. Берген, както и насилието в училище и на обществени места намаляват. Наред с това нивата на безработицата, алкохолната и наркотична зависимости също бележат понижение.

### **Поуки:**

- Това, което трябва да се предприеме най-напред, се определя от самите граждани;
- На Комитетите по проектите трябва да се дава максимална автономия при реализацията на идеите;
- Гражданите трябва да са в състояние да използват структурите на Консултативния съвет по интегрирана превенция, за да дават обратна връзка за извършваните дейности;
- Резултатите трябва да се направят достояние на всички граждани;

- Всички необходими ресурси трябва да са налични в общината;

- Ако в основата не стои успехът на договора, експериментът отдавна щеше да е довел до политически конфликт;

- Успехът също така означава, че към Службата за превенция се проявява по-голям интерес и желание за участие, отколкото първоначално е планирано;

- Голямата администрация изисква значителни средства и води до занижено желание на гражданите за участие;

- Разделянето на изпълнението на ангажиментите по договорите в припокриващи се инициативи и проекти изисква нетрадиционни форми на гражданско участие;

- Много хора смятат договорите за даденост, което може да се превърне в рисков фактор за успеха им.

### **Контакти:**

Beatrice Depotter, Директор проект

Lisiane Colinet, Временен директор проект

Conseil de Prevention, Rue Buisseret 2

B-7000 Берген,

Белгия

тел.: +32 65 843660

факс: +32 65 327866

e-mail: [habibanor@swing.be](mailto:habibanor@swing.be)

уеб-страница: [www.villedemons.be](http://www.villedemons.be)

**Подход:**

Подкрепа за интеграция в пазара на труда на непривилегирани групи

**Целеви групи:**

Млади хора, етнически малцинства

**Теми:**

Обучения

Професионална интеграция

Самоуважение

Градски територии

**Получаването на шофьорска книжка може да отвори пътя към успеха на пазара на труда**

## По пътя на включването

**В непрестижно предградие на Вилнюс, Литва, специално ориентиран курс подкрепя безработни роми да получат квалификация, която е първата стъпка към получаване на работа – шофьорска книжка.**

Александрас Богданович е на 19 години. Той се научава да кара, като повечето млади роми, на 9 или 10 и е чудесен шофьор, но няма шофьорска книжка. Когато полицията заваля подобни “юнаци”, те обикновено намират начин “да решат” проблема си, но полицаят, спрял Александрас, има принципи и го глобява 2000 лита (580 евро), което си е доста пари за всекиго. Александрас е лишен от колата си, докато вземе шофьорския си изпит. За него обаче е трудно да отиде в КАТ, да се яви на тест и да получи шофьорска книжка, защото е ром. Той живее в “ромско” селище, което може да бъде наречено “селище на липсващите възможности”. Без образование, без работа и дори без литовско гражданство – само с разрешително за пребиваване.

Литовските 3000 роми страдат от хронична безработица и всички инициативи, предприети за нейното преодоляване, се провалят. Знанията и социалните умения на ромите не отговарят на нормите на обществото и трудовия пазар, те не говорят литовски, нямат гражданство и живеят в гета при изключително бедни условия. Богданович живее в подобно гето в Таборас, превърнал се в синоним за ромско гето, с дървени къщи без основи, изградени направо върху земята.

Ромите се борят със силни предразсъдъци и стереотипи, които ги описват като мързеливи, крадци и наркочилдъри. Истински диалог между обществото и ромите няма, те живеят в затворени общности. Жилищното настаняване е особено трудна тема, защото ромите живеят в големи фамилии, които не “пасват” на живота в апартаменти, който им предлагат властите. Апогеят на лошите отношения е през 2004 г., когато Общинският съвет на Вилнюс взема решение дървените бараки да бъдат разрушени. Четири къщи са разрушени, което провокира отворен конфликт между двете общности, както и негодуванието на защитниците на човешки права. Общината временно спира изпълнението на решението.

В този контекст класическите стимули за включване на ромите в пазара на труда не работят. Има нужда от подкрепа за социализация, която да предхожда

професионалното обучение и предложението за работа.

**Приложими умения**

С подкрепата на Европейския социален фонд се реализира партньорство между НПО “Ромски информационен център”, Община Вилнюс, Министерство на малцинствата и ред други организации, а именно партньорският проект “Разработване и тестване на иновационна подкрепа за интеграция на ромите на пазара на труда”. Проектът се основава на подхода “Стъпка по стъпка”. Преди предлагане на професионално обучение и дори работа, идеята е на ромите да бъде предложено занятие, което:

- се приема като полезно;
- се приема като необходимо;
- ще ги учи как да научават, да бъдат точни, да започват и свършват дадена програма;
- ще им даде чувство за самоуважение;
- ще покаже, че обществото е установило правила (необходимост да имаш документи, работа и т.н.) и че с малка подкрепа те могат да отговорят на тези правила.

Решението на тази задача е в предлагането на членовете на ромската общност възможност да получат шофьорска книжка.

Като координатор на проекта Светлана Новополская казва, че в съвременния живот карането на кола символизира независимост и възможност да си намериш работа. Но за ромите то има дори по-голямо значение – да притежаваш кола е въпрос на социален статут и самоуважение. Проектът следователно предлага инструмент, който веднага бива разпознат като полезен.

Курсът има няколко характеристики. Първо, голяма част от обучението преминава на руски език, тъй като много роми не говорят литовски. Занятията се провеждат по гъвкава схема, тъй като се обучава целева група, която не е свикнала с дисциплина и спазване на срокове. Стилът на преподаване е прост и има за цел да окуражи участниците да останат до края на курса. Преподават опитни учители, има и

индивидуални занимания. Самите преподаватели преминават през обучение за обучители преди началото на курса, за да се запознаят с особеностите на целевата група и методологията.

Обучението протича в специално оборудвана класна стая в културния център, близо до мястото, където живеят участниците в курса. Преподава се на групи от по 15 души, като целта е всеки участник да успее да овладее материала. Аудиоматериалите се подготвят на руски, като се използва опростен речников запас, а занятията се прекъсват, когато групата губи интерес. В края на курса, за да могат да получат шофьорските си книжки, обучаемите са подпомогнати да вземат и медицински свидетелства.

### **Шофьорската книжка – стимул за работа**

Изследване от 2001 г. показва, че 56 на сто от ромите в трудоспособна възраст желаят да получат професионална квалификация и да намерят постоянна работа близо до мястото, където живеят. Те дефинират бариерите – липсата на литовско гражданство и на езикови умения, и за жените – липсата на заведения за грижи за децата.

Един от примерите е Леонид Каспаравичус, който пее в единствения професионален танцов и певчески състав "Саре Рома". В момента този самоук пианист преподава музика и танц, но ако има шофьорска книжка, той ще може да кара микробус и да кара групата на концерти. Друг млад участник – Роналд Багдонавичус – иска да емигрира във Великобритания, и е сигурен че там шофьорската книжка ще му бъде от полза.

За да подкрепи възможно най-силно интеграцията на ромите в обществото и пазара на труда, проектът организира периодично дискусии с работодатели, които се канят в ромската махала. Това им помага да разберат нуждите на ромите и спомага на самите роми да разберат предизвикателствата на пазара на труда.

От първите 15, завършили курса, само Александрас

### **Александрас Богданович гордо показва шофьорската си книжка**



Богданович успява. Но дори това се оценява като голям успех и е източник на гордост за общността – самият той не е вярвал, че ром може да се справи с изпита.

### **Продължаващ ефект**

Очаква се проектът да завърши с разработена функционираща методология и поне половината от обучените 45 души да получат шофьорска книжка. Това ще им даде възможност да намерят работа като шофьори или механици. Не по-маловажно е значението на привикването към дисциплина и получаването на мотивация и самоуважение.

Важен положителен страничен ефект е, че участниците са запознават с компютрите, които са важна част от съвременния живот и са необходими за много професии. Г-жа Новополская споделя, че ромите не ползват компютри – всъщност те се страхуват от тях и мислят, че компютърната грамотност е напълно недостижима за тях. Компютърните курсове им помагат да преодолеят страховете си и да станат по-самоуверени, и може би един ден те ще се съгласят да участват в обучение по компютърна грамотност – още една крачка към получаване на инструменти, необходими за интеграция в обществото.

Провеждането на курса отваря диалога между ромската общност и обществото като цяло. Класната стая и оборудването ще останат в културния център на общността, изграден с холандска помощ в рамките на друг проект. Шофьорските курсове ще продължат да се повеждат след приключване на проекта с подкрепа от Община Вилнюс или Европейския социален фонд.

Курсът определено повлиява върху самочувствието на участниците. Вътрешна оценка на проекта показва, че успешните участници в курса започват да вярват в способността си да постигат и други цели. Успехът в курса помага на ромите да търсят работа, за която е необходима шофьорска книжка. Но не само това. Следващата стъпка, която общността е мотивирана да предприеме, е да създаде малък сервиз или дори фирма за таксиметров превоз.

### **Връзки:**

Литовска фондация за децата

[www.lvfi.lt](http://www.lvfi.lt)

Министерство на малцинствата и на литовците в чужбина

[www.tmid.lt](http://www.tmid.lt)

### **Контакти:**

Светлана Новополская, координатор проект

Център на ромската общност

Kirtimai

Vilnius

Lithuania

тел.: + 370 65920513

e-mail: [sn713@hotmail.com](mailto:sn713@hotmail.com)

**Подход:**

Подкрепа за бизнеса

**Целева група:**

Бизнес

**Теми:**

Създаване на бизнес

Социална икономика

Селски райони

Участие

Насърчаване на предприемачеството

Обучение, съобразено с нуждите

Инкубатори

Публично-частно партньорство

**Основен фактор за усъвършенстване на организациите от третия сектор е активното въвличане на членовете в различни дейности**



## **Прилагане на модела на консултиране на местна организация от третия сектор на национално ниво**

**Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) има дванадесетгодишен опит в развитие на третия сектор в централната селска част на Португалия. Благодарение на помощта от ЕС, той разработва модел за предоставяне на консултации с цел подобряване на управлението и услугите, предоставяни от организациите от третия сектор в Португалия. Моделът, който се прилага на национално ниво, включва три фази – диагностициране, планиране и изпълнение, като се набляга на активното участие.**

Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) е нестопанска организация за местно развитие, която е създадена през декември 1994 г. и се намира в Мортагуа, преобладаващо селски район в централната част на Португалия. Той е партньорство между три ключови участника: Общината, Асоциацията за търговия и индустрия и Асоциацията на лесовъдите. В нея членуват и 50 физически лица. Основната цел на организацията е да допринесе за развитието на Мортагуа и съседните територии, като предоставя техническа и друга помощ за разширяване на икономическите, културните и социални дейности и подпомага развитието на човешките ресурси, образованието и професионалното обучение в полза на местните фирми и други организации.

Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) разбира местното развитие като процес, който създава възможности за социално включване и насърчава участието и активното гражданство. Центърът извършва редица дейности в областта на човешките ресурси (обучение, създаване на работни места, социална интеграция, равни възможности), в подкрепа на бизнеса (предприемачество, иновация, ИКТ, качество), както и за съживяване на територията и провеждане на изследвания.

В периода 1995-2003 г. Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) успява да привлече за местни фирми повече от 8,5 милиона евро по инвестиционни програми, като е бенефициент по 66 различни проекта. В периода 1997-2005 г. той организира почти 7000 часа професионално обучение за 800 местни мениджъри, служители и работници. За същия период Отделът за създаване на работни места към организацията регистрира 182 заявки, интервюира 856 души за работа и успява да намери заетост на 108 безработни. Един от обучителните

курсове на Центъра на тема „Насърчаване на предприемачеството за жени“ обхваща 166 академични часа, в него са обучени 12 жени, като 4 от тях създават собствени фирми.

От 2001 г. Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) се помещава в специално построена сграда, където се намират и инкубаторът за местни икономически инициативи и магазинът на предприемача. В инкубатора в момента оперират 5 местни фирми, включително и земеделска кооперация.

Наскоро Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) реши да приложи натрупания дългогодишен опит в работа с малки фирми и нестопански организации на национално ниво, като стартира **проект за укрепване на третия сектор в Португалия** като цяло. За да осъществи този проект Центърът за бизнес инициативи Бейра Агуейра (IEBA) създава партньорство с Португалската бизнес асоциация (AEP), Асоциацията за местно развитие (ADICES - местна инициативна група по подхода ЛИДЕР), Института Педро Нунес (IPN) – асоциация, насърчаваща трансфера на знания и технологии от университетите към фирмите и Университета UTAD (University of Tras-os-Montes и Alto Douro).

Партньорите печелят финансиране в рамките на инициативата EQUAL, СЗ – проект „Консултиране на третия сектор“ (2001/EQUAL/A3/EE/208). По проекта към особеностите на третия сектор е адаптирана методология за интервенция, използвана от бизнес фирмите. Моделът подпомага организациите за социална икономика да идентифицират в даден момент проблемите, които ги засягат, да разработят план за разрешаването им, да приложат краткосрочни схеми за обучение, да проведат консултации и да оценят постигнатите резултати. По този начин целевите организации могат да подобрят качеството на услугите,

които предоставят, и да станат по-самостоятелни и устойчиви.

В Португалия третият сектор играе много важна роля за икономическия растеж и ръста на заетостта. Той се състои от организации, които по принцип имат управленски и организационни проблеми, оказващи влияние върху ефективността им. При една по-силна конкуренция оцеляването на много от тези организации би било поставено на риск, като много от тях ще бъдат принудени едновременно да съкращават разходи и да разширяват финансовия и организационния си капацитет.

По проекта методът е приложен в шест организации, избрани като представители на четири фамилии от социалната икономика: две частни институции за социална солидарност (SSPIs – едната, предоставяща грижи за деца, семейства и възрастни хора, а другата, работеща с хора с умствени увреждания); две асоциации за местно развитие; асоциация за опазване на околната среда и културното наследство и асоциация за културни и спортни забавления.

### Описание на тристепенния модел:

#### Фаза 1. Диагностика

Организирант се обича срещи, след което и индивидуални интервюта с мениджъри и хора от персонала, за да се очертаят проблемите, на които организациите се натъкват. Съставя се „дърво на проблемите“, което обикновено включва много от темите, изброени по-долу:

**Лидерство:** по принцип в Португалия мениджърите в третия сектор работят на доброволни начала. Следователно същинските им дейности не им позволяват да отделят достатъчно време за управление на организацията. Последствията са безвластие и липса на признание от професионалния екип, както и трудности при вземане на решения.

**Управление на човешките ресурси:** това е един от най-големите проблеми и се изразява в няколко форми – междуличностни конфликти, текучество на висококвалифициран персонал, липса на индикатори за изпълнение, ниско заплащане.

**Финансов мениджмънт:** липсата на контрол при управлението, трудностите при преговори с банки и лошото финансово счетоводство често са резултат от недостатъчни умения в тази област.

**Организационно финансиране:** силна зависимост от публични средства, проблеми с паричния поток, липса на финансова и стратегическа автономия.

**Липса на стратегически план:** нито мисията на организацията, нито стратегията за постигането ѝ са правилно определени. Липсата на проактивно поведение, лидерство и финансова автономия пречат на правилното дефиниране на стратегически планове.

**Вътрешна и външна комуникация:** има известни празноти във вътрешната комуникация. Липсват рекламни материали и комуникационни дейности, а доста често и интернет страница.

**Оборудване:** липсата на офис пространство и съвременен оборудване не подпомагат висококачествено изпълнение и производителност.

#### Фаза 2. Планиране

След първоначалната диагностика консултантите разработват план за развитие, който включва краткосрочни, средносрочни и дългосрочни препоръки за действие. Те се обсъждат на обща среща, като в процеса на вземане на решения се включват всички членове.

#### Фаза 3. Изпълнение

Мерките, които трябва да бъдат изпълнени, се отнасят както до предоставянето на консултации, така и до професионалното обучение. Консултациите се предоставят с цел мениджърите и служителите да разрешат проблемите и да се въведат организационни промени с презумцията за непрекъснато организационно развитие. Професионалното обучение има за цел да задоволи диагностицираните нужди и се организира в съгласие с всички въвлечени страни.

Процесът се води съвместно от консултанта, който извършва диагностиката, разработва плана за действие и действа като непрекъснато свързващо звено, и специалисти, които той/тя може да използва при нужда. Ключовата роля на консултанта изисква технически и поведенчески умения, както и познания за методологията.

Простотата и активното участие са отличителни черти на метода. Една от причините за успеха на С3 е, че методът е подходящ за организации от третия сектор. Той е прост, фокусиран е върху организацията и се основава на идентифицирането на конкретни проблеми и формулиране на мерки, които отговарят на нуждите на отделната организация.

Преди всичко подходът на активно включване и особено въвлечането на мениджърите и другите членове на организацията е ключов. Проблемите се идентифицират по интерактивен начин с участието на всички, като се изслушват всички членове на организацията, анализират се съвместно и това в значителна степен допринася за успеха на процеса. Консултантите прилагат подхода на активно участие по време на целия процес от диагностицирането до дискусията на мерките, които трябва да бъдат изпълнени, което намалява вътрешната съпротива и допринася за постигане на желаната промяна.

#### Контакти:

Карла Дуарте  
Център за бизнес инициативи Бейра Аргейра (IEBA)  
Parque Industrial Manuel Lourenco Ferreira  
Лоте 12, Апартадо 38  
3450-232 Мортагуа, Португалия  
тел: +351 231 927470  
факс: +351 231 927472  
e-mail: [ieba@ieba.org.pt](mailto:ieba@ieba.org.pt), [gpd@ieba.org.pt](mailto:gpd@ieba.org.pt)  
уеб-страница: [www.ieba.org.pt](http://www.ieba.org.pt), [www.c3.com.pt](http://www.c3.com.pt)

## Целеви групи:

Млади хора, безработни

## Теми:

Обучение през целия живот

Доброволчество

Социална икономика

Околна среда

Социални грижи

Люксембургска мрежа на Центрове за инициатива и управление подкрепят обучението и местно икономическо развитие

## Мрежа за местна солидарност

**OPE – Objectif Plein Emploi или “Цел – пълна заетост” – е национална мрежа на 30 асоциации, подкрепящи устойчиви и основани на солидарност форми на развитие, услуги в интерес на общностите и активно социално включване в Люксембург.**

Макар нивото на заетост във Великото Херцогство Люксембург е сравнително високо – около 4 на сто от работната сила не е заета – ядро от дълготрайно безработни остават изключени от пазара на труда. През 1999 г. ASJ (Action Sociale pour Jeunes – Социални действия за младите хора) и профсъюзът OGB-L основават OPE за решаване на проблема.

Мрежата OPE изхожда от предпоставката, че конвенционалната икономическа система, състояща се от публичния и частния сектор, е неспособна да отговори на нуждите на определени социално маргинализирани групи от обществото. Мрежата окуражава развитие на икономика на третия сектор, която е социална и се основава на солидарност. Този сектор поставя човека и неговите нужди в центъра на вниманието си. Той работи за справедливост, толерантност, уважение, демокрация и взаимна подкрепа. С неговите 750 служители, 400 доброволци и годишен бюджет от 25 млн. евро, OPE става основен представител на икономиката на солидарността в Люксембург.

В работата си OPE се придържа към **4 основни принципа:**

- устойчиво местно развитие, което е мотор за създаване на работни места и социални иновации;
- местни и национални партньорства;
- доброволчество;
- разнообразни източници на финансиране.

### Центрове за инициатива и управление

Мрежата OPE се състои от Ресурсен център в Бестген Мил, Schiffange, град близо до границата с Франция, и 30 местни НПО или Центрове за инициатива и управление (CIG - Centres d'Initiative et de Gestion), които тясно си сътрудничат с общините и работят с подкрепа от Фонда за заетост и Министерството на труда и заетостта. Тези центрове работят на местно, регионално или секторно ниво и целят да създадат заетост и социално включване и да подобрят качеството на живот на местните общности.

Центровете работят в 49 от общините, което представлява около една трета от територията на страната. На север има 7 регионални центъра, като всеки от тях действа в от две до осем общини. В по-гъсто населените миньорски и индустриални райони

центровете са разположени по-плътено и 18 общини имат свой собствен център. Има и два секторни центъра: [www.okkasiounsbutikk.lu](http://www.okkasiounsbutikk.lu) в Differdange и Archipel в Schiffange.

Те работят на базата на местни партньорства, в които се включват всяка организация или личност, които могат да допринесат с нещо. Местното партньорство подпомага обмяната на добри практики и ноу-хау и споделянето на ресурси. То може да се развие само ако общинските съветници, доброволческите организации, синдикатите, бизнесът и местните хора са включени в процеса на идентифициране на нуждите и управлението на проектите. Експертите по развитие и служителите на OPE координират проектите на местно ниво и така поддържат жизнена връзката между OPE, местните организации и населението. Но тяхната работа щеше да е невъзможна, ако не бяха доброволците. Законът повелява асоциациите да се ръководят от доброволни управителни съвети, представляващи местната общност, които допринасят енергично и гарантират добрата работа на асоциациите си.

Националното партньорство е също така важно за увеличаване на въздействието от работата на организацията и OPE постоянно търси начини да работи с министерства, администрации, федерации и организации от икономическия сектор. Така се създават синергии, обмяна на информация и трансфер на ноу-хау – с общата цел за влияние върху социално-икономическите политики и създаване на общество, което се основава повече на солидарността. Партньорството е също така член на европейски и международни мрежи и играе активна роля в международната мрежа Подкрепа за социална и солидарна икономика (Reseau International de Promotion de l'Economie Sociale et Solidaire). През април 2009 г. OPE ще е домакин на четвъртата среща на мрежата по темата “Иновации в социалната и солидарната икономика”.

### Виртуалното предприятие

За да създава нови работни места и предприятия, OPE търси онези нужди, които не могат да бъдат посрещнати нито от пазара на труда, нито от публичните услуги, например в областта на околната среда, местни услуги, нови технологии, култура и

туризъм. Нишата може да бъде запълнена с реализиране на социално-иновативни проекти и микро-предприятия. Този подход е част от активна политика за заетост, която цели да обедини местни и национални партньори за социално сътрудничество и действия. Подходът на OPE е инспириран от принципа на субсидиарност и се стреми да осигури взетите решения да са възможно най-близо до гражданите.

Центровете за инициатива и управление работят в редица области, като лични и общностни услуги, намаляване на електронното разделение, артистично и културно творчество, устойчиво развитие, използване на туристическото наследство, изследвания и развитие. Те организират дейности като наем на велосипеди, интернет обучения, поддръжка на почвите, грижи за децата, временна заетост, градинарство, дребни ремонтни услуги за възрастни хора, събиране и разделяне на сметта.

Един от секторните центрове е в киберпространството: виртуален магазин за стоки втора употреба, наречен [www.okkasiounsbutikk.lu](http://www.okkasiounsbutikk.lu). Това предприятие, основано през 2005 г. в Eupen, столица на германоговорещата част на Белгия, приема от хората и продава мебели втора употреба чрез уеб-страницата си. Къде другаде бихте могли да купите пълен комплект спалня за 100 евро? Междувременно реновацията на стоките създава работни места в работилница в Differdange за 25 дотогава безработни. Тази ценова политика има както екологична, така и социална основа, тъй като определени стоки не изискват ремонт и могат да бъдат придобити безплатно от социалните работници за техните клиенти. Цената на доставката и администрацията варира от 15 до 30 евро в зависимост от нивото на подкрепа, която дадена община предоставя на OPE.

Друг секторен център – Archipel – се намира в Schiffange и се специализира в областта на културата. Неговата първа продукция е трупа от четирима клоуни, които посещават детски отделения в болниците.

### **Втори шанс за всеки**

OPE се стреми да даде втори шанс на хората, изпаднали от училище, като им предлага съвет за професионално развитие и обучения в технически и социални умения, основани на принципа “учене чрез правене” и съобразени с нуждите им. Тези обучения подпомагат не само способността на хората да си намерят работа, но създават атмосфера на удовлетворение и мотивираност, които са ключови за личностното развитие.

Обученията на OPE се признават официално от местните власти, Министерството на националното и професионалното образование, бюрата по труда и Камарата на занаятите. Курсовете не са предназначени единствено за хора без умения и безработни. OPE подкрепя всички, обърнали се към центровете за помощ, да разширят професионалния си и личностен капацитет и да преориентират своите кариери, да увеличат нивото на личното си удовлет-

ворение. За да се постигне това, са установени многобройни партньорства с организации и предоставящи услуги институции в публичния и частния сектор.

### **Икономически резултати**

От момента на създаването си OPE е създавала 750 работни места. 80 на сто от кумулативните разходи (около 70 млн. евро) са били за заплати и 3000 души са взели участие в мрежата. Тяхната покупателна способност директно е допринесла за развитието на местните икономики. Те са били подкрепени от 400 доброволци, без чийто принос резултатите от работата на мрежата нямаше да бъдат постигнати.

Като цяло мрежата OPE е допринесла с 85 млн. евро към местното развитие в Люксембург, 55% от които са дошли от държавния бюджет, 2% - от общините, 2% - от ЕС, 13% - от обществени поръчки, 4% - от спонсори и 4% - от самофинансиране. OPE и центровете се стремят да намерят и други начини за финансиране на проектите си, за да намалят зависимостта си от Министерството на труда и заетостта.

OPE успешно се трансформира от доброволческа организация в истинско социално предприятие, осигуряващо постоянни работни места, и днес предоставя значителна част от 12 000 работни места, съществуващи в социалната икономика на Люксембург. През октомври 2007 г. на годишната конференция на OPE министърът на труда декларира, че е готов в определени случаи да преразгледа двугодишното ограничение за субсидиите за заплати или за инициативи в областта на социалната икономика и да отвори възможността те да предлагат наистина дългосрочни трудови договори, и това беше още един знак за признание за работата на OPE.

### **Връзки:**

Центрове за инициатива и управление  
[www.cig.lu](http://www.cig.lu)

### **Контакти:**

Christina Schurr, Връзки с обществеността  
Objectif Plein Emploi asbl  
B.P. 12 L - 3801 Schiffange  
тел.: +352 53 04 45 0; факс: +352 53 04 45 510  
e-mail: [schuerr@ope.lu](mailto:schuerr@ope.lu)  
уеб-страница: [www.ope.lu](http://www.ope.lu)



**Подход:**  
Нови форми на работа  
**Целева група:**  
Семейства, жени  
**Теми:**  
Селски райони  
Полагане на грижи  
Равни възможности  
Нови източници на работа

**Три области в селската част на Франция обединяват усилия, за да създават благоприятни условия за отглеждане на деца**

## Нови подходи при отглеждане на деца

**Изолираността и необходимостта от пътуване на дълги разстояния прави трудно намирането на работа за жителите във вътрешността на страната. Още по-трудно е да намерят някого, който да се грижи за децата. Селските общини във Франция успяват хем да работят заедно, хем да създадат мобилни детски центрове.**

Правилният начин на отглеждане на деца е съществен елемент от развитието на динамичните селски общности. Френската федерация Federation Nationale Familles Rurales (FNFR) осъществява проект на национално и регионално ниво с подкрепата на инициативата EQUAL, за да отговори на идентифицираните нужди от грижи за децата, като по този начин допринася за местното развитие и по-добър баланс в съотношението „работа – живот“ за младите семейства, живеещи в селските райони.

Френската федерация Federation Nationale Familles Rurales (FNFR) представлява интересите на семействата, живеещи в селските райони. Посредством предоставяне на услуги за семействата, тя допринася за местно развитие и създаване на работни места. Мрежата включва 3000 местни асоциации със 180 000 семейства, които членуват в нея.

16 местни подпроекта са реализирани в села и малки градове в различни райони на Франция, 11 от които довеждат до развитието на различни видове устойчиви услуги.

Целите на проекта по инициативата EQUAL са:

1. Да разработи иновативни услуги в областта на грижа за децата в селските райони;
2. Да подобри синергията между различните видове услуги и да изгради мрежа между заинтересованите страни и ключовите организации в тази област;
3. Да развие обучителни и професионални компетенции на хората, занимаващи се с предоставянето на услуги в областта на грижа за децата.

В рамките на тези цели всеки един подпроект е отговор на нуждите, идентифицирани на съответната територия. В резултат на реализацията на подпроектите са създадени или доразвити различни видове услуги, свързани с грижи за деца, като почасови услуги, комбинация от различни услуги, както и предоставяне на информация и помощ на хората, грижещи се за децата.

Благодарение на тези проекти родителите са по-гъвкави при търсене на работа или удължават работното си време и наред с това са създадени работни места на пълен или половин работен ден за местните хора. Три случая, описани по-долу, илюстрират този подход.

### Обособено място за деца до 12 години

Този проект се координира от местната организация, част от федерацията Familles Rurales in Nueil-les-Aubiens, в северната част на департамент Deux-Sevres. Това е община с 5200 жители, която се превръща в административна единица при сливането на две села през 2001 г. Родителите изпитват затруднения, защото съоръженията за деца и за прекарване на свободното време са разпръснати из цялата територия. Целта на проекта е да се групират съоръженията на едно и също място и да се реорганизируют в мултифункционален център за деца до 12 години така, че да изпълняват следните функции: целодневна и временна грижа за деца, занимания на деца след училище, център, в който да се извършват различни дейности и място за срещи на родители и деца, както и на самите детегледачи.

Иновацията се състои в това да се съберат и предоставят на едно място всичките видове услуги, свързани с грижа за децата от организиране на игри за деца до гледане на бебета. Наред с това по проекта е осигурен и транспорт, който свързва центъра с местните училища. Центърът стартира работа през есента на 2003 г. и се премества в нова сграда през 2004 г.

Проектът се финансира съвместно от Европейския социален фонд в рамките на инициативата EQUAL, местната власт, държавата и департамента по социални услуги и помощи за деца (Caisse d'Allocations Familiales). Стойността на инвестицията за реновиране и разширяване на помещенията е покрита от департамента по социални услуги и помощи

за деца. Оперативните разходи на година възлизат на 283 000 евро.

### Три села споделят забавачница

В Belleme in the Orne по втория проект, също координиран от местната асоциация, част от федерацията Familles Rurales in Nueil-les-Aubiers, е създадена възможност за полагане на грижи за 20 деца и място за срещи на детегледачите. Центърът работи от понеделник до петък от 7.30 ч. до 19.30 ч. Две деца с увреждания редовно го посещават. Открит е през октомври 2005 г., като са създадени 7 работни места.

В резултат на проведено проучване през 2001 г. във връзка с проучване на нуждите на семействата на съответната територия е установено, че те се нуждаят от място за почасово гледане на деца. Wellkme, в което живее 50% от населението на района, е най-голямото от трите села на тази територия и вече има основни и средни общообразователни училища, магазини и фирми. То е най-централното и достъпно място. 15% от жените, които използват услугите на забавачницата, си търсят работа.

През март 2003 г. се създава постоянна комисия и партньорство между селата, които са групирани в общност (communaute de communes). Иновацията се състои в това, че забавачницата се съуправлява от трите общини.

Партньори и финансиращи страни са самите общини и тяхното обединение, департаментът по социални услуги и помощи за деца, селскостопанският взаимен фонд, ведомствената комисия към Министерството на заетостта и Европейският социален фонд. Оперативните разходи на година възлизат на 163 000 евро. Партньорите се надяват да разработят съвместни услуги с училищата в района.

### Автобус за деца

Третият проект, който се реализира на север в департамент Аveyron, също се координира от местната асоциация, която е част от федерацията. За да задоволи нуждите на рядко населените три области (гъстотата на населението е под 18,3 жители на кв. км) по проекта е създаден мобилен детски център в автобус, специално оборудван съгласно всички изисквания. Автобусът пътува до различните села и паркира близо до помещения, които могат да бъдат използвани за провеждане на различни дейности с деца, но не са напълно или подходящо оборудвани за малки деца. Освен това има още един автобус, който събира детегледачите.

Инициативата е идея на местните съветници. Преди областта не е разполагала със съоръжения за деца, въпреки че е имало доста детегледачи. В продължение на две години се водят консултации и дискусии и се извършва анализ на нуждите. Постепенно

се избистря идеята за мобилен детски център и са създадени работни групи.

Иновацията в проекта се състои в това, че е създаден мобилен детски център, специално оборудван за целта. В едно от селата той паркира до пенсионерски дом, позволявайки дейностите да бъдат организирани така, че да се срещнат възрастни хора с деца. По проекта са създадени две работни места.

Дейността стартира през зимата на 2003-2004 г. и автобусът функционира напълно до пролетта на 2004 г. Партньори по проекта са общините, съветът на департамент Аveyron, департаментът по социални услуги и помощи за деца и селскостопанският взаимен фонд. Първоначалната инвестиция е в размер на 112 700 евро, от които 77 000 евро са платени за оборудване на автобуса. Оперативните разходи на година възлизат на 160 000 евро.

### Контакти:

Ерик Роси

Federation Nationale des Familles Rurales (FNFR)

7 cite d'Antin

F-75009 Париж

Франция

тел.: +33 1 44 91 88 88

факс: +33 1 44 91 88 89

e-mail: [eric.rossi@famillesrurales.org](mailto:eric.rossi@famillesrurales.org)

уеб-страница: [www.famillesrurales.org](http://www.famillesrurales.org)



**Подход:**

Подкрепа за развитие на бизнес

**Целеви групи:**

Представители на бизнеса, жени, безработни

**Теми:**

Създаване на бизнес

Равни възможности

Регионално развитие

Райони с лоши условия

Селски райони

**Жени и безработни печелят от нова верига офиси за стимулиране на предприемачество и заетост**

## Партньори при стимулиране на предприемачество

**В североизточния край на Гърция първото широко партньорство в политиката за заетост създава верига от седем „стимулатора“, които дават адекватен отговор на всяко запитване. Не само идеята за организиране на местни офиси за стимулиране на предприемачеството е нова, но и начинът, по който 20 ключови институции формират ефективно партньорство за подкрепа на заетостта и предприемачеството в района.**

Префектура Еврос се намира в Тракия, в Североизточната част на Гърция, граничи с Турция по поречието на р. Еврос и с България - на север и северо-запад. Нейната столица е Александруполис. Съставена е от 13 общини, включително остров Самотраки. Населението на областта е 150 000 души, а територията ѝ е над 4 000 кв. км.

Регионът страда от проблемите: бързо намаляващото селско население; религиозни и културни различия; неексплоатирани природни ресурси; и нелегална имиграция, в следствие разположението му (доскоро) като външна граница на Европейския Съюз и силното присъствие на военни части в него.

В миналото, преди стартирането на проектните дейности, не е реализиран социален диалог между заинтересованите страни по въпроси, свързани със заетостта в региона. Ето защо основният проблем на проекта е не да се стимулира участието на публичните власти и други институции в него, а да бъдат те убедени, че подобен диалог е възможен и полезен. Поради централизирания процес на вземане на политически решения в Гърция, различните правителствени отдели и звена са затруднени в сътрудничеството си и трудно координират дейностите за съвместно разработване и реализиране на стратегия за заетост.

### Първото широко партньорство по въпросите на заетостта

В изпълнението на проекта са включени голям брой институции: администрацията на префектура Еврос, 13 общини, сдружения, местният университет и агенциите за развитие. Целта на проекта е да стимулира процедури и методи, които да доведат до употребата на подходящи инструменти за развитие (финансиране, субсидии, инфраструктурни дейности) и до

активизиране на заетостта и предприемачеството в региона, използвайки иновативни практики. Чрез нови структури, наречени „стимулатори“, които да преодоляват затрудненията, проектът се опитва да подкрепи предприемаческата дейност, да ускори създаването на малки и средни предприятия и да интегрира младите хора, жените и други специфични целеви групи на трудовия пазар.

„Стимулаторите“ са комуникационни, информационни и регистрационни офиси, където подходът към всеки отделен случай е строго индивидуализиран. Идеята, стояща в основата на създаването и функционирането на тези структури, е да се приложи иновативен подход за заетост и предприемачество в Префектура Еврос и Тракия като цяло. По проекта в префектурата са създадени седем такива офиси.

Основната цел на проектните дейности е да се изгради подходяща и по-гъвкава среда, в която предприемачите могат да развиват бизнес инициативи, които да отговарят на местните нужди и характеристики. Въпреки че проектът цели да развие предприемачески капацитет в целевите групи и структури, които да подпомогнат бизнес инициативите, а не да разработва стратегия, той постига като страничен ефект изграждане и на сътрудничеството между ключовите участници. Благодарение на него за пръв път в областта е установено партньорство между всички социални партньори с цел повишаване на заетостта.

### Три иновации

Проектът реализира три новаторски подхода при разработване на политика за стимулиране на заетост. **Първият** е самото партньорство, тъй като преди това сътрудничеството в тази сфера е доста ограничено. За първи път представители на 20

местни организации си съдействат по специфичен въпрос, в частност разработване на местна стратегия за заетост.

**Вторият** новаторски аспект, който заслужава и по-нататъшни анализи на национално ниво, е фактът, че хората се чувстват по-удобно да отправят запитванията си към офис-стимулатор, отколкото да посещават местни офиси или други публични структури.

**Третият** иновационен аспект, постигнат от проекта, е създаването на серия от местни индикатори за наблюдение на заетостта, които се оказват изключително полезни за местната администрация за реализиране на незабавни мерки по въпроси, свързани със заетостта в случай на нужда.

### **Жени и безработни - най-енергичните участници в проекта**

През първите две години от функционирането на стимулаторите повече от 53% от ползвателите са жени. Целевата група, която най-много посещава офисите, е съставена от безработни (около 50%). За отбелязване е, че 26% от потребителите са фирми, 13% се интересуват от създаването на фирми, а 4% са хора с увреждания. Около 40% от запитванията идват от млади хора (на възраст между 18 и 35 години), повечето мъже. Що се отнася до нивото на образование на посетителите, четвърт от тях са завършили университет, половината са със средно образование и четвърт са с начално образование. По отношение на предлаганите услуги 45% от клиентите просто искат съвет, 40% се интересуват от намиране на работа, 5% от създаването на бизнес, а 10% имат нужда от специфична консултация за съществуващи фирми.

#### **Контакти:**

Методи и планиране SA

[www.methods.com.gr](http://www.methods.com.gr)

д-р Димитра Яну,

управляващ директор

Клеоменуc 51-55

10676 Атина

Гърция

тел.: +30 210 72 33 304

факс: +30 210 7290622

e-mail: [dioannou@methods.com.gr](mailto:dioannou@methods.com.gr)



**Подход:**

Подкрепа за непривилегировани групи в търсене на работа

**Целева група:**

Незаети лица

**Теми:**

Обезлюдени райони

Селски райони

Местно развитие

Гражданско участие

Самоуважение

Обучение, съобразено с потребностите

Услуги, свързани с предоставяне на подкрепа за търсене/намиране на работа

**Регион в Литва разработва три добри практики в борбата с бедността, в т.нар. „джобове на бедността” – райони с дългосрочна безработица и социална изолация**

## Три инструмента за възстановяване на обезлюдени райони

**Проектът за възстановяване, финансиран по програма EQUAL, успешно разрешава социално-икономически проблеми на шест „джобове на бедността” в селската област Utena в североизточна Литва. Проектът разработва модели за добри практики в работата по три аспекта на възстановяването – подобряване на трудови навици, изграждане на мрежи и капацитет на общността. Практиките се доказват като успешни и стават универсален инструмент за разрешаване на подобни проблеми и в други населени места.**

В резултат на големи териториални различия в стандарта на живот няколко района в Литва се превръщат в „джобове на бедността”, т.е. в райони с дългосрочна безработица и социална изолация. Жителите на тези райони попадат в порочен кръг от ниски доходи, изгубени трудови навици, слаба мотивация и липса на възможности за намиране на работа. Тези райони, които са по принцип слабо населени, като повечето жители са необразовани и обезкуражени, се превръщат в „зона без изход” за местното население и „зона без вход” за работодателите.

Унифицираните национални политики, насочени към развитието на трудов пазар, доказват своята слаба ефективност в райони с висока безработица и наличие на необработваеми земи поради отсъствието на важни фактори за местното „съживяване” – силно социално партньорство, подобрени трудови навици и жизнеспособност на местните общности. Проведено изследване от НПО „Социална политика”, община Didziasalis, област Utena в периода 2002-2004 г. установява, че близо половината от жителите в трудоспособна възраст са безработни, като половината от тях не работят повече от пет години. Бедността и социалното изключване са се вкоренили в община Didziasalis, което води до липса на работни места и слаба мотивация сред населението за обучение и търсене на възможности за професионална реализация. Само половината от жителите на общината в трудоспособна възраст имат желание за обучение, но мнозинството от тях нямат възможност за това, като най-често изтъкваната причина е липсата на средства. По-голяма част от населението на общината не желае да предприема активни стъпки към подобряване на собственото си положение и е

лишено от чувство за отговорност спрямо начина на живот, който води.

### Призив за съвместни мерки

Проектът за възстановяване, финансиран в рамките на Общностна инициатива на програма EQUAL, стартира през месец ноември 2004 г. и приключва през месец юни 2007 г. с бюджет от 520 000 евро. Проектът се управлява от НПО „Социална политика”, като негови партньори са Областният съвет на Utena, Литовската трудово-обучителна организация, Литовска конфедерация на предприемачите и работодателите, университетът Миколас Ромерис и НПО „Регионален обществен фонд Utena”. Чрез членство в две транснационални партньорства проектът внедрява ноу-хау от седем организации от Австрия, Франция, Германия, Италия и Испания.

Проектът предлага иновативни начини за активиране на местните общности от обезлюдени райони с цел предоставяне на възможност за работа на най-маргинализираните жители – незаети лица за повече от две години и нерегистрирани в бюрата по труда. Решението на този проблем е вдъхновено от факта, че безработицата не само води до бедност, но и провокира гражданска пасивност за обучение и професионално развитие. Разкриването на работни места не е достатъчен инструмент за осигуряване на заетост на дългосрочно безработни лица в обезлюдените райони. Налице е призната потребност от съвместни мерки за изграждане на силни общности и социално включване на непривилегировани групи чрез възстановяване на трудови навици, креативност и самоувереност. Това е въпрос, който изисква

сътрудничество между регионалните, националните и местните власти, работодатели, служители, обучителни организации и НПО.

### **Изграждане на умения, мрежи и капацитет**

Основната цел на проекта е да намали дискриминацията на дългосрочно безработни лица и да осигури еднакви възможности за заетост на жителите от обезлюдените райони в шест общини от област Утена в североизточна Литва чрез разработване и прилагане на три концептуално свързани мерки:

#### **1) Постигане на иновативност**

Иновативността на проекта е предопределена първо от целевата група и методите за работа с нея – дългосрочно незаети лица от райони, известни под името „джобове на бедността“, стартирайки чрез реабилитиране на техните трудови навици и постепенно повишаване на техните знания в конкретни области, избрани спрямо потребностите на пазара на труда. За разлика от този подход, традиционните мерки за осигуряване на заетост са ориентирани повече към предоставяне на професионално обучение. В рамките на проекта се разработват тест за работоспособност и изцяло нови обучителни програми.

#### **2) Изграждане на връзка между местни институции и организации**

Проектът изгражда връзка между местни работодатели и неформални обучителни институции (обществени центрове), с което се подпомага извършването на оценка на потребностите от придобиване на конкретни умения. В Литва подобно партньорство се осъществява за първи път.

#### **3) Изграждане на демократично и професионално-ориентирано общество**

Проектът предлага нов модел за изграждане на общност. Разработват се инструменти за засилване на общностната принадлежност и подобряване на трудовите навици у целевите групи. Целта е да се „съживят“ обезлюдените райони чрез заетост, партньорство, създаване на общностни нагласи, а не чрез толериране на милосърдие, щедрост и либералност на базата на външна помощ.

### **Възстановяване и усъвършенстване на трудови навици**

Първата фаза на проекта предлага интерактивни краткосрочни обучителни програми за развиване на трудови навици. Анализират се първопричините за дългосрочната безработица и социалната изолация сред целевата група. След това се оценяват потребностите на пазара на труда, намеренията, очакванията и изискванията на работодатели, като се

прилага иновативна методология за оценка на трудовите навици (Тест за изследване на трудовите навици).

На базата на този анализ се разработват и провеждат 14 модулни обучителни програми в шест пилотни обществени центъра, оборудвани с компютри. Програмите включват: компютърна грамотност, основи на комуникацията, разрешаване на конфликти, управление на стреса и самоконтрол, професионална зрялост и търсене на работа, работа в екип, професионална ориентация, кариерно планиране, общностни ценности, стумилиране на мотивация, умения за професионална комуникация, позитивно мислене и предприемачески дух. Пилотните центрове предоставят консултации и помощни обучителни материали за лектори и обучаеми в рамките на тяхната общност. В резултат на това се изгражда мрежа „работна компетентност“ за област Утена. За да бъдат ефективни обучителните сесии, са поканени преподаватели-психолози с изтъкнати умения за привличане, убеждаване и осигуряване на подкрепа на дългосрочно незаети лица.

### **Подобряване на партньорството**

Втората фаза на проекта е насочена към подобряване на партньорството между местните власти, работодателите, НПО, изследователски и обучителни институции, малки фирми и общности. Отделя се особено внимание на ангажираността на потенциални работодатели чрез разработването на нова методология за оценка на потребностите, чиято цел е да осигури включването на работодатели в подготовката на иновативни обучителни програми и провеждането на трудови борси.

### **Прилагане на модел за изграждане на общност**

В рамките на третата фаза на проекта се прилага модел за изграждане на общност в обезлюдените райони, чийто ключов елемент за преодоляване на социалната изолация се явява система от ценности, насочена към активността и социалната приобщеност на местното население. Провежда се изследване в целевите райони за оценка на техния потенциал за участие в общностни инициативи. Резултатите от изследването показват как жителите възприемат своята общност и какви ценности считат за важни в създаването на умения за инициативност. Изследването показва още, че липсва информация за общностни събития и финансиране. Наред с това местните жители изброяват редица проблеми, с които се сблъскват в своето ежедневие, а именно - липса на активно лидерство, безработица (75%), алкохолизъм, домашно насилие, висока престъпност. След проведеното проучване се организират дискуссионни срещи по въпросите за общностни ценности и

общностна идентификация. Резултатите от тези срещи стават основа за план за действие, който е неразделна част от модела за изграждане на общност.

Укрепването на местните общности е възможно и ползотворно само когато населението е мотивирано за това и необходимите човешки ресурси за партньорство са налице. Изграждането на капацитет е ключов елемент за проекта; изграденият капацитет определя устойчивостта на проектните дейности и жизнеспособността на общността. След приключването на дейностите по първата фаза координаторите от пилотните центрове се доказват като реални лидери на общността, способни да мотивират, вдъхновяват, стимулират и организират обществения живот.

### Обособяване на проекта като добра практика

Следните резултати от изпълнението на проекта се определят като иновативни (постигнати за първи път в Литва) и потенциално приложими в други райони от страната и ЕС:

- Създадена концепция, методология и мерки за борба с трудовата дискриминация на дългосрочно безработни лица от обезлюдени райони чрез възстановяване на техните трудови навици;

- Изградена мрежа „работна компетентност“, в рамките на която са разработени модулни обучителни програми и са предоставени консултации за обучаващи и обучаеми по въпросите на професионалната реализация;

- Разработен универсален модел за изграждане на общност.

Показател за успеха на всеки проект е начинът, по който целевата група възприема своите роли и ползи от участието си в проекта. Осъществено, в рамките на този проект, изследване показва, че жители от пилотните общности са с по-оптимистична нагласа, отколкото тези в съседните общности, които не са включени в проекта. След участието си в обучителните програми, жителите-бенефициенти на проекта са поканени на индивидуални консултации, което е стъпка към успешното им интегриране в пазара на труда. Жителите също така подкрепят разработения и приложен модел за изграждане на общност – необходим индикатор за неговия потенциал да бъде реализиран и на други места.

Програма EQUAL подкрепя прилагането на теста за изследване на трудовите навици, модулните обучителни програми и модела за изграждане на общност. Активната роля на Утенския областен съвет в проекта показва готовността на областта да разпространи резултатите в останалите областни райони с цел решаване на идентични проблеми, обобщени в понятието „джобове на бедността“, и

предотвратяване на появата на нови такива. Настоящият модел за добра практика може успешно да се внедри в областния стратегически план за развитие за 2008-2010 г. Подобно на това, Литовската трудово-обучителна организация подпомага разработването и прилагането на теста за изследване на трудовите навици и поема ангажимента да разпространява теста, като ѝ се предоставя възможност да използва модулните обучителни програми. По този проект се изгражда и укрепва капацитетът на шест общности. Шестте компютъризирани общностни центъра, в които се провеждат повечето дейности, продължават да функционират като ресурс за местно развитие. Със своя подобрен административен капацитет координаторите на проекта стартират нови общностни инициативи със средства от Структурните фондове и програма ЛИДЕР +.

### Контакти:

Dr Jolanta Rimkute

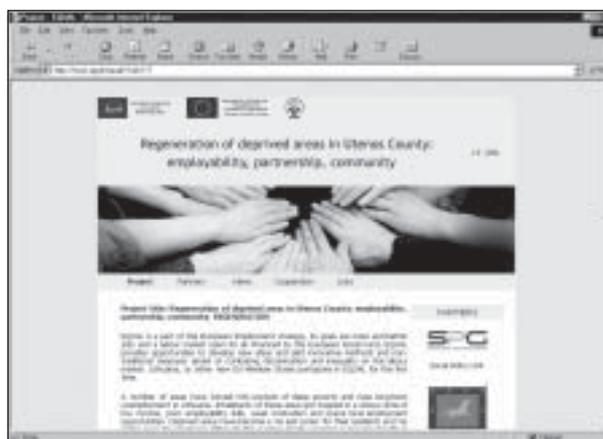
Social Policy Unit, Vilnius, Lithuania

тел.: + 370 5 265 05 06

факс: + 370 5 265 00 26

e-mail: spg@spg.lt

уеб-страница: www.spg.lt



**Подход:**

Подкрепа за непривилегировани групи в търсене на работа

**Целева група:**

Етнически малцинства, жени

**Теми:**

Корпоративна социална отговорност

Култура и туризъм

Нови роли за публични организации

Градски райони

**Координатори за работни места спомагат за поддържане на постоянни контакти между работодатели и местни жители и улесняват последните в намирането на работа**

## Заетостта започва от дома

**Липсата на квалифицирани работници, които да заемат новооткрити работни места в бързоразвиващи се сектори на Лондонската икономика означава, че тези работни места са заети от външни на средната хора. Чрез „Партньорство през реката” Централен лондонски район с автономно самоуправление назначава „координатори за работни места”, които да насърчават местните жители да кандидатстват за новооткрити позиции.**

Когато икономиката е във възход, работодателите често страдат от липса на местна квалифицирана работна ръка. В такива случаи не остава нищо друго, освен да се назначат лица, които често мигрират в търсене на работа. Това е една реална ситуация най-вече за големите градове, като Лондон например, където някои изследвания сочат, че близо 40 000 източноевропейци са заети само в строителството. В същото време местни безработни жители остават на заден план, дори когато има очевиден недостиг на работна ръка. Това важи в пълна сила за жени и хора от етническите малцинства, които много трудно намират работа, тъй като често не притежават необходимата квалификация или не разполагат с необходимите контакти.

Администрацията с автономно самоуправление в Централен Лондон решава да предприеме стъпки към елиминиране на този проблем. Свързва се с „Партньорство през реката” - консорциум от администрациите на Саутуарк и Ламбет от южната част река Темза и Уестминсър и Сити от северната част на реката. Партньорството е създадено през 1994 г. и включва не само автономните градски администрации, но и голям брой работодатели като „Лондон Транспорт”, „Железопътна мрежа”, Пристанището на град Лондон, Съвет по туризъм, Съюз на работодателите от Южния бряг, Съвет на предприемачите.

### Възможности в три развиващи се сектора

Първият елемент от пъзела е да се открие първоизточникът за липсата на професионални умения сред местното население. Партньорството възлага проучване, което да идентифицира конкретни възможности за заетост в три развиващи се сектора – туризъм, култура и здравеопазване. В Централен Лондон са разположени голяма част от културно-историческите обекти на Великобритания, като

например Парламента, театър „Глоуб”, Око на Лондон, като измежду тях попадат и няколко от големите болници в града с персонал над 7000 души – „Св. Томас” и „Гайс”.

Отчитайки резултатите от проучването, Партньорството взима решение за откриване на специална длъжност в районните администрации – „координатор за работни места”. Работата на тези координатори е да запълнят пропастта между работодатели и потенциални и/или настоящи служители. Задача на координаторите е да окуражат работодателите за изграждането на по-достъпни механизми при назначаване на работа, с които да привличат и улесняват потенциалните кандидати. Натовареността им е сравнително ниска, което им позволява да предоставят гъвкава, висококачествена и интензивна подкрепа. Разполагат с бюджет за обучения, когато това е необходимо, като например специализирани обучения за секторни умения и квалификация. Новопридобитото знание прилагат в своята работа по привличане на потенциални служители с интерес за конкретен сектор. Съществен елемент от идеята за назначаване на такива координатори е че, макар средствата за тях да идват от административните структури-членки на Партньорството, техните работни места се помещават в организации на работодатели.

В пилотната фаза на програмата седем координатори са разпределени в три целеви сектора. „Проектът олицетворява реална съвместна дейност”, – споделя Сузана Уилкс, мениджър на отдел „Икономическа и общностна полза” в Партньорството. „Местните власти, службите по заетост и работодатели работят в пълна координация, за да подобрят максимално възможностите за заетост за местните жители”, – продължава Уилкс.

## Работни места в областта на културата

Първият координатор е назначен през 2000 г. от „Обучителен тръст за крайбрежни изкуства“, чиято дейност обхваща реконструираната територия около Шекспировия театър „Глоуб“ на южния бряг на р. Темза. През същата година Лондонската служба за прогноза на нужди от квалифицирана работна ръка установява, че работните места в културния сектор в града се увеличават два пъти по-бързо от всички работни места в общия пазар на труда във Великобритания – делът на изкуствата в Лондонския БВП възлиза на 6%, като в града са концентрирани 31% от националните културни индустрии.

Като първа задача координаторът свързва работодатели, служители и местни жители, организира трудови борси и осъществява посещения в училища, културни, доброволчески и местни организации с цел популяризиране на възможности за работа и професионално развитие в областта на културата. Очаква се представители на етническите малцинства и хора с увреждания да се привлекат на работа в културния сектор. Изработена е специфична техника, доказала своята ефективност – т. нар. „кариерна хирургия“. Тя осигурява на служителите от дадена организация, в която работи съответният координатор, бърз контакт с него по въпроси, свързани с личностното професионално развитие и видовете обучения, които биха могли да бъдат полезни за служителя. Когато Художествената галерия за съвременно изкуство „Тейт“ има потребност да назначи 16 служители, координаторът организира предварително обучение, което позволява да бъдат назначени 11 местни жители. Заедно с двамата координатори, които на по-късен етап се назначават в местния финансов сектор, екипът подпомага 500 лондончани в намирането на подходяща за тях работа и организира специализирани обучения за други 1000 жители.

### Частните предприемачи – последователи на практиката „координатори за работни места“

Практиката за координатори намира приложение и в строителния сектор. Лондонската агенция за развитие реализира пилотно тази идея, като назначава двама координатори към строителните обекти около мостовете Лондон и Падингтън. С подкрепата на програма EQUAL се назначават допълнителни координатори в строителни зони като Терминал 5 на летище Хийтроу, железопътните линии и др. Резултатът е: назначени над 400 местни жители и обучени над 1100 души за работа в строителния сектор. Основен фактор за този успех е ентузиазиранията подкрепа на частни компании, като три от най-големите решават да задържат координаторите и след приключването на програма EQUAL.

Основната цел на координаторите за работни места е да бъдат в услуга на местните жители, да предоставят полезни и актуални съвети за намиране на работа и професионално развитие. До шест месеца след назначаване на даден служител координаторът продължава да оказва индивидуална подкрепа на съответното лице, за да успее той/тя да се адаптира по-бързо и адекватно към своето ново работно място. По този начин програмата дава дългосрочни и устойчиви ползи както за служители, така и за работодатели. Към момента 18 координатори работят в секторите финанси, туризъм, здравеопазване, култура и строителство. Програмата е призната за добра практика от Националната служба за заетост и печели редица награди за постигнатите успехи.

### Контакти:

Reena Johal

Cross River Partnership

тел.: +44 20 7926 0082

e-mail: [rjohal@lambeth.gov.uk](mailto:rjohal@lambeth.gov.uk)

уеб-страница: [www.crossriverpartnership.org](http://www.crossriverpartnership.org)



**Подход:**

Нови източници за заетост

**Целева група:**

Млади хора, безработни лица

**Теми:**

Стартиране на бизнес

Околна среда

Подкрепа за непривилегирани групи в намиране на работа

Междуфирмено сътрудничество

Публично-частно партньорство

Учене по време на работа

Социална икономика

Градски райони

**Събирането и сортирането на битови отпадъци дава възможност на местните власти за реални спестявания**

## Просперирай, намалявайки отпадъците

**От 2000 г. по проекта RCYCL се преработват битови отпадъци по нова еколого-съобразна и социална технология в 13 общини с общо население от около 130 000 души. Проектът се изпълнява в немскоезичната част на Белгия и предоставя заетост и обучения на рискови групи в подсекторите събиране и сортиране на отпадъци.**

Подобно на останалите региони в Европа, обемът на битовите отпадъци в немскоезичната част на Белгия постоянно нараства. Качеството на редица търговски продукти намалява и собствениците им желаят да ги заместят с по-добри. Това означава, че широк кръг от продукти, като например бяла и черна техника, играчки, градински инструменти, продукти от дърво и метал постоянно се изхвърлят. Традиционно това става по два начина: 1) ненужните вещи се изхвърлят на улицата, за да могат съседни жители да се възползват от тях при желание и нужда. Тази практика се организира от общината до четири пъти в годината; 2) собствениците изхвърлят вещите директно на сметището. При този вариант битовите отпадъци се разглобяват и се вкарват в инсинератор за допълнителна обработка.

През 1997 г. преподаватели от института „Робърт Шуман“, учители от общообразователно училище в Еупен – столицата на немскоезичния район в Белгия и няколко местни НПО изявяват желание да стартират проект, който носи три взаимосвързани ползи за обществото: 1) допринася за опазването на околната среда; 2) обучават се младежи, които са имали трудности в училище; 3) откриват се работни места за незаети лица. Проектът съвпада с идеята на доброволческата организация „От уста на уста“ (Word of Mouth) за сътрудничество между общини, частни фирми от сферата на социалните дейности и организации за професионално обучение. Разработва се план за интегрирана система за битови отпадъци, която да събира, сортира, обработва и продава отпадъчни елементи. Няколко местни компании вече 10 години се занимават с подобен род дейност и това заинтригува местните власти да се включат в процеса. Тази интегрирана система способства за намаляване количеството на обработваемите отпадъци, повишаване на коефициента на

рециклиране и не на последно място благоприятства разкриването на работни места.

През 1999 г. тази идея печели подкрепата на регионалното министерство на околната среда, което оценява тристранните ползи от този проект (екологични, социални и икономически). В периода 2000-2002 г. проектът печели финансиране от програмата на ЕС LIFE Environment. Днес проектът се финансира от немскоезичната общност в Белгия, федералното правителство и най-вече от приходите, които участващите общини събират.

### Търсенето определя сметосъбирането

RCYCL предоставя услуга, която е постоянна, гъвкава и безплатна за жителите на участващите общини и това, разбира се, е една от основните причини за успеха на проекта. През цялата година потребителите имат възможност да търсят услугите на RCYCL за сметосъбиране на генерираните от тях битови отпадъци. Събраният боклук, около 7 тона на ден, се претегля при получаването му в сортирационния център, като се разделя по показателите „тип“ и „временно складиране“.

Възможността за директен контакт с RCYCL повишава информираността и чувството за отговорност на местните жители, които вече сами разделят генерираните от тях боклук или елементи от него. „Преди хората използваха възможността да изхвърлят всичко на улицата, тъй като знаеха, че боклукът така или иначе отива в сметището“, казва Майкъл Мокел от регионалното министерство на околната среда и координатор на мрежата RCYCL. В миналото фирмите, които са събирали най-обемистия боклук, са включвали и несъвместими отпадъци, тъй като заплащането е ставало на тон.

Но днес хората преустановяват тази практика и не смесват битови с органични отпадъци. В резултат на това количеството обработваем отпадък намалява, а качеството и коефициентът на рециклиране се повишава.

Това оказва благоприятен ефект върху общините, решили да прилагат тази услуга: те заплащат между 130 и 190 евро на тон при средна цена 160 евро/тон включително ДДС – цена, която поддържа стабилни нива от 2002 г. В сравнение с цената, която преди са заплащали (150-250 евро/тон), RCYCL се доказва като един изключително икономичен и конкурентен модел. Нещо повече, заради повишената осведоменост сред местното население количеството обработвани отпадъци намалява, което води до последващи спестявания за общините. Община Theux, например, е намалила своите разходи от 50 000 до 23 000 евро годишно, прилагайки RCYCL.

### Публично-социално-частно партньорство

Проектът се осъществява чрез широко партньорство, което включва 20-25 компании, които се занимават с рециклиране на отпадъци, и фирми, действащи в областта на социалната политика, включително широка мрежа от 100 електрокомпании. Всеки член на партньорството редовно посещава мястото за сортиране на боклука, за да избере отпадъци от своята сфера на дейност, които могат да бъдат ремонтирани. След като се ремонтира, използваната техника се реализира на съответния пазар във вариант „втора употреба“. Например, няколко социално-ангажирани компании поправят изхвърлени домакински уреди и оборудване, след което ги продават в магазини от веригата „Направи си сам“; други обработват текстилни отпадъци, играчки, санитарни материали и малки електронни уреди, които по-късно даряват за благотворителни каузи. Други организации също ползват тези услуги, като например една малка асоциация, помагача на жени – жертви на домашно насилие, която посещава мястото за сортиране на отпадъци поне два пъти годишно, а също и Армията на спасението (религиозна благотворителна организация), която посещава сортиращия център поне веднъж месечно.

Когато изхвърлените уреди не могат да бъдат поправени, те се разглобяват и сортират спрямо материала и едва тогава се рециклират в специфични канали. Повече от 80% от събрания материал служи за повторно използване или рециклиране до някаква степен.

Наред с това се разработва и допълнителна услуга за компании, които взимат стари стоки при замяна на нови за своите клиенти. Такъв е случаят с компания за кожени дивани, която получава около 25 стари дивани на ден. Макар че те са в относително добро състояние, повечето от тях се налага да бъдат разглобени, тъй като повторната им реализация на

пазара „втора ръка“ е почти невъзможна, поради неговото насищане. Секторът „бяла техника“ също е засегнат: от 2001 г. всички електронни и електрически отпадъци трябва да се рециклират. RCYCL събира тези отпадъци по места (компании, магазини), като получава съответното заплащане за сортиране и рециклиране. Тази услуга генерира материал от 1,5 тона на ден.

### Обучение и разкриване на работни места

Известен е фактът, че за дълготрайно незаети лица е много трудно сами да си намерят работа. Често те не притежават необходимата квалификация и социални умения като точност, мотивация, общуване и работа в екип. Целенасочената и практическа подготовка е от решаващо значение за тяхната интеграция в трудовия пазар. Ето защо една от целите на RCYCL е да осигури работа на неквалифицирани или слабоквалифицирани хора и да им предложи професионално обучение. Тази възможност е идеален трамплин за тях по пътя им към интегриране в пазара на труда.

В самото начало на проекта две училища се присъединяват към него. Задочни студенти от института „Робърт Шуман“ създават своеобразна работилница на мястото за сортиране на отпадъци, където предоставят възможност на незаети лица да се запознаят с тънкостите на дърводелския и ключарския търговия. След известно време, обаче, тези обучения на работното място се преустановяват, тъй като сортиращият център премества своето местонахождение.

Днес 12 души от персонала на RCYCL навремето са били безработни, и са преминали професионално обучение в специализирания отдел към RCYCL. Сега те работят в сортиращия център на постоянни трудови договори. Немскоезичната общност покрива 35% от техните заплати, а двама служители получават своите заплати от Федералния офис за подкрепа на заетостта. Постоянен екип от 25 обучаеми също работи на сортиращата площадка, където получава както техническо обучение в рециклиране на отпадъци, така и индивидуална подкрепа от социален работник, ментор и двама обучители. Обучават се от 6 до 18 месеца и при приключване на обучението или намират друга работа, или отново се регистрират в бюрото по труда, където, вече преминали през този кратък период на заетост, стават допустими кандидати за социални помощи.

Тази практика разкрива реални възможности за общините да постигат икономии и спестявания, тъй като в подобни проекти годишните разходи за социална подкрепа на човек в размер на 2500 – 4000 евро се поемат от Центъра за публична социална помощ, а когато хора са наети за работа в лицензирана компания, разходите по тях се покриват от Федералното правителство. Налице е, обаче, свое-

образно наказание от гледна точка на ефективността. „Когато проектът стартира, екипът по сортиране на отпадъци имаше по-малко от 1% отсъствие, а обучаемите, чието финансиране идваше от социалните служби, отсъстваха над 30% от времето”, – споделя Майкъл Мокел. „Днес сортирацията център се разраства толкова много, че е невъзможно да запази кохерентността на своя екип, но все още е прекалено малък, за да се раздели на под-екипи. Може би когато се присъединят повече общини, ще бъде отворен втори сортиращ център”, – заключава той.

### Модел за развитие

От 2000 г. насам количеството събиран боклук постепенно нараства. Проектът RCYCL заменя традиционното сметосъбиране на битови отпадъци в присъединените към проекта общини с ново, едновременно генериращо екологични, икономически и социални ползи. През 2004 г. сортирацията център се наложи да се премести в по-широко помещение от 4000 м<sup>2</sup>. През 2006 г. RCYCL има вече 4801 клиенти и събира 1494 тона битови отпадъци, от които 1188 тона стават годни за повторна употреба. Погледнато в средни стойности, 10% от сметта се използва като стока „втора ръка”, а 70% отива за рециклиране. През 2006 г. 368 тона се събират за продуктовото направление „електроуреди”, който е и предмет на действие по схемата RECUPEL.

RCYCL постепенно разширява обхвата на своята дейност и през 2007 г. се присъединява към мрежата RECYTYRE за събиране на използвани гуми. Също така, RCYCL е и член на асоциация „Ресурси”, която обединява социално-икономически организации от сектора „рециклиране” във Валония и региона около Брюксел.

Разработеният модел за управление на битови отпадъци би могъл да се приложи и на други места, предлагайки технология за намаляване обема на битовите отпадъци, които са предмет на рециклиране и допълнителна обработка. Това е от огромно значение, тъй като от 2010 г. се забранява изхвърлянето на битови отпадъци. В резултат на това няколко местни администрации от Белгия и от други държави изискват аналитична информация за приложимостта на този подход с цел неговото прилагане в своите райони. Проектът се доказва като успешен, отчитайки следните фактори:

- Висока гъстота на населението (близо 200 жители/км<sup>2</sup>), увеличаващи се градски територии с ограничено пространство за сортиране на отпадъци и наличие на високо и ниско платени жители, които имат определени интереси в търговията със стоки от втора ръка;

- Наличие на фирми с опит в рециклирането и повторната употреба на битови отпадъци, на мага-

зини „втора ръка” и на социално-икономически организации;

- Дългосрочна подкрепа на местните и регионалните власти за проекта;

- Наличие на инвестиционни субсидии.

### Бъдещи перспективи

RCYCL е практика с несъмнен успех в свързването на три аспекта от устойчивостта: околна среда, общество и икономика. RCYCL позволява на местните власти да спестят средства в две направления: управление на битови отпадъци и социални помощи, намаляване вредите за околната среда и подобряване икономическото положение на непривилегирани групи. Проектът вече е постигнал финансова жизнеспособност, въпреки че все още е необходима малка подкрепа с публични средства, за да се постигнат и неговите социални цели.

За разлика от повторната употреба, практиката за рециклиране на битови отпадъци ще продължи да се усъвършенства в бъдеще, тъй като рециклирането е вторият, след превенцията, най-голям приоритет на ЕС в управлението на битови отпадъци. Парадоксалното е, че основната заплаха за успешното прилагане на практиката може да се окаже един нормативен акт на Валония за междуобщинско сътрудничество. Актът предвижда създаването на универсална система за управление на отпадъци, чрез която събирането на всички видове отпадъци се осъществява централизирано от само една компания за всеки под-регион. Въпреки че като цяло подобна система би била в полза на ефективността, тя, в същото време, застрашава малките общности от изолация и загуба на позиции.

### Връзки:

Фондация „Ресурси”

[www.res-sources.be](http://www.res-sources.be)

### Контакти:

RCYCL asbl

Rue Mitoyenne 916

B-4710 Lontzen-Herbesthal

Belgium

тел.: +32 87 55 48 78

факс: +32 87 55 36 96

e-mail: [rcycl.admin@scarlet.be](mailto:rcycl.admin@scarlet.be)

уеб-страница: [www.rcycl.com](http://www.rcycl.com)

**Подход:**

Алтернативни източници за заетост

**Целева група:**

Етнически малцинства, безработни

**Теми:**

Участие на общността

Култура и туризъм

Околна среда

Селски райони

**В мочурищата на югозападните райони в Унгария заетостта и опазването на околната среда вървят ръка за ръка**

## **Защитата на застрашени видове спомага за разкриването на работни места**

**Основана през 1980 г. като организация за защита на природните ресурси, SPANC се включва в мащабна програма за развитие на местната устойчивост, засягаща проблемите с придобиване на земя, управление и защита на хабитати, професионално обучение, консервация на исторически сгради и традиции, образование и екотуризъм. Устойчивото земеделие и услугите за клиенти по тази програма подпомагат 15 крайно нуждаещи се.**

Сомоди е слабо населена област от 300 000 души, разположена в югозападната част на Унгария, на юг от езерото Балатон. Нейният разнообразен релеф, комбинация от дъбови гори, елшови блата, пясъчни ливади и дървесни поляни, осигурява хабитати за много растителни и животински застрашени видове. Различни водни птици намират подходяща среда в нейните водоеми и блата. В областта са разположени и най-западната зона за развъждане на ръждивокафява патица и най-големият унгарски водоем за костенурки. В близост се намират гнезда на редките белоглав орел и черен щъркел. Също така могат да бъдат намерени видри, пчелояди и много растения като снежинки, жълти дневни лилии, сибирийски ирис и черна анемона.

През 1980 г. се създава Сомодската областна асоциация за защита на природните ресурси (SPANC) с цел консервация на природното наследство и опазване на природните видове като европейската видра и белоглавия орел. Това налага комплексна защита на хабитатите на изчезващите видове, в резултат на което SPANC предприема инициативи за устойчиво развитие на областта, покриваща територии от хиляди хектари между езерото Балатон и река Драва.

### **Международен интерес в Сомоди**

След политическите, икономическите и социални промени през 70-те години на миналия век през 1974 г. унгарското правителство решава да създаде първата природозащитна НПО – Унгарско орнитологично общество. Неговата популярност бързо се разраства и през 1980 г. в областта Сомоди се основава местна група към Унгарското орнитологично общество.

Повратен момент настъпва, когато в резултат от

проведено изследване на мочурищата, Световният съвет за консервация решава да организира конференция в областния град Капошвар за защита на видрите. Местната група към Унгарското орнитологично общество става един от домакините на конференцията. Едно от заключенията на конференцията е, че популацията на видри в Сомоди е от ключово значение за оцеляването на защитени видове и правителството, в партньорство с НПО, трябва да концентрира усилията си за запазване на хабитатите и техните обитатели.

Паралелно с дейностите по опазване на видрите, SPANC разработва програма за защита на черните щъркели и белоглавите орли. Една от най-важните задачи става защитата на местата за развъждане на птици и други животни, застрашени от изчезване в Европа. Създават се изкуствени гнезда, за да се стимулира размножаването при изчезващите видове.

С времето асоциацията осъзнава, че единственият начин за защита на местата за развъждане от разрастващото се земеделие е да купи тези места, като в същото време се стреми да спечели и подкрепата на местното население. За да осигури тази подкрепа, SPANC осъзнава необходимостта от популяризиране на своята работа в качеството си на земеделец и работодател.

### **Асоциацията става собственик на земя**

Като първа стъпка през 1989 г. местната група към Унгарското орнитологично общество се регистрира като независимо юридическо лице - Сомодска областна асоциация за защита на природните ресурси (SPANC). По-късно през годината, с помощта на Австрийския фонд за дивата флора и фауна, Швейцарското орнитологично общество, Евронатур и Министерството на околната среда и водната

политика асоциацията закупува 180 хектара рибен развъдник, разположен в долината на река Боронка. SPANC става първата организация в Унгария, която купува земя с цел защита на природните ресурси, с което се слага начало на реална практическа работа по опазване на местообитанията. През 1991 г. се създава Защитена територия „Боронка“, чието управление унгарското правителство предоставя на асоциацията. Тя, от своя страна, се свързва с местните власти на околните села и разяснява икономическите ползи от екотуризъм в района. В резултат на това се създава Съюз на околните села „Мостът над Боронка“. С този акт се поставя началото на програмата „Сомодска дива вода“. Понастоящем, защитената територия „Боронка“ се разпростира на 8000 хектара.

SPANC демонстрира добра политическа преценка и оцелява през политическите промени. През 1993 г., по време на приватизацията, с помощта на чуждестранни партньори и съмишленици асоциацията купува други 300 хектара от водоемите в Mike, Petesmalom и Csokonyavisonta.

Със закупуването на земя по време на приватизационните процеси SPANC става собственик на най-важните мочурища във вътрешната част на Сомоди, свързваща езерото Балатон с река Драва. Тази верига от хабитати функционира като екологичен коридор между два басейна, давайки възможност за събиране на генетична информация, необходима за поддържането на биологичното разнообразие. Наред с това асоциацията се обявява против строежа на язовирна стена по протежението на коридора и пледира за създаване на Хърватско-унгарски национален парк – още една успешна инициатива на SPANC.

### **Риболов, говедовъдство и културно наследство**

Вътрешната част на област Сомоди е икономически непривилегирован район, с висока безработица и многобройно ромско население. Асоциацията открива нови работни места чрез създаване на условия за риболов, изграждане на пасища за отглеждане на редки домашни животни и откриване на свой централен офис. Разработва също така планове за екотуризъм и развитие на селските райони, за да създаде допълнителни източници на приходи за местното население.

Риболовът се развива много бързо и започва да генерира до 300 кг риба за хектар. Една част от събрания приход се използва за покриване на разходите по управление, а друга – за реинвестиция в областта на опазването на природни ресурси. Проектът показва, че риболовът и опазването на природни ресурси не са конфликтни и взаимозключващи се дейности. Чрез прилагането на риболовни практики по природосъобразен начин асоциацията показва как се управляват мочурища и

се защитават хабитати. Нещо повече, с тези практики тя предлага работа на местните жители и снабдява местните пазари с екологично развъдена риба.

През 1996 г. SPANC купува девет унгарски сиви говеда от традиционна порода и стартира програма за тяхното размножаване с цел управление на ливадите около Somogyfajsz, които са последните наследници на унгарските пясъчни пасища. До 2005 г. стадото се увеличава с 90 говеда.

SPANC също така „спасява“ от безстопанственост три исторически сгради: чифлика на Somogyfajsz, построен през 1872 г., една 200-годишна училищна сграда в Somogyfajsz и 100-годишна училищна сграда в Csokonyavisonta.

Разнообразието на живот на говедарите създава богата култура от традиции и изкуства. SPANC работи и в защита на културното наследство, с което предоставя на своите гости възможност да почувстват традиционния начин на живот на говедарите.

### **Устойчивостта означава разкриване на работни места**

За да размени и спечели опит в защитата и управлението на местообитания, асоциацията организира международни конференции по въпросите на земеделието, опазването на природни ресурси, екотуризма, а също и работни лагери за доброволци от чужбина. Паралелно с това, чрез включването на местни жители в управлението на своите хабитати, асоциацията става основен работодател в района. Природните ценности на нейните резервати, разнообразието от видове и приходоносният риболов предлагат уникални програми за посетители и туристи. SPANC обучава туристите в ценностите на природата и практики за управление на защитени територии. По този начин организацията възпитава у туристите респект към природните ресурси и предупреждава за пагубния ефект върху природата от човешката, неконтролируема помяна, намеса.

Работните места, които асоциацията разкрива, са важни за местното население, тъй като областта Сомоди е една от най-слабо населените територии в Унгария и от икономическа гледна точка представлява беден и непривилегирован район. В Somogyfajsz 28% от населението в трудоспособна възраст е безработно. Отчитайки факта, че повечето жители не притежават квалификация, през 1996 г. SPANC стартира проект „Циганите – стопани на земи“ с финансовата подкрепа на програма ФАР. Проектът има две цели:

- устойчиво управление на земи;
- подобрена социална интеграция на ромското население.

Чрез разширено управление на риболовните развъдници - собственост на асоциацията, проектът

разкрива нови и постоянни работни места за ромите и други икономически изостанали семейства. Близко 500 хектара риболовни развъдници предоставят работа за 15 души, като тази, свързана с отглеждане на добитък и управление на 250 хектара пасища, също се нуждае от постоянна работна ръка. Днес 25 семейства от района се издържат от защита на природните ресурси.

Развитието на настаняващи центрове също представлява алтернативен източник на работни места. Средносрочна задача е да се намерят финансови активи, необходими за подобряване на инфраструктурата. Цялата собственост на асоциацията е включена в мрежата NATURA 2000. След финализиране на проектите за развитие, земеделието и екотуризмът ще направят дейността изцяло самоиздържаща се. SPANC успява да комбинира екологичната устойчивост с отговорно управление на земите, отчитайки следните фактори:

- Рибарниците предоставят хранителна основа и местообитание на съответни видове. Приходите от риболов покриват разходите по управление на природните ресурси в района, предоставяйки заетост и средства за реинвестиция;

- Грижа за съществуването на пясъчните ливади „поемат“ стари унгарски стада от говеда и овце, което генерира допълнителен приход за реинвестиция;

- Асоциацията запознава туристи и посетители с природните и културни ценности на своите резервати. Екотуризмът създава възможности за заетост сред местното население като допълнение към техния собствен интерес в опазването на природната среда.

В дългосрочен план асоциацията планира да изгради малки водни и слънчеви електроцентрали, не само за да генерира енергия от възобновяеми източници, но и да демонстрира на широката общественост, че ядрената енергия може успешно да бъде заменена от други методи, незастрашаващи околната среда.

**Контакти:**

Nandor Hivatal

Somogy Természetvedelmi Szervezet (Somogy Provincial Association for Nature Conservation – SPANC)

H-8708 Somogyfajsz

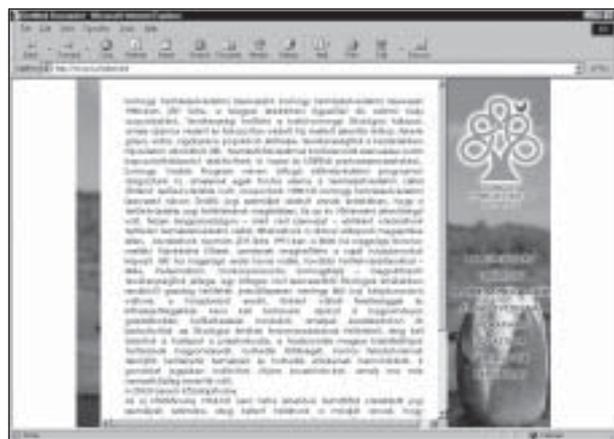
Kossuth L. u. 62

Унгария

тел./факс: +36 70 200 59 21

e-mail: nandi@ro-man.hu

уеб-страница: www.stvsz.hu



**Подход:**

Нови роли за публичния сектор

**Целева група:**

Публични власти

**Теми:**

Подкрепа за бизнеса

Публично-частно партньорство

Социален диалог

Местно развитие

**Консорциум от публични организации и социални партньори прилагат интегриран подход за местно развитие**

## Стъпка напред в териториалното развитие на Каталуния

**COPEVO е една от първите организации в Испания, която обединява регионални власти и местни институции за целите на икономическо развитие и подобряване на заетостта. Тя прилага интегриран подход, като акцентира не само върху въпросите за заетостта, но и върху такива, засягащи вътрешните инвестиции, развитие на бизнеса и местното развитие.**

Регионът на Valles Occidental представлява индустриална част от градската територия на Барселона, заемайки 580 км<sup>2</sup> с население от над 800 000 жители. Територията включва градове с повече от 200 000 жители като Сабадел и Тераса, както и градове, в които се развива традиционния текстилен занаят. През 1996 г. територията става „приемник“ на програма за заетост, на базата на която през 1997 г. регионални власти, градски управи, търговски съюзи, организации на работодатели подписват Пакт за заетост в Valles Occidental. През последните 10 години регионът се развива чрез интензивен процес на публично-частно партньорство, утвърден в плана за действие, обхващащ периодите 1998-1999, 2000-2003, 2004-2006. Дейностите през тези периоди протичат в различни области като индустриални терени, институционални и социални мрежи за разкриване на работни места, превенция на трудови злоупотреби и подкрепа за малки и средни предприятия (МСП). По време на изпълнението на плановете за действия социално-икономическите партньори успяват да постигнат успешно сътрудничество с регионалните власти в сферите осигуряване на заетост и бизнес развитие, както и в управлението на европейски програми.

През 2005 г. регионалната власт в лицето на Каталунското бюро по труда прави предложение за децентрализация на политиките за заетост чрез създаването на нови независими организации, в които основните действащи лица – градските управи и социалните представители – поемат изпълнението на тези политики. Изпълнението на тази идея се предхожда от дълъг дебат, който приключва със създаването на Консорциум за подкрепа на икономиката и заетостта (COPEVO).

COPEVO се създава през юли 2006 г. и включва 30 члена: регионалната администрация, 23 градски управи в региона, регионалния съвет, три организации на работодателите и 2 търговски съюза. Целите на консорциума са:

- подкрепа и разработка на програми, услуги и

дейности за подобряване уменията на заетите и незааетите хора, за анализ на проблемите и нуждите в региона и за планиране, управление и оценка на предприети действия;

- икономическа подкрепа, териториално развитие и подобряване на конкурентната среда за компании и икономически дейности;

- сътрудничество между членовете и подкрепа за организации, компании и институции, работещи за целите на ефективно и прозрачно развитие на горепосочените публични политики.

Новосъздадената организация прилага подхода „отдолу-нагоре“ за целите на териториалния пакт по заетост и подхода „отгоре-надолу“ в прилагането на децентрализирани политики за заетост, подкрепени от регионалната власт. През 2006-2007 г. консорциумът стартира своя програмен период с три проекта на обща стойност 1,3 милион евро. Трите проекта демонстрират иновативния подход на консорциума за подкрепа на широкото местно сътрудничество, както следва:

- проект за индустриална адаптация чрез разработване на инструменти, методологии и дейности за преместване на засегнати работници;

- проект за подкрепа на мрежи за подобряване достъпа на имигранти до трудовия пазар;

- проект за балансиране на семейния и професионалния живот в подкрепа на стартиращи инициативи в малки градове и компании.

### Бъдещи предизвикателства

Консорциумът започва работа по разработване на своя план за действие за 2008-2013 г., който включва три цели, 12 програми и инструменти за засилване на публично-частното партньорство, което да подпомогне икономическото развитие и подобряването на заетостта в региона. Трите цели на плана са:

- обособяване на територията като индустриален и иновативен център на Каталуния;
- постигане на ефективен и отворен трудов пазар, съобразен с необходимостта от висока квалификация, равенство на възможностите и качествени работни места;
- социално-сплотена територия, която подкрепя продуктивната трансформация, интеграцията на имигранти и хора от рискови групи.

Тези цели са разпределени в следните 12 програми:

- Подобряване на транспортната инфраструктура и услуги в районите на икономическа активност;
- Популяризиране на икономическите дейности и предоставяне на услуги и управление на индустриални зони;
- Подкрепа за и оценка на изследователското и технологично развитие и неговото пренасочване към частни компании;
- Развитие на конкурентноспособни МСП;
- Нови системи за квалификация и професионална оценка;
- Популяризиране на равенство и качествени работни места;
- Превенция от риск и подкрепа за трудова безопасност;
- Социална и работна интеграция за новопостъпили служители;
- Иновация и координация във формулирането и прилагането на политики за заетост;
- Подкрепа за дейности, изпълнявани от местните служби по заетост.

#### Контакти:

Paco Fernandez Ortega, Gerent

Consorci per l'Ocupacio i la Promocio Economica del Valles Occidental

тел.: +34 93 707 0707

e-mail: [pfernandez@consorciocupaciovalles.cat](mailto:pfernandez@consorciocupaciovalles.cat)

уеб-страница: [www.consorciocupaciovalles.cat](http://www.consorciocupaciovalles.cat)



**Подход:**

Нови роли за публичния сектор

**Целева група:**

Частни фирми

**Теми:**

Създаване на условия за бизнес

Социален диалог

Услуги в подкрепа на заетостта

Селски райони

Анализ на трудовия пазар

Учене през целия живот

**Регионални комитети по заетост във  
Франция насърчават заетостта и  
предприемачеството на местно ниво**

## **Обединяване на местни ресурси в търсене на нови възможности за заетост**

**Комитетът по заетост в южен Люберон насърчава местните фермери да се възползват от възможностите на нововъзникващи услуги в района на гр. Марсилия. С финансовата подкрепа на Министерство по заетостта и регионални и над-общински съвети (т.нар. департаменти) се обединяват ключови групи от пазара на труда с цел предоставяне на широк спектър от информационни и консултантски услуги за подкрепа на безработни лица, асоциации и предприемачи.**

С население от около 50 000 жители, районът на южен Люберон заема източните части на департамент Воклюз в югозападна Франция. С най-голям дял в местната икономика е секторът услуги (62%), като веднага след него се нарежда земеделието (22%) и по-конкретно отглеждането на плодове и зеленчуци и производството на храни. В района са регистрирани около 6 400 фирми, като заетите лица в 4/5 от тях са по-малко от 10 души. Налице е висока, но намаляваща безработица (10,7%) и висок дял на дългосрочно незаетите лица - 40% безработни за повече от 2 години. Въпреки това районът се обособява като ново предградие на метрополиса Марсилия, заобиколено от атрактивни туристически обекти като планината Люберон, Екс-ан-Прованс, Авиньон и Монт Венту. Броят на новосъздадени фирми, половината от които са инициатива на безработни лица, и този на малки и средни предприятия (МСП), преместени от по-далечни райони, постоянно нараства, особено в секторите строителство и услуги (недвижими имоти, бизнес услуги, търговия на едро, здравеопазване, транспорт). Тази промяна в икономическата и социална среда налага и сериозна преориентация в сферата на професионалното обучение и квалификационните услуги, които засягат предимно нискоквалифицираните работници.

### **Създаване на коалиция за модернизиране на трудовия пазар**

През 1982 г. в района на южен Люберон се създава местен комитет по заетост. Комитетът представлява коалиция от местни представители на пет типа организации: местни власти, работодатели, търговски съюзи, НПО и камари. Управителният съвет е от 20 членове, като техният брой се определя на базата на еднаква представителност на първите

четири типа организации. Целта на коалицията е да подпомогне развитието на заетостта чрез насърчаване и подкрепа на съвместни инициативи между физически лица, публични институции и частни компании. Нейният тригодишен план за действие се разработва в сътрудничество със службата по труда, която осигурява и финансовите ресурси за неговото изпълнение. Планът предвижда предоставяне на услуги за постоянна подкрепа и реализация на специфични проекти, като девет от тях се обобщават в пет основни мерки:

- **Постоянно наблюдение и диагноза на местния трудов пазар.** Комитетът има задачата да събира и разпространява данни на базата на проведени социално-икономически анализи и ad hoc изследвания за нуждите на МСП. Комитетът също така идентифицира пропуски, прави прогнози за професионални потребности и разработва съответни решения. Той се включва в подготовката и мониторинга на годишния план за заетост по места, изискван от Министерство по заетостта и службите по заетост. Комитетът се присъединява към изпълнението на различни инициативи, като например мрежата за местна икономическа интеграция, агенцията за икономическо развитие и плана на департамента „1000 работни места за Воклюз“.

- **Предоставяне на информация за МСП.** Комитетът управлява отдел за услуги за предприемачи, откъдето МСП получават информация и съвети по юридически въпроси, касаещи договори със служители, публични субсидии, обучения, мениджмънт и др. Тази дейност се извършва в различни места като Търговската камара, Камарата на занаятчиите, Информационния център за жени, организация за кредитиране, център за работа и офисите за социално осигуряване. Предоставянето на консултантските услуги се извършва в сътруд-

ничество с бизнес мрежата Reseau des Entrepreneurs de l'Est Vaucluse, която организира срещи, работни закуски и обеда, на които се обсъждат въпроси от общ интерес, разменят се опит и добри практики.

- **Предоставяне на информация, консултантски услуги и подкрепа на стартиращи фирми.** През 2006 г. 500 души са консултирани, в резултат на което се регистрират нови 85 фирми.

- **Предоставяне на подкрепа за НПО сектора.** Комитетът изпълнява програма, наречена „Социален капитал Воклюз“, която съответства на третата цел на Европейския социален фонд. По програмата се предоставят около 15 000 евро за проекти на местни НПО в областта на заетостта. Комитетът отговаря за селекцията на проектите и предоставяне на необходимата подкрепа. През 2005-2006 г. по тази програма се създават нови 30 малки фирми в сферата на предоставяне на услуги за околните селища (шивачество, гладене, продажба на дрехи втора употреба), професионална интеграция и устойчиво развитие (възобновяеми енергийни източници в строителството, органично земеделие).

- **Предоставяне на специализирани услуги за хотелската и ресторантьорската индустрия (Rendez vous de l'Hotel-lerie et de la Restauration).**

Услугите са в помощ на работодатели, които търсят служители за сезонна работа и редовно се сблъскват с трудности в намирането на такива. Всяка година заедно с Националната агенция по заетост комитетът организира специален форум, посветен на въпросите по заетостта. На този форум работодатели и потенциални служители се срещат и обсъждат необходимите профили и умения за работа в съответната фирма и/или сектор. Във форума също така участват училища, обучителни организации, търговски съвети, организации на работодатели, търговската камара, агенции за набиране на персонал и др. През 2006 г. във форума участват 200 души, при поканени 244, от които 100 са безработни лица. Резултатите са: 49 назначени служители от 25 работодатели с 58 обявени работни места. Фирми от хотелския и ресторантьорски сектор в района организират мероприятие, наречено „Отворен ден“, с цел да привлекат и информират млади хора за възможностите, които тази индустрия предлага в сферата на професионалното развитие и обучение.

Наред с това комитетът участва и в изпълнението на плана на департамента за предоставянето на услуги за домакинства, като например предоставяне на помощ в домакинската работа, пазаруване, поддържане на градини, извършване на малки ремонтни дейности и гладене. Тези услуги се подкрепят на национално ниво от Министерството на социалните работи в рамките на социалния кохезионен план, по който се извършват различни анализи и изследвания, предоставя се подкрепа за фирми, работещи в социалната сфера, разработват се наръчници и методологии и се организират

информационни срещи.

Наскоро местната служба по заетост извършва количествена и качествена оценка на работата на 5 комитета във Воклюз, използвайки 5 критерия: генерирани обмени, предоставено знание и ноу-хау, директно и индиректно влияние върху заетостта в района. Резултатите от оценката за изцяло положителни.

### Съдействие от национална мрежа

Комитетът функционира на ниво департамент и регион, като организира съвместни семинари. На национално ниво се създава подобна структура, която играе ролята на „свързващо“ звено. Тя има 84 членове и управителен съвет, съставен от 16 председатели на регионалните комитети. Секретариатът на националния комитет, финансиран от Министерство по заетостта, разпространява широк спектър от инструменти, наръчници и методологии в подкрепа за развитието на местната заетост и подпомага работата на регионалните комитети, като участва активно в програмите на ЕС и международни мрежи. В резултат на бюджетни съкращения, обаче, националният комитет става по-олекотена организация и влиза в структурите на Министерство по заетостта. Въпреки това той продължава да публикува своя справочник, разработва прогнози за пазара на труда, управлява отделна интернет страница ([www.clcbe.travail.gouv.fr](http://www.clcbe.travail.gouv.fr)), събира и разпространява добри практики. Организира годишен конгрес и подпомага проектната дейност на местните комитети (в момента се изпълняват около 10 проекта).

### Контакти:

CBE du Sud Luberon

L'Agora du Luberon

83 Rue Jacquard

ZAC Saint Martin

84120 Pertuis

Франция

тел.: +33 490 79 53 30

факс: +33 490 09 69 01

e-mail: [cbesudluberon@cbesudluberon.com](mailto:cbesudluberon@cbesudluberon.com)

уеб-страница: [www.cbesudluberon.com](http://www.cbesudluberon.com)

**Подход:**

Подкрепа за групи в неравностойно положение

**Целеви групи:**

Млади хора

Безработни

Култура и туризъм

Социална икономика

Градски зони

**Салатен бар във Вилнюс дава възможност на млади хора, пристрастени към наркотици, да се приобщят отново към обществото и прокарва форма на социално предприятие, което е ново за Литва**

## Втори старт в живота

**Мано Гуру (“Моят Гуру”), модерен здравословен ресторант в центъра на град Вилнюс, предлага на млади хора, пристрастени към наркотици, нов старт в живота. За период от шест месеца те могат да се научат на професионални умения, като в същото време продължават с терапия и/или образование. След този период те получават квалификация, както и препоръка от работодателя, което ги подготвя да си намерят работа. Благодарение на комбинацията от субсидия и търговски приход предприятието вече е на печалба и установява нов бизнес модел, към който други градове в Литва проявяват интерес.**

Мит е да се смята, че пристрастяването към наркотиците или алкохола засяга само социално ощетените, маргинализирани и унижени хора, или да се мисли, че това никога няма да се случи на вас или на вашите роднини. Както и другаде по света, наркозависимите са главно млади хора от добри семейства и по-високи социални класи. През 2003 г. броят на официално регистрираните наркотично зависими лица е бил 4 689, като броят, възрастта и мястото на живот са се променили много малко през последните три години. В действителност обаче зависимите хора са десет пъти повече от официално регистрираните и броят им заплашително расте. 82% от тях са мъже, а 94% живеят в градските зони. Засегнати са младите - на средна възраст 23-24 години.

Липсата на подходящи професионални умения, разпокъсаната професионална биография и негативният подход на работодателите и обществото като цяло към бившите наркомани означава, че дори и след успешни рехабилитационни програми, те често се връщат към наркотиците. Повторното пристрастяване е основен проблем, тъй като се наблюдава дори при силно мотивираните хора, завършили рехабилитационна програма, които при завръщането си в обществото срещат всекидневно проблеми, а и хората, с които заедно са взимали наркотици в миналото. Така реинтегрирането на бившите наркозависими изисква сложна комбинация от психологическа стабилизация, мотивация, обучение и борба с негативните стереотипи.

### Рехабилитация чрез работа

“Идеята за рехабилитация чрез работа идва на кмета на Вилниус Артурас Зуокас. Трудовата рехабилитация е логично продължение на възстановителния процес, чрез който зависимият от наркотици човек получава пълен набор от социални услуги (медицински, психологически, социални и свързани с намиране на работа), които му дават възможност

да се слее с обществото,” казва Вигандас Рокстас, директор на градския Отдел за социална помощ.

“Това е начин в позитивна светлина да представиш на обществото и потенциалните работодатели проблема, свързан с трудностите при намиране на работа на бивши зависими. Това е и методът, по който да покажеш на тези хора, че те могат да бъдат добри работници, особено в контекста на трудовия дефицит в сектора на услугите.”

Ресторант Мано Гуру (“Моят Гуру”) се намира на една от главните улици на литовската столица и всеки би казал, че е много известен поради стилната си и модерна атмосфера, добро меню и изключително обслужване. Забележителен е с това, че в него няма алкохол и цигари, и привлича млади, динамични клиенти. Неговата известност се доказва и от факта, че министърът на здравеопазването закуква с журналисти там всяка сутрин. 70% от служителите в него са рехабилитирани наркотично зависими лица.

Предприятието създава и изпробва рехабилитационна и социално-интегрираща методология за бивши наркотично зависими, която включва мотивационна програма и обучение за практически умения в сервитьорство, готварство и обслужване на клиенти. Завършващите се явяват на изпит, а при успешен резултат придобиват международна професионална квалификация за обслужване в ХВП. Същевременно има и паралелна обучителна програма за персонал, работещ със зависими.

От общо 50 предвидени, досега 21 от участниците са преминали през обучителния процес, а шест от тях са вече на работна рехабилитация. Обикновено курсовете продължават 6 месеца, като след това от обучаемите се очаква да си намерят постоянна работа в една от трите професии - сервитьор, готвач или барман. Някои участници, като Томас например, са в ресторанта, за да обучават новодошлите, докато други остават на работа, защото харесват атмосферата. Линас казва, че за него ресторантът и

персоналът са като второ семейство. Тук той може да работи и да изучава професия, но освен това може и да продължи следването си в университета. “Без “Моят Гуру” бих могъл да получа нискоквалифицирана и нископлатена работа като докер или касиер, а на всичко отгоре трябва и да крия, че съм бивш наркоман. Тук мога да бъда себе си и всеки е толерантен и приятелски настроен към мен. Тук мога да получа втори шанс за живот.”

Ирина е една от първите преминали през курса на рехабилитация чрез работа. След това, както повечето литовци в днешно време, преди време заминава за Обединеното Кралство. Днес тя отново е тук и работи в ресторанта. “Не ми хареса да живея в чужбина, затова се върнах и се радвам, че се присъединих отново към „Моят Гуру”. Междувременно се омъжих и очаквам да имам деца някой ден. Освен това продължавам да уча счетоводство.”

Според координатора на проекта Реда Суткувиене това не е обикновено бизнес начинание, целящо единствено печалба. Проектът се стреми да изгради модел на социално предприятие, в което хората, работещи в него, стоят на централно място. “Рехабилитация чрез труд също така означава, че хората, ангажирани с нея, имат време да продължат груповата си терапия, или индивидуалните си консултации с психолог, но освен това те трябва да имат и време за други дейности, необходими за професионалното им развитие. Точно затова процесът на възстановяване чрез работа трябва да им предлага време да учат в университет или в някои случаи - да завършат училище.” Това би било лукс за обикновено бизнес предприятие, конкуриращо се на свободния пазар и целящо да увеличава максимално печалбите си.

### **Допълнителни партньори**

Проектът „Преодолей пристрастеността” спечели подкрепа от инициативата на Европейския социален фонд EQUAL и е в действие от 2004 до 2007. Той се управлява със съвместното участие на: неправителствената организация “Проекти за социална подкрепа” (Socialiniai paramos projektai), Градския съвет на Вилнюс, Центъра за проблеми с пристрастяването, както и Кооперативния колеж във Вилнюс. В голяма степен той дължи успеха си на ангажимента, поет от Градския съвет за осигуряване на необходимите помещения в центъра на града, ангажимент, който е пряко адресиран към нуждите на бившите зависими. “Проекти за социална подкрепа” доставя материали, квалифициран кетъринг и медицинско обслужване. Центърът за проблеми с пристрастяването осигурява своята експертиза за възстановяването, а Кооперативният колеж - своя опит в сферата на професионалните обучения и интеграцията. Широкото партньорство между обществено-здравни и образователни институции, местна власт и неправителствена организация води до високо качество на услугите. Благодарение на него са разработени и предложени удачни законови

промени и създадени инструменти за тяхното прилагане и мултиплициране в други сектори.

На този етап в Литва понятието „социално предприятие” се разбира като предприятие, където заплатите на някои служители се осигуряват от държавата. Проектът “Мано Гуру” е новаторски, защото реализира модел, при който социално уязвими групи могат да създадат фирми и да наемат изключително или главно хора от тези групи, чрез финансова подкрепа от национални и местни институции, като така бъдат окуражени да печелят и да станат независими.

“Общината ни даде помещенията, които ние просто трябваше да обновим, EQUAL ни даде възможност да разработим и приложим програмите за обучение за целевите групи. Без тази финансова помощ ние никога не бихме могли да реализираме идеята си за рехабилитация чрез работа,” - казва Реда Суткувиене. Две години след като ресторантът започва работа, той става печеливш.

### **Модел, който лесно може да се приложи**

Проектът е добър модел за интеграция на хора, срещащи трудности при намиране и запазване на работно място. Неговият успех привлича и други общини, които са заинтересовани от сътрудничество от такъв тип, от създаване на подобни места за рехабилитация чрез работа на бивши наркозависими или други групи в социална изолация. Ако предложението, формулирано като допълнение към Закона за социалните предприятия, бъде прието, ще отвори път към реализирането на този успешен модел. Наградите, които проектът получи, доказват неговия успех. През ноември 2005 г. той спечели първа награда в националния конкурс на литовските социални услуги. Освен това проектът беше удостоен с отличие от Градския съвет на Вилнюс, от Асоциацията на социалните работници в Литва, от Министерството на сигурността и труда и други неправителствени организации.

“Ресторантът “Моят Гуру” беше моята първа стъпка към честен и добър живот,” казва Йонас, един от участниците в проекта. “Придобитият тук опит ми помогна да намеря работа. Благодарен съм на колегите си, работещи в бара, защото те не ме осъдиха или отхвърлиха заради зависимостта ми. Тяхната подкрепа ми помогна да победея страха си от това да съм трезвен, както и от хората без зависимост.”

### **Контакти:**

Реда Суткувиене, ръководител на проекта

Проекти за социална подкрепа

Вилнюс 01119, ул. 22/1, Литва

тел.: +370 52 122399

e-mail: r.sutkuviene.spp@is.lt

уеб-страница: www.manoguru.lt

**Подход:**  
Нови източници на работа  
**Целева група:**  
Безработни  
**Теми:**  
Създаване на бизнес  
Местно развитие  
Селски райони  
Социална икономика  
Целенасочено обучение

**Кооперация, предлагаща различни услуги,  
създава работни места и се бори срещу  
обезлюдяването в селските райони на  
Саксония**

## **Център за предоставяне на услуги поддържа селото живо**

**„Многогранен – компетентен – надежден” е мотото на новосъздадения център (кооперация) за предоставяне на услуги в Добершюц по долината на река Елба в Източна Германия.**

По долината на река Елба, на север от Лайпциг и на изток от някога големия и замърсяващ околната среда химически завод в Битерфелд, се намира националният парк Дюбенер Хайде. Упадъкът на тежката индустрия и на добива на лигнитни въглища в източната част на Германия водят до подобряване на околната среда, но в същото време и до висока безработица, емиграция и обезлюдяване. В област Делиц ръстът на безработица достига до 14% и като че ли всичко се върти в един омагьосан кръг, в който работодателите затварят предприятия, младите хора мигрират в търсене на по-добра работа, публичните услуги не се предлагат и населението застарява. Животът като че ли спира.

Един от начините за справяне с упадъка е да се гарантира, че една част от услугите са местни, предоставят се за местните хора и от местни хора. През 2006 г. innova eG в партньорство с местната ARGE (работна група, която прилага политиката по заетостта от името на Агенцията по заетостта и местните власти) и самите местни съвети стартират пилотен проект за обучение на известен брой дългосрочно безработни мъже и жени в нов тип организация – кооперация за предоставяне на услуги в селския район. Бенефициентите, които идват от общините Добершюц, Коса и Лаусиг, се подкрепят под формата на така наречената схема „работа за 1 евро”, в резултат на което те получават малка добавка към помощите си за безработица.

### **Общност с визия**

Добершюц е избран поради факта, че кметът и местните политици виждат в проекта възможност за подобряване качеството на живот и създаване на работни места и подкрепят проекта от самото му начало. Партньорите по проекта се стремят да привлекат колкото е възможно повече поддръжници. Кметът и съветниците допринасят за реализацията на проекта, като предоставят помещения, включват нови партньори и помагат за организиране на различни събития. Много заинтересовани лица от

местни организации като спортни клубове, местен клуб по история, училище, селскостопанска кооперация и различни бизнеси, както и самонаети хора се включват в дейностите по проекта.

Информация за проекта се разпространява на публични срещи, чрез статии в бюлетина и в многобройни разговори със заинтересовани страни. Участниците в програмата за обучение са избрани в сътрудничество с местната ARGE. Най-важният критерий за избор е личната мотивация и разбирането, че проектът предлага възможност за лично професионално израстване в бъдеще.

В Добершюц, с население около 4500 жители, за участие са избрани трима мъже и седем жени с много разнородна професионална и образователна квалификация, на възраст от 20 до 50, сред които инженер, биолог, търговец, специалист по електроника, компютърен специалист, рекламен агент, готвач и секретар.

Проектът стартира с обстойно изследване на условията за живот в местната общност, като е проведено допитване до населението за състоянието на наличните услуги и инфраструктура. Участниците преминават през обучение за придобиване на необходимите знания и умения. Те публикуват кратка информация за наличните услуги и за инфраструктурата в областта на търговията, културата и социалната сфера. Този процес дава възможност на екипа да придобие впечатление за пазара и да опознае бъдещите си клиенти чрез многобройни разговори и форуми.

Целият курс „Подходящ за сътрудничество” е с продължителност 180 часа и е организиран в четири модула. Важни теми са изграждане на екип и придобиване на умения, управление на проект, маркетинг, финансов мениджмънт, използване на нови информационни средства, кооперативно право, организиране и отговорности на членовете. Изграждането на бъдещата кооперация е упражнявано по време на работни срещи с помощта на експерти от федерацията за одит на кооперации. Членовете на кооперацията изпитват чувство на принадлежност

към нея, защото са въввлечени в процеса още от самото начало – от зараждане на идеята до формалното ѝ учредяване.

За участниците най-важният мотив за присъединяване към зараждащата се кооперация е фактът, че индивидуалният риск, който всеки поема, е ясен, изхождайки от същността на кооперацията, като юридическо лице. Групата придава сигурност и комбинацията от различни професионални умения води до синергичен ефект: „много ръце свършват полесно работата”. Стартирането на собствен бизнес не е реалистична възможност за никого от тях.

### **Услуги по поддържане на собственост и домакинство, бизнес консултиране**

На 18 декември 2006 г. 14 членове основават Heide Service eG, а на 15 май 2007 г. първият офис на кооперацията за предоставяне на услуги отваря врати в Добершюц. Предприятието предоставя разнородни услуги, свързани с поддържане на собствеността или домакинството, градинарство, боядисване, компютърен и уеб дизайн. В областта на компютърните технологии кооперацията предлага услуги, свързани с избор на подходящ компютър, инсталиране, периферни устройства, обучение, свързване към интернет, телевизори и DVD плейъри, защита от вируси, поддръжка, ремонт и възстановяване на данни. Съвременната „информационна оферта” включва създаване на интернет страница, в това число електронна поща и оптимизация на търсачката, дизайн на корпоративен имидж, презентации, прес-съобщения, фотографии, записване на CD, DVD и други.

Освен това в офиса се предлагат вестници и списания, пощенски марки, картички, карти, достъп до интернет, търсене чрез eBay, копиране, изпращане на факс, цветно отпечатване и разпространение на рекламни материали.

В кооперацията се предлагат и услуги, свързани с разработване на проект, идентифициране на финансови източници, попълване на апликационни форми, финансово планиране и стартиране на бизнес под ръководството на хора от персонала.

Офисът предлага много услуги на едно място, което спестява на хората от Добершюц време и пътуване. Досега кооперацията предлага работа на трима безработни. Следващата стъпка е да се създаде регионална мрежа за сътрудничество, като се свържат подобни офиси в различни села. Ще бъде добавена и една нова услуга – управление на енергията. Тя включва предоставяне на съвети по енергийна ефективност като нагревателни помпи, соларни панели и фотоволтажни клетки. Едно техническо нововъведение означава да се намали с 30% консумираната енергия от нагревателна система на мазут. Подписани са договори за сътрудничество с две общини и са избрани местата на офисите.

### **Контакти:**

Heide Service eG

Servicepunkt Doberschuetz

Breite Strasse 17

04838 Doberschuetz

Германия

тел.: +49 34244 57 699

факс: +49 34244 57 499

e-mail: [doberschuetz@heideservice.de](mailto:doberschuetz@heideservice.de)

уеб-страница: [www.heideservice.de](http://www.heideservice.de)



**Подход:**

Нови роли за публичния сектор

**Целеви групи:**

Безработни

**Теми:**

Подкрепа за заетост

Професионална интеграция

Специализирано обучение

Гражданско участие

Публично-частни партньорства

**Онлайн портфолио на умения и годишен базар на работни места в Централна Uusimaa, Финландия, подпомагат срещата на хората, търсещи работа, и работодателите**

## Вашите умения – на пазара

**Трудно можете да вмъкнете опита на целия си живот в краткото curriculum vitae (CV). Когато дългосрочно безработен търси работа, може би негови основни умения са онези, които е придобил извън работата или училище. Съставяне на портфолио на уменията и негово представяне онлайн и на регионален базар на работни места са възможно решение на проблема.**

Партньорство Централна Uusimaa обединява 4 местни власти в северната част в района на Хелзинки. Партньорството е основано през 1997 г. от триото Jarvenpaa, Kerava и Tuusula и към него през 2003 г. се присъединява Nurmijarvi. Партньорството се фокусира върху намиране на новаторски начини за създаване на работни места, развитие на предприемачеството и убеждаване на местните заинтересовани заедно да се справят с безработицата.

Партньорството е член на REIIES (Reseau Europeen d'Initiatives d'Integration Economique et Sociale) – организация, която се стреми да събере ресурси, разпръснати из цяла Европа, за съвместно разработване на нови инструменти и методи за международни дейности. Мрежата подкрепя обмяна на опит и дискусии и информира членовете си по въпроси на превенция на социалното изключване и безработицата. Трите нови идеи, инициирани от Партньорството са: Партньорство+, годишен базар на работни места и портфолио на уменията.

### Партньорство+

Проектът “Партньорство+” цели да открие и да развие възможности, да активира хора, изключени от пазара на труда, и да подкрепи инициативността сред тях. Проектът предоставя информация по проблеми и необходими дейности, като създава позитивно отношение към работата и социалното включване в Централна Uusimaa. В същото време проектът укрепва местната икономика и капацитета на фирмите да назначават нови хора.

Начална точка за “Партньорство+” са местните нужди и ресурси. Сред партньорите са местните власти, бюрата по труда, образователни и нестопански организации, частни компании, Социалният застрахователен институт на Финландия и Центърът за

заетост и икономическо развитие на Uusimaa.

Намиране на работа за дългосрочно безработните и хората в риск от изключване от пазара на труда изисква индивидуален, основан на нуждите и многостранен подход. Проектът оценява способността на клиентите за наемане на работа, въвежда модерна култура на труда и развива отношение на участие и мотивация.

Една от услугите, които предоставя “Партньорство+”, е обучението. За всеки участник се начертава личен план, който е следван преди и по време на обучението. Участниците получават помощ от общински координатори, обучители, бюрата по труда, Социалния застрахователен институт и служителите на партньорството. Целта е, като се следва планът, да бъде подобро качеството на живот и възможностите за намиране на работа и последващо обучение. Когато е необходимо, планът включва рехабилитация или пенсионна схема.

Повечето курсове са насочени към дългосрочно безработните, но има и курс за обучение на трудови ментори в асоциации, компании или предприятия от сферата на обслужването. Трудовите ментори подкрепят и обучават хората по време на практика или субсидирана заетост. Курсът е насочен както към дългосрочно безработни, така и към служители на компании, и има капацитет за 16 обучаеми. Състои се от 60 дни обучение и 252 дни субсидирана заетост.

### Годишен базар на работни места

Основната цел на това събитие е да създаде нова алтернатива за местните работодатели и хората, търсещи работа, да се срещнат. Всяка пролет Годишният базар събира заедно 30-50 работодатели, кариерни центрове, обучителни институти и др. и около 3000-4000 души, търсещи работа. Базарът

предоставя също така форум, на който работодателите и кариерните центрове дават информация за най-новите свободни работни места. Така хората, които търсят работа, могат да идентифицират нуждите си при актуализация на работните си умения. Контактите, създадени между обучителните организации и работодателите, могат да доведат до нови форми на “чиракуване” и обучение.

Годишният базар на работни места в Централна Uusimaa се провежда на ротационен принцип всяка година и се организира от Партньорството на Централна Uusimaa в сътрудничество с местните бюра по труда, общините и работодателите. Обединен екип наема зала, необходимата апаратура, организира информационните точки, наема модератори, артисти и се грижи за маркетинга. Събитието се рекламира широко чрез пресата, радио и т.н. Контактите с работодатели се поддържат главно от ръководители в областта на заетостта. Ролята на Партньорството е най-вече при работата в мрежа.

Първото събитие в Kerava (1998) е успешно. По време на Базара работодатели, които два месеца не са могли да наберат работници, се срещат с мотивирани 2 100 души, търсещи работа. Базарът създава нов и ефикасен форум за контакти в приятелска атмосфера за участниците. Подписват се 30-40 нови договора за работа и обратната връзка е изключително положителна. Вторият базар се провежда през 1999 г. в Tuusula и дава още по-добри резултати, като привлича 2 500 души, търсещи работа, и 35 работодатели и се стига до подписването на 130 нови договора. Третият Базар се провежда в Jarvenpaa през 2000 г. Седмият Базар се провежда в Kerava през февруари 2007 г. и осмият – в Tuusula през март 2008 г.

### Портфолио на уменията

В културата на Финландия при кандидатстване за работа е прието да се изисква CV, в което човек представя уменията си, полезни за работното място. Но стандартният формат обикновено не е от полза за хора, които не са придобили уменията си в училище, и самоуважението на мнозина търсещи работа е разклатено, при вида на тяхното CV. Поради тази причина за две години е разработен инструмент, който може да даде на работодателя информация за реалните умения на човека, кандидатстващ за работно място. Портфолиото на уменията показва всички умения на кандидата, дали те са били научени по време на работен процес, като хоби или в живота като цяло. Портфолиото се публикува в интернет, така че да е лесно достъпно.

“Най-лошото, което може да се случи с човек, търсещ работа, е той/тя да забрави да спомене в своето CV останалите си умения – като например грижа за деца, грижа за възрастни хора, или строеж на къща!”, казва координаторът на проекта Erja Lindberg. “Ние имаме достатъчно време да създадем

атмосфера на доверие с хората, търсещи работа, така че да разберем какви други умения имат те. Друга важна част от процеса е изграждане на самочувствие у всеки един.”

Например Sirpa Hakola пише в своето Портфолио на уменията: “Имам репутация на човек, на когото можеш се довериш, точен и внимателен. Имам опит в организиране на успешни срещи, които удовлетворяват очакванията на клиентите. Имам над 10-годишен опит в организиране на различен вид събития и знам как да ги направя успешни.” Keijo Sievanen посочва: “Аз съм здрав и опитен портиер. Подходящ съм за работа на пазар, защото съм силен, гласовите ми команди отговарят на армейските стандарти и също така съм добър продавач. Аз съм опитен работник в азбестовата индустрия с многогодишен опит.”

### Връзки:

Партньорство Централна Uusimaa  
<http://www.kumppanuusyhdistys.net/Yhdistyseng.asp>

Портфолио на уменията онлайн  
<http://www.kumppanuusyhdistys.net/>

### Контакти:

Erja Lindberg  
Координатор проект  
Keski-Uudenmaan kumppanuusyhdistys ry  
(Central Uusimaa Partnership)  
Sibeliuksenkatu 19 F 2  
04400 Jarvenpaa, Finland  
тел.: +358 9 2719 2853  
факс: +358 9 2719 2846  
e-mail: [partnership@dlc.fi](mailto:partnership@dlc.fi)

*Барбекюто също е начин да свържете работодателите с търсещите работа*



**Подход:**

Бизнес подкрепа

**Целева група:**

Млади хора

**Теми:**

Стартиране на бизнес

Подкрепа за предприемачество

Селски райони

Специализирано обучение

**Шведско-литовски проект помага на младите хора да стартират свой бизнес у дома**

## Бизнесът започва у дома

**Пред Литва стоят два проблема, които могат да застрашат икономическото и социалното ѝ развитие – много висока емиграция към други страни от ЕС и обезлюдяване на селските райони. Шведски метод може да задържи младите хора в местните им общности чрез подкрепа и стимулиране на предприемаческия им дух.**

Безработицата в Литва рязко намаля в трите години от членството на страната в ЕС – през април 2007 г. нивото ѝ е 3,7% - за това допринеся и високата емиграция към други страни от ЕС. С това бурно развиващата се икономика днес страда от липса на работна ръка, особено в области като строителство и услуги. Но безработицата сред младите хора остава сравнително висока – 8,7 на сто. Младите хора не притежават квалификацията, която изискват работодателите.

Образователната система все още носи следи от съветското минало и отделя недостатъчно внимание на предприемачеството. Тя също така акцентира върху теоретично обучение за сметка на практическите професионални умения. Такива са заключенията на изследване, проведено от Националния съвет по младежки въпроси през 2005 г. Проучването също така показва, че докато 9,6% от младите хора имат собствен бизнес, 54% биха искали да имат, срещу 43%, които не биха искали да имат. 27% от младите приемат, че не им достига инициативност да създадат свой бизнес. Това е потвърдено от Евробарометър на ЕК от 2004 г., който показва, че колкото са по-млади респондентите, толкова по-сериозни за тях са проблеми като липса на финансиране и бизнес контакти.

Проучването води до сериозен извод: 27% от респондентите посочват, че не са удовлетворени от условията си на живот, докато 70% се надяват да напуснат страната и да намерят работа другаде.

### Услуги, насочени към младите

Пилотните Младежки центрове за предприемачество, създадени на базата на шведска добра практика, целят да създадат институционална рамка за стимулиране на предприемачеството в регионите Anyksciu, Mazeikiu, Taurages и Zarasu. Проектът е инициран от нестопанската организация Национален институт за развитие и се реализира от декември 2005 г. до октомври 2006 г. съвместно със съот-

ветните общини и териториалните бюра по труда. Финансира се по програма ФАР 2003 "Трансгранично сътрудничество в региона на Балтийско море"

Центровете са замислени като места, които предлагат приятна за младите хора атмосфера, и където младите хора могат да получат подкрепа, обучение и съвет как да развият предприемаческите си умения и да наберат съответния опит. Центровете укрепват съзидателността и инициативността на младите и спомагат те да изградят свой собствен бизнес. Акцентът е поставен върху създаване на нови икономически инициативи в местните общности. Проектът адаптира в литовски контекст модел, развит от шведската НПО Communicare, подготвя работна програма за всеки център, обучава 16 обучители и разпространява резултатите от работата по проекта чрез медийна кампания.

Центровете стават все по-ефективни, защото се основават на партньорство между общински власти, бюра по труда и национални организации. Идеята се основава на успешна идея от Швеция, където от създаването си през 2000 г. центрове от този тип са създали повече от 360 различни бизнеса, осигуряващи 600 работни места.

### Нов педагогически подход

Общинските бизнес информационни центрове предлагат информация относно това как се стартира компания, бизнес планиране, маркетинг, управление, счетоводство. Но това не е достатъчно, за да бъдат подготвени младите хора да направят първите си крачки в бизнеса. Затова проектът адаптира иновационна методология с образователно измерение. Обучаемите се окуражават да изследват собствените си стремежи и способности, преди да разгледат възможностите на пазара и да избистрят бизнес идеята си. Различни работни програми се подготвят за различни целеви групи: хора които искат да разширят бизнеса си, такива, които искат да стартират бизнес, и такива, които все още не са

взели решение.

Методология, базирана на нервно-лингвистично програмиране, се използва, за да помогне на младите хора да разберат своите желания, капацитет и мотивация. Индивидуални консултации окуражават обучаемите да станат по-активни. Обучението също така предоставя умения в области като финансов анализ, оценка на риска и анализ на местните бизнес възможности, както и местни, национални и международни бизнес контакти. Чрез продължаване на сътрудничеството с Communicare, контактите между предприемачи от Литва и Швеция се окуражават и установяват.

Методологията не се прилага директно, а се адаптира към литовските условия, обучителите към центровете преминават през обучение. Обучителното пътуване до Швеция е особено ценно за представителите на общините и бюрата по труда, на които предстои да прилагат проекта и в други места и да организират прилагането на ползите от проекта в по-голям мащаб.

Освен стартиралите нови бизнеси, проектът е полезен и с изграждането на капацитет у представителите на общини, бюра по труда и консултанти да прилагат методология, която може да бъде полезна и приложима в бъдещи проекти, финансирани от Европейския социален фонд.

#### Връзки:

Национален институт за развитие

[www.npi.lt](http://www.npi.lt)

Communicare

[www.communicare.nu](http://www.communicare.nu)

#### Контакти:

Jurgita Silinskaite

Координатор проект

Nacionalines Pletros Institutas  
(National Development Institute)

Gostauto str. 12-122

LT-01108 Vilnius

Литва

тел.: +370 659 05605

факс: +370 5 2791014

e-mail: [npi@npi.lt](mailto:npi@npi.lt)

уеб-страница: [www.npi.lt](http://www.npi.lt)

JAUNIMO VERSLUMO CENTRAS  
YOUTH ENTREPRENEURSHIP CENTRE

JIS IRGI NEŽINO, KAS NORI...

JIS IRGI BULOJO PRADETI VERSLĄ...

JIS NETIKĖJO, KAD GALI AUGINTI VERSLĄ...

"Nėra tingių žmonių,  
yra tik neįkvepiantys tikslai!"  
Anthony Robbins

Logo of NPI\* and other partner organizations at the bottom.





**Фондацията за реформа в местното самоуправление издава този сборник в рамките на проект “НПО – надеждни партньори за развитие”**

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд**