

SPIS TREŚCI

| | | |
|---------------|---|----------------|
| Rozdział I | Cele projektu | str. 5 |
| Rozdział II | Współpraca bilateralna z krajem partnerskim w zakresie wymiany doświadczeń oraz rozwiązań praktycznych | str. 14 |
| Rozdział III | Obywatelskie Zawiercie | str. 33 |
| Rozdział IV | Nowa infrastruktura Strefy Aktywności Gospodarczej | str. 48 |
| Rozdział V | Nowy ład gospodarczy Zawiercia | str. 51 |
| Rozdział VI | Podniesienie kompetencji pracowników UM i jednostek Gminy Zawiercie | str. 59 |
| Rozdział VII | Zawiercie dla osób o ograniczonej mobilności lub komunikatywności | str. 66 |
| Rozdział VIII | Podsumowanie | str. 69 |



Szanowni Państwo,

kiedy w 2021 r. otrzymałem symboliczny czek na ponad 3,5 mln EURO w ramach programu „Rozwój Lokalny” - wsparcie miast z Funduszy Norweskich, wiedziałem, że ten projekt otworzy nowe horyzonty dla naszego miasta i jego mieszkańców. Projekt, którego podstawą jest wzmocnienie konkurencyjności naszego miasta na tle innych regionów, stanowi krok naprzód w drodze miasta ku dobrze prosperującej przyszłości.

W ramach realizacji zadania czekały na nas zarówno przedsięwzięcia inwestycyjne, jak i społeczne, które — jak się okazało — były największym wyzwaniem dla zespołów zaangażowanych w realizację projektu. Jednym z filarów naszego projektu było wsparcie młodzieży. To właśnie oni są przyszłością naszego miasta, dlatego niezwykle istotne jest, abyśmy umożliwili im rozwój, otworzyli drzwi do nowych perspektyw oraz zapewnili niezbędne narzędzia do osiągnięcia sukcesu.

Myślę, że udało nam się dotrzeć do tych, którzy potrzebują wsparcia i inspiracji w realizacji swoich marzeń i celów życiowych.


PREZYDENT ZAWIERCIA

„Plan Rozwoju Lokalnego w Zawierciu na lata 2021-2030” jest kluczowym komponentem wzrostu gospodarczego Zawiercia i poprawy konkurencyjności na tle innych miast. Ma na celu modernizację infrastruktury drogowej do strefy aktywności gospodarczej, a także podniesienie kompetencji pracowników jednostek samorządu terytorialnego. Podejmowane działania służą również rozwiązaniu problemów dotyczących bezdomności oraz przemocy i uzależnień wśród dzieci i młodzieży. Projekt przyczyni się także do aktywizacji zawodowej młodych mieszkańców miasta i zatrzymania ich na lokalnym rynku pracy.

OKRES REALIZACJI PROJEKTU:

01.03.2022 r. do 30.04.2024 r.

BENEFICJENT:

GMINA ZAWIERCIE

REALIZATOR:

Gmina Zawiercie

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu

Agencja Rozwoju Zawiercia

PARTNERZY:

Møre and Romsdal County Authority

Powiat Zawierciański

WARTOŚĆ CAŁKOWITA:

3 521 346 EUR

(16 010 503,86 PLN), w tym:

DOFINANSOWANIE:

ze środków funduszy norweskich:

2 993 144,10 EUR

z budżetu państwa:

528 201,90 EUR



Rozdział I

Cele projektu



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



POBUDZANIE AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ

Poprzez streetworking i inne zadania projektu mieszkańcy Zawiercia mogą rozwijać swoje zainteresowania, szukać optymalnej drogi zawodowej i nawiązywać kontakty z innymi ludźmi. Streetworkerki pracujące z młodzieżą aktywizują różne

środowiska nieletnich i pobudzają je do aktywnych form spędzania wolnego czasu, poprzez m.in. gry zespołowe.

Aktywność społeczna to także uczestnictwo w różnego rodzaju szkoleniach, kursach i warsztatach. Realizację ścieżki zawodowej zapewnia Lokalne Centrum Kariery, które oferowało profesjonalne doradztwo zawodowe i pozwoliło młodym ludziom świadomie oraz samodzielnie zaplanować karierę. W ramach projektu zorganizowane zostały również szkolenia, które wyposażyły młodzież w kompetencje poruszania się po rynku pracy czy umiejętności odpowiedniej prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.



WZROST GOSPODARCZY I POPRAWA KONKURENCYJNOŚCI NA TLE INNYCH MIAST

Dzięki wdrożonym rozwiązaniom społecznym i inwestycyjnym Zawiercie zwiększyło swoją atrakcyjność w porównaniu do innych miast. Poprawa konkurencyjności związana jest przede wszystkim ze wzrostem jakości infrastruktury drogowej, co wpłynie na rozkwit gospodarczy Zawiercia. Zwiększenie konkurencyjności związane jest także z poprawą poziomu życia poprzez system szkoleń skierowany do nastoletnich mieszkańców.

Poprawa konkurencyjności jest bezpośrednio związana ze zwiększeniem zainteresowania miastem ze strony różnych grup społecznych (m.in. inwestorów, przedsiębiorców czy turystów), co w konsekwencji będzie się przyczyniać do jego rozwoju i dobrobytu.



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



CELE PROJEKTU

2

WZROST GOSPODARCZY
I POPRAWA KONKURENCYJNOŚCI
NA TLE INNYCH MIAST

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



CELE PROJEKTU

3

ZATRZYMANIE MŁODYCH MIESZKAŃCÓW

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

POPRAWA DOSTĘPNOŚCI DO MIESZKALNICTWA I ZATRZYMANIE MŁODYCH MIESZ- KAŃCÓW

Młodzi ludzie bardzo często wyjeżdżają z miasta w poszukiwaniu pracy lub lepszego stylu życia. Pozytywny wizerunek miasta bez wątpienia wpływa na zatrzymanie młodych mieszkańców, którzy szukają interesującego miejsca do zamieszkania. Stworzenie korzystnych warunków dla przedsiębiorców, którzy przyciągną inwestorów i pomogą w tworzeniu nowych miejsc pra-

cy, zaowocuje zatrzymaniem młodego pokolenia w Zawierciu.

Stworzenie programów szkoleniowych i edukacyjnych, które pomogły w rozwoju kariery i zdobyciu nowych umiejętności było jednym z kluczowych elementów projektu. Inwestycja w młodego człowieka to inwestycja w miasto i jego rozwój.



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



CELE PROJEKTU

4

EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

organizacji na skuteczne wykorzystywanie swoich zasobów, podejmowanie trafnych decyzji oraz osiągnięcie sukcesów.

W ramach realizacji tego celu przeprowadzono szereg szkoleń i warsztatów podnoszących kompetencje miękkie i wiedzę merytoryczną pracowników jednostek samorządu terytorialnego. Działania te wpływają na wzrost jakości usług świadczonych przez JST oraz pozwalają skutecznie wykorzystać zasoby kadrowe, eksponując ich potencjał i sprawiając, że przeszkolona kadra będzie efektywniejsza, rzetelna i bardziej profesjonalna.

EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE

Efektywne zarządzanie strategiczne to proces podejmowania decyzji i działań mających na celu osiągnięcie określonych zamierzeń przez jednostkę samorządu terytorialnego. W ramach tego procesu określa się cele, analizuje otoczenie, identyfikuje mocne i słabe strony organizacji oraz szanse i zagrożenia związane z otoczeniem. Na tej podstawie planuje się strategię i podejmuje działania zmierzające do zrealizowania założonych celów. Efektywne zarządzanie strategiczne pozwala or-



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



EFEKTYW- NA POLITYKA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W JST

W ramach „Planu Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” pracownicy Urzędu Miejskiego w Zawierciu oraz gminnych jednostek i spółek wzięli udział m.in. w badaniu psychometrycznym dominujących talentów i grze szkoleniowej dotyczącej budowania silnego zespołu. Test umożliwił ocenę natężenia 34 cech (talentów), spośród których pięć jest najbardziej dominujących.

CELE PROJEKTU

5

EFEKTYWNA POLITYKA
ZARZĄDZANIA ZASOBAMI
LUDZKIMI W JST

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

Skuteczne wykorzystanie talentów gwarantuje pracę na możliwie najbardziej efektywnym poziomie. Ponadto pracownicy JST wzięli udział w szkoleniach i warsztatach podnoszących kompetencje miękkie oraz wiedzę merytoryczną. System szkoleń z całą pewnością wpływa na efektywniejszą politykę zarządzania zasobami ludzkimi.



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



CELE PROJEKTU

6

MONITORING I UDOSKONALENIE USŁUG
PUBLICZNYCH ŚWIADCZONYCH PRZEZ JST
JAKO ADEKWATNA ODPOWIEDŹ
NA POTRZEBY ICH ODBIORCÓW

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

MONITORING I UDOSKONALE- NIE USŁUG PUB- LICZNYCH ŚWI- ADCZONYCH PRZEZ JST JAKO ADEKWATNA ODPOWIEDŹ NA POTRZEBY ICH ODBIORCÓW

Monitoring i udoskon-
alenie usług publicznych
świadczonych przez
jednostki samorządu
terytorialnego (JST)
to istotne elementy
zapewniające adekwat-
ną odpowiedź na potr-

zeby ich odbiorców, czyli mieszkańców i społeczności lokalnych.

Systematyczne monitorowanie usług publicznych pozwala na śledzenie jakości, efektywności i dostępności świadczonych przez JST usług. Można to osiągnąć poprzez zbieranie danych, w tym przeprowadzanie ankiet skierowanych do mieszkańców. Monitorowanie pozwala na identyfikację obszarów wymagających poprawy i podejmowanie odpowiednich działań. Na podstawie wyników monitorowania można wdrożyć działania mające na celu poprawę usług publicznych.

Aby zapewnić efektywną obsługę klienta JST w ramach projektu, zrealizowany został cykl szkoleń z wiedzy merytorycznej oraz kompetencji miękkich dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego.



MINISTERSTWO
FUNDUSZY I POLITYKI
REGIONALNEJ

Wspólnie działamy na rzecz Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



EFEKTYWNA WSPÓŁPRACA I KOMUNIKACJA W RAMACH CAŁEJ JST

E f e k t y w n a współpraca i komunikacja to kluczowe komponenty skutecznego funkcjonowania jednostki samorządu terytorialnego. Ważne jest, aby JST utrzymywało otwartą komunikację zarówno wewnętrzną, między różnymi jednostkami organizacyjnymi, jak i zewnętrzną, z mieszkańcami i społecznością lokalną. Dostępność informacji, udostępnianie dokumentów publicznych oraz regularne informowanie o decyzjach i działaniach JST przyczyniają się do zwiększenia zaufania i partycypacji społecznej. Efektywna współpraca wymaga budowania pozytywnych relacji między pracownikami JST. Tworzenie atmosfery zaufania, otwartej komunikacji, wspólnych wartości i celów sprzyja współpracy i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów.

CELE PROJEKTU

7

EFEKTYWNA WSPÓŁPRACA I KOMUNIKACJA W RAMACH CAŁEJ JST

„Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**”.
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

licznych oraz regularne informowanie o decyzjach i działaniach JST przyczyniają się do zwiększenia zaufania i partycypacji społecznej. Efektywna współpraca wymaga budowania pozytywnych relacji między pracownikami JST. Tworzenie atmosfery zaufania, otwartej komunikacji, wspólnych wartości i celów sprzyja współpracy i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów.

Projekt polega na zespołowości i współpracy między zespołami projektowymi. W ramach szkoleń dla pracowników JST, wiele osób mogło skorzystać z warsztatów z kompetencji miękkich, w tym ze znaczenia komunikacji i jej wpływu na osiągnięcie zespołowych i indywidualnych celów.



Współnie działamy na rzecz Europy celowej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030



CELE PROJEKTU

8

WIELOLETNIE EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE FINANSOWE

„Wspólnie działamy na rzecz Europy celowej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej”
Projekt: Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030

WIELOLETNIE EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE FINANSOWE

Wieloletnie efektywne zarządzanie finansowe jest kluczowe dla jednostek samorządu terytorialnego (JST) w celu zapewnienia stabilności finansowej i efektywnego wykorzystania środków publicznych. Wieloletnie zarządzanie finansowe rozpoczyna się od opracowania spójnego i realistycznego planu budżetu wieloletniego. Planowanie na dłuższy okres czasu pozwala na lepszą ocenę potrzeb finansowych, wypracowanie

celów strategicznych i określenie priorytetów. Planowanie budżetu powinno uwzględniać prognozy finansowe, dochody, wydatki, inwestycje oraz zobowiązania finansowe.

Projekt „Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” trwa od marca 2022 do kwietnia 2024 r. W związku z tym wydatki poniesione w ramach zadania są realizowane w wieloletniej prognozie finansowej. Wieloletnie zarządzanie finansowe umożliwia osiągnięcie wzrostu i rozwoju oraz adaptację do zmieniających się warunków rynkowych i otoczenia. Dzięki wieloletniej perspektywie projekt udało się zrealizować na wielu płaszczyznach, co zaprocentuje kontynuację wypracowanych dobrych praktyk w następnych latach funkcjonowania zaangażowanych jednostek samorządu terytorialnego.



Rozdział II

**Współpraca bilateralna
z krajem partnerskim
w zakresie wymiany
doświadczeń oraz rozwiązań
praktycznych**

Dobra praktyka:**Współpraca bilateralna z krajem partnerskim w zakresie wymiany doświadczeń oraz rozwiązań praktycznych**

Odpowiedzialna JST:

Agencja Rozwoju Zawiercia

Ogólny opis:

Współpraca bilateralna, czyli współdziałanie między dwoma państwami, przynosi szereg korzyści zarówno dla stron zaangażowanych, jak i dla szerszego społeczeństwa. Zastosowana w tym przypadku dobra praktyka jest odpowiedzią na wąską i jednostronną perspektywę spojrzenia na wiele istotnych tematów społecznych, technologicznych czy edukacyjnych. Możliwość zaobserwowania wdrożonych rozwiązań w kraju partnerskim wpływa na wzrost gospodarczy i rozwój technologiczny (wymiana technologii), a także przyczynia się do budowania silniejszych więzi między krajami, co owocuje wspólnym podejściem do globalnych wyzwań. To także wymiana doświadczeń i rozwiązań praktycznych na płaszczyźnie kulturowej i edukacyjnej oraz obserwacja i wyciąganie wniosków z problemów środowiskowych (zmiany klimatyczne, zanieczyszczenie powietrza i wód, konsumpcjonizm społeczeństwa).

Zadaniem współpracy z partnerami z Norwegii jest przede wszystkim kreowanie nowoczesnych rozwiązań rozwojowych na poziomie lokalnym. Jej głównym celem jest dostarczanie sprawdzonych doświadczeń w tworzeniu polityki przestrzennej, środowiskowej i społecznej z miast Norwegii oraz zmniejszanie różnic ekonomicznych i społecznych. Współpraca bilateralna służy także wzmocnieniu stosunków dwustronnych pomiędzy państwami-darczyńcami a państwem-beneficjentem. Ważnymi aspektami współpracy są również: wymiana dobrych praktyk, informacji i doświadczeń w obszarze organizacji współpracy pomiędzy instytucjami, szkołami oraz pracodawcami, przede wszystkim w zakresie dualnego szkolnictwa zawodowego, a także tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju kariery dla młodzieży na przykładzie Partnera.

Współdziałanie z krajem Partnerskim w zakresie wymiany doświadczeń oraz rozwiązań praktycznych to min. wizyty studyjne, szereg spotkań online, wymiana materiałów i dokumentów. Warto dodać, że Partner projektu posiada najlepszy program w Europie w obszarze zakładania nowych firm i przedsiębiorstw. Norwegia wg międzynarodowych badań i rankingów znajduje się w czołówce państw o najwyższym poziomie jakości życia, dlatego w tej współpracy widzimy szansę na czerpanie dobrych rozwiązań dla naszego miasta w celu poprawy jakości życia oraz wzmocnienia rynku pracy.



KONFERENCJA INAUGURACYJNA PROJEKTU

W czerwcu 2022 r. odbyła się wizyta partnera norweskiego w Zawierciu. Głównym założeniem wizyty gości z Państwa – Darczyńcy było podpisanie Umowy o partnerstwie pomiędzy Gminą Zawiercie a Møre and Romsdal County Authority podczas konferencji inauguracyjnej projektu, a także ustalenie zakresu współpracy i przygotowanie harmonogramu wizyt studyjnych. Przed podpisaniem umowy odbyły się spotkania z grupami zaangażowanymi w realizację projektu w sferach: edukacyjnych, przedsiębiorczości oraz społecznych. Założeniem wizyty było również określenie oczekiwań z obu stron i lepsze poznanie się osób, które będą się zajmowały projektem. Rezultatem wizyty było uroczyste podpisanie umowy o partnerstwie przez Prezydenta Miasta Łukasza Konarskiego oraz przedstawiciela strony norweskiej – Kristiana Severeide – doradcę międzynarodowego Møre and Romsdal County. Nasi goście poznali uroki Zawiercia i okolic, podczas ich wizyty poruszone były także kwestie współpracy turystycznej. Norweska delegacja miała również okazję zwiedzić Strefę Aktywności Gospodarczej, nowe zakłady produkcyjne i tereny inwestycyjne.



KONFERENCJA DOTYCZĄCA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POWIECIE ZAWIERCIAŃSKIM

W listopadzie 2022 r. zorganizowano wizytę studyjną przedstawicieli Partnera w Zawierciu. Głównym założeniem wizyty gości z Państwa – Darczyńcy był udział w planowanej konferencji „Uczę się, by pracować — kształcenie zawodowe w powiecie zawierciańskim”. Goście partnera norweskiego: Kristian Severeide, Jon Hjortdal, Egil Ruud, John Atle Henriksen, Stig Gunnar Støylen, Damian Cruz rozpoczęli pobyt w naszym kraju 20 listopada 2022 r.

21 listopada zaplanowano wyjazd delegacji partnera norweskiego wraz z przedstawicielami Gminy Zawiercie do Krakowa. Delegacja z Norwegii wraz z Prezydentem Zawiercia Łukaszem Konarskim uczestniczyła w wizycie studyjnej na Wydziale Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie. Przedstawiciele UM w Zawierciu oraz zagraniczni goście uczestniczyli w spotkaniu z Prodziekanem ds. Kształcenia i studenckich dr inż. Elżbietą Jasińską oraz Dziekanem prof. dr hab. inż. Ryszardem Hejmanowskim. Wizyta studyjna umożliwiła wymianę doświadczeń na szczeblu międzynarodowym, a także zapoznanie się z działalnością Akademii Górniczo-Hutniczej w aspekcie szkolnictwa zawodowego. Po gmachu AGH delegaturę oprowadziła adiunkt dr inż. Paulina Lewińska, która opowiadała o historii uczelni i zapoznawała gości z działalnością poszczególnych wydziałów.





22 listopada 2022 r. w MOK Zawiercie odbyła się konferencja realizująca zakres tematyczny: „Uczę się, by pracować – kształcenie zawodowe w powiecie zawierciańskim”.

Podczas konferencji zaprezentowano koncepcję dotyczącą szkolnictwa zawodowego z perspektywy pracodawcy, realizowaną przez CMC Poland Sp. z o.o. oraz koncepcję szkolnictwa branżowego z perspektywy placówki edukacyjnej, realizowanej w Z.S. im. H. Kołłątaja w Zawierciu. Przedstawione koncepcje zdefiniowały sposób realizacji kształcenia zawodowego wraz z praktyczną nauką zawodu w aspekcie kształcenia dualnego. Następnie dyskusja podczas panelu eksperckiego pozwoliła na zdefiniowanie potrzeb i zakresu działań, które należy zrealizować podczas współpracy z norweskim partnerem.







Uczestnicy delegacji zostali zaproszeni do zawodowych szkół miasta Zawiercie. Wizytacja odbyła się w: Zespole Szkół im. H. Kołłątaja, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Zespole Szkół im. S. Staszica, Zespole Szkół Ekonomicznych. Delegacja norweska miała również możliwość wizyty u pracodawcy CMC Poland Sp. z o.o., który to sprawuje „opiekę” z przygotowania zawodowego dla przyszłych absolwentów i przyszłych pracowników. Partner norweski zwrócił uwagę na wysoki poziom kształcenia młodzieży w dziedzinie programowania maszyn numerycznych oraz przygotowania do zawodu technika mechatronika. Delegacja norweska wyraziła uznanie dla kształcenia dualnego realizowanego w CMC Poland Sp. z o.o. Zainteresowanie polskimi rozwiązaniami dydaktycznymi wynika z chęci współpracy i doskonalenia polskich rozwiązań, co stanowi istotę realizowanego projektu. Wizyta delegacji partnera norweskiego należała do bardzo owocnych i budujących daleko idącą współpracę koncepcyjną na płaszczyźnie rozwoju szkolnictwa zawodowego w powiecie zawierciańskim.



WIZYTY STUDYJNE W MØRE OG ROMSDAL



Møre og Romsdal jest jednym z 11 norweskich okręgów, jego powierzchnia wynosi 15,12 tys. km². Administracyjnym centrum okręgu jest Molde. W całym hrabstwie pogoda jest zróżnicowana. Łagodny, nadmorski klimat dominujący na większości terenów to wynik sąsiedztwa oceanu, Prądu Zatokowego i dominującego zachodniego wiatru. Topografia z wysokimi górami, długimi fiordami i głębokimi dolinami prowadzi do dużych wahań temperatur i częstych opadów. Rzeźba terenu daje też duże możliwości uprawiania sportów

letnich i zimowych, m.in. w Strandzie.

Dobre praktyki zdobyte podczas wizyt studyjnych:

- **Wspieranie lokalnych przedsiębiorstw i nowych start-upów przez sektor publiczny,**
- **Innowacyjne, zmechanizowane technologie w fabrykach i przedsiębiorstwach,**
- **Współpraca między przedsiębiorstwami polegająca m.in. na zakupie wyposażenia do nowych obiektów od lokalnych producentów,**
- **Dobrze prosperujące przygotowanie zawodowe, umożliwiające znalezienie pracy zaraz po szkole średniej,**
- **Profesjonalne wyposażenie placówek dualnego szkolnictwa zawodowego w nowoczesne, innowacyjne sprzęty (przede wszystkim na kierunku robotyka i automatyka),**
- **Stosowanie zasady „zero waste” m.in. w „Aquaculture” i w fabryce mebli Ekornes,**
- **Maksymalne wykorzystanie potencjału norweskich odnawialnych źródeł energii, w tym energii wodnej,**
- **Dbanie o środowisko naturalne i ekologię,**
- **Pionierskie rozwiązania wykorzystania powierzchni użytkowej w ośrodkach kultury w Sykkylven i Strandzie,**
- **Ukierunkowanie na rozwój innowacji i zaawansowanych technologii,**
- **Strategiczne reagowanie na potrzeby zawodowe w związku ze starzejącym się społeczeństwem poprzez naukę zawodów pomocowych (m.in. opiekun, pielęgniarka) już na poziomie szkoły średniej.**

Polska delegacja do końca lutego 2024 r. odwiedziła kraj partnerski dwa razy.

Pierwsza wizyta odbyła się na przełomie lutego i marca 2023 r.



Szkoła Średnia w Sykkylven

Delegacja polska odwiedziła norweskie miasto i gminę leżącą w regionie Møre og Romsdal – Sykkylven, gdzie miała okazję zapoznać się z rozwiązaniami wprowadzonymi w szkole średniej.

Uczniowie mogą kształcić się na takich kierunkach jak m.in.: robotyka, automatyka, mechanika, pomoc pielęgniarstwa. Już na tym etapie edukacji młodzież odbywa płatne praktyki w lokalnych przedsiębiorstwach. Szkoła posiada przestrzeń sprzyjającą odpoczynkowi uczniów i nauce między zajęciami.

Delegacja polska zapoznała się z norweskim systemem edukacji, na którą składa się: szkoła podstawowa i gimnazjum (od 6. do 15. roku życia – klasy 1-10). Nauka w szkole jest bezpłatna i obowiązkowa. Kolejnym szczeblem jest liceum (od 16. do 19. roku życia – klasy 11-13). Nauka w liceum również jest bezpłatna i finansowana przez rady powiatów. Zadaniem dualnego szkolnictwa zawodowego jest przede wszystkim wzmocnienie zdolności innowacyjnych i konkurencyjności w lokalnym przemyśle. Jest to część strategii biznesowej gminy i służy zatrzymaniu młodych ludzi w mniejszych miejscowościach. Dzięki programowi płatnych praktyk przyuczających do zawodu, młodzi ludzie mają większe możliwości pracy w lokalnych przedsiębiorstwach.

Fabryka Ekornes

Podczas wizyty w Sykkylven polska delegacja miała możliwość zapoznania się z całokształtem systemu produkcji mebli w fabryce Ekornes. Przedsiębiorstwo jest największym skandynawskim producentem mebli i tym samym jednym z największych pracodawców w Norwegii. Wykorzystuje te same techniki, których uczyli pradziadkowie. Firma łączy procesy doskonalone od wielu pokoleń z nowoczesnymi ulepszeniami i rozwiązaniami technicznymi, nieustannie tworząc produkty wyróżniające się elegancją, jakością i klasą.

Ekornes jest przedsiębiorstwem z wieloletnią tradycją, przykładającym szczególną uwagę do jakości i wytrzymałości swoich produktów oraz utrzymującym najlepsze standardy. Firma eksportuje swoje produkty na rynki światowe, m.in. Europę i USA.

Domeną firmy jest zasada „zero waste”, co oznacza, że żaden materiał się nie marnuje. W procesie produkcji przedsiębiorstwo bardzo dba o jakość wyrobów. Przedstawiciele zawierciańskich instytucji mieli okazję zapoznać się z różnymi procesami mechanizacji produkcji.

„Aquaculture”

Delegacja polska w kolejnym dniu wizyty w Norwegii wybrała się do Centrum Wystawowego Hofseth w Valldal „Aquaculture”. Przedsiębiorstwo jest jednym z największych producentów łososa w Norwegii i posiada największe farmy rybne. Przedstawiciele zawierciańskich instytucji wybrali się łodzią z Valldal do pokazowego obiektu hodowli ryb „Aquaculture”.

Firma dba o równowagę środowiska, prowadząc działalność w zrównoważony sposób, który chroni dziką przyrodę fiordu, a swoim klientom oferuje wysokiej jakości produkty będące podstawą zdrowej i zrównoważonej diety.

Przedsiębiorstwo wyznaje zasadę „zero waste”, co oznacza, że oprócz typowego przeznaczenia łososi, są z nich wyrabiane także inne produkty, m.in. tran, suplementy diety czy karma dla



zwierząt. Niegdyś resztki łososa uważano za odpady, obecnie te odpady są przetwarzane w wysokowartościowe zdrowotne produkty odżywcze dla ludzi i zwierząt. W przyszłości wytwarzane produkty mogą także stanowić podstawę nowej medycyny.

„Aquaculture” gwarantuje opiekę nad farmami rybnymi na najwyższym poziomie, m.in. odtwarzając drogę łososi z rzeki do morza i z powrotem. Dzięki temu firma ma większą kontrolę nad populacją i spotyka się z mniejszymi zagrożeniami chorobowymi. Przedsiębiorstwo przeprowadza regularne kontrole i codzienne inspekcje ryb, co zapewnia im dobrą kondycję fizyczną, a podwójne kamery monitorują zarówno pożywienie, jak i zachowanie ryb.

Firma cały czas rozszerza swoją działalność, populacja łososa rośnie, w związku z czym „Aquaculture” potrzebuje nowych pracowników różnych specjalizacji technicznych, z takich dziedzin jak np. biologia czy chemia, a także pracowników fizycznych. Jednym z największych zagrożeń jest wyjazd młodych ludzi do większych miejscowości (Bergen i Oslo). Warto dodać, że w 2022 r. w pobliskiej miejscowości Stranda uruchomiono klasę, której uczniowie w przyszłości zasilały fabrykę. Aktualnie kilkanaście osób ze szkoły jest na praktykach.

Przedsiębiorstwo posiada udziały m.in. w spółkach Norwegian Hydrogen i Ava Ocean. Jednym z głównych koncernów kupujących ich produkty jest m.in. Lidl.

Stranda Kommune

Polska delegacja została zaproszona do budynku Stranda Kommune, gdzie poruszono temat mieszkańców Norwegii zakładających własne przedsiębiorstwa. Wspierane są głównie firmy innowacyjne, start-upy, ale każdy z mieszkańców może ubiegać się o dofinansowanie działalności. Spotkanie przeprowadził Inge Bjordal zatrudniony w administracji gminy Stranda.

Hrabstwo More og Rommsdal bardzo wspiera lokalne inicjatywy biznesowe, poprzez dofinansowanie, kursy, doradztwo biznesowe oraz usługi reklamowe. Głównym celem partnerstwa jest pozyskanie większej liczby start-upów o wysokiej jakości i zdolności do wzrostu oraz przetrwania na rynku. Przedstawione zostały ogólne założenia programu rozwoju przedsiębiorczości



hoppid.no, w ramach którego oferowane są przedsiębiorcom bezpłatne porady i wskazówki, kursy i szkolenia, porady dotyczące dotacji i finansowania oraz pomocy w procesach wyszukiwania i networkingu.

Celem Hoppid.no jest przyciągnięcie oraz zatrzymanie utalentowanych ludzi. Jest to jedno z narzędzi używanych do powstawania nowych firm i zakładów pracy. System został stworzony w 2007 roku i jest obsługiwany przez władze hrabstwa M&R. Biura start-upów znajdują się w każdej gminie. System posiada 29 biur i 50 doradców. Certyfikowani i przeszkoleni doradcy zapewniają kursy dotyczące rozwoju biznesu. Narzędzie zostało wdrożone, by efektywniej wykorzystała potencjalne zasoby oraz wzmocnić jakość start-upów. Rocznie dla hoppid.no jest przyznanych około 100 000 NOK, które są przeznaczane na dotacje (pomoc na start) dla kandydatów. Doradztwo jest usługą bezpłatną. Bardzo ważną rolę na szczeblu gminy jest współpraca z innymi władzami regionalnymi w ramach ważnych programów rozwoju przedsiębiorczości.

Fabryka wędlin Grilstad

2 marca polska delegacja udała się do lokalnej fabryki wędlin Grilstad w Strandzie. Po obiedzie przedstawiciele zawierciańskich instytucji oprowadzała Grete Mogstad Nass w towarzystwie Karoliny, pracownika z Polski. Marka prowadzi sprzedaż pod trzema nazwami: Grilstad (tradycyjne norweskie wyroby przeznaczone dla całej rodziny na każdy dzień), Stranda (produkowane jedynie w Strandzie tradycyjne norweskie wyroby na weekendy) i TIND (lokalne, aromatyczne, innowacyjne wyroby na specjalne okazje).

Przedsiębiorstwo Grilstad AS zajmuje się sprzedażą żywności i jest jednym z największych norweskich producentów wyrobów mięsnych w Norwegii. Grilstad jest również liderem na ryn-



ku mrożonym hamburgerów. Grupa liczy obecnie ok. 400 pracowników rozmieszczonych w trzech zakładach przetwórczych w Norwegii (w Trondheim, Strandzie i w Brumunddal) i jednym w Szwecji (Østersund). Co ciekawe, produkty firmy są dystrybuowane wyłącznie w tym kraju.



Szkoła Średnia w Strandzie

Przedstawiciele zawierciańskich jednostek odbyli także spotkanie z gospodarzami lokalnej szkoły w Strandzie, gdzie został zaprezentowany system nauczania i rozwój biznesowy w mieście.

Norweski system nauczania pozwala uzyskać kwalifikacje zawodowe już na poziomie szkoły średniej. Taki model obejmuje dwa lata w szkole (z doskonaleniem zawodowym) oraz dwuletnie praktyki zawodowe. Wśród prowadzonych zajęć są m.in. opieka zdrowotna, produkcja kulinarna i spożywcza, rolnictwo, leśnictwo, akwakultura i rybołówstwo.

Kwalifikacje do studiów uniwersyteckich zapewniają trzy lata w szkole o profilu ogólnokształcącym, obejmującym nauki przyrodnicze i matematyczne, języki, nauki społeczne i ekonomię oraz wychowanie fizyczne.

Delegacja polska miała okazję zapoznać się z nowoczesnymi technologiami kształcącymi w zawodach opieki medycznej – m.in. zakładając okulary z wirtualną rzeczywistością i podając leki wirtualnemu pacjentowi, a także z pionierskimi systemami usprawniania funkcjonowania osób

niepełnosprawnych w społeczeństwie (m.in. zautomatyzowane obniżanie blatów kuchennych).

Polska delegacja poznała także funkcjonowanie „sosialhjelp” – pomocy socjalnej w Norwegii, która przyznawana jest przez NAV, norweski Urząd Pracy i Polityki Socjalnej. O wsparcie ubiegać się mogą osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, pod warunkiem, że przebywają one w Norwegii legalnie i na stałe. Co ciekawe, to nie zła sytuacja finansowa jest głównym powodem udzielania wsparcia, gdyż odsetek osób bezrobotnych w Norwegii jest bardzo niski. Głównymi powodami udzielania wsparcia jest zły stan zdrowia i wiek. W Norwegii jest szeroka infrastruktura domów opieki, a system edukacji już na poziomie szkoły średniej kształci uczniów na kierunku “socialhelp”, aby młodzi ludzie mogli nabyć niezbędne umiejętności w zawodzie pielęgniarstwa/opiekuna osób starszych i chorych. Norwedzy posiadają też szeroki katalog świadczeń przyznawanych na dzieci, co wynika z faktu, że przyrost naturalny jest niezwykle niski, a społeczeństwo bardzo szybko się starzeje.

Orkla Stranda w Svemorka – fabryka pizzy

Delegacja polska udała się także do Fabryki Pizzy Grandiosa – nieoficjalnie norweskiej potrawy narodowej. Pizza Grandiosa to najpopularniejsza marka mrożonej pizzy w Norwegii.

Produkcja oryginalnej Grandiosy rozpoczęła się 11 lutego 1980 roku i była wytwarzana przez Norę (obecnie Stabburet). Grandiosa była jedną z pierwszych mrożonych pizz wyprodukowanych w Norwegii, gdzie zyskała ogromną popularność i nadal jest najlepiej sprzedającą się marką pizzy w Norwegii, pomimo rosnącej konkurencji ze strony innych lokalnych i międzynarodowych marek. W 2002 roku Stabburet odpowiedział na rosnącą konkurencję w segmencie mrożonek, ożywiając markę kreatywnym marketingiem i kilkoma nowymi wersjami Grandiosy. W mniejszych ilościach pizza jest również eksportowana do sąsiednich krajów: Szwecji, Finlandii, Islandii. Co ciekawe, pizza nie jest eksportowana do wielu krajów Europy, mimo dobrej jakości i długiego terminu przydatności do spożycia.

Delegacja z Polski mogła obejrzeć każdy etap wyrobu pizzy i była pod wrażeniem zmechanizowania systemu produkcji.

Norwegian Maritime Competence Center

Norweskie Centrum Kompetencji Morskich (NMCC) jest jednym z najbardziej innowacyjnych i zaawansowanych technologicznie ośrodków Norwegii. Prowadzi współpracę z sektorem publicznym, prywatnym i środowiskiem akademickim.

NMCC jest miejscem spotkań w zakresie innowacji, kompetencji i rozwoju. Jednym z celów powstania Centrum jest łączenie społeczności inwestorów z innowacyjnymi, rozwijającymi się firmami poszukującymi kapitału. Ponadto NMCC prowadzi współpracę między różnymi organizacjami, a wśród partnerów NMCC można wymienić m.in. firmę opracowującą nowe technologie od dna morskiego po przestrzeń kosmiczną. Warto również wspomnieć o OSC (Offshore Simulator Centre) – światowym liderze w rozwoju symulacji i wizualizacji operacji morskich współpra-



cującym z firmami żeglugowymi, dostawcami sprzętu i instytucjami badawczymi.

Centrum Kompetencji Morskich opiera się na współpracy interdyscyplinarnej i tym samym przyczynia się do krajowego, jak i międzynarodowego zrównoważonego rozwoju społecznego.

W czerwcu 2023 r. Norwedzy ponownie mogli ugościć polską delegację.

FABRYKA HYDRO

20 czerwca podczas wizyty w Fabryce Hydro polska delegacja miała możliwość zapoznania się z całokształtem systemu produkcji oraz systemem kształcenia w funkcjonującym przy Fabryce centrum naukowo-praktycznej nauki przedmiotów ścisłych dla dzieci i młodzieży NEWTON.

Fabryka Hydro posiada w Sunndal największą i najnowocześniejszą fabrykę pierwotnego aluminium w Europie, zatrudnia 700 osób, produkuje 400 000 ton pierwotnego aluminium, 500 000 ton produktów odlewniczych

W celu zdobycia specjalistycznej, wykształconej technicznie kadry do pracy w Fabryce Zakład zorganizował i udostępnił dzieciom i młodzieży szkolnej dostosowane do wieku oraz poziomu wiedzy pracownie, a także laboratoria prezentujące w atrakcyjny, nowoczesny sposób praktyczne zastosowania procesów chemicznych, fizycznych stosowanych w fabryce. Pracownie wyposażone są również w symulatory urządzeń działających w fabryce. Pracownie zachęcają uczniów do nauki technicznych zawodów oraz przyszłego zatrudnienia w fabryce. Pracownia Newton oferuje edukację w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Programy edukacyjne wykorzystywane w Pracowni Newton są nazywane modułami Newton. Nauczanie na podstawie programów nauczania jest zróżnicowane i koncentruje się na edukacji poprzez zajęcia praktyczne. Na terenie Norwegii oraz innych krajów europejskich działa sieć analogicznych placówek Newton. W Polsce jedyna pracownia Newton funkcjonuje w Łodzi.



Delegatura odbyła wizytę studyjną w Sunndal. Podczas spotkania burmistrz gminy przedstawił zarys historyczny regionu oraz ogólne informacje na temat gminy. Wymieniono doświadczenia w zakresie szkolnictwa podstawowego, zawodowego jak również z obszaru kultury, gospodarki oraz spraw społecznych.

Zaprezentowano również ramowe zasady funkcjonowania w Gminie:

- SUNS – Sunndal Næringsselskap AS – zajmującego się biznesowym rozwojem w Sunndal. Gmina Sunndal finansuje operację i jest właścicielem stu procent firmy. Biznesplan, przyjęty przez radę gminy Sunndal, reguluje pracę w SUNS. Strukturą, organizacją i działalnością spółki zajmują się poza tym własne organy spółki. SUNS świadczy usługi pierwszej linii w zakresie wskazówek dotyczących zakładania przedsiębiorstw w Sunndal we współpracy z Radą Hrabstwa Møre i Romsdal oraz Innovation Norway poprzez bezpłatne doradztwo oraz dotacje na założenie firmy.

- Ungt Entreprenørskap - organizacji non-profit, która we współpracy z lokalną społecznością pracowniczą i biznesową tworzy programy integrujące szkolnictwo na wszystkich poziomach z życiem zawodowym. Działania obejmują szkolnictwo od podstawowego do wyższego w zakresie nauki przedsiębiorczości, szkoleń zawodowych i finansów osobistych.

ELEKTROWNIA WODNA AURA

Następnie delegatura odbyła wizytę w Elektrowni wodnej Aura. Obiekt przy zastosowaniu siły płynącej z gór wody produkuje w sposób ekologiczny, nieemisyjny dla środowiska energię elektryczną zasilającą hutę aluminium oraz Gminę.

Elektrownia Aura jest zasilana przez rurociąg o długości 16 km, który łączy zbiornik z Holbuvatnet. Elektrownia wyposażona jest w siedem turbin Peltona o mocy zainstalowanej 290 MW. Średnia roczna produkcja instalacji oddanej do użytku w 1953 r. wnosi 1776 GWh. Druga elektrownia, Osbu, została oddana do użytku w 1958 roku. Dodaje 20 MW mocy i produkuje 80 GWh rocznie.

Przedstawiono delegacji funkcjonowanie obiektu w czasach historycznych od 1913 r. oraz zmiany, jakie zaszły w procesach produkcji energii w miarę postępu technologicznego i automatyzacji.



WIZYTA W SZKOLE ŚREDNIEJ W SUNNDAL

Przedstawiciele zawierciańskich jednostek odbyli także spotkanie z gospodarzami lokalnej szkoły w Sunndal, gdzie został zaprezentowany system nauczania, bogate zaplecze do praktycznej nauki zawodów technicznych i rozwój biznesowy w mieście.



MOLDE

22 czerwca polska delegacja została zaproszona do Urzędu Wojewódzkiego w Molde, gdzie poruszono temat mieszkańców Norwegii dotyczący szeroko pojętego kształcenia w każdym wieku. Spotkanie przeprowadził pracownik urzędu zatrudniony w administracji Molde.

W kolejnej prezentacji pracownik Biura Rozwoju Urzędu przedstawił główne założenia regionalnej strategii rozwoju kompetencji koordynującej współpracę w tym zakresie przedsiębiorców oraz sektora publicznego. Działania mają charakter naprawczy narastającemu procesowi starzenia się społeczeństwa w wieku produkcyjnym, przywróceniu wykwalifikowanej kadry pracowniczej, zmniejszeniu wśród młodzieży zjawiska porzucania edukacji i niepodejmowania zatrudnienia. Prezentacja przedstawiła dane statystyczne poszczególnych gmin regionu w zakresie poziomu wykształcenia, zatrudnienia społeczeństwa.

W kolejnej prezentacji przedstawiono podejmowane przez jednostkę samorządu działania

w kierunku doradztwa zawodowego dla młodzieży. Formy działań są bezpłatne dla młodzieży, dla zwiększenia dostępności równoległe organizowane w wielu lokalizacjach kraju. Często organizator publiczny zapewnia uczniom darmowy dojazd do miejsca wydarzeń.

22 czerwca polska delegacja udała się także do budynku miejskiego ratusza. Delegację oprowadzono po budynku, przedstawiając miejsce pracy urzędników poszczególnych departamentów Ratusza i pokrótce charakteryzując zakres ich działań i kompetencji oraz sposób funkcjonowania i obsługi mieszkańca w Urzędzie. W trakcie krótkiego spotkania z merem miasta delegacji przedstawiono najświeższe sfinalizowane inwestycje w zakresie zagospodarowania przestrzeni publicznej przed Ratuszem.

Nieopodal budynku znajduje się ośrodek kultury i integracji społecznej w Molde, który polska delegacja miała okazję obejrzeć. Również ten obiekt posiada nowoczesne rozwiązania technologiczne, multimedialne zapewniające jak najlepsze zagospodarowanie przestrzeni sali widowiskowej organizujące i oferujące atrakcyjną przestrzeń dla wielu form aktywności mieszkańców, spotkań, integracji, wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych.



Rozdział III
Obywatelskie Zawiercie

System wsparcia mieszkańców poprzez STREETWORKING

Dobra praktyka:

System wsparcia mieszkańców poprzez STREETWORKING

Odpowiedzialna JST:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Streetworking to strategia interwencji społecznej polegająca na bezpośrednim kontakcie z osobami potrzebującymi pomocy w ich naturalnym otoczeniu, często na ulicach, placach czy w parkach. Korzyści ze streetworkingu dla młodzieży i osób bezdomnych są znaczące, a wśród nich wyróżnić można: eliminację barier dostępu do pomocy, budowanie zaufania dające szansę na długoterminową pomoc, zapobieganie marginalizacji społecznej, edukację i wsparcie w rozwoju osobistym, zapobieganie zachowaniom ryzykownym (uzależnienia, przestępczość itp.), monitorowanie sytuacji i skuteczniejszą interwencję kryzysową. W rezultacie, streetworking może przyczynić się do poprawy jakości życia młodzieży i osób bezdomnych, zwiększenia ich szans na reintegrację społeczną oraz ograniczenia negatywnych skutków związanych z życiem na ulicy.

Streetworkerzy wspierają mieszkańców z dwóch obszarów:

- praca na rzecz osób bezdomnych przebywających na terenie Gminy Zawiercie

Polega głównie na pracy z osobami bezdomnymi, które nie decydują się na pobyt w schronisku i odmawiają tego typu wsparcia. Praca streetworkerów, w terenie ma na celu motywowanie małymi krokami do zmiany stylu życia osób bezdomnych.

Streetworkerzy prowadzą rozmowy motywujące, nawiązując je z osobami bezdomnymi, głównie w godzinach wieczornych w miejscach, gdzie osoby bezdomne przebywają – w okolicach działek rekreacyjnych czy pustostanów. Aktywizują też społecznie i zawodowo osoby bezdomne, które już przebywają w schronisku – poprzez pomoc w podejmowaniu zatrudnienia, a także udział osób bezdomnych w wolontariacie.

- praca na rzecz młodzieży z terenu Gminy Zawiercie

W przypadku drugiego rodzaju streetworkingu – osobny zespół, do-

świadczony w pracy z młodzieżą, prowadzi działania na rzecz młodych ludzi. Streetworkerzy motywują młodzież do rozwoju, wskazują alternatywne formy spędzania wolnego czasu, mobilizują do szukania pasji i odnajdywania własnych ścieżek rozwoju.

Dotychczas przeprowadzono już szereg spotkań dla uczniów szkół podstawowych, a także wychowanków świetlicy środowiskowej, podczas których prowadzono warsztaty kompetencji miękkich i wskazywano na miejsca, w których młodzi ludzie mogą szukać pomocy dla siebie i swoich bliskich.



Aktywizacja młodzieży objętej streetworkingiem

Streetworkerki odciągają młodzież od szkodliwych zachowań poprzez pokazywanie atrakcyjnych form spędzania wolnego czasu, ale także poprzez przybliżanie do rynku pracy i motywowanie do nauki oraz do uczestnictwa w wolontariacie, co może w przyszłości stać się przyczynkiem do sukcesu i samodzielności finansowej. Cel ten streetworkerki realizowały m.in.: poprzez cykl spotkań z profesjonalistami, czyli osobami prowadzącymi z powodzeniem działalność usługową w różnych obszarach. Dzięki tym spotkaniom i warsztatom młodzież objęta streetworkingiem poznała branżę usług gastronomiczno-restauracyjnych, kosmetycznych, krawieckich, transportowych oraz poznała osoby wykonujące pracę zawodową z pasji. Odbyto się spotkanie, na którym przedsiębiorcy opowiedzieli o prowadzeniu działalności gospodarczej, o uregulowaniach dotyczących zatrudnienia młodzieży, o możliwościach odbycia praktyk, ubiegania się o staż, ale także o swoich doświadczeniach, rozwoju i codziennych wyzwaniach. Młodzież objęta streetworkingiem gościła w gabinecie kosmetycznym, w punkcie krawieckim na warsztatach kroju i szycia, w pizzerii na warsztatach robienia pizzy. Młodzież zaangażowała się również w warsztat stolarski, podczas którego wspólnie z podopiecznymi schroniska dla bezdomnych wykonywano karmniki dla ptaków.

Wywiad ze streetworkerami

Joanna Konopka, Joanna Maciąg, Anna Iłczyk, Monika Chojnacka, Monika Wierzbicka, Aleksandra Przybylik, Sylwia Marciszewska, Iwona Łukasik, Agnieszka Pawłowska i Sylwia Janeczek - to zespół do zadań specjalnych. Dla nich nie ma rzeczy niemożliwych, a empatia i umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi sprawiła, że wiele potrzebujących osób zyskało nadzieję na lepsze jutro. W ich słowniku nie istnieje słowo „niemożliwe”, ponieważ w swojej pracy zawodowej udawało im się wielokrotnie wesprzeć osoby, które wcześniej uparcie i bezkompromisowo taką pomoc odrzucały.

Jaki powinien być pedagog ulicy? Zawierciańskie streetworkerki przyznają, że cechami najbardziej pomocnymi w ich pracy są: otwartość, empatia, umiejętność rozmawiania z ludźmi z różnych środowisk i indywidualne podejście do każdej osoby, a także umiejętność nawiązywania kontaktów i niestrudzona wiara w efekty swoich działań. Streetworking to misja, której owocem jest ograniczenie liczby osób wykluczonych oraz zminimalizowanie izolacji i odtrącenia ludzi ze środowisk zmarginalizowanych. Przed podjęciem pracy „na ulicy” streetworkerki przygotowują się i zapoznają z terenem działań. Następnie obserwują środowisko, bezpośrednio asymilując się z kulturą danej społeczności. Potem przychodzi etap zapoznawczy, który skutkuje budowaniem więzi oraz wsparciem opierającym się na działaniach pomocowych i interwencyjnych.

Zawierciańskie streetworkerki uzupełniają się i współpracują ze sobą – przede wszystkim, wymieniając się doświadczeniami. Każda z nich mierzy się z różnymi niebezpieczeństwami, dlatego też nieraz konieczna jest interwencja Policji czy Straży Miejskiej. Niezależnie od środowiska, w które wnikną pedagogicy ulicy, zasadą sukcesu jest metoda małych kroków, co potwierdza streetworkerka Joanna Maciąg: - Tutaj są takie małe kroki. Musimy zrobić wszystko, żeby dany człowiek się nie cofnął. Tak w przypadku bezdomnych, jak i w pracy z młodzieżą, zachęcamy na różne sposoby i szukamy najlepszego rozwiązania, by oni zechcieli z nami rozmawiać – podkreśla Joanna Maciąg.





Streetworking z młodzieżą

Zyskanie zaufania młodych ludzi to proces złożony i długotrwały. Wymaga ogromnej otwartości i umiejętności nawiązania kontaktów, mimo bariery pokoleniowej.

Joanna Konopka – streetworkerka pracująca z młodzieżą – twierdzi, że nawiązanie kontaktu z młodymi ludźmi wcale nie było proste: - Wbrew pozorom było to trudne zadanie – zaznacza. - Chodziłyśmy po mieście, byłyśmy w kilkunastu miejscach, zanim rzeczywiście spotkałyśmy tę docelową grupę. Przełamałyśmy jakieś opory, podeszłyśmy, porozmawiałyśmy, starałyśmy się sprawić wrażenie wyluzowanych i „młodzieżowych”. W końcu zaiskrzyło – podkreśla Joanna Konopka. Monika Chojnacka dodaje: - Dobrze, że jesteśmy matkami. Nasze dzieci też nas w tym w jakiś sposób wspierają, pokazują nam drogę bądź stopują w pewnych działaniach. Mamy duży zasób wiedzy dzięki nim – wskazuje streetworkerka.

Osoby pracujące z młodzieżą udają się w te miejsca Zawiercia, gdzie na co dzień przebywają młode osoby. Oferują wsparcie oraz pokazują alternatywne sposoby spędzania wolnego czasu. Pedagog ulicy dba o to, by grupa objęta wsparciem stale się powiększała i otrzymywała to, czego naprawdę oczekuje. W ramach pomocy został m.in. utworzony Klub dla Młodzieży, w którego działalność zaangażowana jest m.in. Monika Chojnacka: - Ten proces ciągle trwa, ta nasza obserwacja i zdobywanie nowych osób oraz możliwości alternatywnych form spędzania czasu wolnego. Dlatego ten klub jest otwarty w piątek – wtedy młodzież ma więcej wolnego czasu i możemy spotkać się, porozmawiać oraz omówić bieżące problemy – mówi Monika Chojnacka.

Grupa liczy już około 100 młodych ludzi. Oprócz cotygodniowych spotkań w Klubie dla Mł-

dzieży, pedagodzy ulicy aktywizują młodzież także dzięki zajęciom sportowym. W ten aspekt pomocy dla młodzieży zaangażowana jest Joanna Konopka: - Mamy pod swoją opieką grupę sportowców – nawiązałyśmy kontakt z młodzieżą, która spotykała się na Orliku. Trener grupy to miły i serdeczny człowiek, który pomógł nam nawiązać relację z młodzieżą – podkreśla streetworkerka.

Młodzież, która korzysta z pomocy streetworkerek, ma wielowymiarowe problemy, niekoniecznie idące w parze z problemem ubóstwa w rodzinie. Często są to młodzi ludzie, którzy szukają swojej drogi i odczuwają brak wsparcia ze strony swoich opiekunów, nierzadko zdarzają się również i tacy, którzy wybrali złe towarzystwo. To generuje szeroki wachlarz indywidualnych problemów, które wymagają interwencji. Każda ze streetworkerek ma wykształcenie pedagogiczne i





jest pracownikiem socjalnym, dzięki czemu służy radą, wskazuje możliwe drogi i unaocznia problemy oraz środowiska, które są dla młodych ludzi zagrożeniem. Ponadto w świetlicy środowiskowej jest zatrudniony psycholog oferujący młodym ludziom możliwość skorzystania z porady.

Zawierciańskie streetworkerki tworzą zgrany zespół, dzięki czemu młodzież wie, że z ich pomocą może liczyć na różne formy wsparcia i aktywizacji wolnego czasu – jest świetlica, jest boisko, są inne miejsca, w których mogą się spotkać i liczyć na towarzystwo. Młodzież zaczyna mieć świadomość, że jest grupa osób, do której mogą się zwrócić o pomoc. Coraz większe grono młodych osób przestaje spędzać czas na klatkach schodowych czy w barach, mając w perspektywie możliwość bezpłatnych form aktywizujących. Ponadto streetworkerki stale rozszerzają zakres swojej działalności. Potwierdzeniem tego są słowa Joanny Maciąg: - Organizujemy warsztaty dla wychowanków świetlicy środowiskowej i mamy wiele osób ze streetworkingu, które w tym uczestniczą. Dla nich te warsztaty są formą pokazania możliwości – że można gdzieś zarabiać pieniądze, że można się wybić, że można być np. statystą w jakimś krótkometrażowym filmie. A w niedalekiej przyszłości planujemy także prelekcje w szkołach w ramach streetworkingu dotyczące m.in. cyberprzemocy – mówi Joanna Maciąg.

Praca z młodzieżą nie jest łatwa i wiąże się z wieloma wyzwaniami, jednak satysfakcja potrafi zrekompensować wszystko. Duża część młodzieży objętej programem wykazuje chęć współpracy i własną inicjatywę. Przykładem są odczucia streetworkerki Moniki Chojnackiej: - Gdy zorganizowałyśmy Dzień Walki z Depresją, to od razu pojawiło się pytanie – kiedy organizujemy coś następnego? Młodzież myśli o jakimś rajdzie, jak będzie dobra pogoda – wskazuje Monika Chojnacka.

Młodzież zbliżyła się do streetworkerek i zaczęła daryć je szacunkiem oraz zaufaniem, co wynika nawet z prostych, prozaicznych gestów. Monika Chojnacka wspomina: - Ostatnio szłyśmy ulicą i grupa młodzieży machała nam z daleka, krzyczała „dzień dobry”. Młodzież nas rozpoznaje i widać, że do nas Ignie. To jest naprawdę fajne uczucie – podkreśla streetworkerka. Jo-

anna Konopka dodaje: - Byłam chora, a młodzież do mnie zadzwoniła i życzyła mi powrotu do zdrowia, zadawała mi pytania, słyhać było troskę w głosie. To było bardzo miłe – podkreśla.

Streetworking z bezdomnymi

Streetworking w środowisku bezdomnych ma podobny schemat funkcjonowania, jak w przypadku streetworkingu z młodzieżą, mimo zupełnie innego charakteru pracy. Pedagogzy ulicy szukają osób wykluczonych i zagrożonych bezdomnością, obserwują środowisko i zapoznają się z nim. Następnie różnymi sposobami próbują budować więzi z osobą potrzebującą wsparcia i oferują jej działania pomocowe, nakłaniając do tego, by zgłosiła się do schroniska dla bezdomnych.

Obecnie w Zawierciu nie ma wielu bezdomnych. Zdarzają się pojedyncze przypadki, a wśród nich można spotkać najczęściej przyjezdnych lub osoby, które opuściły schronisko dyscyplinarnie, po spożyciu alkoholu. Warto wspomnieć, idąc za słowami streetworkerki Iwony Łukasik, że: „bezdomność nie dotyka tylko patologii. Wśród bezdomnych są także osoby wykształcone, a nawet dyrektorzy czy prezesi. Tak jak alkoholizm dotyka różne środowiska, tak samo bezdomność dotyka osoby z różnych kręgów.”

Statystycznie wśród bezdomnych jest zdecydowana przewaga mężczyzn. Są to osoby przeważnie powyżej 40. roku życia, ale zdarzają się także młodszy, nawet 20-latkowie. Streetworkerzy wiedzą, gdzie ich szukać – w Zawierciu są to stałe miejsca.

Praca streetworkera pracującego z bezdomnymi obciążona jest wysokim niebezpieczeństwem – niektórzy bezdomni bywają agresywni, dlatego pedagogzy ulicy muszą często korzystać ze wsparcia Policji czy Straży Miejskiej. Dodatkową trudnością jest stale odczuwalne negatywne nastawienie społeczeństwa do osób bezdomnych. Niewielka świadomość społeczna generuje dodatkowe problemy, które streetworkerki chcą rozwiązać, organizując prelekcje pogłębiające wrażliwość społeczną na problem bezdomności.

Warto dodać, że streetworkerki pracują także z osobami, które są narażone na bezdomność. Zajmuje się tym Aleksandra Przybylik: - Pracujemy z osobami, które mają obecnie gdzie mieszkać, ale to mieszkanie „warunkowe”. W przeszłości przebywały już w schronisku i to, że udało im się je opuścić, nie oznacza, że tam nie wrócą. Sama prowadzę pracę z jedną z takich osób, spotykamy się regularnie, staram się ją kierować, pokazywać, jak radzić sobie z uzależnieniem, a także być „pod telefonem”, kiedy ma kryzys. Czasami, gdy dłużej nie ma kontaktu, interweniuje, żeby nie dopuścić do momentu „zachwiania”, który spowoduje powrót do bezdomności – opowiada streetworkerka.

W pracy z bezdomnymi ważna jest metoda „małych kroków”. Dla wielu potrzebujących małe gesty uprzejmości są czymś, co skłania ich do podjęcia współpracy. Tym gestem może być zwykły termos z ciepłą herbatą czy kawą. Sukcesywne i wieloetapowe podejmowanie dialogu przy



wsparciu pozornie nic nieznaczących, drobnych uczynków, skutkuje nawiązaniem więzi, a w konsekwencji nakłonieniem do zgłoszenia się do schroniska dla bezdomnych.

Mimo że cały proces wyprowadzania z bezdomności jest w wielu przypadkach mozolny i długotrwały, również w tej specyfice pracy zdarzają się sukcesy. Największą satysfakcją dla streetworkera jest fakt namówienia długoletniego bezdomnego na to, by udał się do schroniska dla bezdomnych. Iwona Łukasik podkreśla: - Jak ktoś już jest w tym schronisku przez jakiś czas i przy naszym wsparciu się usamodzielnia, to już jest największy sukces i satysfakcja.

Dzięki pracy streetworkerów kilku bezdomnych się usamodzielniało i dobrze funkcjonuje w społeczeństwie, co jest dużym osiągnięciem, bo wpływa na zmniejszenie liczby osób wykluczonych i zmarginalizowanych. Wyprowadzenie z bezdomności jest największym dowodem na istotne znaczenie pracy pedagogów ulicy. Iwona Łukasik dodaje: - Mamy panów, którzy się usamodzielnili i funkcjonują dobrze przy naszym wsparciu. Spotykamy ich też na ulicy, a wtedy opowiadają, jak im się powodzi. Takie historie się zdarzają – podsumowuje streetworkerka.

WIZYTY STUDYJNE STREETWORKEREK

Ogólny opis dobrej praktyki: Wizyty studyjne są niezwykle wartościowym narzędziem w edukacji i rozwoju zawodowym, przynosząc szereg korzyści dla uczestników. Przyczyniają się do wymiany wiedzy i doświadczeń, rozwijają umiejętności praktyczne, budują sieć kontaktów, inspirują i motywują do działania, poszerzają horyzonty.

W dniach 24-25 listopada odbyła się wizyta studyjna dla młodzieży objętej streetworkingiem do Cieszyna (jedno z miast realizujących projekt z środków norweskich). Podczas wizyty młodzież wraz ze streetworkerami zwiedziła Kampus Uniwersytecki Uniwersytetu Śląskiego w Cieszynie, odbyła spotkanie z przedstawicielami Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie będącego realizatorem innowacyjnego projektu prozawodowego „Młodzież w Punkt” oraz spotkała się na warsztatach profilaktycznych z przedstawicielką „Krytyki Politycznej”, która była inicjatorką powstania w Cieszynie Młodzieżowej Rady Miasta. Ponadto prowadzi wykłady na Uniwersytecie Śląskim, jest aktywistką obywatelską oraz założycielką świetlicy rodzinnej.



z przedstawicielką „Krytyki Politycznej”, która była inicjatorką powstania w Cieszynie Młodzieżowej Rady Miasta. Ponadto prowadzi wykłady na Uniwersytecie Śląskim, jest aktywistką obywatelską oraz założycielką świetlicy rodzinnej.

Podczas wizyty studyjnej streetworkierki odwiedziły Strzelce Opolskie - pełne dobrych praktyk, otwarte na kompleksowe i długofalowe programy wychodzenia z bezdomności. Przedstawiciele miasta i OPSu oraz Stowarzyszenia Barka podzielili się z delegacją z Zawiercia informacjami o prowadzeniu Przytuliska, schroniska, mieszkań chronionych, domów dla bezdomnych, sklepu socjalnego i spółdzielni socjalnej.



Wizyta w siedzibie Miserart we Wrocławiu to genialna lekcja uważności na relacje, a także nauka, jak postępować z człowiekiem tkwiącym w ulicznej traumie. To było niezwykle doświadczenie dla pracujących z osobami bezdomnymi, a także idealne miejsce do zapoznania się z ideą housingfirst.



Streetworkerki miały przyjemność poznać i wysłuchać doświadczeń gdańskich streetworkererek. Odwiedziły Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta - Koło Gdańskie. Dzięki wizycie streetworkerki dowiedziały się wiele o innowacyjnym podejściu do pracy z osobami bezdomnymi i rozwiązaniach uniwersalnych bez względu na skalę problemu.

Streetworkerki odwiedziły także Stowarzyszenie 180 Stopni. Przedstawiciele youth point w Gdańsku wraz z młodzieżową grupą liderką podzielili się swoim doświadczeniem, opowiedzieli o realizowanych obecnie i wcześniej projektach aktywizujących młodzież. Wspólnie z grupą liderką udały się na spacer po dzielnicy Nowy Port, aby zobaczyć pracę młodzieżowych streetworkerów w terenie.



Streetworkerki w Gdyni odwiedziły Fundację Marka Kamińskiego, gdzie rozmawiały o działalności fundacji na rzecz dzieci i młodzieży. Podczas spotkania mogły poznać metody pracy, o których opowiadał sam Marek Kamiński. Człowiek orkiestra - ekstremalny podróżnik, zdobywca biegunów, mówca motywacyjny.



Dobra praktyka:**Aktywne przeciwdziałanie przemocy i uzależnień wśród dzieci i młodzieży dzięki szkoleniom i warsztatom.**

Odpowiedzialna JST:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Zadanie przyniosło wiele korzyści w postaci zbudowania świadomości zagrożeń, rozwijania umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych, budowania odporności psychicznej i zapobieganiu sięgania po negatywne sposoby radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Wypracowaną dobrą praktyką jest także skuteczne zapobieganie przestępczości i problemom społecznym. Edukacja na temat przemocy i uzależnień przyczynia się do zmniejszenia zachowań agresywnych, przestępczości oraz problemów społecznych wśród dzieci i młodzieży. Dzięki lepszemu zrozumieniu konsekwencji swoich działań, młodzi ludzie mogą podejmować bardziej odpowiedzialne decyzje życiowe. Szkolenia miały na celu m.in. wypracowanie poczucia własnej wartości, asertywności w młodych ludziach, nabycie umiejętności rozpoznawania u siebie objawów stresu, radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Szkolenia umożliwiły poznanie narzędzi przeciwdziałających przemocy i uzależnieniom, które pozwalają skutecznie powiedzieć „nie” używkom i nałogom.

WARSZTATY:

1. Poczucie własnej wartości jako narzędzie przeciwdziałania przemocy i uzależnieniom, czyli „Lubię siebie i Ciebie”

Cel: Kształtowanie umiejętności dostrzegania pozytywnych cech, umiejętności, zdolności, talentów u siebie i u innych.

2. Dlaczego młodzi ludzie piją, palą i biorą? – asertywność jako sztuka odmawiania

Cel: Kształtowanie umiejętności wyrażania siebie w sposób stanowczy, łagodny z zachowaniem szacunku do siebie, a także do wolności i praw drugiej osoby - odróżniania zachowań asertywnych od agresywnych i uległych.

3. Jak sobie poradzić ze stresem, czyli „oswajanie wroga”

Cel: Nabycie umiejętności rozpoznawania u siebie objawów stresu, radzenia sobie w trudnych sytuacjach, ćwiczenie umiejętności odreagowania napięć oraz poszerzanie wachlarza stosowanych sposobów radzenia sobie z napięciami.

SZKOLENIA:

1. Dzieci i młodzież jako sprawcy przemocy

Cel: Zdobywanie wiedzy na temat zjawiska przemocy oraz mechanizmów przemocy w szkole i wśród grupy rówieśniczej.

2. Dzieci i młodzież jako ofiary przemocy

Cel: Zdobywanie wiedzy na temat przyczyn przemocy rówieśniczej i sposobów postępowania.

3. Niebezpieczna moda na używki

Cel: Przekazanie wiedzy na temat występujących na rynku substancji psychoaktywnych, nałogów behawioralnych oraz skutków uzależnień.

Odbiorcami szkoleń i warsztatów były następujące grupy mieszkańców:

1. Grupa Młodzieżowi liderzy profilaktyki, czyli młodzież w wieku 16 – 18 lat z terenu Zawiercia, aktywna społecznie, która zainteresowana jest własnym rozwojem interpersonalnym i rozwiązywaniem problemów związanych ze zjawiskiem przemocy oraz uzależnień wśród dzieci i młodzieży;

2. Grupa Szkolni liderzy profilaktyki, czyli przedstawiciele działających na terenie Zawiercia: placówek opiekuńczo-wychowawczych, szkół średnich i podstawowych, poradni psychologicznych (kadra pedagogiczna, psychologiczna, nauczyciele);

3. Grupa Środowiskowi liderzy profilaktyki, czyli pracownicy jednostek pomocy społecznej działających na terenie Zawiercia, w tym pracownicy socjalni, asystenci rodzin, streetworkerzy;

4. Grupa Społeczni liderzy profilaktyki, czyli przedstawiciele działających na terenie Zawiercia: organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą, organizacji zajmujących się tematyką przeciwdziałania przemocy i/lub uzależnieniom, a także pracownicy placówek wsparcia dziecka i rodziny, pracownicy placówek kulturalnych i sportowych oraz przedstawiciele grup nieformalnych pracujących z młodzieżą.

Realizacja szkoleń i warsztatów zakończyła się pod koniec 2023 r.



Dobra praktyka: Zwiększenie świadomości dotyczącej profilaktyki przemocy i uzależnień poprzez konferencje i sympozja.

Odpowiedzialna JST:

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Profilaktyka uzależnień i przemocy jest kluczowa z wielu powodów. Wśród nich jest zapobieganie negatywnym skutkom zarówno dla jednostek, jak i dla społeczeństwa jako całości, ochrona zdrowia psychicznego i fizycznego, poprawa jakości życia osób dotkniętych problemem uzależnień i przemocy oraz ich bliskich, ochrona najbardziej narażonych grup społecznych (np. dzieci, młodzieży) oraz długoterminowe korzyści społeczne takie jak: zmniejszenie przestępczości, po-

prawa zdrowia publicznego, zwiększenie produktywności społecznej. Podsumowując, profilaktyka uzależnień i przemocy jest niezwykle ważna, ponieważ pozwala zapobiegać negatywnym skutkom tych zjawisk, chronić zdrowie i dobrostan jednostek oraz budować zdrowsze i bardziej zrównoważone społeczeństwo.



5 grudnia 2022 r. w ramach „Planu Rozwoju Lokalnego w Zawierciu na lata 2021-2030” finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 oraz z budżetu państwa odbyła się konferencja poruszająca tematykę profilaktyki uzależnień i przemocy.

Jako prelegentka wystąpiła Małgorzata Fatek-Skobel – specjalista terapii uzależnień, kierownik poradni terapii uzależnień i współuzależnienia od alkoholu w Tarnowskich Górach. Poruszyła ona niezwykle ważny temat uzależnień od środków psychoaktywnych oraz przekazała dużą dawkę wiedzy na temat nałogów behawioralnych.

W kolejnej części zgromadzona publika miała przyjemność wysłuchania wystąpienia Iwony Woźniewskiej – socjoterapeutki, suicydolożki, pasjonatki zaburzeń zachowania rozwoju, krytyka systemu wsparcia rodziny, założycielki Stowarzyszenia 180 stopni. Wraz z wolontariuszkami Stowarzyszenia w niezwykle kreatywny sposób przedstawiła narzędzia pracy służące przeciwdziałaniu przemocy i uzależnieniom wśród dzieci i młodzieży.

Po wykładach odbył się panel ekspercki, w którym praktycy odpowiadali na pytania dotyczące ich codziennej pracy. Wśród ekspertów wystąpili pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej: Iwona Łukasik – specjalista pracy socjalnej, Joanna Maciąg – Kierownik Świetlicy Środowiskowej, Anna Iłczyk – wychowawca Świetlicy, Michał Janusz – psycholog i przedstawiciel komisji alkoholowej, Sylwia Marciszewska i Monika Chojnacka – pracownicy socjalni i streetworkerki ds. pracy z młodzieżą oraz Justyna Sztykiel – asystentka rodzin. Poza kadrą Ośrodka w gronie ekspertów znajdowali się także: Joanna Antas – Prezes Stowarzyszenia „Przystań”,

Agnieszka – Koordynator do współpracy z profesjonalistami i instytucjami z ramienia Stowarzyszenia służb grup rodzinnych AI Anon, i Marek – lider ruchu samopomocowego na rzecz osób z problemami uzależnień.

Symposium szkoleniowe poświęcone nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej



Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu, kontynuując działania szkoleniowe i warsztatowe z obszaru przeciwdziałania przemocy, zorganizował symposium szkoleniowe poświęcone nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej.

Koncepcja zorganizowania spotkania praktyków i specjalistów z dziedziny przeciwdziałania przemocy, w kontekście rozszerzenia wiedzy o nowych, aktualnych uregulowaniach i sposobie reagowania na przemoc domową, zrodziła się podczas realizowanych przez MOPS cykli warsztatów i szkoleń adresowanych do społecznych, środowiskowych i edukacyjnych liderów profilaktyki.

Symposium odbyło się w Zawierciu w dniu 14 grudnia 2023 roku. Jego celem było przekazanie informacji o wprowadzonych zmianach legislacyjnych, rozszerzenie umiejętności praktycznych w zakresie stosowania znowelizowanej ustawy oraz realizowania procedury „Niebieskie Karty”, a także przekazanie informacji o policyjnej procedurze nakazu i zakazu.

Odbiorcami symposium byli przedstawiciele instytucji pomocy społecznej, instytucji i placówek oświatowych, placówek opiekuńczo-wychowawczych, służby zdrowia, służb mundurowych, wymiaru sprawiedliwości, organów i jednostek administracji publicznej, organizacji pozarządowych oraz zespołów interdyscyplinarnych.



Rozdział IV

Nowa infrastruktura
Strefy Aktywności Gospodarczej

NOWA INFRASTRUKTURA STREFY AKTYWNOŚCI GOSPODARCZEJ

Dobra Praktyka:

Wzrost gospodarczy Zawiercia i poprawa konkurencyjności na tle innych miast poprzez modernizację infrastruktury drogowej do strefy aktywności gospodarczej.

Odpowiedzialna JST:

Urząd Miejski w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Dzięki temu zadaniu inwestycyjnemu powstaną udogodnienia komunikacyjne dla mieszkańców i potencjalnych inwestorów, co przyczyni się do zwiększenia potencjału gospodarczego miasta i zmniejszenia bezrobocia wśród mieszkańców. Nowa droga poprawi dostępność do SAG, zapewniając łatwiejszy i szybszy transport zarówno dla pracowników, jak i klientów. To może przyciągnąć nowe firmy oraz zwiększyć zainteresowanie już istniejących przedsiębiorstw. Przedmiotowe działanie zwiększy ruch gospodarczy w okolicy (firmy mogą łatwiej transportować swoje produkty, co może prowadzić do rozwoju biznesu i zwiększenia zatrudnienia). Korzyścią jest także rozwój lokalnego rynku pracy.



Strefa aktywności gospodarczej zwiększy swoją atrakcyjność inwestycyjną. Poprawa infrastruktury drogowej może uczynić strefę aktywności gospodarczej bardziej atrakcyjną dla inwestorów. Łatwiejszy dostęp oraz lepsza komunikacja mogą zachęcić firmy do lokowania swoich inwestycji w tej okolicy. Przy wymienianiu korzyści z wypracowanej dobrej praktyki, nie sposób pominąć kwestii poprawy bezpieczeństwa dla wszystkich użytkowników. Inwestycja może wpłynąć także na zwiększenie wartości nieruchomości i przyczynić się do rozwoju lokalnej gospodarki.

Realizatorem zadania jest firma Drogomex Sp. z o.o. z siedzibą w Pruszkowie. W ramach umowy wykonawca przyjął do realizacji roboty budowlane w przedmiocie: Podetap 1 inwestycji – rozbudowa drogi gminnej ul Podmiejskiej – Etap I, odcinek od km. 0+000,00 (ZGK) do km. 1+230,60 w ramach zadania pn. „Przebudowa, remont i rozbudowa ul. Podmiejskiej wraz z infrastrukturą wodną i kanalizacyjną (od Zakładu Gospodarki Komunalnej do ul. Rolniczej).”

Prace budowlane związane z realizacją inwestycji „Rozbudowa drogi gminnej ul. Podmiejskiej – Etap I, odcinek od km. 0+000,00 (ZGK) do km. 1+230,60 w ramach zadania pn. „Przebudowa, remont i rozbudowa ul. Podmiejskiej wraz z infrastrukturą wodną i kanalizacyjną (od Zakład Gospodarki Komunalnej do ul. Rolniczej) - roboty budowlane” są w toku.

Na koniec 2023 roku osiągnięto stan zaawansowania wykonanych robót budowlanych 57,32%. W końcowej fazie jest budowa zbiornika retencyjnego z drogą dojazdową, umocnienie wlotu rowu odprowadzającego wody z drogi do Rzeki Warty, budowa kanalizacji deszczowej oraz warstw konstrukcyjnych z kruszywa na odcinku ul. Podmiejskiej od początku zakresu w rejonie posesji nr 84 do skrzyżowania z ul. Inwestycyjną. Od skrzyżowania z ul. Inwestycyjną do końca zakresu w kierunku składowiska odpadów zakończona została budowa kanalizacji sanitarnej oraz warstw konstrukcyjnych drogi z kruszywa na połowie szerokości pasa drogowego.

Równolegle pełniony jest pełnobrańzowy nadzór inwestorski oraz nadzór autorski nad realizowanymi pracami.



Rozdział V

Nowy ład gospodarczy Zawiercia

Dobra praktyka:**Fachowe doradztwo zawodowe w ramach Lokalnego Centrum Kariery dla Uczniów i Absolwentów****Odpowiedzialna JST:**

Agencja Rozwoju Zawiercia i Starostwo Powiatowe w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Nowe formy doradztwa zawodowego dla uczniów i absolwentów wpływają na rynek pracy w Zawierciu i pozwalają wypracować współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami. Dobra praktyka służy także aktywizacji zawodowej młodych mieszkańców miasta oraz zatrzymaniu młodzieży na lokalnym rynku pracy. Profesjonalne doradztwo zawodowe pozwala na analizę kompetencji i zainteresowań i badanie możliwości zawodowych poprzez zapoznanie ze ścieżkami kariery oraz trendami na rynku pracy. Służy także w identyfikowaniu mocnych stron, słabości, zainteresowań i wartości zawodowych uczniów i absolwentów. Centrum Kariery wspiera w podejmowaniu decyzji, przygotowuje do procesu rekrutacji oraz udziela pomocy w radzeniu sobie z przeciwnościami.

Lokalne Centrum Kariery zostało utworzone 29 czerwca 2022 r. i ma na celu kompleksową obsługę 400 uczniów i absolwentów z terenu miasta Zawiercie w zakresie poruszania się po rynku pracy, wyboru indywidualnych ścieżek rozwoju, a także pomocy w poruszaniu się po rynku pracy czy wyboru właściwego kształcenia.

Zawierciański rynek pracy wymaga od nas działań, które będą skutkowały wykształceniem kadry młodych pracowników zdobywających kwalifikacje w różnych zawodach. Lokalne Centrum Kariery umożliwia również zaplanowanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami. Głównym celem Centrum jest zatrzymanie młodzieży na lokalnym rynku pracy oraz pomoc w znalezieniu zatrudnienia.

Wspólnie ze Starostwem Powiatowym w Zawierciu zorganizowane zostały szkolenia, które uczą młodzież kompetencji m.in. z zakresu możliwości poruszania się po rynku pracy, redagowania swoich dokumentów aplikacyjnych oraz umiejętności odpowiedniej prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Przeprowadzone zostało również profesjonalne doradztwo zawodowe, które przygotowuje uczniów i absolwentów do świadomego i samodzielnego planowania kariery oraz podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, uwzględniających znajomość własnych zasobów oraz informacje na temat rynku pracy i systemu edukacji.

W ramach Lokalnego Centrum Kariery odbyły się spotkania dla uczniów i absolwentów z terenu miasta Zawiercie z doradcami ds. rynku pracy. Miały one na celu ugruntowanie wiedzy uczestników w zakresie świadomego i samodzielnego planowania kariery oraz podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy uwzględnieniu znajomości własnych zasobów.

SZKOLENIA DLA UCZNIÓW Z ZAKRESU PORUSZANIA SIĘ PO RYNKU PRACY

Biorąc pod uwagę wyzwania dzisiejszego rynku pracy, potrzeby gospodarki oraz możliwości, jakimi dysponuje polskie szkolnictwo zawodowe, idealnym wyjściem jest rozwój kształcenia dualnego. Zdobywanie przez młodych ludzi umiejętności dzięki praktycznej nauce zawodu oferowanej w miejscu pracy stanowi skuteczny sposób na poprawę możliwości zatrudnienia dla młodzieży i tym samym wspiera płynne przejście ze szkoły na rynek pracy. Ponadto, dzięki takiemu systemowi kształcenia, młodzi ludzie zagrożeni wczesnym wykluczeniem z wstępnego procesu kształcenia, mają zagwarantowaną już ścieżkę edukacji. Kraje takie jak np. Norwegia, w których system kształcenia zawodowego współkształtują przedsiębiorcy, radzą sobie znacznie lepiej w procesie wspierania wejścia młodych ludzi na rynek pracy. Firmy uczestniczą bowiem w cyklu ustalania programów kształcenia oraz oferują naukę w miejscu pracy. Kształcenie dualne polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz na kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym. Charakteryzuje się ono między innymi tym, że odbywa się w dwóch miejscach. Przedsiębiorstwo i szkoła zawodowa są partnerami.

Połączenie w systemie dualnym nauki w szkole z zajęciami w zakładzie pracy stanowi dla wielu młodych ludzi szansę na udaną przyszłość i ułatwia przejście ze szkoły do pracy zawodowej. Dostęp do dobrej i gruntownej nauki przyczynia się nie tylko do wzrostu wynagrodzenia przyszłych pracowników, ale chroni ich też przed długotrwałym bezrobociem. Szczególnie dla młodzieży, mającej trudniejszy start w dorosłość, kształcenie dualne stanowi szansę na integrację na rynku pracy. Połączenie praktycznej nauki, zapewnianej na wysokim poziomie przez zakłady pracy, z uzyskaniem uznawanego przez państwo dyplomu, umożliwia absolwentom szybkie wejście na rynek pracy i osiągnięcie finansowej niezależności. Stanowi to dobrą motywację, stwarzając perspektywy i nadzieję na przyszłość.

Kształcenie dualne przynosi korzyści wszystkim uczestnikom tego procesu, a finalnie ma pozytywny wpływ na rynek pracy i całą gospodarkę. Uczniowie nabywają praktyczne umiejętności, które rzeczywiście przydadzą im się w pracy zawodowej. Szkoły umożliwiające kształcenie dualne są postrzegane jako te z atrakcyjną ofertą edukacyjną. Cieszą się więc większym zainteresowaniem kandydatów.

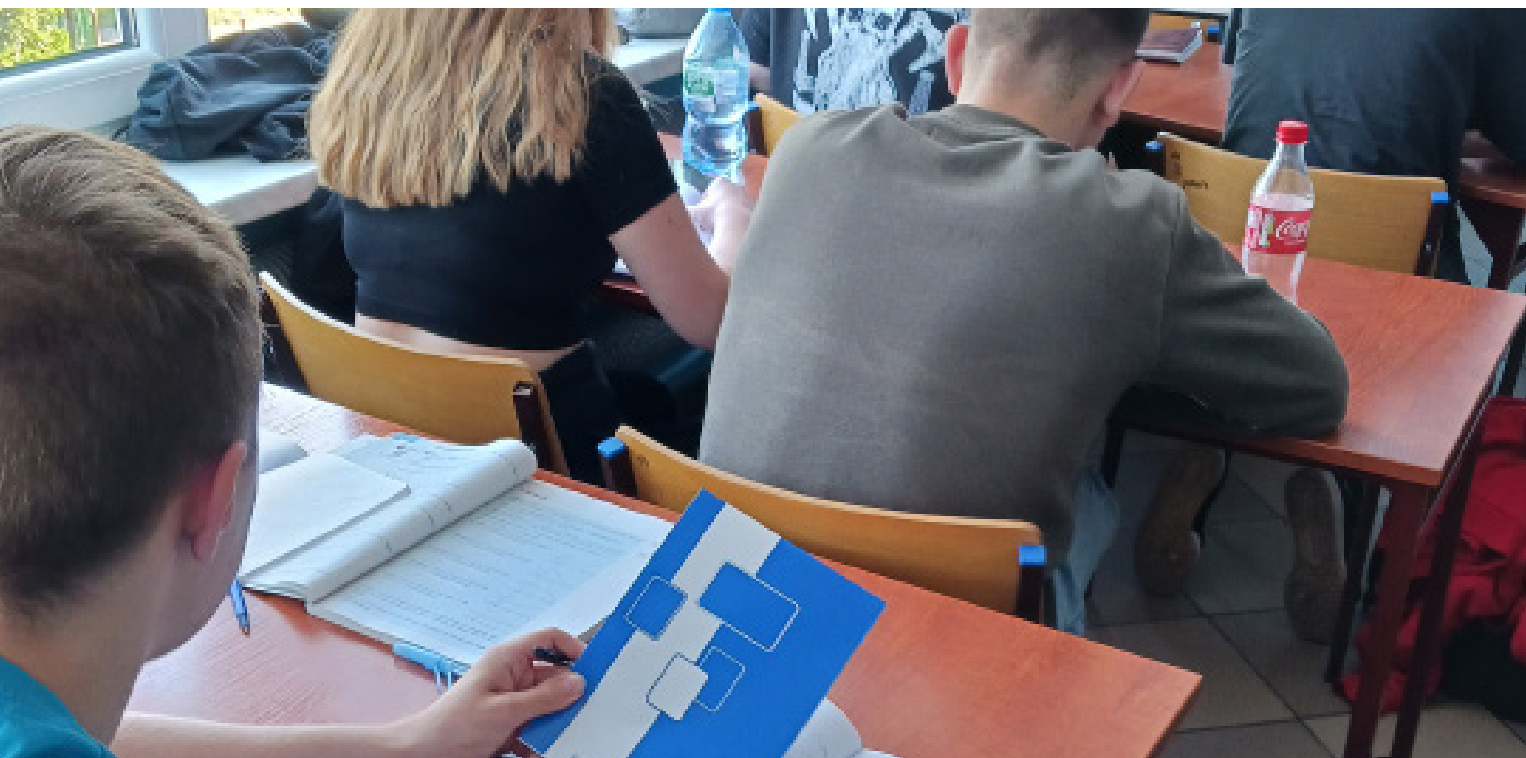
Tymczasem przedsiębiorca, który prowadzi w swojej firmie praktyczną naukę zawodu, może kształcić młodych ludzi zgodnie ze swoimi oczekiwaniami i potrzebami. W ten sposób tworzy potencjalnie swoje przyszłe kadry. W większości przypadków firmy, które przyjmują praktykantów, nie muszą prowadzić rekrutacji na nowych pracowników. Mogą zatrudnić najlepszych uczniów, oszczędzając jednocześnie na szkoleniu i przygotowaniu do pracy osób z zewnątrz.

Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy koresponduje z filarami edukacji zawodowej, determinującymi jakość kształcenia zawodowego i umożliwia m.in.:

- Dobre przygotowanie teoretyczne, dające wiedzę zawodową, które służy zdobywaniu różnych zawodów o szerokim profilu,
- Dobre przygotowanie praktyczne do sprawnego wykonywania określonych prac, specjalności, czynności, zadań, obsługiwanie maszyn itp.,
- Dobre przygotowanie społeczne, znajomość stosunków pracy w przedsiębiorstwie (insty-

tucji), organizacji stanowisk pracy, znajomość i respektowanie określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy,

- Wysokie efekty w kształceniu pozytywnej osobowości młodego człowieka.



Szkolenia przeprowadzone w ramach przedsięwzięcia pozwoliły przeszkolić po rynku pracy 400 uczniów zawierciańskich szkół ponadpodstawowych.

Tematyka szkoleń:

- Jak dopasować swoje kompetencje do ofert pracy,
- Gdzie i jak szukać pracy,
- Jak zdobyć pierwsze doświadczenia na rynku pracy,
- Kompetencje przyszłości – w jakie kompetencje inwestować,
- Jak stworzyć atrakcyjne CV,
- Jak znaleźć mocne strony i dopasować je do wykonywanej pracy,
- Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej,
- Negocjowanie warunków wynagrodzenia,
- Autoprezentacja podczas rozmowy rekrutacyjnej – jak zrobić dobre pierwsze wrażenie,
- Planowanie ścieżki rozwoju / kariery,
- Kompetencje miękkie i twarde,
- Jak znaleźć swoją drogę zawodową.

Dobra Praktyka: Podniesienie kompetencji poprzez cykl konferencji związanych z lokalnym rynkiem pracy i doradztwem zawodowym

Odpowiedzialna JST: Agencja Rozwoju Zawiercia

Ogólny opis DP:

Konferencje z doradztwa zawodowego i rynku pracy przyczyniły się do wymiany wiedzy, doświadczeń i najlepszych praktyk. Ponadto pozwoliły na analizę trendów i wyzwań i zmian na rynku pracy. Uczestnicy mogli dowiedzieć się, jakie umiejętności są aktualnie poszukiwane przez pracodawców i jakie kierunki rozwoju zawodowego są obecnie perspektywiczne. Konferencje były doskonałą okazją do rozwoju zawodowego, a także wpłynęły na budowanie sieci kontaktów wśród uczestników.

1. Konferencja „Kształcenie zawodowe przyszłości” – 26 maja 2023 r. w Hotelu Zawiercie,
2. Konferencja – panel ekspercki: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. I” - 31 maja 2023 r. w Hotelu Zawiercie.
3. Konferencja — panel ekspercki z zakresu rynku pracy (wrzesień 2023 r.),
4. Konferencja pn. „Zostań w Zawierciu – lokalny rynek pracy” (22 września 2023 r.),
5. Konferencja pn.: „Doradztwo zawodowe a współczesny rynek pracy” (20 października 2023 r.),
6. Konferencja pn.: „Rynek pracy w procesie zmian” (30 listopada 2023 r.),
7. Konferencja pn.: „Rynek pracy dla młodych, czyli wszystko, co chciałbyś wiedzieć, a bałeś się zapytać” (12 grudnia 2023 r.),

Konferencje – panele eksperckie z zakresu szkolnictwa zawodowego:

1. Konferencja pn.: „Kształcenie zawodowe przyszłości” (26 maja 2023 r.),
2. Konferencja pn. „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. I” (31 maja 2023 r.),
3. Konferencja pn.: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. II” (23 czerwca 2023 r.),
4. Konferencja pn.: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. III” (30 czerwca 2023 r.),
5. Konferencja pn.: „Zawodowcy potrzebni od zaraz – kształcenie zawodowe jako remedium na braki kadrowe w branżach strategicznych” (29 września 2023 r.),
6. Konferencja pn.: „Pracodawca – kluczowy partner w kształceniu zawodowym” (27 października 2023 r.),
7. Konferencja pn.: „Nowoczesne kształcenie zawodowe szansą na dobry start” (24 listopada 2023 r.).

Przykładowe sprawozdania ze zrealizowanych konferencji:

„KSZTAŁCENIE ZAWODOWE PRZYSZŁOŚCI”

26 maja 2023 r. odbyła się pierwsza konferencja zatytułowana przeprowadzona w ramach projektu „Plan Rozwoju Lokalnego w Zawierciu na lata 2021-2030” finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 oraz z budżetu państwa polskiego, realizowanego w zakresie Programu „Rozwój Lokalny”. Głównym organizatorem spotkania, którego prymarny motyw stanowiło przedstawienie korzyści wpływających z dualnego systemu kształcenia zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem roli oświaty zawodowej oraz organizacji rzemieślniczej była Agencja Rozwoju Zawiercia. Konferencja rozpoczęła się o godz. 10.00 w Hotelu Zawiercie zlokalizowanym przy ul. Wierzbowej 6. Uczestnikami biernymi byli uczniowie Szkoły Podstawowej nr 3 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Zawierciu wraz z towarzyszącymi im pedagogami. Jako pierwszy zabrał głos dyrektor Agencji Rozwoju Zawiercia Marcin Brewka, który przywitał wszystkich uczestników, podkreślając istotne znaczenie realizowanego projektu między innymi w przedmiocie nawiązania partnerstwa instytucjonalnego z zawierciańskim Cechem Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców. Jednym z celów organizacji jest aktywna współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami pod kątem specyfiki rynku pracy otwartego w szczególności na młode pokolenie zawiercian.

Tytułem wstępu do panelu eksperckiego zaprezentowany został film ilustrujący ubiegłoroczne obchody jubileuszowe 100-lecia istnienia Cechu Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców w Zawierciu.

Następnie wystąpił Jan Witkowski - Starszy Cechu w Zarządzie Cechu Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców w Zawierciu, mistrz w zawodzie optyka okularowego – najpierw wskazując na konieczność wdrożenia innowacyjnego kształcenia dualnego odpowiadającego współczesnym wymogom rynku pracy, później zaś przedstawiając charakterystykę wykonywanego zawodu, jak i prowadzonego zakładu usługowego. W drugiej części konferencji przemówił Paweł Kadłubek, II Podstarszy Cechu w Zarządzie Cechu Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców w Zawierciu, mistrz piekarnictwa. Kreśląc właściwości pracy w zakładzie piekarniczo-cukierniczym, zwrócił uwagę na potrzebę organizacji wycieczek zawodowców, które przybliżają charakter pracy rzemieślników i ułatwiają podjęcie decyzji w aspekcie wyboru dalszej nauki.

„Zostań w Zawierciu – lokalny rynek pracy”

22 września 2023 r. odbyła się szósta konferencja zatytułowana „Zostań w Zawierciu – lokalny rynek pracy” przeprowadzona w ramach projektu „Plan Rozwoju Lokalnego dla Zawiercia na lata 2021-2030” finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 oraz z budżetu państwa polskiego, realizowanego w zakresie Programu „Rozwój Lokalny”. Głównym organizatorem spotkania była Agencja Rozwoju Zawiercia. Konferencja rozpoczęła się o godz. 10.30 w Hotelu Zawiercie zlokalizowanym przy ul. Wierzbowej 6.

W roli prelegentów wystąpili: Jan Witkowski – Starszy cechu w Zarządzie Cechu Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców w Zawierciu, Aneta Polewczak – członkini Komisji Rewizyjnej Cechu, właścicielka Instytutu Zdrowia i Urody Cilleo oraz Artur Król – sekre-

tarz Zarządu Cechu, dyplomowany inżynier elektrotechniki i informatyki, rzeczoznawca w branży elektrycznej przy Izbie Rzemieślniczej w Katowicach, właściciel prywatnej firmy. Audytorium stanowili uczniowie klasy VII ze Szkoły Podstawowej nr 7 w Zawierciu, a także wychowanki z Zakładu Poprawczego i Schroniska dla Nieletnich w Zawierciu wraz z opiekunami oraz osoby zainteresowane z terenu naszego miasta.

Jako pierwszy głos zabrał Jan Witkowski, podkreślając konieczność systematycznego kształcenia nowych kadr i zatrudniania pracowników młodocianych w kontekście zapewnienia zastępowalności pokoleniowej, a tym samym przyszłościowego rozwoju szkolnictwa zawodowego na terenie naszego miasta. Następnie wystąpiła Aneta Polewczak, która z zainteresowaniem opowiedziała słuchaczom o swojej pasji zawodowej oraz wyzwaniach stojących przed branżą beauty szczególnie w obszarze jej postępującej medykalizacji. Poruszyła również temat zakładania oraz prowadzenia własnego przedsiębiorstwa na terenie Zawiercia. Natomiast tematykę edukacji o charakterze dualnym odpowiadającej współczesnym wymogom rynku pracy i jej roli dla rozwoju kariery zawodowej młodych ludzi omówił Artur Król.



„Rynek pracy dla młodych, czyli wszystko co chciałbyś wiedzieć, a bałeś się zapytać”

12 grudnia 2023 r. odbyła się ostatnia już konferencja zatytułowana „Rynek pracy dla młodych, czyli wszystko co chciałbyś wiedzieć, a bałeś się zapytać” przeprowadzona w ramach projektu „Plan Rozwoju Lokalnego dla Zawiercia na lata 2021-2030” finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 oraz z budżetu państwa polskiego realizowanego w zakresie Programu „Rozwój Lokalny”. Organizatorem spotkania była Agencja Rozwoju Zawiercia. Konferencja rozpoczęła się o godz. 8.30 w Hotelu Zawiercie zlokalizowanym przy ul. Wierzbowej 6.

W roli prelegentów wystąpili: Pani Joanna Skupińska – prawnik pracujący z młodzieżą, Pan Jan Witkowski, Artur Król nauczyciel zawodowy. Gośćmi konferencji była

Pani Sekretarz Miasta Agata Jarza-Korpyś oraz Pani Dyrektor ARZ Marta Wałąg Moderator konferencji na wstępie przedstawił rolę, cel oraz zadania, jakie są realizowane w ramach wskazanego Projektu. Kolejno głos zabrali zaproszeni goście, którzy zwracali się głównie do młodych osób zgromadzonych na konferencji.

Jan Witkowski przytoczył historię w jaki sposób w naszym mieście rozwijał się rynek pracy, przedstawił również lokalnych przedsiębiorców oraz sposoby i możliwości doksztalcania zawodowego w naszym mieście. Młodzież bardzo ochoczo wzięła udział w dyskusji – zadawała mnóstwo pytań.

Pani Joanna Skupińska poprowadziła panel ekspercki wraz z dyskusją na temat pn. „Rynek pracy w naszym mieście – ogólny zarys”

Kolejno głos zabrał Artur Król, który wskazał swoją rolę jako pracodawcy w kształceniu zawodowym swoich uczniów tj. prowadzenia nadzoru nad przebiegiem procesu przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, propagowania i organizowania przygotowania zawodowego, jak również współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie doksztalcania teoretycznego osób odbywających praktyczną naukę zawodu.

Na koniec moderator konferencji dokonał podsumowania, po czym spotkanie zostało zakończone.





URZĄD MIEJSKI

Rozdział VI

**Podnoszenie kompetencji
pracowników Urzędu Miejskiego
i jednostek Gminy Zawiercie**

Dobra Praktyka:**Podniesienie wiedzy merytorycznej i kompetencji miękkich dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego poprzez wdrożenie cyklu wieloaspektowych szkoleń i warsztatów.**

Odpowiedzialne JST:
Urząd Miejski w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Szkolenia i warsztaty są bardzo ważnym elementem efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. Umożliwiają pracownikom samorządowym także lepsze zarządzanie zasobami finansowymi i materialnymi. Poprawa umiejętności zarządzania przyczynia się do efektywniejszego wykorzystania środków publicznych i zwiększenia efektywności działań.

Szkolenia i warsztaty pozwoliły pracownikom samorządowym na podniesienie swoich umiejętności zawodowych i osobistych. Dzięki nim mogli oni poszerzyć swoją wiedzę na temat nowych przepisów prawnych, procedur administracyjnych, nowych technologii czy metodyk pracy. Samorządy terytorialne często muszą dostosowywać się do zmieniających się warunków i wymagań, zarówno w zakresie prawa, jak i oczekiwań mieszkańców. Szkolenia i warsztaty pozwoliły pracownikom na bieżąco aktualizować swoje umiejętności, aby efektywnie reagować na zmiany.

Posiadanie wykwalifikowanych i dobrze wyszkolonych pracowników wpływa na jakość świadczonych przez samorządy usług publicznych. Szkolenia i warsztaty nie tylko rozwinęły kompetencje zawodowe, ale również przyczyniły się do rozwoju osobistego pracowników. Były także doskonałą okazją do budowania więzi i współpracy między pracownikami różnych działów lub jednostek samorządowych. Dzięki nim pracownicy mieli szansę na wymianę doświadczeń, budowanie relacji i wspólną pracę nad rozwiązywaniem problemów.

Dzięki projektowi i środkom z Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 pracownicy UM oraz gminnych jednostek i spółek wzięli udział w szeregu szkoleń, obejmujących taki zakres tematyczny jak np.: zamówienia publiczne, zarządzanie projektami, kodeks postępowania administracyjnego, kodeks pracy, instrukcja kancelaryjna, ochrona danych osobowych w sektorze publicznym, audyt, kontrola zarządcza i zarządzanie ryzykiem, egzekucja podatków i opłat lokalnych, księgowość i kontrola dotacji unijnych, przeprowadzanie i rozliczanie inwestycji w JST.

Ponadto odbyły się także warsztaty z kompetencji miękkich dla pracowników UM oraz gminnych jednostek i spółek obejmujące doskonalenie umiejętności interpersonalnych i organizacyjnych. Projekt pozwolił na przeprowadzenie szkoleń wśród pracowników JST m.in. ze skutecznego rozwiązywania konfliktów, z efektywności osobistej w zarządzaniu czasem oraz zadaniami zespołu, ze znaczenia komunikacji i jej wpływu na osiągnięcie zespołowych i indywidualnych celów, z efektywnej obsługi trudnego, konfliktowego interesanta oraz z dobrych praktyk w obsłudze interesantów z niepełnosprawnościami. Pracownicy UM oraz gminnych jednostek i spółek wzięli także udział m.in. w badaniu psychometrycznym dominujących talentów i grze szkoleniowej dotyczącej budowania silnego zespołu. Test umożliwił ocenę natężenia 34 cech (talentów), spośród których pięć jest najbardziej dominujących. Skuteczne wykorzystanie talentów umożliwi pracę na możliwie najbardziej efektywnym poziomie.

Szkolenia/warsztaty zrealizowane w ramach projektu „Plan Rozwoju Lokalnego na lata 2021-2030” finansowanego w całości ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014- 2021:

| Lp. | Nazwa szkolenia/warsztatów | Data realizacji | Ilość sesji szkoleniowych | Liczba godzin szkoleniowych |
|-----|--|---|---------------------------|-----------------------------|
| 1. | Kontrola gospodarki finansowej, rachunkowości i sprawozdawczości w jst i ich jednostkach organizacyjnych- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 14.06.2023r., 26.06.2023r., 27.06.2023r. | 3 | 21 |
| 2. | Informacja publiczna w praktyce samorządu terytorialnego- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 22.06.2023r., 23.06.2023r., 3.07.2023r., 4.07.2023r. | 4 | 28 |
| 3. | Aktualne kierunki postępowania z dokumentacją w jednostkach organizacyjnych objętych nadzorem archiwów państwowych i wytwarzających materiały archiwalne- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 26.06.2023r., 27.06.2023r. | 2 | 14 |

| | | | | |
|-----|---|--|---|----|
| 4. | Kodeks postępowania administracyjnego w praktyce- szkolenie stacjonarne, 2- dniowe | 27.06.- 28.06.2023r. I grupa 27.06.- 28.06.2023r. II grupa 29.06.- 30.06.2023r. III grupa 29.06.- 30.06.2023r. IV grupa | 4 | 40 |
| 5. | Zamówienia publiczne- zasady podmiotowej kwalifikacji wykonawców w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 27.06.2023r., 29.06.2023r | 2 | 14 |
| 6. | Audyt i kontrola w jednostce oraz projektowane zmiany ustawy o finansach publicznych od 2023r.- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 4.07.2023r., 5.07.2023r., 6.07.2023r. | 3 | 21 |
| 7. | Egzekucja podatków i opłat lokalnych oraz innych należności publicznoprawnych. Zmiany w 2023r- szkolenia stacjonarne, 1- dniowe | 10.07.2023r | 1 | 7 |
| 8. | Przeprowadzanie i rozliczanie inwestycji w jst i jej jednostkach podległych z uwzględnieniem Polskiego Ładu, Programu Inwestycji Strategicznych i RFIL oraz innych źródeł, także pochodzących z dotacji- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 11.07.2023r., 12.07.2023r. | 2 | 14 |
| 9. | Zamówienia publiczne na roboty budowlane ze szczególnym uwzględnieniem zmiany wynagrodzenia wykonawcy spowodowanej wadami dokumentacji projektowej oraz inflacji- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 17.07.2023r. | 1 | 7 |
| 10. | Dochody i wydatki jednostek budżetowych. Ewidencja, klasyfikacja oraz sprawozdawczość budżetowa. Praktyczne aspekty- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 13.07.2023r., 14.07.2023r. | 3 | 21 |
| 11. | Zamówienia publiczne- najważniejsze aspekty w świetle aktualnego orzecznictwa- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 19.07.2023r., 20.07.2023r. | 2 | 14 |

| | | | | |
|-----|--|--|----|-----|
| 12. | Zmiany w Kodeksie Pracy w 2023r. Nowy zakres dokumentacji pracowniczej, postanowień w regulaminach, procedurach i politykach- omówienie przykładowych dokumentów- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 26.07.2023r., 27.07.2023r., 31.07.2023r., 7.08.2023r. | 4 | 28 |
| 13. | Reforma KPC- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 24.07.2023r., 25.07.2023r. | 2 | 14 |
| 14. | Rozliczanie wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców z zastosowaniem przepisów obowiązujących od 1 stycznia 2023r.- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 3.08.2023r., 4.08.2023r. | 2 | 14 |
| 15. | Księgowość i kontrola dotacji unijnych. Nowa perspektywa unijna 2021- 2027- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 4.08.2023r. | 1 | 7 |
| 16. | Kontrola zarządca i zarządzanie ryzykiem w instytucji publicznej- szkolenie stacjonarne, 2- dniowe | 4.09.- 5.;09.2023r., 9.09.- 10.09.2023r., 18.09.- 19.09.2023r., 9.10.- 10.10.2023r. | 4 | 48 |
| 17. | Specjalista ds. funduszy UE- nowy okres programowania 2021- 2027- szkolenie stacjonarne, 2- dniowe | 2.10.- 3.10.2023r., 4.10.- 5.10.2023r. | 2 | 24 |
| 18. | Instrukcja kancelaryjna w administracji publicznej. System tradycyjny i EZD- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 11.09.2023r., 12.09.2023r. | 2 | 14 |
| 19. | Praktyczna analiza ochrony danych osobowych w sektorze publicznym- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 11.09.2023r., 12.09.2023r., 20.09.2023r., 21.09.2023r. | 4 | 28 |
| 20. | Obowiązki jst w kontekście ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 16.10.2023r., 17.10.2023r. | 2 | 14 |
| 21. | Warsztaty Program doskonalenia kompetencji zarządzania projektami- szkolenie stacjonarne, 2- dniowe | 12.09.- 13.09.2023r., 14.09.- 15.09.2023r., 19.09.- 20.09.2023r., 21.09.- 22.09.2023r., 25.09.- 26.09.2023r. | 5 | 70 |
| | | | 55 | 462 |



| SZKOLENIA MIĘKKIE (KOMPETENCYJNE) | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---------------------------|-----------------------------|
| | Nazwa szkolenia/warsztatów | Data realizacji | Ilość sesji szkoleniowych | Liczba godzin szkoleniowych |
| 1. | Skuteczne rozwiązywanie konfliktów- warsztaty stacjonarne, 2- dniowe | 18.10.- 19.10.2023r., 23.10.- 24.10.2023r., 30.10.- 31.10.2023r. | 3 | 48 |
| 2. | Efektywność osobista w zarządzaniu czasem oraz zadaniami zespołu- warsztaty stacjonarne, 1- dniowe | 21.11.2023r. | 1 | 8 |
| 3. | Znaczenie komunikacji i jej wpływ na osiągnięcie zespołowych i indywidualnych celów- szkolenie stacjonarne, 2- dniowe | 2.10.- 3.10.2023r., 9.10.- 10.10.2023r., 19.10.- 20.10.2023r., 25.10.-26.10.2023r. | 4 | 64 |
| 4. | Efektywna obsługa trudnego, konfliktowego interesanta- umiejętność budowania postawy asertywnej- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 16.10.2023r., 23.10.2023r., 9.11.2023r., 1.12.2023r., 7.10.2023r., 11.12.2023r., 12.12.2023r., 14.12.2023r. | 8 | 56 |
| 5. | Dobre praktyki w obsłudze interesantów z niepełnosprawnościami- szkolenie stacjonarne, 1- dniowe | 13.11.2023r., 14.11.2023r., 20.11.2023r., 23.11.2023r., 29.11.2023r., 30.11.2023r., 4.12.2023r., 5.12.2023r. | 8 | 56 |
| | | | 24 | 232 |

W szkoleniach/warsztatach twardych (merytorycznych) wzięło udział 466 kobiet i 141 mężczyzn. W szkoleniach miękkich (kompetencyjnych): 451 kobiet i 152 mężczyzn. Wszyscy uczestnicy to pracownicy UM, jednostek organizacyjnych gminy oraz spółek gminnych.



W związku z oszczędnościami, która pozostały po realizacji szkoleń z funduszy norweskich pod koniec 2023 roku ogłoszono przetarg na realizację szkolenia „MS Excel – poziom podstawowy i średniozaawansowany”. 25 stycznia 2024r. podpisano umowę z Wykonawcą szkolenia. W ramach zadania łącznie zostanie przeszkolonych 160 osób na poziomie podstawowym i 160 osób na poziomie średniozaawansowanym. Szkolenia prowadzone są od 29 stycznia 2024 r., a zakończą się 12 marca 2024 r.





Rozdział VII

**Zawiercie dla osób
o ograniczonej
mobilności
lub komunikatywności**



Dobra praktyka:

Zamontowanie urządzeń ułatwiających słyszenie (typu pętla indukcyjna) we wszystkich punktach obsługi klienta Urzędu Miejskiego i jednostek gminy.

Odpowiedzialna JST:
Urząd Miejski w Zawierciu

Ogólny opis DP:

Celem tego działania jest poprawa dostępności usług dla osób niedosłyszących dzięki systemowi wspomaganie słuchu, umożliwiającemu odbiór nieskazitelnie czystego i wyraźnego dźwięku poprzez aparat słuchowy. Główne problemy, które mogą być rozwiązywane przez pętle indukcyjne to: ułatwienie komunikacji dla osób niedosłyszących oraz reedukacja hałasu – pętle eliminują problem hałasu, dostarczając czysty dźwięk bezpośrednio do aparatu słuchowego użytkownika. Osoby niedosłyszące mogą mieć wrażenie, że trudno im zachować prywatność, gdy muszą używać systemów komunikacji głośnej. Pętle indukcyjne umożliwiają im odbiór informacji w sposób dyskretny, co może poprawić ich komfort i poczucie prywatności. W przypadku, gdy osoba niedosłysząca ma również trudności w mówieniu lub zrozumieniu mowy w danym języku, pętle indukcyjne mogą być pomocne. Dzięki nim osoby niedosłyszące mogą korzystać z tłumaczy lub innych narzędzi pomocniczych, które umożliwiają komunikację.

Korzyści płynące z zastosowania pętli indukcyjnych w punktach obsługi klienta obejmują:

- Poprawę dostępu do informacji dla osób niedosłyszących,
- Zwiększenie komfortu i poczucia pewności siebie osób niedosłyszących,

- Eliminację barier komunikacyjnych w środowiskach głośnych,
- Umożliwienie dyskretnej komunikacji,
- Zwiększenie zadowolenia klienta i budowanie pozytywnego wizerunku JST jako miejsca przyjaznego dla osób z różnymi potrzebami komunikacyjnymi.

Pętle indukcyjne znajdują się w następujących JST:

1. Urząd Miasta - 2 szt.
2. MOK „CENTRUM” - 1 szt.
3. OSIR - 2 szt.
4. Miejska i Powiatowa Biblioteka Publiczna - 2 szt.
5. Agencja Rozwoju Zawiercia - 1 szt.
6. Miejski Zespół Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół - 1 szt.
7. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej - 3 szt.
8. Zakład Gospodarki Mieszkaniowej - 3 szt.

„Pętle indukcyjne są bardzo ważnym udogodnieniem dla osób niedosłyszących. Poprawiają ich komfort życia, dzięki selekcji najważniejszych informacji spośród innych dźwięków. Wykorzystują zjawisko indukcji elektromagnetycznej, z pomocą którego dźwięk z zastosowaniem pętli jest czysty i precyzyjny. Pętle ułatwiają życie osobom niedosłyszącym, dlatego ogromnie cieszy mnie fakt, że urządzenia ułatwiające słyszenie zostały zamontowane w punktach obsługi klienta JST na terenie Gminy Zawiercie” - mówi Damian Madejski, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób z Niepełnosprawnościami.





Rozdział VIII

Podsumowanie

„Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” pozwala wypracować wiele skutecznych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, które mogą zostać wdrożone także w gminach będących potencjalnymi beneficjentami programu. Zawiercie rozwija się pod względem inwestycyjnym i społecznym. Wieloaspektowy zakres działań podejmowanych w ramach projektu skutkuje efektywniejszą aktywnością społeczną i poprawą konkurencyjności Zawiercia na tle innych miast. Korzyścią jest przede wszystkim wzrost jakości życia mieszkańców gminy. Wieloosobowe zespoły projektowe są zaangażowane w poprawę komfortu życia dla różnych grup społecznych. Projekt pomaga zarówno tym, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej (bezdomni), jak i młodzieży, która potrzebuje wsparcia i ukierunkowania. Dzięki funduszom norweskim powstały udogodnienia dla osób niepełnosprawnych. Korzyści zyskali także pracownicy jednostek samorządu terytorialnego, którzy mają możliwość podniesienia swoich kompetencji zawodowych i wiedzy merytorycznej, co przekłada się na efektywniejszą obsługę klienta. Ponadto projekt daje szansę młodym ludziom i ułatwia postawienie pierwszych kroków na ścieżce prowadzącej do sukcesów zawodowych.

INWESTYCJA W MŁODEGO CZŁOWIEKA TO INWESTYCJA W MIASTO I JEGO ROZWÓJ.

Współpraca z Norwegią umożliwia wymianę dobrych praktyk, informacji i doświadczeń w obszarze organizacji współpracy pomiędzy instytucjami, szkołami oraz pracodawcami, przede wszystkim w zakresie dualnego szkolnictwa zawodowego. Projekt pozwala na poznanie pionierskich rozwiązań zastosowanych w Norwegii w zakresie szkolnictwa zawodowego umożliwiającego znalezienie zatrudnienia zaraz po szkole średniej czy innowacyjnych technologii w fabrykach i przedsiębiorstwach. Norweskie instytucje publiczne wspierają lokalne przedsiębiorstwa i nowe start-upy, a między przedsiębiorstwami z różnych gałęzi gospodarki panuje harmonia owocująca współpracą m.in. polegającą na zakupie wyposażenia do nowych obiektów od lokalnych producentów. Firmy stosują zasadę „zero waste” i maksymalnie wykorzystują potencjał norweskich odnawialnych źródeł energii, dbając o środowisko naturalne. Zaawansowane technologie występują zarówno w placówkach kształcenia z profesjonalnym i nowoczesnym wyposażeniem, jak i w przedsiębiorstwach wprowadzających innowacyjne systemy produkcji. Norwegia wprowadza także strategiczne reagowanie na potrze-

by zawodowe w związku ze starzejącym się społeczeństwem poprzez naukę zawodów pomocowych (m.in. opiekun, pielęgniarka) już na poziomie szkoły średniej.

Czynnik ludzki jest bardzo ważnym komponentem projektu „Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030”. Zespoły zaangażowane w projekt pracują dla mieszkańców i poprawy ich komfortu życia. Dzięki wypracowanym rozwiązaniom praktycznym projekt przynosi rezultaty w postaci:

- Efektywnej współpracy bilateralnej z krajem partnerskim,
- Skutecznego systemu wsparcia mieszkańców poprzez streetworking,
- Korzyści inwestycyjnych związanych z przebudową, remontem i rozbudową ul. Podmiejskiej wraz z infrastrukturą wodną i kanalizacyjną,
- Utworzenia Lokalnego Centrum Kariery dla Uczniów i Absolwentów, które pozwala na aktywizację zawodową młodych mieszkańców miasta,
- Wzmocnienia kompetencji pracowników jednostek samorządu terytorialnego poprzez cykl szkoleń podnoszących wiedzę merytoryczną i umiejętności miękkie,
- Udogodnień dla osób o ograniczonej komunikatywności, dzięki zamontowaniu urządzeń ułatwiających słyszenie typu pętla indukcyjna w punktach obsługi klienta JST.

FUNDUSZE NORWESKIE

Fundusze norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

W ramach funduszy norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG). Wraz z pozostałymi darczyńcami Norwegia przekazała 3,3 miliarda euro w ramach kolejnych programów funduszy w latach 1994–2014.

Fundusze norweskie są finansowane wyłącznie przez Norwegię i dostępne w państwach, które przystąpiły do UE po 2003 r. Fundusze norweskie na lata 2014–2021 wynoszą 1,25 miliarda euro.

Priorytety na ten okres to:

1 innowacje, badania naukowe, edukacja i konkurencyjność;

2 integracja społeczna, zatrudnienie młodzieży i ograniczenie ubóstwa;

3 środowisko, energia, zmiany klimatu i gospodarka niskoemisyjna;

4 kultura, społeczeństwo obywatelskie, dobre zarządzanie i podstawowe prawa;

5 sprawiedliwość i sprawy wewnętrzne.

Więcej informacji znajduje się na stronach: www.eeagrants.org, www.eog.gov.pl

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej,
konkurencyjnej i **sprzyjającej integracji europejskiej**.**



O ZAWIERCIU

Zawiercie to stolica powiatu zawierciańskiego. Nazywane bramą na Jurę Krakowsko – Częstochowską, ma bogate tradycje przemysłowe. Po 1990 roku zakłady upadły jednak lub przechodziły poważny kryzys. W ostatnich latach zmniejszyła się liczba miejsc pracy, m.in. w związku z likwidacją Huty Szkła, Zawierciańskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego czy też Przędzalni „Zawiercie”. Efektem był wzrost poziomu bezrobocia i w konsekwencji odpływ ludności. W 1991 roku w mieście mieszkało ponad 57 tys. osób. Na przestrzeni lat ta liczba cały czas spada i jest to związane m.in. z sytuacją na rynku pracy. Młodzi ludzie opuszczają miasto w poszukiwaniu dobrze płatnych zajęć, wybierając większe miasta. Wyjeżdżając na studia, nie wracają już do Zawiercia. Główny powód to wysokość zarobków, a także większe możliwości rozwoju zawodowego poza miastem.

Pomimo pandemii oraz wojny w Ukrainie, niezmiennie pozostają zatem cele do zrealizowania: przeciwdziałanie negatywnym zmianom demograficznym - przede wszystkim przez pozyskiwanie nowych inwestorów i umożliwianie rozwoju firmom funkcjonującym już w Strefie Aktywności Gospodarczej. Szansą są tzw. fundusze norweskie, które pomagają m.in. w rozwoju strefy, a co za tym idzie – w rozwoju całego miasta.

Bardzo istotną kwestią jest również budowa nowych mieszkań w tym przypadku miłym krokiem są działania spółki SIM SMS, a konkretnie plany wybudowania nowych bloków w Zawierciu-Kromołowie.

Nie można również zapominać o atrakcyjnej ofercie kulturalnej i rozrywkowej dla rodzin z dziećmi oraz młodzieży. O to dbają już MOK, zawierciańska Biblioteka, OSiR oraz Galeria Stara Łaźnia.



Wydawca:

Urząd Miejski w Zawierciu
ul. Leśna 2, 42-400

Foto:

archiwum UM, MOPS i ARZ
Paula Sobota
Szymon Bacior
Dominik Janus
Kamil Konopka

Data wydania:

Luty 2024 r.

KONTAKT DO BIURA PROJEKTU

Marzena Małek

Naczelnik Wydziału Strategii Rozwoju Miasta,

Portfela Programów i Projektów Urzędu Miejskiego w Zawierciu

tel. +48 32/67-27-380 kom. + 48 728-248-818

m.malek@zawiercie.eu