

VERSO

VOLUNTEERS FOR EUROPEAN EMPLOYMENT

КАТАЛОГ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ



КАТАЛОГ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ

1. Цел

Целта на каталога на добрите практики е да събира и разпространява "добри примери" за това как доброволческата работа функционира в рамките на проекта Verso - „Доброволци за заетост в Европа“ (Volunteers for European Employment – VERSO) . Каталогът е разработена в сътрудничество с осем държавни управленчески органи и четири научни партньори по проекта и има за цел да покаже някои от добрите практики. Нещо повече каталога ще бъде средство за разпространение, обмен и прилагане на добри практики от един регион на друг. Примерите в каталога имат една обща връзка, в това, че те обхващат редица области, в рамките на които доброволческия труд има значение. Списъкът в каталога по никакъв начин не е изчерпателен по отношение на съответните дейности и практики в областта на доброволческия труд.

Структурата на каталога е изградена от следните части: какво е добра практика ; представяне на добри практики; групиране на добрите практики и най-накрая социални иновации и прилагане.



2. Същност на добрите практики

В сегашните времена, където социални държави са в социална и финансова криза с покачващи нива на безработица, търсенето на добри доброволчески практики, които акцентират върху социалното гражданство и същевременно насърчават сближаването и заетостта, е предизвикателство.

Доброволчеството се разглежда като поле на действие, където маргинализираните групи, безработните, работна сила и обикновено уязвимите хора могат да поддържат и развиват умения за работа с цел подобряване на техните връзки в неофициална, образователна среда. В тази сфера е възможно да се придобият, препридобият или пренасочат уменията за работа и развиване на близки отношения или толерантност на променящите се изисквания за работа.

Проектът VERSO определя добри практики на доброволчеството, които насърчават заетостта и благосъстоянието на европейските граждани. Проектът VERSO представлява идеален форум за обмен и разпространяване на добри практики на волонтаризъм за насърчаване на Европейските служби по заетостта и допринасяне за надграждането на европейското качеството на живот.

Добрите практики са широко използвани в областта на развитието на организационните и човешки ресурси, във всяка област на инженерството и услугите, тъй като те притежават голяма част от смисъла за съществуването на професионалните програми и тяхната идентификация е от голямо значение. Въпреки това, добри практики за социалните и поведенческите науки изискват контрол на промените, необходими, за една практика да се прехвърлят в друго съдържание. Знанията, придобити от опита при добри практики трябва да се капитализират през процес на документация, която поддържа непрекъснато обучение. Следователно в проекта VERSO добрата практика ще се стреми да постигне състояние, в което служителите да получат същите стандарти на трудова заетост, поне минимални заплати, закони които определят максималната часова заетост, здравните закони и т.н., независимо от това, към кой сектор те принадлежат. Понятието "добра практика" се използва в предпочитание на термина "най-добра практика", за да даде значимото на възможността за повече от един подход, подходящи за една и съща задача, процес или дейност. По този начин ние също така признаваме, че дадена практика може да има приложения поради различията, които съществуват в местните условия, като законодателството, сътрудничество между публични и доброволни инициативи и др.

Идентифицираните VERSO практики отразяват сложния характер на проблемите и обикновено се характеризират, като е интердисциплинарни. Начини по които различни институции прилагат добрите практики зависи от различни обстоятелства. Добрите практики трябва да се разглеждат не като успешна пакетна намеса, която може лесно да се обобщи и прехвърли, а по-скоро като процес на планирани и синтезирани изследвания от източници. Политически препоръки и добри практики на проекта VERSO могат да бъдат разгледани последователно чрез повторно прилагане на предварително съществуващите институционални структури и основни реформи, насочени към адаптиране към новите структури на пазара на труда характеризиращи се с подобреното интегриране и гъвкавост между образование, обучение и заетост.

3. Групиране на добрите практики

Анализът на добрите практики показва някои модели по отношение на методиките, използвани от доброволци. Най-важните идентифицирани методи са различни версии на наставничество, рехабилитация, организация и корпоративна социална отговорност. Тези четири области са били избрани като основен опит в примерите за добри практики. За всяка от четирите области е избран случай, който дава пример за това как се използва методът. Проучване на добрите практики се стреми да изследва и разбира тяхното предназначение, за да даде гласност на доброволците, както на бенефициентите или потребителите. Изследването се опитва да тълкува значими явления за социалната политика, пазара на труда, дискриминацията и набор от услуги от доброволци. Примерите по същия начин се разглеждат като принципи на трансфериране или политически инструменти.

ЧЕТИРИТЕ ПРИНЦИПА

Освен социалните иновации добри практики на VERSO са категоризирани от тези четири принципа:

- Менторинг
- рехабилитация
- организация
- корпоративна социална отговорност (КСО)

Следните такива трябва да служат като съкратени примери за тези четири области, тъй като те се появяват в добрите практики.

Наставничество

Мрежата на менторите в Миделфарт в община Миделфарт започна като сътрудничество между бюро по труда в Миделфарт и местният съвет по заетостта. Двете страни решиха да подкрепят усилията, насочени към младите хора на възраст между 15-32 години чрез обучаващи доброволци социални ментори, за да може да се подпомагат младите хора с проблеми, които са извън обхвата на безработицата. Менторите минават през една основна образователна програма, на тяхното ниво. Програмата продължава пет вечери, и ментора координатор обучава другите ментори. Менторите са обикновени хора, които се интересуват от други хора и които искат да използват своите ресурси за мотивиране и подкрепа на други хора със затруднения. Менторът е модел за гражданите, както и буфер и мотиватор, подкрепяйки и давайки съвети на гражданите по напредъка им. Уязвимите младежи, участващи в проекта, завършват средно образование. Тъй като проектът обхваща всички на възраст между 15 и 32, наставническият корпус има и задачата да намери работа за тези от участниците, които въпреки че имат образование са безработни. Мрежата на менторите в Мидълфарт сега е независима от общината и търси финансиране като дружество.

Анализът на мобилизацията е базиран на информацията, събрана от интервюта с хора, ангажирани в добрата практика. Резултатите от анализа показват, че Мрежата на менторите в Мидълфарт са разработили действия, чиято основна цел е наставничеството. Необходимите действия за повишаване на мобилността на младите хора са подпомогнати от частни външни лица, за да могат да постигнат целите си - социално сближаване, наставничество и подобряване на здравето и качеството на живот. Основният интерес на Мрежата на менторите в Мидълфарт е да обучава доброволци като наставници.



След анализ на мобилността ние открихме, че резултатите са тясно свързани и съгласувани с наставническата задача. По един или друг начин тази практика подобрява качеството на живота и здравето; също така тя може да стимулира социалното сближаване чрез споделяне на опит и грижа за другите.

Има няколко осезаеми резултата от Мрежата на менторите: 22 % от "учениците" преживяващи на социални помощи са възобновили образованието си и 42 % от "учениците" са останали в официалната образователна система. 10 % са се върнали от дългосрочен отпуск по болест в образователната система и 11 % от "учениците" са проявили интерес към стажанство, свързано с работа. Хората, отказали се от образованието, се равняват на 4 %.

Основните разходи по програмата на Мрежата на менторите са административни, които включват наемането на координатор наставник и консултант по развитието.

Общите разходи за прилагане и изпълнение на програмата са €65,077 и ползата регистрирана досега се оценява на €87,262.

Реабилитация

ОТВАРЯНЕ на вратата към реабилитацията – Fundació ARED е нестопанска организация, основана през 1994 г. като сдружение за социална интеграция на жените.

Избраната добра практика цели да подобри квалификацията на групите в неравностойно положение, основно жените в затвора, които имат трудности с достъпа стандартния трудов пазар. Подобряване на квалификацията включва дизайн, планиране, производство, доставка и оценка, както на индивидуални така и на групови действия, насочени към бенефициентите на дейностите. Тази иноваторска и пионерска инициатива е прераснала в стабилна платформа, осигуряваща развитие – от отлъчване към интеграция. Това е възможно благодарение на помощта и партньорството на частни и обществени организации, както и подкрепата на хората, които вярват в интеграцията и постоянно полагат усилия да реализират тази основополагаща цел.

Анализът на мобилизацията, въз основа на интервюта, показва, че отварянето на вратата към реабилитацията развива три основни мобилизационни действия, които са: (1) съвет; (2) подкрепа и овластяване на хората; и (3) наставничество и различни типове събития за гражданите. От тези действия предложените цели са разбирането, повишаването на осведомеността и обучението на хора, а също и подобряване на здравето и качеството на живот.

За да постигне целите си, ARED получава нефинансова и финансова, частна и обществена подкрепа. Основните стратегии, използвани за разработване на този проект са комуникация, разпространение и също ангажираност и участие на доброволци.

Резултатите, постигнати от мобилизационните действия са разбиране, повишаване на осведомеността и обучение на доброволци, участващи заедно в набирането на средства.

Докато всички действия, разработени от ARED са от съществено значение за постигане на основната цел на проекта, реабилитацията е търсена и участието на обществото също е необходимо. Ето защо събитията, социална комуникация, разбиране, повишаване на осведомеността и информиране на гражданите са необходими.

Годишните разходи за отваряне на вратата на реабилитация е €545,920. Основните разходи са разходите за заплати на работното време и застраховка, което представлява съответно 294,424 € и €169,967 на годишна база. Ползите в проекта са нетни заплати при наемане на работа (€282,633), доход от други средства (€50,000), увеличаване на данъчните плащания (163,160€) и намаляване на обезщетенията за безработица (21,670€). Изричните ползи в проекта се оценяват на €402.199 на годишна база.

Освен това проектът, отваряне на вратата за реабилитация създава косвени предимства, като подобрени умения, възможност за създаване на нови отношения и емоционално благополучие.

Организация:

CITIZENS ADVICE BUREAU – CAB:

Вътрешна организация: Hull&East Riding Citizens Advice Bureau е едно от 382 бюра в Англия и Уелс. Всяко бюро съществува, за да предоставя безплатни, поверителни, независими и безпристрастни съвети, информация и представителство на членовете на обществото по редица въпроси, включително дългове, социални права, заетост, жилищно настаняване и всички други въпроси. Бюрото има своя собствена вътрешна организация, която включва например съветник за трудова заетост, съветник по образование, наблюдение и последваща помощ.

Външна организация: всяко бюро е независима регистрирана благотворителна организация свързана с националната структура "Citizens Advice". За да се нарече Citizens Advice Bureau организацията трябва да отговаря на изискванията за членство на този национален орган. Всяко бюро се проверява на всеки три години за качеството на съветите и организационна стабилност. Националният орган поддържа местното бюро, за да функционира ефективно, предлага насоки и примери за следване и осигурява последователност в набиране, обучение и развитие, оценка, компетентност и качество на съветите.

Основните действия, разработени от тази добра практика са тези, свързани с консултации, подкрепа и даване на възможности на хората. Тези действия са разработени с цел менторство, помощ и грижа за гражданите. За постигане на целите са нужни финансова публична външна подкрепа, както и частна външна подкрепа.

Действията, разработени от CAB, изискват различни стратегии.

Тези стратегии са свързани с (1 ангажимент към действията, (2 вътрешна подкрепа, получена от други области или отдели и (3 мониторинг на процеса, отнасящ се до организирането и прилагането на разработените действия.

Така че действията в този случай са свързани предимно с организацията.

Бюрото има доказан опит в обучението на своите доброволци в умения, които им позволяват да получат платена заетост извън CAB. През 2011/12 61 доброволци напускат Бюрото да започнат платена заетост (30 % от доброволците на CAB |). Още 12 доброволци напускат за да продължат своето формално образование. Обратната връзка с доброволците показва, че техният опит и обучение в Бюрото е средство за техния успех в получаването на платена трудова заетост.

Корпоративна социална отговорност - CSR

ПАРТНЬОРИ В ОТГОВОРНОСТТА:

"Verantwortungspartner für Lippe" се основава на програмата "Unternehmen für die Region" (предприятия за региона), в която предприемачи са се обединили в Германия в мрежа, за да се учат заедно и един от друг. Инициативата дава добър пример за успешни проекти и най-добри практики видими в цяла Германия, специално насърчава нови партньорства и участва в диалога с политиката в областта на корпоративната социална отговорност. Lippe има голям брой млади хора. Насърчаването на младежта е проблем в региона. Предметът на CSR в района на Lippe е адресиран главно към тази инициатива и към дружествата, които участват. Инициативата е разделена на четири работни групи. Дейностите са свързани с професионалната ориентация на младите хора, по-доброто интегриране на мигрантите в бизнеса, с все по-застаряващата работна сила в предприятията и подобрения в съвместяване на работата и семейството. Инициативата "Verantwortungspartner für Lippe" се състои от представители на фирми и организации. Хората се включват доброволно в областта на CSR. Често това са бизнес мениджъри, директори или работодатели.

Анализът на мобилизацията на базата на интервюта с двама души от Партньори в отговорността показва, че действията, разработени от тази практика са фокусирани върху параметрите на работа или заетост и има цел да се подобри качеството на живот на гражданите.

За постигане на своите цели те имат нужда от външна публична или частна подкрепа. Освен това не само подкрепата трябва да се взема предвид; също така използваните стратегии са от съществено значение за постигане на очакваните резултати.

Основната стратегия на тази практика е съобщаване и разпространение на информация. Комбинирайки действията, целите, стратегиите и външната подкрепа, Партньори в отговорността постигат това, което очакват.

Социална иновация

Социалните иновации се отнасят до иновационни дейности и услуги, мотивирани от целта да се задоволят нуждите и подобри живота на хората. Социалните иновации работят със социални цели. Накратко VERSO Проектът съчетава нови идеи, социална стойност и неудовлетворени социални потребности.

Една от добрите практики илюстрира много добре какво представлява социалната иновация. В заключение презентацията "Референтен" случай подчертава: "организации, които са доброволчески проекти в Каталония осъществяват своята дейност в свободното упражняване на техните граждански ангажименти и решават да се погрижат за специфични нужди в тяхната среда, които те възприемат като незадоволени, използвайки свои собствени инструменти (страст, време, както и алтруизъм). По този начин доброволчеството добавя към работата на професионалистите, (както в обществените услуги, така и в самите организации), с акцент върху "човешки нематериални активи", които са източник на процеси на истинска социална трансформация".

Практиките, развиват действията си въз основа на собствения си опит и са ориентирани към социалните иновации.

Социални иновации, в такъв случай, се случват, когато една практика: (1) определя нуждите на нейната територия: борбата с безработицата, увеличаване на мотивацията на младите хора и идентифициране на доброволческата дейност като ключ за постигане на повече и по-добро занимание. (2) поддържа тесни връзки с други сектори: участие с други агенти извън NGO и субекти на трети сектор. (3) установява синергии с образувания от същия сектор, за да увеличи своята експертиза.



- (4) измерва въздействието на нейните задачи: демонстрира успеха на нейните интервенции.
- (5) функционира въз основа на точни методики за осигуряване на предаването и подобряването на процесите: за създаването на нови и изпитани методологии.
- (6) икономическата устойчивост ще докаже по-добър замисъл и точност на проектите, в които възможността за трансфер и въздействието ще се разглеждат като основни елементи за получаване на външна подкрепа.

4. ПРИЛАГАНЕ

Въз основа на този каталог, публичните власти ще развиват осъществяването на планове за трансфер на добри практики. Първоначалните планове бяха обсъдени в София през февруари 2014 г., и примери за прехвърляне на практики и политики ще бъдат представени на заключителната конференция на 25 септември 2014 г. в Унгария.

Въпреки това някои точки по изпълнението могат да бъдат полезни на този ранен етап.

Изследвания посочват някои липсващи точки за наблюдение във връзка с прилагането. На първо място предположенията на гладък и ефективен начин за прилагане на политиката са били нереалистични и в известна степен в сферата на пожеланията. Второ, предположенията са били твърде рационалистически.

Въз основа на последните изследвания е разработен фокус подчертаващ "забраните" или "бариерите", които формират пречки за процеса на изпълнение. Следните точки може да са само схематично нахвърлени, но те могат да предложат един смислен преглед на въпроса.

1. Политическите решения не винаги са ясни или недвусмислени. В Парламента мнозинството решения предполагат участието на повече политически партии. Те могат да подкрепят дадено решение, но също така да представят допълнителни цели. Това означава, че противоречията са вградени във взетите решения.
2. Общините или регионите, отговорни за осъществяване на политиката, може да представляват противоположно мнозинство, в сравнение с даден парламент. Следователно общински съвет може да тълкува решението и практически да го ориентира съобразно местната политика. Тук намираме второто противоречие.
3. Тогава администрацията на общината поема задачата. Тук отново и отново ще намерите други интерпретации – "новата" инициатива трябва да се напасне към това, което "ние вече правим" и т.н. Администрацията се стреми да убеди някои лидери на държавните институции да поемат отговорност, и те също могат да събудят съмнение или да се опитат да пренаредят новата политика в известни рамки. Те могат дори да се борят за правото да изпълнява решенията или обратното.
4. Лидерите обръщат към своя персонал, за да го убедят да достави услуги в съответствие с новото решение от общината. Може да има членове на персонала, които не са съгласни (политически, методологически, практически и т.н.). Те ще действат чрез създаване на бариери или други подобни.
5. В края потребителя/клиента трябва да бъде изслушан. Улицата на ниво бюрократ трябва да преговаря с потребителя как да прилага различни части от решението.



5. ИЗБРАНИ ДОБРИ ПРАКТИКИ

16 добри практики бяха избрани от Knowledge Partners на проекта VERSO измежду 30 установени случаи. По-подробна информация и вникване в процеса по подбор, анализи на социалната мобилизация и анализ на разходите и ползите са налични в началната страница www.versonet.eu. За идентифициране и избор на добрите практики има 5 показатели, а именно ефективност, социално въздействие, устойчивост, социално участие и преносимост. В допълнение 16те избрани добри практики са анализирани в хоризонталната рамка на разходи и ползи, мобилизация и сравнителен анализ. Анализът показва, че добрите практики имат допълнително значение за развитие на местната заетост. Много от добрите практики са с най-висока стойност, поради по-силен ефект върху заетостта. Въпреки това анализът показва също, че малък мащаб добри практики е допринесла за увеличаване на условията на целевите групи. В крайна сметка анализът заключи, че някои ефекти се проявяват по-бързо от други, което означава, че преките ползи трябва да бъдат балансирани от непреките ползи и че добрите практики трябва да бъдат оценени както в краткосрочен план, така и в дългосрочен.

Наставничество / Mentoring :

Mentor Programme в Middelfart Job Centre

Местоположение: Община на Middelfart, Дания

Всеки втори младеж е безработен в някои европейски страни. В община Middelfart, Дания безработица е само 5 %. Една от основните причини за подобряване на шансовете на младите поколения за трудова заетост е образованието. Middelfart Job Centre е създала специална програма (Mentor Programme) за подкрепа на младите. От януари 2010 г. Middelfart Job Centre има образовани 114 доброволни социални наставници в общността с цел подпомагане на младите хора да започнат - и най-важното – да завършат образованието си и да подобрят шансовете си за получаване на работа след училище.

Резултати от предварителен проект: 42 % от младежите са продължили своето образование, 22 % са били мотивирани да преминат от социално осигуряване към образование, 11 % са преминали от дългосрочен болничен към образование и 11 % са били мотивирани да следват корпоративна стажантска програма.

PONTE Mentors

Местоположение: Детмолд, Германия

Този случай е менторна мрежа (Netzwerk Lippe) ,

където доброволци са обучени да наставляват младите хора с имигрантски произход. Ръководството е свързано с кариера или общи въпроси за интеграция. Проектът работници на Netzwerk Lippe сега подготвят и изпълняват обучението на 63 наставници. В проекта за периода от май 2009 г. до март 2012 са били осъществени различни проекти като напр. центрове за микро оценка, които бяха сформирани за младежи с цел подобряване на социалните умения и познаване на собствените си сили. Netzwerk Lippe провежда напр. обучение на младежки лидери, ръководители на групи в младежки центрове и за домашните помощници, когато е необходимо. Нещо повече някои редовни оферти са създали езикови кафенета за бежанците в Детмолд и Бломберг. Веднъж в седмицата менторите подготвят, организират и следят срещи в кафенетата. Менторите оказват помощ при проблеми като администрация или жилищно настаняване.

Връзка към допълнителна информация:

<http://www.netzwerk-lippe.de/arbeitsmarktintegration/erfolgreichabgeschlossene-projekte/ponte/>

An die Arbeit. e. V

На работа

Местоположение: Детмолд, Германия

"Die Arbeit. e.V." е политически и административно независим и работи в подкрепа на младите хора в професионалното ориентиране и в търсенето на места за стажуване. Членовете са напр. от политическата сфера, икономиката и институции свързани с програми за пазара на труда – като цяло компании, които не могат да бъдат членове. Асоциацията е основана през 2005 г., като инициатива на заинтересовани граждани, които искат да допринесат за подобряване на условията на младите хора в района на Липе. Организацията се финансира чрез членски вноски и в края на 2012 г. сдружението достига повече от 225 платени членове. Някои от тях са асоциирани членове, други ангажирани като доброволци и редовно изпълняват консултативна, посредническа или обучителна роля. Инициираните връзки между младите хора, училища, службите по заетостта, работодателите и други институции предоставят по-добра стартова позиция за младите хора в професионалното им ориентиране.

Връзка към допълнителна информация:

www.an-die-arbeit.net

Проект на обучителите

Местоположение: Барселона, Каталония

Проектът на обучителите се управлява от фондация Exit /изход/ и стартира в Барселона през 2009. Проектът е обучителна програма подпомагаща създаването на умения за работа , при която група от доброволци от различни компании наставляват млади хора идващи от социално неуспешна среда и които са изложени на риск от социална изолация.

Инициативата им осигурява първоначалния контакт до пазара на труда. Проектът беше създаден, за да внесе нов подход и значение на това какво политиката на корпоративната социална отговорност/ КСО/ може да допринесе за бизнеса. Намерението е да се изследват нови корпоративни отношения и доброволчески модел, които ще поставят компанията, като единица и социално заинтересована страна каквато тя е, както и нейните служители в основата на собствена политика на/ КСО/. По този начин целта е да се съберат млади хора и фирми заедно в началния етап на процеса на интеграция на млади хора и по този начин да ги насърчи да продължат обучението си за постигане на целите си в избраната кариера.

Връзка към допълнителна информация:

http://www.fundacioexit.org/eb/?pagina=empresa_feste_voluntari&lang=eng

Пазар на Младежкото Предприемачество/ Youth Entrepreneurship Marketplace/

местоположение: София, България

Този случай е локализиран в София и се провежда в офиса на консултантска компания за стратегии и фондация "Kauzi". През 2009 г. фондацията откри бюро за социални услуги (през 2011 г. преобразувана в Пазар на Младежкото Предприемачество) като социален и бизнес инкубатор за мотивация, психологическа и групово работна. Целевата група се състои от млади хора между 15 и 29 години със или без увреждания и въоръжени с дух на предприемачество, бизнес и социални идеи. Повечето от тях идват от социални институции, специални училища за деца с увреждания, държавни училища и студентски организации. Те активно търсят възможности да получат по-практически знания и умения, за да оформят професионално своите бизнес идеи. Доброволците в този случай са бизнес консултанти като "Стратегия" експерти по бизнес развитие, финансиране чрез SMS-и, разработване на проекти и социална интеграция.

Връзка към допълнителна информация:

www.kauzi.org

Референтна програма

местоположение: Барселона, Каталония

Референтната програма предлага доброволческа подкрепа за млади хора, които са в приюти (както и били в приюти) или в риск от социално изключване. Участниците в референтната програма са доброволци на възраст между 26 и 65 години и предлага на младите хора различни видове подкрепа (емоционална, развлекателна, езикова и социална) и наставничество свързано с търсене на работа и намирането на място за живеене. Проектът се управлява от Associació Punt de Referència, нестопанска организация, основана през 1997 г., която работи за налагането на пълна социална интеграция, равни възможности и подобряване на качеството на живот на младите хора идващи от приюти чрез наставяване в процеса им на еманципиране.

Програмата акцентира върху доброволческия елемент заедно с професионалисти с цел гарантиране на необходимата автономия за младежи. Една от целите е да се покаже на обществото необходимостта от подкрепа на младите хора идващи от приюти, че тяхното положение е в риск от социално изключване и не трябва миналото им да бъде определящ фактор.

Връзка към допълнителна информация:

<http://www.puntdereferencia.org/>

Реабилитация и качество на живот

Отваряне на вратата за реабилитация ARED

местоположение: Барселона, Каталония

Fundació Ared е нестопанска организация, основана през 1994 г. като сдружение за социална интеграция на жените; предимно за жени, които нямат достатъчно ресурси за достъп до обикновените механизми на социална интеграция и заетост. Избраната добра практика цели да подобри квалификацията на групите в неравностойно положение, които имат трудности при достъпа до стандартния пазар на труд, напр. жени от затвора. Подобряване на пригодността за работа включва дизайн, планиране, производство, доставка и оценка на индивидуални и групови действия, насочени към бенефициентите на дейностите.

Тази новаторска и пионерска инициатива нараства в стабилна платформа ,която осигурява връзка между изключване и реалната интеграция.

Това е станало възможно с помощта и партньорство на частни и обществени организации заедно с хора, които вярват в интеграцията и са правили постоянни усилия да следват основоположната цел.

Бизнес инкубатор за уязвимите групи

местоположение: София, България

Една от стратегическите цели на организацията на българския червен кръст е да даде възможности за квалификация и преквалификация на уязвимите хора, така че те могат да достигнат своя потенциал за активно социално приобщаване. Тази инициатива цели да помогне на хората ,за да станат финансово независими. Бизнес инкубаторът в рамките на организацията на българския червен кръст ще бъде достъпен за маргинални групи, главно хора от ромски малцинства, мигрантите и бежанците и за жените с ниски доходи. Общата цел е: развитие на иновативен подход, насочен към синхронизация на собствен бизнес и социалното включване чрез въвеждане на система за подпомагане на икономическите дейности. Доброволците са 30 студенти 2-ра и 3-та година от икономическия факултет по бизнес администрация на Софийския Университет „Св.Климент Охридски“.

Връзка към допълнителна информация:

www.redcross.bg

В търсене на младежка автономия

местоположение: Барселона, Каталония

Този проект се управлява от Casal dels Infants als

Barris и предлага на младите хора достъп до социална и нормализирана мрежа и социално икономическа автономност, като същевременно насърчава лични и социални възможности. Организацията е дълбоко вкоренена в региона, по специално в един от най-бедните райони на Барселона. Работата за изграждане на проекта се основава на екипи от служители и доброволци и работи в партньорство с други общности, културни и съседни организации; особено тези с едни и същи профили, които насърчават предприемачеството в областта на рециклиране на отпадъчните материали. Основен фокус е подобряването на отношенията, капацитетите на социално приобщаване и по този начин увеличаване на участието на младежите в други групи (културни или социални дейности, работни лагери в чужбина и др.).

Екип от доброволци за координирана работа и професионалисти позволява индивидуално внимание към всеки един от присъстващите потребители.

Връзка към допълнителна информация:

www.casaldelsinfants.org/

Имигранти предприемачи

местоположение: Барселона, Каталония

Доброволци в Предприемаческото Консултиране (ДПК) са създадени през 2005 г. и са присъствали на около 500 проекти от имигранти в Каталония (около 40 % от консултантската им дейност). Повече от тях до 2010 са в съответствие с нови бизнес проекти, с голямо увеличение на добрите практики от 2011 на безработни лица, които търсят да се утвърдят като работещи на свободна практика. Индивидуална консултация се дава на хората, които искат да започнат дребен бизнес или да заздравят вече съществуващ . ДПК доброволци са предприемачи и мениджъри, пенсионери (предимно) или хора в активна възраст, които имат воля, способност и налично време за безкористно консултиране на хората, които искат да започнат или да заздравят (дребния си) бизнес.

Връзка към допълнителна информация:

www.vaeassessoriaempresarial.org/

Проектът Laundry/Обществена Пералня/ - Коеворден поема своята социална отговорност

местоположение: Coevorden, Холандия

Проектът **Laundry** е пример за проектите, в които Министерството на социалните въпроси в Coevorden се задължава да създаде възможности за търсещите работа.



Практиката е един отличен пример за корпоративна социална отговорност, както на местните власти така и на голяма индустриална пералня в района. Това е малка промишлена пералня на закътано място, където търсещите работа могат да работят доброволно, (т.е. без получаване на пълни надници, но естествено обезщетени например за пътни разходи и други необходими такива). Търсещите работа се оценяват по техните компетенции (професионални и житейски умения като работа в екип, как да общуват с хората на властта и дали идват навреме на работа) и ако е необходима се дава и друга помощ, например в управление на бюджета или злоупотребата с наркотични вещества. Търсещите работа също така се подпомагат при намиране на работа или (платени) позиции в други фирми в областта. Идеята за създаване на такива фирми за обучение е дошла, когато е открито, че много местни фирми са доста склонни да помогнат на търсещите работа да спечелят опит. Обаче те също искат местните власти да осъзнаят своята отговорност и в същото време търсещите работа да бъдат взети на сериозно. За това важно е че се извършва работата с реална икономическа стойност.

Проектът **Laundry** е само един пример за такава дейност; има много още примери за такива дейности за обучение около района, например е проект за подпомагане на възрастните, да се съвземат малките села с намаляващо население и дори фирма за канута под наем.

Връзка към допълнителна информация:

www.coevorden.nl/werk-en-inkomen/

Корпоративна Социална Отговорност /КСО/

Партньори отговорни за Липпе

Местоположение: Детмолд Германия

Този случай е сдружение на средните предприятия с цел укрепване на корпоративната социална отговорност (КСО). Инициативата стартира през 2009 г. чрез Камарата на търговията и икономическото развитие в рамките на КСО. Страните се подкрепят от Фондацията Bertelsmann (например следване и тренировъчни дейности). Инициативата е разделена на четири работни групи и се занимава с професионалната ориентация на младите хора, по-добрата интеграция на мигрантите в бизнеса, с все по-застаряваща работна сила участваща в предприятията и подобрения в осъществяване на работата със семейството. Всички дейности се базират на изпълнението на дружествата, които участват. Инициативата допринася за подобряването на възможностите и по-добра интеграция на Липпе и се състои от повече от 70 доброволни дружества.

Връзка към допълнителна информация:

www.verantwortungspartner-fuer-lippe.de

Програма млад banker

Местоположение: София, България

Програма млад banker на Прокредит Банк България е инициатива, която започва началото на 2011 г. Програмата се прилага за лица и млади хора, които токущо са завършили университетското си образование с минимална степен "Бакалавър", независимо от специалността или университета, и дали имат трудов стаж или не. Тя има за цел да подкрепи тези висшисти с минимален или липсващ опит, които биха искали да се преквалифицират за да придобият нови аспекти в банковите дейности и работните процеси. За период от шест месеца стажанти могат да се възползват от обширни теоретични и практически знания. Прокредит Банк е модерна и социално отговорна институция и тъй като служителите са в основата на успеха на банката, самата банка инвестира значителни средства в обучение и развитие чрез Програма "Млад banker".

Служителите са доброволци, които обучават младите хора в различни дейности на банката като: банкови услуги, плащания, заеми, право-пазарно счетоводство и управление на риска.

Връзка към допълнителна информация:

www.procreditbank.bg

Организация:

Бюро за консултация на граждани /БКГ/ Citizens Advice Bureau

местоположение: Хъл ънд Ийст Райдинг, Великобритания

вътрешна организация: Гражданите на Хъл ънд Ийст Райдинг

Бюрото за консултация на граждани /БКГ/ е един от 382 бюра в Англия и Уелс. Всяко бюро съществува, за да осигури безплатно поверителни, независими и безпристрастни съвети, информация и представителство на членовете на обществото по редица въпроси, включително дългове, права за благопристоен начин на живот, заетост, жилищно настаняване и всички други въпроси. Бюрото има своя собствена вътрешна организация, която например включва наставник при назначаване на работа, наставник обучение, надзор и сесии при последващи действия.

Външната организация включва всяко бюро, което е независимо и регистрирано като филиал за благотворителност към националния орган Citizens Advice. За да се нарече Citizens Advice Bureau всички трябва да отговарят на изискванията за членство на този национален орган и се проверяват на всеки три години за качеството на съветите и организационна стабилност.



Националният орган подкрепя местното бюро, за да функционира ефективно, предлага насоки и примери за следване и осигурява последователност в набиране, обучение и развитие, оценка, компетентност и качество на консултациите.

www.citizensadvice.org.uk/bureau_detail.htm?serialnumber=100578

Национална гражданска служба (NCS)

Местоположение: Йоркшир, Великобритания

Програмата има за цел да бъде като ритуал за преминаване на всички 16-годишни и подпомага за насърчаване на по-сплотено, отговорно и активно общество. Това е лятна програма, включваща жилищни компоненти и такива свързани с дома, при която младите хора идват заедно, като екип за проектиране и изпълнение на проект за социални дейности в техния регион. NCS е национална програма и се провежда в цялата страна от 12 NCS членове като пилотната програма стартира през 2011 г. Програмата има три основни цели: подобряване на работата в екип, подобряване на социалното смесване и насърчаване на участието на общностите. Младите хора, участващи в NCS очакват програмата да им помогне да си осигурят образование, обучение или възможности за заетост, като им дава възможност да демонстрират своите умения и опит, обучители и университети.

Връзка към допълнителна информация:

www.eastriding.gov.uk

Защита на езерото Pamvotis

местоположение: Епир, Гърция

Управителният орган на Езерото Pamvotis е финансиран от оперативна програма "ОКОЛНА СРЕДА и УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ на Националната стратегическа референтна рамка (2007-2013)". Целите на управителния орган са :защита на естествената екосистема, възстановяването и запазването на екологичното равновесие на езерото. Хората, които работят като доброволци в управителния орган са предимно учени, като биолози, химици, земеделци, студенти и висшисти, които възнамеряват да придобият професионален опит и определени познания за езерото, чрез участието им в управителния орган. Опитът,който те придобиват е много ценен за професионалния им профил. По време на тяхното участие в работата на Музея на Околната среда, Екологичния парк и събитията за повдигане на общественото съзнание, Управителният орган доброволците влизат в контакт с други заинтересовани граждани и организации. Чрез тази мрежа потенциалните работодатели са наясно с знанията, опита, екологичното съзнание и професионалните квалификации на доброволеца.

Връзка към допълнителна информация:

www.php.gov.gr

Hellenic Red Cross

местоположение: Епир, Гърция

Hellenic Red Cross /гръцкият червен кръст/, създадена през 1877 г., е най-големата и най-известната доброволческа организация в Гърция, с мисия насочена към стимулиране на доброволчески действия и пряк отговор на гражданите. Отделът за социалното благосъстояние на Н.Р.С. упражнява политика в областта на доброволчеството чрез разработване на правила за системно управление и разширяване чрез създаване на Регионални /Браншови Обучителни служби, служба за обучение на персонала и доброволците, доброволчески надзор и мобилизационен отдел. Всички служби остават в контакт с доброволците, като им предлагат допълнително обучение на регулярна основа.

Участието в кампании за повишаване на общественото съзнание и фестивали е важна възможност за насърчаване на доброволчеството в движението Червен кръст, докато набирането на потенциални доброволци е изпълнено.

Особено в Регионалната Социална служба по благосъстоянието на Янина-Епир, се набират приблизително 25 доброволци всяка година и се избират непряко (чрез плакати, брошури, жалби в медиите, публично говорене и т.н.), директно (чрез лични контакти) и чрез делегирани средства, училища, университети и др. Те са обучават в рамките на два месеца по основна програма.

Доброволците по Социалните грижи за благосъстоянието работят в тясно сътрудничество с обществеността и се съсредоточават върху подкрепата на уязвимите целеви групи; тяхната работа включва подобряване на уменията, оценка на работа, работа в екип и придобиване на опит чрез учене и насърчаване в окръжаващата среда. Съществуват формални и неформални процедури, при които безработни хора, които са доброволци в HRC подобряват пригодността си за заетост.

Връзка към допълнителна информация:

www.redcross.gr

6. ДОПЪЛНЕНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ДОБРА ПРАКТИКА

Следното кратко допълнение ще предостави основна информация за идентифициране на добри практики в рамките на обхвата на проекта Verso , както и кратки определения на съответните понятия, които са били приложени чрез идентифициране и утвърждаване на добрите практики. За повече подробности са разработени редица по-специфични документи за вътрешно ползване и могат да бъдат изтеглени от началната страница на VERSO www.versonet.eu .

Методологическото развитие за идентифициране на добри практики е насочено към подпомагане на прехода и прилагането на установените добри практики в рамките на политиката. Освен това целта е да се осигурят необходимите методики за идентифициране, описание и по-нататъшен анализ на добрите дела. Подходът е ориентиран към работата на местните власти в областта на проекта Verso.

Поради тази причина беше разработена методология, която се състои от два подхода. Първият подход се стреми да идентифицира и да опише първия обхват от вероятно добри практики. Вторият подход е ориентиран към подкрепа отраженията на идентифицираните добри практики и допълнително потвърждава идентификацията на добра практика, както и стесняване на набор от 30 случая от 16 добри практики.

Важно намерение зад тези два подхода беше да подкрепи процес на отдолу от долу нагоре, където отговорни лица, местните администрации и лица в конкретни добри практики бяха включени в идентификацията.

В тази рамка на Европейския проект Verso , научните партньори и държавни власти са разработили референт "добра практика". Този референт е изграден около следните параметри:

- А) Доброволчество
- Б) Политика по заетостта
- В) Пригодност за работа или възможността да се печели достойно
- Г) Качеството на живот (благосъстояние, обществен капитал)
- Д) Неформалното обучение

Пресечната точка на тези теми определя специфична област, където добрите практики в първата селекция бяха идентифицирани.

Методологията, предназначена за изграждане на референт "добра практика" се базира на три основни принципа:

1) Значението на включването на съществуващите знания в научната литература и в общността и националните правни разпоредби.

2) Прилагането на проекта Verso трябва да привлече отделни лица, групи, организации или лица, чиято политическа рамка лежи на пресечната точка на нивата на аналитичност на фокус, какво е или може да се счита за "добра практика". Тези хора са политици, техници, мениджъри и лидери на организации или бизнес организации, хората от третия сектор и лица или групи в риск или уязвими по отношение на динамиката на пазара на труда.

3) Референтът "добра практика" трябва да бъде изграден по начин на участие и сътрудничество. Целта е не да се създаде заключителен референт от показатели или обективни категории, но чрез интересубективния контраст на тези показатели сред различните партньори в проекта; т.е. Политическите органи или Научни партньори. Този подход беше определен за най-малко две ясни взаимосвързани причини:

а/ Европейският съюз е рамката на проекта, а Съюзът е направен от разнообразието, което може да се конструира само чрез участие, сътрудничеството и диалога между държавите и общностите, които я сформират.

б/ В проекта VERSO участват 12 партньора от 8 различни държави с всяка една от техните собствени особености.

За постигане на горепосочените цели и принципи е разработен онлайн въпросник ,като инструмент за събиране на данни който произвежда надеждна идентификация на добри практики и дава пълно качествено описание, както и събиране на определен брой количествени данни за всеки отделен случай. За идентифицира и определяне какво е добра практика , ние предварително дефинираме два вида показатели: основни показатели и допълнителни показатели.

Основните индикатори показват характеристиките които дадената практика трябва да постигне, за да се определи като "добра практика". Допълнителните показатели предоставят други критерии, които могат да подобрят конкретната практика. Целта на тази дефиниция на показатели, както и техните съответни конкретни форми, е да се предоставят насоки на публичните власти, които могат да им помогнат при идентифицирането на добри практики между различните практики, които се развиват в тяхната специфична географска област.

Трите основни показатели са:

ГЛАВЕН ИНДИКАТОР №1

ЕФЕКТИВНОСТ

- Създаването на нови работни възможности
- Подобряване на квалификацията на участниците
- Резултати в съответствие с целите
- Намаляване на нивото на социалната уязвимост на участниците по отношение на заетостта

Практика, която се счита за добра практика в VERSO проекта, ако той е ефективен. По отношение на участниците, това означава практика, която създава нови възможности за работа тя също така подобрява тяхната трудоспособност и намалява нивото на социалната уязвимост по отношение на заетостта. Освен това по отношение на практиката, това също така означава, че тя ще постигне планираните цели.

ГЛАВЕН ИНДИКАТОР №2

СОЦИАЛНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ

- брой на участващите доброволци
- брой на ангажирани агенции, организации и институции
- понижаване на социалната уязвимост
- понижаване на степента на безработица
- повишаване на работната заетост на населението
- повишаване на културата и образователната степен на населението
- мобилизация на обществото
- степен на координация във връзка с политиката по заетостта

Практиката в проекта VERSO се счита за ефективна, ако има социално влияние върху общността. Ние предложихме редица подпоказатели. Индикация на социалното въздействие може да бъде, когато практиката включва значителен брой от агенции, организации и институции, или като цяло, участието на доброволци. Друг признак на социалното въздействие е ако практиката намалява социалната уязвимост на хората в дадена общност и намалява безработицата. За да бъде успешна практиката, тя по някакъв начин трябва да увеличи културната и образователната степен на населението.

ГЛАВЕН ИНДИКАТОР №3

УСТОЙЧИВОСТ НА ПРАКТИКАТА

- Употреба на подходящи източници към определените цели
- Недопускане на дискриминация, основаваща се на култура, религия или пол
- Създава нови възможности за работа
- Подобрява конкурентноспособността на участниците
- Намалява нивото на социална уязвимост на участниците във връзка със заетостта
- Високо ниво на удовлетвореност сред определените лица и обекти
- Съгласуваност с политиката по заетостта

Практиката в проекта VERSO се счита за ефективна, ако е постоянна. Това води до правилното използване на наличните ресурси, за да се постигне поставените цели. Не трябва да поражда дискриминация въз основа на култура, религия или пол на участниците. Създава нови възможности за работа и подобрява конкурентноспособността на участниците. Практиката в нашата област е непрекъсната, ако подобрява конкурентноспособността на участниците и намалява нивото на социална уязвимост на участниците във връзка със заетостта

За да бъде избрана като успешна практика, дейност, опит, проект или практика трябва да изпълни, най-малко три основни показателя. Когато тя изпълнява и два допълнителни показателя, конкретната практика се счита за "добра практика" в нашата област.

Два допълнителни показателя са определени по-долу:

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ИНДИКАТОР № 1

СОЦИАЛНО УЧАСТИЕ

- Брой на участващите лица и техните характеристики
- Брой на участващите обекти и техните характеристики
- Идентификация на участващите сектори
- Мрежи, които поддържат практиката
- Институции и сектори, участващи в мрежи
- Културното многообразие на участващите

Добрата практика VERSO изисква социално участие. Броят на участниците (т.е. лица или образувания), както и техните съответни характеристики са значителни. Освен това е важно да се признават съответните сектори (администрация и/или третия сектор) и мрежите, които осъществяват практиката. Добрата практика насърчава културното многообразие сред участващите.

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ИНДИКАТОР № 2

ПРЕНОСИМОСТ

- Приложимост в културно различните контексти
- Способност за трансфер в други страни в ЕС
- Гъвкавост да се приспособи към нормативните актове в различните страни в национален/глобален мащаб

Добрата практика трябва да може да се прехвърли в сходни или различни културни контексти, особено в други европейски държави-членки. Нейната гъвкавост, за приспособяване към нормативните актове и превръщането и в международна практика трябва да бъде значителна.

С цел идентифициране на добри практики, чрез проекта бяха разработени редица понятия и техните конструкции. Следният речник представя някои от основните понятия.

Понятие	Определение / Концептуализация
Доброволчество / Доброволческа работа	<p>Доброволческата работа се счита за израз на активното гражданство и може да се характеризира като:</p> <ul style="list-style-type: none"> • доброволството носи ползи за общността и доброволецът: • е неплатен • винаги е въпрос на избор; не е задължително да получава пенсии или надбавки • е законен начин, по който гражданите могат да участват в дейностите на тяхната общност • е средство за физически лица или групи да адресират човешки, екологични и социални нужди • е една дейност, извършвана не само в нестопанския сектор • не е заместител на платения труд; доброволците не заменят платените работници, нито представляват заплаха за сигурността на работното място на наетите работници • доброволството уважава правата, достойнството и културата на другите и насърчава правата на човека и равенството
Развитие на местната заетост	<p>Понятието се отнася до промените в обективните структури на пазара на труда и субективните перспективи на безработните мъже и жени. Днес този преход все повече се заменя с по-косвена връзка между крайните точки на прехода в пазара на труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Политики и добри практики могат да бъдат основани на непрекъснатост между заетостта и подкрепяне на съществуващите институционални структури, и основните реформи, насочени към адаптиране към новите структури на пазара на труда, характеризиращ се с подобрено интегриране и гъвкавост между образование, обучение и подходи за търсене на заетост.
SWOT Анализ	<p>SWOT анализът е метод за стратегическо планиране, използван за оценка на силните, слабите страни/ограничения, възможности и заплахи, участващи в даден проект или в едно бизнес начинание.</p>

	<p>Той включва определянето на целта на бизнес начинанието или проекта и идентифициране на вътрешни и външни фактори, които са благоприятни и неблагоприятни за постигане на тази цел. Когато се занимавате с особено добри практики, препоръчително е да има SWOT анализ на конкретни добри практики. На всяко ниво на SWOT анализ във Verso разследването трябва да съсредоточи вниманието си върху доброволчеството, трудовата заетост и гражданските ресурси. Verso предполага създаване на SWOT анализ основан на "отдолу-нагоре" подход, който осигурява всички участници (заинтересовани страни) - и вътрешно и външно - като политици, техници, доброволци, и т.н. да са включени в изследването.</p>
<p>Типология на ресурсите</p>	<p>Целта на типологията на ресурсите е да допринесе за категоризация на важните ресурси по отношение на различните случаи. За да направим това, ще вземем класическата методологическа стратегия, наречена "техника на девет въпроси" като отправна точка. Тази техника ни позволява да се опише, характеризира или скицира всяко явление. Тази техника също така ръководи въпросите в онлайн въпросника. Във Verso тя се прилага за категоризация на ресурсите за заетост и качеството на живот. Техниката се състои в прилагането на следните въпроси относно изследваното явление: (1) Какво? (2) Защо? (3) За какво? (4) Който? (5) На кого? (6) Как? (7) Кога? (8) Колко? и (9) Къде?</p> <p>Ние открихме пет категории, които са релевантни. Тези категории са:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ВИД НА РЕСУРСИТЕ 2. ЦЕЛИ НА РЕСУРСИ 3. СЕКТОР, КОИТО ПРЕДЛАГАТ РЕСУРСИ 4. РЕСУРСИ ЗА КОГО 5. ИНФОРМАЦИОННА ОСНОВА НА СОЦИАЛНИТЕ РЕСУРСИ
<p>Добра практика (в обхвата на VERSO)</p>	<p>Добра практика (в обхвата на Verso) е дейност, съвкупност от дейности или поредица от дейности, които имат предимства от гледна точка на ефективността или ефикасността в сравнение с други подобни дейности в определена област, за която се отнасят.</p>

КАКВО Е VERSO?

VERSO (доброволци за Европейска заетост) е пан европейски проект за развитие и споделяне на знания, финансиран от Европейския фонд за регионално развитие, INTERREG IVC, който помага на регионите на Европа да споделят знания и опит за подобряване на регионалната политика. VERSO цели подобряване качеството на живот на хората в цяла Европа чрез обучение и споделяне на добри практики с доброволен труд за подобряване на Европейската заетост. VERSO партньорството се състои от осем публични органи и четири научни партньори работещи заедно, за да създадат най-добрия каталог на успешни практики и политически препоръки за всички европейски регионални или местни органи, заинтересовани в разработването на стратегии за насърчаване на включването на гражданското общество в развитието на стратегии и инициативи за местна заетост.

ПАРТНЬОРИ ВЪВ VERSO

Aarhus University, Department of Education (Denmark)

University of Ioannina (Greece) Budapest Business School (Hungary)

Universitat Autònoma de Barcelona (Spain)

Municipality of Middelfart (Denmark)

Region of Epirus (Greece)

Netzwerk Lippe (Germany)

East Riding of Yorkshire Council (UK)

Generalitat de Catalunya (Spain)

Municipality of Zalaegerszeg (Hungary)

Municipality of Coevorden (The Netherlands)

Municipality of Sofia (Bulgaria)

Read more about VERSO at the project website: www.versonet.eu

Title: GOOD PRACTICE CATALOGUE

Published by: VERSO - Volunteers for European Employment, 2014

Printed in Sofia, Bulgaria

ISBN:

978-87-7684-821-7 (e-publication)

978-87-7684-820-0 (print)

VERSO В ЕВРОПА

● партньори публични органи

● научни партньори



HELLENIC REPUBLIC
REGION OF EPIRUS

