

Projekt pn. „Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” finansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 realizowany w ramach Programu „Rozwój Lokalny”

Dobre praktyki „Planu Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030”

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

SPIS TREŚCI

Rozdział I	Cele projektu	str. 7
Rozdział II	Współpraca bilateralna z krajem partnerskim w zakresie wymiany doświadczeń oraz rozwiązań praktycznych	str. 16
Rozdział III	Obywatelskie Zawiercie	str. 32
Rozdział IV	Nowa infrastruktura Strefy Aktywności Gospodarczej	str. 44
Rozdział V	Nowy ład gospodarczy Zawiercia	str. 46
Rozdział VI	Podniesienie kompetencji pracowników UM i jednostek Gminy Zawiercie	str. 52
Rozdział VII	Zawiercie dla osób o ograniczonej mobilności lub komunikatywności	str. 62
Rozdział VIII	Podsumowanie	str. 64



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 przyniesie wiele korzyści dla rozwoju Zawiercia. 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. Wiedziałem, że dzięki współpracy, możemy wypracować działania przynoszące realne efekty w postaci poprawy jakości życia wielu grup społecznych.

Cieszę się, że udało nam się zakwalifikować do projektu, który wspiera mieszkańców naszego miasta na wielu płaszczyznach, pobudza aktywność społeczną i wpływa na poprawę konkurencyjności Zawiercia na tle innych miast.



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



CELE PROJEKTU

1 POBUDZANIE AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ

„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.

Lokalne Centrum Kariery będzie oferować profesjonalne doradztwo zawodowe i pozwoli młodym ludziom świadomie oraz samodzielnie zaplanować karierę. W ramach projektu zorganizowane zostaną również szkolenia, które wyposażą młodzież w kompetencje poruszania się po rynku pracy czy umiejętności odpowiedniej prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.



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



WZROST GOSPODARCZY I POPRAWA KONKURENCYJ- NOŚCI NA TLE INNYCH MIAST

Dzięki wdrożonym rozwiązaniom społecznym i inwestycyjnym Zawiercie zwiększy swoją atrakcyjność w porównaniu do innych miast. Wzmocni to szanse na przyciągnięcie potencjalnych inwestorów, przedsiębiorców, a także mieszkańców oraz turystów.

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

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 najmłodszych mieszkańców.

Poprawa konkurencyjności może prowadzić do zwiększenia zainteresowania miastem ze strony różnych grup społecznych, co w konsekwencji będzie się przyczyniać do jego rozwoju i dobrobytu.



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 MIESZKAŃCÓW

Młodzi ludzie bardzo często wyjeżdżają z miasta w poszukiwaniu pracy lub lepszych warunków stylu życia. Pozytywny wizerunek miasta może wpłynąć na zatrzymanie młodych mieszkańców, którzy szukają interesującego miejsca do zamieszkania. Stworzenie korzystnych warunków dla przedsiębiorców, którzy przyciągną inwestorów i po-

mogą w tworzeniu nowych miejsc pracy również może zaowocować zatrzymaniem młodego pokolenia w Zawierciu. Także poprawa dostępności do mieszkalnictwa — atrakcyjne mieszkania w przystępnych cenach, wpływa na zatrzymanie młodych ludzi w mieście.

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



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

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

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



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 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. Skuteczne

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

wykorzystanie talentów gwarantuje pracę na możliwie najbardziej efektywnym poziomie. Ponadto pracownicy JST będą mieli okazję wziąć udział w szkoleniach i warsztatach podnoszących kompetencje miękkie oraz wiedzę merytoryczną. System szkoleń pozwoli na efektywną i skuteczną 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 UDOSKONA- LENIE USŁUG PUBLICZNYCH ŚWIADCZO- NYCH PRZEZ JST JAKO ADEKWATNA ODPOWIEDŹ NA POTRZEBY ICH ODBIORCÓW

Monitoring i udoskonalenie usług publicznych świadczonych przez jednostki samorządu terytorialnego (JST) to istotne elementy zapewniające ade-

kwatną odpowiedź na potrzeby 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. Może to obejmować wprowadzanie zmian w procesach, doskonalenie infrastruktury, szkolenie personelu, ułatwianie dostępu do usług dla osób z różnymi potrzebami oraz rozwijanie innowacyjnych rozwiązań.

Aby zapewnić efektywną obsługę klienta JST, w ramach projektu, zrealizowany zostanie 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

Efektywna współpraca i komunikacja to kluczowe komponenty skutecznego funkcjonowania jednostki samorządu terytorialnego. Ważne jest, aby JST utrzymywała otwartą komunikację zarówno wewnętrzną, między różnymi jednostkami organizacyjnymi, jak i zewnętrzną, z mieszkańcami i społecznością lokalną. Dostępność informacji, udostępnianie

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

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.

Projekt uczy zespołowości i współpracy między zespołami projektowymi. Ponadto w ramach zadania przewidziany jest cykl szkoleń z kompetencji miękkich dla pracowników JST, w tym ze znaczenia komunikacji i jej wpływu na osiągnięcie zespołowych i indywidualnych celów.



CELE PROJEKTU

8

WIELOLETNIE EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE FINANSOWE

„Współfinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego „Wzrost i Pracopłyna Lokalnego Zawiercie 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.

Efektywne zarządzanie finansowe wymaga skrupulatnego monitorowania i kontrolowania dochodów oraz wydatków.

Projekt „Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” trwa od marca 2022 r. do 2024 r.



Rozdział II

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

Agencja Rozwoju Zawiercia, w związku z realizacją umowy bilateralnej, współpracuje z Partnerem norweskim w ramach projektu pn. „Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021.

Współdziałanie z Krajem Partnerskim w zakresie wymiany doświadczeń oraz rozwiązań praktycznych to m.in. wizyty studyjne, szereg spotkań online, wymiana materiałów i dokumentów.

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.

Warto dodać, że Partner projektu posiada najlepszy program w Europie w obszarze zakładania nowych firm i przedsiębiorstw. Norwegia według 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 projekt, 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 pierwszą z trzech wizyt studyjnych 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 spraw 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 ukazują 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.



WIZYTA STUDYJNA 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 wizyty studyjnej:

- 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.

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 łososia 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 łososia 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 łososia 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 zasilać 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 wykorzystać 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 rynku mrożonych 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). Obroty w 2019 roku wyniosły 1,8 miliarda NOK. Grilstad dostarcza produkty mięsne na rynek spożywczy w całej Norwegii. 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 „socialhjelp” – 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 współpracującym 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.





Rozdział III

Obywatelskie Zawiercie

System wsparcia mieszkańców poprzez STREETWORKING

W ramach projektu "Plan Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030" Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej realizuje zadanie pod nazwą "System wsparcia mieszkańców poprzez STREETWORKING".

Streetworking to innowacyjna forma pracy socjalnej poza instytucjami, w środowisku przebywania klienta.

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, doświadczony 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.



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 pedagodzy 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. Przełamaliśmy 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 Młodzieży, pedagogi 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, niekiedy 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 wyzwaniem, 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 darzyć 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 łągnię. To jest naprawdę fajne uczucie – podkreśla streetworkerka. Joanna Konopka dodaje: - Byłam chora, a młodzież do mnie zadzwoniła i życzyła mi powrotu do zdrowia, zadawała mi pytania, słychać 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. Pedagodzy 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 dotyczy tylko patologii. Wśród bezdomnych są także osoby wykształcone, a nawet dyrektorzy czy prezesi. Tak jak alkoholizm dotyczy różne środowiska, tak samo bezdomność dotyczy 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 pedagodzy 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 wró-

ca. 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, interweniuję, 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 usamodzielni, to już jest największy sukces i satysfakcja.

Dzięki pracy streetworkerów kilku bezdomnych się usamodzielniło 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 usamodzielni i funkcjonują dobrze przy naszym wsparciu. Spotykamy ich też na ulicy, a wtedy opowiadają, jak im się powodzi. Takie historie się zdarzają – podsumowuje streetworkerka.



Aktywne przeciwdziałanie przemocy i uzależnień wśród dzieci i młodzieży - szkolenia i warsztaty

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 Łczyk – wychowawca Świetlicy, Michał Janusz – psycholog i przedstawiciel komisji alkoholowej, Sylwia Marciszewska i Monika Chojnacka – pracownicy socjalni i stretworkerki ds. pracy z młodzieżą oraz Justyna Sztykiel – asystentka rodzin. Poza kadrami 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 Al Anon, i Marek – lider ruchu samopomocowego na rzecz osób z problemami uzależnień.

W ramach zadania „Aktywne przeciwdziałanie przemocy i uzależnień wśród dzieci i młodzieży” Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej planuje także przeprowadzenie cyklu warsztatów:

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.*

Zakres tematyczny:

- Samoocena i jej rodzaje,
- Techniki budowania poczucia własnej wartości,
- Czynniki zagrażające poczuciu własnej wartości,
- Dokonywanie analizy i oceny swoich zachowań oraz cech osobowości.

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.*





Zakres tematyczny:

- Trening odmawiania,
- Konformizm jako zjawisko społeczne,
- Sposoby radzenia sobie z naciskiem społecznym/rówieśniczym,
- Asertywna komunikacja wg modelu „O.W.P.S.”,
- Świadek sytuacji trudnych,
- Świat widziany przez alkohol i narkotyki – szkodliwość działania alkoholu i substancji psychoaktywnych na organizm człowieka

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 poszerzenie wachlarza stosowanych sposobów radzenia sobie z napięciami.*

Zakres tematyczny:

- Czym jest stres?
- Rodzaje stresu (stres motywujący i destrukcyjny) – jak rozróżnić pozytywny (motywujący) stres od tego szkodliwego?
- Objawy i źródła stresu – stresory,
- Style i sposoby radzenia sobie ze stresem – jak radzić sobie w trudnych sytuacjach i kiedy poprosić o pomoc?
- Jak radzić sobie z presją w szkole?

Odbiorcami warsztatów będą 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.

W ramach tego zadania Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zawierciu przeprowadzi również cykl szkoleń:

1. Dzieci i młodzież jako sprawcy przemocy

- Cel: Zdobyć wiedzę na temat zjawiska przemocy oraz mechanizmów przemocy w szkole i wśród grupy rówieśniczej.

Zakres tematyczny:

- Przemoc rówieśnicza i aspekty prawne,
- Przyczyny zachowań agresywnych – ujęcia teoretyczne,
- Procedury i zasady postępowania w przypadkach przemocy,
- Formy przemocy i ich konsekwencje.

2. Dzieci i młodzież jako ofiary przemocy

- Cel: Zdobyć wiedzę na temat przyczyn przemocy rówieśniczej i sposobów postępowania.

Zakres tematyczny:

- Modele ofiary przemocy,
- Sposoby reagowania na przemoc wobec dzieci i młodzieży,
- Hejt w internecie – zjawisko i reagowanie,
- Świadek sytuacji trudnych.

3. Niebezpieczna moda na używki

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

Zakres tematyczny:

- Nałogi behawioralne – omówienie podstawowych pojęć,
- Narkotyki i dopalacze – omówienie podstawowych zagadnień,
- Mechanizm uzależnienia,
- Skutki zdrowotne i społeczne.

Odbiorcami szkoleń będą następujące grupy mieszkańców:

- 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,
- Grupa Szkolni liderzy profilaktyki, czyli przedstawiciele działających na terenie Zawiercia: placówek opiekuńczo-wychowawczych, szkół średnich i podstawowych, poradni psychologicznych (kadra pedagogiczna, psychologiczna, nauczyciele),
- Grupa Środowiskowi liderzy profilaktyki, czyli pracownicy jednostek pomocy społecznej działających na terenie Zawiercia, w tym pracownicy socjalni, asystenci rodzin, streetworkerzy,
- 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.



Rozdział IV

**Nowa infrastruktura
Strefy Aktywności Gospodarczej**

NOWA INFRASTRUKTURA STREFY AKTYWNOŚCI GOSPODARCZEJ

Celem tego działania jest wzrost gospodarczy Zawiercia i poprawa konkurencyjności na tle innych miast, a także modernizacja infrastruktury drogowej do Strefy Aktywności Gospodarczej. 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.

Umowa z Wykonawcą została już oficjalnie podpisana. 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 „Przebudowa, remont i rozbudowa ul. Podmiejskiej wraz z infrastrukturą wodną i kanalizacyjną (od Zakładu Gospodarki Komunalnej do ul. Rolniczej).”





Rozdział V

Nowy ład gospodarczy Zawiercia

Utworzenie Lokalnego Centrum Kariery dla Uczniów i Absolwentów

Zawierciański rynek pracy wymaga od nas działań, które będą skutkowały wykształceniem kadry młodych pracowników zdobywających kwalifikacje w różnych zawodach. Centrum Kariery dla Uczniów i Absolwentów, w ramach Lokalnego Centrum Kariery działającego przy Agencji Rozwoju Zawiercia, to miejsce dla młodzieży szkolnej i absolwentów szkół. Centrum umożliwi przeprowadzenie fachowego doradztwa zawodowego oraz zaplanowanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami.

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.

Przeprowadzone zostanie profesjonalne doradztwo zawodowe, które przygotuje 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.

Wspólnie ze Starostwem Powiatowym w Zawierciu zorganizowane zostaną również szkolenia, które wyposażą młodzież w kompetencje m.in. z zakresu możliwości poruszania się po rynku pracy, redagowania swoich dokumentów aplikacyjnych oraz umiejętności odpowiedniej prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Głównym celem Lokalnego Centrum Kariery jest zatrzymanie młodzieży na lokalnym rynku pracy oraz pomoc w znalezieniu zatrudnienia.

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

Lokalne forum promocji przedsiębiorczości, innowacji, rynku pracy i szkolnictwa zawodowego – konferencje

W ramach tego zadania Agencja Rozwoju Zawiercia przeprowadzi cykl konferencji związanych z lokalnym rynkiem pracy i doradztwem zawodowym.

Rynek pracy:

Wrzesień 2023 r.

I konferencja: „Zostań w Zawierciu – lokalny rynek pracy”, 22 września 2023 r.,
Hotel Zawiercie,

Październik 2023 r.

II konferencja: „Doradztwo zawodowe a współczesny rynek pracy” 20 października 2023 r.,
Hotel Zawiercie,

Listopad 2023 r.

III konferencja: „Rynek pracy w procesie zmian”, 30 listopada 2023 r., Hotel Zawiercie,

Grudzień 2023 r.

IV konferencja: „Rynek pracy dla młodych, czyli wszystko, o co chciałbyś wiedzieć,
a bałeś się zapytać”, 12 grudnia 2023 r, Hotel Zawiercie.

Szkolnictwo zawodowe:

Maj 2023 r.

I konferencja: „Kształcenie zawodowe przyszłości” 26 maja 2023 r., Hotel Zawiercie,

II konferencja: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. I”,
31 maja 2023 r., Hotel Zawiercie,

Czerwiec 2023 r.

III konferencja: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. II”,
23 czerwca 2023 r., Hotel Zawiercie,

IV konferencja: „Orientacja zawodowa bez granic – zawody przyszłości cz. III”,
30 czerwca 2023 r., Hotel Zawiercie,

Wrzesień 2023 r.

V konferencja: „Zawodowcy potrzebni od zaraz – kształcenie zawodowe jako remedium
na braki kadrowe w branżach strategicznych”, 29 września 2023 r., Hotel Zawiercie,

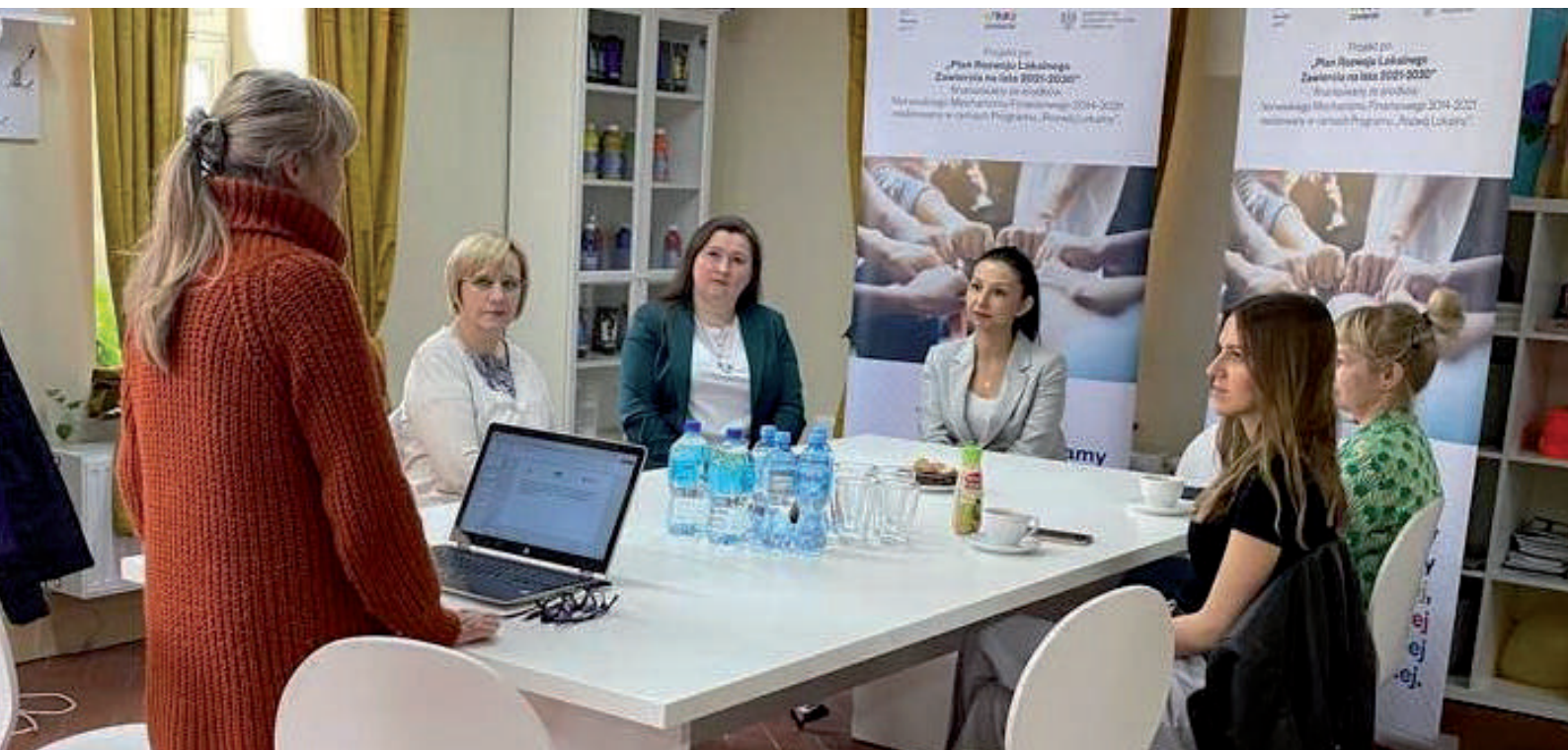
Październik 2023 r.

VI konferencja: „Pracodawca – kluczowy partner w kształceniu zawodowym”,
27 października 2023 r., Hotel Zawiercie,

Listopad 2023 r.

VII konferencja: „Nowoczesne kształcenie zawodowe szansą na dobry start”,
24 listopada 2023 r., Hotel Zawiercie.

Szkolenia dla uczniów z zakresu poruszania się po rynku pracy



Agencja Rozwoju Zawiercia w związku z realizacją umowy bilateralnej z Partnerem norweskim w ramach realizacji projektu pt. Plan Rozwoju Lokalnego na lata 2021-2030 finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 oraz budżetu Państwa – organizuje szkolenia z zakresu organizacji kształcenia zawodowego dualnego.

Biorąc pod uwagę wyzwania dzisiejszego rynku pracy, potrzeby gospodarki oraz możliwości, jakimi dysponuje polskie szkolnictwo zawodowe, idealnym wyjściem wydaje się 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 perspektywę 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 (instytucji), organizacji stanowisk pracy, znajomość i respektowanie określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy,
- Wysokie efekty w kształceniu pozytywnej osobowości młodego człowieka.

W ramach przedsięwzięcia zorganizowanych zostanie łącznie 12 szkoleń z zakresu poruszania się po rynku pracy. Dzięki nim zostanie przeszkolonych 400 uczniów 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?



URZĄD MIEJSKI

Rozdział VI

Podniesienie kompetencji pracowników UM i jednostek Gminy Zawiercie

W ramach „Planu Rozwoju Lokalnego Zawiercia na lata 2021-2030” realizowany jest cykl szkoleń i warsztatów podnoszących wiedzę merytoryczną i kompetencje miękkie dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego.

Dotychczas pracownicy UM 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. Skuteczne wykorzystanie talentów umożliwia pracę na możliwie najbardziej efektywnym poziomie.

Dzięki projektowi i środkom z Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 pracownicy UM oraz gminnych jednostek i spółek wezmą 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 odbędą się także warsztaty z kompetencji miękkich dla pracowników UM oraz gminnych jednostek i spółek obejmujące doskonalenie umiejętności interpersonalnych i organizacyjnych. Projekt pozwoli 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.

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
1	Warsztaty Program doskonalenia kompetencji zarządzania projektami - szkolenie stacjonarne, 2-dniowe	5 sesji szkoleniowych (po 14 godzin każda), w każdej weźmie udział 16 osób	80	70	wrzesień 2023
2	Kodeks postępowania administracyjnego w praktyce - z uwzględnieniem najnowszych zmian prawnych i orzecznictwa sądów administracyjnych - szkolenie stacjonarne, 2-dniowe	4 sesje szkoleniowe (po 12 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	40	48	czerwiec 2023
3	Reforma KPC - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 15 osób	30	14	lipiec 2023
4	Informacja publiczna w praktyce samorządu terytorialnego - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	4 sesje szkoleniowe (po 7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	40	28	lipiec 2023

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
5	Zmiany w kodeksie pracy w 2023 roku. Nowy zakres dokumentacji pracowniczej, postanowień w regulaminach, procedurach i politykach – omówienie przykładowych dokumentów - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	4 sesje szkoleniowe (po 7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	40	28	sierpień 2023
6	Aktualne kierunki postępowania z dokumentacją w jednostkach organizacyjnych objętych nadzorem archiwów państwowych i wytwarzających materiały archiwalne - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 15 osób	30	14	sierpień 2023
7	Instrukcja kancelaryjna w administracji publicznej. System tradycyjny i EZD - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	wrzesień 2023

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
8	Praktyczna analiza ochrony danych osobowych w sektorze publicznym - szkolenie stacjonarne, 1 dniowe	4 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	40	28	wrzesień 2023
9	Audyt i kontrola w jednostce oraz projektowane zmiany ustawy o finansach publicznych od 2023 roku - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	3 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	30	21	lipiec 2023
10	Kontrola zarządcza i zarządzanie ryzykiem w instytucji publicznej - szkolenie stacjonarne, 2- dniowe	4 sesje szkoleniowe dwudniowe (12 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	40	48	październik 2023
11	Rozliczanie wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców z zastosowaniem przepisów obowiązujących od 1 stycznia 2023 roku - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	wrzesień 2023



L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
12	Egzekucja podatków i opłat lokalnych oraz innych należności publicznoprawnych. Zmiany w 2023 roku - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	1 sesja szkoleniowa jednodniowa, 7 godzin, 10 osób	10	7	listopad 2023
13	Dochody i wydatki jednostek budżetowych. Ewidencja, klasyfikacja oraz sprawozdawczość budżetowa. Praktyczne aspekty - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	październik 2023

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
14	Kontrola gospodarki finansowej, rachunkowości i sprawozdawczości w jst i ich jednostkach organizacyjnych - szkolenie stacjonarne, 1- dniowe	3 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	30	21	sierpień 2023
15	Księgowość i kontrola dotacji unijnych. Nowa perspektywa unijna 2021-2027 - szkolenie stacjonarne, 1- dniowe	1 sesja szkoleniowa, jednodniowa, 7 godzin, 10 osób	10	7	listopad 2023
16	Przeprowadzanie i rozliczanie inwestycji w jst i jej jednostkach podległych z uwzględnieniem Polskiego Ładu, Programu Inwestycji Strategicznych i RFIL i innych źródeł, także pochodzących z dotacji - szkolenie stacjonarne, 1- dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	listopad 2023

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
17	Obowiązki jst w kontekście ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	listopad 2023
18	Zamówienia publiczne- najważniejsze aspekty w świetle aktualnego orzecznictwa - szkolenie stacjonarne, 1- dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 15 osób	30	14	listopad 2023



L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
19	Zamówienia publiczne-zasady podmiotowej kwalifikacji wykonawców w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	2 sesje szkoleniowe (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	14	styczeń 2024
20	Zamówienia publiczne na roboty budowlane ze szczególnym uwzględnieniem zmiany wynagrodzenia wykonawcy spowodowanej wadami dokumentacji projektowej oraz inflacją - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	1 sesja szkoleniowa, jednodniowa, 7 godzin, 10 osób	10	7	styczeń 2024
21	Specjalista ds. funduszy UE – nowy okres programowania 2021-2027: - szkolenie stacjonarne, 2-dniowe	2 sesje szkoleniowe dwudniowe (12 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	20	24	grudzień 2023
22	Warsztaty Skuteczne rozwiązywanie konfliktów 2 dni - szkolenie stacjonarne	3 sesje szkoleniowe dwudniowe (16 godzin każda), w każdej weźmie udział 12 osób	36	48	październik 2023

L.p	Rodzaj szkolenia	Liczba szkoleń	liczba osób	liczba godzin szkoleniowych	Harmonogram realizacji szkoleń
23	Warsztaty Efektywność osobista w zarządzaniu czasem oraz zadaniami zespołu 1 dzień - szkolenie stacjonarne	1 sesja szkoleniowa (8 godzin każda), w każdej weźmie udział 12 osób	12	8	grudzień 2023
24	Warsztaty Znaczenie komunikacji i jej wpływ na osiąganie zespołowych i indywidualnych celów 2 dni - szkolenie stacjonarne	4 sesje szkoleniowe dwudniowe (16 godzin każda), w każdej weźmie udział 12 osób	48	64	listopad 2023
25	Efektywna obsługa trudnego, konfliktowego interesanta- umiejętność budowania postawy asertywnej - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	8 sesji szkoleniowych (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	80	56	styczeń 2024
26	Dobre praktyki w obsłudze interesantów z niepełnosprawnościami - szkolenie stacjonarne, 1-dniowe	8 sesji szkoleniowych (7 godzin każda), w każdej weźmie udział 10 osób	80	56	luty 2024



Rozdział VII

Zawiercie dla osób
o ograniczonej
mobilności
lub komunikatywności



W ramach tego zadania zostały zakupione i zamontowane urządzenia ułatwiające słyszenie (typu pętla indukcyjna) w punktach obsługi klienta Urzędu Miejskiego i jednostek gminy. Celem tego działania jest poprawa dostępności usług dla osób niedosłyszających dzięki systemowi wspomaganie słuchu, umożliwiającemu odbiór nieskazitelnie czystego i wyraźnego dźwięku poprzez aparat słuchowy.

„Pętle indukcyjne są bardzo ważnym udogodnieniem dla osób niedosłyszających. 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 niedosłyszającym, 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. polegająca 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, pielęgniarz) 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 pozwoli 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.



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.



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**.**

Autorzy publikacji:

Maciej Głowania
Aleksanda Zimnik
Patryk Drabek
Maciej Smoleń

Wydawca:

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

Drukarnia:

F.H.U. MAX-SPORT Gabriela Głowania
ul. Sienkiewicza 1, 42-400 Zawiercie

Foto:

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

Data wydania:

Maj 2023 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

