

BEZROBOCIE

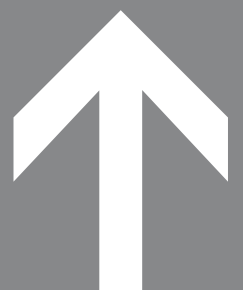
→ work PL

**E-praca
w e-centrach**

Jolanta Koral

**Biblioteka
Dobrych
Praktyk**

 **FISE**



Warszawa, luty 2008

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

ISBN: 83-85928-17-0

Nakład: 100 egzemplarzy

Projekt graficzny: Frycz | Wicha

Skład graficzny: Mirosław Piekutowski

Tekst powstał w oparciu o materiał zebrany przez Tomasza Kasprzaka, Bartłomieja Walczaka i Tomasza Mostowskiego.

Wszystkie prawa zastrzeżone

Przedruk i reprodukcja w jakiegokolwiek postaci całości lub części publikacji bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

E-PRACA W E-CENTRACH

Wielu mieszkańców małych miejscowości może znaleźć pracę tylko w większym mieście, a to oznacza wielogodzinne dojazdy, czasem konieczność wynajęcia mieszkania, czyli stratę czasu i pieniędzy. Dla młodych matek na urloпах wychowawczych czy osób opiekujących się chorymi albo niepełnosprawnymi członkami rodziny połączenie pracy zawodowej – nawet w miejscu zamieszkania – i obowiązków rodzinnych często jest niemożliwe. Dzięki telepracy nie trzeba codziennie dojeżdżać do pracy, siedzieć za biurkiem pięć dni w tygodniu przez osiem godzin. Można pracować w domu lub w e-centrum blisko domu i dowolnie regulować sobie czas zajęć. Można realizować zlecenia dla jednego pracodawcy i dla kilku w różnych miejscach Polski. Korzyści płynące z tej formy zatrudnienia zaczynają być dostrzegane także w Polsce.

Misja przedsięwzięcia

- Zwiększenie dostępności do rynku pracy przez alternatywne formy zatrudnienia, takie jak telepraca, szczególnie korzystne dla osób bezrobotnych, matek wychowujących dzieci, osób opiekujących się osobami chorymi, niepełnosprawnymi, starszymi, mieszkańców małych miejscowości, osób na urloпах wychowawczych oraz osób z prawem do urlopu wychowawczego.
- Zwiększenie konkurencyjności firm bez konieczności dodatkowego zatrudnienia, zwolnienia czy przenoszenia pracowników – dzięki wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych.

Kontekst przedsięwzięcia

Elastyczne formy zatrudnienia zwiększają szansę na znalezienie pracy mieszkańcom mniejszych miast, gdzie trudniej o oferty zatrudnienia niż w dużych ośrodkach, a także osobom w szczególnej sytuacji życiowej, np. kobietom wychowującym dzieci, niepełnosprawnym, osobom opiekującym się chorymi lub starszymi, które nie mogą być zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie mogą dojeżdżać do odległego miejsca pracy. Kraje Europy

Zachodniej, choć o stabilnym rynku pracy i znacznie niższym niż w Polsce bezrobociu, już dawno doceniły korzyści płynące z alternatywnych form zatrudnienia. Jedną z takich form jest telepraca, realizowana w placówkach, które w Polsce są nowością – tzw. e-centrach lub telechatkach. E-centra to biura, działające w konkretnej miejscowości, w których pracownicy otrzymują do dyspozycji biurko, komputer, telefon, podłączenie do Internetu i mogą w nieregulowanych godzinach wykonywać zlecenia dla pracodawcy, którego siedziba znajduje się w innym mieście. Mogą pracować dla jednego lub kilku zleciodawców, których biura znajdują się w różnych miastach.

Telepraca jest wygodna dla pracownika, ponieważ pozwala na elastyczne godziny pracy. Daje też ogromne oszczędności pracodawcy, który nie musi u siebie w firmie tworzyć i utrzymywać miejsc pracy.

– Według danych projektu *ElaStan* oszczędność pracodawcy na tym, że nie musi tworzyć nowego miejsca pracy, ponieważ zatrudniony wykonuje zadania w e-centrum w miejscu zamieszkania lub najbliższym rodzinnej miejscowości – to oszczędność 12 568 zł rocznie. – mówi Zenona Bańkowska, dyrektor ds. promocji i PR z firmy Procesy Inwestycyjne, administratora jednego z projektów wdrażających w Polsce elastyczne formy zatrudnienia.

PODSTAWOWE DANE

	I. Projekt ElaStan Promocja Elastycznych Stanowisk Pracy i Ochrona Kapitału Intelektualnego Firm	II. Projekt „Rodzic – Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”	III. Projekt "Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca"
Administrator	Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o. ul. Znanieckiego 2/44 03-980 Warszawa T: +48 22 424 82 00; 424 82 01 F: +48 22 671 14 80	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie ul. Mennicza 1 50-057 Wrocław T/F: +48 071 372 41 21; 344 26 90	Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza Pro Europa ul. Grudziądzka 46/48, pok. 211 87-100 Toruń T/F: +48 56 658 59 08; 658 59 09
e-mail	biuro@proinwestycje.pl	biuro@frdl-cd.org.pl	biuro@rowneszanse.org
www	www.elastan.pl www.ecentrumtelepracy.pl	www.frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl	www.fundacja-proeuropa.pl www.rowneszanse.org
Rodzaj działalności	Programy pilotażowe testujące narzędzia telepracy		
Czas trwania projektów	2006 – 2008	2004 – 2008	2005 – 2008

Od 2006 r. realizowane są trzy pilotażowe projekty, mające stworzyć i przetestować narzędzia zwiększające elastyczność rynku pracy.

- **ElaStan**, administrowany przez firmę Procesy Inwestycyjne Sp. z o. o., realizowany w woj. mazowieckim (Garwolin, Pułtusk, Radom).
- **Rodzic – Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego**, realizowany w woj. dolnośląskim (Wrocław i okolice) przez Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie.
- **Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca**, realizowany w woj. kujawsko-pomorskim (Toruń) przez Kujawsko-Pomorską Fundację Gospodarczą Pro Europa, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Izbę Przemysłowo-Handlową w Toruniu oraz Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

Projekty są adresowane do osób niepełnosprawnych, młodych matek, osób opiekujących się osobami zależnymi, mieszkańców małych miejscowości, osób na urloпах wychowawczych, osób z prawem do urlopu wychowawczego oraz do pracodawców.

Ze względu na to, że projekty mają charakter pilotażowy, trudno jeszcze podać ich spodziewane efekty. To, na ile idea telepracy przyjęła się w regionach

objętych tymi przedsięwzięciami, pokażą następane lata.

Cele

- podniesienie konkurencyjności firm poprzez obniżenie kosztów ich funkcjonowania;
- ułatwienie pracodawcy efektywnego zarządzania pracownikami dzięki dopasowaniu zatrudnienia do bieżących potrzeb;
- dostęp pracowników do najnowszych technologii teleinformatycznych i specjalistycznego wyposażenia stanowiska pracy w telecentrach;
- zwiększenie umiejętności poruszania się na rynku pracy;
- korzystanie z odległych terytorialnie ofert pracy;
- duża elastyczność czasu pracy, ograniczenie czasu i kosztów dojazdu do pracy;
- większa samodzielność i odpowiedzialność za wykonywaną pracę;
- możliwość pracy dla kilku pracodawców jednocześnie;
- zwiększenie dostępności rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, młodych matek, osób opiekujących się osobami zależnymi, mieszkańców małych miejscowości;

- umożliwienie rozwoju zawodowego rodziców, przebywających na urlopie wychowawczym lub zajmujących się osobami niesamodzielnymi – zdobyte umiejętności nie dezaktualizują się podczas długich przerw w karierze zawodowej.

Przebieg przedsięwzięcia

I. Projekt ElaStan

Województwo mazowieckie, w którym jest realizowany projekt, charakteryzuje się dużymi kontrastami na rynku pracy – niskim bezrobociem w Warszawie i bardzo wysokim w jej okolicach. Stolica stała się dla mieszkańców wielu mniejszych miejscowości Mazowsza „zarobkową mekką”. Muszą jednak albo tracić wiele czasu na dojazdy, albo wynajmować drogie mieszkanie w Warszawie.

– *Do pracy w Warszawie jeździ dwie trzecie pracujących mieszkańców Pułtuska, tracąc na podróż w jedną stronę około półtorej godziny. Jest to czas zmarnowany, podczas gdy mógłby być przeznaczony na inne aktywności: kształcenie, przebywanie z rodziną, zajęcia w domu. Jeśli e-centrum telepracy znajduje się blisko miejsca zamieszkania, kilka minut jazdy rowerem, da się pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe – mówił prof. Krzysztof Żmijewski z Politechniki Warszawskiej, pomysłodawca i koordynator merytoryczny projektu w wywiadzie dla Polskiego Radia.*

Przygotowania do projektu, finansowanego w całości ze środków IW EQUAL, trwały od 2005 r. Formalnie rozpoczął się na początku 2006 r., a jego realizacja jest przewidziana do końca marca 2008 r.

Produkty projektu zostały zebrane w trzech pakietach:

- **Elastyczna Firma**
- **Elastyczny Pracownik**
- **Elastyczny Rynek Pracy**

Pakiety obejmowały:

- **Szkolenia** dla pracodawców i pracowników, dotyczące stosowania elastycznych form

zatrudnienia oraz efektywnego korzystania z rozwiązań Projektu ElaStan.

- **23 wzory umów i procedury** dla pracodawców i pracowników, sporządzone przez ekspertów z dziedziny prawa pracy, prawa handlowego, Kodeksu Cywilnego z rekomendacjami dotyczącymi sposobów elastycznego zatrudniania pracowników w ramach polskiego prawa. Pomagają one pracodawcom i pracownikom stosować w praktyce elastyczne formy zatrudnienia.
- **Mikroaudyty** – jednodniowe wizyty w firmie, podczas których można poznać możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia.
- **Mentoring** – na wniosek przedsiębiorcy pomoc przy organizacji elastycznego miejsca pracy.
- **Internetową Aukcję Zleceń** – platforma internetowa, na której pracownik i pracodawca może zamieszczać zlecenia i oferty do realizacji w elastycznej formie (czas, miejsce).
- **e-centra telepracy** – stanowiska pracy, wyposażone w najnowsze technologie informatyczne, zlokalizowane w Radomiu, Garwolinie i Pułtusku.
- **Konferencje, seminaria i debaty** – otwarte spotkania z przedsiębiorcami, politykami, ekspertami rynku pracy i finansów.

Główne produkty projektu:

➤ e-centra telepracy

Powstały trzy e-centra: w Garwolinie, Pułtusku i Radomiu – pierwsze takie w Polsce. Zakupiono do nich sprzęt: 12 komputerów oraz standardowe oprogramowanie.

Na wniosek użytkowników komputery, obok typowego wyposażenia, mogą mieć specjalistyczne oprogramowanie, np. księgowo, graficzne itd. Podczas trwania projektu pracodawca nie ponosi kosztów biurowych i sprzętu, na którym pracuje jego pracownik (jak wyciszają realizatorzy, koszt godziny pracy zatrudnionego wynosi 6 zł – prawdopodobnie tyle będzie kosztowało to pracodawców chcących po zakończeniu projektu korzystać z usług telecentrów). W e-centrach stworzono 36 stanowisk pracy, ale osób z nich korzystających może być znacznie więcej. Użytkownicy funkcjonują w ramach harmonogramu e-centrum i pod kontrolą jego kierownika.

ADRES I KONTAKT DO E-CENTRÓW

	e-Centrum Telepracy w Garwolinie	e-Centrum Telepracy w Pułtusku	e-Centrum Telepracy w Radomiu
adres	ul. Kościelna 1 08-400 Garwolin	ul. Kardynała Stefana Wyszyńskiego 2, 06-100 Pułtusk	Plac Jagielloński 15/228 26-600 Radom
kierownik	Urszula Zadrozna	Janusz Borzyński	Daniel Buzala
e-mail	e-centrum.garwolin@proinwestycje.pl	e-centrum.pultusk@proinwestycje.pl	e-centrum.radom@proinwestycje.pl

– *A ja gwarantuję, że w e-centrum wszystkie miejsca są zajęte, obsada stanowisk jest rotacyjna, dzięki odpowiedniemu oprogramowaniu z jednego stanowiska może bezpiecznie korzystać wiele osób* – ocenia kierownik e-centrum w Garwolinie, Urszula Zadrozna.

Administrator projektu już dziś szuka dodatkowych możliwości rozwoju e-centrów po jego zakończeniu – m.in. prowadzi rozmowy z samorządami i instytucjami publicznymi w poszukiwaniu możliwości dalszego finansowania telecentrów.

➤ Internetowa Aukcja Zleceń

W październiku 2007 r. ruszyła Internetowa Aukcja Zleceń (www.intauz.eu) – ogólnodostępna i bezpłatna platforma aukcyjna on-line. Platforma INTAUZ to bezpieczny portal poświęcony pracy na odległość, działający całą dobę, bez ograniczeń i zbędnych formalności. Umożliwia wiarygodną, pewną współpracę pomiędzy oferującymi zlecenia a ich wykonawcami, bez względu na określone godziny czy miejsce pracy. W porównaniu z innymi serwisami poświęconymi telepracy, INTAUZ wyróżnia się wprowadzeniem dodatkowych zabezpieczeń zobowiązań finansowych, dzięki Rachunkowi Gwarancyjnemu typu „Escrow”. Ponadto wprowadzony został dodatkowy system mediacji i arbitrażu na wypadek zgłoszenia przez strony niezadowolona, np. z jakości wykonanego zlecenia.

Każdy zainteresowany korzystaniem z usług platformy może się bezpłatnie zarejestrować na stronie www.intauz.eu i zamieszczać zlecenia i oferty (określając jednocześnie czas realizacji, maksymalną kwotę wynagrodzenia oraz kryteria oceny usługi), a następnie wybierać najbardziej atrakcyjne.

Każdy użytkownik musi najpierw zapoznać się z regulaminem, a następnie wybrać login i hasło, które staną się zabezpieczeniem dostępu do danych i konta osobistego użytkownika. Aukcje mają charakter otwarty i informacje o usługach i cenach są

jawne dla wszystkich odwiedzających strony internetowe Serwisu INTAUZ.

Nie wolno na platformie umieszczać reklam.

Na konferencji prasowej inaugurującej Intauz.eu w listopadzie 2007 r. prof. Krzysztof Żmijewski mówił: – *Pierwsza historyczna oferta na naszej platformie opiewała na maksimum 10 zł, a chodziło o wykonanie wykresów w Excelu. Aukcję wygrał zleceniobiorca, który zgodził się zrobić wykresy za 7 zł. Potem mieliśmy zlecenia nawet za 80 tys. zł, to już była bardzo poważna oferta.*

W ramach projektu powstała także platforma e-learningowa, zapoznająca zainteresowanych telepracą z narzędziami wykorzystywanymi w tej formie zatrudnienia (<http://edu.elastan.pl/>). Ta platforma edukacyjna zawiera kilka kategorii kursów: testy kompetencji IT, wprowadzenie do obsługi programu ArchiCAD – modelowanie architektoniczne, audio-wizualny kurs edytora Word 2003PL, animacje programu Access 2003, kurs podstawowy technologii informacyjnych.

II. Projekt „Rodzic – Pracownik”

Dla wielu młodych kobiet urodzenie dziecka i rozpoczęcie urlopu wychowawczego oznacza koniec kariery zawodowej (problem dotyczy oczywiście także mężczyzn, którzy decydują się na opiekę nad dzieckiem, bo np. żona zarabia lepiej, ale takie przypadki są wciąż nieliczne). Pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety, zdarza się, że wymuszają na nich oświadczenie, że nie zajdą w ciążę. Niechętnie także udzielają im urlopu wychowawczego. Praktycznie nawet kobiety o bardzo wysokich kwalifikacjach mają niewielkie szanse na to, by pogodzić pracę i obowiązki macierzyńskie. Okres urlopu wychowawczego powoduje, że kobieta „wypada” z rynku pracy, jej kwalifikacje się dezaktualizują. Po zakończeniu urlopu na ogół albo nie wraca

na poprzednie stanowisko, albo zostaje zwolniona. Dla takich osób elastyczne formy zatrudnienia, w tym telepraca, są szansą na kontynuowanie kariery zawodowej – mogą w domu przyjmować i realizować zlecenia od pracodawcy lub różnych pracodawców, a jednocześnie mieć pieczę nad dzieckiem.

Projekt, realizowany przez Partnerstwo na rzecz Rozwoju w składzie: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie (lider), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Stowarzyszenie Pegaz, Stowarzyszenie Evolutio, Wydział Badań Społeczno-Ekonomicznych Głównego Instytutu Górnictwa, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Agencja Rozwoju Arleg, Unia Pracodawców Dolnego Śląska oraz Mediator.

Projekt rozpoczął się w październiku 2004 r. i potrwa do marca 2008 r., adresowany jest do pracodawców ze wszystkich sektorów – od przedsiębiorców prywatnych, przez administrację publiczną po sektor pozarządowy, oraz do pracowników – na urlopie wychowawczym lub z prawem do urlopu wychowawczego. Projekt objął obszar Dolnego Śląska.

Zdecydowana większość uczestników – to kobiety, które mają małe dzieci. Pracodawcy reprezentują bardzo różne branże. Warunkiem udziału w projekcie jest prawo do urlopu wychowawczego.

– Chcemy, aby przy wykorzystaniu proponowanych rozwiązań, możliwą stała się realizacja polityki rodzinnej odpowiadającej na potrzeby nowej rzeczywistości na rynku pracy. Tym samym spełnione zostaną potrzeby pracujących rodziców i przedsiębiorców, którzy świadomi zmieniających się warunków, oczekują stosownych działań w tym zakresie – mówi Szymon Gawryszczak, dyrektor projektu.

Do realizacji projektu powołano specjalny zespół UNDP w składzie: dr Michał Boni, Aleksandra Rusielewicz, Joanna Tanert, Bartłomiej Piotrowski, dr Krzysztof Heller oraz Mateusz Walewski, który opracował wskazania koniecznych zmian polityki społecznej, by stworzyć warunki do godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Realizacja projektu przebiegała w trzech etapach:

- **„Działanie 1”:** badania, prace eksperckie, prace badawczo – analityczne prowadzone były przez Główny Instytut Górnictwa, Agencję Rozwoju Regionalnego „Arleg” oraz zespół ekspercki pod przewodnictwem Michała Boniego. W wyniku badań wypracowano program dalszych działań.
- **„Działanie 2”:** pozyskano 30 par: pracowników i pracodawców. Przez okres 12 miesięcy trwało „testowanie” programu polegające na wykonywaniu pracy z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Utworzono 30 stanowisk telepracy – wyposażono uczestników w komputery przenośne, dzięki którym uczestnicy mogli w domu przyjmować i realizować zlecenia. Eksperti z UNDP, Stowarzyszenia Evolutio oraz Agencji Rozwoju Regionalnego „Arleg” „przyglądali się” wykonywanej pracy. Przeprowadzono również warsztaty dla rodziców-pracowników i pracodawców, obejmujące kwestie prawne, organizacyjne i psychologiczne związane z telepracą.
- **„Działanie 3”:** analiza zebranych materiałów i opracowanie praktycznego przewodnika dla osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz rekomendacji zmian w prawie polskim.
- **„Działanie 4”:** wypracowanie wraz z przedstawicielami samorządów z terenu Dolnego Śląska rozwiązań umożliwiających stosowanie elastycznych form zatrudnienia w ramach Partnerstwa Międzysektorowego.

III.

Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”

Projekt powstał w ramach IW EQUAL, realizowany jest w Toruniu od lipca 2005 r. do marca 2008 r. przez administratora projektu – Kujawsko-Pomorską Fundację Gospodarczą Pro-Europa. W przygotowaniu i realizacji projektu uczestniczyli także Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu oraz Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

Jednym z najważniejszych celów projektu jest ułatwienie rodzicom powrotu na rynek pracy dzięki elastycznym formom zatrudnienia, takim jak telepraca. Przetestowane w Toruniu rozwiązania

zostałyby wprowadzone w całej Polsce. Jak określają autorzy projektu – u jego podłoża leży chęć przełamania wciąż obowiązującej w Polsce normy kulturowej, która przypisuje sferę zawodową mężczyznom, natomiast opiekę nad dziećmi i domem – kobietom. Taki „podział ról” z góry dyskryminuje kobiety na rynku pracy. W przypadku pracownika-mężczyzny założenie rodziny jest witane przez pracodawcę z zadowoleniem, bo oznacza to stabilizację, odpowiedzialność, większą motywację do pracy. W przypadku pracownika-kobiety – wywołuje podejrzenia, że zaraz zajdzie w ciążę, pójdzie na urlop

macierzyński i wychowawczy, będzie często brała zwolnienia lekarskie, a zaabsorbowanie rodziny obniży wydajność jej pracy.

Projekt obejmuje trzy grupy docelowe:

- Kobiety, które długo nie pracowały, ponieważ wychowywały dzieci i w efekcie ich zawodowe umiejętności się zdezaktualizowały;
- Kobiety, które pracują, ale grozi im utrata pracy ze względu na planowane macierzyństwo;

FINANSE

	I. Projekt ElaStan	II. Projekt „Rodzic – Pracownik”	III. Projekt "Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca"
Koszt inwestycji (ile trzeba było zebrać żeby uruchomić działalność)	10 mln zł, w tym utworzenie e-centrów – ok. 500.000 zł	44 mln zł. <ul style="list-style-type: none"> ● koszt wyposażenia 1 pracownika w sprzęt do telepracy wyniósł ok. 3.000 zł brutto; ● ok. 140.000 zł przeznaczono na spotkania informacyjne, spotkania ewaluacyjne niezbędne na etapie testowania oraz na opiekę nad dziećmi; 	1 mln euro (3,28 mln zł) – jest to koszt całego projektu przez 3 lata realizacji i wszystkich jego zadań: od wypracowania metodologii i wynagrodzeń pracowników projektu po wdrażanie zadań w praktyce, zakup sprzętu, szkolenia beneficjentek itp. Koszt wyposażenia lub doposażenia jednego stanowiska telepracy – ok. 4800 zł Remonty mieszkań, w których zostały utworzone świetlice „Dziennych mam” – ok. 22000 zł Warsztaty dla telepracowniczek – ok. 7100 zł
Koszt działalności bieżącej rocznie	e-centra telepracy – po 12.000 zł	<ul style="list-style-type: none"> ● współpraca zagraniczna ok. 70.000 zł; ● promocja i upowszechnianie rezultatów – 100.000 zł; ● ok. 500.000 zł – pozostałe koszty, m.in. opracowanie modelu wstępnego, organizacja i monitoring procesu testowania, wsparcie prawne i informatyczne, wypracowanie rekomendacji zmian prawnych, druk publikacji, itp. 	Trudno jest wyodrębnić koszty bieżące, ponieważ cały projekt jest przedsięwzięciem bardzo złożonym, każdy z partnerów ma osobny budżet, a kategorie kosztów zdefiniowane są inaczej niż w klasycznym podziale na koszty bieżące i bezpośrednie
Inwestorzy (kto, ile)	Europejski Fundusz Społeczny w ramach IW EQUAL. W przypadku projektu Rodzic – Pracownik 75% otrzymanej kwoty pochodziło z EFS w ramach IW EQUAL, a 25% pochodziło z budżetu państwa.		
Sponsorzy prywatni (kto, ile)	Nie było		
Udział środków publicznych w uruchomieniu i prowadzeniu działalności	100 proc.		
Stopień ekonomicznej samowystarczalności	100 proc.		

- Rodziców pracujących, którym opieka nad małymi dziećmi utrudnia rozwój zawodowy i potencjalny awans.

Projekt dzieli się na trzy obszary:

➤ **Telepraca – zamiast urlopu wychowawczego**

Program ten ma umożliwić kobietom zastąpienie urlopu wychowawczego telepracą, która pozwoli im na utrzymanie aktywności zawodowej przy jednoczesnej opiece nad dzieckiem. Ze względu na niezbyt atrakcyjny finansowo i socjalnie model urlopu wychowawczego w Polsce (bardzo niski zasiłek wychowawczy osiągalny tylko przy równie niskich dochodach, niekorzystny sposób naliczania składek emerytalnych), praca w domu może stanowić bardziej perspektywiczną i odpowiadającą ambicjom pracujących matek propozycję. Dla pracodawcy to obniżenie kosztów działalności i możliwość utrzymania doświadczonej, wykwalifikowanej i lojalnej pracowniczki bez konieczności wprowadzania zastępstwa na okres np. urlopu wychowawczego.

Fundacja Pro Europa za darmo szkoli z organizacji zdalnego stanowiska pracy, zapewnia też pomoc w jego wyposażeniu i opiekę konsultanta – informatyka, natomiast Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu zapewniła wyposażenie stanowisk telepracy, na których uczestniczki projektu wykonują swoje dotychczasowe obowiązki zawodowe w nowej, dogodnej, zapewniającej więcej przestrzeni dla życia rodzinnego formie.

➤ **„Dzienna mama” – alternatywna forma opieki nad dziećmi**

Pomysł tego programu opiera się na rozwiązaniach popularnych w Szwecji i we Francji. Fundacja Pro Europa pomaga bezrobotnym matkom stworzyć niepubliczne placówki opiekuńcze (tzw. całodobowe świetlice rodzinne). „Dzienne mamy” mogą założyć działalność gospodarczą i opiekować się maksymalnie piątką dzieci we własnym mieszkaniu lub domu. Bezrobotna dotychczas matka zyskuje zatrudnienie, a rodzice korzystający ze świetlicy mogą bez przeszkód pracować, wyjeżdżać na kursy czy służbowe szkolenia podnoszące ich kwalifikacje i mieć pewność, że ich dziecko jest pod dobrą opieką. Dom „dziennej mamy” musi być przystosowany do potrzeb przedszkolaków i młodszych dzieci w wieku szkolnym. Godziny pracy świetlicy są

elastyczne – dzieci mogą w nim spędzać czas wieczorem, a nawet nocować, jeśli rodzice wyjeżdżają na dłużej. Przeciętny koszt opieki nad dzieckiem – 400 zł miesięcznie.

W 200-godzinny kurs przyszłe „dzienne mamy” były szkolone m.in. przez pedagogów i psychologów z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

– *Dobrze byłoby, by do placówek „Dzienne mamy” dołączał samorząd, tak jak dołącza do swoich żłobków czy przedszkoli. Uważam, że należy usługi „Dziennych mam” dołączyć do statutowych zadań samorządu w sferze edukacji i opieki* – mówi Agnieszka Cycak z Fundacji Pro Europa – *„Dzienna mama” w dużych miastach może funkcjonować bez pomocy gmin i rządu, ponieważ łatwiej jej znaleźć klientki. Inaczej sytuacja się ma z obszarami wiejskimi. Tam pomoc jest niezbędna. We Francji od lat 70. funkcjonuje „macierzyńska pomoc” – w rodzaju „Dziennej mamy”. Tam finansowana jest ona z funduszu świadczeń rodzinnych i z budżetów gmin. Rodzice mogą również koszty opieki nad dziećmi odpisać sobie od podatku.*

➤ **Praca pod patronatem – łatwiejszy powrót do pracy**

Największym problemem kobiet długotrwale bezrobotnych jest z jednej strony niska samoocena, wynikająca z przekonania, że ich dawne umiejętności zawodowe już nie są dostosowane do aktualnych wymogów rynku pracy, z drugiej zaś strony – to obawy pracodawców przed zatrudnieniem kobiet po np. 10-letniej przerwie w pracy. Program ma ułatwiać przełamywanie barier psychologicznych u kobiet i oporów pracodawców.

Po odpowiednich szkoleniach psychomotywacyjnych i zawodowych kobiety długotrwale bezrobotne są zatrudniane u potencjalnych – wyselekcjonowanych w programie – pracodawców, pod okiem („patronatem”) opiekuna zawodowego – mentora. Fundacja zapewnia kobietom wsparcie psychomotywacyjne, opracowanie indywidualnej ścieżki zawodowej, przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej i pomoc ekspertów różnych specjalności.

W ramach tego podprojektu 16 kobiet pracowało „pod patronatem” u pracodawców biorących udział w projekcie – 11 znalazło zatrudnienie u nich lub w innych firmach, mimo iż na początku projektu pracodawcy nie deklarowali ani nie byli zobowiązani do późniejszego zatrudnienia uczestniczek.

Witamy na stronie e-Centrum Telepracy - Projektu Elastan - Strona główna - Mozilla Firefox

Plik Edycja Widok Historia Zakładki Narzędzia Pomoc

http://www.ecentrumtelepracy.pl/ Allegro




Szukaj w serwisie:
 Szukaj!

[Strona główna](#)
[O nas](#)
[Czym są e-Centra?](#)
[e-Centra w Europie](#)
[e-Centra na świecie](#)
[e-Centra w mediach](#)
[Ciekawe strony](#)
[FAQ](#)

I - Radom, 2 II - Pułtusk, 9 II - Garwolin

GARWOLIN **PULTUSK** **RADOM**

Witamy na stronie e-Centrum Telepracy

Strona w przygotowaniu,
zapraszamy wkrótce...

Innowacyjne centrum pracy przez jeden dzień otwarte dla wszystkich!

Zakończono

Strona internetowa e-Centrum Telepracy projektu ElaStan

Rodzic-Pracownik - innowacyjne formy zatrudnienia dla rodziców i opiekunów - Mozilla Firefox

Plik Edycja Widok Historia Zakładki Narzędzia Pomoc

http://portal.rodzic-pracownik.pl/pl/index Allegro



start



PRACA, OPIEKA, WYCHOWANIE
 Innowacyjne formy zatrudnienia dla rodziców i opiekunów

Dla pracowników
 Już nie musisz wybierać między karierą zawodową a dzieckiem. EFZ stwarza duże możliwości dla rodziców, którzy chcieliby pozostać na rynku pracy....

 czytaj więcej

Dla pracodawców
 Pracodawcy zyskali szansę zatrzymania najlepszych pracowników w pracy. EFZ to opłacalna inwestycja, dzięki której Twoja firma może tylko zyskać....

 czytaj więcej

Aktualności o projekcie
 Elastyczne formy zatrudnienia w praktyce

Informacje z rynku pracy
 Zwolnienie kobiety w ciąży lub na urlopie macierzyńskim z powodu likwidacji stanowiska pracy

Poprzyj Nasz Apel

Metodologie i opracowania

Wzory elastycznych umów o pracę

Poznaj rekomendacje ekspertów

Ankieta
 Czy elastyczna praca ułatwia życie pracującym rodzicom?
 głosuj

Zakończono

Portal elastycznych form zatrudnienia prowadzony w ramach projektu „Rodzic – Pracownik”




 Patroni projektu

Łącznie w ramach trzech obszarów projektu „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca” odbyły się:

- warsztaty psychomotywacyjne;
- szkolenia zawodowe;
- szkolenia przygotowujące do prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
- praktyka w firmie symulacyjnej – „Dzienna mama”;
- porady ekspertów z zakresu prawa, finansów, psychologii, pedagogiki i doradztwa zawodowego w punktach doradczo-informacyjnych;
- zapewnienie opieki nad dziećmi u profesjonalnej i dyspozycyjnej „Dziennej mamy”;
- szkolenia z zakresu telepracy i organizacji czasu pracy;
- opracowanie wspólnie z doradcą zawodowym indywidualnej ścieżki rozwoju kariery zawodowej.

W marcu 2008 r. wszystkie działania zostaną zamknięte.

– Wszystkie one zostały przetestowane i zakończą się opublikowaniem podręczników i opracowań, pokazujących, jak można wdrażać je w innych warunkach i innych miejscowościach – podsumowuje Mariola Wegner, wiceprezes Kujawsko-Pomorskiej Fundacji Gospodarczej Pro Europa.

Uczestnicy projektów

I. Projekt ElaStan:

pracodawcy, pracownicy, instytucje rynku pracy.

II. Program „Rodzic – Pracownik”:

- rodzice, którzy przerwali karierę zawodową, aby wychowywać dziecko (czyli osoby na urlopach wychowawczych),
- osoby z prawem do urlopu wychowawczego.

III. Program „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”:

- kobiety długotrwale nieobecne na rynku pracy ze względu na wychowanie dzieci i obowiązki rodzinne;

- pracujące matki, które zainteresowane są podnoszeniem kwalifikacji i rozwojem zawodowym, lecz mają ograniczony do niego dostęp;
- kobiety pracujące, będące w ciąży lub planujące macierzyństwo, zainteresowane wykonywaniem swoich dotychczasowych obowiązków zawodowych w systemie telepracy.

Współpraca z innymi

I. Projekt ElaStan:

Partnerzy projektu: Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o., Wydział Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej, Instytut im. I. J. Paderewskiego, Towarzystwo Amicus, Badania Systemowe EnergySys Sp. z o.o., Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa”, Naczelna Organizacja Techniczna, ITTI Sp z o.o. oraz Instytut Badań Strukturalnych.

Współpracowano z Powiatowymi Urzędami Pracy, lokalnymi władzami (urzędami powiatowymi i gminnymi), mediami lokalnymi i firmami. Samorządy i PUP są instytucjami wspierającymi realizację projektu.

II. Program „Rodzic – Pracownik”:

Partnerzy Projektu: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Stowarzyszenie Pegaz, Stowarzyszenie Evolutio, Wydział Badań Społeczno-Ekonomicznych Głównego Instytutu Górnictwa, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Agencja Rozwoju Arleg, Unia Pracodawców Dolnego Śląska oraz Mediator.

Partnerzy działań procesu testowania: firmy prywatne, samorządy (Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, starostwo powiatowe w Złotoryi, Urząd Miejski Wrocławia, Urząd Gminy Żarów), placówki podległe samorządom (domy i ośrodki pomocy społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Złotoryi).

Tomasz Kurek, Koordynator Partnerstwa Krajowego, podkreśla, że wśród partnerów wszyscy pełnili równie

istotne role, przy czym uwypukla wkład UNDP i aktywną współpracę ze strony samorządów lokalnych i prezydenta Wrocławia.

III. Program „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”:

Partnerzy działań: Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza Pro Europa, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu.

- Fundacja Pro Europa jako administrator projektu zajmowała się koordynacją całości działań, współpracą ponadnarodową, organizacją systemu szkoleń dla beneficjentek, wsparciem „Dziennych Mam” oraz promocją projektu.
- WUP zajmował się opracowaniem systemu rekrutacji uczestników, przeprowadzeniem rekrutacji oraz rozpowszechnieniem rezultatów projektu wśród instytucji rynku pracy.
- UMK pełnił rolę badawczą i w części szkoleniową, oraz częściowo monitorującą działalność „Dziennych mam”.

WNIOSKI

Mocne strony projektu	Diagnoza potrzeb lokalnych rynków pracy, stworzenie i przetestowanie narzędzi umożliwiających wprowadzenie alternatywnych form zatrudnienia.
Największe sukcesy	<p>I. Projekt ElaStan: Ważną jego cechą jest kompleksowość i szeroka oferta dla wszystkich kategorii uczestników. Zakładanie e-centrów poprzedziła analiza rynku dobrano odpowiednich partnerów, dopasowano działania do lokalnych wymogów rynku, pracodawców i pracowników, dobrano odpowiednie struktury i procedury (szkolenia, doradztwo, ofertę e-lerningową). Wymiernym efektem działań jest stworzenie trzech e-centrów telepracy i Internetowej Aukcji Zleceń.</p> <p>II. Projektu „Rodzic – Pracownik”: zatrudnienie znalazło 30 osób, podniesiono kwalifikacje uczestników (pracodawców i pracowników). Projekt należałoby oceniać przede wszystkim z uwagi na część naukowo – badawczo – ekspercką.</p> <p>III. Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”: powstały pierwsze w Polsce placówki „Dzienna mama”. W ramach podprojektu „Telepraca zamiast urlopu wychowawczego” 17 kobiet rozpoczęło telepracę. Zostały wydane również informatory dla pracodawców o telepracy i dla przyszłych telepracowniczek. Powstaje publikacja na temat profesjonalnej usługi „Dzienna mama”, która będzie źródłem wiedzy dla wszystkich zainteresowanych założeniem takiej działalności.</p> <p>Z 16 kobiet biorących udział w podprojekcie „Praca pod patronatem” 11 znalazło zatrudnienie, często w firmach, w których pracowały jako uczestniczki pilotażu. Został wydany skrypt dla doradców zawodowych dotyczący „Pracy pod patronatem”. 26 kobiet wzięło udział w szkoleniach dotyczących rozwoju kariery – każdej wytyczona została „ścieżka kariery zawodowej”. Następnie skorzystały z wybranych przez siebie szkoleń, studiów itp., które zostały sfinansowane im w 70 proc.</p>
Największe porażki	Pomimo że we wszystkich projektach relacja pracodawca – pracownik – telecentrum była bardzo korzystna dla pracodawcy (nie ponosił żadnych kosztów z tytułu udziału w projekcie, natomiast mógł osiągać zyski) pracodawcy niezbyt chętnie włączali się do projektów.
Problemy w realizacji	<ul style="list-style-type: none"> ● Nieufność ze strony pracodawców do niekonwencjonalnego sposobu zatrudnienia, jakim jest telepraca. ● Problemy w fazie „docierania się” modelu współpracy telepracownik – pracodawca, dotyczyło to szczególnie przypisywania zadań i egzekwowania ich wykonania, a także tendencji do obciążania „niewidzialnego pracownika” nadmierną ilością pracy. ● Społeczno-psychologiczne koszty telepracy. Telepracownik może mieć poczucie wyalienowania z grupy zawodowej, zdarzało się także marginalizowanie „zdalnych” pracowników przez ich „stacjonarnych” współpracowników (brak więzi społecznych). Telepracownik bywa postrzegany przez nich jako ten w lepszej sytuacji. Dlatego powinno się konstruować taki program telepracy, aby telepracownik utrzymywał kontakt z resztą pracowników danej firmy. ● Niejasne otoczenie prawne. Nie wiadomo, kto i na jakiej zasadzie będzie zarządzać e-centrami po zakończeniu projektu. Obecnie rezultaty i prawa autorskie są przekazywane do Ministerstwa Rozwoju Regionalnego. ● Znalezienie odpowiednich lokali, co spowodowało wielomiesięczne opóźnienia w otwarciu e-centrów. ● Niedostosowanie przepisów BHP do przepisów o telepracy. Zasady BHP rodziły praktycznie niemożliwe do rzetelnego rozwiązania problemy z analizą i oceną bezpieczeństwa i higieny pracy w domu beneficjentek. ● Projekt „Dzienna mama” przestał się rozwijać ze względu na zbyt wysokie opłaty na ZUS.

- Izba Przemysłowo-Handlowa zajmowała się rekrutacją pracodawców „Pracy pod patronatem” oraz częścią zadań związanych z telepracą (wyposażenie stanowiska pracy).

Rezultaty projektu

I. Projekt ElaStan:

- Wyszkolono grupę 33 trenerów;
- Przygotowano i opracowano metodologię szkoleń w zakresie wdrożenia elastycznych form zatrudnienia dla pracodawców i pracowników, przeszkolono ponad 700 osób;
- Opracowano wzory umów, które posiadają rekomendację zespołu ekspertów pracujących pod kierownictwem dr Michała Boniego;
- Opracowano metodologię usług doradczych w postaci mikroaudytu i mentoringu;
- Opracowano metodologię badań predyspozycji zawodowych;
- Opracowano platformę e-learningową;
- Stworzono 3 e-Centra Telepracy;
- Stworzono Internetową Aukcję Zleceń.

II. Program „Rodzic – Pracownik”:

Projekt nie został jeszcze zakończony. Jako rezultaty można wymienić części składowe wypracowanego „modelu”:

- Wzory umów elastycznych form pracy;
- Rekomendacje zmian uregulowań prawnych, które mogą upowszechnić i usprawnić wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia;
- Metodologie szkoleń promujących elastyczne formy zatrudnienia;
- Metodologie i narzędzia poradnictwa zawodowego w zakresie elastycznych form pracy;
- Metodologia psychologicznego wspierania osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi na rynku pracy;
- Poradniki dotyczące elastycznych form pracy.

Wymiernym efektem części projektu „Działanie 2” jest przeszkolenie i wdrożenie do telepracy 30 par: pracodawca – pracownik. 30 beneficjentów podjęło telepracę u 30 pracodawców. Organizatorzy zapewnili wyposażenie stanowiska telepracy, wsparcie techniczne i opiekę ekspertów. Pracownicy i pracodawcy nie

współpracowali wcześniej ze sobą, a więc w wyniku projektu nawiązane zostały nowe relacje zawodowe. Jedna z uczestniczek podkreśliła pozytywny wpływ programu na jej rodzinę, przede wszystkim na dzieci: „Widzę, jak ich mama zarabia pieniądze i już teraz mogą łatwiej zrozumieć pracę mamy”.

III. Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”:

W ramach podprojektu „Telepraca – alternatywa dla urlopu wychowawczego” doprowadzono do współpracy pomiędzy 17 kobietami i pracodawcami. Nie stosowano żadnego szczególnego klucza w doborze branż – uniemożliwił to problem ze znalezieniem pracodawców chętnych do współpracy.

– *Niestety, wielu pracodawców nie było przekonanych do tej formy zatrudnienia. Włożyliśmy wiele trudu w przekonywanie i oswojanie szefów z nową formą organizacji pracy, ale ostatecznie było warto* – mówi Mariola Wegner.

Wśród beneficjentek były: tłumaczka, dziennikarka, korektorka, doradca zawodowy, pracownik socjalny.

W ramach podprojektu „Dzienna mama” powstało pięć placówek opieki nad dziećmi.

W ramach „Pracy pod patronatem” 11 z 16 uczestniczek znalazło zatrudnienie po odbyciu stażu w firmie.

Jednym z efektów projektu jest także wymiana informacji, dobrych praktyk i doświadczeń dzięki współpracy ponadnarodowej, prowadzonej z podobnymi projektami IW EQUAL z Francji, Grecji, Hiszpanii, Słowenii i Włoch.

Opinie o projekcie

Rafał Talarek, lokalny koordynator projektu e-Centra Telepracy, Garwolin:

– *Na przykładzie e-centrum w Garwolinie widać, że telepraca się sprawdza, choć to nowa forma alternatywnego zatrudnienia w warunkach polskich i choć na początku nasze działania spotykały się z nieufnością. Pracujący w telecentrach dla różnych*

zleceniobiorców widzą, że oszczędzają czas, mogą się rozwijać zawodowo i zarobić. W e-centrum garwolińskim wykonuje się bardzo różną pracę: jest grafik komputerowy i dziennikarz lokalnej gazety, właściciel firmy komputerowej, który tu utworzył filię firmy, osoby wykonujące telemarketing dla sklepów (informują o promocjach i ofertach). W większości prowadzą one jednoosobową działalność gospodarczą. Zakładamy, że nasze e-centrum będzie samowystarczalne finansowo, gdy wraz z zakończeniem projektu w marcu, zakończy się wsparcie finansowe. Chcemy m.in. utworzyć tu punkt konsultacyjny dla przedsiębiorców, w którym dyżurujący konsultant będzie pomagał w pisaniu wniosków o unijne fundusze.

Stanisław Mateńko, e-centrum Garwolin:

– To bardzo dobry pomysł, żeby utworzyć e-centrum w Garwolinie. Mam tu dostęp do Internetu i dobry sprzęt komputerowy i biurowy, e-centrum ma dobrą lokalizację – jest usytuowany w pobliżu wszystkich urzędów. Dzięki niemu nie tylko mam pracę na miejscu, ale także mogę robić coś pożytecznego dla lokalnej społeczności. Jestem koordynatorem projektu Lokalna Grupa Działania, realizowanego przez Stowarzyszenie Rozwój Miast i Gmin Powiatu Garwolińskiego. W e-centrum pracuję m.in. przy tworzeniu gazety w ramach tego projektu – „Wspólny powiat” – zajmuję się pisaniem tekstów, składem.

Tomasz Kurek, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie:

– Projekt „Rodzic – Pracownik” można uznać za udany, chociaż spodziewaliśmy się, że zainteresowanie pracodawców będzie większe. Na samym początku projektu byli bardzo chętni do współpracy, ale gdy okazało się, że muszą brać udział w monitoringu, testach, dostarczać różne dane, woleli obserwować innych i czekać na efekty. Spotkało nas jednak także przyjemne rozczarowanie – ze strony urzędów samorządowych: okazały duże zainteresowanie, włączyły się do prac koncepcyjnych, badały, co one same mogą zrobić, by młodym rodzinom żyło się lepiej. Urząd Miasta Wrocławia zadeklarował wprowadzenie form elastycznego zatrudnienia, które umożliwią osobom przebywającym na urlopie wychowawczym lub mającym do niego prawo, telepracę, by w ten sposób nie tracić dobrych pracowników. Podobną

deklarację złożył także Urząd Miasta Stołecznego Warszawa. Projekt ma wymierne efekty: część uczestników kontynuuje telepracę, część – ponieważ ich dzieci podrosły – mogła wrócić do tradycyjnego zatrudnienia. Wymiernym efektem projektu jest także i to, że rekomendacje FRDL, przygotowane przez zespół ekspertów pod kierownictwem dr Michała Boni zostały uwzględnione podczas prac nad projektem ustawy o telepracy.

Agnieszka Cycak, Fundacja Pro Europa:

– Projekt można uznać za udany – jego uczestniczki otrzymały wsparcie zachęcające je do podejmowania pracy lub szukania zatrudnienia, które lepiej odpowiadałoby ich wysokim kwalifikacjom. W przypadku podprojektu „Dzienna mama” otrzymały także „narzędzia” ułatwiające im rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej. Wiele uczestniczek wykorzystało tę szansę: znalazły pracę, utworzyły domy „Dziennej mamy”. Niepokojący jest natomiast fakt, że pracodawcy z taką nieufnością podchodzą do nowych form zatrudnienia – część z nich np. bała się, że nie będą mogli kontrolować telepracownika, co jest myśleniem rodem z poprzedniej epoki. Wydaje się, że aby telepraca mogła się w Polsce rozwinąć, konieczna jest bardzo szeroka popularyzacja wśród pracodawców tej formy zatrudnienia.

Niektóre kobiety, biorące udział w wytyczaniu ścieżki zawodowej prosiły nas o nieinformowanie pracodawców o uczestnictwie w naszym projekcie. Ich pracodawcy bowiem, negatywnie nastawieni do planów rozwoju kariery przez pracowników, grozili obniżeniem pensji albo mówili wręcz, że niezależnie od tego, jak podniosą kwalifikacje, i tak awansu nie dostaną. Wierzymy jednak, że oferowane przez nas wsparcie pomoże przełamać tę trudność, o czym może świadczyć wyraźnie duże zadowolenie i lepsza samoocena po przejściu przez ścieżkę szkoleniową.

ESENCJA PROJEKTU

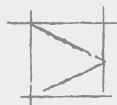
Nazwa przedsięwzięcia	I. Promocja Elastycznych Stanowisk Pracy i Ochrona Kapitału Intelktualnego Firm II. Rodzic – Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego III. Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca
Misja / cel działania	Stworzenie i przetestowanie narzędzi, popularyzujące elastyczne formy zatrudnienia, w tym telepracę.
Grupy beneficjentów	Osoby bezrobotne, młode matki na urloпах wychowawczych, rodzice pragnący łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, osoby opiekujące się osobami chorymi, niepełnosprawnymi, starszymi, mieszkańcy mniejszych ośrodków.
Forma prawna	<ul style="list-style-type: none">● Projekt ElaStan: – e-centra są zarządzane przez Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o. – administratora projektu ElaStan.● Projekt „Rodzic – Pracownik” – przedsięwzięcie zarządzane przez lidera – FRDL● Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca” – przedsięwzięcie zarządzane przez Fundację Pro Europa. „Dzienne mamy” prowadzi działalność gospodarczą.
Zasięg terytorialny działania	Lokalny i ponadlokalny

ISBN: 83-85928-17-0



POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI

Program
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności
(www.pafw.pl)



FISE

Program realizuje
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekologicznych
(www.fise.org.pl)