



4 PRIEDAS

TYRIMO KLAUSIMYNAS, IMTIES
CHARAKTERISTIKA IR GILUMINIŲ INTERVIU,
ATLIKTŲ ŠEŠIOSE ORGANIZACIJOSE IŠ
LENKIJOS, LIETUVOS IR ITALIJOS,
REZULTATAI.



INTERNATIONAL
COOPERATION



INNOVATION



DEVELOPMENT



PARTNERSHIP
FOR THE FUTURE



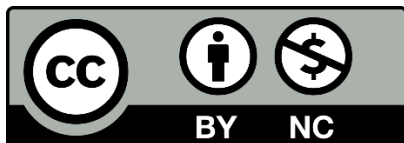
Co-funded by
the European Union

Project titled "Inclusion and Integration - Competencies in the
Social Economy Sector," co-financed by the European Union.

Šis leidinys parengtas įgyvendinant projektą "Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinės ekonomikos srityje".

Leidiny prieinamas pagal Creative Commons Attribution 4.0 Poland (CC BY-NC 4.0) licenciją

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.pl>



Nuoroda į obrazka:

<https://mirrors.creativecommons.org/presskit/buttons/88x31/png/by-nc.png>

Tai reiškia, kad medžiaga gali būti kopijuojama, platinama, permaišoma, pritaikoma ir naudojama nekomerciniais tikslais, jei nurodomas priskyrimas, šaltinis, licencija yra susieta ir nurodomi visi pakeitimai.

© 2026 [Polską Fundację Filary Rozwoju / Associazione Culturale Isnet/ Šalčininkų mokykla-daugiavfunkcis centras]

IVADAS

Šis priedas yra išsami metodologinė ir empirinė tyrimo, atlikto vykdant tarptautinį Erasmus+ projektą "Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinės ekonomikos srityje", dokumentacija. Dokumento tikslas – pristatyti naudotas tyrimo priemones. Priede pateikiamas tyrimo klausimynas, naudojamas kiekybiškai diagnozuoti organizacijos potencialą ir individualaus išsamaus interviu (IDI) scenarijų. Apklaustos organizacijos atstovauja trims šalims partnerėms: Lenkijai (Socialinės integracijos centras ir Lomžos socialinės ekonomikos paramos centras), Lietuvai (Pirmas Blynas ir Vaikų linija) ir Italijai (Caritas Rimini / Cooperativa Sociale "Madonna della Carità" ir Volonta Romagna).

Finansuojama ES. Išreikštos nuomonės ir nuomonės yra tik autoriaus ar autorių nuomonės ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos arba Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ir nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA už jas neatsako.

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau pareikštos nuomonės ir nuomonės yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) nuomones ir nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikomos už jas atsakingomis.



TYRIMO KLAUSIMYNAS

Socialinės ekonomikos organizacijų potencialo ir sąlygų Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje diagnostika

Projektas:

"Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinėje ekonomikoje"

Nr projektu: 2023-1-PL01-KA220-ADU-000164702

Informacija respondentui

Mieli ponai

Klausimynas buvo sukurtas siekiant atlikti mokslinius tyrimus apie socialinės ekonomikos organizacijų veiklą Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje. Tyrimo rezultatai bus panaudoti kuriant bendradarbiavimo modelius, mokymo programas ir rekomendacijas socialinės ekonomikos plėtrai.

Apklausa yra anoniminė.

Pateikite atsakymus, atitinkančius faktinį jūsų organizacijos veikimą.

ORGANIZACIJOS DALIS IR YPATYBĖS

P1.

Organizacijos veiklos šalis

- ☐ Lenkija
- ☐ Lietuva
- ☐ Italija

2 psl.

Organizacijos teisinė forma

- ☐ fondas
- ☐ asociacija
- ☐ Socialinė įmonė

- ☐ socialinis kooperatyvas
 - ☐ Bažnyčios organizacija
 - ☐ Kita
-
-

3 psl.

Organizacijos veiklos laikotarpis

- ☐ iki 3 metų
- ☐ 3-5 metai
- ☐ 6-10 metų
- ☐ daugiau nei 10 metų

4 psl.

Darbuotojų skaičius

- ☐ 1–5
- ☐ 6–10
- ☐ 11–20
- ☐ 21–50
- ☐ virš 50

5 psl.

Ar organizacijoje dirba socialinės atskirties riziką patiriantys asmenys?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

II DALIS ORGANIZACIJOS MISIJA

Įvertinkite šių tikslų svarbą jūsų organizacijos veiklai.

Mastelis

1 - Tikrai nesvarbu

2 — Gana nesvarbu

3 – Sunku pasakyti

4 — Gana svarbus

5 — Labai svarbu

Tikslas	1	2	3	4	5
Socialinė įtrauktis					
Profesionalus aktyvinimas					
Socialinė parama					
Vietos plėtra					
Socialinis verslumas					
Išsilavinimas					
Parama šeimai					
Psichikos sveikata					

III DALIS

ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

Prašome įvertinti atitikties žemiau pateiktiems teiginiams laipsnį.

Likerto skalė

1 - Visiškai nesutinku

5 - Visiškai sutinku

Pareiškimas	1	2	3	4	5
Organizacija turi aiškiai apibrėžtą plėtros strategiją					

Vykdoma veikla atitinka vietos bendruomenės poreikius					
Ekonominė veikla padeda siekti socialinių tikslų					
Organizacija turi stabilų finansavimo modelį					
Vykdoma veikla sistemingai vertinama					

IV DALIS

VIETOS PARTNERYSTĖ

Įvertinkite bendradarbiavimo su atskirais partneriais lygį.

Mastelis

1 – bendradarbiavimo stoka

5 – labai intensyvus bendradarbiavimas

Partneris	1	2	3	4	5
Vietos valdžia					
OPS					
Užimtumo tarnyba					
Nevyriausybinės organizacijos					
Socialinės įmonės					
Verslininkai					
Mokyklos					
Universitetai					
Sveikatos priežiūros įstaigos					
Savanoriai					

15 psl.

Kokios trys institucijos yra svarbiausios jūsų organizacijos partnerės?

.....

.....

V DALIS

VERSLO FINANSAVIMAS

Nurodykite kiekvieno finansavimo šaltinio svarbą.

Mastelis

1 - Nėra prasmės

5 - Pagrindinis finansavimo šaltinis

Šaltinis	1	2	3	4	5
Verslo veikla					
ES lėšos					
Valstybės subsidijos					
Dotacijos					
Aukojimai					
Rėmėjai					
Socialinės sutartys					

17 psl.

Ar dabartinis finansavimo modelis užtikrina organizacijos stabilumą?

- ☐ tikrai ne
- ☐ verčiau ne
- ☐ sunku pasakyti
- ☐ greičiau taip

☐ tikrai taip

VI DALIS ORGANIZACIJOS KOMPETENCIJOS

Prašome įvertinti darbuotojų kompetencijos lygį.

Kompetencija	1	2	3	4	5
Valdymas					
Komunikacija					
Partnerystės kūrimas					
Lėšų rinkimas					
Projektų valdymas					
Socialinio poveikio vertinimas					
Palengvinimas					
Socialinis verslumas					

19 psl.

Kurios kompetencijos reikalauja daugiausiai tobulėjimo?

.....
.....

VII DALIS SOCIALINIO POVEIKIO VERTINIMAS

Nurodykite atitikties laipsnį.

Pareiškimas	1	2	3	4	5
Organizacija stebi rezultatus					
Organizacija naudoja socialinius rodiklius					

Organizacija analizuoja naudos gavėjų pasitenkinimą					
Organizacija naudoja SROI					
Stebėsenos rezultatai turi įtakos organizacijos plėtrai					

VIII DALIS VYSTYMOSI KLIŪTYS

Įvertinkite šių kliūčių svarbą.

Barjeras	1	2	3	4	5
Finansavimo trūkumas					
Nėra partnerių					
Kompetencijos stoka					
Pernelyg didelė biurokratija					
Nepakankamas teisinis reguliavimas					
Žemas socialinis sąmoningumas					
Personalo problemos					
Ribotas tarpsektorinis bendradarbiavimas					

IX DALIS Gerosios patirties perdavimas

23 psl.

Kokius sprendimus jūsų organizacijoje būtų galima įgyvendinti kitose šalyse?

.....

.....

24 psl.

Kokie "Erasmus+" projekto metu išmokti sprendimai yra vertingiausi?

.....

.....

25 psl.

Kokių sisteminių veiksmų reikėtų imtis siekiant plėtoti socialinę ekonomiką?

.....

.....

ATSAKOVO GIMIMO LIUDIJIMAS

Pareigos:

- ☐ direktorius
- ☐ pirmininkas
- ☐ projekto koordinatorius
- ☐ specialistas
- ☐ Esminis darbuotojas
- ☐ Kita

Darbo stažas socialinėje ekonomikoje

- ☐ iki 2 metų
- ☐ 2-5 metai
- ☐ 6-10 metų
- ☐ daugiau nei 10 metų

Informacinė sąlyga:

Apklausa yra visiškai anoniminė. Rezultatai bus kaupiami apibendrintai ir bus naudojami

tik vertinimo, kokybės stebėsenos ir medžiagų paruošimo tikslais

edukacinę veiklą pagal projektą "Įtrauktis ir integracija – kompetencijos

socialinė ekonomika".

Dėkojame už jūsų laiką ir pasidalinimą atsiliepimais!

TYRIMŲ REZULTATAI

Organizacijos charakteristikos (N = 30)

Kintamasis	Numeris	%
Lenkija	10	33,3
Lietuva	10	33,3
Italija	10	33,3

Teisinė forma

Forma	Numeris	%
Fondas	8	26,7
Asociacija	6	20
Socialinė įmonė	7	23,3
Socialinis kooperatyvas	6	20
Bažnyčios organizacija	2	6,7
Kiti	1	3,3

Veikimo laikotarpis

Laikotarpis	%
iki 3 metų	10
3-5 metai	17
6-10 metų	33
daugiau nei 10 metų	40

Darbuotojų skaičius

Numeris	%
1–5	13
6–10	23
11–20	37
21–50	20
>50	7

Organizacijos, įdarbinančios asmenis, kuriems gresia atskirtis

TAIP	93%
NE	7%

Organizacijos misija

Vidutinis įvertinimas (1-5)

Tikslas	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Socialinė įtrauktis		4.93
Profesionalus aktyvinimas		4.87
Socialinė parama		4.63
Vietos plėtra		4.57
Socialinis verslumas		4.47
Išsilavinimas		4.33
Psichikos sveikata		4.27
Parama šeimai		4.10

Socialinė integracija ir profesinis aktyvumas, kurie yra pagrindiniai daugumos apklaustų organizacijų veiklos tikslai, įvertinti aukščiausiai.

Veikimo modelis

Pareiškimas	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Veikla atitinka vietos poreikius		4.87
Ekonominė veikla padeda siekti socialinių tikslų		4.70
Organizacija turi augimo strategiją		4.63
Organizacija atlieka sistemingą vertinimą		4.37
Organizacija turi stabilų finansavimą		3.83

Žemiausias įvertinimas buvo suteiktas finansavimo stabilumui, o tai rodo poreikį diversifikuoti pajamų šaltinius.

Vietos partnerystės

Vidutinis bendradarbiavimo reitingas

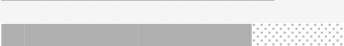
Partneris	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Nevyriausybinių organizacijų		4.83
Vietos valdžia		4.63
Socialinės įmonės		4.47
Savanoriai		4.40
Verslininkai		4.13
OPS		4.10
Mokyklos		4.03
Užimtumo tarnyba		3.97
Universitetai		3.83
Sveikatos priežiūros įstaigos		3.57

Dažniausiai nurodomi partneriai:

1. Vietos valdžia
2. Nevyriausybinių organizacijų
3. Socialinės įmonės

Finansavimas

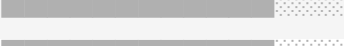
Finansavimo šaltinių svarba

Šaltinis	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Valstybės subsidijos		4.73
ES lėšos		4.67
Verslo veikla		4.23
Dotacijos		4.10
Aukojimai		3.77
Socialinės sutartys		3.60
Rėmėjai		3.27

Finansavimo stabilumas

Atsakymas	%
Tikrai taip	27
greičiau taip	47
Sunku pasakyti	20
Tikriausiai ne	6

Kompetencijos

Kompetencija	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Partnerystės kūrimas		4.70
Projektų valdymas		4.63
Komunikacija		4.57
Valdymas		4.43
Socialinis verslumas		4.37
Lėšų rinkimas		4.03
Palengvinimas		3.93
Socialinio poveikio vertinimas		3.77

Dažniausiai nurodomos tobulintinos kompetencijos:

- socialinio poveikio vertinimas,
- lėšų rinkimas,
- SROI matavimas,
- skaitmeninė komunikacija.

Socialinio poveikio vertinimas

Pareiškimas	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Rezultatų stebėseną		4.43
Paramos gavėjų pasitenkinimo analizė		4.33
Stebėsenos rezultatai daro įtaką		4.30
Socialinių rodiklių naudojimas		4.13
SROI naudojimas		2.97

Tik apie 30% organizacijų deklaravo reguliariai naudojančias SROI metodiką.

Vystymosi kliūtys

Barjeras	Vizualizacija (1-5 mastelis)	Vidutinis
Finansavimo trūkumas		4.67
Pernelyg didelė biurokratija		4.47
Žemas socialinis sąmoningumas		4.20
Personalo problemos		4.10
Ribotas tarpsektorinis bendradarbiavimas		3.93
Teisinis reglamentavimas		3.87
Kompetencijos stoka		3.57
Nėra partnerių		3.27

Svarbiausias organizacijos plėtros apribojimas išlieka stabilių finansavimo šaltinių trūkumas ir didelė administracinė našta.

Gerosios patirties perdavimas

Dažniausiai nurodomi sprendimai, kuriuos galima įgyvendinti kitose šalyse:

- vietos partnerystės modelis,
- OWES paramos sistema,
- Italijos socialinių kooperatyvų modelis,
- neįgaliųjų profesinis aktyvinimas,
- socialinių įmonių mentorystė,
- individuali parama paramos gavėjams,
- bendradarbiavimas su vietos valdžios institucijomis,
- socialinio verslumo naudojimas socialinėse paslaugose.

Dažniausiai rekomenduojami sistemos veiksmai:

- didinti socialinių įmonių finansavimo tvarumą,
- tarpsektorinių partnerysčių plėtojimas,
- Europos socialinės ekonomikos organizacijų bendradarbiavimo tinklo sukūrimas;
- sektoriaus darbuotojų mokymo programų rengimas,
- socialinio poveikio matavimo metodų populiarinimas,
- socialinės ekonomikos tarpininko profesijos plėtra.

IŠSAMUS INTERVIU KLAUSIMYNAS (IDI)

Socialinės ekonomikos organizacijų veikimo modelių diagnostika Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje

Erasmus+ projektas

Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinės ekonomikos srityje

Informacija respondentui

Mieli ponai

Pokalbis vykdomas įgyvendinant projektą "Erasmus+" *"Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinės ekonomikos srityje"*. Jos tikslas – susipažinti su Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje veikiančių socialinės ekonomikos organizacijų patirtimi, taip pat identifikuoti gerąją praktiką, bendradarbiavimo modelius, organizacinius sprendimus ir socialinės ekonomikos sektoriaus plėtros kryptis.

Gauta informacija bus naudojama tik mokslo tikslais ir vadovo, bendradarbiavimo modelių ir sistemos rekomendacijų kūrimui.

Pokalbis yra konfidencialus.

Numatomas pokalbio laikas: 60-90 minučių.

I DALIS

Organizacijos informacija

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

- Įkūrimo metai
- Teisinė forma
- darbuotojų skaičius
- Pagrindinės veiklos sritys
- Auditorijos

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

.....
.....
.....
...

3. Kokia yra organizacijos misija?

.....
.....
.....
...

II DALIS

Organizacijos veiklos modelis

4. Koks yra jūsų organizacijos veikimo modelis?

Apibūdinkite:

- organizacinė struktūra,
- valdymo metodas,
- sprendimų priėmimas,
- darbo organizavimas.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Kokius savo veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

.....
.....
.....
...

6. Kuo jūsų organizacija skiriasi nuo kitų socialinių įmonių?

.....
.....
.....
...

III DALIS

Profesinis ir socialinis aktyvinimas

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

.....
.....
.....
...

8. Kaip atrodo paramos gavėjų profesinio aktyvinimo procesas?

Apibūdinkite:

- įdarbinimas,
- poreikių diagnostika,
- pasirengimas darbui,
- specialistų pagalba,
- kompetencijų ugdymas,
- Pažangos stebėjimas.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. Koks socialinis poveikis buvo pasiektas?

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

.....
.....
.....
...

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

.....
.....
.....
...

V DALIS

Finansavimo modelis

14. Kokie yra pagrindiniai organizacijos finansavimo šaltiniai?

.....
.....
.....
...

15. Kaip verslo veikla padeda įgyvendinti socialinę misiją?

.....
.....
.....
...

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

.....
.....
.....
...

17. Kaip vertinate dabartinio finansavimo modelio tvarumą?

.....
.....

.....
...
VI DALIS

Organizacijos valdymas ir plėtra

18. Kaip atrodo planavimo veikla?

.....
.....
.....
...

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

.....
.....
.....
...

20. Kaip vertinate savo veiklą?

.....
.....
.....
...

21. Kokius rodiklius naudojate socialiniam poveikiui įvertinti?

.....
.....
.....
...

22. Ar organizacija matuoja socialinį poveikį?

Jei taip:

- **Kokie metodai naudojami?**

.....
.....

.....
...
VII DALIS

Darbuotojų kompetencijos

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

.....
.....
.....
...

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

.....
.....
.....
...

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

.....
.....
.....
...

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

.....
.....
.....
...

VIII DALIS

Geroji patirtis

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

.....
.....

.....
...

28. Kokie veiksmai pasirodė esą veiksmingiausi?

.....
.....
.....
..

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

.....
.....
.....
...

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

.....
.....
.....
...

IX DALIS

Patirties perdavimas

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

.....
.....
.....
...

32. Ką verta perkelti:

į lenkų?

.....
.....

.....
...

Lietuvai?

.....
.....
.....
...

į Italiją?

.....
.....
.....
...

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerą patirtį?

.....
.....
.....
...

34. Kaip juos sumažinti?

.....
.....
.....
...

X DALIS

Rekomendacijos

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinės ekonomikos plėtrai?

.....
.....
.....
...

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir socialinių įmonių bendradarbiavimas?

.....
.....
.....
...

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios socialinės ekonomikos darbuotojams ateinančiais metais?

.....
.....
.....
...

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

.....
.....
.....
...

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms įmonėms modelį?

.....
.....
.....
...

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtros?

.....
.....
.....
...

Atsakovo gimimo liudijimas

Šalis: ☐ Lenkija

☐ Lietuva ☐ Italija

Pareigos: ☐ Prezidentas ☐ Direktorius ☐ Koordinatorius ☐ ☐ Vadovas
Specialistas ☐ Darbuotojas

Organizacijos tipas: ☐ Socialinė ☐ įmonė Nevyriausybinė ☐ organizacija
Socialinio kooperatyvo ☐ fondas Asociacija ☐ ☐ "Inna"

Darbo patirtis socialinės ekonomikos sektoriuje: ☐ mažiau nei 2 metai ☐ 2–5 metai ☐ 6–10 metų ☐ 11–20 metų ☐ daugiau nei 20 metų

INDIVIDUALUS IŠSAMUS INTERVIU (IDI)

Organizacija:

VolontaRomagna – Romanijos savanorių tarnybos centras (Wlochy)

Atsakovas: Savanorių paramos centro direktorius / koordinatorius

I DALIS. INFORMACIJA APIE ORGANIZACIJĄ

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

"VolontaRomagna" yra regioninis savanorių paramos centras (CSV), veikiantis Romanijos regione, apimantis Forlio-Čezenos, Ravenos ir Riminio provincijas. Organizacija buvo įkurta siekiant remti savanoriškos veiklos plėtrą ir stiprinti trečiojo sektoriaus organizacijų gebėjimus, teikiant nemokamas konsultavimo, mokymo, informacijos ir organizacines paslaugas. Ji veikia kaip institucija, remianti pilietinės visuomenės plėtrą ir regiono gyventojų socialinę veiklą.

Pašnekovas pabrėžė, kad Centro veikla neapsiriboja vien bendradarbiavimu su savanoriškomis organizacijomis. Parama taip pat apima asociacijas, fondus, socialinės naudos organizacijas, neformalias grupes ir žmones, planuojančius pradėti socialinę veiklą. Dėl šios priežasties "VolontaRomagna" yra regioninis trečiojo sektoriaus plėtos kompetencijos centras.

Svarbus organizacijos veiklos elementas taip pat yra solidarumo ir aktyvaus pilietiškumo kultūros skatinimas. Centras vykdo daugybę socialinių kampanijų, organizuoja edukacinius renginius, remia socialinių organizacijų, viešojo administravimo, mokyklų ir įmonių partnerystės kūrimą.

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

Atsakovas paaiškino, kad Centro įsteigimas buvo Italijos savanoriškos paramos sistemos plėtos pasekmė. Pripažinta būtinybė sukurti instituciją, kuri teiktų visuomeninėms organizacijoms profesionalią organizacinę, teisinę ir mokymo paramą, leidžiančią efektyviau įgyvendinti veiklą vietos bendruomenių labui. Savanorių

paramos centrų veikimo pagrindas yra Italijos teisinėje sistemoje priimti sprendimai dėl nevyriausybinių organizacijų ir savanoriškos veiklos.

Antras svarbus tikslas – stiprinti visuomeninių organizacijų bendradarbiavimą ir didinti piliečių įsitraukimą į savanorišką veiklą. Steigėjai nusprendė, kad pilietinės visuomenės plėtrai reikalingos ne tik aktyvios organizacijos, bet ir profesionalios priemonės, padedančios jų plėtrai.

3. Kokia yra organizacijos misija?

VolontaRomagna misija – plėtoti savanorystės kultūrą, remti pilietinės visuomenės organizacijas ir stiprinti bendradarbiavimą tarp skirtingų socialinio gyvenimo sektorių. Organizacija siekia didinti pilietinį aktyvumą ir kurti solidarumą, atsakomybę ir bendradarbiavimu grįstas vietos bendruomenes.

Respondentas pažymėjo, kad misija vykdoma teikiant visapusišką paramą nevyriausybiniams organizacijoms visais jų veiklos etapais – nuo naujų iniciatyvų kūrimo, lyderių ir savanorių kompetencijų ugdymo iki vietinių ir tarptautinių partnerystės kūrimo. Ypatingas dėmesys skiriamas visuomeninių organizacijų teikiamų paslaugų kokybės gerinimui ir organizacinio tvarumo didinimui.

II DALIS. ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

4. Kaip atrodo organizacijos modelis?

Atsakovas paaiškino, kad "VolontaRomagna" veikia kaip regioninis trečiojo sektoriaus organizacijų paslaugų centras. Organizacinę struktūrą sudaro vadybos, teisinių ir finansinių konsultacijų specialistai, instruktoriai, vietos animatoriai ir ekspertai, dirbantys su Europos projektais, komunikacija ir organizacine plėtra.

Veiklos pagrindas yra nemokamų paslaugų teikimas, įskaitant konsultacijas, mokymus, paramą rengiant projektus, organizacijos veiklos skatinimą ir pagalbą kuriant vietinę ir tarptautinę partnerystę. Organizacija taip pat vykdo informavimo veiklą, teikia mokomąją medžiagą ir padeda organizacijoms vykdyti administracinius ir teisinius įsipareigojimus pagal Italijos teisės aktus dėl trečiojo sektoriaus.

Pašnekovas pabrėžė, kad vadybos modelis grindžiamas komandiniu bendradarbiavimu ir nuolatiniu dialogu su organizacijomis, kurios gauna Centro paramą. Teikiamų paslaugų apimtis sistemingai pritaikoma prie organizacijų poreikių ir teisinės bei socialinės aplinkos pokyčių.

5. Kokius veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

Pasak respondento, didžiausia organizacijos vertybė yra siūlomos paramos visapusiškumas. Organizacijos gali gauti pagalbos asociacijų kūrimo, apskaitos

tvarkymo, projektų valdymo, lėšų rinkimo, socialinės komunikacijos ir savanorių ugdymo srityse.

Antras svarbus elementas yra individualus požiūris į kiekvieną organizaciją. Paramos apimtis pritaikyta organizacijos vystymosi etapui, jos potencialui ir verslo specifikai. Tai leidžia tiek mažoms vietos asociacijoms, tiek didelėms organizacijoms pasinaudoti paslaugomis, atitinkančiomis jų tikruosius poreikius.

Atsakovas taip pat atkreipė dėmesį į tinklų kūrimo svarbą. Centras aktyviai remia socialinių organizacijų, vietos valdžios, mokyklų, universitetų ir įmonių partnerystės kūrimą, pripažindamas bendradarbiavimą vienu iš svarbiausių vietos plėtros veiksmų.

6. Kuo jūsų organizacija skiriasi nuo kitų organizacijų?

Respondentas nurodė, kad didžiausias "VolontaRomanya" skiriamasis bruožas yra tai, kad jis yra regioninis viso pilietinio sektoriaus kompetencijos centras. Organizacija ne tik įgyvendina savo socialinius projektus, bet visų pirma stiprina šimtų Romagnos regione veikiančių organizacijų potencialą.

Antrasis skiriamasis elementas yra didelis dėmesys savanoriškos veiklos plėtrai. Centras vykdo veiklą, skatinančią vaikų, jaunimo, suaugusiųjų ir senjorų pilietinį aktyvumą, padeda organizacijoms įdarbinti ir rengti naujus savanorius.

Respondentas taip pat pabrėžė didelę organizacijos patirtį įgyvendinant tarptautinius projektus, įskaitant Erasmus+ programą, Europos solidarumo korpusą ir kitas europines iniciatyvas, remiančias socialinių organizacijų ir savanorių kompetencijų ugdymą.

III DALIS. SOCIALINIS AKTYVINIMAS IR SAVANORIŠKOS VEIKLOS PLĖTRA

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

"VolontaRomagna" veikla skirta labai plačiai auditorijai. Respondentas nurodė, kad parama apima nevyriausybinės organizacijas, fondus, asociacijas, neformalias grupes, savanorius, jaunimą, senjorus, neįgaliuosius, migrantus ir gyventojus, besidominčius socialiniu įsitraukimu.

Nemaža gavėjų grupė taip pat yra socialinių organizacijų vadovai, kuriems naudingos konsultacijos, mokymai ir parama organizacijų valdymo ir lėšų pritraukimo srityje.

8. Kaip atrodo organizacijų ir savanorių paramos procesas?

Respondentas paaiškino, kad bendradarbiavimas prasideda nuo organizacijos ar socialine veikla besidominčio asmens poreikių pripažinimo. Tada parengiamas paramos planas, apimantis konsultacijas, dalyvavimą mokymuose, specialistų konsultacijas ir pagalbą užmezgant bendradarbiavimą su kitomis organizacijomis.

Naujų savanorių atveju organizacija vykdo informacinę veiklą, padeda rasti tinkamą organizaciją ir palaiko adaptacijos procesą. Taip pat organizuojami mokymai, skirti pasirengti įvairioms savanoriškos veiklos formoms.

Respondentas pabrėžė, kad svarbus elementas yra tolesnė bendradarbiavimo stebėsena ir tolesnio tobulėjimo galimybių suteikimas organizacijoms dalyvaujant tolesnėse švietimo programose ir tarptautiniuose projektuose.

9. Koks socialinis poveikis pasiektas?

Pasak respondento, "VolontaRomanja" veikla pirmiausia prisideda prie pilietinio aktyvumo didinimo ir nevyriausybinių organizacijų potencialo didinimo regione. Centro paramos dėka daugelis organizacijų išplėtė savo veiklą, įdarbino naujus savanorius ir išplėtė teikiamų socialinių paslaugų spektrą.

Antras svarbus rezultatas - tarpsektorinio bendradarbiavimo plėtra. Organizacija efektyviai jungia viešąjį administravimą, socialines organizacijas, mokyklas, universitetus ir verslininkus, kurdama partnerystės vietas socialinėms problemoms spręsti.

Pašnekovas taip pat pabrėžė, kad Centro veikla prisideda prie socialinio kapitalo stiprinimo, savanorystės plėtros, socialinėje veikloje dalyvaujančių žmonių kompetencijų didinimo, o tai yra svarbus socialinės ekonomikos plėtros elementas Italijoje.

IV DALIS. VIETOS PARTNERYSTĖ

10. Su kokiomis institucijomis organizacija bendradarbiauja?

Respondentas pabrėžė, kad tarpsektorinis bendradarbiavimas yra vienas iš pagrindinių "VolontaRomagna" veiklos ramsčių. Centras palaiko nuolatinius ryšius su viešojo administravimo padaliniais, savivaldybėmis, mokyklomis, universitetais, socialinės rūpybos įstaigomis, sveikatos priežiūros įstaigomis, nevyriausybėmis organizacijomis ir privačiomis įmonėmis. Toks platus partnerių tinklas leidžia efektyviau reaguoti į vietos bendruomenių poreikius ir kurti bendras socialines iniciatyvas.

Ypatingas dėmesys skiriamas bendradarbiavimui su trečiojo sektoriaus organizacijomis. Centras remia tiek įsteigtas organizacijas, tiek naujai įsteigtas asociacijas ir pilietines grupes. Bendradarbiavimas apima konsultacijas, keitimąsi patirtimi, bendrus mokymus ir nacionalinių bei tarptautinių projektų rengimą.

Mokyklos ir universitetai, dalyvaujantys savanorišką veiklą ir pilietinį ugdymą skatinančioje veikloje, taip pat yra svarbūs partneriai. Organizacija įtraukia jaunimą į socialines iniciatyvas, ugdo socialinės atsakomybės nuostatas ir aktyvų dalyvavimą vietos bendruomenių gyvenime.

11. Kaip vyksta partnerių bendradarbiavimas?

Atsakovas paaiškino, kad bendradarbiavimas yra partnerystės pobūdžio ir grindžiamas nuolatiniu dialogu ir bendru veiklos planavimu. Organizacija veikia kaip daugelio vietinių iniciatyvų koordinatorius, padedantis partneriams poreikių diagnozavimo, projektų planavimo, jų įgyvendinimo ir pasiektų rezultatų vertinimo etape.

Praktiškai bendradarbiavimas apima mokymų, konferencijų, socialinių kampanijų, savanorišką veiklą skatinančių renginių ir bendrų projektų, finansuojamų iš regioninių, nacionalinių ir Europos fondų, organizavimą. Partneriai keičiasi patirtimi, ištekliais ir žiniomis, o tai leidžia pagerinti jų projektų kokybę.

Pašnekovas pažymėjo, kad ilgalaikė partnerystė yra ypač vertinga, nes leidžia kurti tarpusavio pasitikėjimą ir kurti tvarius sprendimus, atliepiančius regiono gyventojų poreikius.

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

Pasak pašnekovo, bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis leidžia daug efektyviau spręsti socialines problemas nei atskirų organizacijų veiksmai. Partnerystės leidžia sujungti skirtingų subjektų kompetencijas, patirtį ir išteklius, kurių dėka galima parengti išsamesnius projektus.

Nauda taip pat padidina organizacijos prieigą prie patirties, naujų finansavimo šaltinių ir specializuotų mokymų. Bendradarbiavimas taip pat skatina inovatyvių socialinių sprendimų kūrimą ir gerosios patirties sklaidą tarp regione veikiančių organizacijų.

Pašnekovė pabrėžė, kad partnerystė stiprina socialinį kapitalą, stiprina institucijų tarpusavio pasitikėjimą ir didina gyventojų įsitraukimą į pilietinę veiklą.

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

Respondentas nurodė, kad vienas iš dažniausiai pasitaikančių sunkumų yra organizaciniai partnerių skirtumai. Atskiros institucijos veikia pagal skirtingas administracines procedūras ir turi skirtingus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, o tai kartais prailgina bendrų įmonių įgyvendinimo procesą.

Antra svarbi kliūtis yra ribotas socialinėje veikloje dalyvaujančių žmonių skaičius. Daugelyje organizacijų pastebimi sunkumai įdarbinant naujus savanorius ir išlaikant jų ilgalaikį įsipareigojimą.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į būtinybę toliau plėtoti NVO vadovų organizacines kompetencijas, ypač projektų valdymo, tarpsektorinio bendradarbiavimo ir lėšų pritraukimo srityse.

V DALIS. FINANSAVIMO MODELIS

14. Kokie yra pagrindiniai organizacijos finansavimo šaltiniai?

Respondentas paaiškino, kad "VolontaRomagna" veikla pirmiausia finansuojama pagal Italijos paramos savanorių paramos centrams sistemą, kurios tikslas – suteikti nevyriausybinėms organizacijoms nemokamą prieigą prie konsultavimo, mokymo ir organizacinių paslaugų. Papildomas lėšų šaltinis yra Europos Sąjungos, fondų ir viešųjų institucijų finansuojami projektai.

Organizacija taip pat dalyvauja įgyvendinant daugybę partnerystės projektų, kurių dėka galima kurti naujas paslaugas, organizuoti mokymus ir rengti mokomąją medžiagą. Bendradarbiavimas su šalies ir užsienio partneriais leidžia išplėsti savo veiklos apimtis ir pritaikyti pasiūlą besikeičiantiems socialinių organizacijų poreikiams.

15. Kaip organizacijos veikla padeda įgyvendinti socialinę misiją?

Atsakovas pabrėžė, kad visos surinktos lėšos skiriamos organizacijos įstatymų tikslams įgyvendinti. Finansavimas leidžia teikti nemokamas konsultavimo paslaugas, organizuoti mokymus, plėtoti savanorišką veiklą ir remti nevyriausybines organizacijas įvairiais jų veiklos etapais.

Svarbus veiklos elementas taip pat yra mokomosios medžiagos rengimas ir pilietinį aktyvumą skatinančių kampanijų vykdymas. Dėl stabilaus finansavimo organizacija gali sistemingai kurti naujas paslaugas, atitinkančias nevyriausybinių sektoriaus poreikius.

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

Respondentas pažymėjo, kad pagrindinis būdas sumažinti riziką yra diversifikuoti finansavimo šaltinius. Organizacija savo veiklą grindžia ne tik viena finansine programa, bet aktyviai dalyvauja dotacijų konkursuose ir plėtoja bendradarbiavimą su nacionaliniais ir tarptautiniais partneriais.

Taip pat didelę reikšmę turi racionalus išlaidų planavimas ir reguliari finansinės padėties analizė. Kiekvienas projektas yra išsamiai stebimas, todėl galima laiku nustatyti galimas grėsmes ir imtis taisyomųjų veiksmų.

17. Kaip vertinate dabartinio finansavimo modelio tvarumą?

Respondentas dabartinį finansavimo modelį įvertino kaip stabilų, tuo pačiu nurodydamas, kad visuomeninės organizacijos turėtų nuolat ieškoti naujų plėtros galimybių. Besikeičiantys socialiniai poreikiai ir dinamiška teisinė aplinka reikalauja lankstumo ir pasirengimo įgyvendinti naujus organizacinius sprendimus.

Akcentuota, kad ilgalaikis stabilumas priklauso ne tik nuo turimų finansinių išteklių kiekio, bet ir nuo teikiamų paslaugų kokybės, partnerystės efektyvumo ir organizacijos pasitikėjimo vietos aplinka.

VI DALIS. ORGANIZACIJOS VALDYMAS IR PLĖTRA

18. Kaip atrodo veiklos planavimas?

Respondentas paaiškino, kad veiklos planavimas grindžiamas organizacijos plėtros strategija ir reguliaria NVO bei savanorių poreikių analize. Kiekvienais metais parengiamas veiksmų planas, apimantis mokymus, konsultavimą, švietimo renginius ir partnerystės projektus.

Svarbus planavimo elementas yra konsultacijos dėl planuojamos veiklos su organizacijų, kurios naudojasi Centro parama, atstovais. Dėl šios priežasties organizacijos pasiūlymas išlieka pritaikytas realiems vietos civilinio sektoriaus poreikiams.

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

Respondentas nurodė, kad stebėseną apima ir kiekybinius, ir kokybinius rodiklius. Analizuojamas Centro paslaugomis besinaudojančių organizacijų skaičius, vykdytų mokymų skaičius, renginių dalyviai, parengti projektai ir naujos partnerystės.

Tuo pačiu metu atliekami organizacinio pasitenkinimo tyrimai ir teikiamų paslaugų kokybės analizė. Stebėsenos rezultatai naudojami planuojant tolesnę veiklą ir tobulinant organizacijos pasiūlą.

20. Kaip vertinate savo veiklą?

Respondentas paaiškino, kad vertinimas atliekamas sistemingai ir apima visų įgyvendintų veiklų efektyvumo vertinimą. Organizacijoje naudojamos vertinimo apklausos, interviu su organizacijos atstovais, projekto rodiklių analizė ir konsultacijos su partneriais.

Gauti rezultatai yra pagrindas įvesti organizacinius pokyčius, kurti naujas paslaugas ir tobulinti bendradarbiavimo su visuomeninėmis organizacijomis metodus. Ypatingas dėmesys skiriamas vykdomos veiklos poveikio savanorystės plėtrai ir nevyriausybinių organizacijų potencialui regione vertinimui.

21. Kokius rodiklius naudojate socialiniam poveikiui įvertinti?

Kaip savanorių paramos centras, daugiausia dėmesio skiriame rodikliams, rodantiems nevyriausybinių organizacijų plėtrą ir pilietinį aktyvumą. Analizuojame organizacijų ir savanorių, kurie naudojami mūsų paslaugomis, skaičių, surengtų mokymų, konsultacijų

ir renginių skaičių, taip pat naujai užmegztų partnerystių ir bendrų iniciatyvų skaičių vietos lygmeniu.

Kokybės rodikliai mums yra vienodai svarbūs. Renkame mokymų dalyvių ir organizacijų, kurios naudojasi mūsų parama, nuomones, įvertiname pasitenkinimo siūlomomis paslaugomis lygį ir tikriname, ar įgytos žinios buvo panaudotos praktikoje. Taip pat stebime, ar mūsų veiklos dėka organizacijos plėtoja savo veiklą, pritraukia naujų savanorių, įgyvendina naujus projektus, stiprina bendradarbiavimą su vietos bendruomene ir institucijomis. Tokia informacija leidžia mums įvertinti realų mūsų veiksmų poveikį ir geriau planuoti tolesnes paramos formas.

22. Ar organizacija matuoja socialinį poveikį? Jei taip: • kokie metodai naudojami?

Organizacija matuoja socialinį poveikį ir reguliariai stebi savo veiklos poveikį. Tam naudojami tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai duomenys. Visos teikiamos paslaugos registruojamos specialioje IT sistemoje, kuri leidžia nuolat stebėti veiklą ir rengti ataskaitas apie suteiktų paslaugų skaičių, paramos gavėjus ir pasiektus rezultatus.

Svarbus socialinio poveikio vertinimo elementas taip pat yra kasmetinis socialinės ataskaitos parengimas, kuriame organizacija pateikia informaciją apie išteklių naudojimą, įgyvendintą veiklą ir pasiektą poveikį. Ši ataskaita padidina veiklos skaidrumą ir leidžia įvertinti, kiek organizacija vykdo savo misiją remti savanorišką veiklą ir nevyriausybinės organizacijas.

Be to, "VolontaRomagna" naudojasi organizacijų ir mokymų dalyvių atsiliepimais, analizuoja savo paslaugų naudojimo lygį ir stebi teikiamos paramos kokybę. Šių analizų rezultatai naudojami siekiant pagerinti pasiūlą, planuoti tolesnę veiklą ir geriau reaguoti į vietos organizacijų ir bendruomenių poreikius.

VII DALIS. DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

Pašnekovas pabrėžė, kad Savanorių paramos centro veikla reikalauja plataus spektro kompetencijų, įskaitant tiek specialias žinias, tiek tarpasmeninius įgūdžius. Darbuotojai turėtų gerai išmanyti nevyriausybinių organizacijų veiklą, trečiojo sektoriaus veiklą reglamentuojančius reglamentus ir socialinių projektų valdymo principus.

Ypatingas dėmesys skiriamas komunikacijos kompetencijoms. Kiekvieną dieną darbuotojai bendradarbiauja su įvairių organizacijų, viešųjų institucijų atstovais ir savanoriais, todėl gebėjimas vesti dialogą, tarpininkauti ir užmegzti partnerystės santykius yra viena iš pagrindinių efektyvaus darbo sąlygų.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į kompetencijų, susijusių su strateginiu planavimu, pokyčių valdymu ir tarptautinio bendradarbiavimo plėtra, svarbą. Socialinės organizacijos veikia dinamiškai besikeičiančioje aplinkoje, todėl darbuotojai turi būti pasirengę greitai reaguoti į naujus socialinius ir organizacinius iššūkius.

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

Darbuotojų profesinis tobulėjimas traktuojamas kaip nuolatinis procesas. Organizacija sistemingai organizuoja vidinius mokymus, specializuotus seminarus ir seminarus socialinės ekonomikos, nevyriausybinių organizacijų valdymo, socialinės komunikacijos ir lėšų pritraukimo klausimais.

Respondentas pabrėžė, kad svarbus kompetencijų ugdymo elementas yra darbuotojų dalyvavimas tarptautiniuose projektuose. Keitimasis patirtimi su partneriais iš kitų šalių leidžia sužinoti apie naujus darbo būdus, inovatyvius organizacinius sprendimus ir gerąją praktiką, taikomą Europos civiliniame sektoriuje.

Organizacija taip pat skatina darbuotojus dalyvauti mokslinėse konferencijose, nacionalinių nevyriausybinių organizacijų tinklų organizuojamuose mokymuose, vadybinių ir konsultacinių įgūdžių tobulinimo kursuose.

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

Respondentas nurodė, kad vienas svarbiausių iššūkių yra skaitmeninių kompetencijų ugdymas ir gebėjimas naudoti naujas technologijas visuomeninių organizacijų veikloje. Įrankiai internetiniams mokymams, projektų valdymui ir bendravimui su organizacijomis partnerėmis tampa vis svarbesni.

Antroji sritis, kurią reikia toliau plėtoti, yra kompetencijos, susijusios su socialinio poveikio vertinimu. Nevyriausybinių organizacijų vis dažniau privalo parodyti savo veiklos poveikį, todėl gebėjimas kurti rodiklius ir atlikti vertinimus tampa nepaprastai svarbus.

Respondentas taip pat pabrėžė būtinybę ugdyti kompetencijas lėšų pritraukimo ir bendradarbiavimo su privačiu sektoriumi srityje, nes finansavimo šaltinių diversifikavimas yra viena iš stabilaus organizacijos funkcionavimo sąlygų.

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

Pašnekovas paaiškino, kad organizacija turi neformalią mentorystės sistemą, pagrįstą patyrusių darbuotojų bendradarbiavimu su žmonėmis, pradedančiais dirbti centre. Nauji darbuotojai dalyvauja įdarbinimo procese, kuris apima mokymąsi apie organizacijos struktūrą, bendradarbiavimo su socialinėmis organizacijomis principus ir teikiamų paslaugų standartus.

Sudėtingesnių projektų atveju kuriamos komandos, kuriose jaunesni darbuotojai gali pasinaudoti ilgametę patirtį nevyriausybiname sektoriuje turinčių ekspertų žiniomis ir patirtimi. Respondentas pažymėjo, kad ši bendradarbiavimo forma padeda perduoti praktines žinias ir kurti organizacinę kultūrą, pagrįstą bendradarbiavimu ir tarpusavio parama.

VIII DALIS. Geroji patirtis

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

Respondento nuomone, didžiausias organizacijos pasiekimas yra regioninės paramos nevyriausybinėms organizacijoms sistemos sukūrimas, apimantis visapusiškas konsultacijas, mokymus, savanorystės skatinimą ir vietos partnerysčių plėtrą. Dėl šios priežasties visuomeninės organizacijos gali gauti profesionalią pagalbą, nepriklausomai nuo jų dydžio, patirties ar veiklos srities.

Antras svarbus pasiekimas – plataus socialinių organizacijų, viešojo administravimo ir švietimo sektoriaus bendradarbiavimo tinklo plėtra. Šios partnerystės leidžia įgyvendinti projektus, atitinkančius realius regiono gyventojų poreikius.

Pašnekovas taip pat pabrėžė savanorystę skatinančių veiklų svarbą, kurios prisideda prie pilietinio aktyvumo didinimo ir socialinėje veikloje dalyvaujančių žmonių skaičiaus didinimo.

28. Kokia veikla pasirodė esanti veiksmingiausia?

Veiksmingiausia veikla buvo laikoma individuali parama nevyriausybinėms organizacijoms. Visapusiškos konsultacijos leidžia organizacijoms efektyviau plėtoti savo verslą, pritraukti lėšų ir profesionalizuoti valdymą.

Labai gerų rezultatų davė ir mokymų programos, skirtos visuomeninių organizacijų vadovams ir savanoriams. Jų dėka padidėjo žmonių, atsakingų už organizacijų valdymą, projektų rengimą ir bendradarbiavimą su vietos partneriais, kompetencijos.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į didelį organizacijų tinklų veiklos efektyvumą, nes jie leidžia keistis patirtimi ir kurti bendras socialines iniciatyvas.

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

Respondentas mano, kad Savanorių paramos centro, kaip įstaigos, teikiančios kompleksines paslaugas trečiojo sektoriaus organizacijoms, modelis turi didžiausią perdavimo potencialą. Toks sprendimas galėtų būti taikomas regionuose, kuriuose socialinės organizacijos neturi galimybės gauti profesionalių konsultacijų.

Vietos partnerystės kūrimo modelis ir savanorių rengimo sistema taip pat yra labai vertingi. Šiuos sprendimus gali sėkmingai pritaikyti organizacijos, veikiančios įvairiose socialinių paslaugų srityse.

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

Respondentas pabrėžė, kad daugelis "VolontaRomagna" naudojamų sprendimų yra universalūs. Tai visų pirma taikoma nevyriausybių organizacijų konsultavimo organizavimo būdai, mokymo sistemai, partnerystės kūrimo metodams ir savanorių skatinimui.

Kartu jis pažymėjo, kad įgyvendinant panašius sprendimus reikėtų atsižvelgti į nacionalinių teisinių sistemų specifiką ir sociokultūrinės sąlygas. Modelio pritaikymas turėtų būti susijęs ne tik su sprendimų kopijavimu, bet ir su jų pritaikymu vietos poreikiams.

IX DALIS. PATIRTIES PERDAVIMAS

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

Respondentas nurodė, kad dalyvavimas Erasmus+ projekte leido susipažinti su įvairiais socialinės ekonomikos organizacijų veikimo modeliais Lenkijoje ir Lietuvoje. Ypač susidomėjo Lenkijoje veikiančių socialinės ekonomikos paramos centrų sprendimai ir Lietuvos patirtis, susijusi su socialinėmis įmonėmis, įdarbinančiomis socialinės atskirties riziką patiriančius asmenis.

Projektas taip pat sudarė galimybę keistis patirtimi suaugusiųjų švietimo, darbuotojų kompetencijų ugdymo ir tarptautinių partnerystės kūrimo srityse.

32. Ką reikėtų perkelti į Lenkiją, Lietuvą ir Italiją?

Respondento teigimu, Lenkija galėtų pasinaudoti Italijos patirtimi, susijusia su savanorių paramos centrų veikla ir plačiu piliečių įsitraukimu į socialinę veiklą.

Lietuvoje gali būti naudingi sprendimai, susiję su regioninių socialinių organizacijų bendradarbiavimo tinklų kūrimu ir savanorių profesionalizavimu.

Kita vertus, Italijoje įdomi Lenkijos patirtis, susijusi su socialinės ekonomikos paramos centrų veikla ir lietuviški socialinių įmonių, vykdančių verslo veiklą siekiant socialinių tikslų, modeliai.

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerą patirtį?

Atsakovas pirmiausia atkreipė dėmesį į teisinio reguliavimo skirtumus, susijusius su nevyriausybinų organizacijų veikla ir socialine ekonomika. Kliūtys taip pat gali atsirasti dėl skirtingų finansavimo modelių ir kultūrinių skirtumų, turinčių įtakos pilietinio aktyvumo lygiui.

Kartu buvo pabrėžta, kad dauguma gerosios praktikos pavyzdžių gali būti veiksmingai pritaikyti prie vietos sąlygų.

34. Kaip galima sumažinti šias kliūtis?

Respondentas pabrėžė reguliaraus tarptautinio bendradarbiavimo, pažintinių vizitų, seminarų ir patirties mainų programų organizavimo svarbą. Svarbus elementas taip pat yra bendros mokomosios medžiagos ir vadovų, pristatančių patikrintus organizacinius sprendimus, rengimas.

X DALIS. REKOMENDACIJOS

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinei ekonomikai plėtoti?

Respondentas nurodė, kad reikia toliau stiprinti viešojo administravimo, visuomeninių organizacijų ir privataus sektoriaus bendradarbiavimą. Svarbi plėtros kryptis taip pat yra užtikrinti stabilius finansavimo šaltinius nevyriausybiniams organizacijoms ir plėtoti paramos savanorystės sistemas.

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir visuomeninių organizacijų bendradarbiavimas?

Respondento nuomone, viešasis administravimas socialines organizacijas turėtų traktuoti kaip partnerius, bendrai atsakingus už vietos bendruomenių plėtrą. Bendradarbiavimas turėtų būti grindžiamas abipusiu pasitikėjimu, dialogu ir ilgalaikiu bendros veiklos planavimu.

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios ateinančiais metais?

Respondentas nurodė kompetencijas, susijusias su projektų valdymu, tarpsektoriniu bendradarbiavimu, skaitmeninių technologijų naudojimu, socialinio poveikio vertinimu ir lėšų pritraukimu. Gebėjimas kurti bendradarbiavimo tinklus ir valdyti partnerystes taip pat tampa vis svarbesnis.

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

Edukacinės programos turėtų apimti klausimus, susijusius su nevyriausybinių organizacijų veikla, savanorių valdymu, socialiniu verslumu, lėšų pritraukimu, socialine

komunikacija ir socialinio poveikio vertinimu. Respondentas pabrėžė, kad svarbus elementas turėtų būti ir pažintiniai vizitai bei praktinis keitimasis patirtimi tarp organizacijų.

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms organizacijoms modelį?

Respondentas nurodė, kad reikia sukurti bendrus socialinių organizacijų teikiamų paslaugų kokybės standartus, plėtoti Europos mokymo programas, remti darbuotojų ir savanorių mobilumą, sudaryti palankesnes sąlygas naudotis tarptautiniais finansavimo šaltiniais.

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtros?

Apibendrindamas respondentas pabrėžė, kad socialinės ekonomikos plėtra turėtų būti grindžiama bendradarbiavimu, tarpusavio mokymusi ir ilgalaikės partnerystės tarp organizacijų ir institucijų kūrimu. Jis atkreipė dėmesį, kad tarptautiniai projektai, tokie kaip "Erasmus+", vaidina svarbų vaidmenį keičiantis patirtimi, ugdant kompetencijas ir skleidžiant inovatyvius sprendimus, kuriuos galima pritaikyti įvairiose Europos šalyse. Dėl to galima sustiprinti pilietinį sektorių ir padidinti jo įtaką vietos bendruomenių vystymuisi.

INDIVIDUALUS IŠSAMUS INTERVIU (IDI)

Organizacija:

Caritas Diocesana Rimini oraz Socialinis kooperatyvas "Gailestingumo Dievo Motina" (Włochy)

Atsakovas: Caritas Rimini direktorius ir koordinatorius

I DALIS. INFORMACIJA APIE ORGANIZACIJĄ

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

Riminio vyskupijos Caritas yra viena iš svarbiausių organizacijų, užsiimančių socialine parama ir labdaringa veikla Emilijos-Romanijos regione. Jos misija – padėti žmonėms, atsidūrusiems sunkioje gyvenimo situacijoje, vykdamas plačią socialinių paslaugų, švietimo veiklos ir iniciatyvų, skirtų kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi, sistemą. Organizacija savo užduotis vykdo bendradarbiaudama su daugeliu valstybinių institucijų, nevyriausybinių organizacijų ir vietos bendruomenių. Praktiškai daugumą paslaugų teikia du vykdomieji subjektai – savanoriška asociacija ir Madonna della Carità socialinis kooperatyvas.

Atsakovas pabrėžė, kad Cooperativa Sociale "Madonna della Carità" buvo įsteigta profesionaliai valdyti socialines paslaugas ir vykdyti socialines ir profesines reintegracijos programas. Kooperatyvas yra atsakingas už daugelio pirmojo ir antrojo lygio paramos įstaigų, mokymo butų, integracijos programų ir projektų, skirtų migrantams, benamiams, krizę patiriančioms šeimoms ir neįgaliesiems, eksploatavimą.

Organizacijos veikla neapsiriboja intervencinės pagalbos teikimu. Caritas vadovauja skurdo observatorijai, plėtoja profesinio aktyvinimo programas, remia savanorišką veiklą ir vykdo daugybę švietėjiškų veiklų, skirtų socialiniam solidarumui stiprinti ir pilietinei atsakomybei stiprinti.

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

Atsakovas paaiškino, kad pagrindinė Caritas įkūrimo prielaida buvo būtinybė organizuoti koordinuotą pagalbos labiausiai skurstantiems žmonėms sistemą ir ugdyti solidarumo ir atsakomybės nuostatas už žmones, atsidūrusius sunkioje gyvenimo situacijoje vietos bendruomenėje.

Tačiau vėlesniais metais buvo pastebėta, kad tradicinės pagalbos veiklos nepakanka. Vis daugiau žmonių reikėjo ne tik materialinės paramos, bet ir profesionalios socialinės, psichologinės, būsto pagalbos bei galimybės grįžti į darbo rinką. Reaguojant į šiuos poreikius, buvo įkurtas Madonna della Carità socialinis kooperatyvas, kurio užduotis buvo teikti specializuotas socialines paslaugas ir įgyvendinti reintegracijos projektus.

Atsakovas pažymėjo, kad nuo pat veiklos pradžios organizacija vadovavosi įsitikinimu, kad veiksminga pagalba turėtų padėti paramos gavėjams atgauti nepriklausomybę, o ne apsiriboti tik ad hoc paramos teikimu.

3. Kokia yra organizacijos misija?

Riminio Caritas misija – kovoti su skurdu, socialine atskirtimi ir marginalizacija, visapusiškai remiant sunkioje gyvenimo situacijoje atsidūrusius žmones. Organizacija siekia kurti solidarumą, abipusę atsakomybę ir pagarba kiekvieno žmogaus orumui grįstą visuomenę.

Pašnekovas pabrėžė, kad organizacijos veikla orientuota ne tik į pagalbos teikimą, bet visų pirma į paramą gaunančių žmonių savarankiškumo atkūrimą. Praktiškai tai reiškia, kad materialinė pagalba derinama su konsultavimu, profesiniu aktyvinimu, psichologine pagalba ir socialinės integracijos galimybių sudarymu.

Svarbus misijos elementas taip pat yra šviesti visuomenę, plėtoti savanorišką veiklą ir skatinti bendradarbiavimą tarp valstybinių institucijų ir visuomeninių organizacijų.

II DALIS. ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

4. Kaip atrodo organizacijos modelis?

Respondentas paaiškino, kad Rimini Caritas veikimo modelis pagrįstas glaudžiu bažnytinės organizacijos, Madonna della Carità socialinio kooperatyvo, savanorių ir daugelio institucinių partnerių bendradarbiavimu. Tokios struktūros dėka vienu metu galima teikti labdaros, švietimo ir profesines socialines paslaugas.

Kooperatyvas yra atsakingas už daugumos operatyvinių paslaugų įgyvendinimą, įskaitant prieglaudų eksploatavimą, remiamą būstą, migrantų programas, švietimo veiklą ir socialinės reintegracijos projektus. Kita vertus, Caritas atlieka koordinavimo funkciją, vykdo diagnostinę veiklą, plėtoja bendradarbiavimą su parapijomis ir yra atsakingas už savanorystės ir socialinio švietimo skatinimą.

Atsakovas pažymėjo, kad organizacija veikia pagal paramos visapusiškumo principą. Pagalbos ieškantis asmuo gauna ne tik materialinę paramą, bet ir savo gyvenimo situacijos diagnozę bei individualų paramos planą, apimančią įvairias paramos formas.

5. Kokius veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

Respondentas nurodė, kad didžiausia organizacijos vertybė yra pagalbos proceso individualizavimas. Kiekvienas žmogus, kuriam teikiama parama, yra traktuojamas kaip partneris pokyčių procese, o pagalbos planas pritaikomas prie jo gyvenimo situacijos, galimybių ir poreikių.

Antras svarbus elementas - glaudus įvairių institucijų bendradarbiavimas. Organizacija neveikia savarankiškai, tačiau sukuria platų bendradarbiavimo tinklą, apimančią viešąjį

administravimą, socialines organizacijas, sveikatos priežiūros tarnybas, mokyklas ir verslininkus.

Respondentas taip pat pabrėžė savanorystės svarbą. Savanoriai yra neatsiejama paramos sistemos dalis ir dalyvauja tiek pagalbos, tiek švietimo veikloje.

6. Kuo jūsų organizacija skiriasi nuo kitų organizacijų?

Pasak pašnekovo, didžiausias skiriamasis "Caritas Rimini" bruožas yra gebėjimas derinti labdarą su profesionalia socialinių paslaugų sistema. Organizacija neapsiriboja intervencinės pagalbos teikimu, bet vykdo ilgalaikę veiklą, kuria siekiama visam laikui pakeisti paramos gavėjų gyvenimo situaciją.

Svarbus skiriamasis bruožas taip pat yra Madonna della Carità socialinio kooperatyvo, kaip specializuoto subjekto, kuris profesionaliai ir pagal aukštus kokybės standartus atlieka socialines užduotis, veikimas.

Respondentas taip pat pabrėžė ilgalaikio bendradarbiavimo su vietos bendruomene svarbą. Dėl šios priežasties organizacija turi aukštą pasitikėjimo lygį ir gali efektyviai plėtoti naujas iniciatyvas, reaguojančias į besikeičiančius gyventojų poreikius.

III DALIS. SOCIALINIS IR PROFESINIS AKTYVINIMAS

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

Respondentas nurodė, kad organizacijos veikla skirta labai plačiai auditorijai. Parama teikiama benamiams, skurde gyvenantiems žmonėms, migrantams, pabėgėliams, iš kalėjimų išeinantiems žmonėms, krizę patiriančioms šeimoms, pagyvenusiems žmonėms, neįgaliesiems ir socialinę atskirtį patiriančioms žmonėms.

Didelė veiklos dalis taip pat skirta jaunimui ir šeimoms, kurioms reikalinga ilgalaikė parama siekiant tapti nepriklausomybe.

8. Koks yra paramos gavėjų socialinio ir profesinio aktyvumo procesas?

Respondentas paaiškino, kad procesas prasideda nuo išsamios pagalbos ieškančio asmens situacijos diagnozės. Analizuojami būsto, sveikatos, šeimos, profesiniai ir socialiniai poreikiai. Tada kartu su paramos gavėju parengiamas individualus paramos planas.

Priklausomai nuo situacijos, ji apima materialinę pagalbą, psichologines konsultacijas, teisinę paramą, italų kalbos mokymą, profesinį mokymą, įdarbinimą ir dalyvavimą socialinio kooperatyvo Madonna della Carità vykdomose reintegracijos programose.

Respondentas pažymėjo, kad ypatingas dėmesys skiriamas žmonių paruošimui savarankiškam funkcionavimui. Organizacija padeda paramos gavėjams ne tik

susirasti darbą, bet ir ugdyti socialines kompetencijas, valdyti namų biudžetą ir atkurti šeimos santykius.

9. Koks socialinis poveikis pasiektas?

Respondentas pabrėžė, kad svarbiausias organizacijos veiklos rezultatas – gerinti krizę patiriančių žmonių gyvenimo kokybę ir didinti jų savarankiškumą. Daugelis paramos gavėjų dėl visapusiškos paramos grįžo į darbo rinką, gavo stabilias būsto sąlygas ir atkūrė socialinius bei šeimos santykius.

Antras svarbus poveikis yra vietinės viešųjų institucijų, visuomeninių organizacijų ir savanorių bendradarbiavimo sistemos plėtra. Organizacija vaidina svarbų vaidmenį kuriant vietos partnerystę ir kuriant naujas paramos formas, reaguojant į besikeičiančias socialines problemas.

Respondentas taip pat pažymėjo, kad Riminio Caritas veikla prisideda prie pilietinio aktyvumo didinimo, savanorystės plėtros, solidarumu ir atsakomybe už labiausiai stokojančius visuomenės kūrimo.

IV DALIS. VIETOS PARTNERYSTĖ

10. Su kokiomis institucijomis organizacija bendradarbiauja?

Respondentas pabrėžė, kad Riminio Caritas veikla grindžiama plačiu bendradarbiavimo tinklu su viešosiomis institucijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis ir vietos socialiniais partneriais. Ypač svarbus vaidmuo tenka bendradarbiavimui su savivaldybėmis, socialinės rūpybos centrais, sveikatos priežiūros įstaigomis, mokyklomis, parapijomis ir darbo rinkos institucijomis. Tai leidžia paramos gavėjams teikti visapusišką paramą, atitinkančią jų tikruosius poreikius.

Organizacija taip pat bendradarbiauja su privačiomis įmonėmis, kurios užsiima socialine veikla siūlydamos darbą, organizuodamos stažuotes ar aukodamos natūra ir finansiškai. Svarbus partneris taip pat yra keletas Riminio provincijoje veikiančių socialinių organizacijų, kartu įgyvendinančių skurdo prevencijos, migrantų integracijos ir socialinės atskirties riziką patiriančių asmenų aktyvumo projektus.

Respondentas pažymėjo, kad universitetai ir vidurinės mokyklos, dalyvaujančios švietimo veikloje, savanorystės projektuose ir pameistrystės programose, taip pat yra svarbus bendradarbiavimo elementas.

11. Kaip vyksta partnerių bendradarbiavimas?

Atsakovas paaiškino, kad bendradarbiavimas yra nuolatinis ir pagrįstas bendru veiklos planavimu ir reguliariu keitimusi informacija. Kartu partneriai identifikuoja svarbiausias regione kylančias socialines problemas ir rengia projektus, atitinkančius gyventojų poreikius.

Praktiškai bendradarbiavimas apima bendrą viešųjų ir Europos fondų lėšomis finansuojamų projektų įgyvendinimą, mokymų, socialinių kampanijų, švietimo veiklos ir integracijos iniciatyvų organizavimą. Atskiros institucijos yra atsakingos už tų užduočių, kuriose jos turi didžiausią patirtį ir kompetenciją, įgyvendinimą.

Respondentas pabrėžė, kad sistemingas partnerių bendravimas yra labai vertingas. Reguliarūs darbo susitikimai leidžia įvertinti vykdomos veiklos pažangą, nustatyti naujus poreikius ir kartu ieškoti kylančių problemų sprendimų.

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

Respondento teigimu, tarpinstitucinis bendradarbiavimas reikšmingai padidina socialinės veiklos efektyvumą. Derinant įvairių organizacijų išteklius, patirtį ir kompetencijas, paramos gavėjams galima suteikti visapusišką pagalbą, įskaitant tiek socialinę, tiek psichologinę, tiek profesinę paramą.

Partnerystės taip pat leidžia veiksmingiau panaudoti turimus finansinius išteklius ir plėtoti naujas iniciatyvas, kuriomis būtų reaguojama į dabartinius visuomenės uždavinius. Bendra veikla padeda keistis patirtimi, mokytis ir gerinti teikiamų paslaugų kokybę.

Respondentas taip pat pažymėjo, kad bendradarbiavimas prisideda prie socialinio kapitalo stiprinimo ir didesnio gyventojų įsitraukimo į savanorišką ir pilietinę veiklą.

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

Respondentas nurodė, kad vienas iš pagrindinių sunkumų yra besikeičiantis socialinių paslaugų finansavimo reglamentavimas ir daugybė administracinių procedūrų, susijusių su projektų įgyvendinimu. Organizacijoms dažnai tenka prisitaikyti prie naujų formalų reikalavimų, o tai reikalauja papildomų organizacinių išteklių.

Antra svarbi kliūtis yra didėjantis žmonių, kuriems reikia paramos, skaičius, kartu ribojant žmogiškuosius ir finansinius išteklius. Socialinės organizacijos vis dažniau atlieka užduotis, kurios peržengia jų pradinę veiklos sritį.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į poreikį toliau plėtoti bendradarbiavimą su privačiu sektoriumi ir didinti vietos bendruomenių įsitraukimą į savanorišką veiklą.

V DALIS. FINANSAVIMO MODELIS

14. Kokie yra pagrindiniai organizacijos finansavimo šaltiniai?

Atsakovas paaiškino, kad Rimini Caritas ir Madonna della Carità socialinio kooperatyvo veikla finansuojama iš daugelio papildomų šaltinių. Nemažą biudžeto dalį sudaro viešojo administravimo, regioninių fondų ir nacionalinių bei Europos programų užsakyto paslaugų įgyvendinimo lėšos.

Organizacija taip pat gauna naudos iš privačių asmenų aukų, parapijų, fondų ir įmonių, užsiimančių įmonių socialinės atsakomybės veikla. Projektai, įgyvendinami bendradarbiaujant su nacionaliniais ir tarptautiniais partneriais, taip pat yra svarbus finansavimo šaltinis.

Respondentas pabrėžė, kad finansavimo šaltinių įvairovė didina organizacijos veiklos stabilumą ir leidžia kurti naujas paslaugas, atliepiančias besikeičiančius socialinius poreikius.

15. Kaip organizacijos veikla padeda įgyvendinti socialinę misiją?

Visos surinktos lėšos skiriamos įstatymų numatytai veiklai įgyvendinti. Finansavimas leidžia vykdyti prieglaudą, remiamą būstą, pagalbos maistu punktus, profesinio aktyvumo programas, psichologinio konsultavimo ir integracijos projektus, skirtus migrantams ir asmenims, kuriems gresia socialinė atskirtis.

Respondentas pažymėjo, kad ypač svarbu investuoti į veiklą, kuri leistų paramos gavėjams atgauti savarankiškumą. Tai reiškia, kad reikia plėtoti švietimo programas, profesinį mokymą ir pagalbą ieškant darbo.

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

Respondentas paaiškino, kad organizacija nuosekliai stengiasi diversifikuoti savo finansavimo šaltinius. Ji ne tik teikia viešąsias paslaugas, bet ir aktyviai dalyvauja dotacijų konkursuose ir plėtoja bendradarbiavimą su fondais ir privačiais rėmėjais.

Taip pat didelę reikšmę turi sistemingas biudžeto planavimas ir veiklos išlaidų stebėseną. Kiekvienam projektui atliekama išsami finansinė analizė, leidžianti racionaliai valdyti lėšas ir sumažinti riziką.

Organizacija taip pat stengiasi plėtoti partnerystę su įmonėmis ir institucijomis, kurios gali padėti įgyvendinti veiklą tiek finansiškai, tiek organizaciškai.

17. Kaip vertinate dabartinio finansavimo modelio tvarumą?

Respondentas finansavimo modelį vertino kaip gana stabilų, tačiau pabrėžė, kad visuomeninės organizacijos turi nuolat prisitaikyti prie besikeičiančių ekonominių sąlygų ir naujų visuomenės iššūkių.

Augantys gyventojų poreikiai verčia ieškoti naujų finansavimo šaltinių ir plėtoti inovatyvias bendradarbiavimo su viešuoju administravimu ir privačiu sektoriumi formas. Respondento teigimu, ilgalaikis stabilumas pirmiausia priklauso nuo teikiamų paslaugų kokybės ir organizacijos pasitikėjimo vietos aplinka.

VI DALIS. Organizacijos valdymas ir plėtra

18. Kaip atrodo veiklos planavimas?

Respondentas paaiškino, kad veiklos planavimas grindžiamas reguliaria socialinių poreikių analize, kurią atlieka Riminio Caritas, ir duomenimis, surinktais Skurdo observatorijos metu. Analizės rezultatai yra pagrindas rengiant metinius organizacijos plėtros veiksmų planus ir strategijas.

Prieš kiekvieną naują projektą konsultuojamasi su partneriais ir įvertinamos organizacinės bei finansinės galimybės. Dėl šios priežasties veiksmai, kurių imtasi, atitinka tikruosius regiono gyventojų poreikius.

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

Respondentas pabrėžė, kad organizacija vykdo sistemingą visos vykdomos veiklos stebėseną. Analizuojamas asmenų, kuriems skiriama parama, skaičius, reintegracijos programų efektyvumas, paramos gavėjų profesinio aktyvumo lygis ir teikiamų paslaugų kokybė.

Taip pat reguliariai renkami paramos gavėjų, partnerių ir savanorių atsiliepimai, kad būtų galima nustatyti tobulintinas sritis ir planuoti tolesnę veiklą.

20. Kaip vertinate savo veiklą?

Respondentas paaiškino, kad vertinimas yra tęstinis ir apima tiek kiekybinius, tiek kokybinius rodiklius. Organizacija vertina atskirų programų efektyvumą, numatomų rezultatų pasiekimo laipsnį ir įgyvendintos veiklos poveikį paramos gavėjų situacijos gerinimui.

Vertinimo procese naudojamos projektų ataskaitos, apklausos, interviu su programos dalyviais ir konsultacijos su instituciniais partneriais. Gauti rezultatai naudojami tobulinant darbo metodus ir planuojant naujus projektus, reaguojančius į besikeičiančius socialinius poreikius.

21. Kokius rodiklius naudojate socialiniam poveikiui įvertinti?

Caritas socialiniam poveikiui įvertinti pirmiausia naudojami kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai. Svarbiausi iš jų yra įtrauktų žmonių skaičius, įgyvendintų projektų skaičius, suteiktos materialinės ir finansinės paramos vertė ir dalyvaujančių savanorių skaičius. Organizacija taip pat analizuoja šeimų, senjorų, neįgaliųjų ar benamystės krizę patiriančių žmonių, kurie pasinaudojo siūloma pagalba, skaičių.

Be to, vertinami rodikliai, susiję su paramos gavėjų padėties pokyčiais, pavyzdžiui, geresnės gyvenimo sąlygos, didesnis savarankiškumas, įsidarbinimas, aktyvinimo ar gydymo programų užbaigimas arba didesnė socialinė įtrauktis. Atrinktose programose

taip pat atsižvelgiama į paramos gavėjų nuomones ir jų pasitenkinimo gauta parama lygį.

22. Ar organizacija matuoja socialinį poveikį? Jei taip: • kokie metodai naudojami?

Organizacija nuolat stebi savo veiklos poveikį ir rengia ataskaitas, apibendrinančias įgyvendintas programas. Pokalbio metu buvo nurodyta, kad socialinio poveikio vertinimo pagrindas visų pirma yra duomenų apie aprėptų asmenų skaičių, įgyvendintų projektų skaičių, suteiktos materialinės ir finansinės paramos vertę, savanorių įtraukimą analizė.

Respondentas taip pat pabrėžė, kad svarbus elementas yra ataskaitų ir ataskaitų, kuriose pateikiami tiek statistiniai duomenys, tiek atliktos veiklos ir pasiektų rezultatų aprašymas, rengimas.

Kai kuriose programose organizacija taip pat renka naudos gavėjų nuomones per apklausas ar pasitenkinimo apklausas. Tai leidžia įvertinti teikiamos paramos kokybę ir geriau pritaikyti tolesnius veiksmus prie pagalbą gaunančių žmonių poreikių.

Be to, vykdoma projektų, ypač finansuojamų iš viešųjų ar ES lėšų, stebėseną ir vertinimą. Tokiais atvejais vertinamas numatytų tikslų pasiekimo laipsnis, veiksmų, kurių imtasi, veiksmingumas ir pasiekto poveikio tvarumas.

Pokalbyje taip pat akcentuota socialinių rodiklių analizė, pavyzdžiui, žmonių, kurie paramos dėka pagerino savo gyvenimo situaciją, susirado darbą, baigė terapinę programą ar pasiekė didesnę nepriklausomybę, skaičius.

Interviu rodo, kad socialinio poveikio matavimas Caritas pirmiausia orientuotas į teikiamos paramos mastą, įgyvendinamų programų efektyvumą ir paramos gavėjų situacijos pokyčių vertinimą. Gauti rezultatai naudojami tobulinant vykdomą veiklą, planuojant tolesnes iniciatyvas ir atsiskaitant už projektus su donoriais ir finansinėmis institucijomis.

VII DALIS. DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

Respondentas pabrėžė, kad Riminio Caritas veikla reikalauja, kad darbuotojai ir savanoriai derintų profesines kompetencijas su aukštu socialiniu jautrumu. Bendravimo įgūdžiai, empatija ir gebėjimas kurti pasitikėjimu grįstus santykius yra labai svarbūs. Žmonės, dirbantys su paramos gavėjais, dažnai susitinka su žmonėmis, atsidūrusiais labai sunkioje gyvenimo situacijoje, todėl labai svarbu mokėti kalbėtis, atpažinti poreikius ir kartu ieškoti galimų sprendimų.

Taip pat svarbios komandinio darbo kompetencijos. Didžiąją dalį savo veiklos organizacija vykdo bendradarbiaudama su įvairių institucijų atstovais, todėl darbuotojai turėtų gebėti veikti tarpdisciplininėse komandose ir efektyviai bendradarbiauti su išorės partneriais.

Pašnekovas atkreipė dėmesį, kad pastaraisiais metais vis svarbesnės tampa kompetencijos, susijusios su projektų valdymu, lėšų pritraukimu ir skaitmeninių įrankių, padedančių organizuoti darbą ir bendrauti su partneriais, naudojimu.

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

Respondentas paaiškino, kad organizacija teikia didelę reikšmę sistemingam darbuotojų ir savanorių kvalifikacijos kėlimui. Kiekvienas bendradarbiaujantis asmuo dalyvauja įvadinuose mokymuose, kuriuose aptariami organizacijos veikimo principai, pagalbos teikimo standartai ir etiniai klausimai, susiję su darbu su socialinės atskirties riziką patiriančiais žmonėmis.

Darbuotojai nuolat dalyvauja specialistų mokymuose socialinės paramos, migrantų integracijos, paramos šeimai, tarpasmeninio bendravimo ir projektų valdymo klausimais. Organizacija taip pat skatina dalyvauti konferencijose, seminaruose ir tarptautiniuose edukaciniuose projektuose, kurie leidžia išmokti naujų darbo būdų ir keistis patirtimi su užsienio partneriais.

Abipusis mokymasis organizacijoje taip pat yra svarbus profesinio tobulėjimo elementas. Darbuotojai reguliariai susitinka, kad aptartų sudėtingesnius atvejus, analizuotų patirtį ir kartu rastų geriausius sprendimus.

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

Pasak pašnekovo, didžiausias iššūkis yra ugdyti kompetencijas, susijusias su vis sudėtingesnių socialinių projektų valdymu ir jų poveikio vietos bendruomenėms vertinimu. Socialinės organizacijos dabar privalo ne tik įgyvendinti veiklą, bet ir dokumentuoti jos efektyvumą bei tvarumą.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į didėjančią skaitmeninių kompetencijų svarbą, ypač naudojant šiuolaikines komunikacijos priemones, elektroninę dokumentaciją ir duomenų valdymą.

Ilgūdžiai, susiję su tarptautinių partnerystės kūrimu ir Europos Sąjungos finansuojamų projektų rengimu, taip pat vaidina vis svarbesnį vaidmenį.

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

Respondentas pabrėžė, kad mentorystė yra svarbus naujų darbuotojų ir savanorių įdarbinimo proceso elementas. Žmonės, pradedantys bendradarbiauti, turi galimybę

pasinaudoti labiau patyrusių darbuotojų parama, kuri padeda jiems sužinoti apie organizacijos specifiką ir paruošti savarankiškai dirbti su paramos gavėjais.

Organizacija taip pat reguliariai rengia komandos susitikimus ir konsultacijas su išorės ekspertais, kad aptartų sudėtingesnius atvejus ir ieškotų geriausių būdų suteikti paramą. Ši bendradarbiavimo forma ne tik skatina profesinių kompetencijų ugdymą, bet ir apsaugo nuo perdegimo.

VIII DALIS. GEROJI PATIRTIS

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

Respondentas nurodė, kad didžiausias organizacijos pasiekimas yra integruotos socialinės paramos sistemos, apjungiančios intervencinę veiklą su ilgalaikiu socialinės ir profesinės reintegracijos procesu, sukūrimas. Organizacija neapsiriboja skubios pagalbos teikimu, bet remia paramos gavėjus kituose atsigavimo po krizės etapuose.

Ypač vertinga buvo laikoma ir Caritas, Madonna della Carità socialinio kooperatyvo, viešojo administravimo ir daugelio visuomeninių organizacijų bendradarbiavimo modelio sukūrimas. Dėl to paramos gavėjams galima teikti visapusišką paramą, apimančią įvairias gyvenimo sritis.

Respondentas taip pat akcentavo švietimo veiklą ir savanorystės plėtros, kurios prisideda prie regiono gyventojų socialinės atsakomybės stiprinimo, svarbą.

29. Kokia veikla pasirodė esanti veiksmingiausia?

Didžiausią poveikį davė individualios paramos paramos paramos gavėjams programos, įskaitant būsto, profesinių, šeimos ir socialinių problemų sprendimą vienu metu. Visapusiškas požiūris leidžia padidinti pasiektų rezultatų patvarumą ir efektyviau paruošti žmones, kurie naudojami pagalbai, veikti savarankiškai.

Bendradarbiavimas su įmonėmis, suteikiančiomis paramos gavėjams galimybę įgyti profesinės patirties ir įsidarbinti, taip pat davė labai gerų rezultatų.

Respondentas atkreipė dėmesį, kad mokyklose ir parapijose vykdoma švietimo veikla taip pat yra labai vertinga, todėl didėja visuomenės sąmoningumas skurdo ir socialinės atskirties problemoms.

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

Respondentas mano, kad visapusiškos paramos paramos gavėjams modelis, pagrįstas daugelio institucijų bendradarbiavimu, turi didžiausią perkėlimo potencialą. Šiuo sprendimu gali naudotis tiek nevyriausybinės organizacijos, tiek kitose šalyse veikiančios socialinės rūpybos įstaigos.

Adaptacijos galimybė taip pat taikoma socialinio kooperatyvo, kaip subjekto, teikiančio profesionalias socialines paslaugas, išlaikant socialinę organizacijos misiją, veikimo modeliui.

Respondentas taip pat pabrėžė patirties, susijusios su savanorystės organizavimu ir vietos partnerystės kūrimu, vertę.

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

Respondento teigimu, dauguma naudojamų sprendimų yra universalūs. Ypač vertingi yra paramos gavėjų poreikių diagnozavimo, individualių paramos planų rengimo ir socialinių organizacijų bei viešojo administravimo bendradarbiavimo plėtojimo metodai.

Tuo pačiu metu buvo pažymėta, kad įgyvendinant panašius modelius reikėtų atsižvelgti į vietines teises, organizacines ir kultūrines sąlygas.

IX DALIS. Patirties perdavimas

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

Respondentas nurodė, kad ypač vertinga yra partnerių iš Lenkijos patirtis dėl socialinės ekonomikos paramos centrų veiklos ir socialinių įmonių plėtros. Įdomūs pasirodė ir lietuviški sprendimai, susiję su neįgaliųjų profesiniu aktyvinimu ir savanorystės organizavimu.

Projektas taip pat leido sužinoti apie įvairius socialinių organizacijų valdymo metodus ir vietinių partnerysčių kūrimo būdus.

32. Ką reikėtų perkelti į Lenkiją, Lietuvą ir Italiją?

Respondentas mano, kad Lenkija galėtų pasinaudoti Italijos patirtimi, susijusia su visapusiškų socialinės gerovės centrų valdymu ir bažnytinių organizacijų bei socialinių kooperatyvų bendradarbiavimu.

Lietuvoje gali būti naudingi sprendimai dėl individualių socialinės reintegracijos programų ir plataus bendradarbiavimo su savanoriais.

Kita vertus, Italijoje įdomūs Lenkijos sprendimai, susiję su socialinės ekonomikos paramos centrų veikla ir Lietuvos patirtis socialinio švietimo ir paramos neįgaliesiems srityje.

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerą patirtį?

Respondentas atkreipė dėmesį į nacionalinių socialinės paramos sistemų skirtumus ir skirtingus nevyriausybinių organizacijų veiklos reglamentus. Kliūtys taip pat gali atsirasti dėl kultūrinių skirtumų ir vietos partnerystės išsivystymo lygio.

Kartu akcentuota, kad daugumą gerosios praktikos pavyzdžių galima pritaikyti prie kitų šalių galiojančių sąlygų.

34. Kaip galima sumažinti šias kliūtis?

Respondentas pažymėjo, kad efektyviam patirties perdavimui reikalingas sistemingas tarptautinis bendradarbiavimas, pažintinių vizitų organizavimas, bendri mokymai ir medžiagos, pristatančios patikrintus organizacinius sprendimus, kūrimas.

Taip pat svarbu plėtoti partnerystę tarp socialinių organizacijų ir keistis patirtimi tarp darbuotojų ir savanorių.

X DALIS. REKOMENDACIJOS

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinei ekonomikai plėtoti?

Respondentas pabrėžė būtinybę didinti visuomeninių organizacijų finansavimo stabilumą ir kurti priemones, remiančias viešojo administravimo, nevyriausybinių organizacijų ir socialinių įmonių bendradarbiavimą. Svarbi pokyčių kryptis taip pat yra administracinės naštos mažinimas ir ilgalaikių paramos programų kūrimas.

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir visuomeninių organizacijų bendradarbiavimas?

Respondento teigimu, viešasis administravimas socialines organizacijas turėtų suvokti kaip partnerius, bendrai atsakingus už socialinės politikos įgyvendinimą. Bendradarbiavimas turėtų būti grindžiamas abipusiu pasitikėjimu, bendru veiklos planavimu ir ilgalaikiu socialinių paslaugų finansavimu.

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios ateinančiais metais?

Respondentas visų pirma nurodė kompetencijas, susijusias su projektų valdymu, tarpsektoriniu bendradarbiavimu, skaitmeninių technologijų naudojimu, socialinio poveikio vertinimu ir vietos bei tarptautinių partnerysčių kūrimu.

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

Suaugusiųjų švietimo programos turėtų apimti klausimus, susijusius su socialiniu verslumu, darbu su žmonėmis, kuriems gresia socialinė atskirtis, tarpasmeniniu

bendravimu, nevyriausybinių organizacijų valdymu, savanoriška veikla, lėšų pritraukimu ir socialinių projektų vertinimu. Pažintiniai vizitai ir praktinis gerosios patirties mokymasis taip pat turėtų būti svarbus elementas.

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms organizacijoms modelį?

Respondentas atkreipė dėmesį į būtinybę kurti bendrus socialinių paslaugų kokybės standartus, plėtoti europines mokymo programas, remti darbuotojų mobilumą ir sudaryti palankesnes sąlygas organizacijoms gauti tarptautinį finansavimą. Modelis taip pat turėtų skatinti tarpsektorinį bendradarbiavimą ir keitimąsi patirtimi tarp įvairių šalių organizacijų.

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtros?

Apibendrinamas respondentas pabrėžė, kad efektyviai socialinei paramai reikalingas ilgalaikis požiūris, pagrįstas daugelio institucijų bendradarbiavimu ir aktyviu vietos bendruomenės įsitraukimu. Jis pabrėžė, kad socialinė ekonomika turėtų būti orientuota ne tik į dabartinių problemų sprendimą, bet ir į sąlygų, leidžiančių paramos gavėjams atgauti nepriklausomybę ir visapusiškai dalyvauti socialiniame gyvenime, sudarymą. Respondento nuomone, tarptautiniai projektai, tokie kaip "Erasmus+", atlieka svarbų vaidmenį skleidžiant veiksmingus sprendimus ir kuriant tvarų Europos socialinių organizacijų bendradarbiavimą.

INDIVIDUALUS IŠSAMUS INTERVIU (IDI)

Organizacija: Pirmasis bendruomenės restoranas, Lietuva

Atsakovas:

Socialinės įmonės direktorius / vadovas

I DALIS. INFORMACIJA APIE ORGANIZACIJĄ

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

"Pirmas Blynas" yra viena iš labiausiai atpažįstamų socialinių įmonių, veikiančių Lietuvoje. Organizacija vykdo maitinimo veiklą, kurios pagrindinis uždavinys yra derinti ekonominę veiklą su socialinių tikslų siekimu. Restoranas veikia atviroje rinkoje, teikdamas maitinimo paslaugas individualiems klientams, viešosioms įstaigoms ir įmonėms, kartu kurdamas darbo vietas žmonėms, kuriems gresia socialinė atskirtis.

Nuo pat veiklos pradžios organizacija daugiausia dėmesio skyrė neįgalųjų ir sunkumų turinčių žmonių įdarbinimui patekti ar grįžti į darbo rinką. Įmonė veikia vadovaudamasi socialinės ekonomikos principais, darant prielaidą, kad ekonominė veikla yra įrankis, leidžiantis siekti socialinių tikslų, o gautos lėšos skiriamos tolimesniam organizacijos vystymuisi ir paramai įdarbintiems darbuotojams.

Be gastrominės veiklos, organizacija taip pat užsiima švietėjiška veikla ir socialinės ekonomikos skatinimu. Restoranas nuolat dalyvauja vietiniuose renginiuose, bendradarbiauja su nevyriausybinėmis organizacijomis ir viešosiomis institucijomis, pristato socialinės įmonės modelį kaip efektyvią profesinio aktyvumo formą.

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

Respondentas nurodė, kad impulsas kurti restoraną buvo stebėti sunkumus, su kuriais susiduria neįgalieji ieškodami darbo. Nepaisant įgūdžių, daugelis jų liko už darbo rinkos ribų dėl socialinių kliūčių ir nepakankamo darbdavių pasirengimo įdarbinti žmones, kuriems reikia individualios paramos.

Antra svarbi priežastis buvo įsitikinimas, kad socialinė įmonė gali efektyviai veikti rinkoje neatsisakydama socialinių tikslų. Organizacijos įkūrėjai norėjo sukurti vietą, kuri būtų ir stabili įmonė, ir erdvė, leidžianti profesiniam tobulėjimui socialinės atskirties riziką patiriantiems žmonėms.

Socialinio sąmoningumo ugdymas taip pat buvo svarbus elementas. Nuo pat pradžių restoranas turėjo parodyti gyventojams, kad žmonės su negalia yra vertingi darbuotojai ir gali atlikti atsakingas užduotis tiesiogiai bendraudami su klientais.

3. Kokia yra organizacijos misija?

Organizacijos misija – remti socialinę įtrauktį kuriant tvarias darbo vietas ir sudarant sąlygas, leidžiančias žmonėms su negalia visapusiškai dalyvauti socialiniame ir profesiniame gyvenime.

Atsakovas pabrėžė, kad užimtumas nėra traktuojamas tik kaip pajamų šaltinis. Darbas leidžia ugdyti savarankiškumą, atsakomybę, socialines kompetencijas ir ugdyti savivertę. Todėl restorano veikla apima ne tik profesinių pareigų atlikimą, bet ir sistemingą darbuotojų palaikymą jų tobulėjimui.

Organizacija taip pat mato savo vaidmenį kaip švietimą. Kasdienis klientų ir restoranų darbuotojų kontaktas leidžia laužyti stereotipus ir kurti atviresnę visuomenę.

II DALIS. ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

4. Kaip atrodo organizacijos modelis?

Respondentas paaiškino, kad organizacija veikia kaip socialinė įmonė, vykdanči maitinimo veiklą rinkos principais. Visi organizaciniai procesai sukurti taip, kad būtų galima efektyviai vykdyti verslo operacijas, atsižvelgiant į darbuotojų, kuriems reikalinga individuali pagalba, poreikius.

Organizacinę struktūrą sudaro įmonės vadovas, žmonės, atsakingi už restorano darbo organizavimą, virėjai, aptarnavimo darbuotojai ir instruktoriai, palaikantys darbuotojų profesinį tobulėjimą. Kiekvienas darbuotojas turi aiškiai apibrėžtą pareigų sritį, tačiau organizacija išlaiko daug lankstumo pritaikydama darbo vietas prie atskirų žmonių galimybių.

Sprendimų priėmimo procesas yra dalyvaujamas. Vadovybė reguliariai konsultuojasi su komanda organizaciniais klausimais ir skatina darbuotojus pateikti savo idėjas, kaip pagerinti restorano veiklą. Šis valdymo būdas padeda ugdyti atsakomybę už bendrai siekiamus tikslus.

5. Kokius veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

Pasak respondento, didžiausia organizacijos vertybė yra individualus požiūris į kiekvieną darbuotoją. Adaptacijos procesas prasideda nuo mokymosi apie konkretaus žmogaus galimybes, polinkius ir apribojimus. Tik tuo remiantis parenkamos pareigos ir parengiamas profesinio tobulėjimo planas.

Antras svarbus elementas yra aukšta teikiamų paslaugų kokybė. Restoranas veikia konkurencingoje gastronomijos rinkoje, todėl tinkamų standartų palaikymas yra tolesnio įmonės veikimo sąlyga.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į darbo atmosferos svarbą. Abipusė pagarba, kantrybė ir bendradarbiavimu grįstos aplinkos kūrimas daro įtaką tiek komandos efektyvumui, tiek darbuotojų socialinių kompetencijų ugdymui.

6. Kuo jūsų organizacija skiriasi nuo kitų socialinių įmonių?

Respondentas nurodė, kad didžiausias skiriamasis organizacijos bruožas yra visapusiškas verslo veiklos derinimas su socialinės misijos įgyvendinimu. Restoranas veikia ne kaip ergoterapijos vieta, o kaip maitinimo paslaugų įmonė, kurios darbuotojai yra atsakingi už faktinius gamybos ir klientų aptarnavimo procesus.

Svarbų vaidmenį vaidina ir organizacijos atvirumas vietos bendruomenei. Restoranas yra gyventojų, visuomeninių organizacijų ir viešųjų įstaigų susitikimų vieta. Dėl šios priežasties įmonės veikla peržengia patį maitinimą ir tampa socialinės integracijos erdve.

Respondentas taip pat pabrėžė, kad organizacijos sėkmę lemia nuoseklus klientų pasitikėjimo didinimas. Daugelis svečių lankosi restorane ne tik dėl socialinio pobūdžio, bet visų pirma dėl aukštos siūlomų paslaugų kokybės.

III DALIS. PROFESINIS IR SOCIALINIS AKTYVINIMAS

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

Pagrindinė gavėjų grupė yra neįgalieji, ypač intelekto ir motorikos negalią turintys asmenys. Organizacija taip pat bendradarbiauja su žmonėmis, kurie ilgą laiką yra bedarbiai, ir su žmonėmis, atsidūrusiais sunkioje gyvenimo situacijoje.

Respondentas pažymėjo, kad neįgalumo laipsnis lemia ne įsidarbinimo galimybę, o motyvaciją dirbti ir pasirengimą tobulinti savo įgūdžius. Kiekvienas žmogus vertinamas individualiai, o organizacija stengiasi sudaryti sąlygas, leidžiančias išnaudoti savo potencialą.

8. Koks yra paramos gavėjų profesinio aktyvinimo procesas?

Procesas prasideda nuo pradinio pokalbio ir būsimo darbuotojo poreikių pripažinimo. Šiame etape vertinama ankstesnė darbo patirtis, praktiniai įgūdžiai ir užimtumo lūkesčiai.

Kitas etapas yra adaptacijos laikotarpis, kurio metu darbuotojas susipažįsta su organizacija ir išmoksta atlikti pareigas prižiūrint labiau patyrusiems kolegoms ir darbo instruktoriams. Jiems patikėtų užduočių apimtis palaipsniui didinama kartu su naujų kompetencijų įgijimu.

Respondentas pabrėžė, kad labai svarbu sistemingai stebėti pažangą. Reguliarūs pokalbiai leidžia įvertinti darbuotojo profesinį tobulėjimą, nustatyti kylančius sunkumus ir pritaikyti paramos apimtį prie esamų poreikių.

9. Koks socialinis poveikis pasiektas?

Svarbiausias organizacijos veiklos poveikis – stabilių darbo vietų sukūrimas žmonėms, kurie anksčiau turėjo ribotas įsidarbinimo galimybes. Pašnekovas pabrėžė, kad dirbdami restorane daugelis darbuotojų pasiekė didesnę finansinę nepriklausomybę ir išsiugdė socialines bei profesines kompetencijas.

Antras svarbus rezultatas - visuomenės požiūrio į žmones su negalia pasikeitimas. Restorano klientai turi galimybę tiesiogiai bendrauti su darbuotojais, o tai padeda laužyti stereotipus ir didinti socialinį pripažinimą.

Pašnekovas taip pat atkreipė dėmesį, kad organizacija prisideda prie socialinės ekonomikos plėtros Lietuvoje, parodydama, kad socialinė įmonė gali efektyviai veikti konkurencingoje rinkoje ir tuo pačiu siekti socialinių tikslų.

IV DALIS. VIETOS PARTNERYSTĖ

10. Su kokiomis institucijomis organizacija bendradarbiauja?

Respondentas pabrėžė, kad socialinės įmonės veikla nebūtų įmanoma be nuolatinio bendradarbiavimo su daugeliu partnerių, atstovaujančių skirtingiems sektoriams. Organizacija daugiausia bendradarbiauja su Vilniuje ir apylinkėse veikiančiais savivaldybių padaliniais, socialinės rūpybos įstaigomis, nevyriausybėmis, organizacijomis ir įmonėmis. Svarbūs partneriai taip pat yra institucijos, užsiimančios neįgalųjų profesiniu aktyvinimu, ir organizacijos, atstovaujančios šios socialinės grupės interesams.

Taip pat labai svarbus bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis ir mokymo centrais, kurie nukreipia žmones, besimokančius ar dalyvaujančius aktyvinimo programose, į restoranus. Dėl to galima iš anksto paruošti kandidatus darbui ir palaipsniui supažindinti juos su profesinėmis pareigomis.

Organizacija taip pat palaiko ryšius su verslininkais ir vietiniais maisto produktų tiekėjais. Šis bendradarbiavimas leidžia ne tik užtikrinti maitinimo veiklos tęstinumą, bet ir skatinti atsakingo verslo bei socialinio verslumo idėją.

11. Kaip vyksta partnerių bendradarbiavimas?

Atsakovas pažymėjo, kad bendradarbiavimas visų pirma grindžiamas tarpusavio pasitikėjimu ir aiškiai apibrėžtu atsakomybės pasidalijimu. Partneriai kartu planuoja veiklas, konsultuojasi su paramos gavėjų poreikiais, dalyvauja įgyvendinant socialinius ir švietimo projektus.

Praktiškai bendradarbiavimas apima socialinę ekonomiką skatinančių renginių organizavimą, nacionalinių ir Europos fondų lėšomis finansuojamų projektų įgyvendinimą ir keitimąsi informacija apie darbo ieškančius asmenis. Valstybinės institucijos remia aktyvinimo programų dalyvių įdarbinimo procesą, o organizacija teikia darbo vietas ir paramą instruktoriams.

Reguliarūs darbo susitikimai leidžia įvertinti bendradarbiavimo eigą ir kartu spręsti problemas. Respondentas pabrėžė, kad partnerystės metodas padeda kurti ilgalaikius santykius ir didina atliekamų veiksmų efektyvumą.

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

Pasak pašnekovo, bendradarbiavimas su vietiniais partneriais ženkliai padidina organizacijos plėtros galimybes. Įsitraukus įvairioms institucijoms, galima efektyviau pasiekti žmones, kuriems reikia paramos, ir geriau suderinti siūlomas paslaugas su vietos bendruomenės poreikiais.

Partnerystės taip pat palengvina informaciją apie esamas finansavimo programas, sudaro sąlygas organizuoti bendrus renginius ir didina socialinės įmonės matomumą. Bendradarbiavimas su vietos valdžia ir nevyriausybinėmis organizacijomis stiprina organizacijos patikimumą ir skatina kurti teigiamą socialinės ekonomikos įvaizdį.

Respondentas atkreipė dėmesį, kad partnerių keitimasis patirtimi leidžia tobulinti naudojamus sprendimus ir greičiau reaguoti į besikeičiančius socialinius poreikius.

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

Dažniausiai pasitaikantys sunkumai yra susiję su ribotais finansiniais ištekliais, skiriamais bendroms iniciatyvoms įgyvendinti, ir skirtingomis atskirose institucijose galiojančiomis procedūromis. Respondentas nurodė, kad organizaciniai skirtumai gali pailginti sprendimų priėmimo procesą ir trukdyti įgyvendinti kai kuriuos projektus.

Kita kliūtis – kai kurių darbdavių ir institucijų nepakankamos žinios apie socialinės ekonomikos idėją. Nepaisant augančio socialinio sąmoningumo, vis dar pasitaiko situacijų, kai žmonės su negalia pirmiausia suvokiami per apribojimų prizmę, o ne per kompetencijų prizmę.

Tačiau respondentas pabrėžė, kad daugumą šių problemų galima sumažinti sistemingai bendradarbiaujant, švietėjiškai vykdant veiklą ir bendrai planuojant projektus.

V DALIS. FINANSAVIMO MODELIS

14. Kokie yra pagrindiniai organizacijos finansavimo šaltiniai?

Pagrindinis pajamų šaltinis yra pajamos, gautos iš maitinimo veiklos. Maisto pardavimas ir maitinimo paslaugų teikimas leidžia finansuoti kasdienę restorano veiklą ir išlaikyti darbo vietas.

Organizacija taip pat vykdo programas, remiančias žmonių su negalia užimtumą, dalyvauja projektuose, finansuojamuose iš nacionalinių ir Europos fondų. Surinktos

lėšos pirmiausia naudojamos infrastruktūros plėtrai, darbuotojų mokymui ir veiklai, susijusiai su profesiniu aktyvumu.

Respondentas pabrėžė, kad finansavimo šaltinių diversifikavimas didina organizacijos saugumą ir sumažina riziką, susijusią su priklausomybe nuo vienos rūšies paramos.

15. Kaip verslo veikla padeda įgyvendinti socialinę misiją?

Atsakovas nurodė, kad ekonominė veikla yra socialinės įmonės veikimo pagrindas. Pajamos, gautos pardavus maitinimo paslaugas, sudaro sąlygas kurti naujas darbo vietas ir išlaikyti socialinės atskirties riziką patiriančių asmenų užimtumą.

Šis modelis taip pat leidžia finansuoti plėtos veiklą, įsigyti įrangą ir organizuoti darbuotojų mokymus. Veikdama rinkoje, organizacija išlaiko didesnę finansinę nepriklausomybę ir gali lanksčiau reaguoti į naudos gavėjų poreikius.

Pašnekovas pabrėžė, kad gerų ekonominių rezultatų siekimas nėra savitikslis. Svarbiausia yra panaudoti sukurtas lėšas socialinei misijai įgyvendinti ir tolesniam organizacijos vystymuisi.

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

Organizacija sistemingai plėtoja savo gastronomicinį pasiūlymą, pritaikydama jį klientų lūkesčiams ir besikeičiančioms rinkos sąlygoms. Plečiama maitinimo pasiūla, organizuojami proginiai renginiai, užmezgamas bendradarbiavimas su naujais paslaugų gavėjais.

Dalyvavimas projektuose, finansuojamuose iš viešųjų ir Europos fondų, taip pat yra svarbus elementas. Gautos lėšos leidžia įgyvendinti plėtos veiklą ir sumažinti riziką, kylančią dėl periodinių ekonominės situacijos pokyčių.

Respondentas taip pat pabrėžė racionalaus išlaidų planavimo ir sistemingos įmonės finansinės būklės stebėsenos svarbą.

17. Kaip vertinate dabartinio finansavimo modelio tvarumą?

Respondento teigimu, finansavimo modelis gali būti laikomas santykinai stabiliu, tačiau jo palaikymas reikalauja nuolatinio veiklos pritaikymo prie rinkos poreikių. Organizacija nuolat ieško naujų klientų ir plėtoja savo paslaugų pasiūlą, siekdama padidinti nuosavų pajamų dalį finansavimo struktūroje.

Kartu respondentas nurodė, kad socialinėms įmonėms vis dar reikalingos viešosios paramos priemonės, ypač įdarbinant žmones, kuriems reikia papildomos paramos. Verslo veiklos derinimas su tinkamai parengtomis paramos programomis leidžia pasiekti didžiausią ekonominį tvarumą.

VI DALIS. ORGANIZACIJOS VALDYMAS IR PLĖTRA

18. Kaip atrodo veiklos planavimas?

Verslo planavimas vyksta kasmet, tačiau individuali veikla nuolat pritaikoma prie organizacijos situacijos ir darbuotojų poreikių. Rengiant planus atsižvelgiama ir į ekonominius, ir į socialinius tikslus.

Pašnekovas pabrėžė, kad planavimo procesas apima ankstesniais laikotarpiais pasiektų rezultatų analizę, finansinės situacijos įvertinimą ir naujų klientų bei naudos gavėjų poreikių nustatymą. Dėl to organizacija gali iš anksto reaguoti į kylančius iššūkius.

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

Tikslų pasiekimas stebimas remiantis užimtumo, teikiamų paslaugų kokybės, pardavimų lygio ir klientų pasitenkinimo rodikliais. Kartu analizuojamas socialinis poveikis, įskaitant darbuotojų kompetencijų ir profesinės veiklos ugdymą.

Reguliariai rengiami komandos susitikimai, kuriuose aptariami dabartiniai rezultatai ir visos problemos, dėl kurių reikia imtis korekcinio veiksmų.

20. Kaip vertinate savo veiklą?

Vertinimas yra tęstinis ir apima tiek ekonominių, tiek socialinių rezultatų vertinimą. Organizacija naudoja klientų, darbuotojų ir bendradarbiavimo partnerių atsiliepimus.

Respondentas pabrėžė, kad individualūs pokalbiai su darbuotojais yra ypač vertingi, nes leidžia įvertinti savo profesinį tobulėjimą ir pasitenkinimo darbu lygį.

21. Kaip vertinate veiklą?

Stengiamės nuolat tikrinti, kokį poveikį duoda mūsų veiksmai. Užbaigus kiekvieną projektą, analizuojame, ar užsibrėžti tikslai buvo pasiekti ir kiek žmonių iš tiesų galėjo padėti. Naudojame duomenis apie paramos gavėjų skaičių, rengiame veiklos įgyvendinimo ataskaitas ir kalbamės su žmonėmis, kuriems naudinga mūsų parama, ir projektuose dalyvaujančiais darbuotojais ar savanoriais.

Jei įgyvendiname projektus, finansuojamus iš valstybės ar ES lėšų, taip pat atliekame vertinimą pagal galiojančius reikalavimus. Dėl to galime įvertinti, kas buvo padaryta gerai ir ką verta tobulinti. Tokių analizių išvados padeda geriau planuoti tolimesnę veiklą ir pritaikyti ją prie realių žmonių, kuriems padedame, poreikių.

22. Kokius rodiklius naudojate socialiniams rezultatams įvertinti?

Siekdami įvertinti savo veiklos poveikį, pirmiausia naudojame rodiklius, rodančius, kiek žmonių mums pavyko pasiekti ir kokia parama buvo suteikta. Analizuojame paramos gavėjų skaičių, įgyvendintų programų skaičių ir suteiktos pagalbos vertę. Taip pat atkreipiame dėmesį į savanorių įsitraukimą ir žmonių, besinaudojančių individualiomis paramos formomis, skaičių.

Be skaičių, mums taip pat svarbus poveikis, pasiektas su žmonėmis, kuriems skirta parama. Tikriname, ar pagerėjo jų gyvenimo situacija, ar padidėjo jų savarankiškumas ir ar suteikta parama tikrai atitiko jų poreikius. Taip pat naudojames paramos gavėjų nuomonėmis ir darbuotojų bei savanorių pastebėjimais, nes jie leidžia geriau įvertinti savo veiklos efektyvumą ir planuoti tolesnes iniciatyvas.

VII DALIS. DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

Respondentas pabrėžė, kad socialinės įmonės veiklai reikalingas profesinių kompetencijų ir socialinių įgūdžių derinimas. "Pirmas Blynas" atveju gebėjimas bendradarbiauti su kitais darbuotojais ir kurti teigiamus santykius su klientais yra toks pat svarbus kaip ir pasiruošimas maitinimui.

Restorane dirbantys žmonės turėtų būti atsakingi, sistemingi ir pasirengę mokytis naujų įgūdžių. Tarpasmeninis bendravimas taip pat svarbus kasdieniame darbe, nes dauguma pareigų atliekamos komandoje. Respondentas pažymėjo, kad socialinių kompetencijų ugdymas daro įtaką ne tik darbo kokybei, bet ir didina darbuotojų savarankiškumą už darbo vietos ribų.

Vadovaujančiam personalui ypač svarbūs įgūdžiai, susiję su darbo organizavimu, veiklos planavimu, personalo valdymu ir finansinių išteklių gavimu. Vadovai taip pat turėtų turėti žinių apie socialinę ekonomiką ir patirties dirbant su žmonėmis, kuriems reikia individualios paramos.

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

Kompetencijos ugdomos pirmiausia kasdieniu darbu ir individualia instruktorių bei labiau patyrusių darbuotojų pagalba. Naujai įdarbinti žmonės dalyvauja mokymuose

darbo vietoje, kurių metu sužino apie darbo organizavimą, klientų aptarnavimo standartus ir gastronomijoje taikomas saugos taisykles.

Respondentas nurodė, kad taip pat labai svarbūs reguliarūs vidiniai mokymai apie maisto ruošimą, bendravimą su klientais ir komandinį darbą. Organizacija taip pat leidžia dalyvauti išoriniuose mokymuose ir renginiuose, skirtuose socialiniam verslui ir profesiniam tobulėjimui.

Svarbus mokymosi proceso elementas taip pat yra darbuotojų keitimasis patirtimi. Tie, kurie turi daugiau patirties, padeda naujiems komandos nariams, suteikdami jiems praktinių žinių ir padėdami išspręsti esamas problemas.

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

Respondentas nurodė, kad didžiausi poreikiai yra susiję su kompetencijomis, susijusiomis su verslo valdymu. Socialinėse įmonėse rinkodara, paslaugų reklama ir skaitmeninių priemonių naudojimas bendraujant su klientais tampa vis svarbesni.

Antroji sritis, kurią reikia plėtoti, yra lėšų gavimas ir projektų, finansuojamų iš nacionalinių ir Europos fondų, rengimas. Socialinės organizacijos turi nuolat ieškoti naujų finansavimo šaltinių, todėl žinios šioje srityje tampa vis svarbesnės.

Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į poreikį ugdyti kompetencijas, susijusias su socialinio poveikio matavimu. Gebėjimas dokumentuoti veiklos poveikį leidžia lengviau planuoti tolesnę veiklą, taip pat įsigyti partnerių ir finansinių išteklių.

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

Respondentas paaiškino, kad organizacijoje nėra oficialios mentorystės programos, tačiau praktikoje naudojami panašaus pobūdžio sprendimai. Kiekvienas naujas darbuotojas gauna labiau patyrusio komandos nario palaikymą, kuris padeda pažinti organizaciją ir atlikti kasdienes pareigas.

Svarbus vaidmuo tenka ir darbo instruktoriams, kurie stebi darbuotojų pažangą, duoda patarimų ir padeda ugdyti profesines ir socialines kompetencijas. Tokia individuali pagalba leidžia sumažinti stresą, susijusį su darbo pradžia, ir palengvina laipsnišką darbuotojų savarankiškumo didinimą.

VIII DALIS. Geroji patirtis

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

Respondentas nurodė, kad didžiausias organizacijos pasiekimas yra socialinės įmonės, kuri efektyviai veikia atviroje maitinimo paslaugų rinkoje ir tuo pačiu siekia socialinių tikslų, sukūrimas. Restoranas rodo, kad žmonės su negalia gali dirbti atsakingą darbą ir teikti paslaugas aukštu lygiu.

Individualus požiūris į darbuotojus taip pat buvo laikomas ypač vertingu. Organizacija netaiko vienodų sprendimų visiems darbuotojams, tačiau pritaiko pareigų apimtį, įgyvendinimo tempą ir paramos formas pagal konkretaus asmens poreikius.

Respondentas taip pat pabrėžė, kad svarbu užmegzti teigiamus santykius su vietos bendruomene. Restorano atvirumo dėka gyventojai turi galimybę tiesiogiai sužinoti apie socialinio verslumo idėją ir kasdienį kontaktą su organizacijoje dirbančiais žmonėmis.

28. Kokia veikla pasirodė esanti veiksmingiausia?

Didžiausią poveikį davė darbo derinimas su sisteminga darbo instruktorių parama. Dėl to darbuotojai galėtų palaipsniui tobulinti savo įgūdžius ir padidinti savo pareigų apimtį.

Respondentas taip pat nurodė, kad bendradarbiavimas su vietos institucijomis ir visuomeninėmis organizacijomis pasiteisino labai gerai. Partneriai padeda pasiekti naujus naudos gavėjus, organizuoti renginius ir reklamuoti įmonės veiklą.

Verslas, atitinkantis realius rinkos poreikius, taip pat pasirodė esąs veiksmingas sprendimas. Dėl to organizacija palaiko stabilią ekonominę padėtį ir gali plėtoti socialinę veiklą.

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

Respondentas mano, kad neįgaliųjų įdarbinimo rinkos principais veikiančioje įmonėje modelis turi didžiausią perdavimo potencialą. Šis sprendimas gali būti naudojamas ne tik gastronomijoje, bet ir daugelyje kitų paslaugų pramonės šakų.

Organizacijos patirtis taip pat rodo individualaus darbuotojų tobulėjimo planavimo ir nuolatinės darbo instruktorių paramos svarbą. Šį metodą gali sėkmingai taikyti kitos socialinės įmonės ir organizacijos, įdarbinančios žmones, kuriems gresia socialinė atskirtis.

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

Respondentas įsitikinęs, kad "Pirmas Blynas" modelis gali būti pritaikytas daugelyje Europos šalių. Tačiau sėkmės sąlyga yra pritaikyti organizacijos veiklą prie vietinių teisinių, socialinių ir ekonominių sąlygų.

Ypač vertingi sprendimai dėl darbo organizavimo, bendradarbiavimo su vietos partneriais ir verslo veiklos derinimo su socialinės misijos įgyvendinimu.

IX DALIS. PATIRTIES PERDAVIMAS

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

Respondentas pabrėžė, kad dalyvavimas projekte leido susipažinti su įvairiais socialinių įmonių ir socialinę ekonomiką remiančių institucijų veikimo modeliais. Ypatingą susidomėjimą sukėlė Lenkijos patirtis, susijusi su socialinės ekonomikos paramos centrų veikla ir Italijos sprendimai, susiję su socialinių kooperatyvų veikla.

Keitimasis patirtimi leido pažvelgti į savo organizacijos veiklą iš platesnės perspektyvos ir identifikuoti sprendimus, kuriuos galima panaudoti tolimesnėje įmonės plėtroje.

32. Ką reikėtų perkelti į Lenkiją, Lietuvą ir Italiją?

Respondento teigimu, Lenkija galėtų plačiau pasinaudoti Lietuvos socialinių įmonių, vykdančių paslaugų veiklą atviroje rinkoje, patirtimi. Kita vertus, Lietuvoje verta plėtoti sprendimus, kuriuos naudoja Lenkijos socialinės ekonomikos paramos centrai, teikiantys visapusiškas konsultacijas organizacijoms.

Italijoje įdomus sprendimas galėtų būti patirtis, susijusi su vietos partnerystės kūrimu ir neįgaliųjų profesiniu aktyvumu vykdant viešojo maitinimo veiklą.

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerą patirtį?

Didžiausia kliūtis yra socialinių įmonių teisinio reguliavimo ir finansavimo sistemų skirtumai. Respondentas taip pat atkreipė dėmesį į skirtingas kultūrines sąlygas ir socialinės ekonomikos sektoriaus išsivystymo lygį atskirose šalyse.

Kartu buvo pabrėžta, kad dauguma gerosios praktikos pavyzdžių gali būti pritaikyti tinkamai prisitaikius prie vietos sąlygų.

34. Kaip galima sumažinti šias kliūtis?

Respondentas nurodė, kad pagrindinė efektyvaus patirties perdavimo sąlyga yra tarptautinio bendradarbiavimo plėtra ir vėlesnių pažintinių vizitų, mokymų ir seminarų organizavimas. Taip pat svarbu parengti mokomąją medžiagą, pristatančią patikrintus sprendimus ir sukurti socialinės ekonomikos organizacijų bendradarbiavimo tinklą.

X DALIS. REKOMENDACIJOS

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinei ekonomikai plėtoti?

Respondentas mano, kad būtina didinti socialinių įmonių finansavimo stabilumą ir kurti priemones, kuriomis būtų remiamas socialinės atskirties riziką patiriančių asmenų

užimtumas. Taip pat svarbu supaprastinti administracines procedūras ir plėtoti viešojo sektoriaus, socialinių organizacijų ir verslininkų bendradarbiavimą.

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir socialinių įmonių bendradarbiavimas?

Bendradarbiavimas turėtų būti grindžiamas partneryste ir ilgalaikiu bendros veiklos planavimu. Viešasis administravimas gali atlikti svarbų vaidmenį remiant socialinių įmonių plėtrą, sukuriant palankias teisinės sąlygas ir skatinant socialiai atsakingus viešuosius pirkimus.

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios ateinančiais metais?

Respondentas pirmiausia nurodė vadybines kompetencijas, gebėjimą užmegzti partnerystes, pritraukti lėšų, naudotis skaitmeninėmis technologijomis ir matuoti socialinį poveikį. Gebėjimas greitai reaguoti į besikeičiančius visuomenės poreikius taip pat tampa vis svarbesnis.

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

Švietimo programos turėtų apimti klausimus, susijusius su socialiniu verslumu, organizacijų valdymu, tarpsektoriniu bendradarbiavimu, socialine rinkodara, verslo finansavimu ir socialinio poveikio vertinimu. Svarbus elementas taip pat turėtų būti tarpasmeninių kompetencijų ugdymas ir praktinis keitimasis patirtimi tarp organizacijų.

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms įmonėms modelį?

Respondentas nurodė, kad toks modelis turėtų būti grindžiamas tvariu tarptautiniu bendradarbiavimu, keitimusi gera patirtimi, bendromis mokymo programomis ir lengvesnėmis galimybėmis gauti finansavimą. Taip pat turėtų būti atsižvelgiama į nacionalinių teisinių sistemų įvairovę, paliekant galimybę pritaikyti sprendimus prie vietos poreikių.

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtos?

Apibendrindamas respondentas pabrėžė, kad socialinės ekonomikos plėtra visų pirma reikalauja keisti socialinės atskirties riziką patiriančių žmonių suvokimą. Jis atkreipė dėmesį, kad tinkamai paruoštos darbo vietos ir profesionali pagalba daugeliui žmonių leidžia pasiekti savarankiškumą ir aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime. Jis taip pat pridūrė, kad tarptautiniai projektai, tokie kaip "Erasmus+", vaidina svarbų vaidmenį skleidžiant patikrintus sprendimus ir kuriant bendradarbiavimą tarp įvairių Europos šalių organizacijų.

IŠSAMUS INTERVIU KLAUSIMYNAS (IDI)

Organizacija: NVS, socialinis darbuotojas, karjeros konsultantas

I DALIS

ORGANIZACIJOS INFORMACIJA

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

Socialinės integracijos centras (NVS) buvo įkurtas ir gavo vaivados statusą praėjus keliems mėnesiams nuo Fondo veiklos pradžios, kuris yra pagrindinis įrankis įgyvendinant jo misiją.

Nevyriausybės organizacijos (Fondo) valdomas socialinio užimtumo subjektas. Visą darbo dieną dirbantį personalą sudaro reintegracijos komanda (NVS vadovas, socialinis darbuotojas, karjeros konsultantas) ir profesinio mokymo instruktoriai, vedantys individualius seminarus.

Socialinės atskirties riziką patiriančių asmenų socialinė ir profesinė reintegracija, kvalifikacijos kėlimo seminarų įgyvendinimas, psichologinis ir terapinis konsultavimas ir gamybos, prekybos ar paslaugų veiklos vykdymas seminarų grupėse.

Tikslinės grupės: ilgalaikiai bedarbiai, žemos kvalifikacijos žmonės, ieškantys naujo karjeros kelio arba reikalaujantys paramos grįžtant į darbo rinką, Lomžos subregiono gyventojai.

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

Pagrindinė prielaida buvo nustatyti Lomžos regiono žmonių grupę, kuriai standartinių darbo biržų instrumentų nepakanka. MIS sukūrimas buvo atsakas į poreikį sukurti saugią ir kartu realią darbo aplinką, kurioje socialinių kompetencijų atstatymo procesas eina koja kojon su praktiniu profesiniu mokymu.

3. Kokia yra organizacijos misija?

NVS misija – atkurti atskirtų asmenų galimybes savarankiškai veikti visuomenėje ir visapusiškai grįžti į darbo rinką įgyvendinant išsamią socialinio užimtumo programą.

II DALIS

ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

4. Koks yra jūsų organizacijos veikimo modelis?

Struktūrai vadovauja NVS vadovas, kuris koordinuoja didaktinės ir reintegracijos komandos (socialinio darbuotojo, konsultanto) ir instruktorių, atsakingų už atskirus seminarų skyrius, darbą.

Modelis orientuotas į individualų dalyvio kelią, daug dėmesio skiriant socialinių ir gamybos bei paslaugų skyrių sinergijai. Sprendimus dėl individualių socialinio užimtumo programų (IPZS) priima kolegialiai komanda, padarydama išvadas iš dabartinio darbo su dalyviu.

Dalyviai NVS laiką praleidžia pagal įstatymų nustatytą grafiką – dalis laiko skiriama profesiniam mokymui ir paslaugų teikimui, o dalis – užsiėmimams su konsultantu, psichologu ir kompetencijų seminarams.

5. Kokius savo veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

Labai svarbus lankstumas ir sklandus rinkos reikalavimų derinimas (kaip dirbtuvių aptarnavimo veiklos dalis) su priežiūros ir terapine funkcija. Tai leidžia dalyviams jausti tikrą atsakomybę už atliekamą darbą, išlaikant saugumo jausmą.

6. Kuo jūsų organizacija skiriasi nuo kitų socialinių įmonių?

Mes išsiskiriame visapusiškumu – esame ne tik įmonė, įdarbinanti žmones sudėtingoje situacijoje, bet ir institucija, kuri sistemingai atkuria žmones nuo nulio. Be to, į tradicinius profesinius profilius stipriai integruojame šiuolaikinius kompetencijos aspektus (pvz., skaitmeninius pagrindus).

III DALIS

PROFESINIS IR SOCIALINIS AKTYVINIMAS

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

Parama skirta žmonėms, atitinkantiems Socialinio užimtumo įstatymo sąlygas, visų pirma ilgalaikiams bedarbiams, kovojantiems su gyvenimo kliūtimis, turintiems žemą finansinę padėtį ir mažesnių Lomžos regiono miestelių gyventojams, praradusiems tikėjimą savo profesiniais gebėjimais.

8. Koks yra paramos gavėjų profesinio aktyvinimo procesas?

Procesas vykdomas glaudžiai bendradarbiaujant su vietos socialinės gerovės centrais (OPS/CUS) ir rajono darbo biuru, kurie nukreipia žmones, kuriems reikia tokio tipo paramos, į NVS.

Pirmasis žingsnis yra sukurti individualią socialinio užimtumo programą (IPZS), diagnozuojant socialines kliūtis ir profesinius polinkius.

Pasirengimas darbui apima mokymus darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ergonomikos ir pagrindinių darbuotojų komandos veikimo principų srityse.

Specialistų pagalbą sudaro reguliarūs individualūs ir grupiniai susitikimai su psichologu, terapeutu ir socialiniu darbuotoju, padedantys išspręsti asmenines problemas, dėl kurių sunku įsidarbinti.

Kompetencijos ugdomos per praktinį profesinį mokymą, prižiūrint instruktoriams pagal konkrečius NVS paslaugų profilius, papildytus mokymusi, kaip orientuotis šiuolaikinėje darbo rinkoje.

Pažangos stebėseną vykdoma kas mėnesį vertinant IPZS įgyvendinimą, tikrinant tiek profesinių įgūdžių didėjimą, tiek socialinių nuostatų pokyčius.

9. Koks socialinis poveikis pasiektas?

Pagrindinis poveikis yra dalyvių savarankiškumas – išėjimas iš profesinio ir socialinio neveiklumo, šeimos santykių atkūrimas, skolų grąžinimas ir grįžimas į atvirą darbo rinką arba sklandus perėjimas į darbą kituose socialinės ekonomikos subjektuose.

IV DALIS

VIETOS PARTNERYSTĖ

10. Su kokiomis institucijomis organizacija bendradarbiauja?

Organizacija bendradarbiauja su:

- Savivaldybių ir apskričių biurai – kaip pagrindiniai NVS dirbtuvių teikiamų paslaugų gavėjai (m.in. valymo, želdinimo ir renovacijos darbai).
- Nevyriausybinių organizacijų – bendrai įgyvendinant vietos iniciatyvas ir abipusiai papildant paramos gyventojams pasiūlymą.
- Vietos verslininkai – kurie priima NVS dalyvius stažuotėms ir įdarbina centro absolventus.
- Mokyklos ir universitetai – žinių mainų ir studentų stažuočių organizavimo būsimiems socialiniams darbuotojams srityje.
- Darbo rinkos institucijos – bendradarbiavimas apima žmonių nukreipimą į NVS šalis ir pagalbą absolventams įsidarbinant.
- OPS/CUS – svarbiausias įdarbinimo partneris ir institucija, stebinti dalyvių šeimų gyvenimo situaciją.

11. Kaip vyksta partnerių bendradarbiavimas?

Bendradarbiavimas yra sisteminis. Jis grindžiamas dabartiniu informacijos srautu apie dalyvių pažangą ir lanksčiu reagavimu į vietos rinkos paklausą NVS teikiamoms paslaugoms.

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

Nauda vietos valdžiai yra galimybė vykdyti savo užduotis (pvz., savivaldybės infrastruktūros priežiūrą) sprendžiant nedarbo problemas. NVS partnerystė garantuoja seminarų vykdomų užsakymų tęstinumą ir suteikia dalyviams realias vietas profesinėms stažuotėms.

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

Didžiausia kliūtis yra vietos valdžios vienetų biudžeto apribojimai NVS užsakymo paslaugų srityje ir vis dar pernelyg retas socialinių aspektų (pvz., socialinių sąlygų) naudojimas viešuosiuose pirkimuose.

V DALIS

FINANSAVIMO MODELIS

14. Kokie yra pagrindiniai organizacijos finansavimo šaltiniai?

Finansavimo modelis pagrįstas finansiniu surinkimu, įskaitant:

ES ir nacionalinių fondų subsidijos reintegracijos projektams įgyvendinti, subjektyvios subsidijos (m.in. iš Darbo fondo),

nuosavos pajamos, gautos iš NVS dirbtuvių vykdomos gamybos ir paslaugų veiklos.

15. Kaip verslo veikla padeda įgyvendinti socialinę misiją?

NVS seminarų komercinė ir paslaugų veikla yra praktinė vieta dalyviams įgyti profesinės patirties. Kiekvienas uždirbtas zlotas naudojamas dalyvių integracijos išmokoms finansuoti ir darbo vietoms modernizuoti.

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

Rizika sumažinama įvairinant dirbtuvių asortimentą. Įvairių paslaugų teikimas reiškia, kad užsakymų skaičiaus sumažėjimą vienoje pramonės šakoje gali kompensuoti padidėjimas kitoje. Taip pat svarbu tiksliai apskaičiuoti fiksuotas išlaidas.

17. Kaip vertinate dabartinio finansavimo modelio tvarumą?

Sistemos subsidijų derinimas su pajamomis, gautomis iš paslaugų veiklos, užtikrina santykinį finansinį stabilumą. Tačiau šis modelis reikalauja nuolatinio naujų rinkos užsakymų gavimo ir efektyvaus perėjimo tarp vienas po kito viešųjų lėšų finansuojamų projektų.

VI DALIS

ORGANIZACIJOS VALDYMAS IR PLĖTRA

18. Kaip atrodo veiklos planavimas?

Planavimas atliekamas dviem būdais:

socialinėje srityje – rengiant reintegracijos planus grupėms ir pavieniams dalyviams, rinkos srityje – per paslaugų teikimo grafikus ir klientų pritraukimą NVS dirbtuvėms.

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

Stebėseną vykdo:

reguliarūs reintegracijos grupės posėdžiai,

dirbtuvių veiklos ekonominių rodiklių analizė,

stebėti dalyvių dalyvavimą ir dalyvavimą įgyvendinant individualias socialinio užimtumo programas (IPZS).

20. Kaip vertinate savo veiklą?

Vertinimas apima ir socialinį efektyvumą (dalyvių požiūrio pokyčiai), ir užimtumo efektyvumą (žmonių, pradėjusių dirbti baigę dalyvavimą NVS, procentinė dalis). Naudojamos priemonės pirmiausia yra galutiniai pokalbiai ir absolventų likimo stebėjimas.

21. Kokius rodiklius naudojate socialiniam poveikiui įvertinti?

Organizacijoje naudojami šie rodikliai:

sėkmingų individualių socialinio užimtumo programų skaičius,

užimtumo efektyvumo indeksas (įsidarbinančių arba savo verslą ar kooperatyvą įsteigiančių asmenų skaičius),

gyvenimo ir socialinių kompetencijų didinimas, matuojamas įsivertinimo lapais.

22. Ar organizacija matuoja socialinį poveikį?

Jei taip, kokie metodai naudojami?

Taip. Organizacija analizuoja vietos biudžetų sutaupymus, atsirandančius dėl OPS išmokų mokėjimo sumažinimo dėl dalyvių nepriklausomumo. Be to, atliekamos apklausos ir interviu su NVS absolventų šeimomis.

VII DALIS

Darbuotojų kompetencijos

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

Svarbiausios darbuotojų kompetencijos:

aukštas empatijos lygis kartu su atkaklumu,
gebėjimas spręsti konfliktus,
andragogijos žinios (suaugusiųjų mokymas),
esminis ir praktinis profesijos instruktorių paruošimas.

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

Kompetencijos ugdomos:

dalyvavimas socialinio darbo priežiūroje,
naujų reintegracijos metodų mokymas,
dalyvavimas tarptautiniuose projektuose, pvz., "Erasmus+", kad sužinotumėte apie užsienio paramos sistemas.

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

Labiausiai trūksta profesinių instruktorių, turinčių aukštas technines kompetencijas ir profesinę patirtį, taip pat pedagoginį pasirengimą ar polinkį dirbti su žmonėmis gyvenimo krizėje.

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

Taip. Organizacija naudojasi regioninių socialinės ekonomikos paramos centrų (OWES) patarimais ir komandos priežiūra, kuri padeda išvengti perdegimo.

VIII DALIS

Geroji patirtis

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

Didžiausias pasiekimas yra efektyvios dalyvių rotacijos sistemos sukūrimas ir stažuočių organizavimas pas išorinius darbdavius, vis dar dalyvaujant NVS, o tai žymiai sutrumpina prisitaikymo prie naujos darbo vietos procesą.

28. Kokia veikla pasirodė esanti veiksmingiausia?

Mikropaskolų įvedimas ir parama išeinant iš skolų kaip ekonominio švietimo dalis buvo laikoma efektyviausia. Dalyvių finansinės padėties sutvarkymas žymiai padidina jų motyvaciją įsidarbinti ir išlaikyti.

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

Pažymėtina trišalės stažuočių sutarčių sudarymo tvarka (CIS – dalyvis – darbdavys) su aiškiai apibrėžtu vaidmenų pasidalijimu ir remiamo užimtumo konsultanto pagalba.

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

Lenkijos Socialinės integracijos centro modelis, apjungiantis dalyviams mokamą integracijos išmoką su realiu darbu ir visapusiška socialine reintegracija vienoje vietoje, yra universali profesinio ir socialinio aktyvumo priemonė.

IX DALIS

Patirties perdavimas

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

Vertingiausi sprendimai yra šie:

Italijos socialinio verslumo modeliai, pagrįsti glaudžiu bendradarbiavimu su vietos verslu,

Lietuvos absolventų stebėjimo sistemos, naudojančios skaitmeninius valstybės įrankius.

32. Ką verta perkelti?

Į lenkų kalbą

Didesnis lankstumas nustatant dalyvio buvimo NVS trukmę, kad dalyvavimo trukmė priklausytų nuo faktinės pažangos, o ne tik nuo griežtos teisinės sistemos.

| Lietuvą

Socialinės integracijos centrų organizacinis modelis, suteikiantis dalyviams statusą ir socialinę apsaugą studijų laikotarpiu.

| Italiją

Patirtis, susijusi su lanksčiu dirbtuvių profilių pritaikymu dinamiškai besikeičiantiems vietos darbo rinkos poreikiams.

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerąją patirtį?

Didžiausios kliūtys kyla dėl skirtingų asmenų, kuriems gresia socialinė atskirtis, teisinių apibrėžimų ir skirtingų socialinės paramos finansavimo sistemų skirtingose šalyse.

34. Kaip juos galima sumažinti?

Standartizuojant mokymosi rezultatus ir socialines kompetencijas Europos lygmeniu.

X DALIS

Rekomendacijos

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinei ekonomikai plėtoti?

- integracijos išmokų MIS dalyviams dydžio valorizavimas,
- subsidijų apmokėjimo taisyklių supaprastinimas,
- mokesčių lengvatų verslininkams, įdarbinantiems socialinės integracijos centrų absolventus, sukūrimas.

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir socialinių įmonių bendradarbiavimas?

Viešasis administravimas pirmiausia turėtų nukreipti paprastus savivaldybių nurodymus vietos subjektams, pvz., NVS, traktuojant tai kaip investiciją, ribojančią išlaidas ilgalaikiai socialinei paramai.

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios socialinės ekonomikos darbuotojams ateinančiais metais?

Didžiausią reikšmę turės šie dalykai:

- gebėjimas naudoti dirbtinį intelektą (DI) ir automatizavimo priemones administracinėms prievolėms sumažinti,
- kompetenciją krizių valdymo srityje,
- lankstumas dirbant su žmonėmis, turinčiais daug socialinių ir profesinių trūkumų.

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

- Suaugusiųjų švietimo programos turėtų apimti:
- ugdyti psichinį atsparumą,
- išmokyti susidoroti su stresu,
- skaitmeninių kompetencijų pagrindai (e. pilietis),
- namų ūkio biudžeto valdymas.

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms įmonėms modelį?

Europos socialinio užimtumo subjektų garantijų fondas, padedantis išlaikyti socialinės ekonomikos organizacijų finansinį likvidumą.

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtros?

Socialinės integracijos centrai yra kovos su socialine atskirtimi veiklos pagrindas. Investicijos į NVS, ypač tokiuose regionuose kaip Lomžos subregionas, yra ne išlaidos, o ilgalaikės investicijos, kurios atneša išmatuojamą socialinę ir ekonominę naudą, nes į darbo rinką sugrąžina aktyvius ir nepriklausomus piliečius.

INDIVIDUALUS IŠSAMUS INTERVIU (IDI)

Organizacija:

Lomžos socialinės ekonomikos rėmimo centras (ŁOWES)

I DALIS. INFORMACIJA APIE ORGANIZACIJĄ

1. Trumpai pristatykite organizaciją.

Lomžos socialinės ekonomikos paramos centras yra institucija, remianti socialinės ekonomikos plėtrą Lomžos subregione. Ji įsteigta nuo 2024-07-01 ir veiks iki 2027-06-30. Darbuotojų skaičius: 20.

Centro veikla orientuota į naujų socialinių įmonių atsiradimui palankių sąlygų sudarymą, esamų socialinės ekonomikos subjektų potencialo stiprinimą ir nevyriausybinių organizacijų, vietos valdžios padalinių ir vietos partnerių bendradarbiavimo rėmimą. Centro paslaugomis naudojasi nevyriausybinės organizacijos, socialiniai kooperatyvai, socialinės įmonės, iniciatyvinės grupės ir žmonės, planuojantys pradėti veiklą socialinės ekonomikos sektoriuje. Darbuotojų skaičius: 20.

2. Kokios buvo svarbiausios organizacijos steigimo prielaidos?

Pagrindinė prielaida kuriant centrą buvo poreikis sukurti visapusišką socialinės ekonomikos subjektų rėmimo sistemą ir didinti regiono gyventojų socialinį ir profesinį aktyvumą. Taip pat svarbus tikslas buvo plėtoti socialinį verslumą kaip priemonę kovoti su socialine atskirtimi ir stiprinti vietos plėtrą.

3. Kokia yra organizacijos misija?

ŁOWES misija yra remti socialinės ekonomikos plėtrą kuriant tvarias socialines įmones, ugdant jų darbuotojų kompetencijas ir kuriant vietines partnerystes, leidžiančias efektyviau spręsti socialines problemas.

II DALIS. ORGANIZACIJOS VEIKIMO MODELIS

4. Kaip atrodo organizacijos modelis?

ŁOWES veikia kaip specializuota įstaiga, teikianti visapusiškas konsultavimo, mokymo ir animacijos paslaugas. Organizacinę struktūrą sudaro projektų valdymas, vietos animatoriai, verslo konsultantai, socialinio verslumo specialistai, teisės ir finansų ekspertai.

Valdymas grindžiamas komandiniu darbu ir reguliariu veiklos planavimu. Pagrindiniai sprendimai priimami atsižvelgiant į vietos bendruomenių ir su Centru bendradarbiaujančių partnerių poreikius.

5. Kokius veiklos modelio elementus laikote svarbiausiais?

Svarbiausi yra individualus požiūris į kiekvieną organizaciją, siūlomos paramos visapusiškumas, tarpsektorinis bendradarbiavimas ir ilgalaikis socialinių įmonių lydėjimas kituose jų plėtros etapuose.

6. Kuo išsiskiria jūsų organizacija?

ŁOWES išskiria visapusišką paramos modelį, apimantį vietinę animaciją, specialistų konsultacijas, mokymus, finansinę paramą ir veiklą vietos partnerystei kurti. Bendradarbiavimas su vietos valdžios institucijomis ir darbo rinkos institucijomis taip pat yra svarbus veiklos elementas.

III DALIS. PROFESINIS IR SOCIALINIS AKTYVINIMAS

7. Kokias žmonių grupes remia organizacija?

Parama skiriama socialinės atskirties rizikos asmenims, bedarbiams, neįgaliesiems, senjorams, jaunimui ir nevyriausybinių organizacijų, planuojančių socialinės ir ekonominės veiklos plėtrą, atstovams.

8. Kaip atrodo profesionalaus aktyvinimo procesas?

Procesas prasideda nuo poreikių diagnozės ir dalyvių potencialo analizės. Tada parengiamas individualus paramos planas, apimantis konsultavimą, mokymą, profesinių kompetencijų tobulinimą ir pagalbą steigiant ar įdarbinant socialinę įmonę. Pradėjus veiklą, atliekamas poveikio stebėjimas ir tolesnės konsultacijos.

9. Koks socialinis poveikis pasiektas?

Svarbiausi rezultatai – naujų socialinių įmonių kūrimas, socialinės atskirties riziką patiriančių žmonių užimtumo didinimas, vietos partnerystės plėtra ir nevyriausybinių organizacijų aktyvumo didinimas regione.

IV DALIS. VIETOS PARTNERYSTĖ

10. Su kokiomis institucijomis organizacija bendradarbiauja?

ŁOWES bendradarbiauja su vietos valdžios padaliniais, rajonų darbo tarnybomis, socialinės gerovės centrais, universitetais, mokyklomis, socialinėmis įmonėmis, nevyriausybėmis organizacijomis ir vietos verslininkais.

11. Kaip vyksta bendradarbiavimas?

Bendradarbiavimas grindžiamas bendru veiklos planavimu, mokymų organizavimu, projektų įgyvendinimu, keitimusi informacija ir bendra vietos bendruomenių poreikių diagnostika.

12. Kokie yra partnerystės pranašumai?

Partnerystė leidžia efektyviau naudoti vietos išteklius, plėtoti naujas socialines iniciatyvas, padidinti paslaugų prieinamumą ir efektyviau rinkti lėšas.

13. Kokios kliūtys trukdo bendradarbiauti?

Dažniausiai nurodomi riboti partnerių finansiniai ištekliai, įvairios administracinės procedūros ir nepakankamas kai kurių institucijų žinios apie socialinę ekonomiką.

V DALIS. FINANSAVIMO MODELIS

14. Kokie yra pagrindiniai finansavimo šaltiniai?

Veikla daugiausia finansuojama iš Europos socialinio fondo plus, nacionalinių fondų ir projektų, įgyvendinamų bendradarbiaujant su viešojo administravimo institucijomis.

15. Kaip veikla palaiko socialinę misiją?

Įgyvendinti projektai leidžia kurti naujas darbo vietas, plėtoti socialines įmones ir didinti regiono gyventojų profesinį aktyvumą.

16. Kaip organizacija mažina finansinę riziką?

Centras įvairina finansavimo šaltinius, dalyvauja vėlesniuose projektų konkursuose, plėtoja bendradarbiavimą su viešaisiais ir socialiniais partneriais.

17. Kaip vertinate finansavimo modelio tvarumą?

Modelis užtikrina galimybę vykdyti verslą, tačiau jo stabilumas priklauso nuo projekto lėšų prieinamumo ir valstybės finansuojamų programų tęstinumo.

VI DALIS

ORGANIZACIJOS VALDYMAS IR PLĖTRA

18. Kaip atrodo veiklos planavimas?

Planavimas grindžiamas tiksliai apibrėžtu OWES projekto materialiniu ir finansiniu tvarkaraščiu, susietu su Lomžos subregiono vietos bendruomenių ir subjektų nurodytais poreikiais.

19. Kaip organizacija stebi tikslų pasiekimą?

Stebėsena vykdoma kas mėnesį tikrinant tokius rodiklius kaip:

- apmokyty žmonių skaičius,
- sukurtų darbo vietų skaičius,
- konsultavimo efektyvumas,

taip pat per ataskaitų teikimo sistemą, sukurtą pagal ministro akreditavimo standartus.

20. Kaip vertinate savo veiklą?

Vertinimas apima:

- apklausos po mokymo,
- paramos gavėjų vidaus auditas,
- subjektų tvarumo analizė pasibaigus pereinamosios paramos laikotarpiui.

Darbuotojų kompetencijos

21. Kokius rodiklius naudojate socialiniam poveikiui įvertinti?

Organizacijoje naudojami šie rodikliai:

- išsaugotų arba naujai sukurtų nuolatinių darbo vietų asmenims, kuriems gresia socialinė atskirtis, skaičius,
- socialinės ekonomikos subjektų, kurie dėl konsultavimo paslaugų padidino savo apyvartą arba išplėtė savo pasiūlą, skaičių,
- integruotų vietos bendruomenių, dalyvaujančių animacijos veikloje, skaičius.

22. Ar organizacija matuoja socialinį poveikį?

Jei taip, kokie metodai naudojami?

Taip. Socialinio poveikio vertinimas atliekamas stebint socialinės ekonomikos subjektų išgyvenamumą rinkoje ir atliekant kokybinę analizę, įskaitant paramos gavėjų, kurie ŁOWES paramos dėka nuolat pagerino savo gyvenimą ir profesinę padėtį, sėkmės istorijas.

23. Kokios kompetencijos yra svarbiausios organizacijos darbe?

Svarbiausi yra šie:

- ekspertinės žinios viešųjų pirkimų teisės srityje,
- apskaitos ir darbo teisės išmanymas,
- aukštos tarpasmeninės kompetencijos,
- animacijos įgūdžiai,
- tarpininkavimo įgūdžiai, reikalingi atliekant lauko darbus.

24. Kaip ugdomos darbuotojų kompetencijos?

Kompetencijos ugdomos:

- dalyvavimas nacionaliniuose OWES forumuose,
- ministrų mokymas,
- patarėjų sertifikavimas,
- dalyvavimas tarptautiniuose projektuose, tokiuose kaip "Erasmus+", leidžiantis sužinoti apie užsienio socialinės ekonomikos modelius.

25. Kokių kompetencijų labiausiai trūksta?

Labiausiai trūksta profesionalių verslo patarėjų, gerai išmanančių trečiojo sektoriaus (NVO) specifiką ir gebančių efektyviai derinti rinkos mechanizmus su socialinių tikslų siekimu.

26. Ar organizacija naudoja mentorystę ar koučingą?

Taip. Darbuotojai gali keistis patirtimi nacionaliniuose tinkluose, jungiančiuose akredituotus socialinės ekonomikos paramos centrus, ir prižiūrėti konsultavimo procesus.

VIII DALIS

GEROJI PATIRTIS

27. Kokius organizacinius sprendimus laikote didžiausiais savo pasiekimais?

Didžiausias pasiekimas - lanksčios ir veiksmingos dotacijų paskirstymo ir atsiskaitymo sistemos sukūrimas, užtikrinantis finansinį saugumą ir tinkamą lėšų panaudojimą su minimalia biurokratine našta paramos gavėjams.

28. Kokia veikla pasirodė esanti veiksmingiausia?

"Kawiarenka Podlaska / Łomża" **iniciatyva buvo laikoma efektyviausia** – cikliniai, atviri diskusijų susitikimai, efektyviai mažinantys atstumą tarp viešojo administravimo, verslo ir nevyriausybinių organizacijų.

29. Kokius sprendimus būtų galima perkelti į kitas organizacijas?

Mobilus, integruotas konsultavimo modelis, kai teisininkas, verslo konsultantas ir animatorius kartu aplanko klientą ir visapusiškai išsprendžia jo problemas vietoje.

30. Ar yra sprendimų, kuriuos galima įgyvendinti ir kitose šalyse?

Išsami Lenkijos akreditavimo sistema ir OWES standartai, užtikrinantys vienodą aukštos kokybės paramą socialinės ekonomikos subjektams, nepriklausomai nuo šalies regiono.

IX DALIS

PATIRTIES PERDAVIMAS

31. Kokius "Erasmus+" projekto metu išmokus sprendimus laikote vertingiausiais?

Vertingiausi pasirodė:

- Italijos kooperatyvų konsorcių schemas, leidžiančios smulkiesiems veiklos vykdytojams bendrai dalyvauti konkursuose dėl didelių viešųjų pirkimų;
- Lietuviški skaitmeniniai įrankiai, padedantys valdyti organizacijas.

32. Ką verta perkelti?

Į lenkų kalbą

Italijos mechanizmai, skirti palengvinti socialinių įmonių prieigą prie grąžintino ir komercinio kapitalo.

| Lietuva

Institucionalizuotų paramos centrų, tokių kaip OWES, teikiančių nemokamas ir nuolatinės konsultacijas civiliniam sektoriui, veikimo modelis.

| Italija

Lenkijos sprendimai, t. y. sistemingas subsidijų darbo vietų kūrimui derinimas su privaloma socialine reintegracija.

33. Kokios kliūtys gali trukdyti perduoti gerąją patirtį?

Svarbiausios kliūtys yra šios:

- socialinės įmonės apibrėžimo teisės aktų skirtumai,
- bendradarbiavimo tradicijų išsivystymo lygis atskirose šalyse.

34. Kaip juos galima sumažinti?

Organizuodami bendrus tarptautinius seminarus ir ekspertų grupes, skirtas sukurti universalius organizacinius modelius.

X DALIS

REKOMENDACIJOS

35. Kokių sisteminių pokyčių reikia socialinei ekonomikai plėtoti?

- didesnis užimtumo rodiklių nustatymo ES projektuose procedūrų lankstumas ir supaprastinimas,
- sisteminis vietos valdžios institucijų įpareigojimas taikyti socialines sąlygas.

36. Kaip turėtų atrodyti administracijos ir socialinių įmonių bendradarbiavimas?

Administracija turėtų atlikti partnerio ir atsakingos perkančiosios organizacijos vaidmenį, socialinių įmonių vykdomus pirkimus traktuoti ne kaip sąnaudas, o kaip vietos socialinės politikos ir subregiono plėtros elementą.

37. Kokios kompetencijos bus svarbiausios socialinės ekonomikos darbuotojams ateinančiais metais?

Svarbiausi bus:

- gebėjimas naudoti generatyvinį dirbtinį intelektą (GenAI),
- procesų, susijusių su socialine rinkodara, tekstų rašymu ir biuro darbo organizavimu, automatizavimas,
- kompetencijas, susijusias su ekologine pertvarka (žalioji socialinė ekonomika).

38. Kokia veikla turėtų būti įtraukta į suaugusiųjų švietimo programas?

Edukacinės programos turėtų apimti:

- praktinis organizacijos skaitmeninio valdymo mokymas,
- asmens duomenų apsauga,
- kibernetinis saugumas,
- Šiuolaikinės naratyvinės rinkodaros seminarai.

39. Kas turėtų būti įtraukta į Europos paramos socialinėms įmonėms modelį?

Bendra Europos viešųjų pirkimų ir verslo bendradarbiavimo platforma, skirta socialinės ekonomikos subjektams iš visos Europos.

40. Ar norėtumėte pateikti papildomų pastabų ar rekomendacijų dėl socialinės ekonomikos plėtros?

Tokių centrų kaip ŁOWES veikla rodo, kad ilgalaikė ir stabili parama socialinės ekonomikos subjektams duoda didelę socialinę grąžą. Sektoriaus plėtrai reikalinga nuspėjama parama ir stiprus verslo komponentas, kuris leistų vietos subjektams tapti nuolatiniais ir konkurencingais rinkos dalyviais Lomžos subregione.

5.1. Imties apibūdinimas

Kokybinis tyrimas buvo atliktas naudojant individualius išsamius interviu (IDI) su šešių socialinės ekonomikos organizacijų, dalyvaujančių Erasmus+ projekte "Įtrauktis ir integracija – kompetencijos socialinėje ekonomikoje", atstovais. Organizacija buvo atrinkta pagal pažintinių vizitų programą Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje. Buvo apklausti vadovai, direktoriai, koordinatoriai ir specialistai, atsakingi už organizacijų valdymą, projektų vystymą ir bendradarbiavimą su partneriais.

Tyrimo dalyvavo dvi organizacijos iš kiekvienos šalies partnerės, atstovaujančios skirtingiems socialinės ekonomikos veiklos modeliams. Išsamūs interviu leido sužinoti apie respondentų patirtį, organizacijos veiklą ir nustatyti gerą patirtį, kurią galima perduoti tarp šalių partnerių. Teminė interviu apimtis apėmė m.in., organizacinį modelį, vietos partnerystes, finansavimo šaltinius, kompetencijų ugdymą, socialinio poveikio vertinimą ir kliūtis organizacijos plėtrai.

5.2. Organizacijos misija ir tikslai

Interviu analizė rodo, kad visos apklaustos organizacijos siekia socialinių tikslų, tačiau veiksmų apimtis priklauso nuo vietos poreikių ir atskirose šalyse veikiančių sistemų specifikos.

Dažniausiai nurodytos veiklos sritys:

Veiklos tikslas	Organizacijų skaičius (N=6)
Socialinė įtrauktis	6
Socialinis ugdymas	5
Profesionalus aktyvinimas	4
Socialinis verslumas	4
Vietos plėtra	4
Parama šeimai	3
Psichikos sveikata	2

Respondentai pabrėžė, kad ekonominė ir paslaugų veikla yra įrankiai, leidžiantys įgyvendinti socialinę misiją, o gautos pajamos skiriamos paramos gavėjams skirtos organizacijos plėtrai ir finansavimui bei reintegracijos procesams.

5.3. Organizacinis veikimo modelis

Apklausos parodė, kad, nepaisant skirtumų dėl nacionalinių teisinių sąlygų, organizacijos taiko panašius veiksmingo valdymo ir paramos principus.

Dažniausiai nurodyti buvo:

Organizacijos modelio elementas	Indikacijų skaičius
Aiškiai apibrėžta misija	6
Plėtros strategija ir planavimas	6
Nuolatinis veiklos stebėjimas	6
Darbuotojų kompetencijų ugdymas	6
Komandinis / dalyvaujamas valdymas	5
Individualus požiūris į paramos gavėjus	5

Respondentai nurodė, kad organizacijos efektyvumas labai priklauso nuo žmogiškųjų išteklių komandų, savanorių kompetencijų ir bendradarbiavimo su vietos ir regioniniais partneriais kokybės ir gilumo.

5.4. Vietos partnerystė

Vienas iš pagrindinių klausimų, kuriuos iškėlė šešių subjektų atstovai, buvo tarpsektorinis bendradarbiavimas.

Svarbiausi apklaustų organizacijų partneriai buvo:

Partneris	Organizacijų skaičius
Vietos valdžia (komunos, apskritys, maršalo biurai)	6
Verslininkai / darbdaviai	6
NVO / trečiasis sektorius	5
Socialinės gerovės centrai (OPS/CUS)	4
Universitetai	4
Mokyklos ir švietimo įstaigos	3

Darbo rinkos institucijos (PUP)	2
--	----------

Respondentai vieningai nurodė, kad vietos partnerystės leidžia efektyviau planuoti veiklą, suteikia dalyviams rinkų ir praktikos vietų, gerokai padidina galimybes naudotis finansiniais ir materialiniais ištekliais.

5.5. Veiklos finansavimas

Apklaustos organizacijos stengiasi sumažinti riziką naudodamos daugybę papildomų finansavimo šaltinių.

Finansavimo šaltinis	Organizacijų skaičius
Dotacijos ir viešosios lėšos	6
Europos Sąjungos fondai	5
Ekonominė, gamybos ir paslaugų veikla	4
Dotacijos	4
Privačių asmenų aukos	2
Rėmėjai / Įmonių socialinė atsakomybė	2

Dauguma respondentų pabrėžė, kad sistemingas pajamų diversifikavimas didina organizacijos nepriklausomumą ir finansinį stabilumą.

5.6. Darbuotojų kompetencijos

Studijuojamų socialinės ekonomikos organizacijų plėtra dabartinėmis sąlygomis reikalauja nuolat tobulinti darbo grupių kvalifikaciją.

Dažniausiai nurodomos ir pageidaujamos kompetencijos:

Kompetencija	Indikacijų skaičius
Tarpasmeninis bendravimas ir empatija	6



Skaitmeniniai gebėjimai (įskaitant šiuolaikines technologijas, dirbtinį intelektą)	6
Vietos ir tarptautinių partnerysčių kūrimas	3
Lėšų rinkimas	3
Projektų valdymas	2
Teisinės ir verslo žinios / socialinis verslumas	2
Organizacijos valdymas	2
Socialinio poveikio matavimas	2

Ypatingas dėmesys buvo skiriamas augančiam poreikiui diegti skaitmenines technologijas, siekiant pagerinti ryšių paslaugas ir mažinti pasikartojančią organizacinę biurokratiją.

5.7. Socialinio poveikio vertinimas

Visos šešios organizacijos stebi savo veiklą, tačiau naudojamos priemonės yra pritaikytos jų unikaliai paslaugų profiliui.

Dažniausiai naudojami analitiniai metodai:

- Reguliarus pasitenkinimo apklausų naudojimas arba vertinimo pokalbiai su paramos dalyviais ir absolventais.
- Nuolatinė paramos gavėjų, kuriems taikomi paramos procesai, skaičiaus ir skaičiaus stebėseną.
- Užimtumo rodiklių vertinimas, įskaitant vadinamojo užimtumo tvarumo / subjektų išlikimo atviroje rinkoje analizę.
- Ištirti tikslinės rinkos ar instituciniams klientams teikiamų paslaugų kokybę.
- Išplėstinė vietos biudžetų taupymo mažinant išlaidas socialinei paramai analizė.

5.8. Vystymosi kliūtys

Nagrinėtoje imtyje nustatyta keletas veiklos kliūčių, silpninančių socialinių įmonių ir III sektoriaus subjektų potencialą.

Barjeras	Indikacijų skaičius
Kvalifikuotų darbuotojų, konsultantų ar savanorių trūkumas	5
Trūksta stabilaus ir sistemingo dabartinės veiklos finansavimo	4
Išsamūs reikalavimai, biurokratija ir administracinės procedūros	3
Mažas socialinis sąmoningumas arba atskirtų asmenų stigmatizavimas	3
Ribotas bendradarbiavimas dėl skirtingų procedūrų	2
Vietos ir (arba) nacionalinių įstatymų kintamumas	1

Respondentų nuomone, ilgalaikis šių apribojimų panaikinimas grindžiamas viešojo administravimo noru bendrai finansuoti ir įgyvendinti socialines sąlygas viešuosiuose pirkimuose.

5.9. Gerosios patirties perdavimas

Šešios iš apklaustų institucijų pranešė esančios atviros inovatyvių metodų perdavimui ES viduje, akcentuodamos patikrintus užsienio modelius.

Dažniausiai buvo nurodyta įgyvendinimo jų ekosistemose naudingumas:

- Profesionalus Lenkijos socialinės ekonomikos paramos centrų (OWES) veikimo modelis, įskaitant konsultavimo sistemą kitoms organizacijoms.
- Lenkijos sprendimai socialinės integracijos centrams (NVS), kurie lanksčiai derina rinkos reikalavimus su dalyvio socialine apsauga.
- Italijos socialinių kooperatyvų ir regioninių savanorių paramos centrų sistemų bendradarbiavimo mechanizmai.

- Inovatyvios lietuviškos vadybos skaitmeninimo koncepcijos, psichologinės pagalbos nuotolinės ir atvirojo ugdymo priemonės.

5.10. Tyrimo išvados

Šešių IDI išsamių interviu analizė vienareikšmiškai patvirtino, kad Lenkijoje, Lietuvoje ir Italijoje veikiančios socialinės ekonomikos organizacijos orientuojasi į socialinių tikslų konvergenciją savo regionuose. Kiekvienoje iš apklaustų institucijų strateginę vietą užima profesinė veikla, susijusi su socialine integracija, daugiasektoriniu partnerių tinklu ir tiesioginiu pažeidžiamiausių žmonių aktyvinimu. Kartu šių institucijų atstovai vieningai įspėja apie neatidėliotiną poreikį sistemškai profesionalizuoti nevyriausybinių sektorių, lanksčiai atnaujinti dirbančių darbuotojų skaitmenines kompetencijas ir stabilizuoti ilgalaikes subsidijas.

TYRIMŲ REZULTATŲ SANTRAUKA

Iš viso kiekybiniame tyrime dalyvavo 30 organizacijų, po 10 iš kiekvienos šalies partnerės (Lenkijos, Lietuvos, Italijos). Šioje grupėje dažniausiai atstovaujamos teisinės formos buvo fondai, socialinės įmonės ir socialiniai kooperatyvai. Didžioji dauguma apklaustų subjektų (93 proc.) aktyviai įdarbina socialinės atskirties riziką patiriančius asmenis. Savo ruožtu kokybiniame tyrime (IDI) dalyvavo 6 atrinktos organizacijos, buvo atlikti interviu su vadovaujančias pareigas užimančiais žmonėmis, direktoriais ir koordinatoriais.

Pagrindinė tiriamų subjektų veiklos sritis yra plačiai suprantama socialiai remtinų asmenų socialinė integracija ir profesinis aktyvumas. Ekonominė ir paslaugų veikla apklaustų subjektų traktuojama kaip pagrindinė priemonė, leidžianti įgyvendinti socialinę misiją. Tokiu būdu gautos lėšos visos skiriamos organizacijos institucinei plėtrai ir paramos gavėjams skirtos tiesioginės reintegracijos veiklos finansavimui.

Efektyvus organizacinis modelis socialinės ekonomikos srityje grindžiamas aiškiai apibrėžta plėtros strategija ir nuolatiniu vykdomos veiklos stebėjimu. Efektyvus veikimo pagrindas yra plėtojamas tarpsektorinis bendradarbiavimas. Svarbiausi apklaustų organizacijų partneriai yra savivaldybės, kitos nevyriausybinės organizacijos ir verslininkai. Kaip įrodyta, tvirtos partnerystės palengvina strateginį planavimą, užtikrina patekimą į rinkas ir gerokai išplečia galimybes naudotis finansiniais ir esminiais ištekliais.

Pagrindiniai apklaustų institucijų finansavimo šaltiniai yra valstybės subsidijos ir Europos Sąjungos fondai. Šias lėšas dažnai papildo pajamos iš verslo veiklos ir išorinės dotacijos. Organizacijos stengiasi sistemingai diversifikuoti savo pajamų šaltinius, o tai leidžia padidinti savo nepriklausomybę. Didžiausios kliūtys, ribojančios trečiojo sektoriaus potencialą, yra stabilaus ir sistemingo dabartinės veiklos finansavimo trūkumas, didelė biurokratija ir administracinės procedūros, taip pat kvalifikuotų darbuotojų ar savanorių trūkumas.

Efektyvus socialinės ekonomikos organizacijų valdymas reikalauja nuolatinio komandų kvalifikacijos tobulinimo. Paklausiausios kompetencijos yra tarpasmeninis bendravimas, empatija ir skaitmeninės kompetencijos, įskaitant šiuolaikinių technologijų išmanymą. Tyrimas taip pat atskleidė kompetencijų trūkumą partnerystės kūrimo, projektų valdymo, lėšų pritraukimo ir socialinio poveikio matavimo srityse. Pavyzdžiui, tik apie 30% organizacijų deklaruoja reguliariai naudojančią SROI (socialinės investicijų grąžos) metodiką.

Visos organizacijos, kurioms atliekami kokybiniai tyrimai, nuolat stebi savo veiklos poveikį, m.in. analizuodamos užimtumo rodiklius arba vertindamos dalyvaujant paramos gavėjams. Šios institucijos išreiškia didelį atvirumą patikrintų užsienio sprendimų įgyvendinimui. Buvo nurodytas didelis perkėlimo į kitas šalis potencialas, m.in. Lenkijos socialinės ekonomikos paramos centrų (OWES) ir Socialinės integracijos

centrų (NVS) modelis, Italijos socialinių kooperatyvų bendradarbiavimo mechanizmai ir inovatyvūs lietuviški sprendimai vadybos skaitmenizavimo srityje.