

ROZPRACUJ TO Z BIBLIOTEKĄ RAPORT EWALUACYJNY

FRSI FUNDACJA
ROZWOJU
SPOŁECZEŃSTWA
INFORMACYJNEGO

Raport przygotowały:
Anna Baczko-Dombi
Monika Stec
Magdalena Stec
Agata Komendant-Brodowska

Warszawa, lipiec 2014

Zrealizowane w ramach dotacji od sieci Fundacji Społeczeństwa Otwartego (Open Society Foundations).

FRSI FUNDACJA
ROZWOJU
SPOŁECZEŃSTWA
INFORMACYJNEGO

ROZPRACUJ TO
Z BIBLIOTEKĄ



**POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI**

Projekt "RozPRACUJ to z biblioteką" Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności jest wspierany przez sieć Fundacji Społeczeństwa Otwartego (Open Society Foundations). Realizatorem projektu jest Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego.

Streszczenie

Ewaluacja

Raport z ewaluacji projektu „RozPRACUJ to z biblioteką” powstał na podstawie zróżnicowanych źródeł danych – m.in. wywiadów z organizatorami projektu, trenerami i animatorami (11 wywiadów), analizy dokumentów, wizyt studyjnych na szkoleniach, analizy wniosków grantowych (37, w tym analiza pogłębiona 15) i planów rozwoju bibliotek (33, analiza pogłębiona 18), analizy danych z ankiet poszkoleniowych (CAL i FISE), 6 studiów przypadku (łącznie ponad 70 wywiadów), badania ilościowego dyrektorów bibliotek.

Motywacje bibliotek

Możliwość podjęcia działań dotyczących rynku pracy nie motywowała bibliotek do udziału w projekcie. Jako najważniejszy powód wymieniano przede wszystkim możliwość pozyskania sprzętu. Dla wielu bibliotek udział w projekcie był na tyle dużą szansą na osiągnięcie tego celu, że nie zwracały uwagi na to, że będą musiały prowadzić działania z zakresu rynku pracy.

- » Rekomendacja: Warto zadbać o dopracowanie rekrutacji w taki sposób, żeby wychwycić „czynniki sukcesu” (więcej o czynnikach sukcesu w rozdziale „Przyszłość – jak udoskonalić RozPRACUJ”).

Działania zorientowane na rynek pracy

Kiedy pracownicy bibliotek pisali plany rozwoju, tematyka rynku pracy była dla nich jeszcze mało znana, trudna i nowa – niewielu z nich radziło sobie dobrze z włączaniem tego obszaru w plany rozwoju.

Zdecydowaną większość działań, jakie biblioteki podjęły w zakresie pomocy bezrobotnym i/lub osobom rozpoczynającym karierę, stanowiły działania prowadzone w ramach programu grantowego. Działania dotyczące rynku pracy były kierowane przede wszystkim do młodzieży i kobiet.

Działania zorientowane na rynek pracy stanowiły jednak dla bibliotek bardzo duże wyzwanie. W związku z tym często planowano i realizowano działania jak najłatwiejsze, „bezpieczne”, obciążone małym ryzykiem porażki. Mimo iż na szkoleniach zachęcano biblioteki do zajęcia się osobami dorosłymi, biblioteki miały tendencje do wybierania i tu opcji bezpiecznej, tj. adresowania działań do znanych już grup, z którymi biblioteka miała już wcześniej kontakt. Takimi „naturalnymi” odbiorcami usług biblioteki są dzieci i młodzież. W efekcie w „RozPRACUJ to z biblioteką” odbiorcami wsparcia często byli uczniowie kończący szkołę (gimnazjum lub średnią) – dotyczy to połowy wniosków grantowych. Tak więc jedynie częściowo udało się zrealizować cel projektu związany z rozpoczęciem prowadzenia nieformalnej edukacji dorosłych poszukujących pracy lub chcących zmienić zawód. Z drugiej strony, „odkrycie” starszej młodzieży jako grupy docelowej działań związanych z pracą jest bardzo cenne.

Niewiele z działań bibliotek miało charakter regularny. Zwiększyła się raczej gotowość do prowadzenia działań w tym obszarze w miarę potrzeb (indywidualnie i akcyjnie) niż do prowadzenia np. regularnych spotkań, organizacji szkoleń, warsztatów i ciągłej współpracy z innymi instytucjami.

Dobrze przyjęte było narzędzie „Twój potencjał” (z portalu praca-enter.pl) – około połowa bibliotek zaplanowała jego wykorzystanie w działaniach. Na uwagę zasługują też spotkania z pracodawcami albo wizyty w zakładach pracy.

- » Rekomendacja: Wskazana jest poprawa sposobu przedstawiania uczestnikom „RozPRACUJ to z biblioteką” głównego obszaru działań w projekcie, uwzględniająca możliwie szeroki zakres działań dotyczących rynku pracy (na przykład poprzez prezentację dobrych praktyk) i podkreślanie możliwości elastycznego określania zakresu działań w zależności od lokalnych uwarunkowań.

Osoby, którym udzielono wsparcia w ramach projektu

W ramach działań grantowych pomoc została udzielona (lub biblioteki deklarują jej udzielenie) łącznie co najmniej 1400 osobom, co przeciętnie daje 45 osób na bibliotekę. Łącznie pomoc w bibliotekach w zakresie rynku pracy uzyskało w czasie trwania projektu co najmniej 1820 osób, co przeciętnie daje na jedną bibliotekę aż 60 osób. Warto zwrócić uwagę, że zarówno w przypadku odbiorców działań grantowych, jak i wszystkich osób, którym udzielono wsparcia, zróżnicowanie liczby beneficjentów jest bardzo duże, a średnie są znacznie wyższe w przypadku bibliotek kierujących swe działania do młodzieży. Jednak nawet biorąc pod uwagę same biblioteki kierujące działania do dorosłych, średnia liczba odbiorców jest blisko dwa razy wyższa niż w przypadku Programu Rozwoju Bibliotek. Pomoc miała zróżnicowany charakter – od pomocy w orientacji zawodowej i wsparcia technicznego po miększe formy pomocy jak zmiana postawy, przewrócenie wiary w siebie.

Nowi użytkownicy

Zdecydowana większość, bo aż 80% bibliotek deklarowało, że pozyskało nowych użytkowników. Ich liczbę można oszacować na przeciętnie 24 osoby na bibliotekę, choć dla połowy było to nie więcej niż 15. Łącznie we wszystkich bibliotekach było to nie mniej niż 580 osób¹. Bibliotekarze wskazywali, że są to przede wszystkim bezrobotni i uczniowie.

Nowa oferta

W trakcie trwania projektu biblioteki opracowywały wiele nowych dla nich działań w zakresie rynku pracy, w dużej mierze inicjatyw o charakterze akcyjnym, ale niekiedy też regularnych. Część z tych działań była adresowana do dorosłych, a dość duża część do młodzieży. Osobną kategorią jest wsparcie indywidualne osób poszukujących pracy lub rozważających jej zmianę. Pracownicy bibliotek są dzięki udziałowi w projekcie dużo lepiej przygotowani do udzielania takiego wsparcia i są też bardziej otwarci na tego typu działania.

Partnerstwa

Biblioteki nawiązywały partnerstwo przeciętnie z 5 instytucjami. Były to przede wszystkim GOPS-y, urzędy gminy i szkoły. Zwykle partnerstwo było nawiązywane z instytucjami, z którymi biblioteki już wcześniej współpracowały, mniejszą grupę stanowili nowi partnerzy.

Spotkania partnerstw często były dla bibliotek trudnym doświadczeniem, szczególnie ze względu na to, że odbywały się przed zakończeniem pełnego cyklu szkoleniowego.

¹ Górną granicę tej liczby trudno jest oszacować ze względu na moment prowadzenia badania ilościowego – kiedy zbierano dane, część działań jeszcze nie została zrealizowana.

Dyrektorom i pracownikom bibliotek mogło na tym etapie brakować zarówno kompetencji, jak i pewności siebie, umożliwiających im przyjęcie roli liderów na spotkaniu.

- » Rekomendacja: Warto zapewnić bibliotekom większe wsparcie przy moderowaniu spotkań partnerstw i jasny przekaz dotyczący roli partnerstwa i samych spotkań. Warto byłoby przenieść na wcześniejszy etap projektu część elementów szkoleń, które następowały już po zawiązaniu partnerstw.

Zmiana w bibliotekach

W toku szkoleń oraz realizacji projektów przez biblioteki zwiększyły się instytucjonalne zdolności do działania na rzecz społeczności lokalnej, jednak zakres zmian był zróżnicowany w zależności od tego, jaki był w danym przypadku punkt wyjścia. Nieco upraszczając, jeśli przed przystąpieniem do projektu biblioteka nie była gotowa na wielką zmianę i nie miała mocnej pozycji wśród innych instytucji, to w trakcie projektu często decydowano się na rozwiązania łatwiejsze i przekazanie części odpowiedzialności np. na rzecz szkoły, której uczniowie byli odbiorcami działań. W takich bibliotekach w toku projektu zwiększały się wiedza i umiejętności pracowników, ale nie była to raczej zmiana związana z rynkiem pracy. Większą zmianę oraz zwiększenie zdolności działania w tym obszarze można było zaobserwować w tych bibliotekach, w których już w punkcie wyjścia istniał pewien potencjał do działania, np. otwarta na zmiany kadra, lider czy też mocna pozycja w społeczności.

- » Rekomendacja: Warto rozważyć modyfikację projektu jako projektu „dwóch prędkości” – osobno dla bibliotek z mniej i bardziej sprzyjającymi warunkami początkowymi.
 - o Jedną z możliwości jest kontynuowanie „RozPRACUJ to z biblioteką” jako wariantu PRB dla tych bibliotek, które można określić mianem zaawansowanych.
 - o Innym sposobem na realizację takiego postulatu byłoby pozostawienie RozPRACUJ jako projektu oddzielnego, ale wyróżnienie w nim dwóch dróg – dla bibliotek mniej i bardziej doświadczonych, z mniejszymi i większymi zasobami własnymi i lokalnymi (m.in. kompetencje pracowników, współpraca z innymi instytucjami, jak również doświadczenie w realizacji projektów). W wersji rozbudowanej mogłyby brać udział też te biblioteki, które wcześniej uczestniczyły w PRB i są gotowe na podjęcie działań dotyczących rynku pracy.

Wizerunek biblioteki

Jest jeszcze za wcześnie, by jednoznacznie mówić o zmianie wizerunku biblioteki w społeczności lokalnej pod wpływem RozPRACUJ. Jednakże można zaobserwować pierwsze sygnały związane z jego zmianą, głównie w zakresie widoczności biblioteki wśród mieszkańców oraz innych instytucji. W przypadku bibliotek, w których współpraca partnerska była udana, one same stawały się ważnym ogniwem lokalnej sieci instytucjonalnej, a co za tym idzie, potencjalnym partnerem w przyszłych działaniach.

Plany na przyszłość

Bibliotekom trudno jest mówić o przyszłości, choć prawie wszystkie deklarują zamiar kontynuowania działań z zakresu rynku pracy.

- » Rekomendacja: Warto przeznaczyć w projekcie dłuższy czas na to, żeby biblioteki miały okazję przyjrzeć się efektom swoich działań, ocenić je i docenić, a także podzielić się swoimi spostrzeżeniami z innymi uczestnikami projektu. Dałoby to szansę na głębszą refleksję nad kontynuacją działań. Pod koniec każdej edycji

„RozPRACUJ to z biblioteką” warto przeprowadzać spotkanie podsumowujące dla wszystkich bibliotek – byłby to czas na „skonsumowanie” sukcesu, wyciągnięcie wniosków na przyszłość, szukanie dróg i kierunków przyszłych działań.

Szkolenia

Wysoko oceniana jest forma szkoleń (warsztatowa forma, swobodna atmosfera, dalekie od wykładu) i zaangażowanie trenerów, a także możliwość sieciowania się bibliotek. Można zaobserwować pozytywną zmianę postaw bibliotek w zakresie rynku pracy – to właśnie szkolenia „oswajają” ten obszar. Problem stanowiły kwestie organizacyjne – łączny długi czas trwania szkoleń, dwudniowe wyjazdy. Wyzwaniem było łączenie szkoleń z codziennym funkcjonowaniem biblioteki.

- » Rekomendacja: Warto zmienić kolejność działań szkoleniowych – w taki sposób, żeby tematykę rynku pracy wprowadzać wcześniej, nawet kosztem przesunięcia na później ogólnych tematów związanych z rozwojem biblioteki. Na wcześniejszym etapie projektu można by natomiast prowadzić bardzo wysoko oceniane szkolenie z pisania wniosków grantowych.


Wsparcie poszkoleniowe

Pozytywnie należy ocenić zaangażowanie zarówno trenerów, jak i animatorów we wsparcie poszkoleniowe. Dobrze oceniano również wsparcie przy pisaniu projektów.

Biblioteki potrzebują szczególnej pomocy w przeprowadzeniu diagnozy, a także interpretacji i zastosowaniu wyników. Większe wsparcie byłoby wskazane również na etapie wdrażania planów działań, a więc przełożenia języka planu na rzeczywiste działania. Bibliotekom brakuje również umiejętności planowania długoterminowego.

Kluczowe jest też uspołnienie przekazu płynącego od różnych osób, z którymi biblioteka ma w projekcie kontakt. Szczególnie, że dyrektorzy i pracownicy bibliotek poruszają się w trudnej, nowej dla nich tematyce, a projekt wymaga od nich dużo samodzielnej pracy.

- » Rekomendacja: Pomysłem wartym rozważenia jest wprowadzenie do programów i projektów realizowanych przez FRSI indywidualnego doradcy (coacha), który pomoże bibliotece na etapie tworzenia diagnozy i planowania działań. Przy planowaniu tego rodzaju wsparcia trzeba jednak zachować ostrożność – biblioteki muszą zrozumieć, że chodzi o ich ukierunkowanie, o pomoc w „stawianiu pierwszych kroków”, a nie „prowadzenie za rękę”.



Spis treści

Wstęp.....	7
Cele i metodologia ewaluacji	8
Dlaczego RozPRACUJ?	9
Szkolenia a rynek pracy	11
Działania bibliotek dotyczące rynku pracy	18
Partnerstwa a rynek pracy	28
Efekty „RozPRACUJ to z biblioteką”	33
Przyszłość: jak udoskonalić RozPRACUJ?	43

01 | Wstęp

Podstawowe założenia projektu „RozPRACUJ to z biblioteką”

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego od września 2012 r. realizuje projekt „**RozPRACUJ to z biblioteką**”, którego celem jest wsparcie bibliotek gminnych z powiatów o wyższej niż średnia stopie bezrobocia w zakresie świadczenia pomocy osobom pozostającym **bez pracy** lub chcącym ją zmienić. Projekt jest realizowany w **37 bibliotekach gminnych** i łącznie obejmuje **82 placówki biblioteczne** (główne oraz filialne). Biblioteki te znajdują się na terenie **3 województw**: łódzkiego, mazowieckiego i świętokrzyskiego.

Biblioteki uczestniczące w projekcie

Typ gminy	Liczba pracowników	Aktywność przed RozPRACUJ
<ul style="list-style-type: none"> •Wieś – 70% (23) •Miejsko-wiejska – 21% (7) •Miejska – 9% (3) 	<ul style="list-style-type: none"> •Biblioteka główna: 1-6, średnio 3 •Łącznie (filie i biblioteka główna) – od 1 do 10, średnio: 2,3 •40% badanych bibliotek nie ma filii 	<ul style="list-style-type: none"> • Nieliczne biblioteki (15%) były aktywne przed wejściem do programu •1/5 bibliotek miała doświadczenia w innych projektach FRSI • 1/3 wcześniej aplikowała do Programu Rozwoju Bibliotek

Rysunek 1 Biblioteki uczestniczące w projekcie „RozPRACUJ to z biblioteką”

Źródło: Badanie ankietowe dyrektorów bibliotek (N=33)

W ramach RozPRACUJ zaplanowano realizację następujących działań:

- » **Warsztaty planowania rozwoju bibliotek** (standardowy komponent PRB) obejmujące działania w obszarze rynku pracy i innych dziedzin, realizowane przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej – CAL;
- » **Szkolenie z doradztwa zawodowego** (z orientacji i informacji zawodowej), mające na celu poprawę kompetencji bibliotekarzy i lokalnych działaczy, realizowane przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych – FISE;
- » **Wsparcie poszkoleniowe** w zakresie: przygotowania planu rozwoju biblioteki, nawiązania współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy, rozwijania pomysłów na usługi biblioteki dotyczące rynku pracy;
- » **Program grantowy** (dotacje w wysokości do 5 tys. zł) na realizację wybranego zadania z obszaru rynku pracy.

Projekt miał charakter **pilotażowy i eksperymentalny** i dotyczył dwóch potencjalnie bardzo trudnych dla bibliotek pól: rynku pracy i osób dorosłych jako grupy docelowej. Realizatorzy zdając sobie z tego sprawę, podkreślali, że **jeśli uda się uzyskać nawet drobną zmianę, można będzie mówić o sukcesie** [FRSI].

02 | Cele i metodologia ewaluacji

Celem ewaluacji było przyjrzenie się realizacji tych działań, które odróżniają „RozPRACUJ to z biblioteką” od klasycznej wersji Programu Rozwoju Bibliotek². Po pierwsze konieczne było zatem przeanalizowanie **przebiegu działań w ramach RozPRACUJ** (z perspektywy bibliotek, instytucji partnerskich i innych aktorów) i **zastosowania** przez biblioteki wiedzy i umiejętności zdobytych na szkoleniach. Głównym celem badań było **pogłębienie wiedzy** o:

- » **inicjatywach** podejmowanych przez biblioteki w zakresie rynku pracy (nowych usługach, nowych grupach użytkowników bibliotek);
- » **mechanizmach oddziaływania** tych inicjatyw na osoby poszukujące pracy lub chcące wybrać/zmienić zawód;
- » **ostatecznych efektach** tych inicjatyw dla tych osób (wpływie/impakcie);

Ewaluacja była prowadzona w sposób **jakościowo-ilościowy** (więcej na ten temat w załączniku). Badanie trwało od III kwartału 2013 niemal do końca trwania projektu (maj 2014). Ze względu na etapowy charakter badania możliwe było rozwijanie narzędzi do kolejnych faz badania w oparciu o wiedzę zdobytą na wcześniejszych stadiach ewaluacji.



Rysunek 2 Struktura ewaluacji „RozPRACUJ to z biblioteką”

W raporcie opieramy się na różnych typach źródeł informacji. Tam, gdzie informacja o źródle danych nie wynika z samego tekstu, będą one podawane w formie pełnej lub skróconej w nawiasach kwadratowych. Poniżej stosowane skróty:

² Szczegółowe cele i metodologia ewaluacji – w załączniku do raportu.

- [FRSI/FISE/CAL] – wywiady instytucjonalne
- [CASE_nr] – studia przypadków
- [BD] – badanie ankietowe dyrektorów

03

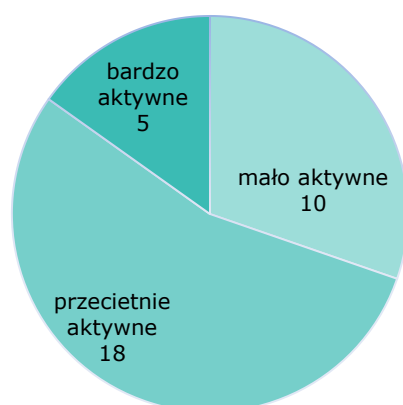
Dlaczego RozPRACUJ?

Co motywuje do wzięcia udziału w RozPRACUJ?

Dla większości bibliotek RozPRACUJ było **pierwszym programem FRSI, w którym brały udział**. W innych przedsięwzięciach FRSI przed udziałem w RozPRACUJ brała udział co piąta badana biblioteka (6 z 33) [BD]³.

Na podstawie opracowanego przez nas indeksu aktywności (opartego na liczbie różnych typów działań prowadzonych przed RozPRACUJ⁴), można powiedzieć, że **jedynie nieliczne biblioteki (5 z 33) były zdecydowanie aktywne przed wejściem do projektu**.

Aktywność bibliotek przed RozPRACUJ



Rysunek 3 Aktywność bibliotek przed udziałem w RozPRACUJ. Na podstawie indeksu aktywności, wyznaczonego w oparciu o pytanie: „Czy w ciągu ostatniego roku przed udziałem w projekcie „RozPRACUJ to z biblioteką” (czyli w 2012 roku) realizowali Państwo w bibliotece następujące działania? Chodzi o działania, które Państwo organizowali sami lub byli Państwo głównymi organizatorami. Proszę zaznaczyć wszystkie podejmowane działania”.

Aktywność biblioteki przed RozPRACUJ była powiązana z jej wielkością – biblioteki, które były przed projektem bardzo aktywne, miały średnio więcej pracowników (3,8 w

³ Bibliotekarze wpisali następujące programy: Link do przyszłości (3 wskazania), Biblioteka +, Publiczny Punkt Dostępu do Internetu w jednej z filii, Tydzień z Internetem, Biblioteka miejscem bezpiecznego Internetu (po 1 wskazaniu).

⁴ Indeks był konstruowany w oparciu o listę typów działań, które biblioteki prowadziły w ciągu ostatniego roku przed udziałem w Projekcie – szczegółowy opis indeksu i pytań w aneksie.

bibliotece głównej) niż biblioteki przeciętnie i mało aktywne (po 2,8 – średnia taka sama dla obu tych typów bibliotek), współczynnik korelacji wynosił $r=0,26$. Przy czym posiadanie dużej liczby filii i wielu pracowników w nich daje efekt wręcz przeciwny (aczkolwiek zależność jest dość słaba – $r=-0,15$ zarówno dla zależności liczby pracowników, jak i liczby filii i indeksu aktywności). Nie widać wyraźnej zależności między bibliotekami z różnych typów gmin.

Biblioteki objęte badaniem case study przeważnie decydowały się na wzięcie udziału w RozPRACUJ, bo kusił ich **sprzęt** oraz – choć w mniejszym zakresie – **szkolenia** (to zwłaszcza w bibliotekach biedniejszych, gorzej wyposażonych). Potwierdzają to wyniki badania ilościowego – jako ogólne powody uczestnictwa w RozPRACUJ praktycznie wszyscy dyrektorzy wymieniali zarówno możliwość otrzymania sprzętu, jak i udział w szkoleniach. Istotna była też możliwość pozyskania grantu oraz fakt, że spełniało się kryteria rekrutacyjne. Wyraźnie rzadziej wymieniano wpisywanie się projektu w prowadzone już działania czy termin składania wniosków.

Co zadecydowało o aplikowaniu do „RozPRACUJ to z biblioteką”? (N=33)



Rysunek 4 Co zadecydowało o aplikowaniu do „RozPRACUJ to z biblioteką” – wszystkie powody (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź) i powód najważniejszy. Liczba respondentów, którzy zaznaczyli poszczególne kategorie odpowiedzi (N=33).⁵

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek

Tematyka rynku pracy nie stanowiła motywatora, a raczej barierę – bibliotekom zależało na udziale w projekcie pomimo wątku rynku pracy, a nie ze względu na niego. O tym, że biblioteki aplikowały do RozPRACUJ, a nie klasycznego PRB, decydował nie tyle charakter projektu, co np. termin naboru wniosków – nie udawało im się z jakichś względów złożyć do poprzednich edycji PRB, a tu termin był odpowiedni.

My chcieliśmy brać udział w II rundzie, mieliśmy nawet napisany wniosek, ale pani dyrektor wtedy jakoś nie zdążyła tego podpisać czy coś i nie wyrobiliśmy się. Więc jak się pojawiła taka możliwość, to przy użyciu metody nożyczki i klej – przygotowaliśmy się do tego programu i dostaliśmy się [Case_6].

Były też biblioteki, które startowały nawet kilkakrotnie do PRB, ale dopiero teraz udało im się dostać – w takich przypadkach myślenie o RozPRACUJ przez pryzmat PRB jest bardzo silne [Case_4].

⁵ Wyniki analizy danych z ankiety dla dyrektorów bibliotek są przedstawiane za pomocą liczby dyrektorów udzielających poszczególnych odpowiedzi. Ze względu na niską liczebność, procentowanie byłoby mylące i jest uprawnione tylko w niektórych przypadkach.

Szkolenia stanowiły ważną część projektu i toczyły się przez znaczną część jego czasu. Biblioteki przechodziły przez cztery rodzaje szkoleń. Pierwsze były **szkolenia z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych** (takie szkolenia prowadzono także w Programie Rozwoju Bibliotek)⁶ Drugie w kolejności były „**Warsztaty planowania rozwoju bibliotek**” realizowane przez CAL (I połowa 2013), które miały przede wszystkim aktywizować, pokazywać nowe kierunki działania, animowania społeczności lokalnej. Ten komponent nawiązuje do klasycznego wariantu PRB i bazuje na modelu interwencji w nim wypracowanym. W czasie tych szkoleń biblioteki miały dwudniowe zajęcia dotyczące rynku pracy i najważniejszych pojęć z nim związanych, połączone ze kursem e-learningowym⁷. Kolejny komponent to **szkolenia prowadzone przez FISE dotyczące doradztwa zawodowego** (II połowa 2013). Miały one na celu poprawę kompetencji bibliotekarzy i lokalnych działaczy tak, by biblioteka mogła zbudować swój własny model wsparcia dla osób poszukujących pracy. W trakcie szkolenia uczestnicy uczyli się też tego, jak mogą wykorzystywać narzędzie on-line „Twój Potencjał” będące częścią serwisu praca-enter.pl opracowane przez FISE (na potrzeby realizowanego w ramach Programu Rozwoju Bibliotek projektu „Praca. Enter. Biblioteka jako miejsce informacji o rynku pracy”) – tak, by skutecznie wspierać użytkowników bibliotek w analizie ich kompetencji i potrzeb związanych z poszukiwaniem nowej kariery. Na koniec odbyły się **szkolenia z pisania wniosków grantowych** (w Warszawie, Łodzi i Kielcach, prowadzone przez przedstawicieli FISE i FRISI) [FRSI, CAL, FISE, informacje z materiałów FRISI].

Według informacji FRISI i organizatorów szkoleń, taki harmonogram wynikał z potrzeby stopniowego wchodzenia w tematykę rynku pracy i obalania stereotypów, jakie bibliotekarze mają w związku z nim. Początkowo chciano „otworzyć” biblioteki, dać im podstawowe umiejętności, tak jak w Programie Rozwoju Bibliotek. Potem miały pojawić się kwestie związane z rynkiem pracy.

Oczekiwania na starcie podobne do oczekiwań ludzi na rynku pracy (...). To trzeba było obalić, a obalanie bolesne – że sprawa znacznie bardziej złożona, aktywizacja, wspieranie na rynku, ludzie na rynku pracy są różni, nie tylko poszukujący pracy, ale też zatrudniający, instytucje rynku pracy, otoczenie rynku pracy. Że istnieje ukryty rynek pracy i to zdecydowana większość rynku pracy i wysyłanie CV to de facto bierna postawa z prawie zerową efektywnością. (...) To było dla nich inspirujące, ale też: „O rany, jak mamy to dźwignąć?” [FISE].

Te elementy miały znaleźć odzworowanie w planie rozwoju biblioteki. Potem biblioteki miały już przygotować się do pełnienia funkcji instytucji pomagającej na rynku pracy (szkolenia FISE). Ukoronowaniem tych etapów zdobywania wiedzy miał być wniosek grantowy i własny pomysł biblioteki na działanie dla bezrobotnych i/lub wspierające budowanie ścieżki kariery [FRSI, CAL, FISE].

⁶ Szkolenia skierowane do osób nieumiejących posługiwać się sprzętem komputerowym w codziennej pracy biblioteki oraz dla osób średniozaawansowanych, chcących pogłębić swoje umiejętności. Elementem szkolenia było też udzielanie wsparcia w tym zakresie użytkownikom biblioteki: Jak przekazywać innym umiejętności obsługi komputera? Jak pomagać wyszukiwać informacje w Internecie? Kurs obejmował 5 jednodniowych modułów, realizowanych w pierwszym półroczu 2013. Kurs nie był związany z tematyką rynku pracy, więc jego dokładniejszy opis wykracza poza ramy tego opracowania, będziemy się do niego odwoływać tylko ogólnie.

⁷ Część prowadzona przez trenerów FISE, którzy w ramach Programu Rozwoju Bibliotek realizowali też projekt „Praca. Enter. Biblioteka jako miejsce informacji o rynku pracy”.

W ramach tej ewaluacji skupimy się na tych elementach projektu, które dotyczyły rynku pracy – czyli przede wszystkim na szkoleniach prowadzonych przez FISE, pozostałe działania szkoleniowe opiszemy pod kątem zwiększania świadomości biblioteki w zakresie rynku pracy i w kontekście przydatności dla przygotowania wniosków grantowych.

Z punktu widzenia bibliotek udział w szkoleniach to **temat złożony**. Z jednej strony dla wielu bibliotekarzy szkolenie to **dobro rzadkie, czasami pierwsza okazja na udział w takim procesie**. Dla innych szkolenia stały się chlebem powszednim i kwestią istotną staje się już nie sam udział w szkoleniu, ale jego jakość i przydatność, a także atrakcyjność (wiążąca się przede wszystkim z osobą prowadzącą zajęcia). W czasie rozmów z bibliotekarzami uderza to, jak **niewiele pamiętają ze szkoleń**. Pamiętają je jako trwający przez rok ciąg szkoleń, bez podziału na różne ich typy i funkcje. Zwykle są w stanie opisać wrażenia na bardzo ogólnym poziomie – że coś się podobało, a coś innego mniej; że prowadzący byli mili, że szkolenie trwało długo itp. Tylko część osób była w stanie odtworzyć z pamięci ramowy program szkoleń, przypomnieć sobie moduły (choćby z grubsza). Stosunkowo najlepiej wyodrębnione w pamięci są **szkolenia dotyczące konkretnych umiejętności**: z technik komputerowych oraz z pisania wniosków grantowych. **Ze szkoleń dotyczących stricte rynku pracy i doradztwa zawodowego bibliotekarze pamiętają niewiele**, głównie trening asertywności i pracę nad własną osobą. Naprowadzanie przez badaczy i podpowiadanie nie zawsze wystarczało, by sobie przypomnieć szkolenia – w ramach badania jakościowego trudno więc oddzielić ocenę szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego od oceny ogólnej, szczególnie szkoleń CAL. Poniżej zaprezentowane zostaną wybrane wyniki analizy danych z ankiet prowadzonych w wybranych momentach szkoleń.

Zmiana postaw dotyczących rynku pracy po szkoleniach CAL

Przy okazji warsztatów prowadzonych w pierwszej połowie 2013 roku **przeprowadzono ankiety dotyczące postaw wobec roli biblioteki**⁸. Pierwszą ankietę prowadzono w trakcie pierwszej sesji szkoleniowej, a drugą – w trakcie ostatniej sesji szkoleniowej⁹. Między pierwszą a drugą ankietą minęły około 3 miesiące¹⁰.

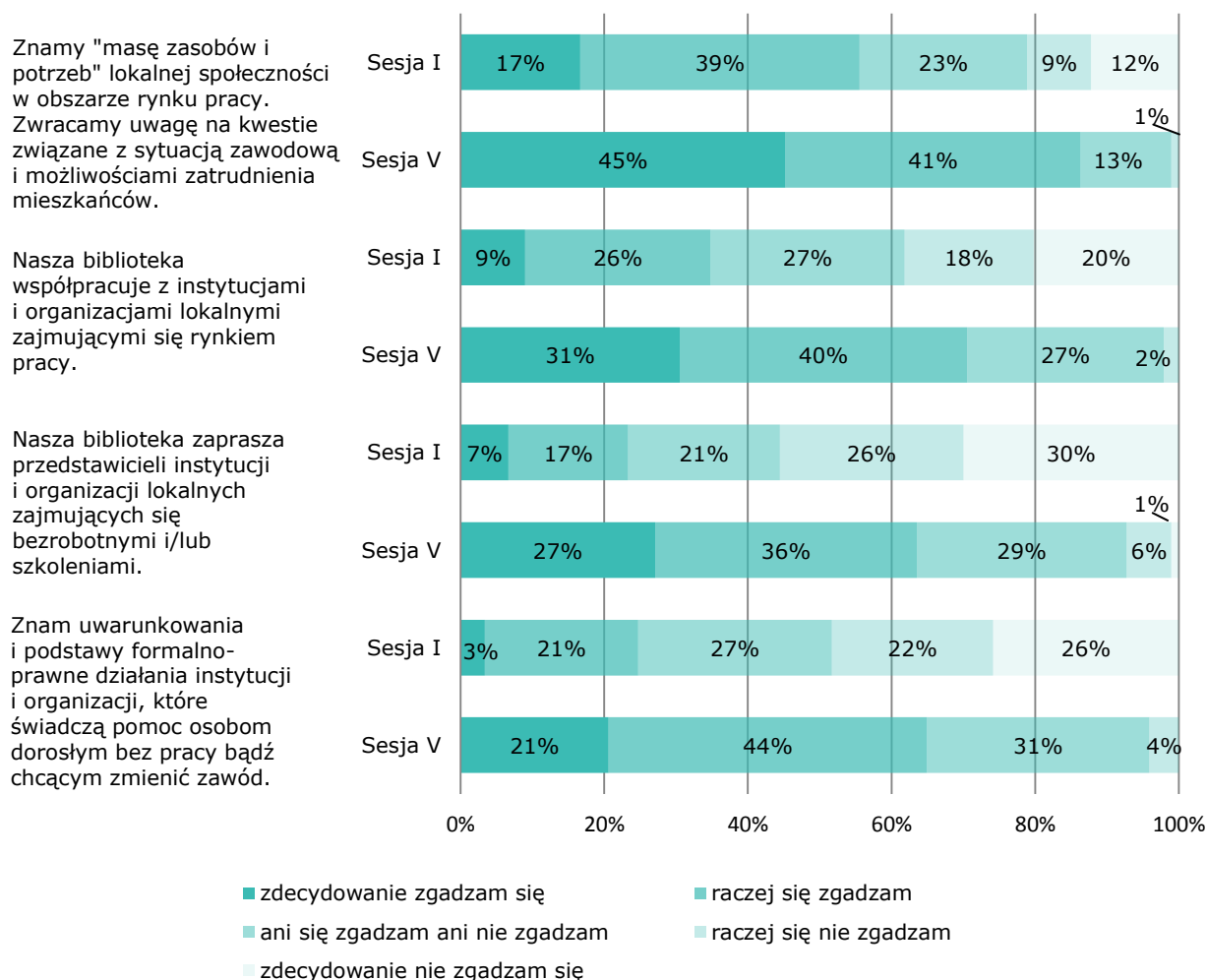
Istnieje wyraźna różnica między odpowiedziami respondentów z I i V sesji, jeśli chodzi o współpracę z instytucjami rynku pracy oraz orientację w tym obszarze. Podczas gdy na I sesji szkoleniowej tylko 24% uczestników twierdziło, że ich biblioteka zaprasza do współpracy przedstawicieli instytucji związanych z rynkiem pracy, to pod koniec szkolenia odsetek ten wyniósł niemal dwie trzecie (63%).

⁸ Pytania dotyczyły: a) pracy w bibliotece, b) potrzeb, komunikacji i współpracy, c) edukacji środowiskowej i rozwoju, d) animacji lokalnej, e) rynku pracy.

⁹ Pytania dotyczące rynku pracy powtórzono jeszcze w maju 2014 roku w ankiecie dla dyrektorów bibliotek. Ze względu na ograniczenia związane z liczebnością porównywanych grup nie można mówić o istotnych różnicach między wynikami z drugiego i trzeciego punktu pomiaru. Dlatego dane na temat postaw dyrektorów nie będą tu prezentowane.

¹⁰ Uwaga metodologiczna: ponieważ respondenci nie mieli indywidualnych identyfikatorów, nie jest możliwe przeanalizowanie zmiany postaw indywidualnych, a jedynie dokonywanie porównań w postaci zagregowanej. Porównywane więc będą zbiorcze wyniki z pierwszego pomiaru ze zbiorczymi wynikami z drugiego pomiaru. Ponieważ w ankiecie uczestniczyła inna grupa osób w trakcie pierwszej i ostatniej sesji pomiarowej (w trakcie pierwszej sesji szkoleniowej w ankiecie wzięło udział w sumie 104 osoby, a w trakcie ostatniej – 143 osoby), porównania muszą być dokonywane z bardzo dużą ostrożnością.

Szkolenia a zmiana postaw wobec rynku pracy



Rysunek 5 Postawy uczestników szkolenia wobec rynku pracy – znajomość problemów, instytucji, uwarunkowań prawnych.

Źródło: Ankiety zmiany postaw po szkoleniach I połowy 2013 roku (N=104 i 143)

Na początku szkolenia jego uczestnicy zapytani o to, czy znają uwarunkowania i podstawy formalno-prawne działania instytucji i organizacji, które świadczą pomoc osobom dorosłym bez pracy bądź chcącym zmienić zawód, w większości odpowiadali negatywnie lub unikali odpowiedzi. Jedynie 24% uznało, że ma taką wiedzę, przy czym jedynie 3% uczestników miało co do tego pewność, a aż 21% tylko „raczej” dysponowało takimi informacjami. Tymczasem na koniec szkolenia na to samo pytanie „zdecydowanie tak” odpowiedziało 21% uczestników, a „raczej tak” kolejne 44%. Osoby nieposiadające wiedzy na ten temat stanowiły mniejszość.

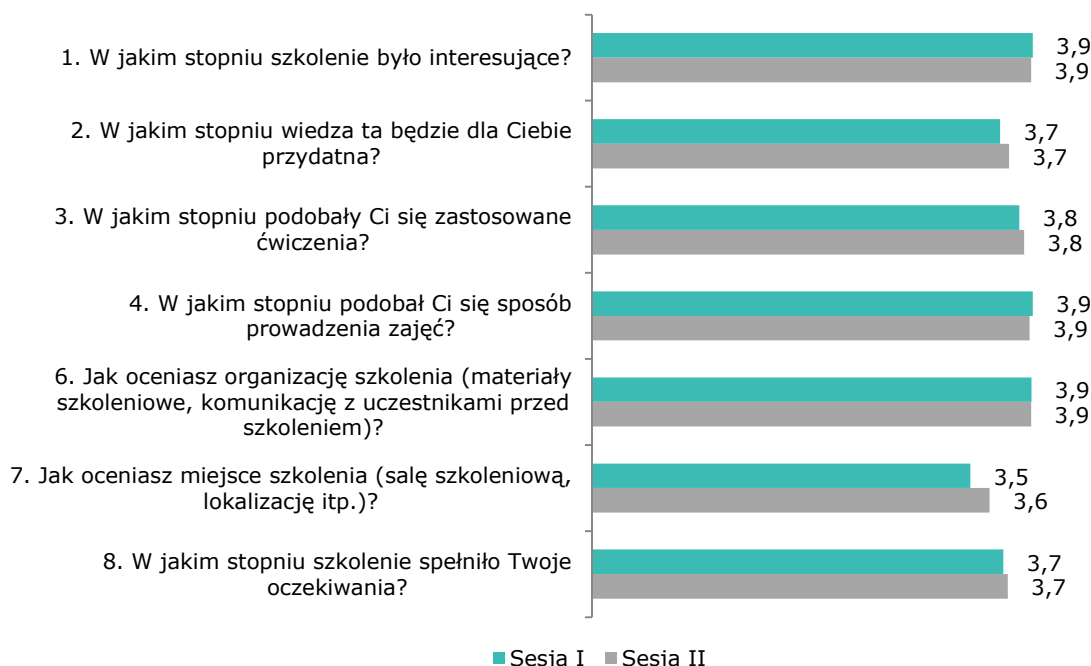
Na tej podstawie można wnioskować, że cykl szkoleń z I połowy 2013 roku przyniósł bibliotekom subiektywne poczucie zwiększenia wiedzy na temat rynku pracy – o uwarunkowaniach prawnych, problemach i instytucjach. Jest to jednak ocena bardzo ogólna. W następnym podrozdziale przyjrzymy się, jak biblioteki mierzyły się z tematem pracy i jak były budowane umiejętności dotyczące tego tematu.

Ocena szkoleń dotyczących rynku pracy (FISE)

Forma szkoleń dotyczących rynku pracy była oceniana bardzo dobrze. Podobał się sposób prowadzenia, określany jako „na luzie”, „atrakcyjny”. Dobrze oceniano pracę w grupach, warsztatowy charakter zajęć. Podkreślano, że dzięki temu długi czas spędzany na szkoleniach upływał znacznie szybciej.

Widać to w wynikach ankiet wypełnianych po szkoleniach. Oceny były **bardzo pozytywne**, zarówno w trakcie I, jak i II sesji szkoleniowej. Prawie wszyscy respondenci dawali maksymalne oceny wszystkim elementom szkolenia, więc średnie oceny wszystkich elementów są bliskie wartości 4 (maksymalnej możliwej ocenie). Relatywnie najstabilniej oceniono miejsce szkolenia¹¹.

Ocena szkoleń „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy”



Rysunek 6 Ocena szkoleń „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy?”, średnie oceny różnych aspektów szkoleń w trakcie I i II sesji szkoleniowej. Każdy aspekt szkolenia był oceniany na skali od 1 (najgorsza ocena) do 4 (najlepsza ocena).

Źródło: Ankieta poszkoleniowa po szkoleniach „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy”

Z wywiadów z bibliotekarzami wynika, że niezwykle pozytywnie oceniano „**kuluary**”, tj. **możliwość spotkania się** z innymi bibliotekarzami, okazję na wymianę doświadczeń, dzielenie się pomysłami, ale też frustracjami. W tym kontekście zwracano uwagę na fakt (oceniając to pozytywnie), że na poszczególnych modułach „zestaw” bibliotek obecnych na szkoleniu jest inny – dzięki czemu zakres wymiany doświadczeń rozszerza się. Bibliotekarze wspominali, że dzięki szkoleniom poznali biblioteki z tego samego „rejonu”, które geograficznie są blisko, ale dotychczas nie mieli kontaktów.

¹¹ Warto wspomnieć jeszcze, że szkolenia w różnych miastach były oceniane podobnie wysoko, wystąpiły jedynie drobne różnice, głównie dotyczące oceny samej lokalizacji. Wszyscy trenerzy zostali ocenieni równie wysoko, osiągając średnią ocenę 3,9 (przy skali od 1 do 4).

Z obserwacji szkoleń FISE i rozmów z bibliotekarzami wynika, że **część treści przekazywanych na szkoleniach budziła sprzeciw bibliotekarzy**. Mieli poczucie, że wiele **rzeczy, które przedstawia im się jako nowości, oni już realizują**, że np. już doradzają bezrobotnym w zakresie pisania CV, już drukują dokumenty... Czasem widoczne było rozczarowanie, że zmiana ma po szkoleniach polegać na **urefleksyjnieniu** prowadzonych działań, a nie rozszerzeniu ich spektrum (co nie stanowiło oczywistej korzyści dla bibliotekarzy). Z drugiej strony widoczne były też postawy takie, że ogólnie prezentowane podejście i pomysły są ciekawe, **ale ich realizacja wymaga takich możliwości (np. lokalowych, finansowych czy osobowych), które są poza zasięgiem biblioteki**. U niektórych widoczne były też lęki, że nie podołają zadaniom, że jest ich **za mało** (w sensie rąk do pracy), **że brak im kompetencji...**

Stres się zaczął, jak były szkolenia. Była dyrektor powiatowej biblioteki i opowiadała o swojej bibliotece, bo była w pierwszej rundzie. Jak zaczęła mówić, co ona zyskała, pokazała nam zdjęcia – olbrzymi budynek piętrowy. Dyrektor i 20 pracowników. No to z czym ja się tutaj wyrwałam!? Co ja tu robię!? (...) Powiedziałam, nie tylko ja, że nie podołamy, gdzie tam 1 czy 2 osoby – z motyką na słońce [Case_3].

Szczególnie mocno wątek ten zarysowywał się w kontekście rynku pracy (na co zwracali uwagę animatorzy CAL, mający kontakt z bibliotekami już w trakcie realizacji projektu).

Nagle okazało się, że mamy się zajmować tematem, z którym nikt sobie nie radzi, ani rząd, ani PUP... to jak my mamy sobie poradzić? [Case_1].

Z drugiej strony z wywiadów z trenerami FISE wynika, że **taka niezgoda może być naturalnym elementem uczenia się czegoś nowego**, bywa typowa dla pierwszej fazy szkolenia, potem często udaje się ją przekuć w satysfakcję.

Jeśli szkolenia trafiły na „podatny grunt”, pozwalały wykorzystać potencjał drzemący w bibliotekarzach nie mających dotychczas dostępu do takiej formy rozwoju. Przykładem jest biblioteka [Case_5], w której szkolenia były dla nowej dyrekcji szansą na uświadomienie pracownikom, że nie tylko ona ma takie „nowoczesne” podejście do biblioteki. W efekcie szkolenia pozwoliły na zbudowanie mocnego i zaangażowanego zespołu. Ale to nie jest efekt specyficzny dla tematu rynku pracy, ale ogólnego podejścia do nowych zadań bibliotek publicznych – czyli raczej **„efekt PRB”, a nie „efekt RozPRACUJ”**.

Co do samych szkoleń dotyczących rynku pracy, to początkowo obawiano się, że będzie to teoretyczny wykład, który sprawi, że trudno się będzie odnaleźć w temacie i wzmocni wątpliwość: co my możemy w tej sprawie zrobić? **Chwalono natomiast to, że szkolenie opierało się na praktycznych przykładach**, które nie tylko oswajały rynek pracy, ale pokazywały też, że biblioteka nie ma rozwiązać „problemu bezrobocia” (nie ma znajdować nikomu pracy), ale ma pomagać w jej szukaniu, ma wspierać w identyfikacji własnych mocnych stron, że to raczej **poradnictwo, a nie „urząd pracy”**. Tak rozumiane działania biblioteki na rzecz rynku pracy wpisują się w to, co biblioteki już robią i w czym czują się mocne.

Warto dodać, że jednym z elementów szkoleń prowadzonych przez FISE były zajęcia, w trakcie których uczestnicy dość intensywnie analizują swoje własne życie. Konieczność **pracy nad samym sobą** w takiej formule, jak ta realizowana na szkoleniu, przez wiele osób odczuwana była jako trudna emocjonalnie, budziła **opór**. Niektórzy z kolei podchodzili **entuzjastycznie** do tego elementu szkolenia, ale nawet ta grupa uważała, że dla innych uczestników mogło to być, w sensie osobistym, niełatwe doświadczenie. Trenerki potwierdzały, że szkolenia te budzą niezwykle silne emocje, wymagają od uczestników przeanalizowania całego swojego życia.

Mimo tych trudności bibliotekarze dostrzegają wiele korzyści, jakie odnieśli. Mówili o tym, że szkolenie pomogło im znaleźć lepszy sposób na komunikację z czytelnikami, bardziej otwarcie mówić to, co się myśli. Wpływały też na sposób myślenia o własnej sytuacji zawodowej (np. stwierdzenie, że „naprawdę lubię moją pracę” albo „lubię moją pracę, ale nie muszę tu pracować do końca życia”). Przy okazji tych „osobistych otwarć” w czasie szkolenia część osób miała okazję zobaczyć, że inni też mają problemy w swoich bibliotekach, a ich własna sytuacja zawodowa – wbrew temu, co często myślą – nie jest taka zła, że choć trudna, ma też swoje dobre strony (np. dobra atmosfera, wsparcie władz itp.)

Nawet zaczęłam myśleć o zmianie pracy – codziennie wchodzę na stronę UP, sprawdzam oferty, a nuż coś innego. Na nowo przeanalizowałam się – co umiem, w czym jestem dobra. Te szkolenia dużo dały. (...) Jeszcze może tej odwagi trochę brakuje. Trochę też szkoda zostawiać – bardzo się zżyłam z filią, z dziećmiakami” [Case_4].

Po tych szkoleniach ja zaczęłam jakoś odważniej mówić, że coś mi się podoba albo nie podoba. Nawet dostałam nagrodę za wkład w dyskusjach na forum, bo tak tam głos zabierałam i mówiłam, co myślę o PUP-ach [Case_1].

Dobre to było – myśmy się tak otwierały i to nam dużo pomogło. Ja miałam sytuację, że tu bym nikomu tego nie opowiedziała, a tam się otworzyłam: Skoro tam mówi o sobie, to może ja też się mogę otworzyć. Człowiek się otwierał, to zostawało między nami, było poparcie innych osób – dasz radę. To było i w kontekście pracy i prywatnie, bo jak ktoś miał zatarg z szefową, to my byłyśmy otwarte i wszystko wyrzucaliśmy z siebie. Z tym i tamtym mi się nie układa – to na takiej zasadzie było. I prywatnie też. To nas bardzo zjednało [Case_3].

Zmiany, jakie zachodziły w uczestnikach szkoleń, widać też w wynikach ankiet poszkoleniowych¹². Gdy porówna się pierwszy i drugi zjazd, widać, że po II sesji szkoleniowej uczestnicy w większym stopniu rozumieli, do czego mogą wykorzystać wiedzę i umiejętności nabyte na szkoleniu i lepiej je oceniali. Mówili o tym też trenerzy FISE, podkreślając, że cykl szkoleniowy jest procesem: na początku biblioteki są zagubione, pod koniec znacznie lepiej rozumieją główny temat szkolenia. Co ważne, uczestnicy szkoleń po drugim zjeździe szkoleniowym oceniali szkolenie jako bardziej przydatne niż po pierwszym – najwyższą „notę” dało tej kategorii po pierwszym zjeździe 71% uczestników, po drugim odsetek wzrósł do 77%. Na II sesji szkoleniowej w większym stopniu dostrzegano też możliwości wykorzystania nabytych umiejętności w praktyce – taką możliwość dostrzegało po I sesji 78% uczestników, po II sesji odsetek ten wzrósł do 88%.

Ocena szkoleń dotyczących rynku pracy w kontekście ogólnej oceny cyklu szkoleniowego

Jak już pisano, bibliotekarze pytani o szkolenia mówili przede wszystkim o całym cyklu szkoleniowym jako całości, mieli problem z odniesieniem się do poszczególnych modułów szkoleniowych. Dlatego też ważne jest przyjrzenie się, jak wątki dotyczące rynku pracy wpisują się w cały cykl szkoleniowy. Wiąże się z tym rekomendacja, by nie dzielić szkoleń na „ogólne” i „o rynku pracy”, lecz myśleć o nich jako o spójnej całości – dopuszczając przeplatanie się wątków. Część poniższych uwag odnosi się do szkoleń ogólnie (i pokrywa się z ocenami szkoleń w PRB), ale uważamy, że mają one znaczenie dla podnoszenia kompetencji bibliotek w zakresie rynku pracy.

Badani pytani o to, co warto by zmienić w organizacji szkoleń, mieli nieco powtarzających się postulatów, które pokrywają się z naszymi obserwacjami i wnioskami z wywiadów z trenerami i przedstawicielami instytucji zaangażowanych w projekt. Po pierwsze, w szerszym kontekście zwracano uwagę na plan szkoleń, a dokładnie na umiejscowienie wątków związanych z rynkiem pracy w całym cyklu

¹² Por. uwaga z przypisu ⁹.

szkoleniowym. Zdaniem części osób tematy związane z rynkiem pracy pojawiają się zdecydowanie za późno, w efekcie przez długi czas bibliotekarze pielęgnują w swoich głowach różne pomysły na działanie, myślą bardzo szeroko (zachęceni szkoleniami CAL), a potem zostają wtłoczeni w bardzo wąski „korytarz” rynku pracy – dla wielu jest to bardzo negatywne, rozczarowujące doświadczenie.

Poza tym, ponieważ temat rynku pracy budzi niepokój, tak późne wprowadzenie go ten niepokój potęguje, za późno zostaje rozładowany. Sugerowano m.in.:

- » by szkolenia „z asertywności” były wcześniej, szczególnie przed budowaniem partnerstw (więcej w kolejnym podrozdziale);
- » by szkolenia z wniosków grantowych były wyraźnie wcześniej, tak by można było się lepiej przygotować do pisania wniosku i by było na myślenie o nim więcej czasu.

Warto zatem pomyśleć o **wprowadzeniu tematu rynku pracy jak najwcześniej, tak by „skanalizować” potencjalne obawy przed wejściem w nowy obszar.** Warto też zadbać o to, by temat był w jakiś sposób zintegrowany z dobrze odbieraną częścią szkoleń związanych z rozwojem biblioteki (część wspólna dla RozPRACUJ i PRB), np. w formie ćwiczeń czy prac domowych – wtedy biblioteka będzie mogła „otwierać się” od razu na temat rynku pracy.

Tematem pojawiającym się we wszystkich wywiadach z bibliotekarzami był **długi czas trwania** szkoleń. To, że szkoleń jest dużo, że są wyjazdowe i 2-dniowe, stanowi duże wyzwanie organizacyjne dla bibliotek. Chodzi tu zarówno o łączny czas szkoleń („trzeba się zadeklarować na rok wyjazdów” [Case_5], jak i o godzenie udziału w szkoleniach z życiem prywatnym (w przypadku kobiet z małymi dziećmi było to nie lada wyzwanie) czy o zorganizowanie pracy placówki w czasie szkolenia (część bibliotek po prostu „zamykała się” na czas szkoleń, co bywało źle odbierane przez czytelników, w innych na szkolenie deleguje się tylko wybranych pracowników – niekoniecznie wg klucza potrzeb szkoleniowych, ale często dyspozycyjności, co może tworzyć wrażenie nierówności i wpływać na stosunek do samego projektu).

Poza tym, znów w ogólniejszym kontekście, zwracano uwagę na potrzebę modyfikacji **w zakresie kalendarza:** szkolenia i granty powinny być realizowane w innym momencie roku; **wiosna i lato to czas trudny** – biblioteka musi wtedy konkurować z innymi, mniej lub bardziej „atrakcyjnymi” aktywnościami (prace w polu, roboty sezonowe, alternatywne sposoby spędzania czasu).

W szkoleniach nie zawsze brała udział pełna kadra biblioteczna. Ze względu na obciążenia bywało tak, że część osób była kierowana na cały program szkoleń, część tylko na niektóre, a część – na żadne. Co jednak istotne, po powrocie ze szkoleń **nie następowało przekazywanie wiedzy czy po prostu wrażeń od osób, które na szkoleniach były do tych, które w nich nie uczestniczyły.** W efekcie w ramach jednej placówki funkcjonowały osoby ze skrajnie różnymi postawami nie tylko wobec RozPRACUJ, ale po prostu sposobu myślenia o działalności biblioteki. Tak było np. w bibliotece [Case_6], w której część pracowników (ci, którzy w szkoleniach uczestniczyli tylko wrywkowo lub w ogóle) stała nadal na konserwatywnym stanowisku „wychowania do czytelnictwa”, podczas gdy pozostali szli w kierunku ogólnej animacji życia społecznego i bycia z ludźmi, niekoniecznie przy książce, ale także np. poprzez wspólne gry i zabawy sportowe, wspólne oglądanie filmów, wspólne spędzanie czasu. Ta pierwsza grupa **nie akceptowała idei realizacji projektów związanych z rynkiem pracy w bibliotece** – traktując je jako „ciało obce”, odwracające uwagę od zasadniczej działalności biblioteki. Bez odpowiedniej **internalizacji ogólnej wizji** tego, czym jest nowoczesna biblioteka i jaką pełni rolę w społeczności lokalnej, instytucje te nie będą w stanie skutecznie wprowadzać zmian i realizować projektów typu RozPRACUJ.

Można też zauważyć wyzwanie związane z dużym **zróżnicowaniem poziomu wiedzy, umiejętności oraz postaw uczestników szkoleń** jeszcze przed rozpoczęciem cyklu szkoleniowego. Zajęcia są projektowane z myślą o pewnym **standardowym odbiorcy**. W związku z tym na początku część osób na szkoleniach się nudzi, a inni nie nadążają (szczególnie wyraźne było to na szkoleniach komputerowych). Po drugie, biblioteki potrzebują różnego typu wsparcia – jednym wystarczy „odrobina inspiracji” (np. zajmijcie się młodymi matkami), inne natomiast potrzebują intensywnego, zindywidualizowanego wsparcia, które pozwoli im dostrzec własne mocne strony i pracować nad tym, co wychodzi im słabiej. Jedne biblioteki traktują szkolenia jak wykłady – chcą z nich wyjść z zeszytem pełnym gotowych rozwiązań, inne chcą zachować autonomię i cenią przede wszystkim zajęcia warsztatowe, na których współtworzą te rozwiązania. Z niedopasowania treści szkoleń do potrzeb konkretnych bibliotekarzy wynika to, że **efektywność szkoleń jest ograniczona** – stosuje się więc raczej stare, sprawdzone sposoby – bo nowe nie zdążyły się jeszcze zakorzenić.

W kontekście ogółu szkoleń ważny jest też wątek **niedostatecznej koordynacji** wizji i treści przekazywanych przez poszczególnych prowadzących – niektórzy badani zwracali uwagę na to, że poszczególne osoby prowadzące szkolenia udzielały wskazówek sprzecznych ze sobą (np. CAL vs. FISE); jeżeli jakaś biblioteka mocno przywiązała się do jakiejś wizji, trudno jej było nagiąć się do nowej wersji – zwłaszcza jeśli między szkoleniami prowadzonymi przez różne osoby upłynęło dużo czasu i biblioteka zdążyła swoje pomysły mocniej rozwinąć i dopracować.

Szkolenia (zarówno te z I, jak i II połowy 2013 roku) przyczyniły się do podniesienia poziomu wiedzy w zakresie pomagania na rynku pracy. Szkolenia dotyczące rynku pracy „oswajają ten obszar” dla bibliotek, są atrakcyjne i pozwalają na integrację bibliotekarzy. Jednakże temat rynku pracy jest dla bibliotek trudny, budzi niepokój, co wpływa na odbiór informacji. Usytuowanie szkoleń w harmonogramie projektu utrudnia ich odpowiednie „skonsumowanie”. Dla bibliotek problemem są też kwestie praktyczne i organizacyjne, co przekłada się na różne, niekoniecznie dobre strategie doboru pracowników, którzy biorą udział w szkoleniach.

05

Działania bibliotek dotyczące rynku pracy

Podejście bibliotekarzy do rynku pracy mogliśmy obserwować na kilku poziomach i na różnych etapach „RozPRACUJ to z biblioteką”. Pierwszym „testem” radzenia sobie z tematyką rynku pracy był plan rozwoju biblioteki, drugim wniosek grantowy, a trzecim realizacja tego wniosku. Każdy z tych elementów powstawał na innym etapie „wtajemniczenia” bibliotekarzy w temat rynku pracy – plany rozwoju powstawały już po pierwszej turze szkoleń FISE i są szczególnie cennym źródłem informacji na temat rynku pracy w diagnozie lokalnej; wnioski o granty – na późniejszym etapie – tu widać, na jakich działaniach dla jakiej grupy docelowej biblioteki zdecydowały się skupić, widać też efekty budowy partnerstwa. W tym miejscu prezentujemy główne wnioski z analizy 15 planów rozwoju i 18 wniosków grantowych¹³. Etap późniejszy – faza realizacji działań – będzie ilustrowany wynikami analizy danych z badania dyrektorów i wywiadami z case studies.

¹³ Woj. łódzkie – 17 planów (19 bibliotek), woj. mazowieckie – 4 plany (12 bibliotek), woj. świętokrzyskie – 3 plany (6 bibliotek).

Rynek pracy w planach rozwoju

Nieliczne biblioteki w swojej wizji lub misji odnoszą się do rynku pracy lub na tyle szeroko formułują swoje cele, żeby mieściła się w nich pomoc bezrobotnym.

2/3 planów rozwoju uwzględniło w diagnozie rynek pracy, chociaż rzadko są to szczegółowe i użyteczne informacje (na ogół dane z Urzędu Pracy o liczbie, czasem wieku i płci bezrobotnych). Nieliczne plany stawiają sobie ambitniejsze zadania – bibliotekarki przeprowadziły **ankiety lub wywiady z osobami bezrobotnymi** pytając o ich potrzeby.

(1) gimnazjaliści: „planowane jest cykliczne organizowanie spotkań z przedstawicielami różnych zawodów oraz studentami różnych kierunków, by ułatwić im świadome wybory i dobre przygotowanie do wejścia na rynek pracy”. (2) osoby w wieku 19-24 lata, głównie absolwenci szkół średnich, zawodowych, szkół wyższych lub w trakcie edukacji: „Zainteresowani uzyskują pomoc przy tworzeniu dokumentacji aplikacyjnej, otrzymują informację na temat internetowych narzędzi pomocnych w poszukiwaniu pracy i sprawdzeniu własnych możliwości. Będą mogli skorzystać z dostępnego sprzętu biurowego”. (3) osoby w wieku 25-44 lata: „pomoc w przekwalifikowaniu się i ponownym wejściu na rynek pracy, poprzez organizowanie szkoleń, kursów oraz spotkań z np. psychologiem, doradcą zawodowym, wizażystą, prawnikiem oraz bankowcem i in. a także udzielenie wsparcia w poszukiwaniu pracy poprzez pomoc w pisaniu pism urzędowych oraz udostępnieniu telefonu i innych urządzeń biurowych”. (4) osoby powyżej 40 roku życia „chcą uczestniczyć w spotkaniach z dietetykiem, rehabilitantem, chcą wiedzieć jak zdrowo się odżywiać, aktywnie spędzać czas lub jak radzić sobie ze stresem”.

Rzadko kiedy wyniki diagnozy są bezpośrednio przekładane na projektowane działania w obszarze rynku pracy. **Poza tym często pytania dotyczą nie tyle potrzeb osób bezrobotnych, ile ich oczekiwań wobec biblioteki** rozumianej w tradycyjnym sensie – jako wypożyczalni książek i miejsca, gdzie odbywają się zajęcia czy wystawy.

Biblioteki planują średnio 14 działań (od 5 do 56) w 4 obszarach (od 2 do 6). **W obszarze „rynek pracy” średnio są zaplanowane 3 działania** (od 1 do 11).

W planach rozwoju tylko pojedyncze biblioteki proponują działania skierowane do osób bezrobotnych niebędących wcześniej klientami biblioteki – **najczęściej odbiorcami działań są „tradycyjni” klienci biblioteki – dzieci i młodzież. Rzadziej działania skierowane są bezpośrednio do osób bezrobotnych**, a oferta biblioteki jest mało sprofilowana pod kątem potrzeb konkretnych osób czy grup lub z uwzględnieniem wymogów lokalnego rynku pracy. Niektóre działania zaplanowano jednocześnie dla bezrobotnych i osób 50+ (2 biblioteki). **Działania dla osób pracujących, które chcą zwiększyć swoje kwalifikacje zaplanowała tylko 1 biblioteka.**

Wśród działań związanych z rynkiem pracy i adresowanych **dla dzieci i młodzieży** należy wymienić spotkania z przedstawicielami zawodów – najczęściej realizowane w ramach „Linku do przyszłości” (6 bibliotek) lub prezentację zawodów (4 biblioteki), także w postaci filmu o zawodach. Znalazły się tu też propozycje „podciągnięte” pod rynek pracy, np. rozwijanie pasji poetyckich uczniów.

Rozwijanie pasji poetyckich z ukierunkowaniem zawodowym wśród uczniów klas IV-VI szkoły podstawowej – „Przeprowadzenie warsztatów literackich i poznanie zawodu poety jako możliwości odnalezienia się na rynku pracy”.

Najczęstszą propozycją dla dorosłych bezrobotnych jest pomoc w pisaniu CV (3 biblioteki), kurs komputerowy (3) i spotkania z doradcą lub pracownikiem WUP (3), z psychologiem (2) czy z wizażystą (1). Są to działania dość standardowe, ale konkretne, w przeciwieństwie do ogólnego sformułowania „pomoc w poszukiwaniu pracy, w znalezieniu ofert” (3). Na tym tle zdecydowanie konkretniej wyglądają: plan stworzenia internetowej bazy ofert i szkoleń (2), zorganizowania giełdy zawodowej czy targów pracy (2), udostępnianie

informacji o ofertach, np. w postaci ekspozycji z ulotkami (2). Cenne jest także wsparcie dla matek wracających do pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym (1). Osobną kategorią są **warsztaty** – uczące konkretnych umiejętności (3) jak rękodzieło czy carving – lub o bliżej nieokreślonym zakresie tematycznym, np. warsztaty organizowane przez WUP, warsztaty wymiany umiejętności, warsztaty dla bezrobotnych, zajęcia aktywizacyjne. Jedną z bibliotek w ramach wsparcia dla rolników planowała zakup książek i czasopism branżowych czy wyjazd na targi rolne.

Rynek pracy w działaniach grantowych

Pomysły na wniosek grantowy i wybranie do niego działań biblioteki opracowywały po cyklu szkoleniowym, kiedy otrzymały wsparcie w ramach specjalnego szkolenia z pisania projektów.

Można przyjąć, że główne działania realizowane w zakresie rynku pracy były prowadzone właśnie w ramach działań grantowych. Co prawda 2/3 bibliotek zadeklarowało, że poza działaniami w ramach grantu prowadziły jeszcze inne działania związane z rynkiem pracy [BD], jednak są to raczej działania drobne, prowadzone na małą skalę. W większości przypadków chodziło o pomoc w pisaniu CV czy wyszukiwanie ofert pracy, wykorzystanie narzędzia praca-enter czy spotkania z młodymi profesjonalistami w ramach „Linku do przyszłości”. Rzadziej pojawiał się kurs komputerowy, kącik informacyjny (ulotki, publikacje) na temat rynku pracy, spotkania z doradcą zawodowym czy – mniej bezpośrednio związane z rynkiem pracy – zajęcia rękodzielnicze.

Granty przyznano prawie wszystkim bibliotekom. **W momencie prowadzenia badania ilościowego nie wszystkie działania były ukończone** (biblioteki miały na to jeszcze czas). 24 z 31 bibliotek wykonało większość zaplanowanych działań, chociaż jedynie 7 działań ukończyło. Generalnie biblioteki mają poczucie, że dobrze radzą sobie z realizacją grantu. 24 nie zgłosiły problemów, z pozostałych 8, 3 pisały o problemach z dyscypliną beneficjentów, poza tym pojawiały się m.in. problemy z terminami, zbyt ambitny cel, problemy lokalowe [BD].

Można mieć wątpliwości, czy biblioteki mają wystarczająco dużo czasu na **urefleksyjnienie i „okrzepnięcie” wiedzy** nabytej na szkoleniach i zweryfikowanej w praktyce. Po szkoleniach trzeba szybko zacząć realizować wnioski grantowe, ponieważ wkrótce potem kończy się projekt. W fazie realizacji działań biblioteki są skupione na tym, by działania wykonać i ukończyć, więc może zabraknąć w RozPRACUJ czasu na refleksję nad tym, co się udało, a co nie, co można by kontynuować i w jakiej formie.

Miejsce prowadzenia działań grantowych

Działania w zakresie rynku pracy odbywały się przede wszystkim w bibliotece głównej – wskazało ją 21 dyrektorów – co oznacza, że projekt promował bibliotekę jako miejsce, w którym może się dziać coś ważnego. Drugie na liście są szkoły – ta odpowiedź została zaznaczona w 10 ankietach – to z kolei ponownie wskazuje na częstą grupę docelową, jaką jest młodzież, i dobre kontakty bibliotek z szkołami. Najciekawsze jednak jest dostrzeżenie tego, gdzie działania się nie odbywały. **Praktycznie pomijane były filie** (zaledwie 2 wskazania), ani jedno działanie nie odbyło się w siedzibie PUP/WUP, nie pojawiły się ani razu organizacje pozarządowe.

Miejsce prowadzenia działań



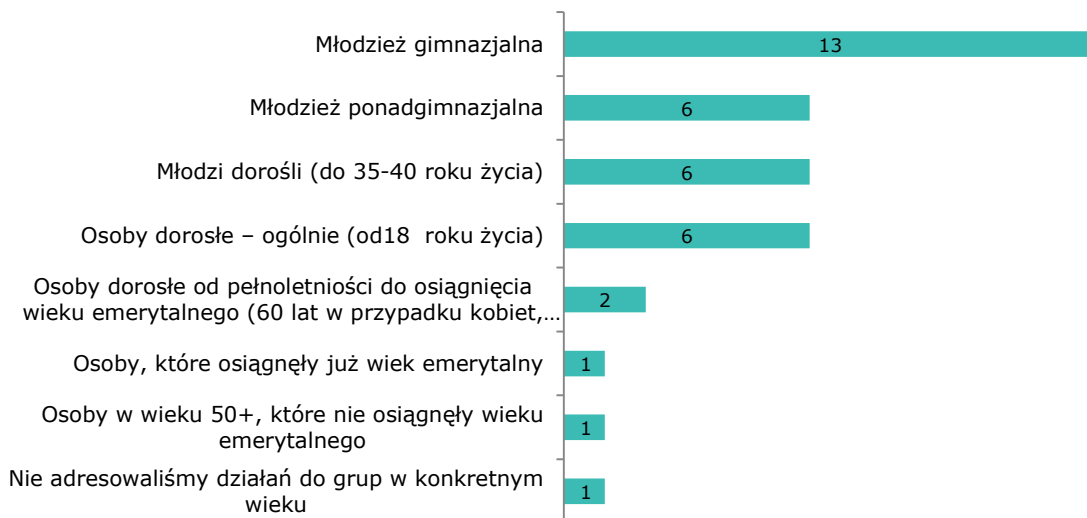
Rysunek 7 Czy działania, w których brali lub będą brali udział odbiorcy działań (np. uczestnicy warsztatów), prowadzone w ramach Państwa grantu odbywały się lub będą odbywały się [lista wielokrotnego wyboru]: Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi. (N=32)

Odbiorcy działań grantowych

Z ogólnej analizy wszystkich wniosków grantowych¹⁴ wynika, że **większość bibliotek w swoich działaniach dotyczących rynku pracy skupiła się na młodzieży** (19 z 37 bibliotek) – są to zarówno gimnazjaliści, uczniowie szkół średnich lub młodzież zdefiniowana za pomocą kryterium wieku (np. 15-21 lat). **Drugą grupę beneficjentów stanowią kobiety** (16 z 37 bibliotek) – często matki z małymi dziećmi. Jedna biblioteka swoje działania kieruje do „długotrwale bezrobotnych”, jedna – do mieszkańców (bez określenia wieku lub płci). Pokrywa się to z wynikami ankiety dla dyrektorów bibliotek (te same proporcje) – młodzież wskazało 17 z 32 bibliotek, dorosłych 14 z 32. Działania **były kierowane albo do kobiet (14 z 32), albo płeć nie miała znaczenia (18 z 32)**. Warto zwrócić uwagę, że **nie pojawiło się żadne działanie skierowane wyłącznie do mężczyzn**.

¹⁴ Z grupy 37 złożonych wniosków grantowych, wszystkie były analizowane ogólnie, a 18 wybrano do pogłębionego opracowania.

Odbiorcy działań biblioteki



Rysunek 8 Odbiorcy działań biblioteki w zakresie rynku pracy – grupy wiekowe

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek (N=32)

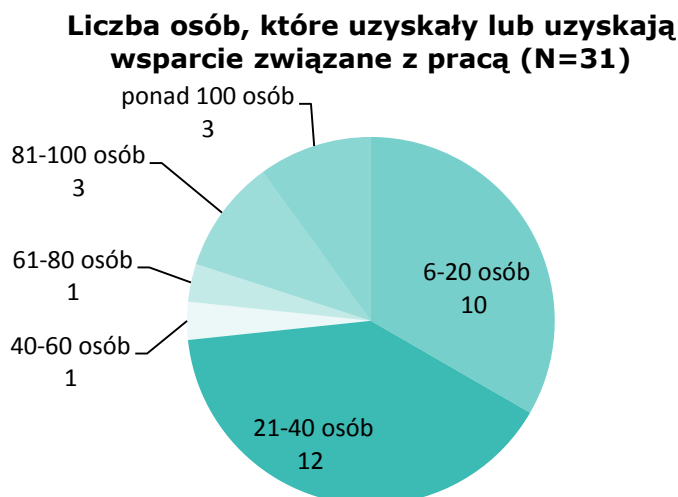
Jest to o tyle ważny rezultat, że w pierwotnych założeniach projektu chodziło przede wszystkim o osoby dorosłe „pozostające bez pracy lub chcące ją zmienić”. Z wywiadów z FRSI wynika, że decyzja o charakterystyce grupy docelowej działań bibliotek nie była decyzją prostą i w pewnym sensie ewoluowała w trakcie trwania projektu [FRSI]. Dla bibliotek „naturalną” grupą docelową są dzieci i młodzież. Projekt miał skierować biblioteki raczej w stronę działań dla osób dorosłych. Jak pokazują (opisane dalej) działania podejmowane w ramach projektu, szczególnie w konkursie grantowym, dla znacznej części bibliotek grupą docelową pozostała młodzież, tyle że starsza – stojąca na progu wyboru ścieżki zawodowej, zwykle uczniowie gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (grupa docelowa działań w połowie wniosków grantowych [BD]).

Średnio w ramach działań prowadzonych w związku z otrzymaniem grantu biblioteki udzielały wsparcia 45 osobom¹⁵, przy czym uwzględniono tu zarówno działania, które w momencie prowadzenia ewaluacji już się odbyły, jak i działania zaplanowane. Jednocześnie trzeba podkreślić, że zróżnicowanie między bibliotekami było bardzo duże, a większe liczby podawały zazwyczaj biblioteki kierujące działania do uczniów (np. 3 klasy jednej szkoły).

W sumie można powiedzieć, że **zgodnie z deklaracjami bibliotek we wszystkich bibliotekach działania związane z otrzymaniem grantów obejmą łącznie co najmniej ponad 1400 osób¹⁶**.

¹⁵ Pytano też o łączną liczbę osób, które otrzymały wsparcie w związku z rynkiem pracy w czasie trwania projektu – patrz: rozdział o efektach RozPRACUJ.

¹⁶ Wynik jest szacunkiem, na podstawie otwartych odpowiedzi bibliotek o liczbę osób objętych działaniami. Gdy biblioteka podawała przedział, uwzględniany był dolny kraniec. Część bibliotek nie udzieliła odpowiedzi, nie były uwzględniane w średniej. W momencie prowadzenia badania pomoc została już udzielona w sumie co najmniej 930 osobom i biblioteki deklarowały jeszcze w sumie blisko 500 osób.



Rysunek 9 Ile osób uzyskało (lub uzyska) w bibliotece wsparcie związane z pracą w czasie trwania „RozPRACUJ to z biblioteką”?

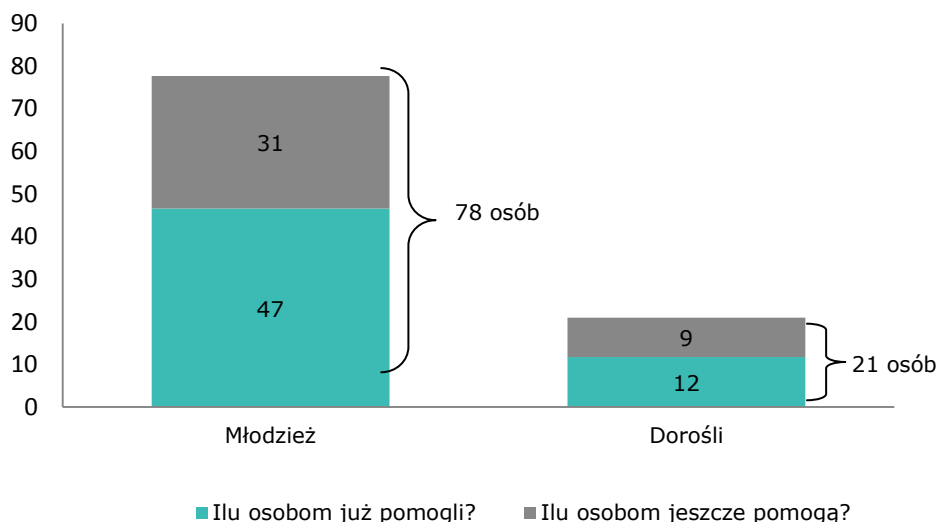
Badanie ilościowe przeprowadzono w czasie, gdy część działań realizowanych przez biblioteki nie została jeszcze zakończona, dlatego pytano zarówno o to, ile osób uzyskało wsparcie do czasu przeprowadzenia badania, jak też o plany dotyczące działań, które miały być zrealizowane po przeprowadzeniu badania. Dla każdej biblioteki zsumowano liczbę osób, które uzyskały wsparcie do momentu przeprowadzenia badania, oraz liczbę osób, które według planu powinny uzyskać takie wsparcie w toku realizacji projektu już po zrealizowaniu badania ilościowego.

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek

Biblioteki, które deklarowały bardzo wysokie liczby osób uzyskujących wsparcie, prowadziły zazwyczaj działania skierowane do uczniów. Na przykład przeprowadzenie warsztatów dla kilku dwudziestoosobowych klas oznaczało, że liczba osób, którym udzielono pomocy, mogła nawet przekroczyć 100, co trudno byłoby osiągnąć w przypadku działań skierowanych do dorosłych. W przypadku udzielania wsparcia na rynku pracy w ramach PRB tego rodzaju działania nie były raczej prowadzone.

Na wykresie poniżej zaprezentowano **średnią liczbę osób, które uzyskały do czasu przeprowadzenia badania oraz miały uzyskać do czasu zakończenia projektu wsparcie związane z pracą w ramach działań grantowych** – w zależności od tego, do jakiej grupy adresowały swoje działania biblioteki. Gdy porównamy średnie liczby osób, jakim zostało już udzielone wsparcie i dla których wsparcie jest planowane, dla bibliotek kierujących swe działania do młodzieży oraz dorosłych, okazuje się, że w pierwszym przypadku średnia jest ponad trzykrotnie wyższa – wynosi aż 78 osób, w drugim zaledwie 21. Różnicę obserwujemy tak samo dla liczby osób, które wsparcie już uzyskały i osób, którym biblioteka planuje jeszcze pomóc.

Średnia liczba osób, które uzyskają wsparcie w ramach działań grantowych a grupa docelowa działań



Rysunek 10 Ile osób uzyskało (lub uzyska) w bibliotece wsparcie związane z pracą w czasie trwania „RozPRACUJ to z biblioteką” w ramach działań grantowych? Średnie liczby osób w podziale na działania zrealizowane i plany – porównanie w zależności od grupy docelowej działań (N=31).

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek

Charakterystyka działań grantowych

Analiza danych z badania ankietowego dyrektorów pozwala spojrzeć nieco szerzej na działania prowadzone w ramach realizacji grantów. Dalej wyniki badania ilościowego (zamknięte pytanie o działania prowadzone w ramach grantów) będą nie tylko przykładami z badania jakościowego, ale też z analizy wniosków grantowych i planów rozwoju.

Ponad połowa bibliotek zrealizowała lub planuje zrealizować działania o charakterze szkoleń albo warsztatów grupowych [BD]. Z analizy wniosków grantowych wiemy więcej o tych działaniach – były to np. kursy rękodzieła, komputerowy, autoprezentacji lub wizażu. Z kursów mniej typowych pojawiały się kursy języka angielskiego, kelnerski, prawa jazdy czy fotograficzny. **Intencją tych szkoleń była możliwość zdobycia nowych umiejętności przydatnych na rynku pracy** (np. obsługa komputera), zdobycia i poświadczenia kwalifikacji (np. prawo jazdy). W przypadku kobiet kursy rękodzielnicze miały pomóc im „dorobić” sobie na produkcji i sprzedaży np. biżuterii. Często realizowane są dwa rodzaje kursów, np. rękodzieła i komputerowy (z intencją pokazania uczestnikom, że wytworzone produkty można sprzedawać przez Internet). Np. w jednym z planów rozwoju biblioteki można przeczytać: „Nabycie umiejętności technik rękodzieła, podniesienie poczucia własnej wartości i możliwość stworzenia źródła zarobkowania poprzez sprzedaż własnych produktów przez stronę internetową, kiermasze i in.” (jednak tej biblioteki nie odwiedzono w ramach badań terenowych). W innej bibliotece, w której zrealizowano case study, wstępny pomysł z sprzedażą przez Internet nie padł na podatny grunt – uczestniczki szkolenia z rękodzieła cieszyły się, że udało im się wykonać biżuterię, jednak nie planowały zajmować się tym zarobkowo – jak mówi bibliotekarka: „Nasze zamierzenie było takie – zrobią sobie wisior, kolczyki, a potem może wystawią sobie na Allegro... No ale jakoś [nie udało się]...” [Case_3].

Podobna grupa (14 z 32 bibliotek) wskazała działania, które wymagają od uczestników skorzystania z narzędzia „Twój potencjał” [BD]. Były to np. często zajęcia dla uczniów, czasem całych klas, dla kobiet powracających do pracy. **Dużo (12 wskazań)**

jest też spotkań beneficjentów z szeroko rozumianymi pracodawcami albo wizyt w zakładach pracy – zarówno o charakterze wycieczki, jak i szkolenia [BD]. Tu pracodawcy byli bardzo zróżnicowani – zarówno duże firmy, jak i niewielkie (np. fabryka rowerów, mała firma gastronomiczna, urząd gminy jako pracodawca). Warto zwrócić uwagę na różny przebieg takich spotkań i wizyt – mogły mieć charakter wycieczki, np. do dużej firmy znajdującej się daleko, raczej nie będącej potencjalnym pracodawcą beneficjentów [Case_6], jak i wizyty w małej firmie idealnie pasującej do typu odbiorców działań (mały zakład gastronomiczny dla uczennic klas kucharskich) [Case_5]. Bywało, że pracodawcy bardzo poważnie podchodzili do swego zadania – w jednym z case’ów w dużej fabryce będącej potencjalnym miejscem pracy dla odbiorców działań (uczniów szkoły ponadgimnazjalnej) spotkanie było połączone ze szkoleniem przeprowadzonym przez specjalistkę ds. zasobów ludzkich. Specjalistka ds. zasobów ludzkich prowadziła spotkanie, opowiadała o rekrutacji do firmy, o tym, na co zwraca uwagę w trakcie rozmów kwalifikacyjnych, ale też o rekrutacji wewnętrznej w ramach firmy. Celem było pokazanie uczestniczkom szkolenia, że nawet zaczynając od pracy niewymagającej dużych kwalifikacji można wiele osiągnąć, szkoląc się i awansując na kolejne stanowiska. Takie spotkania były przez odbiorców działań, z którymi były prowadzone wywiady, odbierane bardzo pozytywnie.

Można się było bardzo dużo dowiedzieć, np. jak się zachować na rozmowie kwalifikacyjnej, jak napisać list motywacyjny, jak wygląda prowadzenie firmy gastronomicznej, na co zwracają uwagę pracodawcy [Case_5_beneficjenci].

Inna ważna kategoria działań to indywidualne wsparcie związane z rynkiem pracy (np. „pomoc w szukaniu pracy, aplikowaniu, doradzanie w kwestii wyboru kariery, ścieżki edukacyjnej”¹⁷) z czego w 10 przypadkach było to wsparcie definiowane jako: „indywidualne wsparcie bibliotekarzy” zaś w 7 przypadkach „indywidualne wsparcie osoby spoza biblioteki (np. doradcy zawodowego)” [BD]. Jednym z takich pomysłów jest zorganizowanie **spotkania z pracownikiem urzędu gminy zajmującym się rejestrowaniem działalności gospodarczej** – jest to prosty i łatwy do wykonania pomysł (pracownik jest na miejscu – w przeciwieństwie np. do przedstawiciela PUP, który musi dojechać do biblioteki), a informacje np. o zakładaniu działalności gospodarczej mogą się przydać [Case_3]. Chociaż z badań terenowych wynika, że niektóre biblioteki rozważały taką pomoc bezrobotnym, to nie miały dostępu do nikogo, kogo można by potraktować jako eksperta, a więc np. doradcy zawodowego, w efekcie albo próbowały same pomóc, albo rezygnowały z działania.

Z **przykładów działań niemieszczących się w powyższych kategoriach, a zaplanowanych we wnioskach grantowych**, warto jeszcze wspomnieć dwa przykłady. Pierwszy łączy wątki związane z pracą i codziennym funkcjonowaniem biblioteki – **zakup książek o poszukiwaniu pracy** pojawił się w 3 wnioskach grantowych. Drugi, ma zupełnie inny charakter – odnosi się do grupy docelowej bardzo bliskiej bibliotece, ale niejako pośrednio – jest to **klub aktywnej mamy** (w czasie warsztatów dla bezrobotnych mam biblioteka zapewnia opiekę nad dziećmi).

Warto podkreślić, że niezależnie od samej tematyki, dobrym pomysłem jest organizowanie **spotkań** (np. spotkań z zawodami, wykładów dla rolników, spotkań dotyczących lokalnego rynku pracy). Badanie terenowe pokazało, że walor integracyjny (możliwość wyjścia z domu) jest bardzo ważny dla przełamania się osób bezrobotnych i ich aktywizacji społecznej.

¹⁷ Sformułowanie z ankiety

Rodzaje działań realizowanych w ramach grantów



Rysunek 11 Czy w trakcie realizacji grantu prowadzili Państwo (lub planujecie prowadzić) któreś z następujących rodzajów działań? Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi (N=31).

Dobre praktyki w studiach przypadku

W większości odwiedzonych przez badaczy miejsc udało się zidentyfikować **dobre praktyki** – zwykle nie są to przykłady kompleksowych działań (choć takie też się zdarzały), tylko drobne pomysły lub usprawnienia. Mocną stroną tych praktyk jest to, że na ogół nie wymagają od bibliotek wprowadzania dużych zmian – chodzi raczej o dobrą wolę i zaangażowanie bibliotekarzy lub ciekawy pomysł. Jedną z odwiedzanych przez nas bibliotek można przedstawić jako przykład dobrej praktyki w całym przebiegu projektu i realizacji działań – zarówno w warstwie działań jak i realizacji [Case_5].

Większość dobrych praktyk dotyczyła pomysłów na działania w zakresie wsparcia na rynku pracy. Kilka jednak ma charakter podejścia biblioteki do udziału w RozPRACUJ, pomysłów na usprawnienie jego przebiegu.

Dobre praktyki w zakresie działań na rynku pracy:

- » Przemysłany dobór odbiorców działań. Jedna z bibliotek skierowała swoje działania do uczennic z internatu szkoły ponadgimnazjalnej. Zauważono, że jest to grupa szczególnie potrzebująca wsparcia w zakresie planowania kariery – w związku z brakiem wsparcia rodziny, a jednocześnie „nadmiarem” czasu wolnego [Case_5].
- » Odwiedziny zakładów pracy (mały zakład gastronomiczny) dostosowane do grupy odbiorców – uczniów szkoły zawodowej o profilu kucharskim [Case_5].

- » Aktywne promowanie wśród użytkowników biblioteki narzędzia, jakim jest „Twój potencjał”. Do skorzystania z pracą-enter.pl bibliotekarki zachęcają młodzież, która przychodzi do sali komputerowej i młode matki (żeby przypomnieły sobie, że ich świat nie kończy się na domu i dzieciach). Warto dodać, że bibliotekarki wcześniej dobrze poznały to narzędzie, więc robią to z przekonaniem i zachęcają szczególnie te osoby, którym ich zdaniem może się to przydać – cenny jest tutaj indywidualny wymiar wsparcia [Case_1]. W innej bibliotece [Case_5] skorzystanie z narzędzia zakończono omówieniem jego rezultatów szczegółowo z użytkownikami.

W kontekście tego, że źle się czują w wyborach i są z już określonych klas, fajną sprawą było pokazanie im pracy-enter – mogli zrobić sobie diagnozę i zobaczyć, co z niej wyjdzie. Fajnie to przyjęli, jako taką zabawę. Mają jutro przyjść z opracowaniem wyników, a Pani X ma to z nimi omówić, zrobić pod te ich wyniki takie dalsze [omówienie], bo nie chcemy ich zostawiać z niczym, z wynikiem, że program się skończył i do widzenia, tylko zrobić z nimi (...) indywidualny plan dalszej drogi.

- » Rozsądne dysponowanie swoimi zasobami i możliwościami – decydowanie się na działania uzupełniające ofertę innych instytucji.
- » Stworzenie kącika poświęconego rynkowi pracy: publikacje, ulotki, gabłota. W bibliotece jest tablica z ogłoszeniami o pracę i gabłota z książkami kupionymi z grantu RozPRACUJ – nt. rynku pracy, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej itp. Do gabłoty z ofertami pracy ogłoszenia ze strony PUP wybiera pracownica biblioteki – szuka tych, które są skierowane do kobiet, bo to one głównie korzystają z biblioteki, ale czasem wieszka też coś dla mężczyzn [Case_1].
- » Promowanie lokalnych twórców i pomoc w komercjalizowaniu ich prac. Biblioteka zaczęła robić wystawy swoich lokalnych twórców (Ludzie z pasją): obrazy, grafiki, haftowane obrusy, serwetki itp. Część z tych rzeczy idzie potem na sprzedaż – jeśli ktoś się zainteresuje, to biblioteka kontaktuje z twórcą [Case_1]. Jednak problematyczne są w tym przypadku kwestie formalno-prawne, ponieważ transakcje należałoby zgłaszać do urzędu skarbowego. Przy promowaniu tego pomysłu warto poinformować biblioteki, jakich formalności trzeba dopełnić w takiej sytuacji.
- » Próba stworzenia bazy kontaktów – „banku zasobów”. Biblioteka rozpoczęła prace nad „książką telefoniczną” zawierającą informacje o osobach posiadających różne zasoby (np. do kogo zwrócić się, gdy potrzebujemy poprawek krawieckich czy drobnych napraw) – cenne jest dostrzeżenie, że nawet jeśli pozornie ludzie dobrze się znają, to ta wiedza jest ograniczona i warto się podzielić swoimi umiejętnościami. Choć te prace też trochę utknęły ze względu na obawy przez Urzędem Skarbowym [Case_3].
- » Kompleksowe podejście do tematu aktywizowania na rynku młodych mam. Biblioteka zapewniła opiekę nad dziećmi w czasie, gdy matki brały udział w warsztatach w ramach RozPRACUJ. Najpierw dzieci bawiły się w tym samym pokoju, w którym były matki. Potem, jak dzieci i mamy przyzwyczaiły się do rozłąki, zrobiono pracę-enter i spotkania z kobietami sukcesu. W planie są spotkania z doradcą [Case_4]. Szkolenia i warsztaty dotyczące rynku pracy były uzupełnione zorganizowaną opieką dla dzieci - tak, by matki mogły w tych spotkaniach w ogóle uczestniczyć. Miało to jeszcze jeden efekt – część matek niebiorących udziału w projekcie zdecydowała, że chcą się spotykać i korzystać z pomocy osoby, która ma skończony kurs z gier zabawowych – robią zrzutkę i opłacają jej czas. Korzysta dziewczyna (zarabia), korzystają matki (spotykają się), a poza tym uczą się, jak organizować dzieciom czas [Case_4]. Inna biblioteka z pieniędzy z grantu zapłaciła za dojazd uczestniczek na kurs zamiejscowy wiedząc, że nie będzie ich stać na poniesienie kosztów transportu [Case_2].
- » Dobrze przeprowadzona diagnoza i dobre wykorzystanie lokalnych zasobów. Biblioteka w diagnozie uwzględniła swój pomysł na działanie – w ankiecie pytano młodych ludzi, czy

byliby zainteresowani uczeniem starszych osób obsługi komputera – było sporo pozytywnych odpowiedzi [Case_5]. W efekcie zastosowano bardzo dobre połączenie działań dla różnych grup potencjalnych odbiorców – młodzi zyskują doświadczenie zawodowe ucząc seniorów obsługi komputera.

- » Włączenie długotrwale bezrobotnych zakładających spółdzielnię socjalną w działania dla młodzieży – jako przykład to, że z bezrobocia można wyjść, ale też rodzaj przestrogi przed tym, jak łatwo się w nie wpada [Case_5].

Dobre praktyki związane z organizacją udziału biblioteki w RozPRACUJ

- » Bazowanie na już istniejącej sieci kontaktów przy budowie partnerstwa. Rozsądne dobieranie partnerów – np. niedecydowanie się na współpracę z PUP, jeśli można podejrzewać, że raczej nie będzie się ona dobrze układała. Ważne jest docenienie przez bibliotekę sieci kontaktów osobistych – na nich były budowane działania w tych odwiedzanych bibliotekach, w których działania się powiodły [Case_5]. Daje to dużą nadzieję na kontynuację działań. Jest to o tyle ważne, że biblioteki wstydzą się kontaktów osobistych, wydaje im się, że budowanie na nich jest czymś niewłaściwym.
- » Przeprowadzenie przez dyrekcję przed szkoleniami rozmów z pracownikami na temat ich możliwości zadeklarowania się na jeżdżenie na szkolenia rozłożone w tak długim czasie. Dzięki temu możliwe było lepsze przygotowanie zespołu do udziału w projekcie. Oczywiście jest to dobra praktyka dla większych bibliotek [Case_5].
- » Dopasowanie godzin działań do możliwości odbiorców. Przeprowadzenie wcześniej rozmów na ten temat [Case_2].

06

Partnerstwa a rynek pracy

Między dwiema częściami szkoleń biblioteki miały za zadanie utworzyć partnerstwo, którego działanie skupiałoby się na rynku pracy. Aktywność ta miała wzmocnić pozycję bibliotek w środowisku lokalnym – miały się pokazać, nawiązać kontakt, być gospodarzem, wejść w obieg dyskusji i to wejść „z darem” w postaci grantu, który pozyskały i który chcą wspólnie – z partnerami – realizować.

Jak budowano partnerstwa?

Większość bibliotek (78%) deklaruje, że nawiązali współpracę (niekoniecznie o charakterze partnerstwa), przeciętnie z 2,3 instytucjami [BD].

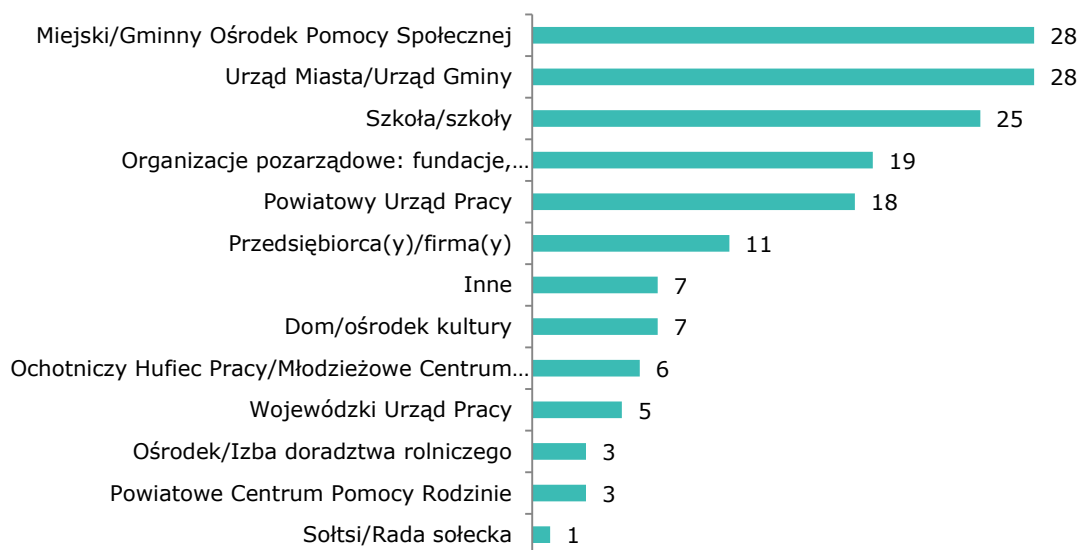
W ramach wsparcia poszkoleniowego, **trenerzy-konsultanci** wspierali biblioteki w realizacji zadań w obszarze rynku pracy. Wsparcie to było udzielane zarówno w formie wizyt „na miejscu”, jak i przez Internet. Każda biblioteka otrzymywała indywidualnego opiekuna, który wprowadzał zagadnienia związane z rynkiem pracy, pomagał w przygotowaniu planu rozwoju i w nawiązaniu współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy oraz innymi instytucjami, mogącymi wspierać bibliotekę w jej działaniach na rzecz rynku pracy.

W opinii tych trenerów-konsultantów budowa koalicji lokalnej wokół wątków związanych z rynkiem pracy przebiegała w sposób mało satysfakcjonujący. Ten stan rzeczy ma dwie przyczyny – po pierwsze, temat rynku pracy i przeświadczenie wielu aktorów

instytucjonalnych, że kwestia ta jest jasno **przypisana do odpowiednich instytucji** (PUP-ów czy GOPS-ów), a biblioteka nie powinna się w ten temat wtrącać. Po drugie, zwykle partnerstwo było nawiązywane z instytucjami, z którymi biblioteki już wcześniej współpracowały, mniejszą grupę stanowili nowi partnerzy. Zgodnie z wynikami ankiety dla dyrektorów, biblioteki miały średnio 5,5 partnerów, przy czym ich liczba oscylowała od 2 do 10. Przeciętnie 1,8 z tych partnerów to byli partnerzy nowi, tacy, z którymi biblioteka wcześniej nie współpracowała, niemal 4 (3,7) to partnerzy wcześniejsi. Średni udział nowych partnerów wśród wszystkich wynosi **30%**.

Najczęstszym partnerem zapraszonym na spotkanie były GOPS-y, urząd gminy, szkoły, stowarzyszenia oraz PUP. Znacznie rzadziej byli to przedsiębiorcy, dom kultury, OHP czy WUP.

Partnerzy bibliotek



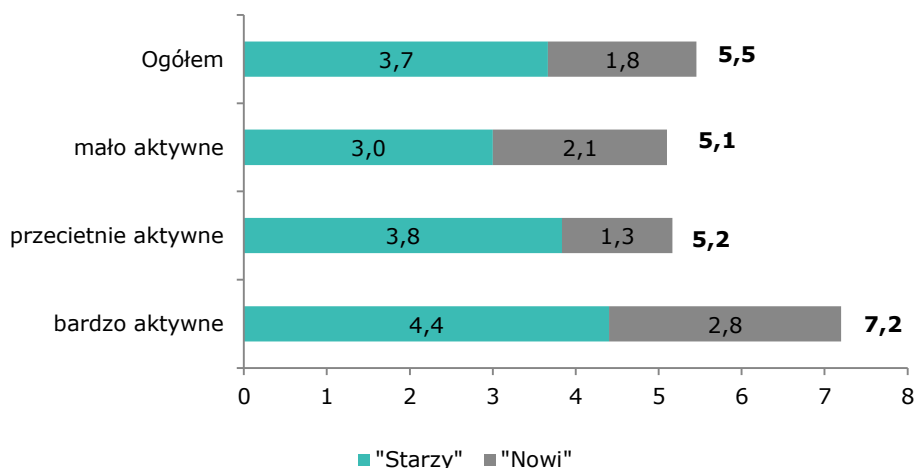
Rysunek 12 Z jakimi instytucjami, przedsiębiorstwami lub organizacjami stworzyli Państwo partnerstwo/koalicję w związku z udziałem w projekcie „RozPRACUJ to z biblioteką”? Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek (N=32)

Zwykle do partnerstwa zapraszano wszystkich, z kim biblioteki **już wcześniej współpracowały**, a do tego grona dopraszano instytucje związane z rynkiem pracy – przede wszystkim PUP/WUP i GOPS związany z pomocą bezrobotnym. Efekt tego (biorąc pod uwagę niskie zaangażowanie PUP-ów) był taki, że koalicje te nieznacznie tylko rozszerzały zakres partnerów, który istniał przed projektem. Tylko w jednej lokalizacji zwrócono uwagę na fakt, że współpraca zwykle przebiega w sposób **bilateralny**, a spotkanie zorganizowane przez bibliotekę rozszerzało grono do **wielu partnerów**.

Na uwagę zasługuje fakt, że liczba nowych i starych partnerów jest związana z aktywnością biblioteki przed udziałem w projekcie. Biblioteki, które były aktywne przed RozPRACUJ miały przeciętnie o 2 partnerów więcej (średnio 7) niż mało lub przeciętnie aktywne (średnio 5).

Partnerzy bibliotek a aktywność przed projektem



Rysunek 13 Porównanie średniej liczby partnerów w bibliotekach o różnym stopniu aktywności przed udziałem w „RozPRACUJ to z biblioteką” na podstawie indeksu aktywności (N=33).

Widać też różnice w proporcji „nowych” i „starych” partnerów. Biblioteki najbardziej aktywne miały najwyższą średnią partnerów wcześniejszych. Największy odsetek partnerów nowych był w bibliotekach najmniej aktywnych (38%), nieznacznie niższy odsetek był w bibliotekach najaktywniejszych (37%). Wyraźnie inna sytuacja była w bibliotekach przeciętnie aktywnych – jedynie 25% partnerów stanowiły instytucje, z którymi wcześniej nie współpracowano. Wyjaśnienie tej sytuacji jest stosunkowo proste – biblioteki najbardziej aktywne mają dużą łatwość w pozyskiwaniu nowych kontaktów, zaś biblioteki mało aktywne miały niewielu partnerów w momencie rozpoczęcia współpracy partnerskiej, więc w ich przypadku przyrost nowych partnerów był największy.

Przebieg współpracy

Na szkoleniach biblioteki zachęcano do nawiązywania współpracy z różnymi instytucjami związanymi z rynkiem pracy, w tym z Powiatowymi Urzędami Pracy, jednak w wielu przypadkach ta współpraca układała się źle, co było dużym rozczarowaniem dla bibliotek. W większości odwiedzonych bibliotek współpraca została nawiązana tylko formalnie (przedstawiciele PUP byli na spotkaniach, ale nie poszły za tym wspólne działania), zdarzały się przykłady konfliktów (kiedy PUP zarzucał bibliotece, że wkracza w jego kompetencje lub wyśmiewał wysiłki bibliotek). Taka niekorzystna atmosfera współpracy miała taką konsekwencję, że biblioteki czuły, że podcięto im skrzydła, że się komuś naraziły, że się ośmieszyły. Niejednokrotnie wyrażały żal z takiego przebiegu wzajemnych relacji – zwłaszcza w kontraście z dobrymi efektami współpracy z WUP-ami.

Dajcie spokój! Biblioteka nie jest od tego, żeby szukać ludziom roboty, tylko zajmijcie się wypożyczaniem książek. I na tym polegało to spotkanie. Ja mogę wam dawać gazetki, mogę coś przywieźć, ale dajcie spokój! Nic poza tym z tą panią nie można było się dogadać. Jeżdżę tam i coś tam biorę – trochę drukowałyśmy te ogłoszenia, ale to co tydzień się zmienia [Case_3].

Relatywnie lepsze doświadczenia miały w tym zakresie osoby, które już wcześniej zetknęły się z PUP-em, czy to zawodowo, czy prywatnie (jako bezrobotni lub osoby bliskie bezrobotnych). Przedstawiciele GOPS-ów też często mieli wrażenie, że ktoś wchodzi im w drogę i negatywnie reagowali na pomysły biblioteki, a przynajmniej niezbyt chętnie angażowali się w nią. PUP raczej nie był skłonny przyjechać na spotkania, chyba że wypłaci się delegacje, nie udostępniał swoich doradców (chyba, że za opłatą)... Wśród bibliotek, w których były

prowadzone studia przypadku, znalazły się też dwie biblioteki [Case_3, Case_6] dobrze oceniające współpracę z **WUP-ami**, które chętniej i bez żadnych opłat (lub tylko za zwrot kosztów podróży) wchodziły we współpracę z bibliotekami – przede wszystkim w formie dostarczyciela publikacji, ale również doradców zawodowych. Być może większa gotowość do współpracy z bibliotekami ze strony wojewódzkich urzędów pracy w porównaniu z powiatowymi wynika z innego zakresu obowiązków tych instytucji – WUP-y w większym stopniu niż PUP-y zajmują się rozwojem zawodowym. Wydaje się, że znaczenie mogły mieć tu też indywidualne kontakty czy bliskość miasta wojewódzkiego.

Barierą dla budowania partnerstw wokół rynku pracy było to, że biblioteka w tym temacie – mimo całego udzielonego wsparcia – czuła się jednak **słaba i mało kompetentna**. Chętnie więc oddawała pałeczkę pierwszeństwa innym aktorom. Projekt bywał niejako **przejmowany** np. przez szkoły, które są dużo bardziej sprawne w organizacji imprez, mają większe doświadczenie w realizacji projektów i mają poczucie, że to ich zadaniem jest zajmowanie się tematami związanymi z orientacją zawodową. W efekcie więc wspólne tworzenie projektu było fikcją, ponieważ za **fasadą partnerstwa i konsultacji, odbywała się realizacja interesów jednej ze stron – innej niż biblioteka**. Dochodziło nawet do tego, że [Case_3, Case_6] projekty były zaplanowane przez dyrekcję szkoły, realizowane w szkołach, dla uczniów, a bibliotekarze uczestniczyli w tych wydarzeniach raczej jako pomocnicy (np. współprowadzili spotkania w ramach „Linku do przyszłości”). Biblioteka nie była ani liderem projektu, ani nie była odpowiedzialna za realizację projektu – jedynie formalnie stanowiła podmiot takich działań. Taki proces negatywnie oceniali niektórzy uczestnicy partnerstwa, którzy czuli się stroną słabszą, zdominowaną przez silną koalicję np. szkół.

Już na pierwszym spotkaniu wyczułam, że to może być wykorzystane politycznie. (...) Naburmuszona się czułam, bo szkoły przejęły inicjatywę, dyrektor szkoły miała gotowy pomysł. (...) Szkoły się bardzo dobrze dogadywały i w gimnazjum rusza przedmiot „doradztwo” [Case_6].

Kilkakrotnie pojawiał się wątek nie najlepszego usytuowania etapu budowania partnerstw w harmonogramie projektu. Na etapie spotkań partnerskich biblioteki miały jeszcze za małą wiedzę w zakresie rynku pracy – były na ogół na etapie początku szkoleń FISE z pomocy na rynku pracy. To zwiększało ich niepewność. Było to bardzo dobrze widać w czasie obserwowanych szkoleń, gdzie bibliotekarze wymieniali się wrażeniami i niepokojami związanymi ze spotkaniami partnerskimi.

Na ogół pierwsze spotkanie partnerskie odbywało się w szerokim gronie i miało charakter burzy mózgów. Potem zwykle szybko wyłaniał się lider. Czasami było to spotkanie formalne – biblioteka zapraszała przedstawicieli różnych lokalnych instytucji, żeby poinformować o tym, że taki projekt jest realizowany.

Dla części bibliotek pierwsze spotkanie partnerskie było **traumatycznym przeżyciem** – ludzie wychodzili w trakcie, z negatywnymi komentarzami na ustach... Zamiast więc bibliotekę wzmacniać, raczej narażało ją na konflikty i trudne pytania – na które biblioteki nie zawsze potrafiły odpowiedzieć [Case_6, Case_2, FRSI, FISE].

Drugie spotkanie często było już dyskusją nad **jednym projektem**, rozdzielaniem zadań – przeważnie pomiędzy bibliotekę i jednego głównego partnera, np. szkołę. Jedna z bibliotek przeznaczyła swój grant na realizację spotkań z doradcą zawodowym i wycieczki do zakładów pracy, a szkoła dała swoje sale i swoich uczniów). Inna biblioteka organizuje serię spotkań z doradcami, ludźmi sukcesu dla młodych matek, a dla ich dzieci oferuje zajęcia – szkoła natomiast „udostępnia” swojego pracownika, który zajmie się tymi dziećmi w trakcie zajęć. Z kolei potem biblioteka zrobi coś dla uczniów tej szkoły – np. przeprowadzi przez kurs „Biblioteczne okno na rynek pracy” np. w ramach zastępstwa. Na ogół wybór jednego, wspólnego projektu oznaczał, że osiągnięto porozumienia, zdarzało się jednak, że pozostali partnerzy poczuli się odrzuceni (jak w przypadku opisanym wyżej – Case_6).

W wywiadach pojawiał się temat **formalizacji partnerstwa**. Teoretycznie nie było takiego wymogu, ale wydaje się, że nie wszyscy o tym wiedzieli, albo nie było to dość jasno komunikowane przez wszystkie osoby opiekujące się daną biblioteką – zarówno samym bibliotekom, jak i partnerom, co mogło utrudniać nawiązanie realnej współpracy, niepotrzebnie stawiać ją „na piedestale”. Mogło być też tak, że formalne partnerstwo zostawało zawiązane „na wszelki wypadek”.

W bibliotekach, w których prowadzono studia przypadku, **bilans wynikający z budowy partnerstw był, w sensie jakości współpracy, neutralny**¹⁸ – biblioteka potwierdziła listę osób i instytucji, na które może liczyć; ale były też miejsca [Case_1], gdzie próba zawiązania partnerstwa doprowadziła do **wyostrzenia różnic** między potencjalnymi partnerami. Niektóre biblioteki (zwłaszcza jeśli dysponują jakimś atrakcyjnym zasobem, np. salą widowiskową) bały się, że próba wejścia w partnerstwa skończy się na tym, że rzekomi partnerzy będą oczekiwali od biblioteki usług i przysług, nie dając nic lub mało w zamian.

Sukcesem w partnerstwach bywała, wspomniana przez biblioteki, możliwość **wspólnego działania**. Były udane szczególnie wtedy, gdy można **było wzmocnić wcześniejszą współpracę** poprzez wspólne prowadzenie projektu. Takie partnerstwa się udawały. Zdarzało się też tak, że biblioteka zaprosiła na spotkanie instytucję, z którą wcześniej nie współpracowała i nie sądziła, że może współpracować, a jednak ta instytucja (np. GOPS) stała się partnerem w projekcie i – co ważniejsze – jest szansa na współpracę w przyszłości. Zdarzało się także tak, że potencjalny partner poczuł się zagrożony i nie brał udziału w kolejnych spotkaniach.

Przyszła przewodnicząca, ale jak była mowa, to ona wszystko na nie. I na następne już nie przyszła. Może poczuła się zagrożona, że ja przejmę jakieś inicjatywy, działania i wejdę jej w drogę. To było moje odczucie. I nie chciała się zaangażować [Case_3].

Partnerstwo, jeśli dobrze się udało, pozwalało bibliotece na zaistnienie w środowisku lokalnym, staniu się jedną z instytucji, do których można się zwrócić jako do potencjalnego partnera przy pracy nad jakimś projektem.

Dobre praktyki w zakresie współpracy z instytucjami

1. Bazowanie na istniejącej sieci sprawdzonych partnerów – pozwalało na wzmocnienie tej sieci, było rozwiązaniem bezpiecznym. Można było na tym poprzestać albo do niej dobierać nowych partnerów [Case_5, Case_2].
2. Nawiązanie kontaktów z instytucjami, z którymi biblioteka do tej pory nie współpracowała. Warto tutaj docenić rolę diagnozy lokalnej, dzięki której biblioteka zmapowała potencjalnych partnerów.

Dużo ćwiczyliśmy, jak nasza gmina jest rozmieszczona, mieliśmy ukazać gminę, z kim moglibyśmy nawiązać partnerstwo – wiele nam to rozjaśniło, bo wcześniej nie myślałyśmy, że w taki sposób można pozyskiwać partnerów. Mając tak blisko siebie takie potencjały i nie umiając tego wykorzystać. – Nie myślały, że mogą współpracować z GOPS. Na szkoleniach otworzył nam się umysł [Case_3].

3. Nawiązywanie współpracy z firmami za pośrednictwem jednostki samorządu terytorialnego, np. z firmami, które świadczą usługi publiczne.

Firma X (wpisana do planu rozwoju przy działaniu z odpadami) to firma, która zwozi odpady z gminy. To był taki ciepły temat – to była inicjatywa pani sekretarz, żeby nawiązać współpracę z tą firmą [Case_3].

4. Ważny był osobisty kontakt – organizacje partnerskie dobrze oceniały to, że bibliotekarze zapraszali partnerów osobiście, a nie z użyciem formalnych pism.

¹⁸ Choć na poziomie ilościowym, jak już pisałyśmy, liczba partnerów wzrosła.

5. Rozsądne dobieranie nowych partnerów i elastyczne podchodzenie do wytycznych ze szkoleń – jeśli biblioteka z różnych źródeł wie, że np. PUP nie będzie dobrą instytucją do współpracy, nie musi go zapraszać, mimo, że jest ważną dla rynku pracy instytucją.

Zastanawialiśmy się, kogo wziąć do tego partnerstwa, żeby to nie było ot tak na papierze, tylko, żeby potem ta współpraca nam owocowała, żeby to były osoby, które nam później pomogą, które mają dobre pomysły [Case_5].

6. Nawiązanie współpracy z firmami – owocowało to bardzo atrakcyjnymi dla odbiorców i dobrze ocenianymi działaniami, np. zwiedzanie zakładów pracy lub spotkania z pracodawcami. Pozwalało to (szczególnie młodzieży) na dotknięcie prawdziwego rynku pracy. Firmom z kolei dawało szansę na promocję i kształcenie potencjalnych przyszłych pracowników.

Z [firmy] przyszedł dyrektor i pani ds. rekrutacji. Mówili pozornie podstawowe rzeczy – jak się ubrać na rozmowę, jak e-mail powinien wyglądać. Co prawda doradca uczniom o tym mówiła, ale to było jak w szkole a tu przyszła osoba która rzeczywiście robi to na co dzień [Case_5].

7. Korzystanie z osobistych kontaktów w instytucjach. Biblioteki często się tego wstydzą (boją się posądzenia o nadużycia), a daje to bardzo dobre efekty i pozwala na bazowanie na kapitale społecznym danej biblioteki.

07 | Efekty „RozPRACUJ to z biblioteką”

Jednym z głównym celów ewaluacji jest próba oceny efektów projektu „RozPRACUJ to z biblioteką”. Jest to zadanie o tyle trudne, że w momencie zakończenia ewaluacji projekt nie był jeszcze ukończony, część bibliotek prowadziła jeszcze swoje działania. To utrudnia wyznaczenie części „twardych” wskaźników – choć tu ich estymacja jest możliwa. Jednak na zmierzenie długofalowych efektów projektu jest jeszcze zbyt wcześnie. Postaramy się jednak omówić kolejno efekty projektu i podjąć się ich prognozy.

Nowi użytkownicy

Nowi użytkownicy to kategoria, która na poziomie ogólnym wydaje się oczywista, jednak na poziomie operacjonalizacji następuje wielu trudności.

Po pierwsze, grupy różnią się pod względem penetracji korzystania z bibliotek, np. wiadomo, że niektóre grupy, np. kobiety, dzieci statystycznie częściej korzystają z biblioteki niż np. dorośli mężczyźni, jednak **nawet w grupach standardowych użytkowników biblioteki zdarzają się osoby, które nie korzystają z biblioteki**, np. niektóre dzieci są zapisane tylko do biblioteki szkolnej. I odwrotnie – w jednej z bibliotek usłyszeliśmy historię mężczyzny, bezrobotnego alkoholika, który jest jednocześnie zapalonym czytelnikiem [Case_3].

Po drugie, często **w rodzinie tylko jedna osoba ma założoną kartę**, a książkę czyta parę osób, co utrudnia oszacowanie, kto faktycznie korzysta z księgozbioru.

Po trzecie, biblioteki prowadzą **statystyki czytelnictwa** i to wypożyczanie książek jest dla nich podstawowym sposobem ustalania tego, kto jest odbiorcą ich usług, a kto nie. Nie prowadzi się jednak statystyk dotyczących tego, kto korzysta z komputerów w bibliotece,

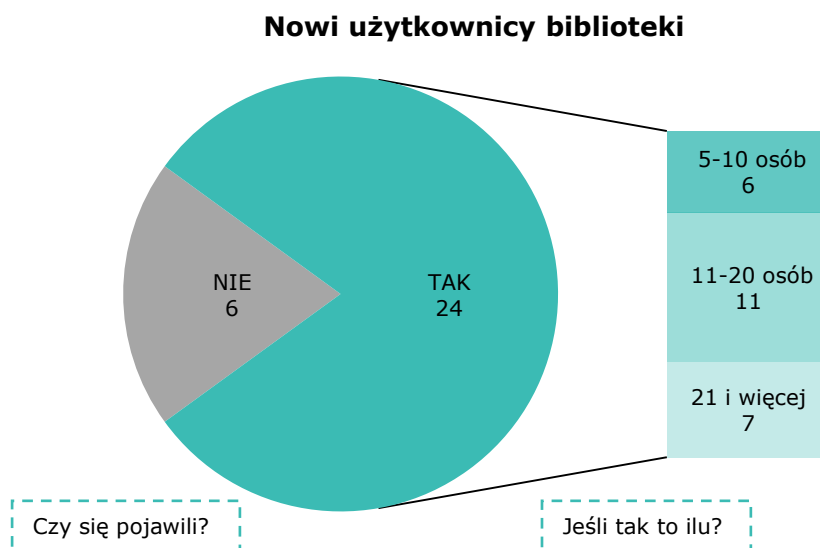
choć bibliotekarki czasami pamiętają niezapisane do biblioteki osoby, które przychodziły w tym celu. Te wszystkie okoliczności powodują, że odpowiedź na pytanie o nieużytkowników jest trudna.

W **planach rozwoju** pojedyncze biblioteki wspominają o **nieużytkownikach** (np. niekorzystający z biblioteki nauczyciele, seniorzy), ale na ogół ta grupa nie jest precyzyjnie zdefiniowana. **Żadna biblioteka we wniosku grantowym w sposób wyraźny i jednoznaczny nie nastawiła się na pracę z osobami, które wcześniej nie były użytkownikami biblioteki**, chociaż zdarzały się sytuacje, że w projekcie brały udział osoby, które nie miały karty w bibliotece (np. bezrobotna kobieta wypożyczała książki na kartę męża [Case_4]).

W badaniu jakościowym mówiono o nowych użytkownikach najczęściej w kontekście osób, które były beneficjentami RozPRACUJ oraz osób „ściągniętych” przez komputery (tu często młodzież) [case studies].

Ze względu na tak naszkicowany kontekst, w ankiecie internetowej pytano dyrektorów o nowych użytkowników w sposób opisowy¹⁹ i aż 80% badanych bibliotek (24 z 30) zadeklarowało, że takie osoby się pojawiły w bibliotece.

Wg szacunków dyrektorów w bibliotekach pojawiło się łącznie co najmniej 588 osób, które nigdy wcześniej z niej nie korzystały (bierzemy tu pod uwagę zarówno osoby zapisane, jak i te, które przyszły do biblioteki po informację czy skorzystać z komputera). **Jeśli w bibliotece pojawili się nowi użytkownicy, to było ich średnio 24 (przy czym jedna z bibliotek pisała o 124 osobach, co ma wpływ na średnią)**. Tu ponownie zróżnicowanie jest duże. Wśród bibliotek, które twierdząco odpowiedziały na pytanie, w ¼ bibliotek było nie więcej niż 10 osób. Poniżej przedstawiamy rozkład liczebności odpowiedzi na powyższe pytanie, uwzględniający biblioteki bez nowych użytkowników [BD].



Rysunek 14 Czy w trakcie Państwa udziału w projekcie pojawiły się w bibliotece osoby, które nigdy wcześniej z niej nie korzystały (zarówno osoby nowo zapisane jak i te, które np. przyszły do biblioteki po informację, skorzystać z komputera itd.)? (N=30)

¹⁹„Czy w trakcie Państwa udziału w projekcie pojawiły się w bibliotece osoby, które nigdy wcześniej z niej nie korzystały (zarówno osoby nowo zapisane jak i te, które np. przyszły do biblioteki po informację, skorzystać z komputera itd.)?”

W czasie badania ilościowego dyrektorzy byli też proszeni o charakterystykę nowych użytkowników. Było to pytanie otwarte – tak, by można było też zobaczyć, na ile bibliotekarze myślą o nowych użytkownikach kategoriami związanymi z rynkiem pracy. Odpowiedzi mogły być zatem formułowane dowolnie. Po treści odpowiedzi widać, że dyrektorzy mieli duży problem ze zdefiniowaniem kategorii nowych użytkowników – potwierdza to wnioski z badania jakościowego. Często nie wiadomo na przykład, czy chodzi o osoby bezrobotne czy pracujące: osoby 50+, osoby dorosłe, młode mamy. W odpowiedziach często pojawiały się określenia dotyczące wieku lub płci („kobiety po 40 roku życia”), ale w kilku ankietach scharakteryzowano po prostu, w jakim celu przychodzą nowe osoby, np. korzystanie z Internetu, pisanie CV (3 wskazania), uczenie się angielskiego, wypożyczanie książek, szkolenie komputerowe (po 1 wskazaniu).

Osoby bezrobotne, wykluczone, klienci drukujący bilety lotnicze, składające PIT w Urzędzie Skarbowym, seniorzy, młodociani bez zawodu [BD].

Większość bibliotek wskazała na jedną nową grupę, ale kilka bibliotek wskazało 2 lub 3 grupy nowych osób, które wzięły udział w projekcie. Kilkakrotnie powtórzył się model złożony z gimnazjalistów (biorących udział w warsztatach) i osób dorosłych (korzystających z komputera, biorących udział w zajęciach komputerowych lub innych). W efekcie dość trudno jest podzielić odpowiedzi na rozłączne kategorie, można za to wyodrębnić to, jakie kategorie i jak często w wypowiedziach się pojawiały. Pamiętając o tych ograniczeniach poniżej podano liczby wskazań kategorii wyznaczonych ze względu na płeć, wiek i status na rynku pracy. Liczby należy odnosić do 27 dyrektorów, którzy deklarują, że w ich bibliotekach pojawili się nowi użytkownicy, a jednocześnie którzy odpowiedzieli na pytanie.

Płeć

Wątek płci pojawił się w 9 wypowiedziach, zaznaczono wtedy, że chodzi o kobiety (w 1 przypadku mężczyzn wydzielono jako oddzielną grupę użytkowników). W 20 przypadkach płeć nie była określona lub respondent wskazał poza kobietami inną kategorię bez określania płci (np. młodzież).

Co ciekawe o płci pisze się wyłącznie w kontekście dorosłych, gdy grupą docelową jest młodzież, opisuje się ją jako ogólną „jednolitą” kategorię.

Wiek

Respondenci zwykle odnosili się do kategorii wieku. W aż 20 z 27 przypadków pisano o osobach dorosłych, najczęściej nie uszczegóławiając ich wieku (14 wskazań). W 7 wypowiedziach była mowa o dorosłych „młodszych” (kobiety powracające do pracy po urodzeniu dziecka, osoby przed 40 rokiem życia itp.). O dorosłych 50+ była mowa w 5 wypowiedziach, w tym w 2 pisano o seniorach.

Nieco rzadziej pojawiającą się grupą była młodzież – 10 przypadków. W jednym była mowa o dzieciach.

Status na rynku pracy

O statusie na rynku pracy pisano głównie wtedy, gdy nowi użytkownicy byli też uczestnikami działań biblioteki w „RozPRACUJ”. W 19 wypowiedziach pojawiała się przynajmniej jedna kategoria użytkowników opisana w języku rynku pracy (np. bezrobotni, poszukujący pracy, osoby, którym pomagano w pisaniu CV, młodzież planująca ścieżkę kariery)²⁰.

²⁰ Z drugiej strony w 11 wypowiedziach pojawiła się przynajmniej jedna kategoria nowych użytkowników nie opisana w takich kategoriach.

Największą grupę wypowiedzi stanowią te, w których pisano o bezrobotnych lub osobach poszukujących pracy lub szukających pomocy w bibliotece w związku z poszukiwaniem pracy (często łącznie, trudno to oddzielić). Było tak w ponad połowie wypowiedzi (co najmniej 16 wskazań²¹). W 6 przypadkach pisano o młodziu planującej ścieżkę kariery.

Poza tymi kategoriami na uwagę zasługuje fakt, że 10 respondentów pisało o grupach nowych użytkowników w kontekście korzystania ze sprzętu komputerowego. Potwierdza się też wniosek z badania jakościowego, że **nowymi użytkownikami bardzo często zostawały osoby, które w jakiś sposób były beneficjentami działań biblioteki w ramach RozPRACUJ** – było to wyraźnie napisane w 16 przypadkach, w pozostałych 6 przypadkach jest duże prawdopodobieństwo, iż tak było.

Osoby, które uzyskały wsparcie w związku z pracą

Przeciętnie w bibliotece biorącej udział w projekcie wsparcie w kwestiach związanych z pracą uzyskało 60 osób. Łącznie liczbę takich osób można szacować na co najmniej **1862**²². Liczba ta mogła wzrosnąć po przeprowadzeniu badania ilościowego, ze względu na trwający jeszcze projekt [BD].

Liczbę tę są wysokie, szczególnie gdy porównamy je z rezultatami osiąganymi w ramach klasycznego PRB. Z ewaluacji PRB z 2012 roku wynikało, że w prawie 3 900 bibliotek korzystających z PRB pracy w bibliotece szukało 100 tys. osób, co daje to średnio ok. 25 osób na bibliotekę. Jednak w interpretacji różnicy między PRB a RozPRACUJ trzeba zwrócić uwagę na dwie ważne i powiązane ze sobą kwestie:

- wrażliwość średniej arytmetycznej na wartości skrajne (i obecność skrajnie wysokich wartości w przypadku projektu RozPRACUJ),
- możliwość udzielania w RozPRACUJ bardziej „masowego” wsparcia dzięki prowadzeniu działań dla młodzieży, często we współpracy ze szkołami

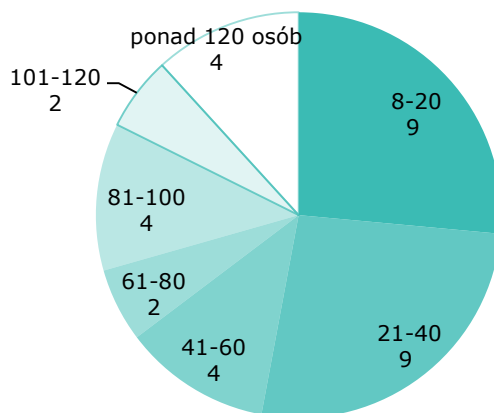
Pierwsza kwestia to zatem sama specyfika miernika, jakim jest średnia arytmetyczna – jest on bardzo wrażliwy na wartości skrajne, zwyżają go te biblioteki, gdzie liczba osób była najwyższa. Warto zaznaczyć, że na poziomie poszczególnych bibliotek **zróznicowanie jest bardzo duże – od 8 do 207 osób.**

Widać to dobrze na wykresie obrazującym rozkład odpowiedzi na pytanie o liczbę osób, które uzyskały lub uzyskują wsparcie. Dla połowy bibliotek liczba ta nie przekracza 40. Były jednak i takie biblioteki, gdzie wsparcie w trakcie projektu uzyskało (lub miało do końca projektu uzyskać) ponad 100 osób.

²¹ Jeszcze w 2 wypowiedziach można przypuszczać na podstawie innych danych, że te osoby szukały w bibliotece pomocy w związku z pracą – jeśli tak przyjmujemy, można mówić nawet o 16 przypadkach.

²² Pytano też o liczbę osób, które uzyskały lub uzyskują wsparcie w ramach działań grantowych – łącznie było to co najmniej 1400 osób. Patrz: rozdział o odbiorcach działań.

Liczba osób, które uzyskały w trakcie trwania projektu wsparcie związane z pracą (N=31)



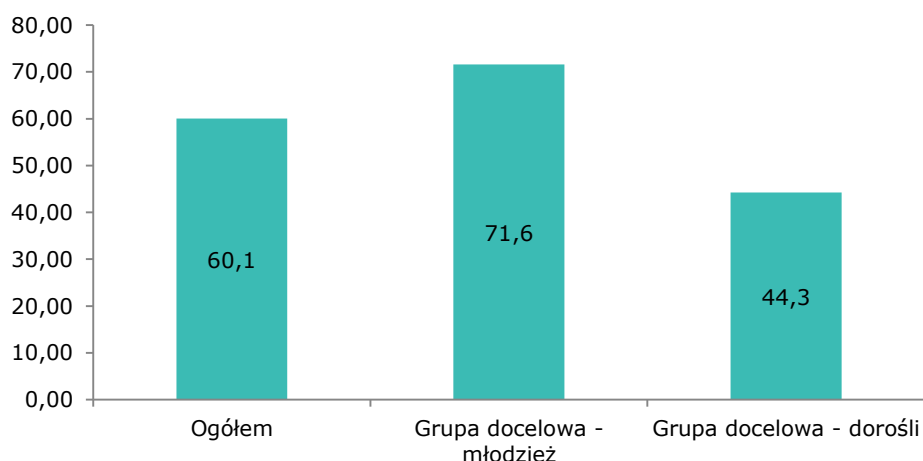
Rysunek 15 Ile osób uzyskało w bibliotece wsparcie związane z pracą w czasie trwania „RozPRACUJ to z biblioteką”?

Badanie ilościowe przeprowadzono w czasie, gdy część działań realizowanych przez biblioteki nie została jeszcze zakończona.

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek

Podobnie jak w przypadku pytania o osoby, które uzyskały wsparcie w ramach działań grantowych, widać wyraźną zależność liczby osób, które uzyskały wsparcie, od grupy docelowej działań²³. Biblioteki, które deklarowały bardzo wysokie liczby osób uzyskujących wsparcie, prowadziły zazwyczaj działania skierowane do uczniów. Na przykład przeprowadzenie warsztatów dla kilku dwudziestoosobowych klas oznaczało, że liczba osób, którym udzielono pomocy, mogła nawet przekroczyć 100.

Liczba osób, którym udzielono wsparcia związanego z pracą a grupy docelowe



Rysunek 16 Ile osób uzyskało w bibliotece wsparcie związane z pracą w czasie trwania „RozPRACUJ to z biblioteką”? Średnie liczby osób w zależności od grupy docelowej działań.

²³ Patrz: rozdział o działaniach grantowych.

Źródło: Ankieta dla dyrektorów bibliotek (N=31)

Na wykresie powyżej widać porównanie średnich w podgrupach – **w przypadku młodzieży jest ona wyższa o około 30 osób.**

Jednak na uwagę zasługuje fakt, że nawet gdy porównamy tylko wynik dotyczący osób dorosłych z analogicznym wynikiem PRB (średnio 25 osób), jest on prawie dwukrotnie wyższy.

Biblioteki bardzo chętnie dzieliły się **historiami swoich sukcesów w pomocy w poszukiwaniu pracy czy budowaniu ścieżki kariery.** Historie sukcesu przytaczane przez dyrektorów bibliotek można podzielić na kilka kategorii:

- » Najlichniesza jest ta, która dotyczy pewnego przełamania, wyjścia z psychologicznego „dołka” – w większości w tym kontekście przytaczane są historie kobiet, które utknęły w domu, zajmując się dziećmi i zapomniały o sobie, przestały o sobie dbać i myśleć o sobie, o pracy; w historiach tych biblioteka występuje w roli doradcy, psychologa, a efektem ich zabiegów jest **przywrócenie ludziom wiary w siebie.**
- » Również częste są opowieści o tym, jak w bibliotece udzielono drobnego **wsparcia technicznego** – w napisaniu CV, wydrukowaniu go – co pozwoliło na uzyskanie zatrudnienia.
- » Są też wątki związane z **orientacją zawodową** – poprzez wykorzystanie narzędzia „Twój potencjał” oraz spotkania z doradcami zawodowymi.

Historie te pokazują, że droga na rynek pracy **czasem wymaga tylko drobnej pomocy, a czasem stanowi trudną, wielomiesięczną pracę,** która – drobnymi krokami – wiedzie od pomyślenia o sobie (wyodrębnienia własnej osoby) do podjęcia najpierw jakiegokolwiek aktywności, a dopiero potem tej związanej z poszukiwaniem pracy.

Poniżej przedstawiamy przykłady historii przytaczanych przez bibliotekarzy ([BD, case studies]). Bohaterowie części historii znaleźli nową pracę. W innych przypadkach zrobili pierwszy, często bardzo trudny i przełomowy, krok w tym kierunku. Opiszemy również kilka przykładów wsparcia dla młodzieży, które może mieć duży wpływ na to, jaką wybiorą oni ścieżkę edukacyjną i jak potoczy się ich kariera zawodowa – wpływ tym większy, jeśli z różnych przyczyn nie mogli oni liczyć na pomoc czy wskazówki w tym zakresie w domu lub szkole.

Przytaczane historie zmiany, do której doszło dzięki realizacji przez bibliotekę działań w ramach „RozPRACUJ to z biblioteką”, można podzielić na następujące kategorie:

- **zmiana postawy, przywrócenie wiary w siebie:** dowartościowanie, otwarcie się na nowe możliwości i na innych ludzi;
- **orientacja zawodowa:** nowa ścieżka kariery, przemyślenie dotychczasowych wyborów;
- **orientacja zawodowa:** nowe kwalifikacje;
- **wsparcie techniczne:** pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, poszukiwaniu ofert.

Znak * oznacza, że ze względu na konieczność zapewnienia badanym anonimowości część szczegółów z danej historii została wycięta lub okrojona.

- **zmiana postawy, przywrócenie wiary w siebie:** dowartościowanie, otwarcie się na nowe możliwości i na innych ludzi

<p>Kobieta wychowująca dzieci* chcąc powrócić na rynek pracy. Uczestniczyła w spotkaniu z psychologiem, dzięki temu uwierzyła w swój potencjał, swoje umiejętności. Uczestniczyła w szkoleniu komputerowym organizowanym w ramach grantu. Otrzymuje również wsparcie indywidualne bibliotekarzy. Podjęła wolontariat. Mamy nadzieję, że otrzyma też zatrudnienie.</p>	<p>→ nowa praca</p>
<p>W jednej z bibliotek udało się pomóc młodej osobie z dosyć trudną sytuacją osobistą*. Osoba ta za radą pracownika biblioteki skorzystała ze wsparcia psychologicznego. Kiedy sytuacja osobista nieco się poprawiła, a sytuacja zawodowa nadal była trudna, za radą i ze wsparciem z biblioteki osoba ta zaczęła szukać pracy zagranicą i udało się jej ją znaleźć. Obecnie pracuje zagranicą i nadal pozostaje w kontakcie mailowym z osobą, która jej pomogła.</p>	<p>→ nowa praca</p>
<p>Kobieta*, która od lat nigdy nie pracowała i nie chciała uczestniczyć w takich spotkaniach. Zajmowała się tylko domem i dziećmi. Jesteśmy dumne, że udało się nam nakłonić ją do udziału w naszych działaniach. Poprzez udział w warsztatach z doradztwa zawodowego, psychologicznego i innych zajęciach widzimy otwieranie się na ludzi i propozycje rynku pracy. Potrafi znaleźć czas tylko dla siebie, zainwestować w siebie i jest gotowa realizować swoje plany.</p>	<p>→ pierwszy krok do zmiany</p>
<p>Młoda kobieta, matka kilkorga dzieci*, biorąc udział w projekcie, po kursie komputerowym i warsztatach z doradcą zawodowym otworzyła się na innych, zyskała pewność siebie i... znalazła pracę. Był to jej osobisty sukces, jak też sukces biblioteki, bo to dzięki nam i szkoleniom, jakie zorganizowałyśmy, ta kobieta odważyła się wyjść i sama szukać pracy, a nie czekać na znajomości czy też prace interwencyjne w Urzędzie Gminy.</p>	<p>→ nowa praca</p>
<p>Piszę o chłopaku, który jest uczniem szkoły ponadgimnazjalnej*, który zupełnie nie wiedział, co chciałby robić w przyszłości, nawet szkołę wybrał dlatego, że była blisko. Do uczestnictwa w projekcie namówiła go wychowawczyni. Chłopak po warsztatach psychologicznych i przejściu narzędzia praca-enter, zaczął poważnie myśleć o swojej przyszłości, zaczął o tym rozmawiać, z nieśmiałego małomównego chłopaka, stał się otwartym kontaktowym chłopcem.</p>	<p>→ młodzież</p>
<p>Jedną z naszych uczestniczek, która zgłosiła się do nas, była pewna kobieta*. Wizyty u nas i spotkania oraz rozmowy spowodowały, że zaczęła uczęszczać do zaocznego liceum dla dorosłych. Wcześniej, jak nam opowiadała, nie miała tyle odwagi i samozaparcia, żeby zrobić taki krok. Sama mówiła, że wizyty u nas sprawiły, że uwierzyła, że da radę zarówno z nauką w szkole i pogodzenie tego z życiem rodzinnym i obowiązkami. Było nam niezmiernie miło, że podjęła taką decyzję. Kobieta ta zawsze przychodziła punktualnie na zajęcia i chociaż przyznawała się, że dużo kosztuje ją to stresu, to jednak nie zrezygnowała. Uważam, że otworzyła się na ludzi, zintegrowała z grupą a co najważniejsze - była to dla niej samej najlepsza lekcja i mam nadzieję, że uwierzyła w swoje możliwości, a my jako biblioteka "daliśmy" jej fundament, dzięki któremu łatwiej teraz będzie jej stawić czoła nowym wyzwaniom, a przede wszystkim uwierzy w siebie i w swoje możliwości.</p>	<p>→ pierwszy krok do zmiany</p>
<p>Uczeń*, nieśmiały i dość niepewny siebie, jako wolontariusz uczył starszą osobę obsługi komputera. Dla tej osoby była to okazja do zdobycia nowych umiejętności, a dla niego bardzo ważne dowartościujące doświadczenie.</p>	<p>→ młodzież</p>

- **wsparcie techniczne:** pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, poszukiwaniu ofert

Młoda osoba*, tuż po studiach, zgłosiła się do biblioteki z prośbą o pomoc w przygotowaniu listu aplikacyjnego i CV. Wspólnie przygotowaliśmy i wydrukowaliśmy dokumentację. Po kilku dniach, dziewczyna zadzwoniła, by podziękować za pomoc. Dostała pracę.	→ nowa praca
Mężczyzna bezrobotny*, wracający na rynek pracy po długiej chorobie, z trudną sytuacją rodzinną. Pomoc bibliotekarzy w założeniu skrzynki e-mail, przeglądanie dostępnych ofert na rynku pracy, w aplikowaniu do pracodawców poszukujących pracowników w tym zawodzie. Pomoc w odbieraniu wiadomości e-mail, weryfikacja i przeglądanie ofert, komunikowanie się z pracodawcami poprzez darmowy dostęp do Internetu. Nasze wsparcie przyniosło oczekiwane rezultaty - bezrobotny uzyskał pracę w swoim zawodzie, blisko miejsca zamieszkania, godziwe wynagrodzenie, powrót do normalnego życia i satysfakcję z wiary w swoje możliwości i potencjał.	→ nowa praca
Bibliotekę odwiedzał młody człowiek*, przeszukiwał oferty pracy w prasie i Internecie. Poprosił nas o pomoc w napisaniu CV. Zachęcałyśmy go do składania CV w miejscowych zakładach pracy. Wiosną na stronach PUP ukazało się ogłoszenie o naborze do pracy w naszej miejscowości. Mężczyzna spełniał wszystkie wymogi, jakie stawiano przed przyszłym pracownikiem. Zaopatrzone w komplet dokumentów zgłosił się do działu kadr, gdzie po rozpatrzeniu został zakwalifikowany do pracy. Umowę dostał na okres 2 lat, a ostatnio, gdy odwiedził bibliotekę, cieszył się z pierwszej podwyżki i dziękował za pomoc i mobilizację w trakcie poszukiwań pracy.	→ nowa praca
Pomagałyśmy znaleźć ofertę pracy, napisać CV i list motywacyjny. Osoba ta* po miesiącu przyszła z podziękowaniem za pomoc, gdyż otrzymała w tym zakładzie pracę na umowę.	→ nowa praca
Pewien młody mężczyzna*, który często zaglądał w mury biblioteki, dzięki naszemu wsparciu odważył się i postanowił założyć spółdzielnię socjalną. Pracownik naszej biblioteki pomagał w poszukiwaniu informacji, jak założyć taką spółdzielnię, jakie są aspekty prawne i jakie dokumenty należy złożyć do odpowiednich instytucji.	→ pierwszy krok do zmiany

- **orientacja zawodowa:** nowa ścieżka kariery, przemyslenie dotychczasowych wyborów

Pomogłam w zdobyciu pracy młodej kobiecie, która od 2 lat była na urlopie wychowawczym. Nie chciała wracać do swojej poprzedniej, ciężkiej pracy*. Pomogłam jej w znalezieniu pracy w przedszkolu, gdyż takie wykształcenie miała ta osoba. Na początku dużo z tą osobą rozmawiałam, potem pomogłam napisać CV i list, następnie uczyłam, jak rozmawiać na rozmowie kwalifikacyjnej i dawałam dużo pozytywnej energii. Udało się i dziś ta pani jest przedszkolanką.	→ nowa praca
Przedstawimy Państwu osobę Jana Kowalskiego*. Mężczyzna w średnim wieku, z wykształceniem wyższym, trwale bezrobotny. Nasz wieloletni czytelnik, przyjaciel biblioteki, chętnie wspierający nasze działania. Przez wiele lat poszukujący pracy, bez skutku, zrezygnował z poszukiwania pracy w swoim zawodzie, chciał znaleźć już jakąkolwiek, nawet poniżej kwalifikacji. Współpraca z biblioteką w ramach grantu dała mu okazję na nowo przyjrzeć się swoim umiejętnościom, z perspektywy przyjrzeć się sposobom, w jakie poszukiwał pracy. Przepracowania pewnych emocji z psychologiem i doradcą zawodowym. W efekcie, ze zdwojoną siłą, za naszą namową zaczął aplikować do różnych ofert pracy. W międzyczasie ukończył dodatkowy kurs kwalifikacyjny. I miło jest nam, że jeszcze w trakcie trwania warsztatów udało mu się znaleźć zatrudnienie. Dało to wszystkim dodatkową pozytywną motywację:)	→ nowa praca

Kobieta około 40-letnia, która bardzo aktywnie uczestniczyła w spotkaniu z doradcą zawodowym i po nim zaczęła poszukiwania pracy. Znalazła ją bardzo szybko.	→ nowa praca
Uczeń III klasy gimnazjum zapoznał się z serwisem praca-enter. Analiza otrzymanych propozycji zawodowych utwierdziła go w podjętych wcześniej decyzjach dotyczących wyboru szkoły średniej i możliwości wykonywania zawodu. Ciekawa charakterystyka zawodów dostarczyła konkretnych informacji umożliwiających dokładne poznanie nowych możliwości zatrudnienia.	→ młodzież

- **orientacja zawodowa: nowe kwalifikacje**

Jedna z bezrobotnych kobiet, która uczestnicząc w zorganizowanym przez nas kursie* dzięki zdobytym umiejętnościom i podniesieniu kwalifikacji została zatrudniona (na razie na okres próbny) w jednym z okolicznych lokali gastronomicznych.	→ nowa praca
Uczestniczki warsztatów związanych z rzemiosłem artystycznym* nauczyły się bardzo wiele w trakcie zajęć, obecnie sprzedają swoje prace na targach, jarmarkach, ale uczą się sprzedawać je przez Internet. Są dumne i zachwycone efektami swojej pracy, która jest w niektórych przypadkach jedynym źródłem utrzymania.	→ nowa praca/ pierwszy krok do zmiany

Zmiana wizerunku biblioteki

Jest jeszcze za **wcześnie, by jednoznacznie mówić o zmianie wizerunku biblioteki** w społeczności lokalnej (do tego byłyby niezbędne badania po zakończeniu projektu). Jednakże, w wywiadach można **zaobserwować pierwsze sygnały**. Ciekawie wyglądają odpowiedzi bibliotekarzy z bibliotek, w których realizowane były studia przypadku, gdy pytani byli o to, co im dało „RozPRACUJ to z biblioteką”. Dużo odpowiedzi dotyczy **wewnętrznych spraw biblioteki**, ale **niektóre mają konsekwencje dla wizerunku**.

Fakt posiadania sprzętu komputerowego ma istotne znaczenie dla tych bibliotek (lub filii) które go wcześniej nie miały. Wtedy biblioteka staje się miejscem, gdzie można pograć lub popracować na komputerze.

Jeśli współpraca partnerska przebiegała pomyślnie, bibliotekom **udawało się zamienić wiele współpracy bilateralnych na sieć współpracy** – stawały się wtedy ogniwem sieci, a nie instytucją mającą wielu przyjaciół.

Projekt mógł też przynieść bibliotece **zauważenie przez mieszkańców**. Młodzież szkolna odkrywała, że istnieje takie miejsce jak biblioteka – co konsekwencje będzie miało zapewne opóźnione, ale np. przy okazji matury będą wiedzieli, gdzie przyjść.

Biblioteka pojawia się jako potencjalny **„partner do działań”** – gdy ktoś będzie szukał partnera do projektu, weźmie też bibliotekę pod uwagę.

Jeśli **biblioteka nie była wcześniej szczególnie aktywna, znaczenie wydaje się mieć też sam fakt udziału w RozPRACUJ oraz otrzymania grantu**. Biblioteka zaczyna się **zaliczać się do grona instytucji „realizujących projekty”**. W przypadku bibliotek aktywniejszych, „prymusów” ta zmiana nie jest chyba szczególnie widoczna – jeśli biblioteka intensywnie działała na wielu polach, rynek pracy staje się kolejnym z nich. **Znaczenie ma nie tylko działanie, ale też pozyskanie funduszy** – kompetencje w ich pozyskiwaniu wpływają dodatnio na wizerunek biblioteki.

Plany na przyszłość

Bibliotekom bardzo trudno jest mówić o przyszłości, o dalszych planach związanych z podjętymi działaniami. W trakcie wywiadów jakościowych biblioteki były na różnym etapie zaawansowania prac nad swoimi projektami, bibliotekarze skupiali się przede wszystkim na tym, by zrealizować projekt, zmieścić się w czasie. Gdy pytano o dalsze plany, mówili często, że oczywiście planują dalej współpracować z partnerami i ich działania są na tyle ważne, że warto by je **kontynuować, ale ... i tu często mówili, że pod warunkiem znalezienia środków, innego projektu.**

W badaniu ilościowym dyrektorów bibliotek również pytano o plany kontynuacji działań²⁴. Na pytanie, które z działań zainicjowanych w trakcie trwania projektu będą kontynuowane po jego zakończeniu, tylko 3 biblioteki odpowiedziały wprost, że nie planują dalszego ciągu, co jest bardzo dobrym wynikiem – **prawie wszyscy dyrektorzy bibliotek deklarują kontynuację działań.**

Najwięcej wskazań w związku z planowaną kontynuacją działań (7) dotyczyło wykorzystania narzędzia „Twój potencjał” z portalu **praca-enter.pl**. Następne w kolejności jest działanie, które na ogół biblioteki realizowały przed RozPRACUJ, czyli **pomoc w pisaniu CV i dokumentów aplikacyjnych** (6). Liczbowo wyróżnia się jeszcze jedynie deklaracja o kontynuacji zajęć z rękodzieła (3) oraz współpraca z doradcą zawodowym (3). Pozostałe odpowiedzi wskazano jedynie 1-2 razy.

Te wyniki liczbowe można interpretować dwojako – pozytywnie, ponieważ **biblioteki planują realizować nowe działania**, poszerzające ofertę biblioteki, ale też przydatne na rynku pracy: warsztaty cukiernicze, warsztaty z carvingu, warsztaty „Poznaj swój potencjał” (pojedyncze wskazania). Można je także ocenić negatywnie, ponieważ wiele z tych działań – nawet jeśli biblioteki nie prowadziły wcześniej takiej działalności – są **drobne i z powodzeniem można byłoby je zainicjować nie uruchamiając** takiego kosztownego, pracochłonnego i czasochłonnego procesu, jakim był udział w **RozPRACUJ**. Można tu wymienić: pomoc w obsłudze poczty mailowej czy Internetu, udostępnianie i zakup literatury dotyczącej rynku pracy (np. poradnictwa zawodowego), polecenie stron WWW, udzielanie informacji, pomoc w wyszukiwaniu ofert pracy czy indywidualna pomoc.

Zdarzył się nawet przypadek wpisania do planu działań bibliotecznych, niespecyficznego dla RozPRACUJ.

Ferie i wakacje w bibliotece, organizacja zajęć dla dzieci, nabycie podstawowej umiejętności obsługi komputera i wykorzystania Internetu przez ludzi starszych, promocja twórczości lokalnej, wspieranie rozwoju osobistego osób wykluczonych społecznie, doskonalenie obsługi czytelników poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Może to świadczyć o tym, że biblioteka zupełnie nie odnalazła się w tej konwencji i działania prozawodowe nadal są dla niej egzotyczne – posiłkuje się więc ogólnymi deklaracjami. Niektóre działania są też niejako „na siłę” podciągane pod rynek pracy, np. spotkania rękodzielnicze pasjonatek czy warsztaty filmowe z gimnazjalistami.

Przykładami dobrych i zgodnych z ideą RozPRACUJ pomysłów na działania, które miałyby trwać dalej, jest **kontynuacja targów pracy** (2) czy spotkań z pracodawcami lub **wizyt w zakładach pracy** (2), a także chęć wzięcia udziału w „Linku do przyszłości” i zorganizowania spotkań z profesjonalistami (2). Podobnie jest z kursami komputerowymi (2) czy językowymi, przydadzą się także warsztaty z wizażystą (1). Do tej kategorii należy zaliczyć też biblioteki,

²⁴ Pytanie otwarte „Czy któreś z działań, które zostały zainicjowane w trakcie trwania projektu „RozPRACUJ to z biblioteką” planują Państwo kontynuować po jego zakończeniu? Jeśli tak to które?”, w kolejnych akapitach przytaczamy liczby pogrupowanych odpowiedzi, ilustrując je cytatami z ankiet.

które chcą kontynuować współpracę z doradcami zawodowymi z urzędu pracy (3 biblioteki) czy ośrodkiem pomocy społecznej (1) – tym bardziej, że wygląda na to, że zostanie zrealizowany nowy projekt: *współpraca z GOPS we wspólnym projekcie (dzięki otrzymanym komputerom projekt odbędzie się w bibliotece)*. Martwić może jednak skala – **dosłownie pojedyncze biblioteki deklarujące dalszą chęć współpracy to naprawdę słaby wynik**. Martwi także **uzależnienie działań od dobrej woli partnerów** (*Doradztwo zawodowe dla gimnazjalistów, jeśli WUP będzie chciał z nami współpracować*) czy zewnętrznego wsparcia (*spotkania z młodymi profesjonalistami w ramach projektu "Link do przyszłości", jeśli zostanie wznowiony*).

W ankiecie nie pytano o to, do kogo będą skierowane kontynuowane działania, jednak 5 bibliotek pisze, że swoją pomoc skieruje do młodzieży, 1 – do kobiet (kurs komputerowy), 1 – do osób starszych (kurs komputerowy). **Nie widać nowych grup w planowanych kontynuacjach działań.**

Problemem jest **akcyjność, doraźność działań. Niewiele działań jest prowadzonych „na stałe”** – do tej grupy można zaliczyć niektóre aktywności, które biblioteki prowadziły przed RozPRACUJ, np. pomoc w pisaniu CV, udostępnianie ofert pracy itd. Nie są one jednak przełomowe ani szczególnie istotne – to zbyt mały efekt na miarę tak dużego projektu, jakim jest RozPRACUJ. Można także odwołać się do tego, czy ktoś znalazł pracę – jednak tutaj problemem bywa powiązanie z udziałem w projekcie, np. w jednej z bibliotek kurs rozpoczęły 2 kobiety, które w międzyczasie znalazły pracę, jednak przynajmniej jedna z nich – dzięki pomocy męża („po znajomości”) i nie widać wpływu umiejętności nabytych w projekcie. Poza tym nawet działania ograniczone czasowo można rozpatrywać jako mniej lub bardziej akcyjne – czym innym jest zorganizowanie paromiesięcznego kursu dla bezrobotnych kobiet, a czym innym – spotkania z młodym profesjonalistą („Link do przyszłości”). Czy kurs dla bezrobotnych to działanie akcyjne czy trwałe?

08

Przyszłość: jak udoskonalić RozPRACUJ?

„RozPRACUJ to z biblioteką” jest projektem pilotażowym. Opiera się na pomysłe zderzenia bibliotek z tematem bardzo trudnym – rynkiem pracy – przy jednoczesnym przejściu przez już „klasyczny” schemat interwencji PRB. **Projekt daje bibliotekom dużo** – przede wszystkim sprzęt i możliwość zdobycia wiedzy i umiejętności na szkoleniach, grant, poczucie dołączenia do grona „bibliotek PRB”, **ale też dużo wymaga** – prawie roku angażujących szkoleń, wejścia na grząski grunt rynku pracy, otwarcia się i wyjścia poza „biblioteczną rzeczywistość”, nawiązania partnerstw. Ocenę projektu należy prowadzić właśnie przez pryzmat tych wyzwań i korzyści dla bibliotek, a także myślenia o tym, jak najlepiej przenieść akcenty lub wprowadzić większe modyfikacje, by najlepiej wykorzystać potencjał w nim drzemący w kolejnych edycjach. Poniżej przedstawimy **najważniejsze, naszym zdaniem, mocne strony projektu** oraz te pola, nad którymi warto popracować, gdyż narażają na **wpadanie w różnego rodzaju pułapki**. Będziemy się tu odwoływały do wyników szerzej przedstawionych w poprzednich rozdziałach, tak by zwrócić jeszcze raz uwagę na najważniejsze kwestie.

Pierwsze sygnały dostosowywania projektu do możliwości bibliotek i do grup odbiorców działań widać było już w trakcie jego trwania. To jest pierwsza mocna strona projektu – że

jego **twórcy reagują elastycznie na potrzeby i możliwości bibliotekarzy**. Przykładem jest podejście do grup odbiorców działań biblioteki, podejście do „zmiany”, jaka jest oczekiwana w rezultacie działań biblioteki oraz organizacja szkolenia z zakresu pisania projektów.

Szkolenia

Do mocnych stron projektu należy zaliczyć **wysoki poziom szkoleń, dobór kadry i zaangażowanie trenerów i animatorów**.

Warta powtórzenia jest **formuła szkoleń i fakt, że są bogate merytorycznie i urozmaicone formalnie**. Na pewno w przyszłości należy pozostać przy aktywnych formach szkoleń – pracy w grupach, zespołowej, warsztatowej.

Ważna jest też **funkcja siecująca szkoleń** – tzw. „kuluary” – jest to pole, które wręcz warto rozszerzyć, bo daje bibliotekom bardzo wiele korzyści. Wymiana doświadczeń jest bardzo cenna.

Jednak szkolenia są dla bibliotek bardzo dużym wyzwaniem logistycznym, trwają długo, są czasochłonne. Wątpliwości budziła kolejność działań. Warto zatem rozważyć **zmianę kolejności szkoleń – rynek pracy jako temat powinien się pojawiać wcześniej** – zanim biblioteki zaczną myśleć nad planem rozwoju; będzie to miało też funkcję oswojania tematu i zwiększania otwartości na zajmowanie się nim; będzie też można uniknąć rozczarowujących sytuacji, kiedy ktoś wymyśli sobie inny projekt, który – jak się potem okaże – nie może być realizowany w ramach RozPRACUJ.

Ogólnie szkolenia powinny być nieco krótsze, może też powinno być mniej zjazdów, a **zamiast nich więcej zajęć on-line** – tak wiele dwudniowych wyjazdów rodzi problemy logistyczne – tak w funkcjonowaniu biblioteki, jak i w życiu prywatnym bibliotekarzy.

Warto pochylić się też nad kwestią **przepływu wiedzy ze szkoleń w ramach biblioteki** (do pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniach), co – przynajmniej w niektórych bibliotekach – kuleje, stanowiąc barierę dla rozwoju RozPRACUJ czy ogólnie zmiany postaw w kontekście PRB.

Projekt a biblioteki

W projekcie biorą udział na ogół **małe biblioteki z niewielkich miejscowości o wysokim poziomie bezrobocia**. Dla wielu z nich projekt był bardzo **dużą szansą – na tyle dużą, że zgłaszały się do niego nie przywiązując należytej uwagi do kwestii rynku pracy**. W efekcie zdarzało się, że w projekcie startowały biblioteki, dla których „standardowe” PRB byłoby już bardzo dużym wyzwaniem – w takich przypadkach temat rynku pracy działał przytłaczająco zamiast mobilizująco.

Części bibliotek projekt **dał dużo – zmienił ich pozycję w środowisku lokalnym, dał szansę na odbycie szkoleń**. Biblioteki zyskały sprzęt, co niektórym z nich otwiera nowe możliwości. Wiele tych **zmian jest jednak zmianami, jakie można było zaobserwować wśród uczestników Programu Rozwoju Bibliotek**. Jednocześnie nie można nie zauważyć, że na obecnym etapie projektu **jedynie nieliczne biblioteki myślą poważnie i konkretnie o kontynuowaniu działań rozpoczętych w ramach działań grantowych**. Ale są też takie, w których działaniach projekt pozostawi trwały, korzystny ślad.

Gdy bibliotekarze mieli głównie „sprzętową” motywację do udziału w projekcie, temat rynku pracy był dla nich za trudny, mieli problem ze skorzystaniem ze szkoleń (wymagających), skupiali się na kwestiach organizacyjnych (kto jedzie, czy trzeba zamknąć placówkę), zaczęli je traktować jako przykry obowiązek.

Te biblioteki miały tendencję do uciekania, do minimalizowania własnego zaangażowania w projekt, a tym samym jego funkcja „przeobrażająca” bibliotekę będzie słabła. Może to polegać na tym, że biblioteki będą:

- » **„oddawały” projekt innym instytucjom** (np. zrobią to, na czym zależy szkołom poprzez szkoły i w szkołach) – mimo, że formalnie biblioteka gra główną rolę w działaniach, w praktyce projekt będzie się toczył poza biblioteką, nie wpływając na jej funkcjonowanie i postrzeganie w środowisku lokalnym;
- » **„przytną” projekt do klasycznych grup odbiorców**, wybiorą łatwych beneficjentów – żeby projekt skutecznie zrealizować i o nim potem zapomnieć; w ten sposób projekt nie osiągnie istotnego celu, jakim jest otwarcie się i przyciągnięcie do biblioteki nowych grup odbiorców;
- » będą prowadzić **działania „pozorowane”** – tj. bez wnikania w sens projektu zorganizują spotkania, wykorzystają kontakty, zorganizują ludzi, ale nie po to, by wprowadzić zmianę, ale po to, by „odhaczyć” kolejne wykonanie zadania (mści się tutaj myślenie kategoriami rozliczenia projektów – skoro coś zostało zaplanowane, należy zrealizować wszystkie działania, by móc rozliczyć projekt).

Z drugiej strony, **projekt bardzo dobrze funkcjonował w grupie bibliotek, które albo miały jakiś styk z rynkiem pracy już wcześniej, albo miały innego rodzaju podatny grunt na takie działania.** Na pewno dobrze sprawdzał się u bibliotek, które już przed projektem były **aktywne albo miały potencjał w postaci kadry** (dobrej i/lub dość licznej). Te biblioteki były w stanie dużo wynieść ze szkoleń, miały dobre pomysły na działania i siłę na ich realizację. U nich **temat rynku pracy przyjął się i „zakiełkował”**. Można prognozować, że w tych bibliotekach pewne działania będą kontynuowane, będą prowadziły działania w przyszłości, nawet po zakończeniu działań grantowych. Warto zauważyć, że w przypadku tych bibliotek, które już na starcie miały zasoby, a więc odpowiednią kadre, doświadczenie, motywację – wystarczające do tego, żeby zmierzyć się z trudnym i nieoczywistym dla bibliotek tematem rynku pracy, część szkoleń związanych z umiejętnościami miękkimi czy zmianą postaw niezwiązanych z rynkiem pracy mogłaby być okrojona lub skrócona.

Podsumowując, w projekcie brały udział dwie różne grupy bibliotek, opisane w sposób siłą rzeczy bardzo uproszczony w poniższej tabeli. Grupy te różni to, z jakimi zasobami – w bardzo szerokim znaczeniu tego słowa, przystępowały do projektu. Chodzi tu zarówno o zasoby własne biblioteki (pracownicy i ich umiejętności i postawy, obecność lub brak lidera), jak też kapitał społeczny, powiązania i doświadczenie współpracy z innymi instytucjami czy pozycja w środowisku lokalnym.

Biblioteka o małych zasobach		„Podatny grunt”
Kadra:	brak otwartości na zmianę, brak lidera	otwarta na zmianę, przy czym może wystarczyć jeden lider, który jest w stanie zmotywować swoich pracowników
Temat rynku pracy:	nieobecny, obcy	refleksja na temat rynku pracy
Doświadczenie:	małe doświadczenie w realizacji projektów	pewne doświadczenie w realizacji projektów (nie musi być to doświadczenie biblioteki jako instytucji, może być indywidualne – pracowników)

Współpraca:	niechęć do współpracy z innymi instytucjami lub środowisko niechętnie tej współpracy	doświadczenie współpracy z innymi instytucjami lub potencjał dla takiej współpracy (otwartość, powiązania nieformalne)
--------------------	--	--

W przypadku tych pierwszych bibliotek projekt był dla nich bardzo dużym, być może niekiedy zbyt dużym wyzwaniem. Gdyby miały zrobić tylko jeden krok w kierunku zwiększenia otwartości czy zmiany postawy wobec roli biblioteki, pewnie poradziłyby sobie znacznie lepiej. Tematyka rynku pracy to był dla takich placówek niejako o jeden krok za dużo. W przypadku tych, w których był „podatny grunt” na zmianę już na starcie, efekty były znacznie lepsze, działania lepiej pomyślane i jest większy potencjał do trwałej zmiany.

Jak zmierzyć się z tym rozdźwiękiem w przyszłych edycjach RozPRACUJ? Naszym pomysłem jest rozważenie modyfikacji RozPRACUJ jako **projektu dwóch prędkości** – dla bibliotek z mniej i bardziej podatnym „gruntem”. Jedną z możliwości jest kontynuowanie RozPRACUJ jako **wariantu PRB dla zaawansowanych. W grę wchodzi też pozostawienie RozPRACUJ jako komponentu oddzielnego, ale wyróżnienie w nim dwóch dróg – dla mniej i bardziej zaawansowanych.** Wtedy w wersji rozbudowanej mogłyby brać udział też te biblioteki, które np. już są po doświadczeniu PRB i są gotowe na więcej.

Niezależnie od decyzji, niezbędne jest wzmocnienie elementu, jakim jest rekrutacja do projektu, choć zdajemy sobie sprawę z tego, że jest to duże wyzwanie. To, co warto wziąć pod uwagę w procesie **rekrutacji**, to elementy, które stanowią też „czynnik sukcesu” w RozPRACUJ. Są to:

- » **Otwartość na zmianę** – co wynika z poziomu zaawansowania; gotowość do podejmowania tematów nietypowych, niezwiązanych z rdzeniem działalności biblioteki, krytyczna ocena dotychczasowej działalności;
- » **Lider projektu**, który czuje temat, chce się nim zajmować, ma cechy osobowościowe, które tworzą szansę na „pociągnięcie tematu” (jedna osoba doskonale odnajdzie się w sporcie, inna w rynku pracy);
- » **Wcześniejsza, spontaniczna refleksja nt. rynku pracy (lub temat pokrewny)** – może to być związane z wcześniej prowadzonymi projektami, uczestnictwem w innych projektach, ale też może wynikać z osobistych, poza-zawodowych doświadczeń (np. własne bezrobocie lub bezrobocie bliskiej osoby);
- » **Silna pozycja w środowisku lokalnym** – tak, by koalicja lokalna nie była budowana po raz pierwszy w temacie budzącym kontrowersje i potencjalne konflikty („czyj” jest rynek pracy).

Temat rynku pracy – działania na rzecz rynku pracy i ich realizacja

W przyszłości z pewnością należy **promować dobre praktyki, które pojawiły się w trakcie realizacji pilotażowej edycji projektu** (szczegóły na stronach 26-27). Było ich wiele, zarówno z poziomu „ogólnego” (np. właściwy i przemyślany dobór odbiorców działań), jak i gotowych pomysłów na udane działanie (np. odwiedziny w zakładach pracy, dostosowanych do grupy odbiorców). Ważną kwestią jest grupa odbiorców. Tu na szczególną uwagę zasługuje tendencja bibliotek do wybierania jako **grup docelowej młodzieży**. Jest to grupa, zwłaszcza młodzież starsza lub w wieku, w którym podejmuje się decyzje istotne dla dalszej kariery, która może być z jednej strony grupą, do której bibliotekom łatwiej jest dotrzeć niż do dorosłych, a z drugiej – wpływ działań biblioteki może być tu bardzo duży, choć rzecz jasna odroczonej w czasie.

Co do możliwości usprawnień, to wiele jest podanych już powyżej, w częściach dotyczących poszczególnych elementów projektu. Dodamy jeszcze, że – jak się wydaje – część problemów, jakie napotykali realizatorzy w trakcie szkoleń i podczas wsparcia, a także trudności bibliotek w pisaniu o działaniach związanych z rynkiem pracy (w planach i wnioskach grantowych) może mieć związek z tym, że **bibliotekarze nie do końca rozumieli, jakie są cele projektu i oczekiwania pod ich adresem**. Rozwiązaniem może być tu przywiązanie **większej uwagi do spójnych komunikatów** wszystkich osób, z którymi biblioteka ma kontakt na kilku polach.

Pierwsza kwestia to **lepsze (lub wcześniejsze) komunikowanie, co dokładnie ma oznaczać działalność biblioteki na rynku pracy**. Warto zadbać o to, by weryfikować kwestię oczekiwań – kontrolować to, co biblioteki sądzą o oczekiwaniach wobec nich, można też zmniejszyć oczekiwania wobec bibliotek. Znaczenie ma też **język, w jakim im się to komunikuje** – tym bardziej, że w przypadku rynku pracy łatwo jest wejść w język bardzo formalny, trudny. Dodatkowo wyzwaniem jest tu też zderzenie komunikowanych treści ze stereotypowym podejściem do pomagania na rynku pracy.

- » Już na etapie diagnozy lokalnej warto skupić uwagę bibliotek na tych osobach, które znają, którym chcą pomóc (np. bezrobotnym kobietom, które siedzą w domu), a nie na mechanicznym pochylaniu się nad „bezrobotnym” bez twarzy i imienia. Warto pokazać, że **chodzi o konkretnych ludzi, którzy nie mają pracy, a nie o statystycznych „bezrobotnych”** – że biblioteka myśląc o planie musi myśleć o ludziach, których zna i chce pomóc (o odbiorcach) i jednocześnie **myśleć w kategoriach swoich zasobów**: Czy im można jakoś pomóc? Jaką rolę może w tym odegrać biblioteka? Jaka inna instytucja może w tym pomóc? Jeśli natomiast za cel bibliotekom postawi się „rewolucyjne zmiany” (aktywizacja zawodowa, pomoc w likwidowaniu bezrobocia), to już na wejściu będą czuły niemoc i brak kompetencji. Warto przed biblioteką stawiać **małe, realistyczne cele**, np. wyciąganie z domu biernych osób lub pokazywanie pracy-enter gimnazjalistom.
- » Warto też **pokazywać dobre praktyki, w których kluczowe okazało się zaangażowane i indywidualne podejście biblioteki wobec konkretnych osób**. Może ważniejsze jest to, że ktoś niepracujący wyszedł z domu, a niekoniecznie to, że zdobył nowe umiejętności czy znalazł pracę? Chodzi raczej o pomaganie innym, przywracanie ich do społeczności niż o znalezienie im pracy, z czym – jak się okazuje – nie radzą sobie profesjonalne służby. Biblioteka może **pomagać zmieniać postawy, aktywizować społecznie**, a to może doprowadzić do znalezienia pracy lub rozpoczęcia własnej działalności zarobkowej. O tym, że jest to możliwe, świadczą dobre praktyki – wiele historii udanej pomocy opierało się na tym, że bibliotekarze poświęcili komuś czas i uwagę.
- » Ważne jest komunikowanie, że projekt **służy ogólnej zmianie**, szeroko rozumianemu otwarciu się na nowe, a mniej realnej poprawie sytuacji osób bezrobotnych.
- » Dla trwałości działań ważne jest **komunikowanie funkcji grantów** – że to wkład w pierwszy krok, ale chodzi o to, żeby szukać od razu sposobu na kontynuowanie działań w przyszłości, że to pomoc na eksperymentowanie; jest bowiem ryzyko, że działania będą traktowane jednorazowo (dopóki są pieniądze); trzeba jasno komunikować oczekiwania związane z **trwałością**, cyklicznością prowadzonych działań. Na pewno cenna będzie możliwość odwoływania się do **przykładów dobrych praktyk** z pierwszej edycji.
- » Pod koniec działań projektowych **warto odbyć z każdą biblioteką rozmowę o możliwościach dalszego prowadzenia działań**. Tu kluczowa jest rola osób bezpośrednio wspierających bibliotekę (o rozbudowaniu tej funkcji piszemy dalej). W zależności od tego, jak duży nacisk będzie położony na długofalowość działań w

przyszłości, proponujemy rozważenie połączenia tych „miękkich” działań z **wymogiem takiego opracowania wniosku grantowego, by był w jakiejś części kontynuowany w przyszłości.**

W przypadku szkoleń z pisania wniosków bardzo ważne jest, by uświadamiać bibliotekom, że celem nie jest tylko nabycie praktycznych umiejętności (tak napisać wniosek, żeby zdobyć dotację), ale także **ogólne nastawienie na działanie – zwłaszcza w kontekście rynku pracy** (należy wyznaczać cele, planować działania, zdobywać środki), ale też nie uzależniać aktywności od tego, czy uda się pozyskać środki. W tej chwili bowiem istnieje ryzyko, że biblioteki będą instrumentalnie podchodzić do realizacji działań – celem ma być zrealizowanie zapisów we wniosku, a nie zmiana sytuacji. Zakładając, że celem PRB, a także RozPRACUJ jest trwała zmiana postaw, a nie tylko realizacja konkretnych działań (na zasadzie: „odhaczyć i zapomnieć”), warto pokazywać bibliotekom, że nadrzędnym celem jest **pomaganie – sensowne, zaplanowane, poprzedzone diagnozą**; nie chodzi o „zaliczanie” projektów – zwłaszcza, że w wywiadach pojawił się niepokojący wątek – biblioteka jest gotowa prowadzić jakieś działanie nieczytelnicze tylko o tyle, o ile będą na to przeznaczone dodatkowe pieniądze.

Wsparcie poszkoleniowe

Tematem istotnym, choć niespecyficznym dla RozPRACUJ, a **dotyczącym całego PRB jest kwestia planów rozwoju**, stosunku do nich oraz roli diagnozy lokalnej. Tak, jak w innych wariantach PRB, tak i w RozPRACUJ widać **kłopot z odpowiednim przeprowadzeniem, a przede wszystkim skonsumowaniem wyników z diagnozy lokalnej**. Biblioteki dysponują technicznymi umiejętnościami, ale **mają kłopot z interpretacją wyników** i przełożeniem ich na działania – potrzebują tu pomocy. Po drugie, same plany rozwoju są trochę traktowane jako rodzaj pracy domowej – nie widzą w nich wartości, nie widzą w tym mapy dla swoich działań. Może to wynikać z ogólnie niskiej umiejętności i braku potrzeby planowania długoterminowego – bo przecież ogólnie wiadomo, czym biblioteka powinna się zajmować. Rozwiązaniem tego problemu może być zwiększenie **zindywidualizowanego wsparcia merytorycznego dla bibliotek**.

Absolutnie kluczowe jest też **uspójnienie przekazu płynącego od różnych trenerów** do bibliotek, ponieważ z badań wynika, że poszczególni trenerzy kładą nacisk na różne priorytety, co powodowało konfuzję u bibliotekarzy.

Rekomendujemy wprowadzenie do programów realizowanych przez FRSI **indywidualnego doradcy (coacha)**, który „wejdzie” do danej biblioteki, rozpozna jej zasoby i braki – w zakresie HR, i odpowiednio pokieruje rozwojem poszczególnych pracowników – tak, by rośli oni jako zespół, ale by w każdym pracowniku rozwijać to, co może stanowić jego największy potencjał. Jedni bowiem lepiej sprawdzają się w roli animatora, inni – autora np. wniosków grantowych. Dodatkowo coach mógłby **ukierunkować biblioteki** na etapie tworzenia diagnozy i planowania działań – byłoby to z pewnością skuteczniejsze niż dotychczasowe praktyki części opiekunów, np. sprawdzanie, czy plan rozwoju został napisany, bez dawania odpowiednio konstruktywnej informacji zwrotnej. Taki coach mógłby też stanowić rozwiązanie problemów związanych z wykorzystaniem szkoleń, odpowiednim miejscem planu rozwoju w codziennych działaniach, a także w realizacji programów grantowych. Przy planowaniu tego rodzaju wsparcia trzeba jednak zachować ostrożność – biblioteki muszą zrozumieć, że chodzi o ich ukierunkowanie, o **pierwsze kroki, a nie prowadzenie za rękę**.

Struktura projektu

Na poziomie operacyjnym projekt był **dobrze zorganizowany** – pozytywnie oceniano szkolenia (sposób prowadzenia, jakość, przydatność) i możliwość **wymiany doświadczeń** z innymi bibliotekami.

W kontekście ogólnym konieczna wydaje się też modyfikacja **w zakresie kalendarza**: szkolenia i granty powinny być realizowane w innym momencie roku; wiosna i lato to czas trudny – biblioteka musi wtedy konkurować z innymi „atrakcyjnymi” aktywnościami (prace w polu, roboty sezonowe, alternatywne sposoby spędzania czasu)

Potrzebne jest stworzenie lepszych warunków na **urefleksyjnienie i „okrzepnięcie” wiedzy** nabytej na szkoleniach i zweryfikowanej w praktyce. Warto wyznaczyć w projekcie dłuższy czas na konsumowanie efektów przez biblioteki – to dałoby szansę na głębsze zastanowienie się nad kontynuacją działań. Pod koniec projektu warto zrobić **spotkanie podsumowujące** wszystkich bibliotek (ponownie wracając do dobrze sprawdzających się działań sieciujących) – byłby to czas na skonsumowanie sukcesu, wyciągnięcie wniosków na przyszłość, szukanie dróg i kierunków działań na przyszłość – bez grantu, bez wsparcia szkoleniowego itp.; rodzaj „odcienia pępowiny”, ale z pomysłami na przyszłość²⁵.

²⁵ Pod koniec naszych prac nad ewaluacją FSRI zdecydowało, że takie spotkania odbędą się jeszcze w tej edycji Projektu.

Załącznik 1: Narzędzie „Twój Potencjał” z portalu praca-enter.pl

Na prośbę Zamawiającego w czasie case study badano to, jak w ramach projektu wykorzystywane było narzędzie „Twój potencjał” z portalu praca-enter.pl. Narzędzie to służy do analizy własnego potencjału zawodowego i ma ułatwiać zaplanowanie ścieżki kariery osobom poszukującym pracy, zastanawiającym się nad zmianą pracy lub wyborem ścieżki edukacyjnej czy też zawodowej.

W czasie wywiadów (z bibliotekarzami i odbiorcami działań) pytano dodatkowo o to narzędzie, przeprowadzone zostały też sesje asystowane z bibliotekarzami. Celem nie było testowanie i ocena samego narzędzia, ale tego, w jaki sposób funkcjonuje ono w ramach projektu „RozPRACUJ to z biblioteką”. Poniżej przedstawione zostaną główne zalety i wady narzędzia – na podstawie subiektywnych opinii badanych.

Z badania ilościowego wynika, że 14 bibliotek wykorzystało „Twój potencjał” w swoich działaniach. **Narzędzie było oceniane ogólnie dobrze, jako atrakcyjne i ciekawe**, dające użytkownikom do myślenia. Jeśli było dobrze wprowadzone, mogło stanowić dobry punkt wyjścia do dalszych działań.

Zalety narzędzia

Przystępna forma, atrakcyjne

Forma zabawy, zgadywania „co mi wyjdzie?”, wróżenia

• **Uczestniczkom warsztatów podobało się korzystanie z pracy enter, ale uznają to raczej za formę zabawy:** „Odkryłyśmy nowe ja 😊. Nie spodziewałam się. Tak mi się podobało, że zrobiłam sobie w domu drugi raz. Na pewno się pokryło z moimi oczekiwaniami, bo mi wyszło – pomoc domowa. Jednak lubię to robić i to mi wyszło. Lubię jeździć jako kierowca i to też mi wyszło. (...) Też jakieś zawody wyszły, co tak się bardziej spodziewałam. Taka zabawa trochę [Case_5].

Oceniane jako świetne narzędzie dla młodzieży (choć niektórzy mówili też, że „dla każdego”)

Może mieć efekt terapeutyczny, podnoszący pewność siebie, otwierający nowe możliwości

• Dzięki wykorzystaniu praca.enter uczestniczki projektu - matki - mogły spojrzeć na siebie inaczej niż dotychczas. Mówiły, że praca.enter dużo im dała, że wyrwała je z takiego myślenia, że ich świat kończy się na dziecku, że warto myśleć o przyszłości. Na nowo uświadomiły sobie swoje dokonania i mocne strony, zrobiły sobie diagnozę – to było na pewno ciekawe, ale prowokuje sobie do zadania pytania: co z tego w mojej sytuacji wynika, jakie są moje możliwości tu na miejscu – i tu rzeczywiście trochę zostają same, ale i tak nie negowały narzędzia [Case_1].

Przykład mądrego wykorzystania - praca.enter jako punkt wyjścia

• W kontekście tego, że źle się czują w wyborach i są z już określonych klas, fajną sprawą było pokazanie im pracy.enter – mogli zrobić sobie diagnozę i zobaczyć, co z niej wyjdzie. Fajnie to przyjęli, jako taką zabawę. Mają jutro przyjść z opracowaniem wyników, a Pani X ma to z nimi omówić, zrobić pod te ich wyniki takie dalsze..., bo nie chcemy ich zostawiać z niczym, z wynikiem, że program się skończył, „do widzenia”, tylko zrobić z nimi taką namiastkę na później, indywidualny plan dalszej drogi. By byli po zakończeniu programu bardziej świadomi. [Case_6]

Czasem jednak zbyt duże znaczenie przypisywano ostatecznemu wynikowi, który często był nieoczekiwany, zaskakujący, ale też nie do końca dla użytkowników zrozumiały – lub na wyniku się zatrzymywano i pozostawiano użytkownika „samemu sobie”. Co więcej, należy pamiętać, że część zawodów jest powszechnie znana, możliwa do wyobrażenia jako realna ścieżka kariery. Część może wydawać się użytkownikom narzędzia egzotyczna, chociażby ze względu na miejsce zamieszkania badanych. Prawdopodobieństwo, że osoba pochodząca ze wsi, zna kogokolwiek, kto by pracował jako coach i że sama może podjąć taki rodzaj pracy we własnym miejscu zamieszkania, jest niewielkie.

Trudności, kontrowersje

Osobom korzystającym z narzędzia stosunkowo często „wychodziły” zawody dla nich egzotyczne: coach, trener

Za każdym razem wychodzi co innego

- „Na początku było tak: fajne, fajne. A potem – to jest komputer, przecież on mi nie powie. Mi wychodził bibliotekarz na pierwszym miejscu, ale jak wpisałam, że budowałam dom, to mi wyszło, że powinnam być architektem. **To było za proste, bo te moje osiągnięcia generują potem to, co...** Przecież to zależy, co ja wpiszę, to to mi wyjdzie. Potem robiłam kolejny raz i potem wyszło mi coś innego, jak coś innego wpisałam” [Case_5].

Nie pamiętają, co im wyszło!

- Też sobie robiłam, już nie pamiętam, co mi tam wyszło – takie dziwne zawody tam były. Biblioteka mi wyszła raz na 4. miejscu, a drugi raz na 2. miejscu, więc mówię, że chyba jestem na właściwym miejscu [Case_3].

Ryzyko, że będzie traktowane tylko jako zabawa

Gubienie haseł, loginów, klucza dostępu

- Szczególnie ważne dla osób mniej obeznanymi z komputerem, pojawiało się kilka razy.
- „X nie pamiętała hasła, znalazła kartkę z hasłem, ale nie działało. Przypomniało jej się, że zmieniała hasło, ale nie pamięta, gdzie ma zapisane. Z jej notatek wynika, że dwa razy robiła sobie test predyspozycji (dopasowanie do zawodów) = Twój potencjał. Przeglądała przewodniki i katalog zawodów.

Wymaga dobrego wprowadzenia, przedstawienia, czasem poprowadzenia za rękę – jeśli bibliotekarz nie „czuje” i nie radzi sobie z nim, trudno będzie je przedstawić i do niego zachęcić

- Hasło coś bibliotekarzom mówi, ale nie zrobili go dla siebie, nie widzą jego mocy, nie rekomendują młodzieży. Dają jakąś kartkę z linkiem do strony internetowej na spotkaniach ze specjalistą (Link do przyszłości); robią nawet jakieś ćwiczenie z kompetencjami i zawodami, ale nic z niego nie wynika (spalone szkolenie; każdy coś powie o jakimś wylosowanym zawodzie, ale nikt się nie zastanawia, po co to właściwie robi). Pani bibliotekarka, która prowadziła spotkanie, nie umiała/ nie chciało jej się – sprzedać tego pomysłu jakoś porządniej. [Case_2]

Nie zawsze trenerzy dobrze wprowadzali, zdarzyło się, że było potraktowane bardzo po macoszemu

- Tego nie było na szkoleniach. Pani nam tylko mówiła, że to będzie uruchomione, potem dostałyśmy linki na maila. Stacjonarnie tego nie ćwiczyłyśmy. [Case_3]

Długi test, wrażenie powtarzania pytań

Problem zestawienia wyników z możliwościami zmiany pracy

- (Jednostkowy przypadek, ale może być ważne dla osób dorosłych) „nie przeszedł bo się bał, że mu coś innego wyjdzie i będzie musiał robić w życiu kolejną rewolucję” [Case_6].

Raczej dla młodych, starsi mogą mieć problemy techniczne

Pojawiały się też **uwagi o charakterze technicznym** – z nich najważniejsza i warta modyfikacji wydaje się kwestia loginów i haseł.

Na przyszłość warto byłoby zatem pomyśleć o bardziej precyzyjnym określeniu funkcji tego narzędzia – w taki sposób, żeby nieco mniejszy nacisk położyć na ostateczne wyniki, czyli zawody, które są sugerowane użytkownikowi. Wydaje się, że **najcenniejszy jest sam proces korzystania z narzędzia, który powinien dawać do myślenia, inspirować i otwierać na nowe możliwości**. Pracownicy bibliotek powinni również starać się włączyć narzędzie „Twój potencjał” w szerszy proces, na przykład umożliwić osobom, które wykorzystywały to narzędzie, **przedyskutowanie samego procesu i jego rezultatu z doradcą zawodowym** (tak było w części bibliotek, można to uznać za dobrą praktykę). Dzięki temu można będzie uniknąć sytuacji, w której osoba, która w wyniku przejścia przez wszystkie etapy „Twojego potencjału” otrzymuje nieoczekiwany wynik, uznaje to jedynie za „ciekawostkę”, z którą nie da się nic dalej zrobić.

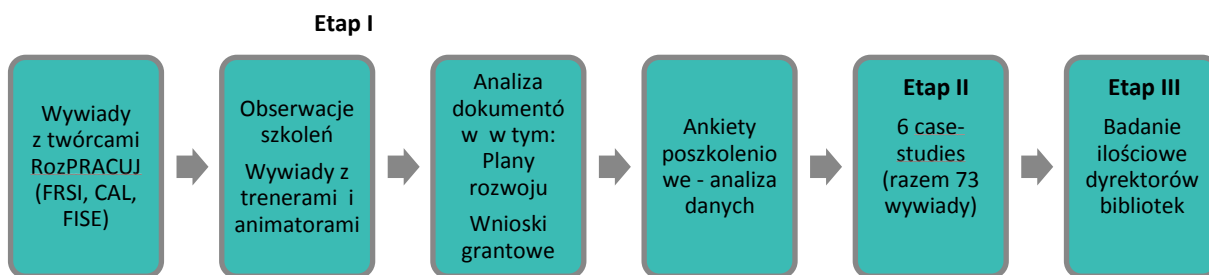
Załącznik 2

Cele szczegółowe i metodologia badania ewaluacyjnego

Szczegółowo, ewaluacja miała następujące cele:

- Ocena wdrożenia działań, w szczególności tych zmienionych/nowych w stosunku do interwencji prowadzonej w ramach Programu Rozwoju Bibliotek:
 - Szkolenia z doradztwa zawodowego – „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy”, wsparcie poszkoleniowe (doradztwo w zakresie inicjowania lokalnych partnerstw na rzecz rynku pracy i realizacji projektów oraz warsztaty z tworzenia projektów): Jak przebiegało wdrożenie tych działań? Na ile zrealizowano cele stawiane przed tymi działaniami? Co było sukcesem, a co porażką podczas realizacji tych działań i dlaczego? Co należałoby zmienić w tych działaniach i dlaczego? Jakie inne rekomendacje można na tych podstawach sformułować?
 - Program grantowy (dotacje): Jakie inicjatywy biblioteki realizowały w ramach tego działania? Jak wyglądała realizacja tych inicjatyw? Czy można wskazać różnice pomiędzy realizowanymi inicjatywami, na czym one polegają i od czego zależą? Co należałoby zmienić w tym działaniu? Jakie inne rekomendacje można na tych podstawach sformułować?
- Ocena efektów projektu:
 - Zebranie następujących wskaźników oceniających efekty projektu:
 - Liczba osób dorosłych, które uzyskały wsparcie w kwestiach związanych z pracą.
 - Zidentyfikowanie i scharakteryzowanie grup użytkowników, o których poszerzyło się grono osób, korzystających z usług oferowanych przez biblioteki uczestniczące w projekcie.
 - Historie osób poszukujących pracy w bibliotekach i ich opinie.
 - Przykłady prowadzonych przez biblioteki nowych działań (inicjatyw, usług) związanych z pracą (dobre praktyki) z uwzględnieniem zaangażowania partnerów.
 - Analiza, na ile udało się zrealizować cele szczegółowe projektu (albo można prognozować, że zostaną one zrealizowane w przyszłości).
 - Rozpoczęcie prowadzenia przez biblioteki regularnej nieformalnej edukacji dorosłych poszukujących nowej ścieżki kariery lub szukających pracy.
 - Opracowanie przez biblioteki nowej oferty (inicjatyw, usług) i objęcie nią osób dorosłych poszukujących pracy i/lub rozważających inną ścieżkę kariery.
 - Zwiększenie zdolności instytucjonalnych bibliotek w zakresie planowania, monitorowania, oceny potrzeb oraz prowadzenia działań animacyjnych wspólnoty lokalnej, w celu lepszej obsługi użytkowników przede wszystkim w obszarze rynku pracy oraz nawiązywanie w tym celu współpracy z innymi podmiotami.
 - Zebranie opinii społeczności lokalnej (m.in. mieszkańców, samych bibliotekarzy oraz władz lokalnych) na temat zmiany postrzegania biblioteki na skutek udziału w projekcie.

Etapy badania ewaluacyjnego



Rysunek 17 Etapy badania ewaluacyjnego „RozPRACUJ to z biblioteką”

Pierwszy etap miał na celu poznanie projektu i jego założeń, analizę najważniejszych dostępnych dokumentów i danych, a także przygotowanie narzędzi do case study i kwestionariusza ankiety dla dyrektorów bibliotek. Etap ten obejmował wywiady indywidualne i grupowe z twórcami projektu „RozPRACUJ to z biblioteką” (FRSI), instytucjami zaangażowanymi w jego realizację i prowadzenie szkoleń (FISE, CAL – wywiady indywidualne). Przeprowadzono obserwację w trakcie dwóch modułów szkoleniowych prowadzonych przez FISE – „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy”. Przeprowadzono też analizę ilościowo-jakościową planów rozwoju bibliotek (wszystkich 37, w tym pogłębioną jakościową analizę 15 planów rozwoju) i ilościową analizę wniosków grantowych (wybranych - 18) – były one podstawą do opracowania kryteriów wyboru bibliotek do studiów przypadku i następnie samego wyboru.

W warstwie ilościowej przeprowadzona została analiza danych zgromadzonych za pomocą ankiety ewaluacyjnej prowadzonej po warsztatach rozwoju bibliotek oraz po szkoleniach z zakresu doradztwa zawodowego – „Jak pomagać na lokalnym rynku pracy”. Wszystkie wymienione działania kończyły się przygotowaniem notatek analitycznych lub raportów, tak by możliwe było stopniowe zbieranie wiedzy na temat projektu.

Drugi etap ewaluacji obejmował badanie studia przypadków (case study) w 6 bibliotekach (wraz z filiami) z różnych województw.

Przy **doborze bibliotek** brano pod uwagę zarówno kryteria twarde, jak i starano się tak dobrać biblioteki, by były możliwie zróżnicowane pod względem działań w projekcie i „jakości” ich przebiegu (na podstawie wniosku grantowego). Brano pod uwagę:

- » województwo
- » typ gminy (wiejskie i miejskie) i liczba mieszkańców
- » „typ” biblioteki (posiadająca filie lub nie, samodzielna lub przy innej instytucji)
- » liczba pracowników w bibliotece
- » grupa docelowa działań dotyczących rynku pracy (informacja z wniosku grantowego)
- » współpraca z PUP/WUP

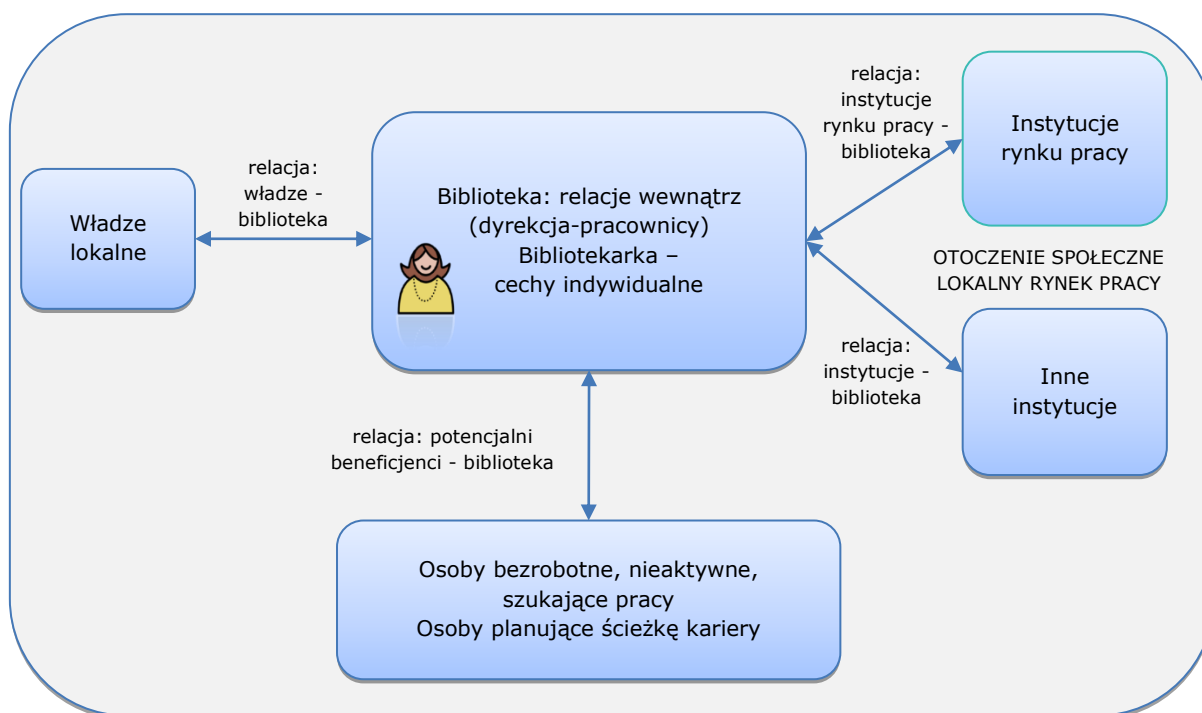
	Woj.	Gmina	„Typ” biblioteki	Liczba prac.	Grupa docelowa	Współpraca z PUP/WUP
Case_1	łódz.	wiejska, 6 tys. mieszk.	2 filie, przy domu kultury	3	niepracujące matki małych dzieci	Brak
Case_2	maz.	wiejska, 4 tys. mieszk.	brak filii	2	kobiety chcące odejść z rolnictwa (20-35 lat)	Brak
Case_3	łódz.	wiejska, 4 tys. mieszk.	brak filii, samodzielna biblioteka	1	gimnazjaliści	Brak
Case_4	łódz.	wiejska, 7,5 tys. mieszk.	brak filii	2	kobiety bezrobotne (25-44 lata)	WUP
Case_5	maz.	wiejska, 7 tys. mieszk.	Duża, 2 filie, w mieście	10	głównie młodzież (16-18 lat), ale też osoby starsze i grupa długotrwale bezrobotnych	Brak
Case_6	świętok.	miejsko-wiejska, 15 tys. mieszk.	2 filie, przy GOK	5	uczniowie gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej	WUP

Przy takim układzie lokalizacji udało się „dotknąć” wszystkich ważnych kryteriów, jakości planów bibliotek i uwzględnić też grupę docelową wymienioną we wnioskach grantowych.

W centrum każdego studium przypadku była biblioteka i jej działania w zakresie rynku pracy. Analizowana była wg poniższego schematu problemowego. Brane były pod uwagę zarówno cechy wewnętrzne biblioteki – relacje i cechy indywidualne pracowników. Następnie brano pod uwagę kontekst lokalny i relacje zewnętrzne:

- » instytucjonalne: z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy, z innymi instytucjami,
- » relacje z odbiorcami działań w zakresie rynku pracy – osobami bezrobotnymi i/lub planującymi ścieżkę kariery.

Wszystkie pola były analizowane w szerszym kontekście otoczenia społecznego i lokalnego rynku pracy.



Ostateczny kształt realizacji studium przypadku zależał od specyfiki danej biblioteki, kontekstu instytucjonalnego, charakteru prowadzonych przez nią w ramach projektu działań i ich etapu. W czasie **case study** prowadzono pogłębione wywiady indywidualne i grupowe z osobami, które są związane z lokalną społecznością (władze gminy, szkoły), działalnością biblioteki (pracownicy, czytelnicy), były zaangażowane w partnerstwo w związku z realizacją projektu grantowego (np. szkoły, NGOsy, PUP, WUP) oraz były/są beneficjentami tego projektu lub ogólnie – odbiorcami szeroko rozumianej oferty bibliotecznej (osoby bezrobotne lub dopiero wkraczające na rynek pracy – potrzebujące orientacji zawodowej). Tam, gdzie było to możliwe, prowadzono obserwacje zrealizowanych spotkań partnerskich i zajęć dla beneficjentów projektu (np. matek planujących powrót/wejście na rynek pracy; spotkań uczniów z doradcą zawodowym; kobiet uczestniczących w szkoleniach zawodowych).

W ramach każdego case study przeprowadzono: wywiady z co najmniej dwiema bibliotekarkami (w tym jedną pracującą w filii), przedstawicielem władz gminy, partnerami lokalnymi/przedstawicielami instytucji (co najmniej dwoma, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy), użytkownikami biblioteki (co najmniej 2 wywiady lub wywiad grupowy z w sumie 4 użytkownikami).

Etap trzeci to badanie ilościowe dyrektorów bibliotek. Ankieta on-line, składająca się z 38 pytań, została przygotowana w oparciu o wiedzę zebraną w pierwszym i drugim etapie badania. Zespół ewaluujący przygotował narzędzie, badanie zostało zrealizowane przez FRSI. W dostarczonej bazie danych były 34 ankiety, na etapie kontroli logicznej okazało się, że konieczne jest wykluczenie jednej (jeden respondent wypełniał ankietę 2 razy). Jedna z ankiet została przerwana w połowie (uwzględniana w części analiz).

Załącznik nr 3

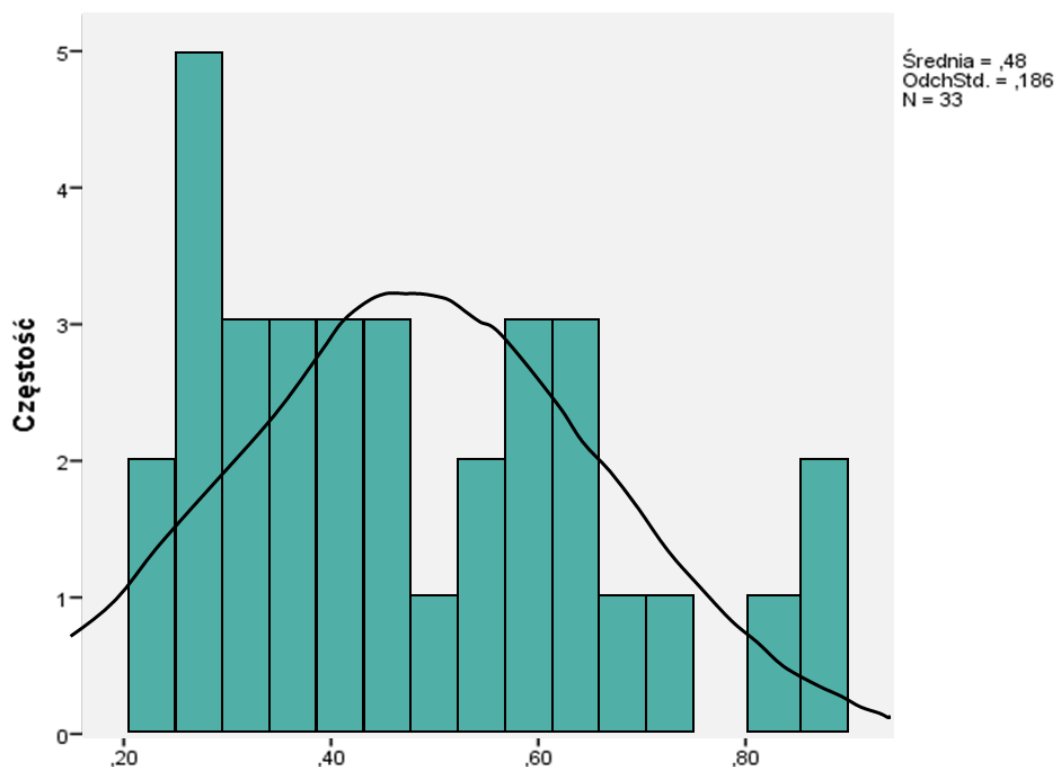
Indeks aktywności przed RozPRACUJ

Indeks jest bardzo prostą miarą opisującą na ile biblioteka była aktywna przed przystąpieniem do projektu „RozPRACUJ to z biblioteką” – w sensie różnorodności podejmowanych działań. Punktem wyjścia do skonstruowania indeksu były odpowiedzi respondentów na następujące pytanie:

Czy w ciągu ostatniego roku przed udziałem w projekcie „RozPRACUJ to z biblioteką” (chodzi o rok 2012) realizowali Państwo w bibliotece następujące działania – chodzi o działania, które Państwo organizowali sami lub byli Państwo głównymi organizatorami: <i>Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź</i>	
Zajęcia dla młodszych dzieci w wieku przedszkolnym	
Konkursy	
Wystawy	
Akcje promujące czytelnictwo (np. Cała Polska czyta dzieciom)	
Spotkania z udziałem znanej osoby (pisarza, aktora, działacza społecznego itp.)	
Gromadzenie archiwaliów/pamiątek związanych ze społecznością lokalną	
Zajęcia dla młodzieży lub dorosłych związane z hobby zainteresowaniami	
Spotkania dyskusyjne o książkach, filmach	
Kursy dokształcające dla dorosłych (np. językowe, komputerowe)	
Zajęcia nadobowiązkowe dla uczniów	
Warsztaty artystyczne/sztuki ludowej/rękodzieła	
Kącik dla dzieci	
Udział w festynach (imprezach) organizowanych przez gminę	
Pokazy filmów	
Przedstawienie teatralne	
Spotkania z ekspertami, specjalistami (np. prawnikami, lekarzami, doradcami zawodowymi)	
Wycieczka, wyjazd dla dzieci i/lub młodzieży	
Festyn lub kiermasz samodzielnie zorganizowany przez bibliotekę	
Wycieczka, wyjazd dla dorosłych	
Biblioteka pełni funkcje świetlicy dla młodzieży	
Wystawy/spotkania przedwyborcze	
Działania związane z rynkiem pracy (np. planowanie kariery, pomoc w pisaniu CV, zapraszanie doradców zawodowych)	

Zliczono odpowiedzi twierdzące i przeliczono tak, by indeks przyjmował wartości od 0 do 1 – gdzie 0 to niezaznaczenie żadnej odpowiedzi, 1 zaznaczenie wszystkich odpowiedzi. Przeciętny wynik to 0,48 (czyli dyrektor zaznaczył przeciętnie 11 odpowiedzi) przy odchyleniu standardowym 0,186.

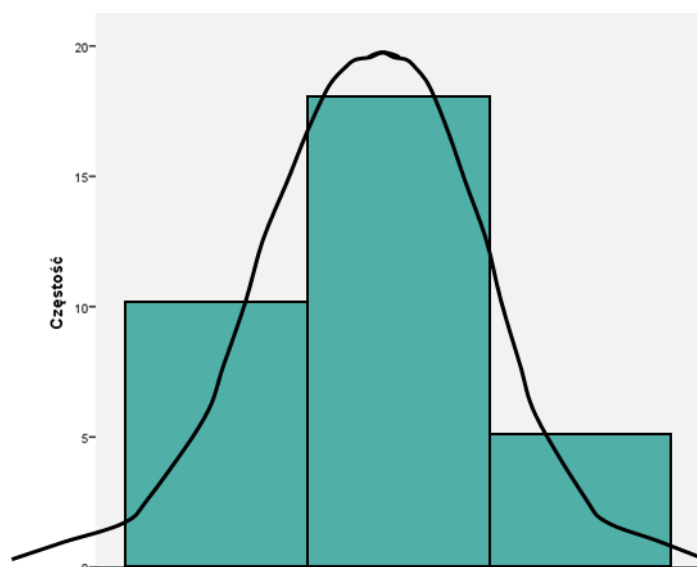
Indeks aktywności biblioteki



Rysunek 18 Indeks aktywności biblioteki przed projektem – histogram z odniesieniem do rozkładu normalnego

Na podstawie wartości indeksu podzielono biblioteki na trzy grupy: mało aktywne (indeks do 0,33), przeciętnie aktywne (indeks powyżej 0,33 do 0,66) i bardzo aktywne (indeks powyżej 0,66).

Indeks aktywności biblioteki – 3 kategorie



Rysunek 19 Indeks aktywności biblioteki przed projektem – 3 kategorie - histogram z odniesieniem do rozkładu normalnego