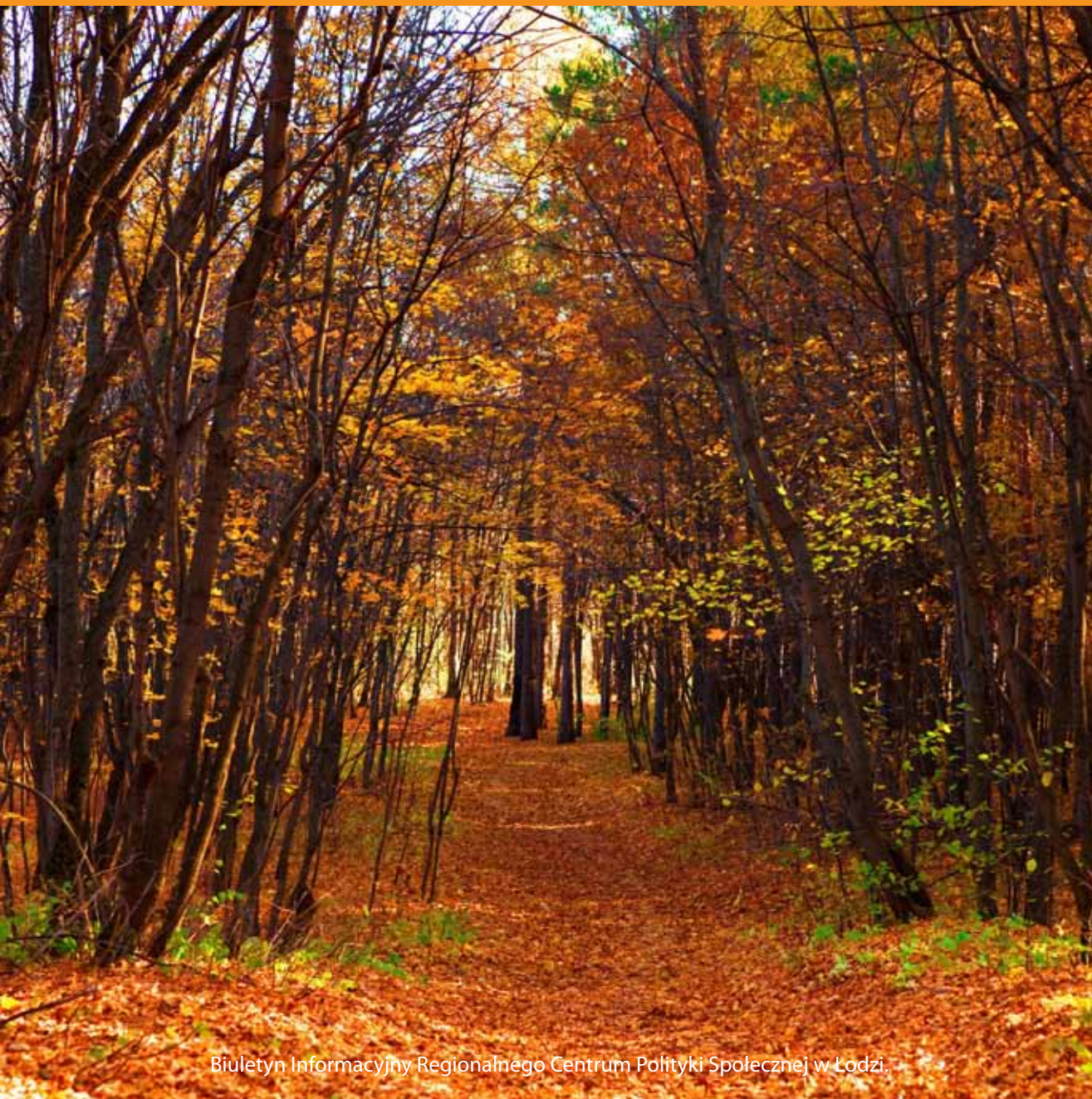


BIULETYN INTEGRACJI SPOŁECZNEJ WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

Numer 2 / Listopad 2011
egzemplarz bezpłatny



Biuletyn Informacyjny Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Marszałek Województwa Łódzkiego



Szanowni Państwo!

Organom administracji samorządowej powierzone zostały niezwykle odpowiedzialne zadania z zakresu pomocy społecznej na terenie województwa, powiatu i gminy. Ich głównym celem jest udzielanie wsparcia wszystkim, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej i sami nie są w stanie jej przezwyciężyć. Aby realizować tę powinność w sposób efektywny i odpowiadający potrzebom danej społeczności lokalnej, niezbędne jest dysponowanie odpowiednimi specjalistami. Dlatego istotne jest ciągłe kształcenie i doskonalenie kadr pomocy społecznej. Tylko szeroka, interdyscyplinarna, wieloaspektowa, fachowa wiedza umożliwia skuteczną poprawę sytuacji życiowej podopiecznych.

Samorząd Województwa Łódzkiego, chcąc zapewnić sprawne działanie systemu świadczeń pomocy społecznej na wszystkich szczeblach administracji lokalnej, realizuje projekt systemowy „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach Poddziałania 7.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekt jest skierowany do wszystkich pracowników instytucji związanych z polityką społeczną, którzy chcą dysponować skutecznymi narzędziami, umożliwiającymi zapobieganie sytuacjom kryzysowym i adekwatnymi do zmieniających się potrzeb mieszkańców regionu.

Przekazuję w Państwa ręce drugi numer „Biuletynu Integracji Społecznej Województwa Łódzkiego”, w którym znajduje się wiele wartościowych informacji na temat przedsięwzięć podejmowanych przez Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi dla realizacji projektu systemowego, a także innych szeroko rozumianych działań pomocowych.

Włodzisław Stępień

Wydawca:

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi
ul. Snycerska 8, 91-302 Łódź
www.pokl-rcpslodz.pl

Biuletyn Informacyjny współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Publikacja przygotowana w ramach realizacji projektu systemowego
pn. "Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej",
Priorytet VII Promocja Integracji Społecznej;
Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji;
Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej,
Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

www.pokl-rcpslodz.pl

Wydanie II:
Nakład 500 egzemplarzy

Spis treści:

1. „Projekt systemowy Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi na tle projektów realizowanych w województwie łódzkim i jego znaczenie dla regionu”
wywiad z Dariuszem Klimczakiem Członkiem Zarządu Województwa Łódzkiego str. 5
2. „Podsumowanie realizacji projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w 2011 roku”
wywiad z Anną Mroczek Dyrektorem Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi str. 7
3. „System wsparcia dla dzieci niepełnosprawnych – jest czy go nie ma?”
- Dorota Podgórska-Jachnik Rzecznik Osób Niepełnosprawnych WSP w Łodzi str. 10
4. „Wolontariat wzbogaca”
- Krzysztof Więckiewicz Dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej str. 12
5. „Stres i wypalenie zawodowe pracowników pomocy społecznej”
- Jerzy Krzyszkowski str. 15
6. „Partnerstwo – szansa nie dla wszystkich”
- Danuta Szymońska str. 17
7. „Ekonomia społeczna a praca socjalna”
- Jadwiga Pauli str. 19
8. „Znaczenie ewaluacji w projektach systemowych”
- Aleksandra Podkońska str. 21
9. „Zamówienia publiczne w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej”
- Olga Madej str. 23
10. Dobre praktyki. Projekty systemowe:
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Opocznie, projekt
„Przełamać bariery. Uwolnić energię”..... str. 25
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kutnie, projekt
„Otwórz się na siebie”..... str. 28

Projekt systemowy Regionalnego Centrum Polityki Społecznej na tle projektów realizowanych w województwie łódzkim i jego znaczenie dla regionu

Wywiad z **Dariuszem Klimczakiem** – Członkiem Zarządu Województwa Łódzkiego



PO KL jest jednym z krajowych programów operacyjnych służących realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013. Opracowany został przez Rząd RP w celu wykorzystania środków w ramach funduszy strukturalnych Unii Europejskiej przeznaczonych dla Polski.

Jakie instytucje samorządowe szczebla wojewódzkiego zajmują się w regionie łódzkim przyznawaniem funduszy z PO KL?

D.K. System wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wyodrębnił kilka poziomów instytucji zaangażowanych w jego realizację. Dla całego Programu Instytucją Zarządzającą jest Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Na poziomie Województwa Łódzkiego środkami unijnymi zarządza Urząd Marszałkowski w Łodzi, który pełni rolę Instytucji Pośredniczącej PO KL. Jednocześnie Urząd Marszałkowski wdraża dwa Priorytety PO KL: Priorytet VIII Regionalne Kadry Gospodarki i Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Instytucją pośredniczącą II stopnia jest w naszym Województwie Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, który wdraża dwa Priorytety skierowane do osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie: Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich i Priorytet VII Promocja Integracji Społecznej. W ramach tych Priorytetów realizowane są poszczególne projekty systemowe.

Na czym polegają? Czy może Pan przybliżyć termin „projekt systemowy”?

D.K. Projekt systemowy jest jedną z form realizacji interwencji publicznej przewidzianej zapisami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zgodnie z ustawą (z dnia 6 grudnia 2006 r.) o prowadzeniu polityki rozwoju „(...) projekty systemowe polegają na realizacji zadań publicznych przez podmioty działające na podstawie odrębnych przepisów, w zakresie określonym przepisami prawa i dokumentami strategiczno-programowymi przyjętymi przez Radę Ministrów. W odróżnieniu od projektów konkursowych projekty systemowe cechuje wyraźny kontekst strategiczny i powiązanie z obszarami realizowanej polityki rozwoju (...)”. Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL określa, że beneficjentami projektów systemowych, realizowanych w ramach POKL, mogą być jednostki organizacyjne samorządu województwa. W województwie łódzkim realizatorem projektu systemowego w Poddziałaniu 7.1.3 jest Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi. Projekt systemowy realizowany jest na podstawie uchwały Zarządu Województwa.

Ile projektów systemowych realizowanych jest przez beneficjentów z terenu województwa łódzkiego?

D.K. Urząd Marszałkowski w 2011 roku kontynuuje lub przyjął do realizacji dwa projekty systemowe w Poddziałaniu 6.1.1 (Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy), dwa projekty systemowe w Poddziałaniu 8.2.2 (Regionalne Strategie Innowacji), jeden projekt systemowy w Poddziałaniu 9.1.3 (Pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych) i jeden projekt w Poddziałaniu 9.4 (Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty). Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi przyjął do realizacji w 2011 r. w ramach Poddziałania 6.1.3 (Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych) 23 wnioski Powiatowych Urzędów Pracy, w ramach Poddziałania 7.1.1 (Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej) 144 wnioski (w tym 14 ośrodków przystąpiło po raz pierwszy;

4 wznowiły realizację projektu, pozostałe kontynuują). W ramach Poddziałania 7.1.2 (Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie) realizowane są 23 w tym jedna umowa podpisana w 2011 roku. W ramach Poddziałania 7.1.3 (Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej) Wojewódzki Urząd Pracy zatwierdził do realizacji wniosek Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi.

Projekt systemowy realizowany przez Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi pn. „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” jest skierowany do pracowników jednostek pomocy i integracji społecznej z terenu województwa łódzkiego. Czy Pana zdaniem szkolenia wpływają na jakość pracy wykonywanej przez tę grupę zawodową?

D.K. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej to niezmiernie istotna kwestia dla całego województwa. Pracownicy zajmujący się pomocą i integracją społeczną nie mieli wcześniej tak szerokiej możliwości korzystania ze szkoleń i kształcenia. Unia Europejska, a właściwie pomoc finansowa jakiej udziela, stwarza szansę podnoszenia kwalifikacji, poszerzenia wiedzy, a co za tym idzie, sprzyja rozwojowi kompetencji. Od 2008 roku, wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu pracowników jednostek pomocy i integracji społecznej, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi organizuje szkolenia, warsztaty, wizyty studyjne. Projekt systemowy realizowany od 2008 roku pozwolił poszerzyć wiedzę i podnieść kwalifikacje zawodowe ponad 2000 osób, wśród nich duża grupa - około 1000 osób - to pracownicy socjalni. Zaznaczyć należy, iż uczestnikami szkoleń byli nie tylko pracownicy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, ale również członkowie organizacji pozarządowych, pracownicy policji, oświaty, ochrony zdrowia, kuratorzy. Tematyka szkoleń była i jest bardzo różnorodna, dostosowywana do potrzeb i oczekiwań beneficjentów. Szkolenia organizowane w ramach projektu systemowego Regionalnego Centrum Polityki Społecznej cieszyły i cieszą się dużym zainteresowaniem wśród potencjalnych uczestników. Beneficjenci podkreślają nie tylko profesjonalną organizację i wysoki poziom merytoryczny szkoleń, ale przede wszystkim możliwość korzystania z tej formy wsparcia, co przekłada się bezpośrednio na jakość wykonywanej przez nich pracy zawodowej.

Jednym z zadań zaplanowanych w projekcie systemowym, realizowanym przez Regionalne Centrum Polityki Społecznej, jest specjalistyczne doradztwo dla ośrodków pomocy społecznej. Na czym polega i jaka jest rola tej formy wsparcia?

D.K. Nie można pominąć dużej roli doradztwa w projekcie systemowym Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi. Praca doradców jest bardzo ważna dla realizacji

całego Działania 7.1 oraz z punktu widzenia beneficjentów. Mogą oni konsultować projekty, dokumenty, a ich wiedza przekłada się na lepszą realizację projektów systemowych dla ich klientów. Dzięki profesjonalnej wiedzy doradców przystąpienie do projektu, pisanie wniosku, jego realizacja, nie są tak trudne, jak mogłoby się wydawać.

Czy Pana zdaniem projekty systemowe realizują cele PO KL?

D.K. Z całym przekonaniem mogę powiedzieć, że tak. W województwie łódzkim podpisano już ponad 2000 umów z beneficjentami. Każdy projekt realizowany na podstawie takiej umowy musi dążyć od osiągnięcia celu przewidzianego dla danego Działania oraz Priorytetu PO KL. W przypadku projektu systemowego Regionalnego Centrum Polityki Społecznej należy podkreślić, że corocznie rezultaty projektu zostają osiągnięte niemal w 100%, a beneficjenci projektu realnie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe.

W roku 2013 kończy się okres programowania PO KL czy może Pan już coś powiedzieć o planach na następne lata?

D.K. Niestety Komisja Europejska nie podjęła jeszcze decyzji w powyższej kwestii, ale muszę przyznać, że wszyscy czekamy na to z wielką niecierpliwością. Wsparcie płynące z Unii Europejskiej jest dla Polski bardzo cenne jednak pamiętać musimy, że nie będzie ono trwało w nieskończoność. To my sami powinniśmy umieć sobie pomagać.

Dziękuję za rozmowę.

D.K. Ja również bardzo dziękuję. Mam nadzieję, że wszyscy Ci, którzy do tej pory skorzystali z projektów realizowanych w ramach POKL, będą najlepszym dowodem skuteczności działań prowadzonych za pomocą projektów systemowych. Jestem przekonany, że ich przykład zachęci kolejne grupy do skorzystania z tego, co oferują środki unijne, tym samym przyczyniając się do rozwoju naszego regionu.

Rozmawiała: Anna Dudek-Lisowska
Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi

Podsumowanie realizacji projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w 2011 roku.

Wywiad z **Anną Mroczek** – Dyrektorem Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi



Minął kolejny czwarty już rok realizacji projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL. O tym co udało się osiągnąć w bieżącym roku projektowym, opowiada Dyrektor Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi - Anna Mroczek.

- Wspierania rodziny i system pieczy zastępczej,
- Mediacji w konfliktach rówieśniczych,
- Seksualności osób z niepełnosprawnością,
- Pracy z osobą chorą na Alzheimera,
- Zespołów interdyscyplinarnych dla przedstawicieli OPS, PCPR i PUP dotyczące współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie wspierania osób bezrobotnych.

W związku z bardzo dużym zainteresowaniem podjęliśmy również decyzje o zorganizowaniu II edycji szkolenia pn. Metody pracy z osobami niepełnosprawnymi z zaburzeniami psychicznymi. Łącznie udało nam się stworzyć dodatkowo 415 miejsc dla pracowników jednostek pomocy i integracji społecznej, chcących podnieść swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

Jak ocenia Pani zainteresowanie szkoleniami?

A.M. W mijającym roku zorganizowanych zostało 20 modułów szkoleniowych. Jedne z zaplanowanych szkoleń cieszyły się większym, inne mniejszym zainteresowaniem. Łącznie do końca października w szkoleniach, warsztatach i wizytach studyjnych wzięło udział ponad 1200 osób. Oferowane przez nas wsparcie szkoleniowe możemy, co do zasady, podzielić na 2 obszary: praca socjalna oraz zarządzanie w jednostkach pomocy i integracji społecznej. W pierwszym przypadku największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia dotyczące „Metod pracy z osobami niepełnosprawnymi z zaburzeniami psychicznymi”. Jego uczestnicy poznali kryteria rozpoznawania, specyfikę funkcjonowania, trudne sytuacje w kontakcie z osobą chorą oraz radzenie sobie z problemami, wynikającymi ze świadczenia pomocy. Chętnych do udziału w szkoleniu było aż 178 osób, ostatecznie udział wzięło 80 beneficjentów. Jak mówiłam wcześniej to szkolenie doczekało się reedycji i dodatkowych 45 miejsc. Drugie miejsce pod względem popularności zajęło szkolenie „Praca socjalna z klientem uzależnionym od alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych”, gdzie zgłosiło się aż 147 chętnych,

Pani Dyrektor, jak ocenia Pani mijający rok projektowy?

A.M. Przede wszystkim chciałabym zaznaczyć, iż na dzień ukazania się Biuletynu, trudno mówić o wszystkich osiągnięciach projektu ponieważ trwa on do 31 grudnia 2011 r. Jeszcze w grudniu planujemy przeprowadzenie szeregu działań w tym szkoleń i organizację spotkania informacyjno-roboczego. Celem głównym projektu jest zwiększenie wiedzy w obszarze zawodowym u pracowników i wolontariuszy realizujących zadania z zakresu pomocy i integracji społecznej w województwie łódzkim. Już teraz możemy stwierdzić, że cel ten został osiągnięty w prawie 100% co jest bardzo dużym sukcesem i daje nam pewność, że wsparcie którego udzielamy beneficjentom jest konieczne, celowe i efektywne.

Koniec roku jest bogaty w szkolenia?

A.M. Tak, to prawda. W ramach oszczędności jakie powstały po zakończonych postępowaniach przetargowych, dokonaliśmy zmian w projekcie i wprowadziliśmy dodatkowe 5 modułów szkoleniowych z zakresu:



podczas gdy dysponowaliśmy jedynie 75 miejscami. Uczestnicy tego szkolenia poszerzyli swoją wiedzę na temat przyczyn uzależnienia od alkoholu i innych substancji psychoaktywnych oraz sposobów działania w ramach pracy socjalnej z osobą uzależnioną. Natomiast o jedno miejsce na szkolenie z zakresu „Techniki wywierania wpływu w pracy socjalnej” starały się 2 osoby. Ostatecznie 75 pracowników jednostek pomocy i integracji społecznej poznało techniki wywierania wpływu oraz umiejętności ich stosowania. W przypadku drugiego obszaru tematycznego, dotyczącego zarządzania, najwięcej osób zgłosiło się na szkolenie na temat: „Kontroli zarządczej”. Moduł ten ciągle trwa, ale już teraz można powiedzieć, że o jedno miejsce ubiegały się więcej niż 2 osoby. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku szkolenia z zakresu „Zamówień publicznych do 14 tysięcy euro w świetle zasad dyscypliny finansów publicznych”, gdzie zgłosiły się 193 osoby, podczas gdy dysponowaliśmy jedynie setką miejsc.

W poprzednim wywiadzie (Biuletyn Integracji Społecznej Województwa Łódzkiego nr 1/Lipiec 2011) mówiła Pani Dyrektor, że Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi w 2011 r. roku po raz pierwszy zorganizowało platformę do rozwoju współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w zakresie wspierania osób bezrobotnych. Proszę powiedzieć jakie są Pani refleksje po zakończonych spotkaniach?

A.M. Wnioski ze spotkań jednoznacznie mówią o istotnej roli planowania, organizowania, koordynowania działań, ścisłej współpracy, kwestii budowania partnerstw, które są podstawą lepszej współpracy. Dzięki temu wszelkie podejmowane inicjatywy celnie trafiają w potrzeby klientów oraz stanowią doskonałą bazę dla wymiany doświadczeń pomiędzy instytucjami. Z ankiet wypełnianych przez uczestników spotkań, zorganizowanych w ramach Platformy, jednoznacznie wynika, iż prawie 98% uczestników nawiązało kontakty z innymi uczestnikami, które mogą być przydatne w ich pracy zawodowej. Istnieje zatem konieczność kontynuowania i poszerzania współpracy pomiędzy przedstawicielami ośrodków pomocy społecznej,



powiatowych centrów pomocy rodzinie i powiatowych urzędów pracy. Możemy przyjąć, że uczestnicy platformy, tak naprawdę, dopiero dzięki udziałowi w zorganizowanych przez nas spotkaniach, po raz pierwszy spotkali się, a przede wszystkim, mieli możliwość wzajemnego poznania instrumentów jakimi dysponują instytucje w zakresie wspierania osób bezrobotnych. Efektem jest dodatkowy moduł szkoleniowy „Zespoły interdyscyplinarne dla przedstawicieli OPS, PCPR i PUP, dotyczące współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie wspierania osób bezrobotnych”.

Jakie są plany szkoleniowe na następny rok? Co decyduje o wyborze tematyki szkoleń?

A.M. Rok 2012 będzie rokiem zmian. Przede wszystkim wniosek o dofinansowanie projektu będzie obejmował okres 3 lat. Szkolenia będą jednym z typów operacji w projekcie. Tematyka szkoleń nie jest przypadkowa. Opierając się na wynikach badań „Analiza struktury zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z terenu województwa łódzkiego wraz z badaniem potrzeb kształcenia i zatrudnienia”, ocenie zasobów pomocy społecznej i ankietach ewaluacyjnych (wypełnianych przez uczestników szkoleń) będzie formułowana w taki sposób, aby jak najlepiej spełniała oczekiwania przyszłych uczestników wsparcia.

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi corocznie zakłada nowe rozwiązania i działania w ramach projektu. Co nowego zostało zrealizowane w tym roku i jakie są plany na kolejne lata?

A.M. Każdy kolejny rok realizacji projektu przynosi nowe rozwiązania. Jak wcześniej wspominałam, w tym roku oprócz działań związanych ze szkoleniami, wprowadziliśmy do projektu nowego typu operację – przeprowadzenie 3 badań z obszaru polityki społecznej na terenie województwa łódzkiego. W 2012 roku przystępujemy do opracowania i realizacji Wieloletniego Regionalnego Planu Działań na rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w województwie łódzkiem. W tym celu,



w bieżącym roku realizujemy badanie pn. „Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim”, którego wyniki będą niezbędne do podjęcia dalszych działań związanych z tym zadaniem. Kontynuując prace nad powstaniem Platformy współpracy na rzecz wspierania osób bezrobotnych, w ramach zadania: Rozwój dialogu pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej, planujemy szereg przedsięwzięć związanych z budowaniem zespołów interdyscyplinarnych, realizujących tego typu działania. W nowym projekcie - jako jedno z zadań - planujemy również studia dla pracowników jednostek pomocy i integracji społecznej. Do tej pory ten typ operacji w ramach Priorytetu I PO KL, organizowało Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. W roku 2012 chcielibyśmy przybliżyć mieszkańcom województwa łódzkiego zawód pracownika socjalnego oraz pokazać jak ważna jest jego rola w życiu lokalnej społeczności. W tym celu chcemy zorganizować kampanię informacyjną o szerokim, ogólnowojevodzkim zasięgu. Ponadto chcielibyśmy aktywnie włączyć się w obchody Europejskiego Roku



Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Planujemy również zorganizowanie kampanii na rzecz osób w wieku 50+. Już w tym roku przeprowadzone zostało badanie pn. „Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim”, które m.in. będzie podstawą do przygotowania działań, służących zmianie postrzegania tych osób przez mieszkańców regionu. Obydwie kampanie obejmą swoim zasięgiem całe województwo łódzkie. Mam nadzieję, że uda nam się zrealizować wszystkie te plany i osiągnąć zamierzone rezultaty, a efekty naszych działań przełożą się bezpośrednio na wzrost poziomu kwalifikacji kadry pomocy i integracji społecznej na terenie naszego województwa.

Dziękuję za rozmowę

*Rozmawiała: Joanna Szrejner-Kądziaława
Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi*

System wsparcia dla dzieci niepełnosprawnych – jest czy go nie ma?

Dorota Podgórska-Jachnik

Rzecznik Osób Niepełnosprawnych WSP w Łodzi

Uczestnicząc w licznych konferencjach naukowych i środowiskowych poświęconych problematyce niepełnosprawności, spotkałam się wielokrotnie z trudną do zaakceptowania sytuacją. Referenci pokazywali różne rozwiązania i działania podejmowane na rzecz osób niepełnosprawnych, ukazywali swoje doświadczenia w tym zakresie, skalę oddziaływań, osiągnięcia, po czym pojawiał się w dyskusji głos lub głosy uczestników spotkania – osoby niepełnosprawnej, matki niepełnosprawnego dziecka, nauczycielki czy rehabilitanta – podważający znaczenie opisywanych działań dla jego osobistych doświadczeń. Co więcej: dyskredytowano często w ten sposób samą możliwość uzyskania pomocy, skuteczność opisywanych działań, a nawet ich sens.



Do zadania tytułowego pytania skłoniło mnie uczestnictwo w Międzynarodowej Konferencji „System wsparcia dla dzieci niepełnosprawnych w regionie łódzkim - dokonania i wyzwania”. Konferencja została zorganizowana przez łódzkie Regionalne Centrum Polityki Społecznej w dniach 10-11 października 2011 r. W dyskusji pojawił się wątek: czy obecnie taki system wsparcia istnieje czy nie? Wątpliwość ta nasuwa następne, bowiem jeśli uznamy, że nie ma systemu wsparcia – to jak określić te liczne inicjatywy, instytucje pomocowe, formy wsparcia materialnego, doradczego, edukacyjnego, rehabilitacyjnego i wiele

innych, o których m.in. mówiono na konferencji. Jeśli zaś uznamy, że system wsparcia istnieje – to dlaczego są potrzebujący ludzie czy rodziny, którzy go nie doświadczają?

Zacznijmy zatem od próby określenia, czym w ogóle jest wsparcie, w tym wsparcie społeczne. Pojęcie wsparcia jest bliskie pojęciu pomocy lub wspomagania, a czasami postrzegane jako to samo. Jednakże istnieją między zakresami tych pojęć pewne różnice. Wsparcie można rozumieć najogólniej jako „pomoc dostępną dla jednostki w sytuacjach trudnych”, co oznacza, że wsparcie jest jakąś formą pomocy, ale pomocy szczególnej. Definicja kładzie bowiem nacisk na słowo „dostępność”, co oznacza potencjalny charakter tej pomocy, zdolność jej uruchomienia się wtedy, gdy staje się ona rzeczywiście potrzebna.

Pomoc rozumiana jako wsparcie, nie jest zatem automatycznym świadczeniem, ale raczej świadomością dostępu do tych świadczeń, gdy pojawia się bezradność zagrażająca normalnemu funkcjonowaniu człowieka lub jego rodziny. Doświadczenia różnych osób niepełnosprawnych lub ich rodzin są różne - ich potrzeby mogą być również bardzo zróżnicowane. Jeśli potrzeby - to także niezbędna pomoc, a ta, która zostanie udzielona, może mieć nieporównywalne efekty. A. Szafrąńska, badając wsparcie społeczne dla rodzin dzieci z autyzmem, konkluduje: To, co dla jednych rodzin ma duże znaczenie przez inne może być niedostrzegane lub oceniane negatywnie. Ocena taka wynika z potrzeb, oczekiwań oraz doświadczeń badanych rodzin.

Skrajnym przykładem tego, co może oznaczać pomoc dla potrzebujących, jest faktyczne pogorszenie się ich sytuacji życiowej mimo udzielonego wsparcia, gdyż popadają w bierność, bezradność i jeszcze większą zależność. To właśnie największe ryzyko niewłaściwej lub niewłaściwie udzielonej pomocy. Ryzyko to, niestety, dotyczy często osób z niepełnosprawnością.

Wśród tych, którzy nie doświadczali dostatecznej pomocy są także ci, którzy nie sięgali po nią w ogóle. Dlaczego? Dlatego, że nie chcieli, nie mogli, nie wiedzieli. Być może w życiu każdej z trzech kategorii osób zabra-

kło jakiejś formy wsparcia, by mogli skorzystać z pomocy. Jedni nie chcieli, bo zamknięci w swoim bólu nie mogli pogodzić się z niepełnosprawnością własną lub dziecka. Niektórzy kierowali się źle pojętą ambicją czy poczuciem godności, nie pozwalającymi na przyznanie się do tego, czego naprawdę potrzebowali. Niemożność skorzystania z pomocy oznacza z kolei jakąś barierę dostępności, a nie brak samej pomocy. Brak wiedzy o możliwościach pomocy jest chyba najbardziej bezsensownym trwoniem zasobów pomocowych, gdyż istota problemu tkwi w nieumiejętności skojarzenia czyichś realnych potrzeb z jakimiś realnymi możliwościami ich zaspokojenia. Tylko dlaczego ich nie kojarzono?

W podanych przykładach widać wyraźnie, że istnienie różnych form pomocy i istnienie wsparcia, i to jeszcze o charakterze systemowym – to nie to samo. W każdym z trzech przypadków zabrakło jakiejś formy wsparcia: emocjonalnego (terapeutycznego, podtrzymującego) – aby uporać się z akceptacją niepełnosprawności dziecka i zrozumieniu swojej roli we wspieraniu jego rozwoju; rzeczowego (materialnego) lub organizacyjnego – by umożliwić dostęp do pomocy; informacyjnego – by w ogóle pokazać takie możliwości. W literaturze wymienia się także wsparcie instrumentalne (instruktaż, jak działać), a także wsparcie duchowe oraz podtrzymujące samoocenę, prestiż, wsparcie motywacyjne i obcowania społecznego. Takie i inne elementy tworzą właśnie kompletny system wsparcia, gdyż zmniejszają prawdopodobieństwo, iż ktoś naprawdę potrzebujący pomocy, nie wykorzysta istniejących możliwości.

Zatem system wsparcia to nie tylko obiektywne możliwości pomocy, ale rodzaj gwarancji społecznej, podnoszącej poczucie pewności i bezpieczeństwa jednostek żyjących w określonych warunkach społecznych. Pewności, że pomoc nadejdzie, gdy będzie potrzebna. Ten aspekt wsparcia wiąże się z dwoma pytaniami: kto jest gwarantem wsparcia i jak badać system wsparcia społecznego.

Odpowiedź na pierwsze pytanie przywołuje metaforę sieci: sieci społecznej, obejmującej więzi i kontakty społeczne, przynależności i relacje wobec grup naturalnych, formalnych i instytucji. Wsparcie społeczne to funkcja jaką pełni owa sieć wobec osób w niej osadzonych. Można powiedzieć, iż to sieć nie pozwala wypaść z systemu wsparcia lub być przezeń niedostrzeżonym, jeśli jest gęsta, rozbudowana, a jej elementy są ze sobą wzajemnie silnie powiązane. Badacze podkreślają przy tym rolę osób znaczących i grup odniesienia, co oznacza, że ludzie łatwiej radzą sobie nawet w obiektywnie trudniejszych warunkach, np. przy niskim dostępie do systemu zabezpieczeń socjalnych, jeśli sieć najbliższych elementów sieci udziela skutecznego wsparcia w zakresie posiadanych możliwości, choćby było to (tylko) wsparcie duchowe czy nieprofesjonalne wsparcie psychiczne. To istotny element, choćby przy porównywaniu standardów socjalnych w różnych środowiskach, różnych krajach: choć ich zróżnicowany poziom może rodzić

frustracje, a ich wyrównanie w przyszłości jest utopią, nie oznacza to, że skuteczność systemu wsparcia społecznego zależy tylko i wyłącznie od poziomu tych standardów. Stąd podnoszona jest rola elementów sieci społecznej z najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych, wzmacnianie rodziny, programy oparte o społeczność lokalną i działające na jej terenie organizacje pozarządowe, edukacja nauczycieli i rehabilitantów w zakresie udzielania wsparcia niepełnosprawnemu dziecku i jego rodzinie. To jest prawdziwy kapitał w rozwiązywaniu problemów społecznych związanych z niepełnosprawnością, niwelujący wahania koniunktury ekonomicznej, a nawet stwarzający szansę przetrwania w obliczu głębokiego kryzysu.

Odpowiedź na drugie pytanie, mogłoby się wydawać, jest pytaniem czysto metodologicznym, skierowanym tylko do badaczy, naukowców, jednak warto podzielić się pewnymi refleksjami z potencjalnymi odbiorcami naukowych opracowań i diagnoz społecznych. Otóż mamy do czynienia w zakresie badań nad wsparciem społecznym z licznymi dylematami. Całą listę metodologicznych wątpliwości przedstawia R. Cieślak, ja jednak przytoczę tylko jedną wątpliwość: skoro wsparcie społeczne wiąże się z subiektywnym poczuciem bezpieczeństwa w sieci społecznej, czy badać obiektywnie istniejące elementy tej sieci, czy tylko te, które są widoczne z perspektywy osób, które go doświadczają (lub nie)? Jeśli skierujemy się ku tej drugiej opcji: czy badać wsparcie dostrzegane, czy otrzymywane – bo to również nie jest to samo. Ten dylemat badacza przekłada się na uzyskiwane efekty badań, ale może też stanowić podpowiedź, jak rozwiązywać sprzeczność, którą opisałam na początku.

Badając obiektywne elementy systemu wsparcia, można wyliczyć ich wiele i stanowią one niewątpliwie dorobek polskiej polityki społecznej. Bo czyż nie mamy regulacji prawnych zabezpieczających w różny sposób interesy dziecka niepełnosprawnego i jego rodziny? Na ich straży stoją ustawy i rozporządzenia, np. o świadczeniach rodzinnych, o systemie oświaty, o rehabilitacji, o wczesnym wspomaganie rozwoju, różne uprawnienia socjalne - do zasiłku rodzinnego i świadczeń opiekuńczych, do dodatkowego urlopu wychowawczego, do wcześniejszej emerytury, do pomocy społecznej itd. Czy nie ma miejsc oferujących różne formy wspomaganie rozwoju niepełnosprawnego dziecka? Są przecież liczne instytucje lub sieci instytucji, udzielające pomocy medycznej, psychologicznej, społecznej; organizacje pozarządowe i stowarzyszenia, realizujące różne programy pomocowe, podejmujące zadania publiczne i własne zadania statutowe. Są wrażliwi społecznie ludzie, którzy zrzeszeni lub nieformalnie, indywidualnie dzielą się swoim czasem, wiedzą, pracą. Czy jest więc system wsparcia społecznego? Jest. To nie powinno budzić wątpliwości. Ewoluuje, zmienia się, podnoszona jest poprzeczka standardów i chyba nigdy nie będzie można powiedzieć, że jest to system skończony i doskonały. Ale nawet przy braku doskonałości nie można powiedzieć, że go nie ma.

Druga perspektywa badawcza, perspektywa subiektywnej świadomości i doświadczania wsparcia, pokazuje nam natomiast, jak skutecznie system ten dociera do jednostek, które chciałby wspierać. Świadczy o jego efektywności, dowodzi gęstości sieci społecznych, o które jest oparty, jest czułym detektorem niedostatków i potrzeb zmian. Ponieważ system wsparcia – jak zostało powiedziane wyżej – nigdy nie będzie systemem doskonałym, subiektywne doświadczanie wsparcia również zawsze będzie potwierdzało jakieś braki. Jednakże szukając rozwiązań na rzecz lepszego zabezpieczenia wsparcia dla niepełnosprawnych dzieci i ich rodzin, należy traktować ich doświadczenia jako wartościowy wskaźnik ewaluacji zmian: czy podążamy w dobrym kierunku, czy subiektywne odczucia zmieniają się w kierunku zgodnym z intencją rozbudowy i integracji sieci wsparcia.

Na koniec najważniejsze pytanie: czy sami rodzice, jak odbiorcy działań pomocowych, czują się również integralnymi elementami sieci wsparcia dla swoich niepełnosprawnych dzieci. Czy identyfikują się z systemem i czy system - pozostawiając pole do ich własnej aktywności - wystarczająco efektywnie wspiera ich w tym zakresie? Pozytywna odpowiedź na to pytanie wydaje się być punktem docelowym działań doskonalących system, gdyż to rodzice najlepiej weryfikują efektywność dzia-

łań systemowych, a zarazem efektywność rehabilitacji społecznej swojego dziecka. Spójność pozytywnych odczuć w roli osoby udzielającej i doświadczającej wsparcia, szczególnie w przypadku rodziców małych dzieci z niepełnosprawnością, może być dobrym wskaźnikiem skuteczności działania całego systemu.

1. Sarason 1982, za: H. Sęk, R. Cieślak (2004), *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia* [w:] H. Sęk, R. Cieślak, red., *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Wyd. Naukowe PWN, s. 14.
2. A. Szafrńska (2007): *Doświadczanie wsparcia społecznego przez rodziny z dzieckiem autystycznym*. Rozprawa doktorska, Uniwersytet Śląski w Katowicach, s. 297, on-line: www.sbc.org.pl/Content/12464/doktorat2751.pdf [dostęp 15.10.2011].
3. D. Podgórska-Jachnik (2007): *Osoba niepełnosprawna jako klient centrum aktywizacji zawodowej*. „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2-3 (10-11) czerwiec/wrzesień, s. 181-198.
4. H. Sęk, R. Cieślak (2004), *Wsparcie społeczne...*, poz. cyt., s. 19-20.
5. Tamże, s. 14-15.
6. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny red. (2009): *Polityka społeczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, s. 429.
7. R. Cieślak (2011): *Wsparcie społeczne – problemy i techniki pomiaru* [w:] H. Sęk, R. Cieślak, red., *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Wyd. Naukowe PWN, s. 108-109.
8. *Nazwy aktów prawnych podaje z konieczności w uproszczeniu, nie w pełnym brzmieniu i nie analizuje ich skutków prawnych, także skuteczności lub nie, chce tylko określić, iż stanowią one podwaliny rozwiązań systemowych, w tym wypadku systemu wsparcia dla niepełnosprawnych dzieci i ich rodzin.*



Wolontariat wzbogaca

Krzysztof Więckiewicz

*Dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej*

Wolontariusz, ochotnik, działacz prospołeczny – każdy z nas intuicyjnie jest w stanie określić, co kryje się pod tymi terminami. Być może znamy kogoś, kto nieodpłatnie pomaga w jakiejś instytucji bądź angażuje się w działania na rzecz np. środowiska naturalnego. Tak naprawdę wolontariat może dotyczyć każdego z nas, gdyż wolontariuszem zostać może każdy, kto dobrowolnie i za darmo chce pracować na rzecz innych. Angażować się mogą także osoby, które nie ukończyły 18 lat (za zgodą rodziców), osoby bezrobotne i cudzoziemcy. Waga tej formy pracy społecznej została podkreślona przez Unię Europejską, która ustanowiła rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującym Aktywność Obywatelską.

Tegoroczne obchody Europejskiego Roku Wolontariatu mają przyczynić się przede wszystkim do upowszechnienia idei wolontariatu i zwiększenia jego znaczenia dla umacniania spójności społecznej. Aby móc osiągnąć ten cel, należy najpierw zastanowić się, z jakimi problemami – barierami dla promocji i rozwoju wolontariatu, borykamy się w naszym kraju. Bariery te stanowią jednocześnie wyzwania, z którymi trzeba się zmierzyć, by Europejski Rok Wolontariatu przyniósł faktyczną korzyść i zapoczątkował w przyszłości.

Do wyzwań związanych z kwestiami wolontariatu w Polsce z pewnością zaliczyć można przede wszystkim niepełną, fragmentaryczną wiedzę na ten temat wśród Polaków. Chociaż, jak zostało wspomniane, większość osób lepiej lub gorzej jest w stanie określić, czym jest wolontariat, okazuje się jednak, że często termin ten jest rozumiany błędnie. Można wolontariat rozumieć jako nieodpłatną, dobrowolną pracę świadczoną na rzecz osób nieznanymi (spoza rodziny lub najbliższego grona przyjaciół, sąsiadów), środowiska naturalnego, społeczeństwa lub społeczności lokalnej. Praca ta może być wykonywana indywidualnie lub też poprzez instytucję lub organizację. Badania wskazują jednak, że nawet osoby, które faktycznie podejmują dobrowolną, nieodpłatną pracę społeczną, nie utożsamiają tego z wolontariatem. Nie wiedzą więc, że w istocie są wolontariuszami i przy-

śluje im szereg uprawnień – m.in. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania świadczeń, prawo do diety w razie podróży służbowej, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. W przypadku wolontariatu w instytucji lub organizacji, konieczne jest podpisanie porozumienia, które określa zakres, sposób, miejsce i czas wykonywania świadczeń.

Ogromnym wyzwaniem jest też niski prestiż wolontariatu w świadomości społecznej Polaków, co związane jest z istniejącym stereotypem pracy społecznej jako odgórnier narzuconej formy aktywności. Często brakuje nam świadomości, że wolontariat daje nam możliwość rozwoju osobistego, podnosi kompetencje, a przy tym jest po prostu źródłem wielkiej satysfakcji.

Wśród zidentyfikowanych problemów pojawiła się także kwestia słabo rozwiniętej działalności wspierającej rozwój wolontariatu. Oznacza to w praktyce, że osoba, która chciałaby się zaangażować, nie do końca ma ku temu możliwości – brakuje wyspecjalizowanych organizacji, które zajmują się wspieraniem wolontariuszy. Bywa i tak, że potencjał wolontariusza jest niewykorzystany, gdyż organizacja zwyczajnie „nie ma na niego pomysłu”.

Przedstawione wyżej bariery pokazują, jak wiele jest do zrobienia w dziedzinie wolontariatu. Europejski Rok Wolontariatu jest więc doskonałą szansą do przezwyciężenia zidentyfikowanych barier. W jaki sposób można to osiągnąć? Nad tym pytaniem zastanawiali się członkowie Międzysektorowego Zespołu Roboczego ds. Europejskiego Roku Wolontariatu. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele instytucji administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych aktywnych w obszarze wolontariatu. Zespół ma charakter interdyscyplinarny, gdyż taki właśnie jest wolontariat – przenika wszystkie obszary życia społecznego, dotyczy różnorodnych dziedzin i jest wieloaspektowy. Międzysektorowy Zespół Roboczy ds. Europejskiego Roku Wolontariatu stworzony został przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które jest Krajowym Organem Koordynującym dla Europejskiego Roku Wolontariatu. Efektem prac Zespołu było wypracowanie

Krajowego Planu Działania, w którym zapisane zostały krajowe priorytety dla polskich obchodów Roku.

Za jeden z priorytetów Europejskiego Roku Wolontariatu przyjęto promocję wartości wolontariatu i korzyści z niego płynących. Aby jednak móc coś promować, konieczna jest wiedza na ten temat. Działania podejmowane w ramach obchodów Roku są więc także nakierowane na zwiększenie rozpoznawalności tej idei oraz na zmianę nastawienia wobec niej. Istotne jest kreowanie mody na wolontariat, przekonanie społeczeństwa, że wolontariat jest zajęciem modnym, ciekawym, atrakcyjnym, i – co istotne – przeznaczonym dla wszystkich, bez ograniczeń ze względu na wiek, płeć czy zawód.

Drugim priorytetem jest wzmocnienie organizatorów wolontariatu, przede wszystkim w zakresie zarządzania i motywowania wolontariuszy. Istotne jest, by wolontariusze mieli jasno określoną rolę w organizacji, a ich angażowanie wiązało się z planowaniem i myśleniem strategicznym, by doświadczenie wolontariatu było jak najbardziej korzystne dla obu stron.

Trzecim istotnym obszarem priorytetowym jest wzmocnienie systemowego podejścia do wolontariatu. Zidentyfikowanym problemem jest brak szerszych zapisów poświęconych rozwojowi wolontariatu w dokumentach o charakterze strategicznym. Europejski Rok Wolontariatu jest doskonałą okazją do zmiany takiego stanu rzeczy.

Zarysowanie ogólnych wyzwań dla rozwoju wolontariatu oraz obszarów priorytetowych dla polskich obchodów Roku skłania nas do zadania prostego pytania: jakie konkretne działania są podejmowane? Co faktycznie dzieje się w ramach Europejskiego Roku Wolontariatu?

Przede wszystkim warto wspomnieć, iż wydarzenia związane z Europejskim Rokiem Wolontariatu podejmowane są zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym – w perspektywie ogólnopolskiej i regionalnej. Synergia efektu działań podejmowanych na różnych szczeblach pozwala na horyzontalne wspieranie i rozwijanie wolontariatu. W obchody Roku w regionach włączyć się może każda organizacja, która prowadzi działania związane z wolontariatem. Zainteresowani mogą otrzymać logo Europejskiego Roku Wolontariatu bądź też ich działania mogą zostać objęte patronatem. W tej chwili ponad 150 instytucji i organizacji uzyskało zgodę na posługiwanie się logo, promując wartości i przesłanie Europejskiego Roku Wolontariatu we wszystkich województwach.

Podjęto też szereg ogólnopolskich działań o charakterze promocyjnym, które wpisują się w strategię komunikacyjną dla Roku. Z pewnością należy wspomnieć o stronie internetowej, stworzonej specjalnie z okazji obchodów Roku. Pod adresem www.erw2011.gov.pl każdy zainteresowany znajdzie wszystkie informacje na temat wolontariatu, zgromadzone w jednym miejscu. W celu możliwie najszerszego komunikowania o Europejskim Roku Wolontariatu, przeprowadzona została ogólnopolska kampania na nośnikach outdoorowych, w telewizji oraz w Inter-

net. Warto przypomnieć hasło II odsłony tej kampanii: „Zawsze chciałeś być aktorem... nigdy nie jest za późno, by spełniać marzenia. Teraz też możesz sprawić radość! Zostań wolontariuszem, zmieniaj siebie i świat!”. Ten slogan w prosty sposób ukazuje, że wolontariat może być także po prostu sposobem na spełnienie marzeń z dzieciństwa, na robienie w życiu tego, na co zawsze mieliśmy ochotę, ale z jakichś względów się to nie udało.

Krajowy Plan Działania przewiduje dużo więcej działań mających na celu promocję Europejskiego Roku Wolontariatu i samego wolontariatu. Bardzo ważną inicjatywą był otwarty konkurs ofert, ogłoszony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W ramach konkursu wyłoniono jedną organizację, która prowadzi kampanię komunikacyjną w nurcie social media, dziesięć organizacji, które prowadzą kampanie komunikacyjne w poszczególnych województwach, jedną organizację odpowiedzialną za kampanię promującą wolontariat wśród osób starszych oraz dwanaście organizacji, które prowadzą działania nakierowane na wzmocnienie organizatorów wolontariatu. Widać więc, że idea Europejskiego Roku Wolontariatu jest obecna w całej Polsce, w różnych regionach, a działania prowadzone są na różnych szczeblach.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zorganizowało także, we współpracy z partnerami, szereg konferencji i seminariów dotyczących wolontariatu. Warto wspomnieć chociażby o seminarium na temat aktywności społecznej Polaków i wizerunku Polskiego wolontariusza (maj 2011), seminarium na temat metodologii pomiaru wolontariatu, warsztatach dla dziennikarzy na temat tego, jak mówić i pisać o wolontariacie oraz międzynarodowej konferencji wysokiego szczebla „Europa aktywnego obywatelstwa: wolontariat” (wrzesień 2011). Poza inicjatywami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w całej Polsce instytucje administracji publicznej oraz organizacje pozarządowe podejmowały i podejmują działania wpisujące się w cele Europejskiego Roku Wolontariatu, które wpisano do Krajowego Planu Działania.

Europejski Rok Wolontariatu stanowił też impuls do opracowania dokumentów, które stanowią będą trwały wkład w promocję i rozwój wolontariatu w Polsce. Do takich dokumentów należy projekt Długofalowej polityki rozwoju wolontariatu. Dokument ten zawiera wytyczne i rekomendacje, które mają być brane pod uwagę w planowaniu polityk publicznych w następnych dwudziestu latach. Celem strategicznym projektowanego dokumentu jest wzmocnienie wolontariatu, jako formy aktywności obywatelskiej, prowadzącej do rozwoju społeczno – gospodarczego Polski. Samo pojęcie wolontariatu długofalowego oznacza zaangażowanie wolontariackie przez dłuższy okres w życiu – jest to raczej postawa, podejście do angażowania się i pomocy innym. Autorzy Długofalowej polityki postulują, by prowadzić w Polsce działania mające na celu rozwój kultury wolontariatu, wzmocnienie organizatorów wolontariatu i podnoszenie kompetencji organizacji oraz wzmocnienie polityk publicznych ukie-

runkowanych na rozwój wolontariatu. Dokument ten jest dowodem na to, że Europejski Rok Wolontariatu to nie tylko przypomnienie społeczeństwu, jak duże znaczenie może mieć wolontariat, ale także okazja do zmian otoczenia instytucjonalnego oraz rozwiązań legislacyjnych. Warto też wspomnieć o konkluzjach Rady Unii Europejskiej o roli wolontariatu w polityce społecznej, które zostały przyjęte przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumentów 3 października 2011 roku. Jest to kolejny dokument stanowiący trwały wkład w rozwój wolontariatu w Polsce i w Europie.

Obok wydarzeń, które mają miejsce z inicjatywy polskich instytucji, są też wydarzenia, które są inspirowane przez Komisję Europejską. Do takich inicjatyw zalicza się jedno z najbardziej prestiżowych przedsięwzięć w ramach obchodów Roku – European Year of Volunteering Tour. Każdy kraj członkowski gościł lub będzie gościł Tour promujący idee Roku – w postaci Pawilonu lub też odpowiedniego wyposażenia dostosowanego do wnętrza. Pawilon przybył do Polski na początku września i został ustawiony w Warszawie, obok Pałacu Kultury. Przez czternaście dni prezentowane w nim były różne oblicza wolontariatu. Każdy dzień poświęcony został innemu rodzajowi wolontariatu, co pozwoliło nam przejść wspólnie przez różnorodność działań wolontariackich: od działań młodzieżowych po aktywizację seniorów, wolontariat w kraju oraz za granicą, wolontariat osób niepełnosprawnych, wolontariat misyjny, pracowniczy, wolontariat w sporcie oraz kulturze, e-wolontariat, profilaktykę, a także ratownictwo. Każdy z dni koordynowany był przez inną instytucję, specjalizującą się w danym obszarze. Podczas pobytu Pawilonu w Polsce udało się zebrać w jednym miejscu ofertę najprężniej działających organizacji oraz inicjatyw społecznych i tym samym dać faktyczną możliwość dołączenia do grona wolontariuszy osobom poszukującym takiej szansy. Przez dwa tygodnie września Pawilon był najbardziej kolorowym i optymistycznym punktem na mapie Warszawy. Towarzyszyły mu koncerty, spektakle, pokazy, zajęcia plastyczne i sportowe. Organizowane były konferencje, dyskusje oraz warsztaty, na które zaproszono grono wyśmienitych naukowców, aktywistów i sportowców, a przede wszystkim – wszystkich tych, którzy chcieli dowiedzieć się czegoś na temat wolontariatu. Te dwa tygodnie były wielkim świętem wolontariatu, które odbiło się głośnym echem w telewizji, prasie i Internecie.

Oferta obchodów Roku jest więc bogata i urozmaicona. To wielka szansa na to, by idea wolontariatu zakorzeniła się w świadomości społecznej. Pamiętajmy, że zaangażowanie obywateli w wolontariat jest szczególnie cenne także dlatego, że pozwala na wzmocnienie integracji społecznej, rozwój solidarności międzypokoleniowej i budowanie więzi społecznych. Wolontariat jest także narzędziem tworzenia wzrostu gospodarczego i przyczynia się do rozwoju demokracji. W wymiarze jednostkowym daje możliwość rozwoju osobistego i nabywania nowych kompetencji. Dzięki szerokiemu wachlarzowi możliwości,

jakie oferuje wolontariat, jest to szansa na realizację własnych pasji, poznanie nowych miejsc i ludzi, a także na czerpanie satysfakcji z działania. Te 365 dni, które upływają pod znakiem wolontariatu, to doskonały czas na chwilę refleksji – co mogę zrobić dla innych, dla mojego otoczenia? Paradoksalnie może okazać się, że zaangażowanie w wolontariat daje więcej korzyści samemu wolontariuszowi – poczucie spełnienia, satysfakcję, rozwój osobisty. Wszak, jak powiedział Ghandi: „najlepszą drogą do odnalezienia samego siebie jest zagubienie się w służeńiu innym”.

1. *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza, CBOS, maj 2011.*



Stres i wypalenie zawodowe pracowników pomocy społecznej

Jerzy Krzyszkowski
Uniwersytet Łódzki



Stres, jakkolwiek jest problemem jednostki, dotyka bezpośrednio także jej otoczenie. Ma to miejsce szczególnie wówczas, gdy ktoś zajmuje kierownicze stanowisko lub ze względu na charakter wykonywanej pracy ma liczne kontakty z personelem i klientami. Presja, niepewność, dwuznaczność są cechami na stałe związanymi z rolą pracownika socjalnego. Nierzadkie są sytuacje sprzecznych, wzajemnie się wykluczających wymagań, np. oszczędności budżetowych i podniesienia jakości świadczonych usług socjalnych. Praca socjalna jest zawodem, w którym stres jest zjawiskiem nieuniknionym i powszechnym, ale wiedza i umiejętna walka ze stresem mogą przynieść pozytywne rezultaty. Oto kilka przyczyn, które wywołują stres u osób zajmujących się pomocą społeczną:

1. trudny charakter pracy,
2. niejasność standardów pracy,
3. rozbieżność między wymaganiami przełożonych a oczekiwaniami klientów,
4. koszty emocjonalne,
5. zachwianie poczucia własnej wartości przez ciągłą krytykę z zewnątrz,
6. mała możliwość efektywnego rozwiązywania problemów klientów.

Szczególnie podatni są na stres kierownicy najniższego szczebla w pomocy społecznej, ponieważ działają oni na styku dwóch kultur, tzn. między praktykami, którzy prowadzą na co dzień pracę z klientem oraz kierownikami wyższego szczebla, którzy wykonują całkiem inną pracę. Kierownicy najniższego szczebla są w pewnym sensie mediatorami między dwoma opisanymi tu światami, co stanowi dla nich źródło konfliktu. Nacisk ze strony kierowników wyższego szczebla związany jest z ograniczeniami koniecznymi dla terminowej dystrybucji zasobów (zasada „trzeba wydać pieniądze”), zaś ze strony pracowników jest to nacisk wynikający z ciągle niezaspokojonego popytu bądź potrzeby właściwego rozdziału środków.

Ludzie znajdujący się pod ciągłą presją mogą stać się zupełnie obojętni wobec swojej pracy, przestają o nią dbać. Jest to szczególnie istotne w pracy socjalnej, która nie daje błyskawicznie widocznych efektów.

Struktury organizacyjne mają również wpływ na powstawanie stresu. Struktura hierarchiczna, ograniczająca kanały komunikacyjne, powoduje powstawanie poczucia zachwianej autonomii pracowników. Poleganie na niejasnych zasadach, wywołuje frustrację i zmniejsza satysfakcję zawodową. Praca w pomocy społecznej, nawet jeśli nie jest bezpośrednio pracą z klientem, wywołuje stres. Jego poziom zależy od cech osobniczych poszczególnych pracowników.

Opisane tu zjawisko jest powszechnie znane jako syndrom wypalenia zawodowego i jako takie zasługuje na szczególną uwagę. Uniknięcie wypalenia zawodowego musi być zawsze rozpatrywane jako sprawa indywidualna. Dla jednych będzie to możliwość dłuższego wypoczynku, dla innych dobre kontakty pracownicze lub superwizja ze strony przełożonego. Badania wykazują, że z wypaleniem zawodowym wiążą się następujące cechy organizacji:

1. długie godziny pracy i nadmiar papierkowej roboty,
2. brak poczucia bezpieczeństwa,
3. brudne lub nawet niebezpieczne otoczenie,
4. niewrażliwe zarządzanie.

Brewster opisuje 3 poziomy wypalenia zawodowego. Faza ostrzegawcza - brak satysfakcji z wykonywanej pracy mimo odnoszonych sukcesów połączony z psychosomatycznymi znakami ostrzegawczymi, np. trudności z pokonaniem przeziębienia (wskazują na konieczność odpoczynku). Faza irytacji - trwa dłużej niż faza ostrzegawcza, cechują ją wybuchy rozdrażnienia i irytacji, zobojętnienia, stosunek do klienta staje się bezosobowy. Faza pełnych symptomów pojawiają się:

1. zmęczenie fizyczne i chroniczne przeziębienie,
2. bezsensowność,
3. uporczywe bóle,
4. martwienie się i branie pracy do domu,
5. niezdolność podejmowania decyzji,
6. poczucie winy za jakość wykonywanej pracy,
7. uczucie utraty kontroli nad sytuacją,
8. utrata entuzjazmu,
9. obwinianie innych,
10. brak zainteresowania opieką, utrata troskliwości,
11. cynizm,
12. inercja,
13. izolowanie się.

W pracy socjalnej najszybciej mogą pojawić się czynniki stresu sytuacyjnego. Pracownicy często są nadmiernie stymulowani przez wszelkie społeczne problemy (np. bieda) wobec których agencja niewiele może zrobić. Koszty stresu są ogromne nie tylko dla jednostek, ale i dla całej gospodarki. Brak jest szczegółowych danych na temat strat poniesionych przez gospodarkę w wyniku, np. absencji w pracy spowodowanej chorobami wywołanymi przez stres, błędów popełnianych przez ludzi pracujących w warunkach stresu, zmarnowanego czasu, niedbałego nadzoru. Do podstawowych sposobów ochrony pracowników przed nadmiernym stresem należy:

1. szkolenie personelu w kierunku technik ochrony przed wypaleniem zawodowym, tzn. zarządzania stresem, czasem itp.;
2. dostarczanie członkom zespołu możliwości negocjowania obciążenia pracą (np. rotacja zadań);
3. udzielanie pomocy zespołom w ustalaniu spójnej metody załatwiania spraw klientów;
4. udzielanie pomocy personelowi w radzeniu sobie z trudnymi przypadkami;
5. promowanie kondycji fizycznej, np. wspólne zajęcia sportowe po pracy;
6. zachęcanie pracowników do włączania się w sieć kontaktów społecznych poza biurem;
7. planowanie karier zawodowych pracowników;
8. poprawa poziomu płac i stworzenie perspektyw awansu.

Innym najprostszym antidotum na stres w pracy jest:

1. słuchanie i okazywanie personelowi zainteresowania;
2. pochwały za dobrze wykonaną pracę.

Zawsze należy zachować równowagę między brakiem interwencji i nadmiernym zainteresowaniem sprawami personelu.



PARTNERSTWO - szansa nie dla wszystkich

Danuta Szymońska



Jedni zachęcają do partnerstwa, inni przestrzegają, a jeszcze inni wręcz straszą. Obecność w różnych kontekstach marginalizuje sens słowa, podtrzymuje nieufność, dystans. Szlachetne PPP, partnerstwo publiczno-prywatne, często jest postrachem w gminach, a związki partnerskie w życiu publicznym – zawstydzają, szokują, ucą też tolerancji. My chcemy mówić o partnerstwie międzysektorowym z pozycji praktyka. Coraz bogatsza literatura przedmiotu definiuje, analizuje, wprowadza kategorie, rozróżnienia, czasami omawia wybrane dobre praktyki – nie tylko polskie. Polecam „Rozwój przez partnerstwo” wydawnictwo UJ pod red. Grażyny Pawelskiej-Skrzypek, sumujące doświadczenia zdobyte w PIW EQUAL Partnerstwa Inicjatyw Nowohuckich.

Międzynarodowe dokumenty programowe, dotyczące partnerstwa wielosektorowego, zachęcają, postulują, mobilizują, wytyczają standardy dla polityk krajowych. DEKLARACJA PARTNERSTWA - Cambridge 2006 - w podtytule ma WYZWANIE DLA LIDERÓW NA XXI WIEK.

„Partnerstwo międzysektorowe stanowi wypróbowaną i sprawdzoną metodę rozwiązywania trudnych problemów rozwojowych, związanych z ubóstwem, degradacją środowiska lub słabymi systemami rządzenia.” Deklaracja stanowi wyzwanie do działania i w 7 punktach proponuje podstawowe usprawnienia, adresowane głównie do liderów państwowych i samorządowców, ale także biznesu i organizacji pozarządowych. Chce kreować kulturę odpowiedzialnego partnerstwa, która rzetelnie docenia wkład wszystkich partnerów. W punkcie 5 postulat: „Zwiększać potencjał pracowników do podejmowania praktycznych działań partnerskich, np. poprzez uwzględnienie zdolności do działania partnerskiego w ocenach stanowisk pracy, propagowanie programów szkoleniowych oraz premiowanie podejmowania ryzyka, związanego ze współpracą partnerską” To ważny zapis, reakcja na bariery w środowisku urzędników i pracowników, opór przed niekonwencjonalnym działaniem. Deklarację kończy wezwanie „Korzystajmy z siły i potencjału partnerstwa międzysektorowego!”, a nawołuje do tego 130 uczestników międzynarodowej konferencji, osób zajmujących się współpracą partnerską ze wszystkich sektorów i kontynentów.

III Forum OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) obradujące w Wiedniu - w marcu 2007 r., którego - jako Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich - byliśmy uczestnikami, przyjęło tzw. WIEDŃSKĄ DEKLARACJĘ DZIAŁANIA W ZAKRESIE PARTNERSTWA. W sześciu punktach dokument precyzuje zadania – warunki skutecznego wdrażania partnerskiej metody, jako podstawy poszerzania samorządności poprzez poprawę dialogu i współpracy na wszystkich poziomach lokalnym, regionalnym i krajowym „(..) w efekcie stymulując rozwój ekonomiczny, społeczną spójność, ochronę środowiska oraz poprawę jakości życia”. Ważny punkt 6 zwraca uwagę na konieczność zapewnienia zabezpieczenia finansowego, zarówno na zarządzanie partnerstwem jak i koszt poszczególnych działań, zabezpieczenia warunkującego partnerstwem długoterminowe działania. Trzeba o tym pamiętać.

Byłam inicjatorem, liderem i koordynatorem - administratorem innowacyjnego projektu społecznego, realizowanego przez utworzone trójsektorowe Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich i powiązane umowami współpracy z 6 podobnymi partnerstwami lokalnymi z Francji, Belgii, Holandii, Finlandii, Niemiec i Włoch. Zebraliśmy doświadczenia, które jeszcze długo będą siłą napędową wielu działań i nowych inicjatyw. Dzięki dotacji z EFS mogliśmy realizować wielki projekt społeczny dla rewitalizacji Nowej Huty. Było nas w PIN 12 partnerów, z trzech sektorów: cztery instytucje samorządowe i trzy państwowe (tzw. sektor państwowy), trzy organizacje pozarządowe i dwie firmy prywatne, czyli biznes. Beneficjentami projektu był osoby bezrobotne, defaworyzowane na rynku pracy: niepełnosprawni, z wykształceniem bez ofert pracy, kobiety po odchowaniu dzieci ponownie wchodzące na rynek pracy lub bez zawodu. W latach 2004-2008 wypracowaliśmy oryginalny, autorski „Model partnerskiej interwencji dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych”.

Nadal jest to nowatorskie, integracyjne podejście do rozwoju przedsiębiorczości, wykorzystujące potencjał i rezerwy kadrowe okrzepłych struktur organizacyjnych, instytucji i firm; ważne aby z postawą społecznej odpowiedzialności i wrażliwości w stosunku do lokalnych

potrzeb i osób defaworyzowanych na rynku pracy. Metoda ta wymaga prawdziwie partnerskiej współpracy; ze względu na niezbędną zgodę w zdefiniowaniu, rozpoznaniu problemów społecznych, konieczność i chęć zmiany, potrzebę wielokierunkowego oddziaływania i przydatne zróżnicowane kompetencje. Pełny sukces wymaga niejednostkowej akceptacji, a partnerstwo zapewnia także trwałe wrastanie dobrych praktyk w środowisko lokalne. Sumując nasze doświadczenia nakreśliłmy ścieżkę budowania partnerstwa na rzecz rozwoju w środowisku lokalnym. Osiem etapów/ kroków wydało się nam niezbędnych:

1. Pojawiające się w środowisku oczekiwanie zmiany przy jednoczesnych perspektywach finansowania rozwoju.
2. Inicjator, lider, który uświadamia sobie potrzeby, precyzuje zadania i cele oraz jest skłonny konsekwentnie podjąć się tworzenia i przewodzenia partnerstwu. **Lokomotywa jest niezbędna.**
3. Rozpoznanie przez zespół projektowy (budowanie partnerstwa jest związane z zamiarem projektu) uwarunkowań prawno-organizacyjnych i wstępne określenie oraz skupienie niezbędnego potencjału osób, liderów instytucji, organizacji. **Wielosektorowe partnerstwo zapewnia pełniejsze wykorzystanie różnorodnych doświadczeń, kultur pracy, możliwości i kompetencji.** Synergia, jaką niesie działanie partnerskie, dzięki udziałowi trzech sektorów, jest nieustającym zdobywaniem nowych umiejętności i wiedzy, rozwiązywaniem problemów, źródłem odczuwanej przez partnerów satysfakcji z rozwoju przez współdziałanie.
4. Układanie, konfigurowanie partnerstwa, głębsze poznanie potencjału i negocjowanie zakresu partycypacji, podział ról i zadań. **Umiejętne stosowanie zasady projekcji interesów partnera musi być połączone z kreatywnym kojarzeniem tych interesów dla celów partnerstwa.** Ten etap to zadanie głównie dla lidera, nie tylko zdolnego organizatora, ale i gwaranta rzetelnej kontynuacji pomysłu, projektu, strategii, zawartych zobowiązań, deklarowanej kultury pracy i stylu przywództwa, lojalności i odpowiedzialności.
5. **Uzyskanie konsensusu w stosunku do celów, zadań, metod pracy i sposobów zarządzania zakończone zostaje listami intencyjnymi wszystkich partnerów.** Partnerzy suwerennie dokonują sprecyzowania swoich zobowiązań i oczekiwań. Następuje potwierdzenie pozycji lidera przez wszystkich partnerów, uzyskanie formalnego pełnomocnictwa do reprezentowania całego partnerstwa. Opracowanie i podpisanie umów partnerskich. Partnerstwo przyjmuje nazwę. Nie uzyskuje ono osobowości prawnej, jest porozumieniem, koalicją, wspólnym działaniem na rzecz zmiany.
6. Dopracowanie dokumentów projektowych, **uzyskanie potwierdzenia finansowania lub zdobycie środków oraz realizacja projektu**, który jest sposobem na osiągnięcie celu i faktycznym wprowadzeniem zmiany, (tym jak realizować projekt ucą niezliczone podręczniki, powstające

jak grzyby po deszczu, rzadko autorstwa prawdziwych praktyków, jeszcze rzadziej odnoszące się do doświadczeń krajowych). **Powszechnie niedoceniana jest okresowa analiza przebiegu realizacji ze względu na cele, rezultaty, efekty, problemy i inne ważne aspekty czyli tzw. ewaluacja.** Projekt nie jest instrukcją, a partnerstwo nie jest intercyzą. Najważniejszy jest wspólny cel i skuteczne, twórcze, przedsiębiorcze dążenie do założonej zmiany. Działamy w środowisku płynnym, zmieniającym się w wielu wymiarach niezależnych od nas. A i w naszych planach i harmonogramach mogą pojawić się nieprzewidziane sytuacje. Korekta działań musi być systemowo wkomponowana w naszą strategię. Tym właśnie ma być nasza ewaluacja: monitorowaniem, badaniem, analizą i wyciąganiem wniosków dla niezbędnej korekty działań. Ewaluacja jest oceną, diagnozą stanu aktualnego, bez której trudno o skuteczne kontynuowanie procesu.

7. Ważne dla wzmocnienia partnerstwa: wspólne wypracowanie długofalowej strategii partnerstwa, wykraczającej poza okres realizacji aktualnego projektu. Powinno ono nastąpić w sytuacji kiedy partnerstwo osiągnie względny stopień dojrzałości. Taka strategia wyznacza perspektywę i stwarza szansę na trwałe motywacje do kontynuowania współpracy.

8. Niezbędne czynniki dla zakotwiczenia partnerstwa w środowisku lokalnym: nieustająca wymiana informacji istotnych, otwarcie się na rzeczywistość i wiedzę z obszarów głównych zainteresowań partnerstwa, tworzenie warunków dla wymiany informacji i promocji własnych rezultatów, celowe budowanie przychylnego, poinformowanego i przyjaznego otoczenia społecznego; wzmacnianie więzi, wzmacnianie kapitału społecznego; tworzenie kultury i etosu partnerstwa.

Partnerstwo zawsze było w cenie, w życiu prywatnym, w przyjaźniach, w przedsiębiorczości, w polityce. Bardziej postrzegane jako deklarowana intencja niż sprawdzana realizacja. W tej intencji zawarta jest niekwestionowana dobra wola i rzetelna chęć sprostania wyzwaniom. We wspólnym działaniu partnerów jest obietnica synergii, pomnażania motywacji, kompetencji, kapitałów ludzkich i kapitałów społecznych; bogactwo różnorodności, będące treningiem koniecznym i nagrodą, wyższą jakością życia ludzi związanych solidarnym wysiłkiem.

Danuta Szymońska – animator kultury i rozwoju lokalnego; posiada doświadczenie w zarządzaniu placówkami i instytucjami kultury; związana z ruchem organizacji pozarządowych, głównie ekologicznych i edukacyjnych; wnioskodawca i administrator projektu „Nowa Huta – Nowa Szansa” Partnerstwa Inicjatyw Nowohuckich w ramach Programu Inicjatywy Programowej EQUAL, realizowanego w latach 2004-2008; aktywna w ruchu na rzecz rewitalizacji Nowej Huty i systemowych rozwiązań dla wprowadzania zasady pomocniczości w środowisku lokalnym. Inicjator utworzenia Ogrodu Doświadczeń im. Stanisława Lema w Krakowie, precdensowej w kraju placówki edukacji interaktywnej.

Ekonomia społeczna a praca socjalna

Jadwiga Pauli

ekonomia
społeczna (eS)

Publikacji odnośnie ekonomii społecznej jest na tyle dużo, że bez trudu można zdobyć wiedzę i wyrobić sobie pogląd na temat tego zagadnienia. Zgłębiając jego istotę warto zastanowić się, jak wykorzystać możliwości, jakie niesie ze sobą ekonomia społeczna w pracy socjalnej. W szerokim ujęciu ekonomia społecznej obejmuje o wiele więcej zagadnień niż tylko tworzenie podmiotów gospodarczych. Wielość kontekstów, w jakich występują działania odnoszące się do ekonomii społecznej, powoduje, że pojawia się również wiele sposobów nazywania tego typu aktywności. Można więc znaleźć określenia takie jak: „przedsiębiorczość społeczna”, „gospodarka społeczna”, „gospodarka trzeciego sektora”, a czasami wręcz „zaradność społeczna”. Wydaje się jednak, że niezależnie od przyjętej terminologii i sposobu ujmowania tego zjawiska, kluczowe staje się określenie głównego celu podejmowania tego typu działań. W moim przekonaniu priorytetem jest wspieranie słabszych w taki sposób, by w rezultacie, dzięki nabytym umiejętnościom, pozyskanej wiedzy i podjętym inicjatywom, byli w stanie pomagać sobie samemu.

Ekonomia społeczna, której immanentną cechą jest współpraca, pozwala rozwijać w społecznościach lokalnych wzajemną pomoc, opartą na zaufaniu, budować nieformalne sieci kontaktów, zarówno między poszczególnymi osobami, organizacjami, a także instytucjami, umożliwia również lepsze wykorzystanie posiadanych zasobów, co w rezultacie przyczynia się do wzrostu spójności społecznej. Można zatem stwierdzić, że działania w ramach ekonomii społecznej nie tylko pozwalają na stworzenie nowych podmiotów gospodarczych, ale w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie społeczności lokalnych, integrując je, stwarzając warunki do współpracy i przyczyniając się do lepszego wykorzystania posiadanego potencjału, dzięki czemu istotnym zmianom ulegają również postawy osób zaangażowanych w te działania.

W aktualnej strategii polityki społecznej dla wszystkich krajów członkowskich UE promuje się odchodzenie od redystrybucji świadczeń społecznych, typowych dla modelu welfare state, na rzecz aktywizacji beneficjentów instytucji pomocowych, a więc działań, których efekty być może są odłożone w czasie, ale za to ukierunkowane na rzeczywistą zmianę sytuacji osób potrzebujących. Jest to możliwe dzięki temu, iż te nowe rozwiązania, do których zaliczamy ekonomię społeczną, dają szansę aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i ekonomicznym. Stąd w ostatnich latach obserwujemy w Polsce i nie tylko, ogromne zainteresowanie zagadnieniami ekonomii społecznej. Popularność tych idei zawdzięczamy, pro-

jektom realizowanym w ramach EFS, i nieco wcześniej w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Do dziś jednak, mimo zapału uczestników biorących udział w dyskusjach na ten temat, nie ma „obowiązującej” definicji: czym jest ekonomia społeczna?

W swoim wystąpieniu w trakcie uroczystości podpisywania Małopolskiego Paktu na rzecz ekonomii społecznej Profesor Jerzy Hausner powiedział: „Ekonomia społeczna nie jest żadnym serwitutem, płaconym na rzecz słabych, nie jest żadnym marginesem, jest istotnym, ważnym elementem rozwoju, który pomoże w usprawnieniu państwa i pomoże także w usprawnianiu gospodarki rynkowej”. Historia, a w szczególności kryzysy gospodarcze, pokazują rzeczywiście, iż przedsiębiorczość społeczna, może być w wielu sytuacjach propozycją skutecznych rozwiązań rozwojowych.

Mimo braku „definicji” mamy na szczęście przykłady konkretnych przedsięwzięć, wpisujących się doskonale w istotę przedsiębiorczości społecznej. Pojawiły się one na długo przed głównym nurtem popularności tych idei i udowadniają, iż tak naprawdę, aby zachęcić ludzi do aktywności, niepotrzebna jest zdefiniowana formuła, w jakiej mają funkcjonować, czy też ogromny kapitał, ale raczej świadomość celu i pomysł na praktyczną, wspólną jego realizację. „Rozpoczynając tę przygodę tutaj w Bałtowie - wtedy powszechnie nie stosowało się pojęcia ekonomia społeczna - realizowaliśmy to nie wiedząc, że jest to ekonomia społeczna”. Przedsięwzięcie, którego rozwój od lat obserwujemy w Bałtowie jest wciąż najlepszym przykładem przedsiębiorczości społecznej w Polsce. Na jego podstawie możemy wyodrębnić charakterystyczne cechy dla ekonomii społecznej takie, jak oddolna inicjatywa, partnerstwo w działaniu, wykorzystanie lokalnych zasobów, budowanie kapitału ludzkiego i społecznego, budzenie poczucia tożsamości lokalnej. Inny przykład, znacznie odleglejszy w czasie, przypomniano przy okazji realizacji projektu „Budujemy nowy Lisków” w ramach IW EQUAL. Nawiązywał on do niezwykle cennej inicjatywy społecznej, jaka miała miejsce w okresie międzywojennym w Liskowie – wsi pod Kaliszem. Sukces gospodarczy tej niewielkiej miejscowości to zasługa charyzmatycznego „lidera”, którym okazał się proboszcz ks. - Wacław Bliziński. Tak więc do poprzednio wymienionych cech, typowych dla ekonomii społecznej, dodać należałoby jeszcze jedną: występowanie zaangażowanego, posiadającego wizję „animatora”, osoby, która potrafi „pociągnąć” za sobą ludzi i przekonać, że nikt za nas nie zrobi pracy, którą musimy wykonać samodzielnie. Oba przykłady pokazują również, że sposobem na niwelowanie pro-

blemów danej społeczności lokalnej jest takie działanie, w którym osoby dotknięte tymi problemami, mają możliwość aktywnego uczestniczenia w ich rozwiązywaniu.

W dyskusjach nad ekonomią społeczną bardzo często podnosi się kwestię priorytetu celów, wskazując równocześnie, iż czynnikiem odróżniającym gospodarkę społeczną od rynkowej jest właśnie koncentracja nad celami społecznymi, a nie ekonomicznymi, czy wręcz maksymalizacją zysku. Zatem ile, tak naprawdę, w ekonomii społecznej powinno być czynnika ekonomicznego, a ile społecznego? Praktyka pokazuje, że jeden i drugi są równie ważne. Przedsiębiorstwo społeczne nie może być postrzegane jako działalność charytatywna. Odbiorca usług czy konsument, wybierając produkty przedsiębiorstw społecznych, w pierwszej kolejności powinien mieć poczucie dobrze zainwestowanych pieniędzy, za czym idzie szacunek i uznanie dla wytwórcy. Realizując rzeczy wartościowe, o wysokiej jakości rynkowej, wytwórcy zdobywają uznanie klientów i stabilizują swoją pozycję na konkurencyjnym rynku pracy. Być może nie należy skupiać się na maksymalizacji zysku, ale należy zapewnić przedsiębiorstwu społecznemu stabilność ekonomiczną, bo jest ona gwarancją osiągania celów społecznych, np. utrzymania utworzonych miejsc pracy. Ma to znaczenie również w wymiarze indywidualnym. Jeśli udało się nam na tyle zmotywować człowieka, żeby podjął trud i pracując z innymi doprowadził do powstania, np. spółdzielni socjalnej, to wiara w możliwość zmiany swojej sytuacji nie może być zachwiana porażką, wynikającą z plajty założonej właśnie spółdzielni. Aktywizując ludzi do działania w celu osiągnięcia samodzielności i niezależności życiowej i ekonomicznej, musimy zadbać o to, aby mieli oni możliwości rozwoju swoich zasobów. Taka sytuacja jest najlepszym przykładem realizacji zasady „empowermentu” w procesie pomocowym, która polega na „dodawaniu sił”, czyli kształtowaniu u osób trwale zależnych od systemów pomocy i wsparcia potencjalnych zdolności i kompetencji, potrzebnych do dokonywania planowych zmian w swoim życiu.

Jak widać, by osiągnąć cele polityki integracyjnej, nieuchronnym staje się dokonanie zmian narzędzi i instrumentów aktywizacji społecznej i zawodowej stosowanych w pracy socjalnej. Wyzwaniem jest aktywizowanie i organizowanie społeczności lokalnych, w szczególności odbudowywanie kapitału społecznego czyli więzi społecznych, bo tylko w ten sposób będziemy mogli rozwijać gospodarkę społeczną. Praca socjalna, której efektem ma być usamodzielnienie życiowe klienta, polega na podejmowaniu wielu działań na różnych poziomach funkcjonowania osoby wymagającej wsparcia. Na poziomie indywidualnym, pozwalającym jednostce odzyskać zdolności adaptacyjne do wymagań otaczającego świata, ale też zdobyć zasoby, które umożliwią elastyczne reagowanie na zmiany w tym otoczeniu, rozumienie procesów społecznych oraz zależności powodujących zagrożenia i wykluczenie społeczne. Chodzi tu o przywrócenie osobie, której pomagamy statusu podmiotu, czyli jednostki zdolnej kierować swoim własnym życiem. Można to osiągnąć wyłącznie poprzez zaangażowanie klienta w proces wychodzenia z trudnej sytuacji przy wsparciu specjalistycznymi usługami, podkreślanie pozytywnych rezul-

tatów podejmowanych działań, jak np. wzrost pozycji społecznej, zdobycie niezależności, poprawa samopoczucia. Na poziomie społecznym wymagana jest praca nad środowiskiem lokalnym jako całością, podnoszenie znaczenia różnorodności tego środowiska jako potencjału, który decyduje o rozwoju, ale też kreowanie szans poprzez rozbudowywanie oferty usług i infrastruktury. Stosowanie przez pracowników socjalnych nowych form aktywizacji wymaga od nich samych nowych umiejętności, takich jak: budowanie partnerskich relacji z osobami wymagającymi pomocy, stymulowanie samopomocy i inicjowania przedsiębiorczości społecznej, koordynacji i współpracy zgodnie z – promowanym we współczesnej polityce społecznej – podejściem międzysektorowym, zarządzania i organizacji procesu pomocowego, pracy w zespole zadaniowym.

Pożytki z rozwoju inicjatyw ekonomii społecznej na pierwszy rzut oka, to przede wszystkim pomoc osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, ale tak naprawdę w praktyce czerpie z nich cała społeczność lokalna. Jedni zyskują pracę, która pozwoli im przywrócić wiarę w podstawowe wartości i poczucie godności, drudzy zyskują dostęp do usług, których dotychczas nie było, dzięki czemu mogą zaspokajać swoje potrzeby, zaś funkcjonujące podmioty gospodarki społecznej zyskują niezależność finansową i możliwość podejmowania działań, nawet w sferze publicznej, zgodnych z własną misją. W skali globalnej następuje zmniejszenie natężenia problemów społecznych, zmiana postaw wobec osób wymagających wsparcia. Poprzez wzajemne działania budują się więzi społeczne i wzrasta odpowiedzialność za sprawy społeczne oraz poczucie sprawstwa. W konsekwencji kształtujemy zbiorowość o wysokim kapitale społecznym, który jest przecież ważnym instrumentem rozwoju.

1. Nawiązuję tu do pojęcia „bezradności społecznej”. Profesor A. Zoll, będąc Rzecznikiem Praw Obywatelskich, organizował corocznie w dniu 10 listopada, w przeddzień Święta Niepodległości, „debatę” publiczną, nt sposobów przeciwdziałania „bezradności społecznej”, które to określenie wolał stosować zamiast powszechnie używanego pojęcia „wykluczenie społeczne”.
2. wypowiedź na uroczystości podpisania Paktu na rzecz ekonomii społecznej, Kraków 12 marca 2008 UW WM, materiał filmowy TV 3sektora
3. Wypowiedź J.Kuby: Stowarzyszenie na rzecz rozwoju gminy Bałtów „Bałt” film promocyjny „gospodarka rynkowa na bursztynowym szlaku
4. <http://wiadomosci.onet.pl/kiosk/kraj/liskow-wzorowa-wies-ks-waclawa-blizinskiego,Tamże,s.14-15>.

Jadwiga Pauli – Współinicjatorka i realizatorka kilku programów w województwie małopolskim, w tym w zakresie ekonomii społecznej w ramach IW EQUAL. Posiada 30 letnie doświadczenie w pracy w instytucjach polityki społecznej. Od kilkunastu lat stale współpracuje z krakowskimi uczelniami wyższymi – Uniwersytetem Jagiellońskim, Uniwersytetem Pedagogicznym, Krakowską Akademią – jako nauczyciel przedmiotów praca socjalna, polityka społeczna. Przewodnicząca Regionalnej Komisji Egzaminacyjnej ds. stopni Specjalizacji Zawodowej Pracowników Socjalnych w Krakowie. Obecnie jako samodzielny pracownik współpracuje w charakterze eksperta i trenera szkoleń w projektach finansowanych z EFS PO KL.

Znaczenie ewaluacji w projektach systemowych

Aleksandra Podkońska

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi

Pomoc społeczna, rozumiana jako „instytucja polityki społecznej państwa, mająca na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości”, jest obszarem, w którym z jednej strony możliwości oferowane przez ewaluację powinny zostać docenione w szczególności sposób, a z drugiej – w którym prowadzenie działań ewaluacyjnych wiąże się ze specyficznymi trudnościami. Wartość rozpowszechnienia praktyki ewaluacyjnej w pomocy społecznej odnosi się przede wszystkim do jakości interwencji podejmowanych przez służby społeczne wobec adresatów pomocy oraz do sposobu zarządzania dostarczaniem tej pomocy. Natomiast specyficzne trudności wykorzystywania ewaluacji w przypadku działań pomocy społecznej wynikają przede wszystkim z faktu, że jej cele odnoszą się do trudno definiowalnych pojęć „dobrostanu”, „jakości życia” (trudności wynikają chociażby ze względu na znaczny udział subiektywnych przekonań podmiotów świadczących i korzystających z pomocy w ich definiowaniu), a jej efekty dotyczą zjawisk trudno mierzalnych, nie do końca obserwowalnych, zachodzących w długim okresie czasu.

W tym kontekście – korzyści i trudności związanych z ewaluacją (w) pomocy społecznej – należy rozpatrywać upowszechnianie się jeśli nie wiedzy, to przynajmniej świadomości na temat ewaluacji, jako swoistego rodzaju oceniania jakości podejmowanych działań. Zjawisko rodzenia się załączków kultury ewaluacyjnej wśród służb społecznych powiązane jest przede wszystkim ze znaczącą ilością środków z Europejskiego Funduszu Społecznego absorbowanych przez Polskę, z których finansowane są m.in. projekty systemowe realizowane przez ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie i regionalne ośrodki polityki społecznej w ramach Działania 7.1 Priorytetu VII PO KL „Promocja integracji społecznej”. Wraz z akcesją do Wspólnoty Europejskiej w 2004 r. Polska stanęła przed koniecznością wypracowania ram i procedur ewaluacyjnych, powiązanych z wydatkowaniem pozyskiwanych z budżetu UE środków, chociaż w przypadku pomocy społecznej równocześnie pojawił się obowiązek sporządzania dokumentów strategicznych na poziomie lokalnym (gminne i powiatowe strategie rozwiązywania problemów społecznych), co teoretycznie również powinno wywrzeć wpływ na wzrost znaczenia i rozwój umiejętności ewaluacyjnych w tym obszarze.

Mając na uwadze ogromną różnorodność definicji ewaluacji, warto zatem odwołać się do tej sformułowanej przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, jako podmiotu odpowiedzialnego za dysponowanie środkami euro-

pejskimi w Polsce – „Ewaluacja to obiektywna ocena projektu, programu lub polityki na wszystkich jego etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji, pozwalając wykorzystać zdobytą w ten sposób wiedzę w procesie decyzyjnym. Często dotyczy ona procesu określenia wartości lub ważności działania, polityki lub programu”. Definicja ta ustala takie rozumienie ewaluacji, jakie wydaje się być najistotniejsze z punktu widzenia polityki strukturalnej UE, a dotyczy monitoringu racjonalności ponoszonych wydatków oraz mierzenia skuteczności i efektywności stosowanych instrumentów na potrzeby podejmowania decyzji na poziomie polityk i programów. Jednakże, gdy mowa o znaczeniu ewaluacji w projektach systemowych (a więc o wartościowaniu działań na najniższym poziomie wdrażania owych polityk i programów), należy wskazać na inną, bardzo istotną funkcję ewaluacji, a mianowicie uwzględnianie i wzmacnianie głosów najsłabszych grup osób, pozbawionych owych możliwości decyzyjnych, a ponoszących ich konsekwencje. Taką funkcję przypisują ewaluacji propagatorzy „ewaluacji czwartej generacji” – „... <<nagie fakty>> (o programie) są (...) pozbawione znaczenia. Zadaniem ewaluatora jest doprowadzenie do wyłonienia się w dyskusji między podmiotami zainteresowanymi daną ewaluacją takiego uzgodnionego systemu wartościowania, który stworzy kontekst dla zrozumienia znaczenia badanego programu”. Odnosi się to do kwestii uczestnictwa adresatów działań w ich planowaniu, a także ewaluowaniu (patrz szerzej – do kwestii empowerment) – co biorąc pod uwagę realia pomocy społecznej (w tym m.in. wciąż obecny, paternalistyczny stosunek do klienta) – wydaje się perspektywą ciągle dość mglistą.

Niezależnie od tych założeń odnoszących się do na razie słabo uświadomionej funkcji ewaluacji, jej zagadnienie jako formy wartościowania prowadzonych działań, pojawiło się na szerszą skalę wraz z możliwością realizacji projektów systemowych przez główne jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Ma to swoje zarówno zalety, jak i wady. Te drugie dotyczą przede wszystkim zagrożenia „wypaczeniem” funkcji ewaluacji spowodowanego brakiem przygotowania do jej prowadzenia wśród realizatorów projektów, a co za tym idzie, tworzeniem potocznych definicji tego, czym ewaluacja jest i czemu służy (w tym zwłaszcza kojarzeniem ewaluacji wyłącznie z działaniami jednorazowymi, niepowtarzalnymi, takimi jak projekty właśnie, a nie z aktywnością, która powinna towarzyszyć całości podejmowanych działań). Poza tym prowadzenie ewaluacji obarczone jest tymi wszystkimi problemami, o których mowa, gdy rozważa się sytuację

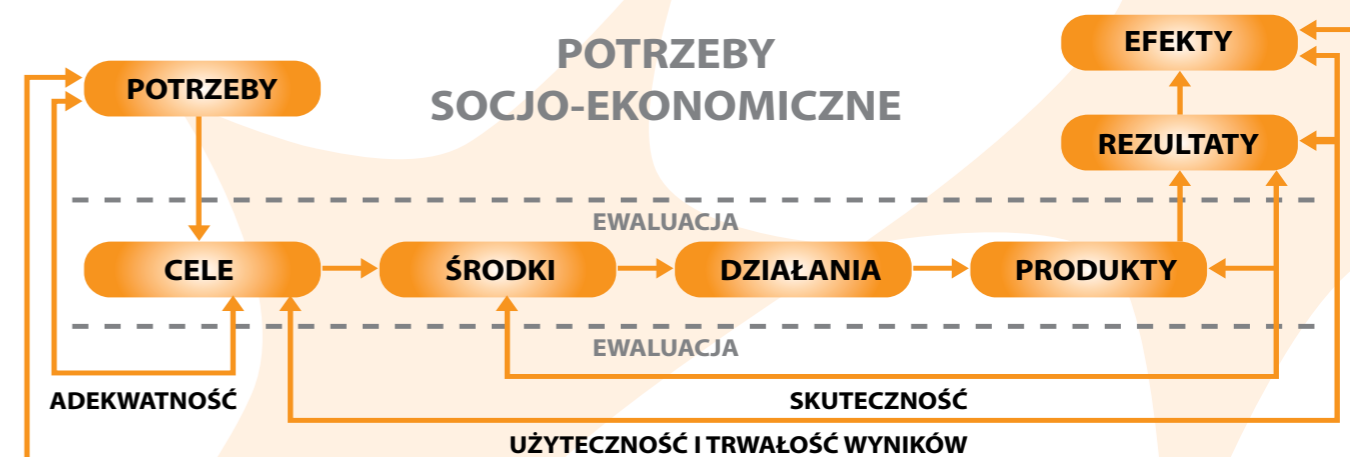
pomocy społecznej – a mianowicie brak czasu i zasobów kadrowych niezbędnych do racjonalnego zaplanowania, przeprowadzenia i wyciągnięcia wniosków z ewaluacji, ograniczone możliwości wdrażania tych wniosków (ograniczone możliwości beneficjentów systemowych w tym zakresie), brak zrozumienia nie tylko dla działań ewaluacyjnych w pomocy społecznej, ale dla celów i potrzeb pomocy społecznej jako takiej wśród jej otoczenia, w tym niejednokrotnie wśród władz samorządowych. Wszystko to wpływa negatywnie na wzrost kultury ewaluacyjnej w instytucjach pomocy społecznej, a w dalszych konsekwencjach, na możliwości przekształcania je w organizacje „uczące się”, refleksyjne wobec podejmowanych działań.

Mimo tych trudności, pojawienie się problematyki ewaluacji w kontekście realizacji projektów systemowych wiąże się z określonymi zaletami. Jedną z nich jest możliwość „odczarowania” ewaluacji jako działania, które często bywa niesłusznie utożsamiane z kontrolą, audytem (czyli kojarzonego z zagrożeniem poniesienia negatywnych konsekwencji przez osoby zaangażowane w ewaluowane przedsięwzięcia), poprzez unaocznienie przede wszystkim jej funkcji informacyjnej, budującej świadomość na temat warunków realizacji skutecznej interwencji. Inną, bardzo wymierną korzyścią, wydaje się wzmacnianie potencjału badawczego wśród kadry pomocy społecznej (zakładając, że to przedstawiciele tej

w jaki sposób) oddziałują one na szerszą, niż zaplanowano, skalę (np. na otoczenie uczestnika projektu). Związek między poszczególnymi elementami interwencji a kryteriami ewaluacyjnymi obrazuje poniższy schemat:

Wydaje się, że w kontekście projektów systemowych realizowanych w obszarze pomocy społecznej szczególne znaczenie warto przypisać kryteriom trwałości i oddziaływania rezultatów, co wiąże się jednak z koniecznością systematycznego monitorowania dalszych losów uczestników projektów, już po ich zakończeniu. Dopiero taka procedura pozwoli na uzyskanie informacji o faktycznym wpływie udziału w projekcie na sytuację danej osoby – pojawiają się tutaj jednak typowe dla mierzenia skuteczności pomocy społecznej problemy związane z trudnością „wydestylowania” wpływu danej interwencji z całości wpływów, jakim podlega klient pomocy społecznej. Być może pomocne byłoby w tej sytuacji bardziej efektywne wykorzystanie powszechnie stosowanego przy realizacji projektów kontraktu socjalnego, który – zawierając element związany z oceną poziomu realizacji ustalonych działań – może stanowić narzędzie systematycznej analizy długoterminowych efektów uczestnictwa w projekcie dla danej osoby i jej rodziny.

Podsumowując, zasoby inwestowane w przeprowadzenie ewaluacji na najniższym poziomie wykorzystywania środków unijnych w projektach systemowych



kadry, a nie np. wynajęte firmy, podejmują wysiłek ewaluowania realizowanych projektów), który wiąże się również z nadzieją na coraz lepsze wiązanie podejmowanych działań ze zdiagnozowanymi potrzebami i realistyczne określanie oczekiwanych rezultatów. Procedura ewaluacyjna dostarcza na tym polu bardzo przydatnych sposobów analizowania realizowanych (lub planowanych do realizacji) projektów, posługując się zestawem kryteriów ewaluacyjnych, spośród których najbardziej standardowe to: adekwatność, użyteczność, skuteczność, efektywność, trwałość i oddziaływanie. Ich zastosowanie, zależnie od etapu prowadzonej ewaluacji (ex-ante, mid-term, ex-post) pozwala na ocenienie m.in. tego, na ile zaplanowane do osiągnięcia cele odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby, na ile zaplanowane do realizacji działania pozwalają osiągnąć te cele, czy zaplanowane rezultaty są możliwe do osiągnięcia w świetle bieżącego przebiegu działań, czy rezultaty te mają trwałe charakter i czy (a jeśli tak, to

instytucji pomocy społecznej, zaowocują być może nie tylko doraźnym wzrostem wartości realizowanych projektów, ale - w dalszej perspektywie - pojawieniem się bardziej zorganizowanej, celowej refleksji nad jakością oferty kierowanej do odbiorców pomocy społecznej.

1. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej
2. Badania na temat powszechności stosowania ewaluacji wśród małopolskich jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, zleczone przez Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej, wskazują jednak, że to właśnie realizacja projektów systemowych, a nie opracowywanie strategii rozwiązywania problemów społecznych, jest głównym czynnikiem upowszechniania się kultury ewaluacyjnej w tych jednostkach – wydaje się, że wnioski te można również odnieść do innych regionów Polski („Model ewaluacji w pomocy społecznej”, Kraków 2010 r.)
3. Za: www.ewaluacja.gov.pl
4. „Ewaluacja w służbach społecznych”, red. B. Szatur-Jaworska, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2010, str. 22
5. Schemat, zaczerpnięty z „Podręcznika zarządzania projektami miękkimi w kontekście Europejskiego Funduszu Społecznego”, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009, został podany za: Evaluating eu expenditure programmes: a guide ex post and inter-mediate evaluation. January, 1997

Zamówienia publiczne w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej

Olga Madej

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi

W 2008 r. przed jednostkami pomocy społecznej pojawiła się możliwość pozyskiwania dodatkowych środków na aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych społecznie. Od tamtej pory do chwili obecnej 80% ośrodków pomocy społecznej i 100% powiatowych centrów pomocy rodzinie z województwa łódzkiego zdecydowało się podjąć realizację projektów systemowych w ramach Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2 PO KL.

Prawie 4 lata doświadczeń związanych z wdrażaniem projektów pokazały, że niedofinansowana dotąd pomoc społeczna ma trudności z prawidłowym wydatkowaniem przyznanych środków. Problem tkwi nie w przygotowywaniu dobrych projektów, lecz w sposobie udzielania związanych z ich realizacją zamówień publicznych.

Nie ma możliwości realizacji projektu bazując jedynie na wewnętrznych zasobach jednostki organizacyjnej. Już na etapie przygotowywania projektu trzeba się zastanowić: jakie zasoby kadrowe są potrzebne, czy zaangażowanie personelu projektu będzie oparte na podstawie stosunku pracy czy umów cywilnoprawnych? Czy zadania związane np. z aktywną integracją będą realizowane przez pojedynczych specjalistów, czy za pośrednictwem firmy, która zorganizuje i przeprowadzi całość zadania sama? Kto będzie odpowiadał za organizację i wykonanie usług towarzyszących np. catering, transport, opiekę nad osobami zależnymi? Odpowiedzi na przytoczone pytania będą stanowić punkt wyjścia do konstruowania projektu oraz oceny, czy przyjęty sposób realizacji zadań jest racjonalny i efektywny.

Jednostki samorządu terytorialnego przy udzielaniu zamówień publicznych związanych z realizacją projektu są zobligowane do przestrzegania m.in.: ustawy o finansach publicznych z dnia 27.08.2009 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1240), ustawy Prawo zamówień publicznych z dnia 29.01.2004 r. (Dz. U. z 2010 r. Nr 113, poz. 759, z późn. zm.), rozporządzeń wykonawczych, Kodeksu cywilnego, „Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PO KL”, „Zasad finansowania PO KL”.

Dość powszechne jest błędne przekonanie, że o zamówieniach publicznymi możemy mówić dopiero wtedy, jeżeli ich wartość jest wyższa niż 14.000 euro, czyli próg obligujący do zastosowania ustawy Prawo zamówień publicznych. Konsekwencją takiego myślenia jest udzielanie zamówień publicznych o wartości do 14.000 euro bez korzystania z jakiegokolwiek procedury. Czy tak powinno być?

Każde zamówienie, udzielone przez jednostkę samorządową, bez względu na jego wartość, jest zamówieniem publicznym. W związku z tym, podlega zasadom określonym w ustawie o finansach publicznych. Po pierwsze, zaciąganie zobowiązań i ponoszenie wydatków musi być dokonywane w zgodzie z planem finansowym jednostki (art. 44 ust. 1 pkt 3). Po drugie, wydatków publicznych należy dokonywać w sposób celowy i oszczędny, zgodnie z zasadą uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów (art. 44 ust. 3 pkt 1). Po trzecie zamówienia publiczne powinny być udzielane w zgodzie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, chyba, że odrębne przepisy stanowią inaczej (art. 44 ust. 4 i art. 162 ust. 4).

Zatem każdy dyrektor/kierownik ośrodka pomocy społecznej i powiatowego centrum pomocy rodzinie powinien zagwarantować przestrzeganie w/w zasad poprzez wypracowanie wewnętrznych procedur, stanowiących uzupełnienie zastosowania ustawy Prawo zamówień publicznych. Oznacza to, że jeżeli wartość zamówienia jest niższa niż 14.000 euro, to należy udzielić takiego zamówienia w oparciu o wewnętrzne procedury np. regulamin udzielania zamówień publicznych. Przyjęta procedura powinna określać m. in. sposób agregowania zamówień, obowiązek szacowania wartości przedmiotu zamówienia, tryby wyboru najkorzystniejszej oferty oraz gwarantować zachowanie zasady uczciwej konkurencji, bezstronności oceny oraz jawności postępowania. Zalecenie odnoszące się do tworzenia wewnętrznych przepisów dotyczących udzielania zamówień publicznych znajdziemy także w załączniku nr 1 do „Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PO KL”.

Warto pamiętać, że nawet jeżeli w jednostce nie wprowadzono uregulowań odnoszących się do udzielania zamówień publicznych o wartości do 14.000 euro, a są one związane z realizacją projektu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, to przy zamówieniach o wartości powyżej 20.000 zł netto należy zastosować zasadę efektywnego zarządzania finansami, która polega na przeprowadzeniu rozeznania rynku, czyli porównania cen u co najmniej trzech potencjalnych dostawców towarów lub usługodawców.

Skoro o wartościach zamówień mowa, to nie można pominąć znaczenia szacowania wartości przedmiotu zamówienia. Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy Prawo za-

mówień publicznym ustalenia wartości przedmiotu zamówienia dokonuje się nie wcześniej niż na 3 miesiące przed dniem wszczęcia postępowania na dostawy i usługi oraz nie wcześniej niż 6 miesięcy przed dniem wszczęcia postępowania o udzielenie zamówienia na roboty budowlane. Zatem, jeżeli szacowanie wartości przedmiotu zamówienia było przeprowadzone w fazie przygotowywania projektu, to przed przystąpieniem do wszczęcia procedury o udzielenie zamówienia należy je zaktualizować. Szacowanie wartości przedmiotu zamówienia daje podstawę do agregowania zamówień oraz ustalenia procedury/trybu ich udzielania. Należy bowiem pamiętać, że zamówienia wynikające z realizacji projektu powinny być ujmowane w planie zamówień jednostki, a ich udzielenie rozpatrywane łącznie z zamówieniami wynikającymi z podstawowej działalności jednostki. Odwołując się do przykładu przyjrzyjmy się zamówieniu na zakup materiałów biurowych, czy skoro będą one wykorzystywane w bieżącej działalności jednostki i przy realizacji projektu, to mamy do czynienia z jednym zamówieniem, czy dwoma? Wartość szacunkowa przedmiotu tego zamówienia będzie wspólna, ten sam tryb/procedura udzielenia, natomiast może być ono udzielane w kilku postępowaniach. Analogiczna sytuacja dotyczy np. zakupu sprzętu komputerowego.

Przeanalizujmy jeszcze, jak szacuje się wartość przedmiotu zamówienia, z uwzględnieniem prawdopodobnej realizacji przez ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie w latach 2013 – 2014 projektów dłuższych niż rok budżetowy.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy Prawo zamówień publicznych podstawą ustalenia wartości szacunkowej przedmiotu zamówienia jest całkowite szacunkowe wynagrodzenie wykonawcy, bez podatku od towarów i usług, ustalone przez zamawiającego z należytą starannością. Szacowania wartości przedmiotu zamówienia można dokonać poprzez: analizę cen rynkowych, analizę wydatków poniesionych na tego typu zamówienia w okresie poprzedzającym moment szacowania wartości zamówienia, analizę cen ofertowych złożonych w postępowaniach obejmujących analogiczny przedmiot.

Każdy kto choć raz miał do czynienia z szacowaniem wartości przedmiotu zamówienia zastanawiał się, co decyduje o tym, że niektóre przedmioty zamówienia należy łączyć, a inne nie. Zgodnie z opinią prawną zamieszczoną na stronie internetowej Urzędu Zamówień Publicznych, przed przystąpieniem do szacowania wartości przedmiotu zamówienia trzeba określić, czy mamy do czynienia z jednym zamówieniem, czy z osobnymi zamówieniami. Pomocna jest wówczas analiza planowanych zamówień w oparciu o trzy przesłanki: określenie tożsamości przedmiotowej zamówienia (cechy fizyczne i użytkowe), tożsamości czasowej (możliwość udzielenia zamówienia w tym samym czasie) oraz możliwości wykonania zamówienia przez tego samego wykonawcę.

Następna problematyczna kwestia to szacowanie wartości przedmiotu zamówienia przy projektach systemowych realizowanych w ramach jednej umowy

ramowej uzupełnianej o coroczne aneksy. Jeżeli na etapie zawarcia umowy ramowej nie ma możliwości określenia wszystkich potrzebnych usług/dostaw/robót budowlanych w odniesieniu do całego okresu realizacji projektu, to nie ma przesłanek i możliwości zsumowania wartości tych zamówień. Wartość szacunkową należy wówczas ustalać kierując się terminem realizacji projektu, wynikającym z aneksu zawieranego na rok budżetowy. Inaczej będzie wyglądała sytuacja, gdy w 2013 roku ośrodek pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie przystąpią do realizacji projektów dwuletnich. Wówczas podstawą szacowania wartości zamówień będą te zamówienia, których zakres będzie można określić z góry, odnosząc się do całego okresu realizacji projektu.

Podsumowując powyższe można stwierdzić, że zawsze na jednostce organizacyjnej pomocy społecznej spoczywa, w zgodzie z prawem krajowym i wspólnotowym, obowiązek racjonalnego i efektywnego wydatkowania środków publicznych. Realizacja projektów systemowych to szansa na dodatkową aktywizację klientów ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie, jak również na poprawę funkcjonowania tych jednostek, w tym sposobu udzielania zamówień publicznych.

1. <http://www.pokl.wup.lodz.pl/index.php/stan-wdrazania/298>
2. <http://www.pokl.wup.lodz.pl/index.php/stan-wdrazania/299>
3. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23.12.2009 r. w sprawie średniego kursu złotego w stosunku do euro stanowiącego podstawę przeliczenia wartości zamówień publicznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 224, poz. 1796), Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23.12.2009 r. w sprawie kwoty wartości zamówień oraz konkursów, od których jest uzależniony obowiązek przekazywania ogłoszeń Urzędowi Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich (Dz. U. z 2009 r., Nr 224, poz. 1795), Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 28.01.2010 r. w sprawie wykazu usług o charakterze priorytetowym
4. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 22.11.2010 r.
5. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 21.12.2010 r. „Ewaluacja w służbach społecznych”, red. B. Szatur-Jaworska, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2010, str. 22
6. Zgodnie z art. 4 pkt 8 ustawy PZP nie stosuje się do zamówień i konkursów, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych równowartości kwoty 14.000 euro
7. Czyli odpłatną umową zawieraną między zamawiającym a wykonawcą, której przedmiotem są usługi, dostawy lub roboty budowlane zgodnie z art. 2 pkt 13 ustawy PZP
8. „W celu zapewnienia większej przejrzystości przeprowadzanych postępowań zaleca się, aby podmioty korzystające ze środków pochodzących z Unii Europejskiej (...) przed przeprowadzeniem postępowań opracowały instrukcje (regulaminy, zasady) dotyczące procedur udzielania zamówień publicznych”, str. 8
9. „Zasady finansowania PO KL”, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 21.12.2010 r., str. 61
10. Zgodnie z konsultowanymi zmianami do „Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PO KL” Instytucja Pośrednicząca/Instytucja Pośrednicząca 2 stopnia już na etapie oceny projektu będzie mogła żądać przedstawienia potwierdzenia należytego szacowania kosztów, w celu potwierdzenia zgodności planowanych wydatków z cenami rynkowymi / www.efs.gov.pl/Dokumenty/kd/Strony/Konsultacje_wytycznych_w_zakresie_kwalifikowania_wydatkow_w_ramach_POKL_141011.aspx
11. WUP w Łodzi informował o takiej możliwości na organizowanych przez siebie spotkaniach z ośrodkami pomocy społecznej i powiatowymi centrami pomocy rodzinie, które miały miejsce we wrześniu i październiku 2011 r. www.uzp.gov.pl/cms/ws/page/?D:663:szacowanie_wartosci_i_udzielenie_zamowien_objetych_projektem_wspolfinansowanym_ze_srodkow_unii_europejskiej.html
- 12.

Projekt systemowy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Opocznie pn. „Przełamać Bariery. Uwolnić energię”

Wiesława Kurowska

Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Opocznie

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Opocznie realizuje od czerwca 2008 r. projekt systemowy „Przełamać bariery. Uwolnić energię”. Diagnoza problemów społecznych przeprowadzona na terenie powiatu opoczyńskiego ujawnia dużą liczbę osób niepełnosprawnych, korzystających ze świadczeń po-mocy społecznej. Wiele z nich nie podejmuje zatrudnienia. Grupą zagrożoną wykluczeniem społecznym są też wychowankowie rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz młodzież w wieku 15-25 lat. Mimo, iż większość wychowanków prowadzi własne gospodarstwa domowe, nie stać ich na polepszenie swoich warunków bytowych czy zakup pomocy nauko-wych. Monitoring procesu usamodzielnienia wskazywał na słabe kompetencje społeczne i zawodowe oraz niską samoocenę, co z reguły skutkuje niewielką aktywnością na rzecz poprawy warunków życia oraz brakiem wy-trwałości w dążeniu do realizacji własnych celów, a w konsekwencji zrywaniem więzi i trudnościami ze znalezieniem pracy. Natomiast młodzież, ze względu na duże problemy istniejące w rodzinach pochodzenia (alkoholizm, przemoc, ubóstwo), przeżyła traumę (samobójstwa, nagłe zgony, rozwody), posiada często obniżoną samoocenę co skutkuje trudnościami w wyborze drogi życiowej. Niemalże znaczenie mają też problemy emocjonalne, brak zaufania do instytucji oraz problemy w procesie edukacji. Występują także niskie kompetencje społeczne i niewystarczająca wiedza na temat przysługujących im praw. Istotne dla prawidłowego funkcjonowania tej grupy beneficjentów ostatecznych jest podjęcie działań wobec ich otoczenia.

Wobec powyższego, cel ogólny projektu zakłada zwiększenie integracji społecznej i podniesienie jakości świadczonych usług na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych oraz wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz młodzieży w wieku 15-25 lat z terenu powiatu opoczyńskiego.

Cele szczegółowe:

- stworzenie sieci usług doradczych edukacyjnych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych,
- zwiększenie umiejętności beneficjentów w radzeniu sobie z problemami żywymi,
- ukierunkowanie dalszej drogi szkolnej lub zawodowej,

- zwiększenie motywacji osób niepełnosprawnych do aktywnego poszukiwania pracy,
- poprawę wizerunku osób niepełnosprawnych wśród społeczeństwa poprzez pozytywną samoocenę,
- niwelowanie nieufności wobec otoczenia społecznego i instytucji,
- wzrost wiedzy beneficjentów na temat przysługujących im praw i uprawnień,
- podniesienie samowiedzy i samoświadomości w zakresie własnych kompetencji, w tym społecznych i zawodowych,
- podbudowanie wiary w możliwość osiągnięcia życiowego sukcesu poprzez prezentację przykładowych dobrych praktyk,
- ukierunkowanie wyboru dalszej drogi szkolnej lub zawodowej uczestników,
- poprawę relacji panujących w rodzinach i bliskim otoczeniu,
- poprawę sytuacji materialnej,
- rehabilitację zdrowotną i upowszechnianie aktywnych form spędzania wolnego czasu.

Wychowankowie rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych - uczestnicy projektu - zostali objęci następującymi działaniami:

- diagnoza zawodowa oraz poradnictwo,
- grupy wsparcia,
- pomoc na zagospodarowanie w formie rzeczowej,



- diagnoza potrzeb edukacyjnych,
- wyjazdowe warsztaty kompetencji życiowych,
- szkolenia,
- pomoc na kontynuacji nauki.

Do młodzieży skierowano takie działania jak:

- diagnoza edukacyjna (spotkania grupowe i indywidualne),
- terapia rodzinna,
- trening kompetencji społecznych w formie warsztatów prowadzonych przez psychologa i pedagoga,
- poradnictwo i wsparcie indywidualne,
- edukacja prawna.

Osoby niepełnosprawne wzięły udział w poniższych działaniach:

- diagnoza zawodowa oraz poradnictwo,
- szkolenia zawodowe,
- poradnictwo i wsparcie,
- trening kompetencji społecznych prowadzony przez psychologa i pedagoga,
- garncarstwo - warsztaty,
- zajęcia nordic walking,
- zajęcia taneczne,
- warsztaty animacji lokalnej – wytwory sztuki ludowej,
- dofinansowanie i sfinansowanie uczestnictwa w turnusie reha-bilitacyjnym.

Dużą wagę przywiązujemy do rehabilitacji dlatego oferujemy uczestnikom ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności następujące formy:

- zajęcia rehabilitacyjne na basenie,
- zajęcia fitness,
- rehabilitacja w domu (rehabilitant dojeżdża do miejsca zamieszkania beneficjenta).

Z uwagi na długi okres oczekiwania, słabą dostępność do usług rehabilitacyjnych oraz niskie środki przeznaczone przez PFRON na ten cel, osoby niepełnosprawne zostały zaopatrzone w sprzęt rehabilitacyjny, dostosowany do ich indywidualnych potrzeb, który pomoże im niwelować skutki niepełnosprawności. Wszystkie grupy beneficjentów uczestniczą w działaniach integracyjnych uczących różnych sposobów spędzania wolnego czasu m.in. spotkania integracyjne i mikołajkowe,



połączone z wręczeniem paczek żywnościowych, wycieczki turystyczno-poznawcze, wyjazdy do kina i teatru, wyjazdy edukacyjne, wizyty studyjne. Zarówno osoby niepełnosprawne jak i wychowankowie biorą udział także w warsztatach animacji lokalnej, w ramach których trwają spotkania z etnografem i nauka technik wykonania wytworów lokalnej sztuki ludowej m.in. pisanki, haft krzyżkowy, plastyka obrzędowa. Warsztaty kończą się wystawą wykonanych prac (Muzeum Regionalne w Opocznie). Również w ramach działań projektowych prawnik udziela beneficjentom porad m.in. z zakresu prawa pracy, prawa rodzinnego, ubezpieczeń. Aby pokazać problemy z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne, zwiększyć szansę na zatrudnienie, organizowane są również konferencje i debaty poświęcone szansom ekonomii społecznej (2011 r.) i różnym formom usamodzielnienia. Realizujemy także filmy, które promują działania osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym. Ponadto prowadzimy publikacje, konsultacje rodzinne i prawne na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych. W ramach projektu PCPR zatrudnił także asystentów osób niepełnosprawnych i asystentów rodzinnych, wdrażając nowe formy i metody pracy. Dostosowaliśmy pomieszczenia Centrum do potrzeb osób niepełnosprawnych tj. położyliśmy posadzkę antypoślizgową, wymieniliśmy drzwi wraz z ościeżnicami i zainstalowaliśmy uchwyty. Wszystkie działania projektowe na rzecz osób niepełnosprawnych oraz wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych mają na celu zwiększenie motywacji do podejmowania działań aktywizacyjnych przez uczestników projektu, zwiększenie poczucia własnej wartości i umiejętności społecznych (poprawienie autoprezentacji, nabranie pewności siebie w kontaktach społecznych), jak również wzmocnienie więzi rodzinnych.

Rezultaty to przede wszystkim:

- poprawa funkcjonowania beneficjentów w środowisku,
- podjęcie zatrudnienia przez BO,
- poprawa warunków mieszkaniowych
- zwiększenie poczucia własnej wartości i motywacji na działanie,
- podniesienie jakości świadczonych usług przez PCPR.



Projekt systemowy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kutnie pn. „Otwórz się na siebie”

Aneta Urbaniak

Konsultant ds. koordynowania projektu

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kutnie

Celem głównym projektu „Otwórz się na siebie” jest przygotowanie do wejścia lub powrotu na rynek pracy mieszkańców miasta Kutno zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz ich integracja ze społeczeństwem.

Zamiar ten realizowany jest poprzez:

1. eliminowanie barier wynikających z indywidualnych cech jednostek, będących przyczyną ich wykluczenia (z uwzględnieniem specyficznych potrzeb);
2. budowanie partnerstwa lokalnego (rozszerzenie zakresu współpracy między lokalnymi instytucjami w ramach pomocy społecznej);
3. integrowanie społeczności lokalnych przez działania na rzecz najbliższego otoczenia;
4. wzmocnienie działań wolontariatu (aktywizacja poprzez wolontariat);
5. budowanie nowego wizerunku ośrodka pomocy społecznej za sprawą wdrażania nowych form pomocy.

Uczestnikami projektu są mieszkańcy miasta Kutno w wieku aktywności zawodowej, zagrożeni wykluczeniem społecznym z co najmniej jednego powodu spośród wskazanych w ustawie o pomocy społecznej, którzy jednocześnie są osobami korzystającymi ze świadczeń pomocy społecznej. Wsparciem obejmujemy też osoby traktowane jako tzw. **otoczenie osób wykluczonych społecznie**. Do października 2011 r. zrekrutowano łącznie 308 uczestników, w tym 212 osób objęto kontraktami socjalnymi.

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kutnie realizuje projekt systemowy za pomocą **dwóch narzędzi**: kontraktu socjalnego oraz programu aktywności lokalnej (PAL). Pierwsze z nich obliguje każdego uczestnika realizującego kontrakt socjalny do przejścia określonej ścieżki, zaplanowanej dla niego zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami. W latach 2008 – 2011 zastosowano następujące instrumenty w ramach tego narzędzia: **indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe**

m.in. warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, grupowe zajęcia aktywizujące z doradcą zawodowym z elementami psychologii osobowości, trening kompetencji społecznych; **indywidualne spotkania z psychologiem; terapia psychologiczna** indywidualna bądź rodzinna; **zajęcia rehabilitacyjne** zgodnie z potrzebami osób niepełnosprawnych; **szkolenia zawodowe** (łącznie 10 wybranych kierunków szkoleń, w tym badania profilaktyczne lub specjalistyczne w związku z możliwością podjęcia zatrudnienia).

Drugim narzędziem jest PAL, realizowany zgodnie z Uchwałą Nr XXXVII/400/09 Rady Miasta Kutno z dnia 25 czerwca 2009 r. w sprawie przyjęcia lokalnego programu pomocy społecznej - „Program Aktywności Lokalnej dla Miasta Kutno na lata 2009 – 2013”. W ramach tego narzędzia prowadzimy działania na 3 płaszczyznach: badanie potrzeb i stworzenie lokalnej „Mapy zasobów i potrzeb”, rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych oraz podejmowanie działań będących odpowiedzią na konkretne problemy wynikające z w/w diagnozy środowiska.

W ramach PAL w latach 2008 – 2011 zastosowano:

- **prace animatorów** zespołu zadaniowego ds. PAL;
- **imprezy integracyjne**: aktywizowanie, animowanie, inspirowanie i integrowanie lokalnej społeczności w zakresie działań na rzecz najbliższego otoczenia ze szczególnym uwzględnieniem osób, grup i środowisk wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Imprezy integracyjne organizujemy w partnerstwie (partnerstwo nieformalne) z lokalnymi instytucjami, placówkami i stowarzyszeniami działających w kręgu szeroko rozumianej pomocy społecznej. Działania realizujemy na terenie kutnowskich osiedli. Najczęściej mają charakter otwarty, przy czym uczestnicy realizujący PAL otrzymują pisemne zaproszenia. W kolejnych latach zrealizowano łącznie 15 inicjatyw zespołu ds. PAL w tym zakresie. Staramy się, aby poza elementem zabawy, integra-



cji, każdej z nich towarzyszyło hasło przewodnie, główne zadanie, kierujące uwagę uczestników na ważne zagadnienia lokalnych społeczności. Kilka razy organizowaliśmy więc imprezy o charakterze ekologiczno-zdrowotnym w różnych częściach miasta, promujące dbanie o tereny zielone osiedli, zdrowy styl życia: akcje „Moje drzewko”, „Moje drzewko rośnie zdrowo”. Inicjowaliśmy również działania, których celem była poprawa wizerunku osiedli, stworzenie dzieciom miejsc do zabaw: mieszkańcy wybudowali mały plac zabaw – sąsiedzkim wysiłkiem postawiono piaskownicę dla dzieci oraz drewniane ławki, mieszkańcy innego osiedla odnowili plac zabaw oraz zadbali o tereny zielone. Były to imprezy pod hasłem „Dzień sąsiada”. Imprezy odpowiadające na problem organizacji czasu wolnego „Integracja nie boi się jesieni”, „Jesienna impreza integracyjna”, „Wszyscy jesteśmy tacy sami”. Tradycją już stała się coroczna akcja społeczna „Ubierzmy razem choinkę” – kultywowanie tradycji przez mieszkańców połączone z zabawą, dekorowanie osiedlowych choinek z okazji Świąt Bożego Narodzenia, rodzinne kolędowanie. Ponadto spotkania integracyjno-edukacyjne w zakresie instruktażu pierwszej pomocy, profilaktyki chorób kobiecych.

- **spotkania edukacyjne** – w spotkaniach mogą uczestniczyć osoby realizujące PAL oraz ich otoczenie. Uczestnicy mają okazję do udziału w wykładzie, wysłuchaniu porad, podjęcia dyskusji w zakresie wybranej tematyki. Do października 2011 r. w ramach spotkań zajęto się następującymi zagadnieniami: doradztwo zawodowe, „Pierwsza pomoc – czy potrafimy jej udzielić? – instruktaż i pokaz”, „Rodzina w remoncie – jak odbudować relacje i więzi w rodzinie”, „Stop przemocy domowej”, uzależnienie od alkoholu, problemy z dorastającą młodzieżą;
- **szkolenia zawodowe**, w tym badania profilaktyczne bądź specjalistyczne, w związku z możli-

wością podjęcia zatrudnienia. Szkolenia były zorganizowane w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłoszone przez uczestniczki jednej z grup samopomocowych;

- **Klub Wolontariusza „Lepsze Jutro”** – wolontariusze wykonują prace w zakresie: dotrzymywania towarzystwa, pomoc w zakupach osobom starszym, chorym, samotnym, pomoc w nauce dzieciom, świadczenie usług na terenie tutejszego Ośrodka, co sprzyja zdobywaniu doświadczenia zawodowego, pomoc w obsłudze imprez integracyjnych organizowanych na rzecz społeczności lokalnej. Animatorzy prowadzą Klub prowadzą promocję działań Klubu i nabór wolontariuszy, rozeznanie potrzeb środowiska i promocję poprzez współpracę z Działem Pomocy Środowiskowej MOPS w Kutnie, pełnią dyżury dla osób zainteresowanych, koordynują pracę wolontariuszy, wprowadzają wolontariusza w środowisko, kontaktują się z klientem. Osoby zarejestrowane w Klubie jako wolontariusze, świadczące usługi, wypełniają także deklaracje udziału w projekcie – są to osoby zatrudnione, nieaktywne zawodowo, bezrobotne i uczące się, dla których wolontariat jest formą aktywizacji i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu zarówno własnemu jak i osób korzystających z ich wsparcia;
- usługi **asystenta rodzinnego** dla osób i/lub rodzin bezradnych w sprawach opiekuńczo – wychowawczych i/lub prowadzeniu gospodarstwa domowego;
- **grupy samopomocowe** – stworzenie możliwości nawiązania nowych kontaktów, wymiany doświadczeń, podejmowania wspólnych działań, wzajemnego wsparcia. W zakresie tych działań realizowane jest również poradnictwo specjalistyczne – animatorzy to specjaliści z różnych dziedzin, ponadto zapraszali również na spotkania gości, którzy dzielili się posiadanym doświadczeniem i wiedzą z uczestnikami.



W kolejnych latach realizacji projektu powołano następujące grupy: dla osób bezrobotnych, dla niepracujących rodziców dzieci chorych/niepełnosprawnych, dla osób mających trudności w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych; dla kobiet funkcjonujących w rodzinach z problemem alkoholowym, dla mężczyzn wchodzących w konflikt z prawem; dla samotnych matek powracających na rynek pracy.

Realizowano również dodatkowe formy wsparcia, do których należą:

1. **składki zdrowotne** dla osób, które otrzymały skierowanie do kontraktu z powiatowego urzędu pracy;
2. **zajęcia świetlicowe dla dzieci** uczestników projektu w czasie ich udziału w zajęciach na szkoleniach zawodowych lub grupie samopomocowej;
3. **praca socjalna**;
4. **zasiłki celowe** dla uczestników kwalifikujących się do pomocy finansowej zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;
5. możliwość udziału w pracach społecznie użytecznych;
6. **punkt z dostępem do Internetu** – osoby zainteresowane mogą korzystać z tej formy pomocy celem poszukiwania zatrudnienia, przygotowania dokumentów aplikacyjnych itp.

Jakie korzyści i wskazówki wynikają z realizacji PAL? Oto one:

1. Działania o charakterze środowiskowym są okazją do inicjowania nieformalnych partnerstw z innymi podmiotami działającymi w naszym mieście na rzecz jego mieszkańców. Pozwalają na budowanie pozytywnych relacji z pracownikami innych instytucji, placówek, stowarzyszeń. Sprzyjają wzajemnemu poznawaniu zakresu działań. Wszystko to jest ważne z punktu widzenia zadań, jakie realizują pracownicy socjalni na rzecz

klientów tutejszego Ośrodka. Podmioty, które zaprosiliśmy do współpracy, chętnie wносиły wkład własny w każde z realizowanych działań.

2. Wyjście pracowników OPS z ofertą „na zewnątrz”, bezpośrednio do mieszkańców, przyczynia się do budowania pozytywnego wizerunku Ośrodka, pozwala mieszkańcom zapoznać się z jego ofertą, pomaga w budowaniu poprawnych relacji urzędnik – klient.
3. Imprezy integracyjne organizowane na rzecz społeczności lokalnej, udowadniają mieszkańcom, że instytucje powołane do pracy na ich rzecz, są otwarte na podejmowanie wspólnych inicjatyw w celu rozwiązania danego problemu. Pokazują, w jaki sposób, niewielkim kosztem i wspólnym wysiłkiem można poprawiać najbliższe otoczenie.
4. Niejednokrotnie, przy realizacji chociażby grup samopomocowych, spotykaliśmy osoby, które zgadzały się świadczyć pomoc na rzecz naszych uczestników zupełnie bezinteresownie – poświęcały swój czas, aby przyjść na spotkanie i podzielić się własną wiedzą i doświadczeniem.
5. W ramach Klubu Wolontariusza promujemy aktywizację osób bezrobotnych poprzez pracę wolontarystyczną na rzecz Ośrodka. Wolontariusze świadczą swoją pracę w różnych działach zgodnie z posiadanymi predyspozycjami i potrzebami danego działu.
6. Realizując zadania, korzystamy nie tylko z odpłatnych usług. Zawarte kilka lat wcześniej porozumienie o współpracy na rzecz osób bezrobotnych z Klubem Pracy OHP, umożliwiło nam korzystanie z nieodpłatnego doradztwa zawodowego, które świadczone jest na rzecz uczestników projektu jako jeden z instrumentów aktywnej integracji.

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi

ul. Snycerska 8, 91-302 Łódź
Tel. 42 203 48 00, Fax 42 203 48 17
www.rcpslodz.pl
e-mail:info@rcpslodz.pl

Anna Mroczek - Dyrektor

Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi
Tel. 42 203 48 00

Barbara Sidor-Pietras - Zastępca Dyrektora

Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi
Tel. 42 203 48 00

Zespół realizujący projekt systemowy pn.

„Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”

Agnieszka Kucharska - Kierownik Wydziału ds. Pomocy i Integracji Społecznej: 42 203 48 35

Anna Dudek-Lisowska - Koordynator projektu: 42 203 48 52

Agnieszka Wrona - Asystent koordynatora: 42 203 48 44

Marzena Ambroziak - Osoba ds. finansowych: 42 203 48 52

Joanna Szrejner-Kądziaława - Osoba ds. promocji: 42 203 48 43

Anna Kawula-Jagiełło - Osoba ds. monitorowania rekrutacji i ewaluacji: 42 203 48 44

Ewa Błaszczuk, Olga Madej, Marcin Jerzyk - Doradcy: 42 203 48 34, 42 203 48 50



Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi
91-302 Łódź, ul.Snycerska 8
Tel./fax 42 203 48 44
Tel.: 42 203 48 52, 42 203 48 43,
42 203 48 34, 42 203 48 50
e-mail: pokl@rcpslodz.pl www.pokl-rcpslodz.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Institucja Pośrednicząca 2 stopnia



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY