

zatrudnienie ***socjalne.pl***

MAGAZYN
KWARTALNY
nr
1/2021

PL ISSN: 2544-2465

CERTYFIKAT

002 ● eef

Fot.: Freepik.com

**Zmiany jakościowe
w CIS Biała Podlaska
w czasie pandemii COVID-19**



KOLEGIUM PRACOWNIKÓW
SŁUŻB SPOŁECZNYCH
W BIŁGORAJU ZAPRASZA NA:

SZKOLENIE SPECJALIZACYJNE Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ

Zgoda nr DPS-VI51111-7625-121-MJ/14(22)

SPIS TREŚCI:

Strona 3-5

Zmiany jakościowe w CIS
Biała Podlaska w czasie
pandemii COVID-19



Fot.: Freepik.com

Internetowy kwartalnik ZATRUDNIENIESOCJALNE.PL

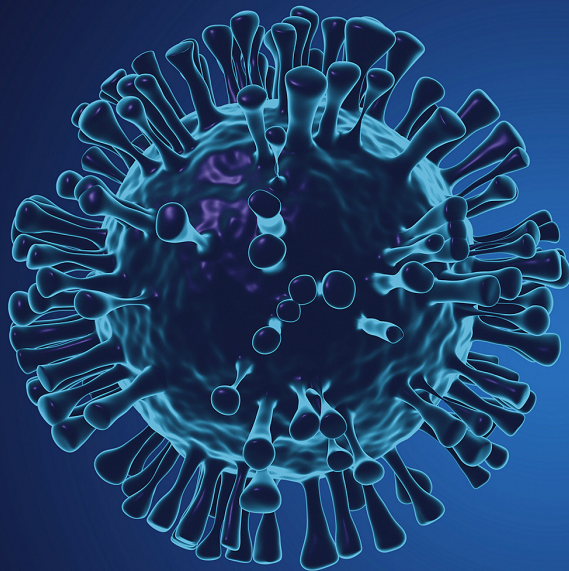
Wydawca:

Fundacja Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej
ul. Wiejska 3
23-300 Janów Lubelski,
woj. lubelskie

e-mail: fundajakiscis@fundajakiscis.pl
tel.: 787 805 030
Redaktor naczelny: Paweł Wiśniewski
Skład: Krystian Paździor
ISSN: 2544-2465

Kwartalnik wpisany jest postanowieniem Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 15 marca 2016 roku, do prowadzonego przez Sąd Okręgowy w Lublinie, rejestru dzienników i czasopism pod poz. Rej. Pr. 1466.

Zmiany jakościowe w CIS Biała Podlaska w czasie pandemii COVID-19



Fot: Freepik.com

Efekty projektu „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse”

Rok 2020 dla kadry pracowniczej Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej (CIS BP) był wyjątkowo intensywnym czasem, w którym poza zmaganiem ze skutkami pandemii COVID-19 wykonywano szereg prac przybliżających tę jednostkę zatrudnienia socjalnego do wyższych standardów świadczenia usług społecznych. Prace te w pewnym sensie były innowacyjnymi przedsięwzięciami, albowiem do 2020 r. CIS BP wykonywał tylko statutowe zadania ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Po raz pierwszy, w ponad 6-letniej praktyce działalności CIS BP skorzystano z możliwości złożenia wniosku na dofinansowanie zadania publicznego pn: Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse. Wniosek został złożony w procedurze konkursowej w ramach programu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej pt.: Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2020, w której uzyskał pozytywną ocenę oraz dofinansowanie w wysokości ok. 149,0 tys. zł. Uzyskana kwota dotacji stanowiła praktycznie 1/3 rocznych przychodów finansowych osiągniętych w ostatnich 3-ech latach.

To dużo, zważywszy, iż w strukturze źródeł finansowania działalności CIS BP występował proporcjonalny podział w ścieżkach dopływu środków pieniężnych (dotacja Urzędu Miasta – 30%, refundacja świadczeń integracyjnych Fundusz Pracy – 30% oraz własna działalność gospodarcza – 30%).

Realizacja zadania publicznego zbiegła się w czasie, w którym CIS BP występował w roli jednostki testującej modelowe procedury inicjatywy projektowej POWR 02.05.00-00-021018-00 pn.: Nowy model współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego, co pozwoliło wykorzystać m.in. stworzony układ współpracy instytucjonalnej wokół CIS BP. Było to ogromnie pomocne przy organizacji przede wszystkim specjalistycznych szkoleń dla uczestników zadania publicznego oraz kadry centrum, kończących się egzaminami końcowymi oraz zdobyciem nowych kwalifikacji zawodowych.

Zaplanowane rezultaty projektu „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse” były podzielone na dwie zasadnicze grupy: (a) rezultaty miękkie w bieżącej i horyzontalnej perspektywie oraz (b) rezultaty twarde. W ocenie pracowników Centrum mimo trudnej ścieżki realizacyjnej wynikającej z sytuacji pandemii COVID-19 udało się osiągnąć praktycznie wszystkie.

W grupie rezultatów miękkich wg perspektywy bieżącej najbardziej cennymi osiągnięciami projektu są:

- rozszerzenie oferty programowej CIS BP poprzez wprowadzenie „ścieżki kursów i szkoleń” zewnętrżnych, dających Absolwentom CIS możliwość posługiwania się zaświadczeniami (certyfikatami) uznawanymi na rynku pracy przez pracodawców (wymogi rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dn.30 sierpnia 2019 r. w sprawie warunków, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o uzyskanie dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe – Dz.U. z 2019, poz.1713). Ten rezultat przyczynił się do zlikwidowania najbardziej uciążliwej bariery w kształceniu uczestników reintegracji;

- osiągnięcie w 100% zaplanowanego liczbowego rezultatu: (a) liczby osób, które skorzystały z usług w projekcie – 9 osób, oraz (b) liczby przeszkolonych pracowników kadry CIS – 3 osoby na stanowiskach instruktorów;

- powiększenie grona partnerów instytucjonalnych CIS BP, tzw. kluczowych Aktorów nowego modelu współpracy oraz zaprezen-

wanie oferty usług społecznych poza granicami miasta Białej Podlaskiej;

- wysoka mobilność kadry CIS oraz uczestników projektu we wprowadzaniu modyfikacji programowych uwzględniających lokalne potrzeby w działaniach przeciw pandemii COVID-19 – przeprofilowanie Sekcji Florystyczno-Ogrodniczej na Sekcję Florystyki i Rękodzieła (zakup maszyn oraz uruchomienie usługi szycia maseczek ochronnych).

W grupie rezultatów miękkich wg perspektywy horyzontalnej konieczne jest zwrócenie uwagi na następujące osiągnięcia:

- wzmocnienie pozycji CIS Biała Podlaska w lokalnym środowisku a także włączenie CIS BP do grona podmiotów współpracujących na rzecz eliminowania skutków pandemii COVID-19, co przekłada się na zlecenia dla tej jednostki zatrudnienia socjalnego do wykonywania niektórych usług społecznych – usługi dowozu posiłków dla potrzebujących wg skierowań MOPS, usługi szycia maseczek i innego sprzętu ochrony indywidualnej a także dodatkowe usługi opiekuńcze;

- uznanie CIS BP za lokalnego edukatora grup osób wymagających wsparcia i pomocy, w tym zagrożonych wykluczeniem społecznym, kształcącego kadry dla innych podmiotów i instytucji o różnych specjalnościach zawodowych – wzrost pozytywnych opinii w 2020 r. wśród mieszkańców M. Biała Podlaska;



Fot.: Freepik.com

○ nawiązanie dobrej współpracy z nowymi partnerami, głównie z instytucjami szkoleniowymi (Cech Rzemiosła i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej oraz Filia WUP Lublin – Centrum Informacji i Kształcenia Kariery), co umożliwi w dłuższej perspektywie utrzymać przyjęty kierunek kształcenia Absolwentów CIS z wykorzystaniem zasobów instytucji partnerskich;

○ wprowadzenie jako stałych zasad działalności CIS BP nowych technik rekrutacji uczestników w tym szczególnie metod auto-diagnozy.

Projekt pozwolił uzyskać także **rezultaty twarde**, które głównie związane są z podniesieniem standardów świadczenia usług reintegracyjnych, poprawą warunków odbywania

zajęć oraz podwyższeniem bezpieczeństwa technicznego. Generalnie dzięki projektowi uzyskano zasadniczą zmianę w jakości sprzętu technicznego poprzez wymianę wyeksploatowanych urządzeń i sprzętu technicznego.

To zmiana jakościowa, pozwalająca w perspektywie horyzontalnej kształcić kadry Absolwentów CIS na nowoczesnym sprzęcie. Ponadto, należy zwrócić uwagę na takie efekty jak:

○ opracowanie i uruchomienie profesjonalnej strony internetowej, na której zamieszczane są informacje dotyczące działalności i misji CIS, aktualnych wydarzeń z życia Centrum oraz zaletach przystąpienia do indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego;

○ wydanie specjalnego opracowania pn.: „Biuletyn projektu” prezentującego projektowe działania i ich efekty oraz ogólne informacje o roli PZS w rozwijaniu usług społecznych, świadczeniu przez nich usług dla wybranych grup mieszkańców – publikacja przybliży problematykę nowej ustawy z 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez Centrum Usług Społecznych.

Kadra CIS BP uznaje, że realizacja projektu spowodowała oczekiwaną zmianę w opinii mieszkańców M. Biała Podlaska, polegającą na spostrzeganiu CIS BP jako wiarygodnego i rzetelnego partnera, przygotowującego w sposób profesjonalny absolwentów do zatrudnienia w sferze usług społecznych. To także perspektywa na ewentualny moment podjęcia przez Samorząd Terytorialny decyzji o utworzeniu Centrum Usług Społecznych w Białej Podlaskiej.

Dla wzmocnienia przekazu o dokonanej w 2020 r. zmianie jakościowej w CIS BP poniżej przedstawione zostaną wybrane informacje o niektórych działaniach jakie wykonywano w ramach zadania publicznego, tym bardziej iż były one wykonywane w niespotykanych dotychczas okolicznościach pandemii COVID-19. I tak:

○ **Działania organizacyjne projektu** – to szereg czynności a także określonych obowiązków przepisanych kadrze projektu, które skła-

dały się na system organizacji pracy. W czasie pandemii COVID-19 w systemie zarządzania szczególnie miejsce przypisano stworzeniu, zachowywaniu i nadzorowaniu warunków bezpieczeństwa zdrowotnego. Całością prac projektowych zarządzał Zespół składający się z 3 osób, a głównymi zadaniami były:

- (a) nadzór nad warunkami bezpieczeństwa epidemiologicznego,
- (b) uruchamianie procedur wyboru zewnętrznych wykonawców,
- (c) nadzorowanie przestrzegania przepisów RODO,
- (d) bieżąca ocena postępu rzeczowego.

W pracę zespołu KZP zaangażowany zewnętrzny ekspert ds. zatrudnienia socjalnego z wieloletnią praktyką i doświadczeniem w legislacji, w programach i projektach o zasięgu krajowym oraz doradca/konsultant prawny. Nowością w pracy zespołu było przeprowadzenie 8 spotkań roboczych w systemie ON-Line dotyczących oceny postępu rzeczowego, akceptacji zmian w kosztorysie oraz przestrzegania finansowej dyscypliny. Na liście produktów pracy zespołu odnotowano:

- (a) wybór 6 zewnętrznych wykonawców z zachowaniem procedur zapytań ofertowych,
- (b) zatwierdzenie Regulaminu uczestnictwa w Projekcie,
- (c) zaakceptowanie treści merytorycznych umów z zewnętrznymi Wykonawcami oraz
- (d) – zatwierdzenie zakresu merytorycznego Indywidualnych Programów Działania (IPD) dla uczestników projektu.

○ **Analiza potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji absolwentów CIS** – to działanie to przede wszystkim przeprowadzenie badania potrzeb lokalnych pracodawców na potencjalnych kandydatów do pracy z określeniem przez nich najważniejszych cech osobowościowych, predyspozycji oraz kwalifikacji zawodowych. Do tego celu wykorzystano technikę internetowego zbierania ankiet (elektroniczne formularze ankiet), rozesyłanych na adresy poczty elektronicznej lokalnych pracodawców. Najważniejsze wnioski z badania dotyczyły takich kwestii jak:



Fot.: Freepik.com

(a) pożądane kwalifikacje w ramach zajęć reintegracji społecznej i zawodowej,

(b) uznanie przez pracodawców edukacji formalnej (ukończone szkoły) oraz dodatkowej edukację nieformalnej na równym poziomie, tj. mającym znaczenie przy wyborze kandydatów do pracy

(c) uznanie dwóch zbiorów kompetencji pracowniczych, a mianowicie kompetencji „miękkich” oraz „twardych” za równorzędne, czyli takie które w trakcie rekrutacji traktują oni tak samo z punktu widzenia ich decyzji o zatrudnianiu nowych pracowników,

(d) uznania sumienności za najbardziej cenną cechę kandydatów do pracy (100 proc. wskazań), następnie ugodowość (75,0 proc. wskazań) oraz ekstrawersję (50,0 proc. wskazań).

○ **Rekrutacja i Indywidualny Plan Działań Reintegracji – usługi indywidualne** – poza tradycyjnymi formami rekrutowania uczestników z zachowaniem warunków bezpieczeństwa sanitarnego zastosowano po raz pierwszy metodę autodiagnozy, włączając od samego początku w projekt kandydatów. To w zdecydowany sposób przyspieszyło wspólne opracowanie IPD dla każdego uczestnika.

○ **Reintegracja społeczna i zawodowa – usługi grupowe** – działania to polegało na przeprowadzeniu specjalnie dobranych kursów szkoleniowych dla uczestników zajęć reintegracji – dla dobranej grupy uczestników poza standardowymi zajęciami wprowadzono nową „ścieżkę reintegracji zawodowej”. Ta ścieżka była wynikiem przeprowadzonych wcześniej badań pn.: „Analiza potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji Absolwentów CIS”. Najważniejszym elementem tego działania była organizacja z zewnętrznym Partnerem CIS BP specjalnego programu kursów szkoleniowych, które zakończyły się egzaminami celem uzyskania zaświadczenia ukończenia kursu (podstawa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych - Dz. U. z 2017 r. poz. 1632). Organizacja nowej „ścieżki reintegracji zawodowej” pozwoliła pokonać dotychczasową barierę jaką spotykali Absolwenci CIS na lokalnym rynku pracy, tj. nierówność traktowania zaświadczeń na rynku pracy. Nowa ścieżka reintegracji zawodowej została przetestowana w dwóch specjalnościach: opiekun/opiekunka osób starszych” oraz kucharz.

○ **Podniesienie kompetencji kadry Centrum** – celem tego działania było podwyższenie kwalifikacji pracowników CIS prowadzących zajęcia przygotowujące przyszłych Absolwentów CIS do zatrudnienia na rynku pracy. Działanie to w sposób zasadniczy przyczyniło się do wyższego jakościowego standardu świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz edukowania na wyższym poziomie przyszłych absolwentów centrum. Uznano, że takie kursy jak: kurs terapia zajęciowa, kurs pedagogiczny oraz czeladniczy-kucharz są najbardziej pożądane z punktu widzenia prowadzenia zajęć z uczestnikami.

○ **Wzmocnienie oferty CIS BP – nowa jakość potencjału technicznego** – celem tego działania była modernizacja wyeksploatowanego sprzętu technicznego a także dokonanie zakupów nowych urządzeń i narzędzi dla niektórych sekcji reintegracji zawodowej. W ramach doposażenia zakupy obejmowały potrzeby dwóch sekcji reintegracji zawodowej – opiekuńczej i gastronomicznej. Na liście zakupowej zrealizowano m.in.:

– indywidualne pakiety wyposażenia opiekunek/opiekunów w odzież ochronną,



zestawy ochronne (maseczki, rekawiczki, oraz elektryczne rowery z niską ramą typu ELPOS500 E),

– dla sekcji gastronomicznej – kocioł przechylny 30 L, kociołek do zup 10 L, frytkownica Fagor, naleśnikarka podwójna, ekspres do kawy, warnik na 50 filiżanek, warnik na 90 filiżanek, pojemniki termoizolacyjne, termos do przewożenia zup mały, średni oraz duży, mikser, wyciskacz do makaronu pierogarka 6 porcyjna (forma do lepienia pierogów ¾ głęboka/70 mm/ falbanka 8 mm), urządzenie do gotowania ryżu 8 L dla 25/40 osób,

– dla sekcji opiekuńczej – manekin dwupłciowy do ćwiczeń, miska pneumatyczna do mycia głowy, platforma obrotowa do przesadzania niepełnosprawnych, dysk obrotowy do przesadzania niepełnosprawnych, zestawy artykułów medycznych (ciśnieniomierz, termometr, rękawiczki ochronne, płyn dezynfekujący, plastry, notatnik, długopis, latarka).

Efekty działania zdecydowanie wpłynęły na poprawę potencjału technicznego CIS BP.

○ **Zmiana profilu sekcji reintegracji zawodowej** – to działanie wykonane zostało

Fot.: Freepik.com
w ramach wymuszonego sytuacją pandemii zmodyfikowania Harmonogramu Projektu. Stworzone zostały warunki do włączenia się do zaspokajania lokalnych potrzeb na środki ochrony osobistej (maseczki ochronnych). Dokonano zakupu sprzętu krawieckiego oraz dokonano zmiany nazwy sekcji „Florystyczno-Ogrodniczej” na nową Florystyki i Rękodzieła” (krawiectwo-maseczki).

Finalnym działaniem projektowym była promocja rozszerzonej oferty CIS BP. Opracowano specjalną informację pn.: Biuletyn Projektu, w której w sposób skondensowany dostarczono informacji na temat przydatności usług społecznych, w tym usług socjalnych dla lokalnych społeczności. Informacja trafiła do lokalnego środowiska instytucjonalnego.

Całość inicjatywy projektowej w zdecydowany sposób wpłynęła na przyszłościowe świadczenie usług społecznych przez Centrum Integracji Społecznej Biała Podlaska.

**Wioleta Michalik
Andrzej Trzeciński**



**Fundacja Konwent Klubów
i Centrów Integracji Społecznej**

Klub Integracji Społecznej „Nasz”

Redakcja Czasopisma „Zatrudnieniesocjalne.pl”

facebook.

facebook.com/fundajakiscis

twitter 

twitter.com/FundacjaKiSCiS

Fundacja Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej

ul. Wiejska 3, 23-300 Janów Lubelski

tel. 787 805 030, e-mail: fundacja@fundajakiscis.pl, www.fundajakiscis.pl