

# **zatrudnienie** **socjalne.pl**

Krystyna Wyrwicka - ponad 15 lat współpracy

Jak prowadzić działalność w CIS w okresie pandemii

Absolwent Centrum Integracji Społecznej



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

### INTERNETOWY KWARTALNIK ZATRUDNIENISOCJALNE.PL

Wydawca:

Fundacja Konwent Klubów  
i Centrów Integracji Społecznej

Wiejska 3  
23-300 Janów Lubelski  
woj. lubelskie  
ISSN: 2544-2465

e-mail: [fundacjakiscis@fundacjakiscis.pl](mailto:fundacjakiscis@fundacjakiscis.pl)  
tel. 787 805 030

Redaktor naczelny: Paweł Wiśniewski  
Skład: Piotr Sawicki

*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.*

- 3 — Krystyna Wyrwicka – ponad 15 lat współpracy z podmiotami zatrudnienia socjalnego
- 6 — Jak prowadzić działalność w Centrum Integracji Społecznej w okresie pandemii - refleksje w miesiąc po funkcjonowaniu w stanie epidemii COVID-19
- 10 — Absolwent Centrum Integracji Społecznej w oczach realizatorów usług społecznych. Doświadczenia z testowania Modelu współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego

## *Krystyna Wyrwicka – ponad 15 lat współpracy z podmiotami zatrudnienia socjalnego*



Koniec czerwca 2020 r. to czas, w którym Dyrektor Departamentu Pomocy i Integracji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Pani Krystyna Wyrwicka zakończyła pracę zawodową w administracji rządowej i podjęła decyzję o przejściu na emeryturę. Z osobą Pani Dyrektor środowisko zatrudnienia socjalnego współpracowało ponad 15 lat, począwszy od 2004 r., kiedy to zaczęły powstawać w Polsce pierwsze centra i kluby integracji społecznej.

Początki współpracy z Dyrektorem Wyrwicką dla wielu obecnych praktyków zatrudnienia socjalnego, szczególnie dla tych z najdłuższym stażem, oznaczały czas rozpoznawania nowych możliwości udzielania osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym wsparcia, mobilizowania ich do aktywności, a także tworzenia szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Był to także czas, kiedy pojawił się przed instytucjami wsparcia i pomocy nowy termin „aktywna polityka społeczna”<sup>1</sup>, preferujący m.in. takie reguły postępowania jak zasada pomocniczości państwa oraz kreowanie znaczenia organizacji *non-profit*, decentralizacja zarządzania oraz wzmacnianie roli samorządności, uznanie kapitału społecznego wspólnot obywatelskich i lokalnych oraz promowanie sektora ekonomii społecznej, jako alternatywnego sposobu dla uzyskania pełnego zatrudnienia.

Pani Dyrektor Krystyna Wyrwicka związana była ponad 30 lat z systemem pomocy społecznej, a kolejnym obszarem współpracy i zawodowego oddania stało się zatrudnienie socjalne. Śmiało można powiedzieć, że obecny kształt rozwiązań legislacyjnych to wyniki wspólnego konsultacyjnego współdziałania. Przypomnimy chociażby kilka z nich:

1. Rok 2007 r. – wprowadzenie do ustawy o zatrudnieniu socjalnym m.in.: zrównania wysokości świadczenia integracyjnego z wysokością zasiłku dla bezrobotnych, premii motywacyjnej,

<sup>1</sup> Rymsza M.: *Aktywna polityka społeczna w teorii i praktyce*, w: Kaźmierczak T., Rymsza M. (red.) *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa 2003, s.23.

regulacji zaświadczeń lekarskich, dni wolnych od zajęć dla załatwienia najpilniejszych osobistych spraw.

2. Lata 2009-2010 – w trakcie reformy finansów publicznych wspólna obrona „samorządowej linii” tworzenia podmiotów zatrudnienia socjalnego oraz wprowadzenie możliwości tworzenia ich jako jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych a także umożliwienie przekazywania centrów organizacjom pozarządowym.
3. Rok 2011 – pojawienie się w ustawie o zatrudnieniu socjalnym nowych terminów takich jak absolwent KIS i absolwent CIS oraz obowiązku rejestracji u wojewodów powstających jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego oraz bardzo ważnej kwestii przedkładania Sejmowi i Senatowi RP informacji o funkcjonowaniu KIS i CIS.
4. Lata 2012-2016 – współpraca z ogólnokrajową platformą po nazwę Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej, co umożliwiło wprowadzenie do ustawy przepisu o utworzeniu przy ministrze właściwym ds. zabezpieczenia społecznego, organu opiniodawczo-konsultacyjnego, tzw. Rady Zatrudnienia Socjalnego

W ciągu minionego czasu miało miejsce wiele spotkań o charakterze lokalnym, regionalnym i ogólnokrajowym. Dyrektor Wyrwicka potrafiła mimo ogromu obowiązków służbowych wygospodarować „kilka chwili”, aby usiąść do wspólnej dyskusji i wymiany poglądów. Wiele z nich odbywało się do późnych godzin nocnych, tak jak miało to miejsce podczas Zjazdów Konwentu Centrów i Klubów Integracji Społecznej. Dyrektor Wywicka przestrzegała zasady „okrągłego stołu”, a każde spotkanie zaczynała od ogólnej prezentacji skupionych wokół tego stołu osób i dbając, aby nowi przedstawiciele środowiska zatrudnienia socjalnego czuli się zintegrowani, ważni i potrzebni.

Idea konsolidacji środowiska zatrudnienia socjalnego, która w wypowiedziach Dyrektor Wyrwickiej była podkreślana w wielu wystąpieniach konferencyjnych, nie pozostała niezauważona, albowiem dzisiaj w wielu regionach są silne reprezentacje, chociażby na Pomorzu, na Kujawach, na Dolny Śląsku, na Śląsku, czy na Lubelszczyźnie. To właśnie z przedstawicielami tych regionalnych platform współpracy udało się zrealizować przy ministerialnym nadzorze i koordynacji ze strony Dyrektor Krystyny kilka ważnych projektów współfinansowanych z unijnych środków. Wśród nich były przede wszystkim takie, które przyczyniały się do standaryzacji zatrudnienia socjalnego (standardy organizacyjne i standardy usług). Działania te przygotowywały KISy i CISy do roli partnera dla tych instytucji, które będą w najbliższej przyszłości koordynować usługi społeczne (CUS), a więc przyczyniały się do budowy „dobrej marki” zatrudnienia socjalnego.

Dyrektor Krystyna Wyrwicka, zaczynała swoją drogę zawodową w czasach śp. Jacka Kuronia i często przypominała jedną z jego maksym, że *„jedyną drogą do kierowania własnym życiem jest*

*aktywne przekształcanie otaczającego nas świata przedmiotów, relacji łączących nas z partnerami i wreszcie świata stosunków społecznych, a swe życie zmieniać możemy pośród innych, dla innych i wspólnie z innymi”<sup>2</sup>.*



Dyrektor Krystyna zawsze była i mamy nadzieję dalej będzie z centrami i klubami integracji społecznej, co skromnie przypominamy sentymentalnym już zdjęciem z I Zjazdu Konwentu w Biało-brzegach k/Warszawy w 2011 r.

Pamiętając o tym, dziękujemy za wszystkie chwile, doświadczenia i współpracę, dziękujemy za wspólne lata pracy zawodowej, za sympatię dla podmiotów zatrudnienia socjalnego, za wspólne dyskusje i za to, że możemy dzisiaj powiedzieć śmiało, iż nie zmarnowaliśmy żadnej okazji do tego, aby budować instytucjonalny system wsparcia i pomocy dla osób i rodzin, mających trudności w dostosowywaniu się do bieżących realiów społeczno-ekonomicznych.

***Dziękujemy i życzymy zdrowia i wielu radosnych chwil na „zasłużonej” emeryturze, jednak czekamy na dalszą współpracę i jesteśmy pewni, że wielka wiedza, doświadczenie i silny kapitał społeczny zbudowany przez lata pracy przez Panią Dyrektor Wyrwicką może i powinien służyć dalej środowisku zatrudnienia socjalnego.***

***Tak więc, DZIĘKUJEMY i prosimy o jeszcze ...,***

<sup>2</sup> Patrz: J. Kuroń „Działanie. Jeśli nie panujemy nad swoim życiem, ono panuje nad nami”, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2002

**Małgorzata Kowalska**  
**CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne w Toruniu**

## **Jak prowadzić działalność w Centrum Integracji Społecznej w okresie pandemii - refleksje w miesiąc po funkcjonowaniu w stanie epidemii COVID-19.**

Pytanie, czy Centrum powinno w ogóle działać w okresie pandemii i w jakim zakresie?, nurtuje zapewne większość osób, zajmujących się zarządzaniem jednostkami organizacyjnymi zatrudnienia socjalnego, z prostego powodu, a mianowicie odpowiedzialności przed uczestnikami zajęć, którzy korzystając z usług reintegracji społecznej i zawodowej liczyli i liczą na wsparcie, a w nowej sytuacji często są zagubieni jeszcze bardziej.

Żeby myśleć o możliwości pracy z uczestnikami w czasie epidemii, czy zmianie sposobu funkcjonowania jednostki organizacyjnej, a może nawet o zmianie strategii jej działań niezbędne są informacje, szczególnie o rozwoju epidemii, o jej zahamowywaniu i likwidowaniu. Każdy zarządzający Centrum w celu podjęcia odpowiednich działań musi dysponować minimalnym zasobem wiedzy. Wiedza ta dotyczy m.in. przewidywanej długości stanu epidemiologicznego, dostępności środków zaradczych oraz sposobach uchronienia pracowników i uczestników przed zakażeniami. Ponieważ na dzisiaj nie ma możliwości odpowiedzi na pytanie: jak długo to potrwa?, to każdy kierownik Centrum musi i powinien przygotować własny plan działania, uwzględniający zmieniającą się sytuację epidemiologiczną na terenie lokalizacji jednostki zatrudnienia socjalnego.

Kadra zarządzająca CISTOR w Toruniu starała się sprostać zadaniu udzielenia sobie odpowiedzi na pytanie, jak długo? Kadra CIS CISTOR zdała sobie sprawę, że stan epidemii może potrwać więcej niż perspektywa 2 tygodniowa, bo przecież nie ma obecnie żądanych leków, w tym szczególnie szczepionki na COVID-19. Z osobistych kontaktów kadry CISTOR z zagranicznymi partnerami projektowymi wynikało, że w Grecji „zamknięcie instytucji” trwać powinno do września, na Malcie przez kolejne 4 miesiące, a informacje medialne z innych państw europejskich potwierdzały tylko kilku miesięczne zmagania się z epidemią. To tylko utwierdziło CISTOR, że w Polsce stan epidemii

także nie zakończy się szybko. Tak więc, w CISTORZE postanowiono pracować nad zmianą strategii działania, dostosowując ją do epidemiologicznego otoczenia.

Pierwsze kroki w sytuacji zagrożenia COVID – 19 dotyczyły zakupu rękawiczek, płynów oraz zaostrzenia warunków pobytu w budynkach i pomieszczeniach. Następnie nastąpiła zmiana udzielania usług, szczególnie w dniach 13-26 kwietnia tj. poradnictwo zostało ograniczone tylko do formy zdalnej, a forma ta dotyczyła także: doradztwa oraz indywidualnych konsultacji dla uczestników. Kolejnym krokiem, było zadbanie o uczestników, a więc kadra CISTOR zwróciła się pismem do Pani Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o zabezpieczenie uczestników CIS w trakcie zawieszenia działalności i utrzymanie wypłaty świadczeń integracyjnych w pełnej wysokości (dotyczy okresu zawieszenia działalności). Prośba ta została uwzględniona i uregulowana zapisami w tzw. specustawie.

Kolejnym krokiem była decyzja o włączeniu się CISTOR w działania pomagania innym w trudnym czasie dla wszystkich instytucji, a szczególnie tych odpowiedzialnych za zdrowie pozostałych



współmieszkańców naszego terytorium. Już pod koniec marca 2020 r. zdecydowano się na nową działalność – szycie maseczek. Zorganizowano w mediach społecznościowych akcję MASECZKA i wystosowano apel do mieszkańców Torunia i okolic o wypożyczenie maszyn do szycia oraz przekazanie niektórych materiałów.

To była dobra decyzja, albowiem z końcem marca w dyspozycji CISTOR znajdowało się osiem maszyn oraz ponad 50 kg materiałów bawełnianych – wszystko w formie darowizny.

Z każdym dniem napływały nowe sprzęty i materiały. W tym miejscu trzeba wspomnieć o Panu Przemku z Chełmży, właścicielu firmy usługowej, który podzielił się swoimi zapasami. Każdego dnia przybywało darczyńców. Podziękowania za tamten czas należą się wielu osobom, a zakres wsparcia i pomocy przekroczył oczekiwania.

Maszyny zostały przekazane chętnym osobom do pracy z grona głównie uczestników zajęć reintegracji, aby w domach, w warunkach zachowania koniecznej „izolacji” pracowały. Dostarczono im także filmy instruktarzowe oraz pisemne instrukcje szycia maseczek. Ale poza uczestnikami

CISTOR w akcję szycia maseczek włączyły się także inne osoby, mieszkańcy Torunia, którzy z własnej inicjatywy odpowiedzieli na społecznościowy apel. Przykładem jest postawa osiemdziesięcioletniej mieszkanki Torunia, wolontariuszki od kilku lat współdziałającej z kadrą Centrum, która sama uszyła 100 szt. pierwszych maseczek. Trudność polegała na tym, że w gronie instruktorów CISTOR nie było osoby z kwalifikacjami krawcowej. To jednak nie stanowiło przeszkody, aby samemu zmontować materiał wideo, ilustrujący, jak ręcznie uszyć maseczkę oraz skorzystać z użyczonego filmiku przez inną osobę z umiejętnościami krawieckimi.

To był koniec marca, a na początku kwietnia br. ukazał się już komunikat Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, kierowany do podmiotów zatrudnienia socjalnego, o możliwości wnioskowania do wojewody o odwieszenie zajęć w Centrach Integracji Społecznej. CISTOR skorzystał z takiej możliwości i już 2 kwietnia br. wystąpiono z wnioskiem o odwieszenie prowadzenia zajęć w toruńskim CIS, w związku z ich znaczeniem dla przeciwdziałania negatywnym skutkom epidemii – nie tylko w kontekście samej działalności centrum. Po kilku etapach konieczności uzupełniania informacji we wniosku, ostatecznie w dn. 16 kwietnia 2020 r. zezwolono

na działalność toruńskiego CIS-u. Ten nowy czas zmienił całkowicie sposób funkcjonowania centrum.

Od połowy kwietnia obowiązkiem jest zabezpieczanie uczestników i pracowników w środki ochronne (maseczki, rękawiczki, środki dezynfekcyjne) oraz bezwzględne stosowanie zasad nie gromadzenia zbyt dużej liczby osób w jednym miejscu oraz utrzymywania tzw. dystansu społecznego (odległość osób od siebie 2 metry).

Zmianie uległo urządzenie pomieszczeń, szczególnie tych w których rozpoczęto ponownie poradnictwo indywidualne. Wprowadzono stanowiska pracy wyposażone z przezroczyste osłony (pleksi), które

umożliwiają komunikację pomiędzy pracownikiem a uczestnikiem.

Nowością w zajęciach z uczestnikami reintegracji stało się w czasie epidemii poradnictwo multimedialne w zakresie obsługi portali społecznościowych, komunikatorów, skrzynek mailowych oraz platformy do e-learningu. Dzięki temu zaczęto przygotowywać grupy uczestników do zajęć





prowadzony systemem on-line, które zaplanowano wprowadzić do stałego kalendarza pracy kadry od maja br.

Po dokonanych rozpoznaniu możliwości dysponowania przez uczestników własnym sprzętem komputerowym, uzyskano informację, że tylko 30% z nich dysponuje zasobem komputerowym. Wyjściem z tej sytuacji był wniosek do Instytucji Wdrażającej o wyrażenie zgody na przesunięcie środków w jednym z projektów na zakupy poleasingowych komputerów i Internetu dla uczestników.

To okazuje się nie lada wyzwaniem dla uczestników zajęć, albowiem dla wielu z nich konieczne nabycie nowych umiejętności i zapoznania się z nowościami technologicznymi. To będzie

wymagało wielu nakładów pracy ze strony pracowników Centrum, zmiany ich podejścia do codziennej pracy i większego zindywidualizowania. Na pewno nie nastąpi to z dnia na dzień, ale to przestawienie sposobu pracy z „klientem” wydaje się z perspektywy czasu za nieodzowne.



CISTOR dokonał również reorganizacji w reintegracji zawodowej dopasowując się do aktualnych warunków pandemii. Obecnie wykonywane są trzy rodzaje usług w ramach zajęć sekcji zawodowych, a mianowicie:

- *pierwszy rodzaj usług to szycie maseczek wielokrotnego użytku* - maseczki są szyte w siedzibie Centrum, po wcześniejszym przygotowaniu pomieszczeń i dostosowaniu ich do pracy zgodnie z zaleceniami Głównego Inspektora Sanitarnego.

Część uczestników szyje je w domu. Są to osoby, które mają dzieci w wieku szkolnym lub są z grup wysokiego ryzyka, np. niepełnosprawni, po 60 r. życia, z chorobami płuc. Każdy uczestnik szyjący maseczki w domu otrzymał materiał i niezbędne środki dostarczone przez pracowników z poszanowaniem wszelkich zasad bezpieczeństwa. W pierwszym miesiącu (kwietniu) uszytych zostało ponad 2.000 maseczek, które bezpłatnie otrzymali seniorzy, pracownicy i podopieczni szpitala dziecięcego, zakładu opiekuńczo- leczniczego, hospicjum, opiekunki domowe z PCK i PKPS, Urząd Miasta, pracownicy MOPR, PUP, organizacji pozarządowych oraz inni.

- *drugi rodzaj działalności to usługi porządkowo- dezynfekcyjne* – wykonywane na terenie osiedli mieszkaniowych (klatek schodowych) będących z zasobach Gminy Toruń, TBS i innych wspólnot. W zakresie tego zadania jest współpraca z wyspecjalizowaną firmą, która wspiera realizację usługi poprzez dostarczanie sprzętu i środków ochrony indywidualnej oraz sanitarno-dezynfekcyjnych. Wszyscy uczestnicy zostali zaopatrzeni w odzież ochronną, maseczki, rękawiczki jednorazowe oraz specjalistyczny sprzęt do dezynfekcji wraz z środkami dezynfekcyjnymi.
- *trzeci rodzaj usług to opieka nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi* – wykonywana przez mieszkańców Ośrodka Interwencji Kryzysowej oraz Schroniska dla Bezdomnych, gdzie uczestnicy reintegracji zawodowej opiekują się swoimi współtowarzyszami.

Dla toruńskiego centrum integracji społecznej możliwością działania w okresie epidemii to duża sprawa i duże wyzwanie, to uelastyczenie form świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej. Ten okres to również wyzwanie dla nowych umiejętności i doświadczeń, szczególnie w zakresie np. organizacji akcji społecznych i promocji swoich działań. To okres nabycia nowych umiejętności – szycie maseczek, a także czas zawierania nowych „społecznych sojuszy”. Ten okres to także wyjście naprzeciw potrzebom innych osób, nie tylko uczestników zajęć, to rozwijanie solidarności sąsiedzkiej oraz idei wolontariatu.

Z ogromną satysfakcją przyjmujemy więc każdy medialny komunikat w lokalnej prasie i radio o tym że uczymy się ciągle bycia potrzebnym, solidarnym i wrażliwym wobec kryzysu epidemiologicznego.

**Wioleta Michalik**  
**Andrzej Trzeciecki**  
**Zespół Ekspertki TMW „Biała Podlaska”**

# **Absolwent Centrum Integracji Społecznej w oczach realizatorów usług społecznych. Doświadczenia z testowania Modelu współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego**

W I kwartale 2020 r. kontynuowane były prace zespołów eksperckich w ramach testu Modelu TMW, o których wcześniej w 2019 r. już wspomniano na łamach Kwartalnika „Zatrudnienesocjalne.PL”<sup>1</sup>. W wyniku prac testowych dostarczanych jest wiele ciekawych informacji o stanie lokalnej współpracy w rozwijaniu usług społecznych, miejscu i roli podmiotów zatrudnienia socjalnego, oraz ich przygotowaniu do pełnienia funkcji realizatorów niektórych usług społecznych.

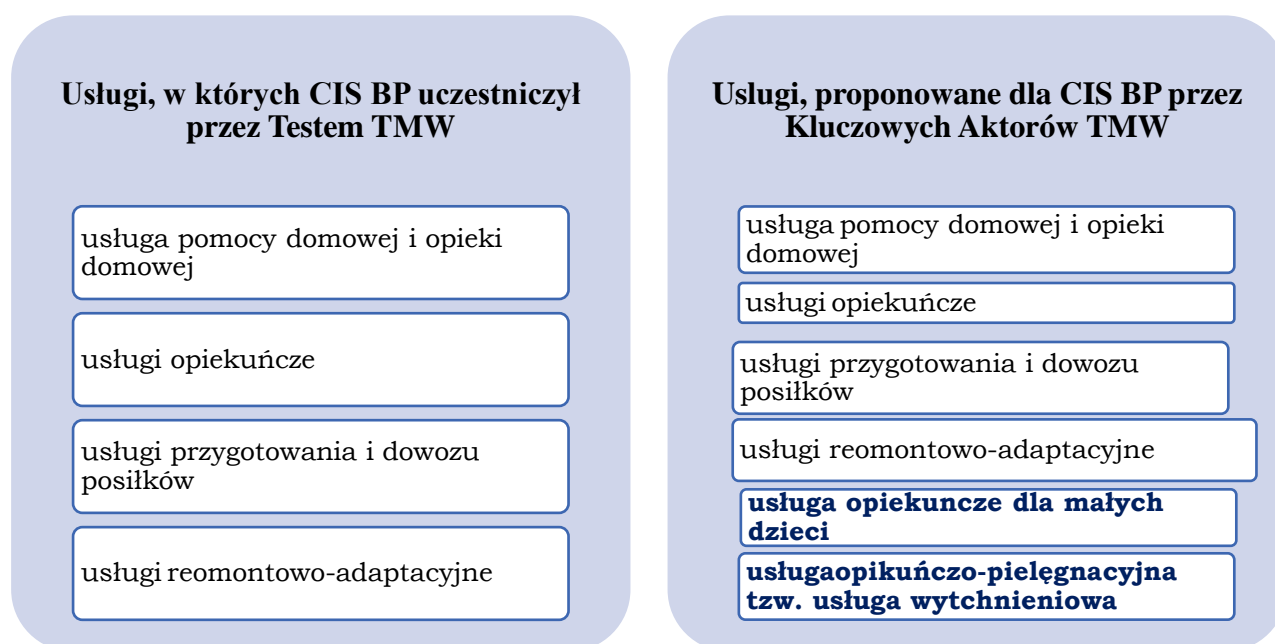
Ciekawym dla wielu praktyków zatrudnienia socjalnego może być uzyskany obraz absolwenta centrum przez jeden z zespołów eksperckich, jako wynik konsultacyjnych badań przeprowadzonych na terytorium prowadzonego procesu testowania, co miało miejsce w Białej Podlaskiej. Ten obraz będzie odnosił się do oczekiwanych cech osobowościowych oraz pożądanego poziomu kwalifikacji przez przyszłych pracodawców, świadczących usługi społeczne dla lokalnej społeczności. Uzyskane wyniki odnoszą się co prawda tylko do jednej z trzydziestu lokalizacji testu TMW, ale jednocześnie z uwagi na podobieństwo sylwetek uczestników zajęć reintegracji społecznej i zawodowej mogą one zostać poddane wspólnej analizie i zostać wykorzystywane w bardziej uniwersalny sposób.

Zanim jednak zostaną one zaprezentowane, tytułem wstępu konieczne jest poinformowanie, że na terytorium testu „Biała Podlaska” został uzgodniony/przyjęty profil usług, w których CIS Biała

---

<sup>1</sup> Patrz: numer II i numer IV z 2019 r., [www.zatrudnienesocjalne.pl](http://www.zatrudnienesocjalne.pl), (02.04.2020)

Podlaska powinien się specjalizować. W dokumentach programowych procesu testowania został on nazwany minimalnym Standardem Oferty, a jego autorami byli przedstawiciele kluczowych partnerów instytucjonalnych. Dysponując modelową konstrukcją „Standardu Oferty” TMW, która obejmuje 14 typowych usług społecznych<sup>2</sup> ustalono, że potencjalna oferta CIS Biała Podlaska będzie dotyczyła takich, które są w zasięgu obecnego potencjału techniczno-organizacyjnego tej jednostki, i które mogą realnie zwiększyć obecną listę oferowanych usług. Konsultacje wykazały, że katalog Standardu Oferty CIS Biała Podlaska powinien obejmować łącznie 6 rodzajów usług, w tym 2 nowe pozycje.



Warunkiem wprowadzenia nowych rodzajów usług do programu zajęć CIS BP, przygotowujących absolwentów do nowych profesji zawodowych jest niezbędne wzmocnienie Centrum w kadre instruktorów oraz środki finansowe na organizację nowych warsztatów zajęciowych.

Mając ustalony profil usług społecznych, które powinny stać się konstrukcją programów przygotowujących absolwentów do ewentualnej pracy, zarówno kadra CIS BP, jak i kluczowi partnerzy instytucjonalni pokusili się o ustalenie bardzo ważnych dwóch elementów, jakimi należałoby kierować się przy wyborze kandydatów do sfery usług społecznych. Tymi elementami są: (1) najważniejsze predyspozycje osób, tj. ich cechy osobowościowe, oraz (2) minimalnym poziom kwalifikacji zawodowych. Oba elementy będą występowały w każdym cyklu kształcenia

<sup>2</sup> Patrz: opracowanie Zespołu Projektowego pn.: Wersja testowa 3-częściowego modelu Koncepcja Modelu Współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego z innymi podmiotami realizującymi usługi społeczne, s.101-103

i przygotowywania osób, uczestników reintegracji społecznej i zawodowej, przy czym ich pojawienie będzie miało miejsce zarówno podczas rekrutacji jak i na zakończenie edukacji w centrum. W przeprowadzonej analizie wykorzystano punkt odniesienia do modelowych propozycji TMW, które został określony jako zestaw cech osobowościowych i zestaw poziomów kwalifikacji zawodowych.

Wyniki analizy przedstawiają się następująco:

### 1. Predyspozycje osobowościowe Absolwentów CIS dla sektora usług społecznych.

Modelowy zbiór predyspozycji osób uczestniczących w programach reintegracji obejmuje łącznie 10 pozycji. Podzielone zostały one na dwie grupy, a mianowicie: cechy pozytywne i cechy negatywne, wymagające zniwelowania lub wyeliminowania w czasie zajęć w Centrum.

Poniższa lista została przygotowana w oparciu o wiedzę i doświadczenia w pracy z osobami wykluczonymi w Centrum Integracji Społecznej. Na podstawie dyskusji ustalono, iż uczestnicy CIS charakteryzują się następującymi cechami:

#### Modelowy Zestaw Cech Osobowościowych kandydatów do pracy w usługach społecznych

##### Pozytywne cechy osobowościowe:

- Brak agresji, otwartość w odniesieniu do innych osób, stabilność emocjonalna.
- Otwartość na podjęcie negocjacji w kwestiach spornych,
- Chęć i zainteresowanie zdobycia nowej wiedzy i doświadczenia
- Sumienność

##### Negatywne cechy osobowościowe:

- Pobudzenie, agresja słowna, brak chęć do podjęcia współpracy, chwiejność nastroju.
- Zamknięcie lub niechęć do negocjacji. Egocentryzm,
- Zamknięcie na poszerzanie wiedzy i nowe doświadczenia,
- Niesumienność

Realizatorzy usług społecznych po dogłębnej analizie własnych doświadczeń oczekiwani w odniesieniu do projektowanych usług. Wskazano 3 cechy osobowościowe, uznając je za bezwzględnie niezbędne, aby powierzać określone czynności w ramach świadczonych usług społecznych pracownikom wywodzącym się z grona absolwentów Centrum. Wskazane cechy uzyskały w opinii realizatorów usług społecznych dominującą przewagę nad innymi, poddanymi analizie.

Tymi cechami są:

1. **Brak agresji, otwartość w odniesieniu do innych osób, stabilność emocjonalna.**
2. **Otwartość na podjęcie negocjacji w kwestiach spornych,**
3. **Sumienność**

Nieco zaskakujące okazało się nie wskazanie przez realizatorów usług społecznych na taką cechę jak otwartość na wiedzę i nowe doświadczenia zawodowe. Jednak po dyskusji ustalono, iż wspomniana cecha traktowana jest w kategorii niezbędnych wymagań. Innymi słowy, potencjalni pracownicy powinni dysponować tą cechą bez względu na to czy są zatrudniani jako absolwenci CIS, czy w ramach naboru z otwartego rynku pracy. Cechę uznano za niezależne kryterium naboru do pracy, nie powiązane z procedurą rekrutacji uczestników zajęć reintegracji społecznej i zawodowej. Realizatorzy usług społecznych uznają, iż owa cecha jest na tyle uniwersalnym kryterium oceny każdego kandydata do pracy, że w odniesieniu do sfery usług społecznych nie zostały uznane jako specyficzne, wymagające wyjątkowego wyróżnienia.

## **2. Poziom oczekiwanych kwalifikacji zawodowych Absolwentów CIS dla sektora usług społecznych**

W Modelu TMW, korzystając z rozwiązań Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)<sup>3</sup> określono 8 poziomów zakresów niezbędnej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, przydatnych dla przypisywania pożądaných kwalifikacji dla obszaru usług społecznych. W ramach analizy testu TMW oraz współpracy kluczowych partnerów udało się sprecyzować oczekiwania realizatorów usług społecznych względem poziomu kwalifikacji zawodowych, jakimi powinni dysponować absolwenci Centrum. Oczekiwania zostały przypisane każdej usłudze, umieszczonej w tzw. minimalnym Standardzie Oferty CIS BP. Według opinii realizatorów usług społecznych okazało się, że w przypadku minimalnego Standardu Oferty CIS BP dla poszczególnych rodzajów usług oczekiwania są znacznie wyższe niż te określone w testowanym Modelu, czyli realizatorzy usług społecznych w dość rygorystyczny sposób traktują przygotowanie pracowników do wykonywania zadań. Głównie chodzi o te usługi, gdzie występuje bezpośrednia styczność z osobą, dla której uruchamiania jest dana usługa np. dla seniorów.

Odczytanie sugestii i oczekiwań realizatorów usług społecznych względem pożądanego poziomu kwalifikacji pozwoliło na przygotowanie przykładowych charakterystyk Absolwenta CIS Białą Podlaska, co można przyjąć jako wskazówki dla procesów przygotowywania ich do pracy w tym

<sup>3</sup> Szerzej na temat systemu PRK w opracowaniu Zespołu Projektowego pn.: *Wersja testowa 3-częściowego modelu Koncepcji Modelu Współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego z innymi podmiotami realizującymi usługi społeczne*, Warszawa, listopad 2019, s. 176-178

sektorze. Z uwagi na fakt, że najczęściej poziom kwalifikacji przypisany dla danych usług odpowiadał poziomowi nr 3 i nr 4 klasyfikacji PRK, charakterystyka Absolwenta została opisana w poniższy sposób:

- **Absolwent CIS Biała Podlaska z poziomem kwalifikacji nr 3 dla usług pomocy i opieki domowej, usług przygotowywania i dowozu posiłków, usług krótkoterminowych urlopów i usług remontowo-adaptacyjnych.**
- Absolwent CIS potrafi przygotować się i dostosować do okoliczności wykonywania zadań oraz zna etapy wykonywanych czynności.
- Potrafi dobrać i wykorzystywać niezbędny sprzęt techniczny oraz zachowywać obowiązujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Jest zdolny do dokonywania korekt i kontroli w dochodzeniu do wyznaczonych celów a także do wprowadzania niezbędnych zmian dla osiągnięcia dobrego poziomu jakości świadczonej usługi.

Ponadto, dysponuje wiedzą o możliwościach poszukiwania dodatkowych informacji na temat sposobów i metod wykonywanych zadań w ramach powierzonej usługi oraz jest gotowy do nawiązywania i utrzymywania kontaktów ze środowiskiem zawodowym ,a także uczenia się wg. otrzymanych wskazówek, identyfikowania najważniejszych czynników determinujących dalszy przebieg kariery zawodowej.

- **Absolwent CIS Biała Podlaska z poziomem kwalifikacji nr 4 dla usług opiekuńczych.**

Absolwent CIS będzie posiadał wiedzę umożliwiającą uzyskanie co najmniej matury, a także ewentualne rozpoczęcie kształcenia w szkole wyższej oraz przygotowanie do samodzielnego wykonywania umiarkowanie złożonych zadań.

Potrafi opracować plan czynności zawodowych, a także przetwarzać informacje w zakresie technik, technologii i organizacji etapów usługi opiekuńczej.

Dysponuje znajomością funkcjonowania społeczeństwa, w tym gospodarki oraz obowiązujących zasad etyki w kontaktach międzyludzkich.

Do szczególnych cech Absolwenta CIS w zakresie usług opiekuńczych zaliczyć należy:

- a) wiedzę z zakresu rozpoznawania możliwości oraz ograniczeń w funkcjonowaniu osoby korzystającej w tych usług, w tym szczególnie wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
- b) umiejętność rozpoznawania i interpretowania sytuacji społecznej, warunków życia, relacji z rodziną, grupą i środowiskiem lokalnym osoby korzystającej z tej usługi celem

wykorzystania zasobów indywidualnych, środowiska rodzinnego, instytucjonalnego i lokalnego,

- c) umiejętność dobierania metod, technik, narzędzi i form realizacji działań opiekuńczo-wspierających do sytuacji życiowej, stanu zdrowia, rozpoznanych problemów i potrzeb danej osoby,
- d) umiejętność udzielania wsparcia emocjonalnego i aktywizowania danej osoby do zwiększania samodzielności życiowej,
- e) umiejętność nawiązywania, podtrzymywania i rozwijania współpracy z podmiotami działającymi na rzecz osób korzystających z usług opiekuńczych.

### **Podsumowanie**

Jest oczywiste, że sektor usług społecznych, wymaga określonych kwalifikacji zawodowych, ale wymaga także określonych predyspozycji osobowościowych od kandydatów na pracowników. Uzyskane w trakcie działań testowych Modelu informacje powinny zostać dostrzeżone jako wskazania dla kadr jednostek zatrudnienia socjalnego, nie tylko tych kształcących potencjalne kadry dla sektora usług, ale przede wszystkim dla tych, które chcą być spostrzegane na lokalnych rynkach jako partner w ich świadczeniu. Jest to to o tyle ważne, że usługi społeczne wymagają wysokiej jakości w ich realizacji, w tym także wysokiej jakości relacji interpersonalnej, szczególnie w odniesieniu do osób zależnych, jakimi są osoby starsze i osoby z niepełnosprawnościami i małych dzieci. Tylko spełnienie tego warunku tj. wysokiej jakości kwalifikacji zawodowych i wysokiej jakości kompetencji społecznych pracowników realizujących usługi pozwoli podmiotom zatrudnienia socjalnego być konkurencyjnym na otwartym rynku pracy i stać się poważnym partnerem na tym rynku.