

STANDARD WSPÓŁPRACY LOKALNEJ – PROCEDURY, KOMPETENCJE, WARIANTY KOMPLEKSOWE FORMY REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ W ŚRODOWISKU LOKALNYM



Warszawa 2014

STANDARD WSPÓŁPRACY LOKALNEJ
– PROCEDURY, KOMPETENCJE, WARIANTY
**KOMPLEKSOWE FORMY REINTEGRACJI
SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ
W ŚRODOWISKU LOKALNYM**

Publikacja powstała w ramach projektu systemowego realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym”, zainicjowanego przez Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Opracował Zespół Autorów z Instytutu Rozwoju Służb Społecznych w Warszawie w składzie:

dr Marta Komorska

Anna Kuczyńska

Anna Mazur

Katarzyna Sokołowska

Andrzej Trzeciński

Paweł Wiśniewski

Recenzja:

dr hab. Mirona Ogryzko-Wiewiórowska, prof. nadzw. UMCS

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;
Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014

ISBN 978-83-7951-335-2

Publikacja bezpłatna

Nakład 3500 egz.

Projekt okładki: Anna Skrok

Korekta i skład: Joanna Fundowicz, Anna Skrok

Druk i oprawa: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom

Fotografia na okładce: © Michael Brown – fotolia.com

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Podziękowanie	5
Słowniczek Standardu Lokalnej Współpracy	6
Wprowadzenie do tworzenia partnerstwa lokalnego	7
Rozdział I: Podmioty zatrudnienia socjalnego.....	16
1. Idea zatrudnienia socjalnego.....	16
2. Krajowy bilans jednostek zatrudnienia socjalnego	19
3. Efektywność podmiotów zatrudnienia socjalnego	23
Rozdział II: Standard Lokalnej Współpracy – istota i funkcje.....	27
1. Miejsce zatrudnienia socjalnego w Standardzie Lokalnej Współpracy...	27
2. Rola animacji we wzmacnianiu lokalnej współpracy.....	28
Rozdział III: Model Lokalnej Współpracy – podstawowe elementy oraz instrumentarium	31
1. Cechy Modelu Lokalnej Współpracy	31
2. Zespół Synergii Lokalnej – warianty tworzenia i narzędzia animacji.....	35
3. Pakt na rzecz MLW – synergiczny efekt działań.....	38
4. Wybór wariantu usług reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym	39
Rozdział IV: Regionalna Platforma Współpracy – mechanizmy tworzenia .	42
1. Idea tworzenia Regionalnych Platform Współpracy	42
2. Podstawowe zadania Regionalnej Platformy Współpracy	44
3. Procedury kompetencji i zasady współpracy w ramach RPW	45
4. Warianty tworzenia RPW z uwzględnieniem praktyki pilotażu	47
Podsumowanie.....	52
Aneks. Dobre przykłady praktyki pilotażowej	53

PODZIĘKOWANIE

Realizacja w latach 2013–2014 projektu systemowego „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym” pobudziła gminy do poszukiwania własnych form organizacyjnych wdrażających rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Istotnym celem projektu było wskazanie, że poprzez międzysektorowe partnerstwa, a także włączanie problematyki zatrudnienia socjalnego do powiatowych i wojewódzkich platform współpracy można budować szerokie koalicje w obszarze przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Natomiast centra i kluby integracji społecznej są już dzisiaj trwałym instrumentem polityki społecznej.

Konstrukcja projektu obejmowała trzy komponenty, które posiadały punkt wspólny – promowanie zatrudnienia socjalnego w środowiskach instytucji i podmiotów działających w sektorze administracyjnym i obywatelskim oraz w gronie mieszkańców gmin. Były nimi: Model Lokalnej Współpracy, Regionalne Platformy Współpracy oraz System Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej.

Skonsolidowany wysiłek, zarówno zespołów animujących w gminach Model Lokalnej Współpracy, zespołów wdrażających założenia Regionalnej Platformy Współpracy oraz zespołów testujących System Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej doprowadził do umocnienia przekonania, że bez partnerskiej i wielosektorowej współpracy trudno jest dzisiaj w pojedynkę prowadzić działania wspierające osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Przeprowadzone testy proponowanych modelowych rozwiązań nie przyniosłyby oczekiwanych rezultatów, gdyby nie zaangażowanie wielu instytucji, ich pracowników, a także ich chęć poznania nowych rozwiązań kwestii społecznych, a czasami gotowość zdobycia podstawowej wiedzy z zakresu ustawy o zatrudnieniu socjalnym, jej dorobku i efektach działalności centrów i klubów integracji społecznej. Za aktywność tych gremiów należą się słowa podziękowania.

Szczególne słowa podziękowania kierowane są również do wszystkich, którzy reprezentują urzędy gmin, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, a także regionalne ośrodki polityki społecznej. Przedstawiciele tych instytucji wypełniali role koordynacyjne, inspirujące oraz animacyjne w swoich lokalnych środowiskach.

Podziękowanie należy się wszystkim, którzy biorąc aktywny udział w projekcie, dostarczyli informacje, opinie i sugestie związane nie tylko z obszarem zatrudnienia socjalnego, ale również z pomocą społeczną, rynkiem pracy, działalnością pożytku publicznego oraz ekonomią społeczną.

Autorzy niniejszego opracowania dziękują wszystkim, którym rozwój usług reintegracji społecznej i zawodowej jest nie tylko potrzebny do codziennej pracy, ale swoje działania opierają na ideach współpracy, solidaryzmu społecznego i wspólnej odpowiedzialności za pomyślny rozwój.

/ - / Zespół Autorski

SŁOWNICZEK STANDARDU LOKALNEJ WSPÓŁPRACY

CAS	Centralna Aplikacja Statystyczna – system elektroniczny archiwizowania danych statystycznych z obszarów pomocy społecznej oraz zatrudnienia socjalnego.
CIS	Centrum Integracji Społecznej oznacza jedną z ustawowych form organizacyjnych podmiotu zatrudnienia socjalnego.
CRZL	Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich to jednostka organizacyjna realizująca, jako Instytucja Pośrednicząca drugiego stopnia, projekty systemowe, m.in. w obszarze pomocy i integracji społecznej.
GMINA MLW	Gmina, która korzysta z rozwiązań MLW.
INTERESARIUSZ MLW	To instytucja, podmiot lub osoba prywatna występująca w MLW jako interesariusz problematyki partnerskiej współpracy uwzględniającej tematykę zatrudnienia socjalnego.
KIS	Klub Integracji Społecznej oznacza jedną z ustawowych form organizacyjnych podmiotu zatrudnienia socjalnego.
MLW	Model Lokalnej Współpracy oznacza proces tworzenia partnerstwa lokalnego, którego główną osią jest zatrudnienie socjalne.
PAKT NA RZECZ MLW	Projekt lub ostateczna wersja porozumienia (umowy) o współpracy zawartego pomiędzy interesariuszami MLW.
PODMIOT ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO	Jednostka organizacyjna świadcząca usługi reintegracji społecznej utworzona zgodnie z ustawą z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.). Podmiotem zatrudnienia socjalnego jest centrum integracji społecznej lub klub integracji społecznej.
REINTEGRACJA SPOŁECZNA	Działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu.
REINTEGRACJA ZAWODOWA	Działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.
RPW	Platforma współpracy na poziomie powiatu/województwa oznaczająca elastyczną strukturę organizacyjną budowaną oddolnie na bazie już istniejących partnerstw lub organów doradczo-konsultacyjnych, takich jak: powiatowa rada rynku pracy lub powiatowa rada działalności pożytku publicznego (odpowiednio wojewódzkie). Skład tej platformy współpracy uzupełniony jest o przedstawicieli działających zespołów synergii lokalnej. RPW może być także tworzone na bazie zespołów ds. ekonomii społecznej działających w strukturach regionalnych ośrodków polityki społecznej.
ZATRUDNIENIE SOCJALNE	Pojęcie odnoszące się do usług reintegracji społecznej i zawodowej wykonywanych zgodnie z przepisami ustawy z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.).
ZSL	Zespół Synergii Lokalnej podstawowe narzędzie wdrażania MLW, które oznacza grupę reprezentantów instytucji i podmiotów partnerskich utworzoną dla inicjowania działań MLW na obszarze administracyjnym gminy.

WPROWADZENIE DO TWORZENIA PARTNERSTWA LOKALNEGO

Proponowany *Standard Lokalnej Współpracy* bardzo silnie nawiązuje do zasad tworzenia partnerstwa lokalnego, którego stronami są nie tylko instytucje i podmioty szeroko pojętej administracji publicznej, ale także organizacje pozarządowe oraz osoby prywatne cechujące się społeczną wrażliwością i aktywnością.

Partnerstwo jest nową formą zarządzania rozwojem środowiska lokalnego oraz przeciwdziałania problemom społecznym. Modelowe partnerstwo lokalne tworzą partnerzy reprezentujący trzy podstawowe sektory: samorządowy, pozarządowy, biznesowy, a jego wartość tkwi w szansie na synergię rezultatów spotkania różnych sposobów działania i praktycznych rozwiązań. Inicjatywa tworzenia partnerstwa może wyjść od mieszkańca zainteresowanego wspólnymi sprawami, może także być inicjowana przez lokalną organizację lub instytucję. Kluczowym warunkiem jest jednak wiarygodność „inicjatora” w środowisku lokalnym, a impulsem do podjęcia inicjatywy partnerskiej jest dostrzeżenie określonego problemu/problemów społecznych i wola ich rozwiązania.

„Partnerstwo jest dynamiczną relacją pomiędzy różnymi podmiotami, opartą na wzajemnie uzgodnionych celach, realizowanych dzięki podzielanemu rozumieniu najbardziej racjonalnego podziału pracy z uwzględnieniem przewagi komparatywnej każdego partnera. Partnerstwo obejmuje wzajemne oddziaływanie, przy starannym zachowaniu równowagi pomiędzy zbliżeniem a autonomią, na którą składa się wzajemny szacunek, równy udział w procesie decyzyjnym, wzajemna odpowiedzialność i przejrzystość”¹. Z tej definicji wynika, że partnerzy społeczni, nawet jeśli są różnego rodzaju podmiotami, o różnej pozycji społecznej, o różnych walorach i posiadaniu, w tej relacji mają podobne znaczenie. Każda ze stron – przez to, co wnosi do partnerstwa ze swą odmiennością – stanowi dla niego wartość. Partnerstwo społeczne dotyczy zatem działań podejmowanych w związku z rozwiązywaniem istotnych problemów społecznych mających formalne i kompetencyjne uwarunkowania, a jednocześnie wynikających z wzajemnie uznawanych wartości, szacunku i odpowiedzialności.

Partnerstwo lokalne i jego działania jest zogniskowane na określonym terytorium, niezbyt rozległym i obejmuje również niezbyt liczne grono. Partnerstwo lokalne skupia przedstawicieli trzech sektorów, które chcą współuczestniczyć w budowaniu zespołów lokalnego rozwoju. Grupy takie mają na celu efektywne

¹ J. Wygnański, 2012, *Skuteczne animowanie kultury współpracy – czynniki sukcesu w procesie budowy partnerstw*, [w:] A. Handzlik, J. Głowacki (red.), *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, Wyd. UE, Kraków, s.12.

rozwiązywanie lokalnych problemów oraz wzmacnianie i realizację potencjału istniejących w społeczności szans rozwojowych. Istotą partnerstw o charakterze społecznym jest integrowanie potencjału trzech sektorów wokół wspierania określonych grup oraz rozwoju społeczności. Typologizację form tworzonych partnerstw można wyprowadzić z zasygnalizowanych ich właściwości: tworzone są w specyficznych okolicznościach, istotne znaczenie mają w nich partnerzy, a także przyjmują określone formy. Uwzględniając **kategorię partnerów** nawiązujących współpracę, można wyróżnić następujące typy partnerstw:

- publiczno-prywatne (tworzone przez jednostkę administracji z przedstawicielem sektora komercyjnego),
- publiczno–prywatno-społeczne (tworzone przez jednostkę administracji z przedstawicielem sektora komercyjnego oraz trzeciego sektora),
- publiczno-społeczne (tworzone przez jednostkę administracji z przedstawicielem trzeciego sektora).

Partnerstwo społeczne może być platformą porozumienia na poziomie sektorowym, samorządowym, instytucjonalnym podmiotów zainteresowanych i gotowych do angażowania się w rozwiązywanie problemów społecznych. Z praktyki wynika, że **współpraca na poziomie lokalnym**, utożsamiana często z partnerstwem lokalnym, **charakteryzuje się pewnymi właściwościami**. Oto one:

1. Integracja rezultatów w różnych sektorach

Oczekiwane rezultaty są możliwe dzięki synergii różnorodności. Partnerstwo tworzone jest przez podmioty zbiorowe, tzn. przedstawiciele instytucji, organizacji, prywatnych przedsiębiorców, parafię, szkołę, jak również przedstawiciele społeczności. Na poziomie gminy czy powiatu mogą to być przedstawiciele sektora publicznego (administracja rządowa, samorządowa), sektora pozarządowego (organizacje pozarządowe, w tym spółdzielnie socjalne, organizacje kościelne i związki wyznaniowe), sektora komercyjnego (przedsiębiorcy i instytucje gospodarcze), instytucji edukacyjnych, kultury, ochrony zdrowia, finansowych i banków. Czynnikiem wyróżniającym oraz siłą partnerstwa jest wielosektorowość. Każdy wnosi swój potencjał z innej sfery życia społecznego. Zintegrowanie tych możliwości w rozwiązywaniu np. problemu bezrobocia i tworzeniu podmiotów zatrudnienia socjalnego może być gwarancją uwzględnienia wszystkich czynników warunkujących te zjawiska.

2. Gotowość wspólnego wykonania zadań i celów

Głównym celem zbiorowego partnerstwa jest budowanie platformy współpracy pomiędzy instytucjami rządowymi, organizacjami pozarządowymi, lokalnymi przedsiębiorcami, samorządem i innymi lokalnymi instytucjami w celu poprawy

życia i pracy mieszkańców danego terenu. Może to dotyczyć dążenia do poprawy sytuacji na rynku pracy, ożywienia inwestycji gospodarczych, wyzwolenia społecznej aktywności mieszkańców itp. Charakter stawianych celów działania czy zadań do wykonania zależy nie tylko od zakresu terytorialnego, ale też od podmiotów stających w gotowości do wspólnego działania. Współpraca dotycząca powołania nowej placówki oświatowej powinna obejmować instytucje, organizacje, które mają nie tylko wysokie ambicje, ale też odpowiednie doświadczenie, umiejętności, możliwości formalne i odpowiednie kompetencje w zakresie wspólnego działania. Na przykład ksiądz z dyrektorem szkoły i nawet z wójtem miejscowej gminy nie rozwiążą problemu bezrobocia. I odwrotnie, partnerstwo miejscowych pracodawców i koła gospodyń wiejskich nie jest w stanie przeciwdziałać przemocy w rodzinie, czy zablokować szerzącą się falę narkomanii wśród młodzieży. Szansą powodzenia działania jakiegokolwiek partnerstwa jest wielość i komplementarność tworzących je podmiotów.

3. Zasięg terytorialnego oddziaływania

W tym przypadku zasięg terytorialny dotyczy nie tyle poziomu administracyjnego, co raczej poziomu rozległości terytorialnej. Łatwiej zaspokoić potrzeby edukacyjne, oświatowe małej wsi niż społeczności rozpostartej na obszarze kilkudziesięciu czy kilkuset kilometrów kwadratowych. Różnica dotyczy nie tylko kwestii finansowych, ale też wielu dodatkowych zadań koordynacyjnych czy organizacyjnych. Nie mówiąc nawet o tym, że nawet problemy społeczne są na większym terenie o wiele bardziej złożone aniżeli w małych miejscowościach. Rzadko w szerszych zbiorowościach bywają izolowane problemy dotyczące bezrobocia, ubóstwa, bezdomności itp. O formie i rodzaju działań decyduje specyfika wewnętrzna: liczba i jakość instytucji i organizacji, zaangażowanie partnerów, umiejętności, zasoby lokalne, a także zewnętrzna: kontekst kulturowy i instytucjonalny decydujący o relacjach państwa (władzy) z obywatelami². Większy obszar wiąże się też z większym zróżnicowaniem lokalnej społeczności. W każdej gminie inaczej będzie wyglądać dochodzenie do stworzenia warunków powstania i działania podmiotów zatrudnienia socjalnego oraz kompleksowego świadczenia przez nie usług reintegracji społecznej i zawodowej. Czynnikiem zarówno sprzyjającym, jak i blokującym może być rola instytucji i podmiotów o zasięgu regionalnym, takich jak: regionalne ośrodki polityki społecznej,

² T. Kaźmierczak 2008, *W stronę nowego Liskowa. Inspiracje, konteksty i cele projektu studyjno-badawczego*, [w:] T. Kaźmierczak, (red.), *W poszukiwaniu strategii pobudzania oddolnego rozwoju społeczności wiejskich*, ISP, Warszawa. Zob. także: A. Handzlik, J. Głowacki (red.), *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, Wyd. UE, Kraków. Także: *Model Lokalnej Współpracy oraz Regionalne Platformy Współpracy w obszarze lokalnych usług reintegracji społecznej i zawodowej*, opracowanie na zlecenie CRZL przez Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”, Janów Lubelski, lipiec 2013.

wojewódzkie urzędy pracy, wydziały polityki społecznej, miejscowe media, a także organizacje pozarządowe o zasięgu regionalnym i krajowym.

4. Formy i struktury działania

Podmioty tworzące partnerstwo muszą zgodzić się nie tylko co do podejmowanych zadań czy celów działania, ale też uzgodnić między sobą formy wspólnych działań, zakres wzajemnej odpowiedzialności, strukturę organizacyjną partnerstwa itp. Równość tworzących partnerstwo podmiotów nie wystarcza. Potrzebna jeszcze struktura organizacyjna. Należy zatem wspólnie uzgodnić kto i za co odpowiada, z kim i jakie sprawy szczegółowe należy uzgadniać, kto i jaki będzie miał wkład w złożoną strukturę podjętych zadań itp. Oznacza to, że członkowie mają rozpisane role wynikające z ich kompetencji, umiejętności, deklarowanej aktywności itp., a ich zachowania uwzględniają przyjęte normy i reguły wzajemnej współpracy. Komplementarność działań i wola akceptacji wszelkiego rodzaju kompromisów jest tu *conditio sine qua non* jakiejkolwiek współpracy, jak też skuteczności, powodzenia zbiorowego (wielopodmiotowego) działania. Poza tym wspólne przedsięwzięcie opiera się na zapisanym porozumieniu/umowie między partnerami, w której określa się nie tylko szczegółowe zadania i zakres wzajemnych zobowiązań partnerów, ale też budżet albo przynajmniej wizję zabezpieczenia finansowego. Wzajemna zgoda powinna dotyczyć nie tylko wybranych celów działania, ale też planu podejmowanych działań, jak też harmonogramu ich wykonywania.

5. Czas realizacji partnerskich działań

Współpraca w zakresie wykonywania określonych zadań jest procesem trwającym w czasie, dynamicznym, otwartym na zmiany, którego budowanie jest procesem długim i niełatwym w realizacji. Zgodnie z koncepcjami modelowego ujmowania partnerstwa proces powinien zakończyć się włączeniem w lokalną politykę publiczną tworzonego podmiotu zatrudnienia socjalnego. Może się to dokonać poprzez uzyskanie nowych, trwałych elementów, takich jak: powołanie zespołu konsultacyjnego dla władz gminy czy zawarcie paktu o współpracy na rzecz rozwoju lokalnej współpracy³ lub wykorzystanie już istniejących rozwiązań.

6. Skutki zrealizowanych celów

Zgoda partnerów w zakresie celów wspólnych działań powinna dotyczyć też sposobów realizowanych zadań. Partnerstwo lokalne zmierzające do rozwiązania problemu wykluczenia społecznego określonych grup społecznych

³ *Model Lokalnej Współpracy oraz Regionalne Platformy Współpracy w obszarze lokalnych usług reintegracji społecznej i zawodowej*, opracowanie na zlecenie CRZL przez Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”, Janów Lubelski, lipiec 2013, s. 7.

na danym terenie powinno służyć nie tylko osobom już wykluczonym, ale też wspierać środowiska zagrożone wykluczeniem. Podejmowane działanie nie musi dawać już gotowych, nowych sposobów życia, ale współpracując z tymi osobami, powinno pomagać osiągać przez nie pożądaną czy pożądaną zmiany. Oznacza to, że beneficjenci stanowią istotny element zasobów osobowych, a ich partycypacja w zadaniach jest konieczna dla uzyskania oczekiwanych rezultatów. Są zatem obecni we wszystkich etapach, a podejmowane działania i rozwiązania uwzględniają ich sytuację życiową.

7. *Zaangażowanie potencjalnych beneficjentów*

W powstawaniu partnerstwa istotne znaczenie ma inicjatywa oddolna wynikająca z wrażliwości i dostrzegania specyfiki potrzeb jednostkowych. Wśród interesariuszy partnerstwa to właśnie organizacje pozarządowe najwyraźniej reprezentują potrzeby i prawa obywateli. W realizacji zadań partnerstwa ważne jest, aby partnerzy realnie, a nie deklaratorywnie, byli w jego realizację zaangażowani. W partnerstwie lokalnym wykorzystywane są możliwości organizacji pozarządowych odnoszące się zarówno do wiedzy i zrozumienia indywidualnych uwarunkowań problemów mieszkańców, jak też do zindywidualizowanych, dobieranych do konkretnych warunków i okoliczności działań.

Istota partnerstwa tkwi w synergii, która jest rezultatem współgrania różnych możliwości (współpraca dotyczy trzech sektorów, a więc podmiotów o różnym charakterze), skupionych na wspólnym celu. Dobra komunikacja i dobra organizacja pracy przy minimum formalności oraz wzajemne zaufanie to cechy, które przez partnerstwo mogą być kształtowane w społeczności lokalnej, pomagając w ten sposób w budowaniu społeczności aktywnej, współuczestniczącej w rozwoju środowiska lokalnego. Od dawien dawna ludzie współdziałali, kooperowali ze sobą – na ogół we własnym interesie. W partnerstwie akcent położony jest na społeczność i pobudzanie do rozwoju sił w niej tkwiących.

Centralnym punktem merytorycznym, a w zasadzie osią merytoryczną *Standardu Lokalnej Współpracy* jest problematyka zatrudnienia socjalnego, wokół której można budować partnerstwa wielosektorowe, wykraczające w swojej dalszej działalności poza ten obszar. Tematyka usług reintegracji społecznej i zawodowej jest ważna z uwagi na składowe *Standardu Lokalnej Współpracy*. Stąd też ważne i wskazane wydaje się we wprowadzeniu do *Standardu Lokalnej Współpracy*, przypomnienie najważniejszych **wskazówek tworzenia partnerstw**. To przypomnienie pozwoli lepiej akceptować proponowane mechanizmy, procedury i warianty postępowania zmierzające do tworzenia w gminach, powiatach i województwach warunków do wzmacniania roli zatrudnienia socjalnego jako elementu polityki społecznej.

Wskazówka pierwsza: *Jak rozpocząć i kogo zainspirować ideą partnerstwa?*

Partnerstwo lokalne to nie to samo, co współpraca. Współpraca ma charakter krótkotrwały i wiąże się z osiągnięciem określonego celu, który można uzyskać po połączeniu potencjałów organizacyjno-ekonomicznych instytucji, organizacji i osób. Współpraca jest potrzebna, ale nie oznacza partnerstwa. Specyficzną cechą, która odróżnia partnerstwo od współpracy jest czas trwania działań tego pierwszego. Zainicjowanie partnerstwa lokalnego oraz jego budowanie to proces długotrwały, czasochłonny oraz wymagający cierpliwości i konsekwencji. Skutecznym sposobem nakłonienia do partnerstwa jest prowadzenie indywidualnych negocjacji z potencjalnymi partnerami, a także przedstawianie argumentów za potrzebą ich włączenia. Modelowe rozwiązanie dla partnerstwa lokalnego to pozyskanie podmiotów reprezentujących trzy podstawowe sektory – samorządowy, pozarządowy i biznesowy.

Wskazówka druga: *Wspólne określenie celów partnerstwa lokalnego*

Partnerstwo określa cele, które będą priorytetowe i metody, które zostaną wybrane do ich realizacji. Proces określania celów, sposobów ich osiągania, kalendarza wydarzeń musi być wewnętrzną inicjatywą wszystkich stron. Od razu pojawia się pytanie: jak osiągnąć cele, gdy brak pieniędzy? To nie jest przeszkoda. W procesie inicjowania partnerstwa środki finansowe są drugorzędną sprawą. Wykorzystanie potencjału partnerów, szczególnie ich wiedzy i doświadczenia, jest ścieżką poszukiwań tych środków. Każde partnerstwo musi samo szukać możliwości pozyskania funduszy, wpisywać się strategicznie w dostępne projekty oraz programy. Bardzo ważne jest uświadomienie sobie, że partnerstwo, które uzależnia swoją pracę wyłącznie od pozyskania środków, może nie przetrwać w sytuacji ich braku. Partnerstwo musi dążyć do zbudowania własnej stabilnej struktury, która gwarantuje przetrwanie, mimo pojawiania się „chwil kryzysu finansowego”. Istotnym elementem tego procesu jest umiejętność porozumiewania się, ważna szczególnie w sytuacjach kontrowersyjnych czy konfliktowych. Najważniejsze jest, aby stopniowo osiągać coraz większe wzajemne zrozumienie i zaufanie, uczyć się podejmowania decyzji na podstawie konsensusu.

Wskazówka trzecia: *Diagnoza problemów lokalnych – wspólny interes*

Każdy potencjalny partner patrzy na lokalny rozwój z innej perspektywy, przewiduje inne korzyści, które może uzyskać w wyniku wspólnego działania. Dla lokalnego rozwoju niezbędne jest jednak wspólne ustalenie najważniejszych problemów do rozwiązania i uzyskanie w tej sprawie konsensusu. Najlepsza sytuacja jest wtedy, gdy każdy potencjalny partner określi ważne z jego punktu widzenia problemy społeczne. Kiedy uda się ustalić najważniejsze problemy

lokalne, należy wówczas poszukać sojuszników. Połączenie potencjałów jest konieczne, by rozwiązać problemy. Przekonywanie do idei partnerstwa koreluje z przedstawieniem argumentów, w tym także tych o charakterze ekonomicznym. Dobrym sposobem jest zaprezentowanie tzw. kalkulatora wydatków, szczególnie związanych z wypłacaniem świadczeń z systemu pomocy społecznej lub urzędów pracy na tle ewentualnych korzyści z tytułu lokalnych podatków, nowych miejsc pracy, kontaktów z innymi kontrahentami itp.

Wskazówka czwarta: *Poszukiwanie partnerów*

Lider, który zdecydował się zainicjować partnerstwo musi wziąć na siebie ciężar promowania tego przedsięwzięcia, gromadzenia coraz większej liczby sojuszników. Poza prowadzeniem indywidualnych rozmów ważne jest skierowanie imiennego zaproszenia (listu intencyjnego) do przyszłych partnerów, który zawiera nie tylko cele partnerstwa, ale przede wszystkim zdiagnozowane problemy lokalne oraz wskazuje potrzebę włączenia się w działania danego partnera. Na pierwsze spotkanie wskazane jest zaproszenie reprezentantów „dobrych praktyk” w kraju.

Wskazówka piąta: *Wizja, misja i cele*

Wizja jest relatywnie najłatwiejsza do sformułowania. To pożądaný przez partnerów stan społeczności lokalnej, pozytywnie zmieniony w efekcie działania partnerstwa. Misja to dylemat: co musi być wpisane w misję i co jest w niej najważniejsze, a co można pominąć. Podpowiedzią może być poniższy przykład misji: *To platforma współpracy, której naczelną zasadą jest dialog społeczny służący zapobieganiu powstawania problemów społecznych oraz tworzący warunki do rozwoju zatrudnienia socjalnego. Odbiorcami działań partnerstwa są wszyscy mieszkańcy gminy. Fundamentem partnerstwa jest poszanowanie godności każdego człowieka oraz solidarności społecznej.* Cele to określenie głównego i pośrednich punktów, do których partnerstwo będzie zmierzało – tu przydaje się wcześniejsza diagnoza.

Wskazówka szósta: *Wybór formy działania partnerstwa*

Niezwykle ważna sprawa do rozstrzygnięcia. Każde partnerstwo może przybrać postać nieformalną, lecz popartą specjalnym porozumieniem. Gdy strony zdecydują się na wariant formalnoprawny, wówczas mają możliwość stworzenia np. stowarzyszenia. Ten dylemat musi rozstrzygnąć grupa „zwolenników” idei partnerstwa lokalnego.

Wskazówka siódma: *Wybór formy pracy partnerstwa*

Jedną z podstawowych zasad działania partnerstwa jest dokumentowanie wszystkich zachodzących wydarzeń. O partnerstwie będzie świadczył m.in. regulamin pracy oraz harmonogram działań, które uwzględniają podział obowiązków. Dla funkcjonowania partnerstwa ważne jest także ustalenie trybu i form wzajemnej komunikacji, wymiana kontaktów (np. telefony, adresy poczty elektronicznej). Niezbędne jest wybranie siedziby partnerstwa – w przypadku partnerstwa nieformalnego może to być miejsce jednego z partnerów.

Wskazówka ósma: *Opracowanie planu działania*

Gdy potencjalni partnerzy uzgodnią granice czasowe współdziałania – dobrze jest przystąpić do budowy planu działania. Cel partnerstwa nie zostanie osiągnięty bez wymiany informacji, konsultacji oraz zgłaszania propozycji i korekt. Jeśli zdecydowano się na działania długofalowe, warto jest opracować projekt strategii partnerstwa uwzględniającej roczne odcinki.

Wskazówka dziewiąta: *Weryfikacja postępów*

To ważny punkt dla partnerstwa lokalnego, bowiem bez tego kroku trudno jest wprowadzać korekty w sposobach współpracy, technikach i metodach rozwiązywania zdiagnozowanych problemów. Częstotliwość ewaluacji powinna być wspólnie uzgodniona przez partnerów, z możliwością jej modyfikacji w zależności od potrzeb, minimum raz na pół roku. Ewaluację można prowadzić własnymi siłami partnerstwa lub w przypadku dysponowania odpowiednimi środkami zlecić ją na zewnątrz. Ewaluacja kończy się spisaniem odpowiedniego dokumentu, który wskazuje braki lub nieprawidłowości i zobowiązuje partnerów do ich usunięcia.

Wskazówka dziesiąta: *Dobre rady*

Partnerstwo na pewno się opłaca:

Partnerstwo przynosi wymierne korzyści społeczności lokalnej, jak i samym partnerom. Oto kilka z nich:

- korzyści dla jednostek samorządu terytorialnego poprzez większy udział mieszkańców w sesjach rady miejskiej,
- korzyści dla organizacji pozarządowych poprzez prowadzenie partnerskiego dialogu z władzą,

- korzyści dla biznesu poprzez możliwość pozyskiwania zleceń i wykonywania usług, zwiększony wpływ na życie gospodarcze.

Partnerstwo na pewno można zorganizować:

W efekcie zaangażowania w jego pracę różnych podmiotów i osób zmienia się sposób postrzegania przez instytucje i organizacje problemów lokalnych, poprawiają się wzajemne relacje, zwiększa się wzajemne zrozumienie. Powstanie i działanie partnerstwa uświadamia mieszkańcom wagę współodpowiedzialności za rozwój środowiska lokalnego.

*

*

*

Wskazówki nie wyczerpują wszystkich zagadnień związanych z partnerstwem. Ich rolą jest wykazanie, że *Standard Lokalnej Współpracy* to propozycja dla jednostek samorządu terytorialnego oraz ich partnerów z sektora obywatelskiego, która może być modyfikowana w zależności od lokalnej specyfiki. Skorzystanie z propozycji *Standardu Lokalnej Współpracy* wzmocni rolę instytucji i organizacji w środowisku lokalnym.

I. PODMIOTY ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

1. Idea zatrudnienia socjalnego

Centra integracji społecznej i kluby integracji społecznej są przykładem wdrożenia koncepcji współczesnej polityki społecznej opartej na zmianie podejścia do kolejności uzyskiwania przez niektóre grupy dysfunkcyjne wsparcia i pomocy państwa. Rozwiązania aktywizujące zawarte w współczesnej polityce oznaczają, że osoby potrzebujące pomocy muszą także włączyć się w procesy likwidujące przyczyny ich trudności życiowych, a nie jak dotychczas, oczekiwać tylko świadczeń (głównie finansowych). W aktywnej polityce społecznej mottem działania jest idea „praca zamiast zasiłku”, a także silna presja na procesy integracyjne (instytucji, środowisk, ludzi).

Rozwiązania skupiające działania o charakterze terapeutycznym, pracę socjalną oraz zadania z zakresu aktywizacji zawodowej i zatrudnienia subsydiowanego zawarto w ustawie z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, ukierunkowując je na indywidualną aktywność. Ustawa ta reguluje zasady zatrudnienia socjalnego nie tylko osób bezrobotnych, ale także dla innych grup określanych jako podlegające wykluczeniu społecznemu i które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych. Ustawa obejmuje swoim katalogiem osoby, które znajdując się w sytuacji powodującej ubóstwo mają ograniczone możliwości uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Warunkiem skorzystania z tych rozwiązań jest jedynie aktywne włączenie się ich w proces wsparcia i pomocy.

Głównym założeniem zatrudnienia socjalnego jest stworzenie takich warunków, aby dana osoba, a po części członkowie jej rodziny, zapobiegli dalszemu pogarszaniu swojej sytuacji, w tym także ubóstwu. Kierunkiem preferowanym w tej ustawie jest możliwość przekwalifikowania się, a następnie podjęcie pracy jako źródła dochodu, nie zaś wspomaganie tylko świadczeniami z pomocy społecznej. Zatrudnienie socjalne, w myśl ustawy, powinno uzupełniać tradycyjny system pomocy społecznej, tworząc synergiczną konstrukcję wsparcia i pomocy. Ważnym elementem filozofii aktywnej polityki społecznej, z której wyrasta idea zatrudnienia socjalnego, jest zasada „pomocy do samopomocy” sformułowana przez Hansa Christiana Kofoeda, który preferował w pracy socjalnej wsparcie zdolności danej osoby do wzbudzenia jej aktywności w samodzielnym rozwiązywaniu swoich problemów. Kofoed twierdził, że dając komuś tylko samą pomoc materialną,

obrażamy jego godność oraz podważamy jego zdolność do decydowania o wyborze sposobów zmiany sytuacji życiowej. Ten sposób myślenia odzwierciedla wiarę w człowieka i drzemiący w nim olbrzymi, twórczy potencjał. Kofoed uważał, że wymagając aktywności i zmuszając do działania, pozwalamy wykluczonym odzyskać godność i wiarę w siebie.

Wzorem niektórych europejskich krajów „starej piętnastki” reguły „pomocy dla samopomocy” można było w Polsce realizować poprzez stworzenie systemu specjalnych podmiotów, które nie tylko uczyłyby zmiany postaw, dostarczałyby możliwości przekwalifikowania, ale pomagały również w pierwszych chwilach funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Już w pierwszym roku obowiązywania ustawy o zatrudnieniu socjalnym utworzono jednostki, które skoncentrowały swoją działalność na usługach reintegracji społecznej i zawodowej, zwane dzisiaj podmiotami zatrudnienia socjalnego. Oba typy podmiotów zatrudnienia socjalnego – CIS i KIS – realizują usługi reintegracji, a więc usługi „przywracające wartości” ich beneficjentom. W tym zbiorze usług reintegracji wyróżnia się dwa typy, a mianowicie:

- reintegrację społeczną, która zgodnie z art. 2 pkt 4 ww. ustawy oznacza działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy umiejętności uczestniczenia w życiu lokalnej społeczności i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- reintegrację zawodową, która w myśl art. 2 pkt 5 ww. ustawy oznacza działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

Efektywne stosowanie pakietu usług reintegracji, zarówno społecznej, jak i zawodowej, wymaga zastosowania ich odpowiedniego standardu, a to z kolei wymusza zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Ustawa wprowadziła ramy prawne działalności CIS i KIS, dając jednocześnie przyzwolenie na takie metody pracy z grupami wykluczonymi społecznie, które preferują indywidualizm podejścia, a więc uwzględnianie potrzeb, predyspozycji i możliwości jednostki. Wraz z upływem czasu, nabywaniem doświadczeń oraz zmianami społecznymi i prawnymi, następowała modyfikacja niektórych rozwiązań ustawy, wprowadzając kolejne innowacje w udzielaniu wsparcia i pomocy osobom tego potrzebującym. Każdorazowo taka zmiana była inspirowana wskazaniem praktyków, a także konsultowana ze środowiskiem. Celem nowelizacji ustawy było przede wszystkim usprawnienie pracy w jednostkach zatrudnienia socjalnego oraz dostosowanie uregulowań ustawy do zmieniającego się prawa.

Właściwe posługiwanie się, a także rozumienie całościowego pojęcia „zatrudnienie socjalne” wymaga przybliżenia definicji niektórych określeń. Pierwsze zostały wskazane wcześniej, a oto następne:

- 1) Przepisy ustawy o *zatrudnieniu socjalnym* stosuje się w szczególności do osób:
 - a) „bezdolnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - b) uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
 - c) uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
 - d) chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
 - e) długotrwale bezrobotnych, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
 - f) zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - g) uchodźców realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - h) niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym”⁴.
- 2) *Klub Integracji Społecznej* – to jednostka organizacyjna, której zasadniczym celem jest udzielenie osobom indywidualnym oraz członkom ich rodzin pomocy w odbudowaniu i podtrzymaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych w miejscu zamieszkania oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych.
- 3) *Centrum Integracji Społecznej* – to jednostka organizacyjna, która realizuje reintegrację zawodową i społeczną przez następujące usługi: kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu; nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu,

⁴ Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 roku (tekst jednolity Dz. U. z 2011 roku, Nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych; naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą; uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi⁵.

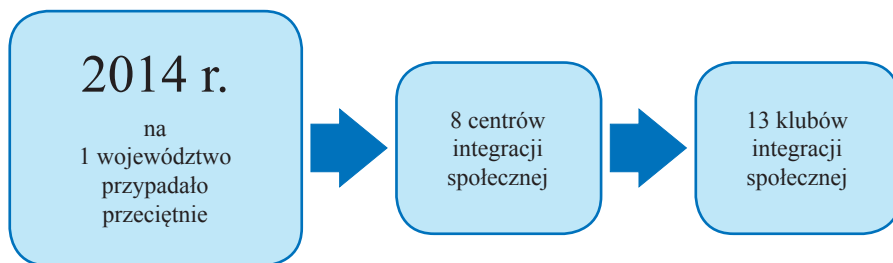
- 4) *Kontrakt socjalny* – to pisemna umowa zawarta z osobą ubiegającą się o pomoc, określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny⁶.
- 5) *Zatrudnienie wspierane* – to udzielanie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym, w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej.

2. Krajowy bilans jednostek zatrudnienia socjalnego

Mapa statystyczna podmiotów zatrudnienia socjalnego odnotowuje w 2014 r. duże zróżnicowanie regionalne, a także wyraźne różnice ilościowe pomiędzy istniejącą liczbą centrów integracji społecznej a liczbą klubów integracji społecznej.

Zgodnie z dostępnymi źródłami statystycznymi, jakimi są system CAS i rejestry wojewodów, informacja w zakresie liczby jednostek przedstawia się następująco⁷:

1. Centra Integracji Społecznej w ogólnej liczbie 132 jednostek organizacyjnych, w tym 124 prowadzące działalność,
2. Kluby Integracji Społecznej w ogólnej liczbie 220 jednostek organizacyjnych.



⁵ Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 roku (tekst jednolity Dz. U. z 2011 roku, Nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

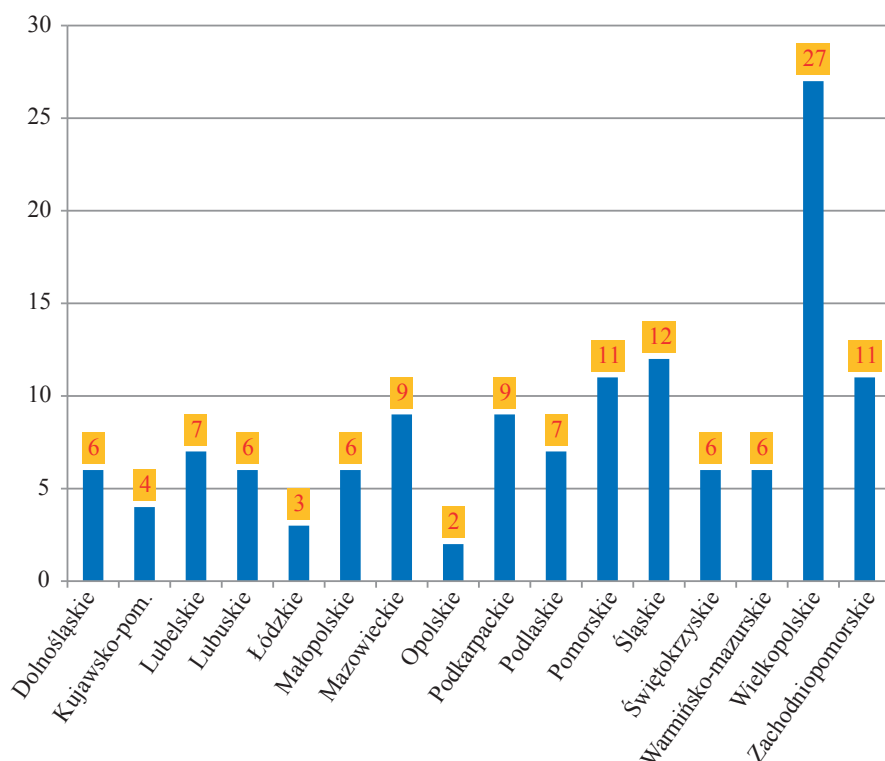
⁶ Ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 182, z późn. zm.)

⁷ Dane na koniec 2013 r.

Analiza stopnia przestrzennego nasycenia kraju podmiotami zatrudnienia socjalnego wskazuje, że od kilku lat utrzymuje się tendencja przewagi niektórych regionów w procesie tworzenia oraz prowadzenia tych instytucji. Do dominujących regionów należą województwa: wielkopolskie, śląskie, pomorskie i zachodniopomorskie. W 2013 r. odnotowano wzmożoną intensywność tworzenia podmiotów zatrudnienia socjalnego także w takich regionach jak: podkarpackie, podlaskie oraz lubelskie. Łącznie w 2013 r. przybyło aż 38 nowych centrów integracji społecznej oraz ponad 60 klubów integracji społecznej.

Liczbę **centrów integracji społecznej** wg województw na koniec 2013 r. przedstawia poniższy wykres.

Wykres 1. Liczba CIS na koniec 2013 r. wg województw

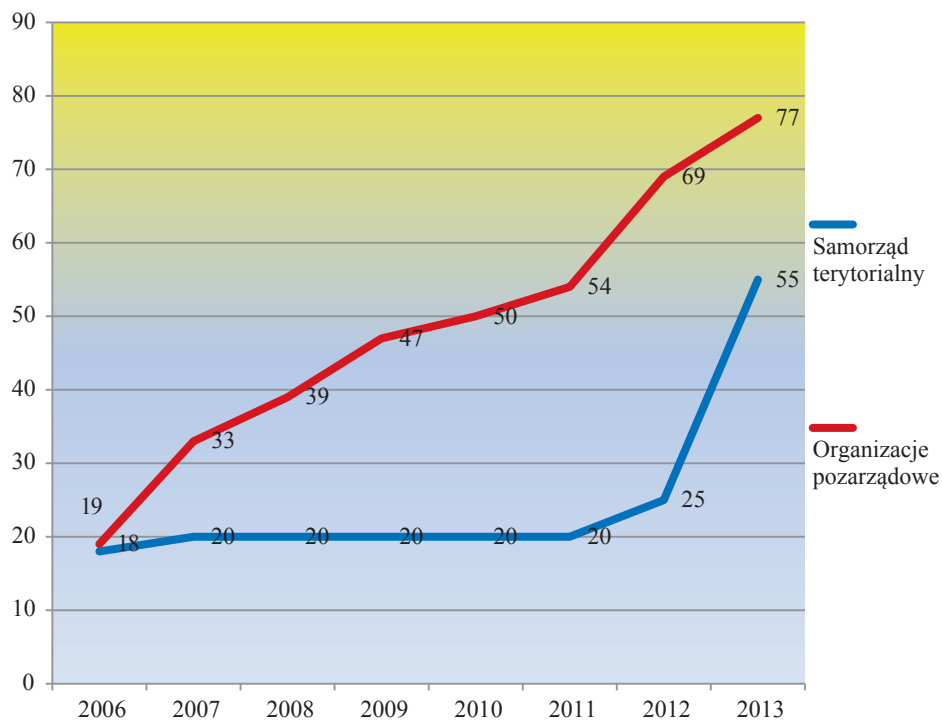


Źródło: dane CAS i rejestry wojewodów.

Trend założycielski centrów na przestrzeni ostatnich 8 lat wskazuje na aktywną rolę jednostek samorządu terytorialnego jako podmiotów inicjujących. W efekcie w 2013 r. przewaga organizacji pozarządowych nad samorządem terytorialnym

w uruchamianiu kolejnych podmiotów uległa znacznemu zmniejszeniu, pozostawiając jednak organizacje pozarządowe w pozycji lidera, co ilustruje wykres 2.

Wykres 2. Trend założycielski centrów integracji społecznej w okresie 2006–2013



Źródło: opracowanie własne

Przeciętna liczba pracowników centrów integracji społecznej w skali kraju w okresie 2012–2013 nie uległa większym zmianom i oscyluje na poziomie 7–8 pracowników zatrudnionych w statystycznej jednostce.

Baza informacji statystycznych w odniesieniu do **klubów integracji społecznej** charakteryzuje się pewną „słabością” wynikającą z faktu, iż nie wszystkie jednostki rejestrują się w systemie CAS lub u wojewodów. Wiele instytucji, które utworzyły kluby, głównie w ramach projektów współfinansowanych z EFS, dotychczas nie dopełniło obowiązku wynikającego z art. 18 oraz art. 18a ustawy o zatrudnieniu socjalnym, czyli rejestracji u wojewody. W rezultacie obraz nasycenia jednostkami, którymi są kluby integracji społecznej, jest niepełny. Liczba klubów integracji społecznej w Polsce została zaprezentowana w tabeli poniżej.

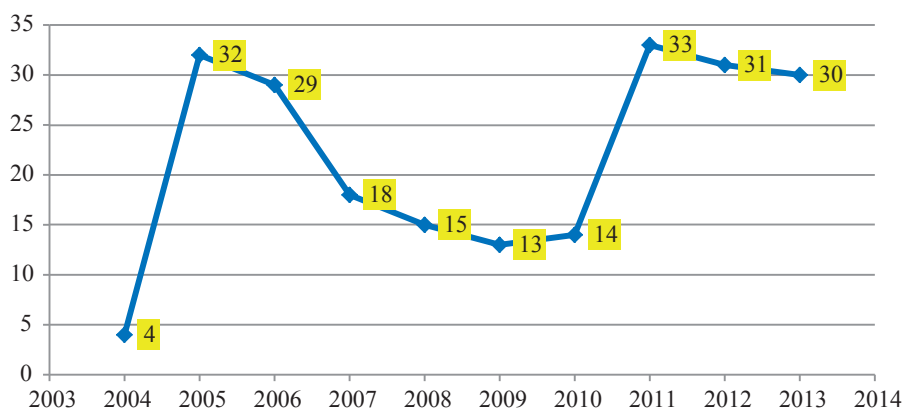
Tabela 1. Liczba KIS w statystyce krajowej

Lp.	Wyszczególnienie	2012 r.	2013 r.
1.	Liczba KIS w skali kraju (poz.1 + poz.2)	122	220
Z tego:			
1.	KIS w systemie CAS oraz zarejestrowane przez wojewodów	122	187
1.1.	W tym: liczba sprawozdań KIS w systemie CAS	120	156
2.	KIS tylko w rejestrach wojewodów	Brak danych	33
3.	Stopień wiedzy statystycznej o KIS (poz.1.1 do poz.1)	x	70,9%

Źródło: dane CAS oraz rejestry wojewodów.

W latach 2004–2013 tendencja rozwojowa sieci KIS wykazała znaczne odchylenia w rocznych wzrostach liczby tych jednostek organizacyjnych. Najwyższy przyrost odnotowano w 2011 r. – 33 nowe jednostki, natomiast najmniejszy w 2004 r. – tylko 4 kluby.

Wykres 3. Roczne przyrosty liczby KIS w okresie 2004–2013

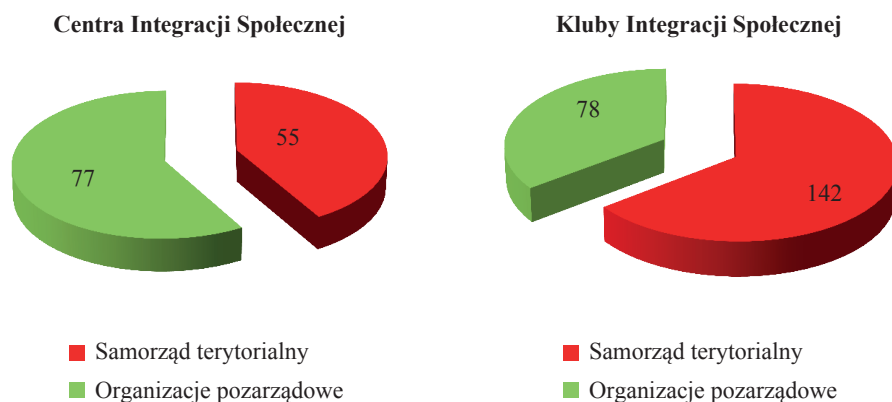


Źródło: dane CAS oraz rejestry wojewodów.

W porównaniu z zatrudnieniem w CIS-ach, w KIS-ach funkcjonują znacznie mniejsze zespoły pracownicze. Wynika to przede wszystkim z braku możliwości finansowych instytucji tworzących kluby. Średnia liczba pracowników 1 klubu, to prawie 5 osób, w tym: 3 pracowników prowadzących merytoryczne zajęcia reintegracji społecznej i zawodowej. Kadra KIS bardzo często jest uzupełniania osobami pracującymi jako wolontariusze.

Tendencje założycielskie w obu typach jednostek zatrudnienia socjalnego są przeciwstawne. Samorząd terytorialny głównie zakłada KIS, a organizacje pozarządowe tworzą CIS. Ilustruje to poniższy rysunek.

Wykres 4. Instytucje założycielskie podmiotów zatrudnienia socjalnego



Źródło: opracowanie własne

Kluby integracji społecznej najczęściej są elementem struktur organizacyjnych ośrodków pomocy społecznej, co powoduje mocną korelację programów reintegracji społecznej i zawodowej z działaniami pomocy społecznej. Ten związek podkreśla fakt obowiązywania przy skierowaniu do zajęć KIS specyficznej umowy, jaką jest kontrakt socjalny.

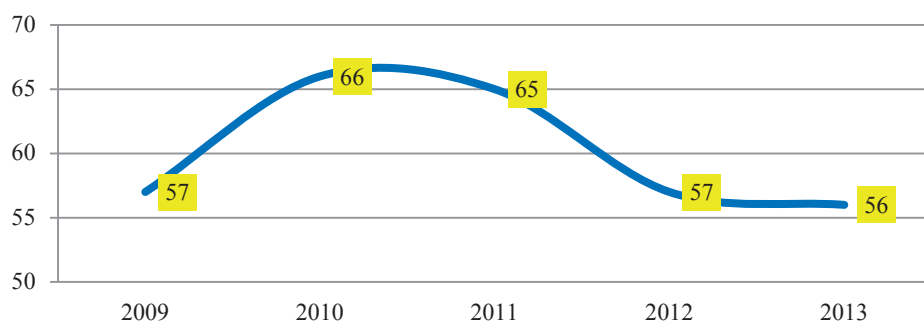
3. Efektywność podmiotów zatrudnienia socjalnego

Ocena poziomu efektywności funkcjonowania CIS i KIS jest trudna i wynika zarówno ze specyfiki problemów, jakimi dotknięci są uczestnicy zajęć oferowanych przez te podmioty, jak i charakteru usługi, jaką jest reintegracja społeczna i zawodowa. Uczestnikami zajęć w CIS i KIS są osoby, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją trudną sytuację życiową nie są w stanie we własnym zakresie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Realizowane programy zakładają konkretne, kompleksowe działania stanowiące innowacyjne propozycje w działalności instytucjonalnej, a ich celem powinna być eliminacja barier w funkcjonowaniu społecznym u osób objętych działaniem CIS lub KIS, a za ich pośrednictwem także w ich rodzinach i środowisku.

W podmiotach zatrudnienia socjalnego ma miejsce praca zarówno z jednostką, jak i z grupą osób. Indywidualna praca umożliwia bezpośrednie oddziaływanie na jednostkę, pomoc w rozwiązywaniu indywidualnych problemów, monitoring postępów. Praca z grupą powoduje, iż poziom motywacji grupy wpływa na motywację jej członków i ich aktywność, wspólny sukces i wynik działania dodatkowo mobilizuje do określania coraz trudniejszych celów i do rozwoju. Tak więc efekty pracy KIS i CIS będą dotyczyły pewnego poszerzenia udziału uczestników w życiu społecznym i zawodowym, co nie zawsze jest mierzalne, a osiągnięcie efektu pełnego zatrudnienia wśród osób „wychodzących” z KIS i CIS jest bardzo trudne⁸.

W 2013 r. w zajęciach CIS-ów ogółem uczestniczyło 6,9 tys. osób, co oznacza wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 1,5 tys. osób (w 2012 r. – 5,4 tys. osób). W strukturze uczestników tych zajęć nie nastąpiły zasadnicze zmiany. Nadal główną kategorią uczestników są osoby długotrwale bezrobotne. Przeciętna liczba uczestników zajęć w CIS-ach w skali kraju to około 60 osób, a wskaźnik pozytywnego zakończenia uczestnictwa kształtuje się na poziomie 45–50%. Natomiast przeciętna liczba uczestników zajęć w KIS to grupa od 15 do 25 osób.

Wykres 5. Przeciętna liczba uczestników zajęć na 1 CIS w latach 2009–2013

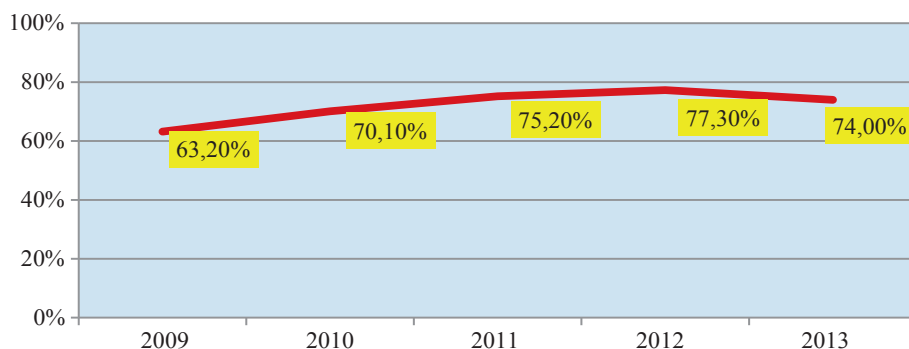


Źródło: na podstawie danych CAS.

Liczba osób usamodzielnionych ekonomicznie stale rośnie, mimo iż w latach 2011–2012 odnotowano niewielki spadek. Na ten wynik składa się kilka czynników, w tym m.in. rosnące przekonanie absolwentów zajęć, że niektóre formy usamodzielnienia są coraz mniej ryzykowne (np. spółdzielczość socjalna). Wskaźnik osób, które znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy w stosunku do liczby uczestników usamodzielnionych ekonomicznie po zakończeniu zajęć kształtuje się na poziomie ponad 70% (wykres 6).

⁸ Wyniki kontroli NIK z 2013 r. uwzględniały głównie ocenę poziomu zatrudnienia osób wychodzących z KIS, co wpłynęło na niski poziom ich efektywności.

Wykres 6. Udział osób, które zakończyły zajęcia w CIS i podjęły zatrudnienie bez dodatkowej formy tzw. zatrudnienia wspieranego w liczbie ogółem usamodzielnionych

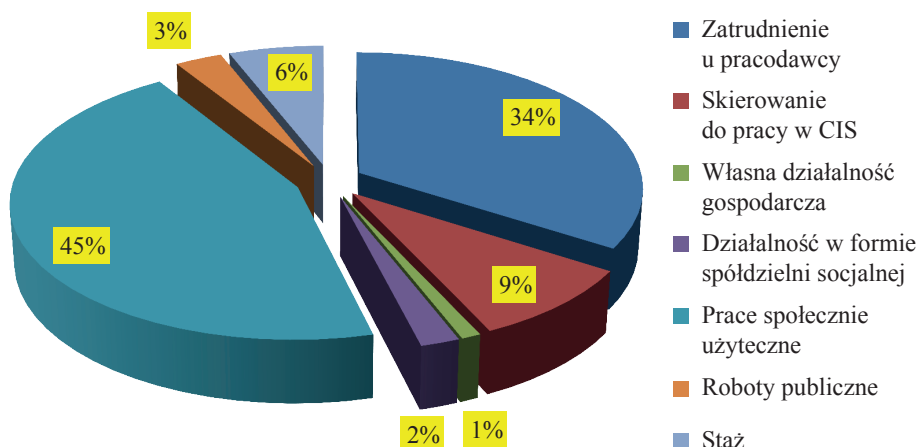


Źródło: na podstawie danych CAS.

Przeciętna liczebność grupy w ciągu roku w 1 klubie wynosi ok. 15–20 osób. Uczestnikami zajęć w KIS-ach, podobnie jak w centrach, są przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne. Osoby kończące zajęcia w klubach uzyskują zaświadczenie „Absolwent KIS”, które upoważnia je do skorzystania z propozycji Funduszu Pracy. Wskaźnik „Absolwenta KIS” liczony w stosunku do liczby osób pozytywnie kończących edycję zajęć w klubie kształtuje się na poziomie 30%.

Od roku 2012 do 2013 w strukturze form powrotu na rynek pracy uczestników zajęć przeważało zatrudnienie u pracodawcy (34% ogółu zatrudnionych po KIS) oraz zatrudnienie po odbyciu prac społecznie użytecznych (45% ogółu zatrudnionych po KIS).

Wykres 7. Struktura form zatrudnienia po zakończeniu zajęć w KIS



Źródło: na podstawie danych CAS.

W przyszłości ważną kwestią dla podmiotów zatrudnienia socjalnego powinno być stworzenie systemu monitorowania losów uczestników zajęć reintegracji społecznej i zawodowej oraz odpowiednich miar, wpisanych w system legislacyjny zatrudnienia socjalnego. To wymaga zintegrowania systemów informacyjnych ośrodków pomocy społecznej, urzędów pracy oraz podmiotów zatrudnienia socjalnego.

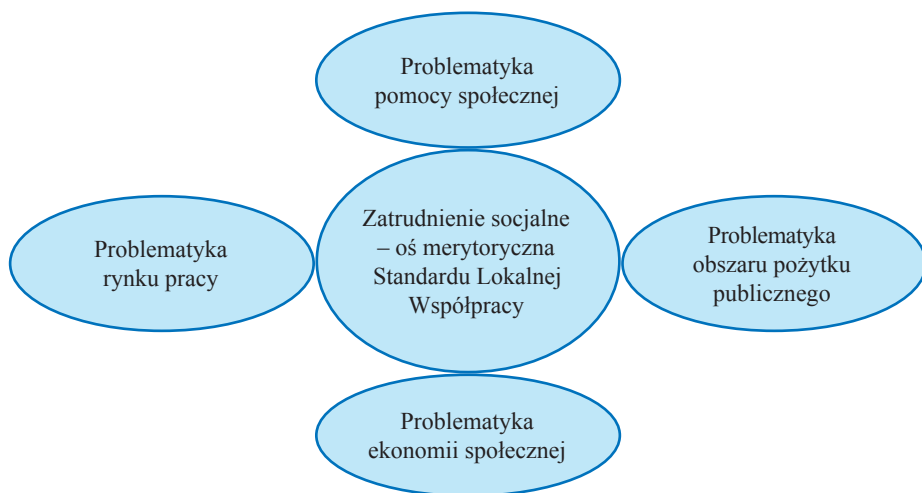
II.

STANDARD LOKALNEJ WSPÓŁPRACY – ISTOTA I FUNKCJA

1. Miejsce zatrudnienia socjalnego w Standardzie Lokalnej Współpracy

Proponowane rozwiązanie modelowe pod nazwą „Standard Lokalnej Współpracy” jest pojęciem umownym wpisującym się w ogólną zasadę tworzenia w środowisku lokalnym (gmina) oraz w regionach struktur współpracy instytucjonalnej, przy czym należy zaznaczyć, iż ta współpraca powinna dotyczyć instytucji administracji publicznej, sektora organizacji obywatelskich oraz liderów społecznych.

Główną osią *Standardu Lokalnej Współpracy* jest problematyka zatrudnienia socjalnego, co nie oznacza, iż zastosowane instrumentarium w praktyce nie wykracza poza obszar usług reintegracji społecznej i zawodowej. Wręcz przeciwnie, dobrze, gdy działania podejmowane w ramach *Standardu Lokalnej Współpracy* w końcowych efektach będą skierowane na zawiązywanie partnerstw lokalnych uwzględniających problematykę polityki społecznej oraz ekonomii społecznej. Zgodnie z przyjętym założeniem w *Standardzie Lokalnej Współpracy* oś merytoryczna jest punktem inicjującym działania o szerszym znaczeniu dla problematyki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.



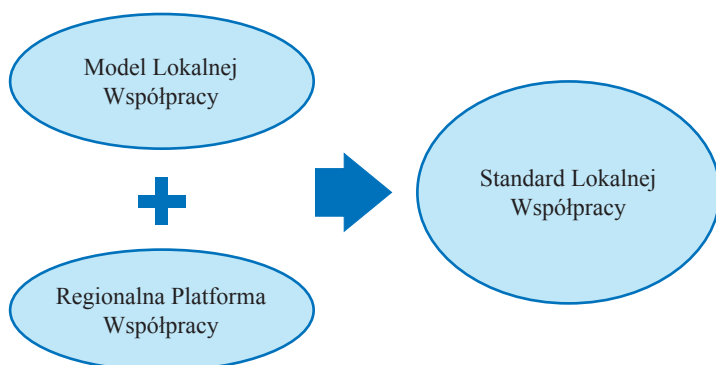
Konstrukcja *Standardu Lokalnej Współpracy* została zaprojektowana w oparciu o dwa elementy, które wzajemnie na siebie oddziałują, są nimi: Model Lokalnej Współpracy oraz Regionalne Platformy Współpracy. W praktyce oddziaływań pierwszy z nich odnosi się do środowiska lokalnego na poziomie gminy, natomiast regionalne platformy zostały zorientowane na współpracę na poziomie regionu. Istotą ich roli zarówno w środowisku instytucjonalnym, jak i społecznym jest wzajemna współpraca, wymiana informacji i komunikatów oraz pełnienie funkcji animacyjnej w odniesieniu do podmiotów zatrudnienia socjalnego.

2. Rola animacji we wzmacnianiu lokalnej współpracy

Wychodząc od źródłosłowu pojęcia animacja (łac. *anima*), można je rozumieć jako ożywianie, zachęcanie do działania. Rola animatora polega na mobilizowaniu przedstawicieli instytucji i podmiotów, a także liderów społeczności do działania bez wchodzenia w rolę ich przywódcy. Animacja jest pracą opartą na *empowermencie*, gdzie ludzie lub reprezentanci instytucji pełnią rolę „kierowcy”, a nie są tylko biernymi pasażerami. Celem działania animatora jest udzielanie pomocy poprzez integrację i wzmacnianie więzi oraz tworzenie struktur niezbędnych do rozwiązywania problemów społecznych, tj. grup zadaniowych. Grupy zadaniowe przybierają różne formy (formalne lub nieformalne, duże lub małe, trwałe lub okazjonalne), a o ich składzie, formule i wielkości decyduje planowany zakres działania. Wśród funkcji pełnionych przez grupy zadaniowe należy wymienić: produkcję dóbr i świadczenie usług społecznych, upowszechnianie wiedzy i informacji, artykulację potrzeb i rzecznictwo interesów oraz udział w procesach zarządzania publicznego. Przedmiotem animacji jest uzyskanie określonej zmiany społecznej, która pozwoli na modernizację danej społeczności lokalnej zarówno w obszarze norm i wartości społecznych, jak i w zatrzymaniu procesów wykluczenia i marginalizacji.

Proces animacji został wpisany w istotę *Standardu Lokalnej Współpracy*, a więc w jego dwie części, czyli:

- 1) Model Lokalnej Współpracy – rozwiązanie proponowane lokalnemu środowisku, czyli gminie i jej instytucjom oraz działającym na jej obszarze organizacjom obywatelskim, zakłada szeroko rozumiane wielosektorowe partnerstwo,
- 2) Regionalną Platformę Współpracy – rozwiązanie proponowane na szczeblu powiatu i województwa, to forum rzecznictwa zatrudnienia socjalnego i jego form organizacyjnych.



Obie części *Standardu Lokalnej Współpracy* przestrzegają w praktyce podstawowych zasad współdziałania, do których należy zaliczyć:

- *Zasadę dialogu społecznego* – a więc konsultacji i dialogu organów władzy publicznej z podmiotami samoorganizującego się społeczeństwa obywatelskiego, przy przestrzeganiu reguły, że partnerstwo tylko uzupełnia działania lokalnych instytucji, ale ich nie zastępuje;
- *Zasadę demokracji* – a więc szanowania partnerów i reguły dysponowania przez nich równym głosem w dążeniu do consensusu w podejmowaniu decyzji;
- *Zasadę jawności działań* – a więc bieżącego informowania o działalności, planach i celach, które realizują lokalne społeczności;
- *Zasadę pomocniczości* – a więc podejmowania działań, które przerastają możliwości i potencjał jednostek;
- *Zasadę oddolności* – a więc uwzględnianie w działaniach inicjatyw obywateli, liderów społecznych oraz społeczności lokalnych;
- *Zasadę apolityczności* – a więc odrzucenie prób politycznego wykorzystywania inicjatyw w obszarze polityki społecznej, ekonomii społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Konstrukcja prezentowanego *Standardu Lokalnej Współpracy* wpisuje się w propagowanie rozwoju społeczności lokalnych, do których należy bezwzględnie zaliczyć kategorie „uczestnictwa” oraz „partnerstwa”. Pierwsza kategoria ma dwie formy, a mianowicie⁹:

⁹ J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, (red) 2005, *Ekсклюzyja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania–kierunki działań*, Toruń, wyd. Edukacyjne Akapit, s. 28–29.

- *powinność* – to uczestnictwo rozumiane jako zobowiązanie jednostki wobec społeczeństwa wyrażone jako oczekiwanie pełnienia określonych postaw (ról) wobec istniejących norm społecznego życia w takich sferach jak: ekonomiczna (wytwarzanie dóbr, praca, konsumpcja) oraz społeczna (relacje i kontakty społeczne, udział w kulturze i oświacie).
- *dostępność* – to specyficzny rodzaj uczestnictwa związany z możliwością dostępu do zasobów i usług w sferze ekonomicznej (rynek pracy – zatrudnialność), w sferze socjalnej (instytucje zdrowia, system zabezpieczenia społecznego), w sferze edukacyjnej (wykształcenie, kształcenie ustawiczne) oraz w sferze kultury (role społeczne, role rodzinne).

Druga kategoria oznacza działania zmierzające do przekształcenia współpracy, która jest zazwyczaj okazjonalna, krótkotrwała oraz wynika z konieczności połączenia potencjałów w celu rozwiązania konkretnego problemu, w długofalowy proces kończący się deklaracją o wzajemnym współdziałaniu instytucji dla osiągnięcia uzgodnionych, lokalnych celów polityki społecznej¹⁰.

¹⁰ T. Kaźmierczak 2008, *W stronę nowego Liskowa. Inspiracje, konteksty i cele projektu studyjno-badawczego*, [w:] Kaźmierczak T. (red.), *W poszukiwaniu strategii pobudzania oddolnego rozwoju społeczności wiejskich*, ISP, Warszawa.

III.

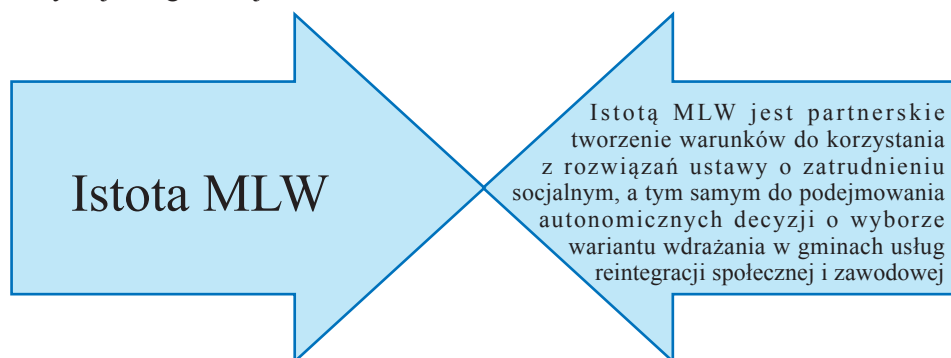
MODEL LOKALNEJ WSPÓŁPRACY – PODSTAWOWE ELEMENTY ORAZ INSTRUMENTARIUM

1. Cechy Modelu Lokalnej Współpracy

Model Lokalnej Współpracy (MLW) jest rozwiązaniem kierowanym do gmin, w których dzięki jego instrumentarium powinny być tworzone warunki do inicjowania partnerskiego współdziałania instytucji i podmiotów, w celu określenia własnej ścieżki wyboru jednej z form organizacyjnych świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Sugerowaną przez MLW formą organizacyjną jest klub integracji społecznej (KIS). Wyniki przeprowadzonego w 2014 r. pilotażu tego rozwiązania wskazują, iż ostateczna decyzja o ewentualnym zorganizowaniu struktury usług reintegracji społecznej i zawodowej jest pozostawiona lokalnemu partnerstwu.

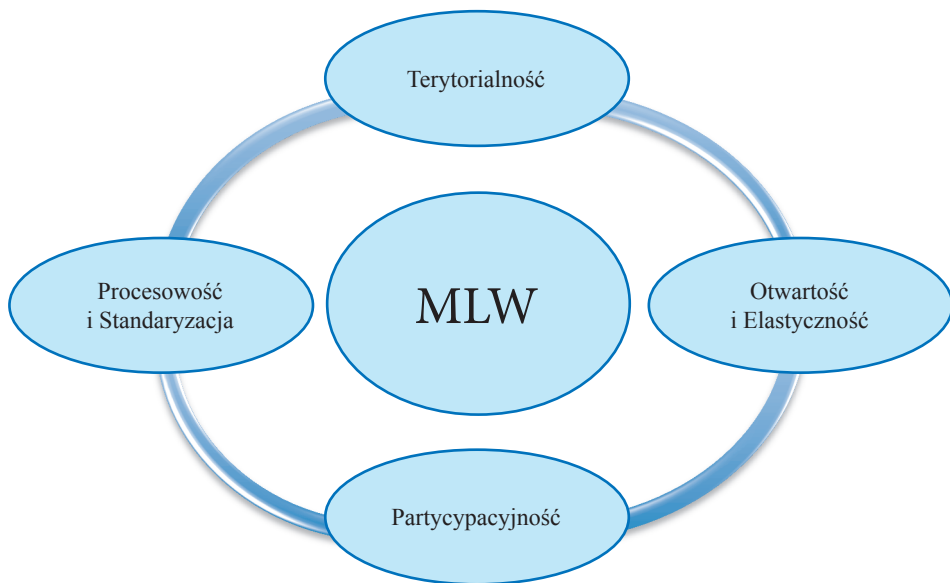
MLW to odpowiedź, jak gmina w optymalny sposób może wykorzystać rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz jak zbudować własny/gminny system współpracy z wykorzystaniem potencjału wielu instytucji oraz liderów społecznych. MLW to przykład koncentrowania różnych zasobów, różnych instytucji i organizacji.



MLW to wreszcie wskazanie konieczności konsolidacji przede wszystkim instytucji działających na terenie gminy w takich obszarach jak: kultura, edukacja, zdrowie, sport oraz lokalna gospodarka (przedsiębiorcy), niezbędnych dla prawidłowej organizacji i przebiegu usług reintegracji społecznej i zawodowej. MLW posiada uniwersalne cechy, które mogą zostać wykorzystane przez

każdą gminę, bez względu na jej rodzaj (obszar miejski, obszar wiejski, liczba mieszkańców etc.), doświadczenie w tworzeniu partnerstw oraz posiadany potencjał organizacyjno-techniczny.

Cechy MLW



Dla MLW poszczególne cechy oznaczają:

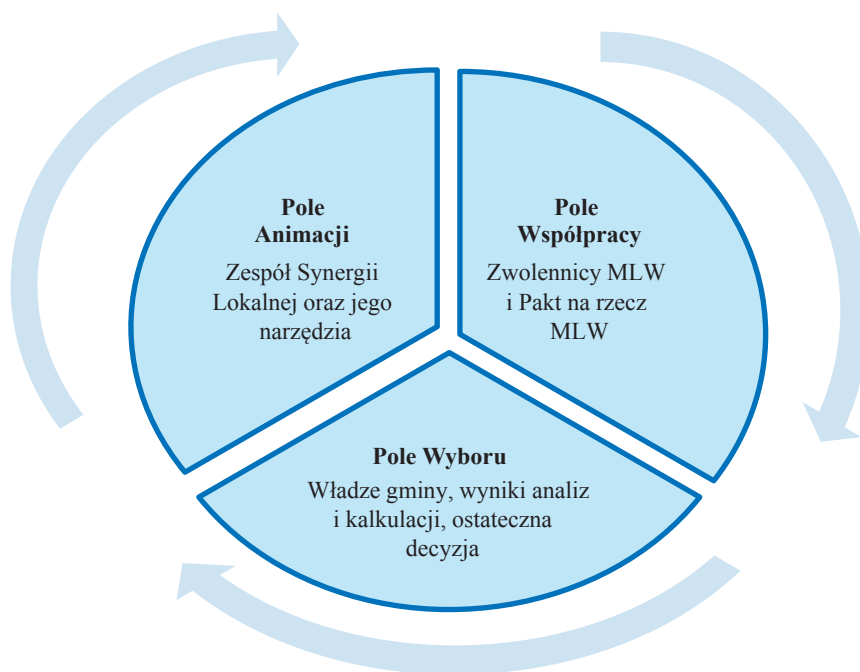
- *Terytorialność* – utożsamianie MLW z administracyjnym obszarem działania jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego, jaką jest gmina;
- *Procesowość* – preferowane jest stopniowe dochodzenie (procesowe) do współpracy/partnerstwa;
- *Otwartość* – oznacza możliwość dopasowywania MLW do lokalnych zasobów instytucjonalnych, kadrowych i finansowych oraz że lista interesariuszy przystępujących do współdziałania jest katalogiem otwartym na nowych partnerów;
- *Elastyczność* – oznacza, że MLW należy traktować fakultatywnie, mając na uwadze dążenie do osiągnięcia głównego celu MLW, którym jest optymalne wykorzystanie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym na obszarze gminy oraz budowa własnego systemu współpracy instytucjonalnej;
- *Standaryzacja* – oznacza możliwość zastosowania znanych w kraju wariantów organizacyjnych funkcjonowania podmiotów zatrudnienia socjalnego, standardów usług reintegracji społecznej i zawodowej, które przyniosły pożądane efekty;

- *Partycypacyjność* – oznacza odpowiedzialne, dopasowane do możliwości każdego partnera uczestnictwo w lokalnych działaniach.

Schemat MLW obejmuje takie pola działań jak:

- a) pole animacji, w skład którego wchodzi następujące elementy: Zespół Synergii Lokalnej oraz jego narzędzia animacji,
- b) pole współpracy, w skład którego wchodzi takie elementy jak: Katalog Lokalnych Interesariuszy oraz Pakt na rzecz MLW,
- c) pole wyboru, w skład którego wchodzi takie elementy jak: władze gminy (wójt i rada gminy), analizy i kalkulacje, krajowe wzorce oraz ostateczna decyzja o formie organizacyjnej świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Pola działań MLW



Każde z pól działań MLW ma inne cele i zadania, co oznacza także, że występujący na tych polach wykonawcy – głównie instytucje i podmioty, a także liderzy społeczni – różnią się między sobą kompetencjami. Wdrażanie MLW, a więc podjęcie działań w ramach określonego pola oznacza, że instytucje i podmioty będące interesariuszami MLW oraz ich kompetencje mogą zostać podzielone na trzy kategorie:

1. *Instytucje inicjujące MLW* podejmują działania mające na celu stworzenie warunków organizacyjnych, zagwarantowanie uporządkowanego systemu wdrażania modelu oraz prowadzenie bieżącego monitoringu dla poszczególnych etapów realizacyjnych. Zakres tych procedur odpowiada kompetencjom urzędu miasta/gminy, a także ośrodka pomocy społecznej w obszarze przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym. W zależności od specyfiki zarządzania sprawami gminy wszystkie procedury mogą zostać przypisane (zlecenie lub upoważnienie) ośrodkowi pomocy społecznej. W zbiorze kompetencji MLW *Instytucji Inicjujących* należy wyróżnić:

- inicjowanie MLW na obszarze gminy,
- powołanie Zespołu Synergii Lokalnej,
- nadzorowanie i kontrolowanie niektórych instytucji partnerskich,
- reprezentowanie ZSL na forum zewnętrznym, np. w radach i organach doradczo-konsultacyjnych,
- tworzenie i prowadzenie podmiotów zatrudnienia socjalnego.

2. *Instytucje świadczące usługi zatrudnienia socjalnego*, poza wykonywaniem usług, dostarczają informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o utworzeniu wybranej formy organizacyjnej zatrudnienia socjalnego. W zbiorze kompetencji tych instytucji należy wymienić:

- prowadzenie badań, analiz i kodowanie Interesariuszy MLW,
- prezentację wariantów świadczenia usług,
- przygotowanie projektu uzasadnienia decyzji o chęci utworzenia podmiotu zatrudnienia socjalnego lub o wyborze innej formy,
- organizowanie grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na zajęcia KIS,
- określanie potrzeb KIS oraz zakresu współpracy z innymi partnerami klubu.

3. *Instytucje partnerskie*, które mają kompetencje do:

- nawiązywania i utrzymywania stałych kontaktów z instytucjami inicjującymi MLW oraz instytucjami świadczącymi usługi,
- wyznaczenia we własnej strukturze organizacyjnej osób odpowiedzialnych za utrzymywanie kontaktów z ZSL, KIS oraz pozostałymi partnerami,
- prowadzenia analizy własnych zasobów, które mogą być przeznaczone na cele MLW, w tym na potrzeby zajęć w klubie.

2. Zespół Synergii Lokalnej – warianty tworzenia i narzędzia animacji

To jeden z podstawowych elementów MLW, to grupa reprezentantów interesariuszy inicjujących i animujących działania na obszarze gminy w celu uzyskania oczekiwanych efektów MLW, w tym stworzenia jak najliczniejszej grupy lokalnych instytucji/podmiotów popierających rozwój usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Zespołowi temu przypisuje się dwie role:

- 1) konsultacyjno-doradczą władzom gminy, głównie wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta na prawach powiatu),
- 2) animacyjną lokalnych instytucji i podmiotów, dążącą do zebrania argumentów „za” wdrożeniem partnerskiej współpracy, wyborem wariantu formy organizacyjnej usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz utrzymaniem kontaktów na forum regionalnej platformy współpracy w powiecie lub województwie.

W MLW przewiduje się dwa warianty powstawania zespołu, a mianowicie: tryb administracyjny i tryb obywatelski.

W gminach, które nie mają doświadczenia w budowaniu partnerstw lokalnych, w tym na rzecz zatrudnienia socjalnego, należy korzystać z trybu administracyjnego. Do tego celu można wykorzystać decyzję wójta lub uchwałę rady gminy. Ważne jest zaznaczenie, że ZSL jest formułą otwartą i w kolejnych etapach wdrażania MLW będzie on poszerzany o reprezentantów nowych instytucji, przekonanych o słuszności partnerskiej współpracy, której główną osią jest problematyka zatrudnienia socjalnego. Gmina może także używać własnej nazwy dla tworzonej struktury doradczo-konsultacyjnej MLW.

Warianty tworzenia Zespołu Synergii Lokalnej:

- 1) tryb administracyjny,***
- 2) tryb obywatelski.***

Należy jednak podkreślić, że wariant administracyjny powołania ZSL nie jest optymalny, bowiem niesie ze sobą ryzyko całkowitej eliminacji ze składu przedstawicieli podmiotów i środowisk, które nie znajdują się w obszarze bezpośrednich działań wójta (zatem eliminuje zarówno organizacje pozarządowe, liderów lokalnych, jak i niektóre podmioty publiczne, np. powiatowy urząd pracy). Wariant administracyjny jest także zupełnie obcy idei partycypacji społecznej i może pogłębić brak zaufania strony społecznej do władz gminy, a tym samym znacząco zmniejszyć szansę na stworzenie efektywnego, szerokiego partnerstwa lokalnego¹¹. Stąd też rekomenduje się zachowanie autonomiczności

¹¹ Opinia realizatora pilotażu MLW: *Raport końcowy z realizacji pilotażu MLW w Poznaniu*, MOPR Poznań, Poznań 2014, s. 14.

postępowania w tworzeniu ZSL w gminach decydujących się na wdrażanie MLW. Bardzo ważnym elementem podkreślającym rolę i funkcję doradczo-konsultacyjną ZSL w strukturach instytucjonalnych każdej gminy jest przyjęcie przez zespoły własnych zasad pracy. W tym celu najczęściej są formułowane własne regulaminy oraz plany działań. Ten etap przybliża do przyszłej partnerskiej współpracy interesariuszy oraz członków ZSL, którzy dołączą w późniejszym czasie.

Narzędzia animacyjne, którymi dysponuje ZSL podczas wdrażania MLW, obejmują następujący zbiór:

1. Rozpoznanie lokalnych instytucji i podmiotów, tj. ***Lokalny Katalog Interesariuszy*** – to narzędzie analityczne związane z opracowaniem stanowiska wobec idei zatrudnienia socjalnego oraz idei partnerskiej współpracy (kodowanie). Narzędzie kodowania z punktu widzenia animowania partnerstwa MLW, a tym samym wyboru formy organizacyjnej zatrudnienia socjalnego jest przydatnym sposobem wpływania na końcowe decyzje interesariuszy o przystąpieniu do Paktu na rzecz MLW. Animacja prowadzona za pomocą narzędzia, jakim jest kodowanie służy przede wszystkim budowaniu grupy lokalnych instytucji, reprezentujących różne sektory działalności.
2. Promocja i edukacja, tzw. ***Biblioteczka MLW*** – narzędzie pomocnicze w czasie działań animacyjnych, pozwalające gromadzić w formie elektronicznej wiele pozycji z literatury przedmiotu, a także opracowań przybliżających całokształt działalności centrów i klubów integracji społecznej. Zbiór opracowań powinien wykraczać swoim merytorycznym zakresem poza problematykę zatrudnienia socjalnego, obejmując dodatkowo m.in. kwestie ekonomii społecznej, w tym spółdzielczości socjalnej, pomocy społecznej oraz rynku pracy. Wykraczający poza ramy tematyczne zbiór *Biblioteczki MLW* jest skutecznym sposobem wpływania na decyzje interesariuszy o przystąpieniu do grona „Zwolenników MLW”. W pakiecie działań „promocja i edukacja” nie może zabraknąć także typowych spotkań szkoleniowo-warsztatowych dla przedstawicieli lokalnych interesariuszy. Do celów promocji i edukacji konieczne jest wykorzystanie wszystkich dostępnych środków przekazu internetowego.
3. Negocjacje i konsultacje z lokalnymi interesariuszami prowadzone wg specjalnie opracowanych ***Scenariuszy oddziaływań***. Dobrym sposobem realizacji tych scenariuszy jest prowadzenie indywidualnych rozmów z przedstawicielami instytucji i podmiotów, podczas których prezentowana jest argumentacja za utworzeniem podmiotu zatrudnienia socjalnego w gminie oraz argumentacja za koniecznością włączenia się danego interesariusza w przyszłe działania wspierające usługi reintegracji społecznej i zawodowej. Dla celów przygotowawczych *Scenariusza oddziaływań* podany zostanie przykładowy zestaw argumentów za tworzeniem klubu integracji społecznej:

a) argument dysfunkcji społecznych – czyli bariery, na które napotykają osoby uczestniczące w zajęciach klubu:

- psychologiczne – to nieznamość swoich mocnych i słabych stron, brak wiary w swoje możliwości, niskie poczucie własnej wartości, niska samoocena, niezaradność życiowa, nieumiejętność rozwiązywania problemów, prawidłowego wyrażania emocji, zdefiniowania swojej roli w życiu i społeczeństwie, niska kultura osobista, lęk przed światem, nauką;
- kwalifikacyjne – to brak konkretnego wykształcenia i bierność zawodowa spowodowana ww. barierami psychologicznymi oraz zbyt długim okresem pozostawania bez pracy;
- społeczne – to nieumiejętność współżycia i współdziałania oraz negatywne wzorce społeczne wyniesione z domu i środowiska;
- instytucjonalne – to brak wsparcia ze strony instytucji do tego powołanych, spowodowany złą polityką instytucjonalną, ukierunkowaną na pomoc doraźną (wyplata zasiłków i pomoc rzeczowa, nie zaś kompleksowe działania zmierzające do zmiany postawy);

Narzędzia animacji ZSL:

- 1) *Katalog Interesariuszy,*
- 2) *Biblioteczka MLW,*
- 3) *Scenariusze oddziaływań,*
- 4) *Kalkulator zaniechania.*

b) argument wzorca usług i działań klubu – czyli zaprezentowanie podstawowego zestawu zajęć w klubie:

Działania terapeutyczne	• Porady dla osób uzależnionych o dostępnych formach leczenia uzależnień, • Pomoc w przygotowywaniu dokumentacji związanej ze skierowaniem do właściwych zakładów lecznictwa, opieki zdrowotnej, • Organizowanie różnych form spędzania wolnego czasu.
Działania edukacyjne	• Kursy, szkolenia i zajęcia z nauki języków obcych dla osób indywidualnych, dla grup, szczególnie chcących skorzystać z ofert zagranicznych pracodawców, • Kursy, szkolenia i zajęcia z autoprezentacji, przygotowywania dokumentacji związanej z podjęciem pracy, • Podstawowe kursy przygotowania zawodowego, przy współpracy z urzędami pracy, które znają potrzeby rynku pracy, • Szkolenia z zakresu podstaw prawa pracy, zasad tworzenia własnych firm, spółdzielni socjalnych, • Warsztaty z zakresu „Mój budżet domowy” obejmujące racjonalne gospodarowanie własnymi środkami finansowymi, • Treningi z zakresu ekonomii domowej.

Poradnictwo prawno-administracyjne	• Pomoc oraz porady w zakresie kierowania pism administracyjnych, wniosków do różnych urzędów i instytucji, • Udzielanie wyjaśnień i porad dotyczących rozwiązań ustawowych, zwłaszcza w zakresie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, świadczeń pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych itp. • Pomoc przy rozwiązywaniu spraw mieszkaniowych i socjalnych.
Działania zatrudnieniowe	• Organizowanie robót publicznych, zatrudnienia wspieranego wg zasad ujętych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, • Przygotowywanie kandydatów do uczestnictwa z zajęciach Centrum Integracji Społecznej, głównie z zakresu wiedzy o ustawie o zatrudnieniu socjalnym, • Udzielanie pomocy formalno-prawnej w tworzeniu i organizowaniu np. spółdzielni socjalnych.

Narzędzie animacyjne, którym są *Scenariusze oddziaływań* to wyjątkowo skuteczny sposób wpływu na decyzje interesariuszy o przystąpieniu do partnerskiej współpracy w ramach MLW (wyniki pilotażu wykazały progres na listach zwolenników MLW).

4. Wyniki kalkulacji skutków niewdrożenia usług reintegracji społecznej i zawodowej w gminie, tzw. **Kalkulator zaniechania**. Ten rodzaj działań animacyjnych ma na celu wskazanie skutków niewłączenia się niektórych instytucji i podmiotów do partnerstwa MLW oraz ich wpływu na działalność podmiotu zatrudnienia socjalnego. Wyniki tych prac powinny być przedstawiane władzom gminy (szczególnie radzie gminy).

3. Pakt na rzecz MLW – synergiczny efekt działań

W założenia MLW wpisana jest wielosektorowość działań na rzecz tworzenia warunków do rozwoju usług reintegracji społecznej, które realizowane są m.in. poprzez: organizację składu reprezentacji ZSL, budowanie listy instytucji i podmiotów zaliczonych do „zwolenników MLW”, a także w formie projektu umowy partnerskiej zwanej *Paktem na rzecz MLW*.

Rozpoznanie nastawienia potencjalnych partnerów, często wsparte własną diagnozą lub przeprowadzeniem badań ankietowych na temat wiedzy o zatrudnieniu socjalnym i gotowości do udostępniania swoich zasobów na potrzeby przyszłego podmiotu zatrudnienia socjalnego (lub innej formy organizacyjnej usług reintegracji społecznej i zawodowej) – to niezbędny etap wdrażania MLW z punktu widzenia opracowania projektu umowy partnerskiej. Korzystając ze wskazówek tworzenia partnerstw lokalnych, najważniejszą sprawą dla kształtu *Paktu* jest propozycja misji

i celów, a także partycypacji poszczególnych instytucji i podmiotów, będących sygnatariuszami umowy partnerskiej. Bardzo trudnym do zapisania elementem *Paktu* są deklaracje interesariuszy udostępnienia własnych zasobów na potrzeby działalności lokalnego podmiotu zatrudnienia socjalnego.

Na etapie konstrukcji umowy partnerskiej konieczne jest zaznaczenie, że wszystkie zasoby interesariuszy mają jednakową wagę na potrzeby podmiotu zatrudnienia socjalnego. Do zasobów znajdujących się w polu zainteresowania *Paktu* należą:

Projekt Paktu na rzecz MLW musi być poddany lokalnym konsultacjom, a także musi zostać upowszechniony na terenie gminy.

- zasoby personalne – rozumiane jako dostępność specjalistów z danej dziedziny, gotowych włączyć się w organizację zajęć w podmiocie zatrudnienia socjalnego oraz do pomocy przy wykonywaniu konkretnych zadań edukacyjnych, informacyjnych oraz szkoleniowych;
- zasoby materialno-techniczne – rozumiane jako gotowość do udostępniania sal wykładowych, widowiskowych, pomieszczeń w budynkach będących siedzibami poszczególnych instytucji, sprzętu technicznego itp. w celu organizowania zajęć reintegracji;
- zasoby know-how (doświadczenie) – rozumiane jako potencjał wiedzy i doświadczenia danej instytucji w organizowaniu wspólnych projektów czy przedsięwzięć korelujących z programami zajęć reintegracji społecznej i zawodowej (np. organizacja imprez okolicznościowych, imprez plenerowych itd.);
- zasoby finansowe – rozumiane jako możliwości pozyskiwania, a także przeznaczania środków finansowych na organizację wspólnych przedsięwzięć z obszaru MLW.

Konstrukcja umowy *Pakt na rzecz MLW* musi przed jej przyjęciem zostać bezwzględnie poddana konsultacjom oraz upowszechnieniu w środowisku lokalnych instytucji i podmiotów. Warto także przedstawić taką propozycję do wiadomości mieszkańców gminy.

Ostateczny kształt treści merytorycznych *Paktu na rzecz MLW* będzie różny i zależny od deklarowanych płaszczyzn współpracy

4. Wybór wariantu usług reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym

Jednym z głównych zadań ZSL w MLW jest przeprowadzenie lokalnej diagnozy społeczno-demograficznej w gminie, z wykorzystaniem informacji z corocznie dokonywanej Oceny Zasobów Pomocy Społecznej oraz

MLW oznacza autonomiczny wybór przez gminę formy organizacyjnej usług reintegracji społecznej i zawodowej.

MLW sugeruje, aby był to klub integracji społecznej.

przeanalizowanie wariantów utworzenia własnego podmiotu zatrudnienia socjalnego. Ostateczny wybór wariantu wprowadzenia usług reintegracji społecznej i zawodowej zależy

od specyfiki danej gminy, zdiagnozowanych potrzeb oraz możliwości organizacyjno-finansowych. Ten wybór to wynik wspólnej decyzji interesariuszy „zwolenników” MLW. Korzystając z MLW, warto pamiętać, że uruchomienie działalności KIS może odbyć się poprzez zastosowanie sprawdzonych w praktyce wzorców organizacyjnych, takich jak:

➤ ***Wariant samorządowy – wyodrębniona jednostka organizacyjna***

– podstawą prawną utworzenia przez gminę klubu są:

- 1) przepis art. 18 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym,
- 2) przepis art. 9 ust 1 ustawy z 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym stanowiący, iż w celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi.

➤ ***Wariant samorządowy – nowa forma pomocy w istniejącej strukturze organizacyjnej gminy***

– podstawą prawną są ww. przepisy oraz art. 15 ust. 6 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej mówiący, że pomoc społeczna polega w szczególności na rozwijaniu nowych form pomocy i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb. W związku z tym ośrodek pomocy społecznej może prowadzić klub integracji społecznej jako wyodrębnioną część działu pomocy środowiskowej, co może być uzasadnione zakresem obowiązków i kwalifikacjami pracowników zatrudnionych w tym dziale lub utworzyć nową komórkę o nazwie „klub integracji społecznej”.

Pilotaż MLW w 2014 r. pozwolił na sformułowanie pewnej tezy, która jest wyznacznikiem decyzji dla gmin, które skorzystały z MLW, a mianowicie: *warunkiem decydującego i skutecznego wyboru lokalnego wariantu usług reintegracji społecznej i zawodowej jest nie tylko wiedza o instrumentach zawartych w czterech ustawach, tj. o zatrudnieniu socjalnym, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, o pomocy społecznej oraz o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, ale też autonomiczne dokonanie wyboru takiej formy organizacyjnej tych usług, która dla danej gminy jest najbardziej korzystna.*

➤ *Wariant organizacji pozarządowej*

– podstawą prawną są przepisy o:

- 1) stowarzyszeniach – przepis art. 2 ust.1 ustawy prawo o stowarzyszeniach, dający podstawy do dobrowolnego i samorządnego decydowania o celach działalności, a także strukturach organizacyjnych takiego podmiotu;
- 2) fundacjach – przepisy art. 1 i art. 5 ustawy o fundacjach są podstawową wskazówką prawną dla inicjatorów powołania klubu integracji społecznej w strukturach takiej organizacji;
- 3) spółdzielniach socjalnych – przepis art. 2 ust. 2 oraz ust. 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych wskazujący obszar działalności tego podmiotu, a także przepis art. 18 ust.1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym

IV.

REGIONALNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY – MECHANIZMY TWORZENIA

1. Idea tworzenia Regionalnych Platform Współpracy

Współczesna polityka społeczna, także ta realizowana na poziomie gmin i powiatów, opiera się na inicjowaniu i usprawnieniu procesu współpracy pomiędzy wszystkimi aktorami instytucjonalnymi i społecznymi. Przykładem takiej współpracy jest tworzenie platformy do konsultacji dokumentów planowania strategicznego i wspólnej pracy nad skutecznym wdrażaniem przyjętych rozwiązań, co jest szczególnie cenne również w wymiarze regionalnym. Praca nad lokalnymi i regionalnymi strategiami to nie tylko proces technicznego opracowania dokumentu, ale przede wszystkim uzyskanie pewnego efektu społecznego. Począwszy od inicjowania spotkań roboczych, konsultacji społecznych, diagnozy społecznej i planowania działań, zostają uruchomione lokalne siły społeczne, które mogą uczestniczyć nie tylko w procesie planowania, ale także w implementacji proponowanych rozwiązań. Praca nad dokumentami planowania strategicznego stwarza grunt do zawiązywania partnerstw i uruchamia współpracę międzysektorową, stanowi także doskonałe narzędzie do edukowania, informowania, aktywizowania, uspołeczniania obywateli. Samorządy, które nie potrafią zrozumieć „rozwojowej roli” dokumentów strategicznych i ich potencjału aktywizacyjnego, który tkwi w samym procesie ich tworzenia, tracą ważny impuls do rozwoju społecznego poprzez zamknięcie dostępu do środków z funduszy społecznych a przede wszystkim szansę na jakościową zmianę w „zarządzanej” społeczności¹². Współrzędzenie, określane także systemem współzarządzania, jest silnie wpisane w kierunek wprowadzanych zmian w polityce społecznej. Kluczem do sprawnego współrzędzenia jest partnerstwo lokalne i to właśnie partnerskie zaangażowanie wszystkich zainteresowanych instytucji, organizacji publicznych oraz przedstawicieli środowisk społecznych powinno stanowić podstawową oś tworzenia lokalnych planów rozwoju społecznego.

Analogiczny efekt powinien zaistnieć w ramach konsultowania zagadnień odnoszących się do idei zatrudnienia socjalnego. Podobnie jak w przypadku dokumentów planowania strategicznego, a szczególnie w obszarze polityki społecznej, a więc także i w obszarze reintegracji społecznej wszystkie propozycje powinny opierać się na wymianie informacji oraz stanowić

¹² A. Karwacki, (2010), *Papierowe skrzydła*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.

odpowiedź na zgłaszane problemy i potrzeby. Opracowanie koncepcji tworzenia Regionalnych Platform Współpracy stanowi propozycję inicjowania współpracy partnerskiej w celu skuteczniejszej realizacji polityki społecznej w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej.

Pojęcie „Regionalna Platforma Współpracy” jest terminem umownym, który stanowi element konstrukcji *Standardu Lokalnej Współpracy*, z przypisaną szczególną rolą, którą jest rzecznictwo. Regionalna Platforma Współpracy (RPW), jako rozwiązanie współistniejące z Modelem Lokalnej Współpracy, powinno spełniać rolę rzecznictwa zatrudnienia socjalnego rozumianego jako pozytywny lobbying, który należy kojarzyć z:

- propagowaniem usług reintegracji społecznej i zawodowej, szczególnie na obszarze gmin danego województwa,
- wspieraniem tworzenia w gminach najmniejszych podmiotów zatrudnienia socjalnego (KIS) lub wyboru takich form organizacyjnych, które w swojej działalności statutowej zajmują się problematyką reintegracji społecznej i zawodowej (np. spółdzielni socjalnych),
- promowaniem gmin wdrażających MLW oraz podmiotów zatrudnienia socjalnego działających na obszarze województwa.

RPW koncentruje się na reprezentowaniu wartości zatrudnienia socjalnego oraz idei centrów i klubów integracji społecznej jako jednostek istotnie wspomagających i uzupełniających działalność instytucji pomocy społecznej i rynku pracy w celu eliminacji wykluczenia społecznego i zawodowego.

RPW jako modelowe rozwiązanie stanowi forum, za pośrednictwem którego instytucje administracji publicznej, szczególnie administracji rządowej i samorządowej, są informowane o potrzebach:

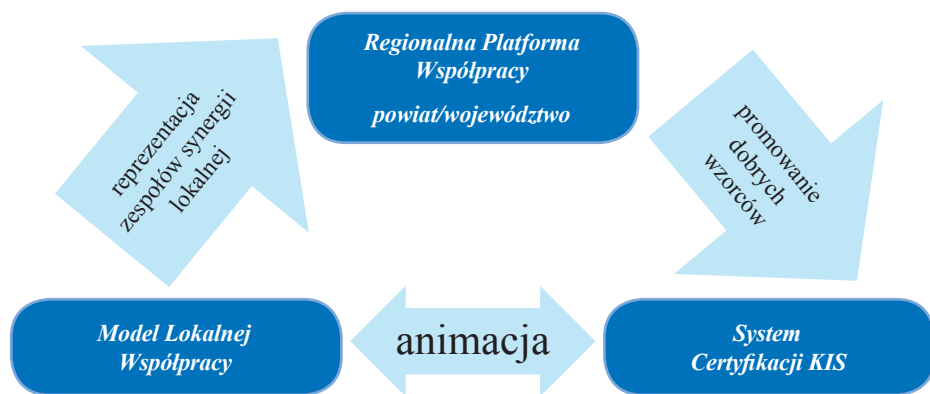
Cel RPW – to rzecznictwo zatrudnienia socjalnego na forum powiatu i województwa.

- rozwijania usług reintegracji społecznej i zawodowej w lokalnych środowiskach społecznych na zasadach partnerstwa instytucjonalnego,
- poszerzania wiedzy o obowiązujących rozwiązaniach prawno-organizacyjnych, w tym szczególnie dotyczących ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

RPW odzwierciedla dążenie do wprowadzenia w lokalnym środowisku zasady partnerskiej współpracy różnych instytucji i sektorów na bazie usług reintegracji społecznej i zawodowej, a także umożliwienia gminom uczestniczenia w elastycznych strukturach doradczo-konsultacyjnych w obszarze polityki społecznej, rynku pracy czy ekonomii społecznej. RPW scala na szczeblu powiatu/województwa reprezentację zespołów synergii lokalnych działających w gminach,

a także wskazuje gminom dobre wzorce świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej sprawdzone poprzez system certyfikacji KIS¹³.

Korelacja pomiędzy RPW a MLW oraz systemem certyfikacji klubów integracji społecznej została przedstawiona na poniższym schemacie.



RPW może uzupełniać system organów doradczo-konsultacyjnych na szczeblu powiatu lub województwa, takich jak: powiatowa/wojewódzka rada rynku pracy lub rada działalności pożytku publicznego, nie ma konieczności tworzenia odrębnych przepisów prawa do jej powoływania. Pilotáže przeprowadzone w 2014 r., dotyczące tworzenia RPW na szczeblu powiatu oraz województw wykazały, że do celów organizacyjnych można wykorzystać upoważnienia samorządu terytorialnego do uruchamiania i wprowadzania w praktykę tego rodzaju organów doradczo-konsultacyjnych (np. uchwały zarządu województwa).

2. Podstawowe zadania Regionalnej Platformy Współpracy

Bez względu na sposób tworzenia, alokację RPW czy reprezentację instytucji i podmiotów można wskazać uniwersalny zestaw jej zadań:

- analizowanie stopnia nasycenia obszaru powiatu/województwa podmiotami zatrudnienia socjalnego, adekwatnego nie tylko do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ale także w kontekście tworzenia nowych miejsc pracy, głównie przez podmioty ekonomii społecznej,

¹³ System certyfikacji KIS to modelowa propozycja wprowadzenia w kraju systemu weryfikacji przygotowania klubów integracji społecznej do świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej w odniesieniu do powszechnie przyjętego minimalnego standardu tych usług. Propozycja SC KIS była testowana w 2014 r. w ramach realizacji projektu „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym”.

- inspirowanie gmin oraz powiatów do przedsięwzięć programowych (projektowych) wykorzystujących podmioty zatrudnienia socjalnego oraz ich usługi w realizacji programów specjalnych dla osób bezrobotnych, a także wdrażania nowego zadania publicznych służb zatrudnienia, którym jest profilowanie osób bezrobotnych,
- analizowanie, konsultowanie oraz rekomendowanie tworzonych przez gminy projektów strategii rozwiązywania problemów społecznych uwzględniających problematykę usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz rekomendacje z corocznych ocen zasobów pomocy społecznej,
- promowanie standardów usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz prowadzenie działań edukacyjno-informacyjnych dla przedstawicieli instytucji partnerskich MLW, udzielanie konsultacji dla nowo powstających zespołów synergii lokalnej,
- inspirowanie zespołów synergii lokalnej do nawiązywania współpracy między gminami oraz powiatami na obszarze tego samego województwa w celu zwiększenia spójności społecznej,
- wspieranie procesów nadawania certyfikatów jakości podmiotom zatrudnienia socjalnego,
- monitorowanie włączania się podmiotów zatrudnienia socjalnego województwa w realizację celów i zadań krajowych programów: *Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu. Nowy wymiar aktywnej integracji 2020* oraz *Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej w latach 2014–2020*.

3. Procedury kompetencji i zasady współpracy w ramach RPW

Przymując założenie, że RPW jest płaszczyzną współpracy wielu specjalistów, proponowany zestaw procedur i zasad reguluje przede wszystkim współpracę interdyscyplinarną w zakresie:

- 1) wyrażania opinii dotyczących strategii rozwoju województwa, ze szczególnym uwzględnieniem elementów wykorzystywania sektora usług reintegracji społecznej i zawodowej do rozwiązywania problemów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu w regionie;
- 2) dokonywania ocen rozwoju sieci instytucjonalnej zatrudnienia socjalnego na obszarze powiatów i gmin danego regionu, a także efektywnego wykorzystywania jej w działaniach publicznych służb zatrudnienia oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej regionu;

- 3) formułowania rekomendacji dla starosty/marszałka województwa dotyczących likwidowania barier administracyjno-legislacyjnych w rozwoju kompleksowych form pomocy, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów zatrudnienia socjalnego, a także wskazywania kierunków alokacji środków finansowych, przeznaczanych na działania wspierające rozwój przedsiębiorczości społecznej, aktywności społeczno-zawodowej mieszkańców województwa oraz likwidowanie ubóstwa i wykluczenia społecznego;
- 4) przygotowywania propozycji zmian legislacyjnych do ustaw w obszarze pomocy społecznej, rynku pracy i zatrudnienia socjalnego dotyczących wspierania aktywności jednostek organizacyjnych samorządów gminnych i powiatowych.

Proces tworzenia RPW, na szczeblu powiatu lub województwa sprowadza się do wykorzystania potencjału kompetencyjnego instytucji, reprezentowanych w platformie (lub istniejącego już organu doradczo-konsultacyjnego). W pakiecie procedur kompetencyjnych RPW należy wymienić najważniejsze, do których zalicza się:

- *Procedurę inicjacji RPW*, w ramach której wskazuje się na konieczność określenia wstępnej listy interesariuszy, czyli listy instytucji lub organów doradczo-konsultacyjnych, od których powinna wyjść inicjatywa utworzenia w powiecie/województwie takiej platformy. W tej procedurze mogą także pojawić się oddolne tendencje do budowania tego typu platform współpracy (np. inicjatywa oddolna lokalnych i regionalnych podmiotów zatrudnienia socjalnego).
- *Procedura administracyjnej obsługi procesu tworzenia i późniejszego funkcjonowania RPW*, w ramach której wskazuje się na konieczność powstania regulaminu / trybu pracy, określenie systemu komunikacji między przyszłymi członkami RPW oraz systemu upowszechniania informacji o wynikach pracy RPW. W ramach tej procedury ważną kwestią jest również wskazanie koordynatora działań RPW.
- *Procedura wyboru wariantu alokacji RPW w strukturach powiatu/województwa* – w ramach której wskazuje się na takie czynności jak:
 - a) przygotowanie dla starosty/marszałka projektu dokumentu utworzenia RPW, np. zarządzenie, uchwała wraz z uzasadnieniem,
 - b) określenie reprezentacji RPW oraz podanie jej do publicznej wiadomości w powiecie/województwie poprzez „powołanie imienne”,
 - c) wybór formy prezentowania władzom powiatu/województwa stanowisk RPW, jej sugestii dla kierunków prowadzenia polityki społecznej oraz sposobu potwierdzania przyjęcia do wiadomości wyników prac RPW (np. okresowe komunikaty lub informacje).
- *Procedura monitoringu funkcjonowania RPW*, w ramach której wskazuje się na konieczność opracowania trybu i organizacji sposobu przeprowadzania

wewnętrznej oceny skuteczności działania platformy, wraz z przesłankami do kontynuowania lub zaprzestania działalności.

RPW, wpisując się w ideę szeroko pojmowanego partnerstwa, z góry przyjmuje określone zasady współpracy w ramach swojej struktury. W tym miejscu wystarczy wymienić tylko trzy spośród wielu, które mogą być wdrażane w praktykę funkcjonowania RPW:

- *Zasada poszanowania odrębności organizacyjno-merytorycznej każdego z partnerów wchodzących w skład RPW* – każda instytucja w pierwszej kolejności najpierw działała na rzecz swoich zadań merytoryczno-organizacyjnych i statutowych.
- *Zasada otwartości*, zgodnie z którą każda instytucja ma prawo do przystąpienia oraz wystąpienia z RPW w dowolnym czasie.
- *Zasada lojalności* – każda instytucja partnerska informuje o swoich potrzebach oraz uwzględnia w swoich planach potrzeby innych partnerów wchodzących w skład RPW.

4. Warianty tworzenia RPW z uwzględnieniem praktyki pilotażu

Utworzenie RPW w praktyce uzależnione jest od kilku czynników, w tym m.in.:

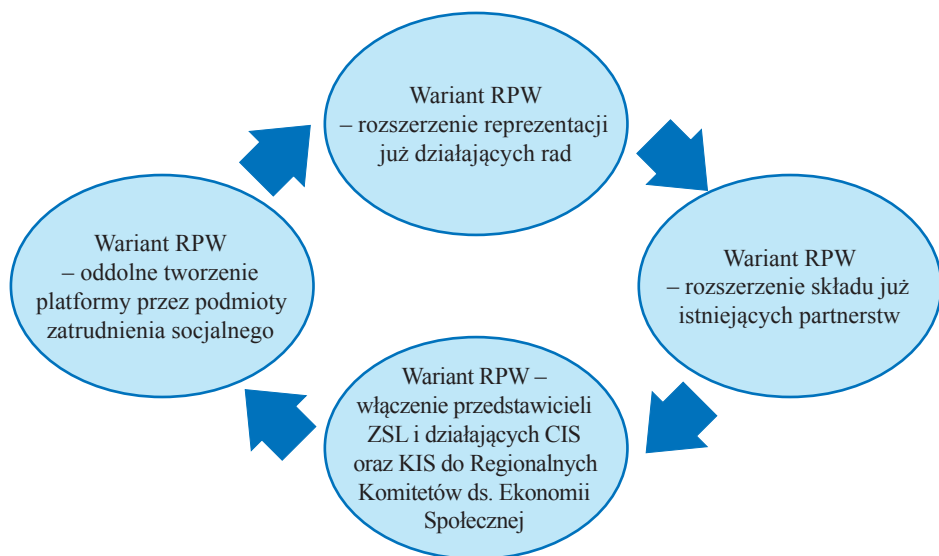
- liczby gmin, które korzystają z MLW (lub to zasygnalizowały), wprowadzając usługi reintegracji społecznej i zawodowej w lokalny system wsparcia i pomocy dla osób oraz rodzin uznanych za zagrożone wykluczeniem społecznym, a więc od liczby funkcjonujących zespołów synergii lokalnej,
- liczby działających na obszarze powiatu/województwa podmiotów zatrudnienia socjalnego oraz podmiotów ekonomii społecznej świadczących usługi reintegracji społecznej i zawodowej (np. spółdzielni socjalnych).

Do wyboru jest kilka wariantów utworzenia RPW w powiecie/województwie, wśród których znajdują się:

- poszerzenie składu działających rad rynku pracy lub rad pożytku publicznego szczebla powiatowego lub wojewódzkiego o przedstawicieli zespołów synergii lokalnej,
- poszerzenie lokalnych bądź regionalnych partnerstw działających w obszarze szeroko pojmowanej polityki społecznej lub ekonomii społecznej, które w swoich misjach i celach mają zapisane zadania pomocy społecznej, integracji społecznej, zatrudnienia, a często także wprost zatrudnienia socjalnego i ekonomii społecznej (przykład Lokalnych Grup Działania),
- samoistne funkcjonowanie platformy współpracy na poziomie powiatu lub województwa konstytuowanych przez oddolnie utworzone ZSL i podmioty

zatrudnienia socjalnego, z zaproszeniem do współpracy przedstawicieli innych instytucji administracji publicznej powiatu lub województwa, organizacji pozarządowych, przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej, OWES czy nawet związków zawodowych (przykład Konwentu Centrów i Klubów Integracji Społecznej),

- wzmocnienie Regionalnych Komitetów ds. Ekonomii Społecznej poprzez uzupełnienie ich struktur organizacyjnych o przedstawicieli Zespołów Synergii Lokalnej funkcjonujących już centrów i klubów integracji społecznej.

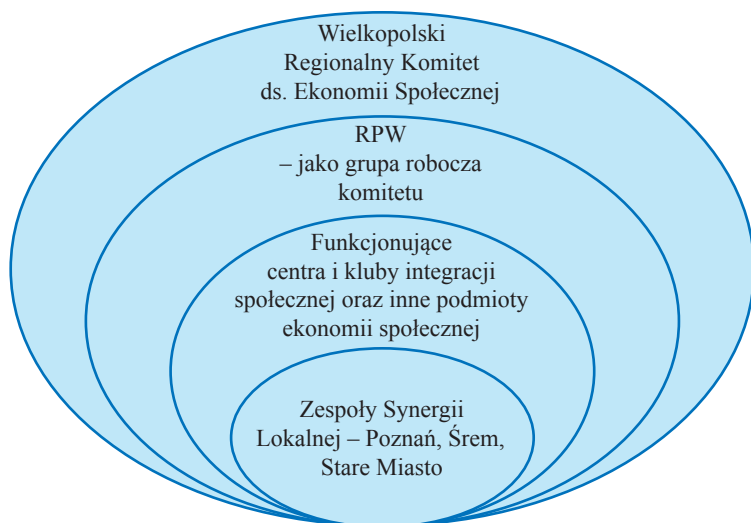


Każdy z tych wariantów jest możliwy do realizacji, przy czym wydaje się, iż korzystanie z procedur trybu administracyjnego (instytucjonalnego) najszybciej wprowadza problematykę zatrudnienia socjalnego na regionalne fora i do struktur organizacyjnych organów doradczo-konsultacyjnych. Praktyka pilotażu RPW potwierdza tę tezę, chociaż istniał także wyjątek (wariant obywatelski).

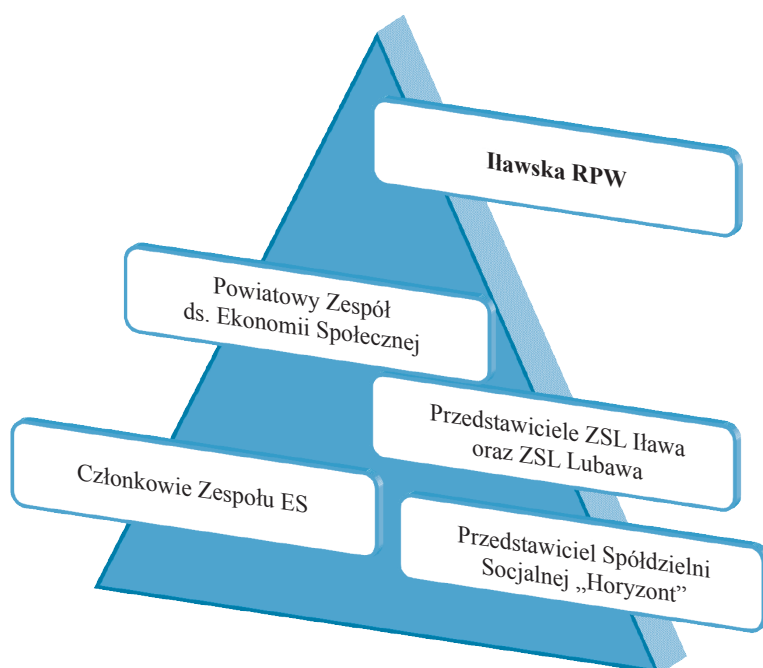
Tryb i sposób organizacji pilotażu RPW przedstawiał się następująco:

Wariant RPW na bazie Komitetu ds. Ekonomii Społecznej

Ten wariant wystąpił w województwie wielkopolskim oraz w powiecie iławskim (woj. warmińsko-mazurskie). W obu przypadkach inicjatorem działań animacyjnych ukierunkowanych na tworzenie regionalnej platformy były instytucje administracji samorządu terytorialnego, tj. PCPR Iława oraz ROPS Poznań.



W obu przypadkach komitety ds. ekonomii społecznej wykorzystały zapisane w swoich regulaminach możliwości tworzenia specjalnych grup roboczych i zespołów.

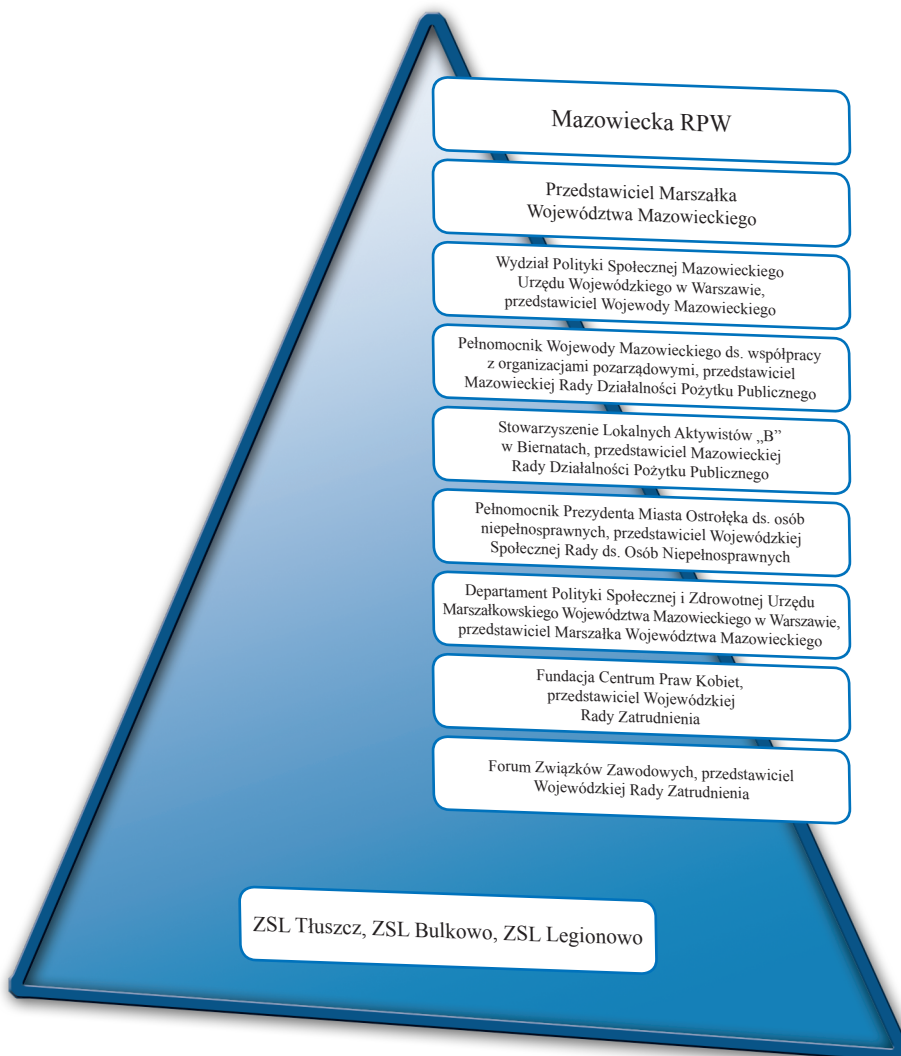


W powiecie iławskim do RPW włączono także przedstawiciela spółdzielczości socjalnej, bowiem w ramach zadań statutowych ten podmiot również może świadczyć usługi reintegracji społecznej i zawodowej.

Wariant RPW na bazie istniejącego organu doradczo-konsultacyjnego

To wariant wskazujący proces scalania współpracy już działających organów doradczo-konsultacyjnych. Mazowiecka RPW została utworzona jako samoistne forum konsultacyjno-doradcze przy Marszałku Województwa Mazowieckiego.

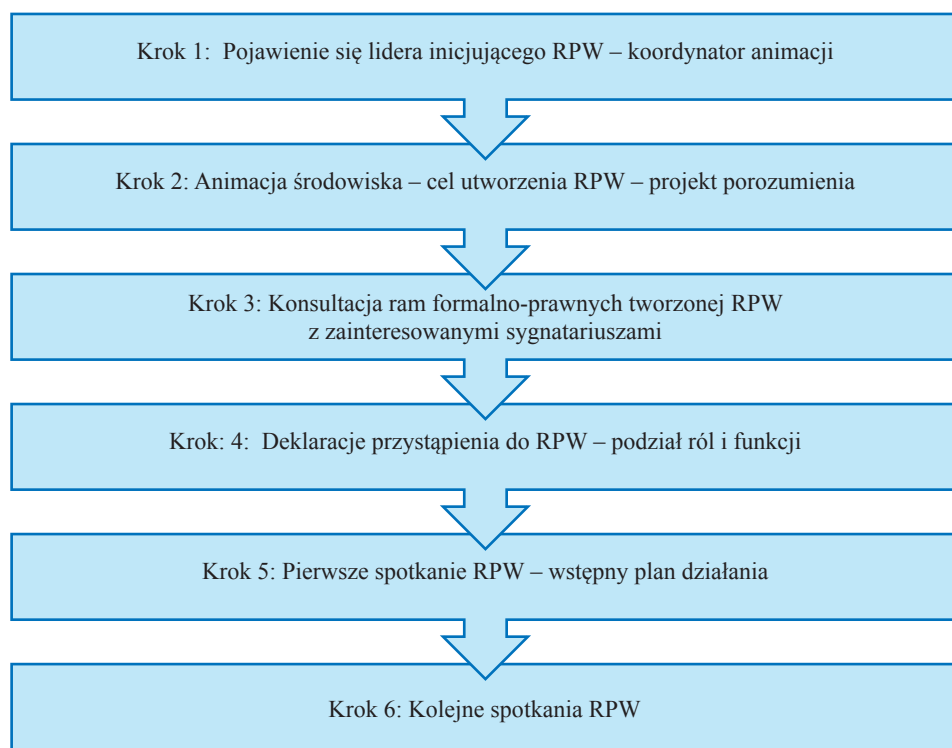
Powołanie niezależnego organu spowodowało, iż tematyka zatrudnienia socjalnego stała się istotną w debacie publicznej dotyczącej kierunków prowadzenia polityki społecznej. RPW w województwie mazowieckim tworzą przedstawiciele: administracji rządowej i samorządowej szczebla wojewódzkiego, organizacji pozarządowych, Zespołów Synergii Lokalnej, a także przedstawiciele wojewódzkich rad ds.: osób niepełnosprawnych, pożytku publicznego oraz rynku pracy.



Wariant RPW tworzonej oddolnie bez trybu administracyjnego

To wariant trudny do realizowania w krótkiej perspektywie czasu. Przedstawiciele instytucji świadczących usługi reintegracji społecznej i zawodowej muszą być przekonani o potrzebie konsolidacji środowiska, zjednywania partnerów, a także do konieczności wprowadzania problematyki zatrudnienia socjalnego na szczeble powiatu i województwa. Ten tryb tworzenia RPW można porównać do wariantu „obywatelskiego” tworzenia zespołów synergii lokalnej w gminach. Wariant ten wymaga jednak pojawienia się lidera inicjującego proces tworzenia RPW w regionie. W praktyce województwa lubelskiego wskazano, że podmioty zatrudnienia socjalnego zintegrowane wokół własnej platformy współpracy, nazwanej roboczo *Lubelski Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej*, mogą z czasem zmierzać do bardziej złożonej konstrukcji, ale z zachowaniem zasad partnerstwa.

Dla zainteresowanych tworzeniem RPW konieczne jest także wskazanie kilku podstawowych „kroków”, które należy wykonać w procesie konstruowania platformy współpracy, realizującej podstawowy cel, jakim jest rzecznictwo zatrudnienia socjalnego.



Dla działania RPW ważne jest pozyskanie przychylności niektórych instytucji administracji publicznej w powiecie/województwie, bowiem dzięki nim można zapewnić niezbędną obsługę administracyjną takiej platformy. Te role znakomicie wypełniają m.in.: regionalne ośrodki polityki społecznej lub powiatowe jednostki pomocy społecznej, np. powiatowe centra pomocy rodzinie. Potwierdziły to rezultaty pilotażu RPW.

PODSUMOWANIE

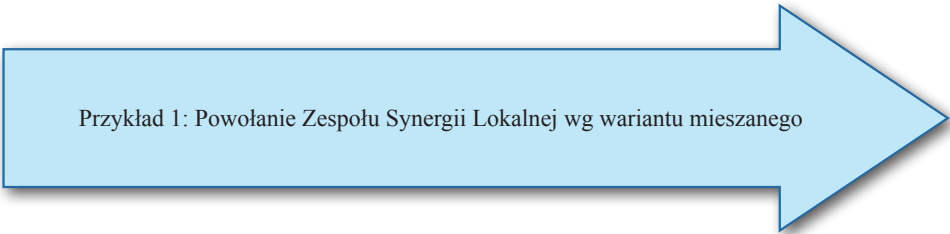
Wykorzystanie proponowanego modelowego rozwiązania, jakim jest *Standard Lokalnej Współpracy* w społeczności lokalnej może być wielorakie. Służy on przede wszystkim konstruowaniu w lokalnym środowisku, zarówno na poziomie gminy, powiatu, jak i województwa, najpierw partnerskiej współpracy instytucji i podmiotów w wymiarze wielosektorowym, a następnie może być pomocny przy tworzeniu warunków do rozwoju różnych form organizacyjnych zatrudnienia socjalnego. Wreszcie może przyczyniać się do włączania tej problematyki w struktury organizacyjne szeroko pojmowanych platform współpracy. *Standard Lokalnej Współpracy* to propozycja dwuczłonowa, której elementy i wykorzystywane instrumenty są wzajemnie powiązane. Pierwsza część *Standardu Lokalnej Współpracy* to odpowiedź działań na obszarze gminy – Model Lokalnej Współpracy, a druga, w postaci Regionalnych Platform Współpracy, prowadzi do realizacji funkcji rzecznictwa zatrudnienia socjalnego na wyższych szczeblach, takich jak powiat i województwo.

Proponowany *Standard Lokalnej Współpracy* nie narzuca nazewnictwa w odniesieniu do jego wszystkich elementów, a jednostki samorządu terytorialnego oraz organizacje pozarządowe podczas jego wdrażania mogą swobodnie używać własnych określeń. Natomiast ważne jest kierowanie się wyznaczonymi celami MLW i RPW, tak aby możliwe było wykorzystanie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym w korelacji z innymi narzędziami aktywizacji społecznej i zawodowej osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wskazane metody i sposoby postępowania oraz produkty *Standardu Lokalnej Współpracy* przynoszą spodziewane efekty w wymiarze wielosektorowym, co zostało udokumentowane w trakcie jego testowania w praktyce oddziaływań w środowiskach lokalnych. Opinie uczestników, którzy wdrożyli proponowany Standard Lokalnej Współpracy i zastosowali zaproponowane instrumenty w swoim środowisku, były na ogół zgodne. Osiągnięte rezultaty satysfakcjonowały wszystkich uczestniczących partnerów i potwierdzały zasadność wykorzystania zaproponowanych rozwiązań.

ANEKS

Dobre przykłady praktyki pilotażowej

Trudno jest opisać, nawet w daleko idącym skrócie, praktykę pilotażu *Standardu Lokalnej Współpracy*. Jednakże niepodjęcie takiej próby należałoby uznać za niedocenywanie trudu wielu instytucji oraz ich reprezentantów, którzy nie tylko dostarczyli wielu cennych wniosków do ostatecznej treści *Standardu Lokalnej Współpracy*, ale również zaproponowali ciekawe i istotne rekomendacje do rozwiązań legislacyjnych ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Podana poniżej lista przykładów została dobrana wg chronologii metodologicznej *Standardu Lokalnej Współpracy*, a więc w pierwszej kolejności dotyczy wzorców MLW, a następnie ukazuje niektóre dobre praktyki RPW¹⁴.



Przykład 1: Powołanie Zespołu Synergii Lokalnej wg wariantu mieszanego

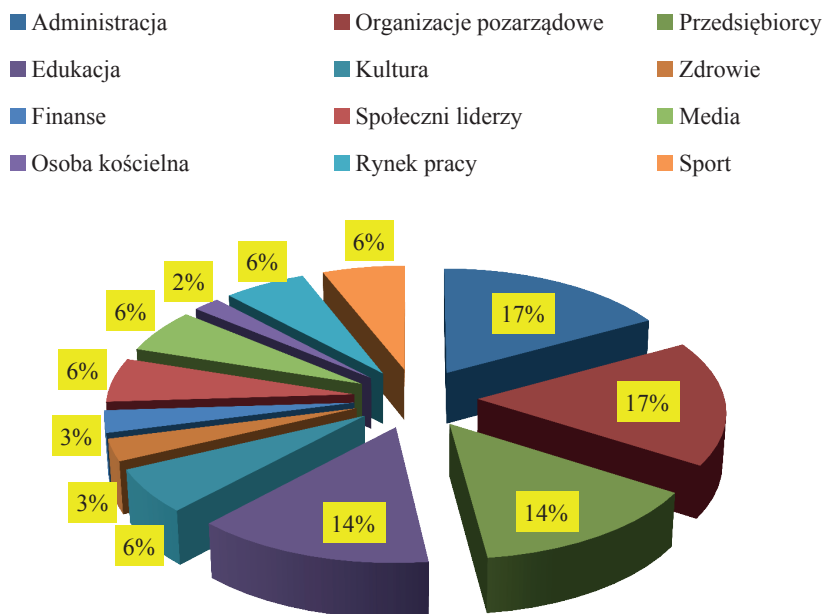
W gminie Lubawa (woj. warmińsko-mazurskie) zespół powołano w ramach połączenia wariantu „administracyjnego” oraz wariantu „obywatelskiego”. Wójt gminy wystosował listy intencyjne do lokalnych instytucji, organizacji pozarządowych oraz lokalnych liderów społecznych, w których zaprosił przedstawicieli tych gremiów do włączenia się w prace zespołu. W skład zespołu weszli: Kierownik OPS Gminy Lubawa (pierwszy Lider Zespołu), 4 pracowników socjalnych OPS Gminy Lubawa, psycholog z OPS Gminy Lubawa, pracownik Urzędu Gminy Lubawa, pedagog Zespołu Szkół w Grabowie-Władkach, przedstawiciel Gminnego Zrzeszenia Ludowe Zespoły Sportowe w Lubawie, przedstawiciel Ochotniczej Straży Pożarnej w Złotowie, przedstawiciel Stowarzyszenia na Rzecz Ośrodka Aktywności w Lubawie, 2 przedstawicieli Stowarzyszenia Ośrodek Rozwoju Inicjatyw Lokalnych oraz doradca zawodowy Powiatowego Urzędu Pracy w Iławie.

¹⁴ Informacje dotyczące dobrych przykładów z pilotażu zasięgnięto z raportów końcowych poszczególnych realizatorów pilotażu MLW oraz pilotażu RPW.

Przykład 2: Rozpoznanie lokalnych Interesariuszy MLW – własne badania ankietowe wśród lokalnych instytucji z różnych sektorów

W pięciu gminach województwa lubelskiego zastosowano własne badania ankietowe, dzięki którym uzyskano wiele informacji od potencjalnych interesariuszy, w tym także takich, które w kolejnych etapach pozwoliły opracowywać „scenariusze oddziaływań” na podmioty, które zostały zakodowane jako: *Neutralny MLW*. Frekwencja badawcza na terenie gmin była zróżnicowana i kształtowała się w przedziale 30–70%.

Struktura udziałowa respondentów wg sektorów
– przykład gminy Janów Lubelski

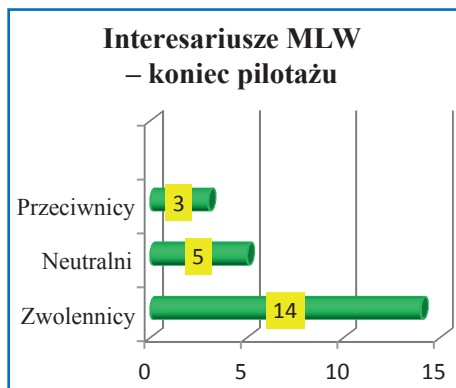
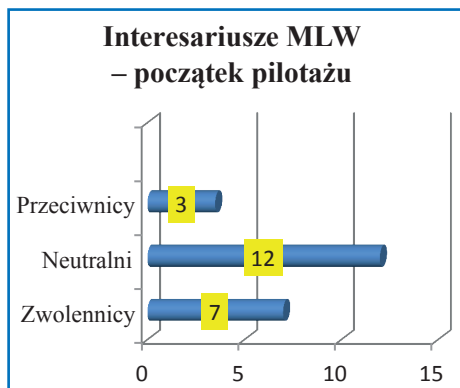


Badania realizowane przed kodowaniem pozwoliły uzyskać jeszcze jedną ważną informację z punktu widzenia dalszych działań pilotażowych MLW – wiedzę o gotowości do partnerskiej współpracy i nastawienia do idei MLW.

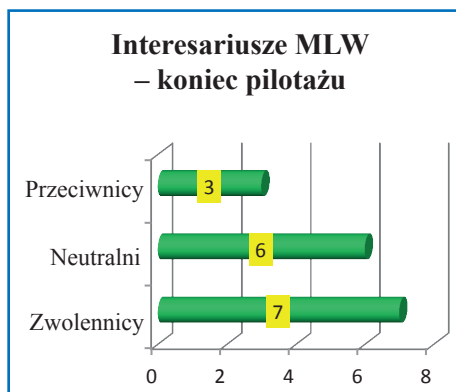
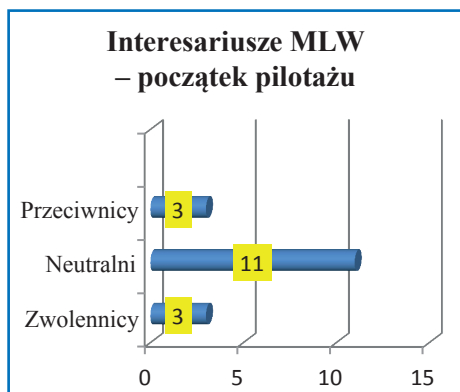
Przykład 3: Scenariusze oddziaływań – zmiany w Gminnym Katalogu Interesariuszy MLW

Końcowe efekty „Scenariuszy oddziaływań” były bardzo zróżnicowane, ale we wszystkich pilotażowych gminach zmieniły początkowy układ „Gminnego Katalogu Interesariuszy MLW”.

*Zmiana ilościowa w „Katalogu Interesariuszy MLW”
– przykład gminy Bełżyce (woj. lubelskie)*



*Zmiana ilościowa w „Katalogu Interesariuszy MLW” – przykład gminy
Godziszów (woj. lubelskie)*



Przykład 4: Partnerska współpraca MLW – *Pakt na rzecz MLW*

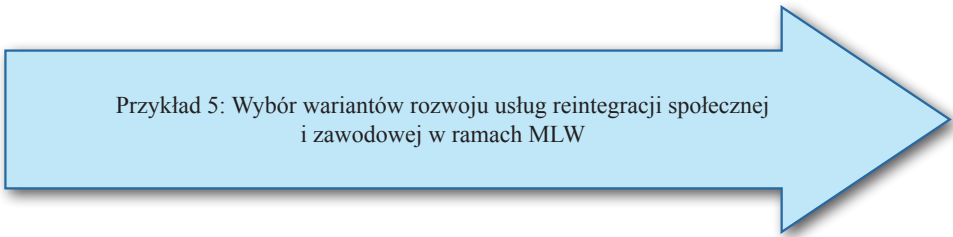
W gminach testujących rozwiązania MLW jednego z elementów *Standardu Lokalnej Współpracy* końcowy dokument potwierdzający gotowość partnerskiej współpracy na rzecz rozwoju usług reintegracji społecznej i zawodowej podpisywało wielu interesariuszy przekonanych do tej idei i deklarujących jej wspieranie.

W gminie Modliborzycze (woj. lubelskie) dokument *Pakt na rzecz MLW* został podpisany na konferencji podsumowującej pilotaż MLW 19 sierpnia 2014 r.

***LISTA SYGANTARIUSZY PAKTU NA RZECZ
MODELU LOKALNEJ WSPÓŁPRACY***

1. Powiatowy Urząd Pracy w Janowie Lubelskim, ul. Zamoyskiego 70, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowany przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy,
2. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Janowie Lubelskim, ul. Ogrodowa 20, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowane przez Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie;
3. Ośrodek Interwencji Kryzysowej w Janowie Lubelskim, ul. Ogrodowa 20, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Interwencji Kryzysowej;
4. Środowiskowy Dom Samopomocy w Janowie Lubelskim, ul. Kilińskiego 30, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowany przez Dyrektora Środowiskowego Domu Samopomocy;
5. Gminna Biblioteka Publiczna im. Kazimierza Zielińskiego w Modliborzycach, ul. Piłsudskiego 63, 23-310 Modliborzycze, reprezentowana przez Dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Modliborzycach;
6. Gminny Ośrodek Kultury w Modliborzycach, ul. Zamkowa 1, 23-310 Modliborzycze, reprezentowany przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury;

7. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Modliborzycach, ul. Piłsudskiego 63, 23-310 Modliborzyce, reprezentowany przez Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej;
8. Caritas Diecezji Sandomierskiej, ul. Opatowska 10, 27-600 Sandomierz, reprezentowany przez Ks. Dyrektora Caritas Diecezji Sandomierskiej;
9. Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”, ul. Bohaterów Porytowego Wzgórza 23, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowane przez Prezesa Zarządu;
10. Lokalna Grupa Działania „Leśny Krąg”, ul. Ogrodowa 16, 23-300 Janów Lubelski, reprezentowana przez Panią Prezes Stowarzyszenia;
11. Stowarzyszenie „Opoka Słupie”, Słupie 43B, 23-310 Modliborzyce, reprezentowane przez Prezesa Zarządu.



Przykład 5: Wybór wariantów rozwoju usług reintegracji społecznej i zawodowej w ramach MLW

Autonomiczne decyzje gmin uczestniczących w pilotażu MLW przyniosły następujący układ wariantów rozwoju form organizacyjnych świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej:

FORMY ORGANIZACYJNE ŚWIADCZENIA USŁUG REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ NA BAZIE MLW

Wariant nowego podmiotu
zatrudnienia socjalnego (KIS)
– 7 pilotażowych gmin

- Legionowo, woj. mazowieckie
- Sochaczew, woj. mazowieckie
- Iława, woj. warmińsko-maz.
- Gościeradów, woj. lubelskie
- Biłgoraj, woj. lubelskie
- Bełżyce, woj. lubelskie
- Bulkowo, woj. mazowieckie

Wariant rewitalizacji usług KIS
– 10 pilotażowych gmin

- Tomaszów Lubelski, woj. lubelskie
- Tłuszcz, woj. mazowieckie
- Stare Miasto, woj. wielkopolskie
- Śrem, woj. wielkopolskie
- Słupno, woj. mazowieckie
- Purda, woj. warmińsko-mazurskie
- Lubawa, woj. warmińsko-mazurskie
- Janów Lubelski, woj. lubelskie
- Kolno, woj. warmińsko-mazurskie
- Działdowo, woj. warmińsko-mazurskie

Wariant współpracy
z KIS z innej gminy
– 2 pilotażowe gminy

- Modliborzyce, woj. lubelskie
- Godziszów, woj. lubelskie

Wariant programu rozwoju usług reintegracji społecznej
i zawodowej w ramach rozwoju ekonomii społecznej
– 1 pilotażowe miasto – Poznań

Przykład 6: Promocja i edukacja MLW – *Biblioteczka MLW*

W gminie Działdowo (woj. warmińsko-mazurskie) w ramach działań promocyjno-edukacyjnych wykonano:

- 30 grudnia 2013 r., przy okazji podjęcia Uchwały Nr XXXI/272/13 o przystąpieniu do pilotażu MLW, z celami i założeniami MLW zapoznano radnych Rady Miasta, zarządców osiedli mieszkaniowych, przedstawicieli lokalnych instytucji powiatowych (np. policji) oraz mieszkańców.
- 31 stycznia 2014 r. w „Gazecie Działdowskiej”, stanowiącej dodatek do „Gazety Olsztyńskiej”, ukazał się List intencyjny do mieszkańców Działdowa. ZSL poinformował mieszkańców o przystąpieniu Gminy Miasto Działdowo do realizacji Pilotażu MLW oraz o jego założeniach, celach i zadaniach.
- Członkowie Zespołu Synergii Lokalnej pełnili cotygodniowe dyżury w biurze wynajętym na cele realizacji pilotażu. Dyżury służyły ułatwieniu dostępności do informacji o MLW.

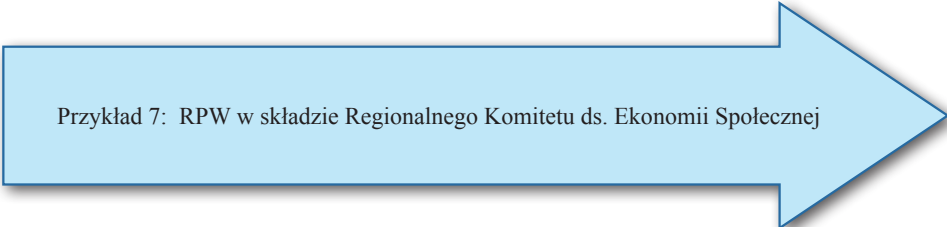
W gminie Lubawa (woj. warmińsko-mazurskie) ZSL udostępnił w celach edukacyjnych zbiór „Gminnej Biblioteczki MLW” w wersji elektronicznej.

Przeglądasz: [Strona startowa](#) / [Aktualności](#), [Aktualności](#), [Pilotaż Model Lokalnej Współpracy](#), [Promocja](#), [Wydarzenia](#) / [Biblioteczka Modelu Lokalnej Współpracy](#)
[Biblioteczka Modelu Lokalnej Współpracy](#)

7 lipca 2014



Podczas realizacji Pilotażu Model Lokalnej Współpracy w ramach projektu „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym” w Gminie Lubawa powstała Biblioteczka Gminnego Modelu MLW. Biblioteczka zawiera zbiór niezbędnych informacji, dokumentów oraz aktów prawnych związanych z zatrudnieniem socjalnym. Biblioteczka mieści się w Ośrodku Pomocy Społecznej Gminy Lubawa w Dziale Programów i Projektów, ul. 19 stycznia 25. Zainteresowanych zapraszamy do skorzystania ze zbioru.



Przykład 7: RPW w składzie Regionalnego Komitetu ds. Ekonomii Społecznej

***DECYZJA O WŁĄCZENIU RPW DO KOMITETU
DS. EKONOMII SPOŁECZNEJ***

Uzasadnienie do uchwały Nr 4945/2014

**Zarządu Województwa Wielkopolskiego z dnia 24 lipca 2014 roku
zmieniającej uchwałę w sprawie powołania Komitetu ds. ekonomii
społecznej w ramach realizacji Regionalnego Planu Rozwoju Ekonomii
Społecznej w Województwie Wielkopolskim na lata 2013-2020**

W dniu 5 lipca podjęta została uchwała Nr 3602/2013 Zarządu Województwa Wielkopolskiego w sprawie powołania Komitetu ds. ekonomii społecznej w ramach realizacji Regionalnego Planu Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Wielkopolskim na lata 2013-2020.

W związku z coraz intensywniejszą pracą Komitetu ds. ekonomii społecznej konieczna stała się korekta jego składu obejmująca wymianę członków lub zastępców bez poszerzania listy członków.

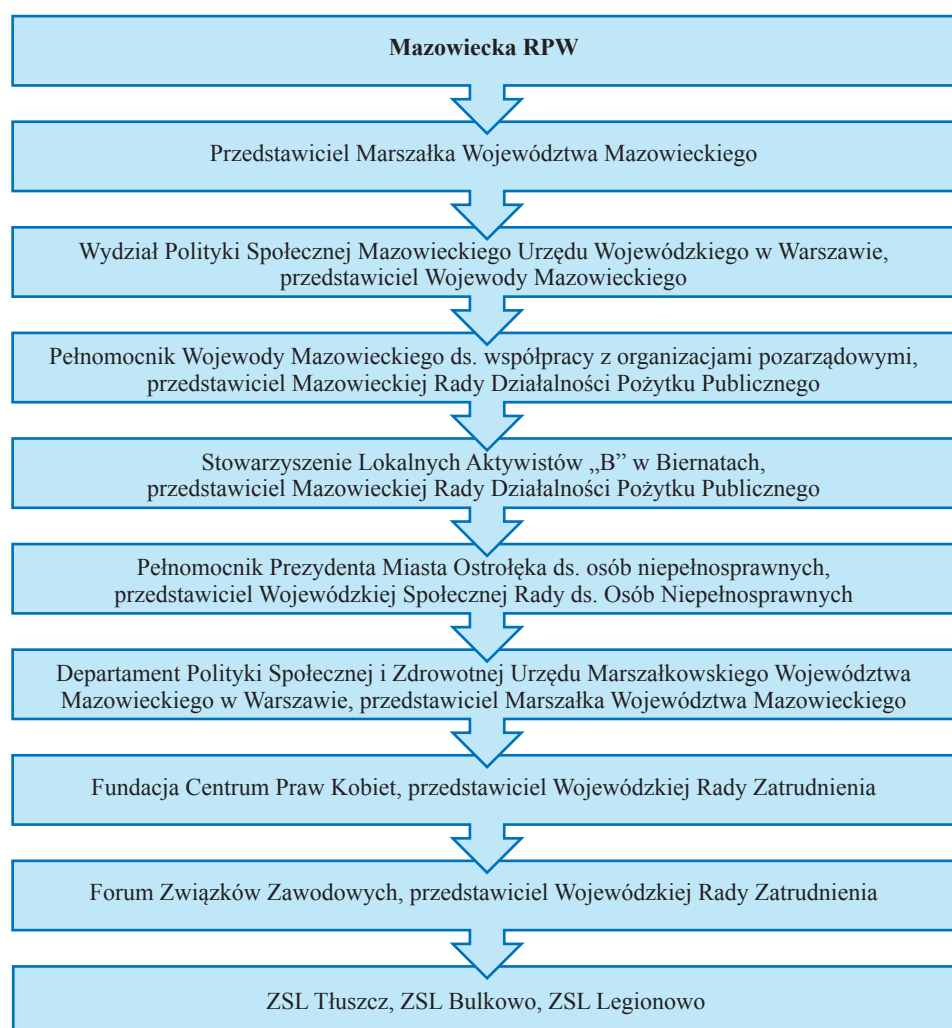
Zadaniem Komitetu ds. ekonomii społecznej jest, między innymi, zapewnienie realizacji polityki wsparcia ekonomii społecznej w następujących wymiarach:

- koordynowania działań w obszarze ekonomii społecznej w regionie,
- wyznaczania wspólnych kierunków rozwoju,
- stworzenia prawidłowego systemu przepływu informacji oraz komunikacji,
- stałego pogłębiania wiedzy mieszkańców Wielkopolski dotyczącej sektora ekonomii społecznej,
- wypracowanie ram instytucjonalnych i prawnych umożliwiających rozwój podmiotów ekonomii społecznej oraz współpracy lokalnej na rzecz sektora ekonomii społecznej.

Zgodnie z regulaminem Komitetu ds. ekonomii społecznej, w jego ramach tworzone są również zespoły robocze. Pierwszym z nich jest Regionalna Platforma Współpracy, której celem jest uzyskanie w Wielkopolsce synergii działań instytucji odpowiedzialnych za realizację zadań reintegracji społeczno-zawodowej grup osób wykluczonych społecznie, wzmacniającej jakość i efektywność świadczonych usług. Kolejne zespoły robocze będą powoływane zgodnie z potrzebami i Regulaminem działalności Komitetu ds. Ekonomii Społecznej. Ze względu na ww. zadania, zasadne jest bieżące monitorowanie i dostosowywanie prac Komitetu ds. ekonomii społecznej, w tym bieżąca aktualizacja jego składu. Wobec powyższego podjęcie niniejszej uchwały jest uzasadnione.

Przykład 8: RPW jako rozszerzenie reprezentacji istniejących organów doradczo-konsultacyjnych

Zarządzeniem Nr 567/14 Marszałka Województwa Mazowieckiego z 10 lipca 2014 r. powołano Regionalną Platformę Współpracy Województwa Mazowieckiego (RPW WM).



Przykład 9: Opinia o utworzeniu RPW jako elementu *Standardu Lokalnej Współpracy*

Opinia jednego z koordynatorów pilotażu RPW:

1. Pierwsza opinia (cyt.): *„Jednakowoż przydzielenie grupy RPW do Komitetu ds. Ekonomii Społecznej umożliwi ciągle funkcjonowanie i działanie Platformy, nawet po zakończeniu pilotażu, co może dobrze wpłynąć na utrzymanie synergii działań instytucji związanych z reintegracją społeczną i zawodową”¹⁵.*
2. Druga opinia (cyt.): *„Ostatnim ważnym elementem jest usytuowanie Grupy RPW przy Komitecie ds. Ekonomii Społecznej, która to decyzja została zaaprobowana przez jego członków, można domniemywać, iż jest to sygnał nawiązania współpracy między poszczególnymi podmiotami z obszaru pomocy i reintegracji społecznej oraz z obszaru publicznych służb zatrudnienia”¹⁶.*

¹⁵ Raport cząstkowy Nr 3 „Regionalne Platformy Współpracy”, ROPS Poznań, Poznań 2014, s. 5.

¹⁶ Tamże, s.6.

Wydawca
Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
AL. Jerozolimskie 65/79
00-697 Warszawa
www.crzl.gov.pl
Tel. +48 22 237 00 00
Fax +48 22 237 00 99

ISBN: 978-83-7951-335-2

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

