

MODEL LOKALNEJ WSPÓŁPRACY KOMPLEKSOWE FORMY REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ W ŚRODOWISKU LOKALNYM



 zeszyt
informacyjny

Warszawa 2014

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

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**MODEL LOKALNEJ WSPÓŁPRACY
KOMPLEKSOWE FORMY REINTEGRACJI
SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ
W ŚRODOWISKU LOKALNYM**

 zeszyt
informacyjny

Warszawa 2014

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

Katarzyna Sokołowska

Andrzej Trzeciecki

Paweł Wiśniewski

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

Publikacja bezpłatna

Nakład 3500 egz.

Projekt okładki: Anna Skrok

Korekta i skład: Joanna Iwanowska, Bożena Mazur

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



SŁOWO WSTĘPU

Okres 10 lat funkcjonowania rozwiązań ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym przyczynił się do trwałego wpisania centrów i klubów integracji społecznej w architekturę instytucji pomocy oraz wsparcia systemu, który obecnie tworzony jest przez trzy filary: jednostki organizacyjne pomocy społecznej, publiczne służby zatrudnienia oraz podmioty zatrudnienia socjalnego. Na początku 2014 roku statystyka jednostek zatrudnienia socjalnego odnotowała 132 centra integracji społecznej oraz 286 klubów integracji społecznej, co jednoznacznie wskazuje na zbyt małą liczbę podmiotów w stosunku do istniejących gmin¹. Niewystarczający i zróżnicowany poziom przestrzennego nasycenia kraju tymi podmiotami nie zapewnia każdej gminie dostępności do usług zatrudnienia socjalnego.

Proponowany Model Lokalnej Współpracy, określany w dalszej części tekstu skrótem MLW, był testowany w wybranych gminach kraju w okresie od stycznia do sierpnia 2014 roku. Zakłada on uzyskanie synergii działania instytucji, które z punktu widzenia świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej mogą utworzyć lokalny katalog interesariuszy działających na rzecz wzmocnienia jakości i efektywności tych usług. MLW stanowi jeden z elementów poprawiających nie tylko funkcjonowanie systemu zatrudnienia socjalnego, to także propozycja wykraczająca poza wspomniane wcześniej filary. Testowany model wskazuje także na instrumentarium jeszcze jednego obszaru – działalności pożytku publicznego, w którym do dyspozycji pozostaje potencjał organizacji obywatelskich, mogących aktywnie włączyć się w lokalne działania dla mieszkańców gminy, szczególnie tych potrzebujących pomocy i wsparcia.

Połączenie MLW z działaniami inspirującymi do tworzenia na szczeblu powiatu lub województwa Regionalnych Platform Współpracy², uzupełniających zadania rad rynku pracy oraz rad pożytku publicznego, staje się propozycją wzmocnienia silnej korelacji pomiędzy już nie trzema, a czterema ustawami. Wykorzystanie MLW powinno doprowadzić do budowy silnych i pozytywnych powiązań instytucji z różnych sektorów działalności, co wpisuje się w kreowanie i utrwalanie wielosektorowej polityki pomocy i integracji społecznej zawierającej się w obszarze rozwiązań aktywnej polityki społecznej³.

¹ Polska dzieli się na 16 województw, 314 powiatów i 2 479 gmin (306 miejskich, w tym 66 miast na prawach powiatu – tj. mających status gminy miejskiej i równocześnie wykonujących zadania powiatu – tzw. „powiatów grodzkich”, 602 miejsko-wiejskie oraz 1 571 wiejskich). Stan na 01.01.2013 r. www.stat.gov.pl.

² Patrz: Zeszyt Informacyjny pt.: „Regionalna Platforma Współpracy MLW – kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej”, wersja skorygowana po pilotażu RPW, CRZL Warszawa 2014.

³ Patrz: M. Grewiński, A. Karwacki, (2010), *Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych*, Warszawa, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

To drugie wydanie „Zeszytu Informacyjnego”, które obejmuje korektę pierwszej wersji, uzupełnione o doświadczenia i propozycje powstałe w trakcie testowania MLW w 20 gminach w Polsce. Niezwykle cennymi efektami pilotażu MLW są wypracowane przez zespoły synergii lokalnej propozycje uzupełnienia Wytycznych MLW o: wskazówki jak praktycznie wdrażać elementy Modelu, procedury kompetencji instytucji w zbiorze Interesariuszy MLW, a także wprowadzenie nowych rozwiązań do ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Niniejsza publikacja ma charakter ramowy, co oznacza, że Model Lokalnej Współpracy nie jest obligatoryjnym rozwiązaniem dla jednostek samorządu terytorialnego, ale podpowiedzią, jak budować lokalne przedsięwzięcia aktywizacji społecznej i zawodowej z wykorzystaniem zatrudnienia socjalnego. W trakcie pilotażu MLW okazało się, że ostateczny wybór wariantu wprowadzenia usług reintegracji społecznej i zawodowej zależy od specyfiki danej gminy, zdiagnozowanych potrzeb oraz możliwości organizacyjno-finansowych. Prezentowany Model zakłada, iż w końcowej fazie jego wdrażania zostanie utworzony najmniej organizacyjnie podmiot zatrudnienia socjalnego – klub integracji społecznej, co ostatecznie nie musi być powszechnym efektem. Warunkiem decydującego i skutecznego wyboru lokalnego wariantu „kompleksowych form reintegracji społecznej i zawodowej” jest bowiem rzetelne zapoznanie się z wiedzą 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.

/ - / Od Zespołu Autorskiego

SŁOWNICZEK MLW – NAJWAŻNIEJSZE POJĘCIA

MLW	Skrót określający Model Lokalnej Współpracy oznacza tworzenie partnerstwa lokalnego w obszarze zatrudnienia socjalnego.
ZSL	Skrót określający Zespół Synergii Lokalnej oznacza zespół konsultacyjno-doradczy utworzony dla inicjowania działań MLW.
ZATRUDNIENIE SOCJALNE	Pojęcie odnoszące się do usług reintegracji społecznej i zawodowej, wykonywanych zgodnie z przepisami ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43, poz. 225 z późn. zm.).
PODMIOT ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO	To jednostka organizacyjna świadcząca usługi reintegracji społecznej, utworzona zgodnie z procedurą i wymogami ustawy z dn. 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.
CIS	Skrót określający Centrum Integracji Społecznej.
KIS	Skrót określający Klub Integracji Społecznej.
INTERESARIUSZ MLW	Pojęcie występujące w Modelu Lokalnej Współpracy odnoszące się do instytucji, podmiotu lub osoby fizycznej. Interesariusze MLW w działaniach pilotażowych są reprezentowani przez osoby wyznaczone przez kierownictwo instytucji, podmioty lub osoby o uznanym w środowisku autorytecie społecznym.
PAKT NA RZECZ MLW	Pojęcie występujące w Modelu Lokalnej Współpracy odnoszące się do projektu/lub ostatecznej wersji porozumienia (umowy) o współpracy zawarte go pomiędzy Interesariuszami, którzy zadeklarowali chęć wspierania, a także uczestniczenia w działaniach zmierzających do utworzenia (reaktywowania) klubu integracji społecznej oraz rozwoju jego usług na terenie gminy, na którym przebiegał pilotaż MLW.
GMINA MLW	Pojęcie oznaczające gminę, która brała udział w działaniach pilotażowych Modelu Lokalnej Współpracy lub gminę, która wdraża ten Model.
RPW	Skrót określający Regionalną Platformę Współpracy, występującą w działaniach wdrażających MLW na terenie gmin danego powiatu/województwa. RPW oznacza elastyczną strukturę organizacyjną budowaną oddolnie na bazie już istniejących partnerstw lub organów doradczo-konsultacyjnych takich jak: Powiatowa Rada Rynku Pracy, Powiatowa Rada Działalności Pożytku Publicznego (odpowiednio wojewódzka). W skład nowej struktury organizacyjnej (Platformy Współpracy) wchodzi przedstawiciele (lub reprezentant) działających Zespołów Synergii Lokalnej, reprezentujących instytucje zatrudnienia socjalnego. RPW może być także tworzona na bazie zespołów ds. ekonomii społecznej działających w strukturach Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej, a poprzez dołączenie do nich przedstawiciele zespołów synergii lokalnej następuje wzmacnianie lokalnych podmiotów zatrudnienia socjalnego.
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 integracji społecznej i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

Inspiracja dla MLW – ramy koncepcyjne

Konstrukcja prezentowanego Modelu Lokalnej Współpracy jest prostym rozwiązaniem, przydatnym w działaniach samorządów gminnych mających na celu ograniczenie sfery wykluczenia społecznego. Podstawą koncepcji MLW jest dążenie do wpisania się w realizację idei Organizacji Narodów Zjednoczonych zakładającej powszechną gwarancję bezpieczeństwa socjalnego obywateli, a także wpisanie się w wyznaczone na lata 2014–2020 priorytety europejskiej i krajowej polityki społecznej oraz w konsekwentne promowanie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Konstruując MLW, uznano także, że będzie on przydatny w propagowaniu warunków rozwoju społeczności lokalnych, do których bezwzględnie zaliczyć należy kategorie „uczestnictwa” oraz „partnerstwa”.

Pierwsza rama koncepcji MLW „Gwarancja bezpieczeństwa socjalnego”

– Art. 25 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka brzmiący: „Każdy człowiek ma prawo do stopy życiowej zapewniającej zdrowie i dobrobyt jego i jego rodziny, włączając w to wyżywienie, odzież, mieszkanie, opiekę lekarską i konieczne świadczenia socjalne, oraz prawo do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, choroby, niezdolności do pracy, wdowieństwa, starości lub utraty środków do życia w inny sposób od niego niezależny”⁴.

Druga rama koncepcji MLW „Cele polityki społecznej 2014–2020”

– Strategii „Europa 2020” (w obszarze polityki społecznej m.in. ograniczenie o 20 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym), „Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020 Nowy wymiar aktywnej integracji” (m.in. obniżenie w Polsce o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem i/lub deprywacją materialną i/lub żyjących w gospodarstwach domowych bez osób pracujących lub o niskiej intensywności prac).

Trzecia rama koncepcji MLW „Promocja zatrudnienia socjalnego” – promowanie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym, które od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej towarzyszą poszukiwaniu sposobów na integrację społeczną szczególnie osób zaliczanych do grup ryzyka wykluczenia społecznego; zwrócenie uwagi na rolę wielu instytucji, które wypełniając swoje statutowe zadania, powinny kierować się zasadami: solidaryzmu społecznego, pomocniczości oraz partnerskiego współdziałania.

⁴ Dokument *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, <http://www.unesco.pl/> (10.07.2014).

Czwarta rama koncepcji MLW „Uczestnictwo” – to uczestnictwo jednostek społeczeństwa oraz uczestnictwo instytucji (organizacji). W MLW chodzi o dwie formy tego uczestnictwa⁵:

- I** Powinność – to zobowiązanie jednostki wobec społeczeństwa oraz wyrażane jest oczekiwaniem spełniania określonych postaw (ról) wobec istniejących norm społecznego życia w takich sferach jak: ekonomiczna (wytworzenie dóbr, praca, konsumpcja) oraz społeczna (relacje i kontakty społeczne, udział w kulturze i oświacie).
- I** Dostępność – to możliwość dostępu do zasobów i usług w sferze ekonomicznej (rynek pracy – zatrudnialność), w sferze socjalnej (instytucje zdrowia, system zabezpieczenia społecznego), w sferze edukacyjnej (wykształcenie, ustawiczne kształcenie) oraz w sferze kultury (role społeczne, role rodzinne).

Piąta rama koncepcji MLW „Partnerstwo” – to działania zmierzające do przekształcenia współpracy, która jest zazwyczaj okazjonalna, krótkotrwała oraz wynika z konieczności połączenia potencjału w celu rozwiązania konkretnego problemu, w długofalowy proces kończący się podjęciem deklaracji o wzajemnym współdziałaniu instytucji dla osiągnięcia uzgodnionych, lokalnych celów polityki społecznej⁶. W prezentowanym tekście partnerstwo jest ... *dynamiczną relacją pomiędzy różnymi podmiotami, opartą na wzajemnie uzgodnionych celach, realizowanych dzięki podzielnemu 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*⁷. Z definicji tej 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. Każdy – przez to, co wnosi do partnerstwa ze swą odmiennością – stanowi dla niego wartość.

⁵ Patrz: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, wyd. Edukacyjne Akapit, Toruń 2005, s. 28–29.

⁶ T. Kaźmierczak, *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 2008.

⁷ J. Wygnański, *Skuteczne animowanie kultury współpracy – czynniki sukcesu w procesie budowy partnerstw*, [w:] Handzlik A., Głowacki J. (red.), *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, Wyd. UE, Kraków 2012, s. 12.

10 wskazówek tworzenia partnerstwa – warto zapoznać się przed wdrażaniem MLW

WSKAZÓWKA 1: JAK ROZPOCZĄĆ I KOGO ZAINSPIROWAĆ IDEĄ PARTNERSTWA

Realizacja działań na rzecz mieszkańców gminy w obszarze szeroko pojmowanej problematyki polityki społecznej, poza „liderami” żywotnie zainteresowanymi danym obszarem, wymaga przekonania lokalnego środowiska – zwłaszcza jednostek niezdecydowanych czy przeciwnych. Innymi słowy chodzi o przeprowadzenie „negocjacji” z potencjalnymi partnerami. Wszystkie etapy działania na rzecz budowy partnerstwa powinny charakteryzować się konsekwencją, wyrozumiałością oraz otwartością. Modelowe rozwiązanie dla partnerstwa lokalnego to pozyskanie podmiotów reprezentujących trzy podstawowe sektory – samorządowy, pozarządowy i biznesowy.

1. Partnerstwo lokalne jest nową formą zarządzania rozwojem środowiska lokalnego oraz przeciwdziałania problemom społecznym.
2. Modelowe partnerstwo lokalne tworzą partnerzy reprezentujący trzy podstawowe sektory: samorządowy, pozarządowy, biznesowy.

WSKAZÓWKA 2: WSPÓLNE UZGODNIENIE I OKREŚLENIE CELÓW PARTNERSTWA LOKALNEGO

Partnerzy są odpowiedzialni za wyznaczenie priorytetowych celów oraz wybór metod do ich realizacji. Sam proces określania celów, sposobów ich osiągania, kalendarza wydarzeń służących ich realizacji musi być wewnętrzną inicjatywą wszystkich interesariuszy, szczególnie tych, którzy są w grupie określonej przez MLW jako „Zwolennicy”. Często jednak pojawia się pytanie: jak osiągnąć cele w sytuacji, gdy brakuje środków finansowych? Zabezpieczenie finansowe w procesie inicjowania partnerstwa jest sprawą drugorzędną i nie powinno być przeszkodą w wyznaczaniu celów. Wykorzystanie potencjału interesariuszy, szczególnie wiedzy i doświadczeń, zasobów kadrowych może być pomocne w poszukiwaniu źródeł finansowania. Każde partnerstwo, musi samo poszukiwać możliwości pozyskania funduszy, wpisywać się strategicznie w dostępne projekty oraz programy. Bardzo ważne jest uświadomienie sobie, że partnerstwo, które uzależnia swoją pracę wyłącznie od pozyskanych środków, może nie przetrwać w sytuacji ich braku. Partnerstwo musi dążyć do zbudowania własnej, stabilnej struktury organizacyjnej, która ma wypracowany system porozumiewania się, szczególnie cenny w sytuacjach kontrowersyjnych czy konfliktowych.

1. Inicjatorem partnerstwa może być osoba fizyczna, organizacja, instytucja.
2. Inicjator musi być wiarygodny w środowisku lokalnym.
3. Impulsem podjęcia inicjatywy partnerskiej jest dostrzeżenie określonego problemu/ problemów społecznych i wola ich rozwiązania

WSKAZÓWKA 3: DIAGNOZA PROBLEMÓW LOKALNYCH – WSPÓLNY INTERES

Każdy potencjalny partner, a więc interesariusz, patrzy na lokalny rozwój z innej perspektywy, przewiduje inne korzyści, które może uzyskać w wyniku wspólnego działania. Jednak dla lokalnego rozwoju niezbędne jest wspólne ustalenie najważniejszych problemów do rozwiązania i uzyskanie w tej sprawie consensusu. Najlepiej jest, gdy każdy partner (interesariusz) określi ważne z jego punktu widzenia problemy społeczne i określi charakter oraz zakres celów, jakie zamierza osiągnąć. Następnym krokiem jest utworzenie listy problemów i celów oraz usystematyzowanie ich w kolejności wyznaczającej priorytety.

1. Diagnoza spełnia dwójaką funkcję – jest pomocna przy określeniu problemów i potrzeb społeczności lokalnej oraz potencjału samego partnerstwa.
2. Diagnoza może być przeprowadzona siłami własnymi partnerów, którzy samodzielnie wybierają odpowiednią do tego metodę.
3. W przypadku partnerstwa formalnego, dysponującego środkami finansowymi, diagnoza może być zlecona ekspertom zewnętrznym, którzy konsultują z partnerstwem wybraną przez nich metodę jej przeprowadzenia.

WSKAZÓWKA 4: BEZ DIAGNOZY NIE MA PARTNERSTWA LOKALNEGO

Po ustaleniu na zasadzie consensusu najważniejszych problemów lokalnych należy znaleźć sojuszników do ich rozwiązywania. W tym celu konieczne jest połączenie potencjałów organizacyjnych, kadrowych, technicznych i finansowych, to gwarancja efektywnej współpracy. Niezmiernie ważnym elementem budowania partnerstwa jest zbudowanie przyjaznego otoczenia, w tym zainteresowanie jego ideą lokalnych samorządowców, w szczególności radnych. Przekonywanie do idei partnerstwa wiąże się z potrzebą przedstawienia argumentów, w tym także o charakterze ekonomicznym, w formie różnego rodzaju analiz. W przypadku problemów społecznych bardzo dobrą formą jest przedstawienie wszystkim interesariuszom tzw. kalkulatora wydatków (szczególnie związanych z wypłacaniem zasiłków, świadczeń z pomocy społecznej) na tle ewentualnych korzyści z tytułu podatków lokalnych, nowych miejsc pracy, kontaktów z innymi kontrahentami itp.

WSKAZÓWKA 5: POSZUKIWANIE PARTNERÓW

Lider lub liderzy, którzy decydują się na pełnienie roli inicjatora partnerstwa, muszą wziąć na siebie ciężar promowania jego idei oraz gromadzenia coraz większej liczby sojuszników. Pomocnymi narzędziami mogą być listy intencyjne, zaproszenia imienne, w których treści poza przedstawieniem celów powinny znaleźć się przede wszystkim zdiagnozowane problemy lokalne. Zaproszenia lub listy intencyjne muszą przede wszystkim zawierać informację o terminie pierwszego spotkania potencjalnych interesariuszy. Wskazane jest, aby na spotkanie zaprosić reprezentantów tzw. *dobrych praktyk w kraju*.

1. Przeciwdziałanie powstawaniu problemów społecznych i ich rozwiązywanie wymaga połączenia potencjału różnych podmiotów lokalnych.
2. Poszukując partnerów, należy rozważyć: jakie podmioty powinny uczestniczyć w partnerstwie, aby rozwiązać dany problem; jakimi przesłankami kieruje się potencjalny partner w swojej podstawowej działalności; jakimi zasobami własnymi dysponuje.
3. Partnerstwo jest otwarte na nowych członków.

WSKAZÓWKA 6: WSPÓLNA WIZJA, MISJA I CELE

Wizja – pożądany przez partnerów stan społeczności lokalnej, pozytywnie zmieniony w efekcie działania partnerstwa.

Misja – to określenie roli i celu, jakie wyznacza się do spełnienia przez partnerstwo. Sformułowanie misji wymaga osiągnięcia pewnego kompromisu pomiędzy tym, co musi być wpisane w misję, tym co można pominąć i tym co jest w niej najważniejsze. Przykład sformułowania 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 efektów, do których partnerstwo będzie zmierzało.

Jakie cele szczegółowe uznać za priorytetowe, a jakie za mniej ważne? W odpowiedzi na to pytanie bardzo pomocna powinna okazać się przeprowadzona wcześniej diagnoza.

1. Wizja jest niezbędnym elementem długofalowego planowania działań partnerstwa. Określa pożądany stan społeczności lokalnej, zmienionej w efekcie działania partnerstwa. Ostateczne wypracowanie wizji powinno być zakończone jasno sformułowanym dokumentem.
2. Misja określa nadrzędny cel partnerstwa, definiuje wspólne przekonania partnerów dotyczące przyczyn powołania partnerstwa. Misja określa także zasady, na których partnerstwo się opiera i które muszą być respektowane przez wszystkich jego członków.
3. Precyzyjne określenie celów, z uwzględnieniem celu głównego i szczegółowego, umożliwia prawidłową pracę partnerstwa. Cele szczegółowe spełniają funkcję pomocniczą przy realizacji celu głównego.

WSKAZÓWKA 7: FORMA DZIAŁANIA PARTNERSTWA

Każde partnerstwo może przybrać formę nieformalną, jednak popartą porozumieniem. Gdy interesariusze decydują się na formę formalnoprawną, mają możliwość stworzenia np. stowarzyszenia. Ten dylemat muszą rozstrzygnąć osoby utożsamiające się z grupą tzw. „Zwolenników/Sojuszników Idei”.

1. W polskim prawodawstwie brak odrębnej formuły prawnej dla partnerstwa lokalnego. Partnerstwo może uzyskać osobowość prawną jako: fundacja, stowarzyszenie, związek stowarzyszeń.
2. Partnerstwo lokalne, które nie ubiega się o uzyskanie osobowości prawnej, może być związane umową partnerską.
3. Partnerstwo lokalne, które nie zawiera umowy partnerskiej, nie posiada osobowości prawnej, działa nieformalnie i ma wyłącznie formę współpracy.

WSKAZÓWKA 8: WYBÓR FORMY PRACY PARTNERÓW

Jedną z naczelných zasad partnerstwa jest dokumentowanie wszystkich zachodzących w nim wydarzeń. O wspólnocie partnerskiej świadczy m.in. „Regulamin pracy” oraz „Harmonogram działań” uwzględniający podział obowiązków. Dla osiągnięcia wysokiej efektywności pracy ważne jest ustalenie trybu i form komunikacji, w tym wymiana kontaktów (np. numerów telefonów, adresów poczty elektronicznej).

1. Realizacja zaplanowanych przez partnerstwo zadań opiera się na wspólnie opracowanym i przyjętym planie i harmonogramie pracy.
2. Konieczne jest dokonanie podziału zadań, sprecyzowanie, za jakie zadania jest odpowiedzialny dany partner, który z partnerów będzie prowadzić dokumentację działalności partnerstwa.
3. Niezbędne jest ustalenie terminów spotkań oraz sposób komunikacji między spotkaniami i przestrzeganie ich przez wszystkich członków partnerstwa.
4. Niezbędne jest wybranie siedziby partnerstwa. W przypadku partnerstwa nieformalnego może to być siedziba jednego z partnerów.

WSKAZÓWKA 9: OPRACOWANIE PLANU DZIAŁANIA

Po uzgodnieniu horyzontu czasowego współdziałania należy opracować plan pracy partnerstwa. Powinno się przyjąć, że będzie to proces długotrwały, wymagający wzajemnych konsultacji, wymiany informacji, zgłaszania propozycji i korekt ze strony wszystkich partnerów.

1. W przypadku podjęcia przez partnerstwo działań długofalowych wskazane jest opracowanie strategii partnerstwa, obejmującej działania w okresie kilku lat, np. 3 lub 4.
2. Partnerstwo określa i realizuje działania w oparciu o wspólnie opracowany i przyjęty plan oraz harmonogram pracy.
3. Konieczne jest opracowanie rocznych planów partnerstwa.

WSKAZÓWKA 10: EWALUACJA I MONITORING

Ewaluacja i monitoring to niezbędne elementy budowy efektywnie działającego partnerstwa. Odpowiednio wykorzystane narzędzia monitoringu i ewaluacji pozwalają na wprowadzanie korekty w sposobach współpracy, technikach i metodach rozwiązywania problemów. Prawidłowo przeprowadzany proces monitoringu i ewaluacji powinien być wdrażany na każdym etapie funkcjonowania partnerstwa.

1. Ewaluacja jest niezbędna przy ocenie partnerstwa i jego działań. Umożliwia polepszenie pracy partnerstwa.
2. Częstotliwość ewaluacji powinna być wspólnie uzgodniona przez partnerów, z możliwością modyfikacji w zależności od potrzeb. Niezbędne minimum czasowe to pół roku.
3. Ewaluację można przeprowadzić siłami własnymi partnerstwa lub – w przypadku dysponowania odpowiednimi środkami – zlecić badanie ekspertowi/ekspertom zewnętrznym, co zwiększa obiektywizm badania.
4. Ewaluacja kończy się spisaniem dokumentu, w którym wykazane są braki i nieprawidłowości, a partnerzy zobowiązani do ich usunięcia.

Czym jest MLW dla gminy?

Zgodnie z konstytucyjną zasadą decentralizacji władzy publicznej, sprawy właściwe dla danej wspólnoty mieszkańców należą do kompetencji najmniejszej jednostki samorządu terytorialnego, czyli do gminy. Obowiązujące rozwiązania prawne w obszarze pomocy i integracji społecznej, w tym także świadczenie usług reintegracji społecznej i zawodowej przez podmioty zatrudnienia socjalnego utożsamiane są właśnie z gminą.

Okres dziesięciu lat funkcjonowania ustawy o zatrudnieniu socjalnym potwierdził przydatność włączenia w struktury instytucjonalne gmin podmiotów zatrudnienia socjalnego. Dzięki temu na obszarze administracyjnym gminy nastąpiło zintegrowanie wsparcia udzielanego mieszkańcom przez powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz jednostki zatrudnienia socjalnego. Według danych ujętych w *Informacji o działalności centrów i klubów integracji społecznej dla Sejmu i Senatu RP za 2012 r.*⁸, wskaźnik ekonomicznego usamodzielnia osób poprzez powrót na otwarty rynek pracy, które zakończyły w okresie 2010–2011 zajęcia w centrach integracji społecznej wyniósł 70%, natomiast w klubach integracji społecznej – 25%⁹. Mimo pozytywnych opinii o przydatności podmiotów zatrudnienia socjalnego możemy także spotkać się ze stanowiskiem niedoceniań roli centrów i klubów integracji społecznej jako rzeczywistych partnerów instytucji pomocy społecznej oraz publicznych służb zatrudnienia.

Prezentowany **Model Lokalnej Współpracy jest podpowiedzią, jak można w sposób optymalny wykorzystać rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym na obszarze gminy oraz zbudować własny/gminny system współpracy z wykorzystaniem potencjału wielu instytucji oraz liderów społecznych.** Model Lokalnej Współpracy to przykład, jak skonsolidować różne zasoby różnych instytucji (organizacji), zasoby techniczne, personalne, wiedzy i informacji, a także

⁸ Druk sejmowy nr 679, s. 43.

⁹ Tamże, s. 51.

potencjał finansowy z jednoczesnym poszukiwaniem dodatkowego, zewnętrznego wsparcia środkami pochodzącymi z województwa, budżetu ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego oraz z nowej perspektywy EFS 2014–2020.

Istotą MLW jest partnerskie tworzenie warunków do korzystania z rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym, a tym samym do podejmowania autonomicznych decyzji o wyborze wariantu wdrażania w gminach usług reintegracji społecznej i zawodowej. Przeprowadzone pilotaże MLW w wybranych gminach kraju wskazały, że efektem MLW powinno być zagwarantowanie mieszkańcom dostępności do usług zatrudnienia socjalnego. Nie musi to wiązać się z utworzeniem własnego, najmniejszego podmiotu zatrudnienia socjalnego, jakim jest klub integracji społecznej. Dobrym rozwiązaniem jest także nawiązanie współpracy z sąsiednimi gminami, które już dysponują podmiotem zatrudnienia socjalnego. MLW wskazuje także, jak wykorzystać potencjał organizacji obywatelskich, które mogą rozszerzyć swoją dotychczasową działalność. MLW to także wskazanie na możliwość wykorzystania potencjału innych rodzajów podmiotów ekonomii społecznej, np.: spółdzielni socjalnych.

Właściwe wykorzystanie MLW wymaga jednak konsolidacji przede wszystkim instytucji działających na obszarze administracyjnym gminy w różnych obszarach, takich jak: kultura, edukacja, zdrowie, sport oraz pozyskania środowiska lokalnych przedsiębiorców. Optymalnym wariantem wdrażania MLW jest również zdobycie przychylności zewnętrznych interesariuszy, tj. niektórych instytucji spoza granic gminy, np. z powiatu lub z województwa. Wdrażanie MLW wymaga określenia celów, które powinny zostać osiągnięte lub do których należy zmierzać, a przynajmniej celu głównego oraz dwóch celów szczegółowych. Katalog celów MLW może być rozszerzany w zależności od potrzeb danej gminy.

Propozycja celów MLW

CEL GŁÓWNY MLW

Uzyskanie w gminach synergii działań instytucji odpowiedzialnych za realizację zadań reintegracji społeczno-zawodowej osób wykluczonych społecznie, wzmacniającej jakość i efektywność świadczonych usług poprzez partnerską współpracę sygnatariuszy Paktu na rzecz MLW.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1

Zwiększenie stopnia koordynacji usług reintegracji społeczno-zawodowej oraz wzrost poziomu współpracy pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za pomoc i reintegrację społeczną a publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi partnerskimi instytucjami.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2

Wzrost świadomości społecznej w zakresie synergicznego działania wszystkich instytucji odpowiedzialnych za aktywizację społeczno-zawodową mieszkańców gminy, pomoc i wsparcie dla osób i rodzin znajdujących się w trudnej życiowej sytuacji – zwiększenie solidaryzmu społecznego.

Uniwersalizm MLW i inne jego cechy

Konstrukcja MLW, a także jego wewnętrzne instrumentarium (elementy składowe Modelu) sprawiają, że proponowane rozwiązanie cechuje uniwersalizm. W praktyce oznacza to, że możliwość zastosowania MLW istnieje na terenie każdej gminy, w której:

- 1) funkcjonuje już podmiot zatrudnienia socjalnego, a instytucje przygotowują się do ewentualnego następnego, wyższego etapu wdrażania systemu usług reintegracji społecznej i zawodowej (np. CIS, spółdzielnia socjalna osób prawnych);
- 2) dotychczas nie funkcjonował podmiot zatrudnienia socjalnego, a poprzez MLW może nastąpić rozszerzenie systemu wsparcia i pomocy osobom i rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz zbliżenie do innych rozwiązań organizacyjnych ekonomii społecznej;
- 3) zasoby instytucjonalne, a szczególnie szczupłość kadr oraz brak lokalnych organizacji obywatelskich (zadania publiczne – art. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) nie pozwalają na samodzielne uruchomienie działalności podmiotu zatrudnienia, ale dają możliwość skierowania wysiłków na nawiązanie partnerskiej współpracy z najbliższą gminą dysponującą jednostką zatrudnienia socjalnego.

Cechy MLW



Uniwersalizm MLW oznacza możliwość jego stosowania przez każdą gminę bez względu na jej obszar czy też liczbę mieszkańców. Ponadto Model Lokalnej Współpracy charakteryzuje się takimi cechami jak:

TERYTORYALNOŚĆ MLW – oznacza, że elementy MLW są utożsamiane przede wszystkim z administracyjnym obszarem działania jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego, jaką jest gmina, oznacza także współpracę partnerską pomiędzy instytucjami występującymi w hierarchii samorządu terytorialnego, czyli gmina – powiat – województwo.

PROCESOWY CHARAKTER MLW – oznacza preferowanie stopniowego dochodzenia (procesowego) do współpracy/partnerstwa oraz kompatybilnego działania na rzecz mieszkańców gminy zagrożonych wykluczeniem społecznym. Końcowym efektem procesu MLW powinno być osiągnięcie kilku rezultatów takich jak: zespół konsultancki dla władz gminy (tzw. Zespół Synergii Lokalnej), Pakt na rzecz rozwoju MLW (tzw. Gminny Pakt na rzecz MLW) oraz gwarancja dostępności do usług reintegracji społecznej i zawodowej (np. utworzenie podmiotu zatrudnienia socjalnego lub podpisania porozumienia o współpracy z już istniejącym podmiotem zatrudnienia socjalnego). Procesowy charakter działań w ramach MLW oznacza także podjęcie przedsięwzięć w dłuższym horyzoncie czasowym, wykraczającym poza uzyskanie tylko wskazanych rezultatów a więc ciągłość działania elementów MLW.

OTWARTOŚĆ MLW – oznacza możliwość dopasowywania MLW do lokalnych zasobów instytucjonalnych, kadrowych i finansowych, a także do lokalnych potrzeb społecznych. Model może ulegać zmianom ilościowym i rodzajowym, a więc jest otwarty na nowych partnerów, nowe formy reintegracji społecznej i zawodowej. Otwartość MLW oznacza jednocześnie, że zarówno zespół konsultacyjny (Zespół Synergii Lokalnej), jak i lista interesariuszy przystępujących do paktu są katalogami otwartymi, i w każdym czasie mogą być zmieniane in minus lub in plus z zachowaniem wypracowanych zasad partnerstwa MLW.

ELASTYCZNOŚĆ – oznacza, że zaproponowane wytyczne wdrażania MLW należy traktować fakultatywnie, mając na uwadze dążenie do osiągnięcia głównego celu MLW, jakim jest optymalne wykorzystanie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym na obszarze gminy oraz budowa własnego systemu współpracy instytucjonalnej. Elastyczność oznacza także dopasowanie do własnych warunków i potrzeb zakresu wykonania niektórych prac, w tym szczególnie o charakterze diagnostyczno-analitycznym, proponowania ram i zakresu współpracy partnerskiej oraz włączenia reprezentacji sektorów działalności (np. kultura, zdrowie, sport, edukacja, przedsiębiorcy etc.).

STANDARYZACJA MLW – oznacza możliwość zastosowania znanych w kraju wariantów organizacyjnych funkcjonowania podmiotów zatrudnienia socjalnego, standardów usług reintegracji społecznej i zawodowej, które przyniosły pożądane efekty dla mieszkańców gmin korzystających z oferty jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (kontrakty socjalne), powiatowych urzędów pracy (skierowania do indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego) lub organizacji pozarządowych (projekty konkursowe). Standaryzacja MLW to również możliwość skorzystania z gotowych wzorców dokumentacji niezbędnej dla prawidłowego prowadzenia zajęć reintegracji społecznej i zawodowej takich jak: regulaminy uczestnictwa w klubie integracji społecznej, wzorce indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego.

PARTYCYPACYJNY CHARAKTER MLW – oznacza przede wszystkim partycypacyjność instytucjonalną interesariuszy MLW w tworzeniu kolejnych elementów Modelu na terenie gminy. Partycypacyjność to odpowiedzialne, dopasowane do możliwości każdego partnera uczestnictwo zarówno w pracach zespołu synergii lokalnej, jak i we wspieraniu działalności istniejącej lub nowo tworzonej jednostki zatrudnienia socjalnego. Partycypacyjność oznacza także konieczność poszanowania zasady „priorytetu zadań statutowych” partnerskiej instytucji, bowiem MLW nie może doprowadzać do problemów w wypełnianiu ich podstawowych zadań.

Korzyści z MLW dla gminy

Skorzystanie z Modelu Lokalnej Współpracy może przynieść nie tylko widoczne i wymierne korzyści dla gminy wyrażające się liczbą osób zmotywowanych do aktywności społecznej i zawodowej, lecz również takie, które na początku wydają się niedostrzegalne i są dla społeczności lokalnej nieodczuwalne, jednak w przyszłości będą stanowić mocną podstawę rozwoju społecznego. W grupie najbardziej oczekiwanych korzyści dla gminy wymienić należy:

SPÓJNOŚĆ INTERESÓW – zjednoczenie różnych interesów instytucjonalnych, a także celów statutowej działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych gminy wokół rzeczywistych i aktualnych problemów społecznych mieszkańców. Wdrożenie MLW pozwala na uzyskanie spójności interesów administracji publicznej, sektora przedsiębiorców oraz środowiska organizacji obywatelskich. To niepodważalna korzyść widoczna w dłuższej perspektywie czasowej.

WPLYW MIESZKAŃCÓW NA ROZWÓJ GMINY – wybór przez gminę własnego wariantu wdrożenia usług reintegracji społecznej i zawodowej może zmobilizować tę część lokalnej społeczności, która dotychczas korzystała ze świadczeń pomocy społecznej i biernie pełniła role społeczne i zawodowe. Poprzez udział w zajęciach podmiotu zatrudnienia socjalnego może nastąpić zmiana tych postaw. Ponadto istnieje szansa na aktywne włączenie nie tylko tych osób, ale również pracowników instytucji partnerskich w sferę planowania i organizowania przedsięwzięć, które przyczyniają się do ogólnego rozwoju gminy – tzw. *społecznie odpowiedzialne terytorium*.

EDUKACJA LOKALNA – wdrożenie elementów MLW to możliwość ciągłego dostarczania wiedzy, informacji o najnowszych kierunkach rozwoju przedsiębiorczości społecznej (ekonomii społecznej). To szansa na zastosowanie alternatywnych rozwiązań gospodarczo-społecznych wobec otwartego i konkurencyjnego rynku pracy – w przyszłości nowe miejsca zatrudnienia. Działania w ramach MLW to też sposób na lepsze poznanie własnego potencjału i zasobów gminy, a przede wszystkim wzajemne poznanie kompetencji, zadań i obowiązków, a także prawnego zakresu odpowiedzialności poszczególnych instytucji. Poprzez działania edukacyjne można uzyskać również wzrost stopnia spójności pokoleniowej oraz wzrost świadomości i odpowiedzialności obywatelskiej za los współmieszkańców z obszaru danej gminy.

Interesariusze MLW – najważniejszy element MLW

Istotą MLW jest partnerskie tworzenie warunków na terenie gminy do wdrażania usług reintegracji społecznej i zawodowej poprzez wybór własnej formy organizacyjnej, w tym: z uwzględnieniem ewentualnej decyzji o utworzeniu podmiotu zatrudnienia (klubu integracji społecznej) oraz zainicjowanie procesu partycypacji lokalnych instytucji, organizacji społecznych, przedsiębiorców i liderów społecznych.

Wdrożenie MLW wymaga określenia **katalogu lokalnych interesariuszy**, czyli stron, które będą wpływać na przebieg procesu korzystania z usług reintegracji społecznej i zawodowej. To także strony, które należy pozyskać oraz przekonać do korzyści z wdrożenia tego Modelu w praktykę lokalnej polityki społecznej. Dysponując „katalogiem”, kolejne etapy wdrażania MLW będą znacznie łatwiejsze i bardziej czytelne szczególnie, kiedy rozpoczną się działania w ramach partnerskiej współpracy. Problematyka MLW obejmuje szerokie spektrum zagadnień związanych z usługami reintegracji społecznej i zawodowej, takimi jak:

1. *Pomoc społeczna i rynek pracy* – czyli działania osłonowe wraz z aktywizacją społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, działania promujące aktywność zawodową, przekwalifikowanie oraz zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych dopasowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy. To także udzielanie pomocy w znalezieniu subsydiowanych form zatrudnienia u pracodawców lub przygotowanie do podjęcia zatrudnienia, ewentualnie podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej.
2. *Edukacja ogólnorozwojowa* – czyli działania zmierzające do podniesienia poziomu wiedzy, samodzielnego dokształcania się oraz podnoszenia wykształcenia przyczyniającego się do wzmacniania własnej wartości na otwartym rynku pracy.
3. *Relacje międzyludzkie i stosunki społeczne* – czyli działania zmierzające do odbudowywania zniszczonych i utraconych więzi społecznych, rodzinnych oraz utrwalające powrót osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do norm powszechnie sankcjonowanych i uznawanych w społeczeństwie. To także działania zmierzające do wyzwolenia postaw współodpowiedzialności za sprawy społeczeństwa.
4. *Edukacja integracyjna* – czyli działania zmierzające do wykorzystania lokalnych zasobów takich sektorów jak: edukacja, zdrowie, kultura, sport i rekreacja, lokalne media oraz sektor przedsiębiorców dla wspierania programów zajęć organizowanych przez podmiot zatrudnienia socjalnego lub przez inną organizację, której statutowym zadaniem jest także reintegracja społeczna i zawodowa.

W każdej z tych sfer życia społeczno-gospodarczego występują interesariusze, których można przypisać do *Gminnego Katalogu Interesariuszy*, a także dokonać ich rodzajowego podziału ze względu na m.in.:

- przynależność danej instytucji/organizacji/podmiotu do sektora statutowej działalności, np.: sektor „administracji publicznej”, sektor „edukacji” etc.,
- przydatność danej instytucji ze względu na treści przyszłych programów zajęć reintegracji społecznej i zawodowej w ewentualnie utworzonym podmiocie zatrudnienia socjalnego,
- potrzebę skorzystania z ich zasobów techniczno-organizacyjnych, personalnych oraz posiadaną wiedzę, doświadczenie w wykonywanej działalności.

Przykładowy Katalog Interesariuszy MLW

INTERESARIUSZE MLW WEWNĘTRZNI	Sektor działalności	INTERESARIUSZE MLW ZEWNĘTRZNI	Sektor działalności
• Wójt, burmistrz, prezydent miasta na prawach powiatu oraz ich urzędy administracyjne, • Ośrodek pomocy społecznej, • Inne jednostki organizacyjne samorządu gminy, np.: biblioteka, dom kultury, szkoła, placówka zdrowia, • Organizacja pozarządowa, • Lokalni przedsiębiorcy, • Lokalne instytucje finansowe (oddziały banków), • Lokalne media • Organizacje kościelne, w tym parafie, • lokalni Liderzy społeczni, • Obywatele gminy, w tym grupy zagrożone wykluczeniem społecznym.	Administra- cja publiczna Pomoc społeczna kultura, edukacja, sport Organizacje obywatelskie Przedsiębior- cy Finanse Media Liderzy społeczni	• Starosta, marszałek województwa oraz wojewoda, • Powiatowy i wojewódzki urząd pracy, • Regionalny ośrodek polityki społecznej, • Powiatowa i wojewódzka rada zatrudnienia, • Powiatowa i wojewódzka rada pożytku publicznego • Regionalne media	Administracja publiczna Rynek pracy Polityka społeczna Liderzy społeczni

Dysponując „Katalogiem Interesariuszy”, kolejnym ważnym etapem wdrażania MLW jest określenie pozycji danej instytucji/organizacji/podmiotu, odzwierciedlającej jej stosunek do problematyki zatrudnienia socjalnego. Prace te można wykonać, wykorzystując **metodę kodów**, określając – poprzez specjalnie sformułowane **wyróżniki**, kryteria oceny – grupy instytucji, będące w polu

zainteresowania Zespołu Synergii Lokalnej, a także ich nastawienie do problematyki zatrudnienia socjalnego. Proponuje się zastosowanie dwóch podstawowych wyróżników (kryteriów oceny), tj.:

- 1) *Wyróżnik 1* – siła oddziaływania danej instytucji na kierunki i sposób realizacji lokalnej polityki społecznej w gminie,
- 2) *Wyróżnik 2* – poziom wiedzy i zainteresowania problematyką zatrudnienia socjalnego jako istotnego elementu ekonomii społecznej.

To przykładowy zestaw wyróżników, każdy Zespół Synergii Lokalnej może go skonstruować wg własnego wyboru i uzasadnienia. Pomocniczym działaniem analitycznym jest także przeprowadzenie badania ankietowego wśród przedstawicieli instytucji „Gminnego Katalogu Interesariuszy MLW”, które pozwoli uściślić przypisaną ocenę do każdej instytucji. Tak przygotowane oceny instytucji, dokonane dwukrotnie, tj. na początku wdrażania MLW oraz na etapie przystępowania do zawarcia Paktu na rzecz MLW, pozwalają na ostateczne ukształtowanie zbioru Interesariuszy MLW.

Propozycja kodów dla Interesariuszy MLW

- Kod „Zwolennik MLW”** oznacza taką grupę instytucji/organizacji, podmiotów oraz osób, która jest żywotnie zainteresowana, z punktu widzenia rozwiązywania problemów społecznych, rozwojem usług reintegracji społecznej i zawodowej na obszarze danej gminy. Będą to innymi słowy „liderzy” MLW, którzy w sposób zasadniczy będą angażować się w budowanie partnerstwa lokalnego MLW.
- Kod „Neutralny MLW”** oznacza taką grupę instytucji/organizacji, podmiotów oraz osób, która z uwagi na nadzorowanie i wypełnianie zadań w innych obszarach życia społeczno-gospodarczego (szczególnie swoich statutowych zadań) nie będzie na początku wdrażania MLW zainteresowana współpracą. Wobec tej grupy interesariuszy konieczne będzie przyjęcie specjalnego scenariusza negocjacji (scenariusza oddziaływania na zmianę ich stanowiska).

Zespół Synergii Lokalnej MLW

Konstrukcja MLW jest oparta na trójfilarowym narzędziu wdrażania, które powinno być tworzone w ściśle ustalonej kolejności. Pierwszym filarem jest Zespół Synergii Lokalnej (dalej skrót: ZSL), który pełni funkcje inicjujące, analityczne oraz doradcze dla rady gminy, wójta gminy, a także pozostałych Interesariuszy MLW.

Kolejność wdrażania narzędzi MLW



- ¹⁾ Podmiot zatrudnienia socjalnego (Klub Integracji Społecznej) nie jest jedyną formą aktywizacji społecznej i zawodowej.

Warunkiem powodzenia wdrażania MLW jest stworzenie sytuacji, w której instytucje z grupy „Zwolennicy MLW” podpiszą specjalną umowę, tzn. Pakt na rzecz MLW, a także zdecydują się na wybór jednej z form organizacyjnych świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej, np.: klub integracji społecznej, organizacja pozarządowa, spółdzielnia socjalna.

Zespół Synergii Lokalnej MLW zdefiniowany jest następująco – to *grupa indywidualnych osób składająca się zarówno z reprezentantów gminnych instytucji administracyjnych, jednostek organizacyjnych samorządu gminnego z obszaru pomocy społecznej, edukacji, kultury i służby zdrowia, a także reprezentantów środowisk lokalnych przedsiębiorców, organizacji obywatelskich, jak również z osób uznanych w środowisku lokalnym za autorytety społeczne. Skład Zespołu jest otwarty. Zespół ma charakter nieformalny, a jego członkowie, czyli reprezentanci poszczególnych interesariuszy, powinni pełnić swoje funkcje społecznie, doceniając funkcję konsultanta-doradcy dla zarządu gminy.* Zainicjowanie utworzenia Zespołu Synergii Lokalnej MLW powinno być czynnością przypisaną do kompetencji wójta, burmistrza, prezydenta miasta na prawach powiatu lub wyznaczonego przez niego reprezentanta (np. kierownika ośrodka pomocy społecznej lub lidera lokalnej organizacji pozarządowej). Podstawową funkcją Zespołu Synergii Lokalnej MLW jest sprawowanie funkcji konsultanta-doradcy. Proponowany w MLW schemat utworzenia Zespołu Synergii Lokalnej zaprezentowano poniżej.

Rada gminy – uchwała w sprawie utworzenia zespołu konsultacyjno-doradczego ds. rozwoju usług reintegracji społecznej i zawodowej dla mieszkańców gminy (Zespół Synergii Lokalnej)

Wójt gminy – wykonanie uchwały – Zespół Synergii Lokalnej

Zespół Synergii Lokalnej w początkowym składzie osobowym, odpowiadającym reprezentacji wewnętrznych Interesariuszy MLW

Scenariusz oddziaływania na potencjalnych interesariuszy MLW – ważne argumenty

Wykonywane przez ZSL prace analityczne mają charakter przygotowawczy do podjęcia działań nakłaniających lokalne instytucje/organizacje do włączenia się i wsparcia współpracy w ramach MLW. To etap zbliżający do powstania ostatecznego układu grupy „Zwolenników MLW”. W ramach tych prac każdy Zespół Synergii Lokalnej powinien rozpoznać poziom wiedzy o zatrudnieniu socjalnym wśród lokalnych instytucji (np. poprzez ankietę), a także ustalić pozycję danej instytucji względem idei MLW (np. poprzez kodowanie). To rozpoznanie niezbędne jest do przygotowania specjalnego „scenariusza oddziaływania” rozumianego jako oddziaływanie na sektory lub oddziaływanie na poszczególne instytucje. Głównym celem działań ZSL jest dokonanie zmiany stanowiska instytucji/organizacji zaliczonych do grup: „Neutralni”.

Wskazane jest, aby taki scenariusz oraz indywidualne negocjacje uwzględniały przynajmniej **dwa ważne argumenty merytoryczne**:

1. Wskazanie na dysfunkcje społeczne (ograniczenia) osób kierowanych na zajęcia w ramach usług reintegracji społecznej i zawodowej, które mogą zostać zminimalizowane lub zlikwidowane, co korzystnie wpłynie na lokalne społeczeństwo.
2. Zaprezentowanie wzorca podstawowego zakresu usług podmiotu zatrudnienia socjalnego (klubu integracji społecznej), wypracowanego przez okres funkcjonowania ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Dla grupy instytucji uznanych jako „Neutralni Interesariusze MLW” wskazanie barier, jakie uniemożliwiają osobom kierowanym do zajęć reintegracji społecznej i zawodowej wypełnianie ich ról społecznych i zawodowych, może okazać się momentem zwrotnym w zmianie stanowiska o przystąpieniu do partnerstwa MLW.

Bariery, z którymi borykają się osoby uczestniczące w zajęciach klubu, można podzielić na:

- a) **Psychologiczne** – to nieznajomość 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 i szkoleniem się.
- b) **Nieadekwatne kwalifikacje zawodowe** – wynikające z braku wykształcenia lub niewystarczającego wykształcenia, powodujące bierność zawodową, a w konsekwencji prowadzące do zbyt długiego okresu pozostawania bez pracy i pogłębiania się barier psychologicznych.
- c) **Spoleczne** – rozumiane jako nieumiejętność współżycia i współdziałania oraz negatywne wzorce społeczne wyniesione z domu i środowiska, w którym żyją te osoby, pozostawanie w grupie nieakceptowanej społecznie i z góry ocenianej jako mniej wartościowa i nieprzydatna zawodowo i społecznie.
- d) **Instytucjonalne** – to brak wsparcia ze strony instytucji do niego powołanych spowodowany niewłaściwą polityką instytucjonalną, ukierunkowaną na pomoc doraźną, np. wypłatę zasiłków i pomoc rzeczową, co w rezultacie pogłębia istniejącą patologię w postaci utrwalania postawy roszczeniowej.

Wzorcowy zestaw usług, zajęć i działań pomocowych zorientowany na przełamywanie wyżej wymienionych barier powinien obejmować m.in.:

1	Działania terapeutyczne	• Porady dla osób uzależnionych o dostępnych formach leczenia uzależnień. • Pomoc w przygotowywaniu dokumentacji związanej ze skierowaniem do właściwych zakładów leczenia, opieki zdrowotnej. • Organizowanie różnych form spędzania wolnego czasu.
2	Działania edukacyjne	• Organizowanie kursów, szkoleń i zajęć z nauki języków obcych dla osób indywidualnych, dla grup, szczególnie chcących skorzystać z ofert zagranicznych pracodawców. • Organizowanie kursów, szkoleń i zajęć z autoprezentacji, przygotowywania dokumentacji związanej z podjęciem pracy. • Organizowanie podstawowych kursów przygotowania zawodowego we współpracy z urzędami pracy, które znają potrzeby rynku pracy. • Przygotowywanie szkolenia z zakresu podstaw prawa pracy, zasad tworzenia własnych firm, spółdzielni socjalnych. • Organizowanie warsztatów z zakresu „Mój budżet domowy”, obejmującego racjonalne gospodarowanie własnymi środkami finansowymi. • Organizowanie treningów z zakresu ekonomii domowej.
3	Poradnictwo prawno-administracyjne	• Pomoc oraz porady w zakresie kierowania pism administracyjnych, wniosków do różnych urzędów i instytucji. • Udzielanie wyjaśnień i porad na temat 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.
4	Działania zatrudnieniowe	• Organizowanie robót publicznych według zasad ujętych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. • Przygotowywanie kandydatów do uczestnictwa w zajęciach Centrum Integracji Społecznej, głównie z zakresu wiedzy o ustawie o zatrudnieniu socjalnym. • Udzielanie pomocy formalnoprawnej w tworzeniu i organizowaniu np. spółdzielni socjalnych. • Przygotowywanie uczestników zajęć w KIS do podjęcia zatrudnienia wspieranego (według art. 16 ustawy o zatrudnieniu socjalnym).

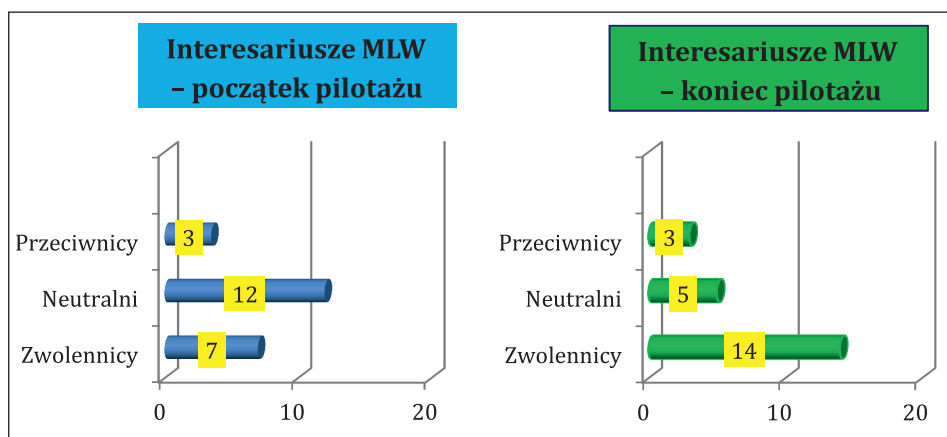
Najlepszym sposobem realizacji „Scenariusza Oddziaływań” w odniesieniu do grupy „Neutralni” będą:

- Indywidualne rozmowy (negocjacje) z przedstawicielami instytucji/organizacji.
- Zaproszenie na wspólne szkolenia i warsztaty edukacyjne.
- Zaproszenie do udziału w delegacjach podczas wizyt studyjnych.

Praktyka pilotaży MLW dowiodła, że zastosowanie „Scenariuszy Oddziaływania” zmienia radykalnie początkowy układ interesariuszy, a zmiana ta najczęściej dotyczy instytucji takich sektorów jak: edukacja, kultura, sport i przedsiębiorcy.

PRZYKŁAD GMINY BELŻYCE¹⁾

Województwo Lubelskie



¹⁾ W trakcie pilotażu MLW w gminach stosowano klasyfikację lokalnych instytucji uwzględniającą podział na trzy grupy: Zwolennicy, Neutralni i Przeciwnicy. Ostatecznie zdecydowano się na ograniczenie podziału Interesariuszy MLW na dwie grupy: Zwolennicy i Neutralni.

Umowa partnerska – Pakt na rzecz MLW

Siłą partnerstwa jest sukcesywne powstawanie trwałych więzi i sojuszy pomiędzy poszczególnymi instytucjami i podmiotami, a także silne oddziaływanie czynnika łączącego, który zwiększa stopień ich zaangażowania. Z punktu widzenia wdrażania MLW wariant „samorządowego lidera partnerstwa” wydaje się być najbardziej efektywnym. Gdyż we wszystkich trzech komponentach narzędzia wdrażającego

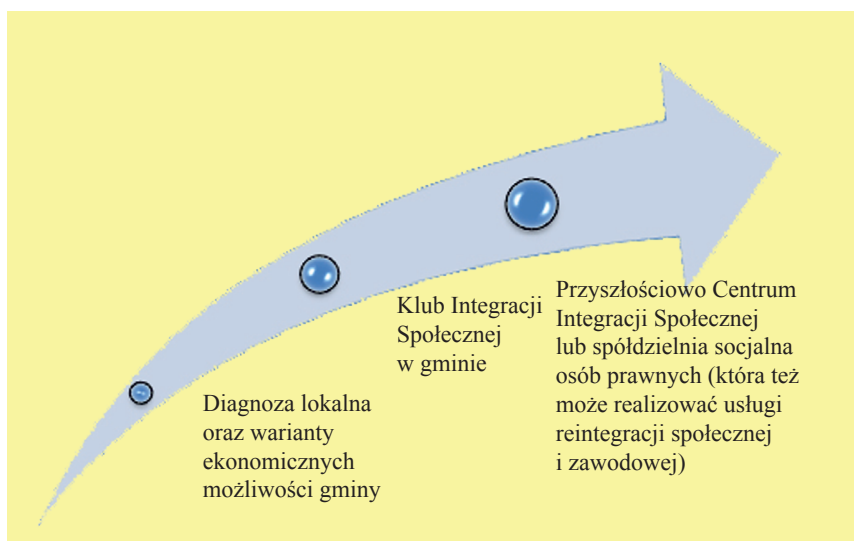
to samorząd gminy posiada najwięcej możliwości o charakterze organizacyjno-inicjatywnym, np. inicjatywność prawna – uchwały, inicjatywność organizacyjna – instytucja tworząca podmiot zatrudnienia socjalnego.

Najwyższym stopniem potwierdzenia gotowości do współpracy w MLW jest pisemny dokument zwany *Paktem na rzecz MLW*. Schemat tego dokumentu powinien odzwierciedlać przede wszystkim intencje interesariuszy oraz wyraźnie określać cel, któremu ma służyć partnerstwo MLW.

Wariant podmiotu zatrudnienia socjalnego – animacja MLW

Wdrażanie MLW powinno doprowadzić do zwiększenia dostępności usług reintegracji społecznej i zawodowej w gminie, w tym ewentualnego utworzenia lub rewitalizacji najmniejszego organizacyjnie podmiotu zatrudnienia socjalnego, jakim jest klub integracji społecznej. Decyzja gminy na utworzenie własnego podmiotu zatrudnienia socjalnego powinna być ukierunkowana na KIS, bowiem ten wariant jest najmniej skomplikowany organizacyjnie oraz bezpieczny ekonomicznie. Gmina może także zdecydować się na skorzystanie z wariantu „spółdzielni socjalnej osób prawnych”, ale to rozwiązanie od samego początku zakłada konieczność zbudowania planu działania takiego podmiotu w sferze gospodarczej.

Proponowana ścieżka tworzenia podmiotu zatrudnienia socjalnego w gminie



Dla animatorów usług reintegracji społecznej i zawodowej ważne jest rozpatrzenie możliwości skorzystania z kilku wariantów organizacyjnych utworzenia KIS. Zasadnym będzie zastosowanie już istniejących i sprawdzonych w praktyce wzorców. Konstrukcja ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. 2011 r. Nr 43, poz. 225 z późn. zm.) przewiduje bardzo ograniczoną sekwencję przepisów prawnych związanych z procedurami tworzenia klubu integracji społecznej. Podstawą jest przepis art. 18 ust. 1 ustawy:

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym

Art. 18.1. Gmina lub organizacja pozarządowa oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 2 pkt 3, prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób, o których mowa w art. 1, mogą prowadzić klub integracji społecznej. Klub integracji społecznej prowadzony jest po dokonaniu wpisu w rejestrze, o którym mowa w art. 18a.

Procedury tworzenia klubów integracji społecznej zaprezentowano poniżej:

GMINA	OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA
KIS jest wydzieloną gminną jednostką organizacyjną	Klub jest elementem wewnętrznej struktury Ośrodka	Klub jest elementem wewnątrz struktury organizacji
Uchwała Rady Gminy o powołaniu nowej jednostki organizacyjnej gminy z określeniem osobowości prawnej, zadań i kompetencji oraz budżetem.	Zmiana zapisu statutu OPS-u przez uchwałę rady gminy (miasta) wprowadzającą nowe zadanie dla OPS-u.	Uchwała fundacji, stowarzyszenia spółdzielni socjalnej o wydzieleniu nowej struktury organizacyjnej. Zmiana statutu.
Wykonanie uchwały rady gminy przez wójta, w tym zatrudnienie kierownika KIS.	Uzupełnienie zapisu regulaminu – struktura organizacyjna OPS, wyznaczania kierownika KIS, zadań itp.	Zgłoszenie zmian w KRS.
Ewentualne zatrudnienie lub zaangażowanie osoby spełniającej funkcję coachingu (opiekun) oraz mentora (nauczyciela, animatora).	Ewentualne wydzielenie w planie budżetowym OPS-u pozycji dotyczącej kwoty na roczną działalność KIS.	Określenie zasad funkcjonowania dla KIS oraz osób odpowiedzialnych za działanie Klubu.

W przypadku „samorządowych” klubów integracji społecznej na decyzję o powstaniu tego podmiotu zatrudnienia socjalnego ma wpływ również przepis art. 9 ust 1 ustawy o samorządzie gminnym. Taki tryb powołania klubu następuje z zachowaniem odpowiedniej procedury (uchwała rady gminy) podobnie jak ma to miejsce przy tworzeniu innych jednostek organizacyjnych, np.: szkoły gminnej, gminnej biblioteki, ośrodka pomocy społecznej, przedsiębiorstwa komunalnego itd.

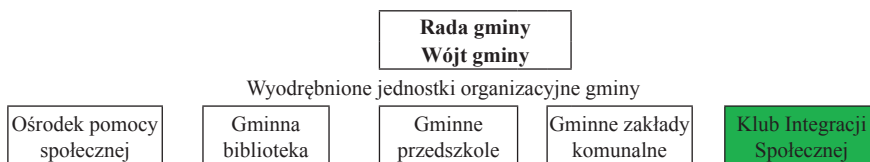
Ustawa o samorządzie gminnym

Art. 9.1. W celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi.

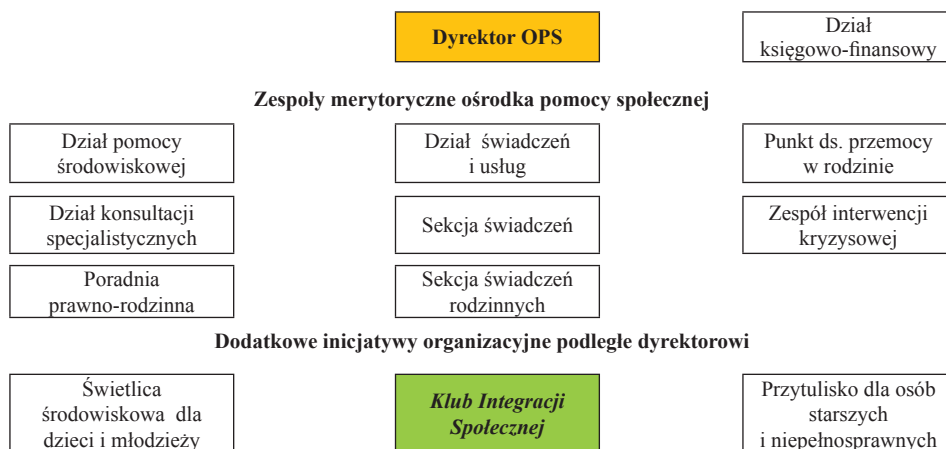
Samorządowe kluby integracji społecznej mogą powstać również na mocy przepisów ustawy o pomocy społecznej, a szczególnie art. 15 ust. 6, na podstawie którego ośrodek pomocy społecznej może prowadzić klub integracji społecznej jako wyodrębnioną część działu pomocy środowiskowej o nazwie „Klub Integracji Społecznej”. Naturalnym wsparciem takiego KIS jest wykwalifikowana kadra OPS.

Modele tworzenia Klubu Integracji Społecznej można zaprezentować na poniższych schematach:

Schemat odrębnej jednostki organizacyjnej gminy



Schemat odrębnej komórki organizacyjnej ośrodka pomocy społecznej

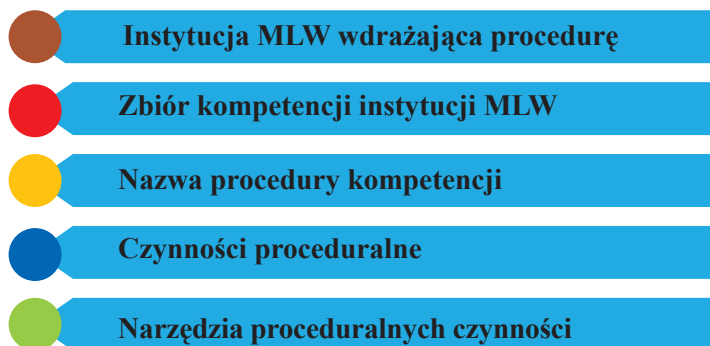


Utworzenie klubu integracji społecznej w gminie może odbyć się także na zasadach partnerskiej współpracy z organizacjami pozarządowymi, statutowo zajmującymi się działalnością w obszarze pomocy społecznej, w tym reintegracją społeczną osób, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 2–3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Propozycja procedury kompetencji instytucji w MLW

Procedury kompetencji normują działalność organizacji/instytucji, w tym szczególnie prowadzenie czynności oraz dokumentacji zachodzących procesów w sposób zgodny z założeniami MLW. Wdrożenie procedur poprawia efektywność działania instytucji, podmiotów i innych struktur organizacyjnych, przynosząc korzyści w wymiarze ekonomicznym poprzez efektywne gospodarowanie zasobami instytucji oraz zapewnia podejmowanie działań zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Celem prezentowanych procedur instytucji występujących w MLW jest zwrócenie uwagi na przydatność zastosowania określonych czynności w celu uzyskania efektów synergii lokalnej, tj. wzmocnienia wspólnych działań o charakterze pomocowych dla osób i rodzin uznanych za zagrożone wykluczeniem społecznym.

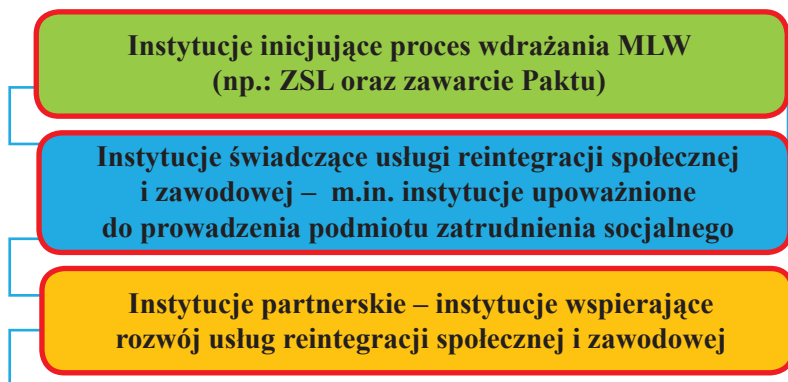
W ogólnym ujęciu procedury dotyczą tego, co w danej strukturze organizacyjnej MLW jest uważane za istotne i co powinno być wykonywane według ściśle określonych zasad. Ogólna konstrukcja procedur kompetencji instytucji MLW składała się z następujących elementów:



Instrumentem prezentacji procedur kompetencji jest **Karta Procedury Kompetencji MLW** przypisana do danego rodzaju instytucji występujących w MLW. **Wskazane rozwiązanie modelowe jest fakultatywne, ma charakter poglądowy i nie oznacza konieczności ścisłego przestrzegania zakresu „Karty”¹⁰.**

¹⁰ Wzory kart podane zostały w publikacji pt.: „Standard Współpracy Lokalnej” – wersja skorygowana po pilotażu MLW, CRZL Warszawa 2014.

Rodzaj instytucji wg procesów kompetencji MLW



1. Procedury kompetencji instytucji inicjujących MLW

Celem procedur instytucji inicjujących MLW jest stworzenie warunków organizacyjnych, a także zagwarantowanie uporządkowanego systemu wdrażania standardu MLW oraz prowadzenie bieżącego monitoringu poszczególnych etapów realizacyjnych.

W zbiorze kompetencji instytucji inicjujących MLW należy wyróżnić:

- Kompetencje do inicjowania MLW na obszarze gminy,
- Kompetencje do powołania Zespołu Synergii Lokalnej,
- Kompetencje do nadzorowania i kontrolowania niektórych instytucji partnerskich,
- Kompetencje do reprezentowania ZSL na forum zewnętrznym, np. w radach i organach doradczo-konsultacyjnych,
- Kompetencje do tworzenia i prowadzenia podmiotów zatrudnienia socjalnego.

2. Procedury kompetencji instytucji świadczących usługi MLW

W pakiecie procedur dla instytucji świadczących usługi proponuje się następujące kompetencje:

- Kompetencje do badań, analiz i kodowania Interesariuszy MLW,
- Kompetencje do prezentacji wariantów świadczenia usług,
- Kompetencje do przygotowania decyzji o utworzeniu podmiotu zatrudnienia socjalnego,
- Kompetencje do organizowania grup do zajęć w KIS,
- Kompetencje do określania potrzeb KIS,
- Kompetencje do współpracy z partnerami.

Procedury kompetencji instytucji świadczących usługi MLW mogą być rozszerzane w zależności od potrzeb określonych przez Zespół Synergii Lokalnej MLW oraz zawarcie konsensusu pomiędzy Interesariuszami MLW.

3. Procedury kompetencji instytucji partnerskich MLW

Procedury kompetencji instytucji partnerskich MLW obejmują:

- Kompetencje do nawiązywania i utrzymywania stałych kontaktów z instytucjami inicjującymi i instytucjami świadczącymi usługi,
- Kompetencje do wyznaczenia w strukturze organizacyjnej osób odpowiedzialnych za utrzymywanie kontaktów,
- Kompetencje do analizy własnych zasobów, które mogą być przeznaczone na cele MLW.

Zasady współpracy instytucji w MLW

Zasady współpracy pomiędzy instytucjami określone w MLW mają charakter czysto poglądowy, a każdy Zespół Synergii Lokalnej może z nich korzystać na zasadzie dobrowolności.

1. ZASADA „AUTONOMII KAŻDEGO PARTNERA” – zasada do bezwzględnego przestrzegania podczas wdrażania MLW.

Oznacza to, że każda instytucja współpracująca w ramach MLW, w tym szczególnie przystępująca do Paktu na rzecz MLW, musi zachować prawo do autonomicznych decyzji o czasie, formach i zakresie uczestnictwa w partnerstwie. Ewentualne utworzenie Zespołu Synergii Lokalnej oznacza, że dana instytucja może wyznaczyć swojego reprezentanta do prac w tym zespole, ale nie jest to warunek obligatoryjny. Wspieranie partnerstwa MLW nie oznacza konieczności udziału w bieżących pracach ZSL.

2. ZASADA „PRIORYTETU STATUTOWEJ DZIAŁALNOŚCI PARTNERA” – zasada do bezwzględnego przestrzegania podczas wdrażania MLW.

Instytucje działające w ramach MLW muszą przestrzegać reguły nadrzędności statutowych zadań każdej organizacji, która przystąpiła do Paktu na rzecz MLW lub wyznaczyła swojego przedstawiciela do prac w ZSL. Oznacza to, że w przypadku uznania, iż w danym czasie nie jest możliwe angażowanie się w prace na rzecz MLW z tytułu konieczności wykonywania statutowych obowiązków, instytucja partnerska nie będzie ponosiła konsekwencji czasowego wyłączenia się z realizacji zadań MLW. To nie powinno rzutować na całokształt funkcjonowania partnerstwa MLW.

3. ZASADA „RÓWNOŚCI UDZIAŁU I PODEJMOWANIA DECYZJI” – zasada do bezwzględnego przestrzegania dla zachowania warunków partnerstwa.

Współpraca instytucji w ramach partnerstwa MLW, w tym szczególnie oddelegowanie swojego przedstawiciela do ZSL oznacza, że przy podejmowaniu decyzji przestrzega się reguły „jeden udział jeden głos”. Tym samym uznaje się równość

wszystkich instytucji wchodzących w dany czas w Pakt na rzecz MLW. Kierowanie się tą zasadą oznacza także konieczność konsultowania się instytucji przy wyznaczaniu kolejnych celów i realizacji kolejnych zadań MLW.

4. ZASADA „OTWARTOŚCI PARTNERÓW” – zasada do przestrzegania przez każdą instytucję przystępującą do wdrażania MLW.

Instytucje wchodzące w skład partnerstwa MLW są otwarte na propozycje przystąpienia kolejnych organizacji, podmiotów i osób fizycznych. Zasada ta oznacza, że partnerstwo MLW jest formułą gotową na poszerzanie zakresu merytorycznego, zakresu zasobów oddawanych do dyspozycji partnerstwa MLW oraz potencjału kadrowego.

5. ZASADA „EFEKTYWNYCH ZASOBÓW” – zasada dobrowolna do wdrażania, która nie powinna ograniczać liczności partnerów.

Instytucje wchodzące w skład partnerstwa MLW starają się w sposób nieutrudniający wykonywanie ich statutowych obowiązków udostępniać swoje zasoby (organizacyjne, techniczne, kadrowe i finansowe) dla wzmocnienia potencjału podmiotu zatrudnienia socjalnego lub innej wybranej formy organizacyjnej świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej.

6. ZASADA „PRIORYTETOWYCH POTRZEB MLW” – zasada do bezwzględnego przestrzegania w czasie wdrażania usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Instytucje tworzące partnerstwo MLW w miarę posiadanych możliwości starają się w sposób priorytetowy uwzględniać zgłaszane potrzeby instytucji świadczącej usługi reintegracji społecznej i zawodowej, np. klub integracji społecznej. Potrzeby te powinny być zgłaszane z takim wyprzedzeniem, by nie kolidowały z wykonywaniem statutowych obowiązków partnera.

7. ZASADA „WZAJEMNEJ INFORMACJI” – zasada konieczności jej stosowania.

Instytucje współpracujące w MLW przestrzegają zasady wzajemnego informowania, co oznacza, że istotne informacje, dla przebiegu usług reintegracji społecznej i zawodowej, są przekazywane w następującym porządku: (a) do instytucji tworzącej podmiot zatrudnienia socjalnego, (b) do Zespołu Lokalnej Synergii. W tym celu wykorzystuje się wszystkie dostępne środki przekazu.

8. ZASADA „EFEKTU i MONITORINGU”.

Instytucje współpracujące przyjmują regułę monitoringu, który powinien przedstawiać wszystkim partnerom okresowe informacje na temat stanu realizacji zadań, o powstałych trudnościach i barierach zarówno w ramach partnerstwa MLW, jak i u poszczególnych partnerów. W celu monitoringu partnerzy uzgadniają zakres informacji oraz sposób ich prezentacji.

Gmina MLW w Regionalnych Platformach Współpracy – rzecznictwo zatrudnienia socjalnego

Celem rozwijania różnorodnych form wsparcia i pomocy wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, opartych na idei partnerstwa i solidarnej partycypacji, powinno być dążenie do łączenia trzech obszarów problemowych: pomocy społecznej, rynku pracy (w kontekście przeciwdziałania bezrobociu) oraz zatrudnienia socjalnego. Cel ten można osiągnąć poprzez wykorzystywanie różnych gremiów i struktur organizacyjnych, w których przedstawiciele instytucji szeroko rozumianej polityki społecznej, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, a także związków zawodowych czy stowarzyszeń biznesowych mają możliwość spotykania się, prowadzenia polemik oraz konsultacji. A rozmowy te dotyczą ograniczania wykluczenia społecznego i zawodowego w kontekście stymulacji rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, województwa bądź powiatu.

Gmina, która buduje partnerstwo MLW wokół problematyki zatrudnienia socjalnego, staje się naturalnym rzecznikiem usług reintegracji społecznej i zawodowej. Dlatego też ważną inicjatywą w regionie, województwie lub powiecie jest umożliwienie oddolnego powstawania tzw. Regionalnych Platform Współpracy (RPW), czyli elastycznych struktur reprezentujących przedstawicieli zespołów synergii lokalnej.

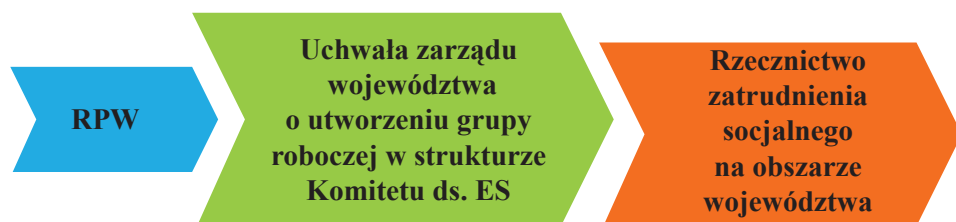
Warianty tworzenia RPW mogą być różnorodne i każdorazowo dostosowane do potrzeb regionu, województwa, powiatu. Na przykład:

- Wariant poszerzenia składu obecnie funkcjonujących:
 - a) rad rynku pracy lub rad pożytku publicznego szczebla powiatowego lub wojewódzkiego o przedstawicieli zespołów synergii lokalnej;
 - b) lokalnych bądź regionalnych partnerstw działających w obszarze szeroko pojmowanej polityki społecznej lub ekonomii społecznej, które w swoich misjach i celach mają zapisane zadania z pomocy społecznej, integracji społecznej, zatrudnienia, a także zatrudnienia socjalnego i ekonomii społecznej (przykład Lokalnych Grup Działania).
- Wariant samoistnego funkcjonowania platformy współpracy na poziomie powiatu lub województwa konstytuowanych przez oddolnie utworzone ZSL i podmioty zatrudnienia socjalnego. Do współpracy zapraszani są przedstawiciele innych instytucji administracji publicznej powiatu lub województwa, organizacji pozarządowych, przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej (np. OSES, Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej).

- Wariant wzmocnienia regionalnych komitetów ds. ekonomii społecznej (lub regionalnych zespołów) działających przy regionalnych ośrodkach polityki społecznej (przykład województwa wielkopolskiego oraz województwa lubelskiego).

Optymalnym rozwiązaniem, proponowanym w celu synchronizacji współpracy MLW i RPW, jest powierzenie funkcji koordynacyjnych regionalnym ośrodkom polityki społecznej. Okazało się to kluczowym działaniem ułatwiającym utworzenie pierwszych struktur RPW, składających się z przedstawicieli ZSL gmin uczestniczących w wielkopolskim pilotażu.

EFEKT PILOTAŻU RPW W WIELKOPOLSCIE



Potwierdzeniem powyższego rozwiązania są dwie opinie ROPS Poznań, które uznały słuszność wykorzystania struktur organizacyjnych Komitetu ds. Ekonomii Społecznej dla praktycznego umiejscowienia 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 zawodową¹¹.*
- 2) Druga opinia (cyt.): *Ostatnim ważnym elementem jest usytuowanie Grupy RPW przy Komitecie ds. Ekonomii Społecznej, która to decyzja została zaprobowana 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 zatrudnienia¹².*

Dla gmin wdrażających MLW ważne jest umiejscowienie swoich przedstawicieli w regionalnej RPW, co powinno zapewnić stały kontakt z pozostałymi partnerami zewnętrznymi MLW, tj. interesariuszami zewnętrznymi.

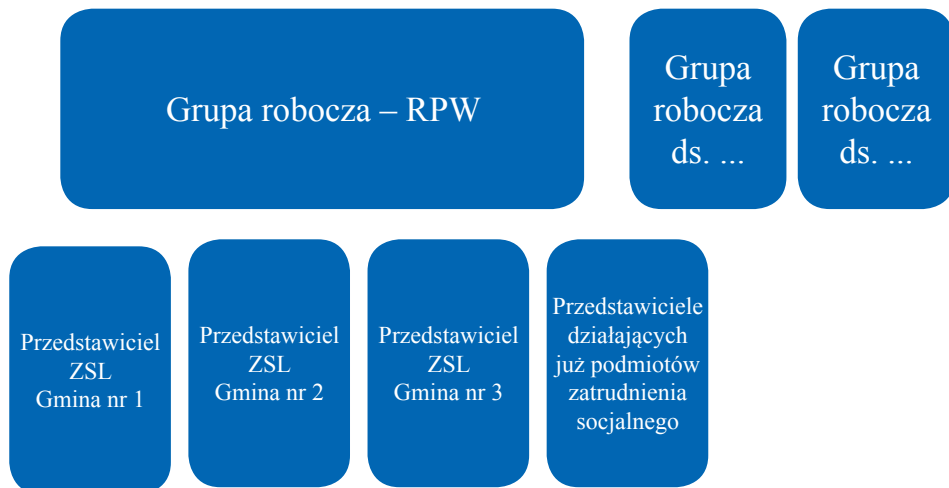
Proponowany schemat alokacji Zespołów Synergii Lokalnej w platformach współpracy RPW przedstawia się następująco:

¹¹ Raport cząstkowy nr 3 „Regionalne Platformy Współpracy”, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu, Poznań 2014, s. 5.

¹² Tamże, s. 6.

ALOKACJA ZESPOŁÓW SYNERGII LOKALNEJ W WOJEWÓDZTWIE

Wojewódzki Komitet ds. Ekonomii Społecznej



Argumentem przemawiającym za wykorzystaniem struktur wojewódzkich do alokacji Zespołów Synergii Lokalnej jest fakt, że zgodnie z Krajowym Programem Rozwoju Ekonomii Społecznej¹³ (KPRES) uchwałą Zarządu Województwa będą tworzone Komitety ds. ES w województwach. W ich skład mają wchodzić przedstawiciele samorządu województwa i samorządów lokalnych, a także sektora ekonomii społecznej, nauki oraz biznesu. To grono może być poszerzone o przedstawicieli ZSL oraz podmiotów zatrudnienia socjalnego¹⁴.

NA ZAKOŃCZENIE

Zeszyt informacyjny jest częścią szerszego opracowania, powstałego po pilotażowym wdrażaniu MLW w 20 gminach, pod nazwą „Standard Lokalnej Współpracy”. Ponadto niniejszy zeszyt stanowi wraz z „Zeszytem informacyjnym Regionalnych Platform Współpracy” skrócone kompendium wiedzy o Modelu Lokalnej Współpracy.

¹³ KPRES został przyjęty przez Radę Ministrów 12 sierpnia 2014 r.

¹⁴ Patrz efekty pilotażu RPW w Wielkopolsce – utworzenie platformy przy Komitecie ds. Ekonomii Społecznej jako grupy roboczej.