

Implementacja idei zatrudnienia socjalnego
w realiach społeczności lokalnej

Rozwój KIS

w Janowie Lubelskim

Janów Lubelski,
marzec 2015 rok



IMPLEMENTACJA IDEI ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO W REALIACH SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Rozwój KIS w Janowie Lubelskim

Janów Lubelski, marzec 2015 rok

Autorzy:

Paweł Wiśniewski: Rozdział pierwszy, drugi i trzeci

Anna Mazur: Rozdział czwarty

Recenzja:

Dr hab. Wojciech Misztal

Wydawca:

Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”

23-300 Janów Lubelski, ul. Bohaterów Porytowego Wzgórza 23

Tel. 15 8142251, e.mail.: jsnp-humanus@wp.pl, [http:// www.jsnphumanus.pl](http://www.jsnphumanus.pl)

ISBN 978-83-98139-2-6

Skład:

Kopalnia Inspiracji

Publikacja bezpłatna

Nakład: 100 egzemplarzy

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
Rozdział I - Idea zatrudnienia socjalnego i jego główni realizatorzy.	9
1.1 Zatrudnienie socjalne – elementem „workfare” w polskiej polityce społecznej.	9
1.2 Podstawowe pojęcia z zakresu zatrudnienia socjalnego	11
1.3 Uczestnicy zajęć w podmiocie zatrudnienia socjalnego	12
1.4 Finansowe źródła tworzenia i działalności podmiotów zatrudnienia socjalnego.	13
Rozdział II - Klub Integracji Społecznej – podmiot reintegracyjny lokalnego środowiska społecznego.	21
2.1 Podstawy prawne działalności klubu integracji społecznej	21
2.2 Procedura i tryb tworzenia klubu integracji społecznej	26
2.3 Działalność klubu integracji społecznej	31
2.4 Kluby Integracji Społecznej w Polsce	34
Rozdział III - Klub Integracji Społecznej Janów Lubelski – historia doświadczeń i perspektywy rozwoju.	37
Rozdział IV - Usługi reintegracyjne Klubu Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim w świetle badań edycji 2014 roku.	45
4.1 Cel i problematyka podjętej analizy	45
4.2 Metody i narzędzia badawcze	48
4.3 Charakterystyka badanej grupy	48
4.4 Bilans otwarcia uczestników - wyniki diagnozy	50
4.5 Realizacja reintegracji społecznej i zawodowej	77
Bibliografia	92
Aneks	93

WSTĘP

Nurt polityki społecznej, jakim jest aktywizacja społeczna i zawodowa jest obecny w debacie publicznej od początku lat XXI wieku, a sukcesywnie rozwijany pozwolił na uzyskanie pozytywnych społecznych efektów. Implementacja rozwiązań aktywizujących pozwoliła na szybszy powrót na rynek pracy osobom, korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej, zmniejszenie skali ubóstwa oraz zagrożenia wykluczenia społecznego. Koncepcja „workfare” (praca zamiast zasiłku) – na trwałe wpisała się nie tylko w ustawodawstwo, ale przede wszystkim w praktykę systemu wsparcia i pomocy. Koncepcja „workfare” jest przeciwieństwem poglądów promujących w poprzednim wieku działania pomocowe wobec najsłabszych grup na rynku pracy, opartych na gwarancji bezpieczeństwa socjalnego (systemy świadczeń pieniężnych lub rzeczowych). W wielu europejskich krajach „starej 15-tki” uznano, po pierwsze, że przekazywanie przez państwo niektórych zadań publicznym organizacjom III sektora jest bardziej efektywne niż tradycyjna opieka instytucji reprezentujących państwo, a po drugie, że skracanie długookresowych świadczeń (zasiłków) wobec przedstawicieli underclass wyzwala ich aktywność społeczno-zawodową.

W Polsce, pod koniec 2004 r. wyniki badań opinii publicznej wykazywały, że w okresie czterech poprzedzających te badania latach nastąpiło: pogorszenie deklarowanego poziomu życia rodzin, wzrosło poczucie bezradności i zagrożenia biedą, oraz wzrost przekonania, że wśród przyczyn blokujących wyjście ze sfery biedy na pierwszym miejscu jest bezrobocie. Pojawiły się poglądy o konieczności objęcia niektórych grup osób działaniami reintegracji społecznej i zawodowej, ale prowadzonymi w inny sposób, umożliwiającą bardziej aktywnych ich udział dla zmiany swojej sytuacji. Brakowało jednak przepisów prawa i oczywiście infrastruktury instytucjonalnej dla tych działań.

W słowniku polityki społecznej pojawiło się pojęcie „zatrudnienia socjalnego”, a rok 2004 jest uznawany na początek działania specjalnych podmiotów usług reintegracji społecznej i zawodowej, zwanych centrami i klubami integracji społecznej (zwanych także podmiotami reintegracyjnymi). To także początek dla innych pojęć i sposób oddziaływania na sferę zagrożenia wykluczeniem społecznym, w tym: ekonomii społecznej, czy spółdzielni socjalnych.

Zatrudnienie socjalne jest dzisiaj elementem ogólnego zasobu form organizacyjnych ekonomii społecznej (zamiennie pojęcie „gospodarki społecznej”), dla której wyróżnikami są uzupełniające funkcje w stosunku do instytucji państwa i rynku gospodarczego. Elementami konstrukcyjnymi „zatrudnienia socjalnego” są centra i kluby integracji społecznej, które jako formy organizacyjne przeszły w okresie 10 letniej praktyki różne ewolucje, dopracowały się określonych wzorców i standardowych usług oraz własnego katalogu „dobrych wzorców”.

W okresie 2004-2012 zarówno w literaturze przedmiotu jak i w praktycznych poradnikach bardzo dużo poświęcono uwagi centrom integracji społecznej. Prawdopodobnie przyczyną był fakt, że dla wielu instytucji i osób centra były uznawane, jako efektywniejsze formy „mobilizacji” grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, poprzez funkcjonowanie w nich pieniężnego świadczenia integracyjnego. Dodatkowo, sama ustawa prawie w 90% przepisów odnosiła się do centrów integracji społecznej. Praktyka ponad 10 lat udowodniła, że zainteresowanie mniejszym podmiotem reintegracyjnym, czyli klubem integracji społecznej było i nadal jest duże. Mniejsze koszty, bardziej elastyczny sposób organizacji zajęć oraz możliwość kierowania osób do zajęć w krótszych odcinkach czasowych niż ustawowe minimum „6 miesięcy” w centrum.

Stąd też, zainteresowanie klubem integracji społecznej jest duże zarówno w dużych aglomeracjach miejskich jak i małych wiejskich ośrodkach.

Rozdział Pierwszy

Idea zatrudnienia socjalnego i jego główni realizatorzy

1.1 Zatrudnienie socjalne – elementem „workfare” w polskiej polityce społecznej.

Centra integracji społecznej i kluby integracji społecznej (dalej: CIS i KIS) są przykładem wdrożenia koncepcji aktywnej polityki społecznej opartej na zmianie podejścia stosowania instrumentów wsparcia i pomocy państwa. Aktywna polityka oznacza, że osoby potrzebujące pomocy muszą 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 łączące działania o charakterze terapeutycznym, pracę socjalną oraz aktywizację zawodową wraz zatrudnieniem subsydiowanym zawarto w ustawie z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, ukierunkowując je na indywidualną aktywność. Ustawa ta reguluje zasady zatrudnienia socjalnego, nie tylko dla 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 uczestnictwo 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 uniknęli dalszego pogarszania 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.

Wzorem europejskich, niektórych krajów „starej 15-tki” reguły „pomocy dla samopomocy” rozpoczęto w Polsce realizację, poprzez stworzenie systemu specjalnych podmiotów, które nie tylko uczyły zmiany postaw, dostarczały możliwości przekwalifikowania, ale pomagały po pewnym czasie w pierwszych chwilach na otwartym rynku pracy.

Już w pierwszym roku obowiązywania ustawy w Polsce zostały utworzone 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 beneficjentów. W tym zbiorze usług wyróżnia się dwa typy, a mianowicie:

- reintegrację społeczną, która zgodnie z art. 2 pkt. 4 ustawy oznacza działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej 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 ustawy, oznacza działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy – art. 2 pkt. 5 ustawy.

Efektywny pakiet usług reintegracji zarówno społecznej i zawodowej wymaga zastosowania odpowiedniego ich standardu, a to z kolei wymusza zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych specjalistów w jednym miejscu, czyli w podmiocie zatrudnienia socjalnego.

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 specjalistów działających w podmiotach zatrudnienia socjalnego. Celem wszystkich nowelizacji było przede wszystkim usprawnienie pracy w jednostkach zatrudnienia socjalnego oraz dostosowanie uregulowań ustawy do zmieniających się sytuacji funkcjonowania tych podmiotów (np. brak informacji statystycznych, brak kontroli i w niektórych przypadkach fikcyjność prowadzenia usług).

1.2 Podstawowe pojęcia z zakresu zatrudnienia socjalnego

Właściwe posługiwanie się a także rozumienie całościowego pojęcia „zatrudnienie socjalne” wymaga definicyjnego przybliżenia niektórych terminów. Pierwsze zostały wcześniej wskazane, a oto następne, najważniejsze, a zarazem także podstawowe:

1. **Zatrudnienie socjalne** – to (...) zapewnianie:
 - a. bezdomnym realizującym indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
 - b. uzależnionym od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
 - c. uzależnionym od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
 - d. chorym psychicznie,
 - e. długotrwale bezrobotnym
 - f. zwalnianym z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem,
 - g. uchodzącą realizującym indywidualny program integracji,
 - h. osobom niepełnosprawnym, które uznane są za zagrożone wykluczeniem społecznym, za niezdolne we własnym zakresie do zmiany sytuacji ale wykazujące jednak chęć współpracy. Ta chęć współpracy wykorzystywana jest przez podmioty zatrudnienia socjalnego poprzez umożliwienie tym osobom uczestnictwa w zajęciach dla poprawy sytuacji powodującej ubóstwo.
2. **Klub integracji społecznej** - to jednostka organizacyjna, której zasadniczym celem jest udzielenie indywidualnym osobom oraz członkom ich rodzin pomocy w odbudowywaniu i podtrzymywaniu 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, 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 pieniężnymi.

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 rodziny.
5. **Zatrudnienie wspierane** - to udzielanie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym osobie 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.

Właściwe przybliżenie tych określeń pozwala lepiej poruszać się po problematyce zatrudnienia socjalnego, a jednocześnie zrozumieć różnice w stosunku do instrumentarium rynku pracy.

1.3 Uczestnicy zajęć w podmiocie zatrudnienia socjalnego

Uczestnikami zajęć w CIS I KIS są osoby uznane za wykluczone lub zagrożone wykluczeniem społecznym, przy czym termin ten jest uściślony w szczególności do grup uznanych jako:

1. bezdomni realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
2. uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
3. uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
4. chorzy psychicznie,
5. długotrwale bezrobotni,
6. zwalniani z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem,
7. uchodźcy realizujący indywidualny program integracji,
8. osoby niepełnosprawne.

Katalog grup kwalifikujących się do uczestnictwa w podmiotach zatrudnienia socjalnego nie jest enumeratywny. Oznacza to, że może zostać rozszerzony także o inne osoby w zależności od zdiagnozowanych ich potrzeb, wynikających z rozeznania danego środowiska lokalnego. Rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym wprowadzają jedynie ograniczenie w korzystaniu z usług reintegracji wobec osób, które mają prawo do: zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, renty strukturalnej, renty z tytułu niezdolności do pracy, emerytury oraz nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

1.4 Finansowe źródła tworzenia i działalności podmiotów zatrudnienia socjalnego.

Dotychczasowy okres funkcjonowania podmiotów zatrudnienia socjalnego w znacznym stopniu wykorzystywał zewnętrzne źródła finansowe, co zrozumiałe jest w kontekście sytuacji finansowo-ekonomicznej przede wszystkim instytucji tworzących je, a zaliczanych w przeważającej części do III sektora, czyli organizacji pozarządowych. Rola jednostek samorządu terytorialnego w finansowaniu podmiotów zatrudnienia socjalnego bardziej widoczna jest w centrach integracji społecznej, przy czym statystycznie ujmując jest ich mniej niż tych utworzonych przez organizacje pozarządowe.

Dla podmiotu zatrudnienia socjalnego ważną z punktu widzenia finansów jest kwestia instytucji tworzącej, kto nią jest, czy samorząd czy sektor obywatelski. W przypadku gdy prowadzącym podmiot jest samorząd terytorialny, zestawienie planowanych wydatków i dochodów klubu (preliminarz) powinno zostać ujęte w planie finansowym jednostki prowadzącej i na tej podstawie uchwalony budżet podmiotu przez organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego. Natomiast w sytuacji organizacji pozarządowej oraz gdy samorząd terytorialny nie zapewnił w pełni środków na realizację programu reintegracji społeczno - zawodowej (a tak jest w większości przypadków) klub musi poszukiwać na swoją działalność zewnętrzne źródła finansowania. Mogą to być źródła publiczne i w ograniczonym zakresie niepubliczne.

Finansowe źródła publiczne

Podstawową formą przekazywania organizacjom pozarządowym przez organy administracji publicznej (gminę, regionalne ośrodki polityki społecznej, wydziały polityki społecznej urzędów wojewódzkich) środków publicznych jest procedura konkursu. Wymóg jego przeprowadzenia wpisany jest praktycznie we wszystkie ustawy, związane bezpośrednio i pośrednio z reintegracją społeczną i zawodową.

W przypadku ustawy o pomocy społecznej realizacja zadań z jej zakresu może być zlecana przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego (czyli Ministra Pracy i Polityki Społecznej)¹ i wojewodów² także jednostkom samorządu lokalnego (np. podmiotom prowadzonym przez gminę lub ośrodek pomocy społecznej). Procedury przekazywania środków są dzisiaj ujednolicone i dokonywane są na podstawie trybu określonego w ustawie o działalności pożytku publicznego.

1 Art 23 ust 1 pkt 7a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 182, z późn. zm.)

2 Art. 22 pkt 14 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 182, z późn. zm.)

Otwarty konkurs ofert to określony³ sposób na wybranie organizacji, które otrzymają od władz publicznych dotacje na realizację zadań. Konkurs powinien być ogłoszony w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) – właściwym dla danego urzędu, na stronie internetowej urzędu ogłaszającego konkurs oraz na tablicy ogłoszeń (w urzędzie). Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać określenie rodzaju zadania, które ma być dotowane oraz wysokość środków publicznych przeznaczonych na dotację. Wymogi prezentacji oferty określają ramy, w szczególności:

- a. szczegółowy opis zadania publicznego proponowanego do realizacji;
- b. termin i miejsce realizacji zadania publicznego;
- c. kalkulację przewidywanych kosztów realizacji zadania publicznego;
- d. informację o wcześniejszej działalności organizacji pozarządowej, składającej ofertę;
- e. informację o posiadanych przez organizację zasobach rzeczowych i kadrowych (czyli jakim sprzętem dysponuje, ilu ma pracowników, współpracowników lub wolontariuszy, którzy będą zaangażowani w realizację zadania), zapewniających wykonanie zadania publicznego oraz o planowanej wysokości środków finansowych na realizację danego zadania pochodzących z innych źródeł;
- f. deklarację o zamiarze odpłatnego lub nieodpłatnego wykonania zadania publicznego.

Oferta musi zostać złożona na właściwym wzorze, który określa rozporządzenie ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego.

Tryb konkursowy nie jest jednak jedyny i powszechnie dopuszczalny. Procedura konkursu może zostać pominięta, kiedy organizacja pozarządowa zwraca się do swojego samorządu z wnioskiem o udzielenie dofinansowania lub sfinansowanie realizacji zadania publicznego a samorząd może przychylić się do tej prośby o ile⁴:

- a. uzna, że realizacja takiego zadania jest potrzebna w lokalnej społeczności;
- b. wysokość dofinansowania lub finansowania zadania publicznego nie przekracza kwoty 10 tys. zł;
- c. zadanie publiczne zostanie zrealizowane w ciągu 90 dni.

Aby skorzystać z tej możliwości organizacja musi złożyć w urzędzie kompletną ofertę realizacji zadania. Urząd (organ wykonawczy, czyli burmistrz, prezydent miasta lub wójt), ma 7 dni od daty wpłynięcia oferty na podjęcie decyzji, czy chce wesprzeć taką inicjatywę

³ Art. 13 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 234 poz. 1536 z późn. zm.)

⁴ Art. 19a ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 234 poz. 1536 z późn. zm.)

ipodjęciu pozytywnej decyzji, na ogłoszenie oferty w Biuletynie Informacji Publicznej, w siedzibie jednostki samorządu terytorialnego (np. na tablicy ogłoszeń) oraz na stronie internetowej urzędu. Następnie czeka kolejne 7 dni na ewentualne uwagi do oferty, które może zgłaszać każdy. Po upływie 7 dni i po rozpatrzeniu uwag urząd zawiera umowę o wsparcie lub powierzenie realizacji zadania publicznego. Oferta złożona przez organizację jest załącznikiem do tej umowy. Jedna organizacja nie może w jednym roku kalendarzowym otrzymać w ten sposób więcej niż 20 tys. zł.

Procedura przekazania dotacji bez procedury konkursowej jest zastrzeżona wyłącznie dla jednostek samorządu terytorialnego – nie mogą jej stosować organy administracji rządowej (wojewodowie, szefowie urzędów centralnych, ministrowie). Istnieje jeszcze jedna droga pozyskiwania środków – przewidziana prawem - z pominięciem procedur konkursowych są przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych⁵. Administracja publiczna może zlecić organizacji pozarządowej bez konkursu i bez przetargu realizację zadania, którego wartość nie przekracza równowartości kwoty 14 tys. euro.

Finansowe źródła publiczne – rządowe i resortowe

W ramach publicznych środków finansowych wyróżnia się źródła określane jako rządowe i resortowe. Wśród nich m.in.:

1. **Program Ministra Pracy i Polityki Społecznej „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu społecznemu. Edycja 2011-2015”⁶.** Koncepcja tego programu zmierzała do promowania instrumentarium dwóch ustaw, a mianowicie: ustawy z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz szerszego wykorzystania wprowadzonego od 1 listopada 2005 roku instrumentu aktywizacji osób bezrobotnych, którym są programy prac społecznie użytecznych. Główne cele programu to:
 - Wzmocnienie tendencji do tworzenia lokalnych partnerstw na rzecz organizowania na obszarze gmin przedsięwzięć wykorzystujących aktywne formy pomocy.
 - Wzmocnienie współpracy pomiędzy ośrodkami pomocy społecznej, urzędami pracy, podmiotami usług reintegracji społecznej i zawodowej (centrów i klubów integracji społecznej) a lokalnymi przedsiębiorcami,

⁵ Ustawa Prawo zamówień publicznych z 29 stycznia 2004 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.)

⁶ Program Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu Edycja 2011 – 2015, Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, listopad 2010 r. www.mpips.gov.pl (15.03.2014 rok)

- Stworzenie ogólnopolskiej platformy współpracy i konsultacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej z podmiotami realizującymi zadania wynikające z ustawy o zatrudnieniu socjalnym.
- Stworzenie ogólnopolskiej platformy prezentowania oraz promowania dobrych praktyk aktywnych form pomocy.

Całość programu podzielono na trzy komponenty wspierające poszczególne działania zmierzające do wspierania i promocji aktywnych form pomocy.

Komponent pierwszy to wsparcie najefektywniejszych projektów aktywizujących społecznie i zawodowo, realizowanych przez organizacje pozarządowe we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, w tym z obszaru pomocy społecznej, rynku pracy oraz z przedsiębiorcami. Zaplanowano tu dystrybucję środków procedurze konkursowej na zadania pod tytułem:

- Podmiot zatrudnienia socjalnego partnerem ośrodka pomocy społecznej i powiatowego urzędu pracy w realizacji kontraktów socjalnych.
- Gminne programy aktywizacji społeczno-zawodowej na rzecz budownictwa socjalnego.

W obu konkursach promowane były działania realizowane przez specjalistyczne jednostki zatrudnienia socjalnego: CIS i KIS, jako organizatorów wieloaspektowego, kompleksowego wsparcia kierowanego do grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wykorzystanie kontraktu socjalnego upowszechniło stosowanie tego narzędzia pracy socjalnej, wzmocniło rolę OPS i PUP w pracy z klientem wymagającym reintegracji społecznej i zawodowej. Włączenie w działania lokalnych przedsiębiorców przyczyniło się do osiągnięcia efektów zatrudnieniowych w tej trudnej grupie klientów, pozwoliło zmienić wizerunek osób długotrwale bezrobotnych, korzystających z pomocy społecznej.

Komponent drugi przewidywał wsparcie nowo powstałej platformy współpracy i konsultacji w obszarze zatrudnienia socjalnego – Konwentu Centrów i Klubów Integracji Społecznej.

Komponent trzeci programu jest nakierowany na prezentację i promocję dobrych praktyk aktywnych form pomocy. Zadania szczegółowe realizowane w ramach tego komponentu to: „Nagrody i wyróżnienia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w obszarze aktywnych form pomocy” oraz „Targi aktywnych form pomocy”

2. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO) jest rządowym programem wieloletnim, przyjętym w drodze uchwały Rady Ministrów i powierzonym do realizacji ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego (obecnie jest to minister pracy i polityki społecznej). Program pn. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2014–2020 jest kontynuacją oferty programowej skierowanej do sektora organizacji pozarządowych, po pozytywnych doświadczeniach wy-

nikających z realizacji Rządowego Programu – Fundusz Inicjatyw Obywatelskich w latach 2005–2007, rezerwy celowej budżetu państwa w roku 2008 pn. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich oraz Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2009–2013⁷. Podmiotami uprawnionymi do składania ofert o dofinansowanie realizacji zadania w ramach Programu FIO są:

- organizacje pozarządowe, o których mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z 23 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (dalej: UoDPPIW) , m.in. stowarzyszenia oraz jednostki terenowe stowarzyszeń posiadające osobowość prawną, związki stowarzyszeń, fundacje, kółka rolnicze, cechy rzemieślnicze, izby rzemieślnicze, izby gospodarcze,
- podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 UoDPPIW.

W ramach Programu FIO realizowane będą projekty mieszczące się we wszystkich, wymienionych w art. 4 UoDPPIW, obszarach działalności pożytku publicznego. Na zasadzie regrantingu wspierane będą mogły być, za pośrednictwem innych organizacji pozarządowych, grupy nieformalne. Uprawnione do aplikowania podmioty nie muszą posiadać statusu organizacji pożytku publicznego. Cel główny FIO jest zwiększenie zaangażowania obywateli i organizacji pozarządowych w życie publiczne. Realizacja Programu FIO ma umożliwić obywatelom angażowanie się w różnorodne działania na rzecz innych, swoich wspólnot oraz w tworzenie, realizację i monitoring polityk publicznych. Cele szczegółowe to zwiększenie ilości inicjatyw oddolnych, wzrost liczby obywateli angażujących się w działania organizacji pozarządowych i inicjatywy lokalne, wzrost partycypacji obywateli w sprawach publicznych oraz wzmocnienie potencjału III sektora. Fundusz podzielony jest na cztery priorytety:

- Priorytet 1. Małe inicjatywy - projekty realizowane w ramach tego Priorytetu powinny wpływać pozytywnie na możliwości obywateli w realizacji oddolnych inicjatyw.
- Priorytet 2. Aktywne społeczeństwo. Projekty realizowane w ramach tego Priorytetu powinny w różnych formach angażować obywateli, dając im możliwość aktywnego działania oraz łączenia aktywności ze zdobywaniem wiedzy w sferze działań obywatelskich. W ramach tego priorytetu na szczególne uwzględnienie następujący kierunek działania „Wspieranie aktywnych form integracji społecznej – działania nakierowane m.in. na: zapewnianie równych szans dla osób i grup dyskryminowanych lub poszkodowanych, w tym grup szczególnie narażonych na wykluczenie i marginalizację społeczną”, w ramach, którego najłatwiej wpisać działania prowadzone w podmiotach zatrudnienia socjalnego.

⁷ Program Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2014 – 2020 (załącznik do Uchwały Nr 209/2013 Rady Ministrów z 27 listopada 2013 r.)

- Priorytet 3. Aktywni obywatele - projekty realizowane w ramach tego Priorytetu powinny przyczyniać się do wzrostu partycypacji obywateli w sprawach publicznych.
- Priorytet 4. Silne organizacje pozarządowe – projekty realizowane w ramach tego Priorytetu powinny w różnych formach przyczyniać się do wzmocnienia potencjału organizacji obywatelskich, w szczególności wspierania przez organizacje federacyjne innych podmiotów III sektora.

FIO jest programem dotacyjnym adresowanym do organizacji nienastawionych na zysk, który powstał w celu pobudzenia oraz wzmocnienia inicjatyw obywatelskich. Jego funkcjonowanie ma charakter komplementarny w stosunku do już istniejących rozwiązań i praktyk w tym zakresie. Podstawą Programu jest stworzenie idei wzmocnienia sektora obywatelskiego w Polsce, która realizowana jest przez Rząd za pomocą instrumentów prawnych, instytucjonalnych i infrastrukturalnych i finansowych.

3. **Europejski Fundusz Społeczny 2014-2020**, to pula środków przeznaczonych w ramach UE na nową perspektywę, która będzie ukierunkowana na cele, do których należą:
 1. promowanie zatrudnienia i mobilności zawodowej;
 2. inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie;
 3. promowanie włączenia społecznego i walka z ubóstwem;
 4. wzmacnianie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej.

W ich ramach priorytetami są m.in: aktywne i zdrowe starzenie się, poprawa dostępności uczenia się przez całe życie, aktywna integracja, ułatwianie dostępu do niedrogich, trwałych i wysokiej jakości usług, wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych, lokalne strategie rozwoju realizowane przez społeczność, inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznej oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem stanowienia prawa i dobrych rządów oraz wzmocnienie zdolności instytucjonalnych podmiotów kształtujących politykę w zakresie zatrudnienia, edukacji i polityki społecznej, wspieranie paktów sektorowych i terytorialnych na rzecz realizacji reform. Wydzielona została także kwota na budowanie potencjału partnerów społecznych i organizacji pozarządowych⁸.

Organizacje pozarządowe stanowią jedną z większych grup beneficjentów środków EFS. Około ¼ wszystkich podmiotów uprawnionych do korzystania ze środków EFS, to

8 Tamże

organizacje pozarządowe, w dużej części realizujące reintegrację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym w formach klubów i centrów integracji społecznej.

4. Program Szwajcarskiej pomocy dla nowych krajów członkowskich jest wyrazem solidarności z Europą. Podstawą prawną programu szwajcarskiej pomocy finansowej dla rozszerzonej Unii Europejskiej jest Ustawa Federalna z 24 marca 2006 roku o współpracy z krajami Europy Wschodniej i Wspólnotą Niezależnych Państw (CIS), przyjęta przez społeczeństwo Szwajcarii w referendum 26 listopada 2006 roku. Państwami beneficjentami jest dziesięć państw, które wstąpiły do Unii Europejskiej w maju 2004 roku: Cypr, Czechy, Estonia, Węgry, Łotwa, Litwa, Malta, Polska, Słowacja i Słowenia. Pomimo faktu, że krajom tym udało się przejść z systemu kontrolowanego przez państwo na system rynkowy, ciągle jeszcze pod wieloma względami pozostają one w tyle za „starą, piętnastką”. Średni poziom dochodu per capita w nowych krajach członkowskich jest mniej więcej o połowę niższy niż w pozostałych 15 krajach Unii. Aby pomóc tym krajom, Szwajcaria przyznała im bezzwrotną pomoc finansową w wysokości 1 miliarda franków szwajcarskich w pięcioletnim okresie dystrybucji. Zgodnie z decyzją Rządu Szwajcarii, z pomocy finansowej korzystają także Rumunia i Bułgaria. Na ten cel przeznaczono sumę około 257 milionów franków szwajcarskich. Obszary tematyczne Szwajcarsko – Polskiego Programu Współpracy- pomoc finansowa została przeznaczona na finansowanie projektów z następujących czterech obszarów tematycznych:

1. Bezpieczeństwo, stabilność i wsparcie reform. Celem tego komponentu jest wsparcie samorządów lokalnych oraz rozwój lokalnych sieci i partnerstw.
2. Środowisko i infrastruktura - ten obszar tematyczny koncentruje się na odbudowie i modernizacji podstawowej infrastruktury środowiskowej. Dotyczy to np. zarządzania odpadami stałymi oraz wydajności gminnych i regionalnych systemów transportu publicznego.
3. Wspieranie sektora prywatnego - aby wesprzeć proces tworzenia nowych miejsc pracy należy ułatwić MSP dostęp do kapitału oraz poprawić instytucjonalne otoczenie biznesu.
4. Rozwój społeczny i zasobów ludzkich - wzmocnienie potencjału naukowego oraz badań stosowanych, a także zapobieganie zagrożeniom zdrowia i poprawa usług podstawowej opieki zdrowotnej stanowią główne kierunki działań w ramach tego obszaru tematycznego. Fundusze szwajcarskie zostaną wykorzystane do finansowania działań prewencyjnych i programów edukacji zdrowotnej, a także do promowania usług ochrony zdrowia i usług społecznych skierowanych do osób starszych i niepełnosprawnych.

W ramach programu będą także wspierane partnerstwa pomiędzy gminami i regionami Polski i Szwajcarii oraz inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego w obszarze opieki społecznej i ochrony środowiska. Szwajcarsko-Polska Umowa Ramowa, podpisana została 20 grudnia 2007 r. i stanowi podstawę wdrożenia Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy. Ustanawia ona także zasady i procedury ramowe Programu. Wydatkowanie środków w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy skupia się głównie na południowo – wschodnich województwach polski. Co najmniej 40% środków zostanie wydatkowane w województwach: lubelskim, podkarpackim, świętokrzyskim oraz małopolskim.

Finansowe źródła niepubliczne

Kluby Integracji Społecznej mogą być także finansowane, choć w bardzo ograniczonym zakresie, z środków prywatnych pozyskanych z grantów prywatnych fundacji, darowizn, zbiorów publicznych, a w przypadku, gdy organem prowadzącym jest organizacja pożytku publicznego z mechanizmu 1%.

Rozdział Drugi:

Klub Integracji Społecznej

– podmiot reintegracyjny lokalnego środowiska społecznego

2.1 Podstawy prawne działalności klubu integracji społecznej

Konstrukcja ustawy o zatrudnieniu socjalnym, przewiduje bardzo ograniczoną sekwencję procedur tworzenia i funkcjonowania KIS, jako jednego z dwóch (mniejszego) podmiotów otoczenia ekonomii społecznej. Podstawą jest przepis art. 18 ust.1 ustawy, który po nowelizacji we wrześniu 2011 r. – ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustawy (Dz. U. z 2011 r. Nr 205 poz. 1211), brzmi:

Art.18. ust. 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.

W pierwszej wersji ustawy o zatrudnieniu socjalnym, tj. przyjętej przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej 13 czerwca 2003 r. wskazano początkowo trzy instytucje tworzące klub. Były to: gmina, ośrodek pomocy społecznej oraz organizacja pozarządowa. Zamyśl ten odzwierciedlał intencje ustawodawcy o szerokim kręgu instytucji mogących tworzyć KIS. Ten zamyśl oznaczał, że władze gminy (rada gminy), ale także kierownik (lub dyrektor) ośrodka pomocy społecznej czy zarząd organizacji pozarządowej będą mogły podejmować własne, autonomiczne decyzje o tworzeniu tych jednostek. Jednakże, od strony legislacyjnej był to swojego rodzaju „lapsus legislacyjny”, bowiem kierownik (dyrektor) ośrodka pomocy społecznej, jako jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego chcąc utworzyć KIS musiał ubiegać się najpierw o decyzję rady gminy (uchwałę). Ta decyzja rady gminy wówczas, ale także i po dzień dzisiejszy zezwala na zmianę struktury organizacyjnej ośrodka pomocy społecznej, finansowanego ze środków tego samorządu. W dniu 15 lipca 2007 r. przy nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym – ustawa z 15 lipca 2007 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2007 r. Nr 115 poz. 793) – doprowadzono do spójności rozwiązań przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym z ustawowymi uprawnieniami samorządu terytorialnego.

Ważną z punktu widzenia procesów tworzenia KIS jest kwestia dopuszczenia od 2011 r. podmiotów, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, (Dz. U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654 i Nr 149, poz. 887). W tym gronie znajdują się spółdzielnie socjalne, mające ustawowe zadanie działania w obszarze reintegracji społeczno-zawodowej dla swoich członków.

W okresie 2004 – 2011 dominującymi instytucjami tworzącymi KIS były gminy, wykorzystujące własne ośrodki pomocy społecznej oraz „tradycyjne” organizacje pozarządowe (głównie stowarzyszenia, chociaż znane są przypadki fundacji, dysponujących kilkoma klubami). Trudno jest do dnia dzisiejszego określić statystyczną liczbę klubów a tym samym strukturę instytucji ich tworzących. Wiedza o klubach jest zminimalizowana jedynie do źródeł o charakterze ankietowym. Mimo wprowadzenia do Centralnej Aplikacji Statystycznej (dawniej: SAC) jednorazowego kwestionariusza statystycznego, niewiele instytucji prowadzących kluby przekazuje dane. Brak oficjalnych statystyk o KIS-ach jest chyba też wynikiem pewnych „luk” w ustawie. Na początku funkcjonowania ustawy nie przewidywano sytuacji dużego zainteresowania tą formą organizacyjną. Z uwagi jednak na praktykę (wysokość niezbędnych środków finansowych) wzrosła potrzeba dysponowania wiedzą o klubach. Pierwszym krokiem w kierunku archiwizowania wiedzy o KIS-ach była trzecia nowelizacja ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Wprowadzono przepisy ustawy: art. 18 a oraz 18 b, pozwalające dysponować unormowanymi informacjami statystycznymi. Nowe przepisy to:

Art. 18a

1. *Wojewoda prowadzi rejestr klubów integracji społecznej.*
2. *Wpis w rejestrze dokonuje wojewoda na podstawie zgłoszenia podmiotu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, w terminie 30 dni od daty zgłoszenia.*
3. *Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 2 dokonuje się na formularzu zgłoszenia, którego wzór oraz niezbędne załączniki określi minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w drodze rozporządzenia.*
4. *Podmiot, o którym mowa w art. 18 ust. 1, zobowiązany jest w przypadku zaprzestania prowadzenia klubu integracji społecznej do zgłoszenia tego faktu wojewodzie.*
5. *W przypadku stwierdzenia przez wojewodę faktu zaprzestania prowadzenia klubu integracji społecznej lub dokonania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 4 następuje wykreślenie z rejestru.*

Art. 18b

Wojewoda przedstawia corocznie, nie później niż do dnia 30 kwietnia danego roku ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego informację o liczbie zarejestrowanych klubów integracji społecznej według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego

Kolejne propozycje idą w kierunku monitorowania sytuacji tworzenia i działania tych podmiotów, szczególnie w aspekcie eliminowania niecertyfikowanych usług oraz nie spełniających określonych wymogów jakościowych. Ponadto, kończący się okres PO KL 2007-2013 pozwoli także poznać efekty niektórych projektów systemowych, w których produktami mają być propozycje systemu certyfikacji usług KIS oraz zasad partnerskiej współpracy instytucjonalnej w tworzeniu podmiotów zatrudnienia socjalnego.

Z punktu widzenia procesu tworzenia klubów, a także ich alokacji w strukturach organizacyjnych niektórych instytucji, ważna jest kompatybilność ustawy o zatrudnieniu socjalnym z innymi aktami prawnymi rangi ustaw, takimi jak:

- Ustawa z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 594, z późn. zm),
- Ustawa z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 182, z późn. zm),
- Ustawa z 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 855, z późn. zm.),
- Ustawa z 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (tj. Dz. U. z 1991 r., Nr 203, poz. 203, z późn. zm),
- Ustawa z 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651 z późn. zm).

W przypadku „samorządowych” KIS na umocowanie decyzji o powstaniu tego podmiotu wpływ może mieć przepis art. 9 ust 1, ustawy 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. Zgodnie z tym przepisem KIS utworzony przez gminę może działać, jako gminna jednostka organizacyjna. Taki tryb powołania klubu odbywa się z zachowaniem odpowiedniej procedury (uchwała rady gminy) i jest równoznaczny z utworzeniem przykładowo szkoły gminnej, gminnej biblioteki, ośrodka pomocy społecznej a także przedsiębiorstwa komunalnego. Zainicjowanie KIS następuje uchwałą rady gminy (rady miasta) o powołaniu nowej jednostki organizacyjnej gminy z określeniem jej osobowości prawnej, zadań i kompetencji oraz własnym budżetem. Wykonanie takiej uchwały powierzone zostaje wójtowi (burmistrzowi), który musi m.in. zatrudnić kierownika jednostki – klubu integracji społecznej. Następnie Kierownik KIS powinien skompletować kadrę.

Art. 9. ust 1 ustawy o samorządzie gminnym

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

Samorządowe KIS-y to również możliwość skorzystania z przepisów ustawy o pomocy społecznej, a szczególnie przepis art. 15 ust. 6 - rozwijanie nowych form pomocy i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb. Na tej podstawie 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”. Takie rozwiązanie proceduralnie wydaje się najlepsze, ze względu na obowiązujące przepisy prawa, które nie wymagają wyodrębnienia klubu od organu prowadzącego, nie musi mieć także nadanego statusu jak w przypadku tworzonych wyodrębnionych jednostek organizacyjnych gminy. Do tego jednak potrzebna jest uchwała rady gminy wprowadzająca nowe zadanie dla ośrodka pomocy społecznej.

Art. 15 ustawy o pomocy społecznej

Pomoc społeczna polega w szczególności na:

- 1. przyznawaniu i wypłacaniu przewidzianych ustawą świadczeń;*
- 2. pracy socjalnej;*
- 3. prowadzeniu i rozwoju niezbędnej infrastruktury socjalnej;*
- 4. analizie i ocenie zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej;*
- 5. realizacji zadań wynikających z rozeznanych potrzeb społecznych;*
- 6. rozwijaniu nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb.*

Proces tworzenia KIS przez organizacje pozarządowe, umocowany jest w następujących przepisach:

- 1. Stowarzyszenia** – przepis art. 2 ust.1 ustawy Prawo o stowarzyszeniach, dający podstawy do dobrowolnego i samorządowego decydowania o celach działalności a także strukturach organizacyjnych takiego podmiotu.

Art. 2. 1 ustawy o stowarzyszeniach

- 1. Stowarzyszenie jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych.*
- 2. Stowarzyszenie samodzielnie określa swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności.*

3. *Stowarzyszenie opiera swoją działalność na pracy społecznej członków; do prowadzenia swych spraw może zatrudniać pracowników.*
2. **Fundacje** – przepisy art. 1 i art. 5 ustawy o fundacjach są podstawową wskazówką prawną do inicjatorów powołania klubu integracji społecznej w strukturach takiej organizacji.

Art. 1 ustawy o fundacjach

Fundacja może być ustanowiona dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich, jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska oraz opieka nad zabytkami.

Art. 5. 1 ustawy o fundacjach

Fundator ustala statut fundacji, określający jej nazwę, siedzibę i majątek, cele, zasady, formy i zakres działalności fundacji, skład i organizację zarządu, sposób powoływania oraz obowiązki i uprawnienia tego organu i jego członków. Statut może zawierać również inne postanowienia, w szczególności dotyczące prowadzenia przez fundację działalności gospodarczej, dopuszczalności i warunków jej połączenia z inną fundacją, zmiany celu lub statutu, a także przewidywać tworzenie obok zarządu innych organów fundacji.

3. **Spółdzielnie socjalne** - przepis art. 2 ust. 2 oraz ust.3 ustawy o spółdzielniach socjalnych wskazujący obszar działalności tego podmiotu, a także wprowadzenie zmiany w art. 18 ust.1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Art. 2 ust 2 i 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych

2. *Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:*
 - a. *Spółecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,*
 - b. *Zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy - a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej.*
 - c. *Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.).*

2.2 Procedura i tryb tworzenia klubu integracji społecznej

Podstawa prawna do tworzenia KIS pojawiła się w polskim systemie prawnym wraz z wejściem w życie ustawy z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym. Art. 18 tej ustawy wskazuje instytucje, które mogą tworzyć kluby. Zgodnie z tym przepisem mogą to być: gmina i organizacja pozarządowa. Daje to dwie możliwości (dwie ścieżki) tworzenia klubów. Pierwszy tryb – to proces decyzji samorządowych. Drugi – to tryb obywatelski. Tryb samorządowy, oznacza dwa tory postępowania decyzyjnego. Pierwszy prowadzi do powstania samoistnego bytu organizacyjnego a drugi do umieszczenia klubu w strukturze już istniejącej jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego. Natomiast w trybie pozarządowym instytucją tworzącą i prowadzącą klub będzie organizacja pozarządowa. W praktyce, chociaż w śladowy sposób można wskazać także inne dwa uzupełniające warianty tworzenia klubu tj. tryb oparty na współpartnerstwie kilku podmiotów, a także polegający na przekształceniu już istniejących podmiotów jak gminne centrum informacji lub klub pracy.

Rys.1 Tryb tworzenia klubu



Źródło: opracowanie własne

TRYB SAMORZĄDOWY INICJOWANIA KLUBU

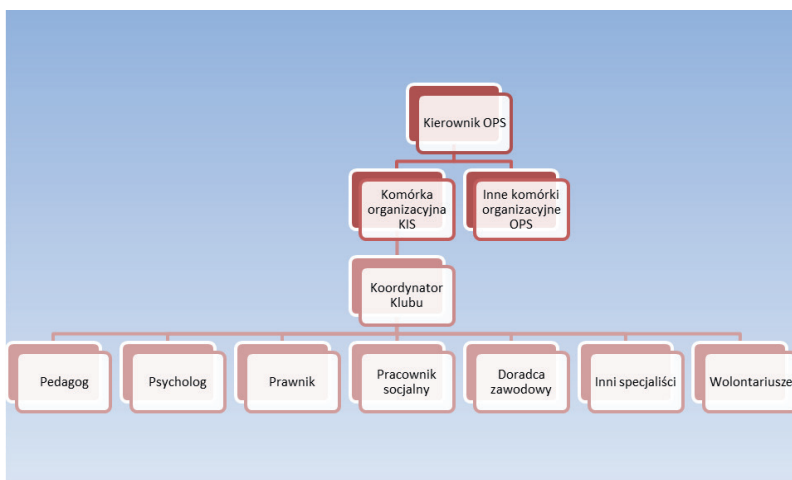
Skorzystanie z tego trybu wymaga spojrzenia na dwa przepisy prawne, a mianowicie: wcześniej wskazany art. 16 ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz na art. 9 ust 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym. Ten drugi przepis stanowi, iż w celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi. Kluczowe znaczenie ma przepis art. 9, według którego KIS prowadzony przez gminę, może działać jako gminna jednostka organizacyjna. Musi być jednak zachowana procedura powołania takiej jednostki. Powołanie klubu w takim trybie jest porównywalne z utworzeniem szkoły gminnej, gminnej biblioteki czy też środka pomocy społecznej. W tym miejscu decydującym jest podjęcie uchwały przez radę gminy z określeniem jej osobowości prawnej, zadań i kompetencji oraz własnym budżetem. Wykonanie takiej uchwały rada gminy powierza wójtowi, który musi m.in. zatrudnić kierownika jednostki – klubu integracji społecznej. Następnie kierownik KIS powinien skompletować kadrę klubu.

Tryb samorządowy, prowadzący do utworzenia samoistnego bytu organizacyjnego jest jednak czasochłonny a także wymagający dobrego przygotowania argumentacji dla rady gminy, przekonywującej o potrzebie wyodrębnienia nowej jednostki organizacyjnej. To także koszty, z którymi należy się liczyć. Z drugiej jednak strony trzeba także spojrzeć na ten tryb jako proces inicjujący nowe miejsca pracy. Lepszym sposobem z uwagi na czas podejmowania decyzji, czas wprowadzenia jej w życie oraz sposób organizowania klubu jest dążenie do umieszczenia KIS w istniejącej już jednostce organizacyjnej gminy, na przykład zajmującej się pomocą społeczną. Może to być dzienny dom pomocy, czy najczęściej spotykane rozwiązanie, ośrodek pomocy społecznej.

Ośrodek pomocy społecznej może prowadzić KIS 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. Takie rozwiązanie proceduralnie wydaje się najlepsze, ze względu na obowiązujące przepisy prawa, które nie wymagają wyodrębnienia KIS-u od organu prowadzącego, nie musi następować fakt nadania statusu jak w przypadku tworzonych wyodrębnionych jednostek organizacyjnych gminy. Podstawą utworzenie i prowadzenia klubu przez ośrodek pomocy społecznej jest art. 15 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej mówiący, że pomoc społeczna polega w szczególności na rozwijaniu nowych form pomocy i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb. Dlatego też pierwszym krokiem przy tworzeniu klubu w ramach struktur ośrodka powinno być uzupełnienie (oczywiście jeżeli jest taka potrzeba) statutu OPS uchwałą rady miejskiej wprowadzającą nowe zadanie dla OPS). Następnie powinno nastąpić uzupełnienie zapisu regulaminu organizacyjnego poprzez zmianę struktury organizacyjnej OPS, a na podstawie tak zmienionego regulaminu organizacyjnego powinien zostać wyznaczony koordynator i zaangażowanie kadry klubu oraz zatwierdzony regulamin organizacyjny, a także wydzielona w budżecie pozycja dotyczącej kwoty na działalność KIS

Tak ukształtowana struktura organizacyjna Klubu Integracji Społecznej powoduje, że klub nie jest wyodrębniony organizacyjnie od prowadzącej instytucji, czyli ośrodka pomocy społecznej, nie posiada osobowości prawnej, nie ma nadanego statusu. Funkcjonuje na podstawie regulaminu organizacyjnego nadanego zarządzeniem kierownika ośrodka pomocy społecznej a zarządza nim powołany przez kierownika, koordynator klubu.

Rys. 2 Przykładowa alokacja KIS w strukturze organizacyjnej Ośrodka Pomocy Społecznej

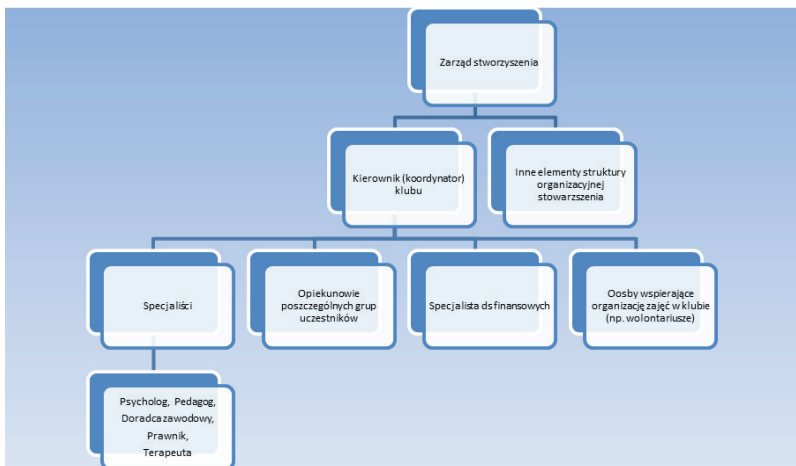


Źródło: opracowanie własne

TRYB OBYWATELSKI INICJOWANIA KLUBU

Instytucją tworzącą klub może być także organizacja pozarządowa zajmująca się statutowo reintegracją społeczną i zawodową osób, wymienionych w art. 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Prowadzenie KIS będzie oznaczało jedną z form działalności statutowej organizacji. Podobnie jak w przypadku ośrodka pomocy społecznej, tworzenie klubu będzie następowało etapowo. Pierwszym krokiem będzie, o ile statut będzie tego wymagał, jego zmiana oraz zgłoszenie zatwierdzonych zmian do Krajowego Rejestru Sądowego. Kolejnym krokiem będzie uchwała o powołaniu nowej struktury organizacyjnej. W zależności od zapisów w statucie poszczególnych organizacji, będzie to uchwała walnego zebrania (zgromadzenia ogólnego) członków organizacji lub uchwała zarządu. Następnie nastąpić powinno określenie zasad funkcjonowania i wskazanie osób odpowiedzialnych za działanie klubu.

Rys. 3 Przykładowa struktura organizacyjna KIS prowadzonego przez organizację pozarządową



Źródło: opracowanie własne

TRYB WSPÓŁPARTNERSKI INICJOWANIA KLUBU

W tym trybie klub utworzony jest przez kilka podmiotów, działających w sferze re-integracji społeczno-zawodowej. Podmioty te powinny zawrzeć porozumienie partnerskie dotycząca utworzenia i prowadzenia KIS. W nim przejrzysto określić podział ról między partnerami oraz wskazać lidera partnerstwa, który będzie występował w imieniu całego klubu, reprezentował go na zewnątrz, w szczególności w kontaktach z lokalnymi władzami, czy w kontaktach z powiatowym urzędem pracy przy okazji organizacji staży, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, czy zatrudnienia wspieranego.

TRYB PRZEKSZTAŁCENIOWY INICJOWANIA KLUBU

Klub może również zostać utworzony na bazie już istniejącego podmiotu prowadzonego przez gminę lub organizację pozarządową. Ten wariant tworzenia KIS wymaga sporządzenia planu przekształcenia dotychczasowej działalności podmiotu, ale także formuły prawno-organizacyjnej.

Bez względu na podmiot założycielski KIS, realizujący program reintegracji społecznej i zawodowej powinien, a nawet w wielu przypadkach musi współpracować z lokalnymi instytucjami i organizacjami w zakresie swojej działalności ustawowej. Na liście głównych partnerów klubu są ośrodek pomocy społecznej (w sytuacji gdy

sam nie jest organem prowadzącym klub) oraz powiatowy urząd pracy. Pierwszego z wymienionych partnerów, czyli ośrodek pomocy społecznej można by nawet nazwać partnerem ustawowym. Zgodnie bowiem z art. 18 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu socjalnym warunkiem uczestnictwa w klubie integracji społecznej jest realizacja kontraktu socjalnego. Ośrodek pomocy społecznej jest też oczywiście najlepszym miejscem, aby poprzez pracowników socjalnych rekrutować uczestników zajęć w klubie. Pracownicy socjalni ośrodka przeprowadza także wywiady środowiskowe u osób wyrażających zainteresowanie skierowaniem do klubu, co także jest atutem partnerskiej współpracy, bowiem tym pracownikom łatwiej jest poruszać się w lokalnym środowisku. Drugi partner to powiatowy urząd pracy. Jego partnerska rola jest ważna z punktu widzenia informowania osób zarejestrowanych jako bezrobotne o możliwości realizacji przez nie programu reintegracji społeczno-zawodowej. Urząd pracy może wspierać KIS, w realizacji programów aktywnej integracji, swoją doświadczoną kadrą, w szczególności współpracą z klubem doradców zawodowych i pośredników pracy. Urząd pracy to wreszcie miejsce informacji o posiadanych ofertach pracy. Ważną kwestią jest również możliwość organizacji i finansowania miejsca pracy tymczasowej dla uczestników klubu w formie robót publicznych, prac interwencyjnych, staży, zatrudnienia wspieranego, oraz prac społecznie użytecznych. Bez tych dwóch podstawowych partnerów niemożliwe wydaje się prawidłowe funkcjonowanie żadnego klubu integracji społecznej. Na liście potencjalnych partnerów klubu nie powinno zabraknąć także takich instytucji jak przykładowo: poradnia leczenia uzależnień, centrum integracji społecznej, lokalnych organizacji pozarządowych, czy placówek oświatowych dla dorosłych.

Podsumowując, na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów prawnych, najlepszym rozwiązaniem organizacyjnym jest powołanie klubu w strukturze ośrodka pomocy społecznej. Przede wszystkim upraszcza to pozyskiwanie środków na jego działalność (łatwiejszy dostęp do środków pochodzących z gminy), minimalizuje koszty organizacyjne powstania i funkcjonowania KIS. Jednakże decydujące znaczenie będzie miała postawa kadry OPS, jej świadomości potrzeby zmian sposobu pracy w ośrodku pomocy społecznej, a także zmiany podejścia do pracy socjalnej i ogólnie polityki społecznej. Czy pracownicy socjalni będą chcieli, poprzez działalność KIS, realizować aktywne formy zapobiegania wykluczeniu społecznemu, czy funkcjonowanie klubu będzie dla nich tylko kolejnym dodatkowym obowiązkiem?

Pewnym ograniczeniem dla klubu prowadzonego przez samorząd jest tylko obszar jego działania, tzn. KIS prowadzony przez OPS z danej gminy, swoją działalność też może prowadzić wyłącznie na terenie tej gminy. W przypadku KIS „pozarządowego” to organ prowadzący, zgodnie z obszarem działania organizacji, określonym w statucie, wskazuje teren działania klubu. Może on wykraczać poza teren jednej gminy, obejmować cały powiat, nawet gminy z kilku powiatów. Jest to jednym z bardzo ważnych czynników uniezależniających od określonych władz samorządowych.

2.3 Działalność klubu integracji społecznej

Działalność każdego klubu poprzedzona zostaje bardzo ważnym elementem procedury funkcjonowania klubu. Jest nią skierowanie danej osoby do uczestnictwa na zajęcia w klubie. Udział w zajęciach jest dobrowolny, a okres uczestnictwa w klubie powinien być ustalany indywidualnie z każdym z uczestników.

Skierowanie na zajęcia

Fakt rozpoczęcia uczestnictwa następuje po analizie wniosku osoby zainteresowanej lub wniosku jej przedstawiciela ustawowego oraz na podstawie zgłoszenia pracownika socjalnego. W każdym przypadku warunkiem uczestnictwa w klubie jest realizacja kontraktu socjalnego, zawartego na podstawie ustawy o pomocy społecznej.

Regułę powiązania uczestnictwa w zajęciach klubu z kontraktem socjalnym wprowadzono do przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym, kierując się potrzebą integracji działań podmiotu zatrudnienia socjalnego z działaniami ośrodka pomocy społecznej.

Sam fakt podpisania i realizacji kontraktu ma zdyscyplinować osobę skierowaną do aktywnego uczestnictwa w zajęciach, gdyż odmowa realizacji kontraktu może stanowić powód odmowy lub odebrania wcześniej przyznanych świadczeń z pomocy społecznej. Powiązanie to jest bardzo potrzebnym i skutecznym instrumentem w realizacji działań z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej, szczególnie dla klubów prowadzonych przez samorząd terytorialny. Jednakże ma też pewien minus w przypadku klubu prowadzonego przez organizację pozarządową. Taki zapis de facto uzależnia funkcjonowanie tak prowadzonego klubu integracji społecznej od ośrodka pomocy społecznej. Realizacja wszelkich działań klubu musi być uzgadniania z lokalnym samorządem terytorialnym. To poważne utrudnienie, zwłaszcza w sytuacji kiedy organizacja pozarządowa niezależnie pozyskuje środki finansowe oraz w sytuacji lokalizacji klubu w małej miejscowości, gdzie świadomość potrzeby podejmowania aktywnych form zapobiegania wykluczeniu społecznemu nie jest jeszcze wszędzie, nawet wśród pracowników socjalnych, wysoka. Nie ma powszechnego zrozumienia, że istnieje potrzeba zmian pracy w ośrodku pomocy społecznej, a także zmiany podejścia do pracy socjalnej, nie wspominając o szerszym kontekście całej polityki społecznej. Część (na szczęście już niewielka) pracowników służb społecznych przyzwyczajonych latami tylko do rozdawnictwa pieniędzy i wypełniania druków czy formularzy nie potrafi zrozumieć, że pozostawienie osób należących do grup szczególnego ryzyka samym sobie, przyczyni się do ich dalszej marginalizacji, co w efekcie może doprowadzić do społecznego wykluczenia. Funkcjonowanie klubu w atmosferze „starych przyzwyczajęń i nawyków” oznacza najwyczejniej mówiąc dodatkową pracę, wypeł-

nianie ankiet, zawieranie kontraktów socjalnych, monitorowanie uczestnictwa w zajęciach. To elementy odpychające od decyzji inicjujących powstawanie klubów. Praktyka dnia codziennego wskazuje czasami na bardzo złe tendencje w postawach pracowników ośrodków pomocy społecznej, którzy nieraz zniechęcają potencjalnych klubowiczów do uczestnictwa w zajęciach klubu, aczkolwiek oficjalnie trudno o takie dowody.

Istnieje także druga strona medalu, czyli sytuacji uzależnienia klubów obywatelskich od współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej. Zawieranie kontraktów socjalnych to także proces monitorowania sytuacji w klubie, monitorowania merytorycznej działalności. W takiej sytuacji kluby nie pozostają poza wszelką kontrolą, a realizowany program reintegracji społeczno-zawodowej przynajmniej częściowo musi być uzgadniany z ośrodkami pomocy społecznej, w dużej części dysponującymi wykwalifikowaną i bardzo kompetentną kadrą pracowników o różnych specjalnościach.

Merytoryczny program działania

Zakres tego programu determinowany jest rodzajem grup szczególnego ryzyka, które zostają objęte działaniami klubu. W grupach ryzyka wyróżnia się osoby dotknięte nie tylko dysfunkcją bezrobocia, ale także innymi które często towarzyszą albo pojawiają się z tą dysfunkcją.

W klubie 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 rozwoju.

Profil udzielanego wsparcia powinien wynikać z oceny sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem i ich rodzin na rynku pracy, dokonanej na podstawie wcześniejszych doświadczeń kadry klubu wyniesionych z pracy z rodzinami dysfunkcyjnymi. Walorem zaproponowanych rozwiązań powinno być indywidualne podejście do jednostki oraz systematyczne oddziaływanie na nią dzięki kompleksowym działaniom budującym motywację, utrwalającym pożądane nawyki. Tylko takie działania, łączące i komplementarne mogą spowodować długofalową zmianę postaw i nastawień jednostek nimi objętych.

Program realizowany w klubie musi zakładać eliminację najważniejszych barier w integracji społeczno-zawodowej osób długotrwale pozostających bez pracy, o niskich i zdeaktualizowanych kwalifikacjach. Bariery, na które napotykają osoby uczestniczące w zajęciach klubu można podzielić na: psychologiczne, kwalifikacyjne, społeczne i instytucjonalne. Podchodząc definicyjnie do określenia ich można stwierdzić, że:

1. Psychologiczne to nieznaną swoich mocnych i słabych stron, brak wiary w swoje możliwości, niskie poczucie 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.
2. Kwalifikacyjne przejawiają się brakiem konkretnego wykształcenia i bierność zawodowa spowodowana opisanymi ww. barierami psychologicznymi oraz zbyt długim okresem pozostawania bez pracy.
3. Społeczne rozumiane jako nieumiejętność współżycia i współdziałania oraz negatywne wzorce społeczne wyniesione z domu i środowiska, w którym żyją, pozostawanie w grupie nieuznawanej społecznie i z góry ocenianej jako mniej wartościowa i nieprzydatna zawodowo i społecznie.
4. Natomiast instytucjonalne to brak wsparcia ze strony instytucji do niego powołanych, spowodowany złą polityką instytucjonalną ukierunkowaną na pomoc doraźną (wyplata zasiłków i pomoc rzeczowa nie zaś kompleksowe działania zmierzające do zmiany postawy), powodującą dalszą patologię w postaci utrwalania postawy roszczeniowej.

Program klubu winien zakładać konkretne, kompleksowe działania stanowiące innowacyjne propozycje w działalności instytucjonalnej. Jego celem powinna być eliminacja ww. barier u osób objętych działaniem klubu, a za ich pośrednictwem w ich rodzinach i środowisku. Na bazie działań podejmowanych w KIS, poprzez różnego rodzaju metody zmierzające do kompleksowego oddziaływania na klubowiczów, zarówno w zakresie wiedzy, umiejętności, jak i postawy, powinien zostać stworzony szerszy i komplementarny program, skutecznie rozwiązujący problemy osób objętych problemem. Dzięki niemu możliwe będzie budowanie motywacji, usamodzielnienie, aktywizacja społeczna i zawodowa, nauka zaradności, kształcenie społecznie pożądanych nawyków i umiejętności, podnoszenie kwalifikacji, otwarcie na nowe możliwości.

Zakres merytorycznych zadań jest ustawowo sprecyzowany, co nie oznacza możliwości jego zindywidualizowania. Zgodnie z przepisem art. 18 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu socjalnym w klubach integracji społecznej można organizować w szczególności:

- a. działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia;
- b. prace społecznie użyteczne;
- c. roboty publiczne;
- d. poradnictwo prawne;
- e. działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych,
- f. staże, o których mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Katalog działań podejmowanych przez klub, analogicznie, jak grup kwalifikujących się do uczestnictwa w KIS, nie jest enumeratywny i może, a nawet powinien zostać rozszerzony przez prowadzących.

2.4 Kluby Integracji Społecznej w Polsce

Po dokonaniu w 2011 r. zmian w ustawie o zatrudnieniu socjalnym⁹, wg danych statystycznych systemu SAC¹⁰ na koniec grudnia 2012 r. było zarejestrowanych 122 kluby, mimo posiadania także nieoficjalnej wiedzy o działalności klubów, które także nie wypełniają ustawowego obowiązku o rejestracji u wojewodów i wypełniania jednorazowego, dobrowolnego formularza statystycznego. W stosunku do stanu na koniec grudnia 2010 r., mniejsza liczba obecnie zarejestrowanych klubów integracji społecznej może wynikać z faktu, że część z nich działała w formule projektowej, czyli tworzonych było na czas realizacji projektów współfinansowanych ze środków finansowych EFS.

9 Przepis art.18 ust.1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.): Gmina, 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.

10 SAC – system Statystycznej Aplikacji Centralnej (SAC) wspomaga proces raportowania i komunikacji pomiędzy jednostkami pomocy społecznej, działającymi na poszczególnych poziomach organizacyjnych: centralnym, wojewódzkim, oraz powiatowym i gminnym. Centra i Kluby Integracji Społecznej przekazują w tym systemie sprawozdania ze swojej działalności.

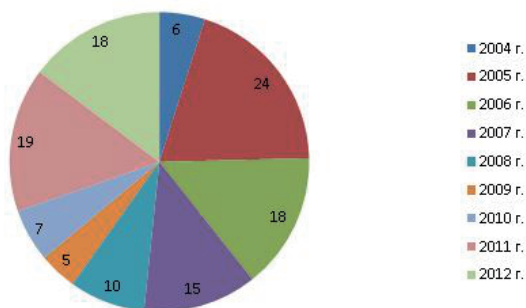
Tab. 1. Liczba Klubów Integracji Społecznej w rejestrach wojewodów na koniec 2012 r.

Lp.	województwo	Liczba klubów integracji społecznej	
		Przed wprowadzeniem rejestracji	Po wprowadzeniu obowiązku rejestracji
1.	dolnośląskie	8	3
2.	kujawsko-pomorskie	18	5
3.	lubelskie	18	9
4.	lubuskie	3	5
5.	łódzkie	14	4
6.	małopolskie	12	11
7.	mazowieckie	18	3
8.	opolskie	10	2
9.	podkarpackie	6	8
10.	podlaskie	2	4
11.	pomorskie	8	8
12.	śląskie	6	11
13.	świętokrzyskie	6	9
14.	warmińsko-mazurskie	116	28
15.	wielkopolskie	14	8
16.	zachodniopomorskie	16	4
RAZEM		286	122

Źródło: Statystyczna Aplikacja Centralna – dane za 2012 r.

W zarejestrowanym zbiorze KIS-ów wg stanu na 31 grudnia 2012 r. największą grupę stanowią kluby powołane w 2005 r. – 24 jednostki organizacyjne, następnie powołane, w 2011 r. – 19 jednostek oraz powołanych w 2006 r. i w 2012 r. – po 18 jednostek. Nadal przeważa samorząd gminny (ponad 69% działających klubów) nad organizacjami pozarządowymi, przy czym prawie 90% klubów działa w strukturach ośrodków pomocy społecznej.

Rys. 4. Struktura KIS wg roku założenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Statystycznej Aplikacji Centralnej za 2004 -2012 r.

Do grupy najstarszych klubów w Polsce, wg danych statystycznych systemu SAC, należą m.in. takie jednostki jak: KIS Bydgoszcz (woj. kujawsko-pomorskie), KIS Kostrzyn n/Odrą (woj. lubuskie), KIS Słubice (woj. lubuskie), KIS Lubanów i KIS Pabianice (woj. łódzkie), KIS Kęty i KIS Kraków (woj. małopolskie), KIS Nisko (woj. podkarpackie), KIS Wejherowo (woj. pomorskie), KIS Pszczyna (woj. śląskie), KIS Działdowo, KIS Elbląg, KIS Janowo, KIS Jeziorany, KIS Korsze, KIS Nidzica, KIS Olecko, KIS Piecki i KIS Szczytno (woj. warmińsko-mazurskie).

Rozdział trzeci:

Klub Integracji Społecznej Janów Lubelski – historia doświadczeń i perspektywy rozwoju

Klub Integracji Społecznej w strukturze organizacyjnej Janowskiego Stowarzyszenia Niesienia Pomocy „Humanus”

Jedną z form działalności Stowarzyszenia Humanus jest Klub Integracji Społecznej. Korzenie KIS-u w Janowie Lubelskim sięgają roku 2006. Wówczas Ośrodek Pomocy Społecznej uzyskał dotację z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach programu „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu”. Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus” było partnerem w tym projekcie. Od 2008 roku Stowarzyszenie prowadzi KIS samodzielnie. Natomiast od stycznia 2009 roku KIS działa jako część dużej jednostki organizacyjnej Stowarzyszenia - Centrum Aktywności Społecznej w Janowie Lubelskim



Źródło: Archiwum JSNP Humanus

Zajęcia są prowadzone według autorskiego programu, Koordynatora merytorycznego KIS w Janowie Lubelskim¹¹, na który składają się m.in. zajęcia z zakresu: warsztaty integracyjne, akademia motywacji, szkolenie „NOWA JA” - zajęcia z elementami wizażu i stylizacji, poradnictwo rodzinne (psychologiczne, pedagogiczne i prawne), doradztwo zawodowe indywidualne i grupowe, szkolenia: „PUP partnerem w powrocie na otwarty rynek pracy”, „ABC obsługi komputera” oraz „Ekonomia społeczna Twoją Szansą”.

¹¹ Program reintegracji społeczno-zawodowej w KIS w Janowie Lubelskim, realizowany w 2010 roku <http://www.jsnphumanus.pl/jsnp/program-dzialania> (12.12.2014 rok)

Ponadto klubowicze mają możliwość skorzystania z komputera w pracowni komputerowej, w tym z internetu oraz mają zapewnioną darmową opiekę nad osobami zależnymi – zajęcia organizowane przez Świetlicę Środowiskową „Stokrotka”.

Klub jest także organizatorem robót publicznych, staży i prac społecznie użytecznych



Źródło: Archiwum JSNP Humanus

Nowym etapem działalności KIS jest realizacja od 2010 roku projektów systemowych ośrodków pomocy społecznej. Od stycznia 2010 roku do KIS w Janowie Lubelskim, ośrodki pomocy społecznej z czterech okolicznych gmin powiatu janowskiego, realizujące projekty systemowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII Promocja Integracji Społecznej, Działanie 7.1. Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji, Poddziałanie 7.1.1. Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej, kierują osoby realizujące kontrakt socjalny. Klub, dla osób skierowanych z tychże ośrodków organizuje w ramach integracji społecznej warsztaty integracyjne, trening umiejętności i kompetencji społecznych oraz spotkanie pod tytułem „Nowa ja” -czyli zajęcia z elementami wizażu i stylizacji. Natomiast reintegracja zawodowa obejmuje doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia uzupełniające: „ABC obsługi komputera”, „Ekonomia społeczna Twoją Szansą”. Uczestnicy KIS objęci są poradnictwem specjalistycznym prawnym i psychologiczno/pedagogicznym (rodzinnym). Podczas warsztatów grupowych zapewniona jest także opieka nad dziećmi osób uczestniczących w zajęciach.

Absolwenci KIS w Janowie Lubelskim w 2011 i 2012 roku



Źródło: Archiwum JSNP Humanus

Ogólnopolskie Tragi Aktywnych Form Pomocy (KIS Janów Lubelski jako organizator pierwszych targów)

Klub w Janowie Lubelskim podjął działania o zasięgu ogólnopolskim, które dały początek tworzeniu ogólnopolskich i lokalnych platform współpracy zarówno podmiotów zatrudnienia socjalnego jak i pozostałych, zaliczanych do sektora ekonomii społecznej.



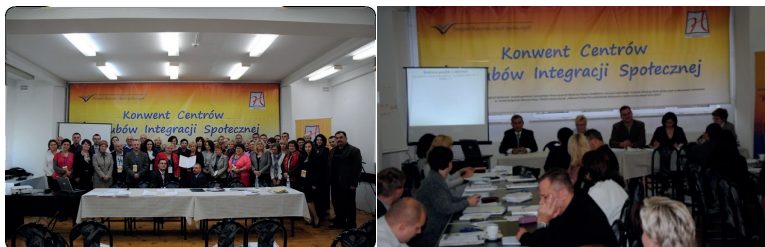
KIS zorganizował **Pierwsze Ogólnokrajowe Targi Aktywnych Form Pomocy w Nadwarczu k/ Biłgoraja** w 2010 r., w partnerstwie z Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Biłgoraju, Centrum Ekonomii Społecznej w Lublinie oraz Polskim Towarzystwem Polityki Społecznej - Oddział w Lublinie. Sukcesem tego przedsięwzięcia było zainicjowanie powstania w Polsce Konwentu Centrów i Klubów Integracji Społecznej, pierwszej oddolnie tworzonej platformy współpracy podmiotów otoczenia ekonomii społecznej.

Ogólnopolska platforma współpracy podmiotów zatrudnienia socjalnego

Wzmocnieniem wspólnego głosu i współpracy na rzecz rozwoju zatrudnienia socjalnego jest powołany w 2011 roku Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej. Konwent CIS / KIS przyjmując dokumenty programowe – Deklaracja Powołania Konwentu, Regulamin Konwentu – stwierdził, że jest to gremium przedstawicieli centrów i klubów integracji społecznej, działających na obszarze Polski, którzy przystąpili do niego w sposób całkowicie dobrowolny z ideą reprezentowania instytucji usług reintegracji społecznej i zawodowej wobec administracji rządowej i samorządowej, a także ideą partnerskiego współdziałania ze wszystkimi innymi instytucjami, działającymi na rzecz środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Konwent jest nieformalnym zrzeszeniem jednostek zatrudnienia socjalnego, skupiającym na dzień 3 października 2013 roku sto dwanaście jednostek z terenu całego kraju. Głównym celem działalności Konwentu jest wzmocnienie i integracja środowiska zatrudnienia socjalnego, wypracowanie wspólnych kierunków realizacji zadań ustawowych, inspirowanie do przedkładania nowych rozwiązań legislacyjnych w sferze zatrudnienia socjalnego oraz promocja dobrych praktyk.

Pierwsi Członkowie Konwentu CIS/KIS



Źródło: Archiwum JSNP HUMANUS.

Dzięki niebywalej aktywności środowiska, zatrudnienie socjalne jest dzisiaj ważnym elementem ogólnego zasobu form organizacyjnych instytucji pomocy i integracji społecznej pełniąc funkcje uzupełniające w stosunku do instytucji państwa w obszarze aktywnych form pomocy na rzecz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego.

Regionalne partnerstwo klubów i centrów integracji społecznej.

Idea partnerstw lokalnych, tworzenia wspólnych organizacji dla jednoczenia środowiska podmiotów zatrudnienia socjalnego wdrażana jest z powodzeniem w niektórych regionach Polski. Te inicjatywy mają charakter lokalny i służą przede wszystkim współpracy z samorządem gmin i powiatów.

W 2011 r. w województwie lubelskim zawarte zostało porozumienie, którego sygnatariuszami były Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus” w Janowie Lubelskim, Stowarzyszeniem Wspierania Aktywności Społecznej „Stella” w Gminie Dubienka oraz Stowarzyszenie „NOWA SZANSA” w Zamościu. Jest to krok do utworzenia szerszej platformy współpracy podmiotów zatrudnienia socjalnego w województwie lubelskim. Lista sygnatariuszy tego porozumienia powiększyła się w kwietniu 2012 r. o Klub Integracji Społecznej MOPS w Puławach.

Moment podpisania deklaracji powołującej Lubelskie Partnerstwo Klubów Integracji Społecznej – 23 listopada 2011 r.



Źródło: Archiwum JSNP Humanus.

W listopadzie 2014 roku partnerstwo przekształciło się w Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej Lubelszczyzny, co spowodowało przystąpienie do partnerstwa kolejnych sześciu podmiotów zatrudnienia socjalnego. Obecnie Konwent liczy 10 członków.

Konwent stał się inicjatorem powołania 18 marca 2015 roku Fundacji Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej, podmiotu który będzie wspierać funkcjonującą platformę i pozyskiwać na jej rzecz środki zewnętrzne.

Efekty działalności podmiotu zatrudnienia socjalnego w Powiecie Janowskim

W 2013 roku Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła po raz pierwszy kompleksowe działania kontrolne w podmiotach zatrudnienia socjalnego. Jej wyniki zostały opublikowane w raporcie pt.: „Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”. Przeprowadzona kontrola działalności centrów i klubów integracji społecznej została bardzo mocno ukierunkowana na aspekt skuteczności oddziaływania na sytuację osób, które korzystają z usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Zdaniem NIK badanie skuteczności, wyrażanej usamodzielnieniem ekonomicznym uczestników zajęć wymaga konsekwentnego monitoringu, popartego zmianą przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Jednak w działalności centrów i klubów integracji społecznej ważną sprawą, czasami naprawdę mniej dostrzegalną i docenianą są wartości trudno mierzalne – efekty społeczne pracy z uczestnikami CIS i KIS. Z dostępnych informacji, wynika że prawie 51% uczestników zajęć w centrach integracji społecznej pozytywnie ocenia ich działalność między innymi przez fakt: zwiększenia własnej pewności wobec instytucji na rynku pracy, a także wzrost własnej wartości wobec lokalnego środowiska społecznego¹². Jednym z wniosków pokontrolnych NIK problem nie monitorowania losów absolwentów przez podmioty zatrudnienia socjalnego. Jednakże to sam ustawodawca nie nakazuje tego działania, a wręcz w niektórych przypadkach uniemożliwia to. Nie przewiduje też środków finansowych na proces monitoringu i ewaluacji.

Poza tym, prawie w ogóle, nie zawsze da się ocenić zadania jakie realizują podmioty zatrudnienia socjalnego i szczególnie z zakresu reintegracji społecznej. Przecież nie zawsze skuteczność tych jednostek można oceniać przez pryzmat zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Nierzadko sam fakt, że osoba wyszła z domu, przyszła na zajęcia jest dużym sukcesem dla osób pracujących z uczestnikami KIS. Nie jest to takie oczywiste dla osób społecznie, nigdy nie pracujących, nie utrzymujących kontaktów z otoczeniem.

Dlatego też żaden klub integracji społecznej w Polsce nie może podać pełnych wskaźników i efektów swojej działalności w sposób liczbowy. KIS w Janowie Lubelskim, jedynie dzięki nieformalnie zbieranych informacjach może przedstawić następujące dane liczbowe.

¹² Druk Sejmowy nr 1441, Sejm RP IV Kadencji, „Sprawozdanie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny o rządowym projekcie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, pismo z dnia 31.03.2003 r., znak: Sekr. Min. DH/1045/2003/DPE-eb., Warszawa, 25.03.2003 r

Tab 2. Uczestnicy klubu integracji społecznej w latach 2010 – 2013, którzy po zakończeniu edycji kis podjęli zatrudnienie

<u>Liczba uczestników klubu integracji społecznej, która podjęła zatrudnienie po zakończeniu edycji w KIS</u>				
Lp.	2010	2011	2012	2013
Batorz	29 %	57 %	20 %	33 %
Chrzanów	75 %	50 %	33 %	40 %
Potok Wielki	50 %	36 %	35 %	36 %
Godziszów	25 %	36,37 %	47,37 %	10 %

Tab. 3. Uczestnicy klubu integracji społecznej w latach 2010 – 2013, którzy po zakończeniu edycji KIS, wyszli z systemu pomocy społecznej.

<u>Liczba uczestników klubu integracji społecznej, która wyszli z systemu pomocy społecznej po zakończeniu edycji w KIS</u>				
Lp.	2010	2011	2012	2013
Batorz	43 %	33 %	40 %	33 %
Chrzanów	75 %	50 %	33 %	40 %
Potok Wielki	45,45 %	21,43 %	35,30	28,57
Godziszów	100 %	72,73 %	57,89 %	30 %

Rozdział czwarty:

Klub Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim – edycja 2014 w świetle badań.

Jakość podejmowanych działań w KIS w Janowie Lubelskim zależy między innymi od systematycznie prowadzonej ewaluacji. Ewaluacja każdorazowo jest oceną jakości i wartości organizowanego procesu reintegracji. To systematyczne rejestrowanie i analizowanie informacji o efektach działań reintegracyjnych w celu formułowania sądów wartościujących, które powinny być podstawą oceny, czy podejmowane działania zmierzają we właściwym kierunku.

Wyniki przeprowadzonej poniżej ewaluacji są podstawą podejmowania decyzji zmierzających do poprawy jakości procesu reintegracji i wprowadzania korekt do programu zajęć. Wyniki skłaniają również do refleksji nad potrzebą tworzenia i funkcjonowania KIS.

4.1 Cel i problematyka podjętej analizy

Uczestnicy KIS w Janowie Lubelskim przed rozpoczęciem działań, mających na celu reintegrację zawodową i społeczną, zostali poddani wnikliwej diagnozie, w tym: autodiagnozie, obejmującej najistotniejsze obszary ich funkcjonowania społecznego. Podstawowym celem wywiadu (kwestionariusz wywiadu w załączeniu) było rozpoznanie stanu wyjściowego i płaszczyzn wymagających podjęcia działań społeczno-zawodowych. Aby osiągnąć postawiony cel pytania szczegółowe dotyczyły wymienionych w tabeli grup problemowych. W każdej z grup problemowych znajdują się kwestie szczegółowe, które zostały zawarte w pytaniach diagnostycznych.

Tab. 4. Obszary poddane diagnozie i pytania diagnostyczne

Obszary problemowe	Pytania diagnostyczne
Edukacja (wykształcenie)	Jaki jest poziom wykształcenia uczestników KIS? Czy uczestnicy KIS ukończyli poszczególne etapy kształcenia, jeśli przegrali, to z jakiego powodu? Jak uczestnicy oceniali swoje wyniki w nauce? Jak uczestnicy oceniali swoje wyniki w nauce?
Kwalifikacje i umiejętności zawodowe	Czy obecnie uczestnicy KIS chcą podnosić swoje wykształcenie, czy w tym względzie stosują jakieś formy kształcenia? Jakie kwalifikacje zawodowe posiadają uczestnicy KIS? Czy zdaniem respondentów posiadane przez nich kwalifikacje są dla nich ważne i czy wymagają uzupełnienia?
Doświadczenie zawodowe	Czy uczestnicy KIS posiadają doświadczenie zawodowe? Jakie formy zatrudniania podejmowali i z jakich powodów zostały one zakończone?
Funkcjonowanie w pracy i środowisku społecznym	Jak uczestnicy KIS oceniają swoje umiejętności pracy w zespole i przystosowanie do nowej pracy? Z jakimi trudnościami respondenci borykają się podejmując pracę w zespole?
Umiejętności związane z procesem poszukiwania pracy	Jak uczestnicy KIS oceniają swoje umiejętności z zakresu poszukiwania pracy? W jaki sposób badane osoby poszukują ofert pracy?
Motywacja i siła dążenia do zmiany sytuacji życiowej i zawodowej	Jak ważne jest dla respondentów posiadanie pracy i jakie korzyści ich zdaniem ona przynosi?
Kompetencje społeczne i interpersonalne	Jaki poziom kompetencji społecznych z zakresu radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz asertywności prezentują uczestnicy KIS?
Stan zdrowia	Czy stan zdrowia i sytuacja prawna uczestników pozwala na podjęcie zatrudnienia?
Sytuacja prawna	Czy uczestnicy KIS są osobami karanymi?
Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne	Ile osób zamieszkuje z uczestnikami w jednym gospodarstwie? Jak przedstawia się poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny wśród badanych osób?
Zainteresowania oraz cele życiowe i zawodowe	Czym interesują się i jak spędzają czas wolny uczestnicy KIS?
Sposób gospodarowania czasem i zasobami	Czy uczestnicy KIS we właściwy sposób gospodarują własnym czasem i posiadanymi zasobami?

W ramach działań organizowanych przez KIS grupa uczestników brała udział w licznych warsztatach i spotkaniach podnoszących ich umiejętności w analizowanych obszarach, np.: spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym, informatykiem czy specjalistą ds. zatrudniania socjalnego. Uczestniczyli również w indywidualnie zorganizowanych kursach i szkoleniach zawodowych, dostosowanych do ich potrzeb, możliwości i zainteresowań. Po zakończeniu działań grupa po raz kolejny została poddana badaniu ankietowym (kwestionariusz w załączeniu), celem rozpoznania poziomu reintegracji społeczno-zawodowej po działaniach zaoferowanych przez KIS.

Tab. 5. Obszary przeprowadzonej analizy po zakończeniu działań w KIS

Obszary diagnozy	Pytania diagnostyczne
Poziom reintegracji społecznej	Czy uczestnictwo w KIS wpłynęło na umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi? Czy uczestnictwo w KIS miało wpływ na sytuację rodzinną? Jakie relacje występowały między uczestnikami KIS? Czy uczestnicy KIS są w stanie wskazać swoje mocne i słabe strony?
Poziom reintegracji zawodowej	Jak uczestnicy KIS oceniają swoje możliwości w zakresie znalezienia pracy? Czy uczestnicy potrafią stworzyć swój własny Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego?
Poziom umiejętności komputerowych	Na jakim poziomie są umiejętności komputerowe uczestników KIS?
Ogólne wrażenia dotyczące działań KIS	Jakie uczucia i wrażenia wynieśli uczestnicy po zakończeniu działań KIS? Które spotkania okazały się najcenniejsze dla uczestników?

Działania polegające na analizie uzyskanego materiału empirycznego zostały przeprowadzone w listopadzie i grudniu 2014 roku.

4.2 Metody i narzędzia badawcze

Kluczem do rzetelnego pomiaru interesującego nas problemu jest dobór odpowiedniej metody badawczej i techniki pomiaru. W prowadzonej analizie działalności KIS zadbano o to, by wszystkie elementy badawcze wzajemnie się uzupełniały i weryfikowały, co pozwoliło na zebranie jak najbardziej użytecznego praktycznie materiału empirycznego.

W badaniach zastosowano kwestionariusz ankiety i kwestionariusz wywiadu. Wywiad wstępny obejmował 12 obszarów funkcjonowania społecznego i zawodowego. Pytania miały zarówno charakter zamknięty jak i otwarty. Ankieta kończąca składała się z 25 pytań merytorycznych oraz pytań „metryczkowych”, pozwalających na uzyskanie charakterystyki badanej grupy. Badania kwestionariuszowe również obejmowały pytania zarówno zamknięte, jak i otwarte, które dawały możliwość samodzielnej odpowiedzi na interesujące zagadnienia.

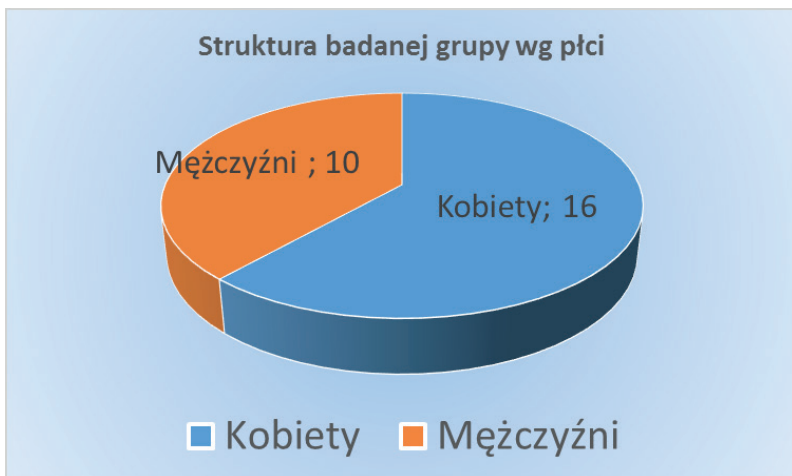
4.3 Charakterystyka badanej grupy

W wyniku przeprowadzonej rekrutacji do KIS w Janowie Lubelskim skierowanych zostało łącznie 26 osób. Podzielono je, zgodnie z zawartymi umowami, na cztery grupy, zidentyfikowane wg miejsca zamieszkania:

1. grupa z gminy Potok Wielki, licząca 10 osób,
2. grupa z gminy Godziszów, licząca 6 osób,
3. grupa z gminy Batorz, licząca również 6 osób oraz
4. grupa z gminy Chrzanów, licząca 4 osoby.

Dla potrzeb analizy otrzymano 25 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy wywiadu początkowego. Ankietę kończąca wypełnili wszyscy uczestnicy Klubu, tj. 26 osób. W próbie badawczej znalazło się 16 kobiet, 10 mężczyzn. Były to osoby głównie w wieku 21-27 lat (10 osób). Zestawienie ilościowe badanej grupy zostało przedstawione poniżej.

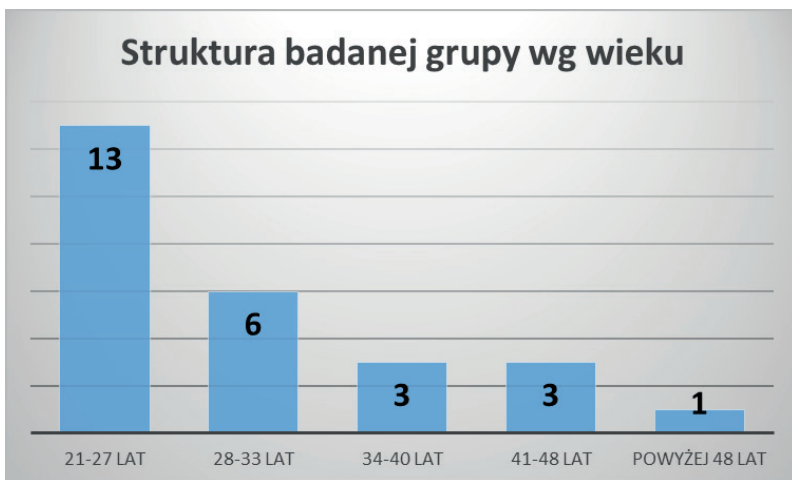
Wyk. 1. Struktura badanej grupy wg płci



Źródło: opracowanie własne

Uczestnikami KIS w Janowie Lubelskim w 2014 roku były w większości kobiety, które stanowiły 62% całej grupy. Mężczyzn było 10, co stanowiło 38% całej grupy.

Wyk. 2. Struktura badanej grupy wg wieku



Źródło: opracowanie własne

Struktura próby badawczej wg wieku, widoczna na wykresie 2, wskazuje na przewagę osób relatywnie młodych wśród uczestników. Ponad dwie trzecie osób (19) nieukończyła 34 roku życia w tym: 13 z nich miało 21-27 lat a 6 respondentów od 18 do 33 lat.

4.4 Bilans otwarcia uczestników - wyniki diagnozy

KIS jest nie tylko miejscem spotkania się osób, które poszukują pracy, które chcą podnieść swoje kwalifikacje i poznać osoby w podobnej sytuacji życiowej. Jest to przede wszystkim miejsce, którego celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy.

Edukacja oraz posiadane wykształcenie

Należy zaznaczyć, iż edukacja jest ważną inwestycją z punktu widzenia osób objętych reintegracją społeczną i zawodową. Wykształcenie i kompetencja stają się najważniejszymi wartościami współczesnej cywilizacji informacyjnej oraz są podstawami społeczeństwa zwanego społeczeństwem opartym na wiedzy.

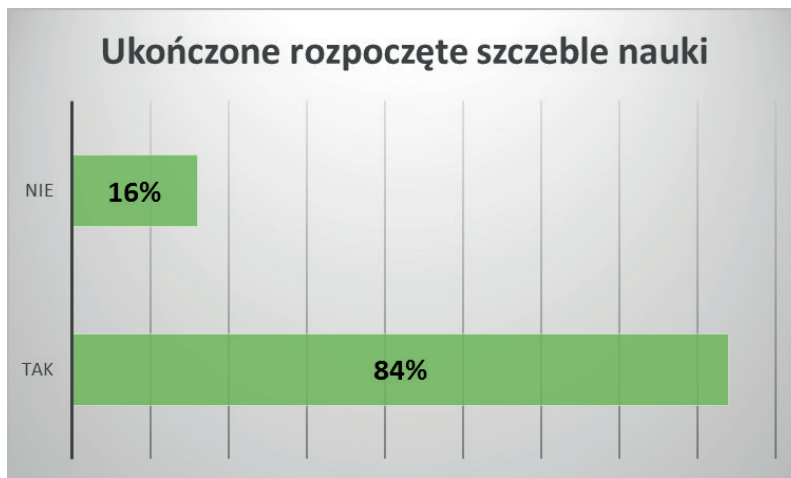
Wyk. 3. Wykształcenie uczestników KIS



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy Klubu w zdecydowanej większości legitymowali się wykształceniem ponadgimnazjalnym (68%), następnie były to osoby z wykształceniem pomaturalnym (16%) i podstawowym (12%). Najmniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym. Nikt z uczestników KIS nie posiadał wykształcenia wyższego.

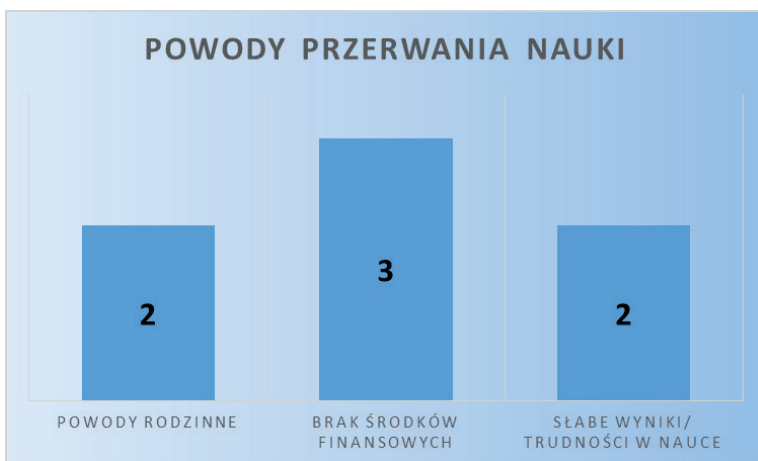
Wyk. 4. Ukończone rozpoczęte szczeble nauki



Źródło: opracowanie własne

W dalszej części diagnozy zapytano, czy uczestnicy Klubu ukończyli wszystkie rozpoczęte szczeble nauki. Uzyskane informacje pokazują, że większość z nich (84%) ukończyła, natomiast 4 osoby, z różnych powodów przerwały rozpoczętą naukę.

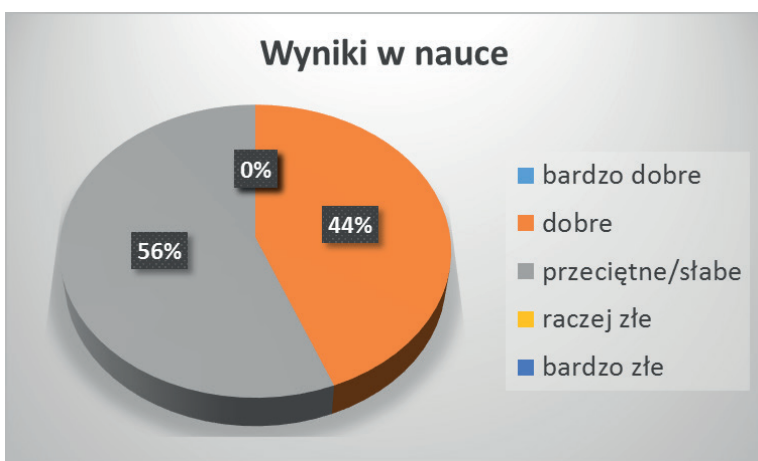
Wyk. 5. Powody przerwania nauki



Źródło: opracowanie własne

Osoby, które w poprzedniej części wskazały, że musiały przerwać rozpoczętą naukę jako powody takiej sytuacji wskazywały przede wszystkim brak środków finansowych na pokrycie kosztów kształcenia lub dojazdów, powody rodzinne lub słabe wyniki w nauce bądź trudności w nauce, uniemożliwiające dalsze kształcenie na danym poziomie.

Wyk. 6. Wyniki w nauce w ocenie respondentów



Źródło: opracowanie własne

Analiza odpowiedzi wskazuje, że uczestnicy KIS, dokonując oceny osiągniętych przez siebie wyników w nauce, w większości określili je jako przeciętne lub słabe (56%), druga część badanych wskazała, że osiągała dobre wyniki w nauce, i tak stwierdziło 44% uczestników.

Wyk. 7. Chęć podniesienia poziomu wykształcenia

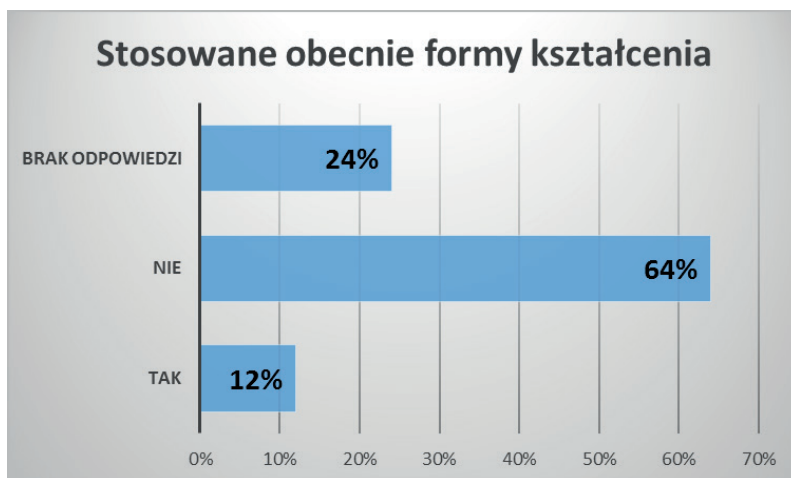


Źródło: opracowanie własne

Wcześniejsze pytania diagnostyczne pokazały, że uczestnicy Klubu posiadali raczej niskie wykształcenie i osiągnęli słabe wyniki w nauce. Jednakże zapytani, czy chcieliby obecnie kontynuować naukę, prawie wszyscy odpowiedzieli, że tak. Tylko jedna osoba nie udzieliła żadnej odpowiedzi.

Ponadto respondenci zapytani o kierunek kształcenia wskazywali między innymi na zawody związane z branżami: kosmetyką, gastronomią, handlem, bezpieczeństwem narodowym, mechaniką, czy opieką nad osobami starszymi.

Wyk. 8. Stosowane obecnie formy kształcenia



Źródło: opracowanie własne

Chęć podnoszenia wykształcenia niewątpliwie powinna wiązać się z pewnymi próbami podejmowania nauki. W czasie wywiadu z uczestnikami ustalono, że tylko 3 osoby spośród wszystkich uczestników obecnie stosuje różne formy kształcenia np. kursy, szkolenia, szkoły dla dorosłych itp.

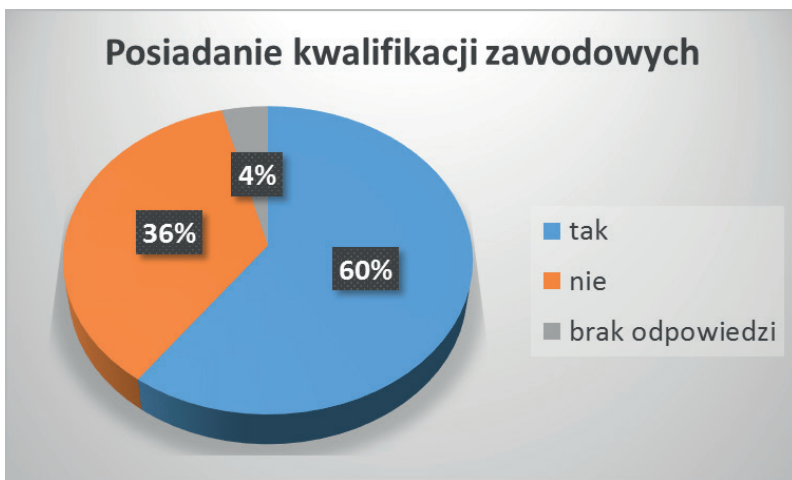
Podsumowując analizę obszaru związanego z edukacją i posiadanym wykształceniem okazało się, że uczestnikami KIS w 2014 roku były przede wszystkim osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, które w znacznej większości ukończyły rozpoczęte szczeble nauki. W czasie edukacji osiągnęli raczej słabe lub przeciętne wyniki w nauce, ale obecnie prawie wszyscy chcieliby kontynuować naukę. Kilka osób na chwilę obecną doksztala się, korzystając z różnych dostępnych form.

Kwalifikacje i umiejętności zawodowe

Uczestnicy KIS w edycji 2014 niejednokrotnie nie byli w stanie znaleźć pracy, mimo posiadanych kwalifikacji, umiejętności czy niezbędnych kompetencji. Istotne jest wyjaśnienie, że kwalifikacje zawodowe to układ wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych. Poziom kwalifikacji często odnosi się do poziomu wykształcenia. Kwalifikacje mają wymiar formalny w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp. Natomiast umiejętności zawodowe to sprawdzona możliwość wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu lub specjalności.

Poziom wspomnianych kwalifikacji zobrażony został na poniższych zestawieniach.

Wyk. 9. Posiadanie kwalifikacji zawodowych



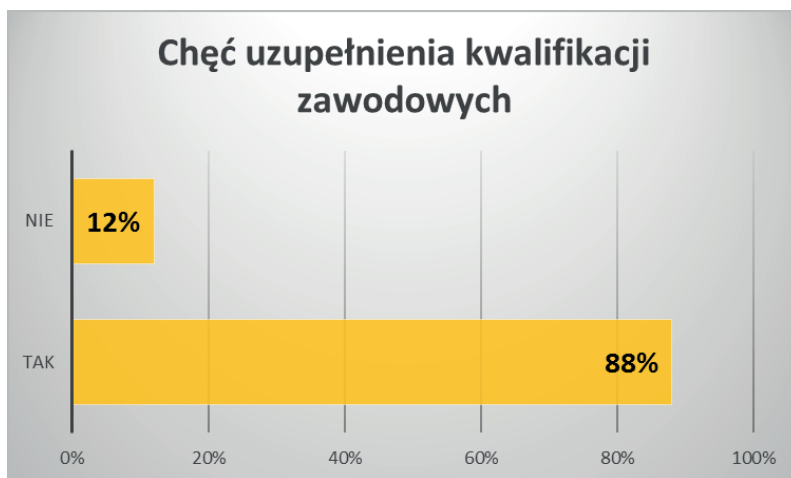
Źródło: opracowanie własne

Ponad połowa uczestników Klubu (60%) stwierdziła, że posiada kwalifikacje zawodowe. Wymieniano kwalifikacje do wykonywania zawodu cukiernika, kosmetyczki, technologa obróbki drewna, kierowcy, spawacza itp. 36% badanych przed rozpoczęciem działań w KIS nie posiadało żadnych kwalifikacji do wykonywania zawodu.

W dalszej części poproszono o wskazanie rodzajów kursów i szkoleń, które zostały ukończone przez badane osoby, poświadczone odpowiednim zaświadczeniem, certyfikatem lub świadectwem. Badane osoby wskazywały na następujące rodzaje:

- szkolenie: aktywne poszukiwanie pracy (2 osoby)
- nowoczesny handlowiec
- szkolenie chemizacyjne
- kurs ECDL CORE
- mechanik
- operator maszyn i urządzeń rolniczych
- technik rolnik
- spawacz MIG-MAG
- prawo jazdy kat. A, B, B+E, T
- obsługa kasy fiskalnej
- kurs spawacza
- operator kombajnu.

Wyk. 10. Chęć uzupełnienia kwalifikacji zawodowych



Źródło: opracowanie własne

Jak wskazywała wcześniejsza analiza część uczestników nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych. Zatem kontynuując diagnozę zapytano, czy chcieliby uzupełnić swoje uprawnienia. Zdecydowana większość tj. 88% wyraziła chęć uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, pozostała część nie chciałaby uczestniczyć w tego typu działaniach.

Obecnie na rynku pracy najważniejszymi umiejętnościami i uprawnieniami, które odgrywają znaczącą rolę w procesie rekrutacji pracowników jest posiadanie prawa jazdy, obsługa komputera oraz znajomość języków obcych.

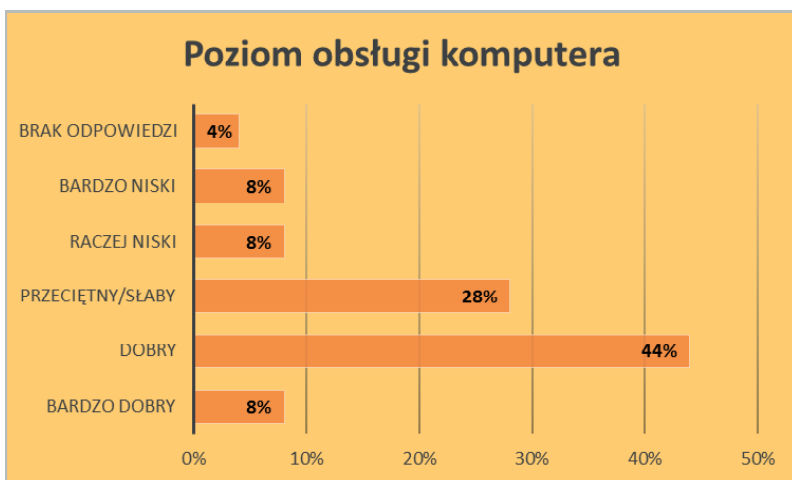
Wyk. 11. Posiadanie prawa jazdy



Źródło: opracowanie własne

Wśród uczestników KIS taka sama liczba osób posiadała uprawnienia do kierowania pojazdami, jak i ci, którzy prawa jazdy nie mieli (po 48%). Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na pytanie.

Wyk. 12. Poziom obsługi komputera



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę umiejętność obsługi komputera 44% diagnozowanych osób wskazało, że posiada tą umiejętność na dobrym poziomie. Niewiele mniej (28%) stwierdziło, że wykazuje przeciętny lub słaby poziom obsługi komputera. Tylko pojedyncze osoby stwierdziły, że mają albo bardzo dobry albo bardzo niski poziom tej umiejętności (po 8%).

Tab. 6. Poziom znajomości języków obcych

Język	Poziom podstawowy		Poziom średniozaawansowany		Poziom zaawansowany	
	N – liczba osób	%	N	%	N	%
angielski	4	16	3	12	-	-
niemiecki	1	4	1	4	-	-
rosyjski	2	8	2	8	-	-
flamandzki	1	4	-	-	-	-

Źródło: opracowanie własne

Trzecią istotną kwestią jest znajomość języków obcych. W tym obszarze bardzo mało osób wskazało na znajomość języka obcego na poziomie wyższym niż podstawowy. Najwięcej osób wskazało na znajomość języka angielskiego (4 osoby na poziomie podstawowym i 3 osoby na poziomie średniozaawansowanym). Kilka osób może pochwalić się znajomością języka niemieckiego, rosyjskiego, a nawet flamandzkiego.

Podsumowując obszar kwalifikacji i umiejętności zawodowych uczestników KIS należy zaznaczyć, iż niewiele ponad połowa tych osób posiada kwalifikacje zawodowe, a więc ukończyła szkoły z zawodem lub specjalistyczne kursy czy szkolenia. Prawie wszyscy chcieliby jednak uzupełnić posiadane kwalifikacje. Prawie połowa uczestników posiada prawo jazdy, tyle samo osób wykazuje dobry poziom obsługi komputera, jednak w całej grupie występuje niski poziom znajomości języka obcego.

Doświadczenie zawodowe

Badania rynku pracy pokazują, że trzy najważniejsze kwalifikacje poszukiwane przez polskich pracodawców to: doświadczenie zawodowe, wykształcenie oraz znajomość języka obcego. Pierwszą pojawiającą się na liście umiejętnością miękką jest dynamiczność. Sugeruje to, że polscy pracodawcy poszukują osób wykwalifikowanych, które będą energicznie podchodzić do wyznaczonych zadań.

Przeprowadzony wywiad obrazuje, iż uczestnicy KIS, z racji, że były to osoby w różnej grupie wiekowej posiadali już pewne doświadczenie zawodowe. Otrzymane informacje zobrazowane zostały na poniższych zestawieniach.

Wyk. 13. Posiadanie doświadczenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne

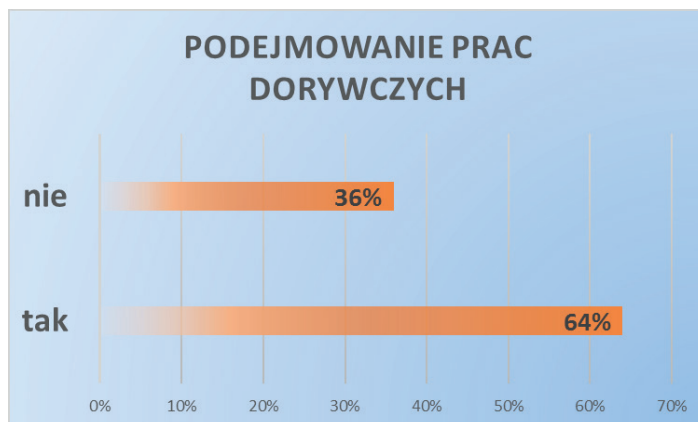
Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe okazało się, że niewiele mniej niż połowa osób posiada już doświadczenie (40%). Większa jednak część nie miała jeszcze okazji podjąć zatrudniania.

Osoby, które posiadały już doświadczenie zawodowe pracowali w następujących zawodach:

- sprzedawca (2 osoby)
- pomoc przy produkcji drzewnej (2 osoby)
- cukiernik
- piekarz
- pracownik fizyczny
- kosmetyczka
- prace wykończeniowe
- stolarz
- spawacz
- kierowca
- pomoc kuchenna
- robotnik pomocniczy.

Badane osoby pracowały przeważnie w ramach umowy na czas określony, umowy zlecenie lub odbywały praktyki, staż. Przeciętnie była to praca od 6 miesięcy do 1 roku.

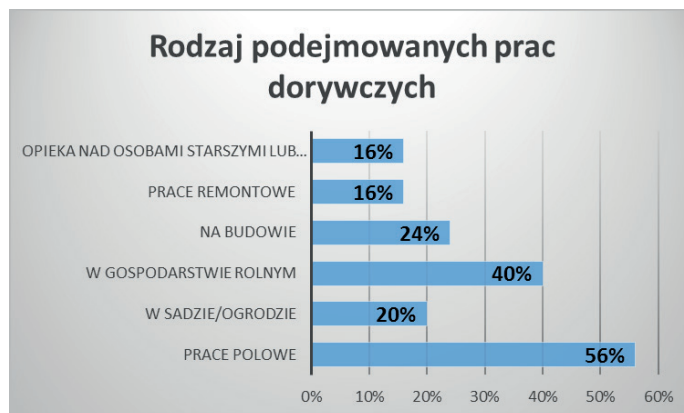
Wyk. 14. Podejmowanie prac dorywczych



Źródło: opracowanie własne

Inną, znacznie częstą formą podejmowania zatrudnienia są prace dorywcze. Wśród uczestników KIS, 64% osób tego typu pracę podejmowało. Pozostała część stwierdziła, że nigdy nie pracowała dorywczo, czy sezonowo.

Wyk. 15. Rodzaj podejmowanych prac dorywczych



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę rodzaj podejmowanej pracy dorywczej okazało się, że najczęściej były to prace polowe (56%) lub prace w gospodarstwie rolnym (40%). Kilka osób wykonywało prace dorywcze na budowie oraz w sadzie lub ogrodzie. Część badanych wskazało pracowało dorywczo wykonując prace remontowe lub sprawując opiekę nad osobami starszymi lub dziećmi.

Tab. 7. Powody utraty pracy

Powody utraty pracy	N- liczba osób	%
Zakończenie umowy	8	32
Redukcja etatów	4	16
Opieka nad dzieckiem	3	12
Niskie zarobki	2	8
Brak kwalifikacji	1	4
Przeciążenie (nadgodzinny)	1	4
Wyjazd za granicę	1	4

Źródło: opracowanie własne

Mimo, że uczestnicy KIS posiadali już doświadczenie zawodowe to w czasie kiedy rozpoczęli uczestnictwo w zajęciach reintegracji społecznej i zawodowej byli osobami bezrobotnymi. W związku, z tym w czasie przeprowadzania wywiadu, zapytano o powody utraty wcześniejszych miejsc pracy. Okazało się, że najczęstszym powodem było zakończenie umowy, która była zawarta na czas określony (32%), w dalszej kolejności była to redukcja etatów (16%) oraz konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem (12%). Kilka osób zakończyło pracę z powodu niskich zarobków, braku odpowiednich kwalifikacji, przeciążenia lub wyjazdu za granicę.

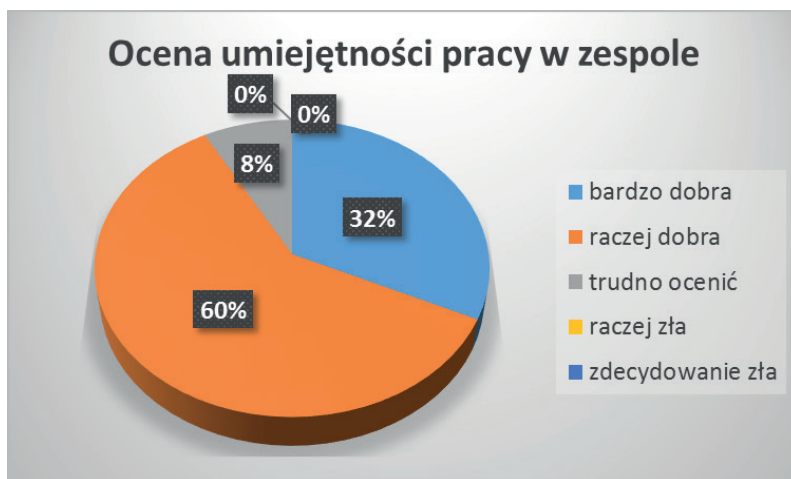
Podsumowując obszar związany z doświadczeniem zawodowym uczestników KIS należy zaznaczyć, iż prawie połowa z nich miała możliwość podjąć już zatrudnienie w różnych zawodach. Jednak była to zazwyczaj krótkie okresy czasu. A najczęstszym powodem utraty zatrudnienia było po prostu zakończenie umowy zawartej na czas określony. Tym samym, znaczna część badanych podejmowała również prace dorywcze, głównie przy pracach polowych.

Funkcjonowanie w pracy i środowisku społecznym

Realizacja celów życiowych i zawodowych opiera się nie tylko na fakcie znalezienia miejsca zatrudnienia. Niewątpliwie ważnym czynnikiem jest umiejętność, a nawet zdolność funkcjonowania jednostki nie tylko w miejscu pracy, ale i środowisku spo-

tecznym. Wymienia się więc szereg kompetencji, które każdy powinien zdobyć, by być w stanie właściwie wykonywać swoje zadania, współpracować z innymi i mieć z tego satysfakcję. Na niektóre z nich zwrócono również uwagę podczas przeprowadzania wywiadu z uczestnikami KIS.

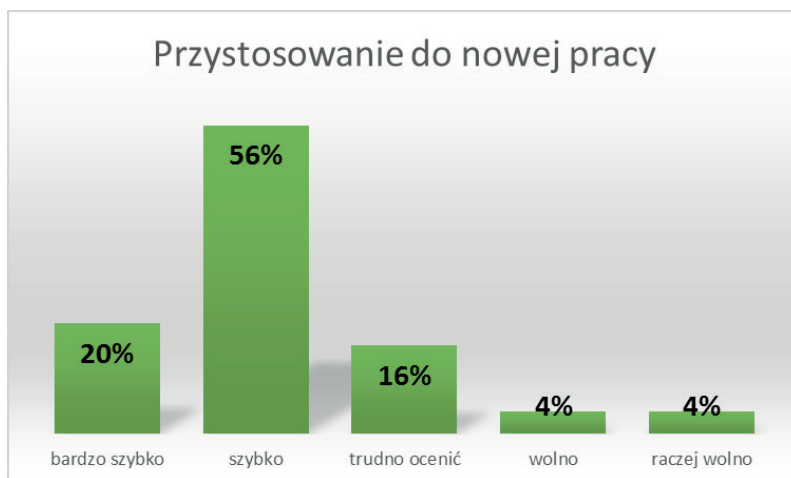
Wyk. 16. Ocena umiejętności pracy w zespole



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy KIS oceniając swoją umiejętność pracy w zespole w znacznej części (60%) stwierdzili, iż jest ona raczej dobra. Na bardzo wysoki poziom tej umiejętności wskazało 32% osób. Tylko nieliczni nisko ocenili tę umiejętność odnosząc się do własnych doświadczeń.

Wyk. 17. Przystosowanie do nowej pracy



Źródło: opracowanie własne

Ponadto ponad połowa badanych osób (56%) stwierdziła, że szybko przystosowuje się do nowych warunków, zmian i tym samym do nowej pracy. 20 % uważa, że robi to bardzo szybko i nie ma z tym najmniejszego problemu. Pozostałe osoby nie potrafiły ocenić u siebie takiej umiejętności lub stwierdziły, że mają z tym problem. Wskazując na trudności w tym względzie wymieniano trudności w komunikacji, nawiązywaniu nowych kontaktów czy obawę przed brakiem akceptacji przez innych ludzi.

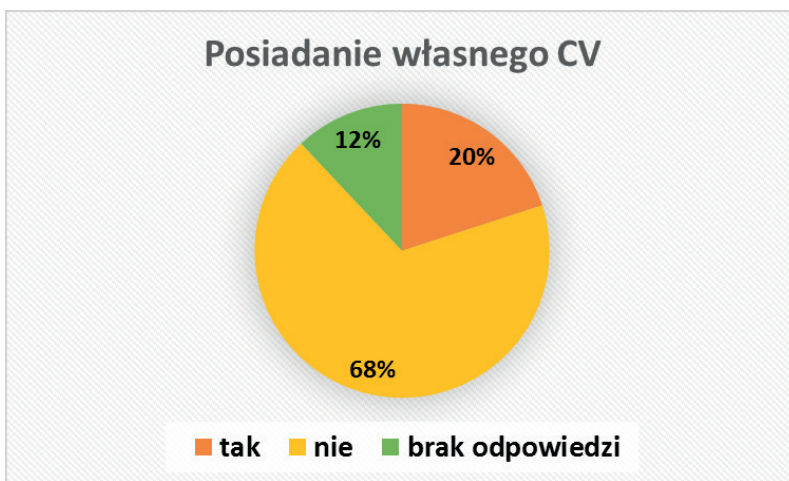
Uczestnicy KIS w większości są osobami otwartymi i posiadają umiejętność pracy w zespole, która wymaga umiejętności słuchania innych, komunikowania się, zdolność oceny i rozumienia i zdolności tworzenia życzliwej atmosfery w zespole. Dlatego umiejętność pracy w zespole jest jedną z najbardziej poszukiwanych przez pracodawców kompetencji i bardzo często kandydaci są o nią pytani podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Inną ważną umiejętnością jest przystosowanie się do nowej pracy. W tym przypadku również uczestnicy KIS wykazują szybką zdolność adaptacji do nowych warunków.

Umiejętności związane z procesem poszukiwania pracy

Wykształcenie odpowiednich umiejętności związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy może okazać się punktem wyjścia i początkiem sukcesu zawodowego. Takie umiejętności pomagają osobom bezrobotnym zmienić swoją postawę wobec siebie i swojej sytuacji, uczą samodzielności oraz aktywności. W tym zakresie ważne jest dopasowywanie swoich umiejętności, kwalifikacji oraz predyspozycji do ofert i wymagań rynku pracy, dokonywanie bilansu swoich mocnych i słabych stron, określanie swojej sylwetki zawodowej, nabywanie wiedzy z zakresu metod i technik poszukiwania pracy, nawiązywanie kontaktów, czy dokonywanie analizy lokalnego rynku pracy.

Dzięki takim umiejętnościom jednostka ma możliwość ponoszenia odpowiedzialności za własne decyzje życiowe i zawodowe, odpowiedzialności za znalezienie lub stworzenie sobie możliwości zatrudnienia oraz odpowiedzialność za własne wykształcenie.

Wyk. 18. Posiadanie własnego CV



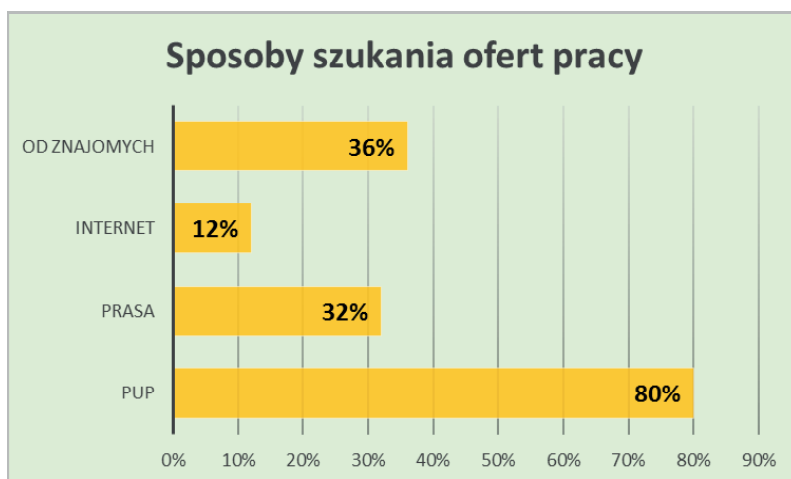
Źródło: opracowanie własne

Najważniejszym dokumentem aplikacyjnym jest curriculum vitae. Analizując powyższe zestawienie okazało się, że zdecydowana większość uczestników KIS (68%) poszukujących pracy nie posiada przygotowanego CV. Tylko 5 osób stwierdziło, że taki dokument posiada.

Badane osoby zapytane, czy konsultowali się kiedykolwiek z doradcą zawodowym w 64% stwierdzili, że nie, ponieważ nie było takiej okazji, możliwości czy potrzeby.

Ważnym etapem było zapytanie uczestników KIS, z jakich instytucji rynku pracy korzystają w poszukiwaniu zatrudnienia. 80% badanych wskazało na powiatowy urząd pracy, 44% na ośrodek pomocy społecznej a 4% na instytucje szkoleniowe. Respondenci nie korzystali do tej pory z KIS, ochotniczych hufców pracy, agencji zatrudnienia, centrum integracji społecznej, warsztatów terapii zajęciowej, spółdzielni socjalnej czy organizacji pozarządowych.

Wyk. 19. Sposoby szukania ofert pracy



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę powyższe należy zaznaczyć, iż uczestnicy KIS najczęściej szukają ofert pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy (80%), w dalszej kolejności są to informacje od znajomych (36%) i zamieszczone w prasie (32%). Nieliczni korzystają z ofert umieszczanych w Internecie.

Oceniając umiejętności związane z procesem poszukiwania pracy uczestników KIS należy zaznaczyć, iż obszar ten wymaga działań polepszających ich efektywność, ponieważ znaczna część osób nie posiada własnego CV, które w dzisiejszych czasach jest niezbędnym dokumentem aplikacyjnym. Ponadto osoby badane ograniczają się do ofert pracy znajdujących się w PUP, tym samym rzadko korzystając z informacji pojawiających się w Internecie.

Motywacja i siła dążenia do zmiany sytuacji życiowej i zawodowej

Analiza wybranych obszarów funkcjonowania osoby bezrobotnej w środowisku nie powinna pomijać uwarunkowań powodzenia procesu poszukiwania pracy tkwiących w samej jednostce. Mowa jest tu o czynnikach motywacji do pracy, umiejscowieniu pracy w systemie wartości oraz działania pozorne i realne podejmowane celem znalezienia miejsca zatrudnienia oraz o diagnozie uwarunkowań osłabiających tą motywację.

Wyk. 20. Jak ważne jest posiadanie pracy?



Źródło: opracowanie własne

Analizując odpowiedzi badanych osób, dotyczące oceny jak dla nich jest ważne posiadanie pracy, najwięcej osób wskazało na odpowiedź, że zdecydowanie ważne (60%). Pozostała część stwierdziła, że posiadanie miejsca pracy jest dla nich raczej ważne (24%) lub trudno jest im ocenić (12%). Nikt nie stwierdził, że posiadanie pracy jest nieważne w jego życiu.

W dalszej części poproszono respondentów o ocenę poprzez uszeregowanie w kolejności od 1 do 11 (gdzie 1 oznaczał najwyższy stopień) stwierdzeń oznaczających, dlaczego ważne jest posiadanie pracy. Analiza uzyskanych danych pokazała, że ocena ta była bardzo zróżnicowana. Biorąc pod uwagę najwyższy stopień (ocena 1) najwięcej osób wskazało, że na pierwszym miejscu są pieniądze (7 osób), dalej jest to możliwość utrzymania rodziny (5 osób) i satysfakcja (5 osób). Natomiast biorąc pod uwagę najniższy poziom najczęściej znajdował się tam prestiż społeczny (3 osoby), poczucie samorealizacji, pieniądze i możliwość utrzymania rodziny (po 2 osoby).

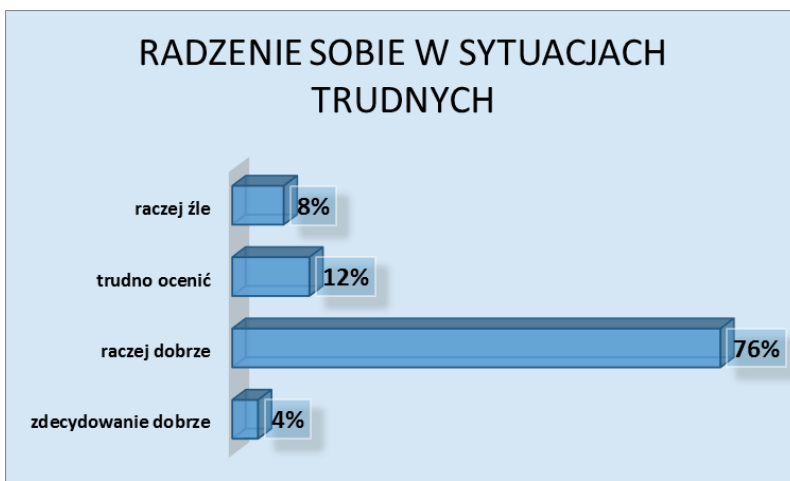
Podsumowując, należy podkreślić, iż dla uczestników KIS posiadanie pracy jest bardzo ważną kwestią, umożliwiającą realizację celów życiowych. Powodem, dla którego praca jest ważnym czynnikiem, są przede wszystkim pieniądze, a tym samym możliwość utrzymania rodziny i poczucie satysfakcji i spełnienia.

Kompetencje społeczne i interpersonalne

Kompetencje społeczne i interpersonalne obejmują przede wszystkim umiejętności współpracy z ludźmi, współpracy z przełożonym, zarządzanie swoim rozwojem, umiejętności porozumiewania się, radzenie sobie w sytuacjach stresu, napięcia, presji czasu. Są to niewątpliwie umiejętności, które umożliwią funkcjonowanie w środowisku zawodowym i realizację powierzonych zadań.

O ocenę wybranych umiejętności poproszono w wywiadzie początkowym uczestników KIS, a zdobyte informacje zaprezentowane zostały poniżej.

Wyk. 21. Radzenie sobie w sytuacjach trudnych



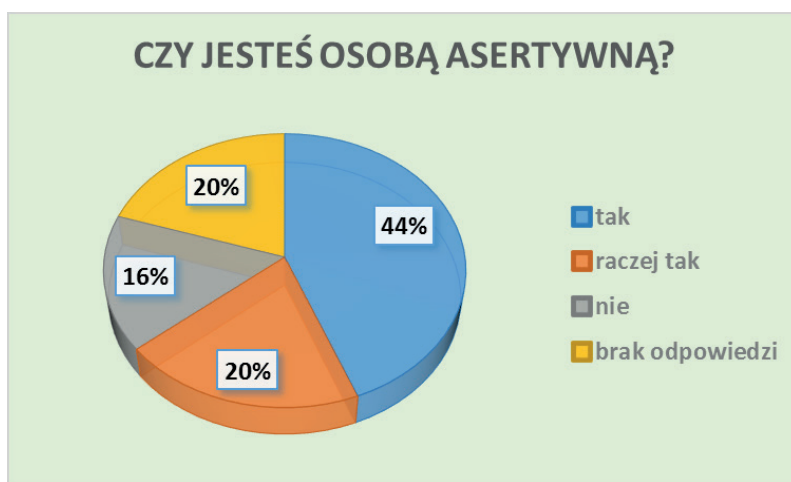
Źródło: opracowanie własne

Naturalnym pragnieniem każdego człowieka jest życie w dobrym zdrowiu i samopoczuciu. Tymczasem często jesteśmy poddawani różnego rodzaju stresom. Poziom stresu zwiększa się w szczególnie trudnych sytuacjach, gdzie jesteśmy zagrożeni lub mamy poczucie zagrożenia fizycznego, społecznego lub psychicznego. Nie ma jednej uniwersalnej recepty, skutecznego sposobu, przepisu na poradzenie sobie, pokonanie stresu. Jest wiele różnych sposobów postępowania, wykorzystywanych przez ludzi

dla opanowania stresu w różnych sytuacjach. Mają one niejednakową skuteczność, co zależy nie tylko od samej sytuacji, w której są wytwarzane i stosowane, ale także od cech jednostki np. wiedzy, inteligencji, życiowego doświadczenia itp. oraz czasu jaki jest do dyspozycji.

Uczestnicy KIS w większości stwierdzili, że raczej dobrze radzą sobie w sytuacjach trudnych i stresowych (76%), dwie osoby stwierdziło, że radzi sobie zdecydowanie dobrze. Pozostali zaś nie potrafili ocenić tej swojej zdolności lub stwierdzili, że raczej źle znośną tego typu sytuacje.

Wyk. 22. Czy jesteś osobą asertywną?



Źródło: opracowanie własne

Drugą dość istotną kompetencją społeczną jest asertywność. Jest to umiejętność wyrażania swoich uczuć w jasny sposób, bronienie swoich praw nie czując przy tym dyskomfortu jednocześnie respektując prawa i potrzeby innych ludzi. Nauka asertywności w dużej mierze polega na ustaleniu wyraźnych, osobistych granic i granic, których nie wolno przekroczyć ludziom, z którymi się komunikujemy na co dzień.

Wśród badanych osób 44% uznało, że jest osobą asertywną, 20% stwierdziło, że raczej taką umiejętności posiada. Pozostali (26%) uznali, że nie posiadają takiej zdolności lub w ogóle nie udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Podsumowując analizowany obszar kompetencji społecznych i interpersonalnych należy zaznaczyć, iż część uczestników KIS twierdzi, że ma problemy z radzeniem sobie w sytuacjach trudnych lub nie jest osobą asertywną. W związku z tym jest to obszar, w którym niezbędne jest podjęcie działań w ramach Klubu.

Stan zdrowia

Kolejnym istotnym obszarem warunkującym właściwe funkcjonowanie w środowisku zawodowym jest stan zdrowia. Konieczna jest zatem podstawowa diagnostyka stanu zdrowia somatycznego i psychicznego, uszkodzeń funkcji organizmu, podejmowanych formy leczenia, rezultaty oraz rokowania medyczne.

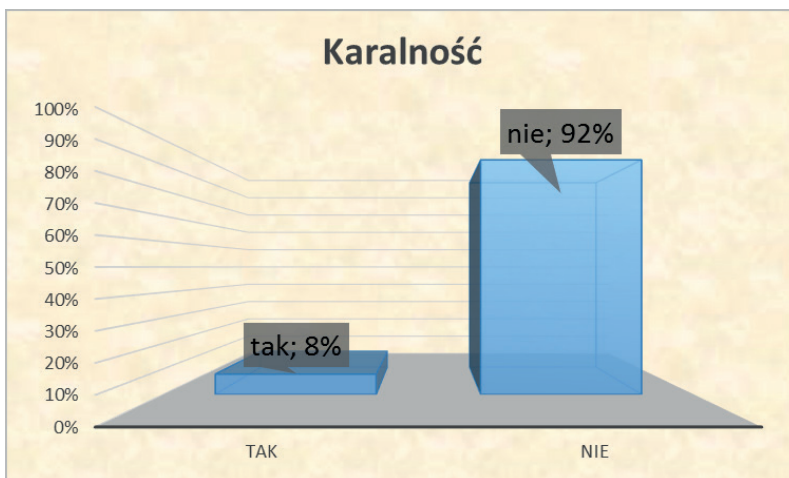
W tym względzie wszyscy uczestnicy stwierdzili, że ich obecny stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia. Nie wykazują żadnych dysfunkcji somatycznych ani psychicznych.

Sytuacja prawna

W diagnozowaniu sytuacji prawnej osoby poszukującej pracy niezbędne jest ustalenie czy dana osoba jest osobą karaną, ponieważ jest to jeden z elementów, który w dzisiejszych czasach dość często dyskryminuje osobę na rynku pracy. Oprócz karalności istotne jest ustalenie faktów takich jak porzucenia pracy, zobowiązania alimentacyjne, prowadzone postępowania karne, naruszanie prawa, dozory kuratorskie itp.

Uczestników KIS w Janowie Lubelskim również zapytano o karalność i ewentualne porzucenia pracy.

Wyk. 23. Karalność uczestników KIS



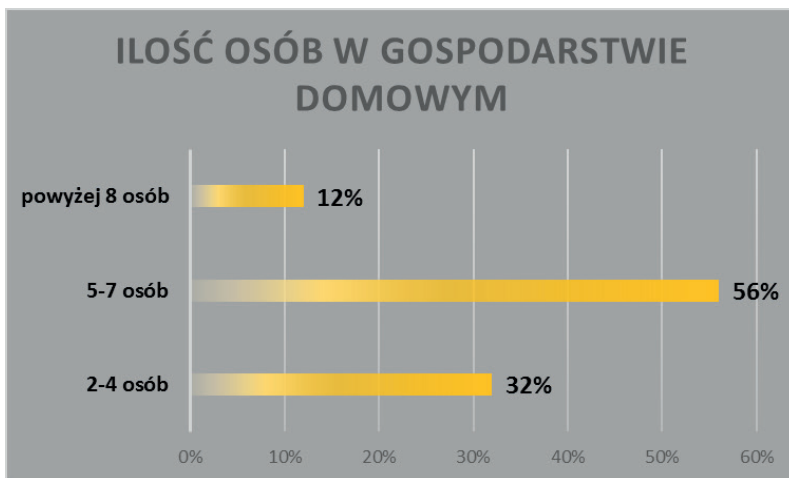
Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych danych, zamieszczonych powyżej wynika, że uczestnikami KIS są w większości osoby, które nie były karane. Dwie spośród 25 osób wskazało, że w przeszłości były karane. Ponadto zapytani o fakt „wyrzucenia” z miejsca pracy 24 osoby zgodnie stwierdziły, że nie miały takiego zdarzenia w swoim życiu. Jedna z badanych osób nie udzieliła na tak postawione pytanie odpowiedzi.

Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne

Kolejnym obszarem podjętej diagnozy wstępnej uczestników KIS były uwarunkowania społeczno-ekonomiczne, które uwzględniały następujące fakty: ilość osób będących na utrzymaniu, struktura rodziny, wydolność ekonomiczna, poczucie odpowiedzialności za utrzymanie osób zależnych, posiadane relacje społeczne, wpływ społeczności lokalnej na klienta i rodzinę.

Wyk. 24. Ilość osób we wspólnym gospodarstwie domowym

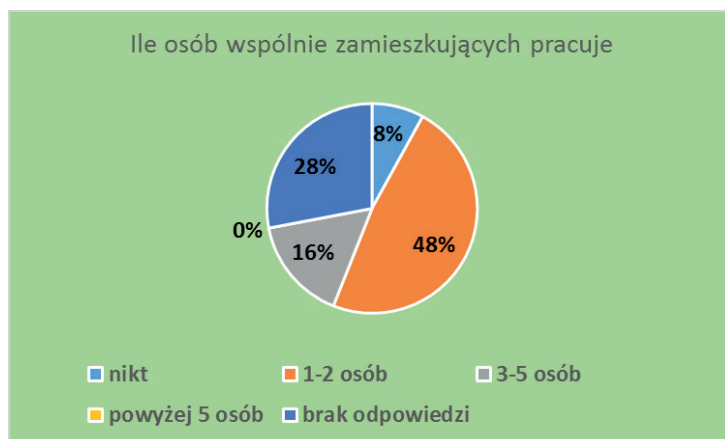


Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki okazało się, że uczestnicy KIS w większości zamieszkują wspólnie z kilkoma osobami (najczęściej w grupie 5-7 osobowej) uważa tak 56% badanych. Prawie 32% badanych wskazało, że zamieszkuje w jednym gospodarstwie domowym z 2-4 osobami. Pozostali stwierdzili, że wspólnie z nimi zamieszkuje ponad 8 osób.

Ilość wspólnie zamieszkujących gospodarstwo domowe osób niewątpliwie warunkuje sytuację materialno-bytową tej rodziny. W związku z tym zapytano o aktywność zawodową członków rodzin badanych uczestników KIS.

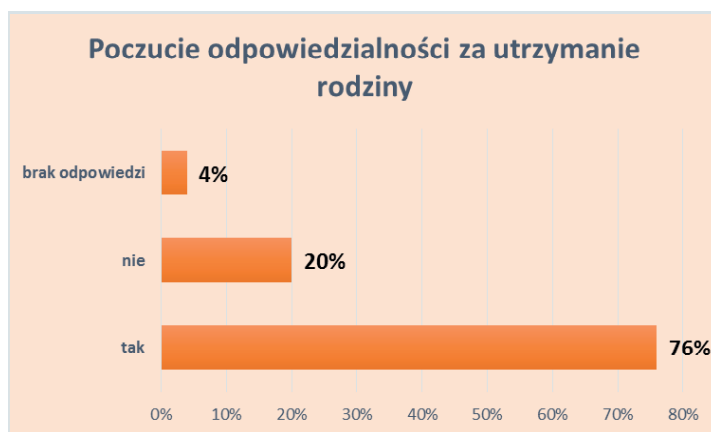
Wyk. 25. Ile osób we wspólnym gospodarstwie pracuje zawodowo?



Źródło: opracowanie własne

Okazało się, że w większości przypadków pracuje zawodowo tylko 1-2 osób wspólnie zamieszkujących. Grupa 28% badanych nie udzieliła odpowiedzi. Kolejne 16% stwierdziło, że w ich domu pracuje zawodowo 3-5 osób. Dwie osoby wskazało, że w gospodarstwie domowym, w którym mieszkają żadna z dorosłych osób nie wykonuje pracy zawodowej.

Wyk. 26. Poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny



Źródło: opracowanie własne

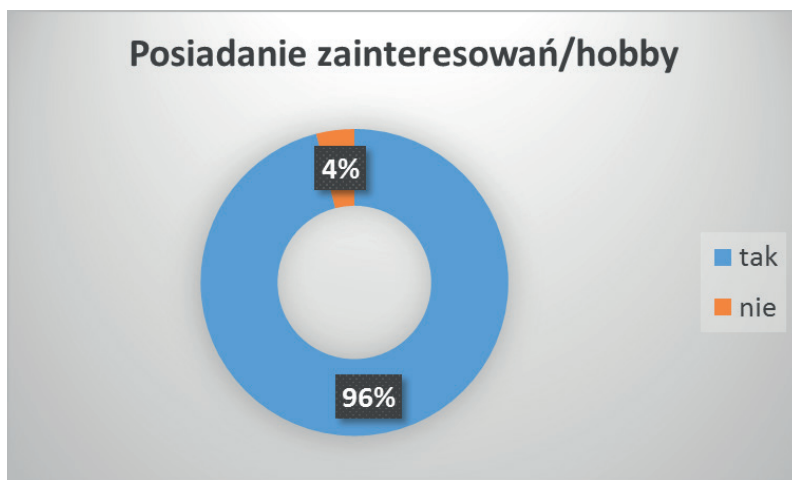
Tym samym, badane osoby w większości mają poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny (76%), a więc zapewnienie odpowiednich warunków i środków do codziennego funkcjonowania. 20% badanych osób takiego poczucia nie ma, a dwie osoby nie udzieliło odpowiedzi.

Uczestnicy KIS pochodzą z gospodarstw domowych, w których zamieszkuje wielu domowników. Wśród ich nieliczni pracują. Oni sami w większości jednak mają poczucie odpowiedzialności za utrzymanie swojej rodziny, dlatego znalezienie zatrudnienia jest dla nich bardzo ważnym czynnikiem.

Zainteresowania oraz cele życiowe i zawodowe

Oprócz posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, w procesie poszukiwania pracy, istotnym elementem jest również posiadanie sprecyzowanych celów życiowych i zawodowych, ich hierarchizacja oraz umiejętność osiągania tych celów w przeszłości. Ponieważ niejednokrotnie zakres posiadanych zainteresowań powiązanych jest z możliwościami podjęcia pracy.

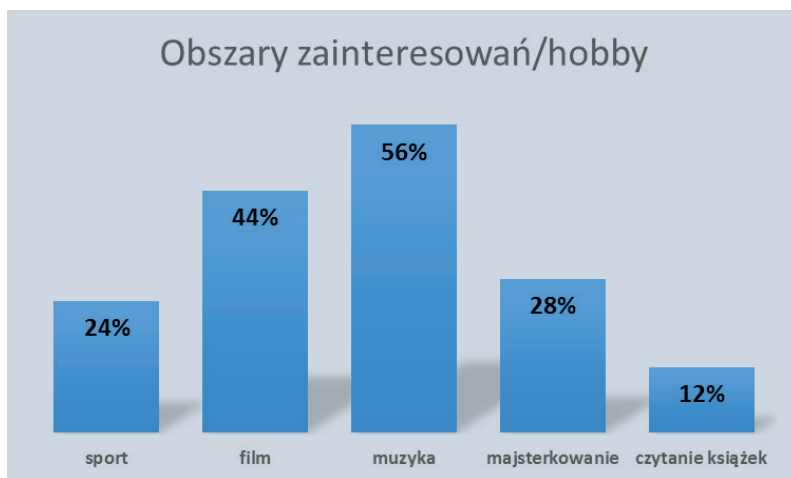
Wyk. 27. Posiadanie własnych zainteresowań/hobby



Źródło: opracowanie własne

Jak widać na powyższym wykresie prawie wszyscy uczestnicy KIS, którzy zostali poddani diagnozie zadeklarowali, że posiadają własne zainteresowania lub hobby, uznało tak 96%. Pozostała część, a więc dwie osoby stwierdziło, że nie ma konkretnych zainteresowań, realizacja których sprawia im przyjemność i satysfakcję.

Wyk. 28. Obszary zainteresowań/hobby



Źródło: opracowanie własne

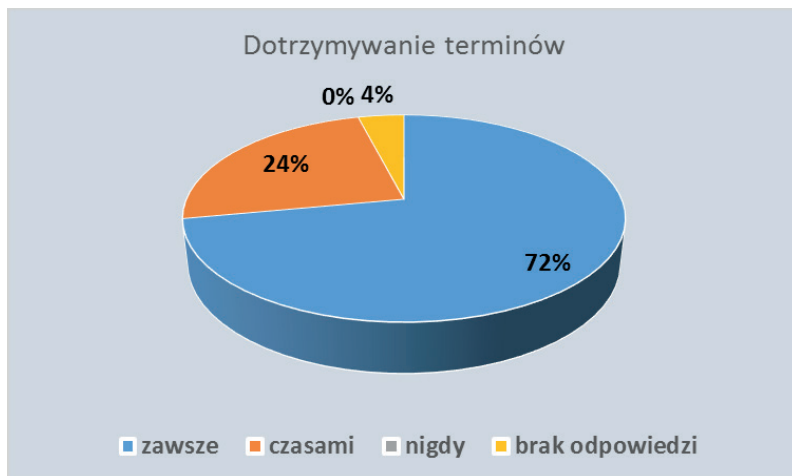
Osoby, które wskazały na fakt, że mają swoje indywidualne zainteresowania, które realizują i rozwijają w większości wskazały, że jest nim muzyka (56%). Następnie 44% uznało, iż obszarem ich zainteresowań jest film, a dla 28% majsterkowanie. 24% badanych interesuje się sportem, a 12% czytaniem książek.

Konkludując należy zaznaczyć, iż prawie wszyscy uczestnicy KIS, poddani diagnozie mają swój obszar zainteresowań, w większości przypadków jest to muzyka.

Sposób gospodarowania czasem i własnymi zasobami

Prawidłowe wypełnianie ról społecznych i zawodowych wymaga również umiejętności właściwego gospodarowania i zarządzania czasem i własnymi, posiadanymi zasobami. Te umiejętności obejmują przede wszystkim ustalenie struktury czasu, umiejętność zarządzania czasem, planowanie swoich zadań, aby uniknąć marnotrawienia czasu, niedotrzymywania terminów itp. Istotnym elementem jest również sposób spędzania czasu wolnego, chodzi o konstruktywne formy, służące rozwojowi człowieka.

Wyk. 29. Dotrzymywanie terminów

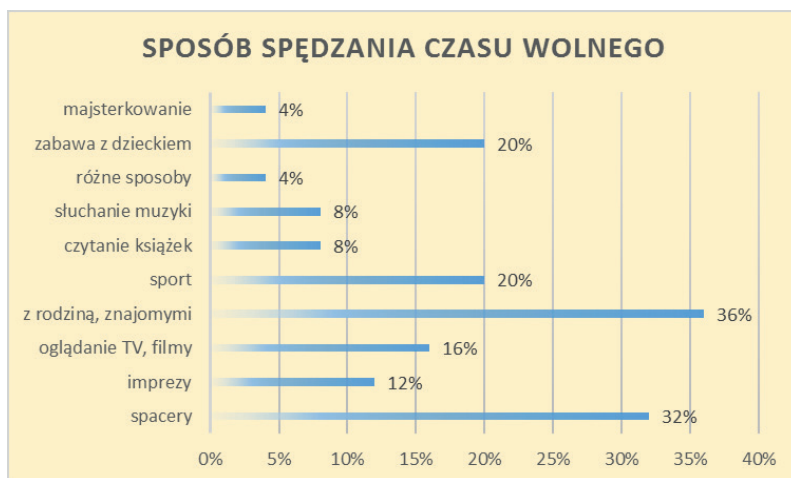


Źródło: opracowanie własne

Jednym z najważniejszych elementów właściwego gospodarowania własnym czasem jest dotrzymywanie terminów, co świadczy o kompetencji i sumienności pracownika. Na fakt, że zawsze dotrzymuje terminów wskazało 72% badanych osób. Tylko czasami taką rzetelnością powierzonych zadań może wykazać się 24% uczestników. Nikt z badanych osób nie stwierdził, że nigdy nie dotrzymuje ustalonych terminów. Świadczy to zatem, że uczestnicy KIS są osobami odpowiedzialnymi i gotowymi podjąć się zadaniom zawodowym i społecznym.

Elementem, który ułatwia dotrzymywanie terminów i wywiązywanie się z powierzonych działań jest prowadzenie terminarza. Wśród uczestników KIS tylko trzy osoby zadeklarowało, że prowadzi tego typu spis, natomiast postali (22 osoby) nigdy nie prowadzili terminarza.

Wyk. 30. Sposób spędzania czasu wolnego



Źródło: opracowanie własne

Zarządzanie czasem obejmuje procesy wymagane dla zapewnienia osiągnięcia celów we właściwym czasie. Do organizacji własnego czasu należy także umiejętność właściwego spędzania czasu wolnego. Jak wynika z powyższego zestawienia uczestnicy KIS najczęściej wolny czas spędzają ze znajomymi lub z rodziną (36%), w dalszej kolejności są to spacer (32%) oraz sport i zabawa z dzieckiem (po 20%). Najmniej osób uznało, że czas wolny spędza majsterkując lub podejmując różne aktywności.

Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki wstępnego badania, tzw. bilansu otwarcia przed rozpoczęciem zajęć w KIS, wskazuje jak bardzo potrzebne staje się to rozeznanie w kontekście opracowania indywidualnego planu pracy. Wielopłaszczyznowość tego rozpoznania pomaga dobrać metody i narzędzia dla zindywidualizowanych koncepcji rozwiązania trudnej sytuacji życiowej. Diagnoza tworzona jest we współpracy z uczestnikiem i ma charakter dynamiczny. Od jej trafności zależy powodzenie we współpracy i skuteczność podejmowanych działań.

Wywiad przeprowadzony z każdym z zrekrutowanych uczestników pokazał, że są to osoby o dużym zróżnicowaniu nie tylko ze względu na doświadczenie zawodowe, czy posiadane kwalifikacje. Są to osoby o różnych uwarunkowaniach rodzinnych i społecznych. Różny jest zasób ich wiedzy i umiejętności a także zdolności funkcjonowania społecznego. Dlatego też większość działań zaplanowanych w ramach uczestnictwa w KIS mają charakter indywidualny.

Zaprezentowane wyniki pozwoliły na zaprojektowanie działań w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej. Do działań tych należało:

1. Sporządzenie indywidualnej „ścieżki” aktywizacji w oparciu o perspektywę mocnych i słabych stron.
2. Podniesienie motywacji do podjęcia aktywności zawodowej, poprzez wskazanie możliwości i ograniczeń jednostki.
3. Działania mające na celu zwiększenie samooceny, nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy, właściwej prezentacji itp.
4. Określenie programu rozwoju zawodowego (kursu i szkoleń) w celu podniesienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych.
5. Organizacja wzajemnego wsparcia wśród uczestników KIS.
6. Działania rozwijające umiejętności interpersonalne, wzmacniające poczucie własnej wartości, wiary we własne możliwości, dzielenie się własnymi doświadczeniami.
7. Nawiązywanie współpracy z doradcą zawodowym i pracodawcami, celem ułatwienia wejścia na rynek pracy.
8. Ułatwienie codziennego funkcjonowania poprzez polepszenie umiejętności z zakresu obsługi komputera i korzystania z innych technologii informacyjnych.
9. Działania mające na celu kreowanie lub pobudzenie postaw przedsiębiorczości społecznej itp.

Wszystkie zaplanowane i zrealizowane w stosunku do uczestników KIS działania miały na celu przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu (zwłaszcza jako osób bezrobotnych) oraz przygotowanie tych osób do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

4.5 Realizacja reintegracji społecznej i zawodowej

Program zajęć w KIS w 2014 r. obejmował dwa bloki reintegracji, wpisane w przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym. W ramach reintegracji zawodowej, uczestnikom stworzono możliwość odbudowywania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy, zrealizowano kursy zawodowe, szkolenia, co pozwoliło na nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych, zajęcia praktyczne, a także zajęcia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz rozpoczynania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Działania w zakresie reintegracji społecznej polegały głównie na odbudowywaniu i podtrzymaniu u osoby uczestniczącej w zajęciach umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu (warsztaty motywacyjne, warsztaty z doradztwa zawodowego itp.).

Po zakończeniu cyklu reintegracyjnego dokonano ewaluacji wyników zawartych w tzw. bilansie otwarcia. Do tego celu wykorzystano narzędzie badawcze – kwestionariusz ankiety, diagnozującej poziom satysfakcji z uczestnictwa w KIS. Dodatkowo zwrócono się z prośbą do uczestników o ogólną ocenę satysfakcji z uczestnictwa w KIS.

Poniżej przedstawiono wyniki ewaluacji.

Reintegracja społeczna

Reintegracja społeczna w KIS w Janowie Lubelskim opierała się na trzech rodzajach działań: działaniach integrujących, motywujących oraz nauce autoprezentacji i kreowania własnego wizerunku.

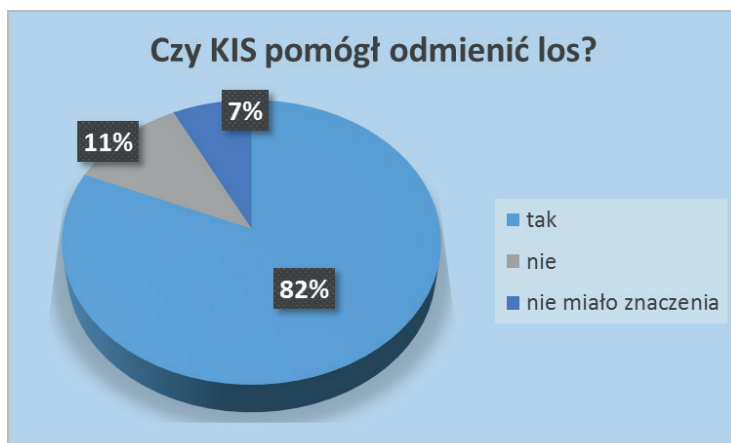
Wyk. 31. Wpływ uczestnictwa w KIS na kontakty z innymi ludźmi



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy bardzo pozytywnie ocenili sam fakt skierowania do nich zajęć w ramach KIS. Grupa 88% twierdzi, że spotkania, zajęcia i ogólnie udział w tej grupie wpłynęły na ich kontakty z innymi ludźmi. Zrobili się bardziej komunikatywni i otwarci na nowe znajomości i wyzwania. Tylko 8% respondentów uznało, że KIS nie wywarł takiego wpływu na ich zdolność do nawiązywania kontaktów, a jedna osoba stwierdziła, że nie miało to żadnego znaczenia na ten obszar jej funkcjonowania społecznego.

Wyk. 32. Czy KIS pomógł odmienić los?



Źródło: opracowanie własne

Pozytywna ocena uczestnictwa w KIS wiąże się również z tym, że aż 82% osób optymistycznie patrząc na swoją przyszłość stwierdziło, że warsztaty z zakresu reintegracji społecznej przyczyniły się do ich życiowej zmiany na lepsze. 18% uczestników była jednak sceptycznie nastawiona do takiego stwierdzenia.

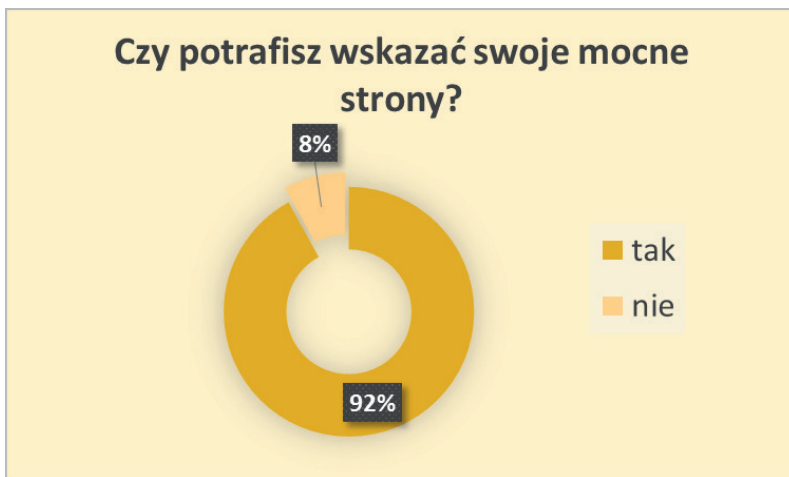
Wyk. 33. Nawiązanie bliższych znajomości w KIS



Źródło: opracowanie własne

Powyższe zestawienie świadczy również o dobrej komunikacji wewnątrz grupy uczestników KIS. Zdecydowana większość osób zawarła bliższe znajomości dzięki zajęciom. Pięć osób stwierdziło, że nie miało takiej potrzeby, by nawiązywać bliższe znajomości. Tylko trzy osoby nie zaprzyjaźniło się z nikim z grupy.

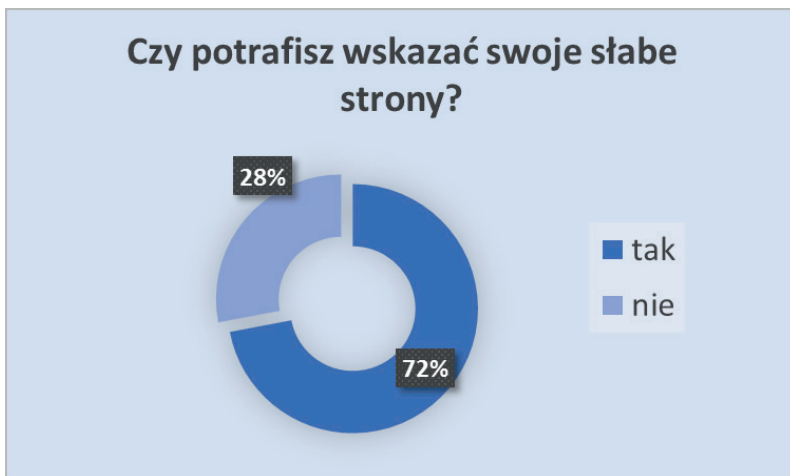
Wyk. 34. Czy potrafisz wskazać swoje mocne strony?



Źródło: opracowanie własne

Ważnym efektem działań z zakresu reintegracji społecznej jest zdobycie umiejętności oceny siebie i swoich możliwości, tym samym wskazanie swoich mocnych i słabych stron. Działania takie mają przełamać barierę w postaci braku wiary we własne siły w kontekście zarówno rynku pracy jak i w funkcjonowaniu społecznym. Jak pokazuje powyższe zestawienie 92% uczestników po zakończonych zajęciach jest w stanie wskazać swoje mocne strony. Wśród nich wymieniano: komunikatywność, otwartość, uczciwość, aktywność, odpowiedzialność, lojalność, punktualność, prawdomówność, pracowitość, sumienność, kreatywność, uprzejmość, odwaga.

Wyk. 35. Czy potrafisz wskazać swoje słabe strony?



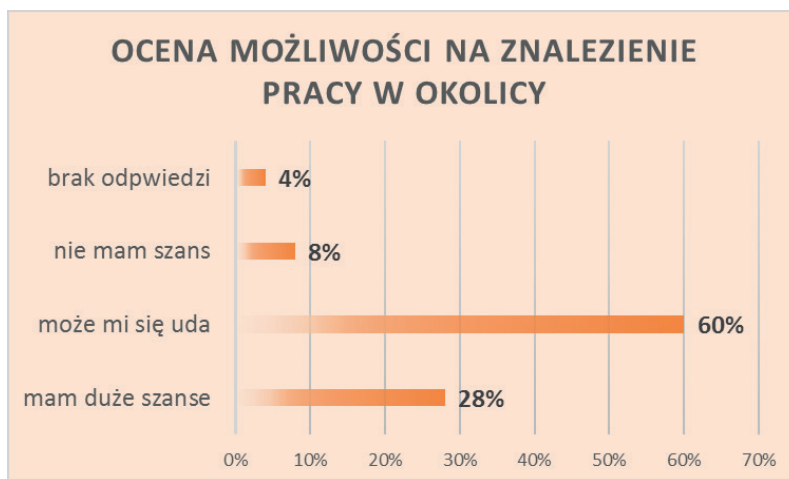
Źródło: opracowanie własne

W przypadku słabych stron trochę mniej osób zadeklarowało, że jest ich świadomym. 72% zna swoje wady, tym samym wskazując między innymi na: małą mowę, brak wiary we własne możliwości, nieśmiałość, zbyt dużą ufność, niecierpliwość, nerwowość, brak odwagi. Należy podkreślić, iż świadomość swoich słabości jest bardzo ważnym elementem, który pozwoli na ich pokonywanie i eliminowanie, by poprawić swoje funkcjonowanie w środowisku społecznym.

Reintegracja zawodowa

W ramach reintegracji zawodowej uczestnicy KIS brali udział w warsztatach z doradztwa zawodowego, szkolenia uzupełniającego z obsługi komputera i ekonomii społecznej oraz w kursach zawodowych.

Wyk. 36. Ocena możliwości na znalezienie pracy w okolicy



Źródło: opracowanie własne

Pierwszą kwestią dotyczącą skuteczności reintegracji zawodowej w KIS była analiza poglądów uczestników na możliwości znalezienia pracy w okolicy swojego miejsca zamieszkania. Najczęściej padającą odpowiedzią w tym przypadku była reprezentująca umiarkowany optymizm, brzmiąca „może mi się uda”, odpowiedziało tak 60% badanych. W dalszej kolejności 28% osób było przekonanych, że ma duże szanse na znalezienie pracy. Pozostali zaś stwierdzili, że raczej szanse są znikome (8%) lub nie udzielili odpowiedzi na to pytanie (4%).

Wyk. 37. Czy Twój zawód i umiejętności zawodowe są potrzebne?



Źródło: opracowanie własne

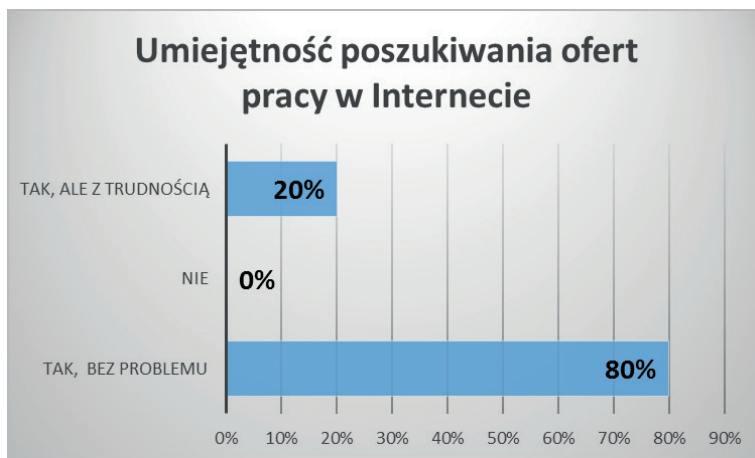
Kolejne pytanie nawiązujące do działań z zakresu reintegracji zawodowej dotyczyło zapotrzebowania na indywidualne umiejętności zawodowe. Ponad połowa badanych uznała, że ich zawód i umiejętności są potrzebne i wartościowe. Druga część nie potrafiła odnieść się do tej kwestii (40%). Najważniejsze jednak okazało się, że żadna z badanych osób nie stwierdziła, że jej umiejętności nie są nikomu potrzebne.

Jedną z umiejętności, w którą próbowano wyposażać uczestników KIS była umiejętność stworzenia indywidualnego planu rozwoju zawodowego, uwzględniającym między innymi posiadane kwalifikacje, doświadczenie a również umiejętności i kompetencje, słabe i mocne strony. Uczestnicy w trakcie wypełniania ankiety końcowej również zostali poproszeni o wskazanie kilku punktów wspomnianego planu. Okazało się, że w tym zakresie najwięcej osób planuje sprawdzać aktualne oferty pracy nie tylko w Powiatowym Urzędzie Pracy, ale również w prasie i Internecie, celem podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia, najlepiej jednak w swoim zawodzie. Następnie cztery osoby, uczestniczące w zajęciach KIS planuje rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, a wcześniej złożyć wniosek na dotację. Pojawiały się również plany związane z powiększeniem i zmodernizowaniem gospodarstwa rolnego.

Działania towarzyszące

Działania towarzyszące w KIS obejmowały między innymi zajęcia komputerowe i zajęcia dotyczące ekonomii społecznej. Zajęcia te miały na celu nie tylko zwiększenie wiedzy i umiejętności uczestników, ale również uświadomienie im jak wiele jest możliwości realizacji celów zawodowych, które nie tylko wiążą się ze zwykłym etatem.

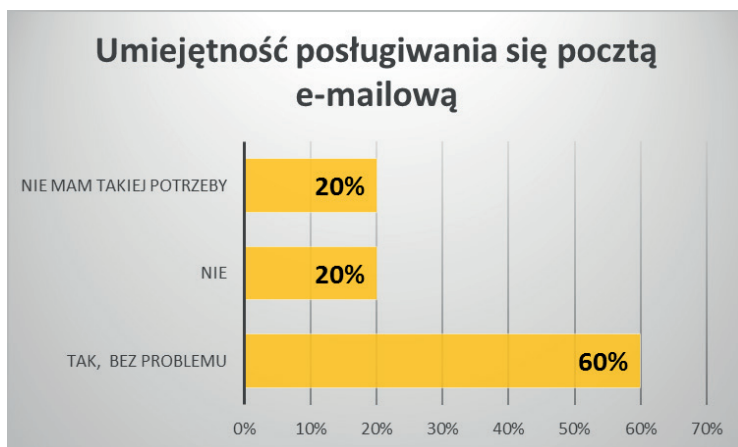
Wyk. 38. Umiejętność poszukiwania ofert pracy w Internecie



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę powyższe okazało się, że wszyscy uczestnicy KIS zdobyli wiedzę i nauczyli się poszukiwania ofert pracy, korzystając z Internetu. 80% osób stwierdziło, że nabyło tę umiejętność bez problemu, pozostali zaś mieli trudności w tej kwestii jednak ostatecznie umiejętność tę zdobyli.

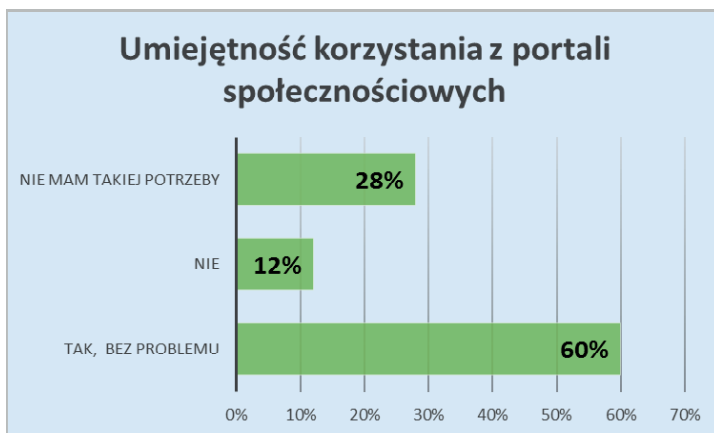
Wyk. 39. Umiejętność posługiwania się pocztą e-mailową



Źródło: opracowanie własne

Drugą ważną w dzisiejszych czasach kompetencja cyfrową jest umiejętność posługiwania się pocztą e-mailową. Bez problemu nauczyło się tego 60% uczestników. 20% badanych stwierdziło, że takiej umiejętności nie nabyli, tyle samo osób uznało, że nie widzi potrzeby w zdobyciu tego typu umiejętności.

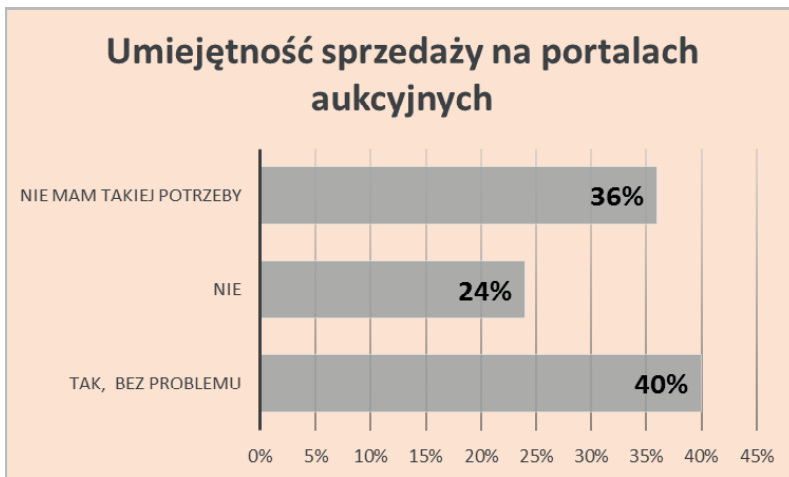
Wyk. 40. Umiejętność korzystania z portali społecznościowych



Źródło: opracowanie własne

Skuteczność nauczania obsługi portali społecznościowych okazała się dość wysoka- ponad połowa uczestników bez problemu opanowała tą umiejętność. Tylko pojedynczym osobom się to nie udało, pomimo odczuwanej potrzeby w tym zakresie. Aż 28% uznało, że takiej potrzeby jednak nie odczuwa.

Wyk. 41. Umiejętność sprzedaży na portalach aukcyjnych

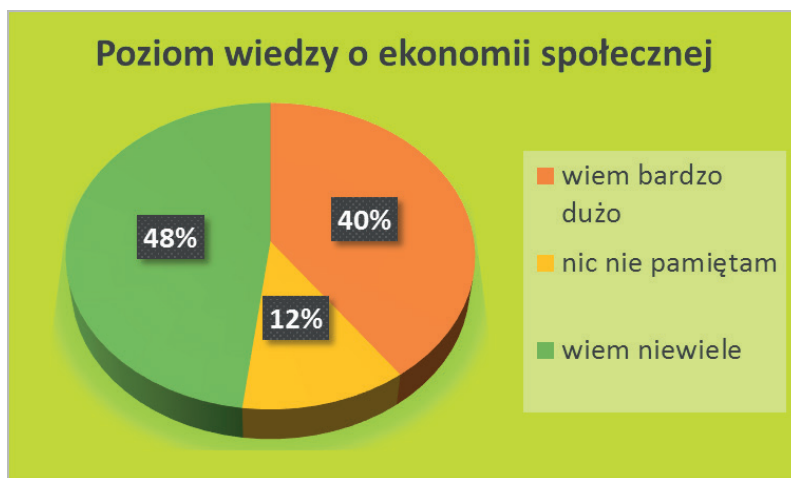


Źródło: opracowanie własne

Nieco gorzej wyglądała sytuacja związana z korzystaniem z serwisów aukcyjnych. Jedynie 40% uczestników nauczyła się tej sztuki. Większą część jednak stanowiły osoby, które chciały zdobyć tę umiejętność, a z różnych względów im się to nie udało (24%) oraz osoby, które stwierdziły, że nie miały potrzeby doksztalcenia w tym zakresie.

Kolejny element działań towarzyszących obejmował zajęcia edukacyjne, które miały na celu zapoznanie uczestników z podstawowymi elementami ekonomii społecznej, a w szczególności tworzenia tego typu podmiotów.

Wyk. 42. Poziom wiedzy i ekonomii społecznej



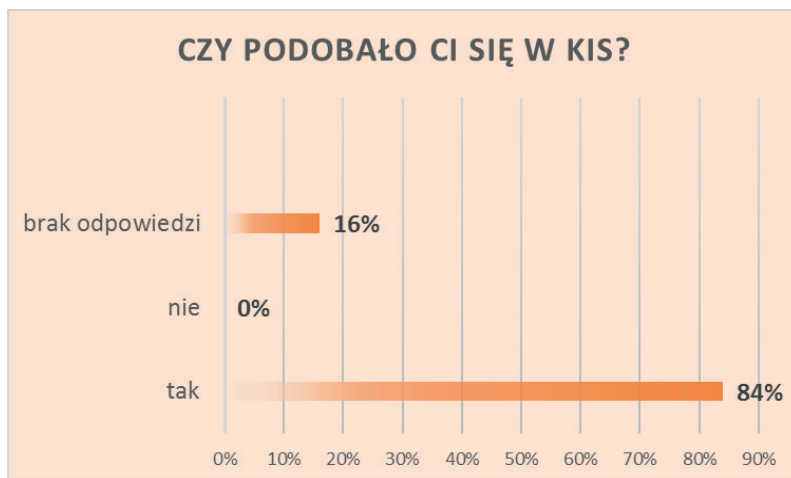
Źródło: opracowanie własne

Realizacja tego zagadnienia wpłynęła na poziom wiedzy zdecydowanej części grupy uczestników. Prawie 40% stwierdziło, że wie bardzo dużo o działaniu spółdzielni socjalnej, przedsiębiorstwa społecznego i tego typu podmiotów. Grupa 48% uznało, że takową wiedzę posiada, ale na bardzo niskim poziomie. Tylko 3 osoby nie wykazało żadnej wiedzy w tym zakresie.

Ogólny poziom satysfakcji z uczestnictwa w KIS

Podczas zajęć prowadzonych w KIS starano się również o zapewnienie właściwej atmosfery życzliwości i akceptacji, celem integracji osób o podobnych problemach. W związku z tym dobra ocena zajęć powinna zawierać również ocenę poziomu zadowolenia i satysfakcji z uczestnictwa w grupie i z efektów podejmowanych działań.

Wyk. 43. Czy podobało Ci się w KIS?



Źródło: opracowanie własne

Poziom zadowolenia najlepiej pokazuje powyższy wykres. Wynika z niego, że prawie wszystkim uczestnikom podobało się w Klubie, twierdzi tak 84%. Żadna z badanych osób nie oceniała negatywnie swojego udziału, kilka osób uniknęło odpowiedzi na to pytanie.

Podążając tym torem zapytano, co najbardziej podobało się i jakie zajęcia okazały się najbardziej przydatne w ich życiu. Okazało się więc, że najwięcej osób było zadowolonych z zajęć z psychologiem (44%). Następnie zainteresowaniem cieszyły się zajęcia informatyczne, wskazało na nie 12% badanych i tyle samo wyróżniło zajęcia z doradztwa zawodowego. 14% osób nie wyróżniło żadnych z zajęć, stwierdzając, iż ciekawe i przydatne były wszystkie zajęcia, w których uczestniczyli. Dla 10% badanych istotne okazały się spotkania integracyjne, a pozostali docenili udział w zajęciach praktycznych.

Wyk. 44. Czy szkolenia charakteryzowało indywidualne podejście?



Źródło: opracowanie własne

Działania realizowane w KIS zakładają również podejście indywidualne w stosunku do każdego uczestnika, które pozwala na opracowanie indywidualnej ścieżki rozwoju, która uwzględnia problemy i możliwości tej konkretnej osoby. Takiego podejścia podczas szkoleń w KIS doświadczyło aż 88% uczestników, pozostali, tj. 12% nie odczuło indywidualizacji oddziaływań na „własnej skórze”.

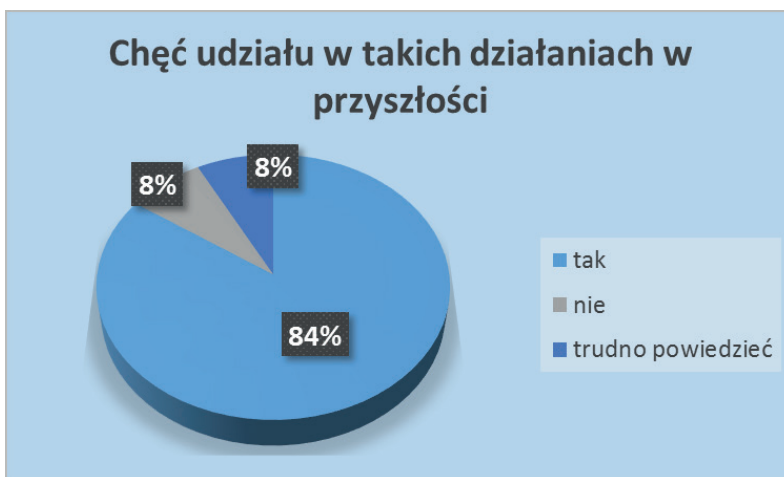
Wyk. 45. Czy jesteś zadowolony z rezultatów szkolenia odczuwanych „na własnej skórze”?



Źródło: opracowanie własne

Istotnym elementem końcowej diagnozy efektów oddziaływań było pytanie o osobiste odczucia związane z udziałem w szkoleniach i spotkaniach. W bezpośredni sposób rezultaty podejmowanych działań w KIS odczuło 76% uczestników. Tylko jedna osoba stwierdziła, że takich rezultatów nie odczuła „na własnej skórze”. 20% osób odpowiedź na to pytanie sprawiło trudność.

Wyk. 46. Chęć udziału w takich działaniach w przyszłości



Źródło: opracowanie własne

W ocenie ogólnego poziomu zadowolenia i satysfakcji z udziału w Klubie nie mogło zabraknąć pytania, czy dana osoba chciałaby w przyszłości uczestniczyć w tego typu działaniach. Aż 84% uczestników bez wahania ponownie zaangażowałaby się w takie działania. Tylko dwie osoby nie byłyby zainteresowane już takim udziałem i tyle samo osób nie stwierdziło, że trudno na dzień dzisiejszy podjąć taką decyzję.

Podsumowanie – Czy zmieniamy rzeczywistość społeczną?

Przeprowadzona analiza skuteczności działań realizowanych przez KIS w Janowie Lubelskim umożliwiła dokonanie bardziej obiektywnych ocen zasadności podejmowania tego typu działań wobec osób chcących zmienić swoją sytuację.

Uczestnicy KIS zostali poddani różnego rodzaju działaniom z zakresu reintegracji społecznej, zmierzającej do poprawy funkcjonowania w najbliższym otoczeniu oraz reintegracji zawodowej, ułatwiającej poruszanie się po dzisiejszym rynku pracy. Analiza odpowiedzi uzyskanych od uczestników pokazuje, że wyrażają oni duże zadowo-

lenie z uczestnictwa w zajęciach. W większości wskazali, że KIS pozytywnie wpłynął na ich kontakty z innymi ludźmi oraz zmianę życia w lepszym kierunku. Grupę osób połączyły bliższe znajomości a nawet przyjaźnie. Dzięki atmosferze życzliwości i akceptacji odważyli się na stworzenie mapy własnych mocnych i słabych stron, co poprawia ich wiarę we własne siły.

Uczestnicy zajęć wyrażają duży optymizm w stosunku do możliwości znalezienia zatrudnienia w najbliższym otoczeniu własnego zamieszkania. Poprawiło się ich poczucie przynależności do społeczeństwa i są świadomi, że posiadane przez nich umiejętności i kwalifikacje są potrzebne na rynku pracy. Dzięki zdobyciu licznych kompetencji, nie tylko zawodowych, ale również interpersonalnych są w stanie zaprojektować własny plan rozwoju zawodowego.

Dzięki zajęciom w KIS uczestnicy zdobyli nie tylko fachową wiedzę teoretyczną, ale również praktyczną, np. dotyczącą funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej. Zauważa się również wzrost kompetencji cyfrowych, obejmujących umiejętność posługiwania się Internetem, pocztą e-mailową oraz poruszania się na portalach społecznościowych i aukcyjnych.

Efektywność podjętych działań najbardziej jest jednak widoczna w ogólnym poczuciu zadowolenia i satysfakcji wszystkich uczestników. Doceniają oni możliwość udziału w tego typu działaniach, w których odczuli indywidualne podejście do każdego z uczestników oraz rezultaty szkoleń. Wyrażają również chęć uczestnictwa w takich działaniach w przyszłości.

Podsumowując należy zaznaczyć, iż działanie tego typu instytucji odgrywa ważną rolę w życiu społecznym. Daje szansę na rozwój i włączenie w życie społeczności osób zagrożonych wykluczeniem. Pokazuje, że takich ludzi nie należy przekreślać, ale wręcz przeciwnie dać im pole, na którym mogliby zrealizować swoje cele zawodowe, a przede wszystkim życiowe. Działalność KIS jest zatem niezbędna do właściwego funkcjonowania społeczności lokalnej i tym bardziej powinna być uwzględniana w strategiach rozwoju gmin.

Bibliografia:

- M. Rymśza, Aktywna polityka społeczna w teorii i praktyce, w: T. Kaźmierczak i M. Rymśza (red.) W stronę aktywnej polityki społecznej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003 r.
- Dokument przygotowawczy, koordynowany przez Bruno Roelants'a: Ekonomia społeczna 2002, CECOP, Praga, lipiec 2002 r.
- Komunikat CBOS z badań, Poczucie zagrożenia biedą i postrzeganie rozmiarów ubóstwa w Polsce, BS/72/2004, Warszawa, kwiecień 2004. <http://www.cbos.pl> (06.02.2014 r.).
- Raport CBOS, Komu i jak pomagać? Pomoc społeczna w opinii Polaków. Komunikat z badań. <http://www.cbos.pl> (28.02.2014 r.).
- M. Kabaj: Mechanizmy tworzenia i likwidacji miejsc pracy w polskiej gospodarce, Materiał z posiedzenia Rady Społeczno-Gospodarczej, Warszawa 2003 r.
- S. Golinowska, (red.) Z. Morecka, Marta Styr, E. Cukrowska i J. Cukrowski, Od ubóstwa do wykluczenia społecznego, badania, koncepcja, wyniki, propozycje, Polska, Europa i Świat, Wyd. IPiSS, Warszawa 2008 r.
- Materiał informacyjny DPS Forum nt: Ustawa o zatrudnieniu socjalnym – omówienie MPIPS, Warszawa 2002 r. , www.dps.pl (23 lutego 2010 r.).
- Druk Sejmowy nr 1441, Sejm RP IV Kadencji, „Sprawozdanie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny o rządowym projekcie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, pismo z dnia 31.03.2003 r., znak: Sekr. Min. DH/1045/2003/DPE-eb., Warszawa, 25.03.2003 r.
- H.P Martin, H.Schuman: Pułapka globalizacji, Wyd. Dolnośląski, Wrocław , 1999 r.,
- Ks. A. Drpała, Biuletyn Sejmowy 1451/IV, Komisja Polityki Społecznej i Rodziny (nr 73), posiedzenie w dn. 23.01.2003 r.
- Informacja dla Sejmu i Senatu RP o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej – Druk Sejmowy nr 679/2011
- C. Miżejewski: Polityka społeczna wobec sektora ekonomii społecznej, Ekonomia Społeczna Teksty 2008, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl>. (22.02.2014).
- C. Miżejewski, Aktywna integracja – nowy wymiar pomocy społecznej „EMPOWERMENT o polityce aktywnej integracji”, nr 2/2013, CAL 2013 <http://www.politykaspoleczna.obserwatorium.malopolska.pl> (18.02.2014 r.)
- R. Szafenberg: Indywidualne konta obywatelskie, czyli o dochodzie powszechnym, www.academia.edu/4707581 (18.02.2014 r.).
- H. Radlińska: „Pomoc, ratownictwo, opieka”, Polski Instytut Służby Społecznej, Wrocław 1946 s. 3.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

ANEKS

Wywiad z uczestnikiem KIS – ankieta wstępna

EDUKACJA ORAZ POSIADANE WYKSZTAŁCENIE

1. Jakie posiada Pan/Pani wykształcenie?

- a. Brak
- b. Podstawowe
- c. Gimnazjalne
- d. Ponadgimnazjalne
(należy rozumieć osoby, które posiadają wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe)
- e. Pomaturalne
(należy rozumieć osoby, które ukończyły szkołę policealną, ale nie ukończyły studiów wyższych)
- f. Wyższe
- g. (należy rozumieć osoby, które posiadają wykształcenie wyższe (uzyskały tytuł licencjata lub inżyniera lub magistra lub doktora), również osoby, które ukończyły studia podyplomowe)

2. Czy chciał(a)by Pan/Pani podnieść swój poziom wykształcenia?

- a. tak
- b. nie

Jeśli nie to proszę przejść do pytania nr 4

3. W jakim kierunku chciał(a)by Pan/Pani podjąć kształcenie?

.....

.....

.....

.....

4. Ile lat temu zakończył(a) Pan/Pani proces kształcenia?

.....

.....

.....

5. Jak długo trwała Pana/Pani edukacja ?

.....

.....

.....

6. Czy ukończył(a) Pan/Pani wszystkie rozpoczęte szczeble nauki?

- a. tak
- b. nie

Jeśli tak to proszę przejść do pytania nr 7

**7. Na jakim szczeblu edukacji przerwał(a) Pan/Pani rozpoczęte kształcenie?
Proszę podać rodzaj szkoły i klasę.**

.....

.....

.....

8. Z jakiego powodu przerwał(a) Pan/Pani rozpoczęte kształcenie?

(Możliwość zaznaczenia kilku powodów)

- a. powody rodzinne
- b. brak chęci dalszego uczenia się
- c. brak środków finansowych
- d. nie widział(em/am) sensu dalszej nauki
- e. słabe wyniki/ trudności w nauce
- f. inne (jakie?)

.....

.....

9. Czy posiada Pan/Pani świadectwa ukończenia szkoły?

- a. tak
- b. nie

10. Jak określa Pan/Pani swoje wyniki w nauce?

- a. bardzo dobre
- b. dobre
- c. przeciętne / słabe
- d. raczej złe
- e. bardzo złe

11. Czy z jakiegoś przedmiotu był(a) Pan/Pani szczególnie doby/a?

- a. tak
- b. nie

Jeśli tak to proszę to z jakiego/jakich przedmiotu?

.....

.....

.....

12. Czy stosuje Pan/Pani jakiekolwiek formy kształcenia? (np.; nauka języków obcych, obsługa komputera, inne)

- a. tak
- b. nie

Jeśli tak to proszę to z jakie?

.....

.....

.....

KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

1. Czy posiada Pan/Pani kwalifikacje zawodowe?

- a. Tak
- a. Nie przejdź do pytania nr 5

2. Jakie posiada Pan/Pani kwalifikacje zawodowe?

.....

.....

.....

3. Jakie posiada Pan/Pani ukończone kursy i szkolenia?

Rodzaj kursu/szkolenia Czas trwania Osiągnięte uprawnienia poświadczane zaświadczeniem, certyfikatem, świadectwem

4. Czy uzyskane kwalifikacje zawodowe są ważne na dzień dzisiejszy ?

- a. tak
- b. nie

5. Czy chciał(a)by Pan/Pani uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez kursy i szkolenia zawodowe?

- a. tak
- b. nie

Jeśli nie to proszę przejść do pytania nr 7.

6. W jakim kierunku chce Pan/Pani podnieść swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe?

(Proszę podać maksymalnie trzy kierunki)

.....

.....

.....

7. Czy posiada Pan/Pani czynne prawo jazdy?

- a. tak
- b. nie

Jeśli nie to proszę podać kategorię

.....

.....

.....

8. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności obsługi komputera?

- a. bardzo dobre
- b. dobre
- c. przeciętne / słabe
- d. raczej złe
- e. bardzo złe

9. Czy posługuje się Pan/Pani językiem obcym?

Jeśli tak to proszę podać jakim i w jakim stopniu

Język obcy	Stopień podstawowy	Średnio-zaawansowany	Zaawansowany

10. Czy znajduje Pan/Pani ogłoszenia o pracę zgodne z Pan (a/i) kwalifikacjami i umiejętnościami?

- a. bardzo często
- b. często
- c. sporadycznie

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

1. Czy posiada Pan/Pani doświadczenie zawodowe?

- a. Tak
- b. Nie

2. W jakim zawodzie Pan/Pani pracował(a)?

Proszę podać stanowisko, rodzaj doświadczenia zawodowego (praca/staż/praktyka), okres zatrudnienia, rodzaj umowy.

Np.

Stanowisko	Forma zatrudnienia	Okres zatrudnienia	Rodzaj umowy
Asystent kucharza	stażysta	01.09.10r.-31.12.10r.	Umowa o staż
Grafik komputerowy	pracownik	01.06.11r.-31.08.11r.	Umowa zlecenie

Stanowisko	Forma zatrudnienia	Okres zatrudnienia	Rodzaj umowy

3. Czy podejmował(a) Pan/Pani prace dorywcze i sezonowe?

- a. tak
- b. nie

Jeśli nie to proszę przejść do pytania nr 5

4. Jakiej podejmował(a) Pan/Pani pracę dorywcze/ sezonową ?

- a. prace polowe
- b. praca w sadzie
- c. w ogrodzie
- d. praca w gospodarstwie rolnym
- e. praca na budowie
- f. praca remontowa
- g. opieka nad osobami starszymi lub dziećmi
- h. prace przy organizowaniu imprez
- i. inne (podać jakie)

.....

.....

.....

5. Jaki miał(a) Pan/Pani zakres obowiązków na zajmowanym ostatnio stanowisku?

.....

.....

.....

6. Czy posiada Pan/Pani świadectwa i referencje z ostatniego zajmowanego stanowiska?

- a. tak
- b. nie

7. Jaki był powód utraty pracy? (możliwość wyboru kilku opcji)

- a. zwolnienia w zakładzie pracy/redukcja etatów
- b. zakończenie umowy na czas określony
- c. brak możliwości zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ wychowawczym
- d. brak kwalifikacji i kompetencji do wykonywania zawodu
- e. praca mi nie odpowiadała
- f. rezygnacja z powodu pracy po godzinach
- g. zbyt niskie zarobki
- h. wyjazd za granicę
- i. z powodu opieki nad dziećmi
- j. z powodu opieki nad osobą starszą
- k. inne, jakie?

.....

.....

.....

FUNKCJONOWANIE W PRACY I ŚRODOWISKU SPOŁECZNYM

1. Jak Pan/Pani ocenia swoją umiejętność pracy w zespole?

- a. Bardzo dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Ani dobrze ani źle
- d. Raczej źle
- e. Zdecydowanie źle

2. Jak szybko przystosowuje się Pan/Pani do nowej pracy?

- a. bardzo szybko
- b. szybko
- c. ani szybko ani wolno
- d. wolno
- e. raczej wolno
- f. bardzo wolno

3. Ile czasu potrzebuje Pan/Pani do zaklimatyzowania się w nowej pracy?

- a. 1 dzień
- b. do 1 tygodnia
- c. do 2 tygodni
- d. do 1 miesiąca
- e. do 2 miesięcy
- f. powyżej 2 miesięcy
- g. powyżej 3 miesięcy

4. Jakie najczęściej napotyka Pan/Pani trudności w pracy w zespole?

- a. trudności w nawiązywaniu nowych kontaktów
- b. trudności w komunikacji
- c. trudności w dotrzymywaniu terminów
- d. obawa przed brakiem akceptacji ze strony innych ludzi
- e. inne, jakie?

.....

.....

.....

UMIEJĘTNOŚCI ZWIĄZANE Z PROCESEM POSZUKIWANIA PRACY

1. Jak Pan/Pani ocenia swoją umiejętność autoprezentacji?

- a. Bardzo dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Ani dobrze ani źle
- d. Raczej źle
- e. Zdecydowanie źle

2. Kiedy była Pan/Pani ostatni raz na rozmowie kwalifikacyjnej?

- a. w przeciągu ostatniego tygodnia
- b. ponad 1 tydzień
- c. ponad 1 miesiąc
- d. do 3 miesięcy
- e. powyżej 3 miesięcy
- f. do 6 miesięcy
- g. powyżej 6 miesięcy
- h. do 1 roku
- i. powyżej 1 roku

3. Co według Pan(a/ni) nie powiodło się podczas ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej?

(możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi)

- a. brak CV i dokumentów poświadczających kwalifikacje i umiejętności zawodowe
- b. trudności w nawiązaniu i prowadzeniu rozmowy
- c. silne emocje utrudniające kontakt
- d. mała wiedza na temat pracy o którą się ubiegano
- e. trudności w zaprezentowaniu swoich mocnych stron
- f. trudności w zaprezentowaniu swoich słabych stron
- g. nie zadbanie o własny wizerunek
- h. inne, jakie?

.....

.....

.....

4. Czy posiada Pan/Pani CV ?

- a. tak
- a. nie

4. Jeśli tak to kiedy było ostatnio aktualizowane?

.....

.....

.....

5. Czy CV było konsultowane z doradcą zawodowym?

- a. tak
- b. nie

Jeśli nie to dlaczego?

.....

.....

.....

6. Z jakich instytucji rynku pracy Pan/Pani korzysta?

- a. Urząd Pracy
- b. OHP
- c. Agencje Zatrudnienia
- d. Instytucje szkoleniowe
- e. Ośrodek Pomocy Społecznej
- f. Klub Integracji Społecznej
- g. Centrum Integracji Społecznej
- h. Warsztaty Terapii Zajęciowej
- i. Spółdzielnia pracy
- j. Organizacje pozarządowe

7. Skąd Pan/Pani czerpie informacje przy poszukiwaniu pracy? (Możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi)

- a. ogłoszenia w Urzędzie Pracy
- b. ogłoszenia w gazetach (jakich?)

.....

.....

- c. ogłoszenia internetowe (podaj strony)

.....

.....

- d. informacje od znajomych/ rodziny
- e. inne (jakie?)

.....

MOTYWACJA I SIŁA DĄŻENIA DO ZMIANY SYTUACJI ŻYCIOWEJ I ZAWODOWEJ

1. Jak ważne jest dla Pana/Pani posiadanie pracy?

- a. Zdecydowanie ważne
- b. Raczej ważne
- c. Trudno powiedzieć
- d. Raczej nie ważne
- e. Zdecydowanie nie ważne

2. Co daje Panu/Pani posiadanie pracy?

(Proszę zaznaczyć od 1 do 11, gdzie 1 oznacza najwyższy stopień)

- a. Poczucie samorealizacji
- b. Pieniądze
- c. Zadowolenie
- d. Kontakty z ludźmi
- e. Satysfakcję
- f. Rozwój kwalifikacji
- g. Rozwój kompetencji
- h. Możliwość poznania ludzi
- i. Poczucie niezależności
- j. Prestiż społeczny
- k. Możliwość utrzymania rodziny

.....

.....

.....

.....

KOMPETENCJE SPOŁECZNE I INTERPERSONALNE

1. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych?

- a. Zdecydowanie dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Ani dobrze ani źle
- d. Raczej źle
- e. Zdecydowanie źle

2. Jak Pan/Pani ocenia swoją umiejętność współpracy z innymi ?

.....
.....

3. Jak Pan/Pani ocenia swoje umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych?

.....
.....

4. Czy uważa się Pan/Pani za osobę asertywną?

.....
.....

5. Jak się zachowuje Pan/Pani w sytuacjach stresowych?

.....
.....

STAN ZDROWIA

1. Czy stan Pana/Pani zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia?

- a. Tak
- b. Nie

2. Czy posiada Pan/ Pani ubezpieczenie zdrowotne

- a. tak
- b. nie

SYTUACJA PRAWNA

1. Czy był/a Pan/Pani kiedykolwiek karany/a?

- a. Tak
- b. Nie

2. Czy kiedykolwiek był Pan/Pani wyrzucony z pracy ?

- a. tak
- b. nie

3. Co było powodem wyrzucenia z pracy?

.....

.....

UWARUNKOWANIA SPOŁECZNO - EKONOMICZNE

1. Ile osób liczy Pana/Pani gospodarstwo domowe?

.....

.....

2. Czy ktoś z Pana/Pani domowników pracuje? Jeśli tak to ile osób?

.....

.....

3. Czy czuje się Pan/Pani odpowiedzialn(y/a) za utrzymywanie członków rodziny?

- a. tak
- b. nie

ZAINTERESOWANIA ORAZ CELE ŻYCIOWE I ZAWODOWE

1. Czy posiada Pan/Pani zainteresowania/hobby?

- a. Tak
- b. Nie

2. Czym się Pan/Pani interesuje? (Możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi)

- a. Sport (jaki?).....
- b. Malarstwo
- c. Rzeźba
- d. Śpiew
- e. Film
- f. Muzyka
- g. Majsterkowanie
- h. Książki
- i. Inne : (jakie?)

.....

.....

SPOSÓB GOSPODAROWANIA CZASEM I ZASOBAMI

1. Czy dotrzymuje Pan/Pani terminów?

- a. Zawsze
- b. Czasami
- c. Nigdy

2. Jak ocenia Pan/Pani swój sposób zarządzania czasem?

.....

.....

3. Czy prowadzi Pan/Pani terminarz zajęć?

.....

.....

4. W jaki sposób spędza Pan/Pani swój czas wolny?

.....

.....

Ankieta opracowana na podstawie materiałów ROPS Lublin

ANKIETA – PODSUMOWUJĄCA UCZESTNICTWO W KIS

Ważną dla nas sprawą jest uzyskanie informacji, w jakim stopniu szkolenie spełniło oczekiwania jego uczestników, bowiem zależy nam na doskonaleniu naszych propozycji doskonalenia zawodowego. Prosimy, zatem o udzielenie szczerych odpowiedzi na poniższe pytania. Ankieta jest anonimowa.

W pytaniach otwartych prosimy o czytelne wypełnienie.

1. Czy uczestnictwo w KIS miało wpływ na łatwiejsze nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi przez Ciebie w przyszłości?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie miało znaczenia

2. Czy uczestnictwo w KIS miało wpływ na to jak Ci się układa w rodzinie?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie ma znaczenia

3. Czy uczestnictwo w KIS może Ci pomóc odmienić swój los?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie ma znaczenia

4. Czy ludziom, z którymi chodziłeś do KIS można zaufać?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie wiem

5. Czy zawarłeś bliższe znajomości z kimś z KIS?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie miałem takiej potrzeby

6. Czy jesteś w stanie wskazać swoje mocne strony?

- a. Tak moje mocne strony (zalety) to:

.....
.....

- b. Nie posiadam mocnych stron

7. Czy jesteś w stanie wskazać swoje słabe strony?

- a. Tak moje słabe strony (wady) to:

.....

- b. Nie posiadam słabych stron

8. Jak oceniasz szanse na znalezienie pracy w Twojej okolicy?

- a. Mam duże szanse

- b. Może mi się uda

- c. Nie mam szans

9. Jaki zawód („fach”) lub umiejętność posiadasz?

.....

.....

10. Jak uważasz, czy twoje umiejętności lub zawód może komuś być potrzebny?

- a. Tak, z pewnością

- b. Nie wiem

- c. Nie jest potrzebny

11. Czy myślisz o zdobyciu jakiegoś nowego zawodu?

- a. Tak, chcę, (napisz jaki):

.....

- b. Nie chcę, nie widzę sensu

- c. Nie jestem pewien

12. Opisz krótko swój Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego, tj. jak myślisz, co należy zrobić, abyś mógł/a znaleźć pracę ?

.....

.....

.....

13. Czy podobało Ci się w KIS?

- a. Tak, bardzo

- b. Nie, dlaczego

.....

- c. Inne;

.....

14. Czy w trakcie szkoleń dało się odczuć „indywidualne podejście” osób prowadzących względem uczestników?

- a. Tak , bardzo
- b. Nie, dlaczego;

.....

- c. Inne;

.....

15. Czy chciałbyś brać udział w tego typu działaniach w przyszłości?

- a. Tak , bardzo
- b. Nie, dlaczego;

.....

- c. Inne;

.....

16. Wymień , które elementy, zajęcia najbardziej Ci się przydały?

.....

.....

17. Czy było coś czego się nie spodziewałeś?

- a. Tak. Opisz to:

.....

- b. Nie

- c. Inne;

.....

18. Czy szkolenia rozwiązały jakieś Twoje konkretne problemy?

- a. Tak. Opisz to:

.....

- b. Nie

- c. Inne;

.....

19. Czy jesteś zadowolony z rezultatów szkolenia odczuwanych „na własnej skórze”?

- a. Tak, bardzo
- b. Nie, dlaczego;

.....

- c. Inne;

.....

20. Dlaczego zdecydował/a się Pan/Pani na udział w szkoleniu ?

.....

.....

PROSIMY O PODANIE KILKU OGÓLNYCH INFORMACJI O SOBIE:

1. Płeć

- a. kobieta
- b. mężczyzna

2. Wiek

- a. 21-27 lat
- b. 28-33 lat
- c. 34 – 40 lat
- d. 41 – 48 lat
- e. 49 – 55 lat
- f. 56 – 65 lat
- g. inne

.....

3. Wykształcenie

- a. Podstawowe
- b. Średnie
- c. Wyższe

Dziękujemy za udzielenie szczerych odpowiedzi.



Anna Mazur, Anna Mazur, ur. w 1986 roku, posiada tytuł magistra pedagogiki resocjalizacyjnej uzyskany na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, obecnie doktorantka Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu w Lublinie, społeczny kurator sądowy do spraw rodzinnych i nieletnich, asystent rodziny w Ośrodku Pomocy Społecznej w Janowie Lubelskim, mediator, kryminolog.

Zajmuje się problematyką pedagogiki resocjalizacyjnej, patologii społecznej, przestępczości i zachowań dewiacyjnych oraz pomocą społeczną. Jej zainteresowania i działania związane są z pracą z młodzieżą sprawiającą trudności wychowawcze i ich rodzinami oraz pogłębianiem wiedzy naukowej w zakresie pedagogiki, resocjalizacji i nauk pokrewnych. Posiada doświadczenie w pracy dydaktycznej ze studentami.

Od 2012 roku współpracuje z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej i Klubem Integracji Społecznej, prowadzonymi przez Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „HUMANUS”, jako doradca i ekspert ds. zatrudnienia socjalnego i przedsiębiorczości społecznej młodzieży. Od 2015 członek zarządu Stowarzyszenia i Koordynator, prowadzonego przez Stowarzyszenie, Punktu Konsultacyjnego dla Rodzin.



Paweł Wiśniewski, Paweł Wiśniewski, działacz społeczny i prawnik. Absolwent WPiA Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w zakresie Prawa (2003 rok) i Administracji (2001 rok). Doktorant w Zakładzie Socjologii Gospodarki i Organizacji, w Instytucie Socjologii WFiS UMCS w Lublinie.

Długoletni Prezes Janowskiego Stowarzyszenia Niesienia Pomocy „Humanus” w Janowie Lubelskim i Wiceprezes i Skarbnik Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Oddział Lublin. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Programowej Konwentu Centrów i Klubów Integracji Społecznej. Członek Rady ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej.

Uczestnik, jako koordynator, doradca, ekspert wielu projektów z zakresu szeroko rozumianej ekonomii społecznej oraz aktywnych form przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Autor publikacji i ekspertyz z zakresu ekonomii społecznej i zatrudnienia socjalnego.



Wydawca:

Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”
23-300 Janów Lubelski, ul. Bohaterów Porytowego Wzgórza 23
Tel. 15 81 422 51, e.mail.: jsnp-humanus@wp.pl, [http:// www.jsnphumanus.pl](http://www.jsnphumanus.pl)

ISBN 978-83-98139-2-6