

# es.O.es

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie



**Człowiek**  
- najlepsza inwestycja



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**„Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”**  
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**es.O.es**

Biuletyn Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie  
30-070 Kraków, ul. Piastowska 32

Tel.: 012 422 06 36; fax 012 422 06 36 wew.44

e-mail: [biuro@rops.krakow.pl](mailto:biuro@rops.krakow.pl)

[www.rops.krakow.pl](http://www.rops.krakow.pl)

**Biuro Projektu „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”**

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

ul. Lea 112

30-133 Kraków

tel. 012/6391440

e-mail: [szkoleniapokl@rops.krakow.pl](mailto:szkoleniapokl@rops.krakow.pl)

**Zespół redakcyjny:**

Wioletta Wilimska- redaktor naczelny

Alina Handzlik

Barbara Miszker

Beata Magiera

**Okładka:**

Bogusław Dziedzic

**ISSN**

1231-2770

**Nakład:**

1500 egz.

Wydawnictwo współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa.

**Osoby chętne do współpracy zapraszamy do podzielenia się swoimi osiągnięciami i ciekawostkami dotyczącymi problematyki pomocy społecznej z Państwa terenów.**

**Skład:**

Bogusław Dziedzic

tel. 501 161 048

**Druk:**



Drukarnia Unidruk  
ul. Bronowicka 117, 30-121 Kraków  
tel. 12 638 42 44, 54, 64  
[www.unidruk.com.pl](http://www.unidruk.com.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



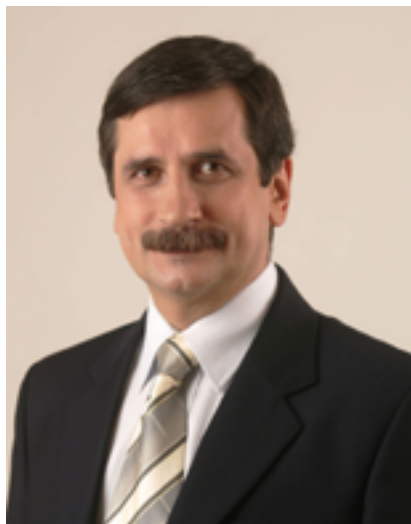
**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szanowni Państwo,

Program Kapitał Ludzki, podobnie jak inne programy operacyjne współfinansowane ze środków samorządu województwa małopolskiego przy wsparciu funduszy europejskich, znalazł się w połowie okresu realizacji. Półmetek to zawsze czas wyjątkowy, bo warunkujący podsumowania; czas, w którym spoglądając za siebie, dokonuje się próby zbilansowania dotychczasowych rezultatów w optyce planów czy zamierzeń czynionych w momencie otwarcia. Ciśnie się więc na usta być może nieco prozaiczne, acz niebagatelne pytanie, a mianowicie jak jest? Czy Małopolska podąża we właściwym kierunku i we właściwym tempie?

Z każdym dniem w regionie coraz wyraźniej widzimy efekty realizacji Programu. Udało się zbudować stabilny system wdrażania, za pomocą którego wspierane są najcenniejsze inicjatywy projektowe. Codziennie dokonywany jest transfer środków przeznaczonych na inwestycje w człowieka, będącego ce-



lem wszystkich działań realizowanych w ramach PO KL.

Sam termin „kapitał ludzki” jest pojęciem oznaczającym zasób wiedzy i umiejętności zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określającym zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreowania nowych rozwiązań. Nie mam wątpliwości, iż czerpiąc z ogromnego potencjału, jaki w tym kontekście posiadają Małopolskie, nasz region ma przed sobą niemal nieograniczone możliwości rozwoju.

Mam nadzieję, że dzięki numerowi kwartalnika es.O.es, który trzymacie Państwo w ręku, sami dostrzeżecie, jak ważny dla całej polityki społecznej regionu jest wpływ Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, jak na naszych oczach Małopolska stale zmienia się na lepsze.

**Roman Ciepela**

*Wicemarszałek Województwa Małopolskiego*

Szanowni Państwo,

Ilekoć oddaję w Wasze ręce nowy numer kwartalnika es.O.es., uświadamiam sobie, jak ważną rolę pełni on na mapie działań realizowanych przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie. Od lat jest bowiem czymś znacznie więcej niż zwykłym źródłem informacji, choć taka miała być jego podstawowa rola w chwili, gdy powstawał. Dziś coraz bardziej istotna wydaje się być funkcja integrująca. es.O.es. jest bowiem czasopismem otwartym – na ludzi i trendy - i takim właśnie chcę, by pozostał, by konsolidował środowisko podmiotów działających w sektorze szeroko rozumianej polityki społecznej w Małopolsce. Integrująca i aktywna polityka społeczna regionu to jednak nie jeden megaprogram społeczny, ale zestaw różnorodnych pomysłów, które właśnie na łamach kwartalnika znajdują szczególnie miejsce, stając się zasadniczym elementem dla poprawy

jakości życia mieszkańców Małopolski, swoistym fundamentem, jakim jest niewątpliwie umiejętność animowania społecznej solidarności.

W każdym numerze kwartalnika możecie Państwo śledzić wymianę myśli i uwag krytycznych, podpatrywać dobre praktyki, a to stanowi przecież integralny element w procesie budowy spójnego systemu rozwiązywania problemów społecznych. Tym razem w naszym obiektywie znalazł się Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a ściślej umiejętność korzystania ze środków unijnych przy realizacji zadań polityki społecznej w województwie.

Zapraszam do lektury!

**Wioletta Wilimska**

*Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie*

# Spis treści

1. „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej” – co nowego w projekcie..., <i>Beata Magiera</i> .....	3
Specjalistyczne doradztwo dla ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie, <i>Beata Magiera</i> .....	5
2. Z cyklu: <i>W CZTERY OCZY</i> wywiad z Wicemarszałkiem województwa małopolskiego Panem Romanem Ciepiałą, <i>Alina Handzlik</i> .....	6
3. Małopolska wykorzystuje szanse jakie daje Program Operacyjny Kapitał Ludzki, <i>Anna Mlost</i> .....	9
4. Stan realizacji projektów systemowych w ramach Działania 7.1 PO KL, <i>Bożena Sochan</i> .....	11
5. Zarządzanie projektem systemowym w pomocy społecznej - wnioski, rekomendacje, <i>Andrzej Górak</i> .....	12
6. Budowanie współpracy z uczestnikami projektów w oparciu o kontrakt socjalny, <i>Dariusz Polakowski</i> .....	13
7. Współpraca jednostek pomocy społecznej ze służbami zatrudnienia w kontekście projektów systemowych, <i>Andrzej Górak</i> .....	16
8. Mediacja – sposób na rozwiązywanie konfliktów w rodzinie, <i>Katarzyna Wojtanowicz</i> .....	18
9. Warto przełamać bariery, <i>Barbara Pindel - Polaszek</i> .....	22
10. Praca socjalna z rodziną wielopropblemową - wnioski ze szkoleń, <i>Małgorzata Stachura</i> .....	24
11. Ewaluacja w pomocy społecznej, <i>Małgorzata Szlązak</i> .....	26
12. Korzyści społeczno – ekonomiczne generowane przez przedsiębiorstwa społeczne (PS) - raport z badań. „Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce”, <i>Marta Bohdziewicz- Lulewicz</i> .....	27
13. Szkolenia dla lokalnych koalicji przeciw przemocy, <i>Dorota Gawlik</i> .....	30
14. Świadczenia rodzinne - najważniejsze zmiany w przepisach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, <i>Tomasz Gniadek</i> .....	31



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”

– co nowego w projekcie...

**P**rojekt systemowy ROPS w Krakowie w ramach priorytetu VII Promocja Integracji Społecznej „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej” dostosowany jest do bieżących potrzeb szkoleniowych jednostek pomocy społecznej. Projekt o charakterze szkoleniowo – informacyjnym stale rozszerza swoją ofertę, włączane są wciąż nowe grupy uczestników.



**Zespół projektu „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej” fot. ET-CETERA**

W sierpniu rozpoczęliśmy kurs pn. „Kształcenie umiejętności z zakresu terapii zajęciowej” kierowany do terapeutów zatrudnionych między innymi w środowiskowych domach samopomocy i domach pomocy społecznej. Realizowane szkolenie to kompleksowa oferta doskonaląca umiejętności zawodowe, obejmująca elementy socjologii, pedagogiki, psychologii, medycyny, psychoterapii, stanowiące podstawowe przygotowanie teoretyczne osób prowadzących terapię zajęciową. Kurs zawiera również bogatą ofertę praktycznych umiejętności prowadzenia terapii zajęciowej z różnymi kategoriami klientów, w tym z osobami starszymi, chorującymi psychicznie, niepełnosprawnymi intelektualnie oraz z dysfunkcją ruchu. Szkolenie obejmuje łącznie 150 godzin dydaktycznych prowadzonych w różnorodnych formach: wykładów, warsztatów, ćwiczeń i konsultacji. Przygotowaliśmy ofertę dla dwóch grup, łącznie dla 40 osób.



**Szkolenie „Kształcenie umiejętności z zakresu terapii zajęciowej” fot. ETCETERA**

Realizacja projektu „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej” umożliwia kontynuację działań związanych z interdyscyplinarnym podejściem do realizacji działań w obszarze polityki społecznej w Małopolsce. Kolejne małopolskie powiaty korzystają z zajęć wspierających tworzenie zespołów interdyscyplinarnych, których celem jest wypracowanie współpracy pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej w zakresie świadczenia usług społecznych dla mieszkańców. Oferta szkolenia pn. „Budowanie współpracy pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej – tworzenie grup interdyscyplinarnych” skierowana została do szeroko rozumianych służb integracji społecznej w powiatach proszowickim, bocheńskim i olkuskim. Uczestnikami zajęć są przedstawiciele jednostek pomocy



społecznej w tym pcp, ops, dps, śds, ale także szeroko rozumianych instytucji integracji społecznej, między innymi: służby zdrowia, edukacji, służb więziennych, kuratorów sądowych. Szkolenie składa się z czterech modułów i zakłada zrealizowanie kilku bloków tematycznych: rozwój umiejętności inicjowania współpracy lokalnej na rzecz rozwiązywania problemów społecznych, rozwój metod i możliwości aktywizacji zawodowej wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, doskonalenie metod pracy socjalnej oraz budowanie współpracy lokalnej i kreowanie polityki społecznej. Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych to nowe narzędzie realizacji działań, budowania kompleksowej współpracy w obszarze polityki społecznej. Przedstawiciele lokalnych podmiotów opracowują i realizują indywidualnie dostosowywany katalog działań na rzecz konkretnej osoby bądź rodziny znajdującej się w sytuacji zagrożenia wykluczeniem społecznym. Wszystkie funkcjonujące w Małopolsce zespoły interdyscyplinarne podkreślają widoczne zmiany w jakości realizowanych działań. Pojawia się typowy dla współpracy efekt synergiczny - współdziałanie różnych czynników, którego efekt jest większy niż suma poszczególnych oddzielnych działań.

W 2010 roku w ramach projektu systemowego ROPS w Krakowie organizujemy wiele dodatkowych nowych cykli szkoleniowych, będących z jednej strony odpowiedzią na potrzeby małopolskich kadr, ale także wynikających z polityki społecznej w naszym województwie. Warto podkreślić, iż kompleksowo wspieramy kadrę ops i pcp w realizacji projektów systemowych w ramach Priorytetu VII Promocja Integracji Społecznej. Coraz szersza oferta szkoleniowa kierowana jest do placówek opiekuńczo - wychowawczych, środowiskowych domów pomocy społecznej, domów pomocy społecznej i innych podmiotów integracji społecznej w regionie.



**Szkolenie „Praca z trudnym klientem – mieszkańcem DPS”** fot. ETCETERA

Tematyka zajęć stanowi wsparcie kadry w pracy z trudnym klientem, osobami uzależnionymi w środowiskach lokalnych oraz w placówkach opieki całodobowej, niepełnosprawnymi, w tym chorującymi psychicznie, w sytuacji stosowania przemocy w rodzinie, w tym pracy ze sprawcą przemocy i wiele innych istotnych z punktu widzenia realizacji zadań.



**Szkolenie „Mediacje rodzinne”** fot. ETCETERA

Szczegółowe informacje i nowe oferty znajdują Państwo na stronie internetowej projektu: <http://www.szkoleniapokl.rops.krakow.pl/index.php?id=nowe-szkolenia>

Najnowszym zadaniem w projekcie szkoleniowym ROPS jest realizacja badania ewaluacyjnego projektów systemowych ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem przedmiotowej ewaluacji jest ocena jakości wsparcia przewidzianego w projektach systemowych realizowanych przez ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie w 2009 roku oraz pozyskanie kompleksowej wiedzy na temat sposobów zarządzania i wdrażania przedmiotowych projektów, w tym identyfikacja barier i problemów jakie napotykać beneficjenci w trakcie ich realizacji. W wyniku przeprowadzonego badania zostanie stworzony spójny system wniosków i rekomendacji, który będzie w przyszłości służył poprawie jakości przygotowywanych projektów oraz bardziej skutecznemu i efektywnemu ich wdrażaniu w kolejnych latach programowania. W tym miejscu zwracam się do Państwa z serdeczną prośbą o współpracę z Zespołem Badawczym i udzielenie członkom Zespołu wszelkiej pomocy w wykonaniu ich zadań związanych z realizacją przedmiotowego badania. Chciałabym podkreślić, iż pomoc w przeprowadzeniu badania jest nieodzownym warunkiem jego powodzenia i przydatności płynących z badania wyników. Jednocześnie pragnę dodać, iż ROPS w Krakowie na bieżąco będzie przekazywał dalsze informacje o kolejnych etapach działań w ramach realizowanego badania.

## Specjalistyczne doradztwo dla ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie

Jednym z elementów projektu systemowego „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”, realizowanego przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie jest wsparcie w formie specjalistycznego doradztwa. Oferta kierowana jest do kadry ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie.

Celem doradztwa jest wsparcie merytoryczne i metodyczne w zakresie:

- rozwoju form aktywnej integracji i kierunków rozwoju pracy socjalnej,
- metod i sposobów aktywizacji klientów pomocy społecznej,
- nowych form i narzędzi wsparcia indywidualnego i środowiskowego,
- budowania zintegrowanej polityki społecznej w regionie,
- prawidłowego realizowania zadań przewidzianych dla instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach PO KL.

Wsparcie realizowane jest w formie doradztwa indywidualnego oraz grupowego, osobiście, pisemnie, telefonicznie lub za pomocą Internetu. Oferujemy beneficjentom pomoc nie tylko w siedzibie biura projektu w Krakowie, ale również bezpośrednio w gminach i powiatach. W zależności od zgłaszanych potrzeb „mobilni doradcy” docierają do ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie.

Dla zapewnienia wysokiej jakości usług zatrudniono wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów z zakresu: pracy socjalnej, opracowywania programów aktywnej integracji (kontrakt socjalny oraz program aktywności lokalnej), partnerstw lokalnych, realizacji i rozliczania projektów unijnych oraz prawa zamówień publicznych.

Doradztwo zorganizowaliśmy w różnych formach, co zapewnia wsparcie wszystkim zainteresowanym pracownikom ops i pcpr:

1. Zatrudniono konsultanta, który jest w stałym, bezpośrednim kontakcie z opiekunami projektów zatrudnionymi w Instytucji Wdrażającej (Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie), co znacznie podnosi efektywność porad, między innymi w zakresie realizacji i rozliczania projektów systemowych. Konsultant pełni dyżury telefoniczne, udziela porad drogą mailową, organizuje spotkania osobiste, a także jest członkiem „mobilnego” zespołu doradców wyjeżdżającego na spotkania w gminach i powiatach.
2. Usługi doradcze realizowane są także przez ekspertów zewnętrznych w zakresie trzech najbardziej problematycznych dla ops i pcpr zakresów tematycznych, tj.:
  - Prawa zamówień publicznych,
  - opracowania, realizacji oraz rozliczania projektów systemowych,

- rozwoju form aktywnej integracji oraz metod i technik pracy socjalnej.

Specjalistyczne doradztwo obejmuje pakiet usług w formie minimum jednego kontaktu osobistego z przedstawicielem jednostki pomocy społecznej. Wykonawca usług doradczych zobowiązany jest również do nieograniczonego kontaktu mailowego lub telefonicznego z podmiotami objętymi wsparciem.

3. Ponadto uruchomiono dodatkowe wsparcie „mobilnych doradców”. Konsultacje odbywają się głównie w siedzibach ops i pcpr za pośrednictwem zespołu projektu „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”.

Zakres tematyczny doradztwa to między innymi:

- wsparcie przy sporządzaniu wniosku o dofinansowanie / wprowadzanie zmian w złożonym już wniosku o dofinansowanie,
- pomoc merytoryczna w planowaniu wsparcia dla uczestników projektu, pomoc w poprawnym konstruowaniu zapisów wniosku o dofinansowanie oraz we wprowadzaniu zmian zgodnych z wytycznymi systemu realizacji PO KL,
- upowszechnianie pracy socjalnej - udzielanie konsultacji w celu właściwej realizacji zadania na rzecz upowszechniania pracy socjalnej w projekcie,
- udzielanie konsultacji w zakresie umiejętności właściwego i skutecznego doboru instrumentów aktywizujących,
- sporządzanie wniosku o płatność / rozliczanie projektu - wsparcie merytoryczne w poprawnym rozliczaniu projektu i sporządzaniu wniosku o płatność oraz konsultacje dot. ponoszenia wydatków zgodnych z wytycznymi PO KL,
- stosowanie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych,
- pomoc w zakresie skutecznej rekrutacji i motywowania do aktywnego uczestnictwa w zaplanowanych formach wsparcia,
- opracowywanie i realizacja kontraktu socjalnego, programu aktywności lokalnej oraz programu integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych,
- diagnozowanie problemów społecznych w środowisku,
- inicjowanie i realizacja działań o charakterze środowiskowym - rodzaje, sposoby organizacji.

Dotychczas z usług doradczych skorzystało ponad 180 uprawnionych do tej formy wsparcia małopolskich jednostek pomocy społecznej.

Szczegółowe informacje na temat usług doradczych znajdują Państwo na stronie internetowej projektu:

<http://www.szkoleniapokl.rops.krakow.pl/index.php?id=doradztwo>

Zachęcam do korzystania z konsultacji.

**Beata Magiera**

*Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej*

*Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie*

# Róbmy swoje, czyli o tęsknocie za pozytywizmem

Z cyklu: **W CZTERY OCZY** wywiad z Wicemarszałkiem województwa małopolskiego Panem Romanem Ciepiałą. Rozmawiała Alina Handzlik – p.o. Zastępcy Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie

**R**ozmowa z Wicemarszałkiem Romanem Ciepiałą ma miejsce niemal dokładnie w połowie okresu programowania 2007 - 2013. Wspólnie próbujemy znaleźć odpowiedź na pytanie jak z pomocą wsparcia finansowego Unii Europejskiej zbudować trwałe małopolski kapitał społeczny. I czy to w ogóle możliwe.

Środki Europejskiego Funduszu Społecznego, za pomocą których współfinansowane są operacje realizowane w regionie w ramach PO KL, są w Małopolsce istotną częścią puli aktualnie dostępnych funduszy strukturalnych, zmieniają jakość życia w województwie, wspierając wielorakie działania, poświęcone, a raczej dedykowane mieszkańcom Małopolski w niemal każdym aspekcie jego rozwoju.

**AH:** *To szczególny moment w cyklu wdrażania każdego programu operacyjnego. Cezura połowy okresu programowania determinuje konieczność pytań o ewaluację, o osiągnięcie zakładanych celów programu i trafności zamierzeń w stosunku do aktualnych trendów społeczno-gospodarczych. Czy zatem Małopolska właściwie wykorzystuje szanse rozwojowe, jakie otrzymała dzięki PO KL?*



naszych partnerów i przede wszystkim od aktywności i kreatywności potencjalnych beneficjentów zależy jakie owoce wyda te siedem lat. Już w tej chwili dostrzegam słuszność pewnych strategicznych decyzji, jakie podjęto, kreując w Małopolsce szeroko ujęty system wdrażania Programu. W nowoczesnym trybie uruchomiono mechanizm ustalania reguł współpracy, co właściwie ukazuje zasady nowoczesnego zarządzania, gdzie ważniejsze niż hierarchie są sieci, ważniejsze jest motywowanie do działań niż ich nakazywanie, a co najistotniejsze - pojawiła się przestrzeń do wspólnego definiowania potrzeb społecznych i sposobu ich zaspokajania.

Ogromna praca, jaką wykonują na co dzień Instytucja Pośrednicząca – Departament Polityki Regionalnej UMWM oraz Instytucja Wdrażająca – Wojewódzki Urząd Pracy, pokazuje iż Program spoczywa w odpowiedzialnych rękach.

**AH:** *A zatem znajdujemy się w momencie, w którym intensyfikują się wszystkie procesy związane z efektywnym wdrożeniem EFS w Małopolsce. Nie sądzę jednak, jako urodzony sceptyk, by wszystkie kategorie beneficjentów radziły sobie z tymi*

*wyzwaniami równie dobrze. Gdzie Pana zdaniem zlokalizowane jest najślabsze ogniwo systemu?*

**RC:** To nie tyle Małopolska, ile Małopolanie stoją w obliczu zupełnie nowych możliwości. Możliwości, które z drugiej strony stanowią swoistej miary wyzwanie, z jakim po raz pierwszy na taką skalę mierzymy się w Polsce wszyscy – instytucje, partnerzy społeczni i wreszcie beneficjenci. W dużej mierze od sprawności organizacyjno – proceduralnej samej administracji publicznej, wsparcia

**RC:** Po pierwsze nie posunąłbym się do tak ostrej typizacji beneficjentów. Ich kategoryzowanie zakłada automatyczną, choć niecelową hierarchizację. A przecież chodzi o to, by te ewentualne różnice w wykorzystywaniu środków w niektórych obszarach łagodzić, innymi słowy, by przysto-



wiowe najłabsze ogniwo wyeliminować. Chcąc mówić o zwiększeniu efektywności podejmowanych działań, należałoby porozmawiać o metodzie działania. Mam tu na myśli wdrażanie EFS za pomocą projektów systemowych. Zapewne nie jest to rozwiązanie doskonałe, pokazuje jednak, iż podejście systemowe do wdrażania, umożliwia harmonizację wielu działań, wywala silną motywację. W tym kontekście szczególnie cenne są chociażby efekty realizacji VII priorytetu PO KL Promocja Integracji Społecznej, gdzie debiutanci - jednostki pomocy społecznej - radzą sobie coraz lepiej. W roku bieżącym jedynie 8 z 201 jednostek w województwie nie przystąpiło do realizacji projektów.

**AH: Czy to oznacza, że ziarno funduszy trafiło na podatny grunt? Jak, Pana zdaniem, realizacja wyżej wymienionych projektów wpływa na działalność jednostek pomocy społecznej w naszym regionie?**

RC: Zmusza mnie Pani do odnajdywania w stosunku do wdrażania PO KL kolejnych analogii, ale tkwiąca w pytaniu teza jest prawdziwa. W istocie, efekty pracy w dużej mierze zależą od warunków zewnętrznych. W przypadku jednostek pomocy społecznej poza zauważalną zmianą ilościową, znacząco poprawia się jakość oferowanych przez nich usług i form wsparcia. W pierwszych projektach w roku 2008 energia kadr, co naturalne, koncentrowała się w dużym stopniu na proceduralnej, ściśle formalnej stronie wdrażania, obecnie akcent przesunął się w stronę sięgania po coraz bardziej skomplikowane, indywidualnie dobierane instrumenty aktywizacyjne. Niewątpliwie już sama skala wdrażania projektów w obszarze polityki społecznej zmieniła sposób funkcjonowania ośrodków pomocy społecznej oraz powiatowych centrów pomocy rodzinie. W niektórych jednostkach jeszcze do niedawna dominował model pomocy opartej w głównej mierze na świadczeniach finansowych, który nie jest ani wystarczający, ani też nie rozwiązuje trwale żadnych problemów społecznych. W chwili obecnej pracownik socjalny uzyskuje nowe, poszerzone instrumentarium, dzięki któremu może nie tylko wspierać materialnie swojego klienta, ale przede wszystkim jest w stanie skuteczniej aktywizować osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Warto podkreślić, iż podmiotem pracy socjalnej jest nie tylko konkretny klient pomocy społecznej, ale również jego najbliższe otoczenie - rodzina, czy społeczność lokalna. Usługa realizowana w ten sposób zyskuje miano kompleksowej.

**AH: Szereg inicjatyw realizowanych w ramach PO KL to przedsięwzięcia partnerskie, skądinąd**

**dość powszechnie określa się je projektami z kategorii podwyższonego ryzyka. Czy podziela Pan tego rodzaju obawy?**

RC: Partnerstwo, czyli trwała relacja oparta na wzajemnym szacunku i zaufaniu, a głównym spoiwem jest tożsamość długofalowych celów, jest nowym modelem więzi międzyinstytucjonalnych czy wielopodmiotowych, którą samorząd województwa uznaje za godną naśladowania. Jest bowiem zdarzeniem bardzo rzadkim znalezienie partnera, na którego rzetelność i odpowiedzialność zawsze można liczyć, co więcej znalezienie takiego partnera w przestrzeni działalności publicznej jest jeszcze trudniejsze. Tym samym przedsięwzięcia realizowane w partnerstwie stają się automatycznie działaniami wyjątkowo cennymi i wartymi promowania, jako przykłady dobrych praktyk. Wartości płynące z projektów realizowanych w formule partnerstwa są nie do przecenienia. Integrują środowisko lokalne, umożliwiają świadczenie bardziej kompleksowego wsparcia. Współpraca i koordynacja inicjatyw pochłania mniej środków finansowych. To jedynie kilka podstawowych korzyści. W Małopolsce podjęto kilka takich inicjatyw, na szczególną uwagę zasługuje partnerstwo dąbrowskie, które skupia wszystkie ośrodki pomocy społecznej z terenu całego powiatu. Lider, którym jest Miejsko - Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Dąbrowie Tarnowskiej zaktywizował ośrodki, które wcześniej nie realizowały projektów. Wspólne inicjatywy pozwalają na korzystanie z wiedzy i doświadczeń bardziej doświadczonych partnerów. Czego zatem się bać?

**AH: Nie przeczę, iż entuzjazm i współpraca to ważne katalizatory przemian społecznych. Są jednak takie obszary, gdzie nawet one nie wystarczą – potrzebny jest jeszcze lider, który widzi i wie więcej niż inni, a przede wszystkim ma odwagę i konsekwencję czynu, charyzmę. Działa, a inni podążają za nim. Zdaje się, że Małopolska polityka społeczna doczekała się wreszcie w Pana osobie takiego właśnie naturalnego przewodnika.**

RC: Cóż, Anglicy już od dawna wiedzą, że by właściwie pełnić rolę lidera trzeba przede wszystkim nauczyć się właściwie komunikować swoje zamierzenia i cele. Przywództwo to sztuka komunikacji. Sądzę jednak, iż jest jeszcze jeden ogromnie istotny element, a mianowicie świadomość, że zmiany (czy to społeczne, czy to gospodarcze) mają zawsze charakter procesu i są trwałe jedynie wówczas, gdy stanowią efekt oddolnych, organicznych działań. Wtedy, gdy każdy w przestrzeni życia publicznego robi swoje, podejmuje solidarny wysiłek na rzecz rozwoju.

**AH: Zdaje się, że przemawia przez Pana Marszałka swoista tęsknota za pozytywizmem?**

RC: Tak. Popieram działania, które inicjowane są na szczeblu lokalnym, ale ich rezultaty w wyniku synergii mają szansę zmieniać cały region. Mam tu na myśli przede wszystkim przedsięwzięcia podejmowane w sektorze ekonomii społecznej. Traktuję ekonomię społeczną jako ważną inwestycję społeczną. Postrzegam ją jako istotny obszar gospodarki naszego regionu, generujący miejsca pracy, a także skuteczny sposób na zaspokojenie potrzeb wspólnot lokalnych, choćby w zakresie deficytowych usług społecznych czy innych zadań publicznych. Trzeba jednak pamiętać, że ekonomia społeczna będzie o tyle społeczna, o ile znajdzie społeczne poparcie. To właśnie nastawienie bezpośrednich interesariuszy, zwłaszcza beneficjentów i konsumentów, decydować będzie zarówno o tym, na ile ekonomia ta będzie rzeczywiście uspołeczniona, jak i o tym, czy osiągnie ekonomiczny sukces.

**AH: Ekonomia społeczna jak sądzę nieprzypadkowo stała się przykładem, którym się Pan posłużył. Małopolska ma bowiem tę niebagatelną przewagę, iż władze województwa nie traktują ekonomii społecznej jako dodatkowego kosztu, natomiast w wyraźny sposób uwzględniają ją w szeroko rozumianej polityce publicznej, czy wreszcie zapisach nowej strategii rozwoju województwa. 14 lipca tego roku uroczystie zainaugurowano funkcjonowanie regionalnego systemu wsparcia ekonomii społecznej, co jest inicjatywą pionierską w skali kraju.**

RC: System wsparcia ekonomii społecznej w Małopolsce ze względów oczywistych opiera się na projektach konkursowych realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.2 PO KL. Wszystkie projekty tworzące system wsparcia zostały opracowane w sposób zapewniający ich wzajemną komplementarność, zaś proces ich realizacji będzie koordynowany na płaszczyźnie Małopolskiego Paktu Na Rzecz Ekonomii Społecznej. Negocjacje, w trakcie których ustalono szczegóły związane z wdrażaniem projektów, prowadzone były przez Wojewódzki Urząd Pracy i Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, z udziałem Departamentu Polityki Regionalnej UMWM w pierwszych miesiącach bieżącego roku. Wspomniana komplementarność projektów polega zaś na tym, iż świadczone przez nie usługi zostały wyprofilowane w sposób gwarantujący maksymalne zaspokojenie potrzeb poszczególnych docelowych grup odbiorców.

**AH: A jak ten system będzie działał w praktyce? Czego może oczekiwać beneficjent?**

RC: Cel jest ambitny. Chodzi bowiem o wykreowanie w regionie stabilnego i efektywnego systemu wsparcia, systemu, którego podstawowymi funkcjami będą: informowanie - rozumiane jako przekazywanie wiadomości na temat funkcjonowania poszczególnych typów podmiotów ekonomii społecznej, doradztwo - będące zindywidualizowaną poradą, opierającą się o rozpoznanie i diagnozę problemu; szkolenia - stanowiące aktywne formy edukacyjne, obejmujące różne aspekty funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej i wreszcie finansowanie - rozumiane jako wspieranie w pozyskaniu pomocy finansowej, przede wszystkim w formie dotacji, a docelowo również polegające na faktycznym udzielaniu takiego wsparcia.

**AH: Wyjątkową atrakcyjność takiego systemowego rozwiązania zapewnia element finansowy. Czy mechanizm dokapitalizowania podmiotów ekonomii społecznej polegać będzie na klasycznej formule dotacji bezpośredniej?**

RC: Rzeczywiście już w nadchodzącym 2011 roku uczestnicy projektów realizowanych w ramach regionalnego systemu wsparcia ekonomii społecznej będą mogli uzyskać wsparcie finansowe na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej. W ramach projektu Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej realizowanego przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie beneficjenci będą mogli otrzymać dotacje w wysokości do 20 tys. zł oraz wsparcie pomostowe. Konieczne jest upowszechnienie mechanizmu dotacji z uwzględnieniem wsparcia pomostowego wypłacanego na rzecz każdej z osób przystępujących do spółdzielni socjalnej. To ważne, by środki publiczne wspomagały istniejący podmiot na etapie bieżącej działalności, a nie tylko umożliwiły jego powstanie. Ale to nie wszystko. W planach samorządu województwa jest również przygotowanie i wdrożenie regionalnego programu informacyjno-edukacyjnego w zakresie ekonomii społecznej, skierowanego do instytucji finansowych (banków, instytucji pożyczkowych i doręczeniowych), a także opracowanie i wdrożenie w sektorze publicznym modeli kontraktowania usług publicznych przedsiębiorstwom społecznym.

**AH: Proszę pokusić się o przewidywanie jaka jest przyszłość ekonomii społecznej w Małopolsce? Zgodnie z raportem OECD ten sektor w naszym województwie ma się znakomicie.**

RC: W istocie mamy w Małopolsce już spory dorobek, ale w skali całego kraju nadal istnieją problemy natury prawnej. Przede wszystkim uregulowania wymaga status przedsiębiorstw społecznych, bowiem w chwili obecnej mówiąc o nich myślimy o bardzo szerokim katalogu różnych podmiotów. Równolegle poza ustawowym wskazaniem, jakie podmioty mogą wspomniany status nabyć, koniecznym jest określenie przywilejów, jakie nieść miałyby ze sobą ów status, np. ulgi podatkowe, preferencje w ubieganiu się o zlecenia realizacji zadań publicznych, partycypacje w kosztach zatrudniania personelu. Przedsiębiorstwa społeczne, podobnie jak wszystkie inne firmy funkcjonujące w obrocie gospodarczym, muszą mieć klarowne zasady organizujące ich funkcjonowanie, gdyż brak jasnych rozwiązań prawnych utrudnia działalność i negatywnie rzutuje na efekty prowadzenia przedsiębiorstwa. Wciąż zbyt słabe jest także zakorzenienie ekonomii społecznej w świa-

domości społecznej i życiu publicznym. Wiele środowisk, w tym także opiniotwórczych i decyzyjnych na poziomie rządowym i samorządowym, niewiele wie o ekonomii społecznej, albo ma jej fałszywy obraz. To powoduje, że niezwykle trudno jest proponować i forsować rozwiązania, które wspierałyby jej rozwój. Brak wiedzy i zrozumienia ekonomii społecznej widać także w środowiskach pracodawców i związków zawodowych, co nie tylko powoduje, że nie są one partnerem dla przedsiębiorstw społecznych, ale często postrzegają je jako niezdrową (bo wspieraną przez państwo) konkurencję. Wciąż niewiele o ekonomii społecznej wiedzą przeciętni obywatele, co także ogranicza możliwość budowania społecznego wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych, jej społecznego kapitału. A zatem promocja idei ekonomii społecznej to nadal bardzo ważne zadanie.

AH: *Dziękuję bardzo za rozmowę.*



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Małopolska wykorzystuje szanse jakie daje Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Uruchomienie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w Małopolsce stanowiło wyjątkową okazję i możliwość do skierowania na potrzeby regionu prawie **591 mln.** euro, które, z jednej strony pozwolić mają na rozwiązywanie problemów społecznych, a z drugiej - wpłynąć na wzmocnienie pozycji regionu w zakresie rozwiązań gospodarczych i innowacyjnych.

Realizacja Programu przewidziana jest do końca 2015 roku i wtedy będzie można dokładnie ocenić czy udało nam się wykorzystać w pełni możliwości, jakie daje POKL. Już dziś można jednak wskazać pierwsze konkretne efekty wdrażania.

Działania na rzecz dzieci i młodzieży pozwoliły na utworzenie lub dodatkowe dofinansowanie 84 ośrodków przedszkolnych i objęcie opieką blisko 2 tys. dzieci. Co szczególnie istotne – na przestrzeni ostatnich 2 lat udało się zmniejszyć liczbę gmin, które w ogóle nie zapewniały opieki przedszkolnej z 14 do 3. Dla nieco starszych dzieci i młodzieży szkół ponadgimnazjalnych przygotowano ofertę dodatkowych zajęć pozalekcyjnych i specjalny program stypendialny. Z obu tych

form skorzystało dotychczas blisko 28 tys. dzieci. Jako pierwsi w Polsce zwróciliśmy też uwagę na specjalne potrzeby edukacyjne uczniów wybitnie uzdolnionych – dla nich ruszył projekt „DiAMEnT” oraz uczniów uczących się w szkołach zawodowych – dla nich z kolei modernizujemy system szkolnictwa zawodowego w regionie tak aby dostosować go do zmieniającej się sytuacji rynkowej.

Samorządowi województwa bardzo zależy na kreowaniu silnego gospodarczo i innowacyjnego regionu. Dlatego też uruchomiony został program stypendialny dla doktorantów „Doctus”, wspieramy przedsiębiorczość akademicką /w efekcie już realizowanych projektów powinno powstać 600 firm tego rodzaju/ oraz przedsiębiorczość - szeroko rozumianą. Dla osób chcących założyć własną firmę przygotowana jest oferta szkoleń, doradztwa i jednorazowych dotacji /z ich wykorzystaniem już powstało ponad 4 tys. firm, a powstanie jeszcze kolejne 7 tys./.

PO KL to również środki pozwalające na podnoszenie kwalifikacji pracowników i pracodawców. Z udziału w różnorodnych szkoleniach



już skorzystało ponad 15 tys. osób oraz blisko 600 przedsiębiorstw. Docelowo liczby te będą przynajmniej trzykrotnie wyższe.

Podejmowanie działań wpływających na rozwój regionu musi iść w parze z działaniami zapewniającymi większą spójność wewnątrzregionalną. Dlatego też prowadzone są zróżnicowane działania na rzecz osób, które z określonych przyczyn znalazły się w trudnej sytuacji. Z jednej strony są to działania poprawiające ich sytuację na rynku pracy, z drugiej przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu. Część środków przeznaczona jest również na wsparcie tych osób, które straciły pracę z przyczyn od siebie niezależnych – wynikających z sytuacji w jakiej znalazł się ich pracodawca. Do tej pory ponad 40 tys. osób mogliśmy zaproponować wsparcie, czy to w związku z ich trudną sytuacją na rynku pracy, czy też z uwagi na ich zagrożenie wykluczeniem społecznym.

W ramach PO KL, wydzielona została osobna pula środków z przeznaczeniem na projekty realizowane przez społeczności lokalne. Maksymalna wartość takich projektów została określona na poziomie 50 tys. zł i mogą one dotyczyć różnorodnych przedsięwzięć skierowanych do mieszkańców terenów wiejskich o charakterze przyczyniającym się do poprawy ich zdolności do zatrudnienia, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, poprawy warunków rozwoju edukacji. Ważnym aspektem jest również rozwój dialogu pomiędzy instytucjami działającymi na tych terenach i wspólne realizowanie projektów. Dotychczas zrealizowanych zostało ponad 250 takich lokalnych projektów i wzięło w nich udział ponad 9 tys. mieszkańców wsi.

#### **w kilku słowach ...**

- Do końca czerwca 2010 r. ogłoszonych zostało 60 konkursów w ramach wszystkich Działań i Poddziałań Programu,
- Złożono łącznie ponad 5,2 tys. wniosków o dofinansowanie,
- Zawartych zostało ponad 1 tys. umów na kwotę ponad 1 343 mln zł, dzięki czemu województwo małopolskie znajduje się na drugim miejscu w kraju pod względem wysokości zakontraktowanych środków w ramach komponentu regionalnego PO KL,
- Cztery funkcjonujące na terenie województwa Regionalne Ośrodki EFS (w Krakowie, Tarnowie, Nowym Sączu i Oświęcimiu) udzieliły bezpłatnej informacji i pomocy - w zakresie przygotowania i realizacji projektów - ponad 7,2 tys. osobom i instytucjom,
- W projektach komponentu regionalnego PO KL rozpoczęło udział już niemal 120 tys. osób w Małopolsce.

#### **w najbliższej przyszłości ...**

Biorąc pod uwagę wartość dotychczas zawartych umów oraz liczbę realizowanych ak-

tualnie projektów wieloletnich, postanowiono, że w roku 2011 w Priorytetach VI, VII i IX ogłaszane będą konkursy wyłącznie w ramach wspomnianych wcześniej inicjatyw lokalnych. Jednocześnie, kontynuując politykę wyrównywania szans, zdecydowano, iż preferowane będą te z nich, które zakładają wsparcie niepełnosprawnych oraz osób zamieszkujących tereny wiejskie dotknięte powodzią.

Wszystkie konkursy zostaną natomiast ogłoszone w ramach Priorytetu VIII „Gospodarka regionalnej szansy”. Premiowane będą tu zarówno projekty szkoleniowe kierowane do firm, które jeszcze nie były objęte wsparciem oraz do mikro i małych przedsiębiorstw, jak również projekty doradcze, zapewniające świadczenie usług na terenie całego województwa.

Natomiast w odniesieniu do szkoleń podejmowanych przez pracowników z własnej inicjatywy, to kontynuowany będzie przyjęty kierunek dofinansowywania szkoleń (językowych czy też zawodowych), kończących się egzaminem zewnętrznym i certyfikatem. Dodatkowo, wysokopremiowane będą projekty przewidujące realizację szkoleń w zakresie zawodów uznanych za deficytowe w danym powiecie.

Przewidziana jest też realizacja kompleksowego wsparcia outplacementowego oraz szkoleń i doradztwa wspomagających proces zmiany profilu przedsiębiorstwa. Finansowane będą staże i szkolenia dla pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych i vice versa, a także sieci współpracy między nauką a biznesem. Wysoko oceniane będą też projekty przewidujące tworzenie przyzakładowych ośrodków opieki przedszkolnej.

Planowane nabory projektów, będą uzupełniane wsparciem świadczonym w ramach projektów systemowych oraz już realizowanych projektów konkursowych.

Osoby bezrobotne znajdują więc pomoc w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, a osoby wykluczone społecznie uzyskują wsparcie w ośrodkach pomocy społecznej i powiatowych centrach pomocy rodzinie.

Osoby planujące założyć własną firmę lub podmiot ekonomii społecznej, będą się mogły zgłosić do jednego z 20 funkcjonujących w regionie projektów.

Wspomniane powyżej efekty wdrażania i propozycje na przyszłość nie wyczerpują oczywiście pełnego wachlarza możliwości, jakie daje Program. Dlatego zachęcamy do dalszego szukania informacji, do zgłaszania się do projektów lub do ich przygotowywania – jeszcze kilka lat przed nami.

**Anna Mlost**

*p.o. Naczelnika Wydziału Zarządzania PO KL*

*Departament Polityki Regionalnej*

*Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego*





# Stan realizacji projektów systemowych w ramach Działania 7.1 PO KL

**C**elem Działania 7.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest rozwijanie aktywnych form integracji społecznej i umożliwianie dostępu do nich osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz poprawa skuteczności funkcjonowania instytucji pomocy społecznej w regionie. Działanie to podzielono na trzy poddziałania, w ramach których mogą realizować projekty ośrodki pomocy społecznej (OPS), powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) oraz Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej:

- Poddziałanie 7.1.1 - Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej
- Poddziałanie 7.1.2 - Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie
- Poddziałanie 7.1.3 - Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej (projekt realizowany przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej).

Niniejszy materiał ma na celu przedstawienie stanu realizacji projektów w ramach dwóch pierwszych Poddziałania tj.: 7.1.1 oraz 7.1.2. W Poddziałaniach tych o dofinansowanie realizacji projektów mogły ubiegać się 182 OPS i 19 PCPR z województwa małopolskiego. Od 2010 r. trzyletnie projekty realizowane są przez 174 OPS (w tym przez 6 partnerstw, gdzie 13 OPS występuje jako partner w projekcie) i 19 PCPR (w tym zawarto jedno partnerstwo z ośrodkiem pomocy społecznej). Jedynie 8 ośrodków pomocy społecznej z Małopolski nie realizuje projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wg stanu na 30.06.2010 r. wartość realizowanych umów w obu Poddziałaniach wynosi ponad 199 mln zł. Kwota ta wyczerpuje około 63% puli środków dostępnych dla Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2 w latach 2007- 2013 dla województwa małopolskiego.

Grupami docelowymi, jakie mogą korzystać ze wsparcia w ramach projektów, są przede wszystkim osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, które jednocześnie nie pracują i są w wieku aktywności zawodowej, młodzież w wieku 15 – 25 lat zagrożona wykluczeniem społecznym oraz otoczenie osób wykluczonych. W za-

kresie upowszechniania pracy socjalnej z pomocy mogą również skorzystać jednostki organizacyjne pomocy społecznej i ich pracownicy.

W dotychczas realizowanych projektach udział rozpoczęło około 8,5 tys. osób (w tym ponad 72% stanowią kobiety, a 33% osoby niepełnosprawne), natomiast do końca czerwca br. wsparcie zakończyło ponad 6 tys. osób. Pośród uczestników dominują osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym – stanowią one około 54% wszystkich osób objętych wsparciem. Drugą co do wielkości grupą są osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym - prawie 37% uczestników, natomiast najmniej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem pomaturalnym i wyższym – około 9%. Pod względem statusu uczestników projektów na rynku pracy największą grupą są osoby bezrobotne – ponad 53% (w tym osoby długotrwale bezrobotne ponad 30%). Z kolei osoby nieaktywne zawodowo tzn. osoby pozostające bez zatrudnienia, które jednocześnie nie zaliczają się do kategorii osób bezrobotnych, czyli zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, stanowią około 44% uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.1.1 oraz 7.1.2. Osoby zatrudnione to prawie 3% wszystkich uczestników.

Z uwagi na systemowy charakter projektów realizowanych przez OPS i PCPR, jednostki te zobowiązane są do świadczenia w ich ramach usług zgodnych z ustawą o pomocy społecznej. Determinuje to katalog możliwych do zastosowania form wsparcia, który obejmuje formy aktywnej integracji i upowszechnianie pracy socjalnej.

W zakresie rozwoju form aktywnej integracji dopuszcza się stosowanie kontraktów socjalnych, programów aktywności lokalnej (PAL) oraz programów integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. W ramach tych form projekt powinien przewidywać realizację co najmniej trzech z czterech instrumentów aktywnej integracji w postaci instrumentów aktywizacji: zawodowej, społecznej, edukacyjnej i zdrowotnej. Pomimo zróżnicowanego katalogu możliwych do zastosowania instrumentów wsparcia w realizowanych projektach skupiono się głównie na aktywizacji społecznej i edukacyjnej oferując klientom

pomocy społecznej głównie treningi kompetencji i umiejętności społecznych oraz szkolenia i kursy zawodowe uzupełnione o usługi doradztwa zawodowego. W większości przypadków formy wsparcia proponowane w ramach projektów są ukierunkowane na rozwiązywanie problemu niskich kwalifikacji uczestnika oraz braku umiejętności poruszania się na rynku pracy. Działania podejmowane w projektach mają głównie charakter grupowy, niewielka jest natomiast ilość działań zindywidualizowanych, np.: indywidualne wsparcie psychologa czy doradcy zawodowego.

Projekty realizowane w ramach Poddziałania 7.1.1 oraz 7.1.2 służą także upowszechnianiu pracy socjalnej, w szczególności poprzez zwiększanie zatrudniania w grupie pracowników

socjalnych (co pozwoli spełnić ustawowy wymóg zatrudnienia 1 pracownika socjalnego na 2000 mieszkańców) oraz zatrudnianie w PCPR co najmniej jednego pracownika socjalnego na stanowisku doradcy ds. osób niepełnosprawnych. Obecnie 72 Ośrodki Pomocy Społecznej spełniają wymóg dot. liczby zatrudnionych pracowników socjalnych a dalsze 60 deklaruje jego spełnienie do końca br. Dodatkowo 16 z 19 Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie zatrudnia co najmniej jednego pracownika socjalnego na stanowisku doradcy ds. osób niepełnosprawnych, a kolejne 3 zrealizuje ten wymóg do końca 2010 r.

**Bożena Sochan,**

*Zespół Strategii Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 15 września 2010 r.*

## Zarządzanie projektem systemowym w pomocy społecznej – wnioski, rekomendacje

Zmieniająca się sytuacja społeczno – gospodarcza, zmiany na rynku pracy oraz ulegająca ewolucji wizja pomocy społecznej widoczna m.in. w przepisach prawa stawiają przed służbami pomocy społecznej nowe wyzwania. Wszystkie instytucje pomocowe, a w szczególności Ośrodki muszą sprostać rosnącym wymaganiom, oczekiwaniom. Warto jednak podkreślić, że nowa rzeczywistość daje zarazem nowe możliwości, a ponadto wskazuje, wytycza kierunki rozwoju instytucji pomocy społecznej. Wymusza zarazem konieczność przyjęcia nowych rozwiązań organizacyjnych, poszerzenie i aktualizowanie dotychczasowej oferty wsparcia, realizację nowych przedsięwzięć, które umożliwiają optymalne, dopasowane do zidentyfikowanych potrzeb wykorzystanie posiadanych zasobów ośrodka, w szczególności kadrowych czy lokalowych. Szczególną uwagę należy zwrócić na fakt, że szczególną rolę w kreowaniu procesu zmian w pomocy społecznej odegrały i odgrywać będą nadal, zwłaszcza w latach 2007-2013, fundusze unijne. Możliwość długofalowego planowania i realizowania zadań przy ich wykorzystaniu wprowadziła nową jakość, nowe mechanizmy funkcjonowania struktur pomocowych, ale też zmiany w mentalności, postrzeganiu pomocy społecznej. Pozyskiwanie i realizacja zadań w oparciu o środki unijne musiało na służbach pomocy społecznej wdrożenia systemu zarządzania w oparciu o projekty. Właściwe rozumienie projektów (rozumianych, jako

niezbędny zestaw działań prowadzący do pozyskania środków unijnych) pozwala odróżnić je wyraźnie od standardowej działalności instytucji, a zarazem wymaga odmiennego sposobu planowania, realizacji i rozliczania zadań. W okresie od 2008 r. wiele ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie skorzystało z możliwości pozyskania środków unijnych w trybie systemowym. Okres ten pozwolił na zebranie wielu cennych doświadczeń, wyciągnięcia szeregu wniosków, wypracowania i wdrożenia nowatorskich pomysłów, także w obszarze zarządzania projektem. Poniżej przedstawionych zostało kilka podpowiedzi, zebranych na bazie doświadczeń pracowników służb społecznych zaangażowanych w realizację zadań w projekcie systemowym.

Wskazują one jednoznacznie na wagę **prawidłowej diagnozy sytuacji** – błędy popełnione na tym etapie pomimo świetnego systemu zarządzania mogą oznaczać porażkę projektodawcy. Projekt systemowy stanowić powinien odpowiedź na zidentyfikowane potrzeby, problemy tkwiące w otoczeniu. Praca w oparciu o projekt musi być związana z prawidłowym wytypowaniem adresatów projektu, form/zakresu oddziaływania, czasookresu realizacji i oszacowania środków niezbędnych do jego realizacji. Bardzo ważne jest też wnikliwe przeanalizowanie zasobów własnych instytucji (w szczególności zasobów kadrowych), które zostaną wykorzystane do realizacji projektu systemowego.

Kluczem do sukcesu często jest też **właściwy, czytelny podział zadań pracowników zaangażowanych w realizację projektu** - adekwatny do specyfiki konkretnego projektu systemowego. Kompetencje poszczególnych członków zespołu, zakres odpowiedzialności powinny być znane innym pracownikom. Warto podkreślić **konieczność wyodrębnienia zespołu projektowego** (osobnej struktury w instytucji, której zadaniem jest zarządzanie projektem) i wyposażenie go w niezbędne zasoby techniczne i środki finansowe na realizację zadań.

Kolejnym ważnym elementem w zarządzaniu projektem systemowym jest **dbanie o stałe podnoszenie kwalifikacji, aktualizowanie i poszerzanie wiedzy przez pracowników zaangażowanych w jego realizację**. Obszar zadań w projekcie jest bardzo szeroki, wymaga wiedzy z różnych dziedzin i równoznaczny jest z koniecznością posiadania zróżnicowanych kompetencji i umiejętności, które muszą być stale uzupełniane. **Warto wykorzystać ofertę bezpłatnego wsparcia świadczonego przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej, Regionalne Ośrodki EFS i inne podmioty**, które dysponują ofertą dla kadry pomocy społecznej (w tym konsultacje specjalistów, superwizje, szkolenia, warsztaty, konferencje).

**Stworzenie skutecznego systemu komunikacji** – rozwiązanie to powinno pozwolić na **szybki, precyzyjny, niezakłócony przepływ informacji**, możliwość w razie potrzeby błyskawicznego reagowania na zmianę sytuacji. Członkowie zespołu projektowego z pozostałymi pracownikami zaangażowanymi w realizację projektu powinni

pozostawać w kontakcie. **Wszyscy pracownicy ośrodka zaangażowani w realizację projektu powinni znać założenia projektu** (cele, zadania, adresatów, metody oddziaływania, zakładane efekty, czas realizacji). Warto zadbać o to, aby elementem procesu komunikacji były np. spotkania osób zaangażowanych w realizację projektu (także o to, aby spotkania takie miały charakter cykliczny, aby określone były ramy czasowe i w miarę możliwości wskazane z wyprzedzeniem planowane do poruszenia tematy, a po zakończeniu spotkania powstała notatka podsumowująca).

Podsumowując – warto mieć świadomość zagrożeń i trudności, które zawsze związane będą z zarządzaniem projektem systemowym. Istotna jest jednak umiejętność dostrzegania szeregu profitów dla służb pomocy społecznej, w tym w szczególności dla osób zaangażowanych w zarządzanie projektem systemowym. Wśród najważniejszych wymieniłem m.in. wzbogacenie katalogu form pomocy, możliwość inwestowania we własny rozwój zawodowy przez pracowników czy możliwość wpływania na zmianę stereotypów dotyczących pomocy społecznej. Wykorzystanie przedstawionego, sprawdzonego w codziennej pracy, katalogu wskazówek i rozwiązań może ułatwić pracę wielu pracownikom ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie realizującym zadania w obszarze zarządzania projektem systemowym.

**Andrzej Górak**

Koordinator merytoryczny projektu systemowego  
w ops

## Budowanie współpracy z uczestnikami projektów systemowych w oparciu o kontrakt socjalny

**P**rzeobrażenia współczesnej polityki społecznej zmierzają do wdrażania założeń aktywnej polityki społecznej (*active social policy*). Państwo w tym modelu stwarza obywatelom możliwości osiągnięcia sukcesów lub pomaga wydzwignąć się z marginesu. Polityka społeczna w Polsce także stara się wpisać w ten ogólny nurt, wprowadzając w wielu obszarach rozwiązania charakterystyczne dla tego modelu. Jednym z priorytetów jest promocja działań w obszarze integracji i aktywizacji społecznej, m.in. poprzez rozwój instrumentów aktywizujących stosowanych przez służ-

by społeczne (np. kontraktów socjalnych)<sup>1</sup>. Model aktywnej polityki społecznej w sposób widoczny stara się dowartościować rolę służb społecznych, które prowadzą adresowane programy wsparcia w oparciu o pracę socjalną, zmierzającą do usamodzielnienia beneficjentów pomocy społecznej<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Opis działań dotyczących nowej wizji polityki społecznej zawiera m.in. *Krajowy Program „Zabezpieczenie społeczne i integracja społeczna na lata 2006-2008”*. MPiPS. Warszawa 2006, s. 9-10.

<sup>2</sup> M. Rymśa, *Praca socjalna i pracownicy socjalni w modelu aktywnej polityki społecznej* [w:] (red.



Hasło aktywnej polityki społecznej oznacza odejście od modelu pomocy społecznej opartego na masowych transferach socjalnych (szerokiej redystrybucji), na rzecz modelu opartego na zasadach upodmiotowienia i wzmocnienia (*empowerment*).



**Szkolenie „Kontrakt socjalny jako narzędzie w realizacji projektu systemowego”**

Głównym zadaniem jest zatem zaktywizowanie biernych do tej pory świadczeniobiorców na rzecz pokonywania życiowych problemów. Elementy aktywnej polityki społecznej w Polsce zawiera m.in. ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej<sup>3</sup>. Do najważniejszych reguł należą: usamodzielnienie – traktowane jako jeden z głównych celów pomocy społecznej, podkreślenie znaczenia pracy socjalnej, ujmowanie wsparcia jako połączenia pomocy finansowo-rzeczowej z pracą socjalną.

Aktywność jest kojarzona często z takimi pojęciami jak: działalność, skłonność, zdolność, możliwość działania, natomiast aktywizacja oznacza wzmocnienie lub wzmaganie się aktywności, pobudzanie, ożywienie<sup>4</sup>. Od dłuższego już czasu w sferę pomocy społecznej ustawodawca wprowadza instrumenty, mające na celu zaktywizowanie osób niepotrafiących samodzielnie rozwiązać swoich problemów. Jednym z takich rozwiązań jest kontrakt socjalny, jako formuła prowadzenia pracy socjalnej, pozwalająca na jasne ustalenie interakcji między pracownikiem socjalnym a klientem. Celem zawieranego kontraktu socjalnego jest zaangażowanie klienta w działania, prowadzące do rozwiązania problemu oraz zmobilizowanie sił wewnętrznych i zewnętrznych pomocnych w osiągnięciu tego celu<sup>5</sup>. Uzupełnieniem tego modelu in-

nauk.) K. Wódcz, K. Piątek, *Socjologia i polityka społeczna a aktualne problemy pracy socjalnej. Dylematy teorii i praktyki społecznej*. Wydawnictwo Edukacyjne Akapit. Toruń 2004, s. 123.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2004 r., nr 64, poz. 593 z późn. zm.

<sup>4</sup> E. Kantowicz, *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. Olsztyn 2001, s. 133.

<sup>5</sup> R. A. Skidmore, M. G. Thackeray, *Wprowadzenie*

terwencji jest podejście zorientowane na zadanie, składające się z następujących faz: uzgodnienie z klientem wspólnej definicji problemu, określenie warunków i kierunków zmian, opracowanie roboczej wersji wyjaśnienia źródeł problemu i ocena dotychczasowych sposobów radzenia sobie z nim, formowanie kontraktu, planowanie działań i ich wdrażanie oraz ustanowienie systemu zachęt i ukazanie klientowi korzyści z podjętego działania<sup>6</sup>. W obu modelach (stylach) interwencji (zwłaszcza w podejściu skoncentrowanym na zadaniu) kontrakt socjalny jest istotnym etapem pracy z klientem. Jest stosowany najczęściej w pracy z indywidualnym przypadkiem (*casework*), w pracy grupowej (*groupwork*) oraz w terapii rodzin.

Samo pojęcie kontraktu socjalnego ma bardzo ogólne znaczenie i odnosi się do pracy z jednostką, rodziną lub małą grupą. Często sugeruje się zmianę tego pojęcia i używanie terminu „ugoda” lub „porozumienie robocze”<sup>7</sup>. W powszechnym rozumieniu kontrakt to układ, umowa na piśmie zawarta między stronami, precyzująca warunki i zobowiązania. Model kontraktu został rozwinięty w Stanach Zjednoczonych i stanowi kwintesencję pracy socjalnej rozumianej jako działalność, której celem jest wzmocnianie zdolności klientów do życia twórczego i satysfakcjonującego przez wzbogacanie potencjału rozwojowego, umiejętności rozwiązywania problemów oraz doskonalenie związków z grupami, w których funkcjonują potrzebujący pomocy. C. de Robertis definiuje kontrakt jako umowę z podopiecznym, polegającą na uzgodnieniu celów i projektu działania między pracownikiem socjalnym a klientem, na wyjaśnianiu i wspólnej negocjacji wyboru możliwych rozwiązań pożądanej zmiany trudnej sytuacji oraz określaniu na jej podstawie form i czasu trwania pracy<sup>8</sup>. Kontrakt może mieć formę ustną lub pisemną i w razie potrzeby może być na bieżąco modyfikowany. Kontrakt jest narzędziem pracy z podopiecznym, pozwala na formułowanie celów, ocenę osiągniętych rezultatów, na lepsze wykorzystanie środków pomocowych zwłaszcza tam, gdzie mamy do czynienia z długookresowym korzystaniem ze świadczeń pomocy społecznej. B. A. Seabury i Ch. D. Garvin uważają, że kontrakt socjalny można ujmować jako produkt opracowany w formie pisemnej lub ustnej między klientem

*do pracy socjalnej*. Wydawnictwo Śląsk. Katowice 1998, s. 74.

<sup>6</sup> K. Wódcz, *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*. Wydawnictwo Śląsk. Katowice 1998, s. 139-140.

<sup>7</sup> C. D. Garvin, B. A. Seabury, *Działania interpersonalne w pracy socjalnej*, cz. 1. Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996, s. 283-284.

<sup>8</sup> C. de Robertis, *Metodyka działania w pracy socjalnej*. Wydawnictwo Interart. Warszawa 1996, s. 154.



a pracownikiem socjalnym. Ugoda ta powinna być negocjowana we wczesnym etapie interwencji i określać główne warunki (zaangażowanie stron, czas trwania, koszty). W tak rozumianym kontrakcie ważne są: zamiar, problemy do rozwiązania, cele lub zadania, ograniczenia czasowe, konkretne działania i zobowiązania stron kontraktu<sup>9</sup>.

Współpraca pracownika socjalnego i klienta to proces wymagający zaangażowania i wysiłku obu stron współpracy. Jego konstruowanie wymaga przepracowania kilku etapów. Po pierwsze jest to ustalenie wspólnych celów, które powinny być rodzajem domniemanej zgodności między potrzebami, oczekiwaniami i predyspozycjami podopiecznego a możliwościami ich zabezpieczenia, wykorzystania, aktywizowania i sposobem, w jaki pracownik socjalny może kompetentnie uczestniczyć w tym procesie. Następnym etapem jest zdefiniowanie problemów i celów operacyjnych (szczegółowych). Na etapie opracowania planu pracy i jego strukturalizacji w czasie dokonuje się podziału zadań, form pracy lub podejmowanej przez obie strony umowy aktywności, ustalania częstotliwości spotkań, czasu trwania. Ostatnim etapem jest ewaluacja realizacji uzgodnień i wyników pracy, która ma celu bieżącą ocenę podejmowanych wspólnie działań<sup>10</sup>.

Kontrakt socjalny jest instrumentem ukierunkowanym na usamodzielnienie się klientów. Musi być akceptowany przez obie strony, dawać możliwość udziału w jego tworzeniu na poszczególnych etapach, nie powinien zawierać postanowień, które wykraczają poza realne możliwości, zdolności i predyspozycje obu stron kontraktu. Kontrakt sytuuje klienta jako równoprawnego partnera w procesie pracy socjalnej, odwołując się do jego prawa do samookreślenia<sup>11</sup>.

Kontrakt socjalny nie jest narzędziem idealnym i jak każde ma swoje ograniczenia. Elżbieta Kantowicz wskazuje, iż klient może przyjmować ofertę kontraktu z obawy przed utratą świadczeń, natomiast pracownik socjalny posługuje się kontraktem bo takie są zalecenia ośrodka pomocy społecznej (lub taki jest obowiązek). Taka sytuacja powoduje, iż realizacja kontraktów staje się pozorna, gdyż służy zupełnie innym celom. Oprócz tego na poszczególnych etapach tworzenia kontraktu mogą wystąpić błędy metodyczne (ocena problemów, wybór celów, ocena możliwości realizacji przyjętych zobowiązań, planowany czas realizacji, itp.), które mają zasadniczy wpływ na jego ostateczny rezultat.

Definicję kontraktu socjalnego zawiera art. 6 pkt. 6 ustawy o pomocy społecznej (ustawa o p.s.). Kontrakt socjalny jest umową pisemną zawartą z osobą ubiegającą się o pomoc. Określa on uprawnienia i zobowiązania stron umowy w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny. Ustawa o pomocy społecznej podejmuje zagadnienie braku współdziałania osoby korzystającej z pomocy społecznej z pracownikiem socjalnym<sup>12</sup>. Odmowa zawarcia kontraktu lub niedotrzymanie jego postanowień może skutkować odmową udzielenia wsparcia, uchyleniem decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymaniem świadczeń pieniężnych (art. 11 ust. 2 ustawy o p.s.). Sankcje te należy rozpatrywać w powiązaniu z art. 4 ustawy o p.s., wprowadzającego zasadę współdziałania: osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej są obowiązane do współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Współdziałanie pozwala wzmocnić odpowiedzialność świadczeniobiorców i uniknąć uzależnienia od świadczeń pomocy społecznej. Wsparcie powinno przyjmować postać pomocy do samopomocy. Obowiązek współdziałania jest mocno akcentowany w ustawie, chociaż nie precyzuje się sposobu jego realizacji. „Przez współdziałanie (...) należy rozumieć gotowość do podjęcia współpracy z pracownikiem socjalnym oraz skorzystanie z uzasadnionych i rozsądnych propozycji pracownika socjalnego, pomagającego osobie lub rodzinie przezwyciężyć trudne sytuacje życiowe”. Wymóg współdziałania jest elementem koniecznym kontraktu socjalnego<sup>13</sup>. Należy pamiętać, iż kontrakt socjalny wymaga od pracownika socjalnego przyjęcia perspektywy aktywnego klienta, który dzięki wsparciu ma szansę na pokonanie życiowych problemów i na usamodzielnienie się. Perspektywa ta pozwala przyjąć postawę osoby wspierającej a nie wyręczającej, czuwającej nad realizacją przyjętych założeń a nie kontrolującej ich wykonanie pod groźbą zastosowania sankcji w postaci odstąpienia od realizacji kontraktu, czy wreszcie osoby pozwalającej na „rozwiniecie skrzydeł”, „wzięcie sprawy w swoje ręce”, wykazanie się inicjatywą. Kontrakt socjalny to instrument pozwalający dowartościować podopiecznego, dostrzec w nim osobę zdolną do podjęcia trudu pracy nad sobą, osobę będącą rzeczywistym podmiotem działań i partnerem.

Kluczową sprawą dla budowania współpracy w oparciu o kontrakt socjalny jest diagnoza

<sup>9</sup> C. D. Garvin, B. A. Seabury, *Działania interpersonalne*, op. cit., s. 289.

<sup>10</sup> E. Kantowicz, *Elementy teorii i praktyki*, op. cit., s. 152-153.

<sup>11</sup> J. Szmagałski, *Technika kontraktu w pracy socjalnej* [w:] „Praca Socjalna” nr 3/1989, s. 40 i nn.

<sup>12</sup> I. Sierpowska, *Ustawa o pomocy społecznej*, op. cit., s. 178.

<sup>13</sup> Współdziałanie zakładają także inne programy indywidualne np. dotyczące uchodźców, bezdomnych i osób usamodzielnianych. I. Sierpowska, *Ustawa o pomocy społecznej*, op. cit., s. 37-38.

sytuacji i udzielenie odpowiedzi na zasadnicze pytania:

1. Jakie są przyczyny trudnej sytuacji życiowej klienta (czym są spowodowane, jak długo trwają, czy klient chce dokonać zmiany tego stanu)?
2. Jakimi zasobami klient dysponuje (kwalifikacje, doświadczenia zawodowe, kompetencje społeczne, więzi i relacje społeczne)?
3. Jakie czynniki stanowią ograniczenia klienta?
4. Czy osoba / rodzina zwracająca się o pomoc jest w stanie aktywnie współdziałać z pracownikiem socjalnym w pokonywaniu trudnej sytuacji życiowej?

Właściwe adresowanie kontraktu socjalnego ma bowiem ogromne znaczenie i wpływa na powodzenie, skuteczność oraz trwałość podejmowanych działań.

Określanie przyczyn trudnej sytuacji życiowej wraz z przyczynami tego stanu jest elementem kluczowym w formułowaniu kontraktu socjalnego. Od prawidłowego określenia przyczyn trudnej sytuacji zależy trafność podejmowanych działań, a także ich efektywność. Diagnozę w tym obszarze tworzy klient i pracownik socjalny. Pracownik socjalny podejmuje wszechstronne działania związane z rozpoznaniem istoty problemów. Ustala z klientem jego zakres deficytów, a także konstruuje diagnozę genetyczną, z której wynika jak doszło do tego stanu rzeczy). Ważne jest, aby postrzeganie problemu było wypracowane wspólnie z klientem oraz program postępowania dla przezwyciężenia tej sytuacji wiązał się z niwelowaniem tych deficytów. Jedynie w przypadku utożsamiania się klienta z problemem jest szansa na jego rozwiązanie. Wspólna praca nad problemem akcentuje upodmiotowienie klienta oraz wzmacnianie poczucia odpowiedzialności za swoje życie i dokonywane wybory.

Obok diagnozy kluczowym zagadnieniem jest wypracowanie celów i strategii postę-

powania dla rozwiązania trudnej sytuacji życiowej. Cele, które będą realizowane muszą być dla klienta jasne (zrozumiałe) oraz atrakcyjne (klient będzie dostrzegał sens podejmowania wysiłku). Dla ich sformułowania pracownik socjalny musi przyjąć aktywną postawę i udzielić pomocy klientowi w sprecyzowaniu i określeniu oczekiwanych zmian. Dla osiągnięcia pożądanego rezultatu w kontrakcie socjalnym doprecyzowuje się zakres zadań podejmowanych przez strony współpracy. Wśród katalogu propozycji działań pracownik socjalny proponuje klientowi skorzystanie z instrumentów aktywnej integracji, ustalając indywidualną ścieżkę reintegracji.

Elementem domykającym procedurę kontraktu socjalnego jest ewaluacja. Zgodnie z rozporządzeniem dotyczącym wzoru kontraktu socjalnego, zdefiniowano konieczność przeprowadzenia oceny kontraktu socjalnego przez strony współpracy. Zaleca się, aby ta ocena była przeprowadzona po zakończeniu interwencji socjalnej (po zakończeniu uczestnictwa klienta w działaniach projektowych, po skorzystaniu z poszczególnych instrumentów aktywnej integracji i innych formach wsparcia). Ocenę przeprowadzają zarówno klient, jak i pracownik socjalny, oceniając, w jakim stopniu udało się zrealizować założone cele. Analizują i wyciągają wniosek czy zaproponowane działania zmieniły sytuację klienta i jaki jest zakres tych zmian. Istotna jest tu perspektywa pozytywów i mocnych stron, w ramach której zauważamy postępy klienta oraz wzmacniamy go pozytywnie. W ramach ewaluacji możemy zbadać rezultaty m.in. efekty twarde (uzyskanie nowych kwalifikacji, wykonanie badań) oraz rezultaty miękkie, np. wzmocnienie samooceny, wzrost motywacji, zwiększenie dbałości o wygląd zewnętrzny itp.

**Dariusz Polakowski**

*Specjalista pracy socjalnej, trener współpracujący z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Krakowie*

## Współpraca jednostek pomocy społecznej ze służbami zatrudnienia w kontekście projektów systemowych

**N**a potrzebę współpracy jednostek pomocy społecznej ze służbami zatrudnienia w kontekście projektu systemowego wskazuje kilka kluczowych z punktu widzenia tych instytucji aktów prawnych. Odpowiednio bowiem

zgodnie z art. 2 ust 2 ustawy o pomocy społecznej instytucja, jaką jest Ośrodek Pomocy Społecznej podejmowane działania powinna realizować „na zasadzie partnerstwa, z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, in-

nymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi”. Również na formalnoprawną podstawę współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji wskazuje art. 50 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nakłada on obowiązek po stronie urzędu pracy informowania ośrodków pomocy społecznej o planowanych działaniach wobec bezrobotnych w trybie zawartym w porozumieniu pomiędzy urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej. Płaszczyznę porozumienia stanowi możliwość skierowania bezrobotnego korzystającego ze środków pomocy społecznej, określonego w art. 49 ustawy, na wniosek ośrodka pomocy społecznej, do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Kolejnym ważnym dokumentem są „Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych...”, w których pojawia się informacja, że niezależnie od sposobu realizacji zadań w ramach projektu wskazane jest zawarcie pisemnego porozumienia z powiatowym urzędem pracy, określającego zasady współpracy w zakresie realizacji zadań na rzecz aktywnej integracji (wymóg ten nie stanowi wymogu formalnego w zakresie składania wniosku o dofinansowanie, chyba że IP postanowi inaczej, poza wybranymi sytuacjami, kiedy urzędy pracy oraz ośrodki pomocy społecznej obowiązane są informować się wzajemnie o planowanych działaniach wobec osób bezrobotnych, korzystających z pomocy społecznej w trybie określonym w zawartym porozumieniu).

Przytoczone zapisy nie określają zatem precyzyjnie zakresu, form czy obszarów współpracy obu instytucji. Dużą zatem rolę odgrywa gotowość poszczególnych instytucji do szerszego zaangażowania się we współpracę, umiejętność dostrzeżenia profitów płynących ze wspólnej realizacji zadań. Ogromne znaczenie mają różnorodne doświadczenia ze współpracy obu instytucji w przeszłości, często obarczone niestety zestawem stereotypów i błędnych wyobrażeń na temat specyfiki realizowanych zadań.

W efekcie, analiza projektów Europejskiego Funduszu Społecznego dla ośrodków pomocy społecznej za 2008 r. wskazała, że działania takie – czyli jakakolwiek forma współpracy urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej w realizacji projektów systemowych - objęły zaledwie 10% gmin. Wartość ta rośnie z roku na rok i pokazuje, że coraz więcej instytucji dostrzega ogromny potencjał współpracy, która umożliwiła zwiększenie efektów działań służb społecznych i instytucji rynku pracy.

Jakimi zasadami powinny się zatem kierować osoby, które na poziomie obu wymienionych instytucji odpowiedzialne są za inicjowanie i realizację współpracy? Jakie rozwiązania warto wdrożyć mając na uwadze cele i zadania obu instytucji? Jakie mechanizmy, procedury mogą przesądzić o skutecznej wymianie informacji?

Na powyższe pytania spróbuję odpowiedzieć przytaczając konkretne rozwiązania stosowane i sprawdzone w praktyce współpracy służb społecznych i instytucji rynku pracy.

Warto zatem wskazać, że **współpraca z instytucjami rynku pracy może obejmować poza powiatowymi urzędami pracy również wojewódzkie urzędy pracy oraz ochotnicze hufce pracy**. Współpraca ta może obejmować m.in. takie obszary jak: bezpłatna realizacja instrumentów aktywnej integracji w projekcie systemowym czy aplikowanie i realizacja wspólnych projektów konkursowych. Warto zatem nie zawęzić z góry kręgu potencjalnych innych podmiotów działających na lokalnym rynku pracy.

**Ważnym inicjatorem współpracy**, podmiotem mogącym mieć realny wpływ na określenie ram współdziałania służb społecznych i instytucji rynku **pracy jest regionalny ośrodek polityki społecznej**. Instytucja ta, współpracując w tym zakresie z regionalnymi ośrodkami EFS oraz innymi podmiotami, może stać się inicjatorem wspólnych spotkań, konsultacji, seminariów czy konferencji z udziałem potencjalnych partnerów. Celem tych spotkań może być wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy, promocja dobrych praktyk w tym zakresie i rozwijanie partnerstwa. Możliwości ROPS są mocno rozbudowane dzięki możliwości pozyskiwania i realizacji zadań w oparciu o środki systemowe, z których korzystać może ta instytucja, a także wiedza i doświadczenie w realizacji zadań z obszaru polityki społecznej.

**Istotnym elementem współpracy jest** czytelny podział zadań i kompetencji obu instytucji, którego odzwierciedleniem może być **zawarte na piśmie porozumienie o współpracy**. Kształt tego dokumentu ma często kluczowe znaczenie w praktyce codziennych kontaktów pracowników obu instytucji – precyzyjne określenie kanałów komunikacji (wśród których można wymienić cykliczne, osobiste spotkania pracowników obu instytucji, kontakty telefoniczne, za pośrednictwem Internetu, w tym przy wykorzystaniu systemu (SEPI) Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna), wskazanie osób koordynujących współpracę z ramienia obu instytucji czy procedur postępowania w określonych sytuacjach pozwala rozwiązać wiele trudnych sytuacji, wypracować konstruktywne rozwiązania. Dokument ten może

również obejmować obszar promocji realizowanych zadań, szkoleń pracowników czy realizacji wspólnych inicjatyw, daje możliwość wypracowania wspólnych stanowisk/propozycji rozwiązań w sprawach ważnych z punktu widzenia obu instytucji.

Analizując obszar współpracy służb społecznych i instytucji rynku warto wskazać, że **współpraca obu instytucji w oparciu o formułę partnerstwa zwiększa możliwości pozyskania środków na realizację projektów konkursowych**, które mogą stanowić cenne uzupełnienie oferty dostępnej w ramach projektów systemowych realizowanych przez obie instytucje. Dzięki podziałowi zadań może pozwolić zapobiec np. problemom w procesie rekrutacji uczestników projektu.

Podsumowując warto podkreślić fakt, że osoby objęte wsparciem ze strony służb społecz-

nych i instytucji rynku pracy to często ta sama grupa i o sukcesie w pracy z nimi często decyduje szybka i sprawna wymiana informacji pomiędzy instytucjami oraz możliwość wykorzystania całego zestawu form wsparcia będących w dyspozycji obu instytucji (m.in. instrumenty aktywnej integracji, prace społecznie użyteczne, zasiłki, usługi i instrumenty rynku pracy). Warto zaznaczyć, że podmiotów funkcjonujących w sferze zadań służb społecznych i instytucji rynku pracy jest więcej i czasem warto rozważyć możliwość podjęcia współpracy z większą liczbą partnerów np. z organizacjami pozarządowymi, pracodawcami czy firmami szkoleniowymi.

**Andrzej Górak**

*Koordinator merytoryczny projektu systemowego  
w ops*

## Mediacja - sposób na rozwiązywanie konfliktów w rodzinie

**K**onflikty zdarzają się w każdej rodzinie. Bywa tak, że strony konfliktu są tak zaangażowane w ciągłe obwinianie się, pretensje, żale, ataki i kłótnie, że nie potrafią spojrzeć na swoje problemy z dystansem. Strony będące w konflikcie nie mogą sobie poradzić z dzielącymi je różnicami. Wtedy na ich prośbę (mediacja pozasądowa) lub za ich zgodą (mediacja sądowa) interweniuje lub za ich zgodą (mediacja sądowa) interweniuje spór neutralna osoba trzecia-mediator<sup>14</sup>.

**Mediacja rodzinna to sposób na rozwiązanie konfliktu z udziałem osoby trzeciej – mediatora – neutralnego, bezstronnego i nie podejmującego rozstrzygających decyzji.** Mediacja jest rozmową na temat możliwych rozwiązań zaistniałego konfliktu, w atmosferze wzajemnego poszanowania oraz zrozumienia potrzeb i interesów obydwu stron. Mediator pomaga spierającym się stronom rozważyć wszystkie możliwe rozwiązania, negocjować je w celu osiągnięciu dobrowolnego i obustronnie satysfakcjonującego porozumienia.

Mediacja jest postępowaniem nieformalnym, a mediator nie jest ani sędzią, ani arbitrem. Podstawowymi zasadami mediacji są:

- **Dobrowolność** - do mediacji strony przystępują całkowicie dobrowolnie. Nikt nie może ich do tej decyzji przymusić (nawet sąd). Całkowita dobrowolność udziału, wyboru kwestii, które strony podejmą się omawiać oraz rozwiązań, które uzgodnią wpływa na zwiększenie ich odpowiedzialności za pro-

ces mediacji oraz na wywiązanie się z podjętych decyzji. Strony dobrowolnie mogą wybrać również osobę mediatora.

- **Bezstronność mediatora** - mediator nie opowiada się po żadnej ze stron, w równy sposób angażuje się w pomoc obu stronom konfliktu. Nie ocenia ani stron, ani ich zachowań. Nie wskazuje też winnego.

- **Neutralność** - mediator nie podpowiada, ani nie narzuca żadnych rozwiązań. Akceptuje wszystkie, które strony wypracują i postanowią podjąć decyzję o ich wprowadzeniu w życie. Rolą mediatora jest tylko pomoc w rozwiązaniu konfliktu, a nie doradzanie i wskazywanie „dobrych” rozwiązań.

- **Samodzielność w podejmowaniu decyzji** - mediator nie podejmuje za strony konfliktu żadnych decyzji, a jedynie zachęca do przejęcia sprawy w swoje ręce. Tylko strony najlepiej wiedzą, co jest dobre dla nich i rodziny. Mediator ma tylko pomóc w uświadomieniu tego.

- **Poufność** - mediacja jest procesem całkowicie poufnym. Cały jej przebieg oraz treść rozmów nie zostaje nikomu ujawniony.

Zadaniem mediatora jest zatem dbałość o to, by wszystkie decyzje podejmowane w toku procesu były oparte na zgodzie samych zainteresowanych oraz ich świadomości co do dostępnych możliwości postępowania wobec problemu oraz zapewnienie, by każda ze stron była traktowana z szacunkiem i życzliwością i otrzymywała podobne wsparcie proceduralne. Mediator poprzez zarządzanie komunikacją, proponowanie i pilno-

<sup>14</sup> M. Bobrowicz, Mediacja jestem za, Warszawa 2008, s. 18



wanie przestrzegania reguł proceduralnych, dbałość o porządek omawianych zagadnień, tworzy warunki, w których strony będą mogły przyrzeć się swojej sytuacji i potrzebom, rozważyć dostępne alternatywy i, przy wykorzystaniu wszelkich informacji potrzebnych do podjęcia decyzji, dokonać ważnych dla siebie wyborów<sup>15</sup>.

Mediacja jest więc procesem nieformalnym, ale zorganizowanym. Przebiega według określonego schematu. Stowarzyszenie Mediatorów Rodziny proponuje następujące etapy mediacji:

#### **Etap 1**

##### **Wprowadzenie do mediacji**

Mediator przedstawia zasady mediacji i określa swoją rolę oraz uzyskuje zgodę stron na udział w mediacji.

#### **Etap 2**

##### **Wysłuchanie stron**

Każda z osób uczestniczących w niezakłócony sposób przedstawia swoje spojrzenie na problem.

#### **Etap 3**

##### **Definiowanie kwestii**

Ustalenie listy spraw do rozwiązania, czyli programu negocjacyjnego.

#### **Etap 4**

##### **Ujawnienie i zrozumienie potrzeb stron**

Określenie i zrozumienie potrzeb i interesów każdej ze stron w odniesieniu do każdej kwestii.

#### **Etap 5**

##### **Poszukiwanie i negocjowanie rozwiązań**

Stworzenie listy możliwych rozwiązań zaspokajających interesy obu stron.

#### **Etap 6**

##### **Tworzenie i podpisanie ugody mediacyjnej.**

Poznaliśmy już definicję mediacji, rolę mediatora oraz zasady i etapy jej prowadzenia. Przejdźmy zatem do możliwości zastosowania mediacji w sprawach rodzinnych.

Mediacja w sprawach cywilnych weszła do naszego systemu prawnego stosunkowo niedawno zmianą Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 10 grudnia 2005 r., co zaowocowało upowszechnieniem wykorzystania mediacji, szczególnie w sprawach rodzinnych. Coraz więcej rodzin decyduje się na skorzystanie z mediacji przed rozpoczęciem postępowania sądowego lub też bez rozpoczynania takiego postępowania. Mediacja ma bardzo szerokie zastosowanie i poza przeciwwskazaniami do jej prowadzenia nie ma spraw w których byłaby ona zabroniona. Najczęściej znajduje zastosowanie w sytuacjach:

##### **1. Sprawy rozwodowe:**

- sposób rozstania, rodzaj pozwu z orzekaniem lub bez orzekania o winie
- władza rodzicielska i miejsce zamieszkania dziecka
- kontakty dziecka z rodzicem, który nie będzie sprawował bezpośredniej opieki nad nim

- sposób korzystania ze wspólnego mieszkania po rozwodzie
- wysokość alimentów
- 2.** Sprawy o podział majątku po rozwodzie
- 3.** Sprawy związane z opieką nad dziećmi po rozwodzie orzekane przez sądy rodzinne:
  - sprawy o ustalenie kontaktów z dzieckiem
  - sprawy o zmianę wyroku rozwodowego w części dotyczącej rozstrzygnięcia o władzy rodzicielskiej nad wspólnymi małoletnimi dziećmi rozwiedzionych małżonków.
- 4.** Inne sprawy rodzinne:
  - konflikty małżeńskie (o ile nie są wskazane do terapii)
  - spory wynikające z gospodarowania współwłasnością (np. sprawy spadkowe)
  - konflikty między rodzicami i dziećmi (także dorosłymi dziećmi)
  - pomoc w uzgodnieniu zasad opieki nad członkami rodziny chorymi, niepełnosprawnymi lub w podeszłym wieku.

Często jeszcze uważa się, że mediacja jest sposobem na pojednanie małżonków. Pogląd ten jest skutkiem wprowadzenia do systemu prawnego mediacji oraz jednoczesnego zniesienia obligatoryjnych posiedzeń pojednawczych w sprawach o rozwód i separację, które nie przynosiły oczekiwanych rezultatów. Jednak należy stanowczo odzielić te dwie kwestie. Mediacja w myśl swoich zasad oraz reguł postępowania, szczególnie zasady bezstronności i neutralności nie może być w ten sposób traktowana. Warto jednak wspomnieć, iż zdarza się, że w trakcie procesu mediacyjnego małżonkowie podejmują decyzję o odłożeniu lub zaniechaniu decyzji o rozwodzie, a kwestiami do omówienia stają się sprawy związane z ratowaniem małżeństwa oraz dalszego wspólnego funkcjonowania.

Jak już wspomniano powyżej mediacja ma bardzo szerokie zastosowanie. Istnieją jednak pewne ograniczenia w jej stosowaniu. Kiedy więc mediacja nie jest wskazana:

- kiedy jedna z osób lub obydwie są uzależnione od alkoholu lub narkotyków,
- kiedy w rodzinie ma miejsce długotrwała przemoc,
- kiedy jakieś niedawne traumatyczne przeżycia i bardzo silne emocje uniemożliwiają efektywne uczestniczenie w mediacji jednej lub obu stronom konfliktu,
- kiedy któraś ze stron cierpi na chorobę psychiczną lub silne zaburzenia emocjonalne,
- kiedy ktoś chce wykorzystać mediację do zogniewienia konfliktu lub posłużyć się nią do osiągnięcia jakichś ukrytych celów (np. zdobycia informacji, dokumentów, uzyskania zgody drugiej strony na jakieś rozwiązanie, ukrywając przy tym swoje prawdziwe intencje),
- kiedy różnica sił między stronami konfliktu sprawia, że w praktyce nie jest możliwe osiągnięcie porozumienia korzystnego dla obydwu stron,

<sup>15</sup> A. Gójska, V. Huryn, Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych, Warszawa 2007, s.25

- kiedy dla jednej lub obu stron droga sądowa byłaby bardziej korzystna,
- kiedy żadna ze stron nie bierze pod uwagę możliwości ugodowego załatwienia spornych kwestii.

Aby mediacja była skuteczna obie strony muszą racjonalnie podchodzić do omawianych kwestii oraz z pełną świadomością podejmować zobowiązania. W sytuacjach przytoczonych przeciwwskazań mediator ma obowiązek rozpoznać czy są to chwilowe ograniczenia, czy też trwałe niezdolności do podejmowania decyzji.

Jakkolwiek obie strony mogą przejawiać - i zwykle na poziomie deklaracji przejawiają - wysoką motywację do poszukiwania rozwiązań, to trwając np. w uzależnieniu lub współuzależnieniu nie są w stanie faktycznie wywiązać się z odpowiedzialności związanej z tym procesem<sup>16</sup>. W takich sytuacjach mediator jasno określa granice mediacji oraz w ramach dzielenia się własną wiedzą ekspercką może wskazać inne możliwości skorzystania z pomocy (terapia, pomoc specjalisty uzależnień, psychiatry, psychologa), tak aby strony mogły podjąć samodzielną decyzję o najodpowiedniejszej formie pomocy dla siebie.

Mediacja jest procedurą, która znajduje zastosowanie w wielu sprawach rodzinnych, cywilnych, ale i karnych, w których omawiane są kwestie pomiędzy poszkodowanym, a sprawcą czynu przestępczego. Zasady oraz procedura postępowania w każdym zastosowaniu są takie same. Sam proces mediacji jest jednak uwarunkowany przebiegiem, dynamiką oraz specyfiką występującego konfliktu.

W naszym rozważaniu skupiamy się jednak na rozwiązywaniu konfliktów małżeńskich. W tej sytuacji te uwarunkowania są podyktowane bliskimi relacjami, jakie łączyły rozstających się małżonków, a w sytuacji kiedy posiadają dzieci nadal będą w formie relacji rodzicielskiej trwały. I mediacja ma właśnie pomóc rozstającym się małżonkom oddzielić relacje małżeńskie, a skupić się na ustaleniu kwestii związanych z relacjami rodzicielskim. Jak ważne są to ustalenia i jak ważne w skutkach szczególnie dla dzieci dowodzi również nowelizacja Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego z dnia 13 czerwca 2009 r.

W cytowanej nowelizacji znalazły się bardzo istotne i ważne zapisy odnośnie rozstrzygnięć władzy rodzicielskiej rozstających się rodziców. I tak w Art. 58 § 1. czytamy: „w wyroku orzekającym rozwód sąd rozstrzyga o władzy rodzicielskiej nad wspólnym małoletnim dzieckiem obojga małżonków i o kontaktach rodziców z dzieckiem oraz orzeka, w jakiej wysokości każdy z małżonków jest obowiązany do ponoszenia kosztów utrzymania i wychowania dziecka. Sąd uwzględnia porozumienie małżonków o sposobie wykonywania władzy rodzicielskiej i utrzymywaniu kontaktów z dzieckiem po roz-

wodzie, jeżeli jest ono zgodne z dobrem dziecka. Rodzeństwo powinno wychowywać się wspólnie, chyba że dobro dziecka wymaga innego rozstrzygnięcia”<sup>17</sup>. Natomiast w § 1a czytamy: „sąd może powierzyć wykonywanie władzy rodzicielskiej jednemu z rodziców, ograniczając władzę rodzicielską drugiego do określonych obowiązków i uprawnień w stosunku do osoby dziecka. Sąd może pozostawić władzę rodzicielską obojgu rodzicom na ich zgodny wniosek, jeżeli przedstawili porozumienie, o którym mowa w § 1, i jest zasadne oczekiwanie, że będą współdziałać w sprawach dziecka”<sup>18</sup>.

Następny zapis odnośnie rozstrzygnięć w tym zakresie zawiera Art. 107. W § 1 czytamy „Jeżeli władza rodzicielska przysługuje obojgu rodzicom żyjącym w rozłączeniu, sąd opiekuńczy może ze względu na dobro dziecka określić sposób jej wykonywania” oraz w § 2. „Sąd może powierzyć wykonywanie władzy rodzicielskiej jednemu z rodziców, ograniczając władzę rodzicielską drugiego do określonych obowiązków i uprawnień w stosunku do osoby dziecka. Sąd może pozostawić władzę rodzicielską obojgu rodzicom, jeżeli przedstawili zgodne z dobrem dziecka porozumienie o sposobie wykonywania władzy rodzicielskiej i utrzymywaniu kontaktów z dzieckiem, i jest zasadne oczekiwanie, że będą współdziałać w sprawach dziecka. Rodzeństwo powinno wychowywać się wspólnie, chyba że dobro dziecka wymaga innego rozstrzygnięcia”<sup>19</sup>.

W uzasadnieniu wprowadzanych zmian ustawodawca wskazał ze pozostawienie pełnej władzy rodzicielskiej obojgu rodzicom jest możliwe tylko wtedy, jeżeli rodzice przedstawiają sądowi porozumienie o sposobie wykonywania władzy rodzicielskiej i utrzymywaniu kontaktów z dzieckiem. Ponieważ w praktyce orzeczniczej powszechna jest tendencja do pozostawiania rodzicom pozostającym w rozłączeniu pełnej władzy rodzicielskiej bez należytego zbadania rzeczywistych możliwości zgodnego jej wykonywania w sposób odpowiadający dobru dziecka. Zmiany pozwolą uniknąć przypadkowości i pochopności rozstrzygnięć.

Mediacja może okazać się nieodzowna w wywiązaniu się z powyższych obowiązków rodziców wobec sądów. Dotychczas świadomi rodzice korzystali z tej właśnie formy ustalenia planów opieki rodzicielskiej, a teraz będzie to obowiązek obligatoryjny.

Dlaczego są to rozwiązania bardzo ważne? Sytuacje rozstania/rozvodu są dla małżonków zawsze bardzo trudne. A dla dzieci jest to zawsze prawdziwe „trzęsienie ziemi”! Badania potwierdza-

<sup>16</sup> A.Gójska, V.Huryn, Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych, Warszawa 2007, s.37

<sup>17</sup> USTAWA z dnia 6 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2008 r. Nr 220, poz. 1431).

<sup>18</sup> USTAWA z dnia 6 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2008 r. Nr 220, poz. 1431).

<sup>19</sup> USTAWA z dnia 6 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2008 r. Nr 220, poz. 1431).

ją, że rozwód pomiędzy rodzicami może być bardziej bolesny i destrukcyjny w swoich skutkach niż śmierć jednego z nich. Dzieje się tak, gdy rodzice - zajęci wzajemnymi relacjami, pełnymi bolesnych emocji i często raniących zachowań – opuszczają emocjonalnie swoje dzieci, a nawet mogą szukać w nich „sprzymierzeńców” w walce ze współmałżonkiem. Robią to nieświadomi konsekwencji dla dziecka – jego rozwoju i kształtującej się osobowości.

Dziecko bywa „używane” do ranienia współmałżonka lub traktowane jak przeciwnik. Jest stawiane pomiędzy walczącymi rodzicami, którzy oczekują, że ich dziecko dokona wyboru - kto z nich ma rację, kto jest lepszy i godny miłości. A przecież podstawową potrzebą dziecka jest kochać i być kochanym przez oboje rodziców.

Należy więc dołożyć wszelkich starań, aby dogłębnie przygotować rodziców do nowego etapu ich rodzicielstwa, aby dzieci mogły odczuć, że pomimo rozstania ich rodzice nadal nimi pozostaną, a i w ich relacjach niewiele się zmieni.

Dla mediatora wiedza jak dzieci rozumieją rozwód swoich rodziców jest bardzo ważna, aby móc skutecznie pomóc rozstającym się rodzicom. Reakcja ta jest zawsze indywidualna oraz uwarunkowana wiekiem dziecka<sup>20</sup>:

NIEMOWLĘTA	Brak zrozumienia
DWU - TRZYLATKI	Rozumieją, że jedno z rodziców nie mieszka w domu, ale nie wiedzą dlaczego
PRZEDSZKOLAKI	Rozumieją, że rodzice są źli, smutni i nie mieszkają razem, ale nie rozumieją dlaczego
SZKOŁA PODSTAWOWA	Zaczynają rozumieć, co to jest rozwód (np. że rodzice już się nie kochają i nie będą razem mieszkać)
GIMNAZJALIŚCI I LICEALIŚCI	Rozumieją, co to jest rozwód, ale wcale nie muszą go zaakceptować

Dzieci w zależności od wieku nie tylko różnie rozumieją nową sytuację rodzinną, ale i wiekiem są uwarunkowane również ich reakcje na sytuację rozpadu rodziny.

**Jak dzieci reagują na rozstanie rodziców?**

**1. KIEDY DZIECKO MA 3 DO 5 LAT**

- dziecko żyje nadzieją, że rodzice znów będą razem
- dziecko ma poczucie, że straciło odchodzącego rodzica. Może to prowadzić do agresji

- wobec tego rodzica, jego partnera, rodzeństwa, dzieci lub nauczycielek w przedszkolu
- u dziecka wzrasta poczucie opuszczenia, gdy rodzice są zajęci konfliktem, własnym żalem, tworzeniem nowego związku lub walką o byt
- dziecko może brać na siebie winę za rozpad małżeństwa – bardzo często dzieci uważają, że swoim zachowaniem doprowadziły do rozwodu rodziców („tataś odszedł, bo byłem niegrzeczny”)
- dziecko może wycofać się do wcześniejszych etapów rozwoju, kiedy było malutkie i miało pełną opiekę obojga rodziców; może się to wyrażać w moczeniu się w nocy, brudzeniu bielizny, ssaniu kciuka, wzmożonym przytulaniu się
- dziecko może przeżywać niepewność i lęk o to, co będzie jutro – przez to miewa kłopoty z zasypianiem, może bać się ciemności, budzić się w nocy z krzykiem

**2. KIEDY DZIECKO MA 6 DO 8 LAT**

- dziecko może przeżywać przytłaczające uczucie smutku – szłocha, popłakuje
- dziecko bardzo tęskni za rodzicem, który z nim nie mieszka
- dziecko może odczuwać lęk przed tym, że utraci także rodzica, który z nim mieszka
- może złościć się na tego rodzica, którego obwinia za rozpad związku
- może czuć, że musi wybierać, wobec kogo być lojalnym – wobec mamy czy wobec taty?
- wciąż po cichu liczy, że znowu rodzice będą razem

**3. KIEDY DZIECKO MA 9 DO 12 LAT**

- dziecko może obwiniać i wyrażać silną złość do rodzica, którego uważa za sprawcę rozwodu. Może odrzucać „złego rodzica”
- może przeżywać głębokie poczucie straty, żalu i bezradności
- dziecko może wstydzić się przed innymi tego, co dzieje się w rodzinie
- dziecko może zachowywać się agresywnie wobec innych, karać kogoś w „zastępstwie” winnego rodzica
- dziecko może doświadczać różnych dolegliwości, takich jak: bóle głowy i brzucha, trudności ze snem
- dziecko może utracić wiarę i pewność siebie, co może skutkować gorszymi wynikami w szkole

**4. KIEDY DZIECKO DOJRZEWA: 13 DO 18 LAT**

- dziecko może czuć się nadmiernie obciążone emocjonalnym wspieraniem rodzica lub zajmowaniem się młodszym rodzeństwem
- dziecko może czuć się zmuszane do podjęcia samodzielnej decyzji, z którym rodzicem chce zostać
- dziecko może oczekiwać, że rodzic wynagro-

<sup>20</sup> Red. M. Tański, Dziecko w rozwodzie. Poradnik dla rodziców, Warszawa 2005, s.6



dzi mu straty związane z rozwodem, np. materialnie

- może czuć się nieswojo widząc rodziców umawiających się z nowymi partnerami, obserwując ich seksualność, może być zazdrosne o nowego partnera rodzica
- dziecko obawia się o swoje przyszłe związki, może być nieufne wobec ludzi i wobec trwałości związków między nimi
- może przeżywać chroniczne zmęczenie; problemy z koncentracją
- może wycofywać się z kontaktów z rodzicami, opłakiwać stratę rodziny, w której spędziło dzieciństwo
- może zacząć kraść lub zażywać narkotyki

### 5. KIEDY DZIECKO JEST DOROSŁE

Dorosłe dzieci mogą się czuć zobowiązane do emocjonalnego wspierania rodziców. Tak przeżywany obowiązek opieki nad osamotnionym rodzicem może odbierać im wolność w nawiązywaniu własnych relacji i zajmowaniu się własnym życiem<sup>21</sup>.

Reakcje te przebiegają z różnym nasileniem, lecz zawsze pozostawiają nieodwracalne piętno na psychice dziecka. Oczywiście system prawny rozstrzyga w tych kwestiach, jednak „walka o dziecko” rodziców na sali sądowej bardzo często prowadzi do eskalacji konfliktu, narastania postawy wrogości, a co za tym idzie znaczne utrudnienie lub niemożność w porozumieniu się.

Rolą mediatora w sytuacji omawiania kwestii rozstania/rozvodu jest zwrócenie szczególnej uwagi na sytuację dziecka w nowych warunkach oraz równoczesna pomoc rozstającym się małżonkom w budowaniu relacji rodzicielskiej.

<sup>21</sup> Red. K. Mimiec, Mapa pomocy rodzinie w kryzysie, Kraków 2009, s. 12-14.

Przy tak ważnych aspektach podejmowanych w postępowaniu mediacyjnym niebagatelną rolę odgrywa osoba mediatora. Chociaż prawo nie nakłada specjalnych kryteriów względem doboru do pełnienia tej funkcji, to jednak środowisko organizacji zajmujących się mediacją jest zgodne, że pewne warunki do spełnienia są niezbędne. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom powołano Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Rada ta zabiega o usankcjonowanie prawne tych wymagań. Sama zaś uchwaliła kilka znaczących dokumentów, m.in.: Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich, Standardy Prowadzenia Mediacji i Postępowania Mediatora oraz Standardy Szkolenia Mediatorów. Ważność procesu mediacji podkreśla również Dyrektywa Parlamentu Europejskiego. Wraz z rozpowszechnieniem tych dokumentów mediacja ugruntowuje swoją pozycję. Chociaż nie jest ona jeszcze tak mocna jakby mediatorzy sobie życzyli, to jednak wszelkie działania promocyjne – informacyjne oraz efektywność samego procesu wpływają na ciągły rozwój stosowania mediacji oraz na wzmocnienie rangi samego mediatora. W chwili obecnej dobiegły końca prace nad projektem ustawy o zawodzie mediatora, który został skierowany do Sejmu.

Mediacja jest często wskazywana jako przyszłość polskiego wymiaru sprawiedliwości. Jednak przede wszystkim jest szansą dla nas wszystkich. Konflikty pojawiały się, pojawiają i będą się pojawiały. Tylko od nas zależy jak będziemy je rozwiązywać!

**Katarzyna Wojtanowicz**

Regionalny Ośrodek  
Polityki Społecznej w Krakowie

## Warto przełamać bariery

Jednym z obszarów, który zajmuje szczególnie miejsce pośród działań realizowanych przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Wadowicach w ramach priorytetu VII POKL w latach 2009-2010, są działania na rzecz osób chorujących psychicznie. Projekt nosi tytuł „Damy sobie radę”. Przystępując do opracowywania poszczególnych działań na 2009 rok mieliśmy już wiele doświadczeń i pewną wiedzę na temat potrzeb tej grupy osób niepełnosprawnych. Wiedzieliśmy, że pracodawcy, którzy na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat tworzyli nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, przy dofinansowaniu środków PFRON w znikomym procencie zatrudniali na tych stanowiskach osoby ze schorzeniami psychicznymi. Również One same nie podejmo-

wały kroków aby uruchomić np. własną działalność gospodarczą. Ważną rolę w identyfikacji potrzeb oraz przy projektowaniu działań odegrał Pan Piotr Chmiel, który pracuje z nami w Powiatowym Centrum od pięciu lat i który wraz z Panią Kamilą Mentel opracował publikację pn. „Rozmowy o przedsiębiorczości społecznej”. Przyjęliśmy założenie, że oprócz oddziaływań na samych uczestników projektu zasadne byłoby wskazanie środowisku, w którym osoby chorujące psychicznie żyją na co dzień, jak ważne dla nich samych, ich funkcjonowania, jest posiadanie zatrudnienia. Realizacja naszych zamierzeń rozpoczęła się od Konferencji w ramach IV Forum Beneficjentów i Rodzin pt „Praca i przedsiębiorczość społeczna w kontekście Narodowego Programu Ochro-



ny Zdrowia Psychicznego”, która miała miejsce w Auli Klasztoru OO Karmelitów Bosych w Wadowicach w dniu 27.03 2009r.

Forum Beneficjentów było ważnym wydarzeniem, w którym uczestniczyło ok.160 osób, w tym również goście z zagranicy. Konferencje od strony organizacyjnej przygotowało Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii „Adiutare”- jedyne na rzecz osób chorujących psychicznie w powiecie wadowickim. Konferencja ta, prelegenci, doświadczenia, którymi się dzielili, pokazała nam wszystkim, jaką wartość dla osoby po kryzysie psychicznym stanowi praca, ale co jest równie ważne, pokazała, jakie są możliwości i efekty podjęcia zatrudnienia przez osoby chore psychicznie.

Dalsze działania w ramach projektu „Damy sobie radę” skupiały się na przygotowaniu i wyposażeniu jego uczestników w wiedzę i umiejętności, które w przyszłości mogłyby im pomóc założyć spółdzielnię socjalną lub podjąć zatrudnienie. Ważnym i dlatego pierwszym elementem projektu był wspólny integrujący wyjazd uczestników na turnus rehabilitacyjno-szkoleniowy, podczas którego zajęcia prowadzili przedstawiciele firmy społecznej EKON dzieląc się praktycznymi wskazówkami i doświadczeniami w prowadzeniu firmy. Jeszcze przed wspólnym wyjazdem rozpoczęły się zajęcia indywidualne i grupowe z psychologiem, które kontynuowano podczas wyjazdu i w czasie trwania działań projektowych.



#### Turnus rehabilitacyjno-szkoleniowy w Krynicy, maj 2009

Ważnym szkoleniem, które przygotowywało osoby z zaburzeniami psychicznymi do pracy był kurs, który miał zapoznać je z wiedzą o tym jak otworzyć własną działalność gospodarczą. Jak się okazało miał on ogromny wpływ na postrzeganie przez nie pracy i własnej osoby w kontekście samozatrudnienia. Uczestnicy projektu rozważali różne formy i rodzaje działalności, którą mogliby podjąć. Poprosili o zakup środków czystości, które wykorzystali do sprzątnięcia pomieszczeń biurowych, aby sprawdzić swoje umiejętności w praktyce, w sytuacji gdyby uruchamiali firmę sprzątającą. To praktyczne doświadczenie było przez uczestników omawiane podczas spo-

tków z psychologiem. Aby poznać i zobaczyć, jak radzą sobie osoby chorujące psychicznie w pracy i jak działają „od środka” spółdzielnie socjalne, uczestnicy projektu przez dwa dni przebywali w pensjonacie „U Pana Cogito”, poznając w tym czasie sposób działania firmy „Catering Cogito” i kawiarni „Cafe Hamlet”. Po powrocie z Krakowa uczestnicy dzielili się wrażeniami. Cenną była wypowiedź Pana Zbigniewa Orkisz, który stwierdził, że „...warto przełamać bariery, które się odczuwa i wziąć udział w projekcie.”

Niejako domknięciem działań w ramach projektu w 2009r. było Forum Dyskusyjne, na które zostali zaproszeni przedstawiciele małych i średnich firm zatrudniający osoby niepełnosprawne z terenu Powiatu Wadowickiego.



#### Forum dyskusyjne na temat miejsca osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, listopad 2009

Tematem Forum było miejsce osoby niepełnosprawnej na rynku pracy. Fakt uczestniczenia zarówno osób niepełnosprawnych, jak i potencjalnych pracodawców, umożliwił wymianę doświadczeń, nawiązanie kontaktów i zwrócenie uwagi na obecność i potrzeby osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Jak wspomniano wyżej spotkania indywidualne i grupowe z psychologiem rozpoczęły się równoległe z pierwszymi działaniami projektowymi. Szczególną wagę zwrócono na kwalifikacje i doświadczenie psychologów, aby we właściwy sposób umieli wesprzeć i pomóc osobom chorującym psychicznie- uczestnikom projektu, które często od wielu lat, z różnych powodów nie podejmowały zatrudnienia. Podczas spotkań omawiano i „przepracowywano” problemy związane z zatrudnieniem np. motywacją do podjęcia pracy, radzeniem sobie z chorobą, czy lękiem i obawą przed podjęciem zatrudnienia. Podsumowując wpływ projektu na funkcjonowanie uczestników, można stwierdzić, że na pewno wzrosło u nich poczucie własnej wartości, zmniejszyło się natomiast poczucie alienacji społecznej. Zaobserwowano zmienną, ale coraz większą motywację, aby uczestniczyć w podobnych projektach w przyszłości.

Ponieważ osoby chorujące psychicznie, które przez jakiś czas już nie pracowały, potrze-

bują również dłuższego okresu aby przygotować się do nowej dla nich roli- pracownika. Dlatego z punktu widzenia potrzeb osób chorujących psychicznie wobec perspektywy podjęcia przez nich zatrudnienia udział w rocznym projekcie wydaje się niewystarczający. Osoby te oczekują dłuższego wprowadzenia w zagadnienie pracy nie tylko w zakresie oddziaływań psychologicznych ale również działań praktycznych, wykonywania konkretnych czynności

W 2010r. podejmowane działania na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi wynikają z indywidualnych potrzeb poszczególnych uczestników projektu. Część uczestników wyraziła chęć wzięcia udziału w warsztatach muzycznych. Przez kilka miesięcy uczyli się gry na perkusji i doszkalali grę na gitarze. Jedna uczestniczka brała udział w zajęciach wokalnych. Zajęcia miały na celu utworzenie zespołu muzycznego. Podsumowaniem wspólnej pracy stał się występ w dniu 10.09. b.r. na wadowickim rynku podczas kolejnych już obchodów Dnia Solidarności z Osobami Chorującymi Psychicznie „Schizofrenia-otwórzcie drzwi”. Spośród pozostałych osób część podjęła naukę języka angielskiego.

Projektując działania na 2010r., oprócz indywidualnych potrzeb osób chorujących psychicznie, uwzględniono również ich funkcjonowanie w rodzinie. Dlatego zorganizowany został wspólny wyjazd uczestnika projektu z opiekunem, którym była osoba z rodziny.



**IX Dzień solidarności z osobami chorującymi psychicznie Schizofrenia Otwórzcie Drzwi, Wadowice 2010**

Podobnie jak w roku 2009 spotkania indywidualne i grupowe z psychologiem rozpoczęły się równoległe z pozostałymi działaniami projektowymi. Obecnie działania są kontynuowane dlatego też efekty i pełne podsumowanie projektu możliwe będzie po ich zakończeniu.

Wierzmy, i jak to pokazują dotychczasowe nasze doświadczenia, osoby chorujące psychicznie są tą grupą beneficjentów projektów systemowych, która szczególnie oczekiwała i potrzebuje społecznego wsparcia. Pragniemy, abyśmy po zakończeniu okresu finansowania mieli poczucie, że wykorzystaliśmy ten czas i środki dla dobra tych osób.

**Barbara Pindel-Polaszek**

*Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Wadowicach*

## „Praca socjalna z rodziną wieloproblemową” – wnioski ze szkoleń

W niniejszym artykule chcę podzielić się wnioskami ze szkolenia realizowanego w ramach działań Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie w obszarze pracy socjalnej z rodziną wieloproblemową.

Pomysł na szkolenie w aktualnej formie zrodził się w 2004 roku po serii krótkich szkoleń dotyczących pracy z klientem uzależnionym od alkoholu i współuzależnionym.

Krótkie szkolenia jedno lub dwudniowe, ujawniły kilka istotnych kwestii związanych z oferowaniem pomocy dla tzw. klientów uzależnionych od alkoholu.



**Szkolenie „Praca socjalna z rodziną wieloproblemową”, 2005**

Opiszę krótko najistotniejsze z nich. Pracownicy socjalni zgodnie stwierdzali, że potrzebują szko-

leń. Jednocześnie wiedza, którą im oferowaliśmy w większości przypadków była im znana. W tym zakresie bywali już szkoleni, niektórzy wiele razy. W trakcie szkoleń stawało się jasne, że wiedza jakoś się nie „zatrzymuje w przeszkolonych osobach” tylko szybko się „ulatnia”. Uznaliśmy, że ważną sprawą będzie wprowadzanie warsztatów mających na celu ćwiczenie umiejętności kontaktu i ewentualnych interwencji wobec klientów pomocy społecznej, które to warsztaty utrwalałyby wiedzę oraz dawały szansę na ćwiczenie umiejętności. Takie podejście do realizacji zajęć odpowiadało zdiagnozowanym potrzebom w zakresie doskonalenia zawodowego. Kiedy jednak włączano zajęcia warsztatowe w trakcie szkoleń, obserwowaliśmy niechęć uczestników przed podejmowaniem prób takich kontaktów na forum grupy. Niechęć ta wynikała z jednej strony z powodu braku bezpieczeństwa w grupie (w ciągu 8 godz. trudno zbudować poczucie bezpieczeństwa), a z drugiej strony dotyczyła specyfiki pracy pracowników pomocy społecznej. Złożoność tych spraw zmniejszała motywację do podejmowania wysiłków oraz zwiększała frustrację. Tak więc było oczywiste, że mamy do czynienia z grupą zawodową w niezwykle trudnej sytuacji. Uczestnicy szkoleń, będący w roli zawodowej pracownika pomocy społecznej borykają się z wieloma problemami. Często zgłaszanymi problemami przez uczestników szkoleń były:

- obciążenia emocjonalne wynikające ze zbyt dużej ilości obowiązków, nieprzewidywalności zdarzeń, kontaktu z tragediami ludzkimi, bardzo trudnymi i wieloprogowymi rodzinami, oraz wieloprogowymi klientami;
- naciski ze strony władz lokalnych oraz mediów;
- niedostateczna współpraca między instytucjami;
- poczucie małego wpływu na przebieg rozwiązywanych problemów przy jednocześnie dużych zasobach kompetencyjnych oraz ogromnym zaangażowaniu.

W tej sytuacji doszliśmy do wniosku, że pracownicy pomocy społecznej, aby stali się bardziej skuteczni sami potrzebują pomocy. Nasz pomysł na całoroczny kurs pn: „Praca socjalna z rodziną wieloprogową” miał dwa cele nadrzędne :

- poszerzenie spektrum tematycznego związanego z problemami społecznymi nie tylko o rodziny z problemem uzależnienia od alkoholu, ale także o kwestie przemocy, wykorzystania seksualnego, uzależnienia od narkotyków, bezrobocia. Kolejną kwestią było poszerzenie metod oddziaływań nie tylko o warsztaty zwiększające umiejętności kontaktu, ale te związane z kontraktem socjalnym i umiejętnościami zawierania go,

jak również o zwiększanie znajomości zagadnień prawnych związanych z poszczególnymi problemami społecznymi. Kolejnym zagadnieniem, o które zdecydowaliśmy się poszerzyć zawartość merytoryczną, była propozycja bloku hospitacyjnego związana ze współpracą między instytucjami. Poszerzenie w wymienionych obszarach dawało nam możliwość systemowych analiz i patrzenia na zjawiska nie z perspektywy przyczyny i skutku, ale z perspektywy wzajemnych oddziaływań,

- tworzenie bezpiecznych ram realizacji zadań merytorycznych. Ważnym elementem był stały skład grupy szkoleniowej. Praca w niezmiennym składzie i odpowiednim kontinuum czasowym. Kolejnym istotnym elementem było wyłonienie z grupy trenerów prowadzących osób odpowiedzialnych za czuwanie nad procesem grupowym. Stworzenie takich warunków pozwala na:

- integrację grupy – wówczas tworzą się warunki do otwartości, wymiany doświadczeń, wsparcia osobistego i zawodowego,
- spójność grupy – „duch grupy” siła płynąca z odrębności tej konkretnej grupy oraz towarzyszący temu poziom zaufania – powoduje wzrost zaangażowania w celu wypracowywania bardziej konstruktywnych i efektywnych metod pracy,
- modelowanie – uczenie się poprzez przykłady, źródłem są prowadzący trenerzy, ale też uczestnicy uczą się od siebie wzajemnie,
- indywidualizację – nabieranie pewności co do własnych rozwiązań, pomysłów, stawianie sobie nowych celów, uruchamianie rozwoju osobistego i zawodowego.

Tak przygotowana i zrealizowana oferta szkolenia przyniosła nadspodziewane efekty, o których mówią uczestnicy szkoleń oraz które obserwujemy z perspektywy grupy trenerów prowadzących zajęcia.

Uczestnicy szkolenia podkreślają zmiany w zakresie:

- relacji zawodowych z kolegami w pracy – chętniej włączają się w nowe zadania, dążą do współpracy w sposób bardziej konstruktywny, są zainteresowani wdrażaniem supervizji w pracy socjalnej,
- zmiany w relacjach z klientami – pracują wydajniej przy mniejszym wysiłku czasowym i emocjonalnym,
- współpracy z innymi instytucjami – wchodzi w skład koalicji, angażują się w szersze działania systemowe i lokalne, często stają się liderami koalicji,



- życia osobistego – lepiej funkcjonują w relacjach z bliskimi,
- dalszego rozwoju zawodowego – bardzo często podejmują dalszą naukę np. studia lub specjalizację,
- wzrasta skuteczność i pewność siebie,
- zdecydowanie mniej narzekają na trudności w pracy zawodowej (prawdopodobnie ten rodzaj szkoleń zapobiega wypaleniu zawodowemu).

Od 2008 roku kurs pn. „Praca socjalna z rodziną wieloproblemową” realizowany jest w ramach projektu systemowego ROPS współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Po zakończeniu rocznego kursu absolwenci mają możliwość kontynuacji rozwoju zawodowego w ramach szkolenia „Doskonalenie umiejętności pracy socjalnej z rodziną wieloproblemową”, które jest warsztatową „dogrywką” i powstało w związku z oczekiwaniami uczestników oraz z naszymi przekonaniem, że po roku wspólnej pracy grupa jest dojrzała do doskonalenia swoich umiejętności warsztatowych.

Chcę podkreślić, że wielką przyjemnością jest być trenerem w grupie, która zaskakuje pomysłami na rozwiązanie problemów, aktywnością oraz zaangażowaniem. Refleksje, które mi towarzyszą w trakcie pisania tego tekstu dotyczą głównie perspektywy na przyszłość. Sądzę, że wysiłki nasze powinny iść w kierunku zapewniania pracownikom pomocy społecznej szkoleń dających efekty

rozwoju osobistego, oraz tworzenia warunków do korzystania z superwizji.



#### Szkolenie „Praca socjalna z rodziną wieloproblemową”, 2008

Korzystam z sytuacji i tą drogą pozdrawiam wszystkich naszych absolwentów oraz zespół trenerów realizujących wyżej opisane szkolenie, Panią Iwonę Wiśniewską, Panią Jolantę Nosal, Pana Dariusza Polakowskiego, oraz szczególnie Małgorzatę Nowobilską – Stanios, która jest współautorką ogólnych założeń i współprowadzącą nasze wspólne spotkania z grupą. Szczególne podziękowania kieruję na ręce całego Zespołu ROPS w Krakowie za inicjatywę, wkład merytoryczny, oraz towarzyszenie nam w realizacji szkolenia.

**Małgorzata Stachura**

*Certyfikowany specjalista terapii uzależnień,  
Trener*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



#### „Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej- Etap I”

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Ewaluacja w pomocy społecznej



Zespół „Małopolskiego Obserwatorium Polityki Społecznej” zakończył badanie pn. „Model ewaluacji w pomocy społecznej”, którego celem było zebranie informacji wspomagających rozpowszechnienie działań ewaluacyjnych w sektorze pomocy społecznej w Małopolsce.

Zgodnie z założeniami metodologicznymi, rekomendacje do budowy modelu ewaluacji w sektorze, opracowane zostały na podstawie badania obejmującego analizę desk research oraz bada-

nia terenowe: zogniskowane wywiady grupowe, a także indywidualne wywiady pogłębione, w których uczestniczyli pracownicy i kadra kierownicza – ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie i Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie. Zarówno w przypadku zogniskowanych wywiadów grupowych, jak i indywidualnych wywiadów pogłębionych, zastosowano taki dobór informatorów, by reprezentowane były wszystkie podregiony województwa małopolskiego i wszystkie typy jednostek wybranych do badania oraz zarówno duże, jak i małe ośrodki pomocy społecznej – zlokalizowane na terenie gmin wiejskich, jak też miejsko – wiejskich i miejskich.



W ten sposób, dzięki uprzejmości pracowników regionalnego systemu pomocy społecznej, zebrano ważne informacje o trudnym zagadnieniu ewaluacji w ich środowisku zawodowym. Do wszystkich, którzy wzięli udział w badaniu, zarówno pracowników, jak i osób zarządzających jednostkami, kierujemy również tą drogą podziękowania za poświęcony czas.

Wiedza uzyskana w trakcie badania zostanie wykorzystana przy organizowaniu inicjatyw wspierających proces dokonywania ocen trafności i skuteczności działań realizowanych w sektorze pomocy społecznej w regionie, takich, jak:

- szkolenia i doradztwo wzmacniające wiedzę i kompetencje kadry pomocy społecznej w zakresie dokonywania ewaluacji;
- udostępnienie odpowiedniego „instrumentarium”, w tym propozycji narzędzi i wskaźników ewaluacyjnych typowych dla pomocy społecznej, służących bezpośrednio wsparciu pracowników socjalnych w prowadzeniu ewaluacji;

- dostarczanie źródeł danych o sytuacji społecznej, a przez to wzmocnienie bazy wiedzy, którą dysponują jednostki.

Pierwszą z inicjatyw, dla których podstawę informacyjną stanowi przeprowadzone badanie będzie podręcznik ewaluacji o charakterze praktycznym, nad którym rozpoczęto już prace. Ma on bazować na specyfice działań pomocy społecznej głównie w zakresie lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych i projektów systemowych realizowanych w ramach PO KL w obszarze rozwoju form aktywnej integracji i pracy socjalnej.

Mamy nadzieję, że przygotowywany podręcznik, który zostanie udostępniony bezpłatnie, spotka się z Państwa zainteresowaniem oraz okaże się przydatny w codziennej pracy jednostek. Polecamy!

**Małgorzata Szlązak**

*Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej  
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA ROZWOJU  
EKONOMII SPOŁECZNEJ

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Korzyści społeczne i ekonomiczne generowane przez przedsiębiorstwa społeczne (PS)

– raport z badań „Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce”.

O tym, że ekonomia społeczna jest sposobem na ożywienie i rozwój wspólnot lokalnych, że dzięki jej inicjatywom rozwiązywane są problemy społeczne, oraz przede wszystkim o potencjale tego quasi sektora, jako pracodawcy „wrażliwego” i skoncentrowanego na osobach mających problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy, napisano już dużo opracowań. Teraz przyszła kolej na liczby, które pomogą unaocznić, jak ważnym graczem na rynku, ale też w aspekcie dostarczania dóbr publicznych<sup>22</sup> są inicjatywy ekonomii społecznej, a konkretnie przedsiębiorstwa społeczne (PS).

Z inicjatywy ROPS w Krakowie, we współpracy z kilkoma organizacjami został zre-

alizowany projekt badania kondycji małopolskich przedsiębiorstw społecznych (monitoring małopolskich PS), których autorami są przedstawiciele Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ (CEAPP) oraz Fundacji Gospodarki i Administracji Publicznej (Fundacja GAP).

W badaniach ograniczyliśmy liczbę przedsiębiorstw społecznych do: centrów integracji społecznej (CIS), zakładów aktywności zawodowej (ZAZ), spółdzielni socjalnych, spółdzielni inwalidów i niewidomych, organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą oraz organizacji pozarządowych prowadzących statutową działalność odpłatną w sferze pożytku publicznego w sposób ciągły lub/i sezonowy. Wyniki zawierające informacje zebrane od 109 podmiotów nie ujmują całego potencjału, jakim dysponują przedsiębiorstwa społeczne w Małopolsce. Mimo tego, liczbowe dane, które Państwu zaprezentu-

<sup>22</sup> Dobro publiczne charakteryzują dwie cechy łącznie występujące: niemożność wyłączenia ich z konsumpcji oraz brak konkurencyjności w konsumpcji (Randall G. Holcombe, 1997)

jemy robią wrażenie, jako dowód na rezerwuar możliwości, w dużej mierze niedoceniany.

W 109 przebadanych przez nas podmiotach, która to liczba stanowi przecież ułamek rzeczywistej liczby przedsiębiorstw społecznych<sup>23</sup>, płatną pracę znajduje 7 289 osób ! Niemal tyle samo wolontariuszy współpracuje z interesującymi nas organizacjami. Przedsiębiorstwa społeczne są zatem nie tylko siłą umiejącą mobilizować nieodpłatną, społeczną pracę na rzecz celów społecznych, ale są też dużym pracodawcą. Warto zauważyć, że zatrudnienie w PS znalazło niemal 2 500 beneficjentów tychże organizacji, czyli w zdecydowanej większości osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Optylizmem napawa też informacja, że tylko 6% PS planuje zmniejszyć zatrudnienie, natomiast 34% zamierza je zwiększyć. Sektor PS to „dobry pracodawca”, dbający o rozwój swej kadry. Aż 78% organizacji podnosi kwalifikacje swoich pracowników, finansując te działania głównie, wbrew intuicji, ze środków własnych.

W badaniu najwięcej podmiotów stanowiły stowarzyszenia i fundacje prowadzące działalność ekonomiczną (gospodarczą lub/i odpłatną nie dla zysku), przy czym fundacje częściej, jako sposób na działalność ekonomiczną, wybierają działalność gospodarczą, a stowarzyszenia – odpłatną. Warto w tym miejscu podkreślić, że z punktu widzenia ułatwień organizacje pozarządowe nie mogą liczyć na wsparcie finansowe w obszarze prowadzonej działalności gospodarczej, tak jak to ma miejsce w przypadku spółdzielni socjalnych<sup>24</sup>. Nawet zatrudniając osoby zagrożone wykluczeniem społecznym fundacje i stowarzyszenia nie otrzymają wsparcia innego niż to, które przysługuje klasycznym przedsiębiorstwom. Ten brak zrównania przywilejów danych podmiotom realizującym podobne cele społeczne i ekonomiczne jest wart podkreślenia i zmiany, zwłaszcza, że trzeci sektor ma potencjał do tego, by tworzyć i rozwijać przedsiębiorczość społeczną.

Wracając do informacji płynących z badań - zdecydowana większość przedsiębiorstw społecznych to organizacje stosunkowo „stare”, działające 5 lat lub dłużej. Wyjątek stanowią oczywiście spółdzielnie socjalne, których byt faktycznie ustanowiła dopiero ustawa o spółdzielniach

<sup>23</sup> Problem z dotarciem do większej liczby PS związany był z: niespełnianiem przez wiele podmiotów wyznaczonych kryteriów ekonomicznych (głównie w przypadku NGO), z niekompletną i nieaktualną bazą danych, odmowami udziału w badaniu. Kluczową barierą był też brak definicji przedsiębiorstw społecznych i wynikające z tego tytułu dylematy, które podmioty włączyły do badań.

<sup>24</sup> Możliwość zdobycia dotacji dla członków założycieli czy osób przystępujących do spółdzielni, refundacja kosztów „około pracowniczych, wsparcie pomostowe dla pracowników i in.

socjalnych z 2006 roku<sup>25</sup>. Niewielka ilość młodych przedsiębiorstw społecznych nie jest zjawiskiem pocieszającym gdyż może świadczyć o braku sprzyjających warunków do tworzenia i rozwoju tego typu podmiotów pomimo dość szerokiej oferty wsparcia im dedykowanej; może też być spowodowana specyficznymi uwarunkowaniami kulturowymi niesprzyjającymi tego typu działalności<sup>26</sup>, bądź błędną filozofią dającą podwaliny pod obecne ustawodawstwo.

Przedsiębiorstwa społeczne w Małopolsce wyraźnie różnią się między sobą zarówno pod względem genezy powstawania, celów, sposobów na aktywność ekonomiczną oraz społeczną, jak również ze względu na główne problemy, z którymi muszą się borykać. Podziały te przebiegają głównie na linii formy organizacyjno-prawnej i prawdopodobnie nie są typowe dla naszego regionu lecz biorą się ze specyficznych polskich uwarunkowań prawnych czy organizacyjno-kulturowych.

W swych początkach, przedsiębiorstwa społeczne wyraźnie dzielą się na te powiązane z sektorem publicznym (głównie poprzez udział środków publicznych wykorzystywanych w procesie założycielskim) – są to spółdzielnie socjalne oraz CIS-y i ZAZ-y oraz te, które powstały jako niezależne, prywatne lub społeczne inicjatywy powoływane z zamiarem realizacji określonych celów społecznych i ekonomicznych (fundacje, stowarzyszenia oraz spółdzielnie inwalidów i nie-widomych).

Działalność społeczna przebadanych przedsiębiorstw społecznych została ogólnie scharakteryzowana, jako działalność na rzecz grup wykluczonych społecznie bądź zagrożonych wykluczeniem oraz działalność na rzecz społeczności lokalnej. W działalność na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, głównie osób niepełnosprawnych, ale też bezrobotnych, ubogich, o niskich kwalifikacjach zawodowych, aktywnie zaangażowanych jest 72% PS. Działania wobec w/w grup to głównie szkolenia i kursy zawodowe oraz trwałe zatrudnienie w organizacji, a więc aktywne sposoby na przezwyciężenie trudnej sytuacji społecznej i zawodowej. Informacje, które uzyskujemy z tej analizy po raz kolejny pokazują jak ważnym graczem w zakresie rozwiązywania problemów społecznych są PS. W ciągu ostatnich 12 miesięcy z pomocy bądź pracy terapeutycznej skorzystało 20 399 osób, ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje 6 201 osób, 5 746 osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym zorganizowano wolny czas i wypoczy-

<sup>25</sup> możliwość tworzenia spółdzielni socjalnych dała już ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która dodała do ustawy – Prawo spółdzielcze przepisy art. 203a-203d, dotyczące właśnie spółdzielni socjalnych

<sup>26</sup> Pomimo bogatej tradycji spółdzielczości w Polsce

nek, leczeniem i/lub rehabilitacją zdrowotną objęto 3 554 osoby, pomocą materialną uzyskały 2 431 osoby, doradztwem i/lub poradnictwem objęto 1 912 osób, a aż 1 030 osób skorzystało z możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym. Są to doprawdy duże i działające na wyobraźnię liczby, które powinny być dla decydentów na szczeblu lokalnym i regionalnym argumentem, jak ważną rolę w rozwiązywaniu problemów społecznych związanych z integracją społeczną i zawodową pełnią przedsiębiorstwa społeczne.

Drugim rodzajem działalności społecznej PS jest aktywność na rzecz rozwoju społeczności lokalnych. W tego rodzaju działania, koncentrujące się głównie wokół zagadnień związanych z kulturą, edukacją, ochroną środowiska, sportem i organizacją czasu wolnego, jak również działaniami na rzecz dzieci i młodzieży, angażuje się 41% przebadanych PS.

W obszarze działalności społecznej również widać podział ze względu na formę organizacyjno-prawną. I tak, CIS-y i ZAZ-y oddziaływały na beneficjentów najczęściej poprzez trwałe zatrudnienie w ramach organizacji i pomoc materialną, spółdzielnie przez trwałe zatrudnienie oraz podnoszenie kwalifikacji w ramach szkoleń i kursów. Fundacje i stowarzyszenia mniej nastawione są na zatrudnianie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach organizacji, koncentrują się na podnoszeniu kwalifikacji w ramach szkoleń i kursów.

Drugą, nie mniej istotną, a może nawet pierwszorzędną gdyż uzależniającą realizację celów społecznych, charakterystyką PS jest prowadzenie działalności ekonomicznej. Zdecydowana większość PS, jako jeden z głównych obszarów działalności wymieniła działalność usługową. Wśród najpopularniejszych branż znalazły się usługi hotelarskie, cateringowe, szkoleniowe, związane z organizacją czasu wolnego, imprez kulturalnych, ale też z usługami opiekuńczymi. Działalnością handlową i produkcyjną para się cztery razy mniej badanych PS. Bardzo optymistyczne są informacje płynące z badań, a dotyczące planów związanych z działalnością ekonomiczną na najbliższe 12 miesięcy – 56% organizacji zamierza zwiększyć skalę działalności, tylko 1% zamierza ją zmniejszyć, a 1% zakończyć bądź zawiesić działalność ekonomiczną.

Oferta PS kierowana jest głównie „na rynek”, a klientami w przeważającej mierze są osoby fizyczne, na drugim miejscu znalazły się przedsiębiorstwa prywatne. Klienci są też jedyną liczącą się grupą zewnętrznych interesariuszy mających wpływ na proces decyzyjny w PS. Poza ich opiniami/potrzebami przedsiębiorstwa społeczne w małym stopniu kierują się w podejmowaniu strategicznych decyzji dotyczących działalności organizacji „głosami” otoczenia reprezentowanego przez samorząd lokalny, biznes czy inne organizacje społeczne. W procesie decyzyjnym

zaznacza się jednak waga członków organizacji oraz pracowników. Świadczy to o spełnianiu przez PS jednego z kluczowych kryteriów społecznych EMES – PS powinno mieć „charakter partycypacyjny, angażujący osoby, których dotyczy dana działalność”<sup>27</sup>.

Kondycja ekonomiczna badanych PS może być rozpatrywana w kontekście sytuacji obecnej oraz prognoz na przyszłość. 59% PS odnotowało w 2009 roku zysk ze swej działalności, a 41% stratę. Przeciętne przychody w 2009 roku osiągnęły przez badane przez nas podmioty wynosiły 752,5 tysiąca złotych, co daje wynik 60 tysięcy na miesiąc. Analizując ten wskaźnik widać bardzo duże różnice pomiędzy typami podmiotów – najwyższy przychód w 2009 roku odnotowały spółdzielnie inwalidów i niewidomych – ponad 2 330 tysięcy zł, na drugim miejscu – podobną wartość ponad 700 tysięcy złotych – CIS-y i ZAZ-y oraz fundacje, najniższy spółdzielnie socjalne – 86 tysięcy złotych. W świetle tych wyników zatrzważająco niskie wydają się być przychody osiągnięte przez spółdzielnie socjalne, zwłaszcza, że 3 z 5 ujętych w badaniu funkcjonowały na rynku w przedziale 2-5 lat. Warto jednak zauważyć, że właściwie tylko spółdzielnie socjalne niemal cały przychód wygenerowały dzięki działalności ekonomicznej – 95% udziału przychodów z działalności ekonomicznej w przychodach ogółem; najmniejszy, 19% udział, stawiający pod znakiem zapytania przedsiębiorczy charakter tego typu podmiotów odnotowały CIS i ZAZ. Społeczny charakter PS odwzorowuje analiza przeznaczenia ewentualnych zysków - ponad 63% podmiotów przeznacza zyski na realizację działań społecznych, 14% na realizację działań ekonomicznych.

Optymizmem napawają prognozy dotyczące sytuacji w przyszłości – ponad 1/3 badanych liczy na polepszenie się sytuacji finansowej, a 51% uważa, że pozostanie na podobnym poziomie. 75% w stopniu minimalnym ocenia możliwość likwidacji/upadku przedsiębiorstwa, kolejne 16% prawdopodobieństwo to uważa za niskie, tylko 2% PS realnie boi się upadłości.

Przedsiębiorstwa społeczne, jak mało które podmioty, powinny być zakorzenione w otoczeniu, w którym funkcjonują. Faktycznie, chętnie podejmują one współpracę, jednak nie ze wszystkimi podmiotami, a tym bardziej nie ze wszystkich kontaktów są zadowolone. Najczęściej współpraca przebiega na linii organizacji podobnych do siebie, zwłaszcza pod kątem formy organizacyjno-prawnej, jak również rodzaju działalności społecznej. Współpraca ta przynosi też najwięcej zadowolenia. PS poszukują współpracy z biznesem, jednak w mniejszym stopniu są z tej współpracy usatysfakcjonowane. Co niepokoi w kontekście lokalnego charakteru PS, to największe niezadowolenie odnotowane ze współpracy z samorzą-

<sup>27</sup> Roger Spear, 2006, str. 8



dem lokalnym (16% niezadowolonych PS); ponad jedna trzecia badanych nie nawiązała z nim dotychczas żadnej współpracy.

Aby dopełnić obrazu kondycji PS w Małopolsce warto przedstawić główne bariery, na które napotykają PS. Problemami związanymi z zasobami ludzkimi są przede wszystkim kłopoty z zapewnieniem środków finansowych na wynagrodzenia dla pracowników. Generuje to niski poziom wynagrodzeń oraz przede wszystkim uzależnienie poziomu zatrudnienia od zewnętrznego finansowania. Najwięcej tego typu ograniczeń dostrzegają spółdzielnie oraz CIS - y i ZAZ - y .

Bariery ekonomiczne związane są głównie z czynnikami zewnętrznymi – bardzo istotny jest tutaj problem rozrostu biurokracji (bariery administracyjnej ) oraz kłopoty związane z uwarunkowaniami prawnymi, dostrzegane zwłaszcza przez CIS -y i ZAZ- y. Kolejny blok utrudnień

oscyluje wokół pozyskiwania finansów na rozwój organizacji (problem podnoszony w pierwszej kolejności przez organizacje pozarządowe). Nie bez znaczenia dla podmiotów działających aktywnie na rynku jest też koniunktura gospodarcza.

W kontekście współpracy z otoczeniem kluczową barierą jest brak wiedzy i znajomości specyfiki PS, zwłaszcza wśród przedstawicieli sektora publicznego wszystkich szczebli, aczkolwiek nieznaną charakteru PS dotyczy też innych środowisk. Niepokoi również przekonanie respondentów, że i członkowie społeczności lokalnej mają niską świadomość działań PS, a nierzadko sceptycznie reagują na ekonomiczny aspekt działalności przedsiębiorstw.

**Marta Bohdziewicz-Lulewicz**  
Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej  
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

## Szkolenia dla lokalnych koalicji przeciw przemocy

**R**egionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, jako jednostka organizacyjna województwa małopolskiego zintensyfikował działania na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie poprzez rozbudowę lokalnego systemu wspierania rodzin dotkniętych przemocą w ramach projektu pn. „Przeciw przemocy. Budowanie lokalnych koalicji – Interwencje w przemocę domową”.

Przedmiotowy projekt zakłada tworzenie współpracy interdyscyplinarnej pomiędzy instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz przeciwdziałania przemocy domowej na szczeblu powiatowym i gminnym. Sieć wsparcia osób dotkniętych przemocą obejmuje dwie płaszczyzny. Koalicje opracowują zasady współdziałania, natomiast specjaliści pracujący w ramach zespołów interdyscyplinarnych są bezpośrednio zaangażowani w indywidualną pomoc osobom krzywdzonym.

Aktualnie lokalny system przeciwdziałania przemocy w rodzinie tworzy 18 powiatów województwa małopolskiego, co przekłada się na sprawne i efektywne funkcjonowanie 127 koalicji gminnych. Bieżącego roku zaproszenie do Projektu przyjęło miasto Kraków działające na prawach powiatu. Obecnie do wdrażania modelu pracy interdyscyplinarnej przygotowuje się 40 koalicji, będących na etapie tworzenia.

Proces włączania się do lokalnego systemu zapobiegania przemocy domowej odbywa

się w 2 etapach. Po podpisaniu porozumienia o wspólnej realizacji Projektu oraz spotkaniach promujących działania interdyscyplinarne przedstawiciele instytucji i organizacji zaangażowanych w przeciwdziałania przemocy w rodzinie uczestniczą w 35-godzinny cykl szkoleniowo-warsztatowy.

Tegorocznie podstawowy pakiet szkoleń dla tworzących się koalicji w 9 filiach Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie sfinansuje projekt systemowy „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej”.



**Szkolenie „Koalicje przeciw przemocy. Budowanie lokalnych koalicji-interwencje w przemocę domową”**

Cykl szkoleniowo-warsztatowy składa się z trzech modułów:

- **Aspekt psychologiczny przemocy** (2 dni



szkoleniowe). Specjaliści rozpoczynający pracę w zespołach interdyscyplinarnych uzyskują wiedzę na temat zjawiska przemocy w rodzinie, diagnozy zachowań przemocowych, zasad pierwszego kontaktu z osobami doświadczającymi przemocy oraz osobami stosującymi zachowania przemocowe, a także form pomocy rodzinie w sytuacjach kryzysowych.

- **Podstawy prawne** (1 dzień szkoleniowy). Moduł ten ma na celu zapoznanie członków tworzących się koalicji z przepisami prawa dotyczącymi zjawiska przemocy w rodzinie, zwłaszcza ze znowelizowaną ustawą o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, a także elementami prawa karnego, cywilnego, rodzinnego oraz lokalowego.
- **Działania interdyscyplinarne** (2 dni szkoleniowe). Uczestnicy nauczą się pracować interdyscyplinarnie, tworzyć sieci wsparcia dla osób dotkniętych przemocą z wykorzystaniem zasobów instytucjonalnych środowiska lokalnego, a także prowadzić interdyscyplinarne działania edukacyjno – korekcyjne.

Szkolenia dla tworzących się koalicji rozpoczęły się 5 października 2010 roku i potrwać do 16 grudnia 2010 roku. W sumie uczestniczyć w nich będzie 180 osób, przedstawicieli pomocy społecznej, policji, sądu (kuratorzy), oświaty, służby zdrowia, a także członków organizacji pozarządowych zaangażowanych w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie.

W trakcie zajęć oprócz poszerzenia wiedzy na temat zjawiska przemocy w rodzinie specjaliści rozpoczynający pracę w zespołach interdyscyplinarnych mają możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami i umiejętnościami, a przede wszystkim nawiązać nieformalne kon-

takty osobiste, które w późniejszym etapie mają bezpośredni wpływ na skuteczne pomaganie osobom uwikłanym w przemoc.



**Szkolenie „Koalicje przeciw przemocy. Budowanie lokalnych koalicji-interwencje w przemoc domowej”**

Wraz z opuszczeniem sali szkoleniowej rozpoczyna się drugi etap wdrażania projektu, czyli związanie lokalnych koalicji, które podejmując interwencje, nie tylko niwelują zachowania przemocowe w rodzinach, ale służą pomocą w rozwiązaniu innych współwystępujących problemów zaburzających ich prawidłowe funkcjonowanie.

Niewątpliwie rozbudowa lokalnego systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie przynosi korzyści przede wszystkim osobom uwikłanym w przemoc, które otrzymują kompleksowe wsparcie. Ponadto poprzez poszerzenie wiedzy i doskonalenie umiejętności specjalistów zwiększa się efektywność działań służb pomocowych, co bezpośrednio wpływa na szybkość oraz skuteczność interwencji w przypadkach występowania incydentów przemocowych.

**Dorota Gawlik**

*Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie*

## Świadczenia rodzinne - najważniejsze zmiany w przepisach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

**Świadczenia rodzinne - najważniejsze zmiany w przepisach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.**

Dnia 1 maja 2010 r. weszły w życie dwa rozporządzenia zmieniające zasady postępowania w sprawach świadczeń rodzinnych w związku z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego:

- a) rozporządzenie Nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r., w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L Nr 166/1 z dnia 30 kwietnia 2004 r.) oraz
- b) rozporządzenie Nr 987/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz.

UE L Nr 284/1 z dnia 30 października 2009 r.).

Ww. rozporządzenia zastępują dotychczas obowiązujące rozporządzenie Nr 1408/71 oraz rozporządzenie wykonawcze Nr 574/72 w zakresie, w jakim miały one zastosowanie **w krajach Unii Europejskiej**.

Do czasu podpisania przez UE umów międzynarodowych z Konfederacją Szwajcarską oraz zmiany w Porozumieniu o Europejskim Obszarze Gospodarczym, **przepisy rozporządzeń Nr 1408/71 oraz 574/72 w dalszym ciągu mają zastosowanie w postępowaniach dotyczących osób przemieszczających się do Norwegii, Islandii i Liechtensteinu oraz Szwajcarii**.

Przepisy **rozporządzeń Nr 1408/71 oraz 574/72 w dalszym ciągu mają także zastosowanie w postępowaniach dotyczących obywateli państw trzecich (tj. spoza Unii)**.

Zgodnie z decyzją Nr H1 z dnia 12 czerwca 2009 r. Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (Dz. U. UE C Nr 106/13), z zastrzeżeniem art. 87 ust. 8 rozporządzenia nr 883/2004 i art. 94 rozporządzenia nr 987/2009 (przepisy przejściowe dotyczące emerytur i rent), **wnioski złożone przed dniem wejścia w życie tychże rozporządzeń (tj. przed dniem 1 maja 2010 r.), co do zasady nadal podlegają prawu, które miało do nich zastosowanie w chwili ich złożenia**, a przepisy wspomnianych rozporządzeń mają zastosowanie jedynie do wniosków otwartych po wejściu w życie tychże rozporządzeń.

W przypadku wniosków o ustalenie prawa do świadczeń rodzinnych złożonych nie wcześniej, jak dnia 1 maja 2010 r., aktywność zawodowa członka rodziny za granicą nie decyduje już, jak to miało miejsce w przypadku wniosków składanych do dnia 30 kwietnia 2010 r., o tym czy koordynacja zachodzi czy nie, a jedynie ma wpływ na ustalenie, który kraj (zamieszkania członków rodziny czy pobytu innego członka rodziny) ma pierwszeństwo do wypłaty świadczeń rodzinnych.

Ponadto z dniem 1 maja 2010 r. z zakresu świadczeń rodzinnych w rozumieniu przepisów wspólnotowych, zostały wyłączone **świadczenia z funduszu alimentacyjnego**. Jednakże w przypadku aktywności zawodowej członka rodziny w **Norwegii, Islandii i Liechtensteinie**, z uwagi na to, że w przypadku tych krajów w dalszym ciągu mają zastosowanie przepisy rozporządzeń wspólnotowych Nr 1408/71 i 574/72, **świadczenia z funduszu alimentacyjnego dalej uznawane są za świadczenia rodzinne**. W przypadku Szwajcarii świadczenia z funduszu alimentacyjnego, w dalszym ciągu nie są uznawane za świadczenia rodzinne.

Przypominamy również, że zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r., Nr 139, poz. 992 ze zm.), wniosek o ustalenie prawa do świadczeń rodzinnych należy zawsze składać w urzędzie gminy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy (albo w ośrodku pomocy społecznej, w tych gminach, w których to ta jednostka realizuje zadania gminy w zakresie świadczeń rodzinnych) – nie zaś w ROPS-ie!

Celem uzyskania szerszych informacji o zasadach postępowania w sprawach świadczeń rodzinnych w sytuacjach wyjazdu członka rodziny do kraju, w którym mają zastosowanie przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz o zasadach ustalania koordynacji w przypadku złożenia wniosków od dnia 1 maja 2010 r., zapraszamy na stronę internetową Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie (<http://www.rops.krakow.pl/>), gdzie w zakładce „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego” znajdziecie Państwo wszystkie niezbędne dane.

**Tomasz Gniadek**

Kierownik Działu Koordynacji  
Systemów Zabezpieczenia Społecznego  
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej