

SYSTEM CERTYFIKACJI KLUBÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W STRONĘ PODNOSZENIA JAKOŚCI USŁUG REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ



 raport
końcowy

Warszawa 2014

SYSTEM CERTYFIKACJI KLUBÓW
INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
**W STRONĘ PODNOSZENIA JAKOŚCI USŁUG
REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ**

 raport
końcowy

Warszawa 2014

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

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

dr Marta Komorska
Anna Kuczyńska
Anna Mazur
Katarzyna Sokołowska
Andrzej Trzeciecki
Paweł Wiśniewski

Recenzja: Wojciech Zarzycki

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

ISBN 978-83-7951-337-6

Publikacja bezpłatna

Nakład 3500 egz.

Projekt okładki: Anna Skrok

Korekta i skład: Joanna Iwanowska, Marta Pobereszko

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

Fotografia na okładce: © Michael Brown – fotolia.com

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Spis treści

Podziękowanie	5
Wprowadzenie	7
Słowniczek	10
Rozdział I: Krajowe tło pilotażu SC KIS	11
1. Wymagania prawne tworzenia KIS.....	11
2. Krajowa statystyka KIS	13
Rozdział II: Efekty pilotażu SC KIS	17
1. Założenia pilotażowe SC KIS	17
2. Realizatorzy pilotażu SC KIS.....	19
3. Realizacja pilotażu SC KIS zgodnie z <i>Wytycznymi</i> oraz spełnienie standardu certyfikacyjnego	20
Rozdział III: Elementy certyfikacji – prezentacja działań klubów	29
1. Pojęcie Standardu Certyfikacyjnego KIS	29
2. Standard certyfikacyjny w sferze instytucjonalnej	30
3. Standard certyfikacyjny w sferze usługowej KIS	41
4. Procedura certyfikacji KIS.....	46
Rozdział IV: Wnioski końcowe	51
Podsumowanie.....	54

PODZIĘKOWANIE

Raport końcowy podsumowujący działania pilotażowe Systemu Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej (dalej SC KIS) w ramach projektu systemowego „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym” powstał jako jeden z czterech raportów i łącznie z pozostałymi tworzy niezbędne kompendium wiedzy wyznaczające standardy lokalnego współdziałania na rzecz rozwoju kompleksowych usług reintegracji społecznej i zawodowej. Wyżej wymieniony raport ukazuje szereg działań skierowanych do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, osób które długotrwale korzystają z pomocy społecznej i bez specjalistycznej pomocy nie są w stanie samodzielnie wyjść ze swojej trudnej sytuacji społecznej i zawodowej.

Raport końcowy powstał dzięki wysiłkowi zespołów projektowych, których zadaniem było nie tylko koordynowanie działań na terenie własnej gminy, ale także inspirowanie różnych instytucji, które zostały uznane z punktu widzenia problematyki zatrudnienia socjalnego za partnerskie i wspomagające proces dochodzenia do wymaganego standardu usług reintegracji społecznej i zawodowej w działającym klubie integracji społecznej.

Szczególne słowa podziękowania kierujemy do pracowników podmiotów poddanych procesowi certyfikacji w ramach pilotażu za dostarczenie wyczerpujących danych i informacji związanych z rezultatami pilotażu SC KIS, a także za sugestie związane z ewentualnym wykorzystaniem tego rozwiązania w praktyce. Słowa podziękowania kierowane są również w stronę regionalnych ośrodków polityki społecznej, szczególnie pod adresem ROPS Lublin oraz ROPS Poznań za duże zaangażowanie w wypracowanie rezultatów projektu, za otwartość na współdziałanie oraz cenne uwagi. Dzięki zrozumieniu konieczności koordynowania przebiegu pilotażu udało się w sposób kompleksowy promować rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Autorzy niniejszego raportu dziękują wszystkim zaangażowanym osobom i instytucjom za współpracę.

/ - / Autorzy Raportu Końcowego

WPROWADZENIE

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej znacznie przyspieszyło proces przeorientowania polityki społecznej z pasywnej na aktywizującą. W latach 2003–2007¹ przyjęto kilka regulacji prawnych dotyczących ważnych obszarów życia społecznego, tworząc warunki do wdrażania nowych instrumentów polityki społecznej. Pojawiła się także ekonomia społeczna, która dąży do pełnego zatrudnienia oraz promuje model włączenia społecznego osób zagrożonych wykluczeniem.

Istotną część rozwiązań ekonomii społecznej stanowią instrumenty, za pomocą których prowadzony jest proces reintegracji społecznej i zawodowej przez tzw. podmioty otoczenia ekonomii społecznej, np. centra i kluby integracji społecznej.

Ekonomia społeczna jest ukierunkowana na tworzenie partnerstw lokalnych pomiędzy samorządem, podmiotami gospodarczymi i społecznymi, które wspólnie powinny przyczyniać się do osiągnięcia celu, którym jest aktywne włączanie wspólnot lokalnych w życie społeczno-gospodarcze.

Rola programów reintegracyjnych, lokalnych partnerstw oraz współpraca międzysektorowa jest powszechnie uznana. Natomiast współpraca międzysektorowa w partnerstwach bezpośrednio przyczynia się do sprawnego organizowania usług społecznych, które powinny odpowiadać na potrzeby lokalnej społeczności, w tym na zainteresowanie usługami reintegracji społecznej i zawodowej. Centra integracji społecznej i kluby integracji społecznej stanowią przykład wdrożenia koncepcji aktywnej polityki społecznej opartej na zmianie podejścia do uzyskiwania przez niektóre grupy dysfunkcyjne wsparcia i pomocy państwa. Programy reintegracyjne realizowane w CIS i KIS obejmują taki rodzaj wsparcia, który angażuje osoby wykluczone w rozwiązywanie przyczyn ich trudnej sytuacji życiowej. Misją CIS i KIS jest mobilizowanie ludzi do działania, a głównym mottem praca oparta o wartości *empowermentu*, gdzie ludzie mają pełnić rolę „kierowcy”, a nie są tylko biernymi pasażerami². Tak więc wpisanie zarówno w programy reintegracyjne, jak i w system organizacyjny klubów zadań mających na celu wzmocnienie podmiotowości uczestników i umożliwienie im „przezwyciężania kontroli nad własnym życiem” otwiera przed osobami

¹ Patrz: ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (2004), ustawa o zatrudnieniu socjalnym (2003), ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2004), ustawa o pomocy społecznej (2004), ustawa o spółdzielniach socjalnych (2006), ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (2007).

² Zob. A. Karwacki, M. Rymśza, (2011), *Meandry upowszechniania koncepcji aktywnej polityki społecznej w Polsce*, [W:] M. Grewiński, M. Rymśza (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa, Wyższa Szkoła TWP w Warszawie, s. 30.

wykluczonymi szanse na pełne, aktywne i odpowiedzialne uczestnictwo w życiu społecznym. Przygotowanie rozwiązań usprawniających funkcjonowanie klubów integracji społecznej, a przede wszystkim gwarantujących odpowiednią jakość świadczonych usług reintegracyjnych może stanowić impuls do rozwoju społecznego poprzez efektywną aktywizację i wzmocnienia spójności w lokalnych społecznościach.

System Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej (SC KIS) jest jednym z trzech komponentów projektu „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym”, którego cele sformułowano następująco:

- Cel główny – uzyskanie w gminach synergii działań instytucji odpowiedzialnych za realizację zadań reintegracji społeczno-zawodowej grup osób wykluczonych społecznie, wzmocniającej jakość i efektywność świadczonych usług, poprzez wdrożenie w gminach MLW, budowanie w regionach platform współpracy RPW oraz wdrożenie systemu SC KIS.
- Cele szczegółowe:
 - a) zwiększenie stopnia koordynacji usług reintegracji społeczno-zawodowej oraz wzrost poziomu współpracy pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za pomoc i reintegrację społeczną a publicznymi służbami zatrudnienia na obszarze gminy,
 - b) wzmocnienie pozycji KIS w systemie reintegracji społeczno-zawodowej, gwarantującego wysoką jakość świadczonych usług wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez wypracowanie systemu ich certyfikacji,
 - c) istotnym elementem komponentu pilotażu SC KIS było kompleksowe oddziaływanie na lokalne podmioty polityki społecznej i rynku pracy nakierowane na podniesienie świadomości społecznej w zakresie synergicznego działania wszystkich instytucji odpowiedzialnych za aktywizację społeczno-zawodową na obszarze gminy, powiatu i województwa poprzez promowanie dobrych praktyk, działań Zespołu Konsultacyjno-Certyfikującego, a także organizację kampanii informacyjno-promocyjnej.

Pilotaż SC KIS został przeprowadzony w dziesięciu klubach integracji społecznej działających na terenie kraju, przy przyjęciu jednolitych ram formalno-organizacyjnych określonych przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich z siedzibą w Warszawie (dalej: CRZL), wśród których należy wymienić:

1. Materiały o charakterze informacyjnym, w tym następujące opracowania:
 - *Wtyczne dla wdrożenia systemu SC KIS,*
 - *Standard Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej.*

2. Indywidualne umowy na realizację zadań pilotażowych wskazujące wielkość środków finansowych oraz podstawowy zakres zadań do wykonania podczas przebiegu pilotażu SC KIS.

Każdy wykonawca pilotażu SC KIS został zobowiązany do prowadzenia bieżącego monitoringu w obrębie wewnętrznego postępu rzeczowego, w formie sporządzania raportów cząstkowych oraz raportu końcowego wskazującego efekty pilotażu oraz sugestie i uwagi dotyczące poszczególnych etapów procedury certyfikacji. Kluby realizujące działania pilotażowe SC KIS były poddane niezależnemu monitoringowi, który prowadził zewnętrzny wykonawca (wyłoniony przez CRZL) pod kątem dochodzenia do wyznaczonych celów.

Bardzo istotnym elementem pilotażowego wdrażania SC KIS było nawiązanie współpracy danego klubu ze wszystkimi instytucjami zaangażowanymi w proces certyfikacji z różnych szczebli administracji, których przedstawiciele wzięli czynny udział w konferencjach podsumowujących działania projektowe. Spotkania stanowiły także okazję do prezentacji rezultatów pracy KIS na szerszym forum, często z udziałem instytucji partnerskich, władz gminy, lokalnych przedsiębiorców, mieszkańców gminy oraz reprezentantów właściwego regionalnego ośrodka polityki społecznej. Konferencje lokalne były miejscem, w którym sformułowano wiele cennych wniosków i rekomendacji pod adresem ostatecznej redakcji dokumentów projektu, w tym: Standardu SC KIS, Wytycznych do wdrażania SC KIS, a także do zmian ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Informacje zawarte w Raporcie końcowym z pilotażu SC KIS będą podstawą do skorygowania kolejnych publikacji projektu, takich jak: *System Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej*, *Wytyczne dla wdrożenia SC KIS* oraz przygotowania rekomendacji dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnośnie do wdrażania Systemu Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej, który będzie wyznacznikiem wysokiej jakości świadczonych usług reintegracji społecznej i zawodowej przez jednostki zatrudnienia socjalnego typu klub integracji społecznej.

SŁOWNICZEK SC KIS

ZATRUDNIENIE SOCJALNE	Pojęcie odnoszące się do usług reintegracji społecznej i zawodowej, wykonywanych zgodnie z przepisami ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.).
PODMIOT ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO	Pojęcie stosowane do jednostki organizacyjnej świadczącej usługi reintegracji społecznej, utworzonej zgodnie z procedurą i wymogami ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.). Podmiotem zatrudnienia socjalnego jest centrum integracji społecznej lub klub integracji społecznej.
CIS	Centrum Integracji Społecznej oznacza jedną z ustawowych form organizacyjnych podmiotu zatrudnienia socjalnego.
KIS	Klub Integracji Społecznej oznacza jedną z ustawowych form organizacyjnych podmiotu zatrudnienia socjalnego.
EFS	Europejski Fundusz Społeczny.
FW KIS	Formularz wniosku o nadanie certyfikatu KIS.
KA KIS	Formularz karty audytu, tj. przeprowadzonych czynności audytu.
KPC KIS	Karta procesu certyfikacji prowadzona przez jednostkę certyfikującą.
REINTEGRACJA SPOŁECZNA	Działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu.
REINTEGRACJA ZAWODOWA	Działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.
CAS	Centralna Aplikacja Statystyczna – to elektroniczny system archiwizowania danych statystycznych z obszarów pomocy społecznej oraz zatrudnienia socjalnego, wspomaga proces raportowania i komunikacji pomiędzy jednostkami pomocy społecznej, działającymi na poszczególnych poziomach organizacyjnych: centralnym, wojewódzkim, powiatowym i gminnym. Centra i kluby integracji społecznej przekazują w tym systemie sprawozdania ze swojej działalności.
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej.
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy.
WPS UW	Wydział Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego.
CRZL	Centrum Rozwoju Służb Społecznych – to jednostka organizacyjna realizująca jako Instytucja Pośrednicząca II stopnia projekty systemowe m.in. w obszarze pomocy i integracji społecznej.
SC KIS	System weryfikacji oraz potwierdzania stosowania i utrzymywania standardu instytucjonalno-usługowego przez dany KIS, tj. standardu certyfikacyjnego.

I. KRAJOWE TŁO PILOTAŻU SC KIS

1. Wymagania prawne tworzenia KIS

Przepisy ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.) przewidują bardzo ograniczoną sekwencję procedur tworzenia klubu integracji społecznej jako podmiotu ekonomii społecznej, świadczącego usługi reintegracji społecznej i zawodowej.

Podstawą jest przepis art. 18 ust.1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, brzmiący:

Art. 18.

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

W kolejnych nowelizacjach uzupełniono ramy tworzenia KIS o kolejne przepisy art. 18a oraz 18b. Oba przepisy stały się podstawą porządkowania kwestii nie tylko powoływania klubów, ale wprowadzenia systemu certyfikowania świadczonych przez nie usług.

Art. 18a

Wojewoda prowadzi rejestr klubów integracji społecznej.

Wpis w rejestrze dokonuje wojewoda na podstawie zgłoszenia podmiotu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, w terminie 30 dni od daty zgłoszenia.

Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 2 dokonuje się na formularzu zgłoszenia, którego wzór oraz niezbędne załączniki określi minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w drodze rozporządzenia.

Podmiot, o którym mowa w art. 18 ust. 1, zobowiązany jest w przypadku zaprzestania prowadzenia klubu integracji społecznej do zgłoszenia tego faktu wojewodzie.

W przypadku stwierdzenia przez wojewodę faktu zaprzestania prowadzenia klubu integracji społecznej lub dokonania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 4, następuje wykreślenie z rejestru.

Art. 18b

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

KIS-y są z reguły jednostkami obejmującymi swoimi usługami osoby mieszkające na terenie najmniejszej jednostki samorządu terytorialnego, tj. gminy, dlatego dla optymalizacji procesu ich tworzenia i funkcjonowania niezwykle ważnym jest fakt kompatybilności przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym z innymi przepisami, w tym przede wszystkim z:

- Ustawą z dn. 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. 2013 r. poz. 594 z późn. zm.) – art. 9 ust. 1: *W celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi.*
- Ustawą z dn. 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 r. Nr 64 poz. 593, z późn. zm.) – art. 15 pkt 6: *Pomoc społeczna polega w szczególności na: ...6) rozwijaniu nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb.*
- Ustawą z dn. 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 855, z późn. zm.) – art. 2 ust. 1 dający podstawę do dobrowolnego i samorządowego decydowania o celach działalności, a także strukturach organizacyjnych takiego podmiotu.
- Ustawą z dn. 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (tekst jednolity: Dz. U. 1991 r. Nr 46 poz. 203 z późn. zm.) – art. 1 i art. 5 są podstawowymi wskazówkami prawnymi dla inicjatorów powołania klubu integracji społecznej w strukturach takiej organizacji.
- Ustawa z dn. 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651 z późn. zm.) – art. 2 ust. 2 oraz ust. 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych wskazujące obszar działalności tego podmiotu.

Doświadczenia ponad dziesięciu lat obowiązywania przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym wykształciły w praktyce kilka wzorców proceduralnych tworzenia KIS, przedstawionych na schemacie (rys. 1). Jednocześnie monitoring klubów wskazał na pewne ograniczenia w obrazie statystycznym wynikające z braku podstaw do określenia rzeczywistej liczby i struktury klubów działających w kraju. Różnego rodzaju ekspertyzy, badania i wywiady oscylowały zawsze wokół liczby 300 jednostek³.

Dopiero od 2012 r., po wprowadzeniu obowiązku rejestracji klubów przez wojewodów, możliwe stało się określenie rzeczywistej liczby działających jednostek.

³ Patrz: Informacja o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej – druk sejmowy nr 676 z dn. 31 lipca 2012 r., s. 31.

Rysunek 1. Schemat procedur postępowania w celu utworzenia Klubu Integracji Społecznej



Źródło: opracowanie własne.

Jednocześnie do uregulowania pozostał aspekt weryfikacji i kontroli standardów warunków pracy w klubie jak i świadczonych tam usług. Weryfikacja taka obecnie dotyczy tylko procedury uzyskiwania statusu Centrum Integracji Społecznej.

2. Krajowa statystyka KIS

Ogólna liczba działających jednostek zatrudnienia socjalnego na koniec 2013 r. wynosiła 280 podmiotów⁴. Realizacja projektu systemowego *Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym* z całą pewnością przyczyniła się nie tylko do dalszej promocji rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym, ale przede wszystkim do zwiększenia stopnia deklaracji jednostek samorządu terytorialnego i angażowania się w rozwój różnych form

⁴ Dane liczbowe wg statystyki systemu CAS.

organizacyjnych usług reintegracji społecznej i zawodowej. Podjęto także działania w kierunku wzmocnienia znaczenia partnerstw lokalnych działających na rzecz rozwoju zatrudnienia socjalnego, głównie poprzez promocję tworzenia i wzmacniania istniejących KIS jako najmniejszych organizacyjnie podmiotów świadczących usługi reintegracji. Pilotaż SC KIS przeprowadzony został w okresie, gdy efekty działalności podmiotów zatrudnienia socjalnego są już nie tylko statystycznie rejestrowane poprzez system CAS, ale także poddawane co dwa lata debacie sejmowej – Rada Ministrów przedstawia Sejmowi i Senatowi Rzeczypospolitej Polskiej specjalnie opracowaną informację o działalności centrów i klubów integracji społecznej. Stąd też wskazanym wydaje się przedstawienie kilku informacji statystycznych o stanie dotychczasowego funkcjonowania zatrudnienia socjalnego w formie klubów. Po dokonaniu w 2011 r. zmian w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, wprowadzających zasadę zgłaszania przez instytucje tworzące KIS nowo powstałej jednostki do rejestrów wojewodów⁵, według danych CAS na koniec grudnia 2013 r. było zarejestrowanych 156 klubów, natomiast uwzględniając dane według innych dostępnych źródeł informacyjnych, w kraju funkcjonowało łącznie ponad 220 klubów⁶.

Tabela 1. Liczba KIS w 2013 r. wg dostępnych zbiorów informacyjnych

Lp.	Wyszczególnienie	2012 r.	2013 r.
1	Liczba KIS w skali kraju (poz.1 + poz.2)	122	220
Z tego:			
2	Liczba zarejestrowanych KIS w systemie CAS, które są także zarejestrowane przez wojewodów	122	187
3	W tym: Liczba sprawozdań KIS w systemie CAS	120	156
4	Liczba KIS w rejestrach wojewodów, bez zgłoszenia się do systemu CAS i bez sprawozdań	Brak danych	33
5	Stopień wiedzy statystycznej o KIS (poz. 3 do poz. 1)	x	70,9%

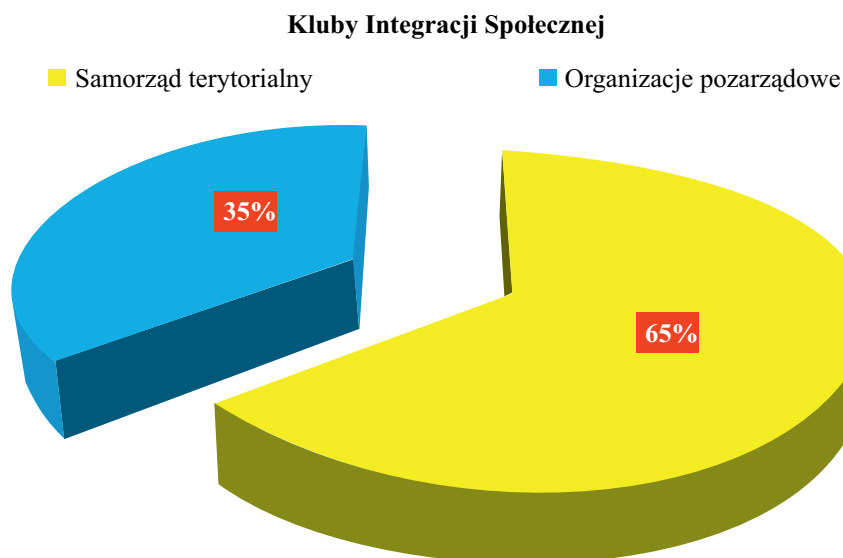
Źródło: opracowanie na podstawie danych CAS oraz rejestrów wojewodów.

⁵ Przepis art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.). Gmina, organizacja pozarządowa oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 2 pkt 3, prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób, o których mowa w art. 1, mogą prowadzić klub integracji społecznej. Klub integracji społecznej prowadzony jest po dokonaniu wpisu w rejestrze, o którym mowa w art. 18a.

⁶ Innymi źródłami informacji są rejestry regionalnych ośrodków polityki społecznej oraz informatory wydziałów polityki społecznej urzędów wojewódzkich.

Od początku wdrażania ustawy w większości przypadków inicjatywa tworzenia KIS należała do samorządów gmin (ponad 65% działających klubów), przy czym prawie 90% samorządowych klubów funkcjonuje w strukturach ośrodków pomocy społecznej. Tylko 35% klubów utworzyły organizacje pozarządowe.

Rysunek 2. *Tendencje założycielskie podmiotów zatrudnienia socjalnego*



Źródło: opracowanie na podstawie danych CAS.

W KIS zaangażowane są niewielkie zespoły pracownicze, co wynika przede wszystkim z braku możliwości finansowych instytucji tworzących. W skali kraju przeciętna liczba pracowników przypadająca na jeden statystyczny KIS wynosi 4 osoby. Pracownicy KIS angażowani są na podstawie wszystkich rodzajów umów zarówno o pracę, jak i cywilnoprawnych.

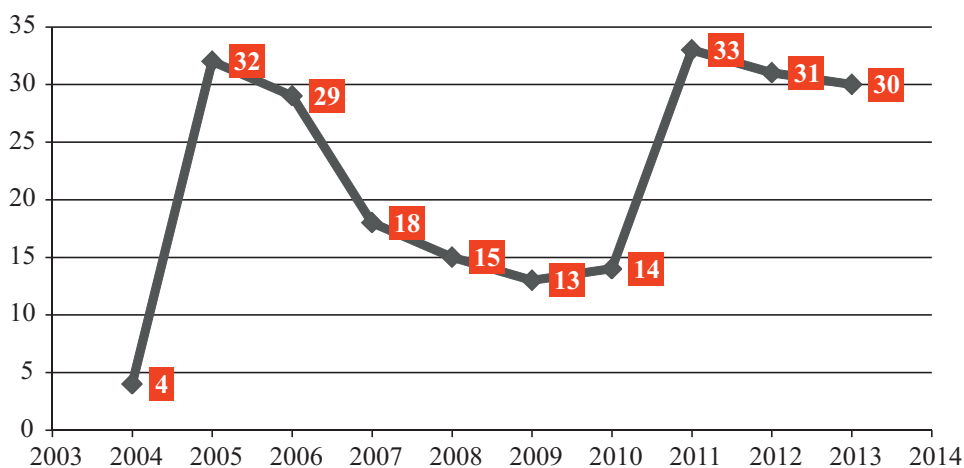
W 2011–2013 liczba osób, które korzystały z usług reintegracji społecznej i zawodowej w klubach wyniosła prawie 8 tys. Pozytywnie zajęcia ukończyło około 65% uczestników, w tym: prawie 30% uzyskało status „absolwenta klubu”⁷.

⁷ Absolwent klubu integracji społecznej to osoba, która uczestniczyła w zajęciach klubu integracji społecznej przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada ważne zaświadczenie, o którym mowa w art. 18 ust. 5a oraz zrealizowała postanowienia kontraktu socjalnego;

Podstawowym źródłem finansowania działalności KIS były środki pochodzące z EFS (prawie 84%) oraz środki samorządu gminnego (13%)⁸.

Dla przebiegu pilotażu SC KIS ważne było zwrócenie uwagi realizatorom lokalnych projektów (umów zawartych z CRZL) na dynamikę wzrostu liczby nowo powstających KIS w skali roku. W okresie 2010–2014 w rejestrach odnotowywano każdego roku przyrost ilościowy wyrażający się około 30 nowymi jednostkami. Zwiększenie liczby KIS-ów nastąpiło w latach 2010–2012, gdy systematycznie pogarszała się sytuacja na rynku pracy, a instrumenty aktywizacji społecznej i zawodowej zaczęto traktować jako ważny element wsparcia dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Graficzne zestawienie zmian ilościowych KIS przedstawia rysunek 3.

Rysunek 3. Roczne przyrosty liczby KIS w okresie 2004–2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CAS.

Pilotaż SC KIS przeprowadzono w okresie, kiedy roczne, ilościowe przyrosty jednostek KIS były najwyższe od chwili wprowadzenia ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Promocja efektywności zatrudnienia socjalnego to jeden z kluczowych argumentów przedstawianych realizatorom Modelu Lokalnej Współpracy, wzmacniający podjęcie decyzji o tworzeniu klubów.

⁸ Patrz: Projekt „Informacja o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej w okresie 2012–2013”, MPiPS 2014 r.

II. EFEKTY PILOTAŻU SC KIS

1. Założenia pilotażowe SC KIS

Kluby integracji społecznej w ciągu dziesięciu lat obowiązywania ustawy o zatrudnieniu socjalnym stały się w wielu rejonach kraju trwałym partnerem publicznych służb zatrudnienia oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, uzupełniając system działań aktywizacyjnych wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. KIS-y, realizując zadania reintegracji społecznej i zawodowej, były też „konsumentem” środków publicznych, jednak z perspektywy oceny poziomu skuteczności i efektywności oferowanych usług nie zawsze spełniały swoją funkcję. Pilotaż SC KIS stanowi próbę dokonania niezbędnej korekty i wprowadzenia systemu weryfikacji klubów pod kątem poziomu ich przygotowania do profesjonalizacji i efektywności świadczonych przez nie usług. System ten testowały funkcjonujące oraz nowo tworzone KIS-y. Trzy kluczowe założenia tego systemu to:

1. **Weryfikacja przygotowania do wykonywania zadań reintegracji społecznej i zawodowej jest dobrowolna** – oznacza to, że każda instytucja tworząca KIS samodzielnie podejmuje decyzję o poddaniu się procedurom SC KIS i subiektywnie ocenia korzyści z niego wynikające.
2. **SC KIS – pomoc dla instytucji w procesach decyzyjnych** – oznacza, że posiadanie dokumentu potwierdzającego spełnianie określonych standardów organizacyjnych i usługowych może stanowić kartę przetargową podejmowania decyzji o przyznaniu publicznych środków finansowych przy: powierzaniu zadań publicznych w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej, wyborze w trybie konkursowym, wyborze w systemie zamówień publicznych.
3. **SC KIS – promocja praktyk KIS** – oznacza, że katalog certyfikowanych jednostek, które gwarantują wysoką jakość usług i efektywność swojej działalności, będzie promować dobre wzorce.

Schemat procesu certyfikacji został oparty na dwóch zasadniczych elementach:

- (a) proceduralnej ścieżce weryfikacji stopnia przygotowania danej instytucji (gminy, organizacji pozarządowej) do utworzenia KIS, oraz
- (b) na standardzie SC KIS.

Proces SC KIS składa się z trzech zasadniczych osi tworzących spójny układ wzajemnych powiązań. Na każdej z tych osi występuje kilka elementów:

- Oś instytucjonalna – to zbiór zidentyfikowanych elementów, którymi są instytucje i podmioty występujące przy realizacji zadań ustawy o zatrudnieniu socjalnym,

z określonymi rolami, upoważnieniami oraz zakresem odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności proceduralnej (np. zachowanie terminów wykonania czynności);

- Oś proceduralna – to zbiór czynności niezbędnych do wykonania w celu przyznania certyfikatu: 1) czynności o charakterze analityczno-weryfikującym, pozwalające ocenić spełnienie wymogów standardu certyfikacyjnego; 2) czynności związane z audytem certyfikacyjnym; 3) czynności potwierdzające uzyskany certyfikat. Ważną kwestią na tej osi systemu SC KIS są ściśle określone przedziały czasowe warunkujące sprawne przeprowadzenie całego procesu;
- Oś informacyjna – to zbiór elementów będących informacjami wchodzącymi do SC KIS i wychodzących z niego, a także elementów tworzących katalog dokumentów, które są dostarczane do systemu i które z niego wychodzą. Na tej osi SC KIS będą umieszczone odpowiednie wzory formularzy.

Rysunek 4. Schemat SC KIS

Oś instytucjonalna		Oś proceduralna		Oś informacyjna	
Elementy osi	Instytucje administracji	Elementy osi	Czynności analityczno-weryfikujące	Elementy osi	Informacje wchodzące: Wniosek o nadanie Certyfikatu
	Podmioty zatrudnienia socjalnego		Czynności audytu		Informacje uzupełniające
			Czynności nadające i potwierdzające Certyfikat		Informacje wychodzące: Certyfikat

Źródło: Podręcznik szkoleniowy „Standard Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej”, CRZL 2013.

Procedura uzyskiwania certyfikatu została szczegółowo opisana w dostępnych publikacjach projektu: *Standard Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej – podręcznik szkoleniowy* oraz *Wytyczne dla wdrożenia systemu SC KIS*.

Dokumenty te, obok umowy o dofinansowanie projektu, wyznaczały ramy formalno-organizacyjne pilotażu. Większość jednostek uczestniczących w jego wdrażaniu podkreślała duże znaczenie konsultacji z doradcami merytorycznymi oraz innymi jednostkami realizującymi projekt.

2. Realizatorzy pilotażu SC KIS

Kluby integracji społecznej uczestniczące w pilotażu były przede wszystkim jednostkami nowymi, utworzonymi w krótkim czasie przed realizacją projektu lub na jego potrzeby. Większość z nich ulokowana została w strukturach organizacyjnych ośrodków pomocy społecznej, tylko jeden klub – w Luchowie Dolnym (gmina Tarnogród) – został utworzony w strukturze urzędu gminy.

Zestawienie realizatorów biorących udział w pilotażu przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Zestawienie jednostek biorących udział w pilotażu

Lp.	Nazwa klubu/gmina	Instytucja tworząca/ model funkcjonowania klubu	Data rejestracji u wojewody/ rozpoczęcia działalności
1	KIS „Aktywni” w Tomaszowie Lubelskim	Gmina Tomaszów Lubelski/ w strukturze OPS	7.02.2014
2	KIS w Ulhówku	Gmina Ulhówek/w strukturze OPS	16.01.2014
3	KIS w Sochaczewie	Gmina Sochaczew/w strukturze OPS	15.04.2014
4	KIS w Stoczku	Gmina Stoczek/w strukturze OPS	7.01.2014
5	KIS w Komarowie-Osadzie	Gmina Komarów Osada/ w strukturze OPS	22.01.2014
6	KIS w Luchowie Dolnym	Gmina Tarnogród/w strukturze Urzędu Miejskiego	16.01.2014
7	KIS w Adamowie (pow. zamojski)	Gmina Adamów/w strukturze OPS	22.01.2014
8	KIS w Miłkach	Gmina Miłki/w strukturze OPS	18.03.2014
9	KIS w Adamowie (pow. łukowski)	Gmina Adamów/w strukturze OPS	6.02.2014
10	KIS w Drelowie	Gmina Drelów/w strukturze OPS	6.02.2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów końcowych.

Wśród jednostek realizujących SC KIS nie było przedstawicieli klubów działających w strukturze organizacji pozarządowych.

Rysunek 5. *Struktura KIS biorących udział w pilotażu SC KIS*



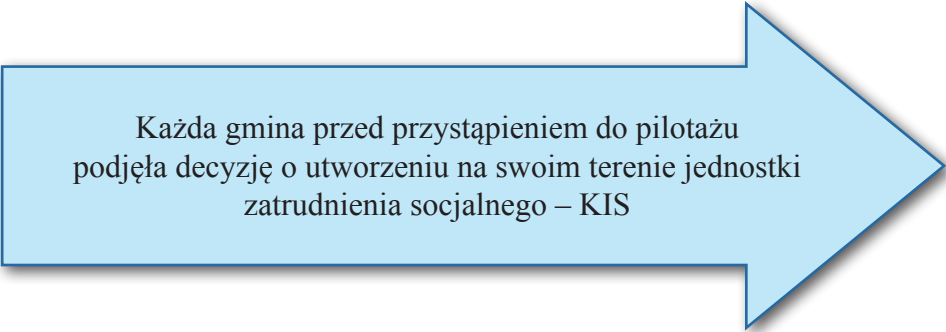
Źródło: *Opracowanie własne.*

Struktura klubów biorących udział w pilotażu SC KIS była analogiczna do tej, jaka występuje w praktyce i jest uznawana jako trend założycielski KIS.

3. Realizacja pilotażu SC KIS zgodnie z *Wytycznymi* oraz spełnienie standardu certyfikacyjnego

Wytyczna: utworzenie lub dysponowanie klubem integracji społecznej.

W opinii jednostek realizujących pilotaż była to wytyczna niepodlegająca opiniowaniu, ponieważ to działający klub był przedmiotem testowania. Jako inicjatorów tego przedsięwzięcia najczęściej wskazywano kierowników ośrodków pomocy społecznej, którzy z racji swoich dotychczasowych obowiązków zawodowych mają najlepsze rozeznanie w obszarze sytuacji społeczno-zawodowej mieszkańców. Ponadto w OPS sporządzane są bilanse potrzeb pomocy społecznej, analizowane zasoby pomocy społecznej oraz formułowane gminne strategie rozwiązywania problemów społecznych.



Każda gmina przed przystąpieniem do pilotażu
podjęła decyzję o utworzeniu na swoim terenie jednostki
zatrudnienia socjalnego – KIS

Zgodnie z przepisami ustawy o pomocy społecznej (patrz. Art. 16a) do zadań gminy należy roczne opracowanie oceny zasobów pomocy społecznej służącej m.in. tworzeniu gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Przepisy ustawy ograniczają jednak zarówno etap planowania strategicznego, a następnie działań do rozwiązań zamkniętych w obszarze instytucji pomocy społecznej, redukując znacznie zakres podejmowanej profilaktyki społecznej oraz współpracy międzysektorowej⁹. W przypadku jednostek uczestniczących w pilotażu decyzja o utworzeniu KIS stworzyła płaszczyznę do rozwinięcia działań o charakterze profilaktycznym, także poprzez szerokie promowanie zatrudnienia socjalnego, a przede wszystkim stała się platformą otwierającą możliwości inicjowania współpracy partnerskiej i międzysektorowej.

Dokumenty planowania strategicznego były wskazywane przez realizatorów pilotażu jako podstawa do sporządzenia diagnozy sytuacji społecznej i zawodowej w gminie, która pozwalała zdefiniować podstawowe problemy grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Bilans otwarcia zawierający diagnozę wykluczenia stanowił uzasadnienie przy podjęciu decyzji o utworzeniu KIS.

Wszystkie kluby uczestniczące w pilotażu SC KIS działają wg dwóch wariantów:

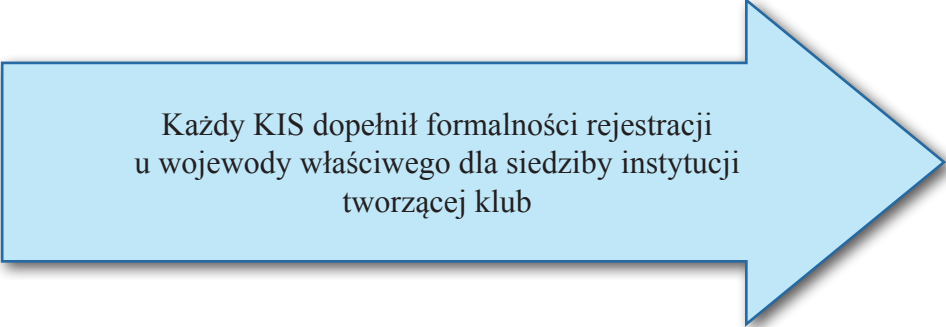
- Klub Integracji Społecznej funkcjonujący jako wyodrębniona jednostka organizacyjna gminy,
- Klub Integracji Społecznej funkcjonujący w strukturze ośrodka pomocy społecznej.

Decyzja OPS o utworzeniu klubu w ramach struktury placówki wymagała zastosowania procedury administracyjnej, tj. zmian statutów i regulaminów organizacyjnych.

⁹ J. Staręga-Piasek (2013), *Metodologia strategicznego rozwiązywania problemów społecznych*, CRZL, Warszawa.

Wytuczna: rejestracja klubu u wojewody

Każdy klub realizujący pilotaż zarejestrował swoją działalność, spełniając tym samym wymóg ustawy o zatrudnieniu socjalnym określony w art. 18a.

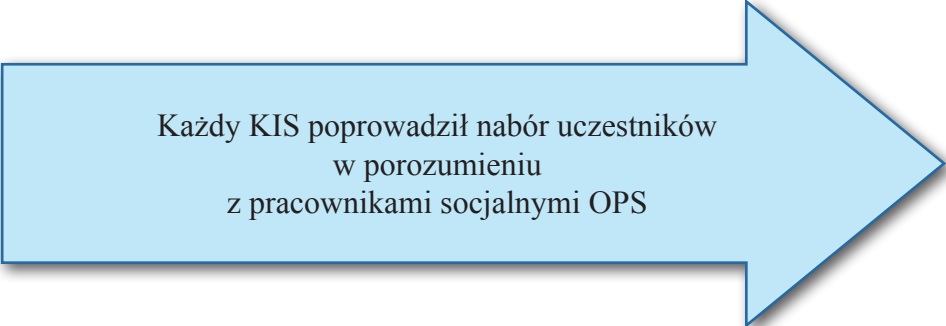


Każdy KIS dopełnił formalności rejestracji u wojewody właściwego dla siedziby instytucji tworzącej klub

Wytuczna 1.2 pełniła w zasadzie rolę zapisu przypominającego o obowiązku realizacji zapisów ustawowych. Wątpliwości i zgłoszone uwagi dotyczyły wskazania terminu dokonania stosownego zgłoszenia, ale obowiązujący zapis w ustawie jest jednoznaczny i nie wymaga doprecyzowania – art. 18 punkt 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym: *Gmina, organizacja pozarządowa oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 2 pkt 3, prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób, o których mowa w art. 1, mogą prowadzić klub integracji społecznej. Klub integracji społecznej prowadzony jest po dokonaniu wpisu w rejestrze, o którym mowa w art. 18a.*

Wytuczna: dobór uczestników zajęć reintegracji społecznej i zawodowej

Osobami uprawnionymi do korzystania z usług KIS są, w szczególności, osoby wskazywane w art. 1 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, które jednocześnie realizują zapisy kontraktu socjalnego zawartego w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej. Szczegółowe warunki doboru grupy uczestników takie jak: liczebność, zasady zgłaszania się do KIS oraz procedura rekrutacji, w większości placówek objętych pilotażem zostały określone w regulaminie działalności klubu.

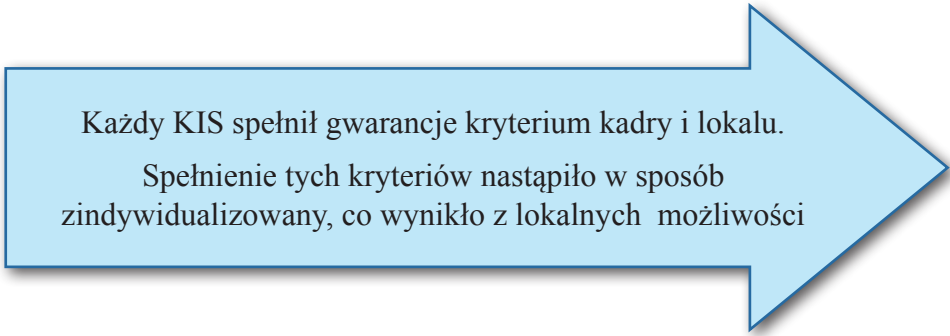


Każdy KIS poprowadził nabór uczestników w porozumieniu z pracownikami socjalnymi OPS

W większości testowanych jednostek grupa docelowa była wybierana spośród osób dotychczas korzystających z pomocy społecznej. Jednak na uwagę zasługuje rozwiązanie zastosowane w Stoczku (woj. mazowieckie), gdzie proces rekrutacji był otwarty, poprzedzony ogólnodostępną akcją informacyjną oraz włączeniem partnerów z rynku pracy. *Rekrutacja rozpoczęła się 10.01.2014 r. zamieszczeniem ogłoszenia o naborze do KIS, na stronie internetowej gminy i tablicach informacyjnych na terenie całej gminy. Trzy rekrutowane osoby zgłosiły się same, a pozostałe zostały skierowane przez PUP w ramach zawartego porozumienia. Osoby (przyjmowane według kolejności zgłoszeń) zainteresowane uczestnictwem w KIS trafiły do pracownika socjalnego, który po wstępnej rozmowie decydował o zakwalifikowaniu do działań w KIS (...) Współpraca z PUP przyspieszyła proces rekrutacji uczestników KIS. Dzięki KIS, PUP miał możliwość zaproponowania innej formy wsparcia dla osób bezrobotnych (KIS w Stoczku jest jedyną tego rodzaju placówką w powiecie), a KIS szybciej pozyskał uczestników¹⁰.*

Wytyczna: gwarancja kadry i bazy lokalowej

Realizacja wytycznej 1.4 nie stanowiła bariery organizacyjnej, jednakże w sposobie jej realizacji dało się zauważyć indywidualne i elastyczne podejście do wskazywanego elementu Standardu KIS. Każdy KIS posiada odpowiednio wyposażoną w sprzęt techniczny bazę lokalową, którą dysponuje na podstawie zawieranych umów i porozumień różniących się formą i zakresem. Na przykład KIS w Luchowie Dolnym (gmina Tarnogród) dysponuje wyciągiem z księgi wieczystej potwierdzającym prawo do lokalu, a KIS w Drelowie korzysta z pomieszczeń ochotniczej straży pożarnej na podstawie umowy ustnej. Jednak większość jednostek dysponuje lokalami na podstawie umów najmu.



Każdy KIS spełnił gwarancje kryterium kadry i lokalu.
Spełnienie tych kryteriów nastąpiło w sposób
indywidualizowany, co wynikało z lokalnych możliwości

¹⁰ Raport cząstkowy opracowany na podstawie danych z realizacji poszczególnych etapów pilotażu Systemu Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej (SC KIS) w ramach projektu pn. „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym”, gmina Stoczek, sierpień 2014.

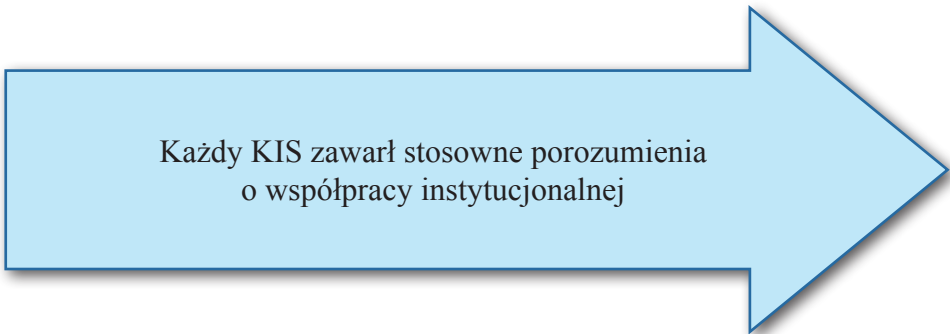
Wymagany standard świadczonych usług zmierza do zagwarantowania odpowiednich zasobów kadrowych – specjalistów, tj. osób profesjonalnie przygotowanych do pełnienia swoich obowiązków. Wytuczne nie narzucają sposobu zatrudnienia, pozostawiając wybór optymalnej, zgodnej z obowiązującymi przepisami formy instytucjom tworzącym KIS. Optymalny skład pracowniczy to: kierownik klubu (lider), specjaliści z następujących dziedzin: psycholog, terapeuta, doradca zawodowy oraz pracownik socjalny. Zadania kierownika/lidera klubu obejmują szeroki zakres zadań administracyjnych i merytorycznych w zależności od lokalnych potrzeb. Tak więc pracownik podejmujący rolę kierownika/lidera klubu powinien posiadać umiejętności w zakresie administrowania jednostką, kierowania zespołem, animowania procesów w grupie uczestników, a także podejmowania współpracy z instytucjami i podmiotami w środowisku lokalnym.

Kluby realizujące działania pilotażowe angażowały pracowników w różny sposób. Zatrudnienie w formie umowy o pracę najczęściej stosowano w odniesieniu do stanowiska kierownika/lidera klubu oraz pracownika administracyjno-księgowego. Pozostałe funkcje były „obsadzone” w zależności od dostępności środków i specjalistów w okresie testowania. Z uwagi na fakt, że większość klubów była tworzona w strukturach ośrodków pomocy społecznej, ich pracownicy pełnili różne role w klubie na zasadzie rozszerzenia zakresu ich obowiązków. Dotyczyło to zarówno pracowników socjalnych, jak i terapeutów, prawników, psychologów. Na nowych stanowiskach, tworzonych tylko i wyłącznie dla KIS, jak np. doradca zawodowy, pedagog, terapeuta uzależnień zatrudniano osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Interesujące rozwiązanie zaangażowania kadry specjalistów przedstawił KIS w Luchowie Dolnym (gmina Tarnogród), w którym w celu zapewnienia dostępności do odpowiedniej klasy specjalistów podpisano umowę na świadczenie usług z prywatnym gabinetem psychoterapii.

Wszystkie testujące podmioty deklarowały, iż zapewniły odpowiednią kadre, jednocześnie wskazywały na istnienie ograniczeń w dostępie do specjalistów na terenie małych gmin wiejskich.

Wytuczna: *partnerstwo instytucjonalne*

Partnerstwo ze swej natury uzupełnia i wspomaga działania samorządów terytorialnych i ich jednostek organizacyjnych poprzez zdolność do podejmowania niekonwencjonalnych przedsięwzięć z udziałem wszystkich instytucji, organizacji i osób indywidualnych, kierujących się zasadą solidaryzmu w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu na obszarze gminy. Partnerska współpraca instytucji zapewnia także bogaty i rzetelny zbiór wiedzy o lokalnym środowisku oraz otwiera ścieżki do budowy dobrych programów i strategii lokalnego rozwoju, opartych na wiedzy i doświadczeniu różnych grup i instytucji, tworzących kapitał ludzki i społeczny w najbliższym środowisku.



Każdy KIS zawarł stosowne porozumienia
o współpracy instytucjonalnej

Potencjał partnerstwa docenili wszyscy realizatorzy pilotażu, nawiązując współpracę ze strategicznymi instytucjami, jakimi dla klubu są OPS i PUP. Lista partnerów wspólnie pracujących na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu w gminie często była uzupełniana o lokalne organizacje pozarządowe, jednostki szkoleniowe, centra integracji społecznej działające na danym obszarze oraz pracodawców. Każdy klub w czasie realizacji pilotażu zadbał o sformalizowanie tej formy współpracy, podpisując lub uzupełniając w aneksie wcześniej zawarte porozumienia. Wszystkie zawarte porozumienia partnerskie jednoznacznie wskazywały na wspólne działania na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu i rozwijania usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz ich duże znaczenie w rozwoju społeczności lokalnych.

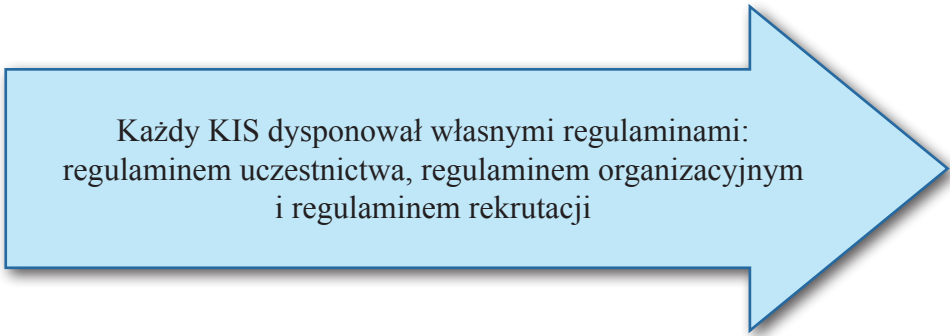
Wytyczna: *podstawowa dokumentacja KIS*

Klub integracji społecznej powinien dysponować następującymi opracowaniami własnych dokumentów: (a) regulamin uczestnictwa w zajęciach KIS, (b) narzędzia diagnozy osobowościowej uczestników, w tym: ankieta ogólna, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych, oraz formularze testu psychologicznego do oceny początkowej poziomu umiejętności i predyspozycji uczestnika zajęć.

Tak sformułowana wskazówka umożliwiła, z jednej strony wyznaczenie niezbędnego minimum pozwalającego ocenić zakres usług świadczonych w KIS. Z drugiej strony zostawiła margines dowolności niezbędny do dokumentowania pracy odpowiadającej na indywidualne potrzeby każdego uczestnika. Specyfika usług KIS wymaga od zatrudnionych tam specjalistów stosowania najbardziej efektywnych w danych warunkach narzędzi, które są wybierane spośród dostępnych na rynku (np.: testy psychologiczne) lub też tworzone na potrzeby grupy (doradztwo zawodowe, warsztaty motywacyjne itp.).

Otwartość w tworzeniu dokumentów pozwala także na wpisanie w tekście regulaminu wskazanych form aktywnego współzarządzania klubem przez jego uczestników. Przykładem takiego „współzarządzania” mogą być różne formy

samopomocy lub możliwość przekazywania opinii o charakterze podejmowanych działań w KIS, np. decyzje o animacji czasu wolnego, propozycje zajęć lub zasad współpracy. Zaangażowanie uczestników może zostać wzmocnione poprzez określenie formy doradczej, np. poprzez utworzenie Rady uczestników KIS. Wprowadzenie zapisu o aktywnym włączeniu uczestników w proces zarządzania stwarza możliwość obudzenia w nich własnej inwencji, współodpowiedzialności i postaw proaktywnych, które w efekcie umożliwią skuteczną reintegrację społeczną.



Każdy KIS dysponował własnymi regulaminami:
regulaminem uczestnictwa, regulaminem organizacyjnym
i regulaminem rekrutacji

Podstawowa dokumentacja KIS, w zależności od potrzeb, była uzupełniana o różne załączniki i służyła unormowaniu pracy klubu. Przykład:

(...) Regulamin rekrutacji uczestników Klubu Integracji Społecznej w Luchowie Dolnym. Regulamin określa warunki rekrutacji i uczestnictwa (...) Regulaminem niniejszym zostały określone m.in.:

- zasady rekrutacji w tym w szczególności, „kto może być uczestnikiem zajęć w KIS,*
- przebieg procesu prowadzenia rekrutacji,*
- prawa i obowiązki uczestników.*

Ponadto w Regulaminie rekrutacji określono wzory dokumentów rekrutacyjnych, tj.:

- kartę rekrutacyjną,*
- deklarację zapoznania się z regulaminem organizacyjnym KIS,*
- oświadczenie o wyrażaniu zgody na przetwarzanie danych osobowych.*

Każdy z uczestników był zobowiązany do wypełnienia ankiety ogólnej, kwestionariusza preferencji i zainteresowań zawodowych oraz formularza testu psychologicznego. Dokumenty te były przygotowane przez Lidera KIS oraz psychologa zatrudnionego do realizacji zajęć w klubie. Ponadto uczestnicy sporządzali przy pomocy doradcy zawodowego Indywidualne Plany Działania¹¹.

¹¹ Raport końcowy na podstawie danych z realizacji oraz wytyczne korygujące przebieg pilotażu System Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej na podstawie danych KIS w Luchowie Dolnym, Tarnogród, sierpień 2014.

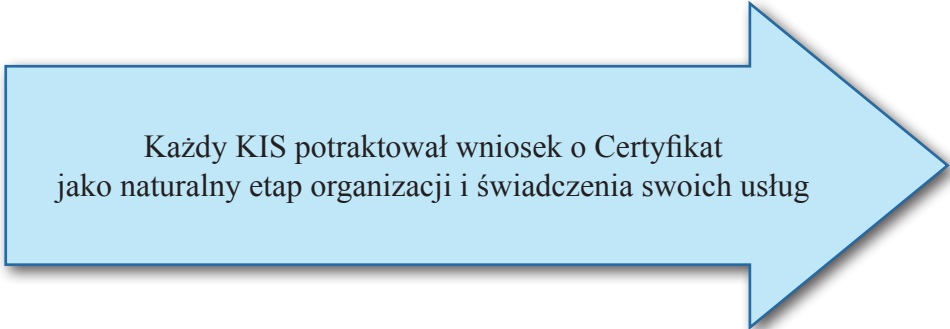
(...) *W ramach działalności Klubu Integracji Społecznej gminy wiejskiej Komarów-Osada stworzono własne dokumenty służące realizacji zadań Klubu:*

- *Regulamin Organizacyjny Klubu Integracji Społecznej wraz z załącznikami (m.in. regulamin uczestnictwa w zajęciach KIS, wniosek o uczestnictwo)*
- *narzędzia diagnozy osobowościowej uczestników: ankietę ogólną, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych, formularz testu psychologicznego¹².*

Dokumentacja wewnętrzna KIS uzależniona jest od indywidualnych uwarunkowań funkcjonowania danego klubu oraz ukierunkowania jego usług w zależności od rodzaju grupy uczestników.

Wytyczna: wniosek o nadanie certyfikatu KIS

Wszystkie uczestniczące w pilotażu kluby traktowały wniosek o nadanie certyfikatu jako naturalny etap organizacji jednostki zatrudnienia socjalnego, jaką jest KIS. Zastrzeżenia budził jedynie brak jednoznacznego wskazania terminu złożenia wniosku. Jednakże mając na uwadze fakultatywny charakter decyzji instytucji tworzącej KIS, o poddaniu się weryfikacji w SC KIS trudno jednoznacznie określić datę.



Każdy KIS potraktował wniosek o Certyfikat jako naturalny etap organizacji i świadczenia swoich usług

Zrealizowany pilotaż w wybranych KIS pozwolił na zebranie uwag i opinii, które jednoznacznie potwierdziły przydatność i zasadność wymienionych *Wytycznych*. Wskazano zarówno na trafność ustalenia kolejności podejmowanych działań, jak również na fakt, że przyczyniły się do osiągnięcia celów projektu w wyznaczonym terminie.

¹² Raport końcowy z realizacji zadania w gminie wiejskiej Komarów-Osada, Komarów-Osada, sierpień 2014.

Katalog wytycznych zamykają:

- 1) WYTYCZNE DLA JEDNOSTKI CERTYFIKACYJNEJ – Wydział Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego;
- 2) WYTYCZNE DLA JEDNOSTKI AUDYTU CERTYFIKACYJNEGO – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej;
- 3) WYTYCZNE DLA JEDNOSTKI ODWOŁAWCZEJ – Departament Pomocy i Integracji Społecznej MPiPS;

Ocena przedstawionych powyżej *Wytycznych* nie została opracowana, ponieważ raporty końcowe wykonawców pilotażu SC KIS nie zawierały żadnych informacji na ich temat.

III. ELEMENTY CERTYFIKACJI – PREZENTACJA DZIAŁAŃ KLUBÓW

1. Pojęcie Standardu Certyfikacyjnego KIS

Standardy mogą określać i definiować jakość usług w różnych obszarach, np. pracy psychologicznej, terapeutycznej czy edukacji i aktywizacji zawodowej. Standaryzacja usług służy w pełni realizacji celów i priorytetów polityki społecznej. Standardy mogą być wskazówkami metodologicznymi, pewnym katalogiem propozycji lub zbiorem technicznych procedur, które powinny być wdrażane bez żadnych odstępstw. Standardy mogą definiować zarówno minimalne, jak i precyzować optymalne wymagania dotyczące określonych usług.

Jedna z definicji wskazuje, iż: *Standard minimalny – to akceptowany zestaw norm i procedur, które na danym poziomie rozwoju cywilizacyjnego i ekonomicznego są niezbędne dla prawidłowej realizacji zadania/usługi. Zejście poniżej standardu minimalnego jest nieakceptowane społecznie i niegwarantujące możliwości osiągnięcia celu założonego zadania/usługi*¹³. Uzasadnieniem zastosowania tego podejścia w przypadku standaryzacji usług zatrudnienia socjalnego była specyfika zasad prowadzenia reintegracji społecznej i zawodowej. Zakres tych usług powinien wpisywać się w proponowane ramy, ale każdorazowo musi być dostosowany do indywidualnych potrzeb uczestników oraz do specyficznych warunków środowiska, w którym funkcjonuje KIS.

Testowany w ramach pilotażu Standard Certyfikacji KIS składa się z dwóch części:

- 1) **sfery instytucjonalnej KIS** – tzw. *standard instytucjonalny*, to określenie pożądanego kształtu w odniesieniu do struktury organizacyjnej klubu, reguł i zasad organizacji i uczestnictwa w zajęciach (w tym form zaangażowania uczestników w organizację działań KIS), kadry oraz warunków techniczno-lokalowych, a także zakresu współpracy klubu z instytucjami działającymi w lokalnym środowisku społecznym;
- 2) **sfery usługowej KIS** – tzw. *standard usługowy*, czyli ustalenie ram programowych zapewniających wykonanie nałożonych przez ustawę o zatrudnieniu socjalnym zadań, w wymiarze pracy z jednostką oraz pracy

¹³ J. Boczoń, (2007), *Poradnik standaryzacji usług społecznych*, Wyd. Splot, Warszawa.

z grupą osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, uwzględniający indywidualnie zdiagnozowane potrzeby i opinie uczestników oraz specyfikę sytuacji społeczno-gospodarczej środowiska lokalnego.

Wszystkie realizujące pilotaż podmioty dostosowały swoją pracę do kryteriów wymaganych przez SC KIS, jednocześnie zachowały indywidualne podejście do działań w obu sferach.

2. Standard certyfikacyjny w sferze instytucjonalnej

Zakres instytucjonalny standardu KIS obejmował:

- **Kryterium Bazy Lokalowej KIS** – określające dysponowanie odpowiednim pod względem powierzchni i wyposażenia miejscem, w którym można prowadzić zajęcia z uczestnikami KIS. Lokal powinien być dostosowany do grupy docelowej i charakteru zajęć oraz wyposażony w niezbędny sprzęt i urządzenia dostosowane do rodzaju i tematyki planowanych zajęć.

Spełnienie kryterium „Bazy Lokalowej KIS” to również zapewnienie dostępu do urządzeń higieniczno-sanitarnych, pomieszczeń socjalno-bytowych, a także w wypadku kierowania usług do grupy osób niepełnosprawnych dostępności pomieszczeń dostosowanych do obsługi osób niepełnosprawnych zgodnie z wymogami prawa budowlanego w zakresie dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz uzyskania pozwolenia na użytkowanie (Ustawa z dnia 7.07.1994 r., Dz. U. z 2000 r., nr 106, poz. 1126 z późn. zm.).

- **Kryterium Kadry KIS** – oznacza dysponowanie minimalnym zakresem zasobów kadrowych gwarantujących sprawną organizację programu zajęć z uczestnikami, prawidłowe funkcjonowanie klubu oraz efektywną współpracę z lokalnymi instytucjami (OPS, PUP). Proponowany skład personelu KIS (bez względu na rodzaj umowy o zatrudnieniu) to sześciuosobowy zespół specjalistów legitymujący się odpowiednim i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym:
 - a) Lider klubu – kierownik,
 - b) Pracownik administracyjno-księgowy,
 - c) Pracownik socjalny,
 - d) Specjaliści: psycholog, terapeuta, doradca zawodowy, prawnik.

Wymiar czasu pracy na poszczególnych stanowiskach powinien zapewnić prawidłową realizację planu pracy oraz programów edukacyjnych w jednostce.

- **Kryterium Organizacji KIS** – oznacza, że klub musi prowadzić dokumentację potwierdzającą sposób organizacji pracy w jednostce. Dokumentacja powinna być dostosowana do potrzeb KIS i zatwierdzona do użytkowania zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Podstawowy zestaw dokumentów to:

1. Regulamin określający zasady organizacji pracy w KIS, w tym: relacje pomiędzy uczestnikami a kadrami, zasady korzystania z zasobów technicznych klubu, zasady uczestnictwa w zajęciach, ramy czasowe trwania zajęć itp.
 2. Formularze, czyli dokumenty pozwalające zbierać niezbędne informacje o uczestnikach, diagnozować ich potrzeby i oczekiwania, np.: narzędzia diagnozy potencjału i potrzeb uczestników – ankieta ogólna, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych oraz zestaw testów psychologicznych do oceny początkowej poziomu umiejętności i predyspozycji uczestnika zajęć (np.: bateria testów NEO-FFI).
 3. Dokumenty potwierdzające ramy czasowe prowadzonych w KIS zajęć. Standard przewiduje, że czas realizacji zajęć każdorazowo powinien być dostosowany do potrzeb grupy docelowej z zastrzeżeniem, że miesięczny czas trwania zajęć powinien być dopasowany do indywidualnych cech grupy uczestników, przy zachowaniu reguły, iż winien on kształtować się w przedziale od 10 godz. do 40 godz. dydaktycznych na 1 uczestnika (łącznie zajęcia indywidualne i grupowe). Okres realizacji programu nie powinien być krótszy niż 3 miesiące. Zaświadczenie o uzyskaniu statusu absolwenta KIS, zgodnie z zapisami ustawowymi, wydawane jest uczestnikom odbywającym zajęcia przez co najmniej 6 miesięcy.
- **Kryterium Współpracy Lokalnej KIS** – oznacza potwierdzenie, że klub realizuje zatrudnienie socjalne przynajmniej we współpracy z instytucjami wskazywanymi jako kluczowi partnerzy w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, tj. OPS i PUP. Klub jednak może i powinien współpracować także z działającymi w środowisku lokalnym liderami, tworząc platformę do nawiązywania relacji partnerskich i międzysektorowych. Optymalny zakres współpracy powinien obejmować:
 - a) porozumienie o współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej zlokalizowanym na terenie działalności KIS, co oznacza także możliwość tworzenia form pracy zespołowej pracowników KIS z pracownikami socjalnymi i asystentami rodziny z OPS,
 - b) porozumienie o współpracy z powiatowym urzędem pracy zlokalizowanym na terenie działalności KIS,
 - c) opcjonalnie, w zależności od możliwości i warunków w lokalnym środowisku, porozumienie o współpracy z lokalnymi liderami.

Zrealizowany na terenie dziesięciu gmin pilotaż SC KIS przyczynił się do utworzenia dziesięciu klubów integracji społecznej, które spełniły kryteria instytucjonalne zaproponowanego standardu.

Zakres dostosowania do SC KIS w poszczególnych jednostkach przedstawiono poniżej:

KIS w Miłkach, gmina Miłki, woj. warmińsko-mazurskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	<p>KIS dysponuje lokalem na podstawie umowy najmu zawartej pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Miłkach a Ośrodkiem Kultury w Miłkach. Miejsce przystosowane jest do potrzeb osób niepełnosprawnych, zapewnia dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych i sal wykładowych.</p> <p>Sale są dostosowane do grupy docelowej oraz wyposażone w niezbędny sprzęt i urządzenia odpowiednie do rodzaju i tematyki prowadzonych zajęć.</p>
Kryterium Kadry	<p>Zespół KIS to: zatrudnieni na umowy o pracę: lider KIS, pracownik socjalny, pracownik administracyjno-księgowy oraz zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych – terapeuta, doradca zawodowy, psycholog, konsultant prawny.</p> <p>Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.</p>
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja pracy w KIS odbywa się na podstawie regulaminu uczestnictwa zatwierdzonego zarządzeniem Kierownika OPS oraz regulaminu organizacyjnego KIS. 2. KIS dysponuje zestawem narzędzi diagnostycznych i formularzami dokumentów zakupionymi lub stworzonymi na własne potrzeby. Są to m.in. materiały szkoleniowe „Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania” opracowana przez firmę IME Consulting oraz PARP zakupiona w firmie Synergia, testy ACL i NEO-FFI zakupione w Pracowni Testów Psychologicznych, kwestionariusz BHI-R ze strony nadziejapodstawowa.pl, test do samooceny, profil zawodowy – wybór zawodu zgodnego z typem osobowości, karty usług doradczych, narzędzi do diagnozy zainteresowań oraz preferencji, test „Moje relacje z innymi ludźmi”. Wzory wykorzystywanych narzędzi znajdują się w dokumentacji KIS. 3. Dokumentacją potwierdzającą ramy czasowe trwania zajęć KIS są harmonogramy zajęć w poszczególnych miesiącach obejmujące 40 godzin zajęć, listy obecności oraz karty czasu pracy specjalistów. Program realizacji zajęć przekracza wymagany 3-miesięczny minimalny okres.
Kryterium Współpracy Lokalnej	<p>Nawiązanie współpracy potwierdza porozumienie z dn. 1.07.2014 r. pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Miłkach a Powiatowym Urzędem Pracy w Giżycku w sprawie zawiązania współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Giżycku oraz świadczeniobiorców Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Miłkach.</p>

KIS „Aktywni” w Tomaszowie Lubelskim, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	<p>KIS dysponuje lokalem na podstawie umowy najmu zawartej pomiędzy Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Tomaszowie Lubelskim a Ośrodkiem Sportu i Rekreacji „Tomasovia”. Lokal przeznaczony na działalność KIS ma powierzchnię 32,16 m kw. Ponadto KIS wykorzystuje do prowadzenia zajęć salę szkoleniową wspólnie z innymi realizatorami projektów MOPS.</p> <p>Salę są dostosowane do potrzeb grupy docelowej oraz wyposażone w niezbędny sprzęt i urządzenia przystosowane do rodzaju i tematyki prowadzonych zajęć. Zapewniony jest dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych.</p>
Kryterium Kadry	<p>Zespół KIS to zatrudnieni na umowy o pracę: lider KIS, pracownik administracyjno-księgowy, pracownik socjalny (zwiększenie zakresu obowiązków) oraz zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych: terapeuta, doradca zawodowy, psycholog, prawnik.</p> <p>Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.</p>
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. KIS posiada własny Regulamin organizacyjny, który określa warunki uczestnictwa w KIS, godziny funkcjonowania, organizację pracy oraz zasady wykonywania zadań. Dodatkowo KIS posiada Regulamin Rekrutacji Uczestników KIS, w którym określono zasady przyjmowania uczestników zgodne z zapisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz zasadami projektu. 2. KIS używa narzędzi diagnostycznych, które są dobierane i opracowywane przez specjalistów zgodnie z potrzebami rekrutowanych uczestników. Do diagnozowania sytuacji zawodowej używane są narzędzia wypracowane w podręczniku Klubu Pracy. W indywidualnym zestawie dokumentacji każdego uczestnika znajdują się: deklaracje i oświadczenia określone w regulaminie rekrutacji, kontrakt socjalny ze wskazaniem skierowania do KIS. 3. Ramy czasowe pracy KIS: (a) program realizacji zajęć w KIS na okres 6 miesięcy, (b) zaplanowany miesięczny harmonogram zajęć obejmujący co najmniej 4 godziny zajęć miesięcznie, (c) karty czasu pracy specjalistów, listy obecności na zajęciach.
Kryterium Współpracy Lokalnej	<p>Dokumentem potwierdzającym nawiązanie współpracy jest porozumienie z Powiatowym Urzędem Pracy w Tomaszowie, które obejmuje formy współdziałania wskazane w obowiązujących ustawach. OPS jest naturalnym partnerem, gdyż KIS funkcjonuje w strukturach OPS.</p>

KIS w Ułhówku, gmina Ułhówek, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	<p>KIS dysponuje lokalem na podstawie umowy najmu zawartej pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Ułhówku a Centrum Integracji Społecznej. Na działalność KIS przeznaczono: salę wykładową do zajęć grupowych i indywidualnych, sanitariaty oraz pomieszczenia socjalno-bytowe. Budynek jest wyposażony w podjazd oraz toaletę dostosowaną do potrzeb osób poruszających się na wózkach. KIS zakresem swoich działań nie obejmuje osób niepełnosprawnych. Sala do zajęć wyposażona w niezbędne sprzęty do prowadzenia zajęć, tj. krzesła, stoliki, rzutnik multimedialny.</p> <p>Przed rozpoczęciem użytkowania pomieszczenia wymagały dostosowania do potrzeb KIS, w tym celu dokonano stosownych remontów.</p>
Kryterium Kadry	<p>W okresie realizacji pilotażu zespół KIS stanowiło: trzech pracowników obsługowo-administracyjnych, w tym lider KIS, pracownik ds. księgowych, pracownik ds. sporządzania raportów oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych: pracownik socjalny, terapeuta, doradca zawodowy, psycholog, radca prawny.</p> <p>Wszyscy pracownicy legitymowali się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym. Czas zatrudnienia specjalistów był odpowiedni do potrzeb uczestników KIS.</p>
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. KIS został prawnie umocowany w strukturach organizacyjnych GOPS i funkcjonuje w oparciu o własny Regulamin Organizacyjny zatwierdzony zarządzeniem kierownika GOPS. Regulamin organizacyjny KIS określa cele i zadania KIS, strukturę organizacyjną (zadania kadry KIS), zasady uczestnictwa w KIS oraz sposób rekrutacji, godziny otwarcia KIS. Załącznikami do regulaminu są dokumenty wypełniane przez uczestnika, to jednocześnie oświadczenia i deklaracje dobrowolnego uczestnictwa w KIS i zapoznania się z zasadami udziału w zajęciach. Regulamin precyzuje również warunki otrzymania zaświadczenia ukończenia zajęć w KIS, a załącznik do regulaminu stanowi również wzór zaświadczenia, które uczestnik otrzymuje po zakończeniu zajęć. 2. KIS posługuje się własnymi narzędziami diagnostycznymi umożliwiającymi określenie potrzeb uczestników, to: wywiad środowiskowy, kontrakt socjalny, test do samooceny, ankieta dla uczestników KIS oraz Indywidualny Plan Działania. 3. Dokumentację określającą ramy czasowe zajęć w KIS tworzą: dzienniki zajęć specjalistów, listy obecności, zatwierdzone programy zajęć oraz karty czasu pracy. <p>Minimalny czas uczestnictwa w KIS jest określony w regulaminie, który jako optymalny wskazuje 6 miesięcy.</p>
Kryterium Współpracy Lokalnej	<p>KIS w dn. 10.02.2014 r. podpisał porozumienie z Powiatowym Urzędem Pracy w Tomaszowie, w którym określono zakres współpracy obejmujący zadania ustawowe obu jednostek. Naturalnym partnerem KIS jest GOPS jako jednostka prowadząca. Klub systematycznie współpracuje z lokalnymi stowarzyszeniami: „Pomocna Dłoń” oraz Ułhowieckim Stowarzyszeniem Kresowym „Wspólny Cel”, z którymi planuje podpisać porozumienia w celu wspólnej pracy na rzecz ograniczenia ubóstwa i wykluczenia w gminie.</p>

KIS w Sochaczewie, woj. mazowieckie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	KIS funkcjonuje w strukturze MOPS i korzysta z pomieszczeń siedziby MOPS. Sale są dostosowane do grupy docelowej oraz wyposażone w niezbędny sprzęt i urządzenia dostosowane do rodzaju i tematyki prowadzonych zajęć. Zapewniony jest dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych.
Kryterium Kadry	W skład zespołu KIS wchodzi: lider KIS, psycholog, pracownik socjalny, konsultant ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie, terapeuta ds. uzależnień, doradca zawodowy, prawnik, pracownik administracyjno-księgowy. Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. KIS posiada regulamin organizacyjny Klubu Integracji Społecznej w MOPS w Sochaczewie zatwierdzony zarządzeniem dyrektora MOPS. Regulamin uczestnictwa w zajęciach określa relacje pomiędzy uczestnikami a kadrami, zasady korzystania z zasobów technicznych klubu, zasady uczestnictwa w zajęciach. W dokumentacji KIS znajdują się również oświadczenia uczestników o zapoznaniu się z treścią regulaminu oraz karty rejestracyjne. 2. KIS dysponuje własnymi specjalistycznymi formularzami dokumentów, wśród których można wymienić testy: kotwice Scheina, samooceny, przedsiębiorczości, na inteligencję wiodącą, sprawdzające czy uczestnik nadaje się do prowadzenia własnej firmy, opinie psychologiczne, formularze NEO-FFI, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych. Formularze zostały zakupione lub stworzone na potrzeby jednostki. Wzory wykorzystywanych narzędzi znajdują się w dokumentacji KIS. 3. Miesięczny czas trwania zajęć wynosi 40 godzin i jest potwierdzany na podstawie harmonogramów zajęć w poszczególnych miesiącach, kart usług indywidualnych, kart usług doradczych, indywidualnych planów działania, kart celów, list obecności oraz kart czasu pracy specjalistów. Okres realizacji programu przekracza wymagany standardem trzymiesięczny okres.
Kryterium Współpracy Lokalnej	MOPS zawarł porozumienie określające zasady współpracy w zakresie realizacji zadań na rzecz aktywnej integracji przy realizacji projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej w ramach PO KL z dn. 2.01.2014 r. między Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Sochaczewie, a Powiatowym Urzędem Pracy w Sochaczewie, które na potrzeby działalności KIS zostało rozszerzone i uzupełnione aneksem.

KIS w Stoczku, woj. mazowieckie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	Na podstawie aneksu do umowy najmu z dn. 2.01.2013 r. zawartej pomiędzy Urzędem Gminy w Stoczku a Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej na potrzeby KIS wynajęto dodatkowe pomieszczenia. Sale są dostosowane do potrzeb grupy docelowej oraz wyposażone w niezbędny sprzęt i urządzenia przystosowane do rodzaju i tematyki prowadzonych zajęć. Zapewniony jest dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych. Na potrzeby zajęć grupowych wykorzystywana jest sala w miejscowym gimnazjum.
Kryterium Kadry	Zespół KIS tworzą: lider KIS, pracownik socjalny, pracownik administracyjno-księgowy oraz zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych: terapeuta, doradca zawodowy, psycholog i konsultant prawny. Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. KIS posiada regulamin uczestnictwa w zajęciach zatwierdzony zarządzeniem kierownika OPS oraz regulamin organizacyjny KIS. Regulamin uczestnictwa w zajęciach określa relacje pomiędzy uczestnikami a kadra, zasady korzystania z zasobów technicznych klubu, zasady uczestnictwa w zajęciach. 2. Formularze i narzędzia diagnozy uczestników są opracowywane przez pracowników lub kupowane w specjalistycznych pracowniach i firmach konsultingowych, m.in. materiały szkoleniowe „Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania” opracowana przez firmę IME Consulting oraz PARP zakupione w firmie Synergia, testy ACL i NEO-FFI zakupione w Pracowni Testów Psychologicznych, kwestionariusz BHI-R ze strony nadziejapodstawowa.pl, test do samooceny, profil zawodowy – wybór zawodu zgodnego z typem osobowości karty usług doradczych, narzędzi do diagnozy zainteresowań oraz preferencji, test „Moje relacje z innymi ludźmi”. 3. Ramy czasowe zajęć KIS (40 godz. zajęć dydaktycznych w miesiącu) potwierdzane są harmonogramami zajęć w poszczególnych miesiącach, listami obecności oraz kartami czasu pracy specjalistów. Zaplanowany okres realizacji programu dla uczestnika przekracza 3 miesiące.
Kryterium Współpracy Lokalnej	KIS posiada porozumienie w sprawie partnerskiej współpracy w realizacji pilotażu Systemu Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej w ramach projektu pn. „Kompleksowe formy reintegracji społecznozawodowej w środowisku lokalnym” zawarte 20.01.2014 r. pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Stoczku a Powiatowym Urzędem Pracy w Węgrowie.

KIS w Komarowie Osada, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	Lokal został specjalnie wynajęty przez GOPS od Centrum Integracji Społecznej w Janówce Zachodniej. Do dyspozycji klubu pozostaje sala do zajęć grupowych i indywidualnych oraz zaplecze socjalno-bytowe. Pomieszczenia biurowe KIS znajdują się w siedzibie GOPS. Sale są dostosowane do potrzeb grupy docelowej oraz odpowiednio wyposażone. Uczestnicy mają zapewniony dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych. W celu umożliwienia uczestnictwa w KIS gmina zorganizowała bezpłatny dowóz na zajęcia.
Kryterium Kadry	Kadra KIS – zgodnie ze stanowiskami wskazanymi w SC KIS. Liderowi KIS, pracownikowi administracyjno-księgowemu oraz pracownikowi socjalnemu rozszerzono dotychczasowe obowiązki. Doradca zawodowy, psycholog i prawnik zostali zatrudnieni w ramach umów cywilnoprawnych tylko na potrzeby KIS.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regulamin organizacyjny zatwierdzony jest Zarządzeniem Kierownika GOPS, który określa warunki uczestnictwa w KIS, godziny funkcjonowania, organizację pracy oraz zasady wykonywania zadań, zasady przyjmowania uczestników KIS zgodne z zapisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Regulamin posiada załączniki w postaci obowiązujących druków rekrutacyjnych. 2. Formularze i inne narzędzia diagnozy uczestników KIS zostały specjalnie opracowane przez pracownika socjalnego oraz doradcę zawodowego. Jest np. bateria testów psychologicznych NEO-FFI. 3. Ramy czasowe zajęć w KIS są określone tygodniowo i wynoszą 10 godz., co daje ponad 40 godzin na uczestnika miesięcznie. Dokumentami potwierdzającymi ilość godzin zajęć są: karty czasu pracy specjalistów, listy obecności na zajęciach z podziałem na rodzaj zajęć, dzienniki zajęć poszczególnych specjalistów. Program zajęć zaplanowano na 6 miesięcy.
Kryterium Współpracy Lokalnej	Na potrzeby realizacji zadań KIS, GOPS rozszerzył zakres współpracy z PUP w Zamościu oraz zawarł dodatkowe porozumienie z Centrum Integracji Społecznej w Janówce Zachodniej.

KIS w Luchowie Dolnym, gmina Tarnogród, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	Na potrzeby KIS gmina wygospodarowała pomieszczenia w budynku Centrum Kształcenia na Odległość w Luchowie Dolnym. Do dyspozycji KIS oddano salę do zajęć grupowych i indywidualnych – wyposażoną w odpowiedni sprzęt do prowadzenia zajęć (rzutnik multimedialny, tablice, stoły, krzesła), pokój pełniący funkcję zaplecza socjalno-bytowego (możliwość przygotowania kawy, herbaty) oraz umożliwiono dostęp do sanitariatów. W budynku znajduje się również sala komputerowa, z której mogą korzystać uczestnicy KIS.
Kryterium Kadry	Kadrę KIS stanowi dziewięć osób zaangażowanych na podstawie rozszerzenia dotychczasowych obowiązków, umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Tym samym obsadzono wszystkie wskazywane w SC KIS funkcje. Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizację pracy KIS reguluje Regulamin organizacyjny, który określa warunki uczestnictwa, godziny funkcjonowania, organizację pracy oraz zasady wykonywania zadań. Dodatkowo KIS posiada Regulamin Rekrutacji Uczestników KIS, w którym określono zasady przyjmowania uczestników zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym oraz podstawową dokumentację rekrutacyjną. 2. KIS używa własnych narzędzi diagnostycznych wobec rekrutowanych uczestników. Wszystkie formularze, kwestionariusze i ankiety opracowywane są według potrzeb uczestników przez specjalistów. 3. Czas realizacji zajęć wynosi 6 miesięcy z częstotliwością 3–4 razy w tygodniu po 3–4 godziny, co łącznie daje 40 godzin zajęć miesięcznie. KIS prowadzi ewidencję obecności na zajęciach i każdego miesiąca sporządza wykres frekwencji obecności uczestników
Kryterium Współpracy Lokalnej	Wraz z rozpoczęciem projektu (powołaniem KIS) organizator KIS podpisał listy intencyjne z PUP w Biłgoraju oraz MOPS w Tarnogrodzie w celu nawiązania współpracy w zakresie wspierania funkcjonowania KIS. Jako istotne wskazano zbudowanie systemu przepływu informacji na temat uczestników pomiędzy instytucjami. Na kolejnym etapie nawiązano współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, w tym działającymi na rzecz rozwoju miasta i gminy Tarnogród.

KIS w Adamowie, pow. zamojski, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	KIS dysponuje lokalem na podstawie umowy najmu zawartej pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Adamowie a Centrum Integracji Społecznej w Jacni. Lokal przeznaczony na działalność KIS ma powierzchnię 50 m kw., obejmuje dobrze wyposażone sale szkoleniowe oraz pomieszczenie socjalno-bytowe. Ponadto KIS ma zapewniony dostęp do pomieszczeń sanitarnych.
Kryterium Kadry	Kadrę KIS stanowią osoby zatrudnione lub współpracujące z GOPS: lider KIS, pracownik socjalny, pracownik administracyjno-księgowy, terapeuta, doradca zawodowy, psycholog i prawnik. Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. KIS działa na podstawie specjalnie przygotowanego i zatwierdzonego zarządzeniem kierownika GOPS regulaminu organizacyjnego. Dodatkowym elementem jest regulamin rekrutacji wraz z załącznikami i wytycznymi dla pracy komisji rekrutacyjnej. 2. KIS używa następujących specjalistycznych dostępnych na rynku narzędzi diagnostycznych: kwestionariusza preferencji i zainteresowań zawodowych, kwestionariusza motywacji, zestawu testów psychologicznych (NEO-FFI). Formularze i testy są również w miarę potrzeb przygotowywane przez zatrudnionych specjalistów. Dla każdego uczestnika w klubie sporządza się Indywidualny Plan Rozwoju, wg standardowo opracowanego formularza, który stanowi narzędzie kreowania zmiany funkcjonowania uczestnika. 3. Program realizacji zajęć jest zaplanowany na 6 miesięcy i obejmuje co najmniej 40 godzin zajęć na jednego uczestnika miesięcznie. W celu udokumentowania odbycia zajęć opracowano karty czasu pracy specjalistów, listy obecności na zajęciach z podziałem na rodzaj zajęć.
Kryterium Współpracy Lokalnej	Głównymi partnerami KIS są GOPS, PUP w Zamościu, które dla potrzeb realizacji pilotażu rozszerzyły współpracę oraz CIS w Jacni. W ramach zawartych porozumień uczestnicy KIS, po zakończeniu zajęć mogą przejść szkolenie zawodowe finansowane przez PUP oraz zostać skierowani do uczestnictwa w CIS i pracować w ramach zatrudnienia wspieranego.

KIS w Adamowie, pow. łukowski, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SC KIS
Kryterium Bazy Lokalowej	W celu organizacji KIS, OPS w Adamowie już w listopadzie 2013 roku podpisał umowę z gminą Adamów o udostępnienie lokalu. KIS dysponuje salami dostosowanymi do potrzeb grupy docelowej, wyposażonymi w niezbędny sprzęt i urządzenia. Pomieszczenia KIS są usytuowane tak, że uczestnicy zajęć mają zapewniony dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych.
Kryterium Kadry	Kadra KIS to zatrudnieni w ramach umów o pracę: lider KIS, pracownik socjalny, pracownik administracyjno-księgowy oraz zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych: terapeuta, doradca zawodowy, psycholog i konsultant prawny. Wszyscy pracownicy legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami i aktualnie obowiązującym przygotowaniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja pracy w klubie określa specjalnie przygotowany i zatwierdzony zarządzeniem kierownika OPS regulamin. Regulamin uczestnictwa wyznacza podstawowe zasady funkcjonowania uczestnika w KIS, zasady udziału w zajęciach i korzystania z zasobów technicznych klubu, zawiera wzory podstawowych dokumentów wykorzystywanych w procesie rekrutacji i dalszej pracy z uczestnikiem. 2. W klubie stosuje się własne, zakupione lub pozyskane z ogólnodostępnych źródeł formularze, kwestionariusze testów i ankiet niezbędnych do pracy z uczestnikiem KIS. Podstawowy pakiet zatwierdzonych do wykorzystania narzędzi stanowią: ankieta ogólna, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych, narzędzia do psychologicznej oceny początkowej na podstawie wywiadów, obserwacji, skali samooceny SES, skali satysfakcji z życia, kwestionariusz kompetencji społecznych, ankiety radzenia sobie ze stresem, KKS-A (D), SWLS. 3. Ramy czasowe pracy w klubie wyznaczono tak, aby na każdego uczestnika przypadało co najmniej 40 godzin zajęć w miesiącu. Harmonogram programu jest przygotowany na ponad trzy miesiące pracy. Weryfikacja odbytych zajęć prowadzona jest na podstawie listy obecności oraz miesięcznej karty ewidencji czasu pracy pracowników. Dodatkowym elementem planowania czasu pracy i uczestnictwa są miesięczne harmonogramy spotkań ze specjalistami każdego uczestnika zajęć, w których uwzględniono dzień, godzinę, specjalistę oraz formę wsparcia (dyżur, zajęcia grupowe, zajęcia indywidualne).
Kryterium Współpracy Lokalnej	Z racji funkcjonowania KIS w strukturach GOPS jednostka ta jest naturalnym partnerem w realizacji zatrudnienia socjalnego, dodatkowo na potrzeby pilotażu podpisano porozumienie Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie oraz list intencyjny z ROPS Lublin w sprawie współpracy pomiędzy ROPS a KIS w Adamowie. Ważnymi partnerami KIS są pracodawcy, których udało się przekonać do wspólnej realizacji reintegracji zawodowej uczestników KIS.

KIS w Drelowie, woj. lubelskie

Kryterium	Zakres dostosowania do SCKIS
Kryterium Bazy Lokalowej	KIS dysponuje pomieszczeniami na podstawie umowy ustnej na nieodpłatne użytkowanie lokalu Ochotniczej Straży Pożarnej w Żerocinie. Wszystkie wykorzystywane na zajęcia pomieszczenia są odpowiednio wyposażone w sprzęty i niezbędne urządzenia techniczne. Ponadto uczestnicy mają zapewniony dostęp do urządzeń sanitarno-higienicznych oraz socjalno-bytowych.
Kryterium Kadry	W klubie pracują: lider KIS, pracownik socjalny, pracownik administracyjno-księgowy, terapeuta uzależnień, doradca zawodowy, psycholog i prawnik. Wszyscy zatrudnieni legitymują się odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym.
Kryterium Organizacji KIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podstawowym dokumentem regulującym pracę KIS jest regulamin organizacyjny. 2. KIS dysponuje wzorami narzędzi diagnostycznych, w tym narzędziami diagnozy osobowościowej (ankieta psychologiczna), inwentarz osobowościowy NEO-FFI, wielowymiarowy kwestionariusz preferencji WKP, psychotesty, bilans umiejętności, kwestionariusz zainteresowań zawodowych. 3. Zajęcia w klubie odbywają się w wymiarze 40 godz. zajęć dydaktycznych w miesiącu, co potwierdzają oświadczenia pracowników o liczbie godzin przeprowadzonych w ramach projektu w danym miesiącu oraz listy obecności.
Kryterium Współpracy Lokalnej	Minimalny zakres współpracy realizowany w KIS odbywa się na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Drelowie a Powiatowym Urzędem Pracy w Białej Podlaskiej z 2010 roku. KIS działa w strukturach GOPS, więc jest on naturalnym partnerem klubu.

3. Standard certyfikacyjny w sferze usługowej KIS

Zakres usług zaproponowany w SC KIS zakłada podział sposobu pracy z uczestnikami na pracę indywidualną i grupową, i tak też zdefiniowano kryteria określające usługi o charakterze indywidualnym, jak i usługi grupowe. Postulowany zbiór kryteriów powinien mieć zastosowanie zarówno w odniesieniu do usług reintegracji społecznej, jak i reintegracji zawodowej, każdorazowo powinien zapewnić uczestnikom optymalny zakres działań dostosowany do indywidualnie zgłaszanych potrzeb oraz zapewnić osiągnięcie zakładanych efektów.

Przedłożona oferta typów oraz tematów zajęć w SC KIS wyznacza niezbędne minimum standardowe. Powinna być traktowana jako podpowiedź kształtowania programu reintegracji społecznej i zawodowej, która uwzględni indywidualną

ścieżkę dojścia do celu, jakim jest wychodzenie z trudnej sytuacji życiowej oraz aktywizacja zawodowa. Podstawowy zakres usług świadczonych w KIS zgodnie z założeniami SC KIS powinien obejmować usługi indywidualne oraz usługi grupowe.

W ramach **usług indywidualnych** każdy uczestnik powinien mieć dostęp do:

- 1) **Poradnictwa psychologicznego (diagnoza potencjału i potrzeb)** – to rodzaj zindywidualizowanych działań (koordynowanych przez psychologa we współpracy z pracownikiem socjalnym oraz doradcą zawodowym) mających na celu określenie potrzeb i deficytów oraz sytuacji życiowej uczestnika zajęć. Narzędziami tej usługi są: ankieta ogólna, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych oraz testy psychologiczne (np. zestaw testów NEO – FFI) służące do oceny początkowego poziomu umiejętności, predyspozycji i zainteresowań uczestników;
- 2) **Poradnictwa prawnego** – to rodzaj zindywidualizowanych działań dających możliwość bezpłatnego skorzystania z usług prawnych w zakresie m.in.: problemów socjalnych, problemów rodzinnych (w tym: zjawiska przemocy w rodzinie), problemów mieszkaniowych, problemów uzależnień oraz korzystania z właściwych instytucji i zakładów leczniczych itp.;
- 3) **Poradnictwa socjalnego, pedagogicznego, doradztwa zawodowego** – to rodzaj zindywidualizowanych działań mających na celu zapewnienie uczestnikowi dostępu do różnych form pracy socjalnej, świadczeń pomocy społecznej, udzielenie wsparcia dla członków jego rodziny oraz nauka poruszania się po rynku pracy.

Zaproponowany w SC KIS katalog **usług grupowych** obejmuje udział w zajęciach typu:

- 1) **Samopomocowa grupa wsparcia**, w ramach której poprzez proces animowania powinno wzrastać zaangażowanie poszczególnych członków grupy oraz wykorzystanie ich indywidualnych umiejętności do zaspokajania własnych potrzeb. W grupie samopomocowej należy wykorzystywać także elementy terapii grupowej, w której poprzez wymianę doświadczeń osoby znajdujące się w podobnej sytuacji udzielają sobie wzajemnego wsparcia.
- 2) **Warsztaty psychoedukacyjne** rozumiane jako animacja odbudowywania prawidłowych zachowań prospołecznych, kształtowanie aktywnej i odpowiedzialnej postawy życiowej. Członkowie warsztatów powinni korzystać z treningów interpersonalnych, obejmujących m.in.: komunikację społeczną, asertywność, wzmocnienie samooceny i poczucia własnej wartości, pokonywanie stresu oraz trening umiejętności wyznaczania własnych celów i sposobów ich osiągnięcia.
- 3) **Zajęcia integracyjne promujące alternatywne formy spędzania czasu wolnego** to działania ukierunkowane na organizowanie różnorodnych form spędzania czasu wolnego w środowisku rodziny i otoczenia społecznego/sąsiedzkiego np. poprzez zajęcia rekreacyjne, wyjścia do kina i teatru, wycieczki i imprezy sportowe, a także korzystanie z sal gimnastycznych i świetlic.

- 4) **Warsztaty edukacji społecznej i zawodowej** powinny umożliwić uczestnikom zajęć nabycie umiejętności m.in.: racjonalnego prowadzenia gospodarstwa domowego, aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania CV, listu motywacyjnego, pisania pism urzędowych i podań, poznania podstaw prawa pracy, prowadzenia działalności gospodarczej, administracyjnej, treningu z autoprezentacji oraz korzystania z komputera i Internetu.
- 5) **Kursy podnoszące umiejętności i kwalifikacje zawodowe** to działania prowadzące do podniesienia lub odświeżenia kwalifikacji zawodowych.
- 6) **Udział w formach prozatrudnieniowych – prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, staże** to działania wspomagające wejście na otwarty rynek pracy, które powinny zostać podjęte w miarę możliwości wynikających ze współpracy instytucjonalnej KIS.

Wszystkie kluby realizujące pilotaż w różnym stopniu korzystały z oferty proponowanej w ramach SC KIS, dostosowując zakres pracy do zdiagnozowanych potrzeb uczestników oraz osiągnięcia celu, jakim jest ich aktywizacja społeczna i zawodowa. Należy podkreślić, iż w planie prac uwzględniono włączenie lokalnych partnerów i zaangażowanie ich potencjału.

Przykład:

Klub Integracji Społecznej „Aktywni” w Tomaszowie Lubelskim

Zakres usług indywidualnych:

W ramach działalności Klubu Integracji Społecznej „Aktywni” w Tomaszowie Lubelskim bezpłatnie świadczone jest:

- poradnictwo psychologiczne – w celu dokładnego określenia potrzeb i deficytów oraz sytuacji życiowej uczestnika zajęć KIS,
- poradnictwo prawne – w celu rozwiązywania problemów socjalnych, problemów rodzinnych, problemów lokalowych, problemów uzależnień itp.,
- poradnictwo socjalne – ukierunkowane na udzielenie pomocy związanej ze skorzystaniem przez uczestnika zajęć z form pracy socjalnej, świadczeń pomocy społecznej, a także udzielenie pomocy dla członków jego rodziny,
- wsparcie terapeutyczne – w celu rozwiązywania problemów osób najbardziej potrzebujących wsparcia i w wyjątkowo trudnej sytuacji życiowej,
- doradztwo zawodowe – wsparcie uczestników zajęć KIS w rozwoju zawodowym.

Zakres usług grupowych:

Grupowe poradnictwo psychologiczne/psychoedukacyjne (grupa wsparcia) – w celu angażowania poszczególnych członków grupy do zaspokajania własnych potrzeb i wzajemnego wspierania się, kształtowania aktywnej i odpowiedzialnej postawy życiowej, wzmocnienia samooceny, asertywności, pokonywania stresu i radzenia sobie z negatywnymi emocjami, kompleksowe i interdyscyplinarne wsparcie rodzicom w zakresie wychowywania dzieci, ustabilizowania sytuacji życiowej oraz prowadzenia domu itp.

Warsztaty edukacji zawodowej – umożliwiające uczestnikom zajęć w KIS nabycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, umiejętności przygotowania własnego CV, listu motywacyjnego, administracyjnej, nauka autoprezentacji.

Aktywizowanie do podejmowania uczestników zajęć w KIS prac społecznie użytecznych.

Przykład:

Klub Integracji Społecznej w Milkach

Zakres programu edukacyjno-szkoleniowego:

1. Doradztwo zawodowe:
 - zapoznanie z sytuacją zawodową klientów, autoanaliza posiadanego potencjału, określenie sytuacji zawodowej,
 - warsztaty – autoprezentacja, warsztaty – dokumenty aplikacyjne,
 - określenie predyspozycji zawodowych, określenie problemu zawodowego,
 - warsztaty – rozmowa kwalifikacyjna.
2. Poradnictwo psychologiczne:
 - zajęcia organizacyjne, integracja, kontrakt, autoprezentacja, skuteczna komunikacja, unikanie konfliktów,
 - główne obszary problemowe (zajęcia indywidualne), komunikacja – przeszkody (blokady) w aktywnym słuchaniu oraz komunikaty wspierające (odzwierciedlenie, parafraza), komunikacja – autodiagnoza, rozwój w zakresie umiejętności aktywnego słuchania, wsparcie w sytuacjach kryzysowych, kluczowe przekonania i skrypty życiowe – wpływ na kształtowanie zachowań, stres – wróg czy sprzymierzeniec.
3. Terapeuta – trening asertywnych zachowań w zakresie substancji psychoaktywnych:
 - czym jest uzależnienie, konsekwencje wynikające z przyjmowania substancji psychoaktywnych, pozytywna postawa, umacnianie poczucia własnej wartości, mapa asertywnych zachowań, ćwiczenia asertywnych zachowań w różnych aspektach życia.
4. Doradztwo prawne:
 - rodzaje aktów prawnych, gałęzie prawa, podstawowe definicje, wprowadzenie do prawa cywilnego, prawo spadkowe (dziedziczenie testamentowe, ustawowe, zachowek, darowizny, postępowanie spadkowe), prawo rodzinne, zniesienie wspólności najmu mieszkania, prawo pracy (ogólne zasady prawa pracy, umowa o pracę i jej rodzaje, umowa o pracę a umowa cywilnoprawna, rozwiązanie umowy o pracę, urlopy pracownicze), umowa darowizny, zbiorowe zaopatrzenie w wodę – obowiązki gminy, pozbawienie władzy rodzicielskiej, sporządzanie pism procesowych – warsztaty, prawo rodzinne i opiekuńcze (małżeństwo, prawa i obowiązki małżonków, małżeńskie ustroje majątkowe, ustanie małżeństwa, władza rodzicielska, obowiązek alimentacyjny).
5. Praca socjalna
Zawarto kontrakty socjalne z każdym uczestnikiem KIS, określające m.in.: przyczyny aktualnej sytuacji życiowej, możliwości uczestnika oraz możliwości występujące w środowisku pozwalające na wzmocnienie aktywności i samodzielności lub przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, cele, które ma osiągnąć osoba. Określone zostały działania w celu wzmocnienia aktywności i samodzielności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Pracownik socjalny przez cały okres trwania projektu świadczy pracę socjalną indywidualnie każdemu uczestnikowi.

Przykład:

Klub Integracji Społecznej w Sochaczewie

Każdy uczestnik miał zagwarantowanych minimum 40 godzin zajęć dostosowanych do indywidualnych potrzeb. W ramach zajęć odbywały się indywidualne konsultacje, warsztaty i spotkania grupowe, spotkania integracyjne.

Spotkania indywidualne:

- spotkania z psychologiem, psychoterapeutą ds. uzależnień, doradcą zawodowym,
- spotkania z prawnikiem, liderem KIS – wzmacniająco-wspierające, pracownikiem socjalnym, konsultantem ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Spotkania grupowe:

- warsztaty psychoedukacyjne, z zakresu prawa pracy, komputerowe, edukacji społecznej, z doradcą zawodowym, z psychoterapeuta uzależnień, samopomocowa grupa wsparcia.

Spotkania integracyjne – osoby korzystające z zajęć w KIS oraz ich rodziny brały udział w spotkaniach integracyjnych organizowanych przez MOPS.

W realizacji zajęć współpracowali ze sobą pracownicy lokalnych OPS, PUP, instytucji szkoleniowych i organizacji pozarządowych. W kilku przypadkach udało się realizować reintegrację zawodową w porozumieniu z lokalnymi pracodawcami. Dobrze opracowany zakres programu pracy z uczestnikami KIS przynosił zamierzony efekt i często przerastał oczekiwania zarówno uczestników, jak i organizatorów KIS. Jako przykład można wskazać podsumowanie działalności Klubu w Adamowie (powiat łukowski):

(...) Rezultaty osiągnięte w procesie świadczenia usług reintegracji społeczno-zawodowej dla uczestników KIS: 12 uczestników Klubu podjęło prace społecznie użyteczne, 1 osoba podjęła staż, 1 osoba została zatrudniona na roboty publiczne. Ponadto cytuje się wypowiedzi uczestników zebrane na koniec realizacji Pilotażu SC KIS „wcześniej miałam mało wiary w siebie, duża nieśmiałość, obecnie lepszy kontakt z ludźmi, więcej wiary we własne możliwości, wiem gdzie szukać pracy”, „przedtem mało mówiłam, bałam się, że ktoś nie zgadza się ze mną i mi to powie, teraz więcej wiem, umiem sobie poradzić w stresowych sytuacjach, poszukuję pracy, jestem bardziej zorganizowana”, „zajęcia bardzo mi się podobały, psycholog pokazał mi jak radzić sobie ze stresem i jak rozmawiać z innymi, nie boje się być osobą asertywną, doradca zawodowy pomógł mi napisać CV, list motywacyjny, rozmowa z terapeutą i pracownikiem socjalnym uprzytomniła mi co jest w życiu tak naprawdę ważne”, „znalazłam pracę”, „wykonuję prace społecznie-użyteczne i czuję, że jestem potrzebna”¹⁴.

¹⁴ Raport cząstkowy z realizacji Pilotażu SC KIS przez GOPS w Adamowie, pow. Łuków za okres 1.05–31.08.2014 r.

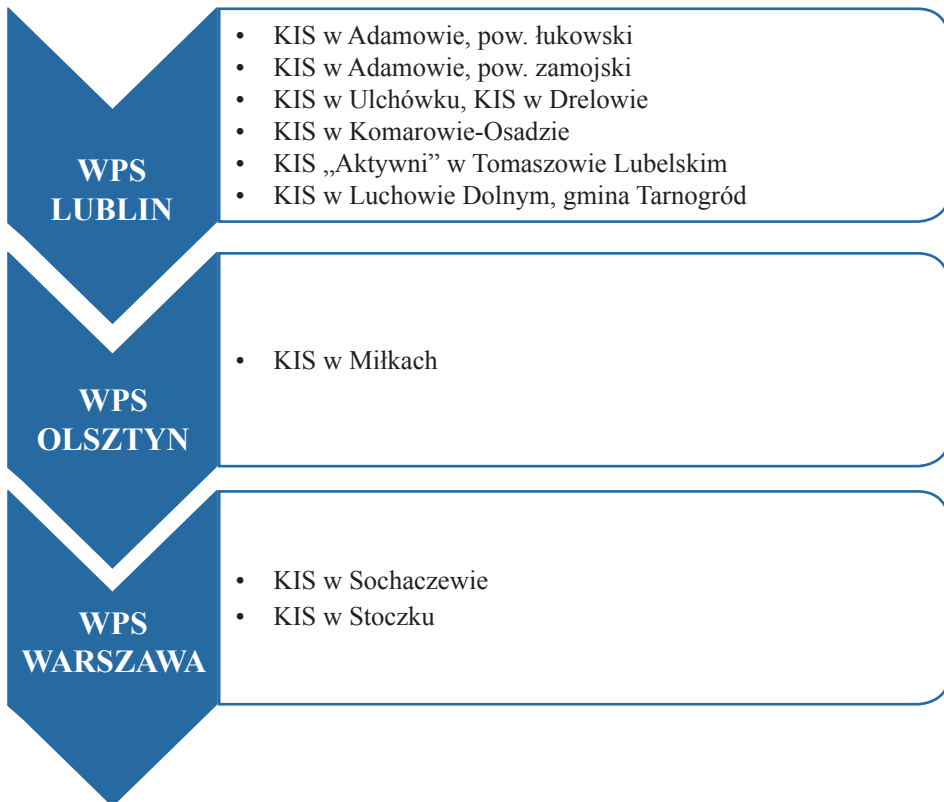
4. Procedura certyfikacji KIS

Zaproponowany do testowania proces certyfikacji zawierał 7 poziomów, na których występują różne rodzaje czynności. Wymienione zadania powinny zostać wykonane przy zachowaniu określonej logiki kolejności, co w efekcie umożliwi uzyskanie Certyfikatu KIS.

Zgodnie z założeniami SC KIS rozpoczęcie procesu certyfikacji powinno być suwerenną decyzją każdego podmiotu prowadzącego KIS, poprzedzoną analizą korzyści i skutków jego posiadania. Prawo podjęcia autonomicznej decyzji o poddaniu się procesowi certyfikacji spowodowało, iż w procedurze SC KIS nie ma precyzyjnego wskazania, kiedy powinno nastąpić zgłoszenie do certyfikacji.

Ponieważ uzyskanie certyfikatu było jednym z celów zakładanych przez pilotaż, wszystkie organizacje tworzące kluby zadeklarowały przystąpienie do procesu. To w efekcie wpłynęło na organizację pracy poszczególnych klubów, w których przyjęto zasadę spełnienia wymogów systemu certyfikacji. Procedura certyfikacji angażuje podmioty pełniące funkcję jednostki nadającej certyfikat, jednostki audytu certyfikacyjnego oraz jednostki odwoławczej.

JEDNOSTKI CERTYFIKUJĄCE KIS-y W PILOTAŻU



Jednostkami audytu certyfikacyjnego zgodnie z zapisami procedury certyfikacji powinny być regionalne ośrodki polityki społecznej właściwe dla miejsc prowadzenia działalności klubu. W ramach pilotażu tę funkcję powierzono jednostce zewnętrznej wybranej w procedurze zgodnej z ustawą Prawo Zamówień Publicznych, która do swoich prac włączyła ekspertów z właściwych regionalnych ośrodków polityki społecznej.

JEDNOSTKI AUDYTU CERTYFIKUJĄCEGO W PILOTAŻU

**Spółdzielnia
Socjalna „Opoka”
w Kluczkach**

- audytorzy Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie,
- audytorzy Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Olsztynie
- audytorzy Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej

Zadania jednostki odwoławczej w ramach pilotażu pełnił Departament Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Wszystkie czynności związane z nadaniem certyfikatu w ramach projektu zrealizowano zgodnie z procedurą. Każdy klub testujący zaproponowany system certyfikacji uzyskał Certyfikat potwierdzający spełnienie warunków organizacji i pracy wskazywanych przez SC KIS. Na koniec realizacji zadania KIS-y przedstawiły swoje uwagi i sugestie dotyczące ww. procedury. Zestawienie uwag zawiera Tabela 3.

Tabela 3. Zestawienie uwag i sugestii do procesu SC KIS

Poziom procesu	Czynność procesowa	Uwagi i sugestie klubów (cytowane wypowiedzi pochodzą z raportów końcowych)
Nr 1	Przystąpienie do certyfikacji – wejście do SC KIS	1. Motywem podjęcia tej decyzji był wysoki poziom – standard usługowo-instytucjonalny Klubu Integracji Społecznej. Certyfikat służy wzrostowi świadomości społecznej nt. profesjonalnych usług w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej. Korzyścią z posiadania certyfikatu świadczącego o standardzie usług jest chęć i zainteresowanie potencjalnych pracodawców w zakresie zatrudnienia osób po uczestnictwie w Klubie, tj. po odbytej ścieżce wsparcia indywidualnego i grupowego prowadzonego na wysokim poziomie. Nie wskazuje się na negatywne skutki procesu SC KIS.

cd.→

Poziom procesu	Czynność procesowa	Uwagi i sugestie klubów (cytowane wypowiedzi pochodzą z raportów końcowych)
		<p>2. Niewątpliwą korzyścią (z przystąpienia do SC KIS) jest potwierdzenie profesjonalności świadczonych usług na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem, co przyczyni się do poprawy ich sytuacji zarówno osobistej (podniesienie własnych wartości), rodzinnej (poprawa relacji rodzinnych, rozwiązanie problemów prawnych), jak i zawodowej (zwiększy ich szansę na zatrudnienie na otwartym bądź chronionym rynku pracy).</p> <p>3. Motywy podjęcia decyzji: celem KIS jest uzyskanie długoterminowego certyfikatu, co pozwoli w przyszłości na zapewnienie wysokiej jakości usług doradczych i aktywizacyjnych dla mieszkańców (...).</p> <p>4. Korzyści: uporządkowanie sfery organizacyjno-realizacyjnej działania Klubu Integracji Społecznej; zapewnienie porównywalnej jakości świadczonych usług reintegracji społecznej i zawodowej; wzrost efektywności znaczenia KIS; wzrost świadomości instytucji pomocy społecznej o wartości KIS.</p> <p>5. Certyfikacja jako proces służy uzyskaniu przez określony podmiot gwarancji rzetelności świadczenia usług publicznych, co niesie za sobą jedynie korzyści:</p> <ul style="list-style-type: none"> – intensyfikację działań na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, – świadczenie wysokiego standardu usług o ściśle określonym minimalnym zakresie, – osiągnięcie interdyscyplinarnego i partnerskiego współdziałania instytucji pomocy społecznej i publicznych służb zatrudnienia na rzecz rozwiązywania problemów społecznych. <p>6. Uzyskanie certyfikatu próbnego, a w dalszej kolejności certyfikatu właściwego może przynieść wymierne korzyści zmierzające do synergii działań instytucji reintegracji społeczno-zawodowej działających na terenie gminy. Klub będzie na stałe wpisywał się w formy proponowanych usług społecznych, a posiadanie certyfikatu przez KIS będzie dawało gwarancję wysokiej skuteczności realizowanych tam działań oraz efektywności wydatkowania środków publicznych.</p> <p>7. Decyzję o dobrowolnym poddaniu się procedurom certyfikującym podjęto, aby potwierdzić profesjonalne przygotowanie organizacyjne i merytoryczne KIS w gminie Adamów, aby uzyskać gwarancję standardu certyfikacyjnego, czyli pewną jakość i profesjonalizm wykonywanych usług reintegracji społeczno-zawodowej osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także żeby być wiarygodnym podmiotem w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej, który w procesie powierzania zadań publicznych będzie gwarantował efektywną działalność i będzie rzetelnie wykorzystywał pozyskane środki.</p>

cd.→

Poziom procesu	Czynność procesowa	Uwagi i sugestie klubów (cytowane wypowiedzi pochodzą z raportów końcowych)
Nr 2	Przygotowanie wniosku	Brak uwag i sugestii
Nr 3	Wniosek certyfikujący	Brak uwag i sugestii
Nr 4	Rozpoczęcie certyfikacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalna i merytoryczna ocena przez wojewodę wniosku o nadanie certyfikatu próbnego dla klubu integracji społecznej była zasadna. Miała na celu sprawdzenie warunków niezbędnych dla funkcjonowania klubu i jakości świadczonych usług. 2. Nadanie certyfikatu próbnego jest bardzo ważnym elementem systemu certyfikacji, umożliwia bowiem z jednej strony weryfikację danych zawartych we wniosku przez jednostkę certyfikującą, a z drugiej strony motywuje do jeszcze większej dbałości o jakość świadczonych usług poprzez podnoszenie kompetencji i kwalifikacji kadry, poprzez rozszerzanie kręgu podmiotów współpracujących z KIS, poprzez świadczenie usług wykraczających poza wymagane minimum. 3. Wielostopniowy system weryfikacji niesie za sobą przeprowadzanie właściwej i rzetelnej oceny w przedmiotowej sprawie przez doświadczone i kompetentne służby w dziedzinie rozwiązywania problemów o charakterze ogólnospołecznym. Tok postępowania jest właściwy. 4. Etap nadawania certyfikatu próbnego jest w ocenie pracowników KIS niepotrzebny. Certyfikat próbny jest wydawany po złożeniu wniosku, którego nikt nie sprawdza ze stanem faktycznym. Dlatego po złożeniu takiego wniosku powinien być audyt, który sprawdzi wniosek ze stanem faktycznym i podejmie decyzję o nadaniu już właściwego certyfikatu. 5. Zaproponowane rozwiązania i terminy mają realne odniesienie do analizy porównawczej opisanego standardu wnioskodawcy z przyjętym minimalnym standardem instytucjonalno-usługowym.
Nr 5	Audyt certyfikacyjny	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zasadne są wizje lokalne dot. oceny spełnienia min. standardu KIS. Audyt powinien obejmować analizę dokumentów i wywiady bezpośrednie z liderem, uczestnikami min. 1 raz na kwartał. Pozwoliłoby to na szerszy obraz świadczonych usług i dokładną ocenę standardu instytucjonalno-usługowego. 2. Procedura audytu określona w systemie certyfikacji SCKIS jest właściwa, Karta Procesu Certyfikacji nie wymaga zmian, a zaproponowane terminy są optymalne, aby właściwie przeprowadzić wszystkie procedury związane z kontrolą stosowania minimalnego standardu instytucjonalno-usługowego KIS.

cd.→

Poziom procesu	Czynność procesowa	Uwagi i sugestie klubów (cytowane wypowiedzi pochodzą z raportów końcowych)
Nr 6	Ostateczna decyzja o certyfikacie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przekazywanie informacji przez Jednostkę Audytu Certyfikacyjnego do wojewody wraz z wnioskiem końcowym z audytu jest istotne z punktu jakości realizacji usług, stosowania minimalnego standardu. 2. Zakończenie procedury audytu certyfikacyjnego przez ekspertów działających przy właściwym terytorialnie ROPS i sporządzenie Karty audytu certyfikacyjnego (wraz z wnioskiem końcowym z audytu) jest kolejnym, bardzo ważnym etapem całego procesu certyfikacji, procedura ta nie wymaga zmian.
Nr 7	Zakończenie procesu certyfikacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podjęcie decyzji przez wojewodę o nadaniu certyfikatu okresowego dla Klubu Integracji Społecznej potwierdza spełnianie przez KIS wymaganego standardu usługowo-institutionalnego KIS, w związku z tym jest niezbędnym elementem wieńczącym proces certyfikacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów końcowych KIS.

Z perspektywy pracy klubów uczestniczących w pilotażu procedura SC KIS była jasna, spójna i logicznie skonstruowana. Wszystkie proponowane czynności procesu certyfikacyjnego miały swoje uzasadnienie. Podmioty nie wniosły uwag odnośnie do konstrukcji wniosku certyfikacyjnego, a pozostałe opinie miały charakter potwierdzający zasadność zaproponowanych rozwiązań.

IV. WNIOSKI KOŃCOWE

Kluczowym założeniem pilotażu Systemu Certyfikacji Klubów Integracji Społecznej było przygotowanie warunków do wzmocnienia pozycji KIS w systemie reintegracji społecznej i zawodowej jako jednostki gwarantującej wysoką jakość świadczenia usług osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Wszystkie podmioty przystępujące do procesu podjęły wyzwanie utworzenia klubu spełniającego każde kryterium określone standardem. Dzięki zrozumieniu idei projektu oraz zaangażowaniu realizatorów, w dziesięciu jednostkach udało się przeprowadzić działania testujące, które pozwoliły ocenić zasadność zaproponowanej procedury oraz sformułować uwagi i wnioski umożliwiające dokonanie niezbędnej korekty systemu. Znaczącym osiągnięciem pilotażu jest wzbudzenie zainteresowania proponowanymi rozwiązaniami ustawy o zatrudnieniu socjalnym w gminach, w których dotychczas nie korzystano z tego typu usług.

W ramach projektu pilotażowego utworzono dziesięć nowych jednostek zatrudnienia socjalnego, które zainicjowały swoją działalność zgodnie ze wskazówkami postulowanymi w SC KIS, a następnie zostały poddane ocenie w ramach certyfikacji.

Analizując kolejne etapy testowanego procesu, należy zauważyć, że nie potwierdziła się funkcjonalność całego zaproponowanego systemu, ponieważ w trakcie pilotażu nie pojawiły się wszystkie zawarte w nim rozwiązania. Przykładem jest tu ocena sprawności trybu odwoławczego, tj. w projekcie nie pojawiła się sytuacja, w której kierowano odwołanie od decyzji wojewody do jednostki odwoławczej, którą w SC KIS pełni Departament Pomocy i Integracji Społecznej w MPiPS.

Sprawnie przeprowadzony SC KIS, zakończony uzyskaniem certyfikatu przez wszystkie kluby potwierdza istnienie spójnego systemu organizacji pomocy i integracji społecznej. W działania pilotażowe w różnym stopniu były zaangażowane także jednostki organizacyjne poszczególnych szczebli samorządu (gmina, urząd marszałkowski) oraz administracji rządowej (urząd wojewódzki), które potwierdziły funkcjonowanie sprawnego systemu przepływu informacji i współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie sprawdzanym w pilotażu.

Działania pilotażowe projektu pozwoliły na sformułowanie wniosków i rekomendacji do dalszej pracy nad narzędziem, jakim jest SC KIS. Z uwagi na to, że większość działań pilotażowych była skupiona w klubach, to właśnie ich przedstawiciele najczęściej wypowiadali się na temat testowanych propozycji i wyrażali swoje spostrzeżenia na temat funkcjonujących rozwiązań ustawowych. W ocenie generalnej należy stwierdzić, że idea SC KIS została bardzo dobrze przyjęta, a jednostki zatrudnienia socjalnego upatrują w zaproponowanym systemie szansę dla swojego rozwoju, umożliwiającą ugruntowanie swojej pozycji w systemie pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy. Jednocześnie zauważono pojawienie się pozytywnego dialogu, który dzięki SC KIS zaczął się toczyć wokół zatrudnienia socjalnego nie tylko w gminie, ale również na wyższych szczeblach samorządu.

Reasumując należy przytoczyć opinie, wnioski i rekomendacje, które najczęściej dotyczyły następujących tematów:

1. Finansowanie działalności – brakuje systemowego finansowania działalności jednostek zatrudnienia socjalnego, w tym KIS, co znacznie ogranicza możliwości tworzenia i rozwijania tego typu działalności

Regulacje prawne dotyczące tworzenia i funkcjonowania KIS należałoby zmienić. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym przewiduje bardzo ograniczoną sekwencję procedur tworzenia Klubu Integracji Społecznej, jako podmiotu otoczenia ekonomii społecznej, świadczącego usługi reintegracji społecznej i zawodowej(...) Aby uzyskać lepsze efekty należałoby (...), wzmocnić źródła finansowania KIS (...) – KIS Ułhówek.

(...) wprowadzenie zapisów legislacyjnych dotyczących:

- organizacji i finansowania kursów, szkoleń dla uczestników zajęć podnoszących kluczowe kompetencje i umiejętności dostosowanych do potrzeb obecnego rynku pracy – oczekiwań pracodawców (np. kurs murarza, kosmetyczki, małej gastronomii itp.);*
- organizacji i finansowania praktyk zawodowych po odbytych kursie u potencjalnego pracodawcy;*
- pierwszeństwa w zatrudnieniu spośród osób bezrobotnych uczestników zajęć KIS;*
- zwrotu dla uczestników kosztów poniesionych na dojazdy na zajęcia w klubie;*
- sfinansowania opieki do dzieci na czas zajęć matki bądź ojca w klubie;*
- sfinansowania integracji uczestników KIS (...) – KIS Adamów (pow. łukowski).*

(...) Funkcjonowanie KIS wymaga pewnych zmian legislacyjnych, w odniesieniu do uczestników KIS najważniejsze to:

- Zapewnienie wsparcia finansowego bezpośrednio powiązanego z uczestnictwem w KIS – np. na zasadzie stypendium szkoleniowego dla wszystkich uczestników niezależnie od świadczeń przyznanych np. przez ośrodek pomocy społecznej,
- Umożliwienie zwrotu kosztów dojazdu na zajęcia, np. do wysokości ceny biletu publicznym środkiem transportu na trasie miejsce zamieszkania – KIS,
- Przy organizacji zajęć zapewnienie podstawowego pakietu socjalnego – poczęstunku na zajęciach lub zapewnienia wyżywienia,
- Zagwarantowanie środków finansowych, np. z Funduszu Pracy na szkolenia zawodowe oraz kursy podnoszące lub odświeżające kwalifikacje dla uczestników KIS,
- Wsparcie pomostowe dla absolwentów KIS przez okres 6 miesięcy np. w wysokości 25% zasiłku dla bezrobotnych uwarunkowane aktywnością w poszukiwaniu zatrudnienia.(...)
- Zagwarantowanie takich samych uprawnień finansowo-motywacyjnych dla wszystkich absolwentów KIS – nie tylko osób bezrobotnych, ale również zarejestrowanych poszukujących pracy ubezpieczonych w KRUS bądź domowników ubezpieczonego (...) – KIS w Luchowie Dolnym.

2. Formalne podstawy działalności – należy określić i udostępnić wzory niezbędnych dokumentów i formularzy wykorzystywanych w KIS

(...) należy określić minimum dokumentów „klubowych”, np. karty czasu pracy, listy obecności, dzienniki zajęć(...) – KIS Komarów Osada.

(...) uściślenie zakresu dokumentacji KIS wraz z opracowaniem wzorów dokumentów, podaniem listy zalecanych, wystandaryzowanych narzędzi, wyposażenie we wzory narzędzi (...) – KIS Sochaczew.

3. Współpraca międzyinstytucjonalna – dla osiągnięcia optymalnych wyników reintegracji niezbędna jest szeroka międzyinstytucjonalna współpraca w obszarze rynku pracy, pomocy i integracji społecznej

(...) zasady współpracy instytucji zaangażowanych w proces certyfikacji KIS winny być zapisane w ustawach (określenie form współpracy, realizowanych zadań, itp.) – KIS Adamów.

(...) Współpraca między instytucjami w sferze rozwiązywania problemów społecznych jest bardzo istotnym elementem na drodze do osiągnięcia pozytywnych efektów działania. Tym bardziej w kwestii prowadzenia działalności na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie kwestia współpracy instytucji sektora pomocy społecznej i publicznych służb zatrudnienia nabiera znaczenia. Sam fakt, iż omawiana działalność dotyka wielu sfer życia społecznego i oddziaływania instytucjonalnego świadczy, że pojedyncza jednostka, w tym przypadku klub integracji społecznej, nie jest w stanie samodzielnie sprostać wyzwaniu aktywizacji tak trudnych grup społecznych (...) – KIS Tomaszów Lubelski.

(...) Głównym partnerem KIS powinien być PUP, jednak w przyszłości powinniśmy spojrzeć na wszystkie otaczające nas zasoby instytucjonalne jak na potencjalną bazę różnego rodzaju instrumentów aktywizacyjnych, gdzie możemy zorganizować staż, wolontariat, skorzystać z konkretnych kompetencji zatrudnionych tam specjalistów, skorzystać z pomieszczeń dla grup samopomocowych, grup wsparcia itp. Każda organizacja może być partnerem w realizacji celów pracy z klientem w KIS (...)” – KIS w Stoczku.

PODSUMOWANIE

Podmioty biorące udział w pilotażu SC KIS nie zaproponowały przeciwko systemowi certyfikatów potwierdzających przygotowanie jednostek zatrudnienia socjalnego do świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej. Wręcz przeciwnie, uznano, że system certyfikacji powinien być „przepustką” do powierzania zadań zleconych z obszaru pomocy i integracji społecznej. Warto podkreślić jest także zwrócenie uwagi na fakt, aby system certyfikacji uwzględniał zróżnicowania terytorialne, tj. nieco inaczej oceniał przygotowanie klubów z terenów wiejskich od tych, które działają w dużych ośrodkach. Przede wszystkim wskazywano na zbyt duże zróżnicowanie w dostępności do kadr specjalistów.

SC KIS powinien także być wprowadzony z wykorzystaniem techniki internetowej, co ułatwi i zmniejszy koszty jego funkcjonowania.

Wydawca

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

AL. Jerozolimskie 65/79

00-697 Warszawa

www.crzl.gov.pl

Tel. +48 22 237 00 00

Fax. +48 22 237 00 99

ISBN: 978-83-7951-337-6

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

