



Janów Lubelski Stowarzyszenie Niepełni Pomocy
"HUMANUS"

TRWAŁA INSTYTUCJA W SYSTEMIE POMOCY I WSPARCIA DLA OSÓB
ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

ZATRUDNIENIE SOCJALNE

Janów Lubelski
grudzień 2015 rok





ZATRUDNIENIE SOCJALNE

TRWAŁA INSTYTUCJA W SYSTEMIE
POMOCY I WSPARCIA DLA OSÓB
ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

Klub Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim
- edycja 2015 rok

ANNA MAZUR PAWEŁ WIŚNIEWSKI

Wydawnictwo sfinansowane z środków projektu:
„Podmiot zatrudnienia socjalnego partnerem Ośrodka Pomocy Społecznej i Powiatowego Urzędu Pracy
w realizacji kontraktów socjalnych - edycja 2015 r.”
- realizowanego w ramach programu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
„Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu” 2011-2015 rok

Autorzy:

Paweł Wiśniewski: Rozdział pierwszy, drugi i trzeci

Anna Mazur: Rozdział czwarty

Recenzja:

Andrzej Trzecicki

Instytut Rozwoju Służb Społecznych

Wydawca:

Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”

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

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

ISBN 978-83-98139-4-0

Skład:

Kopalnia Inspiracji

Publikacja bezpłatna

Nakład: 50 egzemplarzy

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
Rozdział I – Zatrudnienie socjalne - instytucja w systemie wsparcia i pomocy	9
Rozdział II – Klub Integracji Społecznej w świetle nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym z dnia 5 sierpnia 2015 roku	13
Rozdział III – Kluby integracji społecznej w Polsce w ujęciu statystycznym	18
Rozdział IV – Usługi reintegracyjne Klubu Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim w świetle badań edycji 2015 roku	27
Zakończenie	63
Bibliografia	65

WSTĘP

Proces integracji Polski z krajami UE oraz towarzysząca transformacja stosunków gospodarczych przyczyniły się do upowszechnienia w polskiej polityce społecznej poglądów o słuszności zmiany w sposobie prowadzenia działań przede wszystkim wobec najsłabszych grup na rynku pracy. Uznano, że dotychczasowe gwarancje bezpieczeństwa socjalnego przez stosowanie wyłącznie świadczeń pieniężnych lub rzeczowych jest mało efektywnym rozwiązaniem, nie wywołującym wśród społeczeństwa niezbędnego uaktywnienia. Na tym tle wzrosło zainteresowanie nowymi sposobami przeciwdziałania marginalizacji grup społecznych oraz udzielania im pomocy w powrocie do pełnienia ról społecznych i zawodowych¹. Uwaga skupiła się na takich pojęciach jak: ekonomia społeczna, przedsiębiorczość społeczna, aktywizacja społeczna i zawodowa a także zatrudnienie socjalne, czy spółdzielnie socjalne.

Sukcesywny wzrost świadomości wśród pracowników polskich instytucji pomocy społecznej, rynku pracy oraz organizacji III sektora o wartościach rozwiązań wpisujących się w szerokie pojęcie ekonomii społecznej udokumentowany był zaleceniami organów Unii Europejskiej, w tym wskazówkami Europejskiej Strategii Zatrudnienia (*European Employment Strategy*), a następnie Europejskiej Strategii Włączenia Społecznego (*European Social Inclusion Strategy*). Oba te dokumenty wskazywały, że powrót na otwarty rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach oraz zagrożonych takimi dysfunkcjami, jak np.: alkoholizm czy narkomania jest utrudniony, a często niemożliwy. W związku z tym należy tworzyć alternatywne formy aktywizacji i zatrudnienia, tj. zatrudnienia socjalnego. Pojęcie „zatrudnienia socjalnego” jest dzisiaj elementem ogólnego zasobu form organizacyjnych ekonomii społecznej (zamiennie pojęcie „gospodarki społecznej”), dla której wyróżnikami są funkcje uzupełniające w stosunku do instytucji państwa i rynku gospodarczego. Koncepcja *workfare* (praca zamiast zasiłku), a następnie idea APS² na trwałe wpisały się w nurt polskiej polityki społecznej po 2004 r., w którym takie kwestie społeczne, jak: bezrobocie, ubóstwo i w rezultacie wykluczenie społeczne, dominowały jako podstawowe problemy całych grup społecznych.

Pojawienie się od 2004 r. w polskim katalogu legislacyjnych rozwiązań dotyczących nowego podejścia do problematyki bezrobocia i pomocy społecznej, związanego z nurtem aktywnej polityki społecznej pod nazwą *ustawa o zatrudnieniu socjalnym*, rozbudowało dotychczasową architekturę instytucji wsparcia i pomocy. Było to nowe instrumentarium, które wywoływało wiele kontrowersji w środowisku polityki społecznych ale z drugiej strony zachęcało do wdrażania jego na tle koncepcji APS, preferującej kompleksowe oddziaływanie na osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Rozwiązania ustawy połączyły elementy działań edukacji społeczno-zawodowej z nowym świadczeniem pieniężnym, głównie dla osób uznawanych za długotrwale bezrobotne oraz „trwałych, wieloletnich” świadczeniobiorców pomocy społecznej. Te rozwiązania kierowały się w stronę motywacji takich osób do aktywnego korzystania z usług podmiotów zatrudnienia socjalnego a nie tylko do „roszczeniowego” oczekiwania na zasiłki. Ta ustawa stworzyła szansę na powrót do społeczeństwa osobom, które z różnych powodów znalazły się na marginesie życia społecznego. Regulacje prawne mają dzisiaj zastosowanie przede wszystkim do osób, które nie posiadają własnych dochodów, a w szczególności osób długotrwale bezrobotnych, bezdomnych w procesie wychodzenia z bezdomności, osób uzależnionych od alkoholu po zakończonym leczeniu, osób uzależnionych od narkotyków po programach terapii, osób chorych psychicznie, a także byłych więźniów oraz uchodźców. Innymi słowy, ustawa objęła swoją legislacyjną treścią te grupy, które potocznie uznawane są za najtrudniejsze dla publicznych służb zatrudnienia oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Ustawowe cele działalności podmiotów zatrudnienia socjalnego (zarówno CIS-ów, jak i KIS-ów³) skupiają się na osiągnięciu pozytywnych efektów w realizacji działań umożliwiających udzielenie wsparcia osobom indywidualnym oraz członkom ich rodzin w zakresie: odbudowywania i podtrzymywania umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej; powrotu do pełnienia ról społecznych w miejscu zamieszkania; podniesienia kwalifikacji zawodowych, jako podstawowej wartości na rynku pracy; samoorganizacji i podejmowania wspólnych przedsięwzięć zmierzających do m.in. tworzenia własnych miejsc pracy lub grup samopomocowych.

1 Krajowy Plan Działania na Rzecz Integracji Społecznej na lata 2004-2006, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2004.

2 APS – skrót pojęcia Aktywna Polityka Społeczna

3 Skrót pojęć: KIS – klub integracji społecznej, CIS – Centrum integracji społecznej

Praktyka funkcjonowania CIS-ów i KIS-ów w Polsce współtworzyła model partnerskiej współpracy pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, rynku pracy i lokalnymi przedsiębiorcami, w którym aktywnym inicjatorem i „aktorem” różnych działań są podmioty zatrudnienia socjalnego. Model ten to wzorzec postępowania instytucji, w których każda z nich jest traktowana, jako równorzędny partner. Praktycy usług reintegracji społecznej i zawodowej nazywają ten model w różny sposób, np. *Aktywny Kwadrat Lokalnego Partnerstwa (AKLP)*, *Model Lokalnej Współpracy*, lub *Regionalne Platformy Współpracy etc.*⁴ Nazwa modelu ma drugorzędne znaczenie, bowiem znaczenie ma istota koncepcji partnerskiej współpracy instytucji, odpowiedzialnych w kraju za pomoc i wsparcie dla słabszych. Wierzchołki tego kwadratu stanowią poszczególne lokalne instytucje, które istnieją w każdej gminie, powiecie a nawet województwie tworząc zasób partnerów współpracy: jednostki organizacyjne pomocy społecznej (ośrodki pomocy społecznej); Publiczne Służby Zatrudnienia (urzędy pracy); lokalni przedsiębiorcy, spółdzielnie socjalne; podmioty zatrudniania socjalnego (CIS – KIS).

Dla korzystania z usług reintegracji społecznej i zawodowej ważne jest promowanie partnerskiej współpracy przede wszystkim na najmniejszym obszarze administracyjnym w kraju, czyli w gminie (partnerstwa lokalne). Tego typu inicjatywy mają charakter lokalny i służą przede wszystkim promowaniu nie tylko wiedzy i informacji o możliwościach poszczególnych instytucji ale również skonsolidowaniu zasobów organizacyjno-technicznych poszczególnych partnerów dla ważnego celu jakim jest solidaryzm społeczny.

Poszczególne rodzaje usług podmiotów zatrudnienia socjalnego przybierają różne formy, wśród których najbardziej rozpowszechnionymi w okresie 2004-2011 stały się programy szkoleniowe, warsztaty terapeutyczne i działalność grup wsparcia (samopomocowych). Wyznacznikiem dla standardów usług podmiotów zatrudnienia socjalnego są z kolei ich podstawowe funkcje, a wśród nich przede wszystkim:

- a. funkcja społeczno-wychowawcza rozumiana, jako lokalna obszarowo aktywność CIS lub KIS w sferze reintegracji społecznej, resocjalizacji i socjalizacji;
- b. funkcja ochronna, realizowana jako zabezpieczenie odpowiednich warunków i czasu pracy (czasu uczestnictwa), wyżywienia oraz zapewnienia ekwiwalentu (świadczenia integracyjnego) za wykonywaną pracę;
- c. funkcja ekonomiczna rozumiana, jako statutowa działalność wytwórcza, handlowa lub usługowa;
- d. funkcja edukacyjna, wykonywana w celu nie tylko reorientacji zawodowej, ale przede wszystkim w celu nauczenia gospodarowania własnymi dochodami, budżetami domowymi;
- e. funkcja terapeutyczna, zmierzająca do eliminowania źródeł, objawów i skutków psychologiczno-społecznych dysfunkcji.

Zatrudnienie socjalne nie jest już dzisiaj traktowane jako instrument, ale zasłużyło na miano instytucji polityki społecznej.

Niniejsza publikacja stanowi ważny element w promocji zatrudnienia socjalnego jako instytucji trwałej i skutecznej w systemie pomocy i wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Tworzenie publikacji oparte zostało na dwóch płaszczyznach zrozumienia rzeczywistości: teoretycznej i praktycznej.

Część teoretyczną tworzą trzy pierwsze rozdziały. Rozdział pierwszy omawia zatrudnienie socjalne jako instytucję w systemie pomocy i wsparcia. Rozdział drugi stanowi charakterystykę jednej z form zatrudnienia socjalnego, jaką jest Klub Integracji Społecznej. Rozdział trzeci to przedstawienie sytuacji klubów integracji społecznej w naszym kraju w ujęciu statystycznym i problemowym.

Jako część praktyczną uznano rozdział czwarty, który stanowi charakterystykę zasad i efektów funkcjonowania zatrudnienia socjalnego na przykładzie Klubu Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim i usług reintegracyjnych w nim prowadzonych podczas edycji zajęć w 2015r.

Całość analizy podsumowana została ważnymi wnioskami, dotyczącymi osiągniętych efektów w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej oraz rekomendacjami do tworzenia i promowania form zatrudnienia socjalnego w naszym kraju.

Autorzy

4 Projekt MPiPS „Kompleksowe formy reintegracji społeczno – zawodowej w środowisku lokalnym”

ROZDZIAŁ PIERWSZY: ZATRUDNIENIE SOCJALNE – INSTYTUCJA W SYSTEMIE WSPARCIA I POMOCY

1. ZATRUDNIENIE SOCJALNE – SOCJOLOGICZNY WYRAZ INSTYTUCJONALIZMU

Reintegracja oznacza generalnie przywrócenie lub utrzymanie pewnych wartości reprezentowanych przez ludzi znajdujących się w ekonomicznie słabszej pozycji w stosunku do innych, pozostających najczęściej poza obszarem wytwarzania dóbr oraz wykazujących niższy stopień aktywności społecznej. Reintegracja jest silnie skorelowaną z terminem wykluczenia społecznego, który wg angielskiego socjologa Anthony Giddensa oznacza sytuację, w której jednostki zostają pozbawione pełnego uczestnictwa w społeczeństwie oraz sytuację, w której jednostki tracą swoje szanse na awans, jaki ma większość ludzi w trzech wymiarach: ekonomicznym, politycznym i społecznym⁵.

James G. March i Johan P. Olsen⁶ – uważają, że kiedy mamy do czynienia z rutynowymi działaniami, wykształconymi procedurami, rozpisanymi rolami oraz wdrożonymi formami organizacyjnymi, wówczas można posługiwać się określeniem instytucja.

W Polsce zatrudnienie socjalne charakteryzuje się:

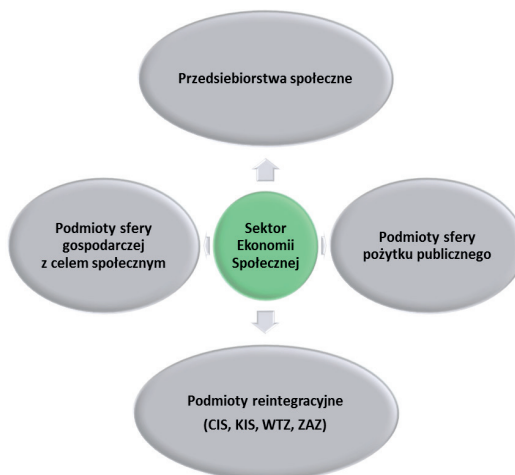
- Procedurami, które przybrały wyraz nie tylko rozwiązań prawno-organizacyjnych (ustawa i rozporządzenia), ale w praktyce oznaczają stosowanie wobec osób określonych wzorców indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego lub kontraktów socjalnych.
- Rozpisanymi rolami, oznaczającymi konkretne zadania dla administracji rządowej (np. nadawanie statusu podmiotu zatrudnienia socjalnego), administracji samorządowej (np. finansowe wspieranie działalności), niektórych jednostek organizacyjnych takich jak: ośrodki pomocy społecznej (np. kierowanie do zajęć), czy urzędy pracy (np. refundowanie świadczeń integracyjnych).
- Określonymi formami organizacyjnymi – centra i kluby integracji społecznej, tworzone wg określonych standardów (np. specjalności kadr pracowniczych).

Zatem śmiało można stwierdzić iż zatrudnienie socjalne w Polsce jest dzisiaj instytucją w ujęciu socjologicznym.

2. ZATRUDNIENIE SOCJALNE W SEKTORZE EKONOMII SPOŁECZNEJ

Instytucja zatrudnienia socjalnego jest ważnym strukturalnym elementem sektora ekonomii społecznej, w którym wyróżnia się 4 podstawowe typy podmiotów.

Wyrazem doceniania zatrudnienia socjalnego w kompleksowym systemie pomocy i wsparcia obywateli jest zwrócenie uwagi, że w planistycznym okresie 2014-2020 działalność m.in. podmiotów reintegracyjnych służyć ma przede wszystkim integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną, tworzeniu miejsc pracy, świadczeniu usług społecznych użyteczności publicznej (na rzecz interesu ogólnego) oraz rozwojowi lokalnemu.⁷



Rys. 1. Struktura sektora ekonomii społecznej wg KPRES

5 A. Giddens: Socjologia, Wyd. PWN, Warszawa 2004, s. 346-348

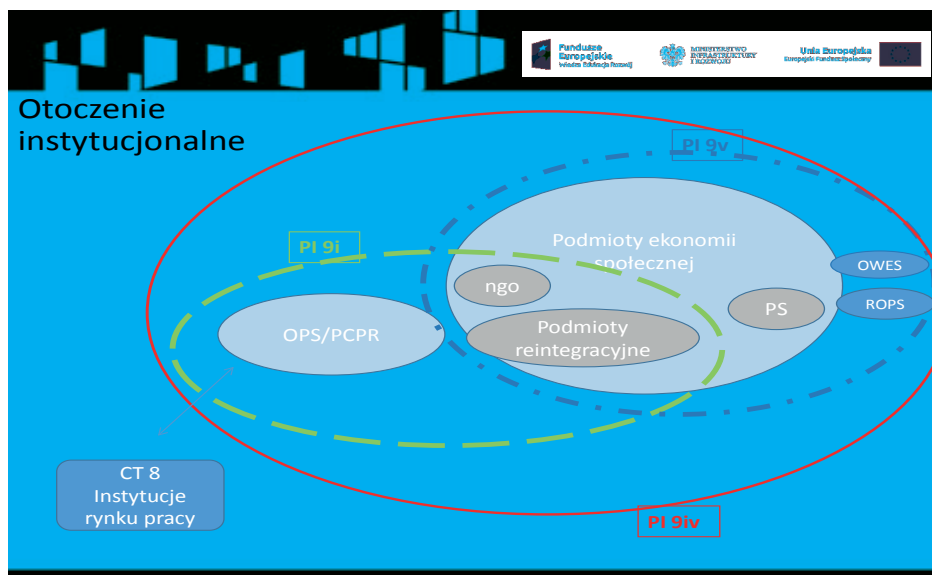
6 James G. March, Johan P. Olsen: Instytucje, Organizacyjne podstawy polityki, tłum. D. Sielski, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s.32

7 Załącznik do Uchwały nr 164 RM z 12 sierpnia 2014 pt.: Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Monitor Polski z 24 września 2014 r., poz. 811, s. 15., a także dokument Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju pt.: Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020

3. ZATRUDNIENIE SOCJALNE W PERSPEKTYWIE 2014-2020

W ważnym dokumencie, będącym scenariuszem dla realizacji projektów perspektywy 2014-2020 współfinansowanych z EFS, pod nazwą: „Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020”, w priorytetach inwestycyjnych (PI): nr 9i aktywne włączenie i nr 9v wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej – przewidziano wśród realizatorów centra i kluby integracji społecznej.

Rys. 2. Otoczenie instytucjonalne KIS i CIS



Z kolei, w dokumencie programowym, przyjętym przez Radę Ministrów w dn. 12 sierpnia 2014 r., pod nazwą: *Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar integracji*, w celu operacyjnym nr 3 „Aktywna osoba, zintegrowana rodzina, odpowiedzialne lokalne środowisko” znajdują się wyznaczone tematy, w których występuje problematyka usług reintegracji społecznej i zawodowej.

4. ZATRUDNIENIE SOCJALNE – WIELOSEKTOROWOŚĆ, PARTNERSTWO I DIALOG SPOŁECZNY

Koncepcja wielosektorowej polityki społecznej oznacza najprościej ujmując współdziałanie instytucji publicznych, organizacji pozarządowych oraz podmiotów rynkowych w niwelowaniu różnic w warunkach życia członków społeczeństwa, różnic społecznych oraz gwarantowania równości szans w dostępie do takich dóbr jak edukacja, zdrowie i rynek pracy⁸.

Tak pojmowana wielosektorowość jest wpisana w ideę instytucji zatrudnienia socjalnego, co potwierdza:

1. konstrukcja obowiązujących przepisów zatrudnienia socjalnego, szczególnie ustalająca role i funkcje poszczególnych sektorów. Sektorowi publicznemu w instytucji zatrudnienia socjalnego, reprezentowanemu przez administrację rządową i samorządową przypisane funkcje: (a) odpowiedzialności za warunki do funkcjonowania podmiotów reintegracyjnych (nadawanie statusu centrum), (b) wspierania finansowego dla świadczenia usług (refundowanie świadczeń integracyjnych), (c) uczestnictwa w procesie inicjowania, tworzenia i prowadzenia samych podmiotów reintegracyjnych, (d) prozatrudnieniowa (tzw. zatrudnienie wspierane),
2. praktyka działania instytucji zatrudnienia socjalnego, w której sektor niepubliczny, reprezentowany jest przez organizacje pozarządowe oraz przedsiębiorstwa prywatne występuje w roli tworzącego, prowadzącego i pracodawcy.

Konstrukcja przepisów zatrudnienia socjalnego – wpisuje się w ideę koncepcji *welfare pluralism*. Jednocześnie, jak stwierdził M. Grewiński sektor reprezentujący państwo wypełnia w zatrudnieniu socjalnym nadal ważną rolę, koncentrującą się na gwarantowaniu m.in. środków finansowych oraz spełnianiu funkcji regulacyjnych i kontrolnych⁹.

8 Tamże, [www.ipiss.com.pl/wp-content,\(09.11.2015\)](http://www.ipiss.com.pl/wp-content,(09.11.2015)).

9 Tamże, [www.ipiss.com.pl/wp-content,\(09.11.2015\)](http://www.ipiss.com.pl/wp-content,(09.11.2015)).

Uzyskanie efektów świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej przez podmioty reintegracyjne (centrów i klubów), w tym szczególnie udzielenie wsparcia osobom stanowiącym najliczniejszą grupę uczestników zajęć, tj. długotrwale bezrobotnym nie jest praktycznie możliwe bez współpracy instytucjonalnej. Ta współpraca została przewidziana i wpisana w legislacyjny wymiar instytucji zatrudnienia socjalnego oraz rzeczywiście w praktyce występuje (ośrodek pomocy społecznej – podmiot reintegracyjny – powiatowy urząd pracy). Jednak z punktu widzenia traktowania zatrudnienia socjalnego jako stałego już elementu nowoczesnej polityki społecznej w mniejszym stopniu chodzi o współpracę a bardziej o partnerstwo.

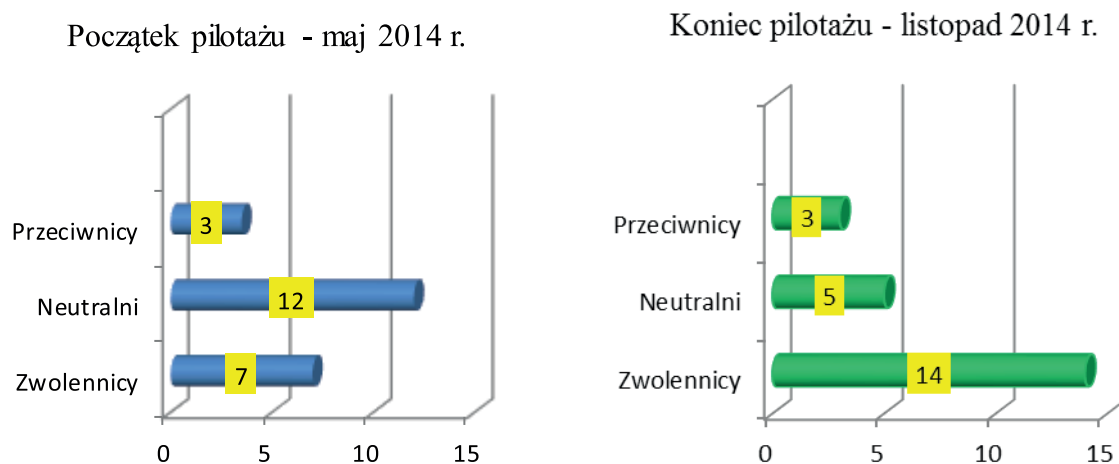
Modelowym rozwiązaniem partnerstwa wykorzystującego instytucję zatrudnienia socjalnego jest:

- pozyskanie podmiotów reprezentujących trzy podstawowe sektory – samorządowy, pozarządowy i biznesowy,
- uznanie, że czynnik ekonomiczny, a więc środki finansowe nie są przeszkodą dla działania partnerstwa, a wręcz przeciwnie trudności finansowe mogą wzmocnić partnerstwo oraz pozwolić zbudować silną, opartą o trwałe podstawy strukturę, która umożliwi pracę nawet w trudnych warunkach finansowych,
- ciągła edukacja dotycząca szeroko rozumianej problematyki społecznej, opracowywanie wspólnie diagnoz społecznych i uczenie się współodpowiedzialności za rozwój lokalny.

Praktyka ostatnich dwóch lat przyniosła dobry prognozyk. Oto potwierdzający przykład.

Pod koniec 2014 r. zakończyły się w Polsce prace związane z testowaniem przez 20 gmin nowych rozwiązań organizacji tych usług w środowisku lokalnym¹⁰. Nowy sposób promował ideę partnerstwa instytucjonalnego wokół podmiotu reintegracyjnego. Każdej gminie zapewniono ten sam zestaw narzędzi wpisanych w model lokalnej współpracy (MLW)¹¹. Realizatorem zadań testowych był gminny zespół doradczo-konsultacyjny, tzw. *zespół synergii lokalnej* (ZSL), którego głównym zadaniem było doprowadzenie do sytuacji nakłonienia lokalnych interesariuszy do podjęcia współpracy, a w przyszłości do trwałego partnerstwa wokół utworzonego klubu integracji społecznej. W końcowym efekcie testu na terenie 20 gmin powstały nie tylko nowe podmioty reintegracyjne, ale zwiększyło się grono interesariuszy „sojuszników” usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Rys.3. Zmiana liczby interesariuszy „sojuszników MLW” w Mieście i Gminie Bełżyce, woj. lubelskie w trakcie działań testowych w 2014 r.



Źródło: raport końcowy z realizacji pilotażu MLW, Bełżyce 2014 r.

10 Wyniki projektu systemowego „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach POKL „Kapitał Ludzki 2008-2013”.

11 Przy opracowywaniu konstrukcji modelu lokalnej współpracy (MLW) zostały wykorzystane elementy koncepcji „governance” z teorii zarządzania, w tym przede wszystkim takie założenia jak:

- 1) współczesne organizacje (instytucje publiczne i podmioty prywatne) nie są budowane na konstrukcjach hierarchicznych piramid z realną władzą na ich wierzchołkach,
- 2) systemy organizacyjne to przeplatające się sieci fachowości i kompetencji, charakteryzujące się mniejszą kontrolą, większym rozproszeniem władzy oraz wieloma centrami zarządzania projektowego,
- 3) podejmowanie decyzji, wobec złożoności tematyki będzie oparte o dialog i konsultacje, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne.

Problematyka zatrudnienia socjalnego jest dobrą kanwą do uprawiania dialogu społecznego w lokalnym i regionalnym środowisku. Nie wglębiając się w bogaty dorobek definicyjny instytucji dialogu społecznego dla problematyki zatrudnienia socjalnego najważniejsze będzie stwierdzenie, że dialog społeczny to możliwość komunikowania się, w której strony reprezentujące instytucje, podmioty lub grupy społeczne, przedstawiają swoje stanowiska, opinie oraz informacje na zasadach równoprawnych celem uzyskania trwałych kompromisów. Prowadzenie dialogu społecznego wymaga zaistnienia kilku warunków, a wśród nich m.in.:

- niezależność instytucji, organizacji i podmiotów włączonych w proces współdziałania, dla zagwarantowania, że nie będą one traktowane jako instrument władzy,
- istnienia w przypadku niektórych partnerów dialogu społecznego ich struktur organizacyjnych na poziomie krajowym, pozwalających na reprezentatywność danego środowiska i zdolność przenoszenia ustaleń na niższy poziom organizacji,
- istnienia otwartej przestrzeni tematycznej do negocjacji, czyli zagadnień które nie są w pełni jednostronnie regulowane przez państwo,
- woli i gotowości do wspólnych działań wszystkich stron dialogu.

W przypadku zatrudnienia socjalnego trudno jest mówić dzisiaj o spełnieniu wszystkich wyżej wskazanych warunków, przy czym sytuacja ulega systematycznej zmianie.

Stąd też zatrudnienie socjalne jeszcze nie jest obszarem, wobec którego można mówić o wykorzystywaniu dialogu społecznego, ponieważ nie spełnia jego podstawowych warunków.

Zatrudnienie socjalne jest obecnie traktowane jako oś merytoryczna wokół której można próbować konsolidować różnych partnerów, podejmujących dialog społeczny. Udowodniono to w 2014 r., kiedy drugim elementem testowanych rozwiązań w obszarze instytucji zatrudnienia socjalnego była próba budowania szerszych platform współpracy w gminach i regionach wokół problematyki reintegracji – tzw. *regionalne platformy współpracy (RPW)*¹². W końcowym efekcie okazało się, że jest możliwe włączenie instytucji zatrudnienia socjalnego do regionalnego dyskursu i na regionalne fora dialogu społecznego. Oto przykłady:

- województwo wielkopolskie – alokacja RPW, w składzie której pojawili się przedstawiciele centrów i klubów integracji społecznej nastąpiła w formule grupy roboczej ds. reintegracji społecznej i zawodowej, utworzonej i działającej w ramach Wielkopolskiego Komitetu ds. Ekonomii Społecznej¹³,
- województwo mazowieckie – utworzona RPW została skonstruowana jako organ marszałka województwa łączący działania dotychczasowych trzech organów doradczo-konsultacyjnych, w tym rady pożytku publicznego oraz rady ds. rynku pracy¹⁴,
- powiat ławski – decyzją rady powiatu ławskiego powiatowa RPW została utworzona jako podgrupa w Powiatowym Zespole ds. Ekonomii Społecznej¹⁵.

12 Patrz założenia projektu systemowego „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach POKL „Kapitał Ludzki 2008-2013

13 W dniu 24 lipca 2014 r. zostały przyjęte zmiany do uchwały nr 3602.2013 Zarządu Województwa Wielkopolskiego z dn. 5 lipca 2013 r. w sprawie powołania komitetu ds. ekonomii społecznej.

14 Patrz Zarządzenie Nr 567/14 Marszałka Województwa Mazowieckiego z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie utworzenia Regionalnej Platformy Współpracy Województwa Mazowieckiego (RPW WM).

15 Uchwała rady Powiatu Ławskiego Nr XLIV/ 366/14 z dn. 29 maja 2014 r. w sprawie przystąpienia do pilotażu „kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w lokalnym środowisku społecznym” oraz paragraf nr 4 Regulaminu Powiatowego Zespołu ds. Ekonomii Społecznej.

ROZDZIAŁ DRUGI:
KLUB INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W ŚWIETLE NOWELIZACJI USTAWY O ZATRUDNIENIU SOCJALNYM
Z DNIA 5 SIERPNI 2015 ROKU

1. PODSTAWY PRAWNE DZIAŁALNOŚCI KLUBU INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Konstrukcja ustawy o zatrudnieniu socjalnym, przewiduje bardzo ograniczoną sekwencję procedur tworzenia i funkcjonowania KIS, jako jednego z dwóch (mniejszego) podmiotów otoczenia ekonomii społecznej. Podstawą jest przepis art. 18 ust.1 ustawy, zgodnie z którym gmina lub organizacja pozarządowa oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust.2 pkt. 3, 9 (tj. m.in. spółdzielnie socjalne) prowadzące reintegracje 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 wojewody.

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

- Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1515)
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 163, z późn. zm)
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 1393, z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (tj. Dz. U. z 1991 r., Nr 203, poz. 203, z późn. zm)
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651 z późn. zm)

2. PROCEDURA I TRYB TWORZENIA KLUBU INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Podstawa prawna do tworzenia KIS daje dwie możliwości (dwie ścieżki) tworzenia klubów. Pierwszy tryb – to proces decyzji samorządowych. Drugi – to tryb obywatelski. Tryb samorządowy, oznacza dwa tory postępowania decyzyjnego. Pierwszy prowadzi do powstania samoistnego bytu organizacyjnego a drugi do umieszczenia klubu w strukturze już istniejącej jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego. Natomiast w trybie pozarządowym instytucją tworzącą i prowadzącą klub będzie organizacja pozarządowa. W praktyce, chociaż w śladowy sposób można wskazać także inne dwa uzupełniające warianty tworzenia klubu tj. tryb oparty na współpartnerstwie kilku podmiotów, a także polegający na przekształceniu już istniejących podmiotów jak gminne centrum informacji lub klub pracy.

1) Klub prowadzony przez podmiot samorządu lokalnego

W przypadku „samorządowych” KIS na umocowanie decyzji o powstaniu podmiotu zatrudnienia socjalnego wpływ może mieć przepis art. 9 ust 1, ustawy o samorządzie gminnym stanowiący, iż w celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi. Zgodnie z tym przepisem klub integracji społecznej utworzony przez gminę może działać, jako gminna jednostka organizacyjna. Taki tryb powołania klubu odbywa się z zachowaniem odpowiedniej procedury (uchwała rady gminy) i jest równoznaczny z utworzeniem przykładowo szkoły gminnej, gminnej biblioteki, ośrodka pomocy społecznej a także przedsiębiorstwa komunalnego. Zainicjowanie klubu integracji społecznej następuje uchwałą rady gminy (rady miejskiej) o powołaniu nowej jednostki organizacyjnej gminy z określeniem jej osobowości prawnej, zadań i kompetencji oraz własnym budżetem. Wykonanie takiej uchwały powierzone zostaje wójtowi (burmistrzowi/prezydentowi miasta),

Samorządowe KIS-y to również możliwość skorzystania z przepisów ustawy o pomocy społecznej, a szczególnie przepis art. 15 ust. 6, mówiący, że pomoc społeczna polega w szczególności na rozwijaniu nowych form pomocy i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb. Na tej podstawie ośrodek pomocy społecznej może prowadzić klub integracji społecznej, jako wyodrębnioną część działu pomocy środowiskowej, co może być uzasadnione zakresem obowiązków i kwalifikacjami pracowników zatrudnionych w tym dziale lub utworzyć nową komórkę o nazwie „klub integracji społecznej”. Takie rozwiązanie proceduralnie wydaje się najlepsze, ze względu na obowiązujące przepisy prawa, które nie wymagają wyodrębnienia klubu od organu prowadzącego, nie musi mieć także nadanego statusu jak w przypadku tworzonych wyodrębnionych jednostek organizacyjnych gminy. Do tego jednak potrzebna jest uchwała rady gminy wprowadzająca nowe zadanie dla ośrodka pomocy społecznej.

2) Klub prowadzony przed podmioty trzeciego sektora

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

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

3) Klub prowadzony w ramach współpracy

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

4) Klub prowadzony w ramach przekształcenia istniejącego podmiotu

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

Bez względu na podmiot założycielski KIS, realizujący program reintegracji społecznej i zawodowej powinien, a nawet w wielu przypadkach musi współpracować z lokalnymi instytucjami i organizacjami w zakresie swojej działalności ustawowej. Na liście głównych partnerów klubu są ośrodek pomocy społecznej (w sytuacji gdy sam nie jest organem prowadzącym klub) oraz powiatowy urząd pracy. Pierwszego z wymienionych partnerów można by nawet nazwać partnerem ustawowym. Zgodnie bowiem z art. 18 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu socjalnym warunkiem uczestnictwa w klubie integracji społecznej jest realizacja kontraktu socjalnego. Ośrodek pomocy społecznej jest też oczywiście najlepszym miejscem, aby poprzez pracowników socjalnych rekrutować uczestników zajęć w klubie. Pracownicy socjalni ośrodka przeprowadza także wywiady środowiskowe u osób wyrażających zainteresowanie skierowaniem do klubu, co także jest atutem partnerskiej współpracy, bowiem tym pracownikom łatwiej jest poruszać się w lokalnym środowisku. Drugi partner to powiatowy urząd pracy. Jego partnerska rola jest ważna z punktu widzenia informowania osób zarejestrowanych jako bezrobotne o możliwości realizacji przez nie programu reintegracji społeczno-zawodowej. Urząd pracy może wspierać klub, w realizacji programów aktywnej integracji, swoją doświadczoną kadrą, w szczególności współpracą z klubem doradców zawodowych i doradców klienta. Urząd pracy to wreszcie miejsce informacji o posiadanych ofertach pracy. Bez tych dwóch podstawowych partnerów niemożliwe wydaje się prawidłowe funkcjonowanie żadnego klubu integracji społecznej. Na liście potencjalnych partnerów klubu nie powinno zabraknąć także takich instytucji jak przykładowo: poradnia leczenia uzależnień, centrum integracji społecznej, lokalnych organizacji pozarządowych, czy placówek kształcenia ustawicznego.

3. UCZESTNICY ZAJĘĆ W PODMIOCIE ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

Uczestnikami zajęć w CIS I KIS mogą być osoby uznane za wykluczone lub zagrożone wykluczeniem społecznym, które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Termin ten jest uściślony w szczególności do grup uznanych jako:

1. bezdomni realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
2. uzależnieni od alkoholu,
3. uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających,
4. chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
5. długotrwale bezrobotni, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
6. zwalniani z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
7. uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
8. Osoby niepełnosprawne, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,

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

Ostatnia nowelizacja ustawy spowodowała, w katalogu uczestników zajęć w podmiotach zatrudnienia socjalnego korektę, polegającą na odrzuceniu zwrotów „po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego oraz „po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej” w odniesieniu do osób uzależnionych od alkoholu oraz narkotyków lub innych środków odurzających. Powoduje ona, że uzależnieni od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, nie będą musieli zakończyć leczenia odwykowego bądź programu terapeutycznego, aby uczestniczyć w zajęciach prowadzonych przez Centra i Kluby Integracji Społecznej. Z tej terapii będą mogły korzystać w ramach zajęć w podmiotach reintegracyjnych.

4. DZIAŁALNOŚĆ KLUBU INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

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

Skierowanie na zajęcia

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

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

Merytoryczny program działania

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

W klubie ma miejsce praca zarówno z jednostką jak i z grupą osób. Indywidualna praca umożliwia bezpośrednie oddziaływanie na jednostkę, pomoc w rozwiązywaniu indywidualnych problemów, monitoring postępów. Praca z grupą powoduje, iż poziom motywacji grupy wpływa na motywację jej członków i ich aktywność, wspólny sukces i wynik działania dodatkowo mobilizuje do określania coraz trudniejszych celów i rozwoju.

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

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

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

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

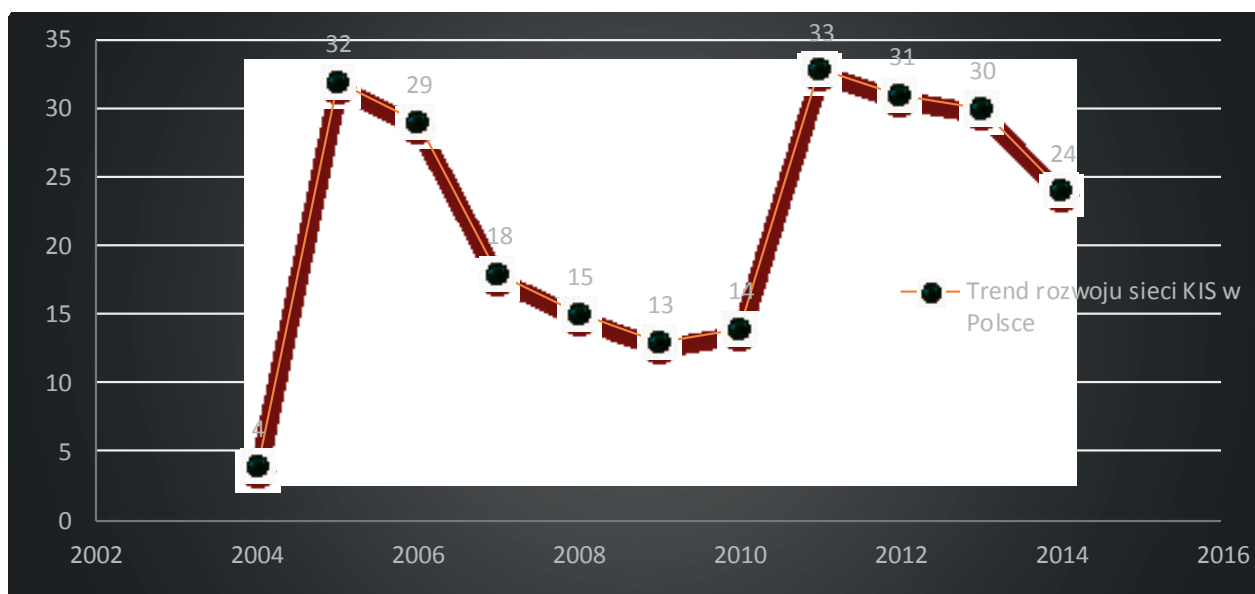
Katalog działań podejmowanych przez klub, analogicznie, jak grup kwalifikujących się do uczestnictwa w KIS, nie jest enumeratywny i może, a nawet powinien zostać rozszerzony przez prowadzących.

ROZDZIAŁ TRZECI:
KLUBY INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W POLSCE W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

1. LICZBA KLUBÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Na koniec 2014 roku były zarejestrowane w Polsce 244 kluby integracji społecznej, co oznacza zwiększenie ich liczby w stosunku do poprzedniego 2013 roku o 24 podmioty. Ten wzrost był nieco mniejszy niż w poprzednich latach, co związane było m.in. z kończącym się okresem programowania PO „Kapitał Ludzki 2007-2013”, a więc mniejszą pulą środków finansowych EFS będących w dyspozycji instytucji tworzących, na zakładanie nowych jednostek zatrudnienia socjalnego.

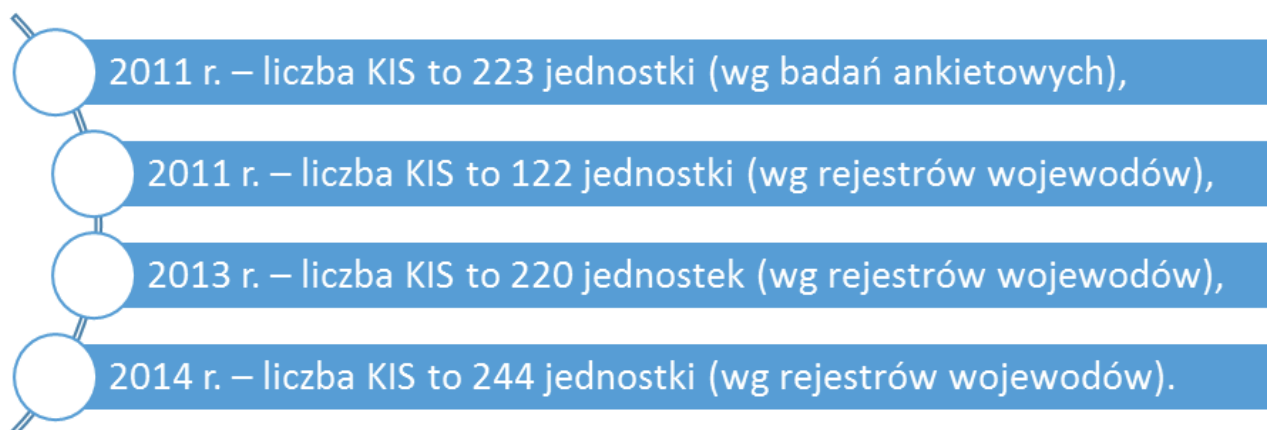
Wyk. 1. Przyrost liczby KIS w latach 2004-2014



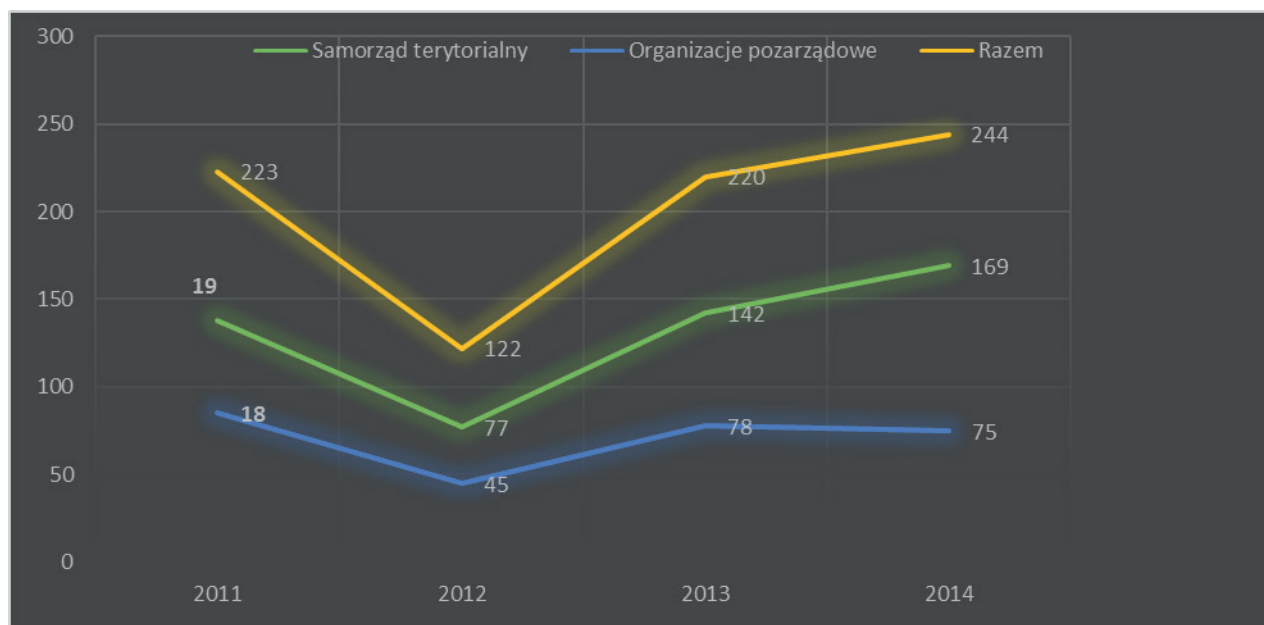
Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

Należy podkreślić fakt, że wprowadzenie ustawowego obowiązku rejestracji KIS u wojewodów, w latach 2010-2011 spowodowało bardzo istotną zmianę w statystyce tych jednostek organizacyjnych, polegającą na zmniejszeniu się w 2011 r. ogólnej liczby działających klubów:

Rys. 4. Liczba KIS według różnych źródeł



Wyk. 2. Liczba KIS wg instytucji tworzących w latach 2011-2014



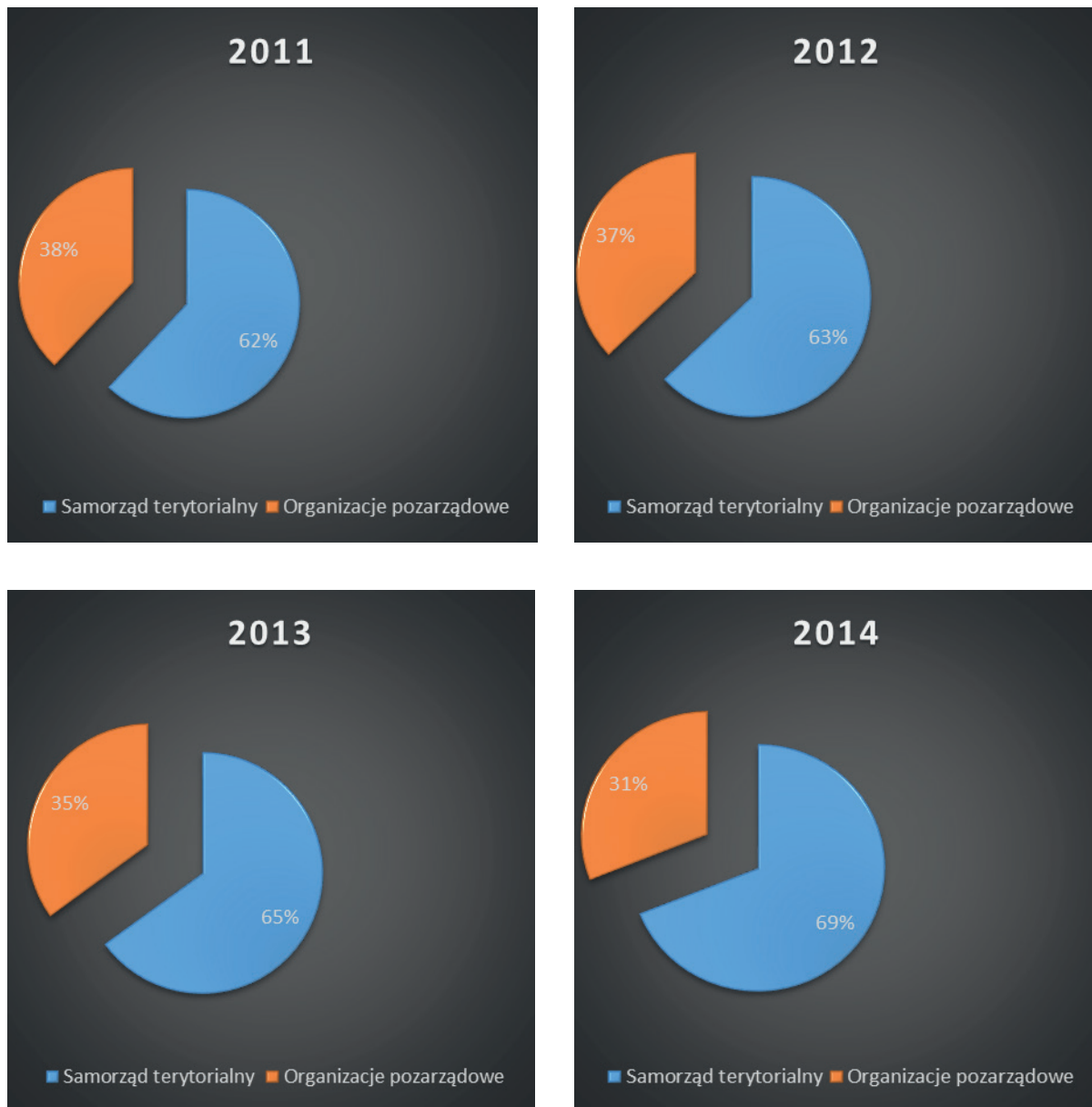
Źródło: opracowano na podstawie rejestrów wojewodów

Weryfikacja liczby KIS w 2011 r. wykazała, że wiele klubów było tworzonych jako inicjatywy krótkotrwałe, projektowe, których działalność utrzymywano tylko przez okres finansowania ze środków unijnych. Okazało się, że w takich przypadkach zarówno instytucje tworzące jak i instytucje wspomagające (przyznające środki finansowe EFS w regionach) nie przywiązywały uwagi dlatego by nowe jednostki funkcjonowały zgodnie z ustawą. Stąd też, środowisko klubów integracji społecznej zgłosiło konieczność większego zainteresowania standardami organizacyjnymi oraz jakościowymi świadczonych przez KIS-y usług reintegracji społecznej¹⁶.

Analiza danych potwierdziła, że w 2014 roku największą ilość instytucji tworzących kluby integracji społecznej były jednostki samorządu terytorialnego (gminy), które to zadanie najczęściej powierzały ośrodkom pomocy społecznej (88,5% ogólnej liczby utworzonych przez samorząd terytorialny KIS-ów). Zaledwie 11,5% klubów integracji społecznej utworzonych przez samorząd terytorialny, to jednostki organizacyjne wydzielone jako odrębne podmioty organizacyjne w strukturze samorządu gminy (podobnie jak domy kultury, szkoły, czy przedszkola). Generalnie, w strukturze instytucji tworzących dominująca pozycja stale należy do samorządu terytorialnego, którego udział ocenić można na poziomie średnio 65%.

¹⁶ Inicjatywa budowania standardów jakości usług Klubów Integracji Społecznej stała się podstawą przeprowadzenia w latach 2013-2014 systemowego projektu „Kompleksowe formy reintegracji społeczno - zawodowej w środowisku lokalnym”, którego rezultaty zostały opisane w dalszej części niniejszego raportu.

Wyk. 3. Struktura KIS wg instytucji tworzących latach 2011 - 2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie rejestrów wojewodów

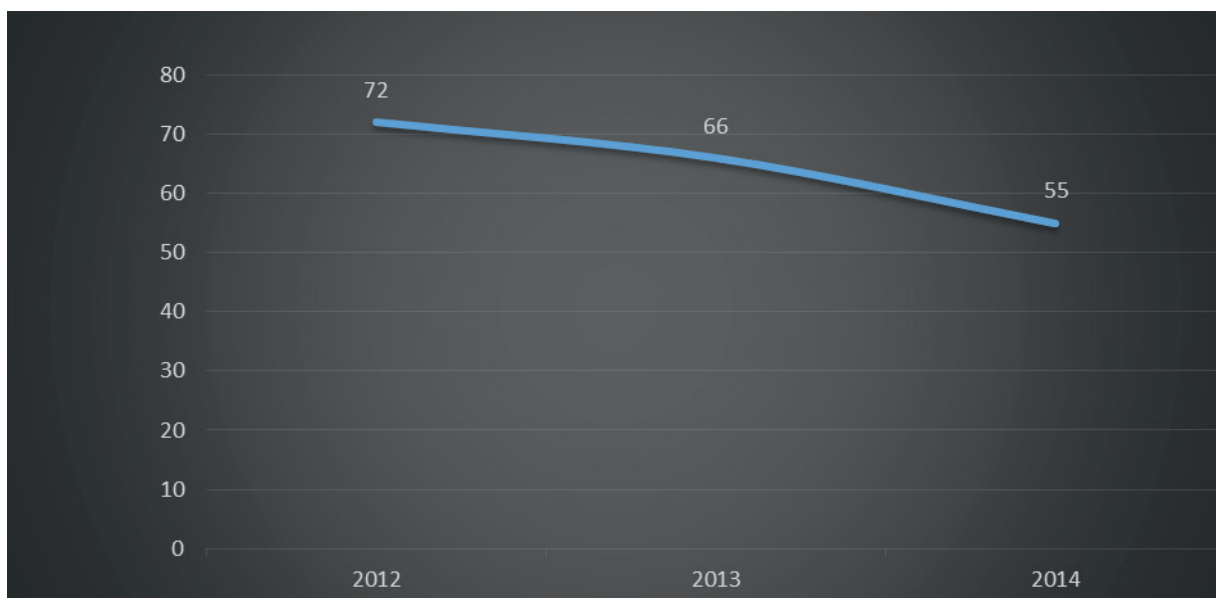
Kluby integracji społecznej powszechnie są kojarzone jako ogniwo systemu pomocy społecznej, dlatego też umieszczone są jako odrębne komórki organizacyjne w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej – to prawie 149 jednostek zatrudnienia socjalnego na ogólną liczbę 169 jednostek samorządowych KIS.

2. UCZESTNICY ZAJĘĆ W KLUBACH INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Uczestnikami zajęć w KIS-ach w Polsce są przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej (60%). Udział pozostałych grup kształtuje się w przedziale 10-15%, to : osoby niepełnosprawne i osoby opuszczające zakłady karne. Inne, ustawowo uprawnione grupy osób stanowią maksymalnie do 5% ogółu uczestników zajęć w KIS-ach.

Liczba uczestników zajęć KIS w latach 2012-2014 wyniosła odpowiednio: 8.784 osoby, 14.625 osób oraz 13.398 osób, co oznacza, że przy wzroście ogólnej liczby jednostek organizacyjnych zmniejszającą się w skali kraju liczbę uczestników przypadającą na 1 klub.

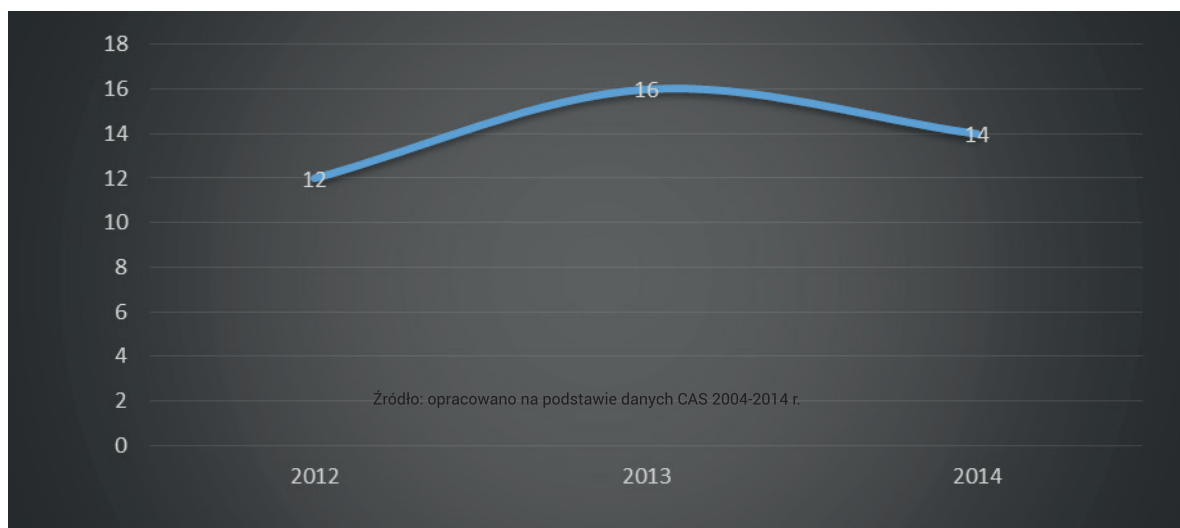
Wyk. 4. Liczba uczestników na 1 KIS w latach 2012-2014



Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

Na 1 pracownika klubu przeciętnie przypada 14 uczestników zajęć, a więc znacznie więcej niż np. w centrach integracji społecznej, przy braku możliwości zapewnienia przez kluby kompleksowego wsparcia.

Wyk. 5. Liczba uczestników na 1 pracownika KIS w latach 2012-2014



Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

Analizując liczbę uczestników zajęć w KIS-ach w 2014 r. w poszczególnych regionach odnotowano największą liczbę osób korzystających z usług tego podmiotu reintegracyjnego w następujących województwach:

Rys. 4. Liczba uczestników KIS w podziale na województwa



Powyższy układ jest odzwierciedleniem potrzeb osób zaliczanych do grup ryzyka, w tym szczególnie wynikających z bezrobocia.

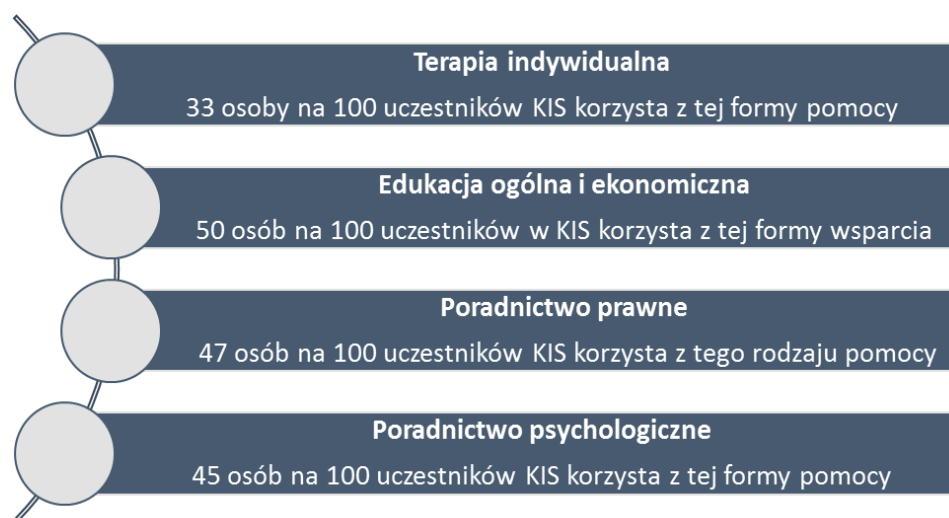
2. RODZAJE USŁUG W KLUBACH INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

W dwóch podstawowych rodzajach usług świadczonych przez kluby, a więc reintegracji społecznej i zawodowej odnotowano na przestrzeni lat 2012-2014 następujące zmiany:

W zakresie usług reintegracji społecznej :

1. w 2014 r. zwiększyła się liczba uczestników zajęć w ramach usług reintegracji społecznej w porównaniu do 2012 r.,
2. w poszczególnych formach usług reintegracji społecznej zmiana przedstawia się następująco:
 - a. terapia indywidualna – objęto 4,4 tys. osób, tj. wzrost o 2,5 tys. osób,
 - b. edukacja ogólna i ekonomiczna – objęto 6,7 tys. osób, tj. wzrost o 2,5 tys. osób,
 - c. poradnictwo prawne – objęto 6,3 tys. osób, tj. wzrost o 2,9 tys. osób,
 - d. poradnictwo psychologiczne – objęto 6,1 tys. osób, tj. wzrost o 2,5 tys. osób.

Rys. 5. Liczba osób korzystających z poszczególnym form wsparcia – usługi reintegracji społecznej



W poniższej tabeli zaprezentowano zbiorcze dane uczestników zajęć z reintegracji społecznej w latach 2012-2014.

Tab. 1. Usługi reintegracji społecznej w KIS w okresie 2012-2014

ROK Liczba uczestników ogółem	1. Liczba osób biorących udział w zajęciach reintegracji społecznej: 2. Wskaźnik udziału danej grupy zajęciowej w liczbie ogółem uczestników:				
	Indywidualna terapia	Grupowa terapia	Edukacja ogólna i ekonomiczna	Poradnictwo prawne	Poradnictwo psychologiczne
2012 r. 8.784 osoby	1.974 22,5%	2.217 25,2%	4.128 46,9%	3.416 38,8%	3.589 40,8%
2013 r. 14.625 osób	4.400 30,1%	3.957 27,1%	6.156 42,1%	5.660 38,7%	6.412 43,8%
2014 r. 13.398 osób	4.433 33,1%	3.999 29,8%	6.658 49,7%	6.355 47,3%	6.115 45,6%

Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

W 2014 r. zarejestrowano wzrost tendencji uczestnictwa w reintegracji społecznej, to skłania do wniosku, że obecnie z usług KIS korzysta coraz więcej osób, charakteryzujących się więcej niż jedną dysfunkcją społeczną (z więcej niż jednym problemem życiowym do rozwiązania, np. nie tylko brak pracy), niż miało to miejsce kilka lat temu.

W zakresie usług reintegracji zawodowej:

1. w 2014 r. odnotowano nieco mniejszą liczbę osób, korzystających z różnych form podniesienia kwalifikacji zawodowych w stosunku do 2013 r., przy czym w każdej z 3 rejestrowanych form reintegracji zawodowej wzrósł wskaźnik udziału danej grupy zajęciowej w ogólnej liczbie uczestników,
2. w poszczególnych formach usług reintegracji zawodowej zmiana przedstawia się następująco:
 - a. szkolenia zawodowe – udział w zajęciach podnoszących kwalifikacje zawodowe lub umożliwiających zdobycie nowych 5,3 tys. osób, tj. wzrost o 2,5 tys. osób,
 - b. doradztwo w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej – udział 2,6 tys. osób, tj. o 1,8 tys. osób,
 - c. doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej – udział 1,7 tys. osób, tj. o 0,8 tys. osób.

W tabeli poniżej zaprezentowano zbiorcze dane dotyczące reintegracji zawodowej w latach 2012-2014.

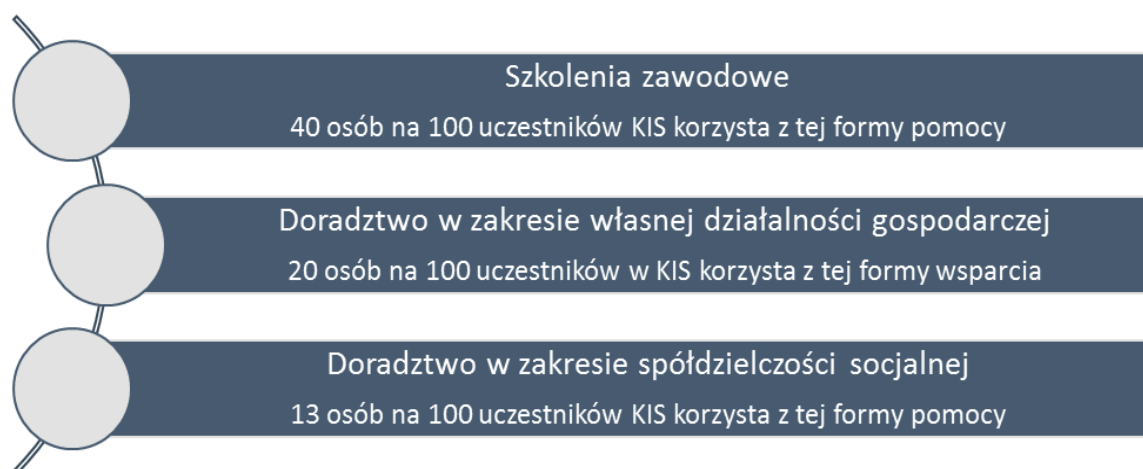
Tab. 2. Usługi reintegracji zawodowej w KIS w okresie 2012-2014

ROK Liczba uczestników ogółem	1. Liczba osób biorących udział w zajęciach reintegracji zawodowej: 2. Wskaźnik udziału danej grupy zajęciowej w liczbie ogółem uczestników:		
	Szkolenia zawodowe	Doradztwo w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej	Doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej
2012 r. 8.784 osoby	2.800 31,8%	784 8,9%	891 10,1%
2013 r. 14.625 osób	3.591 24,6%	1.390 9,5%	1.934 13,2%
2014 r. 13.398 osób	5.309 39,6%	2.610 19,5%	1.707 12,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

W 2011 r. w ustawie o zatrudnieniu socjalnym dokonano zmian, które polegały m.in. na umożliwieniu wykorzystania KIS-ów do organizowania prac społecznie użytecznych, robót publicznych a także staży, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. To spowodowało, że kluby integracji społecznej w coraz większym stopniu włączają się w działania prozatrudnieniowe (wzrost udziału w zajęciach z edukacji ogólnej i ekonomicznej wraz ze wzrostem udziału w szkoleniach zawodowych).

Rys. 6. Liczba osób korzystających z poszczególnym form wsparcia – usługi reintegracji społecznej



3. EFEKTYWNOŚĆ KLUBÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Efektywność usług świadczonych przez kluby mierzona jest za pomocą kilku czynników:

- efektywność uczestnictwa w zajęciach reintegracji społecznej i zawodowej – do pomiaru stosuje się wskaźnik pozytywnego zakończenia zajęć i oraz wskaźnik „Absolwenta KIS”,
- efektywności usamodzielniania się uczestników od systemu świadczeń pomocy – do pomiaru stosuje się wskaźniki udziału w poszczególnych rodzajach aktywizacji zawodowej oferowanej przez KIS: zatrudnienie u pracodawcy, udział w zatrudnieniu subsydiowanym (prace społecznie użyteczne, roboty publiczne i staże), skierowanie do udziału w reintegracji społecznej i zawodowej prowadzonej przez centra integracji społecznej.

W 2014 r. nastąpił spadek efektywności uczestnictwa w zajęciach klubów integracji społecznej (56,7%), co związane było przede wszystkim z trudniejszą sytuacją na rynku pracy w zakresie pozyskiwania ofert pracy dla uczestników zajęć, a więc także ich własną motywacją do pozytywnego kończenia edycji programowej (większość KIS działa na terenach wiejskich oraz miejsko-wiejskich). Trudniejsza sytuacja na rynku pracy wpłynęła także na zmniejszenie się liczby osób, które w trakcie zajęć kierowane były do zatrudnienia subsydiowanego (prace społecznie użyteczne i roboty publiczne).

Tab. 3. Efektywność uczestnictwa w zajęciach KIS w okresie 2012-2014

ROK	Ogółem uczestnicy zajęć	W tym:	
		Pozytywne zakończenie zajęć	W tym: Absolwenci KIS
2012 r.	8.784	5.622	1.500
	Wskaźnik udziału w ogólnej liczbie uczestników	64,0%	17,0%
		Wskaźnik udziału Absolwentów KIS	26,7%
2013 r.	14.625	9.600	2.900
	Wskaźnik udziału w ogólnej liczbie uczestników	65,6%	19,8%
		Wskaźnik udziału Absolwentów KIS	30,2%
2014 r.	13.398	7.600	1.700
	Wskaźnik udziału w ogólnej liczbie uczestników	56,7%	12,7%
		Wskaźnik udziału Absolwentów KIS	22,3%

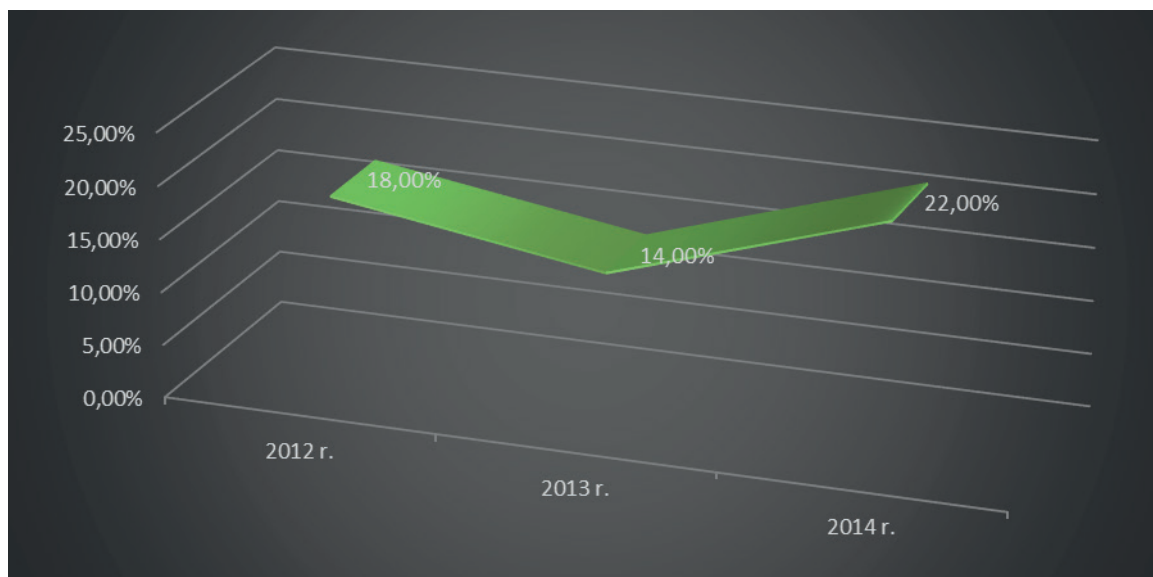
Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2004-2014 r.

W 2014 r. w zakresie efektywności wychodzenia z systemu świadczeń pomocy społecznej uzyskano następujące wskaźniki w przeliczeniu do liczby osób kończących pozytywnie zajęcia w KIS, co ilustruje poniższy wykres:

Wyk. 6. Proces usamodzielniania się uczestników pozytywnie kończących zajęcia KIS w latach 2012-2014

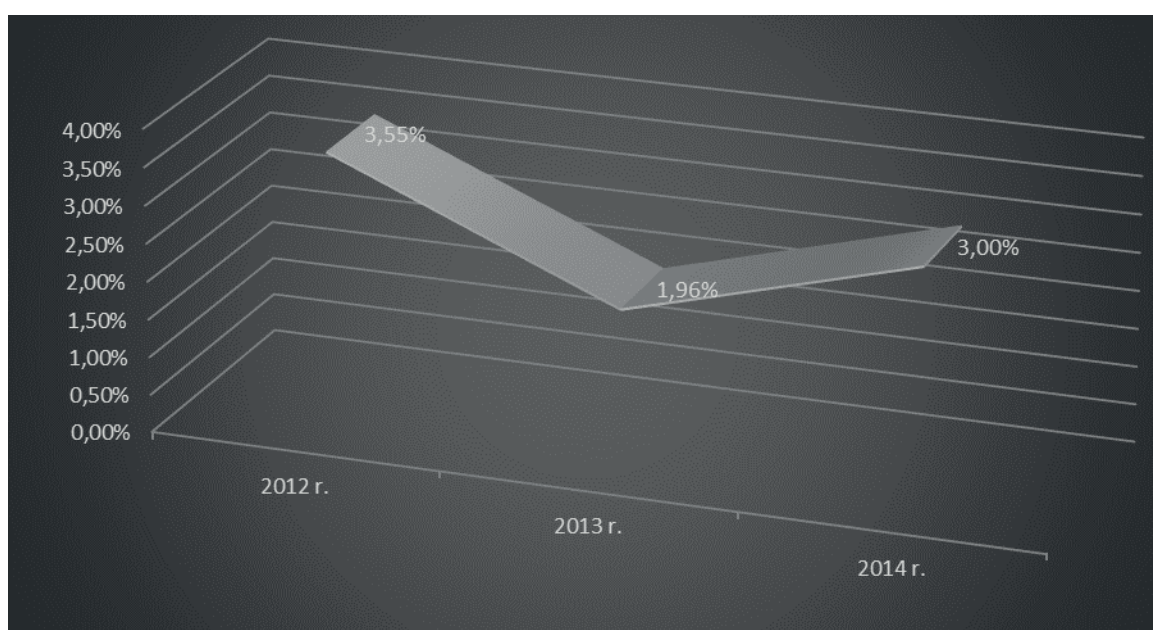
a) **Zatrudnienie u pracodawcy po pozytywnym zakończeniu zajęć w KIS**

W 2014 r. - 22 osoby na 100 uczestników podjęło pracę na otwartym rynku pracy



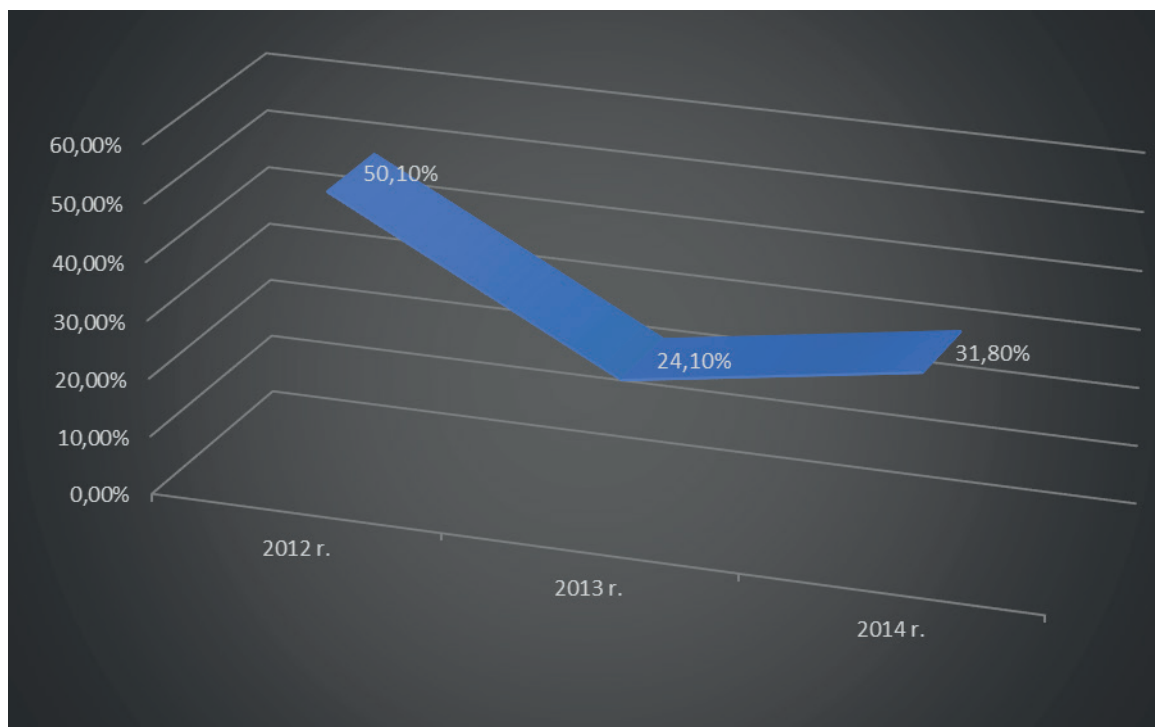
b) **Skierowanie do uczestnictwa w CIS po pozytywnym zakończeniu zajęć w KIS**

W 2014 r. - 3 osoby na 100 uczestników zostało skierowanych do uczestnictwa w KIS



c) Skierowanie do uczestnictwa w pracach społecznie użytecznych oraz robotach publicznych w trakcie zajęć w KIS

W 2014 r.- 32 osoby na 100 uczestników skorzystało z prac społecznie użytecznych i robót publicznych



Źródło: opracowano na podstawie danych CAS 2012-2014 r.

Nadal tylko nieliczna grupa uczestników zajęć w KIS decydowała się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej lub założenie spółdzielni socjalnej. I tak:

- 1) własną działalność gospodarczą podjęły 42 osoby w 2014 r. (30 osób w 2013 r.),
- 2) spółdzielnię socjalną założyło 30 osób w 2014 r. (41 osób w 2013 r.).

Wzrosła liczba uczestników zajęć w klubach kierowanych na staże zawodowe do pracodawców, z 127 osób w 2013 r. do 136 osób, co w porównaniu z pierwszym rokiem funkcjonowania tej formy pomocy oznacza znaczny wzrost (2012 r. – tylko 3 osoby).

ROZDZIAŁ CZWARTY:
USŁUGI REINTEGRACYJNE KLUBU INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W JANOWIE LUBELSKIM W ŚWIETLE BADAŃ EDYCJI 2015 ROKU

Klub Integracji Społecznej (KIS) w Janowie Lubelskim to jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy.

KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca organizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy.

Jednym z priorytetów KIS w Janowie Lubelskim jest wspieranie i integrowanie ze społeczeństwem grup wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem. Wykluczeniem społecznym można określić proces, w ramach którego wybrane jednostki lub grupy na skutek różnych uwarunkowań spychane są poza główny nurt życia społecznego (gospodarczego, kulturalnego, edukacyjnego itd.). Do grup wykluczonych zalicza się zazwyczaj: osoby niepełnosprawne, chore (szczególnie chore psychicznie), długotrwale bezrobotne, bezdomne (lub o trudnej sytuacji mieszkaniowej), osoby po pobycie w zakładach karnych, ofiary patologii życia rodzinnego czy mniejszości etniczne.

W kontekście udzielnej przez KIS pomocy należy również zaakcentować inne grupy zagrożone współcześnie wykluczeniem społecznym, tj.: osoby w wieku 50+ (osoby w wieku 50+ są z jednej strony pracownikami bardzo doświadczonymi i zaangażowanymi, z drugiej zaś zwykle dość mało elastycznymi i niezbyt chętnymi do dokształcania się; to wszystko sprawia, że w przypadku utraty pracy przez taką osobę jej sytuacja rynkowa jest niezwykle trudna), osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (wobec rosnącej konkurencji na rynku pracy osoby, które mają niewysokie kwalifikacje zawodowe są bardzo poważnie zagrożone marginalizacją w obrębie życia gospodarczego), kobiety powracające do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych (przerwa związana z urodzeniem dziecka stanowi często negatywnie postrzeganą przez pracodawców bierność w rozwoju zawodowym kobiet), mieszkańcy wsi oraz małych miejscowości (w przypadku małych ośrodków rynek pracy, szczególnie ten związany z sektorem prywatnym, jest słabo rozwinięty, dlatego duży nacisk kładziony jest na oddolną przedsiębiorczość), osoby zmagające się z uzależnieniami (właśnie dla nich zaangażowanie zawodowe ma być szansą na wyjście z nałogów i integrację z otoczeniem) oraz osoby z niskim i średnim stopniem niepełnosprawności.

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

Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki przeprowadzonej ewaluacji w KIS w Janowie Lubelskim po zakończeniu edycji zajęć 2015 roku. Wyniki są podstawą podejmowania decyzji zmierzających do poprawy jakości procesu reintegracji i wprowadzania korekt do programu zajęć. Wyniki skłaniają również do refleksji nad potrzebą tworzenia i funkcjonowania KIS.

1. ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE

Każde podejmowane badanie jest realizacją określonego celu. Cel badań zatem możemy określić jako wytłumaczenie, wyjaśnienie tego co chcemy badać, dlaczego podejmujemy działania zmierzające do wyjaśnienia określonego zjawiska, problemu. Każdy badacz swoje przedsięwzięcie badawcze powinien rozpoczynać od dokładnego, rzetelnego określenia celu. W praktyce spotyka się różnorodne źródła, z których wnikają cele podejmowanych badań. Najczęstszym motywem jest chęć poznania, zrozumienia danego zjawiska oraz zapotrzebowanie na opis i analizę problemu, który dotąd nie został wyjaśniony.

Celem zaprezentowanych poniżej badań była diagnoza uczestników KIS w poszczególnych obszarach funkcjonowania społecznego oraz systematyczne diagnozowanie poziomu zadowolenia i odczuwania zmian w czasie uczestnictwa w zajęciach KIS.

Zamierzone cele zrealizowano przy zastosowaniu procedury sondażu diagnostycznego. Procedura ta, jest „sposobem gromadzenia wiedzy o atrybutach strukturalnych i funkcjonalnych oraz dynamice zjawisk społecznych, opiniach i poglądach wybranych zbiorowości, nasilaniu się i kierunkach rozwoju określonych zjawisk i wszelkich innych zjawiskach instytucjonalnie nie zlokalizowanych w oparciu o specjalnie dobraną grupę reprezentującą populację generalną, w której badane zjawisko występuje”. Zgodnie z podaną definicją badania sondażowe polegają na badaniu określonej grupy osób, będącej częścią większej populacji, w celu poznania określonego zjawiska społecznego, jego siły, intensywności lub mechanizmów działania, a następnie dokonania jego oceny.

W badaniach zastosowano kwestionariusz ankiety i kwestionariusz wywiadu. Wywiad wstępny obejmował 11 obszarów funkcjonowania społecznego i zawodowego. Pytania miały zarówno charakter zamknięty jak i otwarty. Ankieta końcowa składała się z 20 pytań merytorycznych.

Uczestnicy KIS w Janowie Lubelskim przed rozpoczęciem działań zostali poddani wnikliwej diagnozie, w tym: autodiagnozie, obejmującej najważniejsze obszary ich funkcjonowania społecznego. Podstawowym celem diagnozy było rozpoznanie stanu wyjściowego i płaszczyzn wymagających podjęcia działań społeczno-zawodowych.

Aby osiągnąć postawiony cel pytania szczegółowe dotyczyły wymienionych w tabeli grup problemowych. W każdej z grup problemowych znajdują się kwestie szczegółowe, które zostały zawarte w pytaniach diagnostycznych.

Tab. 4. Obszary poddane diagnozie i pytania diagnostyczne

Obszary problemowe	Pytania diagnostyczne
Edukacja i wykształcenie	<ul style="list-style-type: none"> Jaki jest poziom wykształcenia uczestników KIS? Czy uczestnicy KIS ukończyli poszczególne etapy kształcenia, jeśli przerwali, to z jakiego powodu? Jak uczestnicy oceniali swoje wyniki w nauce? Czy obecnie uczestnicy KIS chcą podnosić swoje wykształcenie, czy w tym względzie stosują jakieś formy kształcenia?
Kwalifikacje i umiejętności zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> Jakie kwalifikacje zawodowe posiadają uczestnicy KIS? Czy zdaniem respondentów posiadane przez nich kwalifikacje są dla nich ważne i czy wymagają uzupełnienia?
Doświadczenie zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> Czy uczestnicy KIS posiadają doświadczenie zawodowe? Jakie formy zatrudniania podejmowali i z jakich powodów zostały one zakończone? Jakie formy zatrudnienia podejmowali uczestnicy?
Funkcjonowanie w pracy i środowisku społecznym	<ul style="list-style-type: none"> Jak uczestnicy KIS oceniają swoje umiejętności pracy w zespole i przystosowanie do nowej pracy? Z jakimi trudnościami respondenci borykają się podejmując pracę w zespole? Jakie problemy napotykają uczestnicy na co dzień i w jaki sposób rozwiązują swoje problemy?
Umiejętności związane z procesem poszukiwania pracy	<ul style="list-style-type: none"> Jak uczestnicy KIS oceniają swoje umiejętności z zakresu poszukiwania pracy? W jaki sposób badane osoby poszukują ofert pracy? Jakie czynniki zdaniem uczestników wpływają na sukces w znalezieniu zatrudnienia?
Kompetencje społeczne i interpersonalne, motywacja do zmian	<ul style="list-style-type: none"> Jaki poziom kompetencji społecznych z zakresu radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz asertywności prezentują uczestnicy KIS? Jak ważne jest dla respondentów posiadanie pracy i jakie korzyści ich zdaniem ona przynosi? W jaki sposób uczestnicy przystosowują się do zmian? Jak uczestnicy oceniają swoje umiejętności społeczne? Czy uczestnicy znają swoje słabe i mocne strony?
Zainteresowania oraz cele życiowe i zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> Czym interesują się i jak spędzają czas wolny uczestnicy KIS? Jakie cele życiowe mają uczestnicy i w jaki sposób je realizują?
Sposób gospodarowania czasem i zasobami	<ul style="list-style-type: none"> Czy uczestnicy KIS we właściwy sposób gospodarują własnym czasem i posiadanymi zasobami?
Stan zdrowia i sytuacja prawna	<ul style="list-style-type: none"> Czy stan zdrowia i sytuacja prawna uczestników pozwala na podjęcie zatrudnienia? Czy uczestnicy KIS są osobami karanymi?
Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> Ile osób zamieszkuje z uczestnikami w jednym gospodarstwie? Jak przedstawia się poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny wśród badanych osób?
Oczekiwania dotyczące uczestnictwa w KIS	<ul style="list-style-type: none"> Jak uczestnicy wyobrażają sobie swój udział w KIS? Jakie oczekiwania mają uczestnicy względem przebiegu zajęć oraz osób prowadzących?

W ramach działań organizowanych przez KIS grupa uczestników brała udział w warsztatach i spotkaniach podnoszących ich umiejętności w analizowanych obszarach, np.: spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym, informatykiem czy specjalistą ds. zatrudniania socjalnego. Uczestniczyli również w indywidualnie zorganizowanych kursach i szkoleniach zawodowych, dostosowanych do ich potrzeb, możliwości i zainteresowań.

Ponadto każde zajęcia zorganizowane w ramach KIS rozpoczynały się od ankiety wstępnej, dotyczącej wstępnego poziomu wiedzy na dany temat i oczekiwań związanych z konkretną tematyką a także kończyły się badaniem ankietowym sprawdzającym zmiany zachodzące w poziomie wiedzy, umiejętności i postaw uczestników.

Elementem końcowym podejmowanych działań i badań było przeprowadzenie ankiety końcowej i podsumowujące udział w KIS. W ramach tej części badań podjęto próbę określenia poziomu reintegracji społecznej i zawodowej w odczuciu samych uczestników oraz ogólnych wrażeń i uczuć towarzyszących udziałowi w zajęciach. Szczegółowe pytania diagnostyczne, na które zamierzono uzyskać odpowiedzi opisane zostały w poniższej tabeli.

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

Obszary diagnozy	Pytania diagnostyczne
Poziom reintegracji społecznej	<ul style="list-style-type: none"> • Czy uczestnictwo w KIS wpłynęło na umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi? • Czy uczestnictwo w KIS miało wpływ na sytuację rodzinną? • Jakie relacje występowały między uczestnikami KIS? • Czy uczestnicy KIS są w stanie wskazać swoje mocne i słabe strony?
Poziom reintegracji zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> • Jak uczestnicy KIS oceniają swoje możliwości w zakresie znalezienia pracy? • Czy uczestnicy potrafią stworzyć swój własny Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego? • Na jakim poziomie są umiejętności komputerowe uczestników KIS?
Ogólne wrażenia dotyczące działań KIS	<ul style="list-style-type: none"> • Jakie uczucia i wrażenia wynieśli uczestnicy po zakończeniu działań KIS? • Które spotkania okazały się najcenniejsze dla uczestników?

Działania polegające na analizie całości uzyskanego materiału empirycznego zostały przeprowadzone w listopadzie-grudniu 2015 roku.

2. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW KIS W JANOWIE LUBELSKIM – EDYCJA 2015

Uczestnictwo w Klubie Integracji Społecznej jest dobrowolne i bezpłatne. Warunkiem uczestnictwa była realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej. W edycji 2015 roku wszyscy uczestnicy ostali skierowani przez Ośrodek Pomocy Społecznej w Janowie Lubelskim. Uczestnikami KIS mogą być osoby, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym

Uczestnikami KIS- edycja 2015 byli w równej liczbie mężczyźni i kobiety. Grupa liczyła 12 osób. A więc w próbie badawczej znalazło się 6 kobiet, 6 mężczyzn.

Wyk. 7. Struktura badanej grupy wg płci



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę wiek uczestników, w badanej grupie były głównie osoby w wieku 18-30 lat (5 osób). Niewiele mniej było osób w wieku 31-40 roku życia (3 osoby). Pozostałą część grupy stanowiły osoby po 40 roku życia. Struktura próby badawczej wg wieku, wskazuje na przewagę osób relatywnie młodych.

Wyk. 8. Struktura badanej grupy wg wieku



Źródło: opracowanie własne

Wszystkie osoby, które zostały zakwalifikowane do udziału w zajęciach Klubu zamieszkiwały w mieście.

Wyk. 9. Wykształcenie uczestników KIS



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy Klubu w zdecydowanej większości legitymowali się wykształceniem ponadgimnazjalnym (10 osób), następnie po jednej osobie wskazało na wykształcenie pomaturalne i jego brak. Nikt z uczestników KIS nie posiadał wykształcenia wyższego, gimnazjalnego i podstawowego.

Wyk. 10. Chęć podniesienia poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne

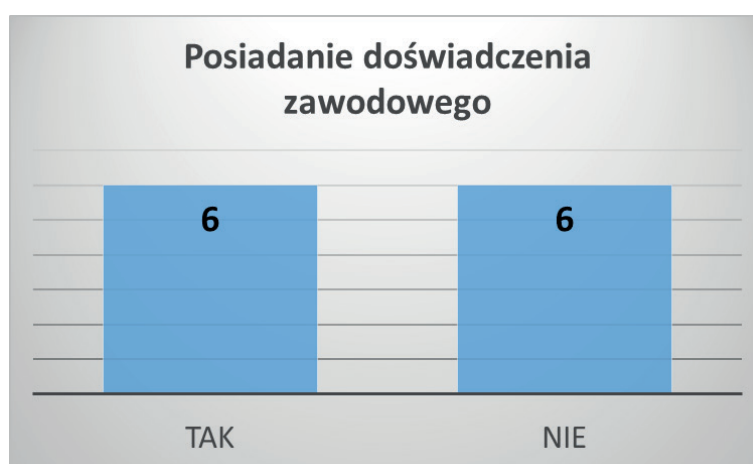
Wcześniejsze pytanie diagnostyczne pokazało, że uczestnicy Klubu posiadali raczej niskie wykształcenie. W dalszej części zapytani, czy chcieliby obecnie kontynuować naukę, uczestnicy w większości odpowiedzieli, że tak. Cztery osoby nie były zainteresowane podnoszeniem swojego poziomu wykształcenia. Osoby, które wykazały chęć poszerzania wiedzy zadeklarowały następujące kierunki: profesjonalny sprzedawca (3 osoby), informatyka (3 osoby) oraz po jednej osobie kierunek budownictwo i mechanika.

Chęć podnoszenia wykształcenia niewątpliwie powinna wiązać się z pewnymi próbami podejmowania nauki. Jednakże cała grupa uczestników stwierdziła, że na chwilę obecną nie podejmuje i nie stosuje żadnych form kształcenia.

Kolejną istotną kwestią podjętą podczas charakterystyki grupy było doświadczenie zawodowe. Badania rynku pracy pokazują, że trzy najważniejsze kwalifikacje poszukiwane przez polskich pracodawców to: doświadczenie zawodowe, wykształcenie oraz znajomość języka obcego.

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

Wyk. 11. Posiadanie doświadczenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne

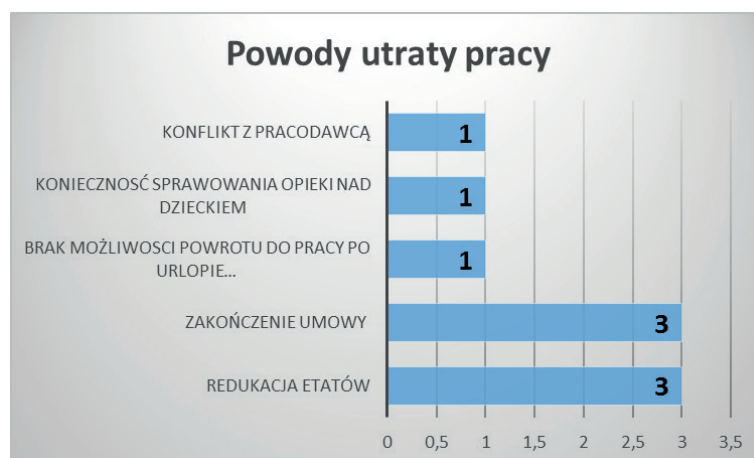
Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe okazało się, że połowa badanych osób (6 osób) posiada już doświadczenie. Pozostała połowa grupy nie miała jeszcze okazji podjąć zatrudnienia i zdobyć w tym względzie doświadczenia.

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

- sprzedawca
- barmanka/kelner
- opiekunka dziecięca
- kucharz
- mechanik samochodowy
- stolarz
- robotnik gospodarczy.

Wśród tych osób były wykonywane przeważnie w ramach umów o pracę na czas określony.

Wyk.12. Powody utraty pracy



Źródło: opracowanie własne

W czasie rozpoczęcia zajęć w KIS wszyscy uczestnicy byli osobami bezrobotnymi. W czasie wywiadu zapytani o powody utraty wcześniejszych miejsc pracy, w większości stwierdzali, że była to redukcja etatów lub zakończenie umowy na czas określony (po 3 osoby). W dalszej kolejności, po jednej osobie wskazały na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, brak możliwości powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym lub na konflikt z pracodawcą.

Wyk. 13. Podejmowanie prac dorywczych



Źródło: opracowanie własne

Inną, ważną i bardzo często spotykaną formą podejmowania zatrudnienia są prace dorywcze i sezonowe. Wśród uczestników KIS-edycja 2015, 5 osób tego typu pracę już podejmowało. Pozostała część stwierdziła, że nigdy nie pracowała dorywczo, czy sezonowo (7 osób). Wśród rodzajów prac dorywczych podejmowanych przez osoby badane była opieka nad osobą starszą, dzieckiem, zbieranie malin, jagód itp.

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

W tym względzie większość uczestników (10 osób) stwierdziło, że ich obecny stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia. Nie wykazują żadnych dysfunkcji somatycznych ani psychicznych. Pozostałe dwie osoby udzieliły odpowiedzi przeciwnej. W związku z tym ich obecny stan zdrowia nie daje możliwości podjęcia pracy. Wszyscy uczestnicy posiadali ubezpieczenie zdrowotne.

Wyk.14. Stan zdrowia uczestników umożliwiający podjęcie pracy

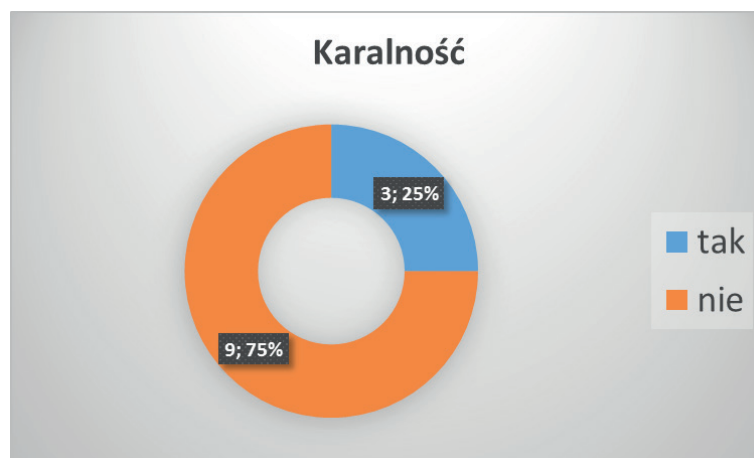


Źródło: opracowanie własne

Jednym z elementów, który w dzisiejszych czasach dość często dyskryminuje osobę na rynku pracy jest dotychczasowa karalność. Ten element najczęściej utrudnia znalezienie pracy osobom opuszczającym zakłady karne i areszty śledcze. Oprócz karalności istotne jest również ustalenie faktów takich jak porzucenia pracy, zobowiązania alimentacyjne, prowadzone postępowania karne, naruszanie prawa, dozory kuratorskie itp.

Uczestników KIS w Janowie Lubelskim również zapytano o aktualną sytuację prawną.

Wyk. 15. Karalność uczestników KIS



Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych danych, zamieszczonych powyżej wynika, że uczestnikami KIS są w większości osoby, które nie były karane. Trzy spośród 12 osób wskazało, że w przeszłości były karane. Ponadto zapytani o fakt „wyrzucenia” z miejsca pracy 2 osoby przyznało się do takiego faktu w swoim życiu. Pozostałe osoby nie miały takiej sytuacji w czasie zdobywania doświadczenia zawodowego

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

Wyk. 16. Ilość osób we wspólnym gospodarstwie domowym

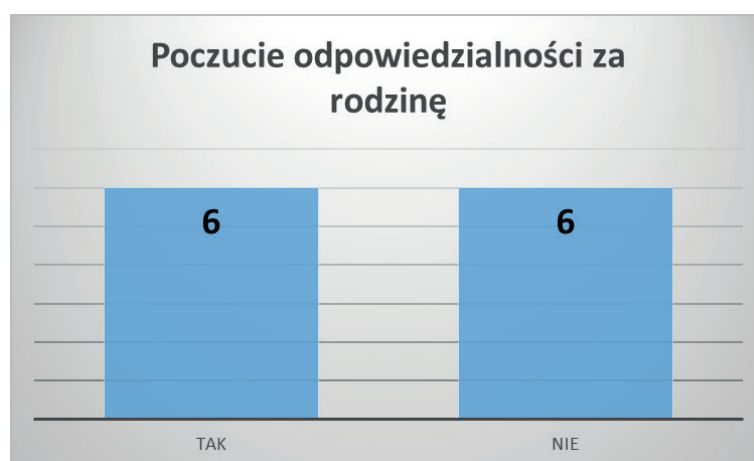


Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki okazało się, że uczestnicy KIS w większości zamieszkują wspólnie z kilkoma osobami (najczęściej w grupie 4-6 osobowej) - połowa badanych. Niewiele mniej (4 osoby), zamieszkuje w jednym gospodarstwie domowym z 1-2 osobami.

Ilość wspólnie zamieszkujących gospodarstwo domowe osób niewątpliwie warunkuje sytuację materialno-bytową tej rodziny. W związku z tym zapytano o aktywność zawodową członków rodzin badanych uczestników KIS. 10 osób wskazało, że w ich domu nie ma żadnej osoby aktywnej zawodowo. Tylko dwie osoby, odpowiedziały, że jedna lub dwie osoby w ich domu na chwilę obecną podejmuje pracę zawodową.

Wyk. 17. Poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny



Źródło: opracowanie własne

Jak widać na powyższym zestawieniu badane osoby w połowie wskazują na swoje poczucie odpowiedzialności za utrzymanie rodziny (50%), a więc zapewnienie odpowiednich warunków i środków do codziennego funkcjonowania. Pozostałe osoby nie wskazują takiego obowiązku.

Dokonując ogólnej charakterystyki uczestników KIS-edycja 2015 należy podkreślić, iż w pełni zawierają oni przesłanki udziału w tego typu aktywizacji. Są to osoby głównie młode, z różnych przyczyn zagrożone wykluczeniem społecznym (młode matki, osoby długotrwale bezrobotne, z niskim wykształceniem i trudną sytuacją ekonomiczną). W procesie polepszania swojej sytuacji życiowej poszukiwali i brali udział w różnych formach wsparcia. Jedną z takich form jest udział w KIS.

W związku z tym podczas diagnozy wstępnej zapytano również o oczekiwania związane ze swoim udziałem w Klubie i swoją perspektywą na przyszłość.

Wyk.18 . Oczekiwania od KIS- aktywizacja zawodowa



Źródło: opracowanie własne

Jak widać na powyższym zestawieniu grupa uczestników przed rozpoczęciem zajęć w KIS miała szereg oczekiwań dotyczących aktywizacji w obszarze zawodowym. Między innymi 7 osób oczekiwało zapoznania się z metodami skutecznego poszukiwania pracy. Tylko jedna osoba mniej (6 osób) wskazała, że chciałyby się nauczyć poruszania po rynku pracy. Ważnymi oczekiwaniami okazały się zdobycie praktycznej wiedzy dotyczącej poszukiwania zatrudnienia oraz zwiększenie swojej motywacji do podjęcia pracy zawodowej. Ważną kwestią dla uczestników okazało się również zapoznanie z różnymi formami zatrudniania niż tradycyjna umowa o pracę.

Niewątpliwie cała badana grupa nastawiona była na poszerzenie swojej wiedzy i umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy i polepszania swojej sytuacji życiowej.

Wyk.19 . Oczekiwania od KIS- aktywizacja społeczna



Źródło: opracowanie własne

Oprócz zmiany sytuacji i pozycji na rynku pracy uczestnicy KIS oczekiwali również od zajęć wpływu na ich ogólne funkcjonowanie społeczne i kompetencje, które ułatwią im utrzymywanie pracy ale i prawidłowych kontaktów z innymi osobami.

Zdecydowana większość badanych osób (10 odpowiedzi) uznała, że uczestnictwo w KIS wpłynie na ich funkcjonowanie społeczne np. kontakty z innymi ludźmi. Żadna osoba nie uznała że nie ma takich oczekiwań, a tylko dwie nie potrafiło określić swojego stanowiska w tym względzie.

Diagnoza wstępna pokazała, że uczestnicy KIS są grupą zróżnicowaną zarówno pod względem doświadczenia zawodowego jak i umiejętności funkcjonowania psychospołecznego. Dlatego też przygotowanie programu zajęć musiało uwzględnić uzyskane informacje oraz respektować zasadę indywidualizacji. Program zajęć uwzględniał przede wszystkim dwie ścieżki aktywizacji i reintegracji uczestników. Mowa tu o reintegracji zawodowej, ale i społecznej. Wszystkie zaplanowane działania uwzględniały:

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

Reintegracja to działania terapeutyczne, psychologiczne i aktywizujące kierowane do osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, np. bezdomnych, uzależnionych, bezrobotnych, opuszczających zakłady karne. Reintegracja ma odbudować i podtrzymać zdolność do samodzielnego poruszania się po rynku pracy, pomóc pokonać trudności w sytuacjach życiowych, przygotować do pełnienia ról społecznych oraz zmotywować do zmiany sposobu życia.

Poniższa analiza uwzględniła dwa obszary reintegracji uczestników KIS, a więc reintegracji zawodowej i społecznej. W poszczególnych obszarach ujęte zostały dane pochodzące z diagnozy wstępnej, a następnie wyniki badań ankietowych oceniających poszczególne rodzaje zrealizowanych zajęć w ramach programu KIS- edycja 2015.

3. REINTEGRACJA ZAWODOWA

W ramach reintegracji zawodowej, uczestnikom stworzono możliwość odbudowywania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy, zrealizowano kursy zawodowe, szkolenia, co pozwoliło na nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych, zajęcia praktyczne, a także zajęcia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz rozpoczęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

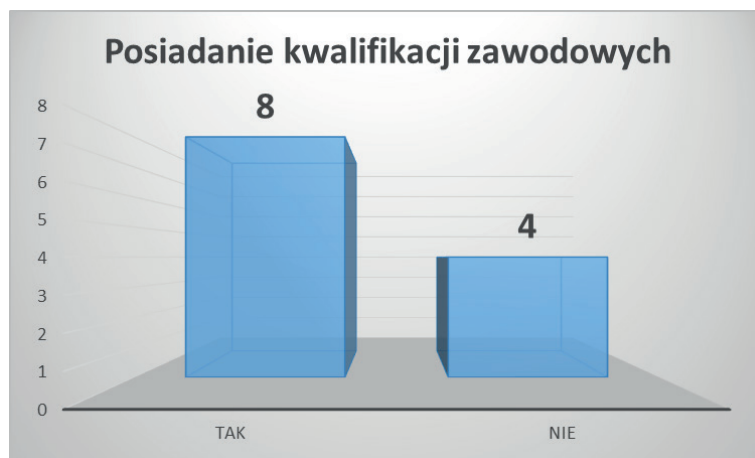
Cel przedstawiony powyżej został zrealizowany poprzez organizację szkoleń zawodowych po uprzednim przygotowaniu do aktywnego poszukiwania pracy oraz doradztwie zawodowym.

Kwalifikacje zawodowe są układem postaw, warunków zdrowotno - fizycznych, struktur umiejętności sensomotorycznych, praktycznych i umysłowych, pozwalających na rozwiązywanie zadań na stanowiskach pracy, przeznaczonych dla określonego rodzaju czynności, których całość tworzy zawód. Relacje między umiejętnościami praktycznymi i umysłowymi zmienia się w zależności od rodzaju zawodu. Często kwalifikacje definiowane są jako:

- wiązki umiejętności, które są wymagane dla rozwiązania określonego zadania,
- poziom wykształcenia zawodowego, jak i zdolności, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizyczne związane z funkcjonowaniem organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, np.: pamięć, wyobraźnia przestrzenna, uwaga, zdolności techniczne,
- możliwości pracownika jako całość - indywidualne umiejętności, wiadomości i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie odpowiednich funkcji w procesie pracy,
- wiedza i umiejętności, zdolności, doświadczenia, zręczności, które umożliwiają pracownikowi przygotowanie do wykonywania konkretnej pracy, zawodu oraz pożyteczną działalność w organizacji.

Kwalifikacje zawodowe w każdym zawodzie obejmują różne ich poziomy. Wyróżnia się podstawowe lub wstępne kwalifikacje zawodowe, które umożliwiają podjęcie pracy w danym zawodzie, a następnie kolejne szczeble kwalifikacyjne, związane z doskonaleniem i doksztalcaniem, aż do osiągnięcia mistrzostwa. Zatem kwalifikacje mają wymiar formalny w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp. Natomiast umiejętności zawodowe to sprawdzona możliwość wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu lub specjalności.

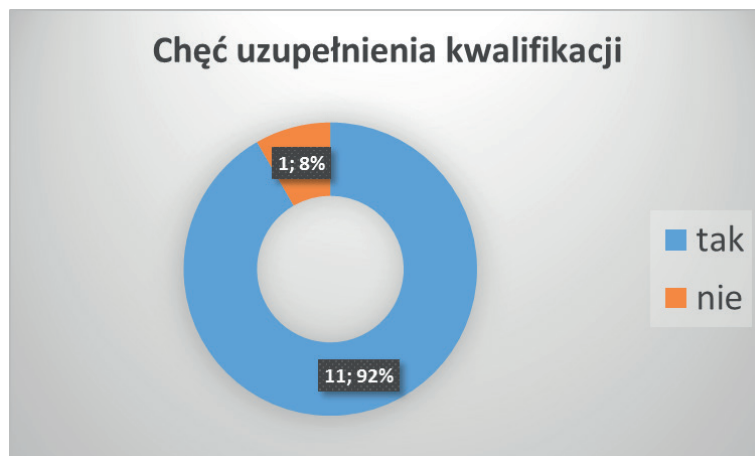
Wyk. 20. Posiadanie kwalifikacji zawodowych



Źródło: opracowanie własne

Jak widać na powyższym zestawieniu zdecydowanie większość uczestników Klubu (8 osób) stwierdziła, że posiada już pewnego rodzaju kwalifikacje zawodowe. Wymieniano kwalifikacje do wykonywania zawodu opiekunki dziecięcej, ślusarza, mechanika, cukiernika, wizażystki i stylistki paznokci oraz ogrodnika. Cztery osoby spośród uczestników Klubu przed rozpoczęciem działań w KIS nie posiadało żadnych kwalifikacji do wykonywania zawodu.

Wyk. 21. Chęć uzupełnienia kwalifikacji zawodowych



Źródło: opracowanie własne

W związku z tym, że posiadane przez uczestników kwalifikacje nie zapewniły im sukcesu na rynku pracy w czasie diagnozy wstępnej zapytano, czy chcieliby uzupełnić swoje uprawnienia. Zdecydowana większość tj. 11 osób wyraziła chęć uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, pozostała część nie chciałaby uczestniczyć w tego typu działaniach (1 osoba).

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

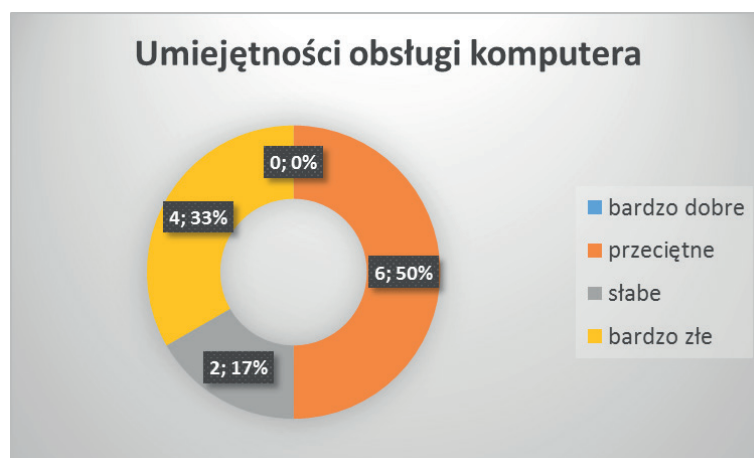
Wyk. 22. Posiadanie prawa jazdy



Źródło: opracowanie własne

Wśród uczestników KIS- edycja 2015, większość osób nie posiadała uprawnień do kierowania pojazdami (7 osób), pozostała część (5 osób), posiadała takie uprawnienia w i większości były to prawa jazdy kategorii B.

Wyk. 23. Poziom obsługi komputera



Źródło: opracowanie własne

Drugą ważną umiejętnością na aktualnym rynku pracy jest obsługa komputera. Biorąc pod uwagę powyższe zestawienie, wynika, że połowa badanych wskazuje na umiejętności na poziomie przeciętnym (6 osób). Niewiele mniej (4 osoby) stwierdziło, że wykazuje bardzo słaby poziom obsługi komputera, a pozostałe dwie na słaby poziom tej umiejętności.

Kolejną istotną kwestią jest znajomość języków obcych. W tym obszarze tylko 4 osoby wskazało na znajomość języka obcego na poziomie podstawowym. Wśród wymienionych pojawił się język angielski (3 osoby) i język rosyjski (1 osoba).

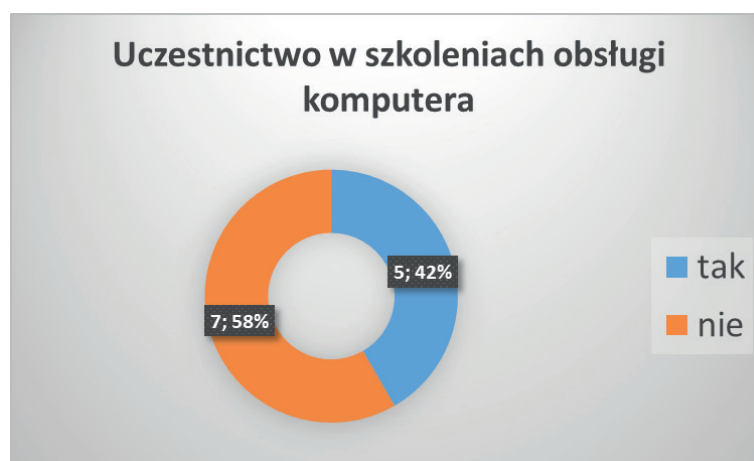
W odpowiedzi na zdiagnozowane elementy oraz analizę lokalnego rynku pracy w programie KIS uwzględnione zostały szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe uczestników. Zorganizowane zostały następujące szkolenia zawodowe:

1. Pielęgnacja terenów zielonych (6 osób)
2. Operator wózka widłowego (2 osoby)
3. Kurs prawa jazdy kat. B (2 osoby)
4. Podstawy obsługi komputera z modułem administracyjnym (1 osoba)
5. Podstawy obsługi komputera i kasy fiskalnej (5 osób).

Wszyscy uczestnicy ukończyli z wynikiem pozytywnym wymienione szkolenia zawodowe. Ponadto cała grupa uczestników miała również okazję wziąć udział w warsztacie pn. „ABC obsługi komputera”. Warsztat obsługi komputera, wraz z elementami sieci Internet, to przede wszystkim podstawa dalszej samodzielnej pracy przy wykorzystaniu tak popularnego współcześnie komputera jak i powszechnie znanej sieci Internetu. Dzięki tym zajęciom uczestnicy KIS nabyli umiejętności swobodnej pracy na komputerze z poruszania się w sieci Internet oraz korzystania z poczty e-mail, a tym samym zwiększenie kwalifikacji zawodowych i zdobycie pewnej niezależności w zakresie obsługi komputera oraz dostępu do największego źródła informacji.

Przed rozpoczęciem warsztatu zapytano uczestników czy kiedykolwiek mieli okazję uczestniczyć w tego typu warsztatach/szkoleniach dotyczących obsługi komputera.

Wyk. 24. Uczestnictwo w szkoleniach z obsługi komputera



Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych danych wynika, że większa część grupy do tej pory nie uczestniczyła w podobnych szkoleniach (7 osób), a wcześniej wskazała na słaby lub bardzo słaby poziom tej umiejętności. Ponadto prawie wszyscy (10 osób) przyznali, że praktyczna obsługa komputera jest niezbędna do efektywniejszego poszukiwania pracy.

W dalszej kolejności uczestnicy zostali poproszeni o odniesienie się na 5 stopniowej skali do wybranych praktycznych umiejętności z zakresu obsługi komputera.

Tab. 6. Podstawowe umiejętności obsługi komputera – ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość zasad bezpiecznego korzystania z komputera	1	2	1	5	3
Umiejętność samodzielnego przygotowania dokumentów	2	3	2	4	1
Umiejętność założenia skrzynki e-mail	3	2	1	0	4
Umiejętność korzystania z przeglądarki internetowej	4	2	0	1	5

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z powyższej tabeli większość osób wskazała na bardzo podstawowy poziom posiadania wymienionych umiejętności. Najwięcej osób wskazało na dobrą znajomość zasad korzystania z przeglądarki internetowej oraz ogólnych zasad bezpiecznego korzystania z komputera. Ważnym punktem było również poznanie zakresu samodzielności w posługiwaniu się przeglądarką internetową itp., ponieważ współczesny rynek coraz bardziej opiera się właśnie na wykorzystywaniu najnowszych technologii. Okazało się, że około połowy uczestników nie posiada umiejętności samodzielnego przygotowania dokumentów w wersji elektronicznej. Nie posiadają również skrzynki e-mail i nie korzystają z przeglądarki internetowej.

Warsztat „ABC obsługi komputera” trwał 24 godziny. W tym czasie uczestnicy zostali zapoznani z podstawowymi elementami obsługi komputera a także skoncentrowano się na formach poszukiwania ofert pracy w Internecie. Uczestnikom pokazano również jak tworzyć sobie miejsce pracy, przy wykorzystaniu nowych technologii. Szkolenie z zakresu obsługi komputera wyposażyło uczestników również w umiejętność korzystania z portali społecznościowych i aukcyjnych (np. sprzedaż własnoręcznie wykonanych wyrobów).

Ankieta końcowa warsztatu pokazała, iż poziom analizowanych treści zwiększył się. Większość uczestników stwierdziła, że prezentowane treści okazały się przydatne na rynku pracy oraz w czasie poszukiwania ofert zatrudnienia. Na co wskazuje również poniższa tabela.

Tab.7 . Poziom umiejętności obsługi komputera po zakończeniu warsztatu- ankieta końcowa

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zakres wiedzy na temat praktycznej obsługi komputera zwiększył się	0	1	0	6	4
Samodzielne przygotowanie dokumentów przy wykorzystaniu pakietu Office	0	0	1	7	3
Potrafi założyć i obsługiwać skrzynkę e-mail	0	0	2	6	4
Wie jak wykorzystać Internet do poszukiwania cennych i praktycznych informacji	0	1	1	4	6
Potrafi pracować w przeglądarce google.pl i znam budowę stron www	0	0	1	3	0

Źródło: opracowanie własne

Dzięki uczestnictwu w zajęciach 11 osób uznało, że jest w stanie samodzielnie przygotować dokumenty przy wykorzystaniu pakietu Office oraz założyć i obsługiwać skrzynkę e-mail (10 osób). Zdecydowana większość (10 osób) wie również jak wykorzystać Internet do poszukiwania cennych i praktycznych informacji.

Kwalifikacje i podstawowe umiejętności zawodowe są elementami fundamentalnymi, jeśli chodzi o poszukiwanie pracy. Jednak należy zaznaczyć, iż przy posiadaniu aktualnych kwalifikacji zawodowych warunkiem sukcesu zawodowego są również odpowiednie umiejętności związane z aktywnym poszukiwaniem miejsc pracy. Dzięki nim jednostka ma możliwość ponoszenia odpowiedzialności za własne decyzje życiowe i zawodowe, odpowiedzialności za znalezienie lub stworzenie sobie możliwości zatrudnienia.

W tym zakresie ważne jest dopasowywanie swoich umiejętności, kwalifikacji oraz predyspozycji do ofert i wymagań rynku pracy, dokonywanie bilansu swoich mocnych i słabych stron, określanie swojej sylwetki zawodowej, nabywanie wiedzy z zakresu metod i technik poszukiwania pracy, nawiązywanie kontaktów, czy dokonywanie analizy lokalnego rynku pracy.

Wyk.25 . Ocena własnej aktywności w poszukiwaniu pracy



Źródło: opracowanie własne

Na początku (w diagnozie wstępnej) uczestnicy zostali poproszeni o ocenę swojej aktywności w poszukiwaniu pracy na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznaczało bierność a 5- wysoką aktywność. Powyższe zestawienie pokazuje, że najwięcej osób wskazało na swoją bierność w zakresie poszukiwania pracy (4 osoby). Tylko 2 osoby wskazało na wysoką aktywność w tym zakresie.

Wyk.26. Sposoby poszukiwania ofert pracy



Źródło: opracowanie własne

Po ocenie własnej aktywności w zakresie poszukiwania pracy poproszono respondentów o określenie w jaki sposób poszukują miejsc pracy. Z uzyskanych informacji wynika, że najwięcej osób (6 osób) korzysta z ofert urzędów pracy, tylko 3 osoby przyznało, że składało dokumenty i rozsyłało swoje CV do różnych firm. Znikoma liczba badanych bezrobotnych (po 2 osoby) zamieszczało ogłoszenie w prasie czy Internecie oraz uczestniczyło w bezpośrednich spotkaniach z pracodawcami. Powyższe zestawienie nasuwa wniosek o dużej bierności w poszukiwaniu pracy badanych osób. Taka sytuacja niewątpliwie może wynikać z wcześniejszych niepowodzeń a także z braku motywacji i kompetencji psychospołecznych, które aktywizowały by te osoby do samodzielnego radzenia sobie z własną trudną sytuacją życiową.

Wyk.27 . Sposoby zwiększania własnych szans na rynku pracy

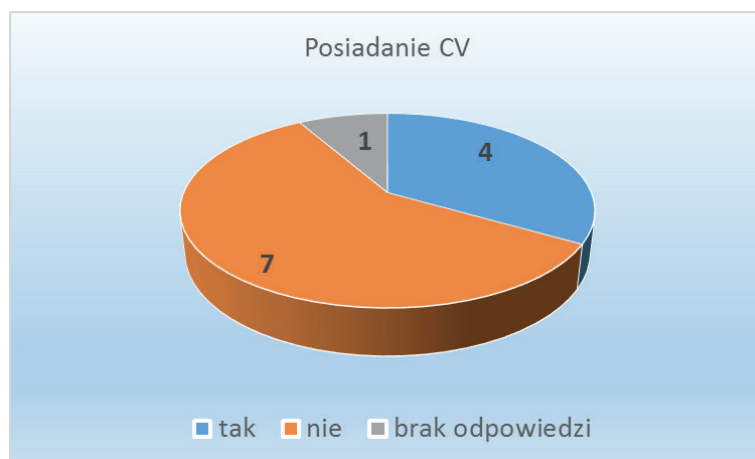


Źródło: opracowanie własne

Powodzenie na rynku pracy to nie tylko kompetencje i sposoby poszukiwania ofert, to również podnoszenie swojej konkurencyjności. W celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy niewiele wśród uczestników KIS podejmuje działania. Wśród nich 5 osób podejmuje różne rodzaje doksztalcenia, tyle samo osób przyznało się że uczy się pisać CV i listu motywacyjnego.

W związku z tym, że CV i list motywacyjny to podstawowe dokumenty aplikacyjne zwrócono się z pytaniem o posiadanie takiego dokumentu przez osoby bezrobotne.

Wyk. 28. Posiadanie własnego CV



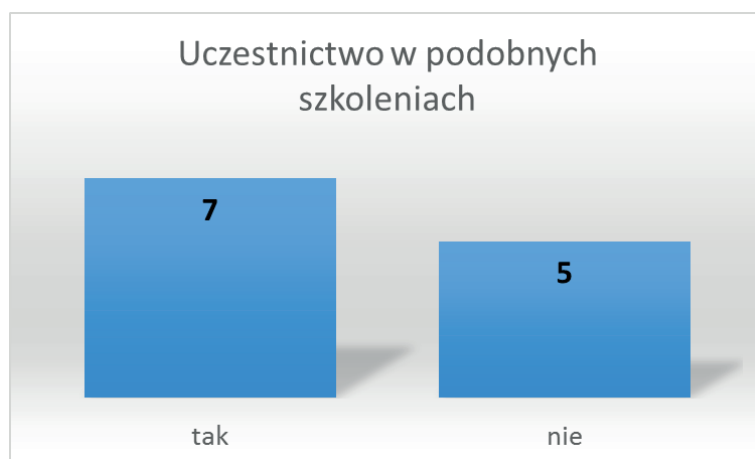
Źródło: opracowanie własne

Analizując powyższe zestawienie okazało się, że większość uczestników KIS (7 osób), jednocześnie będących w momencie poszukiwania pracy nie posiada przygotowanego CV. Tylko 4 osoby stwierdziły, że taki dokument posiada. Jedna osoba nie udzieliła żadnej odpowiedzi.

W związku z powyższą analizą należy podkreślić, iż obszar związany z procesem poszukiwania ofert pracy wymaga działań polepszających ich efektywność, ponieważ znaczna część osób nie posiada nawet własnego CV, które w dzisiejszych czasach jest niezbędnym dokumentem aplikacyjnym. Ponadto osoby badane ograniczają się do ofert pracy znajdujących się w PUP, tym samym rzadko korzystają z informacji pojawiających się w np. Internecie.

W związku z tym, że badane osoby najczęściej korzystają z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w ramach programu KIS zostało zorganizowane spotkanie z przedstawicielem tej instytucji pn. „PUP partnerem w powrocie na otwarty rynek pracy”.

Wyk. 29. Uczestnictwo w podobnych szkoleniach dotyczących wsparcia z PUP- ankieta wstępna



Źródło: opracowanie własne

Analiza powyższych danych pozwala stwierdzić, że większość osób zapoznała się już do tej pory z ofertą wsparcia powiatowego urzędu pracy (7 osób). Pozostała część badanych osób uznała, że nie uczestniczyła jeszcze w żadnych tego typu działaniach czy spotkaniach.

W dalszej kolejności więc zapytano o znajomość wybranych form wsparcia powiatowego urzędu pracy. Okazało się, że jednak wiedza na ten temat badanych osób jest niska, a więc pomoc PUP kojarzona jest tylko z podawaniem „gotowych” ofert pracy.

Tab. 8. Poziom wiedzy dotyczącej wsparcia PUP - ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy	0	2	5	6	0
Poziom wiedzy na temat kierunku szkoleń i kursów oferowanych przez PUP	2	5	3	2	0
Wiedza na temat zatrudnienia subsydiowanego	3	5	3	1	0
Korzystanie z form wsparcia oferowanych przez PUP	2	4	2	3	1

Źródło: opracowanie własne

Podstawowe formy wsparcia oferowane przez PUP przed rozpoczęciem zajęć w KIS znane były 6 osobom. Pozostali nie potrafili odpowiedzieć na to pytanie (5 osób) lub przyznali, że nie posiadają wiedzy na ten temat. 11 osób nie potrafiło określić czym jest zatrudnienie subsydiowane oraz jakie kierunki kursów i szkoleń kierowane są aktualnie do osób bezrobotnych. Tylko cztery osoby z całej grupy uczestników do tej pory korzystało z różnego rodzaju form wsparcia od PUP.

Warsztat „PUP partnerem w powrocie na otwarty rynek pracy” miał charakter zajęć grupowych w wymiarze 8 godzin. Podczas warsztatu uczestnicy zostali poinformowani o ofercie jaką dla osób bezrobotnych posiada powiatowy urząd pracy i z jakich form wsparcia mogą skorzystać klubowicze. Założono również, że dzięki temu szkoleniu zostaną przełamane bariery w kontaktach na linii urzędnik – bezrobotny, które często uniemożliwiają aktywne wsparcie osób bezrobotnych.

Tab. 9. Ocena realizacji warsztatu „PUP partnerem w powrocie na otwarty rynek pracy” - ankieta końcowa

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zwiększenie zakresu wiedzy na temat aktywnej pomocy ze strony PUP	0	0	3	6	3
Znajomość zasad korzystania ze wsparcia oferowanego przez PUP wobec osób bezrobotnych	0	0	1	9	2
Wiedza na temat warunków, jakie należy spełnić by skorzystać z poszczególnych form wsparcia ze strony PUP	0	0	4	6	2
Wiedza co to jest zatrudnienie subsydiowane	0	0	2	9	1
Wiedza na temat sposobu uzyskania pomocy w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej (w tym spółdzielni socjalnej)	1	1	0	5	0

Źródło: opracowanie własne

Po zakończeniu spotkania z przedstawicielem PUP 9 osób stwierdziło, że ich poziom wiedzy na temat aktywnej pomocy ze strony tej instytucji zwiększył się. Prawie wszyscy zapoznali się z zasadami korzystania z oferowanego wsparcia oraz 8 osób wie jakie warunki należy spełnić by skorzystać z poszczególnych form pomocy. Ważnym punktem było również zwiększenie wiedzy na temat zatrudnienia subsydiowanego (10 osób) oraz zakładania własnej działalności (5 osób).

Oprócz posiadanych kwalifikacji i doświadczenia w procesie poszukiwania pracy, istotnym elementem jest również posiadanie sprecyzowanych celów zawodowych oraz umiejętność ich osiągnięcia w przyszłości. Ponieważ niejednokrotnie zakres posiadanych zainteresowań powiązanych jest z możliwościami podjęcia pracy.

Wyk. 30. Posiadanie jasno określonych celów życiowych i zawodowych

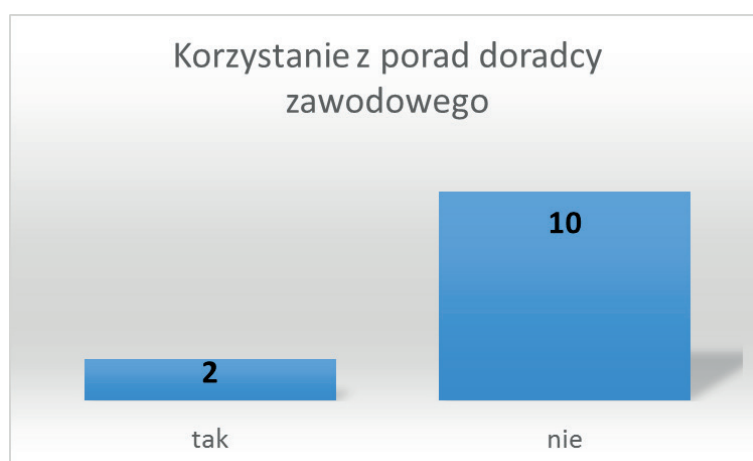


Źródło: opracowanie własne

Z powyższych informacji, pochodzących z diagnozy wstępnej uczestników wynika, że połowa grupy nie potrafi określić czy posiada cele życiowe i zawodowe, a więc kierunki w których w życiu stara się zmierzać. Druga połowa uznała, że takie kierunki ma jasno określone i podejmuje działania zmierzające do ich realizacji.

W określeniu predyspozycji i kompetencji społecznych ważną rolę odgrywa spotkanie z doradcą zawodowym. W ramach tego typu działań udzielana jest pomoc w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić realny wybór lub zmianę zatrudnienia albo osiągnięcie właściwego przystosowania zawodowego. Istotną rolę odgrywa zarówno poradnictwo indywidualne - jest formą indywidualnej pomocy osobie, która znalazła się w trudnej sytuacji, traci w niej orientację i nie potrafi sam poradzić sobie z jej rozwiązaniem, jak i poradnictwo grupowe umożliwiające uczestnikom zbadanie i zdefiniowanie własnego problemu zawodowego, dokonanie adekwatnej oceny siebie oraz nabycia lub rozwoju umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania własnej kariery zawodowej.

Wyk. 31. Korzystanie z porad doradcy zawodowego



Źródło: opracowanie własne

Podczas diagnozy wstępnej uzyskano istotne informacje, że zdecydowana większość badanych osób (10 uczestników) nigdy nie korzystała z pomocy doradcy w zakresie określenia predyspozycji zawodowych i kierunków, w których mogliby się realizować w przyszłości.

W odpowiedzi na zdiagnozowany obszar, w którym zaistniało zapotrzebowanie na konkretną usługę dla osób bezrobotnych w ramach KIS zorganizowano zajęcia z doradcą zawodowym.

Doradztwo zawodowe przeprowadzono w formie 16 godzinnych warsztatów grupowych oraz 2 godzin doradztwa indywidualnego dla każdego uczestnika. Na proces doradczy składała się:

- analiza zasobów własnych uczestników pod kątem mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń;
- określenie potencjału oraz predyspozycji zawodowych uczestników;
- analiza rynku pracy (odniesienie własnych zasobów zawodowych do struktury zapotrzebowania na pracę);
- opracowanie Indywidualnych Planów Rozwoju Zawodowego dla każdego z uczestników z uwzględnieniem proponowanych zestawów szkoleń.

Indywidualna rozmowa doradcza miała na celu podsumowanie osiągnięć i postępów uczestników, jak również – w zależności od indywidualnych potrzeb – zaplanowanie dalszych działań w kierunku realizacji celów zawodowych (Indywidualne Plany Rozwoju Zawodowego).

Tab. 10. Poziom umiejętności w określaniu predyspozycji zawodowych – ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość własnych słabych i mocnych stron	0	4	2	5	1
Umiejętność określenia własnego potencjału zawodowego	0	4	5	2	1
Znajomość własnych predyspozycji zawodowych	0	4	2	6	0
Umiejętność dokonania analizy rynku pod względem własnych zasobów i zapotrzebowania na pracę	0	1	6	4	1

Źródło: opracowanie własne

Przed rozpoczęciem zajęć z doradcą zawodowym ustalono, że tylko połowa grupy jest w stanie wskazać i opisać swoje własne słabe i mocne strony. Niewiele osób (3) posiadało umiejętność określenia własnego potencjału zawodowego oraz znało swoje predyspozycje zawodowe (6 osób). 7 osób zapytanych czy potrafi dokonać analizy rynku pod względem własnych zasobów i zapotrzebowania na pracę nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

W związku z tym, harmonogram spotkania z doradcą uwzględnił analizowane elementy.

Tab. 11. Ocena realizacji spotkań z doradcą zawodowym- ankieta końcowa

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zwiększenie poziomu wiedzy na temat swoich mocnych i słabych stron	0	0	0	8	4
Umiejętność określenia własnego potencjału zawodowego	0	0	3	6	3
Znajomość własnych predyspozycji zawodowych zwiększyła się	0	0	2	4	6
Wiedza co to jest Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego i jakie są zasady jego sporządzania zwiększyła się	0	0	2	6	4
Potrafię przeprowadzić analizę rynku pracy w odniesieniu do własnych zasobów zawodowych i struktury zapotrzebowania na pracę	0	0	5	4	3

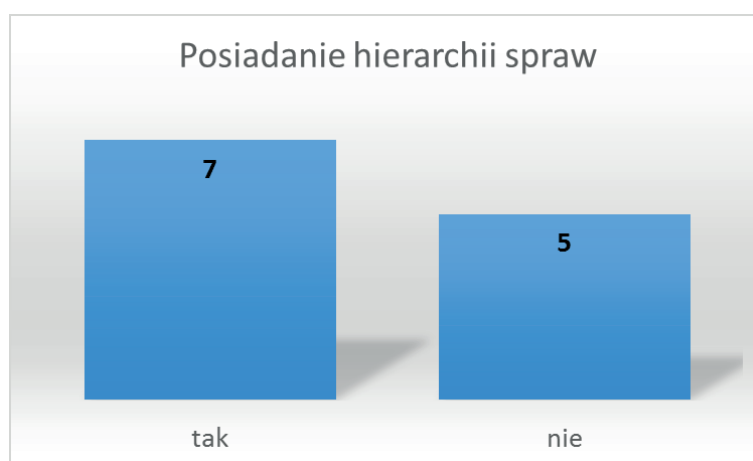
Źródło: opracowanie własne

Po zakończeniu działań prowadzonych przez doradcę zawodowego wszyscy uczestnicy stwierdzili, że ich poziom wiedzy na temat mocnych i słabych stron zwiększył się. Byli zatem w stanie określić własne zasoby, które mogą wykorzystać w procesie poszukiwania pracy. Ponadto 9 osób dzięki tym zajęciom zdobyło umiejętność określenia własnego potencjału zawodowego. 7 osób uznało, że potrafi przeprowadzić analizę rynku pracy w odniesieniu do własnych zasobów zawodowych i struktury zapotrzebowania na pracę.

Istotną częścią tych zajęć było opracowanie przez doradcę zawodowego z każdym uczestnikiem Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego, w którym określono kierunki organizowanych później szkoleń zawodowych.

Prawidłowe wypełnianie ról zawodowych wymaga również umiejętności właściwego gospodarowania i zarządzania czasem i własnymi, posiadanymi zasobami. Te umiejętności obejmują przede wszystkim posiadanie pewnej hierarchii spraw, planowanie swoich zadań, aby uniknąć marnotrawienia czasu oraz niedotrzymywania terminów itp.

Wyk. 32. Posiadanie hierarchii spraw



Źródło: opracowanie własne

Podczas diagnozy wstępnej ustalono, że ponad połowa uczestników (7 osób) posiada własną hierarchię spraw, które zamierzają zrobić w najbliższym czasie. W związku z tym na co dzień wykonują w pierwszej kolejności sprawy najważniejsze, tym samym oszczędzają czas i są osobami odpowiedzialnymi. Pozostała część grupy takiej hierarchii nie posiada. W związku z tym w dalszej kolejności zapytano o jeden z najważniejszych elementów właściwego gospodarowania własnym czasem jakim jest dotrzymywanie terminów.

Wyk. 33. Dotrzymywanie terminów

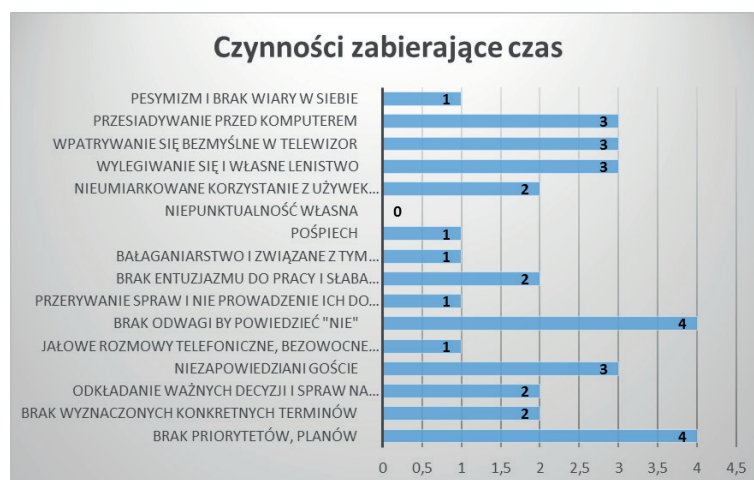


Źródło: opracowanie własne

Dotrzymywanie terminów, niewątpliwie świadczy o kompetencji i sumienności pracownika. Na fakt, że zawsze dotrzymuje terminów wskazało 9 badanych osób. Tylko czasami taką rzetelnością powierzonych zadań może wykazać się 3 uczestników. Nikt z badanych osób nie stwierdził, że nigdy nie dotrzymuje ustalonych terminów. Świadczy to zatem, że uczestnicy KIS są osobami odpowiedzialnymi i gotowymi podjąć się zadaniom zawodowym i społecznym.

Elementem, który ułatwia zarządzanie czasem jest unikanie czynności zabierających czas, noszących znamiona tzw. „pożeraczy czasu”. Poproszono zatem uczestników zajęć o odniesienie się do wymienionych czynności i wskazanie tych, które występują w ich codziennym życiu.

Wyk. 34. Czynności zabierające czas uczestników KIS



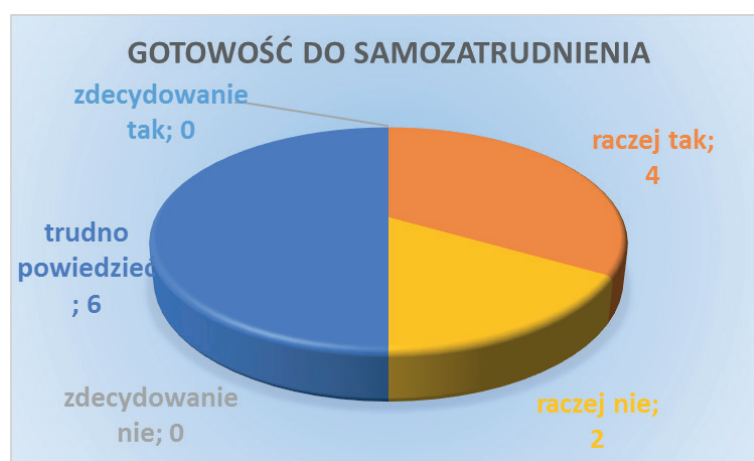
Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych informacji wynika, że niewiele osób wśród grupy uczestników KIS wykonuje na co dzień czynności, które marnują ich czas i powodują bierność w procesie poszukiwania pracy i zmiany na lepsze swojego życia. Wśród tych czynności najwięcej osób (po 4 osoby) wskazało na brak odwagi by powiedzieć „nie” (a więc potrzeba zdobycia umiejętności asertywnych) oraz brak priorytetów i planów na przyszłość. W dalszej kolejności takimi czynnościami wśród badanych są przesiadywanie przed komputerem, wpatrywanie się bezmyślnie w telewizor, lenistwo oraz niezapowiedziani goście (tak wskazało po 3 spośród wszystkich badanych).

Posiadanie aktualnych i konkretnych kwalifikacji, a także cennych umiejętności psychospołecznych, które ułatwią funkcjonowanie na rynku pracy stają się fundamentem do odniesienia sukcesu zawodowego. Sukces ten to nie tylko praca dla instytucji samorządowej, czy prywatnej firmy to również gotowość do samozatrudnienia i stworzenia własnego miejsca pracy.

W jednym z pytań diagnostycznych zwrócono się do respondentów o określenie własnej gotowości do samozatrudnienia.

Wyk. 35. Gotowość uczestników KIS do samozatrudnienia



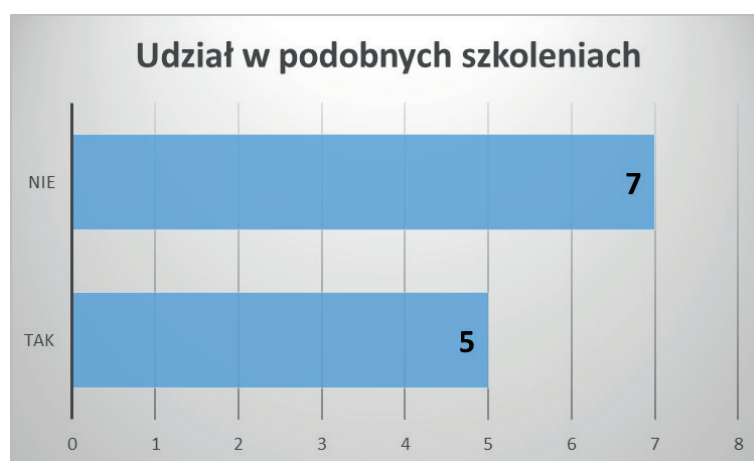
Źródło: opracowanie własne

Z powyższego zestawienia wynika, że żadna z osób nie jest zdecydowanie przekonana do powodzenia w samozatrudnieniu. „Raczej tak” stwierdziło 4 osoby, a połowa grupy (6 osób) nie potrafiło określić własnej gotowości w tym zakresie. Raczej nie zdecydowało się na podjęcie własnej działalności tylko dwie osoby.

Jednym z elementów umożliwiających samozatrudnienie w małych społecznościach lokalnych jest ekonomia społeczna. Ekonomia społeczna łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne, a jej istotę stanowią przedsiębiorstwa społeczne. Aspekt ekonomiczny takiego przedsiębiorstwa przejawia się w tym, że musi funkcjonować na rynku jak każde inne. Stąd konieczność prowadzenia w miarę regularnej działalności, podnoszenia własnej konkurencyjności czy istnienia choćby nielicznego, ale płatnego personelu. Natomiast wymiar społeczny wyraża poprzez pierwszeństwo celów indywidualnych i społecznych ponad zyskiem, który powinien być przeznaczony na maksymalizację korzyści społecznych np. przez dostarczanie wysokiej jakości usług lub działanie na rzecz rozwoju lokalnej społeczności.

Mimo, że ekonomia społeczna funkcjonuje już od wielu lat w naszym kraju to jest to temat mało znany i rozumiany, a szczególnie w grupie osób bezrobotnych. W zawiązku z tym ramach programu KIS zorganizowano warsztat pn. „Ekonomia społeczna Twoja Szansa”. Zajęcia miały charakter grupowy i trwały 24 godziny. W ramach warsztatu omówione zostały zagadnienia związane z samozatrudnieniem w firmie socjalnej, zarządzaniem spółdzielnią socjalną i jej strukturą organizacyjną oraz możliwością otrzymania dofinansowania w postaci grantu z EFS. Zostały omówione również tematy związane ze wsparciem finansowym nowych spółdzielców z Funduszu Pracy, zasadami rachunkowości w spółdzielniach socjalnych oraz aspekty prawne założenia i rejestracji spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Wyk. 36. Udział w szkoleniach z zakresu ekonomii społecznej - ankieta wstępna



Źródło: opracowanie własne

Przed rozpoczęciem zajęć z zakresu ekonomii społecznej ustalono, że znaczna część grupy (7 osób) nigdy nie brała udziału w tego typu szkoleniach/ spotkaniach. W związku z tym nie posiadają wiedzy z zakresu tworzenia przedsiębiorstw społecznych i samozatrudnienia.

Tab. 12. Wiedza z zakresu ekonomii społecznej – ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość rodzajów podmiotów ekonomii społecznej w systemie pomocy i wsparcia	1	4	4	3	0
Wiedza na temat roli i znaczenia podmiotów ekonomii społecznej	1	5	2	4	0
Świadomość jakie korzyści płyną z udziału w zajęciach klubów i centrów integracji społecznej	1	4	4	1	2
Znajomość zasad tworzenia podmiotów ekonomii społecznej	1	5	1	5	0

Źródło: opracowanie własne

Fakt, że uczestnicy KIS do tej pory nie uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ekonomii społecznej potwierdzają również odpowiedzi, że nie znają rodzajów podmiotów ekonomii społecznej w systemie pomocy i wsparcia (5 osób). O istotnej roli tego typu podmiotów przekonanych było tylko cztery osoby. Prawie połowa grupy nie miała świadomości jakie korzyści płyną z udziału w klubach lub centrach integracji społecznej. Tym samym nie znali również zasad tworzenia podmiotów ekonomii i osiągnięcia z tego tytułu korzyści.

Tab.13. Ocena realizacji szkolenia z zakresu ekonomii społecznej - ankieta końcowa

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zwiększenie zakresu wiedzy na temat korzyści z udziału w zajęciach KIS	0	0	2	7	2
Zwiększenie wiedzy na temat roli i znaczenie podmiotów ekonomii społecznej w systemie pomocy i wsparcia	0	0	0	9	3
Znajomość rodzajów podmiotów ekonomii społecznej	0	0	1	9	2
Wiedza jakie są zasady tworzenia własnych miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej	0	0	0	8	4
Wiedza co to jest spółdzielnia socjalna i w jaki sposób funkcjonuje na rynku pracy	0	0	0	7	5

Źródło: opracowanie własne

Po zakończeniu szkolenia z zakresu ekonomii społecznej u wszystkich uczestników nastąpiło zwiększenie wiedzy na temat roli i znaczenie podmiotów ekonomii społecznej w systemie pomocy i wsparcia. Cała grupa stwierdziła, że wie jakie są zasady tworzenia własnych miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej oraz co to jest spółdzielnia socjalna i w jaki sposób funkcjonuje na rynku pracy. W związku z tym byliby gotowi do podjęcia samozatrudnienia.

Zajęcia z zakresu reintegracji zawodowej miały na celu przede wszystkim pokazanie jak aktywnie szukać pracy, ja zwalczać własną beczynność i bierność w tym zakresie. Zwłaszcza dla osób bezrobotnych ważna była możliwość zapoznania się z różnymi formami wsparcia, podstawowymi założeniami aktywnego poszukiwania pracy oraz organizacja kursów podnoszących umiejętności i kwalifikacje.

Warto zaznaczyć, iż elementy reintegracji zawodowej można również spotkać w wielu firmach, które pozwalają pracownikom aktualizować swoje uprawnienia i umiejętności. Ukończenie tej części działania w ramach KIS dało uczestnikom nie tylko narzędzie do wykonywania określonej pracy ale również przygotowało do mobilności i wytrwałości w funkcjonowaniu na współczesnym rynku pracy.

4. REINTEGRACJA SPOŁECZNA

Program KIS koncentruje się nie tylko na bezpośrednim podnoszeniu kwalifikacji. Daje również możliwość przygotowania osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie, w kontaktach z innymi co niewątpliwie warunkuje sukces także w życiu zawodowym. Także ważnym uzupełnieniem reintegracji zawodowej są działania z zakresu reintegracji społecznej.

Działania w zakresie reintegracji społecznej polegają głównie na odbudowywaniu i podtrzymaniu u osoby uczestniczącej w zajęciach umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu.

W czasie realizacji celów życiowych i zawodowych ważną rolę odgrywa zdolność funkcjonowania jednostki nie tylko w miejscu pracy, ale i środowisku społecznym. Wskazuje się więc na kompetencje, które każdy powinien zdobyć, by być w stanie właściwie wykonywać swoje zadania i współpracować z innymi. Na wybrane kompetencje społeczne zwrócono uwagę w czasie przeprowadzania diagnozy wstępnej uczestników KIS- edycja 2015 roku.

Wyk. 37. Ocena umiejętności pracy w zespole



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy KIS oceniając swoją umiejętność pracy w zespole w znacznej części (7 osób) stwierdzili, iż jest ona raczej dobra. Na bardzo wysoki poziom tej umiejętności wskazało 4 osoby. Tylko jedna osoba zdecydowanie źle oceniła tę umiejętność odnosząc się do własnych doświadczeń. Pojedyncze osoby wskazują na trudności podczas pracy w grupie, jakim są trudności w nawiązywaniu nowych kontaktów, trudności w komunikacji czy obawa przed brakiem akceptacji od grupy.

Wyk. 38. Przystosowanie do nowej pracy



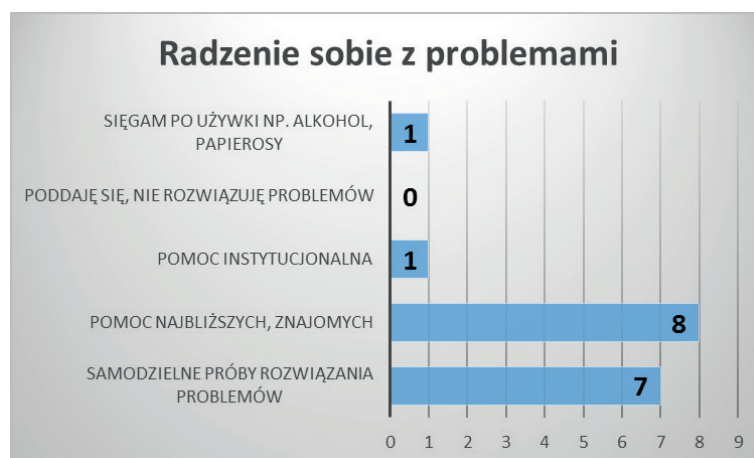
Źródło: opracowanie własne

Inną ważną kwestią jest zdolność do adaptacji do zmian, w tym do nowej pracy. Ponad połowa badanych osób (7 osób) stwierdziła, że szybko przystosowuje się do nowych warunków, zmian i tym samym do nowej pracy. 2 osoby uważa, że robi to bardzo szybko i nie ma z tym najmniejszego problemu. Pozostałe osoby nie potrafiły ocenić u siebie takiej umiejętności lub stwierdziły, że wolno przystosowują się do nowych warunków.

Niewątpliwie umiejętność pracy w zespole oraz zdolności przystosowawcze są jednymi z najbardziej poszukiwanych przez pracodawców kompetencjami i bardzo często kandydaci są o nią pytani podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Funkcjonowanie społeczne i zawodowe nie jednokrotnie uwarunkowane jest pokonywaniem trudności i przeszkód. W związku z tym dobre przystosowanie to również właściwy sposób radzenia sobie z problemami, w tym niepowodzeniami.

Wyk. 39. Umiejętność radzenia sobie z problemami



Źródło: opracowanie własne

Problemy i trudności są stałym elementem w codziennym funkcjonowaniu każdego człowieka. Uczestnicy KIS, jak pokazuje diagnoza wstępna, w zdecydowanej większości w sytuacjach problemowych poszukuje pomocy u osób najbliższych lub znajomych (8 osób). 7 osób stwierdziło również, że w takich sytuacjach podejmuje samodzielne próby ich rozwiązania. Jedna osoba wskazała na bardzo negatywny sposób radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, jakim jest sięganie po używki.

Biorąc pod uwagę znaczenie jakie ma przełamywanie barier w kontaktach z innymi i tworzenie pozytywnych relacji w pracy i w innych środowiskach w ramach zajęć w KIS uwzględniono warsztaty integracyjne, które inaugurowały rozpoczęcie procesu reintegracji.

Celem tych zajęć było lepsze poznanie samego siebie, własnych reakcji i zachowań w relacjach z innymi ludźmi, łatwiejsze nawiązywanie kontaktów, doskonalenie i poprawa relacji interpersonalnych w rodzinie, grupie szkoleniowej oraz środowisku lokalnym. Za cel obrano sobie również wzmocnienie wiary w siebie i swoje możliwości u uczestników oraz wzrost poczucia wartości, poznawanie swoich słabych i mocnych stron (zasobów). Ćwiczone umiejętności wykorzystania tych zasobów w życiu oraz umiejętności podejmowania świadomych decyzji w wyborze zachowań społecznych.

Spotkania integracyjne miały również na celu utrzymanie dobrego klimatu zabawy i relaksu w celu zbliżenia do siebie członków grupy, zbudowania zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Zajęcia z założenia miały charakter grupowy i trwały 16 godzin.

Wyk. 40. Wcześniejszy udział w działaniach integracyjnych- ankieta wstępna



Źródło: opracowanie własne

Przed rozpoczęciem warsztatów integracyjnych w KIS, ich uczestnicy stwierdzili, że do tej pory nie brali udziału w podobnych działaniach (9 osób). Tylko 3 z 12 osobowej grupy przyznało, że miała możliwość integrowania się z innymi osobami, właśnie poprzez różnego rodzaju warsztaty w tym zakresie.

Tab. 14. Umiejętność współpracy w grupie przez rozpoczęciem działań integracyjnych- ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość zasad współpracy w grupie	1	0	2	6	3
Świadomość jaki wpływ ma dobra współpraca na działanie grupy/zespołu	1	0	2	7	2
Wiedza co to jest empatia i jak wpływa na relacje z innymi ludźmi	1	1	2	5	3

Źródło: opracowanie własne

Warto zauważyć, iż znaczna część grupy jeszcze przed rozpoczęciem warsztatów integracyjnych знаła zasady współpracy w grupie (9 osób). Tym samym w diagnozie wstępnej wskazano, że dobrze radzą sobie w pracy w zespole. Tyle samo osób posiadało świadomość jaki wpływ ma ta umiejętność na ogólne działanie grupy i odnoszenie przez nią sukcesu. Podobnie było w przypadku wiedzy na temat empatii i jej roli w relacjach z innymi ludźmi.

Warsztaty integracyjne spotkały się z dużym zainteresowaniem wszystkich członków grupy. Przebiegały w wesołej i życzliwej atmosferze. Umożliwiły zatem nie tylko wzajemne poznanie się ale również ułatwiły uczestnikom pozytywną adaptację do uczestnictwa w grupie KIS.

Tab.15. Ocena realizacji działań integracyjnych - ankieta końcowa

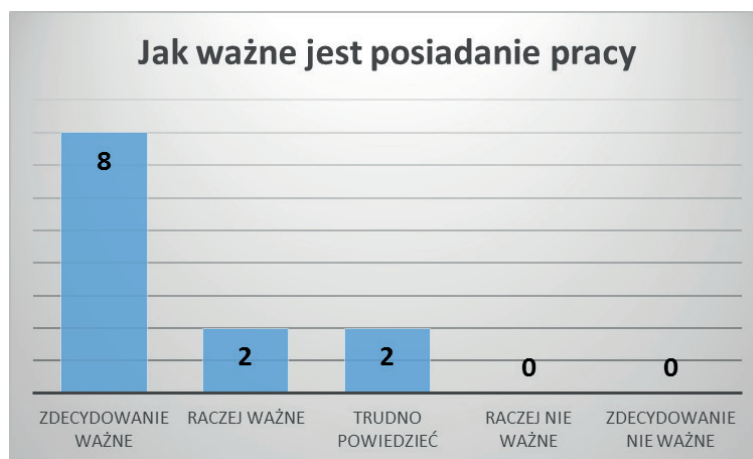
	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zajęcia umożliwiły nawiązanie nowych znajomości	0	0	0	2	10
Zajęcia pozwoliły na integrację grupy	0	0	0	5	9
Poziom wiedzy empatii i reagowania na potrzeby innych został zwiększony	0	0	0	8	4
Zwiększyła się wiedza co to jest praca z grupą i jakie są zasady dobrej współpracy	0	0	0	4	7
Zdobyta wiedza i umiejętności są przydatne w życiu społecznym	0	1	1	2	8
Zdobyta wiedza i umiejętności są użyteczne w rozwoju i dokonywaniu konstruktywnych zmian życiowych	0	0	0	8	4

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazuje powyższa tabela zajęcia w ramach warsztatów integracyjnych umożliwiły dla wszystkich nawiązanie nowych kontaktów, ale również pozwoliły na integrację grupy. Zwiększony został poziom empatii u uczestników warsztatu oraz poziom wiedzy na temat zasad dobrej współpracy. Zdaniem większości uczestników (10 osób) zdobyta wiedza i umiejętności w czasie tego warsztatu są przydatne w życiu społecznym oraz w dokonywaniu konstruktywnych zmian życiowych.

Istotnym elementem reintegracji społecznej jest również poszukiwanie uwarunkowań powodzenia procesu poszukiwania pracy tkwiących w samej jednostce. Mowa jest tu o czynnikach motywacji do pracy, umiejscowieniu pracy w systemie wartości oraz działania pozorne i realne podejmowane celem znalezienia miejsca zatrudnienia oraz o diagnozie uwarunkowań osłabiających tę motywację.

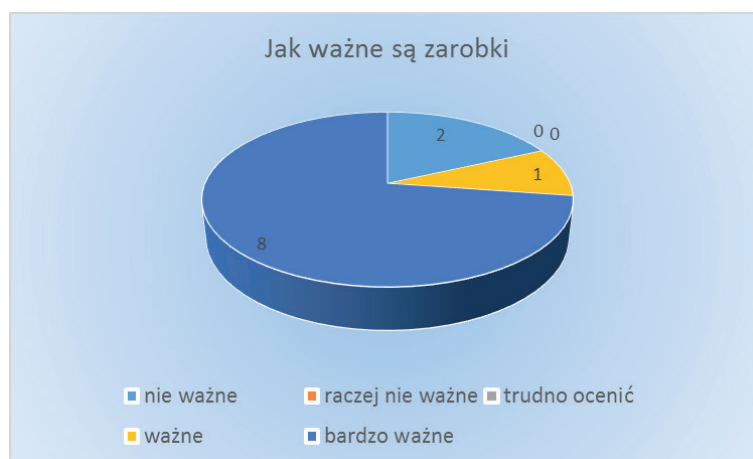
Wyk. 41. Jak ważne jest posiadanie pracy?



Źródło: opracowanie własne

Analizując odpowiedzi badanych osób, dotyczące oceny jak dla nich jest ważne posiadanie pracy, najczęściej osób wskazało na odpowiedź, że zdecydowanie ważne (8 osób). Pozostała część stwierdziła, że posiadanie miejsca pracy jest dla nich raczej ważne (2 osoby) lub trudno jest im ocenić (również 2 osoby). Nikt nie stwierdził, że posiadanie pracy jest nieważne w jego życiu.

Wyk. 42. Jak ważne są zarobki?



Źródło: opracowanie własne

Diagnoza obszaru kompetencji społecznych i gotowości do zmian pokazuje, że dla uczestników KIS posiadanie pracy jest bardzo ważną kwestią, umożliwiającą realizację celów życiowych.

Powodem, dla którego praca jest ważnym czynnikiem, są przede wszystkim pieniądze, a tym samym możliwość utrzymania rodziny i poczucie satysfakcji i spełnienia (na co wskazuje odpowiedź respondentów na pytanie jak ważne są dla nich zarobki- gdzie 8 osób uznało, że bardzo ważne, a 1 osoba, że nie ważne).

Umiejętności społeczne są podstawowymi zdolnościami oraz umiejętnościami potrzebnymi do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Zaliczają się do nich zarówno zdolności wykonawcze pozwalające na swobodne poruszanie się w środowisku społecznym jak również umiejętności inter- i intra-personalne. Właśnie od tych umiejętności zależy właściwy kontakt interpersonalny, nawiązywanie relacji społecznych oraz prawidłowe rozumienie potrzeb własnych i innych ludzi.

W jednym z pytań diagnostycznych poproszono uczestników o autoocenę siebie pod względem posiadania tych właśnie umiejętności.

Tab.16. Ocena własnych umiejętności społecznych

Ocena umiejętności	bardzo wysoko	wysoko	przeciętnie	nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
motywowania siebie do podejmowania zmiany	1	3	5	1	0	1
budowania i utrzymywania więzi emocjonalnych z innymi	0	5	5	1	0	0
autoprezentacji i kreowania własnego wizerunku	0	0	10	1	0	1
komunikowania z innymi	2	7	3	0	1	0
zachowania się w sposób asertywny	0	1	4	2	0	1
Radzenia sobie z emocjami	0	6	2	0	0	1
postępowania w sytuacjach konfliktowych i ich rozwiązywania	0	7	4	0	0	0
stawiania sobie celów i ich osiągnięcia	0	3	8	0	0	0
planowania	2	1	8	0	0	0
podejmowania decyzji	1	3	6	1	0	0
radzenia sobie z niepowodzeniami	0	2	6	1	0	0
adaptowania się do nowej sytuacji/warunków	0	3	7	1	0	1
pracy w zespole	0	5	6	1	0	0

Źródło: opracowanie własne

Analizując powyższe zestawienie należy podkreślić, iż tylko pojedyncze osoby oceniły siebie pod względem wybranych umiejętności społecznych na bardzo wysokim poziomie. Nieco niżej najwięcej osób oceniło (czyli jako wysoki poziom) umiejętność komunikowania z innymi, radzenia sobie z emocjami oraz pracy w zespole. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi znalazło się w części, która określa przeciętny poziom danej umiejętności społecznej. I tak ponad połowa badanych uznała że posiada na przeciętnym poziomie umiejętność autoprezentacji i kreowania własnego wizerunku, stawiania sobie celów i ich osiągnięcia, planowania, podejmowania decyzji, radzenia sobie z niepowodzeniami, adaptowania się do nowej sytuacji/warunków oraz. pracy w zespole.

Umiejętnością, która według powyższego zestawienia wymaga pracy i ćwiczeń wśród uczestników KIS jest asertywność.

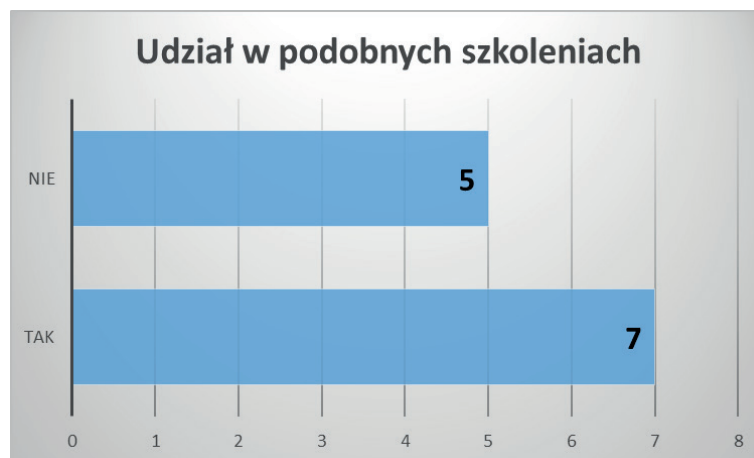
Dokonując analizy własnych mocnych stron badani w trakcie diagnozy wstępnej wskazywali na następujące zalety: punktualność (7 osób), komunikatywność (4 osoby), uczciwość, umiejętność pracy w grupie, pracowitość, dobre chęci, chęć podjęcia pracy, ambitność, dyspozycyjność, niezależność, dobre zarządzanie, słowność.

Nieco trudniej przyszło uczestnikom wskazanie słabych stron, a wśród wszystkich odpowiedzi znalazły się następujące wady: nerwowość (2 osoby), wstydlivość (2 osoby), niepewność siebie, lęk wysokości, asertywność.

Przeanalizowany obszar kompetencji społecznych i interpersonalnych pokazuje, iż część uczestników KIS twierdzi, że ma problemy z radzeniem sobie w sytuacjach trudnych lub nie jest osobą asertywną. W związku z tym jest to obszar, w których niezbędne jest podjęcie działań w ramach Klubu w formie tzw. „Akademii motywacji”.

Celem zajęć w ramach „Akademii motywacji” było wzbudzenie i podnoszenie motywacji uczestników do działań i podejmowania nowych wyzwań. Realizacja zajęć, w wymiarze 24 godzin, służyła poznaniu i integrowaniu członków grupy oraz nauce współdziałania. Wykorzystano różne techniki w celu wprowadzenia dobrego nastroju i życzliwej atmosfery w grupie. Rozwijano empatię oraz prowadzono ćwiczenia komunikacji z twórczym myśleniem.

Wyk. 43. Uczestnictwo w zajęciach z zakresu podnoszenia motywacji - ankieta wstępna



Źródło: opracowanie własne

Jak każde zajęcia „Akademia motywacji” rozpoczęła się od ankiety wstępnej, w której zdiagnozowano że prawie połowa grupy (5 osób) nigdy nie brała udziału w zajęciach z zakresu podnoszenia motywacji. Pozostała część uznała, że mieli już okazję brać udział w podobnych szkoleniach i warsztatach.

Tab. 17. Wiedza z zakresu podnoszenia motywacji przed rozpoczęciem warsztatu- ankieta wstępna

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Znajomość stylów komunikowania się i zasady aktywnego słuchania	0	2	2	5	2
Znajomość terminów tj. wiara w siebie i swoje możliwości, motywacja, obraz samego siebie oraz poczucie własnej wartości i rola motywacji w osiągnięciu celów	0	1	2	5	3
Wiedza jaki wpływ mają emocje na zachowanie człowieka	0	0	4	3	4
Wiedza co to jest asertywność i jakie z niej płyną korzyści w relacjach z innymi	0	1	9	2	0

Źródło: opracowanie własne

Mimo, że większa część grupy mogła uznać, że zna już style komunikowania się i zasady aktywnego słuchania oraz nie obce są dla nich terminy tj. wiara w siebie i swoje możliwości, motywacja, obraz samego siebie oraz poczucie własnej wartości i rola motywacji w osiągnięciu celów to pozostała część uczestników przyznawała się do braku wiedzy na ten temat. Najwięcej problemu stwarzało pojęcie asertywności i korzyści z niej płynących w relacjach z innymi (9 osób nie potrafiło powiedzieć czy posiada wiedzę na temat asertywności).

Tab. 18. Ocena posiadanej wiedzy i poziomu motywacji po zakończeniu warsztatów - ankieta końcowa

	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
Zakres wiedzy na temat komunikacji interpersonalnej oraz znajomości zasad aktywnego słuchania zwiększył się	0	1	0	6	5
Świadomość, że wiara w siebie i swoje możliwości, motywacja, obraz samego siebie oraz poczucie własnej wartości ma istotny wpływ i znaczenie w życiu człowieka	1	0	2	4	5
Poziom wiedzy dotyczący wpływu emocji na zachowanie człowieka zwiększył się	0	1	2	6	3
Wiedza co to jest asertywność i jakie z niej płyną korzyści	0	1	0	4	7

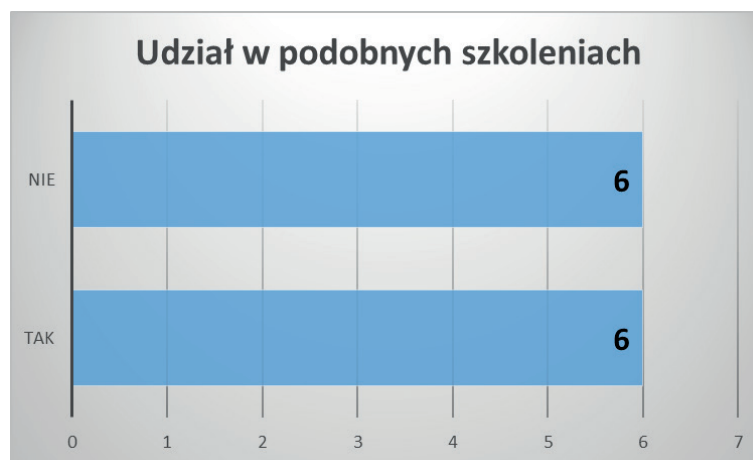
Źródło: opracowanie własne

Zajęcia dotyczące motywacji, kreatywności, budowania wewnętrznej siły, poczucia własnej wartości, a także troski o rozwój osobisty, jak pokazuje powyższa tabela przyniosły uczestnikom szereg pozytywnych zmian. W zdecydowanej większości podniesiony został poziom wiedzy temat komunikacji interpersonalnej i zasad aktywnego słuchania oraz świadomość, że wiara w siebie i swoje możliwości, motywacja, obraz samego siebie oraz poczucie własnej wartości mają istotny wpływ i znaczenie w życiu człowieka. Podniesiony został również poziom wiedzy na temat asertywności (w przypadku 9 osób).

Ciekawym, a jednocześnie skutecznym sposobem przekazania wiedzy na temat autoprezentacji okazały się warsztaty zarządzania własnym wizerunkiem „Nowa ja”.

Własny wizerunek odgrywa znaczącą rolę nie tylko w aspekcie samooceny ale jest również istotnym elementem w bezpośrednim kontakcie z pracodawcami i innymi osobami. Poprzez zorganizowanie usług wizażysty, stylisty itp. uczestnicy mieli możliwość poznania znaczenia języka ciała, który obok mówienia i pisania jest ważnym sposobem komunikowania się. Według założeń uczestnicy zostali wyposażeni w podstawą wiedzę oraz sposoby kreowania własnego wizerunku.

Wyk. 44. Uczestnictwo w szkoleniach z zakresu zarządzania własnym wizerunkiem - ankieta wstępna



Źródło: opracowanie własne

Przed rozpoczęciem zajęć połowa grupy uznała, że uczestniczyła już w podobnych zajęciach. Ponadto najwięcej osób oczekiwało od szkolenia zdobycia nowych informacji i doświadczeń (6 osób). Inni wskazywali, iż zajęcia tego typu pomogą im w znalezieniu pracy oraz w podwyższeniu kwalifikacji (3 osoby).

W podsumowaniu 16 godzinnego warsztatu zdecydowana większość uczestników pozytywnie oceniła swój udział. Wszyscy uznali, iż zajęcia były prowadzone w sposób interesujący a metody i formy pracy sprzyjały nabywaniu wiedzy i nowych umiejętności. 7 osób uznało, że wiedza na temat dbania o własny wizerunek i budowania poczucia własnej wartości i samooceny są przydatne także na rynku pracy. Istotnym elementem jest iż dla 9 osób zdobyta wiedza i umiejętności okazały się użyteczne w rozwoju i dokonywaniu konstruktywnych zmian życiowych.

Rozwój i konstruktywne zmiany życiowe, a przede wszystkim gotowość do ich przeprowadzenia były naczelnym celem działań z zakresu reintegracji społecznej. Dzięki tego typu działaniom uczestnicy otrzymali kompleksowe wsparcie w pokonywaniu swojej trudnej sytuacji. Osoby, które do tej pory znajdowały się w grupie zagrożonych wykluczeniem społecznym, wzbudziły w sobie wiarę w sukces i we własne możliwości. Nauczyły się odpowiedzialności za swoje decyzje i wybory życiowe.

Obok działań z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej program KIS w Janowie Lubelskim- edycja 2015 roku uwzględniał również tzw. działania towarzyszące.

Po pierwsze wszyscy uczestnicy mogli skorzystać z indywidualnego poradnictwa specjalistycznego (Prawne, psychologiczno-pedagogiczne oraz rodzinne). Specjaliści byli do dyspozycji uczestników przez cały okres realizacji programu.

Ponadto podczas zajęć w KIS osoby, które zgłosiły taką potrzebę mogły skorzystać z opieki nad dziećmi w świetlicy środowiskowej prowadzonej przez JSNP Humanus. Każdy z uczestników, podczas realizacji projektu miał również możliwość skorzystania z komputera w pracowni komputerowej, w tym z Internetu.

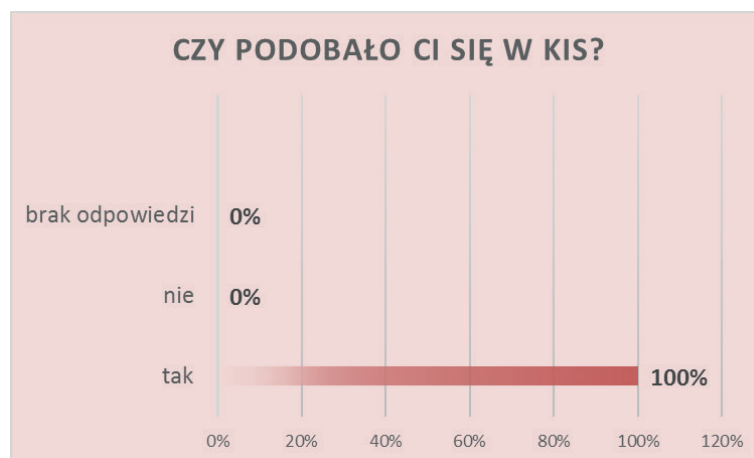
Trzecim rodzajem działań towarzyszących były spotkania integrująco-promujące. W ich ramach zorganizowano min. konferencja podsumowująca uczestnictwo w KIS, na której zostały zaprezentowane i podsumowane działania podejmowane w Klubie. Klubowicze otrzymali zaświadczenia o uczęszczaniu do Klubu. Uczestnikami konferencji byli nie tylko klubowicze, ale także władze samorządowe, kadra KIS-u, a także przedstawiciele różnych instytucji z terenu całego województwa a także przedstawiciele środowiska naukowego.

5. EFEKTY DZIAŁAŃ PROCESU REINTEGRACJI W OPINII UCZESTNIKÓW KIS – EDYCJA 2015

Po zakończeniu cyklu reintegracyjnego przeprowadzono podsumowania wszystkich działań i analizę osiągniętych efektów. Do tego celu wykorzystano kwestionariusz ankiety, diagnozujący przede wszystkim poziom satysfakcji z uczestnictwa w KIS. Całość uzyskanych wyników i efektów stanowi niewątpliwie formę sprawozdania merytorycznego, które mówi o istotnych zmianach jakie dokonały się w uczestnikach KIS.

Podczas zajęć prowadzonych w KIS w Janowie Lubelskim starano się zapewnić właściwą atmosferę życzliwości i akceptacji, celem integracji osób o podobnych problemach. W związku z tym ocena zajęć powinna rozpocząć się od oceny ogólnego poziomu zadowolenia i satysfakcji z uczestnictwa w danej grupie.

Wyk. 45. Czy podobało Ci się w KIS?



Źródło: opracowanie własne

Poziom zadowolenia najlepiej pokazuje powyższy wykres. Wynika z niego, że wszystkim uczestnikom podobało się w Klubie. Zatem należy podkreślić, iż żadna z badanych osób nie oceniała negatywnie swojego udziału.

Podczas organizacji zajęć respektowano podstawowe zasady nauczania, ogólne normy, kanony, reguły postępowania uznane za właściwe w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Jedną z takich zasad była zasada indywidualizacji. Zasada ta kieruje uwagę na indywidualne możliwości osób kształcących się (pojedynczych osób), nie zapominając o potrzebach i możliwościach grupy w jakiej te działania przebiegają.

W związku z tym istotne stało się zdobycie informacji zwrotnej czy uczestnicy odczuli to indywidualne podjęcie w czasie zajęć. Uzyskane informacje pokazują, że wszyscy badani uznali, że zajęcia, w których uczestniczyli taki indywidualizm charakteryzował i pozwolił na odczucie akceptacji i wyrozumiałości do własnej osoby. Na działania o charakterze indywidualnym składało się przede wszystkim opracowanie indywidualnej ścieżki rozwoju, która uwzględniała problemy i możliwości konkretnej osoby.

Wyk. 46. Czy jesteś zadowolony z rezultatów szkolenia odczuwanych „na własnej skórze”?



Źródło: opracowanie własne

Istotnym elementem końcowej diagnozy efektów oddziaływań było pytanie o osobiste odczucia związane z udziałem w szkoleniach i spotkaniach. W bezpośredni sposób rezultaty podejmowanych działań w KIS odczuło 84% uczestników. Tylko jedna osoba stwierdziła, że takich rezultatów nie odczuła „na własnej skórze” i że trudno jej powiedzieć, czy takie odczucia jej towarzyszyły.

Po ogólnej ocenie poziomu zadowolenia kolejne pytania diagnostyczne dotyczyły szczegółowo poszczególnych obszarów prowadzonego procesu reintegracji: społecznej i zawodowej.

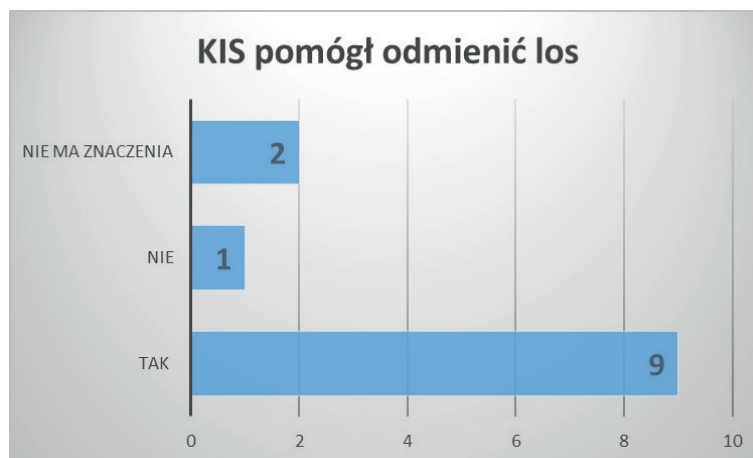
Wyk. 47. Wpływ uczestnictwa w KIS na kontakty z innymi ludźmi



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę powyższy wykres, wynika że grupa 11 osób spośród 12 stwierdziła, że spotkania, zajęcia pozytywnie wpłynęły na ich kontakty z innymi ludźmi. Zrobili się bardziej komunikatywni i otwarci na nowe znajomości i wyzwania. Tylko 1 osoba uznała, że ten udział nie miał wpływu na zdolność nawiązywania kontaktów.

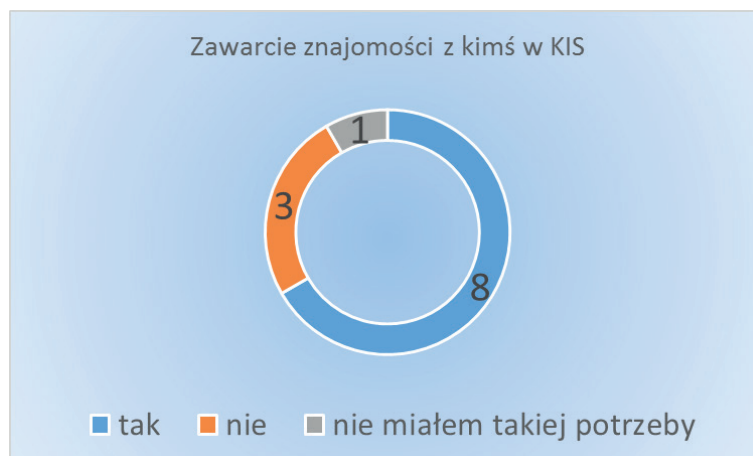
Wyk. 48. Czy KIS pomógł odmienić los?



Źródło: opracowanie własne

Zmiana na lepsze życia uczestników to jeden z podstawowych celów, które zakładają sobie podmioty prowadzące kluby integracji społecznej. Kontynuując ocenę uczestnictwa w KIS zwrócono się o taką opinie również do uczestników KIS – edycja 2015 roku. 9 osób z 12 optymistycznie patrząc na swoją przyszłość stwierdziło, że warsztaty z zakresu reintegracji społecznej przyczyniły się do ich życiowej zmiany na lepsze. Tylko jedna osoba była sceptycznie nastawiona do takiego stwierdzenia. Dla dwóch pozostałych w tym zakresie, udział w zajęciach nie miał znaczenia.

Wyk. 49. Nawiązanie bliższych znajomości w KIS



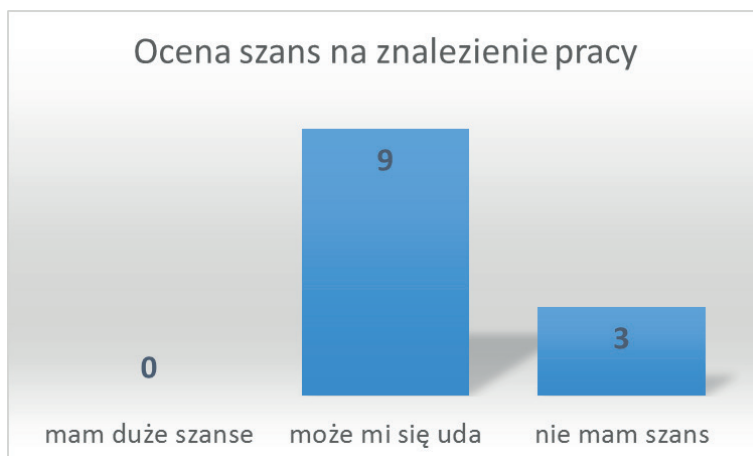
Źródło: opracowanie własne

Program KIS realizowany był w ciągu kilku miesięcy. W tym czasie cała grupa spędzała ze sobą bardzo wiele czasu. Powyższy wykres świadczy przede wszystkim o dobrej komunikacji wewnątrz grupy uczestników KIS. Zdecydowana większość osób (8 osób) zawarła bliższe znajomości dzięki zajęciom. Trzy osoby nie miało okazji i możliwości zawarcia bliższych znajomości czy przyjaźni w tej grupie, a jednak stwierdziła, że nie miała takiej potrzeby.

Powyższa analiza pokazuje efekty uzyskane w ramach reintegracji społecznej. Nie bez znaczenia okazuje się więc prowadzenie tego typu działań w przypadku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W związku z trudną sytuacją ekonomiczną czy społeczną wiele obszarów funkcjonowania psychospołecznego tych osób zostało zaniedbanych a brak sukcesu w odnalezieniu się na rynku pracy niekiedy zdeterminowane jest właśnie trudnościami w tym zakresie.

W dalszej kolejności pytania diagnostyczne dotyczyły skuteczności reintegracji zawodowej. Ważnym punktem jest analiza poglądów uczestników na możliwości znalezienia pracy w okolicy swojego miejsca zamieszkania.

Wyk. 50. Ocena możliwości na znalezienie pracy w okolicy



Źródło: opracowanie własne

Najczęściej wskazywaną opinią na temat możliwości zatrudnienia w społeczności lokalnej była odpowiedź pokazująca umiarkowany optymizm, brzmiąca „może mi się uda”, odpowiedziało tak 9 osób spośród 12 badanych. Natomiast pozostałe 3 osoby uznało, że nie ma szans na znalezienie pracy w okolicy.

Jak wskazano w części dotyczącej efektów realizacji procesu reintegracji zawodowej w ramach zajęć w KIS wszyscy uczestnicy zostali wyposażeni w nowe kwalifikacje zawodowe, dostosowane do ich możliwości i predyspozycji oraz potrzeb lokalnego rynku pracy. Zatem w ankiecie końcowej zapytano, czy obecne kwalifikacje i umiejętności są zdaniem uczestników potrzebne.

Wyk. 51. Czy Twój zawód i umiejętności zawodowe są potrzebne?

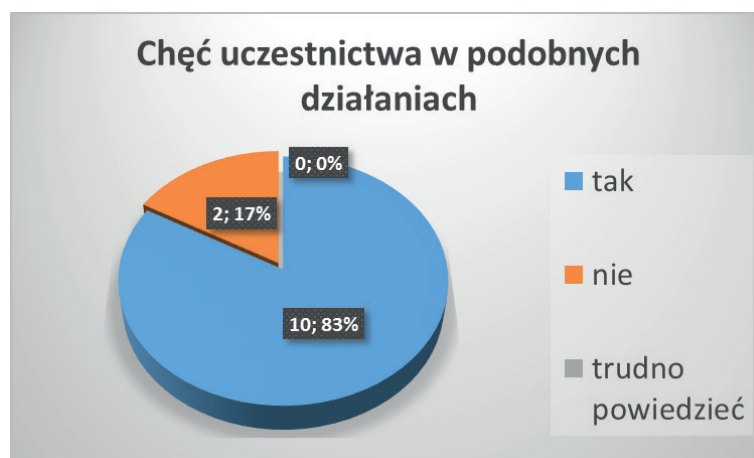


Źródło: opracowanie własne

W tym zakresie tylko trzy osoby były przekonane o zapotrzebowaniu na aktualnie posiadane przez nich kwalifikacje. 9 pozostałych osób wykazało dość pesymistyczny pogląd, uznając że nie wiedzą czy dany zawód i umiejętności są potrzebne na współczesnym rynku pracy.

W ocenie poziomu zadowolenia i satysfakcji z udziału oraz osiągniętych efektów w Klubie nie mogło zabraknąć pytania, czy dana osoba chciałaby w przyszłości uczestniczyć w tego typu działaniach.

Wyk. 52. Chęć udziału w takich działaniach w przyszłości



Źródło: opracowanie własne

W związku z tak zadanyim pytaniem 10 uczestników bez wahania ponownie zaangażowałyby się w takie działania (83%). Tylko dwie osoby nie byłyby zainteresowane już takim udziałem.

Podsumowując przeprowadzoną analizę należy podkreślić, iż prowadzenie klubów integracji społecznej przynosi pozytywne efekty nie tylko dla samych ich uczestników ale odgrywa także istotną rolę w życiu społecznym. Niewątpliwie zapobiega ale i zwalcza zjawisko wykluczenia społecznego. Stwarza takim osobom możliwość czynnego udziału w życiu społeczeństwa, co jest podstawą ich reintegracji. Działalność takich podmiotów powinna zatem być promowana w małych jak i większych społecznościach. Właściwa i pozytywna promocja działań klubów integracji społecznej zapobiegnie stygmatyzacji osób, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej, a wręcz przeciwnie wzmocni ich pozycję w życiu społecznym.

ZAKOŃCZENIE

Obserwacja współczesnej sytuacji społecznej pokazuje, że jest to okres dynamicznych zmian nie tylko społecznych, ale i gospodarczych, technologicznych. Z jednej strony rozwój napędza zmiany, udogodnienia, szanse, z drugiej wiąże się z wielkimi wyzwaniami i koniecznością dostosowywania się do panujących warunków. Pojawia się również szereg zjawisk, utrudniających funkcjonowanie społeczne osób, które z różnych powodów znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Tym samym poszerza się katalog przyczyn wykluczenia społecznego.

Wykluczenie społeczne jest zjawiskiem, które coraz częściej wykorzystywane jest do opisywania i wyjaśniania pewnej części rzeczywistości. W definiowaniu tego pojęcia można wyszczególnić cztery nurty, które wskazują na obszary, dotknięte tym zjawiskiem. Po pierwsze wykluczenie jako problem z uczestnictwem w życiu zbiorowym, po drugie jako problem z dostępem do zasobów, kapitału czy instytucji. Po trzecie wykluczenie społeczne może być związane z problemem z prawami, których się komuś odmawia, które nie są realizowane. I po czwarte najczęściej utożsamiane z tym pojęcie jako rodzaj ubóstwa.

Tak więc, termin ten oznacza sytuację, w której jednostka będąca członkiem społeczeństwa nie może normalnie uczestniczyć w działaniach obywateli tego społeczeństwa. Jest zjawiskiem wielowymiarowym i w praktyce oznacza utrudnienia lub uniemożliwienie uczestnictwa w życiu gospodarczym, politycznym jak i kulturowym, w wyniku braku dostępu do zasobów, dóbr i instytucji, ograniczenia praw społecznych oraz deprivacji potrzeb.

Praca z osobami wykluczonymi społecznie jest wyzwaniem dla współczesnej polityki społecznej, edukacji czy działalności kulturowej. Jedną z najistotniejszych form radzenia sobie z wykluczeniem jest analizowane w publikacji zatrudnienie socjalne.

Zatrudnienie socjalne to forma pomocy osobom, które nie są w stanie własnym staraniem zapewnić sobie podstawowych potrzeb życiowych oraz znalazły się w sytuacji uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Zatrudnienie socjalne to przede wszystkim trzy formy pomocy: zajęcia prowadzone przez Centra Integracji Społecznej, zajęcia w Klubach Integracji Społecznej oraz zatrudnienie w ramach Zatrudnienia Wspieranego.

W związku z tym zatrudnienie socjalne może być realizowane poprzez prace społecznie użyteczne, rzecznictwo, poradnictwo zawodowe, psychologiczne i społeczne.

Klub Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim przeprowadził kolejną już edycję zajęć dla osób z różnych powodów wykluczonych społecznie. To kolejna grupa osób, która po zakończeniu działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej wyszła na lokalny rynek pracy.

Opisana w niniejszej publikacji analiza skuteczności działań realizowanych w KIS w Janowie Lubelskim stała się podstawą obiektywnej oceny zasadności organizowania wspomnianych form zatrudnienia socjalnego.

Dzięki zajęciom w KIS zrealizowano szereg celów z zakresu reintegracji zawodowej, zmierzającej do ułatwienia uczestnikom poruszania się po rynku pracy oraz z zakresu reintegracji społecznej, pomagającej w podniesieniu ogólnego poziomu funkcjonowania w społeczeństwie.

Systematyczna analiza poziomu zadowolenia pokazuje, że każdy z elementów zawartych w programie KIS przyniósł zamierzone skutki. Dla większości uczestników udział w KIS pozytywnie wpłynął na kontakty z innymi oraz wzbudził wiarę w lepsze jutro. Dzięki stworzonej atmosferze akceptacji i tolerancji mogli poznać swoje predyspozycje, możliwości i kierunki zmian. Dzięki zajęciom w KIS u uczestników poprawiło się poczucie przynależności do społeczeństwa i świadomość o przydatności na rynku pracy. KIS to nie tylko kompetencje społeczne to również kwalifikacje, adekwatne do możliwości i aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

W związku z osiągniętymi efektami należy podkreślić, iż funkcjonowanie zatrudnienia socjalnego w życiu społecznym odgrywa bardzo istotną rolę. Daje możliwość aktywnego włączenia osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym w życie społeczności lokalnej. Zatem promowanie tego typu działań i instytucji powinno stanowić ważny punkt strategiczny gmin, powiatów i województw.

BIBLIOGRAFIA:

1. Danecka M.: Partycypacja wykluczonych. Wyzwanie dla polityki społecznej, ISP PAN & Oficyna Naukowa, Warszawa 2014
2. Giddens A.: Socjologia, Wyd. PWN, Warszawa 2004.
3. Golinowska S. (red.): Od ubóstwa do wykluczenia społecznego. Badania. Koncepcja. Wyniki. Propozycje, Polska, Europa i świat, Wyd. IPiSS, Warszawa 2008.
4. Gradawski J.: Dialog społeczny w Polsce. Teoria, Historia, Praktyka, MPiPS, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009 (dostępna w PDF: <http://www.kolegia.sgh.waw.pl/pl/KES/.../...>).
5. Grewiński M. i Karwacki A. (red.): Innowacyjna polityka społeczna, Wyd. WSP im. J. Korczaka w Warszawie, Warszawa 2015
6. Grewiński M.: Wielosektorowa polityka społeczna – w kierunku welfare pluralism, [http://www.mirek.grewinski.pl/dane/ksiazki/artykuly/\(pdf\)](http://www.mirek.grewinski.pl/dane/ksiazki/artykuly/(pdf)).
7. James G. March, Johan P. Olsen: Instytucje, Organizacyjne podstawy polityki, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2005.
8. Martin H.P., Schuman H., Pułapka globalizacji, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 1999.
9. Rymcza M.: Aktywna polityka społeczna w teorii i praktyce, w: T. Kaźmierczak i M. Rymcza (red.): W stronę aktywnej polityki społecznej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.





ANNA MAZUR

Magister pedagogiki resocjalizacyjnej UMCS w Lublinie, obecnie doktorantka Wydziału Nauk Społecznych KUL w Lublinie, społeczny kurator sądowy do spraw rodzinnych i nieletnich, asystent rodziny w Ośrodku Pomocy Społecznej w Godziszowie, mediator, kryminolog.

Zajmuje się problematyką pedagogiki resocjalizacyjnej, patologii społecznej, przestępczości i zachowań dewiacyjnych oraz pomocą społeczną. Jej zainteresowania i działania związane są z pracą z młodzieżą sprawiającą trudności wychowawcze i ich rodzinami oraz pogłębianiem wiedzy naukowej w zakresie pedagogiki, resocjalizacji i nauk pokrewnych. Posiada doświadczenie w pracy dydaktycznej ze studentami. Od 2012 roku współpracuje z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej i Klubem Integracji Społecznej, prowadzonymi przez Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „HUMANUS”, jako doradca i ekspert ds. zatrudnienia socjalnego i przedsiębiorczości społecznej młodzieży. Członek zarządu Stowarzyszenia i Koordynator, prowadzonego przez Stowarzyszenie, Punktu Konsultacyjnego dla Rodzin. Od 2015 roku Członek Rady Fundacji Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej oraz Kierownik Klubu Integracji Społecznej prowadzonego przez fundację.



PAWEŁ WIŚNIEWSKI

Działacz społeczny i prawnik. Absolwent WPIA Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w zakresie Prawa (2003 rok) i Administracji (2001 rok). Ukończył Studia Podyplomowe „Zarządzanie projektami społecznymi – szkolenie służb zatrudnienia” na Katolickim Uniwersytecie Lubelski Jana Pawła II w Lublinie oraz Studia Podyplomowe z zakresu Organizacji Pomocy Społecznej na Uniwersytecie Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie. Doktorant w Zakładzie Socjologii Gospodarki i Organizacji, w Instytucie Socjologii WFIS UMCS w Lublinie.

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

Uczestnik, jako koordynator, doradca, ekspert wielu projektów z zakresu szeroko rozumianej ekonomii społecznej oraz aktywnych form przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Autor publikacji i ekspertyz z zakresu ekonomii społecznej i zatrudnienia socjalnego. Członek komisji konkursowych oceniających projekty w ramach programów resortowych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Wydawca:
Janowskie Stowarzyszenie Niesienia Pomocy „Humanus”
23-300 Janów Lubelski, ul. Bohaterów Porytowego Wzgórza 23
Tel. 15 81 42251, e.mail.: jsnp-humanus@wp.pl, <http://www.jsnphumanus.pl>

ISBN 978-83-98139-4-0

Wydawnictwo sfinansowane z środków projektu:
„Podmiot zatrudnienia socjalnego partnerem Ośrodka Pomocy Społecznej i Powiatowego Urzędu Pracy w realizacji kontraktów socjalnych - edycja 2015 r.”
- realizowanego w ramach programu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu” 2011-2015 rok