FUNDACJA konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej

Animacja wokół zatrudnienia socjalnego - odkrywanie nowego potencjału środowiska lokalnego

Janów Lubelski, sierpień 2017 rok

Wydawnictwo sfinansowane z środków Programu
Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

Animacja wokół zatrudnienia socjalnego - odkrywanie nowego potencjału środowiska lokalnego

Poradnik dla pracowników, członków i wolontariuszy NGO planujących rozpocząć działalność reintegracyjną w postaci klubu bądź centrum integracji społecznej

Wydawnictwo sfinansowane z środków projektu:

Ośrodek Wsparcia i Animacji Podmiotów Reintegracyjnych – Wyższy Poziom Kompetencji Regionalnego Sektora Es",

zleconego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
w ramach Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2017

Publikacja opracowana w ramach realizacji projektu:

Ośrodek Wsparcia i Animacji Podmiotów Reintegracyjnych – Wyższy Poziom Kompetencji Regionalnego Sektora Es",
zleconego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
w ramach Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2017

Autorzy:

Andrzej Trzeciecki Paweł Wiśniewski

Wydawca:

Fundacja: Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej w Janowie Lubelskim
Ośrodek Wsparcia i Animacji Podmiotów Reintegracyjnych
- Akademia Animacji Zatrudnienia Socjalnego

23-300 Janów Lubelski, ul. Bohaterów Porytowego Wzgórza 23
tel. 787805030, e:mail.: fundacjakiscis@fundacjakiscis.pl,
http:// www.fundacjakiscis.pl; http://www.zatrudnieniesocjalne.pl

Skład i druk:

Extreme Waves Piotr Sawicki
ul. Jana Zamoyskiego 19B
23-300 Janów Lubelski

Publikacja bezpłatna

Nakład: 50 egzemplarzy

Przedruk, rozpowszechnianie i powielanie w całości lub części wyłącznie za zgodą Wydawcy

Wprowadzenie

Reintegracja społeczna i zawodowa, utożsamiana z terminem „zatrudnienia socjalnego", rozwinęła się w praktyce, dzięki zastosowaniu różnych działań promocyjnych, edukacyjnych i wspierających, wpisujących się w obszar animacji społecznej. Szczególnie widoczny proces animowania zatrudnienia socjalnego przypada na czas, kiedy do wykorzystania postawione zostały środki finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego, a więc w czasie realizacji programu POKL 2008-2013. Wówczas to wiele inicjatyw projektowych zmierzało do uruchomienia mechanizmów animacji lokalnej, pomagających, nie tylko tworzyć konkretne podmioty zatrudnienia socjalnego, ale także animować ich otoczenie do partnerskiej współpracy na rzecz usług świadczonych przez te podmioty.

Dzisiaj animacja nie jest pojęciem nierozpoznawalnym w obszarze szeroko pojmowanej polityki społecznej, bowiem nie zagłębiając się w źródłosłowie (łac. anima), termin ten oznacza ożywianie, zachęcenie do działania i tworzenia m.in.: nowych form organizacyjnych, nowych relacji międzyludzkich oraz pomiędzy instytucjami. W stosunku do osób zajmujących się działaniami animacyjnymi przyjęło się mówić o wykonywaniu specyficznej profesji – animator lokalny, przypisując tę rolę często pracownikom socjalnym oraz pracownikom organizacji pozarządowych.

W niniejszym opracowaniu zostaną przedstawione podstawowe informacje służące działaniom animacyjnym na rzecz kreatywnego uruchamiania potencjału ludzi, organizacji pozarządowych oraz administracji publicznej, które przyczyniają się do korzystania z instrumentarium zatrudnienia socjalnego. Przykłady wskazane w publikacji będą odnosiły się do rezultatów systemowego projektu „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym", który realizowany był w okresie 2013-2015 w kraju, jako inicjatywa współfinansowana ze środków EFS w ramach programu operacyjnego „Kapitał Ludzki". Ta część publikacji zostanie poprzedzona jednak informacjami natury bardziej ogólnej, odnoszącymi się do procesów animacji podejmowanych zarówno przez samą instytucję zatrudnienia socjalnego, jak i animacji związanej z tworzeniem podmiotów.

W projekcie tym autorzy publikacji uczestniczyli zarówno przy tworzeniu rozwiązań modelowych jak i testowaniu ich w praktyce. Stąd też, czerpiąc z nabytej wiedzy

i doświadczeń zostaną przekazane informacje w postaci wskazówek, które nie oznaczają panaceum animacji zatrudnienia socjalnego, lecz są sugestiami, jakie można wykorzystać przy konstrukcji własnych rozwiązań tworzenia klubów i centrów integracji społecznej oraz ich partnerskiego otoczenia.

/ - / Zespół Redakcyjny

CZĘŚĆ PIERWSZA

ANIMACJA – ZATRUDNIENIE SOCJALNE

Zagadnienia ogólne

I. Animacja społeczna – to sposób i proces

Animacja polega na mobilizowaniu ludzi, organizacji i instytucji administracyjnych do działania, lecz z zastrzeżeniem nie wchodzenia w role wiodące i przywódcze, a raczej doradcze, i towarzyszące. Innymi słowy animacja jest z jednej strony sposobem oddziaływania a z drugiej pewnego rodzaju procesem z wyznaczonym celem.

Przedmiotem animacji jest uzyskanie określonej zmiany społecznej, która pozwoli na modernizację danej społeczności lokalnej, zarówno w obszarze norm i wartości społecznych, jak, i w zatrzymaniu procesów wykluczenia, i marginalizacji. W tym znaczeniu animacja oznacza proces. To proces, w którym animuje się najczęściej to, co już istnieje, ale nie działa i nie odpowiada na potrzeby społeczności lokalnej lub animuje się w celu powołania czegoś, czego nie ma, a co występuje w świadomości niektórych członków społeczności lokalnej, jako pilna potrzeb stworzenia tego czegoś.

Przedmiotem animacji społecznej jest modernizacja lokalnej społeczności

Włączanie organizacji, instytucji administracji publicznej, przedsiębiorców jak i mieszkańców w kolejne etapy procesu animacji (zmiany) – począwszy od diagnozy aktualnego stanu, i potrzeb, poprzez planowanie, decydowanie o wyborze zadań do realizacji – otwiera płaszczyznę do pełnej partycypacji społecznej i tworzenia relacji partnerskich.

Celem działań animacyjnych jest udzielanie pomocy, poprzez integrację i wzmacnianie więzi oraz tworzenie struktur niezbędnych do rozwiązywania problemów lokalnych społeczności. Innymi słowy animacja, to sposób na danie impulsu do:

- kształtowania społeczności, czyli zmiany i budowania nowych relacji, i więzi społecznych,
- aktywizacji i mobilizacji członków lokalnej społeczności, funkcjonujących w formalnych strukturach organizacyjnych (instytucjach i organizacjach) jak i działających w sposób nieformalny (grupy sąsiedzkie),
- kreatywnego uruchamiania zdolności, wiedzy i doświadczenia osób, i grup społecznych,

- upodmiotowienia osób, rodzin i grup społecznych, zwłaszcza pozostających w sferze ryzyka wykluczenia społecznego,
- rozwijania partycypacji publicznej, czyli namawiania do włączenia się w procesy podejmowania decyzji lokalnych.

FUNKCJE ANIMACJI

Funkcja diagnostyczna	•Polega na identyfikowaniu i analizowaniu potrzeb lokalnych społeczności. •Polega na monitorowaniu potrzeb - zbieraniu opinii lokalnych społeczności.
Funkcja komunikacyjna	•Polega na tworzeniu warunków ułatwiających wymianę informacji i wzajemną współpracę na rzecz potrzebnego dobra wspólnego, wypełniającego lukę w lokalnej społeczności. •Polega na edukowaniu o potencjałach loklanych partnerów oraz wskazywaniu wzajemnych korzyści z ewentualnej współpracy.
Funkcja prognostyczna	•Polega na uruchamianiu procesów planistycznych i zarządczych dla zaspokajania potrzeb lokalnych społeczności. •Polega na inicjowaniu strategii rozwiązywania problemów społecznych oraz rozwijania lokalnych potencjałów.
Funkcja motywacyjna	•Polega na zachęcaniu do wypracowywania nowych rozwiązań, korzystnych dla społeczności lokalnej oraz jej członków. •Polega na zachęcaniu do wyłaniania w lokalnej społeczności liderów animacji, organizacji i współpracy.
Funkcja rozwojowa	•Polega na zachęcaniu do samoorganizacji poszukiwania innowacyjności. •Polega na mobilizowaniu do ciągłego rozwoju wiedzy i nauki w poszukiwaniu najkorzystniejszych rozwiązań.

Animację społeczną jako proces można stosować w dwóch kluczowych wariantach:

1. Wariant długofalowego i wielostronnego procesu ożywienia, i rozwoju konkretnego środowiska – co oznaczać może atrakcyjną ofertą dla stymulowania programów rozwoju lokalnego, programów rewitalizacji oraz organizowania społeczności lokalnej, a także tworzenia nowych form organizacyjnych (np. klub integracji społecznej, spółdzielnia socjalna, itp.);
2. Wariant krótkoterminowej edukacji, która przyspiesza i zmienia procesy oraz relacje społeczne w danej grupie/instytucji/społeczności, by wytworzyć nową jakościowo sytuację poprzez wykorzystanie już istniejących potencjałów organizacyjnych (np. reaktywowanie świetlicy środowiskowej).

II. Animator– jego pożądane cechy i umiejętności

Inicjatorem procesu lub sposobu działania może być osoba animatora, bądź grupa animatorów, ewentualnie organizacja (instytucja/podmiot), dla których celem i dążeniem będzie rozwój społeczności lokalnych, a więc wypełnianie roli moderatora zmian. Animator społeczny powinien być praktykiem, dysponującym wiedzą o technikach, narzędziach i metodach oddziaływania, i współpracy, które wychodząc od problemów i potrzeb, poprzez motywację, i edukację, umożliwiają samoorganizację w celu samodzielnego rozwiązywania problemów lub minimalizowania zidentyfikowanych deficytów. Animator powinien mobilizować, angażować, inspirować i zachęcać ludzi, i instytucje do aktywności, poszukiwania „rezerw" swoich potencjałów oraz uczestniczenia we wzajemnej edukacji.

Pasywna lub aktywna relacja animatora z otoczeniem

Animator może wybrać jeden z dwóch sposobów relacji z otoczeniem, w którym zaczyna działać, a mianowicie:

1) **Wariant pasywny** – oznacza, że ludzie, organizacje i instytucje stają się dla animatora „obiektami", które należy ożywić, i ukształtować poprzez oddziaływanie na nich (podejście przedmiotowe);
2) **Wariant aktywny** - oznacza, że ludzie i instytucje są traktowani przez niego jako podmioty, które potrafią działać samodzielnie, i przejawiać inicjatywy lecz potrzeba

im wzajemnego zrozumienia, pobudzenia do spostrzegania wspólnych problemów społecznych.

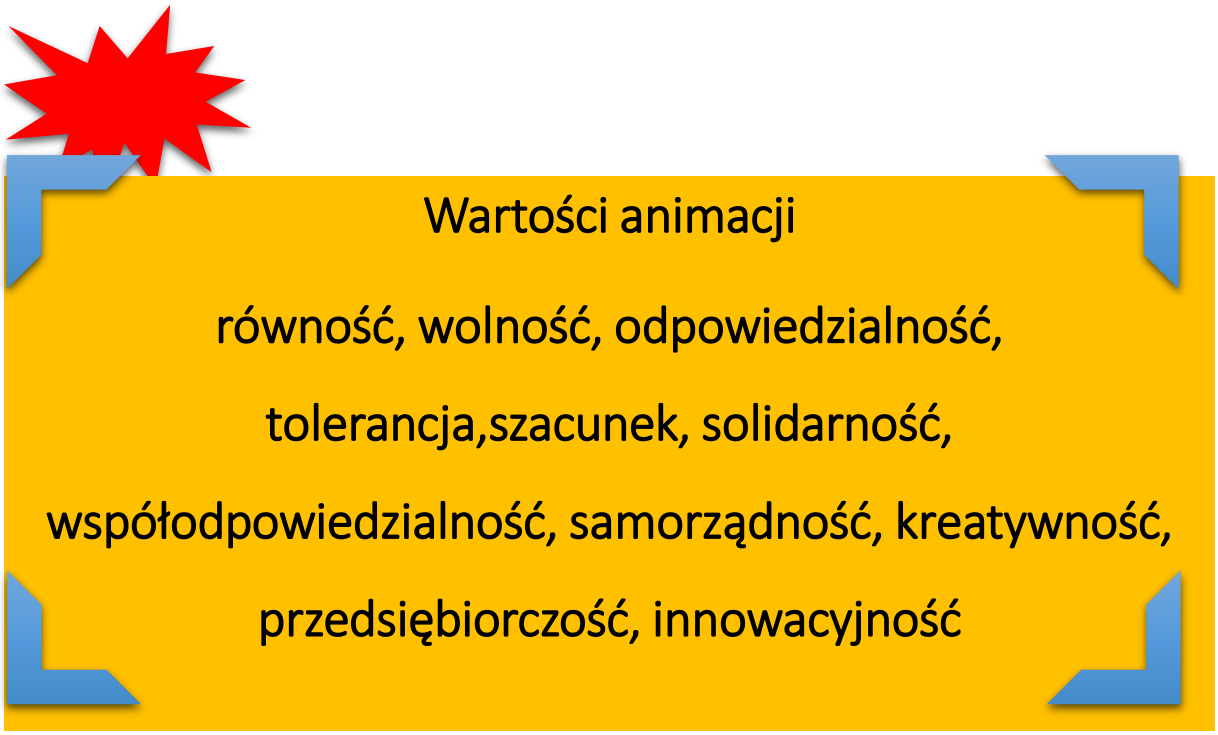
Różnica pomiędzy oboma sposobami postępowania animatora sprowadza się do tego, że bierni animatorzy będą robić różne projekty i przedsięwzięcia raczej dla ludzi, aniżeli z nimi. Aktywni będą „ożywiać" sytuację zamiast ludzi, czyli będą pomagali budować środowisko i relacje.

Wypełnianie roli animatora (zarówno przez osobę jak i instytucję) musi być poparte posiadaniem pewnego zestawu kompetencji, umiejętności i wiedzy dla sprawnego wypełniania powierzonej misji (lub obranej przez animatora). W środowisku pracowników szeroko pojętego obszaru polityki społecznej oraz osób działających w tym obszarze znany jest **katalog kompetencji zawodowych animatora,** opracowany przez Amerykańskie Stowarzyszenie Pracowników Socjalnych w 1982r[1]. Ten katalog obejmuje następujące m.in. oczekiwane cechy:

- umiejętność słuchania innych w sposób celowy i ze zrozumieniem,
- studiowanie i pozyskiwanie informacji istotnych dla przygotowania historii przypadku, np.: deficytów w lokalnej społeczności,
- umiejętność namawiania do tworzenia i podtrzymywania relacji, więzi i stosunków pomiędzy członkami lokalnej społeczności, czyli osobami, grupami i instytucjami, z wykorzystaniem ich wiedzy, doświadczenia i profesjonalizmu,
- umiejętność przekonania i angażowanie klientów (osób/instytucji) w starania na rzecz rozwiązania ich własnych problemów,
- umiejętność etapowego dyskutowania na drażliwe tematy w sposób wspierający, niebudzący zagrożenia dla naruszenia sfery osobistych wrażliwości,
- umiejętność tworzenia założeń koncepcji i pobudzania do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań dla potrzeb pojedynczego klienta lub lokalnej społeczności,
- umiejętność do inspirowania prowadzenia badań i monitoringu zmian zachodzących pod wpływem podjętych działań, a także interpretowanie uzyskiwanych wyników,
- umiejętność prowadzenia mediacji, negocjacji oraz moderowania dyskursów,

[1] J. Szmagalski: Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna. Przykład amerykański, Wydawnictwo UW, Warszawa 1994, s. 85.

- umiejętność interpretowania, komunikowania i przekazywania stanowisk oraz opinii szerszemu gronu niż lokalne środowisko, np. dla instytucji administracji publicznej.



Każdy, kto chce zostać animatorem, winien nie zapominać o kilku podstawowych zasadach obowiązujących w relacjach pomiędzy stroną inicjującą działania a tymi , na których będą one oddziaływać. Są nimi m.in.:

- prymat indywidualizmu nad kolektywizmem, a także przewaga relatywizmu nad uniwersalizmem, bowiem każde środowisko lokalne ma swoją specyfikę,
- prymat innowacyjności nad schematyzmem więc czerpanie z dobrych praktyk i wzorców, lecz na zasadzie podpowiedzi a nie obowiązującego schematu,
- przewaga aktywności nad biernością oraz autentyczność w miejsce pozoranctwa,
- stosowanie tolerancji, szacunku i uznania a zmniejszanie krytyki i odrzucenia,
- partnerstwo i solidarność zamiast dominacji, rywalizacji i konkurencyjności.

III. Animacja bez trudności – to ideał

Prowadzenie działań animacyjnych nie jest działaniem w idealnym otoczeniu, w którym wszyscy są zgodni, spolegliwi, mają to samo zdanie na dany problem, są gotowi kolektywnie współdziałać, w równych częściach poświęcać swój czas, etc.

Dysponowanie świadomością występowania trudności w lokalnym środowisku lub barier utrudniających innowacyjne działania nie powinno wpływać negatywnie na decyzje o podjęciu w ogóle działań animacyjnych. Trzeba być przygotowanym na takie trudne sytuacje a ogólna wiedza o barierach pozwala nie tylko dokonać rozpoznawczej analizy lokalnego środowiska, ale przede wszystkim zaplanować „kontrujące reakcje".

W bogatej literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele opisów trudności i barier w podejmowanych działań animacyjnych. W tym miejscu zostanie zaprezentowany zbiór najbardziej przywoływanych przeszkód[2]:

1) **Problemy, w których dominuje ideologia i polityka:**

   Ta grupa przeszkód kojarzona jest z czynnikiem ludzkim a więc występowaniem po stronie jednostki jak i grup społecznych. Animator natknie się na brak życzliwości, na rywalizację i zazdrość, często na bezinteresowną zawiść, co w ostateczności może prowadzić do braku wsparcia oraz zatracenia przez niego motywacji do realizacji zadań. Również zdolności komunikacyjne pomiędzy członkami lokalnej społeczności (bariery w słuchaniu, brak szacunku do rozmówców), mogą stać się dużymi przeszkodami. W końcowym efekcie może nastąpić załamanie procesów animacji, a przy braku pozyskania następcy i przekazania mu swoich zadań, zaprzestanie zmiany.

2) **Problemy, w których dominują zagadnienia instytucjonalne:**

   Ta grupa problemów na jakie może natrafić animator związana jest z mało poważnym podejściem do współpracy i inicjatyw ze strony instytucji. Często nieformalny charakter inicjatywy może spowodować problemy z zapewnieniem ciągłości działań animacyjnych, szczególnie poprzez brak włączenia się przedstawicieli lokalnych instytucji. Decydenci, szczególnie instytucje administracji publicznej oczekują krótkoterminowych zysków, zamiast długofalowych rezultatów społecznych.

[2] Patrz: M. Łuszczyńska I. Rybka: *Koncepcja analizy dotychczasowych doświadczeń w obszarze pracy socjalnej i animacji społecznej,* http://www.osl.org.pl/wp-content/uploads/2013/04 (09.09.2017).

3) **Problemy, w których dominują zagadnienia socjologiczne i kulturalne:**

Sylwetka animatora, jako często osoby/instytucji „przychodzącej z zewnątrz", pojawiającej się w określonej wspólnocie, przyjmowana jest jako element, który chce coś zyskać a nie ofiarować. Jako ten inny, animator również wywodzi się z jakiejś kultury, przynosi swoje własne zwyczaje, doświadczenie i paradygmat. Krokiem wychodzącym naprzeciw tym problemom jest tworzenie interdyscyplinarnych grup, zespołów lub platform współpracy[3].

IV. Zatrudnienie socjalne w lokalnym środowisku

Lokalne środowisko społeczne może być zdefiniowane w naukach o zarządzaniu, jako tzw. *układ lokalny,* bowiem w nim można wyróżnić elementy zarówno jednostkowo- personalne (osoby, rodziny), jak i elementy grupowo-instytucjonalne, takie jak grupy społecznościowe (mieszkańcy) czy instytucje, rozumiane jako administracja publiczna, organizacje pozarządowe, firmy i przedsiębiorstwa.

Układ lokalny jest definiowany, jako miejsce zamieszkiwane przez samorządną społeczność i równocześnie jako główny obszar, na którym członkowie tej społeczności rozwijają codzienną aktywność społeczną[4]. Innymi słowy jest to zorganizowana przestrzeń terytorialna, która skupia się nie tylko na ludziach, ale także organizacjach, instytucjach oraz infrastrukturze technicznej, ekonomicznej i społecznej.

Zatrudnienie socjalne - to instytucja, to zbiór usług dla mieszkańców lokalnego środowiska

Zatrudnienie socjalne jest dzisiaj elementem architektury polityki społecznej, łączącym sposób świadczenia usług społecznych przez instytucje pomocy społecznej, rynku pracy oraz ekonomii społecznej w układzie lokalnym. Zatrudnienie socjalne wg dorobku socjologicznych definicji[5] można uznawać jako instytucję, ponieważ zostały wykształcone rutynowe działania i procedury, są rozpisane role oraz wdrożone formy organizacyjne.

[3] Dalej zostanie wskazane modelowe rozwiązanie dla zatrudnienia socjalnego – Zespół Synergii Lokalnej jako element Modelu Lokalnej Współpracy (MLW).

[4] K. Leśniak-Moczuk: *Instytucje społeczne w wiejskiej przestrzeni społecznej, www. dspace.uni.lodz.pl, (08.09.2017).*

[5] J.G. March, J.P. Olsen: *Instytucje, Organizacyjne podstawy polityki,* tłum. D. Sielski, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s.32.

WYRÓŻNIKI ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO JAKO INSTYTUCJI

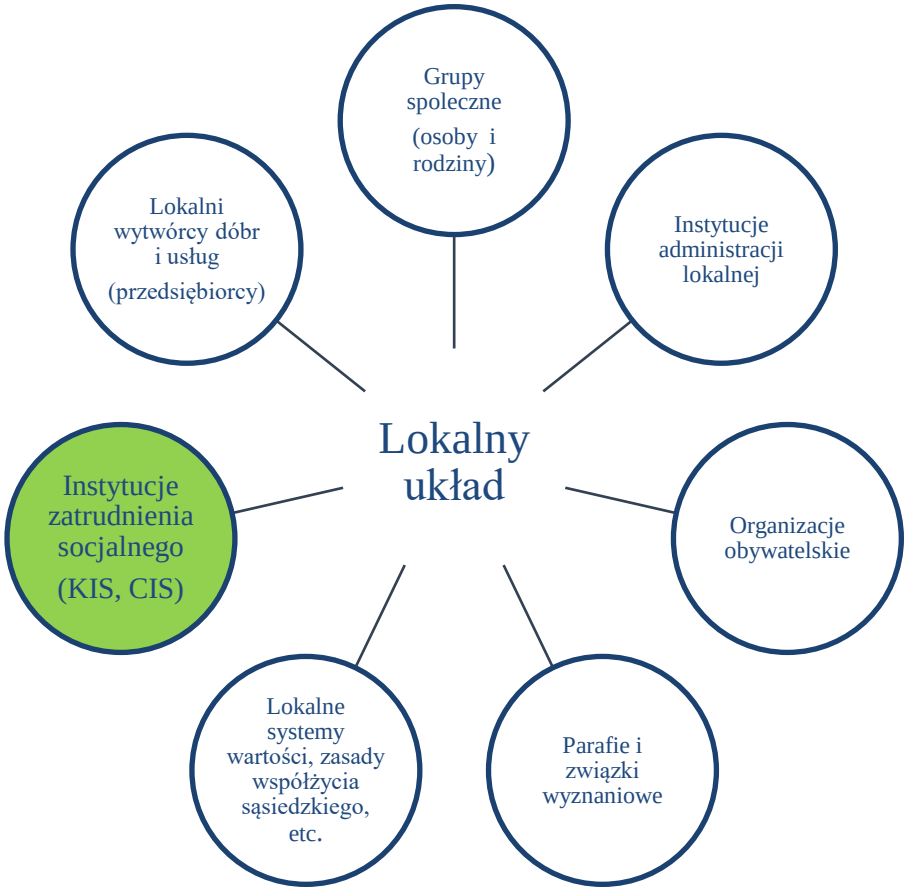
Procedury zatrudnienia socjalnego - to rozwiązania prawno-organizacyjne (ustawa i rozporządzenia) oraz stosowane wzorce indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego.

Rozpisane role i funkcje zatrudnienia socjalnego - to konkretne zadania dla administracji publicznej (np. nadawanie statusu, prowadzenie rejestrów działających podmiotów, finansowe wspieranie ich działalności) oraz katalogi zadań jednostek świadczących usługi.

Struktury organizacyjne - konkretne jednostki zatrudnienia socjalnego, którymi są centra i kluby integracji społecznej oraz reprezentacje regionalne, krajowe oraz Rada Zatrudnienia Socjalnego przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Misja zatrudnienia socjalnego - to wykonywanie reintegracji czyli pokonywanie trudności i barier pozbawiających jednostki, grupy lub rodziny pełnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz powodujących utratę szans na awans, do którego ma dostęp większość ludzi w wymiarach: ekonomicznym, politycznym i społecznym.

Uznając zatrudnienie socjalne za instytucje można umieścić ją w „układzie lokalnym" obok innych instytucji i organizacji, a także formalnych i nieformalnych grup obywatelskich.



Tym samym zatrudnienie socjalne staje się ważnym partnerem instytucjonalnym, który może przynosić korzyści całemu „układowi lokalnemu", ale także elementem tego układu potrzebującym samemu wsparcia i współpracy.

V. Czy instytucja zatrudnienia socjalnego może być animatorem?

Zatrudnienie socjalne - to instrument koncepcji wielosektorowej i partnerskiej polityki społecznej

Przed udzieleniem odpowiedzi na to pytanie warto jest przez moment zastanowić się, jakie zalety i jakie wady ma instytucja zatrudnienia socjalnego

(instytucja reintegracji). Naczelnym zadaniem (misją) zatrudnienia socjalnego jest współudział w niwelowaniu różnic warunków życia członków społeczeństwa, różnic socjalnych oraz gwarantowanie równości szans w dostępie do takich dóbr jak edukacja, zdrowie i rynek pracy[6]. Innymi słowy, zatrudnienie socjalne można uznać jako instrument koncepcji prowadzenia wielosektorowej i partnerskiej polityki społecznej zmierzającej do spójności społecznej danego kraju.

Źródło: opracowanie własne

Kiedy założy się, że instytucja integracji społecznej oznacza dążenie do uzyskiwania dodatnich wartości zwiększających spójność społeczną to instytucja reintegracji (zatrudnienia socjalnego) oznaczać będzie najpierw przywracanie „normalnych" wartości społecznych, bez których niemożliwe jest dążenie do integracji społecznej prowadzącej do spójności społecznej.

W wyniku porównawczej analizy zbioru podstawowych zasadach obowiązujących animatora w relacjach pomiędzy nim, jako inicjatorem działań a tymi, na których one oddziaływają oraz z cechami zatrudnienia socjalnego, można sformułować tezę będącą odpowiedzią na postawione pytanie: *czy zatrudnienie socjalne może być animatorem?* Poniżej prezentowane są syntetyczne wyniki tej analizy:

[6] Grewiński M.: *Wielosektorowa polityka społeczna – w kierunku welfarepluralism, www.ipiss.com.pl/wp-content,(08.07.2017).*

Zasada Animatora	Cecha zatrudnienia socjalnego	Ocena relacji
Prymat indywidualizmu nad kolektywizmem	Zindywidualizowany sposób kierowania usług do osób / grup ryzyka, uwzględniający ich adopcyjne możliwości oraz bariery wynikające z sytuacji życiowej	Częściowa zbieżność, bowiem zatrudnienie socjalne uczy pracy w grupie
Przewaga relatywizmu nad uniwersalizmem	Jak wyżej	Zbieżność
Prymat innowacyjności nad schematyzmem	Świadczenie usług reintegracyjnych przy akcentowaniu innowacyjnych rozwiązań i dopasowywania ich do możliwości beneficjentów.	Zbieżność
Przewaga aktywności nad biernością	Koncentracja działań na usługach aktywizujących osoby / grupy ryzyka wykluczenia społecznego kosztem świadczeń osłonowych, szczególnie pieniężnych	Zbieżność
Autentyczność w miejsce pozoranctwa	Promowanie koncepcji łączenia prawa do świadczeń pomocowych z obowiązkiem wobec społeczeństwa, czyli do dwóch form uczestnictwa – powinności i dostępności[7]	Zbieżność
Stosowanie tolerancji, szacunku i uznania	Wykorzystywanie środowiskowej metody pracy socjalnej w aktywizacji jednostek, integrowania ich z problemami lokalnych społeczności oraz włączania do spraw bieżących tych społeczności	Częściowa zbieżność, bowiem w ramach pracy socjalnej stosowane są instrumenty kontraktu socjalnego wymuszające zmianę postawy wśród samych beneficjentów.
Zmniejszanie krytyki i odrzucenia	Promowanie wśród beneficjentów usług ogólnorozwojowej edukacji oraz nauka samooceny, zdobywania wyższych wartości oraz dobrej prezentacji własnej osoby	Zbieżność
Partnerstwo i solidarność	Zintegrowane działania wobec administracyjnych instytucji systemu wsparcia to znaczy: jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i publicznych służb zatrudnienia	Zbieżność
Minimalizowanie dominacji, rywalizacji i konkurencyjności	Wykorzystywanie środowiskowej metody pracy socjalnej w aktywizacji jednostek, integrowania ich z problemami lokalnych społeczności oraz włączania do spraw bieżących tych społeczności	Częściowa zbieżność, bowiem w ramach pracy socjalnej stosowane są instrumenty kontraktu socjalnego wymuszające zmianę postawy wśród samych beneficjentów

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

Reasumując, dwa podstawowe rodzaje usług zatrudnienia socjalnego, którymi są:

- reintegracja społeczna – oznaczająca działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w CIS lub KIS lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- reintegracja zawodowa - oznaczająca działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w CIS i KIS zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy,

- upoważniają do tego, aby stwierdzić animacyjną rolę zatrudnienia socjalnego w lokalnym środowisku społecznym.

VI. Animatorzy zatrudnienia socjalnego – prawne instytucje tworzące centra i kluby integracji społecznej

Wcześniej wskazano w obszarze zwanym „układ lokalny" miejsce instytucji zatrudnienia socjalnego (kluby i centra integracji społecznej), która tworzona jest na mocy obowiązujących przepisów, szczególnie ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

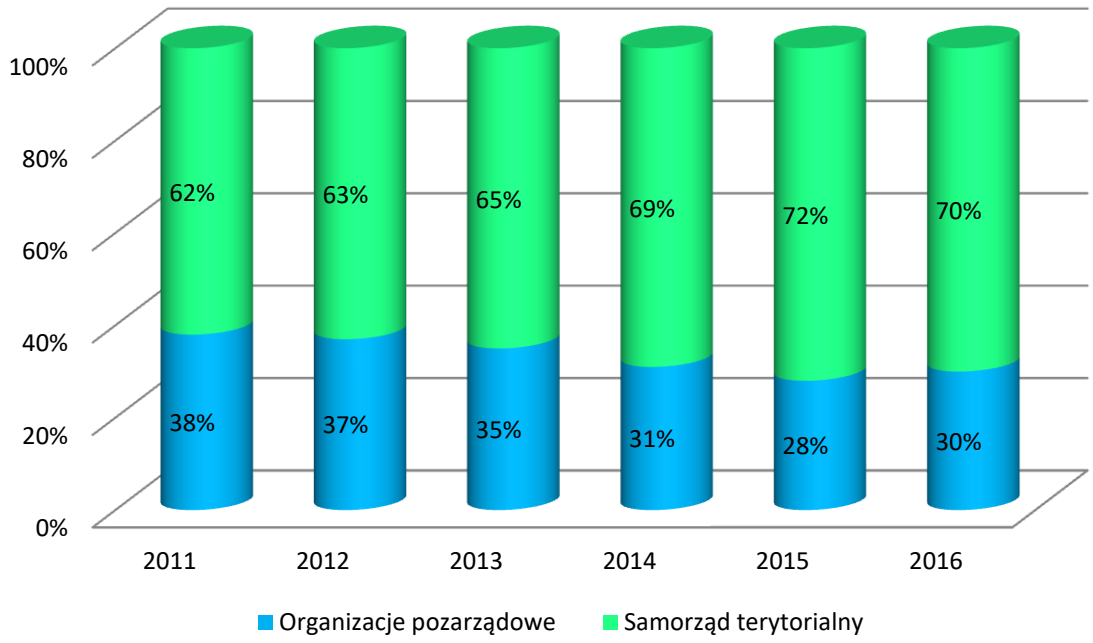
Animatorami procesu tworzenia Klubów i Centrów Integracji Społecznej są:

1) jednostki samorządu terytorialnego,
2) organizacje pozarządowe,
3) podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z zastrzeżeniem, że w przypadku spółdzielni socjalnych CIS mogą tworzyć spółdzielnie zakładane przez podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (spółdzielnie osób prawnych).

Instytucje tworzące podmioty zatrudnienia socjalnego powinny szczególną uwagę zwrócić na następujące podstawy prawne:

VI.1 Klub Integracji Społecznej

Struktura instytucji tworzących kluby jest odwrotnością sytuacji jaka dotyczy centrów integracji społecznej. Ilustruje to poniższy diagram.



Inicjatorzy utworzenia Klubu Integracji Społecznej (dalej: KIS) powinni uwzględnić analizę następujących przepisów prawnych:

1. Art.18 ust. 1 ustawy z dn. 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym - przepis ten, będąc podstawą tworzenia KIS przewiduje bardzo ograniczony krąg instytucji inicjujących procedurę powołania klubu:

   „Gmina lub organizacja pozarządowa oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, prowadzące reintegrację zawodową i społeczną mogą prowadzić klub integracji społecznej. Klub integracji społecznej prowadzony jest po dokonaniu wpisu w rejestrze, o którym mowa w art. 18a.”.

2. Art. 18a ustawy z dn. 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym - przepis ten jest istotny z punktu widzenia rozpoczęcia działalności KIS, bowiem nie spełnienie jego wymogów oznacza nieważność funkcjonowania klubu.

„1. Wojewoda prowadzi rejestr klubów integracji społecznej.

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

3. Art.18b ustawy z dn. 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym - przepis ten jest konsekwencją obowiązku rejestracyjnego KIS.

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

4. Art. 3 ust.3 pkt.1 i pkt. 3 18b ustawy z dn. 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie - Przepis tej ustawy jest ważny z punktu widzenia dopuszczenia do grona inicjatorów organizacje pozarządowe, do których zalicza się spółdzielnie socjalne mające w swych statutowych zadaniach obowiązek działania na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej swoich członków (przepis art. 2 ust. 2 oraz ust.3 ustawy o spółdzielniach socjalnych).
5. Art. 9 ust.1 ustawy z dn. 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym - przepis tej ustawy jest istotny z punktu widzenia podejmowania decyzji o alokacji KIS tworzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego (gminę).

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

   Zgodnie z tym przepisem KIS utworzony przez gminę może działać, jako gminna jednostka organizacyjna. Taki tryb powołania klubu odbywa się z zachowaniem

odpowiedniej procedury (uchwała rady gminy), w tym: nadania osobowości prawnej, określeniu zadań i kompetencji oraz własnego budżetu. Wykonanie uchwały powierza się wójtowi (burmistrzowi), który musi m.in. zatrudnić kierownika KIS. Kierownik kompletuje załogę pracowniczą.

6. Art. 15 ust. 6 ustawy z dn. 12.04.2004 r. o pomocy społecznej - przepis tej ustawy pozwala utworzyć KIS w strukturach organizacyjnych jednostki organizacyjnej samorządu gminnego, jaką jest ośrodek pomocy społecznej.

   „Pomoc społeczna polega w szczególności na:

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

   Działalność w obszarze pomocy społecznej polega m.in. na rozwijaniu nowych form pomocy i wsparcia. Na tej podstawie ośrodek pomocy społecznej może prowadzić KIS, jako wyodrębnioną część działu pomocy środowiskowej, co może być uzasadnione zakresem obowiązków i kwalifikacjami pracowników zatrudnionych w tym dziale lub utworzyć nową komórkę o nazwie „klub integracji społecznej". W takiej procedurze potrzeba uchwały rady gminy, która wprowadza nowe zadanie dla ośrodka pomocy społecznej.

7. Art.2 ust.1 ustawy z dn. 07.04.1989 r. Prawo o Stowarzyszeniach - przepis tej ustawy daje możliwość nie tylko dobrowolnego, ale przede wszystkim autonomicznego decydowania o celach działalności, a także strukturach organizacyjnych takiego podmiotu.

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

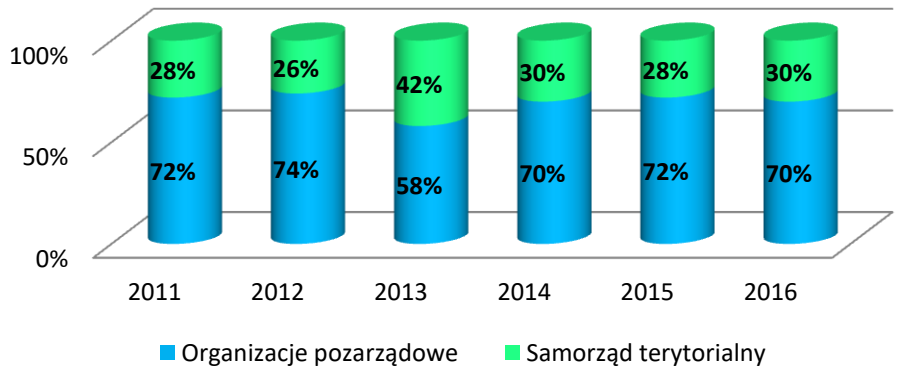
3. *Stowarzyszenie opiera swoją działalność na pracy społecznej członków, do prowadzenia swych spraw może zatrudniać pracowników, w tym swoich członków.*
4. Art. 1 i Art. 5 ustawy z dn. 06.04.1984 r. o fundacjach - przepisy tej ustawy podpowiadają sposób postępowania dla tworzenia KIS w tego typu organizacji.

*„**Art. 1** Fundacja może być ustanowiona dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich, jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska oraz opieka nad zabytkami."*

*„**Art. 5. 1** Fundator ustala statut fundacji, określający jej nazwę, siedzibę i majątek, cele, zasady, formy i zakres działalności fundacji, skład i organizację zarządu, sposób powoływania oraz obowiązki i uprawnienia tego organu i jego członków. Statut może zawierać również inne postanowienia, w szczególności dotyczące prowadzenia przez fundację działalności gospodarczej, dopuszczalności i warunków jej połączenia z inną fundacją, zmiany celu lub statutu, a także przewidywać tworzenie obok zarządu innych organów fundacji."*

VI. 2 Centrum Integracji Społecznej

Znaczna część zasad prawnych tworzenia Centrum Integracji Społecznej (dalej: CIS) jest ujęta w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, przy czym należy pamiętać, że wraz z uruchomieniem działalności jednostki obowiązują ją wszystkie przepisy prawne odnoszące się m.in. do prowadzenia ksiąg rachunkowych, realizowania zamówień publicznych, polityki pracowniczej, ochrony danych osobowych i innych.



Poszczególne osoby prawne uprawnione do utworzenia CIS mają następujące możliwości:

1. Jednostka samorządu terytorialnego może utworzyć własną jednostkę budżetową lub samorządowy zakład budżetowy.
2. Organizacja pozarządowa może utworzyć CIS w sposób wyodrębniony w ramach swoich struktur, zachowując wyodrębnienie prawno-organizacyjne oraz księgowo-finansowe, w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników, z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości.
3. Podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z zastrzeżeniem, że w przypadku spółdzielni socjalnych CIS mogą tworzyć spółdzielnie zakładane przez podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (spółdzielnie osób prawnych).

CIS samorządowy

Jednostka budżetowa - jednostka organizacyjna sektora finansów publicznych nieposiadająca osobowości prawnej, która pokrywa swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadza na rachunek odpowiednio dochodów budżetu jednostki samorządu terytorialnego (rozliczenie brutto – pełnymi kwotami). Postawą gospodarki finansowej jest plan dochodów i wydatków zwany "planem finansowym jednostki budżetowej.

Samorządowy zakład budżetowy – jednostka, dla której określa się: nazwę i siedzibę, przedmiot jego działalności, źródła przychodów własnych zakładu, stan wyposażenia w środki obrotowe, składniki majątkowe przekazane na użytkowanie oraz zasady polityki finansowej wobec jednostki samorządu terytorialnego. Zadania są wykonywane odpłatnie, a koszty pokrywane są z działalności. Podstawą gospodarki finansowej samorządowego zakładu budżetowego jest roczny plan finansowy. Nadwyżka środków obrotowych na koniec roku wpłacana jest do budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Zakład ten może otrzymywać dotacje - nie mogą one przekroczyć 50% kosztów jego działalności, za wyjątkiem dotacji inwestycyjnych oraz dotacji otrzymywanych w związku z realizacją projektu lub zadania współfinansowanego ze środków pochodzących z funduszy strukturalnych lub Funduszu Spójności Unii Europejskiej.

CZĘŚĆ DRUGA

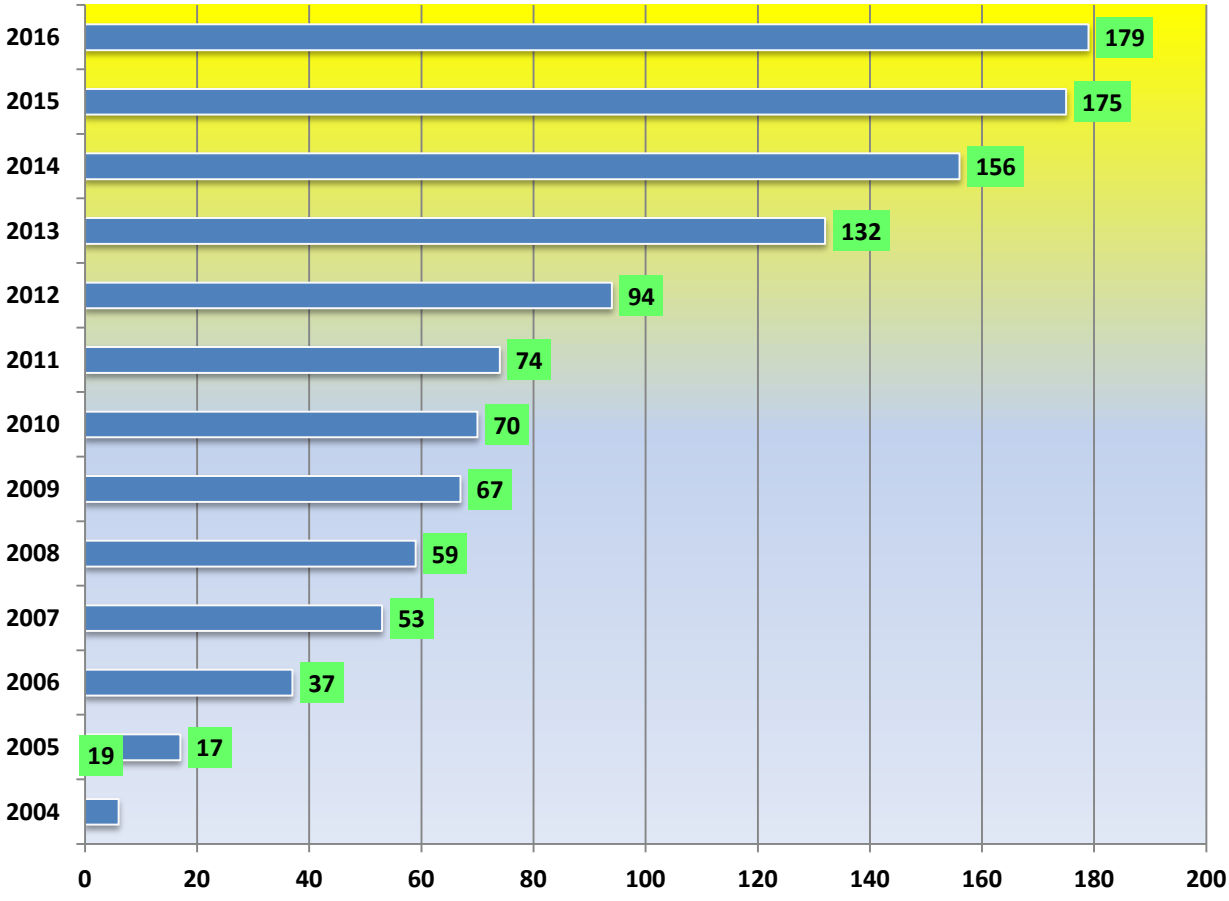
PROPOZYCJA MODELOWEJ ANIMACJI Z WYKORZYSTANIEM ZATRUDNIENIA SOCAJALNEGO

(praktyka pilotażu Modelu Lokalnej Współpracy będącego rezultatem projektu „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej" w latach 2013-2015)

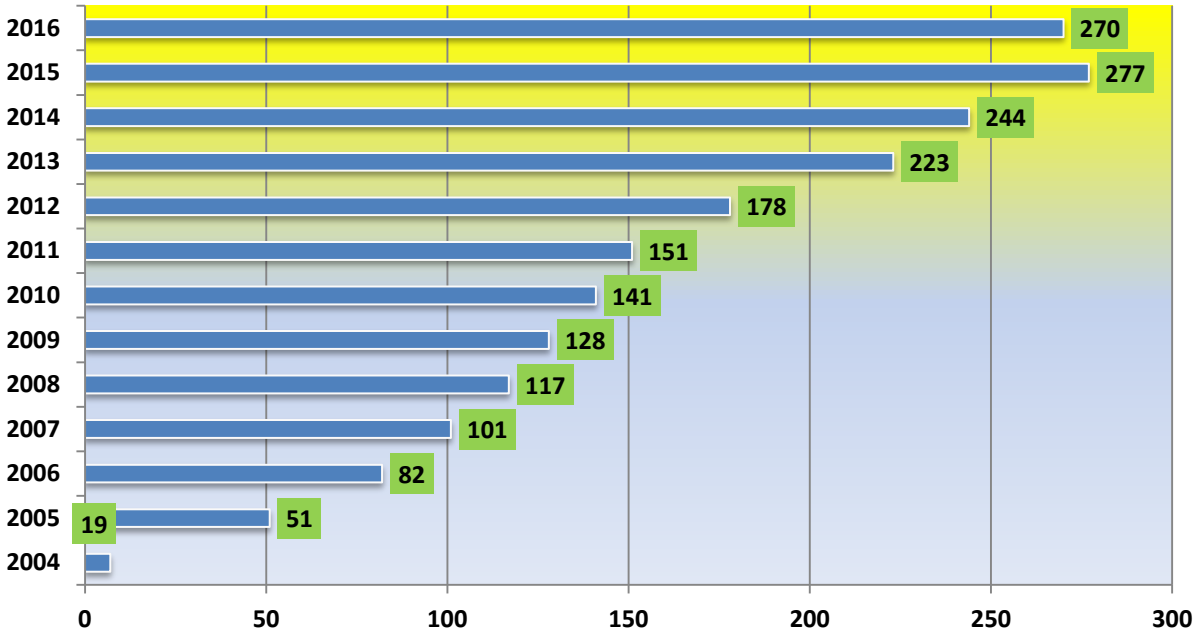
I. Statystyczne wprowadzenie – argumenty dla animatorów

Dla inicjatorów oraz animatorów procesów współpracy wokół osi merytorycznej, jaką są usługi reintegracji społecznej i zawodowej, dysponowanie kilkoma statystycznymi informacjami o charakterze ogólnym zawsze powinno być traktowane jako argumenty wspierające rozpoczęte działania animacyjne. Informacje poniższe są przygotowane na bazie danych statystycznych, dostarczanych przez kluby i centra integracji społecznej (dalej: KIS lub CIS)do systemu Centralnej Aplikacji Statystycznej, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej za pomocą corocznych sprawozdań.

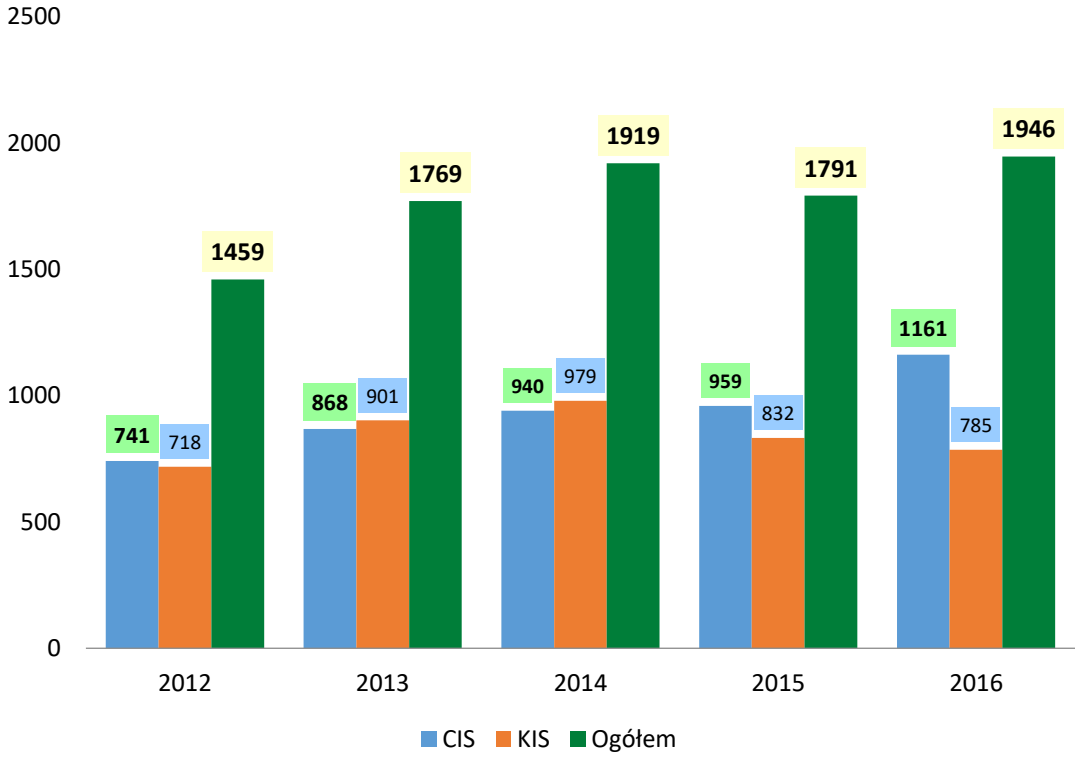
Liczba centrów integracji społecznej w kraju



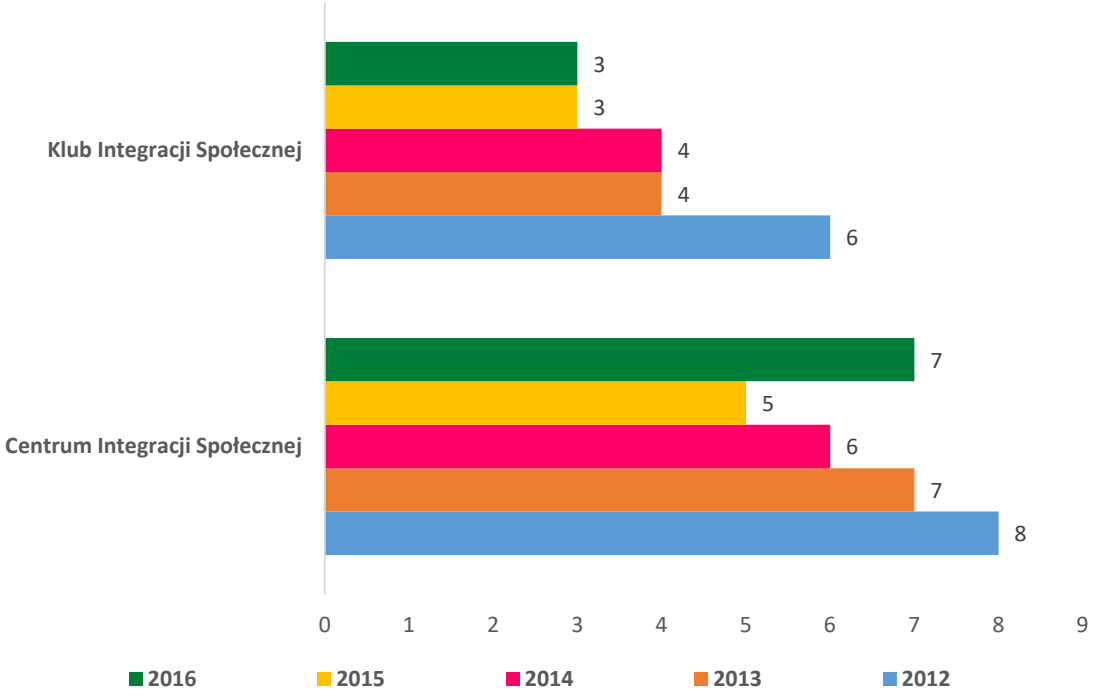
Liczba klubów integracji społecznej w kraju



Przeciętne zatrudnienie w podmiotach zatrudnienia socjalnego

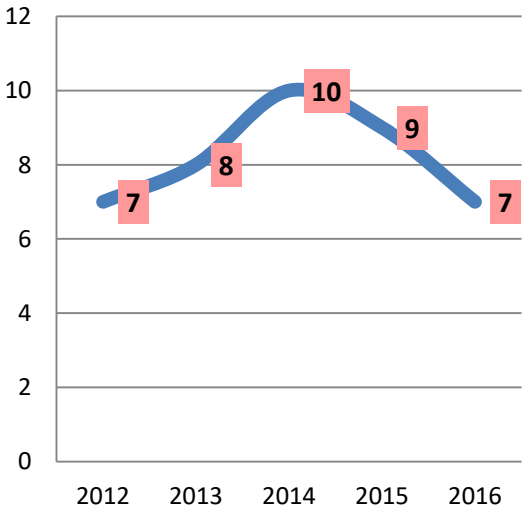


Liczba pracowników na 1 podmiot zatrudnienia socjalnego

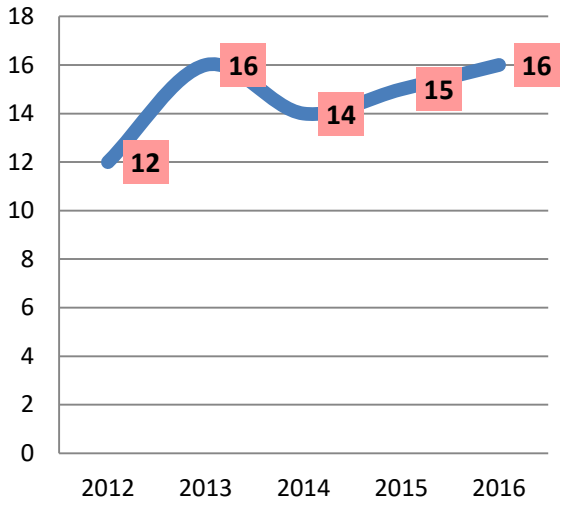


Liczba uczestników na 1 pracownika podmiotu zatrudnienia socjalnego

Centrum Integracji Społecznej

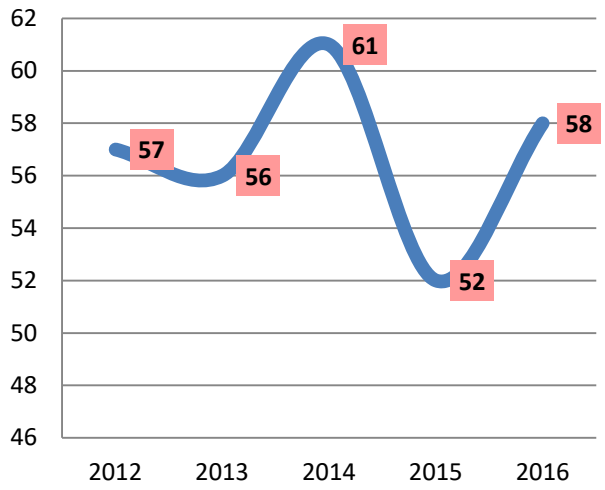


Klub Integracji Społecznej

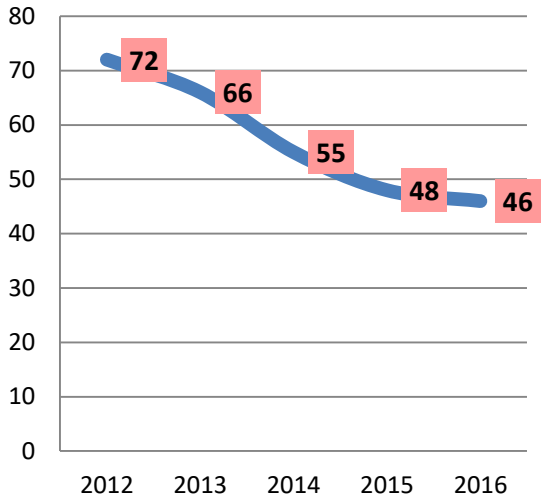


Liczba uczestników na 1 podmiot zatrudnienia socjalnego

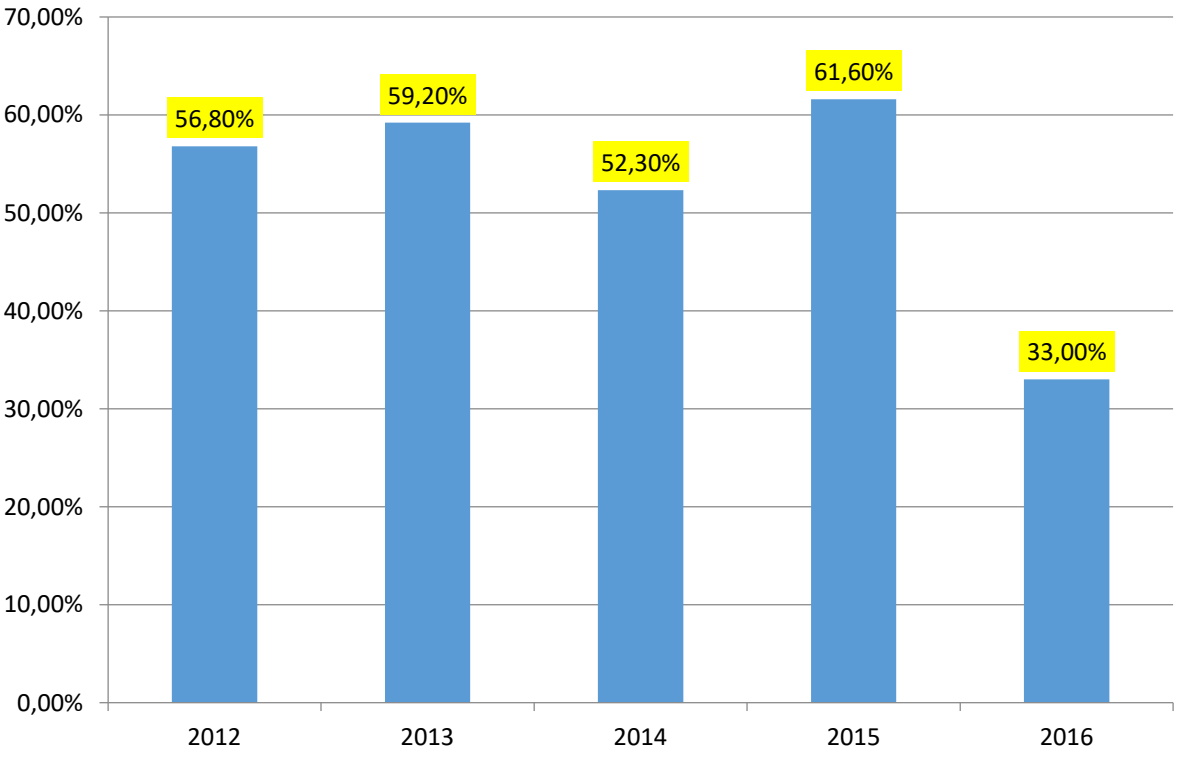
Centrum Integracji Społecznej



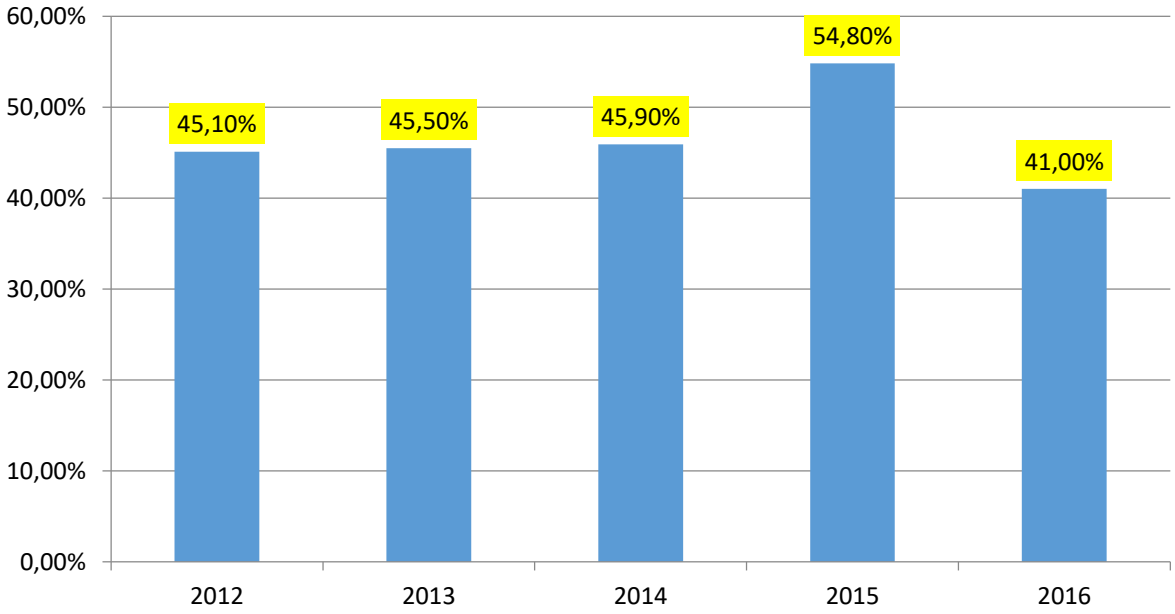
Klub Integracji Społecznej



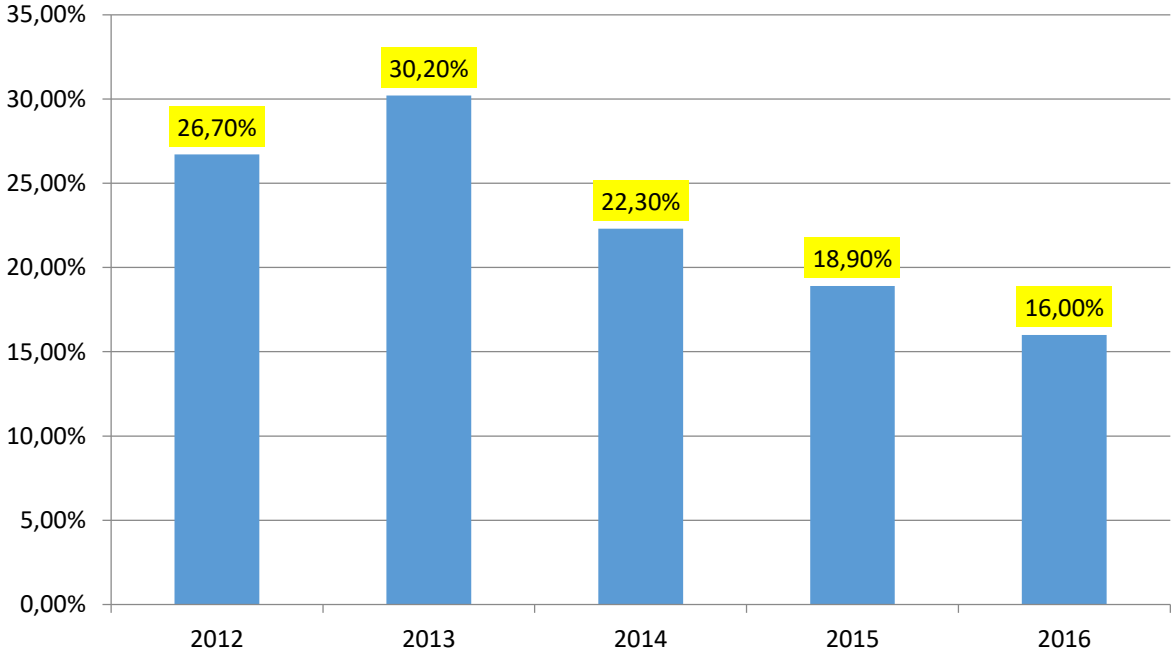
Wsk. pozytywnego zakończenia zajęć w podmiotach zatrudnienia socjalnego



Wsk. Liczby osób posiadających tytuł „Absolwent CIS” po zakończeniu zajęć w centrum

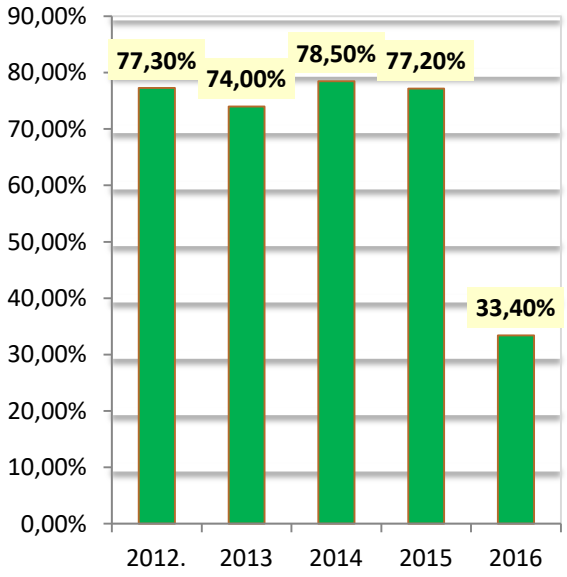


Wsk. Liczby osób posiadających tytułu „Absolwenta KIS” po zakończeniu zajęć w klubie

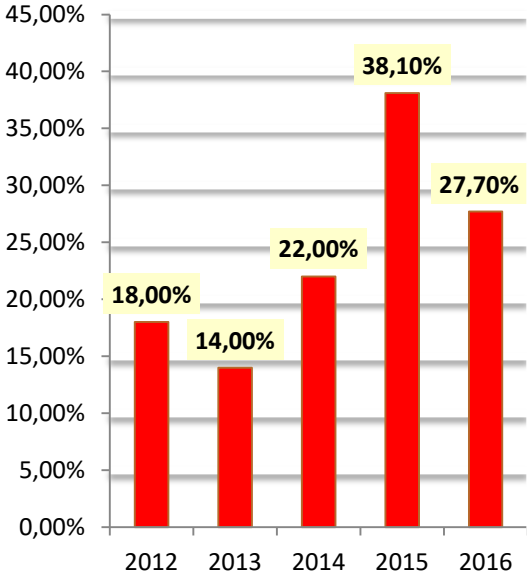


Wsk. zatrudnienia na otwartym rynku pracy bez dodatkowych form wsparcia

Centrum Integracji Społecznej

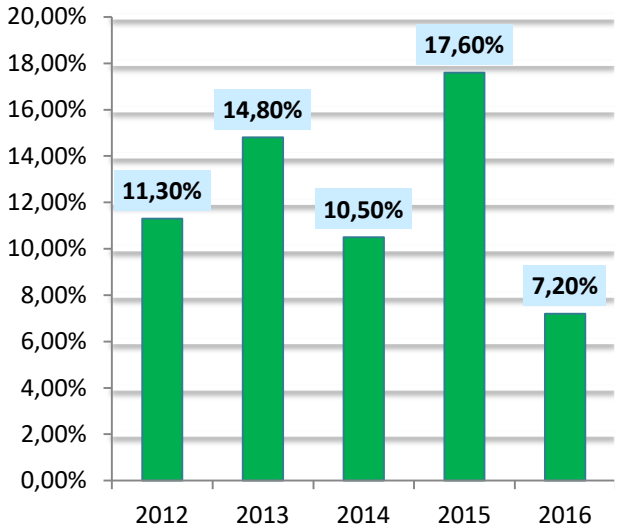


Klub Integracji Społecznej

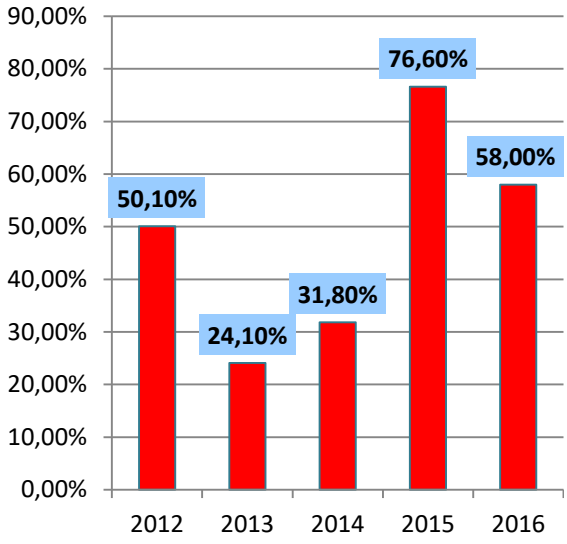


Wsk. zatrudnienia wspieranego

Po zajęciach w CIS - skierowanie do pracodawcy lub do pracy w centrum



Po zajęciach w KIS –skierowanie do prac społecznie użytecznych lub robót publicznych



II. Propozycja dla animatorów – Model Lokalnej Współpracy – ogólny zarys

II.1 Model Lokalnej Współpracy (MLW*)* – zbiór podpowiedzi

Opracowane w latach 2013-2015 w ramach zrealizowanego projektu EFS „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym" narzędzie animacyjne jest tylko podpowiedzią jak można zbudować własny system współpracy z wykorzystaniem potencjału wielu instytucji oraz osób prywatnych wokół zatrudnienia socjalnego. Istotą MLW jest partnerskie tworzenie warunków do funkcjonowania podmiotu zatrudnienia socjalnego na terenie najmniejszej jednostki samorządu terytorialnego jaką jest gmina. Konstruując to rozwiązanie modelowe (teoretyczne) przyjęto pewne założenia, które są jednocześnie wyróżnikami tego modelu, a które dotyczą:

- **Założenie „TERYTORIALNOŚĆ MLW"** – przyjmuje się, że MLW-u są utożsamiane z administracyjnym obszarem działania gminy, na terenie której może nastąpić kompleksowe świadczenie usług reintegracji społecznej i zawodowej.
- **Założenie „PROCESOWOŚĆ MLW" –** przyjmuje się, że dochodzenie do współpracy oraz do kompatybilnego działania wokół usług reintegracji społecznej i zawodowej jest procesem, w którym początek stanowi zespół konsultancki (tzw. Zespół Synergii Lokalnej), a końcowym produktem jest pakt na rzecz rozwoju MLW oraz utworzony jeden z podmiotów zatrudnienia socjalnego (CIS lub KIS).
- **Założenie „OTWARTOŚĆ MLW" –** przyjmuje się, że w trakcie wykorzystywania elementów modelu mogą zachodzić jego zmiany ilościowe i rodzajowe.
- **Założenie „Standaryzacja MLW" –** przyjmuje się możliwość stosowania znanych w kraju standardów usług reintegracji społecznej i zawodowej, które przyniosą oczekiwane przez mieszkańców gminy efekty w postaci zmiany ich trudnych sytuacji życiowych.
- **Założenie „PARTYCYPACJA MLW" -** oznacza stworzenie możliwości włączenia do modelu także osób zaliczonych do grup ryzyka zagrożenia wykluczeniem społecznym, (np. poprzez późniejsze przypisanie im ról liderów społecznych, przejmujących zadania).

II.2 Interesariusze MLW – najważniejszy element modelu

Wdrażanie MLW wymaga ludzi oraz instytucji. Wszyscy będą tworzyć „**katalog lokalnych interesariuszy**”, czyli stron, które będą wpływały nie tylko na przebieg procesu animacji współpracy wokół zatrudnienia socjalnego, ale będą także czynnie w nim uczestniczyć.

Interesariusze MLW to także instytucje, podmioty oraz indywidualne osoby, które należy pozyskać oraz przekonać do korzyści z wdrożenia tego modelu w praktykę lokalnej polityki społecznej.

Proces animacyjny w MLW należy rozpocząć od opracowania takiego katalogu. Dysponując *„Katalogiem”* kolejne etapy wdrażania MLW będą znacznie łatwiejsze i bardziej czytelne, szczególnie wtedy kiedy rozpocznie się partnerską współpracę w ramach specjalnego zespołu, zwanego *Zespołem Synergii Lokalnej* (element MLW).

Przykładowy Wstępny Katalog Interesariuszy MLW

INERESARIUSZE WEWNĘTRZNI MLW	INERESARIUSZE ZEWNĘTRZNI MLW
• Wójt, Burmistrz, Prezydent Miasta na prawach powiatu oraz ich urzędy administracyjne, • Ośrodek Pomocy Społecznej, • Inne jednostki organizacyjne samorządu gminy, np.: biblioteka, dom kultury, szkoła, placówka zdrowia • Lokalna organizacja pozarządowa lub organizacja o zasięgu krajowym działająca na terenie Gminy, • Lokalni przedsiębiorcy, • Lokalne instytucje finansowe (oddziały banków), • Lokalne Media • Organizacje kościelne, w tym parafie, • Lokalni liderzy społeczni, • Obywatele Gminy, w tym grupy zagrożone wykluczeniem społecznym.	• Starosta, Marszałek Województwa oraz Wojewoda, • Powiatowy i Wojewódzki Urząd Pracy, • Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, • Powiatowa i Wojewódzka Rady Zatrudnienia, • Powiatowa i Wojewódzka Rada Pożytku Publicznego • Regionalne Media

W ramach animacyjnych działań, kolejnym krokiem w ustalaniu „Wstępnego Katalogu Lokalnych Interesariuszy” będzie ustalenie stosunku (punktu widzenia) poszczególnych instytucji, podmiotów i osób do zamierzeń wykorzystania zatrudnienia socjalnego jako osi merytorycznej współpracy partnerskiej na rzecz prowadzenia

wsparcia i pomocy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Tę czynność można wykonać za pomocą umownie przyjętych „kodów interesariuszy", wyznaczających pozycję wobec istoty MLW, czyli stosunku do problematyki zatrudnienia socjalnego i współpracy instytucjonalnej na jego rzecz.

Przykładowa Propozycja Kodów Interesariuszy MLW

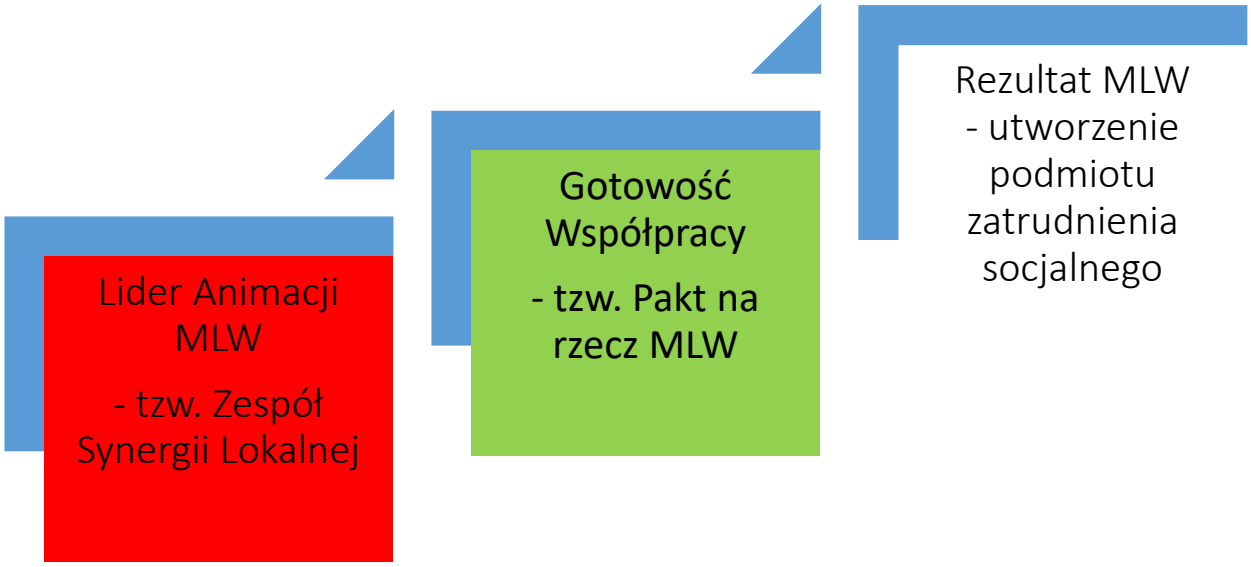
Nazwa Kodu		Opis
Kod „Aktywny Inicjator MLW" (lub „Sympatyk MLW")		To grupa instytucji, podmiotów oraz osób, która jest żywotnie zainteresowana z punktu widzenia rozwiązywania problemów społecznych rozwojem usług reintegracji społecznej i zawodowej na obszarze gminy. Ta grupa jest gotowa podjąć inicjatywę i stać się promotorem animacji zatrudnienia socjalnego.
Kod „Obserwator MLW" **(lub „Sympatyk Neutralny MLW"**		To grupa instytucji, podmiotów oraz osób, która jest gotowa ewentualnie do współpracy, jednakże nie znająca ani nie dysponująca odpowiednim stopniem wiedzy o usługach reintegracji społecznej i zawodowej, efektywności działalności CIS i KIS oraz o ekonomii społecznej. Przystąpienie do grona MLW warunkuje poszerzeniem wiedzy (edukacja).
Kod „Niezainteresowany MLW" **(lub „Przeciwnik MLW"**		To grupa instytucji, podmiotów oraz osób, która z uwagi na charakter swojej działalności nie jest zainteresowana współpracą oraz włączeniem się w MLW. Większość członków tej grupy prezentuje pogląd, że wykonywanie statutowych zadań jest wystarczającym elementem dla rozwiązywania problemów społecznych.

Dzięki kodowaniu można stworzyć listę potencjalnych partnerów w MLW, a także w następnych etapach tworzyć „scenariusze oddziaływania" na nich.

II.3 Trzy nierozerwalne elementy konstrukcji MLW

Rozwiązanie modelowe MLW to prosta konstrukcja składająca się z trzech elementów przy czym każdy z nich ma swoją wewnętrzną konstrukcję i planowany zakres czynności.

Warunkiem niezbędnym do skorzystania z konstrukcji MLW jest zachowanie kolejności ich wdrażania.



Lider Animacji MLW – tzw. *Zespół Synergii Lokalnej*

To forma organizacyjna pracy Liderów Animacji MLW, tworzona w sposób formalny poprzez decyzje administracyjne lub też grupa nieformalna mająca poparcie lokalnych władz samorządowych do podjęcia inicjatywy prowadzącej do związania lokalnej współpracy instytucjonalnej wokół już istniejącego podmiotu zatrudnienia socjalnego lub zmierzająca do jego powołania.

W projekcie, wskazywanym jako rozwiązanie pilotażowe pn.: „Kompleksowe formy reintegracji społecznej i zawodowej w środowisku lokalnym", założono że liderzy animacji przyjmą roboczą nazwę - **Zespołu Synergii Lokalnej MLW.** Jej skład reprezentacyjny to osoby reprezentujące gminne instytucje administracyjne, jednostki organizacyjne samorządu gminnego z obszaru pomocy społecznej, edukacji, kultury i służby zdrowia, a także przedstawiciele lokalnych przedsiębiorców, organizacji obywatelskich oraz uznane w tym środowisku lokalnym jako autorytety społeczne. Skład Zespołu ma charakter otwarty, a jego działalność będzie spełniała funkcje konsultacyjno-doradczą dla Wójta, Burmistrza, Prezydenta miasta na prawach powiatu.

Podstawowe zadania jakie mają do zrealizowania Liderzy Animacji MLW to:

- Przygotowanie diagnozy stanu rozwiązywania problemów społecznych, w tym przede wszystkim sytuacji osób i rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym – deficyty, potrzeby oraz możliwości wykorzystania instrumentów reintegracji społecznej i zawodowej.
- Ustalenie „Katalogu Interesariuszy MLW" oraz opracowanie scenariusza oddziaływania na grupę instytucji i podmiotów, które są niezdecydowane do przystąpienia do współpracy oraz mają niski stopień wiedzy o zatrudnieniu socjalnym.
- Zorganizowanie działań animacyjno - edukacyjnych, w tym m.in. wizyt studyjnych w znanych w kraju ośrodkach zatrudnienia socjalnego (tj. centrach i klubach integracji społecznej), dostarczenie materiałów informacyjnych (tworzenie biblioteczki MLW), a także przygotowanie propozycji preferowanego trybu utworzenia podmiotu zatrudnienia socjalnego.
- Przygotowanie dla władz gminy materiału informacyjnego zwierającego warianty ewentualnego utworzenia podmiotu zatrudnienia socjalnego lub wzmocnienia już istniejącego, wraz z wynikami diagnozy, analizy SWOT (zyski i straty) oraz listy potrzebnych instytucji otoczenia działania takiego podmiotu.
- Zaproponowanie zawarcia specjalnego dokumentu potwierdzającego gotowość współpracy instytucjonalnej oraz ewentualną partycypację w rozwijaniu usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Gotowość Współpracy MLW – tzw. *Pakt na rzecz MLW*

Powstające trwałe więzi pomiędzy poszczególnymi instytucjami i podmiotami a także silne działanie czynnika łączącego, wyrażającego się zwiększającym się stopniem angażowania powinny zostać udokumentowane – deklaracja pisemna.

W modelu MLW taki dokument został nazwany „Paktem na rzecz MLW"

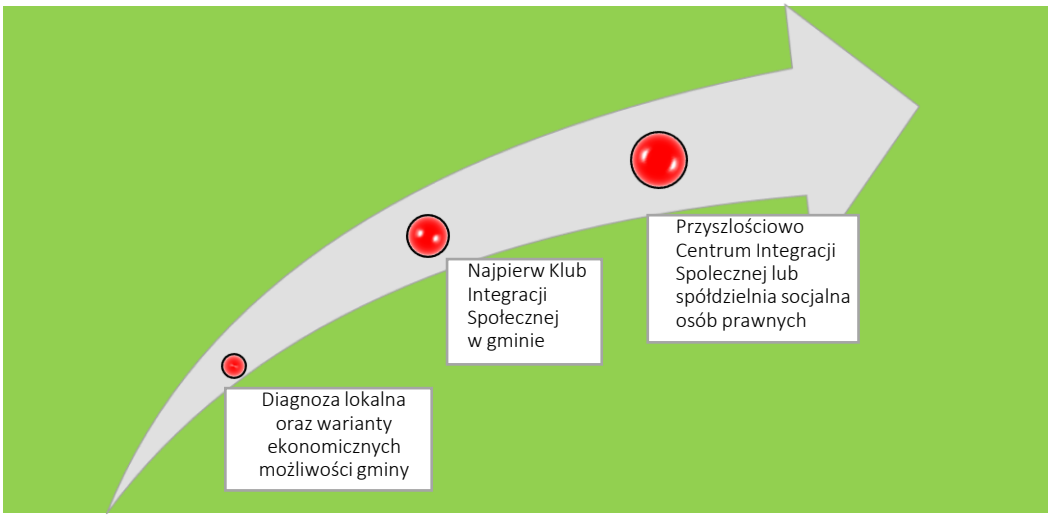
Schemat tego dokumentu winien odzwierciedlać przede wszystkim intencje interesariuszy oraz określać w sposób wyraźny cel jakiem służyć ma partnerstwo MLW. Projekt dokumentu pt.: *Pakt na rzecz MLW* powinien zostać wspólnie przygotowany przez Zespół Synergii Lokalnej, i być dokumentem otwartym, więc uwzględniającym ewentualność dokonywania w nim zmian wraz z przybywaniem nowych Interesariuszy.

Rezultat MLW – *utworzenie podmiotu zatrudnienia socjalnego lub wzmocnienie już działającego*

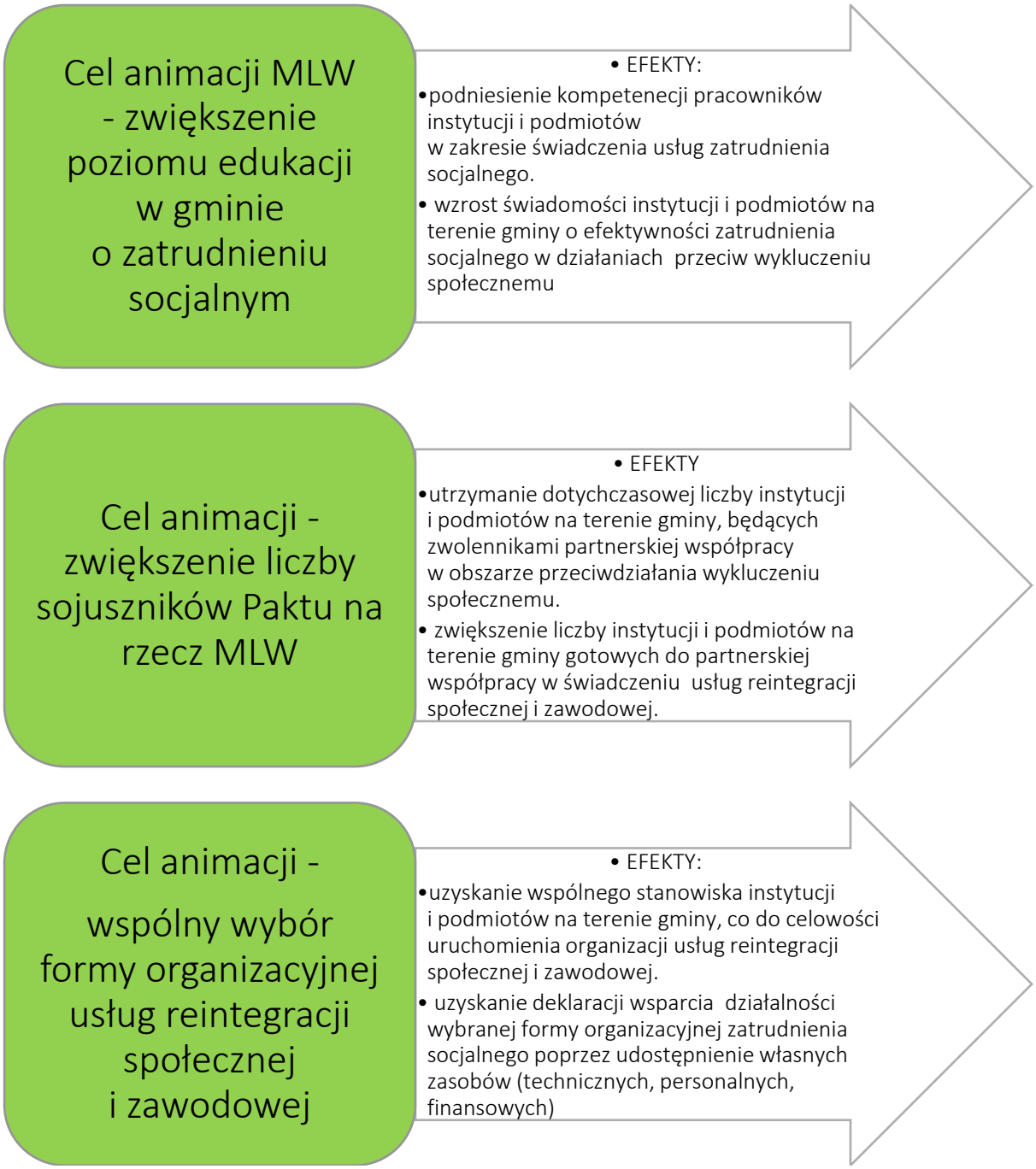
Zadanie to musi zostać poprzedzone rezultatem działania Liderów Animacji, czyli Zespołu Synergii Lokalnej, który zaprezentuje na gminnym forum (np. posiedzenie Rady Gminy) wariantową koncepcję działania jednego z podmiotów zatrudnienia socjalnego (KIS lub CIS), popartą analizą możliwości ekonomiczno-organizacyjnych.

Z punktu widzenia wykorzystania rozwiązań modelu MLW najbardziej korzystnym wariantem organizacyjnym jest zaproponowanie utworzenia najmniejszej jednostki zatrudnienia socjalnego, czyli KIS. Z czasem może nastąpić jego ewolucja w wyższą formę organizacyjną, czyli CIS.

PROPONOWANA ŚCIEŻKA TWORZENIA PODMIOTU ZATRUDNIENIA SOCAJALNEGO

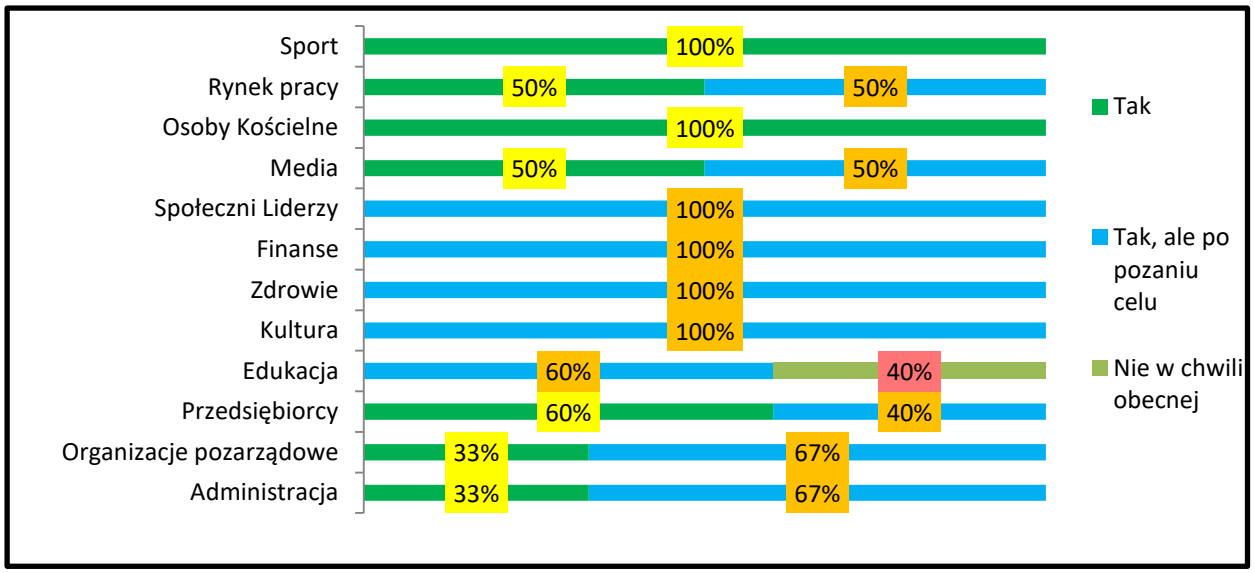


CELE ANIMACJI W MLW

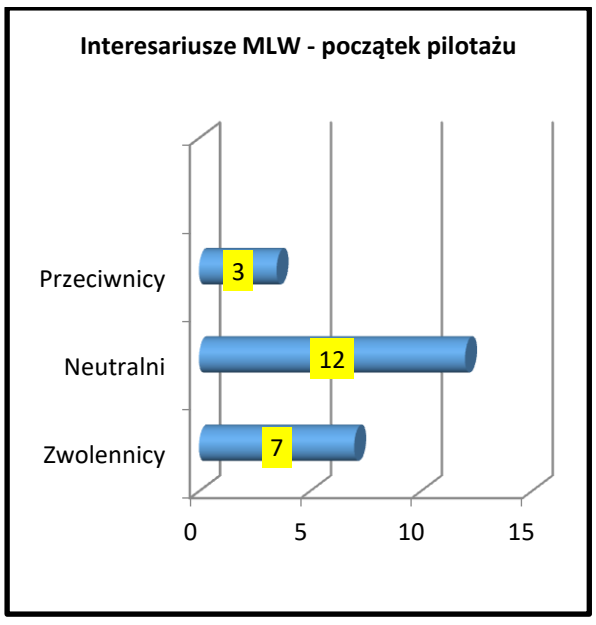


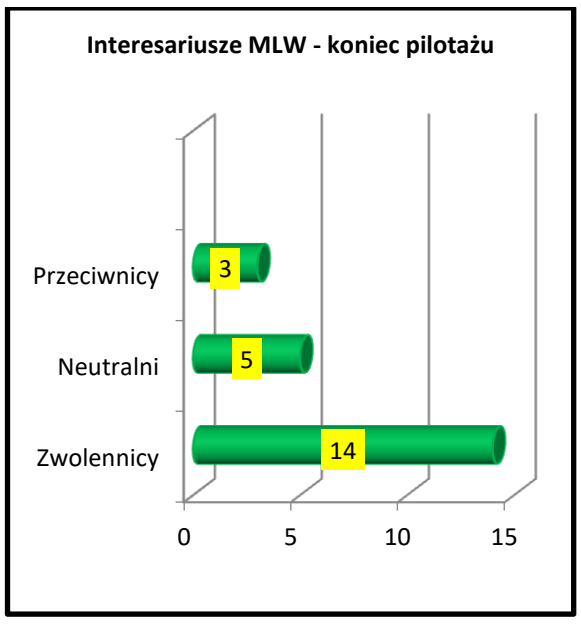
PRZYKŁAD NASTAWIENIA INTERSARIUSZY MLW W GMINIE JANÓW LUBELSKI PRZED ROZPOCZĘCIEM DZIAŁAŃ ANIMACYJNYCH

(na podstawie danych z Raportu Zespołu Synergii Lokalnej Janów Lubelski z 2014 r. W Gminie Janów Lubelski został zawarty *Pakt na rzecz MLW,* do którego przystąpiło łącznie – 23 Interesariuszy .)



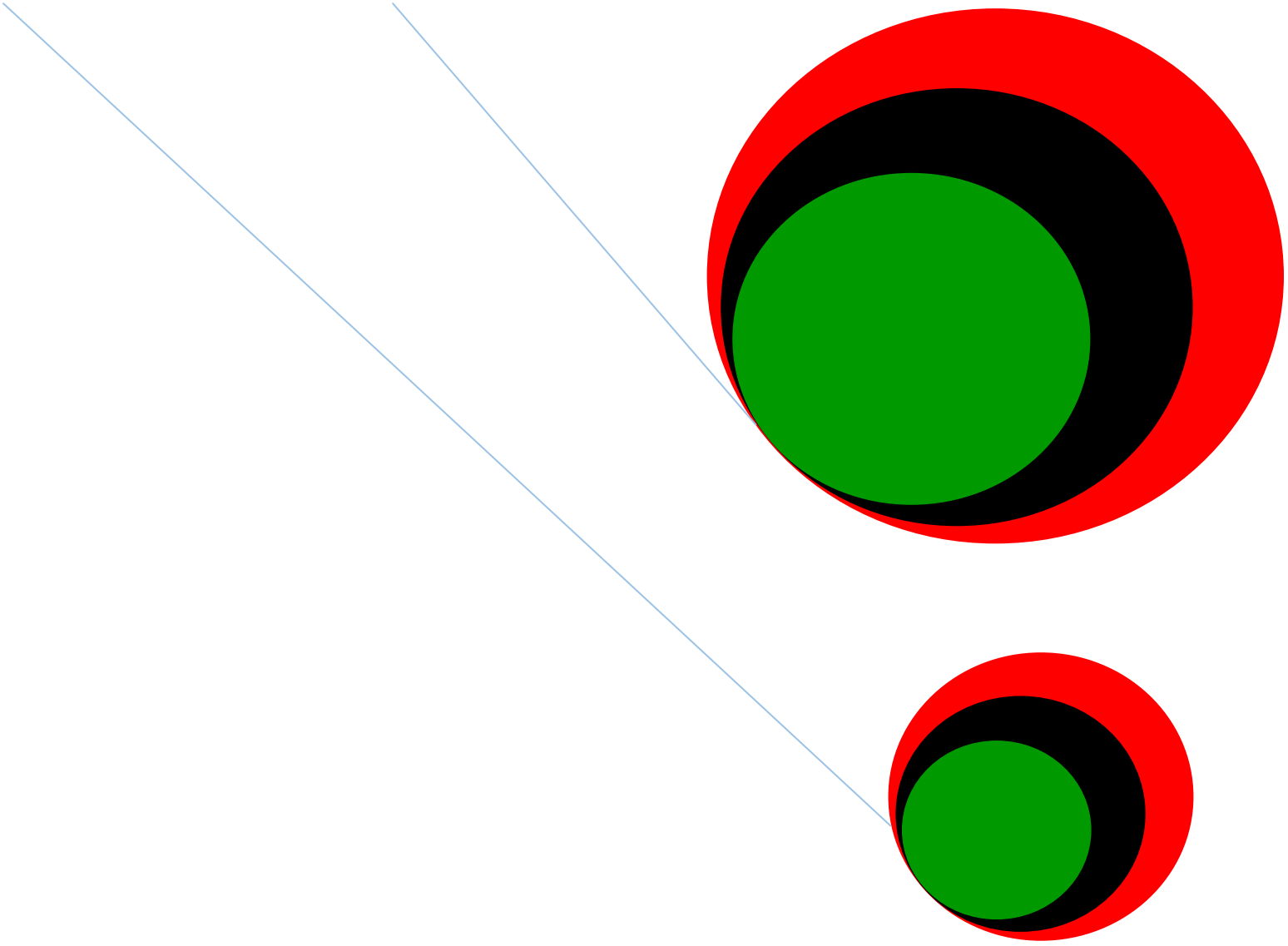
PRZYKŁAD ZMIAN NASTAWIENIA INTERSARIUSZY DO MLW W GMINIE BEŁŻYCE, WOJ. LUBELSKIE





Podsumowanie

1. Animowanie działań zmierzających do trwałego wpisania usług reintegracji społecznej i zawodowej w lokalny system pomocy, i wsparcia może odbywać się poprzez:
    - działania animacyjne prowadzone przez specjalny scenariusz „MLW", gdzie wiodącą rolę przypisuje się Zespołowi Lokalnej Synergii,
    - działania animacyjne prowadzone przez Lidera podmiotu, który został utworzony przez instytucje wskazane w ustawie o zatrudnieniu socjalnym.
2. Animowanie zatrudnienia socjalnego wymaga, nie tylko diagnozy społecznej w środowisku lokalnym, ale także, a nawet przede wszsytkim analizy i zakodowania pozycji poszczególnych interesairuszy, czyli opracowania „Katlaogu Interesariuszy".
3. Animowanie zatrudnienia socjalnego wymaga także szczegółowego scenariusza oddziaływań wobec interesariuszy, celem powiększania grona partnerów użyczających swoje zasoby na rzecz usług reintegracji społecznej i zawodowej, bowiem w tej reintegracji nie chodzi tylko o powrót na rynek pracy – to coś więcej, a więc zwiększenie edukacji, podniesienia zdrowia czy organizacja różnych form spędzania wolnego czasu w rodzinie, sąsiedztwie oraz z członkami rodziny i sąsidami.



Wydawnictwo sfinansowane z środków projektu:

Ośrodek Wsparcia i Animacji Podmiotów Reintegracyjnych – Wyższy Poziom Kompetencji Regionalnego Sektora Es”,
zleconego przez Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej,
w ramach Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2017

Janów Lubelski, sierpień 2017