

Standardy tworzenie klubów i centrów integracji społecznej

Janów Lubelski, sierpień 2017 rok

Standardy tworzenie klubów i centrów integracji społecznej

***Poradnik dla pracowników, członków i wolontariuszy NGO
prowadzących podmioty reintegracyjne w formie
jednostki zatrudnienia socjalnego***

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.: fundajakiscis@fundajakiscis.pl,
[http:// www.fundajakiscis.pl](http://www.fundajakiscis.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

Pojęcie standardu oznacza– uzgodnione i uznane za obowiązujące, najczęściej utrwalone w postaci dokumentu lub zestawu dokumentów stwierdzenia, w których szczegółowo opisano czym jest i czym powinien się charakteryzować obiekt standardu. Dokumenty, zawierające standardy nie muszą operować nazwą „standard”, mogą one określać też normy, wymogi, warunki, reguły czy zasady dotyczące standaryzowanego obiektu¹.

Standardy, jako pewne wzorce mogą odnosić się zarówno do obszaru zagadnień organizowania podmiotów i instytucji, jak i również do konstrukcji usług świadczonych przez nie. Najważniejsze, że standardy wyznaczają pewne granice, których przekroczenie lub niedotrzymanie powoduje perturbacje w funkcjonowaniu podmiotów i instytucji, a więc niewykonywanie przez nich statutowych zadań oraz obniżenie poziomu jakości usług, co w konsekwencji wpływa negatywnie na sytuację beneficjentów korzystających z nich. Stąd też, w literaturze przedmiotu można spotkać definicję tzw. **standardu minimalnego**, z której wynika właśnie wcześniej wspomniana granica. Definicja ta brzmi²: „Standard minimalny – to akceptowany zestaw norm i procedur, które na danym poziomie rozwoju cywilizacyjnego i ekonomicznego są niezbędne dla prawidłowej realizacji zadania/usługi. Zejście poniżej standardu minimalnego jest nieakceptowane społecznie i niegwarantujące możliwości osiągnięcia celu założonego zadania/usługi”. Z drugiej strony istnieje pojęcie **standardu optymalnego**, tzw. rekomendowanego, którego definicja brzmi³: „Standard rekomendowany (optymalny) - to taki zestaw norm i procedur, które dają szansę na osiągnięcie najlepszych z możliwych efektów przy realizacji założonego zadania/usługi, przy akceptacji krańcowej wysokości kosztów. Przekroczenie „w górę” standardu rekomendowanego, pociąga za sobą nieuzasadniony społecznie wzrost kosztów.”.

Przyjmując powyższe określenia dla terminu „standard” konieczne jest dokonanie w tym miejscu zastrzeżenia, że posługiwanie się standardami wynika z potrzeby uporządkowania sfery działalności podmiotów i instytucji, przy czym nie należy standardów traktować jako sztywnego i niezmiennego schematu postępowania,

¹Koncepcja fazy diagnozy oraz ogólnopolskiego badania „Standardy usług w pomocy społecznej”, dostępne na: http://www.oscentrum.pl/strg/pdf/koncepcja_2.pdf, [2017.08.31]

² J. Boczoń: „Poradnik standaryzacji usług społecznych”, Wyd. Splot, Warszawa 2007 r.

³ Tamże

bowiem tworzenie ich a następnie korzystanie z nich jest próbą funkcjonowania w warunkach najbardziej adekwatnych do misji i sposób działania danego podmiotu czy instytucji.

Standardy należy traktować jako wskazówki metodologiczne, jako pewien katalog propozycji a nie jako nakaz administracyjny czy zbiór technicznych procedur, które bez żadnych odstępstw muszą być wdrażane. Standardy mogą definiować zarówno minimalne wymagania dotyczące określonych struktur organizacyjnych i usług, jak i precyzować te wymagania jako optymalne, tj. najbardziej pożądane wymagania.

Prezentowane standardy klubów i centrów integracji społecznej w niniejszym opracowaniu są wskazówkami dla instytucji tworzących te podmioty, jak również dla osób pragnących zainicjować proces ich powstawania. Informacje poradnika są wynikiem dotychczasowego dorobku nie tylko wielu osób działających w praktycznych warunkach ale także doświadczeniem tych, którzy w minionych latach działali na rzecz promocji i rozwoju usług reintegracji społecznej i zawodowej.

/ - / Zespół Redakcyjny

I. *Zatrudnienie socjalne wstępem do ekonomii społecznej*

Przed odpowiedzią o miejsce zatrudnienia socjalnego w sektorze Ekonomii Społecznej warto postawić sobie pytanie: *Komu i czemu służy zatrudnienie socjalne?*, przy czym formułując odpowiedź, nie należy kierować się wyłącznie zapisami ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

Zmiany jakie zostały dokonane w polityce społecznej na przestrzeni praktycznie ostatnich 15 lat odsunęły opiekunczość i asekurację na rzecz pomocniczości, aktywności i integracji społecznej⁴. Nowe formy zatrudnienia, jakie pojawiły się na rynku pracy (np. samozatrudnienie, kontrakt menadżerski, umowa cywilnoprawna, umowa o wolontariat, itp.), traktują zagadnienie nawiązania stosunku pracy jako kwestię drugorzędą promując elastyczność relacji pracodawca-pracownik. Łącznikami dla różnych form zatrudnienia pozostają jednak nadal takie elementy jak np.: aktywność

Wspólne cechy różnych form zatrudnienia

Aktywność zawodowa, zaangażowanie i kwalifikacje, użyteczność społeczna pracy oraz ekwiwalent za jej wykonanie – cechy uniwersalne dla różnych form zatrudnienia, także zatrudnienia socjalnego

zawodowa, zaangażowanie i kwalifikacje, użyteczność społeczna pracy oraz ekwiwalent, najczęściej przybierający formę pieniężną⁵. Te elementy mają także swoje znaczenie w pojęciu „zatrudnienia socjalnego”, które pojawia się w polskiej polityce społecznej po 1989 r., i wiąże się z problemami rosnącego bezrobocia,

niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb firm, a także upadkiem niekonkurencyjnych działów gospodarki narodowej. Wcześniej termin ten utożsamiany był z przerostami zatrudnienia, nieefektywnością procesów produkcyjnych.

Oto jedna z opinii z lat 70-tych XX wieku: *„Zatrudnienie socjalne jest bardzo szkodliwe. Obniża ono ogólną efektywność przedsiębiorstw, a związane z nim zatrudnienie osób o niskiej wydajności (osoby starsze, chore, niepełnosprawne) wpływa ujemnie na dyscyplinę i wydajność osób pozostałych, bowiem objawia się tu w sposób bezpośredni*

⁴ M. Grewiński: Od systemu opieki przez politykę pomocy do aktywizacji i integracji społecznej w Polsce, [w]: *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, pod red. M. Grewińskiego i J. Krzyszkowskiego, Wyd. MCPS Warszawa 2011, s. 9-23

⁵ www.eit-centrum.waw.pl/zatrudnienie-ekonomiczne-ujecie (10.08.2015)

*sprzeczności z pełnym zatrudnieniem*⁶. Sytuacja w traktowaniu terminu „zatrudnienie socjalne” diametralnie zmieniła się po 2003 r. Wraz z uchwaleniem odrębnej ustawy istotną cechą tego terminu staje się ukierunkowanie jego nie do wąskiej grupy osób (np. osób niepełnosprawnych) tylko do wszystkich, którzy potrzebują wsparcia w powrocie na rynek pracy, a więc którzy *„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.”*⁷.

Zatrudnienie socjalne – podmiotowość pracy

Papież Jan Paweł II twierdził, że wartość pracy mierzona jest faktem wykonywania jej przez człowieka.

Od tej pory termin „zatrudnienia socjalnego” zaczyna być utożsamiany także z innymi formami wspierania osób, a więc z edukacją, terapią, poradnictwem oraz pomocą psychologiczną. Jeśli uwzględni się fakt, że na problematykę zatrudnienia socjalnego można także spojrzeć z perspektywy przedmiotowości i podmiotowości pracy, a więc wartości pracy, o której Papież Jan Paweł II twierdził, że jest ona determinowana faktem wykonywania jej przez człowieka⁸, wówczas możemy przybliżyć

się do odpowiedzi na zadane na początku pytanie, czyli komu i czemu służy zatrudnienie socjalne.

Zatrudnienie socjalne – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Odpowiedź tkwi, jak się wydaje, w treści art.25 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, brzmiącej⁹: *„Każdy człowiek ma*

prawo do stopy życiowej zapewniającej zdrowie i dobrobyt jego i jego rodziny, włączając w to wyżywienie, odzież, mieszkanie, opiekę lekarską i konieczne świadczenia socjalne, oraz prawo do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, choroby, niezdolności do pracy, wdowieństwa, starości lub utraty środków do życia w inny sposób od niego niezależny.” Praktycznie po 15 latach funkcjonowania instrumentów „zatrudnienia socjalnego”

⁶ K. Piątek: *Zatrudnienie socjalne – dwadzieścia lat później*, [w]: Polityka Społeczna nr 7/2003 r., IPiSS

⁷ Patrz art. 2 ustawy z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym

⁸ M. Bochenek: *Jan Paweł II wobec kluczowych kwestii pracy*, www.aunc.ekonomia.umk.pl (28.08.2017)

⁹ <http://www.unesco.pl/fileadmin/user> (29.08.2017)

relacja pomiędzy odsetkiem sympatyków jak i sceptyków tych rozwiązań pozostaje niezmienna, a w zbiorze pozytywnych i negatywnych cech wymienia się następujące:

Pozytywne cechy zatrudnienia socjalnego

- Wypełnienie luki w systemie pomocy i wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, - uzupełnienie dla obszaru pomocy społecznej, obciążonego innymi problemami (np.wpłaty różnych zasiłków),
- Oddziaływanie na zmiany postaw klientów systemu pomocy i wsparcia - eliminowanie roszczeniowości - pobudzanie aktywności,
- Promocja rozwiązań oraz praktyk samoorganizacji lokalnych środowisk,
- Promocja przedsiębiorczości społecznej (np. przygotowywanie do spółdzielczości socjalnej),
- Miejsca pracy w podmiotach zatrudnienia socjalnego dla specjalistów poza komercyjnym rynkiem pracy.

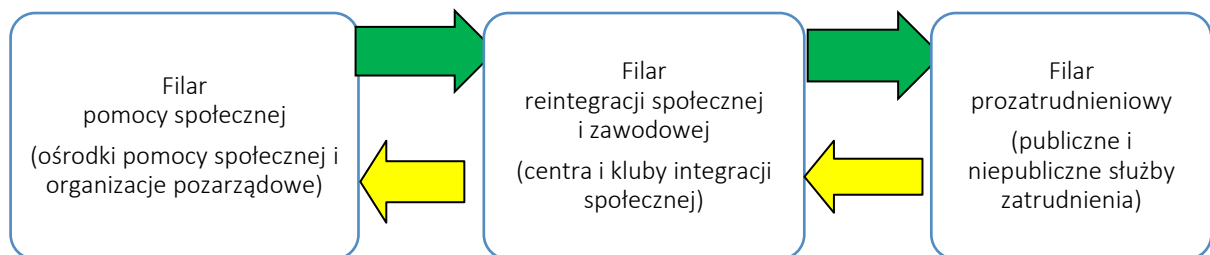
Negatywne cechy zatrudnienia socjalnego

- Ryzyko sprzyjania nieproduktywnym miejscom pracy,
- Wspieranie dualizmu rynku pracy, tj, lepszych i gorszych miejsc pracy,
- Ryzyko stygmatyzacji uczestników ,
- Wysokie koszty usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Nie wchodząc głębiej w dyskurs, o przewadze pozytywów nad negatywami terminu „zatrudnienie socjalne”, dzisiaj można mówić o trwałym wpisaniu się tego pojęcia w architekturę polityki społecznej, łączącym w przestrzeniach lokalnych i regionalnych sposób świadczenia usług społecznych przez instytucje pomocy społecznej, rynku pracy oraz ekonomii społecznej. Na ten stan wpływ miały:

- Ewolucja systemu instytucjonalnego wsparcia i pomocy uznającego zatrudnienie socjalne za ważnego partnera ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy,

- Dobre wyniki podmiotów zatrudnienia socjalnego w świadczonych usługach reintegracji społecznej i zawodowej, a także dobre oceny indywidualnych osób jak i instytucji,
- Uzyskanie przez zatrudnienie socjalne pozycji jednej z ważniejszych merytorycznych osi aktywnej polityki społecznej, wokół, której można prowadzić działania kompatybilne i spójne z innymi obszarami społecznymi, np.: edukacja, zdrowie, sport a także być partnerem dla podmiotów sektora Ekonomii Społecznej.

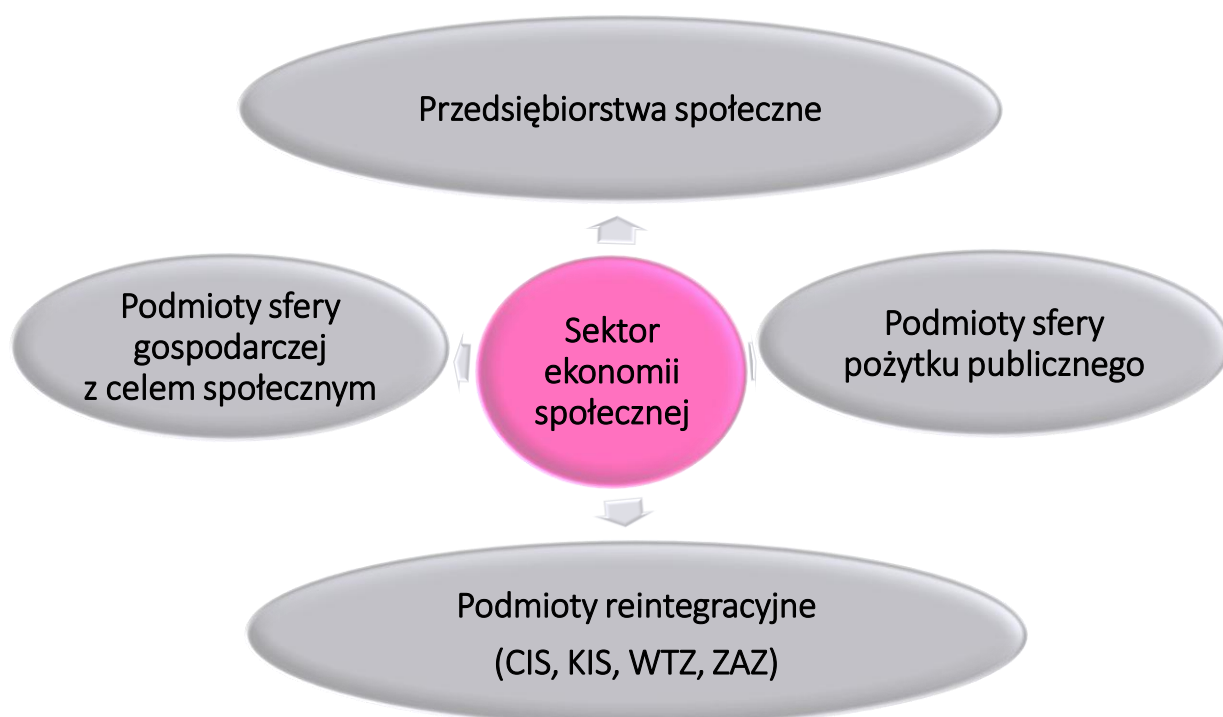


Naczelnym celem rozwijającego się sektora Ekonomii Społecznej jest prowadzenie takiej działalności gospodarczej, która łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne. Wg europejskiej sieci badawczej EMES: „za przedsiębiorstwo społeczne uznaje się działalność o celach głównie społecznych, której zyski w założeniu są reinwestowane w te cele lub we wspólnotę, a nie w celu maksymalizacji zysku lub zwiększenia dochodu udziałowców czy też właścicieli. EMES określa kryteria społeczne i ekonomiczne, którymi powinny charakteryzować się inicjatywy wpisujące się w ekonomię społeczną”¹⁰. Sektor ekonomii społecznej wypełnia wiele prorozwojowych funkcji, w tym m.in.: wzmacnia kapitał społeczny, pobudza aktywności obywatelskie, poprawia poziom życia, tworzy materialne bazy służące działaniom organizacji obywatelskich oraz przyczynia się do reformowania usług publicznych. Te ostatnie w dzisiejszych realiach mają wiele możliwości tworzenia alternatywnych miejsc pracy, bowiem zalicza się do nich przykładowo:

- Usługi społeczne, takie jak np.: usługi edukacyjne, usługi socjalne, usługi opiekuńcze,
- Usługi techniczne, takie jak np.: konserwacja terenów zielonych, zbieranie, segregacja i utylizacja odpadów,

¹⁰ Artykuł „Co to jest ekonomia społeczna” – portal <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/> (30.08.2017)

Zwyczajo się określać, że beneficjentami ekonomii społecznej są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, których włączenie do gospodarki rynkowej przyczynia się do zwiększania spójności społecznej - zwłaszcza w obszarach, w których administracja publiczna nie podejmuje odpowiednich działań aktywizujących i zapobiegawczych. Ta sama grupa osób znajduje się w polu zainteresowania zatrudnienia socjalnego, które poprzez swoje instytucje (kluby i centra integracji społecznej, ale także warsztaty terapii zajęciowej oraz zakłady aktywności zawodowej) oraz ich usługi przygotowuje do skorzystania z możliwości, nie tylko przedsiębiorstw społecznych, ale i innych podmiotów działających w sektorze Ekonomii Społecznej.



Od 2015 r. poprzez wprowadzenie do realizacji Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej¹¹, w którym uznano podmioty reintegracyjne (podmioty zatrudnienia socjalnego) za formy, które „nie będą w żadnym przypadku przedsiębiorstwami społecznymi, ale mogą przygotowywać do prowadzenia lub pracy w przedsiębiorstwie społecznym lub być prowadzone jako usługa na rzecz społeczności lokalnej przez przedsiębiorstwa społeczne”¹².

¹¹ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej – uchwała nr 164 Rady Ministrów z dn. 12 sierpnia 2014 r., Monitor Polski 2014, poz. 811 tom 1.

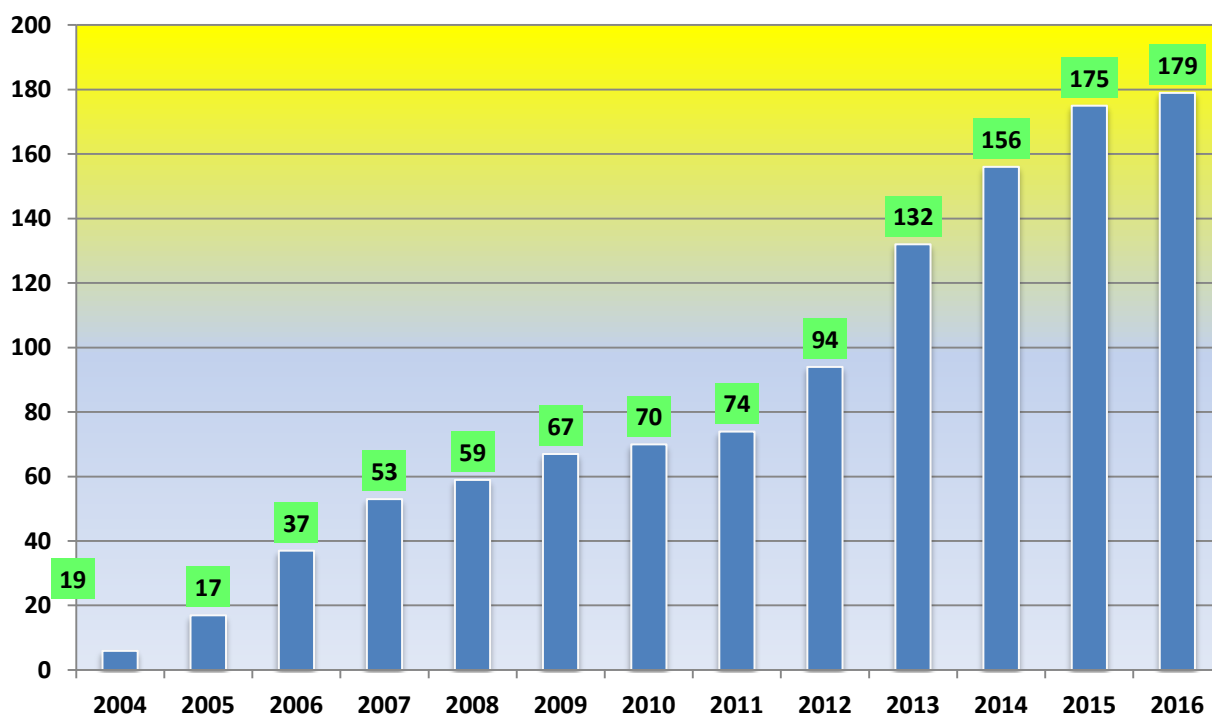
¹² Tamże, s.15

II. Standardy statystyczne klubów i centrów integracji społecznej

Dla inicjatorów podmiotów zatrudnienia socjalnego przydatnymi w procesie podejmowania decyzji o tworzeniu klubu lub centrum będą pewnego rodzaju wskaźniki i relacje, które pozwolą planować zarówno zakres ilościowy usług jak i potrzeby finansowe. Te informacje można nazwać *standardami statystycznymi*, bowiem ich prezentacja bazować będzie na 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.

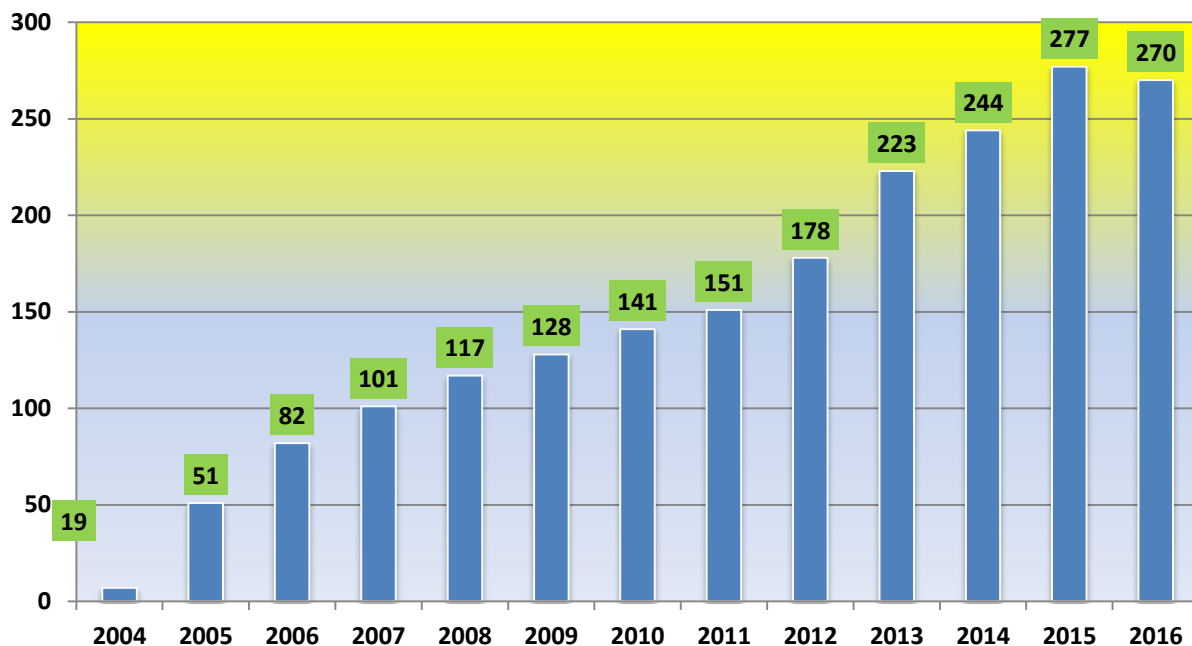
Okres statystyczny, jaki został uwzględniony w prezentacji *standardów statystycznych* obejmuje kilka lat, co pozwala także na ukazanie tendencji rozwojowych.

Standard statystyczny - Liczba centrów integracji społecznej w kraju



W 2016 r. w skali kraju przeciętna liczba tych podmiotów przypadająca na 1 województwo wynosiła – 11 jednostek.

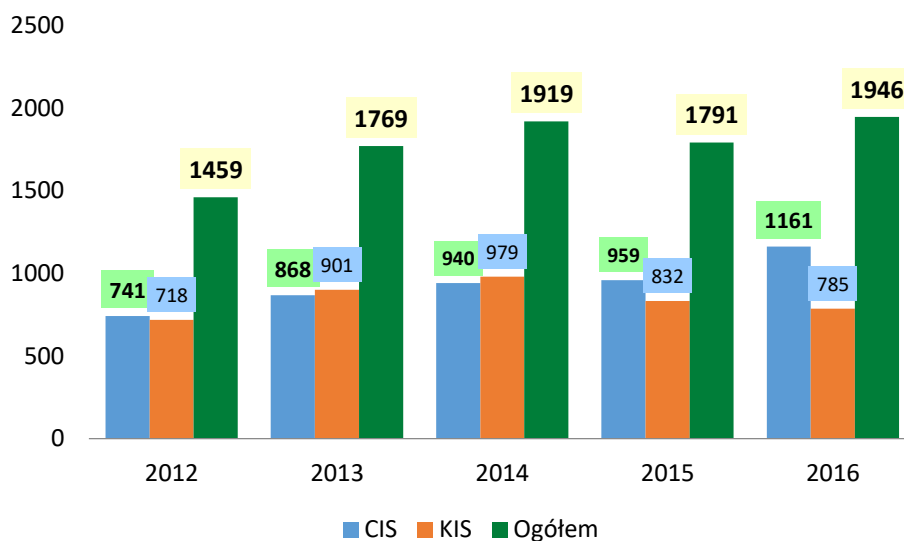
Standard statystyczny: Liczba klubów integracji społecznej w kraju



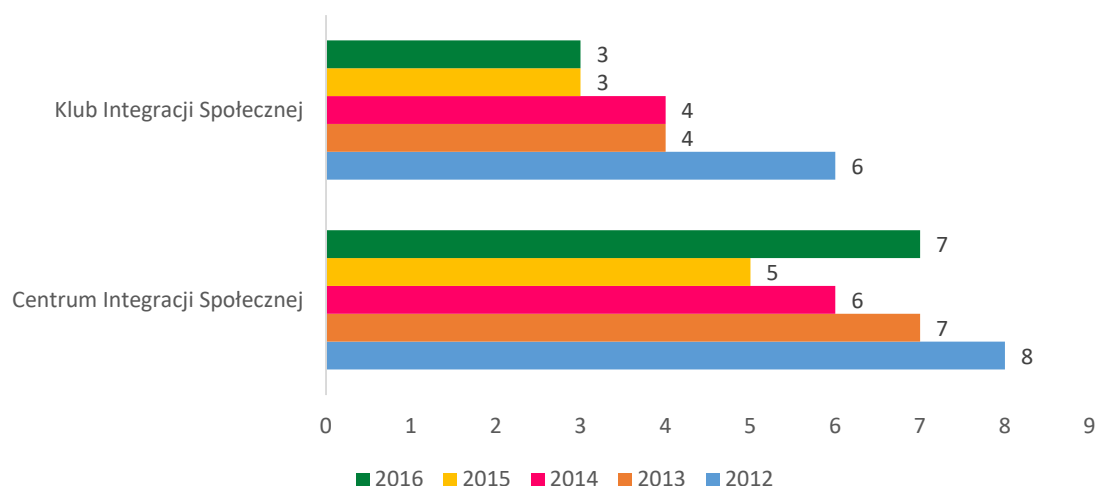
W 2016 r. w skali kraju przeciętna liczba tych podmiotów przypadająca na 1 województwo wynosiła – 24 jednostki.

Standard statystycznych: Liczba pracowników/1 podmiot zatrudnienia socjalnego

Przeciętne zatrudnienie w podmiotach zatrudnienia socjalnego

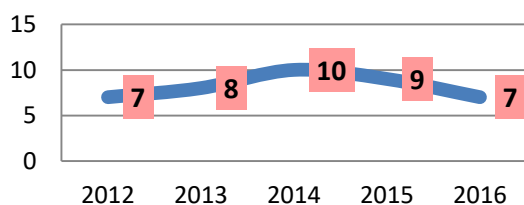


Liczba pracowników na 1 podmiot zatrudnienia socjalnego

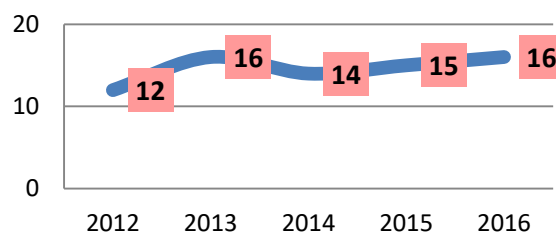


Standard statystyczny: Liczba uczestników/1 pracownika

Centrum Integracji Społecznej

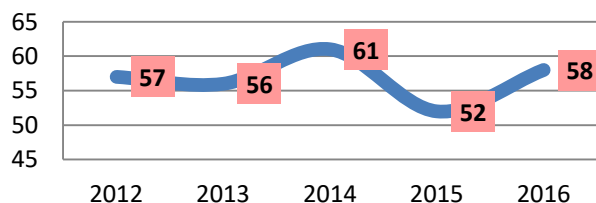


Klub Integracji Społecznej

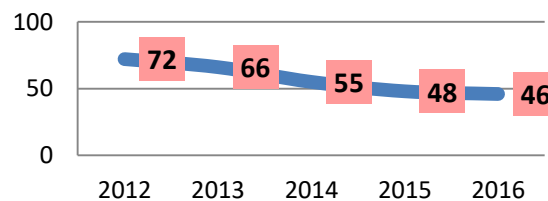


Standard statystyczny: Liczba uczestników/1 podmiot zatrudnienia socjalnego

Centrum Integracji Społecznej

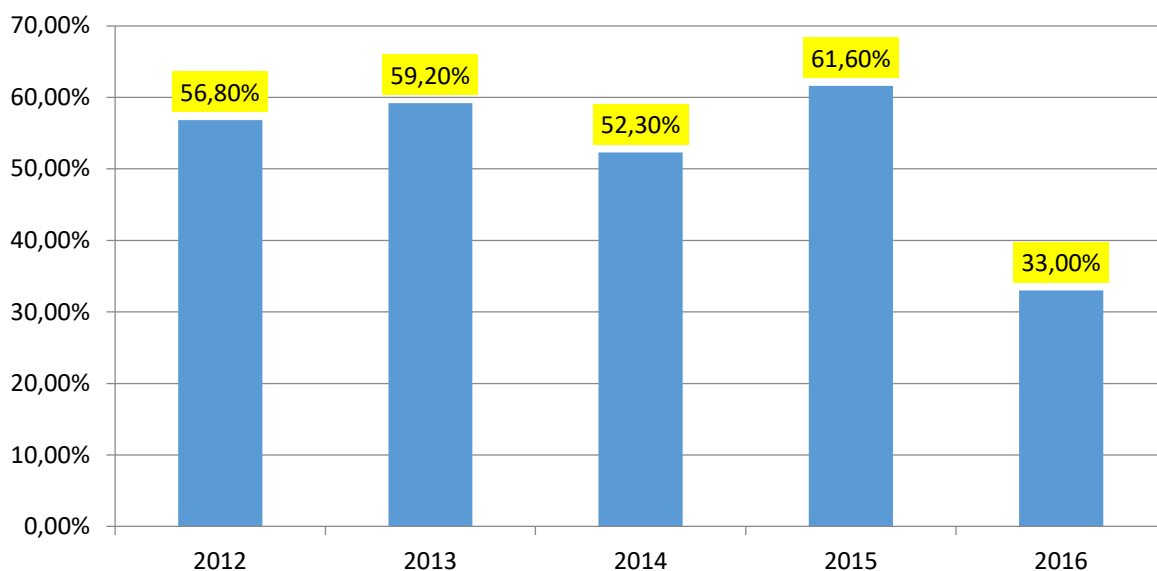


Klub Integracji Społecznej



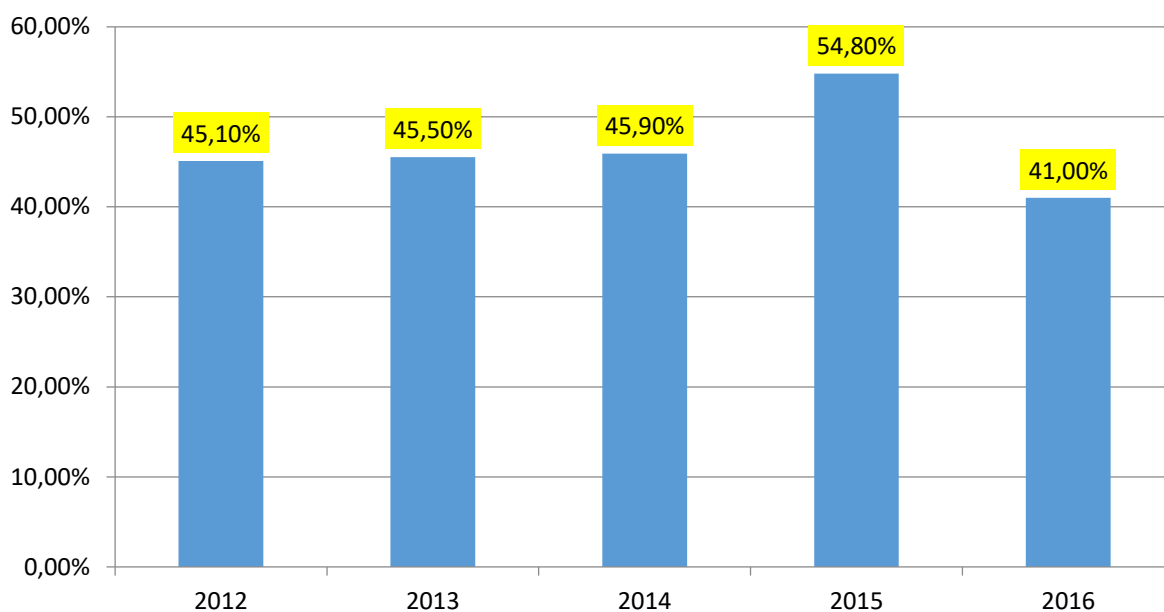
Liczba uczestników zajęć (osoba)	2012	2013	2014	2015	2016
Ogółem	14.224	21.571	22.894	22.366	22.807
Z tego:					
Centra Integracji Społecznej	5.440	6.946	9.496	9.072	10.305
Kluby Integracji Społecznej	8.784	14.625	13.398	13.294	12.502

Standard statystyczny: Wskaźnik pozytywnego zakończenia zajęć reintegracji społecznej i zawodowej

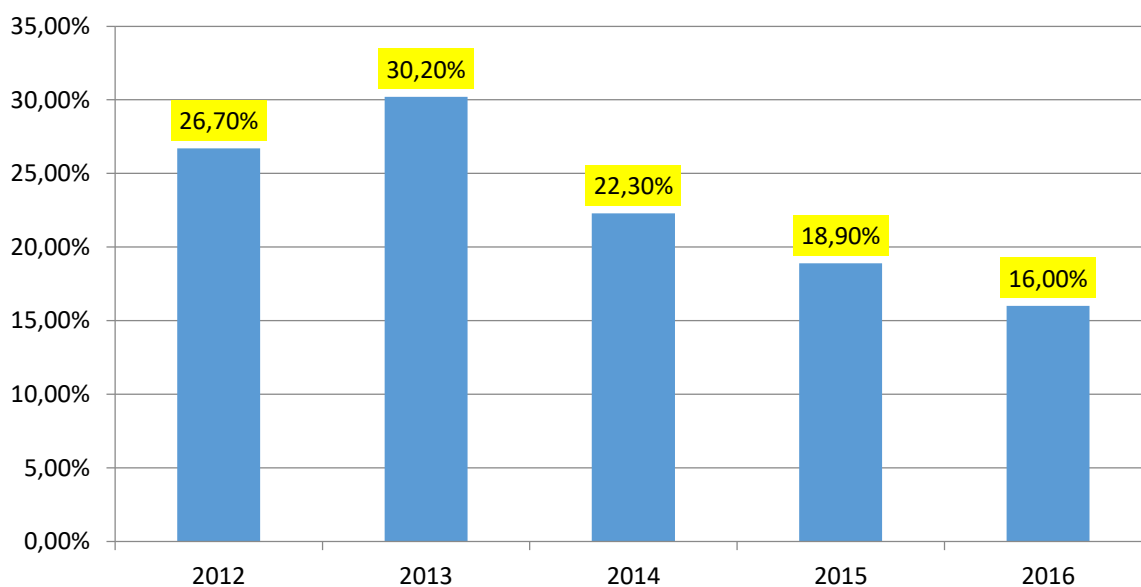


Rok	Liczba uczestników zajęć w CIS i KIS	Liczba uczestników pozytywnie kończących zajęcia	Wskaźnik pozytywnego zakończenia (w %)
2012	14.224	8.075	56,8
2013	21.571	12.766	59,2
2014	22.894	11.966	52,3
2015	22.366	13.784	61,6
2016	22.807	7.585	33,3

Standard statystyczny: Wskaźnik tytułu Absolwenta Centrum Integracji Społecznej

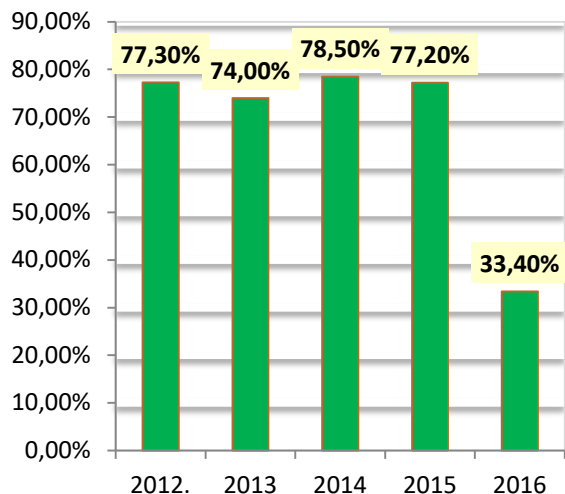


Standard statystyczny: Wskaźnik tytułu Absolwenta Klubu Integracji Społecznej

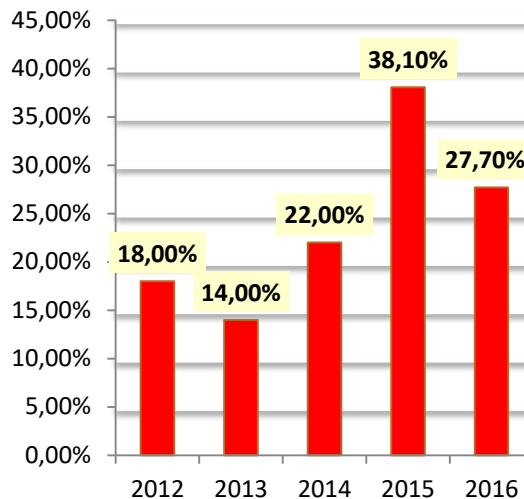


Standard: Wskaźnik zatrudnienia na otwartym rynku pracy bez dodatkowych form wsparcia

Centrum Integracji Społecznej

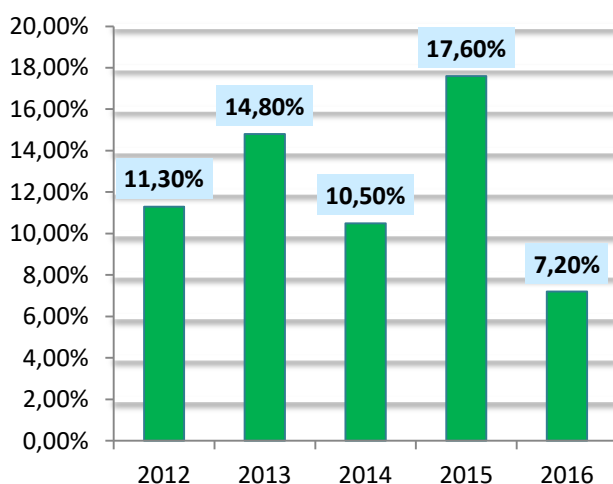


Klub Integracji Społecznej

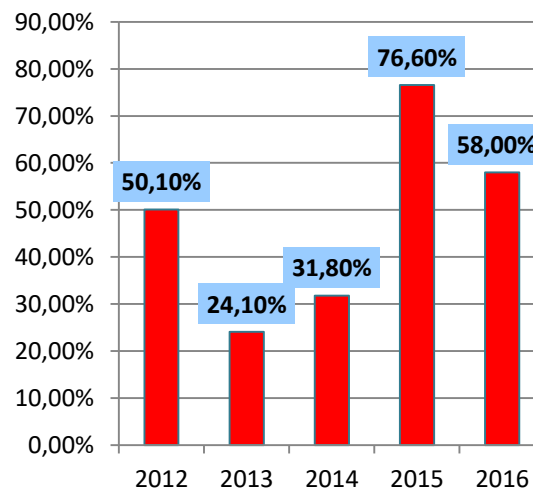


Standard: Wskaźnik zatrudnienia subsydiowanego tzw. zatrudnienie wspierane

Po zajęciach w CIS- tzw. etap zatrudnienia wspieranego -skierowanie do pracodawcy lub do pracy w centrum



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



III. Standardy prawne tworzenia klubów i centrów integracji społecznej

Klub Integracji Społecznej – podstawy prawne

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

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 reintegracje zawodową i społeczną mogą prowadzić klub integracji społecznej. Klub integracji społecznej prowadzony jest po dokonaniu wpisu w rejestrze, o którym mowa w art. 18a.”.

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

Art.18b 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.”.

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).

Art. 9 ust.1 ustawy z dn. 8.03.1990 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.

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 rozeznaczonych 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.

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 uchwała 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.*

Art.1 i Art.5.1 ustawy z dn. 06.04.1984 r. o fundacjach

Przepis tej ustawy podpowiada 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.”

Centrum Integracji Społecznej – podstawy prawne

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.

Instytucje uprawnione do tworzenia CIS

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.

Obligatoryjny status CIS na podstawie wniosku do wojewody na 5 lat

Każdy, działający CIS w kraju, musi dysponować decyzją wojewody właściwego dla siedziby jednostki. Przepisy ustawy określają zakres merytoryczny wniosku jaki należy złożyć do wojewody.

Wniosek musi zawierać następujące informacje:

- ❖ nazwę instytucji tworzącej Centrum;
- ❖ informację o miejscu funkcjonowania Centrum i przewidywanym terminie rozpoczęcia działalności;

- ❖ przewidywaną liczbę uczestników oraz wskazanie, dla jakiej grupy uczestników Centrum będzie świadczyć usługi;
- ❖ planowany rodzaj działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej;
- ❖ program prac prowadzonych z uczestnikami w ramach reintegracji zawodowej i społecznej;
- ❖ przewidywaną liczbę pracowników Centrum oraz ich kwalifikacje;
- ❖ planowane rodzaje umów o pracę pracowników Centrum i ich wymiar czasu pracy;
- ❖ dane o organizacji i systemie zajęć w Centrum;
- ❖ dane o zakładanych efektach działania Centrum, w tym planowaną liczbę osób do przyuczenia do zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji, planowaną liczbę osób, którym uczestniczenie w zajęciach w Centrum i wspierane zatrudnienie socjalne pomogą w uzyskaniu zatrudnienia na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy lub w podjęciu działalności gospodarczej, planowaną liczbę osób usamodzielnionych ekonomicznie;
- ❖ dane o szacunkowym rocznym preliminarzu ogólnych kosztów działalności Centrum, w tym kosztów realizacji reintegracji zawodowej i społecznej;
- ❖ dane o wysokości zasobów własnych instytucji tworzącej poniesionych na utworzenie Centrum oraz o formach tych zasobów, a także o przewidywanym udziale własnym w finansowaniu działalności Centrum;
- ❖ dane o innych źródłach finansowania działalności Centrum, w tym ze środków określonych w gminnym programie profilaktyki i rozwiązywania problemów uzależnień oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu;
- ❖ projekt regulaminu Centrum;
- ❖ kopię dokumentu potwierdzającego tytuł prawny do nieruchomości, w której ma funkcjonować Centrum;
- ❖ opinię starosty o potrzebie powołania Centrum na terenie podległego mu powiatu, z wyłączeniem wniosku składanego przez powiat;
- ❖ akt powołania Centrum, w przypadku powołania Centrum przez jednostkę samorządu terytorialnego.

Gwarancje finansowania działalności CIS - pierwsze 3 miesiące

Instytucja tworząca CIS musi zawrzeć z marszałkiem województwa odpowiednie porozumienie, w którym określa się:

- 1) wysokość dotacji na pierwsze wyposażenie,
- 2) wysokość dotacji na działalność przez okres pierwszych 3 miesięcy z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Dotacja na pierwsze wyposażenie może być przeznaczona na:

- ✓ przystosowanie do potrzeb uczestników zajęć w Centrum pomieszczeń przeznaczonych na reintegrację zawodową i społeczną;
- ✓ wyposażenie pomieszczeń oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia działalności,
- ✓ zakup surowców, materiałów i narzędzi niezbędnych do rozpoczęcia działalności.

Dotacja na działalność CIS, przez pierwsze 3 miesiące, jest równa kwocie ustalonej jako iloczyn 50% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w dniu zawarcia porozumienia oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej i liczby pracowników Centrum zatrudnionych na okres nie krótszy niż rok, według stanu na koniec każdego miesiąca. Dotację na pierwsze wyposażenie przekazuje się Centrum w terminie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia. Dotację na działalność przez okres pierwszych 3 miesięcy przekazuje się Centrum w trzech ratach miesięcznych w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który została przyznana dotacja.

IV. Standardy organizacyjne klubów i centrów integracji społecznej

Klub Integracji Społecznej – najmniejsza jednostka zatrudnienia socjalnego

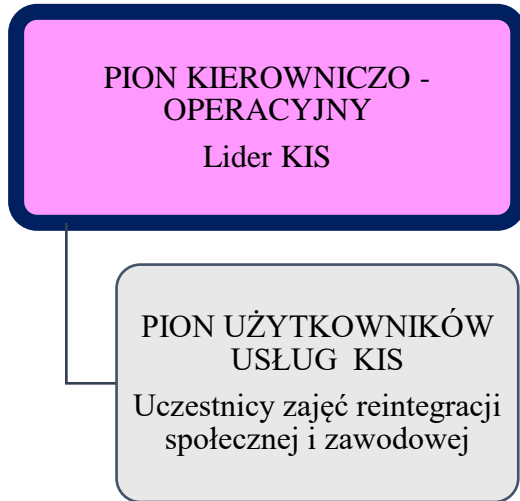
Standard organizacji Klubu Integracji Społecznej (dalej: KIS) oparty jest na czterech elementach, przy czym, przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym pozostawiają swobodę tworzącym co do wyboru konstrukcji struktury organizacyjnej i wzajemnych zależności pomiędzy jej elementami. Podstawowymi elementami organizacji KIS są:

- pion kierowniczo-operacyjny, który tworzony jest przez lidera klubu i jego współpracowników,
- pion użytkowników usług, który tworzą osoby, będące uczestnikami zajęć reintegracji społecznej i zawodowej,
- pion regulaminów i celów organizacji, na który składa się dokumentacja przepisów prawnych, wewnętrznych regulaminów oraz wyznaczonych celów dla klubu,
- pion techniczno-materialny, na który składa się baza lokalowa, sprzęt i urządzenia techniczne oraz inne środki i przedmioty materialne.

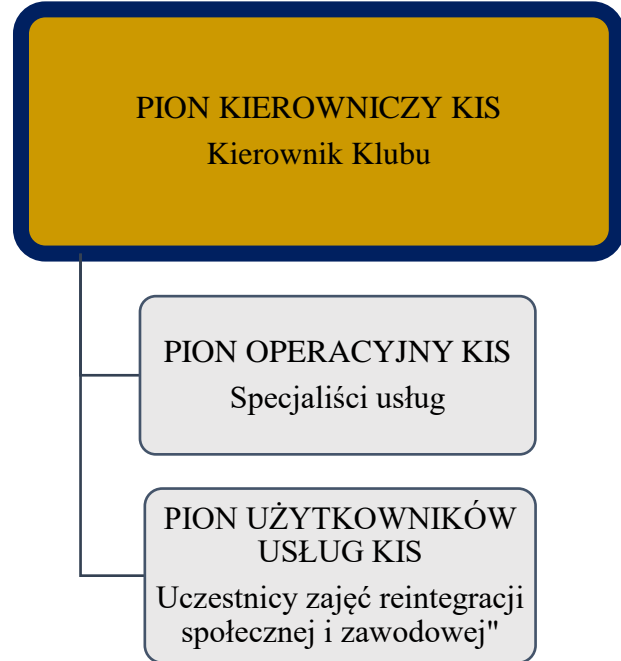
Struktura organizacyjna KIS nie jest skomplikowanym rozwiązaniem, bowiem główne funkcje z procesem kierowania oraz organizowania zajęć skoncentrowane są najczęściej na kilku osobach. Ta struktura organizacyjna jest traktowana w praktyce najczęściej jako model liniowej organizacji, występujący w dwóch wariantach.

WARIANTY STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ KIS

STRUKTURA DWUPOZIOMOWA



STRUKTURA TRÓJPOZIOMOWA



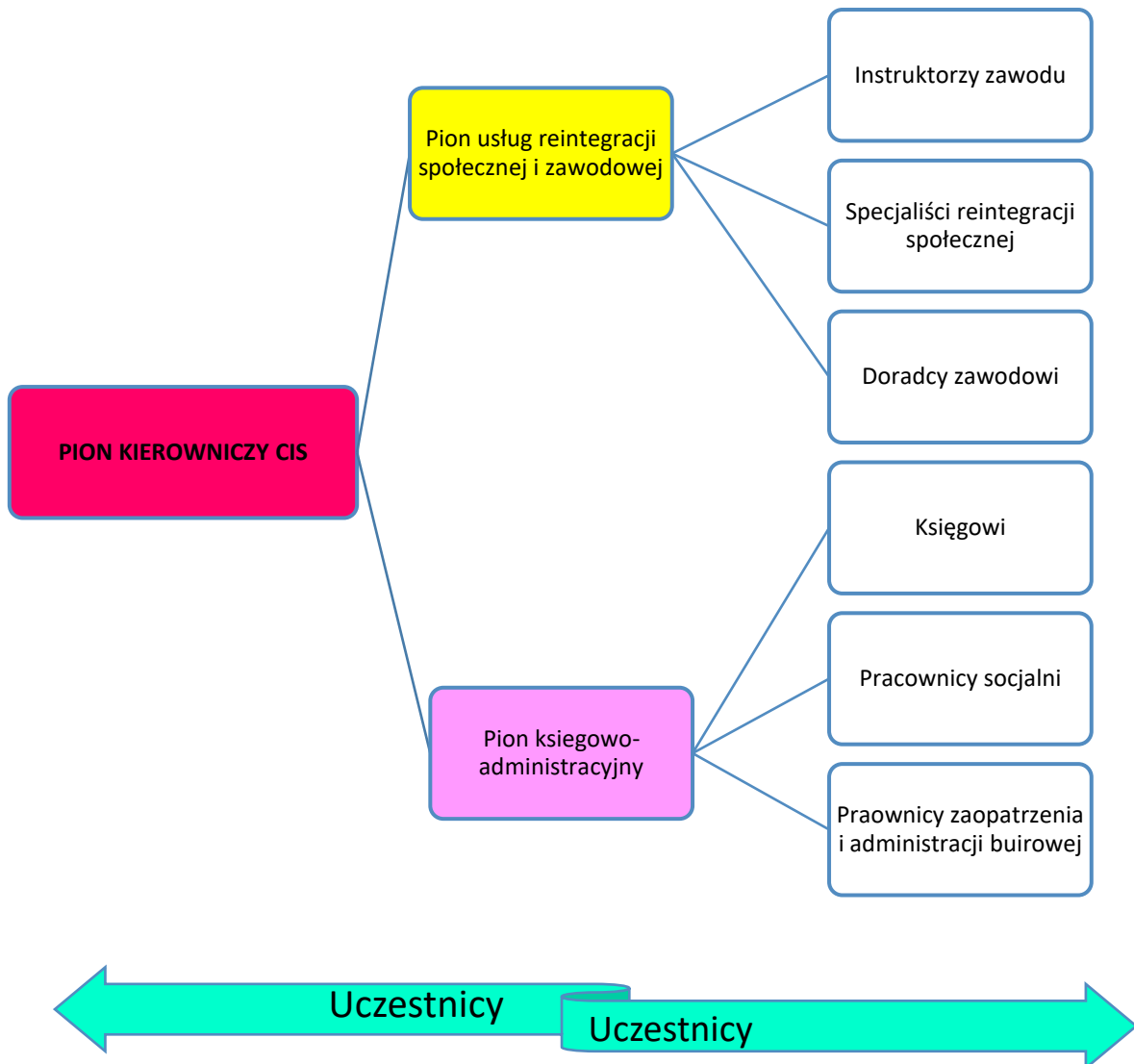
Centrum Integracji Społecznej – jednostka wielopoziomowa i wielostanowiskowa

Podmiot zatrudnienia socjalnego jakim jest Centrum Integracji Społecznej (dalej: CIS) należy do struktur organizacyjnych, które muszą uwzględniać wymogi dyktowane przez przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym. W tym podmiocie niezbędne jest określenie Pionu Kierowniczo-Operacyjnego (patrz art.11 ustawy o zatrudnieniu socjalnym), z wyraźnym podziałem na stanowiska kierownicze i pracownicze.

Kolejnym istotnym elementem organizacji CIS jest konieczność dysponowania w sposób trwały poza siedzibą podmiotu (budynkiem) zapleczem technicznym umożliwiającym prowadzenie głównie zajęć reintegracji zawodowej. Przepisy prawa nie wymuszają, aby zaplecze techniczne znajdowało się w tym samym miejscu co siedziba

i sale zajęć reintegracji społecznej, ale niepodważalnym jest dysponowaniem takim zapleczem technicznym.

STANDARDOWA STRUKTURA ORGANIZACYJNA CIS



Struktura organizacyjna CIS jest konstrukcją złożoną i charakteryzująca się:

- a) szczeblowością zarządzania jednostką – występuje podległość służbowa pomiędzy szczeblem wyższego rzędu (kierownik CIS) a szczeblami pośrednimi, powiązanymi z poszczególnymi pionami struktury organizacyjnej centrum (kierownicy pionów/ działów: reintegracja społeczna, reintegracja zawodowa),

- b) specjalizacją wewnętrzną organizacji – każda komórka organizacyjna ma inny zakres zadań i celów oraz inny zestaw mierników oceny swoich usług (reintegracja społeczna – miękkie rezultaty, np. wzrost ogólnej wiedzy, reintegracja zawodowa – twarde rezultaty, np. odsetek zatrudnianych na otwartym rynku pracy bez wsparcia).

V. Standardy usług klubów i centrów integracji społecznej

Standard: Wskazówki dla kadry tworzącej plan zajęć z uczestnikami

Skorzystanie z tej podpowiedzi dotyczy zarówno osób, zaangażowanych jako kadra KIS jak i CIS:

1.

- Minimum czasu realizacji programu zajęć z reintegracji społecznej i zawodowej - to 6 miesięcy. To także warunek uzyskania status Absolwenta KIS lub CIS.

2.

- Uruchomienie zajęć w formie edukacji nieformalnej dla osób uczestniczących w zajęciach wskazane jest zastosowanie tej metody, jako narzędzia integracji społecznej, co pozwala na powstanie interakcji pomiędzy kadra jednostki a "uczniemi" poprzez wspólną analizę sytuacji, które to sytuacje doświadczają w swoim życiu osoby przyjęte do KIS lub CIS. Nie ma wykładowców dostarczających wiedzę ex-cathedra, zamiast nich są edukatorzy, którzy wraz z "uczniemi" dostarczają sobie wzajemnie wiedzy oraz umiejętności w relacji poziomej. "Uczniowie" znajdują się w centrum własnego procesu edukacyjnego, a edukatorzy wspierają ich w tym procesie.

3.

- Uruchomienie zajęć w charakterze zbiorowych form działania, gdzie umiejętności członków grupy służą tworzeniu sieci wzajemnych kontaktów społecznych. Wzajemne wsparcie, zaradności członków grupy, tworzy drugie pozaekonomiczne życie takiej społeczności. „Bezgotówkowa” wymiana usług pozwala przetrwać najtrudniejsze chwile. Jest to jedna z technik organizowania „pomocy dla samopomocy”.

4.

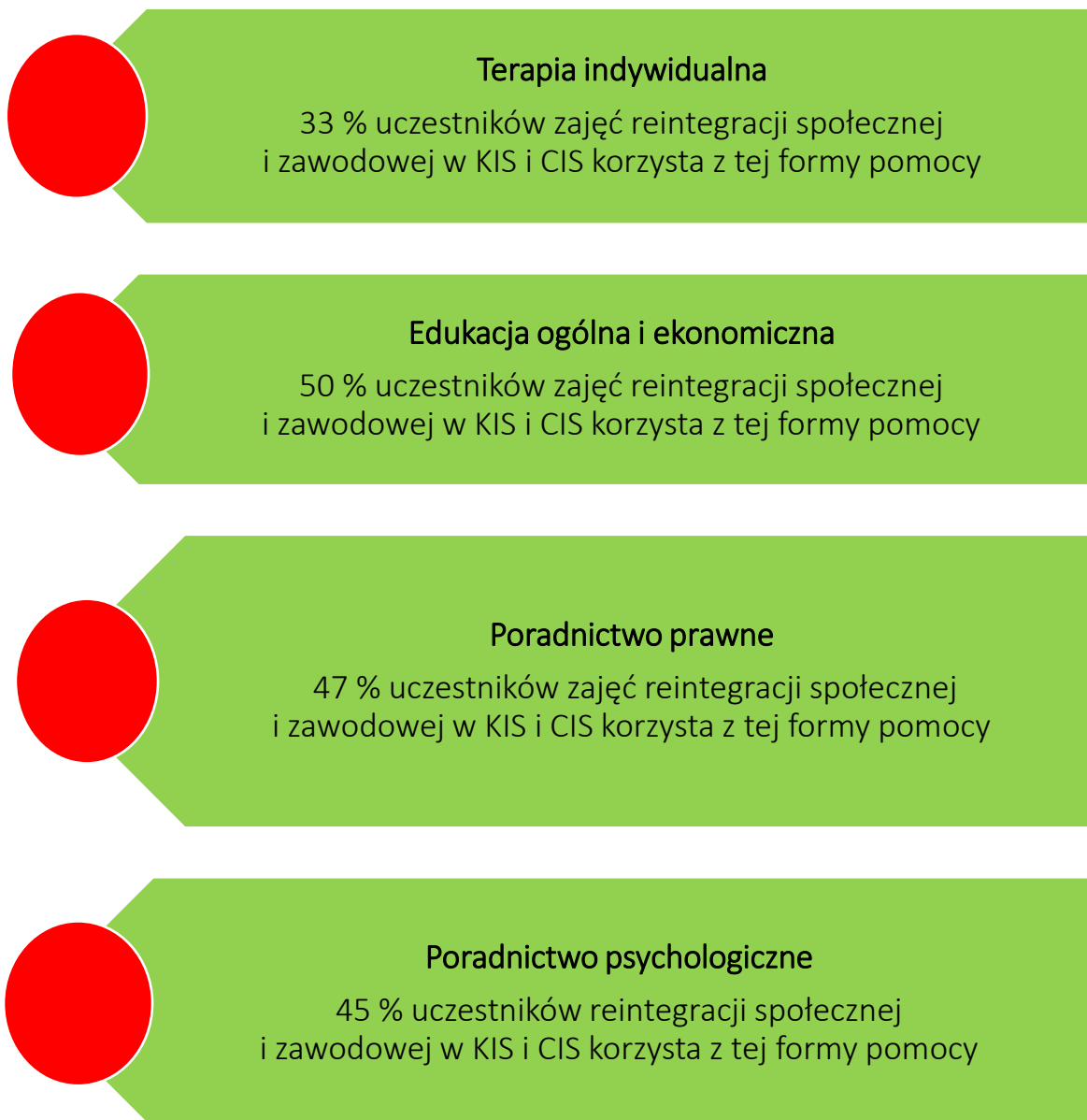
- W proces rekrutacji osób do uczestnictwa w zajęciach KIS lub CIS powinno się angażować innych lokalnych partnerów (ośrodki pomocy społecznej, czy urzędy pracy, a także lokalnych przedsiębiorców dla określenia przez nich potrzeb na kwalifikacje zawodowe) - pozwoli to wspólnie układać plany zajęć.

5.

- Skorzystać w trakcie pierwszych zajęć reintegracji społecznej z metody "Autodiagnozy" - 10 kart za pomocą których podczas indywidualnych rozmów można wspólnie z uczestnikiem zajęć wypracować najbardziej newraligiczne cechy jego osobowości, co pozwoli dalej planować wsparcie dla danej osoby, przy świadomości jej, na co trzeba zwrócić uwagę, co wyeliminować.

Doświadczenia, ponad 10 lat funkcjonowania KIS i CIS, pozwoliły także na opracowanie **wskaźników programowania zajęć**, których uwzględnienie przy pracach związanych z budowaniem planów zajęć dla uczestników ułatwia utworzenie struktury cyklu programowego. Oczywiście nie oznacza to, że każdy uczestnik zajęć musi skorzystać z tych form pomocy, bowiem jego ścieżka reintegracji społecznej i zawodowej jest wynikiem uzgodnienia tzw. *indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego* (co dotyczy CIS) lub *kontraktu socjalnego* (co dotyczy KIS).

WSKAŹNIKI PROGRAMOWANIA ZAJĘĆ REINTEGACJI SPOŁECZNEJ



WSKAŹNIKI PROGRAMOWANIA ZAJĘĆ REINTEGACJI ZAWODOWEJ

Szkolenia zawodowe

40 % uczestników reintegracji społecznej i zawodowej w KIS i CIS korzysta z tej formy pomocy

Doradztwo w zakresie własnej działalności gospodarczej

20 % uczestników reintegracji społecznej i zawodowej w KIS i CIS korzysta z tej formy pomocy

Doradztwo w zakresie spółdzielczości socjalnej

13% uczestników reintegracji społecznej i zawodowej w KIS i CIS korzysta z tej formy pomocy

Standard: Poinformowanie uczestnika zajęć w CIS o dodatkowych uprawnieniach

Indywidualny program zatrudnienia socjalnego jaki posiada uczestnik zajęć w CIS uprawnia dodatkowo do:

- 1) szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, do badań lekarskich,
- 2) otrzymania, na czas zajęć reintegracji zawodowej, odzieży roboczej i obuwia roboczego,
- 3) ubezpieczenia z tytułu wypadku w trakcie pobytu w centrum na podstawie przepisów o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach,
- 4) jednego posiłku dziennie w trakcie pobytu.

Standard: Zaproponowanie uczestnikom zajęć w KIS i CIS usług indywidualnych

Każdy uczestnik zajęć w KIS i CIS powinien skorzystać z minimalnego zakresu usług indywidualnych, w tym przede wszystkim z:

- 1) **poradnictwa psychologicznego (diagnoza potencjału i potrzeb)** – to rodzaj zindywidualizowanych działań koordynowanych przez psychologa we współpracy z pracownikiem socjalnym oraz doradcą zawodowym w celu dokładnego określenia potrzeb i deficytów oraz sytuacji życiowej uczestnika zajęć. Narzędziami tej usługi są: ankieta ogólna, kwestionariusz preferencji i zainteresowań zawodowych oraz testy psychologiczne (np. bateria testów NEO – FFI) służące do oceny początkowego poziomu umiejętności, predyspozycji i zainteresowań uczestników. Wskazaniem jest zastosowanie metod „autodiagnozy”.
- 2) **poradnictwa prawnego** – to rodzaj zindywidualizowanych działań dających możliwość bezpłatnego skorzystania z usług prawnych w zakresie m.in.: problemów socjalnych, problemów rodzinnych (w tym: zjawiska przemocy w rodzinie), problemów lokalowych, problemów uzależnień oraz korzystania z właściwych instytucji i zakładów leczniczych itp.
- 3) **poradnictwa socjalnego i pedagogicznego** - to rodzaj zindywidualizowanych działań mających na celu udzielenie pomocy związanej ze skorzystaniem przez uczestnika zajęć z form pracy socjalnej, świadczeń pomocy społecznej, a także udzielenie pomocy dla członków jego rodziny.

Standard: Objęcie uczestników zajęć w KIS i CIS usługami grupowymi

Ta wskazówka ma charakter fakultatywny, przy czym praktyka wskazała, że usługi grupowe są niezbędnym elementem pracy z uczestnikami każdej edycji zajęć w KIS i CIS. W ramach usług grupowych wyróżnia się:

- 1) **samopomocową grupę wsparcia** – w której poprzez proces animowania będzie następował wzrost zaangażowania poszczególnych członków grupy oraz wykorzystywania ich indywidualnych umiejętności do zaspokajania własnych potrzeb. W takiej samopomocowej grupie wykorzystywane są także elementy

terapii grupowej, w której poprzez wymianę doświadczeń osoby znajdujące się w podobnej sytuacji będą wspierać się wzajemnie.

- 2) **warsztaty psychoedukacyjne** - animacja odbudowywania prospołecznych zachowań, kształtowanie aktywnej i odpowiedzialnej postawy życiowej oraz organizowanie warsztatów-treningów interpersonalnych, obejmujących m.in.: komunikację społeczną, asertywność, wzmocnienie samooceny i poczucia własnej wartości, pokonywania stresu, oraz naukę wyznaczania własnych celów i sposobów ich osiągnięcia.
- 3) **zajęcia integracyjne promujące alternatywne formy spędzania czasu wolnego** - to działania ukierunkowane na organizowanie różnorodnych form spędzania wolnego czasu w grupie (rodzina, sąsiedzi), np.: poprzez zajęcia rekreacyjne, korzystanie z kin i teatrów, wycieczek i imprez sportowych, a także korzystania z sal gimnastycznych i świetlic, udostępnionych przez instytucje partnerskie.
- 4) **warsztaty edukacji społecznej i zawodowej** - to działania umożliwiające uczestnikom zajęć m.in.: nabycie umiejętności racjonalnego prowadzenia gospodarstwa domowego, aktywnego poszukiwania pracy, umiejętności przygotowania własnego CV, listu motywacyjnego, pisania pism urzędowych i podań, poznania podstaw prawa pracy, prowadzenia działalności gospodarczej, administracyjnej, nauka autoprezentacji, nauka korzystania z komputera i Internetu.
- 5) **kursy podnoszące umiejętności i kwalifikacje zawodowe** - to działania prowadzące do podniesienia lub odświeżenia kwalifikacji w wybranych zawodach.
- 6) **udział w formach prozatrudnieniowych - prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, staże** - to działania jakie powinny zostać podjęte w miarę możliwości wynikających ze współpracy instytucjonalnej, działania wspomagające wejście na otwarty rynek pracy.

Zakres usług każdej jednostki oraz ich struktura merytoryczna uzależniona jest przede wszystkim od potrzeb uczestników, jednakże w praktyce jest on także determinowany wewnętrznymi możliwościami organizacyjnymi oraz zasobnością finansową.

VI. Standardy finansowe klubów i centrów integracji społecznej

Sfera finansowa każdego podmiotu zatrudnienia socjalnego uzależniona jest przede wszystkim od rodzaju instytucji tworzącej, kto nią jest czy samorząd, czy sektor obywatelski.

Gdy tworzącym jest samorząd terytorialny, wówczas dla KIS i CIS oznacza to, że zestawienie planowanych wydatków i dochodów (preliminarz) jest ujmowany w planie finansowym jednostki tworzącej a na jego podstawie uchwalany jest budżet roczny. Taki podmiot zatrudnienia socjalnego ma zagwarantowane minimum finansowe, natomiast każde dodatkowe środki są wynikiem starania się o projekty konkursowe (np. programy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, POWER etc.).

Gdy tworzącym jest organizacja pozarządowa, wówczas najczęściej planowane dochody i wydatki uzależnione są od zasilania zewnętrznego, tj. pozyskania środków ze źródeł publicznych i niepublicznych (np. konkursy projektowe).

Standard: Praktyka 2012-2016 uzyskiwanego przychodu finansowego przez podmiot zatrudnienia socjalnego (mln zł/1 jedn. organizacyjną)

Na podstawie sprawozdań statystycznych KIS i CIS z lat 2012-2016 przeciętny roczny przychód finansowy podmiotu zatrudnienia socjalnego wynosi 0,566 mln zł, z tego:

- Centrum Integracji Społecznej – 0,916 mln zł,
- Klub Integracji Społecznej – 0,334 mln zł.

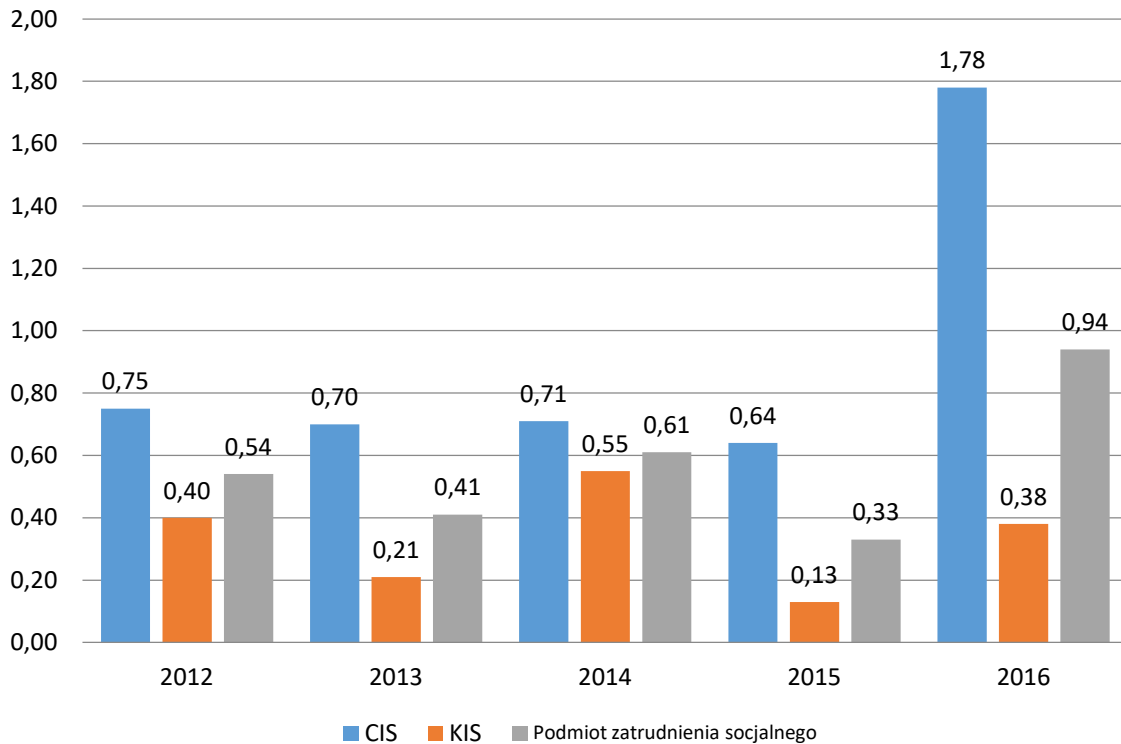
Należy podkreślić, że we wskazanym okresie roczny przychód finansowych podmiotów

zatrudnienia socjalnego w znacznej mierze uzależniony był od realizacji projektów współfinansowanych z europejskich środków finansowych.

Przeciętny roczny przychód finansowy

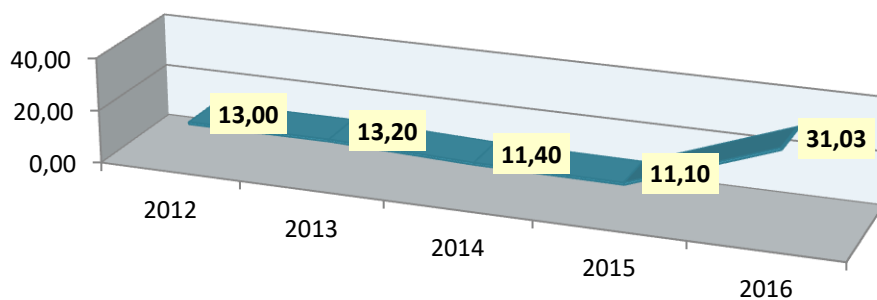
- Dla podmiotu zatrudnienia socjalnego – 0,566 mln zł,

Przeciętny roczny przychód finansowy
w mln zł/ 1 jednostkę organizacyjną



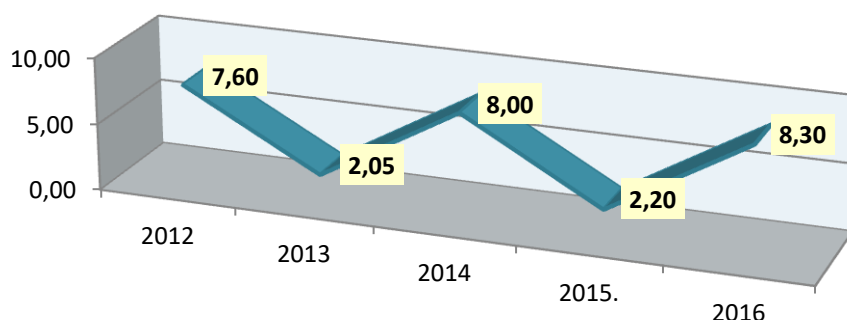
Standard: Kwota środków wydatkowana na 1 uczestnika zajęć (mln zł/1 jedn. organizacyjną)

Centra Integracji Społecznej (tys. zł/1 osobę)



W 2016 r. uzyskane przychody przez CIS w porównaniu do poprzednich lat wzrosły prawie trzykrotnie, co związane było ze zmianą struktury środków unijnych w POWER – zwiększenie środków do dyspozycji regionów, a tym samym, na realizację zadań przez nowopowstałe jak i już istniejące centra.

Kluby Integracji Społecznej (tys. zł/1 osobę)



Wzrost w 2016 r. kwoty wydatkowanej na 1 osobę, jako uczestnika zajęć w klubach związany był podobnie jak w centrach z wyższą pulą środków w ramach programu POWER.

VII. Standardy doboru niektórych kadr pracowniczych klubów i centrów integracji społecznej

Każdy z pracowników powinien spełniać ściśle określone kompetencje, przez które należy rozumieć: (a) wiedzę – jej zakres i poziom, (b) kwalifikacje i umiejętności, (c) postawę – zakres i poziom komunikacji werbalnej, i niewerbalnej oraz (d) doświadczenie – życiowe i zawodowe.

Dla prawidłowego przebiegu zajęć reintegracji społecznej i zawodowej wskazanym jest, aby przy naborze kadr pracowniczych były wzięte pod uwagę następujące kryteria i wymogi:

Potencjalne stanowisko pracy	Opis
Kierownik KIS/CIS	Wykształcenie wyższe, co najmniej 5-letni staż pracy na stanowiskach kierowniczych w przypadku centrum. 1. Odpowiedzialność: planowanie, koordynowanie, współdziałanie, nadzorowanie i wytyczanie kierunków działania oraz dysponowanie środkami finansowymi oraz prowadzenie polityki kadrowej; 2. Posiadana wiedza z zakresu: organizacji i zarządzania,

- przepisów prawa, oraz ekonomii i biznesu;
3. Niezbędne cechy: samodzielność, elastyczność postępowania, wytrwałość i konsekwencja;
 4. Umiejętności: podejmowania szybkich i trafnych decyzji, właściwego postępowania z ludźmi, i odpowiedniego motywowania do pracy, twórczego rozwiązywania pojawiających się problemów.

**Główny Księgowy CIS
/Księgowy KIS**

Dla Gł. Księgowego - wykształcenie wyższe ekonomiczne, co najmniej 5-letni staż pracy na stanowiskach kierowniczych w służbach finansowo – księgowych.

Dla Księgowego - wykształcenie wyższe/średnie ekonomiczne, co najmniej 5-letni staż pracy na stanowiskach w służbach finansowo – księgowych.

1. Odpowiedzialność: planowanie dochodów i wydatków oraz ewidencjonowanie operacji gospodarczych, przestrzeganie przepisów ustawy o finansach publicznych;
2. Posiadana wiedza z zakresu: finansów i rachunkowości, zasad prowadzenia ewidencji finansowo-księgowej;
3. Niezbędne cechy: dokładność, skrupulatność, rzetelność i systematyczność;
4. Umiejętności: prowadzenia księgowości w jednostkach budżetowych lub rozliczania dotacji.

**Pracownik ds. kadr
i administracji**

Wykształcenie średnie – pożądane wyższe, co najmniej 3-letni staż pracy.

1. Odpowiedzialność: prowadzenie spraw kadrowych, obsługa sekretariatu, prawidłowe gospodarowanie i zarządzanie zasobami rzeczowymi i środkami ruchomymi;
2. Posiadana wiedza z zakresu: zasad prowadzenia dokumentacji kadrowej i obsługi sekretariatu oraz prac administracyjno – biurowych, a także prowadzenia rozliczeń z ZUS i US;
3. Niezbędne cechy: rzetelność, dokładność oraz punktualność, wysoka kultura osobista (poczucie taktu, uprzejmość, miłe usposobienie), a także zachowanie dyskrecji;
4. Umiejętności: prowadzenie spraw pracowniczych, łatwy sposób nawiązywania kontaktu i postępowania z ludźmi, znajomość obsługi urządzeń biurowych.

Pracownik ds. zaopatrzenia i sprzedaży

Wykształcenie co najmniej średnie (pożądane wyższe), co najmniej 3-letni staż pracy w działach zaopatrzenia, sprzedaży i marketingu.

1. Odpowiedzialność: zaopatrzenie KIS/CIS w materiały związane z działalnością, marketing działalności, oraz pozyskiwanie potencjalnych nabywców produktów działalności gospodarczej prowadzonej w CIS;
2. Posiadana wiedza z zakresu: ekonomii, handlu i biznesu, elementów prawa, metod i technik negocjacji, sprzedaży i marketingu;
3. Niezbędne cechy: komunikatywność, pomysłowość i kreatywność;
4. Umiejętności: nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, pozyskiwania i przekonywania klientów, podejmowania szybkich i trafnych decyzji oraz obsługi urządzeń biurowych.

Instruktor zawodu

Wykształcenie średnie zawodowe (pożądane wyższe zawodowe), powinien dysponować uprawnieniami pedagogicznymi, co najmniej 5-letni staż pracy na podobnym stanowisku.

1. Odpowiedzialność: za prowadzenie zajęć reintegracji zawodowej, za właściwe przygotowanie uczestników do egzaminu uprawniającego do wykonywania zawodu;
2. Posiadana wiedza z zakresu: praktycznej nauki zawodu w danej specjalności, pedagogiki oraz podstaw psychologii i socjologii;
3. Niezbędne cechy: podzielność uwagi, uzdolnienia techniczne i wyobraźnia, odporność emocjonalna;
4. Umiejętności: nawiązywania kontaktu i umiejętnego postępowania z ludźmi, wdrażania, i motywowania do systematycznej, i starannej pracy, współpracy i współdziałania z ludźmi.

Psycholog – terapeuta

Wykształcenie wyższe psychologiczne, powinien posiadać uprawnienia do prowadzenia psychoterapii, co najmniej 5-letni staż pracy w zawodzie.

1. Odpowiedzialność: za prowadzenie zajęć w ramach reintegracji społecznej, za stałą współpracę z pracownikiem socjalnym, doradcą zawodowym i instruktorem zawodu;
2. Posiadanie wiedzy z zakresu: metod i technik psychoterapii, oraz rozwiązywania problemów społecznych z zakresu uzależnień;
3. Niezbędne cechy: otwartość na problemy innych oraz chęć niesienia pomocy innym, empatia, cierpliwość i wytrwałość oraz odporność emocjonalna,

obiektywizm, tolerancja i dyskrecja;

4. Umiejętności: nawiązywania kontaktu z klientem, tworzenia atmosfery zaufania, życzliwości i akceptacji, przeprowadzania wywiadu, prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej i doradczej, motywowania klientów do aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu problemów zawodowych i społecznych.

Doradca zawodowy

Wykształcenie wyższe, preferowane wyższe kierunkowe: doradztwo zawodowe, psychologia, socjologia, pedagogika, co najmniej 3-letni staż pracy w zawodzie doradcy.

1. Odpowiedzialność: określenie predyspozycji zawodowych, określenie ścieżki rozwoju zawodowego i kariery zawodowej w indywidualnym planie zatrudnienia socjalnego lub kontrakcie socjalnym;
2. Posiadanie wiedzy z zakresu: psychologii, socjologii i pedagogiki, Zawodoznawstwa, oraz rynku pracy;
3. Niezbędne cechy: obiektywizm, tolerancja i dyskrecja, odporność emocjonalna, elastyczność postępowania, ciekawość poznawcza, twórcze podejście do rozwiązywania problemów;
4. Umiejętności: łatwe nawiązywanie kontaktu i postępowania z ludźmi, łatwe wypowiedzianie się w mowie i piśmie oraz przekonywanie, słuchanie i obserwacja, dostrzeganie i wczuwanie się w problemy innych.

Pracownik socjalny

Wykształcenie średnie z dyplomem uzyskania tytułu zawodowego w zawodzie pracownika socjalnego – pożądane wyższe kierunkowe, co najmniej 5-letni staż pracy w zawodzie.

1. Odpowiedzialność: opracowanie wspólnie z psychologiem-terapeutą, doradcą zawodowym i instruktorem zawodu „Indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego”, wnioskowanie w sprawie przedłużenia, zakończenia okresu uczestnictwa w zajęciach lub skierowania do zatrudnienia wspieranego;
2. Posiadana wiedza z zakresu: psychologii, socjologii i pedagogiki, elementów prawa, elementów medycyny;
3. Niezbędne cechy: życzliwość, troskliwość i cierpliwość a także bezstronność i bezinteresowność oraz otwartość na ludzi i ich problemy;
4. Umiejętność: łatwe nawiązywanie kontaktów społecznych, postępowanie z ludźmi – przekonywanie i nakłanianie do zmiany postaw i zachowań, panowanie nad emocjami.

VIII. Standardy mierzenia efektów reintegracji społecznej i zawodowej klubów i centrów integracji społecznej

1. Wskaźnik ponownego zatrudnienia - Wz

$$Wz = Uoz \times Uz$$

Gdzie:

Wz - % wskaźnik ponownego zatrudnienia,

Uz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej, którzy po jego zakończeniu podjęli zatrudnienie

Uoz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej ogółem.

2. Wskaźnik samozatrudnienia - Wsz

$$Wsz = Uoz \times Usz$$

Gdzie:

Wsz - % wskaźnik samozatrudnienia,

Usz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej, którzy po jego zakończeniu podjęli samozatrudnienie

Uoz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej ogółem.

3. Wskaźnik ponownego wykluczenia społecznego - Wws

$$Wws = Uoz \times Uws$$

Gdzie:

Wws - % wskaźnik osób, które po zakończeniu reintegracji zawodowej i społecznej uległy ponownemu wykluczeniu społecznemu

Uws – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej, ponownie wykluczonych społecznie po jego zakończeniu

Uoz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej ogółem.

4. Wskaźnik aktywności zawodowej i społecznej - Wa

$$Wa = Uoz \times Us$$

Gdzie:

Wa - % wskaźnik aktywności zawodowej i społecznej,

Us – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej, którzy usamodzielnili się pod względem zawodowym i społecznym po jego zakończeniu,

Uoz – liczba uczestników programu reintegracji zawodowej i społecznej ogółem.

PODSUMOWANIE

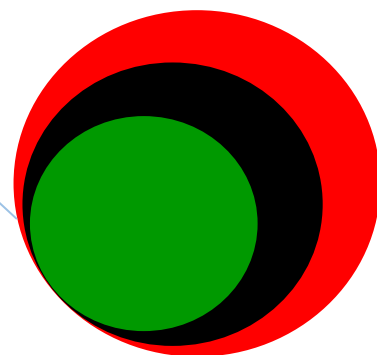
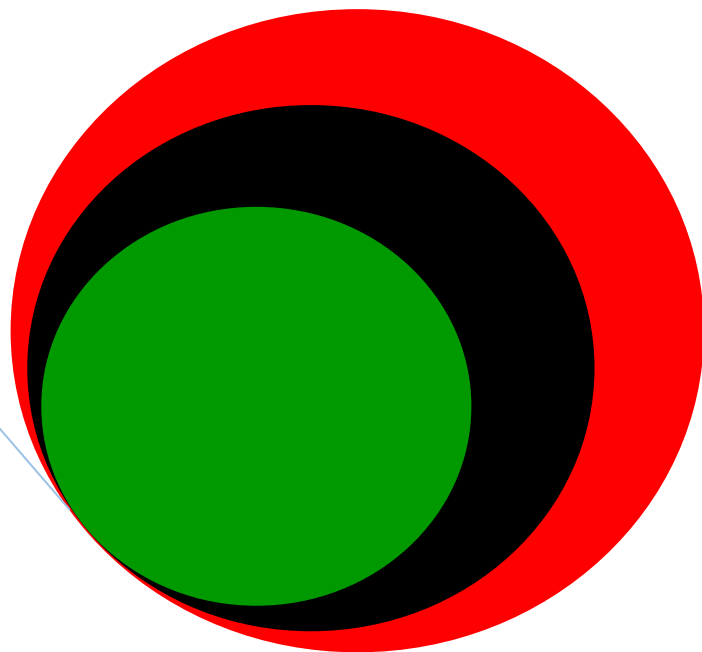
Zebrana w niniejszym opracowaniu wiedza nie wyczerpuje wszystkich zagadnień związanych z tworzeniem Klubów i Centrów Integracji Społecznej, ani nie stanowi katalogu zamkniętego wskazówek dla procesów organizacji tych podmiotów.

Warto w momencie inicjowania procesu skorzystać z podpowiedzi praktyków, a przynajmniej z doświadczeń najstarszych jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego.

Dzisiaj konsolidacja środowiska podmiotów zatrudnienia socjalnego ma wymiar nie tylko krajowy, którego reprezentantem stał się Ogólnopolski Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej, ale także wymiar regionalny gdzie można odnotować powstanie takich platform współpracy jak m.in.:

- Konwent Klubów i Centrów Integracji Społecznej Lubelszczyzny z siedzibą w Chełmie,
- Pomorski Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej z siedzibą w Gdańsku,
- Zachodniopomorski Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej z siedzibą w Łobzie,
- Dolnośląskie Forum Centrów i Klubów Integracji Społecznej we Wrocławiu,
- Śląski Konwent Podmiotów Reintegracyjnych w Katowicach.

Warto też pamiętać o Radzie Zatrudnienia Socjalnego, działającej przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki 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

Janów Lubelski, sierpień 2017