



Wtórna analiza badań empirycznych dotyczących stanu reintegracji społecznej

Przegląd dotyczy badań zrealizowanych w latach 2004 - 2017

Arkadiusz Karwacki



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





Minęło już ponad 14 lat od wprowadzenie w życie Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 roku Nr 43, poz. 225, późn. zm.), w której określono zasady funkcjonowania kluczowych podmiotów świadczących usługi reintegracyjne w Polsce wobec osób doświadczających procesów marginalizacji w życiu społecznym i zawodowym. Jak wskazano, celem stworzenia możliwości do funkcjonowania tych podmiotów było rozwijanie praktyk aktywizujących poprzez wykorzystanie usług reintegracji społecznej i zawodowej. Na przestrzeni kilkunastu lat systematycznie zwiększała się liczba tych podmiotów i jednocześnie „mury” tych instytucji opuszczały kolejne grupy „absolwentów”. Kluczowe są jednak efekty oddziaływania tychże podmiotów na deficyty, z którymi trafiali do nich beneficjenci ich wsparcia, potencjału rozwijania ich zasobów, co sprowadza się do rezultatów w zakresie ich usamodzielnienia w sferze społecznej i zawodowej. Skuteczność i efektywność centrów integracji społecznej czy klubów integracji społecznej jest wypadkową wielu czynników: systemu formalno-prawnego, potencjału kadr tych podmiotów, jakości lokalnej współpracy w ramach systemu pomocy i integracji społecznej, jakości procesów zarządzania konkretnymi podmiotami i zakresu usług oferowanych beneficjentom wsparcia, charakteru lokalnego rynku pracy. Powyższa lista jest naturalnie nie kompletna i można by tu wskazywać kolejne uwarunkowania, które mogą być istotne w analizach skutków funkcjonowania CIS-ów czy KIS-ów. Badacze od 2004 roku starali się przedkładać kolejne opracowania obrazujące meandry funkcjonowania systemu reintegracji społecznej i zawodowej, opierając się w tym względzie w badaniach empirycznych (inspirowanych zainteresowaniami autorów badań ale także organizowanych przez centralne instytucje np. w formie monitoringów ustawy).

Niniejszy raport stanowi przegląd badań i analiz dotyczących funkcjonowania Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej zrealizowanych na przestrzeni lat 2004-2017 a także doświadczeń aktywizacyjnych ośrodków pomocy społecznej (przede wszystkim w postaci wykorzystania instytucji kontraktu socjalnego), które wiąże się z praktyką reintegracyjną (wprost i nie wprost). Głównym kierunkiem niniejszego przeglądu jest





analiza stanu, sposobu funkcjonowania, efektywności podejmowanych działań reintegracyjnych oraz wskazania badanych podmiotów oraz oferty kierowanej do beneficjentów. W niniejszym dokumencie zaprezentowane zostaną badania, które dotyczą przede wszystkim praktyk reintegracyjnych, do których „pole” stworzyło wprowadzenie w życie „Ustawy o zatrudnieniu socjalnym”, na mocy której w 2003 roku zaczęto tworzyć Centra Integracji Społecznej i Kluby Integracji Społecznej. Funkcjonowanie tak nowych w polskiej rzeczywistości podmiotów wiązało się z wieloma wyzwaniami. Celem niniejszego raportu jest zatem zgłębienie zarówno praktyki funkcjonowania tych podmiotów, jak i uwarunkowań ich skuteczności oraz efektywności, które przybierają postać zarówno dobrych praktyk (zaprezentowanych np. w raporcie w postaci standardów zarządzania usługami reintegracyjnymi), jak i barier, problemów, które podmioty te napotykały w swojej działalności. Raport uwzględnia prezentację kolejnych studiów empirycznych, z uwzględnieniem prezentacji ich założeń metodologicznych a także podstawowych wniosków, które sformułowano na podstawie tychże badań. W treści raportu wykorzystano najistotniejsze treści tychże opracowań tak, aby raport stanowił kompletny przegląd dotychczasowych badań (a przede wszystkim ich rezultatów w formie wniosków, rekomendacji, postulatów), stanowiąc odpowiednią podstawę do dalszych prac projektujących założenia w poszerzaniu profilu świadczonych usług i konstruowania Krajowej Sieci Reintegracji.

Monitoring ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Funkcjonowanie Centrów Integracji Społecznej w Polsce

(grudzień 2004 r.; opracowanie: Wojciech Zarzycki – Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka)

Metodologia monitoringu

Badanie objęło 7 instytucji (w trzech przypadkach podmiotami tworzącymi CIS były organizacje pozarządowe). Zadanie realizowane było od września do grudnia 2004 roku (po części także w 2005 roku). Monitoring opierał się na następujących zasadach: oceniano wpływ programów CIS na uczestników w obszarach: wypracowywania umiejętności pozwalających na kształcenie ról społecznych, nabywania umiejętności zawodowych, nauki planowania życia i



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





zaspokajania potrzeb własnym staraniem, uczenia umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi, podejmowania zatrudnienia z pomocą urzędu pracy oraz samozatrudnienia. Analizie podlegały: indywidualny program zatrudnienia socjalnego dla każdego uczestnika, szkolenia zawodowe, utworzenie grup wsparcia i grup samopomocowych, rodzaj uruchamianej działalności gospodarczej, zatrudnienie wspierane, podjęcia samozatrudnienia.

Ustalenia monitoringu

1. W sferze reintegracji zawodowej szczególną rolę odgrywają następujące czynniki: rola instruktora zawodu i rodzaj jego współpracy z grupą, praca nad poprawnymi nawykami w czasie zatrudnienia, perspektywa zatrudnienia, jaką dają nowe umiejętności zawodowe, rola więzi pomiędzy pracownikami w grupie.
 - Poszczególne CIS realizują lub planują programy reintegracji zawodowej, określają różne modele nabywania umiejętności, np. mamy do czynienia z intensywnym przygotowaniem uczestników pod kątem zatrudnienia wspieranego przy współpracy z konkretnymi przedsiębiorcami, w warunkach ograniczeń lokalnego rynku (brak możliwości zatrudnienia wspieranego) identyfikuje się lokalne potrzeby pod kątem orientacji na spółdzielczość socjalną.
 - W ramach reintegracji zawodowej za kluczowe aktywności autorzy monitoringu uznali: kontakty pracowników CIS z rynkiem pracy, umiejętności znajdowania nisz ekonomicznych na rynku pracy, zainteresowanie kierownictwa CIS ukierunkowaniem beneficjentów na zatrudnienie wspierane lub spółdzielnie socjalne.
2. W ramach reintegracji społecznej autorzy monitoringu stwierdzili, że najważniejsze jest postrzeganie jej w powiązaniu z reintegracją zawodową. W tym względzie wyraźne jest zróżnicowanie CIS tworzonych przez organizacje pozarządowe oraz przez samorządy lokalne (oferta). Podstawowe formy aktywności niezbędne w tym zakresie stanowią: zajęcia z przedsiębiorczości, etyki pracy, aktywnych metod poszukiwania pracy, warsztaty motywacyjne, naukę: planowania życia, języka angielskiego, obsługi komputera, grupy samokształceniowe, warsztaty psychologiczne, warsztaty integracji grupowej, poznawania





- siebie, rozwoju osobistego, podejmowania decyzji, pogadanki dotyczące rozwiązywania problemów uzależnień itp.
3. Według autorów monitoringu kierownictwo CIS wskazuje na następujące problemy:
- 1) przedstawiciele CIS „samorządowych” sądzą, że ustawa bardziej preferuje organizacje pozarządowe w tworzeniu i prowadzeniu centrów (jako gospodarstwo pomocnicze, konieczność dostosowania do specyficznych przepisów, np. dotyczących przetargów);
 - 2) przedstawiciele CIS „pozarządowych” widzą preferencję samorządu, łatwiejszy dostęp do finansowania ze środków gminnych – dofinansowanie do 90% budżetu, gdy pozarządowe dostają 250 złotych na osobę dziennie;
 - 3) bariery prawne – niezgodność w ustawodawstwie polskim i reguły EFS, kogo określamy osobą długotrwale bezrobotną (24 miesiące bez pracy 36 miesięcy), niesłuszność utrzymywania przelicznika na działalność CIS jako iloczynu sumy pracowników zatrudnionych nie krócej niż rok i uczestników, przez 50% wartości zasiłku dla bezrobotnych, interpretacje ustawy o zatrudnieniu socjalnym w kwestii finansowania, brak możliwości rozpoczęcia działalności CIS od pierwszego dnia z pełną liczbą uczestników;
 - 4) bariery ekonomiczne – opóźnienia w otrzymywaniu dotacji, co nie pozwala na utrzymanie płynności finansowej i bardzo utrudnia jakiegokolwiek planowanie.
4. Autorzy monitoringu formułują podstawowe wnioski: 1) nie powstał żaden CIS typowy dla terenów wiejskich, 2) partnerzy społeczni mają bardzo dobrą opinię o CIS; 3) należy położyć nacisk na kształcenie kadry i wypracowanie innych niż dotychczas metod pracy; 4) istnieje konieczność budowania partnerstwa i współpracy pomiędzy uczestnikami CIS i kadra; 5) ważne jest tworzenie perspektyw realnej poprawy warunków życia i podjęcia odpowiedzialności za losy absolwentów CIS po zakończeniu programów; 6) jednym z najważniejszych wyzwań będzie tworzenie przedsiębiorstw społecznych przy CIS oraz przygotowanie absolwentów do tworzenia spółdzielni. O powodzeniu absolwentów centrów na rynku decydować będą (w opinii autorów monitoringu) następujące czynniki: 1) stopień integracji społecznej uzyskany w grupach, warsztatach i wypracowana etyka; 2) stopień





przygotowania zawodowego w ramach różnych form wsparcia w CIS;
3) możliwość kapitałowa spółdzielni i innych przedsiębiorstw tworzonych w ramach działań organizacji trzeciego sektora.

Raport z monitoringu działania Centrów Integracji Społecznej – 1,5 roku po uchwaleniu ustawy o zatrudnieniu socjalnym, (Ewa Leś, Sławomir Nałęcz, Warszawa 2005).

Metodologia monitoringu

Prace badawcze były realizowane od października 2004 do 15 lutego 2005 roku. Monitoring ustawy o zatrudnieniu socjalnym objął jedynie 5 centrów integracji społecznej, ponieważ tylko te placówki prowadziły działalność w chwili realizacji badań terenowych. Dane zbierano za pomocą kwestionariusza ankiety kierowanej do uczestników – zwrotów było około 75%. Przeprowadzono także wywiad zogniskowany z 1 grupą uczestników w każdym centrum, wywiad pogłębiony z kierownictwem każdego CIS, wywiady z pracownikami i przedstawicielami jego otoczenia, wywiady z członkami zespołu oceniającego wnioski o nadanie statusu CIS oraz analiza tego wniosku oraz innych dokumentów podmiotów.

Ustalenia monitoringu

1. Liczba uczestników wahała się od 25 do 50 w ramach jednego pomiotu – 2/3 wszystkich uczestników stanowiły osoby bezrobotne, minimalna przewaga mężczyzn (55%), 45% uczestników to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym; 70% miało przygotowanie do pracy w przynajmniej jednym zawodzie. Połowa uczestników nie uzyskiwała żadnych dochodów tuż przed przyjściem do CIS. W ramach umowy o pracę centra zatrudniały od 11 do 14 pracowników.
2. Diagnoza wykazała realność zaistnienia „silnych selekcji pozytywnych” oraz „silnych selekcji negatywnych” w rekrutacji do CIS – w jednym przypadku kierowano się zatem wysokim stopniem zmotywowania kandydatów na uczestników programu CIS jako gwarancie ukończenia programu i podjęcia zatrudnienia, a także (w jednym centrum) orientowano się na tych, którzy żyją w najbardziej dramatycznych warunkach.



3. W prawie połowie przypadków Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego ustalają dla uczestnika pracownicy centrum za jego zgodą i równie często sam zainteresowany wspólnie z nimi. Część uczestników CIS (12%) skorzystała ze zmiany IPZS. Autorzy raportu podkreślają, że w trakcie wywiadów z personelem centrum, z obserwatorami zewnętrznymi, ale i z samymi uczestnikami programów można było usłyszeć pozytywne oceny skuteczności przyjętych metod reintegracji – korzystne zmiany sytuacji życiowej, nabieranie dystansu do swojej sytuacji, powstawanie więzi międzygrupowych, solidarności grupowej, odzyskiwanie motywacji do pracy.
4. W sferze dopasowania formy reintegracji zawodowej do lokalnego rynku autorzy monitoringu wskazują na trzy podejścia: 1) zorientowanie na przekazywanie umiejętności i prowadzenie działalności usługowej CIS w tych branżach, gdzie od pracownika nie są wymagane wysokie kwalifikacje i istnieje stosunkowo dużo miejsc pracy (np. usługi porządkowe); 2) uplasowanie działalności usługowej, wytwórczej lub handlowej na lokalnym rynku pracy opartej na poszukiwaniu nisz, niezaspokojonych potrzeb indywidualnych lub publicznych (np. usługi opiekuńcze, krawieckie); 3) zindywidualizowane poszukiwanie miejsca dla absolwentów CIS u lokalnych pracodawców lub w strukturach instytucji tworzącej centrum (np. forma stażu).
5. W obrębie wskaźników efektywności działań CIS warto odnotować następujące dane – rotację uczestników na poziomie 19% (najczęściej ze względu na łamanie zasad przez uczestników [nieobecność, alkohol, niesubordynacja], dobrowolne rezygnacje [zatrudnienie lub podjęcie nauki], przyczyny zewnętrzne [śmierć, odwieszenie wyroku, stan zdrowia]), pozytywne oceny dokonywane przez uczestników programów (na poziomie 80–90%) w odniesieniu do otwartości personelu, adekwatności zajęć do potrzeb, deklaracje zaistnienia pozytywnych zmian w sferze własnych finansów (66%), posiadania większej grupy znajomych (47%), punktualności (36%), znalezienia zatrudnienia (36%), umiejętności zawodowych (32%). Co ważne – 91% uczestników ma jakąś wizję tego, co będzie robić po ukończeniu zajęć CIS.





6. Istnieją powszechne (3 na 5 podmiotów) problemy ze stabilnością finansową CIS – zapewnienie pokrycia kosztów realizacji zadań i przewidywalna ciągłość działania do końca okresu 3 lat, na jaki otrzymały status centrum. W centrach utworzonych przez jednostki administracji samorządu największa część środków pochodzi z funduszy gminnych, w CIS „obywatelskich” najważniejsze są jednorazowe zasilenia z Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych czy Ministerstwa Polityki Społecznej
7. **Podstawowe bariery w działalności centrów wskazywane przez autorów raportu to:**
status gospodarstwa pomocniczego – brak osobowości prawnej (decyzyjność), sprzeczność norm prawnych dotyczących funkcji gospodarstwa; (2) brak funduszy na rozruch CIS; zaburzenia płynności finansowej – zbyt długi czas refundacji świadczeń integracyjnych; (3) odmowy udzielania dotacji przez Urząd Marszałkowski, udzielanie dotacji o zaniżonej wysokości (reperkusje nieobligatoryjnego sformułowania art. 8 ustawy); (4) niedostateczna informacja o ustawie o zatrudnieniu socjalnym, słabe zainteresowanie władz wojewódzkich tworzeniem CIS, brak propozycji szkoleń dla kadry centrów, ograniczenia lub brak środków na działalność CIS przy jednoczesnym zwróceniu uwagi na duże zróżnicowanie ich kondycji finansowej.
8. Dodatkowo raport uwzględnia szczegółowe rekomendacje do ustawy w sferze przepisów ogólnych, zasad tworzenia centrów integracji społecznej, zasad działalności (tu ważne są nowe zasady współpracy z powiatowym urzędem pracy (PUP), nowe wzory formularzy refundacji i zaliczek, ujednoczone wzory wymogów odnoszących się do dokumentacji bieżącej, wprowadzenie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej dla CIS, dopisanie psychologa jako obowiązkowego członka personelu centrum, zapewnienie środków na specjalistyczne badania lekarskie, większej autonomii decyzyjnej dla kierownictwa CIS względem instytucji „macierzystej”, nowe normy dotyczące wymagań potwierdzania nabytych umiejętności zawodowych i dookreślenia formy zaświadczenia o ukończeniu funkcjonowania CIS), zasad kierowania do centrum, zasad uczestnictwa w centrum (np. obligatoryjność monitorowania absolwentów przez CIS, ustawowe gwarancje obligatoryjności zatrudnienia wspieranego, regulacje minimalnego okresu uczestnictwa





w CIS (2–3 miesiące dla osób o dużym potencjale), zatrudnienia wspieranego (obowiązkowe dla kierownictwa CIS poszukiwanie i podpisywanie porozumień z lokalnymi przedsiębiorcami w zakresie popytu na pracę po CIS), czy klubu integracji społecznej (nieprecyzyjne zapisy w ustawie na temat CIS, formuła prawna centrum powinna postać w gestii członków).

Badanie skuteczności reintegracji społecznej i zawodowej – monitoring ustawy z dn. 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (pod redakcją E. Leś, Warszawa, Instytut Studiów Politycznych PAN 2007).

Metodologia monitoringu

Prace badawcze realizowano od stycznia do czerwca 2007 roku, natomiast badania terenowe w okresie kwiecień -maj 2007. Obiektem badań były centra integracji społecznej według stanu na koniec 2006 roku. Badaniu poddano: 1) te centra, które na koniec 2006 roku zakończyły pełny cykl zajęć z przynajmniej jedną grupą uczestników, tzn. miały minimum jedną grupę absolwentów (19 CIS), w tym 7 centrów objęto badaniem pogłębionym (wywiady z pracownikami odpowiedzialnymi za reintegrację społeczną i zawodową oraz z kierownictwem, ale także przedstawicielami instytucji i organizacji z otoczenia centrum, ankieta audytoryjna z uczestnikami CIS); 2) te centra, które na koniec 2006 roku nie ukończyły jeszcze cyklu zajęć IPZS i nie miały absolwentów. Na zbiorowość tę składały się te centra, które wówczas przyjęły już uczestników (18 CIS) oraz te, które do tego się jeszcze przygotowywały (12 CIS). Podstawowa metoda – ankieta z pytaniami dotyczącymi sytuacji ekonomicznej i kadrowej centrum.

Ustalenia monitoringu

1. Sytuacja organizacyjna i finansowa – 19 centrów posiadało status CIS oraz prowadziło zajęcia z uczestnikami i zakończyło przynajmniej jedną edycję, 18 centrów posiadało status, ale nie zakończyło jeszcze cyklu zajęć, 16 centrów nie prowadziło jeszcze zajęć (planowało, nie posiadało statusu, nie podjęły działalności i brak kontaktu).





2. Spośród 37 centrów integracji społecznej, które prowadziły zajęcia na koniec 2006 roku, 51% było zlokalizowanych w małym mieście lub na wsi (do 20 tys. mieszkańców), 30% w dużych miastach (powyżej 100 tys.); 51% centrów prowadziły organizacje pozarządowe lub podmioty wyznaniowe – reszta to gospodarstwa pomocnicze instytucji samorządowych (w centrach, które rozpoczęły zajęcia, ale nie ukończyły cyklu, wzrasta odsetek podmiotów prowadzonych przez organizacje pozarządowe – 66%).
3. Centra na ogół miały lokal do prowadzenia działalności. Średnio dysponowały (te z ukończonym przynajmniej jednym cyklem) kwotą wpływów rocznych na poziomie 1067 tys. zł. Duże środki finansowe pochodzą z umiejętnego pozyskiwania funduszy europejskich – udział środków z EFS w ogólnej kwocie wpływów pozyskanych przez CIS z ukończoną przynajmniej jedną edycją wyniósł w 2006 roku 43%.
4. Z korzystaniem ze środków EFS wiążą się problemy: pracownicy centrów wskazują, że wiąże się z tym nieprzewidywalność budżetu CIS w warunkach braku pewności przyznania dotacji, problemy z płynnością finansową, a w konsekwencji problemy z finansowaniem personelu w okresie oczekiwania na środki z EFS, przyzwyczajanie się samorządu lokalnego do mniejszej partycypacji w finansowaniu kosztów działania centrum, konieczność wykazania się wkładem własnym, demotywujący do prowadzenia działalności odpłatnej system określania możliwej do uzyskania kwoty dotacji z EFS.
5. Miesięczny koszt działania CIS (bez świadczeń integracyjnych) wynosił przeciętnie 1680 złotych. Największe pozycje wśród wydatków to koszty wynagrodzenia personelu wraz z pochodnymi (41% ogólnej sumy wydatków), świadczenia integracyjne – 17%. Koszty wynagrodzenia personelu wraz z pochodnymi stanowią 41% ogólnej kwoty kosztów. Spośród innych pozycji wydatków CIS skomentowania wymaga niski poziom kosztów inwestycyjnych (1%).
6. W centrach integracji społecznej, które przed końcem 2006 roku zakończyły przynajmniej jeden pełny cykl IPZS, liczba pracowników oscylowała od 4 do 23 osób. Przeciętnie (tam, gdzie są już absolwenci) – 13 osób na etat, 2,3 w wymiarze godzinowym. Wśród personelu



65% to kobiety, wykształcenie wyższe posiada 51% pracowników CIS zatrudnionych na umowę o pracę.

7. Według autorów monitoringu, problemy – bariery związane z personelem wymagające zmiany, a wpływające na jakość usług, to:

- 1) relacja pracowników CIS do uczestników;
- 2) część kadry nie ma właściwego przygotowania merytorycznego, zdobywa je z trudnością w trakcie pracy w CIS;
- 3) brak bodźców pozytywnych;
- 4) w konsekwencji duża rotacja kadry.

8. W 2006 roku średnio uczestniczyło w programach 34,5 osoby. Zdecydowanie największą część uczestników centrów stanowią osoby długotrwale bezrobotne (79,3%).

9. Przeciętna długość drogi, którą muszą pokonać uczestnicy z tej samej gminy, gdzie ulokowany jest CIS, wynosi 4 kilometry, mieszkańcy z innej gminy – średnio 18 kilometrów. Realny jest proces rezygnacji uczestników ze względu na odległość od miejsca zamieszkania.

10. Reintegracja społeczna – stosowane formy: kształcenie umiejętności właściwego pełnienia ról społecznych, rozwój osobisty, umiejętności prawidłowych relacji z innymi przez warsztaty terapeutyczne, edukacja ogólna, grupy wsparcia lub samopomocowe, zorganizowanie czasu wolnego. Metody: praca podczas zajęć, praca po godzinach uczestnictwa w centrum (czas wolny), integracja ze środowiskiem lokalnym. Przynajmniej 90% uczestników poszczególnych zajęć uznało je za pożyteczne lub pomocne. Najwyżej ocenione zostały zajęcia dotyczące racjonalnych sposobów gospodarowania pieniędzmi: najniżej oceniono indywidualne konsultacje z terapeutą.

11. Zdaniem autorów monitoringu, zupełnie niedoceniane jest nabycie formalnych uprawnień, takich jak możliwość bezpłatnego leczenia, uzyskania dokumentów czy posiadania konta w banku. Pobyt w CIS rzadko poprawiał relacje interpersonalne uczestników z bliskimi osobami. Ale 87% uczestników zajęć centrum uznało, że w CIS otrzymuje odpowiednią pomoc w powrocie do normalnego życia.



12. Spośród badanych 44% widzi słabości CIS, z czym wiążą się wskazywane konkretne postulaty, jakie realizatorzy badania zebrali od swoich respondentów: 1) głównym problemem dla badanych była wysokość świadczeń integracyjnych; 2) zmiana stosunku personelu do beneficjentów programów; 3) waga praktycznej nauki zawodu – możliwość zwiększenia wyboru zajęć w ramach warsztatów, aby zajęcia praktyczne stanowiły większą część edukacji praktycznej.
13. **Prognozy autorów monitoringu: w przyszłości nastąpi rozszerzenie oferowanych usług o:**
- 1) pomoc prawną;
 - 2) zapewnienie opieki nad dziećmi, wprowadzenie specjalistycznych treningów psychologicznych do istniejących bloków zajęć, zwiększenie zajęć z profilaktyki uzależnień, uruchomienie nowych warsztatów.
14. Reintegracja zawodowa – ustalając programy reintegracji zawodowej bierze się pod uwagę: analizę możliwości uczestników, wpływ uczestników, rozpoznanie zapotrzebowania lokalnych przedsiębiorców, dostęp do zleceń jednostek samorządu terytorialnego, wykorzystanie łatwo dostępnych zasobów sprzętowych. W badaniach CIS stwierdzono wysoki poziom usług reintegracji zawodowej (trudno jednak znaleźć podstawy tego sądu wskazane przez autorów monitoringu!). W centrach najczęściej prowadzone są zajęcia o charakterze kursów, na których można poprawić kwalifikacje zawodowe lub nabyć umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy. Podstawowe formy reintegracji zawodowej: praktyczna nauka zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych, pomoc w przekazywaniu ofert, grupowe zajęcia na temat samodzielnego uzyskiwania pracy, indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym, przygotowanie do pracy: u pracodawcy, do pracy na otwartym rynku pracy, w spółdzielni socjalnej.
15. W centrach bardzo dużą wagę przywiązywano do organizowania praktyk zawodowych u pracodawców lokalnych. Ważne jest działanie centrów na rzecz dostosowania profilu zawodowego do nisz i potrzeb lokalnego rynku – przed pojęciem decyzji o uruchomieniu





poszczególnych typów warsztatów reintegracji zawodowej przeprowadzono rozpoznanie lokalnego popytu na dobra i usługi.

16. Zadziwiająca jest informacja, że odsetek bezrobotnych po ukończeniu programu był niezależny od kwalifikacji zdobytych w CIS (s. 69 –ten sam odsetek osób, które zdobyły i nie zdobyły kwalifikacji)!
17. Mężczyźni rzadziej niż kobiety kończą pełny cykl zajęć w CIS. Wszystkie kategorie osób poza długotrwale bezrobotnymi mają problemy z utrzymaniem się w programie. Według danych o 66,9% uczestników zaraz po ukończeniu indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego 26,8% znalazło zatrudnienie na ogólnych zasadach, 9,2% przy robotach publicznych, 3,7% w ramach zatrudnienia wspieranego u pracodawcy oraz zaledwie 2% w spółdzielniach socjalnych – 40,6% po programie było bezrobotnymi.

18. Wnioski i rekomendacje autorów monitoringu:

- 1) doprecyzowania wymagają zapisy: zaprzestania realizacji programu, trwałego opuszczenia programu przez uczestnika, uporczywego naruszenia przez uczestnika postanowień programu, zasad usprawiedliwienia nieobecności, zasad jednoznacznego traktowania i rozliczania zwolnień lekarskich,
- 2) wskazane jest podniesienie wysokości świadczenia integracyjnego z 80% do 100% zasiłku dla osoby bezrobotnej;
- 3) należy doprecyzować przepisy dotyczące możliwości udziału w programie osób mających nawrót choroby alkoholowej oraz osób uzależnionych;
- 4) wskazane jest dodanie zapisu nadającego prawo do urlopu dla uczestników;
- 5) ważny jest system motywacyjny w formie nagród pieniężnych, płatnych dni wolnych;
- 6) ważne jest stworzenie przepisów umożliwiających CIS udzielanie wsparcia absolwentom CIS;
- 7) ważne jest przedłużenie okresu próbnego uczestnictwa i wydanie wniosku kwalifikacyjnego na kolejne 11 miesięcy powinno być w gestii kierowników CIS;
- 8) należy rozszerzyć kategorie osób „kwalifikowanych” do CIS o zagrożonych wykluczeniem społecznym;





9) podkreślono też słabe umocowanie pracownika socjalnego CIS w systemie na rzecz inkluzji społecznej.

19. **Rezultaty monitoringu według jego autorów: zalety** – wskazanie na niekwestionowany wkład CIS na realizację nowej polityki społecznej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej. Stopa bezrobocia po programie spadła w latach 2004–2006 o prawie 20%. Pracownicy CIS są dobrze oceniani w zakresie usług reintegracji społecznej lub zawodowej; **wady** – potrzeba wzmocnienia roli ustrojowej samorządów w zakresie wspierania aktywnych form, osiąganie stabilności ekonomicznej centrów, np. przez odblokowanie możliwości prowadzenia odpłatnej działalności gospodarczej oraz potrzeba organizowania szkoleń dla pracowników centrów. Zbyt rzadko prowadzi się zajęcia prowadzące do nabycia kompetencji prowadzenia spółdzielni socjalnej.

Badanie: Potencjał ekonomiczny i społeczny oraz funkcje Centrów Integracji Społecznej (prezentacja autorstwa Marty Daneckiej, 2008)

Ustalenia monitoringu

1. Liczebność, dynamikę i wewnętrzne zróżnicowanie centrów – grudzień 2005 roku (35 jednostek), grudzień 2007 roku (55 podmiotów) – dominujące formy: gospodarstwa pomocnicze instytucji samorządowych oraz organizacje pozarządowe świeckie.
2. Potencjał ekonomiczny – zatrudnienie (rok 2007 – liczba etatów przeliczeniowych – średnio 5,4 uczestnika na jednego pracownika [norma: 153,4], średnio zatrudnionych 13 osób, w sumie około 390 osób).
3. Potencjał ekonomiczny – przychody (rynkowe około 10%, darowizny 2-5%, nierynkowe [dotacje EFS] 43%, dotacje samorządowe 24%; środki na świadczenia integracyjne z PUP – 16% wpływów).



4. Koszty funkcjonowania CIS na jednego uczestnika - średnio 1,7 tys. złotych (w centrach „samorządowych” średnio 1,4 tys., w „pozarządowych” średnio 2,3 tys. złotych); 41,5%, to koszty pracy, 17% to koszty świadczeń integracyjnych. Nadwyżka przychodów nad kosztami to średnio 4,5%.
5. Praca społeczna w CIS, to odpowiednik zatrudnienia 5 pełnoetatowych pracowników.
6. Funkcje CIS: zatrudnieniowa: 88% pracuje w CIS na podstawie umowy o pracę, kadra jest młoda (średni wiek – 36 lat), 51% kadry ma wyższe wykształcenie; świadczenia usług w zakresie aktywizacji zawodowej i pomocy wykluczonym – wsparcie dla około 1000 osób (średnio 35 osób). Zaspokajania potrzeb społeczności lokalnej – 100% podmiotów potwierdza działanie na rzecz społeczności lokalnej, gminny zasięg inicjatyw oraz transfer produkcji lub usług na rzecz lokalnego rynku; demokratyczna – 33% CIS posiada radę albo samorząd uczestników.
7. Uznaje się, że usługi są wyjątkowe (kompleksowe działanie aktywizacyjne i integracyjne) oraz innowacyjne (łączenie reintegracji społecznej i zawodowej).
8. **Autorzy prognozują perspektywy** (wzrost liczby placówek, wzrost popytu na usługi, poprawę sytuacji finansowej), **bariery** (przepisy dotyczące przyznawania pomocy publicznej – bez względu na prowadzenie działalności gospodarczej, zapisy dotyczące finansowania działania – bez względu na organ założycielski) i czynniki wspierające rozwój CIS (stabilność finansowa – oparta na pewnej pomocy [wzmocnienie roli samorządów], a nie na dotacjach unijnych), nowa, wspólna dla wszystkich CIS forma organizacyjna (połączenie swobody działalności gospodarczej przy wykorzystaniu środków budżetowych bez względu na organ prowadzący), regulacje dotyczące dyscypliny uczestnictwa, monitoring losów absolwentów, potrzeby szkoleniowe pracowników CIS (wsparcie finansowe, ścieżki kariery).

K. Dudzik, T. Kucharski. Przedsiębiorstwa społeczne. Dobre praktyki (Zakłady aktywności zawodowej oraz centra integracji zawodowej), w:





Jerzy Hausner (red.), Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce. Teoria i praktyka. Kraków: MSAP 2008, s. 35–74.

Funkcjonowanie CIS („Interio”) napotyka bariery – jedną z nich są regulacje prawne, traktujące centrum jak inne jednostki samorządu terytorialnego (zatrudnienie wymaga konkursu – specyfika centrum i jego potrzeb nie jest tu uwzględniana), barierą jest brak wykwalifikowanej kadry oraz niska wiedza przedstawicieli administracji publicznej w zakresie reintegracji społecznej (problemy współpracy). Centrum orientuje się na założenie spółdzielni i przygotowanie uczestników do rozpoczęcia działalności w jej ramach. Podstawową kwestią w kontekście powodzenia reintegracji jest równoczesne prowadzenie procesu reintegracji społecznej i zawodowej oraz zaangażowanie pracowników centrum.

Projekt „Stokrotkowy Dom” prezentacja kończąca projekt, Toruń 2006. Metodologia monitoringu projektu „Stokrotkowy Dom”

Monitoring projektu opierał się na badaniach ankietowych, w których w charakterze respondentów wzięli udział zarówno beneficjenci ostateczni projektu, jak i personel.

Ustalenia monitoringu

1. Badanie wykazało, że pracę instruktorów grup oraz pracowników reintegracji społecznej oceniono na 4,4; średnia ocen zadowolenia z uczestnictwa w projekcie wyniosła 4,24, ocena zajęć społecznych – 4,20, ocena reintegracji zawodowej – 3,70 (skala ocen: 1-5); badani wskazywali kino (95%), jako najlepszą formę alternatywnego spędzania czasu.
2. W sferze rezultatów projektu wskazano na: 56 uczestników, 40 absolwentów, 31 zatrudnionych; dominował styl skoncentrowany na zadaniu; wskazywano też na szereg innych rezultatów bez danych statystycznych (wzrost wiary we własne możliwości, zwiększenie motywacji itp.).

Podstawowe problemy w realizacji projektu zdiagnozowane przez jego realizatorów to:

(1) niejasne i niewystarczające regulacje prawne (długotrwałe bezrobocie, brak systemu motywacji





finansowej, ubezpieczenia, urlop, nieobecności), (2) opór psychologiczny przed zmianą, nastawienie roszczeniowe, brak motywacji, specyfika doświadczeń uczestników (np. kradzieże), powrót do uzależnień, negatywne stereotypy, (3) problemy z rekrutacją, (4) trudność z zachowaniem równości szans kobiet i mężczyzn, (5) fluktuacja uczestników, (6) zwolnienia lekarskie.

K. Piątek, A. Karwacki. Zagrożenie wykluczeniem społecznym w województwie kujawsko-pomorskim – element diagnozy. Perspektywa klubów integracji społecznej w gminach (Toruń, ROPS 2005).

Metodologia badania

Badanie przeprowadzone w województwie kujawsko-pomorskim za pomocą narzędzia w postaci kwestionariusza ankiety pocztowej, wysyłanej do wszystkich urzędów gminy w województwie. Kwestionariusz odesłali przedstawiciele blisko 90% gmin.

Ustalenia w ramach badania

Zrealizowane badanie pozwala wskazać kilka problemów, które należy uwzględnić w analizach „kondycji” podmiotów zatrudnienia socjalnego w Polsce:

1. Należy stwierdzić, że w dużych gminach (powyżej 50 tys. mieszkańców) województwa kujawsko-pomorskiego istnieje szerokie zapotrzebowanie na obecność w tworzonych klubach integracji społecznej programów przygotowujących do podjęcia zatrudnienia, natomiast w gminach małych ważne będzie uwzględnienie problemów rodzin, z czego na plan pierwszy wysuwają się psychologiczne skutki bezrobocia oraz problem funkcjonowania osób uzależnionych od alkoholu i ich rodzin.
2. Zdecydowana większość gmin województwa kujawsko-pomorskiego (prawie 90%) widziała potrzebę utworzenia klubu integracji społecznej na swoim terenie. Zdaniem przedstawicieli władz gmin, istniała duża szansa na wsparcie tych inicjatyw ze środków gminy w zakresie przekazania lokalu i pomocy organizacyjnej. Natomiast brak jest środków na utrzymanie





lokalu i na zatrudnienie etatowego pracownika. Należy podkreślić, że z przeprowadzonych badań wynika, że świadomość potrzeby utworzenia KIS zwiększa szansę na znalezienie środków do jego funkcjonowania. Dlatego też w pierwszej kolejności należy poszukiwać i wspierać te inicjatywy, które wynikają z oczywistych potrzeb, a co za tym idzie z aktywności, jaka w tym zakresie ma miejsce w konkretnej gminie.

3. **Problem braku minimalnych i niezbędnych środków finansowych do utworzenia i funkcjonowania KIS, może stać się zasadniczą i, często nie do przekroczenia, barierą ich istnienia.** Należy podejmować działania zmierzające do wprowadzenia regulacji prawnych (np. w formie rozporządzenia do ustawy o zatrudnieniu socjalnym), które będą umożliwiały gminom realne materialne wsparcie klubów.
4. Trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie KIS bez aktywności mieszkańców gminy w formie organizacji pozarządowych. Dotyczy to oczywiście sytuacji, gdy te organizacje biorą na siebie trud utworzenia klubu, ale także ważne jest, gdy organizacje pozarządowe wspierają gminy w tych działaniach. Ponieważ w województwie kujawsko-pomorskim jest wiele gmin, w których nie ma organizacji pozarządowych lub występują one rzadko, należy w tych sytuacjach bazować na samorządowych władzach gminnych, zarówno jako inicjatorach tworzących KIS, jak również jako animatorach ruchu obywatelskiego (na swoim terenie – także przez kluby).
5. Z badań wynika, że KIS powinny mieć swojego konkretnego i ściśle określonego gospodarza, którym będzie albo organizacja pozarządowa albo gmina (urząd gminy). Co do tego, kto ma być organizatorem i podmiotem prowadzącym KIS, nie ma zgodności. Faktem jest, że nawet deklaracje wzięcia odpowiedzialności za klub przez gminę nie wiąże się z deklaracją NIEZBĘDNEGO wsparcia (np. etatowy pracownik), co podważa wiarygodność deklaracji. W rezultacie niewiele gmin gotowych jest na tworzenie KIS.
6. I uwaga ostatnia, ale kto wie, czy nie najważniejsza: **trudno sobie wyobrazić jeden model klubu integracji społecznej w Polsce** czy nawet w województwie kujawsko-pomorskim. Powinno być wiele „odmian” klubów dostosowanych do zróżnicowanych warunków, w jakich



będą one powstawały i funkcjonowały. Uwaga ta wynika z naszych badań, w których (dodajmy) nie zostały uwzględnione jeszcze inne ważne głosy, w tym szczególnie przedstawiciele organizacji pozarządowych i samych zainteresowanych, czyli osób wykluczonych (wykluczających się). Pamiętać także należy o czynnikach destrukcyjnych (świadomych i nieświadomych), które różnie będą oddziaływały w poszczególnych gminach. Wyrazem tego może być jeden z wypełnionych kwestionariuszy, w którym respondent pisze, że KIS powinien być utworzony przez organizację pozarządową, a wcześniej napisał, że w gminie nie ma tego typu organizacji.

Badanie: „Pierwsze Ogólnopolskie Badania Klubów Integracji Społecznej. Cele i metody działania Klubów Integracji Społecznej”. Prezentacja wyników badania: Paulina Chodyra. „Kluby Integracji Społecznej – podsumowanie wyników badań”.

Metodologia badania

Celem badania było określenie potencjału społeczno-ekonomicznego KIS jako miejsca reintegracji społeczno-ekonomicznej i narzędzia edukacji w zakresie przedsiębiorczości społecznej. Badaniem zostały objęte kluby integracji społecznej z czterech województw (warmińsko mazurskie, zachodniopomorskie, świętokrzyskie, śląskie). Próba liczyła 87 podmiotów – otrzymano zwrot 46 kwestionariuszy w ramach badania ankietowego.

Ustalenia w ramach badania

1. Jednostkę tworzącą w większości są gminy (84%). Kluby tworzy się głównie ze względu na wysoki stopień bezrobocia oraz ubóstwa i wykluczenia społecznego, a ich głównymi celami jest reintegracja społeczna i zawodowa oraz działania prozatrudnieniowe.
2. Reintegracja społeczna jest realizowana przede wszystkim przez spotkania z psychologiem (74%), porady prawne (59%), grupy wsparcia (43,5%), grupy samopomocowe (42%), organizację czasu wolnego (50%), a reintegracja zawodowa przez poradnictwo zawodowe (87%), przekazywanie ofert pracy (70%), programy zatrudnienia tymczasowego (61%), szkolenia zawodowe (39%) oraz organizowanie staży i praktyk (15%).





3. Uczestnikami zajęć w KIS są osoby długotrwale bezrobotne (97%), samotni rodzice (66%), osoby uzależnione od alkoholu (53%), osoby niepełnosprawne (37%), osoby opuszczające zakłady karne (31%); Najpopularniejsza liczebność uczestników to 20–40 osób (35%) oraz do 20 osób (24%), powyżej 40 osób (22%).
4. Uczestnicy najczęściej kierowani są do KIS przez pracownika socjalnego, następnie w wyniku samodzielnego zgłoszenia oraz realizacji kontraktu socjalnego.
5. KIS w 63% zatrudniają 1 osobę na etat, a poza tym na umowy o dzieła i umowy zlecenia i wolontariuszy, a finansowane są przede wszystkim ze środków samorządu gminnego (57%), samorządu wojewódzkiego (9%), środków centralnych (10%) z przeciętnym budżetem 10-20 tys. złotych.
6. **Efektywnemu funkcjonowaniu KIS sprzyja dobra współpraca z partnerami (władze samorządowe, lokalni pracodawcy, urząd pracy) oraz zaangażowanie uczestników w realizację programu, a przeszkodą jest brak środków finansowych, brak odpowiedniej bazy lokalowej oraz brak fachowej kadry.**
7. W ramach KIS dokonuje się oceny jakości usług przez monitoring efektów działań (67%) – ankieta ewaluacyjna i kwestionariusz, rzadziej poprzez kontakt z pracodawcami.
8. KIS stanowi uzupełnienie działań publicznych służb zatrudnienia na poziomie powiatu przez ofertę dla osób, które nie są objęte programami rynku pracy, KIS wzmacnia działania ośrodka pomocy społecznej, ma być mini inkubatorem przedsiębiorczości reagującym na konkretne problemy i potrzeby lokalne, pozwalając na realizację strategii społecznych.

Kluby integracji społecznej w województwie kujawsko-pomorskim działające w latach 2005-2007

(2009, Toruń, ROPS).

1. Publikacja zawiera opis działalności klubów integracji społecznej w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2005–2007 oraz przegląd klubów z tego okresu, dokonany przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu.





2. W tym okresie działało 25 klubów integracji społecznej, z czego 16 było prowadzonych przez OPS, 6 przez gminy, a 3 przez organizacje pozarządowe. W ramach 81 edycji zajęć wzięły w nich udział 1824 osoby.
3. Uczestników rekrutowano przez skierowania z OPS, współpracę z innymi instytucjami (np. PUP), ogłoszenia w mediach lokalnych, ankietę zgłoszeniową, rozmowę rekrutacyjną, spotkanie informacyjne. Najczęściej podejmowali oni zatrudnienie w postaci robót publicznych lub prac społecznie użytecznych, przygotowanych dla uczestników klubów.
4. Potrzeby zgłaszane przez koordynatorów klubów integracji społecznej to: odrębny lokal lub pomieszczenie, sprzęt komputerowy i audiowizualny, 42 Kluby integracji społecznej w województwie kujawsko-pomorskim działające w latach 2005-2007 (2009, Toruń, ROPS) zatrudnienie na etat, wyposażenie w meble, zatrudnienie pracownika administracyjnego, zapewnienie ciągłości finansowej, utworzenie gminnego centrum pomocy rodzinie, środki na organizację szkoleń zawodowych, remont lokalu.
5. **Podstawowe problemy zgłaszane przez koordynatorów kolejnych edycji to: brak chętnych i motywacji do uczestnictwa w zajęciach, niewystarczające środki finansowe, braki kadrowe, brak wsparcia ze strony władz i innych instytucji, przerwa czasowa pomiędzy projektami realizowanymi ze środków EFS.**

Informacja o funkcjonowaniu Centrów i Klubów Integracji Społecznej w latach 2004-2011 dla Sejmu i Senatu, Warszawa, maj 2012 r.

To pierwszy tego typu dokument, który powstał na mocy znowelizowanej w 2011 roku ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Dzięki niej umożliwiono prezentowanie Sejmowi i Senatowi Rzeczypospolitej Polskiej w okresach dwuletnich specjalnie opracowywanych informacji o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej – przepis art. 18c ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.). Dzięki





temu możliwe jest cykliczne i bardzo regularne monitorowanie funkcjonowania i rozwoju tak ważnych w procesie reintegracji społecznej i zawodowej podmiotów. W związku z datą wprowadzenia nowych przepisów umożliwiającymi precyzyjne zebranie statystyk, przeprowadzenie pełnego cyklu monitoringu możliwy był dopiero w latach 2012-2014, natomiast w roku 2012 stworzono pierwszą, ale uproszczoną, wersję *Informacji* za lata 2004 - 2012. W analizie przedstawiono zarys zmieniających się przepisów o zatrudnieniu socjalnym na przestrzeni lat oraz proces dążenia do likwidacji barier administracyjnych zapewniających spójność działań kierowanych do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Do najważniejszych zmian jakie miały miejsce w tym czasie należały (str. 13-14):

- Uporządkowana definicja podmiotów III sektora, jako instytucji tworzących centra i kluby integracji społecznej – dotychczasowa definicja organizacji pozarządowej nie wyłączała z jej zakresu podmiotów, takich jak: partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy zawodowe oraz fundacje utworzone przez partie. Z tą zmianą wprowadzono także przepis zezwalający na tworzenie centrów integracji społecznej niektórym podmiotom, które zgodnie z art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, mogą prowadzić działalność pożytku publicznego (organizacje kościelne, spółdzielnie socjalne).
- Wprowadzenie nowego pojęcia „absolwenta”, co umożliwiło traktowanie osób, które pozytywnie zakończyły zajęcia w centrum lub klubie (a były w tym czasie pozbawione z litery prawa „statusu osoby bezrobotnej”) na równi z osobami bezrobotnymi w procesie ubiegania się o dotację z Funduszu Pracy na założenie spółdzielni socjalnej, bez ponownej „fikcyjnej” rejestracji w urzędach pracy.
- Staże dla bezrobotnych w organizacjach pozarządowych prowadzących klub – rozwiązanie to umożliwiło odbywanie staży bezrobotnym absolwentom szkół o kierunkach humanistycznych (np. socjologia, psychologia, resocjalizacja, pedagogika), w organizacjach pozarządowych prowadzących kluby integracji społecznej i wypełnianie funkcji



„zawodowych” przy prowadzeniu zajęć dla innych osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zmiana przepisów w zakresie odbywania staży, jaka miała miejsce po 20 sierpnia 2009 r. bardzo „mocno” ograniczyła możliwości organizowania staży w organizacjach pozarządowych, szczególnie w odniesieniu do małych miejscowości (np. w gminach wiejskich). Nowy przepis pozwolił także organizować w klubach zajęcia na wyższym jakościowym poziomie, prowadzonych przez „stażystów” absolwentów.

- Krajowe rejestry klubów – to odpowiedź na brak danych o klubach, oraz niewiedza w poszczególnych regionach kraju o liczbie działających jednostek usług reintegracji społecznej i zawodowej.
- Wprowadzenie systemu monitorowania ustawy – to rozwiązanie, którego uzasadnienie tkwi w fakcie konieczności śledzenia efektywności rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz dostarczania większego zasobu informacji zarówno dla ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego, jak i dla bezpośrednich realizatorów usług reintegracji społecznej i zawodowej”.

CENTRA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

W niniejszej „*Informacji*” czytamy także o przekształceniach prawno organizacyjnych w odniesieniu do tworzenia i funkcjonowania Centrów Integracji Społecznej (CIS) w latach 2004-2010. Zmianie nie uległy podmioty, które miały prawo do tworzenia CIS-ów - w dalszym ciągu były to samorząd terytorialny i organizacje pozarządowe.

W przypadku tworzenia Samorządowego Centrum Integracji Społecznej możliwe były dwie ścieżki. Centra I generacji, których podstawową jednostką terytorialną były gminy powstawały w latach 2004-2010. Natomiast po 2010 roku Centra II generacji mogły być powoływane przez wszystkie jednostki samorządu terytorialnego tj. gminę, powiat i województwo. Drugim rodzajem podmiotów uprawnionych do popływania CIS-ów są organizacje pozarządowe. Jak jednak czytamy w *Instrukcji* do roku 2010 NGO's były





zobowiązane do ubiegania się o status CIS-u dokładnie w ten sam sposób, co jednostki samorządu terytorialnego. Jednak po wdrożeniu reformy ustawy o finansach publicznych w 2009 roku oraz po nowelizacji *ustawy zatrudnieniu socjalnym*, która nastąpiła rok później, organizacje pozarządowe zostały upoważnione do pełnienia roli istotnego partnera dla samorządu terytorialnego w procesie przejmowania od niego Centrów, postawionych w stan likwidacji jako gospodarstwa pomocnicze. Dodatkowo od 2010 roku, zgodnie z przepisami *ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Centra Integracji Społecznej mogły być tworzone także przez spółdzielnie socjalne, które odtąd wchodziły w poszerzony, definicyjny zakres organizacji pozarządowej. Warto podkreślić, że „pozarządowe” Centra Integracji Społecznej były zobowiązane do wyodrębnienia członków danej organizacji pozarządowej oraz wyodrębnienia obowiązku księgowo-finansowego.

Z analizowanego dokumentu wynika, że:

- liczba zarejestrowanych i działających w Polsce (w latach 2004-2011) centrów integracji społecznej zwiększyła się do 74 (w 2011 r.), przy początkowej liczbie 20 podmiotów
- na koniec 2011 roku odnotowano 20 centrów integracji społecznej utworzonych przez samorząd terytorialny oraz 54 centra przez podmioty III sektora. Analiza na przestrzeni lat wskazuje, że od 2007 roku nie zwiększyła się liczba centrów utworzonych przez samorzady terytorialne, natomiast systematycznie przyrastała liczba centrów inicjowanych przez organizacje pozarządowe.
- na koniec 2011 roku najwięcej centrów odnotowano w województwie Wielkopolskim, Pomorskim, Śląskim oraz Zachodnio-Pomorskim, natomiast najmniej w województwie Podkarpackim i Podlaskim. W tych dwóch województwach pierwsze centra pojawiły się dopiero na przełomie roku 2010/2011;
- analiza przychodów CIS-ów w latach 2008-2011 pozwala stwierdzić, że latach 2010-2011 centra w znaczącym stopniu korzystały z finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (2011 rok - 38,3% przychodów ogółem);





- analiza struktury poniesionych kosztów wykazała, że głównymi kategoriami konsumpcji środków są wynagrodzenia i nagrody dla pracowników, świadczenia integracyjne z premią motywacyjną i wydatki administracyjno - biurowe;
- analiza struktury zatrudnienia wykazała, że większość zaangażowanej w centrach kadry posiada wyższe wykształcenie, a w latach 2009-2011 odnotowano szereg pracowników, którzy zdecydowali się na edukację uzupełniającą (studia podyplomowe, szkolenia) w zakresie pomocy społecznej czy zarządzania gospodarką społeczną.
- badacze odnotowali wysoki poziom rotacji pracowników, szczególnie w grupie pracowników prowadzących bezpośrednio zajęcia z uczestnikami, którzy reprezentują kategorie osób zaliczanych do „szczególnych grup ryzyka” wykluczenia społecznego. W okresie 2008-2011 wskaźnik ogólnej rotacji personelu centrów, liczony, jako stosunek liczby ustania zatrudnienia do przeciętnego poziomu zatrudnienia przedstawiał się następująco: 2008 r. – wskaźnik rotacji 61,1 %; 2009 r. – 33,2 %, 2010 r. – 30,2 %, 2011 r. – 45,0 %.
- w latach 2004-2011 największą grupę uczestników zajęć w CIS-ach stanowiły osoby w wieku 36-39 (55%). Kolejną grupę wiekową stanowiły osoby powyżej 50 roku życia (30%). Obie grupy stanowiły należały do kategorii osób długotrwale bezrobotnych.
- zdecydowana większość uczestników (85%) to osoby, których kwalifikacje zawodowe nie przystawały do potrzeb rynku.

KLUBY INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

W analizowanym dokumencie zaprezentowano procedury tworzenia Klubów Integracji Społecznej (KIS-ów) z uwzględnieniem dwóch okresów. Pierwszy przypadający na okres 2004-2007, kiedy *ustawa o zatrudnieniu socjalnym* definiowała instytucje tworzące KIS-y jako: gminę, ośrodek pomocy społecznej oraz organizację pozarządową. Drugi okres odnosi się do lat 2008-2011, kiedy nowelizacja *ustawy o zatrudnieniu socjalnym* ograniczyła liczbę typów podmiotów mogących powoływać KIS-y do gminy i organizacji pozarządowej (w tym także spółdzielni socjalnej wchodzącej w poszerzony w 2010 roku zakres definicyjny organizacji pozarządowej).





W „Informacji” odniesiono się także do podejmowanych w latach 2004-2011 prób implementowania innych modeli organizacyjnych Klubów Integracji Społecznej. Jednym z nich był model partnerski, który wymagał ustalenia kompromisu pomiędzy negocjującymi ze sobą stronami (kilkoma gminami, organizacjami pozarządowymi działającymi na terenie jednej lub kilku gmin). W celu przezwyciężenia barier negocjacyjnych zarekomendowano podpisanie umowy partnerskiej, która miała porządkować przypisane poszczególnym stronom role i funkcje. Kolejnym alternatywnym modelem było tworzenie KIS-u na bazie istniejącej jednostki wsparcia i pomocy jak na przykład Klub Pracy, czy Gminne Centrum Informacji. „Wariant taki zależny jest od woli instytucji, która już dysponuje funkcjonującą strukturą, a także częściowo kadrami. Przykładem może być Klub Pracy i Integracji Społecznej w Barlinku, powstały w 2006 r. z rozszerzenia zakresu merytorycznego klubu pracy” (str. 22).

Autorzy „Informacji” twierdzą, że efektywne funkcjonowanie KIS-ów wymaga nawiązania współpracy z lokalnymi instytucjami i organizacjami. Do podstawowej grupy partnerów należą ośrodek pomocy społecznej i powiatowy urząd pracy. Innymi mogą być na przykład Poradnia Leczenia Uzależnień, centrum integracji społecznej, lokalne organizacje pozarządowe lub placówki oświatowe dla dorosłych. Ze względu na gwarantowaną ciągłość finansową Autorzy sugerują, że umiejscowienie KIS w strukturze ośrodka pomocy społecznej stanowi bardziej korzystne rozwiązanie.

Z dokumentu wynika, że dane z analizowanego okresu nie pozwalają wyciągnąć precyzyjnych wniosków odnośnie Klubów Integracji Społecznej. Gromadzenie potrzebnych informacji będzie możliwe od 2012 roku dzięki obowiązkowi prowadzenia przez wojewodów rejestru KIS-ów. Na potrzeby powstania pierwszej „Informacji” w wersji uproszczonej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej MPiPS przeprowadził analizę, badanie ankietowe w latach 2010-2011.

Metodologia badania

Badanie zrealizowano metodą ankietową w latach 2010-2011. Badaczy interesowały kwestie statystyczne, metody pracy z uczestnikami zajęć oraz propozycje udoskonalenia funkcjonowania





klubu. W badaniu udział wzięło 139 KIS-ów, co dawało 50% stopę zwrotu przy założeniu ogólnej liczby 287 Klubów Integracji Społecznej. W celu zidentyfikowania klubów badacze wsparli się wiedzą pracowników Wydziałów Polityki Społecznej Urzędów Wojewódzkich.

Ustalenia z badania

- na koniec 2010 r. 223 KIS-y spośród 286 jednostek prowadziły swoją działalność nieprzerwanie. Te które zdecydowały się zawiesić działalność borykały się z trudnościami finansowymi (21%), rotacją kadry wynikającą z niestabilności płacy i pracy (14%), problemami lokalowymi (7%). Na koniec 2011 roku liczba KIS-ów działających nieprzerwanie pozostała na podobnym poziomie, i co zaskakujące, Autorzy „Informacji” traktują jako duże osiągnięcie klubów.
- najwięcej (116) KIS-ów znajduje się w województwie warmińsko - mazurskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim i mazowieckim (po 18), zachodniopomorskim (16). Najmniej w województwie podlaskim (2).
- 62% klubów zostało utworzonych przez gminy i większość z nich jest wkomponowana w struktury organizacyjne samorządów (często są to ośrodki pomocy społecznej), pozostałe 38% to KIS-y organizacji pozarządowych.
- 67% klubów powstało po dokonaniu lokalnej analizy potrzeb i diagnozy grupy osób, które zgodnie z ustawą mogą korzystać z usług reintegracji społecznej i zawodowej. Ponad 1/3 badanych podmiotów przyznaje, że kluby powstały dzięki naśladowaniu dobrych praktyk z innych gmin. Pozostałe KIS-y powstały w wyniku konieczności realizacji potrzeby organizowania przez gminy lub współpracujące z nimi organizacje pozarządowe niektórych rodzajów programów rynku pracy dla bezrobotnych mieszkańców, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej
- samorządowe KIS-y w 88% powstawały dzięki inicjatywie pracowników ośrodków pomocy społecznej, pozostałe zainicjowali pracownicy urzędów gmin.

Usługi Centrów i Klubów Integracji Społecznej

Zgodnie z założeniami ustawowymi CIS-y i KIS-y powinny podejmować działania gwarantujące wypełnienie następujących zasad: spójności i komplementarności usług, otwartości uczestnictwa,





planowania działań i zajęć, porównywalności i wskaźników efektywności. Obligatoryjne dla tych podmiotów jest dokonanie diagnozy potrzeb uczestników by jak najdokładniej odpowiedzieć na ich indywidualne potrzeby i opracować Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego.

- w latach 2004-2011 najczęściej praktykowanymi formami usług kierowanych do uczestników były programy szkoleniowe, warsztaty terapeutyczne i działalność grup wsparcia.
- w analizowanych latach można wyróżnić trzy odrębne fazy dostosowywania usług do potrzeb uczestników. W latach 2004-2006 dominowały zajęcia związane z tematyką reintegracji społecznej, a bardzo niewiele uwagi poświęcano reintegracji zawodowej. Z kolei w latach 2007-2008 w programach zajęć przeważały aktywności związane z reintegracją zawodową (co po części wynikało także z lepszej koniunktury gospodarczej, np. w branży budowlanej). Fazę trzecią obejmującą okres 2009-2011 charakteryzuje zachowanie równowagi w proponowanych zajęciach. Dzięki przeprowadzonym diagnozom oraz pojawieniu się w CIS-ach i KIS-ach „najtrudniejszych” beneficjentów (co wynikało z tak dużej liczby programów EFS, że na rynku rywalizowano o uczestników projektów. Niektóre podmioty musiały więc sięgnąć po „najtrudniejsze” grupy). W związku z powyższym zmniejszono zakres zajęć związanych z reintegracją zawodową co spowodowało wyrównanie poziomów z zajęciami odpowiadającymi za reintegrację społeczną.

Usługi Centrów Integracji Społecznej

- w latach 2004-2011 największą grupę wiekową stanowili uczestnicy w wieku 36-39 lat (55%), kolejną osoby powyżej 50 roku życia (30%). W obu grupach dominowały osoby długotrwale bezrobotne. Warto podkreślić, że w latach 2009-2011 z usług CIS-ów zaczęły korzystać także osoby młode posiadające wysoki stopień wykształcenia (głównie kierunki humanistyczne).
- u 85% uczestników zdiagnozowano trudności w poszukiwaniu zatrudnienia wynikające z niedostosowania ich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.



- z każdym rokiem przybywało w CIS-ach osób, które w dorosłym życiu nigdy nie pracowały (w 2005 - 6%, w 2006 - 15%, w kolejnych latach około 10%).
- niemal 77% uczestników korzystających z usług CIS-ów legitymuje się niskim stopniem ukończonej szkoły. W przeważającej większości chodzi o wykształcenie podstawowe i zasadnicze.
- w strukturze płci osób uczestniczących w działaniach CIS-ów przeważają kobiety (ponad 60%).
- pozytywne zakończenie zajęć w CIS-ach (określone jako 12 miesięczny cykl zajęć) w latach 2009-2011 oscylowało wokół 50%.

Opis	ROk	Liczba uczestników zajęć	Wskaźnik pozytywnego zakończenia w %
Ogółem uczestnicy	2009	3820	50
	2010	4627	51
	2011	4818	52
w tym :			
Kobiety	2009	2085	52
	2010	2533	53
	2011	2717	56
Osoby długotrwale bezrobotne	2009	2357	49
	2010	2714	49
	2011	2984	50
Osoby niepełnosprawne	2009	297	45
	2010	402	50
	2011	447	55
Osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności	2009	255	46
	2010	321	46
	2011	338	52
Osoby zwalniane z zakładów karnych	2009	193	36



Opis	ROk	Liczba uczestników zajęć	Wskaźnik pozytywnego zakończenia w %
	2010	245	33
	2011	225	46
Osoby uzależnione od alkoholu po zakończeniu programu psychoterapii	2009	354	43
	2010	418	41
	2011	433	49
Osoby uzależnione od narkotyków lub innych środków odurzających po zakończeniu programu terapeutycznego	2009	22	41
	2010	22	45
	2011	34	65

- najwyższy wskaźnik pozytywnego zakończenia zajęć (powyżej krajowego poziomu uśrednionego - 48%) uzyskały województwa: podkarpackie (100%), lubelskie (89,51%), dolnośląskie (84,5%), kujawsko-pomorskie (55,61%), pomorskie (74,88%), świętokrzyskie (63,68%) małopolskie (63,63%), i kujawsko-pomorskie (55,61%).
- efektywność działań podejmowanych przez CIS-y warto jednak mierzyć usamodzielnieniem się na otwartym rynku pracy. W latach 2010-2011 wskaźnik ekonomicznego usamodzielnienia plasował się na poziomie 70%.
- Okazuje się wprowadzenie do ustawy o zatrudnieniu socjalnym od 2011 roku pojęcia „absolwent CIS” zwiększa się aktywność uczestników. Dostrzegają oni realną „furtkę” usamodzielnienia się po zakończeniu projektu.

Usługi Klubów Integracji Społecznej

Ze względu na brak danych, analiza efektywności Klubów opiera się na przykładzie 6 KIS-ów: KIS przy MOPS w Stalowej Woli, KIS przy MOPS w Bytomiu, KIS przy OPS w Śremie, KIS przy MOPS w Pabianicach, KIS przy OPS w Tuszczu, KIS przy MOPSj w Puławach.

Ustalenia z badania





- Kluby najwcześniej powstałe (KIS Stalowa Wola, KIS Śrem) świadczyły tradycyjny model usług, oparty o wzorce płynące z pomocy społecznej. Mniejszy nacisk położony był na reintegrację zawodową oraz organizację wspólnie z powiatowymi urzędami pracy programów rynku pracy na terenie gminy. Pozostałe trzy kluby – KIS Bytom, KIS Pabianice i KIS Puławy – które rozpoczęły swoją działalność nieco później, preferowały poza klasycznym układem usług, wywodzącym się z pomocy społecznej również bezpośredni udział zajęć powiązany z organizowaniem programów rynku pracy. Ten układ należy uznać za bardziej efektywny, bowiem pozwala nie tylko zetknąć się uczestnikom zajęć w klubie z bezpośrednimi pracodawcami, ale także zmienić radykalnie postawy uczestników (str. 49).
- Pomimo braku szczegółowych danych i statystyk, istnieje szacunkowy wskaźnik zatrudnienia na rynku pracy uczestników zajęć KIS na poziomie 25%.
- Ankietowani uczestnicy zajęć przyznali, że potrzebne jest im wsparcie w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych, pomoc w poradnictwie zawodowym, szczególnie przy poszukiwaniu nowych zawodów dających szanse na otwartym rynku pracy.
- Zdaniem pracowników KIS-ów w systemie i procedurach istnieją pewne wady determinujące zaangażowanie (lub brak) uczestników. Kiedy okazuje się, że rola KIS ogranicza się do wsparcia w poszukiwaniu pracy, a nie gwarantowania jej po zakończeniu kursu, wówczas zdarza się, że niektóre osoby rezygnują z uczestnictwa w projekcie.
- Wielu pracowników KIS jak i samych uczestników chwali sobie system zajęć połączony z pracami społecznie użytecznymi, dzięki którym mogą bez wyzbycia się świadczeń z pomocy społecznej polepszyć swoją sytuację materialną.
- Wśród uczestników wzrasta poczucie własnej wartości, postrzeganie siebie w negatywnym świetle jako: osoby uzależnionej od alkoholu lub narkotyków, z niskim wykształceniem, w złej sytuacji materialnej, o złej sytuacji rodzinnej, bezrobotną lub bezdomną, zaczynają





ustępować miejsca wzrostowi świadomości i motywacji do zmiany swojej sytuacji społecznej i zawodowej.

W analizowanym dokumencie wiele miejsca poświęcono Konwentowi Centrów i Klubów Integracji Społecznej jako ważnej platformy współpracy i wymiany doświadczeń osób zarządzających jednostkami reintegracji społecznej i zawodowej.

W „Informacji” zaprezentowano także propozycje o charakterze legislacyjnym przygotowane przez przedstawicieli środowiska podmiotów zatrudnienia socjalnego podczas spotkań sieciujących w ramach realizacji centralnego projektu systemowego POKL EFS „Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej” a także planu pracy Rady Programowej Konwentu CIS/KIS. celem ustalenia i pogrupowania propozycji było wsparcie w przygotowaniu kolejnego projektu IV - tej nowelizacji ustawy.

Propozycja nowych grup osób do ustawy o zatrudnieniu socjalnym dotyczy objęcia usługami reintegracji społecznej i zawodowej mieszkańców wsi.

Propozycja zmiany została roboczo sformułowana następująco: „W art. 1 ust. 2 dodaje się pkt. 7a w brzmieniu: „7a) osób, które są właścicielami lub posiadaczami samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.), lub są współmałżonkami lub domownikami takich osób ”

2. Propozycja synergii działania podmiotów zatrudnienia socjalnego z czasem wojewódzkich strategii rozwoju, sprowadzająca się do uznania ważnej roli centrów i klubów integracji społecznej w kształtowaniu długofalowych planów promocji i rozwoju ekonomii społecznej. Dla uściślenia tego związku proponuje się powiązanie okresu obowiązywania statusu Centrum z czasem obowiązywania strategii wojewódzkich. Dzisiaj status nadaje się na 5 lat. Konieczne jest także zagwarantowanie okresu przejściowego dla już działających jednostek. Propozycja zmiany została roboczo sformułowana następująco: „W art. 5 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Status Centrum nadaje się na okres obowiązywania strategii rozwoju województwa, nie mniej jednak niż 3 lata nawet, jeśli przekracza to ten okres.”





3. Propozycje gwarancji finansowych dla podmiotów zatrudnienia socjalnego. Propozycje zmian zostały roboczo sformułowane następująco: „W art. 7 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. *Utworzenie Centrum jest finansowane z dotacji na pierwsze wyposażenie pochodzącej z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, na zasadach porozumienia, o którym mowa w art. 8 ust. 1.*” W art. art. 8 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. *Marszałek województwa, na zasadach określonych w porozumieniu zawartym z instytucją tworzącą, przyznaje Centrum dotację na pierwsze wyposażenie oraz dotację na działalność przez okres pierwszych 3 miesięcy z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych lub innych środków finansowych budżetu województwa*”.

4. Propozycje akredytacji jakości usług reintegracji społecznej i zawodowej

Główny problem funkcjonowania centrów w okresie 2004-2011 to brak ciągłości w systemie finansowania ich działalności, nawet w odniesieniu do tych jednostek, które posiadają „dobrą” opinię o poziomie świadczonych usług reintegracji społecznej i zawodowej. Uczestnicy spotkań, zaproponowali, aby dla centrów integracji społecznej, których działalność nie przekroczyła 24 miesięcy zachowane były dotychczasowe zasady finansowania. Po okresie 24 miesięcy następowaloby ubieganie się u ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego o akredytację (certyfikację) w zakresie usług reintegracji społecznej i zawodowej. Uzyskanie tej akredytacji (certyfikacji) oznaczałoby możliwość stałego finansowania ze środków Funduszu Pracy oraz środków jednostki samorządu terytorialnego. Propozycja zmian została roboczo sformułowana następująco: „Dodaje się art.10a w brzmieniu: „*Art. 10 a. 1. Po upływie dwudziestu czterech miesięcy od dnia podjęcia działalności po spełnieniu wymogów jakości realizowanych usług reintegracji zawodowej i reintegracji społecznej Centrum może starać się o akredytację nadawaną przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego lub upoważnionego przez ministra właściwego zarządu województwa. 2. W przypadku uzyskania akredytacji Centrum finansowane jest: 1) ze środków Funduszu Pracy, w części dotyczącej reintegracji zawodowej oraz*



świadczeń integracyjnych, o których mowa w art. 15, oraz motywacyjnej premii integracyjnej, o której mowa w art. 15a, w wysokości uzgodnionej w porozumieniu z właściwym powiatowym urzędem pracy na podstawie kosztów reintegracji w ostatnich dwóch latach, jednak w kwocie nieprzekraczającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale za miesiąc na jednego uczestnika. 2) ze środków budżetu gminy, w części dotyczącej reintegracji społecznej, w wysokości uzgodnionej w porozumieniu z właściwym wójtem, burmistrzem lub prezydentem właściwego dla uczestnika zgodnie z przepisami pomocy społecznej na podstawie kosztów reintegracji społecznej w ostatnich dwóch latach.

5. Propozycje wprowadzenia standardów jakości dla usług reintegracji społecznej i zawodowej. Odmiennej poziom świadczenia usług reintegracji społecznej i zawodowej w dużej mierze zależy od braku stabilności finansowej centrów i klubów integracji społecznej. W sytuacji nie uzyskania finansowania z EFS, podmioty reintegracyjne zmuszone były borykać się z koniecznością ograniczania zakresu merytorycznych zajęć lub dostosowywania kadr do wielkości grup i tematyki zajęć. Przyjęcie ewentualnie zasad ciągłości i stabilności finansowej dla działalności centrów, poprzez system akredytacji wymaga stworzenia centralnego systemu standaryzacji usług.

W okresie 2012-2013 zaplanowano testowanie (w ramach centralnego projektu systemowego EFS nr 1.18 „Tworzenie standardów instytucji i jakości usług pomocy i integracji społecznej”) modelu centrum (model usług), dzięki czemu możliwe będzie uzyskanie dodatkowych informacji służących ostatecznemu kształtowi standardu usług. Ważne jest aby standardy te zostały określone z poziomu centralnego i nawiązywały do zasad stabilności finansowania. Propozycja zmian została roboczo sformułowana następująco: „*„Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi w drodze rozporządzenia standardy jakości realizowanych usług Centrum w zakresie reintegracji zawodowej i reintegracji społecznej oraz procedurę akredytowania Centrum, mając na względzie zakres realizowanych usług oraz efektywność zatrudnieniową Centrum”*”.

6. Propozycje przebudowy systemu „zatrudnienia wspieranego”, jako końcowego etapu indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, która ma opierać się na nowych elementach





takich jak: odpowiedzialność Centrum za wsparcie uczestnika do czasu 18 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w Centrum, w postaci rzecznictwa, poradnictwa zawodowego, psychologicznego i społecznego; monitorowanie losów zawodowych uczestników Centrum; poszerzenia możliwości refundacyjnych przy zatrudnieniu uczestnika CIS przez pracodawcę. Propozycje zmian zostały roboczo sformułowane następująco: Dodaje się nowy art. 15c w brzmieniu: „*Art. 15c. 1. Centrum jest obowiązane wspierać uczestników Centrum do czasu 18 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w Centrum, na zasadach określonych w art. 15b ust. 1 pkt. 3; 2. Centrum prowadzi monitoring karier zawodowych uczestników, o których mowa w ust. 1*” Zmienia się brzmienie art. 16 ust. 2 oraz dodaje ust.2a w brzmieniu: „*2. Skierowanie do pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. a, odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby Centrum lub gminy, organizacji pozarządowej lub podmiotu, o których mowa w art. 18 ust. 1, a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika lub uczestniczącego w klubie integracji społecznej przez okres nie krótszy niż 24 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia: 1) przez okres pierwszych 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne lub 2) przez okres pierwszych 18 miesięcy w wysokości nieprzekraczającej zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, jeżeli pracodawcą jest organizacja pozarządowa lub spółdzielnia socjalna realizujące usługi w sferze pożytku publicznego na terenie samorządu gminnego*”. 2a. W okresie skierowania do pracy, o którym mowa w ust. 2, na wniosek Centrum mogą zostać dodatkowo sfinansowane koszty opieki nad dzieckiem osoby skierowanej w trybie określonym w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

7. Propozycje korelacji przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym z ustawą o spółdzielniach socjalnych. Dotychczasowa praktyka centrów i klubów integracji społecznej dowodziła, że po wprowadzeniu w trzeciej nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym nowych pojęć: „absolwent centrum” oraz „absolwent klubu”, uzyskano jednostronny efekt w takiej postaci, że osoby takie po





ukończeniu programu zajęć chcąc utworzyć spółdzielnie socjalną mogą liczyć na rozpatrzenie wniosku o dofinansowanie z Funduszu Pracy bez ponownej rejestracji w urzędzie pracy (w czasie uczestnictwa w zajęciach w centrum te osoby są uznawane, jako poszukujące pracy). W praktyce, okazuje się że w klubach integracji społecznej uczestnicy objęci kontraktem socjalnym są wyrejestrowywani z ewidencji bezrobotnych (mogą być rejestrowani, jako poszukujący pracy). Po zakończeniu zajęć w klubie stają się „absolwentami”, ale nie mogą zarejestrować się, jako bezrobotni, ponieważ w ramach kontraktu socjalnego często byli także kierowani do odbycia prac społecznie użytecznych w ramach działań aktywizacji zawodowej (kontrakt zawarty na podstawie art. 108 ust 2 ustawy o pomocy społecznej, w korespondencji z art. 50 ust.2 pkt2 ustaw o promocji zatrudnienia...). Będąc zarazem „absolwentami klubu” są jednocześnie w rejestrach urzędów pracy, jako poszukujący pracy, co tym samym wyłącza ich z katalogu osób, które mogą zakładać spółdzielnie socjalne (art. 4 ust.1 ustawy o spółdzielniach socjalnych) (str 71)

8. Inne propozycje centrów integracji społecznej:

- Postulat finansowania świadczeń reintegracyjnych, jak i kosztów reintegracji zawodowej do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika. Kwota ta może zostać pomniejszona o kwotę, na jaką samorząd zleca Centrum zadania z zakresu zadań własnych. Finansowanie reintegracji społecznej finansowane jest na podstawie kosztów z poprzednich dwóch lat.
- Postulat skrócenia procedur kwalifikowania uczestników zajęć po okresie próbnym tylko przez kierownika centrum bez konieczności zasięgnięcia dodatkowych opinii.
- Postulat sfinansowania kosztów dojazdu uczestnika zajęć w centrum na zasadach przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

9. Propozycja staży dla osób bezrobotnych w klubach integracji społecznej

Przepisy w zakresie organizowania staży dla bezrobotnych w organizacjach pozarządowych prowadzących kluby integracji społecznej (głównie chodziło o bezrobotnych absolwentów o pewnych specjalnościach potrzebnych z uwagi na profil merytoryczny zajęć organizowanych dla uczestników) zostały zmienione tylko w ustawie o zatrudnieniu socjalnym. Niestety nie zmieniono





rozporządzenia o organizacji staży, zgodnie, z którym organizacje pozarządowe, które nie są pracodawcą, tzn., w których nie ma zatrudnionych osób w ramach stosunku pracy, a przecież takich jest większość, nadal może organizować tylko jeden staż. Obowiązująca zmiana wspiera jedynie duże organizacje zatrudniające wiele osób. Postulat - zmiana stosowanego rozporządzenia.

10. Propozycja uelastycznienia kierowania do zajęć w klubie integracji społecznej, która wynika z utrudnionych relacji pracowników Klubów z pracownikami samorządu terytorialnego. Duże znaczenie ma to w sytuacji kiedy podmiotem odpowiedzialnym za funkcjonowanie KIS-u jest organizacja pozarządowa finansująca swoje projekty ze środków europejskich. Zdarza się bowiem, że pracownicy organizacji pozarządowej zderzają się z niechęcią urzędników. „Nie ma powszechnego zrozumienia, że istnieje potrzeba zmian pracy w ośrodku pomocy społecznej, a także zmiany podejścia do pracy socjalnej i ogólnie polityki społecznej. Pracownicy służb społecznych przyzwyczajeni latami tylko do „rozdawnictwa pieniędzy” i wypełniania druków czy formularzy nie zawsze potrafią zrozumieć, że pozostawienie osób należących do grup szczególnego ryzyka samym sobie, przyczyni się do ich dalszej marginalizacji, co w efekcie może doprowadzić do społecznego wykluczenia. Funkcjonowanie KIS-u oznacza dla nich dodatkową pracę, wypełnianie ankiet, zawieranie kontraktów socjalnych, monitorowanie uczestnictwa w zajęciach KIS, nie widzą sensu i potrzeby takich działań, a wręcz nieraz zniechęcają potencjalnych Klubowiczów do uczestnictwa w zajęciach KIS – w sytuacji, gdy osoba sama chce uczestniczyć w zajęciach KIS, a klub taki ma własne środki na jej uczestnictwo, ośrodek pomocy społecznej nie może odmówić skierowania. Postulat zmierza do rozważenia wprowadzenia przepisów umożliwiających kierowanie do klubu bez konieczności zawierania kontraktu socjalnego. Postulat zmierza do honorowania ewentualnej sytuacji, kiedy KIS zawiera umowę na uczestnictwo w zajęciach, a ośrodek pomocy społecznej uznaje taką umowę na równi z kontraktem socjalnym” (str 73).

11. Inne propozycje klubów integracji społecznej

- Postulat poddania kontroli działalności KIS przez ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego, szczególnie prowadzonych przez organizacje pozarządowe, w związku z





- nagminną praktyką zatrudniania w klubach pracowników socjalnych, którzy zawierają kontrakty socjalne i na ich podstawie osoby, z katalogu zagrożonych wykluczeniem społecznym uczestniczą w zajęciach.
- Postulat kontroli realizacji projektów z działania VII POKL „Kapitał Ludzki 2008 - 2013”, ponieważ w wielu przypadkach wojewódzkie urzędy pracy dofinansowują projekty w ramach, których prywatne spółki – firmy szkoleniowe tworzą KIS-y, co niezgodne jest z przepisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym (art. 18 ustawy).
 - Postulat uporządkowania sytuacji związanej z realizacją projektów systemowych (zasady pisania projektów), w których zaleca się ośrodkom pomocy społecznej kierować osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej do uczestnictwa w KIS w ramach Programu Aktywności Lokalnej, a jest to sprzeczne z przepisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym (art. 18 ustawy).
 - Postulat rozważenia wprowadzenia do uczestnictwa w zajęciach KIS poprzez analogię do CIS pewnego świadczenia integracyjnego, finansowanego z Funduszu Pracy, według dwóch proponowanych wariantów: a) 50% świadczenia integracyjnego w centrum - ale jest tu problem ile godzin musiałby uczestnik KIS w nim przebywać?, b) lepszym rozwiązaniem jest płacenie za każdą godzinę jak przy pracach społecznie użytecznych oczywiście też z limitem nie więcej niż za 40 godzin w miesiącu.

NIK - Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym KPS-4101-02-00/2013 Nr ewid. 175/2013/P/13/110/KPS / 2013

Celem głównym kontroli była ocena zatrudnienia socjalnego, jako instrumentu działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Cele cząstkowe odnosiły się do: (1) oceny przygotowania organizacyjnego centrów integracji społecznej do realizacji zadań ustawowych; (2) oceny realizacji przez centra i kluby integracji





społecznej zadań w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz efektów tych działań; (3) oceny skuteczności działań podejmowanych w celu przygotowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do świadczenia pracy na otwartym rynku pracy.

Założenia metodologiczne kontroli

Badania zrealizowano w latach 2011-2013 i objęto nimi 29 jednostek: 12 ośrodków pomocy społecznej, 16 centrów integracji społecznej, z tego 8 prowadzonych przez samorządy i 8 przez organizacje pozarządowe oraz jeden podmiot prowadzący centrum. Kontrolą objęto zagadnienia skuteczności działań podejmowanych w procesie reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w relacji do wydatkowanych środków i posiadanych zasobów oraz zgodności wykonywanej działalności z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi, koncentrując badania na ocenie skuteczności działań w zakresie reintegracji zawodowej. Badano przygotowanie objętych kontrolą podmiotów do realizacji ustawowych zadań, w tym ich organizacyjne i finansowe wyodrębnienie, bazę lokalową, warunki i wyposażenie do prowadzenia zajęć, zasoby kadrowe, prowadzenie naboru kandydatów oraz zgodność działalności z określoną we wniosku o nadanie statusu centrum, a także prowadzenie jej w nawiązaniu do lokalnej sytuacji społecznej i zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. W szczególności zwracano uwagę na skuteczność działań podejmowanych w celu przygotowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do świadczenia pracy na otwartym rynku, a także przypadki szkolenia uczestników do pracy w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania.

Ogólna ocena kontrolowanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że zatrudnienie socjalne jest przydatnym instrumentem w działaniach na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób





zagrożonych wykluczeniem społecznym. **Działalność centrów i klubów integracji społecznej, głównych filarów instytucji zatrudnienia socjalnego, NIK oceniła pozytywnie mimo stwierdzonych nieprawidłowości, dotyczących głównie organizacji skontrolowanych podmiotów i nieprzestrzegania w ich pracy obowiązujących procedur.**

Najwyższa Izba Kontroli zwraca jednocześnie uwagę na niezbyt wysoką skuteczność w realizacji zadań zatrudnienia socjalnego, mierzoną odsetkiem uczestników usamodzielnionych ekonomicznie w relacji do pozytywnie kończących zajęcia. Dla centrów wyniosła ona 38%, a dla klubów – 17%. Widoczne jest przy tym zróżnicowanie skuteczności centrów prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organizacje pozarządowe. Podmioty pozarządowe miały skuteczność niższą o 16 punktów procentowych (28% wobec 44%). Skuteczność ta i tak jest jednak wyższa od analogicznej skuteczności kontraktu socjalnego, drugiego z ustawowych instrumentów polityki społecznej w tym obszarze. W latach 2011–2012 kształtowała się ona w jednostkach objętych kontrolą przeciętnie na poziomie 15%, co oznacza, że tylko co siódma osoba, która zrealizowała kontrakt, usamodzielniała się.

Niezbyt wysoka skuteczność w realizacji zadań zatrudnienia socjalnego sprawia, że jest to instytucja kosztowna. Jednostkowy koszt usamodzielnienia ekonomicznego uczestnika zajęć w skontrolowanych centrach wyniósł w latach 2011–2012 przeciętnie 69 tys. zł i był dla centrów pozarządowych prawie dwukrotnie wyższy niż dla samorządowych (105 tys. zł wobec 54 tys. zł). Dla klubów integracji społecznej wyniósł on 12 tys. zł. Dla porównania należy podać, że koszt usamodzielnienia beneficjenta kontraktu socjalnego wynosił przeciętnie około 24 tys. zł, czyli był prawie trzykrotnie niższy niż dla osoby usamodzielnionej ekonomicznie w ramach instytucji zatrudnienia socjalnego, jednak przy zdecydowanie niższej jego skuteczności.

Jedną z głównych przyczyn relatywnie niskiej skuteczności centrów w realizacji zadań zatrudnienia socjalnego jest brak rozwiniętej współpracy z lokalnymi partnerami w zakresie reintegracji zawodowej uczestników (z powiatowymi urzędami pracy i lokalnymi





przedsiębiorcami) oraz niemonitorowanie, w sposób planowy i systematyczny, dalszych losów absolwentów. Tym samym centra, zobowiązane do wykonywania ustawowych zadań w zakresie zatrudnienia socjalnego, nie posiadały pełnej informacji, która mogłaby służyć ocenie. NIK stosuje trzystopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości i negatywna. Spośród 29 podmiotów objętych kontrolą, działalność siedmiu NIK oceniła pozytywnie, kolejnych 20 pozytywnie mimo stwierdzonych nieprawidłowości, a pozostałych dwóch – negatywnie. W objętych kontrolą 16 centrach integracji społecznej zweryfikowano dane dotyczące 2.081 osób uczestniczących w zajęciach w latach 2011–2012, z których 1.525 zakończyło je pozytywnie, zaś 582 usamodzielniało się ekonomicznie. W porównaniu z wynoszącą 1.899 liczbą osób, które usamodzielniały się w tym okresie we wszystkich centrach w kraju, objęta badaniem próba wynosi 30,6%. Wskaźnik dla pozarządowych centrów integracji społecznej nie obejmuje liczby osób usamodzielnionych ekonomicznie w Centrum Integracji Społecznej w Braniewie (brak danych). Ze względu na brak wyodrębnienia klubów prowadzonych przez ośrodki pomocy społecznej, wskaźnik ten należy traktować jedynie orientacyjnie.

Podsumowanie wyników kontroli

Zatrudnienie socjalne jest instytucją dynamicznie rozwijającą się. W okresie objętym kontrolą sukcesywnie rosła liczba centrów integracji społecznej, głównie prowadzonych przez organizacje pozarządowe. Zwiększyła się też liczba klubów integracji społecznej. W dniu 30 czerwca 2013 r. funkcjonowały 124 centra i 197 klubów.

W latach 2011–2012 na finansowanie centrów przeznaczono 134,3 mln zł, z tego 36,9 mln zł (27,5%) na centra samorządowe i 97,4 mln zł (72,5%) – pozarządowe. W 2013 r. na finansowanie to przewidziano 80,9 mln zł, z tego 27,4 mln zł (33,8%) i 53,5 mln zł (66,2%) na centra samorządowe i pozarządowe (str. 13,15).

Skuteczność w realizacji zadań zatrudnienia socjalnego, mierzona odsetkiem uczestników usamodzielnionych ekonomicznie w relacji do pozytywnie kończących zajęcia, była dla skontrolowanych centrów samorządowych wyższa niż pozarządowych o 16 pkt. procentowych



(44% wobec 28%). Skuteczność ta, dla wszystkich centrów w kraju, była w latach 2011–2012 odpowiednio wyższa o 4 pkt. procentowe (40% wobec 36%), natomiast dla skontrolowanych klubów integracji społecznej kształtowała się na poziomie 16,9%. Przeciętny koszt usamodzielnienia ekonomicznego wyniósł w tym okresie w klubach 11,9 tys. zł, natomiast w centrach – 68,7 tys. zł.

Kluby, funkcjonujące w strukturach organizacyjnych ośrodków pomocy społecznej, traktowane były jako elastyczne narzędzie realizowania lokalnej polityki społecznej w dostosowaniu do miejscowych potrzeb. Wskazuje na to m.in. znaczne zróżnicowanie wysokości ponoszonych wydatków, co niewątpliwie wpływało na sposób organizowania zajęć i ich zakres – nastawienie w większym stopniu na reintegrację społeczną, niż zawodową.

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym nie zawiera jednoznacznego upoważnienia dla wojewody do kontroli centrum integracji społecznej w zakresie merytorycznej realizacji wykonywanych zadań. Wojewoda pełni nadzór nad działalnością centrum – nadaje status (na podstawie przedłożonego wniosku), a także wydaje decyzję o jego utracie. Przepisy ustawy nie upoważniają jednak wojewody do przeprowadzenia kontroli w zakresie spełniania przez centrum wymagań niezbędnych do otrzymania statusu, prawidłowości i efektywności realizacji zadań określonych ustawą, a także rzetelnego sporządzania sprawozdań ze swojej działalności. Nadzór wojewody nie jest więc wystarczający, zwłaszcza w odniesieniu do centrów pozarządowych – wobec wielkości środków publicznych którymi one dysponują. Wykonywanie zadań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej było kontrolowane w nich jedynie wówczas, gdy zadania te realizowano w ramach projektów dofinansowanych ze środków unijnych.

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym nie zawiera też przepisów, umożliwiających pozyskiwanie informacji o podjęciu zatrudnienia (samozatrudnienia) przez uczestnika centrum, po zakończeniu przez niego zajęć oraz w dalszej perspektywie. Centra pozyskiwały informacje o zatrudnieniu u pracodawcy wówczas, gdy uczestnicy dobrowolnie poinformowali o tym fakcie,





lub przez nieformalne kontakty z pracownikami ośrodków pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy. Jedynie w przypadku zajęć prowadzonych w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, kierownicy centrów monitorowali losy absolwentów, zobowiązani do takiego działania warunkami zawartych umów. Możliwość pozyskiwania informacji o dalszych losach uczestników centrów, w tym o trwałości ich usamodzielnienia ekonomicznego, jest istotna dla prowadzenia systematycznej ewaluacji skuteczności reintegracji społecznej i zawodowej, także z punktu widzenia ewentualnych działań korygujących bądź naprawczych (str. 24-25).

Centra integracji społecznej, po uzyskaniu statusu centrum, często nie informowały wojewodów o zmianach w danych, na podstawie których został on im przyznany. Ujawniono także przypadki braku należytego wyodrębnienia organizacyjnego i finansowego centrów pozarządowych (od pomiotów prowadzących), a także błędnego sporządzania wymaganych sprawozdań i nieindywidualizowania programów zatrudnienia socjalnego, w tym nieokreślenia rodzajów sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy oraz metod ich ćwiczenia (str. 15, 19, 20).

Podmioty prowadzące kluby integracji społecznej nie zawsze dokonywały ich zgłoszenia do rejestru prowadzonego przez wojewodę, bądź wykonywały te czynności z dużym opóźnieniem. Uchybienia tego rodzaju stwierdzono w odniesieniu do 9 spośród 12 skontrolowanych klubów. Tym samym nie został osiągnięty cel nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym, dotyczący pozyskiwania w tym trybie rzetelnych informacji o funkcjonowaniu klubów. Należy także zwrócić uwagę na przypadki uczestnictwa w zajęciach klubów osób nieposiadających, mimo prawnego obowiązku, zawartego kontraktu socjalnego oraz niekorzystania przez pracowników socjalnych w ośrodkach pomocy społecznej z możliwości występowania do właściwego powiatowego urzędu pracy z wnioskiem o skierowanie uczestnika (absolwenta) klubu do pracy u pracodawcy lub w centrum integracji społecznej (str. 26, 28, 29).





Podczas kontroli stwierdzono stosowanie rozwiązań mających cechy dobrych praktyk w zakresie: praktycznej nauki zawodu (str. 18), monitoringu lokalnego rynku pracy i sytuacji społecznej, jak również współpracy z lokalnymi podmiotami (str. 21 i 29), a także realizacji Indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego (str. 22, 23). Zdaniem NIK, ich szersze upowszechnienie mogłoby się przyczynić do podniesienia skuteczności i efektywności działania centrów integracji społecznej.

Uwagi końcowe i wnioski

Doprowadzenie do usamodzielnienia ekonomicznego osoby uczestniczącej w zajęciach prowadzonych przez centrum integracji społecznej jest kosztowne, a brak planowego i systematycznego monitorowania losów absolwentów utrudnia – w dłuższej perspektywie – ocenę trwałości usamodzielnienia, a tym samym i skuteczności szkolenia. Coraz większe środki publiczne kierowane do centrów, zwłaszcza prowadzonych przez organizacje pozarządowe, na finansowanie przypisanych im zadań z zakresu zatrudnienia socjalnego sprawiają natomiast, że konieczne staje się przyznanie wojewodom większych kompetencji nadzorczych, przede wszystkim możliwości przeprowadzania przez nich kontroli realizacji zadań określonych ustawą i wykorzystania środków.

W związku z tym Minister Pracy i Polityki Społecznej powinien podjąć działania zmierzające do znowelizowania ustawy o zatrudnieniu socjalnym, przez:

- przyznanie wojewodom uprawnień do kontroli realizacji zadań i wykorzystania środków publicznych, w celu zwiększenia skuteczności nadzoru nad wykonywaniem przez centra zadań określonych w ustawie, z jednoczesnym ograniczeniem ciążącego na centrach obowiązku informowania wojewodów (po uzyskaniu statusu centrum) o wszelkich zmianach w ich sytuacji faktycznej i prawnej, jedynie do danych rzeczywiście istotnych;
- wprowadzenie obowiązku monitorowania losów uczestników centrów i klubów integracji społecznej, po zakończeniu przez nich zajęć, m.in. przez współdziałanie w tym zakresie z powiatowymi urzędami pracy;





- jednoznaczne wskazanie, iż obowiązek zgłaszania klubów integracji społecznej do rejestrów prowadzonych przez wojewodów, dotyczy nie tylko nowo zakładanych, ale także klubów już funkcjonujących.

Ustalenia niniejszej kontroli oraz przeprowadzonej ostatnio kontroli pn. *Realizacja kontraktów socjalnych przez miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej*, uzasadniają – zdaniem NIK – rozważenie przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej możliwości zintegrowania tych dwóch – różniących się jedynie w szczegółowym podejściu do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – instrumentów oddziaływanie na takie osoby. Kontrakty socjalne i zatrudnienie socjalne, są w polityce społecznej instrumentami komplementarnymi. Widoczna jest też wyraźna kolejność ich stosowania. **Kontrakt socjalny powinien umożliwić osobie zagrożonej uzyskanie samodzielności, a zatrudnienie socjalne – efektywnie stymulować powrót na otwarty rynek pracy podjęcie próby zintegrowania obu tych narzędzi sprzyjałoby większej skuteczności działania organów państwa w uaktywnianiu osób zagrożonych, a tym samym umożliwianiu im wyjścia z trudnej sytuacji, znalezienia pracy na otwartym rynku pracy i rozpoczęcia życia na własny rachunek.**

Zdaniem autorów raportu z dokonanej kontroli Minister Pracy i Polityki Społecznej powinien także rozważyć możliwość bardziej intensywnego promowania dobrych praktyk dotyczących współpracy centrów integracji społecznej z ich lokalnymi partnerami, w szczególności w zakresie dotyczącym reintegracji zawodowej.

Marek Rymsza (red.). 2011. Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej (rozdział autorstwa Tomasza Kaźmierczaka: Praktyka aktywizacji w ośrodkach pomocy społecznej), s. 167-200.

Celem badania było m.in. zebranie opinii pracowników socjalnych na temat kilku kluczowych zasad, na których jest zbudowana filozofia aktywizacji i na czym polegają (także w kontekście



upowszechnienia) praktyki aktywizacyjne w ich codziennej pracy. Tomasz Kaźmierczak wskazuje, że:

- W całej populacji pracowników socjalnych więcej jest zwolenników aktywizacji (działania zmierzające do usamodzielnienia klientów), niż opiekuńczości (działania osłonowe zapobiegające pogorszeniu ich sytuacji ekonomicznej i społecznej); Badani w pełni zgodzili się z zasadą, że jeśli ktoś jest zdolny do pracy i nie pracuje, to wsparcie finansowe w ramach pomocy społecznej może mu przysługiwać, ale tylko na czas niezbędny do zdobycia kwalifikacji niezbędnych do znalezienia pracy i pod warunkiem podjęcia działań w tym kierunku. Większość badanych (60,3%) uznała też, że stosowanie tej zasady powinno prowadzić do najszybszego powrotu klientów na rynek pracy (a nie podejścia zindywidualizowanego w tym zakresie).
- 30% respondentów oceniło, że w ich jednostkach działania aktywizujące podejmuje się zawsze – blisko 45% odpowiedziało, że często, 14,4%, że raczej często a zaledwie 2,8% badanych uznało, że raczej rzadko, rzadko lub nigdy.
- Jeśli chodzi o wprowadzoną do systemu pomocy społecznej w Polsce na mocy ustawy o pomocy społecznej z 2004 roku instytucję kontraktu socjalnego, aż **56,7% badanych zadeklarowało, że kontrakt socjalny to dobre narzędzie, ale tylko w stosunku do niektórych klientów**, 21,4% stwierdziło, że kontrakt socjalny powinien być stosowany powszechnie, a 16,9% odpowiedziało, że narzędzie to nie sprawdza się w pracy socjalnej.
- Respondenci, którzy akceptują kontrakt socjalny (ale jako selektywne narzędzie pracy) najczęściej wymieniali jako właściwą do stosowania grupę klientów osoby bezrobotne (70%), osoby uzależnione od alkoholu (31,2%), rodziny bezradne wychowawczo (11,3%), osoby uzależnione od narkotyków (10,2%), osoby opuszczające zakłady karne (9,6%).
- **Najliczniejsza grupa odrzucających to narzędzie (blisko jedna czwarta) pracuje w gminnych ośrodkach pomocy społecznej**, a powszechne jego stosowanie najczęściej postulują pracownicy miejskich ośrodków pomocy społecznej i miejskich ośrodków pomocy rodzinie.





- Osobiste doświadczenia z kontraktami socjalnymi mają prawie wszyscy pracownicy socjalni. **Jedynie około 10% badanych nie podjęło nawet próby jego zastosowania. W pełni korzystało z tego instrumentu ponad 80% badanych.**
- Średnia liczba zawieranych kontraktów przez pracownika w bieżącym roku (2010) wynosiła 7,5. Blisko 60% pracowników zawarło nie więcej niż osiem kontraktów.
- **56,4% respondentów zatrudnionych w OPS nigdy nie współpracowało z CIS** a jedynie niespełna jedna piąta badanych współpracuje z tą instytucją często lub bardzo często.
- **Blisko 60% badanych nigdy nie współpracowało z KIS** a często lub bardzo często współpracę zadeklarowało 22,8% pracowników socjalnych.
- Nigdy z klubem integracji społecznej nie współpracowało 77,8% pracowników socjalnych gminnych ośrodków pomocy społecznej, około 60% miejsko-gminnych ośrodków pomocy społecznej oraz ponad 30% pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy rodzinie.
- **Ponad trzy czwarte badanych zadeklarowało, że chcieliby współpracować, ale nie mają takiej możliwości.** Klubów integracji społecznej jest za mało. Różnice między pracownikami socjalnymi z poszczególnych rodzajów ośrodków są nieistotne statystycznie.
- Badani zostali poproszeni także o zastosowanie innych narzędzi aktywizacji, jak roboty publiczne, prace interwencyjne i prace społecznie użyteczne. 50,7% pracowników socjalnych pracuje w ośrodkach, w których roboty publiczne wykorzystuje się rzadziej niż często. 51,8% pracowników socjalnych pracuje w OPS, w których prace interwencyjne stosuje się rzadziej niż często. 35,4% pracowników socjalnych pracuje w ośrodkach pomocy społecznej, w których prace społecznie użyteczne stosuje się rzadziej niż często; 65,1% pracowników socjalnych pracuje w ośrodkach, w których aktywizowanych klientów kieruje się do CIS rzadziej niż często a 65% pracowników socjalnych pracuje w ośrodkach pomocy społecznej, w których aktywizowanych klientów kieruje się do klubów integracji społecznej rzadziej niż często.





Badanie sprawozdane w raporcie: Kontrakt socjalny w praktyce. Wyniki badania ogólnopolskiego. Warszawa 2014.

(dostępne są też raporty regionalne ze zrealizowanego badania ale na potrzeby niniejszego raportu wskazano najważniejsze ustalenia zawarte w raporcie ogólnopolskim).

Badanie było realizowane przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL) we współpracy z Obserwatoriami Integracji Społecznej (OIS) działającymi w ramach projektu systemowego „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 1.2 „Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej”, Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007- 2014 oraz Regionalnymi Ośrodkami Polityki Społecznej (ROPS).

Metodologia badania

Za cel główny badania postawiono analizę roli kontraktu socjalnego jako jednego instrumentów aktywnej polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych. W ślad za tym idą cele szczegółowe: Identyfikacja poziomu i zakresu realizacji kontraktów socjalnych, Określenie szans i barier w realizacji kontraktu socjalnego, Zebranie opinii pracowników socjalnych na temat zasadności stosowania kontraktu socjalnego, Ocena kontraktu socjalnego w aspekcie adekwatności procedur realizacji kontraktu, Wypracowanie rekomendacji dotyczących stosowania i skuteczności kontraktów socjalnych. Badanie zrealizowane zostało w 16 województwach, w każdym z nich powstały raporty cząstkowe składające się na niniejszy dokument - opracowanie ogólnopolskie. Badanie uwzględnia zatem regionalny kontekst społeczny, gospodarczy, kulturowy.

Raport prezentuje wyniki analizy desk research, badań jakościowych IDI (w każdym z 16 województw przeprowadzono wywiady w Ośrodkach Pomocy Społecznej w gminach miejskich, miejsko-wiejskich i wiejskich. W każdym z wymienionych typów gmin przeprowadzone zostały cztery wywiady z pracownikami socjalnymi (bądź z kierownikiem Ośrodka, w przypadku braku stosowania kontraktu socjalnego w 2013 r.). W gminach o najwyższym odsetku realizowanych





kontraktów zostały przeprowadzone dwa wywiady, w gminach o najniższym odsetku jeden wywiad oraz również jeden w gminach, gdzie w ogóle nie stosuje się tego typu narzędzia aktywizacji. Zatem w każdym województwie przeprowadzonych zostało 12 wywiadów pogłębionych z pracownikami socjalnymi, co w skali kraju daje łączną liczbę 192 wywiadów pogłębionych. Badanie przeprowadzone zostało w okresie październik – listopad 2014 r.) oraz paneli ekspertów (W niniejszym badaniu przeprowadzono 16 takich spotkań (po jednym w każdym z województw), których celem było wypracowanie propozycji zmian, usprawnień dotyczących skuteczności kontraktu socjalnego jako narzędzia aktywnej integracji. Dobór próby do badania miał charakter celowy).

Wnioski z badania

W raporcie zaprezentowano istotę kontraktu socjalnego. Jak czytamy w dokumencie, kontrakt socjalny jest więc jednym z instrumentów pracy socjalnej. Wskazuje osobie lub rodzinie kierunki działań umożliwiających wyjście z trudnej sytuacji, mobilizuje do własnej aktywności, wzmacnia wiarę we własne siły, zapewnia możliwość korzystania z potrzebnego doradztwa lub szkoleń oraz pomocy finansowej, jak również określa sposób wsparcia działań beneficjenta przez pracownika socjalnego. W swojej formie kontrakt jest sprecyzowanym zapisem zobowiązań dwóch stron, (pracownika socjalnego, reprezentującego daną instytucję i klienta pomocy społecznej). Powinien uwzględnia indywidualne potrzeby i predyspozycje klienta. Wyróżnia się dwa typy kontraktów socjalnych. Kontrakt typu A ma na celu rozwiązanie trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny. Natomiast celem kontraktu typu B jest wzmocnienie aktywności i samodzielności życiowej lub zawodowej bezrobotnego beneficjenta pomocy społecznej, lub przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu. Kontrakt socjalny jest jednym z głównych narzędzi aktywizacji klientów pomocy społecznej. Umożliwia uaktywnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz marginalizacją, co w dalszej perspektywie ułatwia im uniezależnienie się od wsparcia z pomocy społecznej. Jednak, by wypełniał on swoje zadanie, w jego tworzenie muszą być jednocześnie zaangażowani: klient pomocy społecznej oraz pracownik socjalny.

Główne ustalenia zrealizowanego badania są następujące:





Zliczając łączne liczby kontraktów przypadających na typ gminy w Polsce, największy udział przypada na gminy miejskie, w których zawarto ponad połowę kontraktów (blisko 52%). Podobny udział zaobserwować możemy w przypadku liczby mieszkańców, których to udział w ramach gmin miejskich wyniósł w roku 2013 blisko 49%. Drugim typem gminy pod względem liczby zawartych kontraktów socjalnych były gminy wiejskie (26%) a trzecim miejsko-wiejskie (23%).

Na wykorzystaniu tego narzędzia najbardziej skupili się pracownicy socjalni z terenu województwa lubuskiego, dla którego analizowany wskaźnik wyniósł w 2013 r. 7,44%. Wartość ta tym samym dwukrotnie przewyższa w tym zakresie średnią krajową (3,56%).

Biorąc pod uwagę średnią liczbę kontraktów socjalnych przypadających na pracownika socjalnego, wartość uśredniona dla całego obszaru Polski wyniosła 5 zawartych kontraktów. Liderem okazało się być woj. zachodniopomorskie, gdzie wartość ta wyniosła aż 8,5 kontraktu.

Barierę wymieniane przez respondentów w zdecydowanej mierze były wspólnymi opiniami osób badanych i występowały na terenie całego kraju: Brak widocznych efektów w przypadku kontraktów długoterminowych, zniechęcających klientów do jego realizacji (wszystkie rodzaje gmin); Klienci niechętni do zawierania kontraktów i ich realizacji (wszystkie rodzaje gmin); Roszczeniowa postawa części klientów ośrodków pomocy społecznej (wszystkie rodzaje gmin); Braki kadrowe wśród pracowników socjalnych (wszystkie rodzaje gmin, w szczególności gminy o najwyższym wskaźniku kontraktów socjalnych); Czasochłonność stosowania kontraktu socjalnego (wszystkie rodzaje gmin); Ograniczenia (głównie na terenach gmin wiejskich) związane z brakiem specjalistów, ograniczonych rynkiem pracy i niewystarczającymi środkami finansowymi ośrodków; Brak szkoleń dla pracowników socjalnych, traktujących o praktycznym wykorzystaniu kontraktu socjalnego oraz dialogu motywującego; Niejasne ustawodawstwo, w zakresie możliwości egzekwowania niezrealizowania kontraktu przez klienta ośrodka (wszystkie rodzaje gmin); Język kontraktu niedopasowany do grupy docelowej - zbyt skomplikowany (wszystkie rodzaje gmin, w szczególności gminy wiejskie); Brak standaryzowanych metod monitoringu efektów kontraktu socjalnego. (wszystkie rodzaje gmin); Mała liczba projektów aktywizujących i szkoleń, przez co pracownicy socjalni mają ograniczone pole możliwości w trakcie planowania





działań wobec danego klienta (przede wszystkim gminy wiejskie); Przy brakach kadrowych i co za tym idzie, braku czasu pracowników socjalnych (w związku z obciążeniem pracą administracyjną), istnieje możliwość przeprowadzenia niedokładnej diagnozy sytuacji klienta oraz zawarcia niedostatecznej liczby kontraktów socjalnych (gminy o najwyższej liczbie kontraktów).

Mocne strony stosowania kontraktu socjalnego zarówno w podziale na województwa jak i typ gminy były wspólne dla badanych respondentów: Możliwość stosowania narzędzia wobec szerokiego spektrum problemów społecznych (wszystkie rodzaje gmin); Forma umowy, mobilizująca klientów do podjęcia działań (wszystkie rodzaje gmin); Przejrzysta forma, wskazująca klientowi działania i możliwości z tym związane (wszystkie rodzaje gmin); Możliwość wyegzekwowania, do pewnego stopnia, skutków braku realizacji kontraktu, w przeciwieństwie do umów ustnych, charakteryzujących się mniejszą skutecznością (wszystkie rodzaje gmin); Umożliwia indywidualne podejście do każdego klienta (wszystkie rodzaje gmin, w szczególności gminy o niskim wskaźniku kontraktów socjalnych).

Proponowane zmiany w zapisach kontraktu: Zmniejszenie objętości dokumentu; Uproszczenie języka zapisów (dostosowanie do grupy docelowej); Wprowadzenie przykładowych odpowiedzi; Zniesienie obowiązku wypełniania wszystkich elementów kontraktu; Rezygnacją ze standaryzowanego arkusza na rzecz tworzonych indywidualnie, przez pracowników socjalnych, w odniesieniu do konkretnych sytuacji; Połączenie niektórych elementów (np. „przyczyn” i „ograniczeń”); Likwidacja podziału na część A i B; Dodanie rubryki nt. współpracy z np. urzędem pracy czy specjalistami; Usunięcie części poświęconej przyczynom aktualnej sytuacji życiowej, które opisane zostały już w wywiadzie środowiskowym; Większa ilość miejsca na ocenę kontraktu czy cele szczegółowe.

W raporcie wskazano następujące rekomendacje:

- Zwiększenie liczby pracowników socjalnych (wszystkie gminy, z priorytetem dla gmin wiejskich);
- Uszczegółowienie prawnej kwestii w zakresie możliwości egzekwowania niezrealizowanego kontraktu socjalnego (z wyszczególnieniem okresu, na jaki można





- wstrzyma świadczenia, warunków z tym związanych i wobec kogo można ten warunek wprowadzić (członkowie rodziny klienta);
- Zwiększenie liczby organizowanych szkoleń dla pracowników socjalnych (ze szczególnym naciskiem na praktyczne aspekty jego wykorzystania wobec poszczególnych środowisk oraz dialog motywujący, mający na celu zmobilizowanie klientów do podjęcia aktywności);
 - Realizacja projektów systemowych, zakładających obowiązek stosowania kontraktu socjalnego (głównie gminy o niskim wskaźniku oraz braku kontraktów socjalnych, szczególnie z terenów wiejskich);
 - Organizacja akcji informacyjnej nt. efektów możliwych do uzyskania w wyniku wykorzystania kontraktów socjalnych w pracy socjalnej (gminy nie stosujące kontraktów socjalnych);
 - Uproszczenie języka zapisów kontraktów socjalnych (dostosowanie do grupy docelowej) przy zachowaniu obecnej jego formy;
 - Wprowadzenie fakultatywności poszczególnych elementów kontraktu socjalnego, w zależności od potrzeb, według uznania pracownika socjalnego po analizie konkretnej sytuacji;
 - Wspólny system wymiany informacji pomiędzy OPS a urzędami pracy;
 - Zmiany w systemie wynagrodzenia pracowników socjalnych - gratyfikacje za realizację kontraktów socjalnych.

A. Karwacki, T. Kaźmierczak, M. Rymsza. Reintegracja Aktywna polityka społeczna w praktyce, (Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014.)

Książka powstała w ramach projektu: „**Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej**”. Projekt realizowano w latach 2009–2014 na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) przez Fundację Instytut Spraw



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





Publicznych (w partnerstwie z kilkoma innymi podmiotami), przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Badania objęły trzy podmioty aktywizujące: CIS, KIS, ZAZ, a także – jako odrębny komponent – przedsiębiorstwa społeczne.

Metodologia badań w ramach projektu

Rezultaty prac analityczno-badawczych przedstawiono w monografii pt. *Reintegracja. Aktywna polityka społeczna w praktyce* (Karwacki, Kaźmierczak, Rymsza 2014). Standardom jakości usług aktywizacyjnych świadczonych w CIS, KIS i ZAZ poświęcono odrębną publikację (Rymsza, Karwacki 2013, *Standardy zarządzania...*). Zgromadzoną w ramach badań monitoringowych wiedzę na temat funkcjonowania CIS, KIS i ZAZ wykorzystano także w innych opracowaniach (por. także Karwacki, Rymsza 2012; Rymsza, Karwacki 2016).

Przeprowadzone badania CIS, KIS, ZAZ miały charakter monitoringowy. Monitoring ten miał charakter kompleksowy – w obszarze zainteresowania badaczy lokowały się bieżące problemy funkcjonowania CIS, KIS i ZAZ, na które składały się m.in. kwestie rekrutacji beneficjentów wsparcia, diagnozy ich potrzeb i deficytów, możliwości i form konstruowania i świadczenia oferty wsparcia adekwatnie do potrzeb beneficjentów, skuteczności i efektywności usług, stosowanych strategii reintegracyjnych przez konkretne podmioty (reintegracja społeczna *versus* zawodowa), problemy zatrudniania personelu i potrzeby kadr, kwestia stabilności finansowej podmiotów, relacji międzyinstytucjonalnych, praktycznych skutków stosowania konkretnych regulacji prawnych itp.

W ramach przyjętej procedury badawczej uwzględniono zastosowanie wielu metod i technik badawczych. Studia empiryczne rozpoczęto w 2009 r. od inwentaryzacji dotychczas zrealizowanych badań nad działalnością CIS, KIS i ZAZ oraz analizy aktów prawnych, które wyznaczają ramy funkcjonowania wybranych przez nas instytucji. Analizy treści (danych zastanych) koncentrowała się wokół już zdiagnozowanych problemów tych podmiotów, ale polegała także na rozpoznaniu uwarunkowań i jakości procesu reintegracji (rehabilitacji).

W ramach kolejnej fazy badań (lata 2010–2011) monitoring miał charakter diagnostyczno-eksploracyjny. Jego podstawowym celem była identyfikacja rodzajów prowadzonych w centrach i





klubach integracji społecznej oraz zakładach aktywności zawodowej działań/usług, służących podniesieniu poziomu zatrudnialności oraz kompetencji społecznych beneficjentów przez pogłębiony opis oraz ocenę ich instytucjonalizacji. Zastosowaną techniką badawczą był wywiad telefoniczny powiązany z komunikacją za pośrednictwem internetu, przeprowadzany z przedstawicielami możliwie wszystkich „wchodzących w grę” placówek. Wywiady były prowadzone przez ankierów doświadczonych w stosowaniu techniki wywiadu telefonicznego. Ostatecznie udało się przeprowadzić badania w:

- 49 centrach integracji społecznej; w 8 przypadkach pomimo wielokrotnych prób nie udało się nawiązać kontaktu (nikt nie odbierał telefonu bądź numer telefonu okazywał się błędny); dwa CIS-y z 56 nie prowadziły już swojej działalności;
- 56 zakładach aktywności zawodowej; w trakcie trwania badania przestał istnieć jeden ZAZ, w jednym przypadku wystąpił brak zgody na wzięcie udziału w badaniu;
- 156 klubach integracji społecznej; w trakcie realizacji badania okazało się, że około 40 adresów jest nieaktualnych – w większości przypadków klub skończył swoją działalność; w pozostałych nie udało się ustalić, dlaczego dane kontaktowe były nieaktualne.

Zrealizowane badanie terenowe w kolejnej fazie przedsięwzięcia mieściło się w paradygmacie szeroko rozumianej metody etnograficznej (lata 2011–2012). Miało ono charakter eksploracyjny, diagnostyczny i po części ewaluacyjny. Celami, które starano się zrealizować w tej fazie postępowania, były: (1) określenie ogólnych standardów transferu usług reintegracji zawodowej i społecznej obecnych w wyselekcjonowanych podmiotach (CIS, KIS, ZAZ), (2) zbudowanie progowego standardu, jaki powinna spełniać konkretna usługa, aby dawać szansę na skuteczną pomoc klientowi. W procesie zbierania danych, które miały pozwolić odpowiedzieć na powyższe pytania problemowe, zastosowano następujące techniki badawcze: indywidualny wywiad narracyjny na podstawie scenariusza wywiadu, analizę treści dokumentów, analizę treści dokumentacji wizualnej (zdjęcia, filmy), obrazującej sposoby pracy z jednostkami i grupami, obserwację uczestniczącą (notatki z obserwacji warunków infrastrukturalnych, pracy konkretnych grup itp.). Próbkę badawczą stanowili pracownicy 24 podmiotów, oferujących usługi reintegracji





zawodowej i społecznej oraz rehabilitacji zdrowotnej (po 8 centrów integracji społecznej, 8 klubów integracji społecznej i 8 zakładów aktywności zawodowej), wyselekcjonowanych na podstawie danych uzyskanych w poprzedniej fazie badania. Doświadczenia przedstawicieli tych podmiotów w obszarze reintegracji prowadzonej z intencją świadczenia kompleksowego wsparcia w wymiarze społecznym i zawodowym osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym i już wykluczonym – i które to podmioty jednocześnie stały się swoistym „poligonem doświadczalnym” reintegracji w Polsce – obrazują zakres transferu reintegracji społecznej i zawodowej do klientów (ofertę usług, dominujące strategie działania, procedury, kompetencje kadr). Dzięki studiom etnograficznym uzyskano materiał, który odsłonił zarówno dobre praktyki w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej, czy też w łączeniu tych dwóch strategii w jeden spójny proces inkluzji, jak również zasoby niezbędne do wartościowej (skutecznej) reintegracji i bariery, które ten proces napotyka. Na podstawie zebranego materiału możliwe było przygotowanie wstępnego szkicu standardów (ogólnych – przeznaczonych dla trzech typów placówek, oraz szczegółowych – stworzonych z myślą o konkretnych instytucjach). Opracowany materiał w postaci zbioru wstępnych treści standardów został poddany konsultacjom eksperckim, tak aby móc wypracować ich ostateczną treść i zakres. Konsultacje zostały przeprowadzone w maju 2013 r. Konsultacje przeprowadzono zarówno techniką zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), która pozwala na zgromadzenie opinii większej liczby zainteresowanych osób, jednocześnie dając szansę pogłębienia przedstawianych opinii oraz stwarzając możliwość dyskusji i konfrontacji stanowisk prezentujących różne punkty widzenia, jak i w formie wywiadów indywidualnych, opartych na scenariuszu wywiadu oraz prowadzonych przez pozyskiwanie pisemnych opinii o przesłanym materiale, który zawierał propozycje standardów. W ramach realizacji wywiadów zogniskowanych odbyły się po dwa spotkania z przedstawicielami zakładów aktywności zawodowej, centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej (w sumie 6 wywiadów). W spotkaniach wzięli udział kierownicy placówek, pracownicy socjalni, psycholodzy, doradcy zawodowi, terapeuci zajęciowi, rehabilitanci, pielęgniarki. Łącznie w konsultacjach uczestniczyło 60 osób. W spotkaniach wzięli udział przedstawiciele wymienionych trzech typów placówek z terenu 6





województw: podkarpackiego, świętokrzyskiego, śląskiego, wielkopolskiego, kujawsko-pomorskiego i warmińsko-mazurskiego. Dodatkowo zrealizowano 8 pogłębionych wywiadów indywidualnych, których respondentami byli zwierzchnicy CIS, KIS i ZAZ oraz kilkusobowe grono przedstawicieli profesjonalnej kadry tych podmiotów. Ponadto uzyskano pisemne opinie o propozycjach standardów od przedstawicieli dwóch CIS (Toruń, Braniewo) oraz od Związku Pracodawców ZAZ.

Ustalenia z badania

Monografia „*Reintegracja. Aktywna polityka społeczna w praktyce*” uwzględnia prezentację ustaleń ze zrealizowanego badania empirycznego dotyczącego procesu świadczenia usług w centrach i klubach integracji społecznej w tym problemów/barier tych podmiotów w osiąganiu skuteczności i efektywności działalności reintegracyjnej. Jako jednak, że wnioski z badania zaprezentowane w monografii posłużyły do sformułowania konkretnych dyrektyw dla zarządzania procesem świadczenia usług reintegracyjnych w CIS, KIS i ZAZ w formie standardów proceduralnych i niemal w całości w ramach tych standardów „zostały skonsumowane”, poniżej zaprezentowano zestaw standardów ogólnych oraz dedykowanych CIS oraz KIS.

STANDARDY OGÓLNE

(na podstawie opracowania Marek Rymsza, Arkadiusz Karwacki. 2013. *Standardy jakości usług jako narzędzia zarządzania procesem świadczenia usług reintegracji (rehabilitacji) społecznej i zawodowej w centrach integracji społecznej, klubach integracji społecznej i zakładach aktywności zawodowej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa; oraz treści artykułu: Marek Rymsza, Arkadiusz Karwacki. 2016. *Standardy jakości usług reintegracyjnych w centrach integracji społecznej, klubach integracji społecznej i zakładach aktywności zawodowej. Założenia i rezultaty badań empirycznych prowadzonych w latach 2009-2013*. Problemy Polityki Społecznej, Studia i Dyskusje, nr 4, s. 149-163)

Poniżej pełne zestawienie standardów ogólnych jako sugestii autorów badania do organizowania procesu zarządzania podmiotami oferującymi usługi reintegracyjne. Standardy te wydają się kluczowe w ramach prac konstruujących założenia KSR, dlatego też w raporcie poświęcono im dużo miejsca.





Standard 1. Praca zespołowa - Wszyscy zatrudnieni w placówce reintegracyjnej /rehabilitacyjnej i współpracujący z nią specjaliści tworzą jeden zespół. Wszyscy, bez względu na wykształcenie i zajmowaną pozycję/pełnioną funkcję w placówce, uczestniczą w procesie reintegracji beneficjentów wsparcia; sam pobyt beneficjentów wsparcia w placówce jest bowiem elementem procesu ich reintegracji/rehabilitacji społecznej. Wszyscy zatrudnieni starają się podnosić kompetencje społeczne w zakresie kontaktów z beneficjentami.

Standard 2. Dywersyfikacja infrastruktury zatrudnieniowej - Placówki reintegracyjne /rehabilitacyjne powinny posiadać kilka różnych warsztatów/pracowni, w których zatrudniają lub szkolą osoby przechodzące proces reintegracji/rehabilitacji. Jest to rozwiązanie racjonalne ze względu na: 1. potrzebę dywersyfikacji ryzyka ekonomicznego oraz 2. większe możliwości reintegracji/rehabilitacji zawodowej.

Standard 3. Zintegrowana kadra złożona z przedstawicieli różnych zawodów pomocowych - Stabilna i zarazem zróżnicowana, składająca się z przedstawicieli różnych zawodów pomocowych, kadra zapewnia możliwość łączenia reintegracji/rehabilitacji społecznej i zawodowej. Podstawą zintegrowanej kadry jest triada specjalistów 1. psycholog, 2. pracownik socjalny, 3. doradca zawodowy. Jeśli są po temu warunki, warto poszerzyć kadrę o doradcę prawnego i terapeutę. Jeszcze inni specjaliści mogą być niezbędni ze względu na profil placówki (np. psychiatrzy, gdy pomoc świadczona jest osobom z zaburzeniami psychicznymi). Wszyscy specjaliści powinni stale doskonalić podstawowe umiejętności psychospołeczne oraz warsztat charakterystyczny dla własnych profesji.

Standard 4. Zatrudnienie (lub stała współpraca) i właściwe wykorzystanie pracownika socjalnego - Pracownik socjalny jest niezbędny dla właściwej organizacji i procesu świadczenia usług reintegracyjnych/rehabilitacyjnych. Zadania pracownika socjalnego to: 1. organizacja wejścia/wyjścia klienta/pracownika do (z) podmiotu aktywizującego, 2. reintegracja społeczna. 3. dbanie o indywidualizację podejścia dzięki 4. diagnozie socjalnej ukierunkowanie na „namierzanie” deficytów społecznych adresata wsparcia, obejmującej – o ile to możliwe – 5. przeprowadzenie wywiadu środowiskowego oraz 6. nawiązanie kontaktów z rodziną beneficjenta.





Jeżeli podmiot nie zatrudnia „własnego” pracownika socjalnego, powinien utrzymywać stałą współpracę z konkretnym pracownikiem socjalnym „zewnętrznym”.

Standard 5. Zatrudnienie (lub stała współpraca) i właściwe wykorzystanie psychologa -

Psycholog jest niezbędny dla właściwej organizacji i procesu świadczenia usług reintegracyjnych/rehabilitacyjnych. Zadania psychologa to: 1. udział w rekrutacji (zwracanie uwagi na sferę motywacji potencjalnych adresatów usług), 2. pogłębiona diagnoza beneficjentów pod kątem deficytów, ograniczeń, kompetencji, możliwości z wykorzystaniem narzędzi psychologicznych (testy itp.), 3. udział w reintegracji/rehabilitacji społecznej oraz rozmowy indywidualne, konsultacje psychologiczne, zorganizowane formy terapii. Działania diagnostyczne i korekcyjno-terapeutyczne, jeśli istnieją ku temu warunki organizacyjne, można podzielić między dwóch psychologów. Z kolei działania *stricte* terapeutyczne można „wyprowadzać” poza podmiot przez nawiązanie współpracy z innymi placówkami.

Standard 6. Zatrudnienie (lub stała współpraca) i właściwe wykorzystanie doradcy

zawodowego -Doradca zawodowy jest niezbędny dla właściwej organizacji i procesu świadczenia usług reintegracyjnych/rehabilitacyjnych. Zadania doradcy koncentrują się na sferze aktywizacji zawodowej i obejmują: 1. diagnostykę oraz 2. udział w procesie reintegracji zawodowej (doradztwo, usługi pośredniczące itp.). Funkcji doradcy zawodowego nie powinni pełnić instruktorzy zawodowi i *vice versa* – nie jest zadaniem doradcy przyuczanie do wykonywania konkretnego zawodu.

Standard 7. Zatrudnienie (lub stała współpraca) i właściwe wykorzystanie instruktora

zawodu - Instruktorzy zawodu nie współtworzą specjalistycznej kadry odpowiedzialnej za reintegrację/rehabilitację społeczną i zawodową, są jednak odpowiedzialni za przyuczenie do pracy na konkretnym stanowisku i praktyczną naukę zawodu. Instruktorzy zawodu nie powinni być traktowani jako *quasi*-terapeuci czy doradcy zawodowi (przedstawiciele określonych zawodów pomocowych – *helping professions*). Powinni natomiast posiadać możliwie wysokie kompetencje psychospołeczne i potrafić odpowiednio reagować w sytuacjach kryzysowych.





Standard 8. Zatrudnianie specjalistów o podwójnych kompetencjach - Ze względu na ograniczenia organizacyjne i finansowe co do wielkości kadry specjalistów zarządzający podmiotami świadczącymi usługi reintegracyjne/rehabilitacyjne powinni rozważyć możliwość zatrudnienia specjalistów o podwójnych kwalifikacjach. Przykłady funkcji łączonych: psycholog – doradca zawodowy, pracownik socjalny – terapeuta, pielęgniarka – terapeuta.

Standard 9. Zewnętrzna superwizja pracy specjalistów od pomagania - Usługi reintegracyjne/rehabilitacyjne powinny być poddawane superwizji prowadzonej przez zewnętrznych względem placówki superwizorów. Superwizji potrzebują specjaliści wszystkich zawodów pomocowych wchodzących w skład kadry specjalistów (*helping professions*). Korzyść z superwizji jest potrójna i obejmuje: korzyść kadry specjalistów, korzyść instytucji pomocowych, korzyści odnoszą także (pośrednio, dzięki podniesieniu jakości usług) beneficjenci wsparcia.

Standard 10. Współpraca z innymi podmiotami i rozwój case management - Współpraca podmiotów specjalizujących się w usługach reintegracyjnych/rehabilitacyjnych z placówkami pomocy społecznej (OPS, PCPR) oraz instytucjami rynku pracy (PUP, agencje zatrudnienia) jest ważnym elementem „integracji reintegracji”. Udrażnianie dzięki takiej współpracy systemu aktywizacji zwiększa szansę na usamodzielnienie beneficjentów i zarazem zwiększa łączną liczbę osób objętych wsparciem aktywizującym. Sytuacja drożności systemu aktywizacji sprzyja praktykowaniu formuły *case management* (zarządzanie przypadkiem). Najważniejsze znaczenie ma udrożnienie przepływu beneficjentów na liniach: WTZ – ZAZ, OPS – KIS, OPS – CIS, ZAZ – otwarty rynek pracy.

Standard 11. Komunikacja i ochrona danych osobowych w praktyce reintegracyjnej/rehabilitacyjnej - Przepływ „danych wrażliwych” o beneficjencie w ramach formuły *case management* powinien przebiegać w pierwszej kolejności między specjalistami danej profesji pomocowej z różnych instytucji. Przekazywanie danych w innym trybie powinno być uzależnione od zgody klienta i być objęte zasadą poufności. Jednocześnie zgoda klienta powinna wyłączać obostrzenia formalnoprawne w zakresie pozyskiwania danych między instytucjami.



Przepływ informacji wewnątrz zespołu danego podmiotu jest dopuszczalny przy zachowaniu zasad deontologicznych profesji pomocowych co do ochrony danych wrażliwych.

Standard 12. Łączenie rekrutacji z diagnozą - Należy wykorzystywać rekrutację jako element diagnozy dysfunkcji i ograniczeń oraz predyspozycji i umiejętności osób aktywizowanych. Warto też wykorzystywać narzędzia diagnozy psychologicznej w samym procesie rekrutacji, m.in. dla oceny poziomu motywacji potencjalnego adresata wsparcia aktywizującego do zmiany swej sytuacji życiowej. Dobry sposób sprawdzania motywacji to rozdzielanie – w rozsądnych ramach czasowych – spotkań i rozmów z psychologiem, pracownikiem socjalnym i doradcą zawodowym.

Standard 13. Kompleksowa i aktualizowana diagnoza sytuacji beneficjentów - W placówkach wsparcia powinna być prowadzona kompleksowa analiza zasobów, doświadczeń i predyspozycji oraz ograniczeń i deficytów osób reintegrowanych/rehabilitowanych jako jednostek, wraz z rozpoznaniem środowiska życia. Potrzebna jest czytelna procedura monitoringu postępów reintegracji/rehabilitacji (harmonogram, narzędzia). Warto upowszechniać arkusz diagnozy/oceny osoby reintegrowanej/rehabilitowanej (co koresponduje z *case managementem*).

Standard 14. Opracowywanie indywidualnych planów integracyjnych - Kluczowy element indywidualizacji usług aktywizujących to w Polsce opracowywanie indywidualnych planów reintegracyjnych/rehabilitacyjnych dla konkretnych beneficjentów. Są to: 1. w CIS – indywidualne plany zatrudnienia socjalnego, 2. w KIS – indywidualne plany rozwoju, 3. w ZAZ – indywidualne plany rehabilitacji. Plany te powinny być okresowo aktualizowane i wykorzystywane jako narzędzia oceny postępów reintegracyjnych/rehabilitacyjnych.

Standard 15. Inwestowanie w umiejętności komunikacyjne adresatów wsparcia - Umiejętności komunikacyjne to warunek podnoszenia wielu innych kompetencji, dlatego ich rozwijanie to kluczowy element reintegracji/rehabilitacji społecznej. Rozwój umiejętności komunikacyjnych powinien być ważnym elementem programów reintegracyjnych /rehabilitacyjnych, zwłaszcza w ich początkowej fazie.

Standard. 16. Staże na otwartym rynku pracy i prace społecznie użyteczne - Staże zawodowe na otwartym rynku pracy są cennym rozwinięciem praktyki zawodowej organizowanej przez





podmioty aktywizujące w warunkach chronionych. Staże stwarzają szanse drożności między szkoleniem a zatrudnieniem (CIOS), zatrudnieniem na chronionym i otwartym rynku pracy (ZAZ). Podobne funkcje do tych jakie pełnią staże w ofercie KIS realizowane są poprzez prace społecznie użyteczne. Własne kontakty usługodawców z przedsiębiorcami z otwartego rynku pracy są istotną wartością dodaną oferty reintegracyjnej/rehabilitacyjnej, gdyż oferty pracy zapośredniczone przez powiatowe urzędy pracy są niewystarczające względem potrzeb i często niedostosowane do realnych możliwości beneficjentów usług reintegracyjnych/rehabilitacyjnych CIS, KIS, i ZAZ.

Standard 17. Systemy motywacyjne - Motywowanie jest ważnym narzędziem i zarazem celem usług reintegracyjnych/rehabilitacyjnych. System odpowiednich do postępów integracyjnych nagród to istotne narzędzie wzmacniania motywacji. Sankcje za łamanie obowiązujących w podmiotach aktywizujących reguł gry są niezbędne dla funkcjonowania tych podmiotów i przebiegu zajęć aktywizujących, zwłaszcza o charakterze grupowym, ale nie one decydują o sukcesie inkluzji. Potrzebny jest także system motywacyjny dla kadry, ukierunkowany na stałe podnoszenie kompetencji.

Standard 18. Nie zapominać o promocji – Lokalne zakorzenienie jest podstawą stabilizacji sytuacji podmiotu aktywizującego. Zakorzenienie to nie jest możliwe bez działań promocyjnych. Promocja powinna obejmować promowanie instytucji, oferowanych usług i konkretnych programów (projektów, przedsięwzięć). Komunikaty powinny być proste, czytelne, jednoznaczne w interpretacji.

STANDARDY DEDYKOWANE CIS

Standard 1. Indywidualizacja wsparcia różnych typów klientów - Podstawą w projektowaniu zindywidualizowanej ścieżki reintegracyjnej w CIS jest gruntowna diagnoza potrzeb/problemów społecznych i zawodowych klientów. Diagnoza przeprowadzana jest przed podpisaniem IPZS i warto by uwzględniała rozłożone w czasie trzy spotkania diagnostyczne (z doradcą zawodowym, pracownikiem socjalnym/kierownictwem CIS i psychologiem). Diagnoza skutkuje dokonaniem





charakterystyki klienta, w której za kluczowe kryterium uznaje się czas uzależnienia klienta od wsparcia z systemu pomocy społecznej (z podziałem na osoby długo- i krótkotrwale uzależnione od pomocy społecznej). Analizowane kryterium w odniesieniu do ukonstytuowanych na jego podstawie dwóch grup klientów pozwala na wykazanie ich zróżnicowania w zakresie wielu aspektów życia – zasobów, deficytów, szans i barier w procesie aktywizacji zawodowej. Temporalne uzależnienia od pomocy społecznej powinno skutkować zróżnicowaniem oferowanego wsparcia uczestnika).

Standard 2. CIS jako instytucja „szybkiego” reagowania - W centrach integracji społecznej praca z klientem na rzecz zmiany jego sytuacji społecznej i zawodowej wymaga czasu i konsekwencji. Personel CIS może jednak szybko wesprzeć klienta (głównie w sprawach socjalno-bytowych w wymiarze administracyjnym) poprzez działania uaktywnione od razu po dokonanej diagnozie. CIS może zatem łączyć długotrwałą reintegrację z szybkim reagowaniem na potrzeby, deficyty beneficjenta. W oparciu o rozpoznanie możliwości innych podmiotów klient w trakcie diagnozy powinien zostać poinformowany o uprawnieniach osób bezrobotnych i poszukujących pracy, możliwościach uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, podstawowych uprawnieniach i ulgach przysługujących osobom niepełnosprawnym, istniejących możliwościach wsparcia ze strony Ośrodków Pomocy Społecznej - np. świadczeniach rodzinnych, sposobach uzyskania dodatku mieszkaniowego oraz warunkach eksmisji lokatorów posiadających zadłużenie, warunkach uzyskania renty lub emerytury, miejscach wsparcia ofiar przemocy, uprawnieniach prokuratora, policji i komornika, możliwościach odzyskania dzieci z rodziny zastępczych czy placówek opiekuńczych, sposobie wyrobienia dokumentów (dowód osobisty, incydentalnie meldunek). A zatem CIS obok programu reintegracji uaktywnia od początku kontaktu z uczestnikiem wsparcie w zakresie rozwiązywania spraw socjalno-bytowych (administracyjnych).

Standard 3. CIS wspiera kariery edukacyjne klientów - Za najważniejsze cele pobytu klientów w centrach integracji społecznej (poza nabywaniem zdolności budowania i odbudowywania więzi społecznych) należy uznać usamodzielnienie ekonomiczne i zdobycie zatrudnienia (to efekty twarde i mierzalne). Do realizacji powyższych celów prowadzi wsparcie łączące usługi reintegracji





społecznej i zawodowej (rozwój społeczny i zawodowy wyrażony sprawnością, uprawnieniami i kompetencją zawodową). CIS powinien zatem oferować szereg kursów zawodowych ale i motywować do zdobywania (podwyższania) wykształcenia.

Standard 4. Okres próbny uczestnika w CIS - Okres próbny w CIS jest przede wszystkim sprawdzeniem poziomu motywacji i zaangażowania uczestników do udziału w zajęciach reintegracji społecznej i zawodowej. A zatem jest to czas testu, czy klient jest w stanie poradzić sobie w CIS. Wymagane jest żeby pozostawić około miesięczną perspektywę czasową na próbne rozpoznanie klienta. Podczas okresu próbnego beneficjenci wsparcia uczestniczą zarówno w zajęciach reintegracji społecznej, jak i zawodowej, z tym, że większy udział w ofercie mają usługi reintegracji społecznej.

Standard 5. Stałe spotkania kadry – rozwiązywanie bieżących problemów - Skuteczna praktyka reintegracyjna wymaga stałej wymiany doświadczeń, spostrzeżeń przez personel CIS. Wspólne, systematyczne spotkania kadry, to jednocześnie podstawa podejścia zindywidualizowanego w pracy reintegracyjnej jako okresowa, zespołowa analiza postępów poszczególnych klientów z uwzględnieniem oceny adekwatności aplikowanych usług reintegracyjnych. Użytecznym wydaje się zorganizowanie pierwszego wspólnego spotkania otwierającego program a następnie organizowanie zebrań personelu w formule co tygodniowej oraz kwartalnej.

Standard 6. CIS wypuszcza kursantów na otwarty rynek pracy - Nie wszyscy klienci CIS rokuje zajęcia miejsca na otwartym rynku pracy. Ważne jednak, żeby CIS stawiał sobie za cel ulokowania własnych klientów na ORP. Aby centrum integracji społecznej miało szansę na doprowadzenie do zatrudnienia uczestników programów na otwartym rynku pracy niezbędne jest rozwijanie stałej współpracy z pracodawcami. CIS, które staje się znaczącym narzędziem na mapie możliwości reintegracji społecznej i zawodowej musi posiadać swoją sieć współpracy. Oczywiście poza obligatoryjnymi partnerami dla Centrów jakimi są Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Urzędy Pracy, co wynika z Ustawy o zatrudnieniu socjalnym, ważnymi partnerami są także firmy z sektora biznesowego mogące zapewnić potencjalne miejsca zatrudnienia. W sytuacji małego





zainteresowania zatrudnianiem osób po warsztatach wewnętrznych tzn. zorganizowanych na terenie Centrum, warto tym bardziej podjąć współpracę z istniejącymi przedsiębiorcami i zorganizować szkolenia dla uczestników bezpośrednio w tych zakładach pracy. Forma ta dodatkowo zmusza uczestników do większej mobilności i doskonale pokazuje poziom motywacji do rzeczywistej zmiany sytuacji uczestnika.

Standard 7. CIS łączy doradztwo zawodowe z doradztwem rodzinnym - Centrum Integracji Społecznej ma być jednym z filarów infrastruktury wsparcia i pomocy w środowisku lokalnym, a także winno świadczyć kompleksową formę usług skierowanych do uczestników. Wiodącym celem CIS jest ekonomiczne usamodzielnienie uczestników realizujących program reintegracji społecznej i zawodowej, ale istotne jest również aby praca jaką uzyskają po programie, czy też w trakcie programu, dawała im satysfakcję i zadowolenie, inspirowała do własnego rozwoju, powodowała odzyskanie godności i wiary w siebie i w swoje możliwości. Oczekiwane zmiany jakie mają zachodzić u uczestników CIS wiążą się ze wzmocnieniem motywacji do poprawy własnego losu i umożliwieniem codziennego funkcjonowania w społeczeństwie. Cele te realizowane są poprzez pobudzanie do aktywności zawodowej i społecznej ze skutkami dla rozwiązywania problemów doświadczanych w środowisku rodzinnym.

Standard 8. Jak „być na czasie” w przygotowaniu klientów do pracy? - Kluczowym wyzwaniem centrów integracji społecznej jest oferowanie wsparcia, które zagwarantuje uczestnikom kompetencje i stworzy szanse na sprostanie aktualnym oczekiwaniom rynku pracy i pozwoli odnaleźć się w ramach stosunków społecznych w środowisku życia. Krokiem w tym kierunku jest oferowanie uczestnikom wewnętrznych warsztatów zawodowych, na które jest „ponadczasowe” zapotrzebowanie. Te warsztaty to: budowlano-remontowy, gastronomiczny, opiekuńczy, porządkowanie terenów zielonych. Pozwalają one na nowo odkryć, co to znaczy pracować (nawyki), uczyć pracy w grupie, zmuszają do samoopowiedzialności, dają kwalifikacje, które można wykorzystać w ramach zatrudnienia czy w życiu prywatnym. Są podstawą do ewentualnych dalszych działań na rzecz zdobycia nowych kwalifikacji. Należy mieć świadomość,





że inne warsztaty są kosztowne i często CIS nie ma szans na ich zorganizowanie (dla kilku uczestników, którzy mają konkretne predyspozycje ale i pod potrzeby rynku pracy).

STANDARDY DEDYKOWANE KIS

Standard 1. Silna i stabilna kadra własna KIS - Aby KIS miał szansę na zakorzenienie w środowisku lokalnym niezbędne jest większe poczucie stałości, np. poprzez gwarancje zatrudnienia zespołu pracowniczego. W funkcjonowaniu KIS za niezbędne należy uznać korzystanie z usług szerokiego grona helperów (np. psycholog [indywidualne i grupowe zajęcia integracyjne], doradca zawodowy [wsparcie indywidualne i grupowe], pracownik socjalny (zawarcie kontraktu socjalnego, rozwiązywanie problemów ze sfery socjalnej], prawnik (konsultacje indywidualne i grupowe], psychoterapeuta [udzielanie pomocy psychoterapeutycznej], terapeuta uzależnień [wsparcie konsultacyjne uczestników i ich rodzin w zakresie przeciwdziałania uzależnieniom], specjalista ds. pracy z rodziną [poradnictwo specjalistyczne], informatyk [zapobieganie wykluczeniu informacyjnemu]. Zatrudniani specjaliści muszą mieć doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie oraz posiadać wymagane cechy psychofizyczne. Nie chodzi tu tylko jednak o fakt nawiązywania współpracy ze specjalistami. Poza różnymi formami korzystania z usług helperów za kluczowe należy uznać wyodrębnienie w KIS stanowisk i posiadanie stałej kadry w większym zakresie, niż praktykuje się to obecnie.

Standard 2. „Podmiotowa” rekrutacja do KIS oraz „uspołecznienie” kontraktów i umów z klientami - Niezbędne jest wzmocnienie KIS jako samodzielnej instytucji w procesie rekrutacji (podjęcie decyzji, czy wsparcie KIS jest odpowiednie dla konkretnego klienta) oraz w zakresie usług, które powinny być do niego adresowane. Zmiany wymaga aktualna sytuacja, w której klienci OPS są kierowani do „bezwolnego” w tym względzie KIS na bazie zapisów kontraktu socjalnego (bardziej narzucanego klientowi niż z nim konsultowanego). KIS powinien oferować usługi dla wszystkich mieszkańców danej społeczności (ale potrzebujących wszechstronnego wsparcia reintegracyjnego) a nie tylko dla klientów OPS. Większość KIS nie ma własnego budżetu, co oczywiście utrudnia rekrutację uczestników spoza OPS. Należy jednak pamiętać, że





nie wszystkie osoby potrzebujące wsparcia chcą wchodzić w relacje z OPS i podpisać kontrakt socjalny. Krokiem ku większej samodzielności KIS ze skutkami dla wartościowej pracy z klientem jest rzeczony większy wpływ placówki na proces rekrutacji oraz na projektowaną ścieżkę wsparcia konkretnego klienta i jego zobowiązania.

Standard 3. Regulamin wewnętrzny uwzględnia zobowiązania KIS wobec kursanta oraz zapisy dyscyplinujące - KIS powinien opracować własny regulamin wewnętrzny. Powinien on uwzględniać zarówno: 1] zobowiązania kadry wobec kursanta, jak i 2] zbiór regulacji dyscyplinujących w odniesieniu do określonego, oczekiwanego porządku. W ramach realizacji pierwszego punktu, w regulaminie warto uwzględnić zobowiązania KIS do podejmowania działań w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, gdzie wyzwaniem naczelnym jest dążenie do bezpieczeństwa socjalnego i zaktywizowania zawodowego wszystkich klientów. W regulaminie warto czytelnie zdefiniować zadania specjalistów. Dotyczą one diagnozy, współdziałania w przygotowaniu i realizacji warsztatów, programów sesji indywidualnych i grupowych, prowadzenia dokumentacji, współdziałania z innymi instytucjami, prowadzenia indywidualnych konsultacji. Dodatkowo regulamin powinien odwoływać się do zobowiązań kontraktu socjalnego: pracownicy socjalni są zobligowani do monitorowania uczestnictwa klienta w KIS, wykonywania pracy socjalnej na rzecz klientów.

Standard nr 4. Organizacja grup wsparcia i grup samopomocowych - W klubach integracji społecznej warto budować warunki do zaistnienia grup samopomocowych i/lub grup wsparcia. To usługa, która pozwala wykorzystać zasoby tkwiące w klientach w procesie ich reintegracji. To także narzędzie do zacieśniania więzi, czy nabywania zdolności często deficytowych u klientów KIS a dotyczących ich komunikacji z otoczeniem, umiejętności przedstawiania własnych problemów, dociekania ich przyczyn i projektowania zmian. Grupy samopomocowe mają charakter oddolny, powołane są często spontanicznie (choć kadra może dyskretnie podsunąć pomysł zawiązania grupy) do świadczenia wzajemnej pomocy, dzielenia się doświadczeniami, nawiązywania kontaktów, wymiany informacji, wspierania w trudnych sytuacjach życiowych.





Standard nr 5. Wszelchstronne wsparcie konkretnych kategorii klient6w wynikające z ich uwarunkowań czy pełnionych r6w społecznych - Do klub6w integracji społecznej trafiają klienci

o konkretnych zasobach i deficytach. Powinny one być uwzględnione w projektowanych indywidualnych planach działania. Charakter kontaktu klienta z KIS jest dodatkowo często warunkowany zewnętrznie wobec samego klienta – poprzez zakres r6w pełnionych w życiu rodzinnym, czy ze względu na bariery przestrzenne (odległość do plac6wki). Warto pamiętać o uwarunkowaniach aktywności konkretnych kategorii beneficjent6w wsparcia i uwzględniać je w ofercie KIS. Kobiety (ale i mężczyźni) pełnią często w gospodarstwach domowych role opiekuńcze wobec osób zależnych (dzieci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością). To niewątpliwie przekłada się na zdolność do podjęcia współpracy z plac6wką typu KIS.

Standard nr 6. Prowadzenie kart usług doradczych dla każdego klienta - W KIS

opracowywany jest dla każdego klienta Indywidualny Plan Działania (IPD). Aby przygotować taki dokument potrzebny jest czas na dokonanie diagnozy i weryfikację jej wyników w praktyce, poprzez obserwację klienta w plac6wce. Ustalenie IPD wymaga zatem kilku tygodni. Dokument ten warto uzupełnić o prowadzoną dla każdego klienta kartę usług doradczych. Jest to narzędzie służące kumulacji informacji o procesie reintegracji konkretnej osoby – zaoferowanym wsparciu i efektach tych działań.

Standard nr 7. Ustanowienie koordynatora prac w instytucji zatrudniającej (jak i opiekuna praktyk w miejscu ich odbywania) - Jeśli KIS uwzględnia staże pracy, prace społecznie użyteczne

czy praktyki zawodowe niezbędne jest ustanowienie koordynatora czy opiekuna (jako emisariusza KIS). Osoba ta ma zadanie podejmowania stałego monitoringu pobytu i pracy klienta KIS w danej instytucji i reakcji na problemy, które w ramach tych prac mogą zaistnieć z winy dwóch stron. Faktem jest bowiem, że zarówno kursanci KIS mogą zgłaszać różne niedogodności (dysfunkcje) związane z podejmowaną aktywnością zawodową u konkretnego pracodawcy, jak i sami mogą generować problemy. Naturalnie mogą też stale potrzebować wzmocnienia w ramach podejmowanej aktywności. Dlatego też zadaniami koordynatora powinno być dbanie o dobro





klienta, poszukiwanie miejsca odbycia stażu, prac społecznie użytecznych, czy innych praktyk zawodowych, udzielanie informacji klientowi o przebiegu stażu czy praktyk, wspieranie w trudnych sytuacjach, pokazywanie możliwości rozwiązania problemów.

Standard nr 8. KIS dąży do efektywnych działań poprzez zaspokajanie rzeczywistych potrzeb uczestników (unikając antystandardów innych instytucji) -

Aby w KIS zaistniała szansa na skuteczne wsparcie klientów niezbędne jest: dotarcie do osób potrzebujących, którym mamy szansę pomóc a następnie konsekwentna praca nad niwelowaniem ich słabości. Aby to się stało, warto porządkować procesy lokowania wsparcia (kto może być klientem KIS?) oraz odpowiednio zorganizować wsparcie do czego niezbędne jest też wzmacnianie samych instytucji. W funkcjonowaniu placówek warto uwzględniać doświadczenia (w tym słabości) innych podmiotów, z którymi KIS często wchodzi w relacje.

Informacja o funkcjonowaniu Centrów i Klubów Integracji Społecznej w latach 2012-2013 dla Sejmu i Senatu, Warszawa, maj 2014

Niniejszy dokument stanowi drugą edycję Informacji na temat CIS i KIS kierowanych do władz, jednak jest to pierwsza edycja opracowana na danych i statystykach gromadzonych po wprowadzeniu odpowiednich regulacji i przepisów (ustawa o zatrudnieniu socjalnym) w roku 2011.

Metodologia analizy

Statystyczna wiedza o centrach integracji społecznej uzależniona jest od zbiorów Centralnej Aplikacji Statystycznej (dalej: CAS). Centra Integracji Społecznej przekazują do systemu CAS roczne sprawozdania do dn. 30 marca następnego roku, które są następnie podsumowywane w województwach do dn. 30 kwietnia. Sprawozdania są składane przez CIS-y, które w danym roku prowadziły działalność w zakresie usług reintegracji społecznej i zawodowej. Rozbieżności statystyczne jakie pojawiają się w ciągu danego roku wynikają najczęściej z niepełnych zbiorów: rejestrów wojewodów, w których uwzględniane są do końca danego roku sprawozdawczego wszystkie przypadki nadania statusu „Centrum”, przy nierozpocznianiu przez niektóre jednostki w



tym roku działalności; CAS, w którym umieszczane są sprawozdania tych jednostek, które prowadzą w danym roku sprawozdawczym usługi reintegracji ale także nie są także korygowane przypadki, w których dana jednostka zaprzestała działalności i nie została jeszcze „usunięta” z systemu.

Ustalenia analizy:

- Na dzień 15 maja 2014 r. w systemie CAS liczba zarejestrowanych centrów integracji społecznej wynosiła 124, natomiast liczba przekazanych sprawozdań za 2013 r. wynosiła 121;
- Liczba CIS-ów wzrosła, ale okazuje się, że w tworzeniu podmiotów od 3 lat dominują te same województwa tj. pomorskie, zachodniopomorskie, wielkopolskie i śląskie. W 2012 r. łącznie w kraju przybyło 20 nowych jednostek, a liczba działających CIS wyniosła 94. W kolejnym 2013 r. odnotowano odpowiednio: przyrost o 38 nowych podmiotów, a łączna liczba instytucji dysponujących statusem „Centrum” to 132, przy liczbie 124 podmiotów prowadzących działalność;
- Intensywność podejmowania decyzji o utworzeniu CIS jest różnorodna, przy czym należy podkreślić że decydujący wpływ na te decyzje ma sytuacja na rynku pracy. Przyrost liczby CIS-ów w kraju w 2013 r. potwierdzony jest utrzymującą się niekorzystną tendencją na rynku pracy, zatem można założyć, że przyrost liczby CIS w 2013 r. związany był z utrzymującą się potrzebą aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, korzystających z pomocy społecznej, szczególnie na terenach, gdzie bezrobocie ciągle utrzymuje się na poziomie wyższym niż średnia krajowa, a także z pojawiającymi się możliwościami finansowania utworzenia CIS z funduszy unijnych (EFS);
- W strukturze założycielskiej Centrów Integracji Społecznej w okresie 2012-2013 zaszły istotne zmiany, bowiem inicjatywę w tworzeniu nowych jednostek przejął po kilku latach samorząd terytorialny.

Zmiany w strukturze instytucji tworzących CIS



Instytucja tworząca	2012	2013	Różnica
Samorząd terytorialny	25	55	+ 30
Organizacje pozarządowe	69	77	+ 8
Kraj	94	132	+ 38

- Przeciętna liczba pracowników zatrudnionych w CIS-ach w 2013 r. wyniosła 868 osoby, co oznaczało wzrost do poprzedniego roku o 127 pracowników (2012 r. - 741 osób). Tendencja wzrostowa przeciętnego zatrudnienia wynikała z przyrostu liczby CIS-ów, prowadzących działalność usług reintegracji społecznej i zawodowej. Przeważającą grupą pracowników CIS są kobiety, tj. ponad 64%.
- Przeciętna liczba pracowników na 1 centrum w skali kraju w okresie 2012-2013 nie uległa większym zmianom i waha się obecnie na poziomie 7-8 pracowników/1 centrum, co przy wzroście statystycznej liczby jednostek oznacza, że szczupłość pozyskiwanych środków finansowych nie pozwalała na zmianę stanu zatrudnienia. Warto także podkreślić, że w 2013 r. wiele CIS-ów kończyło realizację projektów EFS, co także nie pozostawało bez wpływu na stany zatrudnienia personelu. Analiza trendu zatrudnienia w CIS –ach w okresie 2008-2013 wskazuje, że po 2011 r. nastąpiło zmniejszenie się stanu liczebnego załóg, co spowodowane było m.in. kończeniem się w wielu jednostkach projektów EFS, w ramach których usługi świadczone były większej liczbie osób. Wzrost zatrudnienia w odcinku czasowym 2012-2013 jest podyktowany wzrostem liczby jednostek organizacyjnych, które standardowo dysponują minimum zespołami pracowniczymi liczącymi 7/8 osób.
- W dalszym ciągu odnotowuje się dużą rotację kadrową, co prawdopodobnie podyktowane jest kontaktem z „trudnymi” grupami społecznymi. Dla przykładu, w 2013 roku w CIS-ach zatrudniono 614 pracowników i jednocześnie zanotowano ustanie stosunku pracy w 308 przypadkach. Na dodatni bilans (306 osób zatrudnionych) wpływa przyrost liczby CIS-ów.



- Tylko w województwie kujawsko pomorskim i dolnośląskim występuje przewaga pracowników zatrudnionych na umowę o pracę nad osobami pracującymi w ramach umowy cywilnoprawnej. W kujawsko pomorskim jest to relacja 96 do 40, a w dolnośląskim 29 do 18.
- W 2013 r. w zajęciach CIS-ów uczestniczyło ogółem 6,9 tys. osób, co oznaczało wzrost do poprzedniego roku o 1,5 tys. osób (w 2012 r. - ogółem 5,4 tys. osób). W strukturze uczestników zajęć w CIS-ach na przestrzeni ostatnich dwóch lat nie nastąpiły zasadnicze zmiany. Nadal dominującą kategorią uczestników są osoby długotrwale bezrobotne.
- Wskaźnik pozytywnego zakończenia zajęć w dalszym ciągu oscyluje powyżej 45%. W 2013 r. znaczna poprawa w zakresie ukończenia pozytywnego zajęć w centrach nastąpiła w grupie osób „długotrwale bezrobotnych” (wzrost wskaźnika o 10 pkt.), co może wynikać m.in. z faktu wprowadzenia do ustawy o zatrudnieniu socjalnym rozwiązania „absolwent CIS” ułatwiającego dalszą ścieżkę korzystania ze wsparcia w urzędach pracy.

Opis	ROk	Liczba uczestników zajęć	Wskaźnik pozytywnego zakończenia w %
Ogółem uczestnicy	2009	3820	50,20
	2010	4627	51,00
	2011	4818	52,00
	2012	5440	45,10
	2013	6946	45,50
w tym :			
Osoby długotrwale bezrobotne	2009	2357	49,40
	2010	2714	49,30
	2011	2984	50,10
	2012	3765	44,90
	2013	4775	54,60
Osoby niepełnosprawne	2009	297	44,80
	2010	402	50,00



Opis	ROk	Liczba uczestników zajęć	Wskaźnik pozytywnego zakończenia w %
	2011	447	54,80
	2012	534	51,80
	2013	668	52,60
Osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności	2009	255	45,90
	2010	321	46,10
	2011	338	52,40
	2012	370	42,70
	2013	345	42,80
Osoby zwalniane z zakładów karnych	2009	193	36,20
	2010	245	33,10
	2011	225	46,20
	2012	237	43,80
	2013	213	37,50

- Przy analizie powyższych danych konieczne jest uwzględnienie faktu, że termin uzyskania tytułu „Absolwent CIS” nie zawsze pokrywa się z końcem roku kalendarzowego. Osoby uczestniczące w programie zatrudnienia socjalnego nabywają status absolwenta zgodnie z wymogami ustawowymi, co oznacza że osoby będące uczestnikami zajęć w danym roku kalendarzowym mogą nabyć status absolwenta w roku następnym (każdorazowo po okresie co najmniej 6 miesięcznym uczestnictwie)
- W 2013 roku przeciętna liczba uczestników zajęć na jedno centrum w skali kraju wyniosła 56 osoby i była niższa niż w poprzednich latach. Sytuacja ta była efektem znacznego przyrostu liczby CIS w kraju (przyrost o 30,9%), które w 2013 r. otrzymały status ale nie rozpoczęły jeszcze działalności oraz niższego wzrostu liczby uczestników zajęć w stosunku do przedniego roku (przyrost o 22,2%).
- W ciągu ostatnich dwóch lat wiele jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego powstało w małych miejscowościach. Taki stan rzeczy wynikał z jednej strony m.in. z potrzeby





poszukiwania i zorganizowania dla mieszkańców nowych form aktywizacji społecznej i zawodowej. Również, stan wiedzy po stronie instytucji tworzących, a także doświadczenia innych powodowały pozytywną tendencję w korzystaniu z rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Jednakże, konieczność zagwarantowania odpowiedniej kwoty środków finansowych na roczną działalność jednostki organizacyjnej powodowała pewne ograniczenia w naborze uczestników zajęć. Ponadto, w 2013 r. w wielu jednostkach organizacyjnych, zwłaszcza z dużym stażem funkcjonowania na rynku usług reintegracji następował czas zakańczania projektów współfinansowanych z EFS.

Usługi CIS

- W okresie 2012-2013 wśród uczestników dominowała grupa osób długotrwale bezrobotnych (2012 r. – 64%, a w 2013 r. – 70%). Stąd też, oczekiwania tej grupy koncentrowały się głównie w obszarze wzmocnienia ich kwalifikacji zawodowych, pozwalających uzyskać zatrudnienie. Należy jednak zaznaczyć, że CIS-y stosując różnorodne usługi przestrzegają reguły uczestnictwa każdego uczestnika zajęć w reintegracji społecznej.
- w 2013 r. odsetek uczestników CIS, którzy uzyskali pomoc i wsparcie kadry centrów w przygotowaniu do tworzenia własnych miejsc pracy (samodzielna działalność gospodarcza lub spółdzielczość socjalna) w stosunku do grupy ogółem uczestników zbliżył się do poziomu 50%. To wyraz ścisłej współpracy CIS z podmiotami ekonomii społecznej a także z urzędami pracy w promowaniu form samo zatrudnienia.
- Analiza relacji pomiędzy trzema podstawowymi formami reintegracji zawodowej w 2013 pokazuje, że **szkolenia zawodowe** realizowano w każdym województwie; **praktyki i staże** wymagają współpracy z urzędami pracy i przedsiębiorcami co wpływa na liczbę osób korzystających z tej formy reintegracji. Warto jednak podkreślić, że w woj. kujawsko - pomorskim i pomorskim praktyki i staże dominowały nad szkoleniami zawodowymi. Trzecia forma - **zajęcia przygotowujące do samodzielnej działalności gospodarczej/ spółdzielni socjalnej** cieszyły się większym zainteresowaniem w 2013 roku niż w latach poprzednich, co może wynikać ze świadomości uczestników o możliwości uzyskania wsparcia finansowego oraz



popularyzacją spółdzielczości socjalnej w Polsce w ostatnich latach. W województwie wielkopolskim uczestniczyło najwięcej w kraju osób, będących uczestnikami zajęć w CIS – 502 osoby.

- W okresie 2012-2013 utrzymała się tendencja wzrostowa w liczbie osób korzystających z usług reintegracji społecznej, w tym szczególnie z korzystających z różnych form wsparcia psychologicznego i terapeutycznego. Przeciętny poziom w skali kraju korzystających z indywidualnych porad psychologicznych kształtuje się na wysokości 78% ogólnej liczby uczestników, a w grupowych zajęciach terapeutycznych – ponad 50%.

Usamodzielnienie ekonomiczne uczestników CIS

- W 2013 r. w grupie osób kończących pozytywnie zajęcia w CIS-ach, liczącej 3.166 osób, wskaźnik usamodzielnienia ekonomicznego wyniósł 40,5%, co oznaczało w stosunku do 2012 r. poprawę o 5,8 pkt. (wsk. usamodzielnienia – 34,7%) oraz powrót do sytuacji z 2011 r. W liczbach bezwzględnych w okresie 2011-2013 usamodzielniono się po zakończeniu zajęć w CIS-ach odpowiednio: 1.015 osób, 852 osoby oraz 1.227 osób.
- Generalnie można stwierdzić, że trend liczby usamodzielnionych ekonomicznie jest ciągle rosnący mimo okresowego spadku w okresie 2011-2012. Na tę sytuację składa się kilka czynników, w tym m.in. rosnące przekonanie u osób kończących zajęcia, że niektóre formy usamodzielniania są coraz mniej ryzykowne (np. spółdzielczość socjalna),
- Okazuje się, że dostarczona przez centra pomoc w ramach świadczonych usług jest wystarczającym sposobem do uzyskania, przez osoby kończące zajęcia, ponownego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W 2013 r. liczba osób, które uzyskały ponowne zatrudnienie na otwartym rynku pracy wyniosło 900 osób, i była najwyższa w okresie 2009-2013.

Mimo najwyższej w 2013 r. liczby osób, które uzyskały ponowne zatrudnienie na otwartym rynku pracy, wskaźnik udziału tych osób w całej grupie usamodzielnionych ekonomicznie w 2013 r. uległ w stosunku do 2012 r. obniżeniu i wyniósł 74,0%.

Finansowanie Centrów Integracji Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





- W strukturze źródeł przychodów finansowych Centrów Integracji Społecznej na przestrzeni kolejnych dwóch lat, a więc 2011-2012 nie zaszły zasadnicze zmiany. W tym czasie miało miejsce sukcesywne zmniejszenie się środków EFS, co związane było z kończącymi się realizacjami wielu projektów współfinansowanych ze środków unijnych. W 2013 r. w strukturze źródeł przychodu pozycja „EFS” obniżyła się z 45% w 2012 r. do 25%. Centra Integracji Społecznej zwiększyły natomiast przychody z własnej działalności – udział w strukturze źródeł przychodów wzrósł w 2013 roku do 18%.
- W 2008 r., najpoważniejszym źródłem finansowania działalności CIS była pozycja „Fundusz Pracy” - 26,7% a następnie pozycja „Inne środki, w tym EFS” - 26,5%; w 2010 r., nastąpiła zmiana w udziale źródeł finansowania na korzyść pozycji „Inne środki- w tym EFS” – 36,7%, utrzymanie pozycji przez „Fundusz Pracy” – 26,3% oraz wzrost pozycji „Budżet gminy” – 22,2%; w 2013 r., następuje ponowny wzrost pozycji „Fundusz Pracy” – do 35,5%, pozycji „Własna działalność” – do 18,3% oraz spadek udziału pozycji „Inne – w tym EFS” – do poziomu 24,9%, a także „budżet gminy” – do najniższego poziomu 15,8%.
- Działające w 2013 r. centra integracji społecznej osiągnęły łączny przychód ogółem w wysokości ponad 87 mln zł, który był najwyższym poziomem w okresie 2008-2013 (zwiększająca się liczba CIS).
- Przychody ogółem powyżej średniego poziomu krajowego (0,7 mln zł) osiągnęły CIS-y zlokalizowane na obszarze województw: dolnośląskie (0,8 mln zł), **kujawsko-pomorskie (2,4 mln zł)**, łódzkie (1,1 mln zł), świętokrzyskie (1,6 mln zł), warmińsko mazurskie (1,2 mln zł), zachodniopomorskie (1,1 mln zł).
- Po 2013 roku nadal pozostającym do rozwiązania pozostaje, sygnalizowany już od kilku lat, problem stabilności warunków w zakresie finansowania bieżącej działalności CIS.

Kluby Integracji Społecznej

- Analiza środowiska dowodzi, że w Polsce funkcjonuje więcej Klubów Integracji Społecznej niż wynika to z oficjalnie dostępnych statystyk i rejestrów. Okazuje się, że wiele instytucji, które powołały KIS-y nie wypełniły obowiązku rejestracji, co w zasadzie **nie wiąże się z żadnymi**



restrykcjami, bo przepisy nie definiują żadnych sankcji za niedopełnienie tego obowiązku. Warto także dodać, że KIS-y kt są zarejestrowane często nie raportują rocznych sprawozdań, co także uniemożliwia monitorowanie postępów KIS-ów.

- Jedynym sposobem na poprawę sytuacji w zakresie dysponowania informacjami jest wprowadzenie istotnych zmian w przepisach zatrudnienia socjalnego, nakazujących przed rozpoczęciem działalności a także uzyskaniem dofinansowania na działalność reintegracyjną, wykazania się potwierdzeniem rejestracji u wojewody oraz w system CAS. Analiza danych o funkcjonowaniu KIS-ów za 2013 r., umieszczonych w sprawozdaniach w systemie CAS wykazała brak 31 sprawozdań z wielu województw.
- Dokonany przegląd wojewódzkich rejestrów KIS prowadzonych przez wojewodów wykazał 33 kluby, które wypełniły obowiązek ustawowej rejestracji, lecz nie zgłosiły się w 2013 r. do rejestracji w systemie CAS, i które nie przekazały sprawozdań.
- Analiza dostępnych zbiorów informacyjnych (CAS, rejestry wojewodów) pozwala w skali kraju określić łączną liczbę KIS na koniec 2013 r. na poziomie – 220 jednostek. W tej liczbie znajdują się także jednostki, które prawdopodobnie nie wiedzą, że powinno się składać formularze sprawozdań do systemu CAS.
- W 2013 r. struktura założycielska ukształtowała się następująco: samorząd terytorialny (gmina) – 65% ogółu instytucji tworzących, oraz organizacje pozarządowe - 35%. Ta tendencja jest odwrotnością sytuacji obserwowanej w przypadku tworzenia centrów integracji społecznej. Wyjątkiem od ogólnej tendencji w tworzeniu klubów są województwa: podlaskie, wielkopolskie oraz świętokrzyskie. Na terenie tych województw niektóre organizacje pozarządowe, a szczególnie takie jak np.: Caritas Diecezji Kieleckiej, Fundacja im. Św. Królowej Jadwigi z Puszczykowa bardzo mocno są zaangażowane w procesy rozwoju usług reintegracji społecznej i zawodowej oraz budowanie sieci podmiotów otoczenia ekonomii społecznej. Ponadto, te organizacje pozostają w silnej korelacji z innymi podmiotami ekonomii społecznej, takimi jak centra integracji społecznej i spółdzielnie socjalne.



- Linia rozwoju sieci KIS w Polsce wykazuje w latach 2004 – 2013 znaczne odchylenia przyrostu ilościowego jednostek organizacyjnych w poszczególnych latach.
- 2005 r. – przyrost o 32 jednostki organizacyjne, co związane było m.in. z prowadzeniem szerokiej kampanii informacyjno-promującej nowe rozwiązania ustawy o zatrudnieniu socjalnym, w tym: wprowadzenie specjalnego programu Ministra Pracy i Polityki Społecznej pt.: „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu”,
- 2011 r. – przyrost o 33 nowe jednostki organizacyjne, co wynikało m.in. z realizacji projektów systemowych, współfinansowanych ze środków EFS (POKL 2008-2013) w obszarze przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu oraz wydzieleniu odrębnego priorytetu działań ukierunkowanych na rozwój sieci instytucji reintegracji społecznej i zawodowej (Priorytet 7.2.1).
- 2012 r. – przyrost o 31 jednostki organizacyjne, co związane było z uruchamianiem różnego rodzaju instrumentów aktywizacji zawodowej w związku z rosnącym bezrobociem w kraju.
- 2013 r. – przyrost o 30 kolejnych jednostek, jako wynik m.in. podejmowania inicjatyw w regionach związanych z maksymalnym wykorzystaniem środków unijnych w kończącym się okresie finansowania POKL, a także utrzymującą się wysoką stopą bezrobocia.

Kadra KIS (stan na dzień 12.05.2014)

- zatrudnienie mniejsze niż w CIS-ach, średnia liczba pracowników przypadająca na jeden KIS to prawie 5 osób, w tym: 3 pracowników zajmujących się merytorycznymi zajęciami reintegracji społecznej i zawodowej.

Uczestnicy KIS

- Liczba osób uczestniczących w zajęciach klubów w 2013 r. była znacznie wyższa niż w poprzednich latach – prawie 14,0 tys. osób. (w 2012 r. - ponad 8,0 tys. osób).
- Uczestnikami zajęć w KIS-ach są podobnie jak i w centrach w przeważającym procencie osoby długotrwale bezrobotne, kierowane do zajęć reintegracji społecznej i zawodowej w ramach kontraktów socjalnych.
- Wskaźnik „Absolwent KIS” za 2013 r. kształtował się na poziomie 30% ogólnej liczby kończących zajęcia. Szacunkowa liczba osób, które zgodnie z planem zakończyły zajęcia w 2013



r. wynosi 9,6 tys. osób, co oznacza, że z tej grupy osób prawie 2,9 tys. osób uzyskało zaświadczenie z tytułem „Absolwenta KIS”.

Usługi KIS

- Większość KIS, zwłaszcza tych najbardziej doświadczonych stosuje wobec osób skierowanych do zajęć oba bloki merytorycznych usług. Ten sposób oddziaływania sprawdził się w praktyce, powodując wzmocnienie i odbudowanie poczucia własnej wartości oraz motywacji uczestnika.
- W ramach reintegracji społecznej porównanie danych z 2012 i 2013 r. dotyczących skorzystania z oferowanych usług wskazuje na znaczny przyrost liczby korzystających ze wszystkich rodzajów wsparcia oferowanego w KIS. Największy przyrost korzystających z danego rodzaju usług reintegracji społecznej odnotowano w takich pozycjach jak: (a) terapia indywidualna – wzrost liczby korzystających ponad dwukrotny, (b) poradnictwo psychologiczne – wzrost o 78%, oraz (c) terapia grupowa – wzrost o 67%. Statystykę osób korzystających z poszczególnych rodzajów usług reintegracji społecznej KIS za lata 2012-2013.
- W opinii kadry KIS wiele osób nadal oczekuje daleko idącej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia, stąd też tak duży odsetek uczestników korzysta z różnych form edukacyjnych, podnoszących zarówno wiedzę ogólną jak i zawodową.
- W ramach reintegracji zawodowej KIS-y organizują dla swoich uczestników trzy podstawowe bloki zajęciowe, a mianowicie: szkolenia zawodowe, doradztwo i szkolenie w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej.
- Analiza danych w zakresie uczestników zajęć z reintegracji zawodowej (wg sprawozdań 2013 r. - łącznie 6,8 tys. osób), można stwierdzić, że co drugi uczestnik KIS korzysta z pomocy w zakresie zdobycia umiejętności zawodowych lub przekwalifikowania na nowe specjalności zawodowe.

Efektywność zatrudnienia KIS

- W 2013 r. po zakończeniu zajęć w KIS zatrudnienie zgodnie z dwoma wskazywanymi ścieżkami podjęło 3.008 osób, co stanowiło: 1) prawie 44% liczby osób, które były skierowane





na zajęcia z reintegracji zawodowej, 2) ponad 24% liczby osób, które były uczestnikami zajęć reintegracji społecznej i zawodowej (wg sprawozdań – 12,4 tys. osób).

- W strukturze form pomocy KIS w powrocie do zatrudnienia dominującymi w okresie 2012 – 2013 były: 1) ścieżka pierwsza – zatrudnienie u pracodawcy (34% ogółu zatrudnionych po KIS), 2) ścieżka druga - prace społecznie użyteczne (45% ogółu zatrudnionych po KIS).

Źródła finansowania KIS

- Finansowanie działalności KIS-ów uzależnione jest w znacznej mierze od rodzaju instytucji, które utworzyły klub. W znacznie korzystniejszej sytuacji w zakresie zagwarantowania ciągłości funkcjonowania są kluby utworzone przez samorząd terytorialny. W 2012 r. działalność 122 KIS-ów kosztowała łącznie ponad 61 mln zł, z tego: EFS - 50,5 mln zł (82,5%), natomiast w 2013 r. odpowiednio: 39 mln zł, z tego: EFS - 30 mln zł (77,1%).
- Uzyskanie stabilności finansowej KIS-ów uzależnione jest w znacznej mierze od wprowadzenia do przepisów o zatrudnieniu socjalnym rozwiązań weryfikujących standardy świadczonych przez nich usług oraz standardy organizacyjne (np. kadra specjalistów).
- Rada Programowa Konwentu CIS/KIS we wrześniu 2013 r. przedłożyła Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej stanowisko do projektu ustawy o przedsiębiorstwie społecznym, który został zaprezentowany na posiedzeniu Zespołu ds. Rozwiązań Systemowych w zakresie Ekonomii Społecznej w dniu 17 lipca 2013 r. (wersja projektu z dn. 10 lipca 2013 r.). Konwent CIS/KIS pozytywnie przyjął fakt finalizowania prac związanych z przygotowaniem aktu prawnego, regulującego problematykę funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych oraz budującego system wspierania rozwijanej w Polsce od kilkunastu lat ekonomii społecznej. **Zdaniem Konwentu CIS/KIS przyjęcie tej ustawy powinno pozwolić zdefiniować nie tylko podstawowe pojęcie „przedsiębiorstwa społecznego”, ale także uporządkować trwającą dyskusję o definicji ekonomii społecznej.** W tym stanowisku wyrażono także uwagi krytyczne w takich kwestiach jak propozycja m.in.: a) wydzielenia lub podzielenia jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego na te, które będą mogły korzystać ze wsparcia, określonego w projekcie ustawy o przedsiębiorstwie społecznym, przy jednoczesnym





równorzędnym traktowaniu spółdzielni socjalnych bez względu na osoby (instytucje) będące założycielami, b) skoncentrowanie działalności przyszłego przedsiębiorstwa społecznego na prowadzeniu reintegracji zawodowej określonych grup osób, co przecież jest domeną ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

W ramach Priorytetu I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.2 „Wsparcie systemowe instytucji integracji i pomocy społecznej” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowano projekty, których elementem było stworzenie Modeli Centrum Integracji Społecznej. W niniejszym dokumencie analizie poddano dwa dokumenty:

(M. Borowski, M. Kowalska, M. Póltorak, J. Tomaszczyk, I. Zukiert. „Model Centrum Integracji Społecznej”. Dodatek nr 2 Model Centrum Integracji Społecznej Opracowanie metodyczne / Projekt „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”).

Oba dokumenty rozpoczynają się od definicji, określenia misji oraz celów systemowych i jednostkowych Centrum Integracji Społecznej. W dalszej części obu dokumentów scharakteryzowano między innymi zajęcia terapeutyczne i edukacyjne, grup wsparcia. Dużo miejsca poświęcono także m.in. rekrutacji i sposobom finansowania. Pomimo tego, że oba dokumenty zrealizowanie zostały przez dwa różne zespoły, różnią się objętością, to ich treści w wielu miejscach są identyczne. Dla osoby analizującej Modele, nie jest zrozumiałe „projektowanie” identycznych modeli. W modelu wyróżniono pojęcie interesariuszy CIS, z podziałem na wewnętrznych i zewnętrznych, co stwarza podstawy do szerokiego rozumienia otoczenia CIS oraz jego, jako podmiotu, zależności z innymi organizacjami.

- uczestnicy: Ostateczne ustalenie liczby uczestników CIS powinno wynikać z zatwierdzonych Indywidualnych Programów Zatrudnienia Socjalnego z uwzględnieniem podziału na poszczególne grupy i rodzaje warsztatów oraz predyspozycji i ich możliwości. **W modelu CIS za błędne uważa się specjalizowanie CIS-ów przy uwzględnieniu jednego typu uczestników. Integracja społeczna oznacza bowiem proces włączania do zasadniczej**





części społeczeństwa różnorodnych, zwykle mniejszościowych grup społecznych i w konsekwencji uzyskanie możliwości, praw i usług dotychczas dostępnych tylko dla większości. Zjawisko to wymaga akceptacji obu stron, co nie jest sprawą oczywistą, gdyż może oznaczać konieczność wyrzeczenia się przez jedną lub obie strony pełni lub części swojej tożsamości rozumianej jako role społeczne, wartości, normy, zwyczaje, tradycja, prawo, światopogląd, nawet język. Zatem każdy uczestnik CIS na etapie prowadzonych przez Centrum oddziaływań nie może być zamykany w enklawie środowiska o tym samym podłożu wykluczenia społecznego.

- Pracownikami Centrum Integracji Społecznej powinni być: kadra zarządzająca, pracownicy administracyjni; prowadzący zajęcia reintegracji zawodowej i społecznej- pracownik socjalny, instruktorzy zawodu; pracownicy odpowiedzialni za dany rodzaj działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej; pracownicy obsługi finansowej Centrum.
- Liczba etatów, zakres zadań poszczególnych stanowisk pracy, schemat struktury organizacyjnej zależeć powinny od zakresu realizowanej reintegracji zawodowej i społecznej, bazy lokalowej oraz **budżetu Centrum, a nie możliwości lokalowych czy finansowych**. Strukturę organizacyjną CIS tworzy powinni: Kierownik/dyrektor, Kierownik reintegracji, Główny księgowy, Specjalista ds. kadr i administracji, Specjalista ds. zaopatrzenia, sprzedaży, marketingu, Specjalista ds. pozyskiwania środków finansowych/dotacje, granty, projekty.
- Istotnym elementem pozostaje kwestia kompetencji, umiejętności oraz doświadczenia kadry. Stabilna, zaangażowana kadra pracująca w CIS daje gwarancję osiągnięcia określonych rezultatów.
- W każdym działaniu najważniejszy jest wybór odpowiedniej osoby na stanowisko kierownika. Winna to być osoba, która posiada doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, w zakresie pomocy społecznej i rynku pracy oraz procedurach administracyjnych. W związku z koniecznością pozyskiwania środków finansowych na działalność, winien to być także doskonały menadżer. Musi to być także osoba, która potrafi dobrze dobrać, zintegrować i





- motywować zespół pracowniczy. Czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika wykonuje organ prowadzący.
- **Na jednego pracownika prowadzącego bezpośrednio zajęcia z uczestnikami, nie powinno przypadać więcej niż 5 uczestników.** Pracownicy bezpośrednio prowadzący zajęcia to zarówno instruktorzy zawodu, jak i pracownik socjalny, psycholog i inni - w zależności od potrzeb i rodzaju dysfunkcji uczestników CIS.
 - Partnerzy: Efektywne funkcjonowanie Centrum Integracji Społecznej kształtować powinny elementy otoczenia Centrum, które rzutują na praktyczną realizację zadań jednostki. W ramach spraw formalnych takich jak wydanie stosownego aktu, w przypadku samorządu terytorialnego, uchwały organu założycielskiego Centrum określony zostaje obszar na którym swoim oddziaływaniami prowadzone będą zadania w ramach reintegracji społecznej i zawodowej na rzecz określonych grup zagrożonych lub wykluczonych społecznie. W ramach uwarunkowań zewnętrznych funkcjonowania każdego CIS należy wśród partnerów uwzględnić między innymi: wojewodę, starostwa powiatowe oraz urzędy miast i gmin w tym podległe im jednostki (powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, ośrodki wsparcia, publiczne zakłady opieki zdrowotnej) oraz organizacje pozarządowe i sektor prywatny, instytucje szkoleniowe.
 - Istotne znaczenie dla organizacji CIS mają, należące do sektora publicznego, fundusze takie jak: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Fundusze Ochrony Środowiska, Fundusz Pracy, Narodowy Fundusz Zdrowia.
 - Dla potrzeb niniejszego opracowania przyjmuje się partnerów, których obecność odgrywać powinna istotną rolę w zakupie usług i niezbędnych do udostępniania miejsc do odbywania staży, praktyk, zatrudnienia.

Reintegracja społeczna

Kwalifikacja danej osoby do udziału w konkretnych zajęciach wynika bezpośrednio z IPZS i zawartej w nim diagnozy pracownika socjalnego, przygotowanej w oparciu o opinie innych specjalistów (psychologa – terapeutę, doradcę zawodowego). Program zajęć, tematyka oraz liczba godzin powinny być dostosowane do potrzeb konkretnej grupy uczestników CIS. Opracowanie





programów należeć powinno do zatrudnionych w CIS specjalistów. Za realizację i współpracę ze wszystkimi pracownikami oraz uczestnikiem odpowiedzialny powinien być np. kierownik reintegracji. Dokumentacja programowa i ewidencja szkoleń powinna zawierać program nauczania, ankietę pretest / posttest w celu zbadania efektywności zajęć, listy obecności, dzienniki zajęć.

Zajęcia terapeutyczne odbywać się powinny metodą warsztatową na podstawie opracowanego programu i harmonogramu zajęć w poszczególnych grupach. Liczebność grup powinna być ustalana w zależności od specyfiki grupy, sugeruje się, że na jednego prowadzącego warsztaty powinno przypadać ok. 8-12 uczestników (jest to optymalna liczba dla skuteczności zajęć). W związku z tym liczba trenerów prowadzących warsztaty terapeutyczne może być różna w zależności od liczebności konkretnej grupy. Warsztaty terapeutyczne obejmować powinny wyrównanie deficytów osobowościowych spowodowanych uzależnieniem od środków psychotropowych i zaburzeń zachowania w wyniku doznanych urazów psychicznych itp. Zalecane są metody interaktywne z wykorzystaniem gier, testów, filmów, zajęć plastycznych, ćwiczeń relaksacyjnych oraz wymiana doświadczeń przez uczestników i wspólne rozwiązywanie problemów. Warsztaty terapeutyczne prowadzić powinien psycholog - terapeuta, który odpowiedzialny ma być nie tylko za zajęcia, ale także za prowadzoną dokumentację programową, systematyczne i okresowe przeprowadzanie ankiet ewaluacyjnych wśród uczestników warsztatów terapeutycznych, monitoring – okresowa ocena efektywności reintegracji społecznej.

Zajęcia edukacyjne

Zadaniem zajęć edukacyjnych jest uzupełnianie deficytów edukacyjnych uczestników CIS. Są na nich prowadzone działania o charakterze edukacji ogólnej i elementarnej, które w znaczący sposób mogą się przyczynić do reintegracji społecznej (np. zajęcia związane z edukacją obywatelską, etyką, rozwojem biologicznym i duchowym człowieka i inne). Do grup edukacyjnych kwalifikowani są wszyscy uczestnicy CIS, szczególnie ci, którzy mają trudności z pisaniem i czytaniem, rozumieniem prostych tekstów i formularzy. Zajęcia powinny zostać ukierunkowane m.in. na uzupełnienie wiedzy z zakresu poprawnego wysławiania się, pisania i czytania ze





zrozumieniem, podstaw matematyki, kultury osobistej, komunikacji społecznej i współpracy z innymi. Grupy edukacyjne działać powinny pod nadzorem kierownika ds. reintegracji, który odpowiada za przygotowanie programu szkoleń, a na zajęcia w grupach mogą być zapraszani – w miarę potrzeb i możliwości - inni specjaliści „z zewnątrz”, np. nauczyciel wiedzy o społeczeństwie, nauczyciele innych przedmiotów, radca prawny, lekarz, pedagog i inni. Do tematyki zajęć w grupach edukacyjnych mogą być wprowadzone elementy integrująco - wyrównawcze, w celu zintegrowania grupy oraz wyrównania szans „w górę”, lepszej współpracy i wzajemnego udzielania pomocy przez uczestników CIS.

Grupy wsparcia

W procesie realizacji reintegracji zawodowej i społecznej mogą być tworzone grupy wsparcia o charakterze nieobowiązkowym dla uczestników CIS. Członkowie tych grup pochodzą z różnych grup społecznych, wymagających wsparcia i specyficznego podejścia terapeutycznego, w zależności od rodzaju uzależnienia, np. dla osób uzależnionych od alkoholu, narkotyków i innych środków odurzających, dla osób, które opuściły zakład karny. W grupach wsparcia obowiązywać mają zasady: poszanowania godności ludzkiej, prawdomówności, poufności i ochrony danych osobistych uczestników, dobrowolności uczestnictwa w grupie, tolerancji, współpracy i współdziałania, wzajemnej pomocy, tworzenia atmosfery zaufania, życzliwości i wzajemnej akceptacji. Członkami grup wsparcia mogą być wszyscy uczestnicy CIS. Istnieje również możliwość utworzenia grupy dla osób z określonym problemem. Głównym celem grup wsparcia ma być wzajemne wsparcie emocjonalne i doskonalenie wewnętrzne uczestników oraz wyposażenie ich w odpowiednią wiedzę i umiejętności. Grupy wsparcia te skupiać powinny osoby o podobnych problemach. Reintegracja społeczna realizowana w CIS zawierać ma program adekwatny do potrzeb uczestników CIS, a tematyka zajęć powinna być modyfikowana w trakcie ich odbywania. Program reintegracji społecznej ustalany powinien być w oparciu o IPZS wszystkich uczestników.

Reintegracja zawodowa



Kwalifikowanie uczestników do grup szkoleniowych przeprowadzać powinien zespół rekrutacyjny do którego należy: psycholog-terapeuta, doradca zawodowy oraz instruktor zawodu (patrz 2.3.1. Rekrutacja). Uczestnicy CIS mają być zakwalifikowani do poszczególnych grup szkoleniowych w zależności od ich możliwości psychofizycznych, zainteresowań, uzdolnień i poziomu umiejętności zawodowych, na podstawie badań przeprowadzonych przez psychologa terapeutę oraz analizy umiejętności zawodowych przeprowadzonej przez doradcę zawodowego we współpracy z instruktorem zawodu. Przy wyborze form reintegracji zawodowej pod uwagę powinna być również brana sprawność fizyczna i stan zdrowia uczestnika. przeprowadzonej przez doradcę zawodowego we współpracy z instruktorem zawodu. Przy wyborze form reintegracji zawodowej pod uwagę powinna być również brana sprawność fizyczna i stan zdrowia uczestnika.

Rok	Centra Integracji Społecznej	Kluby Integracji Społecznej	Podmioty Zatrudnienia Społecznego
2004	6	7	13
2014	156	244	400
2015	175	277	452
2016	181	286	467

Przekwalifikowania zawodowe (kursy, szkolenia), nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych - podstawą relacji uczestnik CIS – pracownik socjalny jest partnerstwo, a nie podporządkowanie pierwszego poleceniom drugiego. Pracownik socjalny powinien **charakteryzować się wytrwałością, cierpliwością, kreatywnością i innowacyjnością**. Zadaniem pracownika socjalnego jest aktywizacja uczestników przejawiających **niechęć** oraz wytworzenie u nich przekonania, że realizacja **postanowień** IPZS jest słuszna. Pracownik socjalny ma **być** inicjatorem, **określać** cele, kierunki zmian, **formułować** program **działań** i przy tym **omawiać** je z





klientem, który ma **mieć** przekonanie, że to on ma wpływ na te wszystkie działania. IPZS ma **być narzędziem, niezbędnym** do pozytywnego wywierania wpływu na zmiany postaw uczestnika w ramach jego indywidualnej **aktywności życiowej**, społecznej oraz zawodowej przy współudziale kadry i partnerów **zewnętrznych** CIS. Przygotowanie indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego powinno **mieć** na celu: dostosowanie programu zatrudnienia socjalnego do indywidualnych potrzeb i deficytów poszczególnych uczestników; **określenie** zakresu i form reintegracji zawodowej i społecznej; **określenie** rodzajów **sprawności** psychofizycznych **niezbędnych** do **podjęcia** pracy oraz metody ich **ćwiczenia**.

Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia w tym zatrudnienia wspieranego u pracodawcy - wybór kierunku reintegracji zawodowej odbywać się powinno w sposób przemyślany i odpowiedzialny ze szczególnym uwzględnieniem analizy możliwości uczestników oraz popytem na lokalnym rynku pracodawców

Świadczenia - autorzy modelu sugerują **pozostawienie dotychczasowych zasad przysługiwania świadczenia integracyjnego tzn. nadal powinno przysługiwać ww. świadczenie w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych w okresie próbnym.** W pozostałym okresie realizacji Programu świadczenie integracyjne powinno wynosić 100% zasiłku dla bezrobotnych. Świadczenie podlegać powinno zmniejszeniu o 1/20 za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika na zajęciach integracyjnych w Centrum, trwającej nie dłużej niż 3 dni w miesiącu. Natomiast w razie nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż 3 dni w miesiącu – świadczenie integracyjne za dany miesiąc nie powinno przysługiwać. Świadczenie integracyjne ulegać ma zmniejszeniu o 1/40 za każdy dzień niezdolności do uczestnictwa w zajęciach z powodu choroby potwierdzonej zwolnieniem lekarskim, jednak nie dłużej niż 14 dni. Natomiast za każdy kolejny dzień nieobecności na zajęciach w Centrum świadczenie nie powinno przysługiwać. **W ramach proponowanego modelu należy rozważyć wprowadzenie przyznania uczestnikowi CIS motywacyjnej premii integracyjnej nie wyższej niż 20 % świadczenia integracyjnego.** W modelu CIS proponuje się **wykorzystanie premii**





integracyjnej nie tylko w formie pieniężnej wypłacanej bezpośrednio uczestnikowi CIS przy świadczeniu integracyjnym, ale jako świadczenia dodatkowe z przeznaczeniem dla uczestnika i jego rodziny np.: na zakup karnetu na siłownię, basen, korty tenisowe, boisko (do gry w siatkówkę, piłkę nożną), lodowisko, wyjazdy turystyczne uczestnika i jego rodziny czy dodatkowe wyjazdy szkoleniowo – rekreacyjne dla uczestnika, opłata za dodatkowe zajęcia dla dzieci uczestników (korepetycje z języka obcego, wyjazdy w okresie ferii zimowych lub wakacyjne na obozy kolonie z programem socjoterapeutycznym).

W modelu CIS przyjęto, że istotnym elementem funkcjonowania CIS jest stabilny system finansowania, bez którego trudno mówić o standardzie instytucji. Opracowując koncepcję finansowania CIS, wzięto pod uwagę następujące założenia dotyczące CIS: a) spełniają bardzo ważną rolę w integracji i aktywizacji osób podlegających wykluczeniu społecznemu, są elementem realizacji aktywnej polityki społecznej, b) uzupełniają działania systemów pomocy społecznej i rynku pracy, c) stał się profesjonalnymi instytucjami, zatrudniającymi dobrych specjalistów, d) zajmują się najtrudniejszą kategorią osób, dla których najczęściej narzędzia rynku pracy i pomocy społecznej okazały się nieskuteczne, d) są jedyną instytucją wsparcia osób wykluczonych, która nie posiada źródła zabezpieczenia finansowego. Wskazując ostateczne koszty i źródła realizacji zadań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej przez CIS, roczny budżet należy konstruować biorąc pod uwagę koszty funkcjonowania podstawowego tj.: wynagrodzenia pracowników merytorycznych specjalistów, wynagrodzenia administracji i kierownictwa, koszty utrzymania budynku, media, materiały i sprzęt do reintegracji zawodowej i społecznej, badania lekarskie, odzież roboczą i ochronną dla uczestników i pracowników, koszty szkoleń zawodowych, kosztu posiłków, ubezpieczeń itp. Składnikiem budżetu natomiast nie powinny być świadczenia integracyjne, które nadal byłyby refundowane z funduszu pracy, premie motywacyjne w różnym zakresie (premia dla uczestników, dofinansowanie do opłat za przedszkole, zajęcia terapeutyczne dla członków rodziny itp.), modernizacja, remonty, inwestycje, na które powinny być przeznaczane środki z działalności gospodarczej realizowanej w ramach reintegracji zawodowej.





W dokumencie zaprezentowano tabelę przykładowych kosztów jednostkowego miesięcznego utrzymania dla CIS –u w którym 30 uczestników realizuje IPZS (str. 48).

Dodatek nr 2 Model Centrum Integracji Społecznej Opracowanie metodyczne / Projekt „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” jest realizowany od 01.03.2009 r. do 30.04.2014 r. w ramach Priorytetu I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.2 „Wsparcie systemowe instytucji integracji i pomocy społecznej” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

(*CZEŚĆ TREŚCI MODELI JEST IDENTYCZNA W OBU DOKUMENTACH)

Rekrutacja

Rekrutację do CIS należy prowadzić w systemie ciągłym, z uwagi na fakt możliwości wystąpienia w trakcie realizacji IPZS przypadków zmiany (z różnych powodów) liczby uczestników i konieczności ich uzupełnienia. Podstawą powinien być wniosek własny kandydata lub jego przedstawiciela ustawowego, albo skierowanie z: zakładu lecznictwa odwykowego, powiatowego centrum pomocy rodzinie, ośrodka pomocy społecznej, organizacji pozarządowej, klubu integracji społecznej, powiatowego urzędu pracy. Ważne, aby grupy pod względem liczebności były stałe, co ściśle związane jest z finansowaniem, gdyż od liczby uczestników CIS zależy wysokość otrzymywanej dotacji. Proces rekrutacji odbywać się powinien zatem przy stałej i ścisłej współpracy z ww. jednostkami i organizacjami.

Za proces rekrutacji w CIS odpowiedzialny powinien być pracownik socjalny CIS, który przy współpracy z psychologiem, doradcą zawodowym i instruktorem zawodu tworzą tzw. zespół ds. rekrutacji. Podstawą działań zespołu jest wniosek o przyjęcie do CIS od kierownika/dyrektora Centrum.

Rekrutacja odbywa się w 3 etapach:



ETAP I Ocena uprawnień

Etap III Uzgodnienie i podpisanie przez kandydata IPZS i rozpoczęcie uczestnictwa w CIS:

(1) Formalne sprawdzanie uprawnień do uczestnictwa w CIS, (2) Zapoznanie się kandydata z Regulaminem Uczestnictwa w Centrum Integracji Społecznej i zaakceptowanie go przez kandydata.

ETAP II Diagnoza sytuacji klienta

Sporządzana w oparciu o przeprowadzoną przez pracownika socjalnego CIS analizę skierowania do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez CIS2 oraz rodzinnego wywiadu środowiskowego cz. I przeprowadzonego przez właściwy dla kandydata ośrodek pomocy społecznej. Rodzinny wywiad środowiskowy sporządzony dla potrzeb CIS powinien uwzględniać zarówno diagnozę sytuacji materialno – bytowej, jak również diagnozę z zakresu funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym kandydata na uczestnika CIS. Wywiad powinien stanowić wymaganie formalne dla wszystkich potencjalnych uczestników CIS. W przypadku braku wywiadu pracownik socjalny CIS występuje o jego sporządzenie do właściwego ośrodka pomocy społecznej. Pracownik socjalny na podstawie wstępnej diagnozy wynikającej z rodzinnego wywiadu środowiskowego cz. I przy współpracy specjalistów CIS tj. psychologa, doradcy zawodowego oraz instruktora zawodu zespołowo dokonują uzupełnienia diagnozy sytuacji w oparciu o opinie i wywiady własne.

ETAP III Uzgodnienie i podpisanie przez kandydata IPZS i rozpoczęcie uczestnictwa w CIS

Kierownik/dyrektor CIS, w oparciu o diagnozę zespołu, podejmuje ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu kandydata do udziału w zajęciach Centrum, podpisuje z kandydatem przygotowany pod kątem jego potrzeb i możliwości, wspólnie uzgodniony Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego (IPZS) na miesiąc próbny IPZS ma na celu zaangażowanie uczestnika w działania na rzecz poprawy jego sytuacji. Warunkiem niezbędnym jest aktywny udział uczestnika w tworzeniu IPZS, między innymi poprzez wskazanie na źródła występujących trudności, określenie mocnych i słabych stron, jak również analizę efektywności dotychczas podejmowanych działań samodzielnie lub przy wsparciu innych. IPZS wyznacza stronom etapy postępowania. Rola



pracownika w procesie tworzenia i realizacji IPZS inicjuje sytuację, w której potencjalny uczestnik będzie chciał dążyć do zmiany swojej sytuacji życiowej sprawuje pieczę nad wywiązywaniem się z zobowiązań wynikających z IPZS.

Świadczenia:

Świadczenie integracyjne - W modelu CIS pozostawiono dotychczasowe zasady przysługiwania świadczenia integracyjnego. Uczestnicy CIS otrzymują świadczenie integracyjne, którego wysokość wynosi 50% zasiłku dla bezrobotnych w okresie próbnym, a w pozostałym okresie realizacji Programu świadczenie integracyjne wynosi 100% zasiłku dla bezrobotnych.

Motywacyjna premia integracyjna - Motywacyjna premia integracyjna nie może przekroczyć 20% świadczenia integracyjnego. Premia integracyjna powinna być narzędziem, które z jednej strony pozwala wyróżnić najbardziej zaangażowanych uczestników programu, a z drugiej wpływać aktywizująco na inne osoby uświadamiając im, że aktywna postawa przynosi wymierne korzyści. W modelu CIS proponuje się wykorzystanie premii integracyjnej w formie: (1) pieniężnej wypłacanej bezpośrednio uczestnikowi CIS przy świadczeniu integracyjnym, (2) jako świadczenia dodatkowe z przeznaczeniem dla uczestnika i jego rodziny np.: na zakup karnetu na siłownię, basen, korty tenisowe, boisko (do gry w siatkówkę, piłkę nożną), lodowisko, wyjazdy turystyczne uczestnika i jego rodziny czy dodatkowe wyjazdy szkoleniowo – rekreacyjne dla uczestnika, opłata za dodatkowe zajęcia dla dzieci uczestników (korepetycje z języka obcego, wyjazdy w okresie ferii zimowych lub wakacyjne na obozy kolonie z programem socjoterapeutycznym).

Warunki skuteczności premii:





Premia powinna mieć charakter pozytywny i selektywny

- warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie przez uczestnika pożądanych efektów w realizacji IPZS, a wysokość premii powinna być proporcjonalna do efektów podejmowanych przez niego działań.
- selektywność natomiast oznacza, że premiuje się tylko tych uczestników, którzy wykazują chęć zwiększenia zaangażowania w realizację Programu oraz osiągnięciem określony jego poziom.

Premia powinna być przyznawana najwyżej w okresach kwartalnych

- Działanie takie jest zgodne z zasadą niewielkiej odległości czasowej, która mówi, że wpływ otrzymywanego świadczenia integracyjnego na wydajność i skuteczność uczestnika CIS jest tym mniejszy, im większy jest odstęp czasowy między wykonaniem poszczególnych zadań zaplanowanych w IPZS a otrzymaniem za to dodatkowej nagrody. Skuteczność premii, a więc jej wpływ na zwiększanie motywacji uczestnika i wydajności jego czynności, zależy od ich rodzaju.

Premia powinna być dostosowana do potrzeb i oczekiwań każdego uczestnika

- Premią powinno być to, co dla uczestnika jest najatrakcyjniejsze. I nie zawsze muszą to być środki pieniężne, tak jak przyjęto w niniejszym modelu.

Premia powinna mieć charakter partycypacyjny

- uczestnicy powinni mieć wpływ na wybór zadań objętych premiowaniem, sposób ich wykonania, jak i na sam rodzaj przyznawanej premii.

Trafny dobór zadań oraz sposobu oceny poziomu ich wykonania jest niezwykle ważny dla zwiększenia skuteczności premii.

- Zadania te w całości powinny stanowić zwarty i spójny system, pozwalający realizować podstawowe cele Centrum, zarówno te bieżące, jak i długofalowe. Poziom wykonania zadania musi być mierzalny i dobrze sprecyzowany, gdyż premiowanie cechuje się ściśle określonymi kryteriami.

Warunki przyznawania premii powinny cechować się elastycznością.

- Oznacza to, że zadania objęte premiowaniem, po ich wykonaniu, powinny pozostać zmienione na inne - takie, które w danej sytuacji czy okresie czasowym będą najbardziej potrzebne i pozwalające na osiągnięcie przyjętych założeń i celów CIS. Nie należy jednak zmieniać zestawu zadań premiowych w trakcie trwania okresu premiowego. Można to uczynić dopiero przy okazji planowanych zadań /celów na następny okres zgodnych z IPZS dla poszczególnych uczestników CIS.





Monitoring sytuacji zawodowej i wsparcie absolwentów CIS - Wiedzę z zakresu losów absolwentów CIS uznaje się w proponowanym modelu za priorytet w podwyższaniu jakości świadczonych usług w ramach reintegracji społecznej i zawodowej oddziaływań oraz dostosowywaniu oferty do wymogów współczesnego rynku pracy oraz sytuacji środowiska społeczne. Realizacja IPZS powinna przełożyć się na aktywizację i poprawę sytuacji zawodowej absolwentów CIS. Brak lub niepełny monitoring losów absolwentów i brak analizy usprawniającej programu reintegracji społecznej i zawodowej skutkuje niedostatecznym wsparciem dla tych z nich, którzy pomimo ukończenia zajęć w Centrum mają nadal trudności z samodzielnym funkcjonowaniem w sferze społecznej lub/i zawodowej.

Monitoring powinien opierać się na następujących zasadach:

w okresie trwania monitoringu absolwentów CIS tj. w ciągu trzech lat po ukończeniu programu reintegracji zawodowej i społecznej, pracownik CIS (pracownik socjalny) utrzymuje kontakt z absolwentem zbierając informacje o jego sytuacji zatrudnieniowej. W pierwszym roku taki kontakt powinien odbywać się przynajmniej raz na kwartał, a w następnych latach przynajmniej raz na pół roku - częstotliwość kontaktów powinna być warunkowana oceną sytuacji społecznej i zawodowej absolwenta oraz zaistniałą potrzebą podjęcia działań zaradczych. W monitoring absolwentów powinny zostać zaangażowane odpowiednie kadry CIS, a także innych współpracujących instytucji, np. ośrodków pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych. Analiza przeprowadzona w oparciu o monitoring absolwentów powinna dostarczyć informacji o: sytuacji absolwenta po zakończeniu programu, stanie przystosowania do funkcjonowania w społeczności, nabytych umiejętnościach pozwalających na samodzielne poruszanie się na otwartym rynku pracy i zdobywania zatrudnienia, nabytych umiejętnościach zawodowych, stopniu przydatności umiejętności nabytych w trakcie realizacji IPZS w odniesieniu do zapotrzebowania pracodawców.

Wiedzę z zakresu losów absolwentów CIS uznaje się w proponowanym modelu za priorytet w podwyższaniu jakości świadczonych usług w ramach reintegracji społecznej i zawodowej





oddziaływać oraz dostosowywaniu oferty do wymogów współczesnego rynku pracy oraz sytuacji środowiska społecznego.

Warunki materialne - w celu właściwego wykonywania zadań w zakresie reintegracji zawodowej powinny zostać zapewnione w Centrum lub na zewnątrz pracownie techniczne przeznaczone do praktycznej nauki zawodu, w tym: pokój instruktorów zawodu, pomieszczenia socjalno – bytowe (szatnia, prysznice, sanitariaty). Zapewnienie dodatkowych pomieszczeń (np. stołówka) pozostaje w zakresie możliwości konkretnego CIS. Pracownie techniczne powinny być wyposażone w nowoczesne maszyny i urządzenia, a zajęcia praktyczne przebiegać w warunkach zbliżonych do warunków na stanowiskach w zakładzie pracy.

Zakres przestrzenny - charakter przestrzenny CIS-u determinuje współpraca z innymi podmiotami. Aby Centrum Integracji Społecznej mogło prawidłowo funkcjonować musi nawiązać relacje z otoczeniem i określić stopień zaangażowania i zakresu współpracy.

Specyfika i obszary współpracy - współpraca jest niezwykle elastycznym instrumentem. Może być prowadzona w małych miasteczkach, powiatach, dużych miastach. Ważne jak zaangażowanie we współpracę zarówno władz lokalnych jak i lokalnego biznesu, organizacji pozarządowych instytucji systemu pomocy społecznej czy rynku pracy. Podstawę formalną dla współpracy CIS z wymienionymi jednostkami stanowią: (1) ustawa o zatrudnieniu socjalnym (w szczególności art. 10 ust.1 pkt. 1, art. 12 ust. 1 pkt. 2, art. 15 ust. 8 oraz art. 16); (2) ustawa z dnia ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm.); (3) ustawa z dnia z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz. U. z 2009 roku Nr 19 poz. 100 z późn. zm.).

Partnerstwo jako szczególna forma współpracy - partnerstwo możemy rozumieć w szerokim sensie, jako partnerstwo na rzecz rozwoju społeczności lokalnej – np. o zasięgu powiatowym czy gminnym lub w sensie wąskim, jako wspólna realizacja konkretnego działania czy też projektu (co często bywa następstwem szerokiego partnerstwa). Opiera się na czterech przesłankach wyróżniających lokalne partnerstwo od innych form współpracy. Partnerstwo musi zatem mieć: (1) formalnie zorganizowaną strukturę działania, (2) potencjał aktywizacji grup interesu i zaangażowania





partnerów z szerokiego spektrum społecznego, (3) wspólną agendę i wielowymiarowy program działania, (4) zadanie zwalczania bezrobocia, biedy i wykluczenia oraz promocję spójności społecznej. Przy tworzeniu partnerstwa można posiłkować się przepisami ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym. W odniesieniu do współpracy w zakresie działań na rzecz osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie w powiązaniu z infrastrukturą społeczną lub jej budowaniem istotne pozostają zapisy ujęte w gminnych i powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych lub wynikające z podpisanych umów czy też porozumień tak jak w przypadku np. organizacji praktyk zawodowych u pracodawcy.

Źródła finansowania CIS - praktyka wskazuje, że najczęściej budżet CIS to „montaż finansowy” składający się z kilku źródeł, które nie są źródłem stałym, obligatoryjnym. Montaż finansowy polega na inicjowaniu współpracy różnych podmiotów w zakresie tworzenia podstaw finansowych przedsięwzięcia w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników. W przypadku CIS –u jest to zapewnienie odpowiedniego standardu realizacji reintegracji społecznej i zawodowej na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie. System wsparcia zatrudnienia socjalnego realizowany w ramach CIS nie posiada obligatoryjnego zabezpieczenia finansowego dla swojej działalności.

Obecny system finansowania CIS powołanego przez wójta/burmistrza/prezydenta obejmuje:

1. Dotację pochodzącą z dochodów własnych gminy (w tym przeznaczonych na realizację miejskiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych) – wysokość zależna od poziomu zasobności ekonomicznej gminy; ustalana jako iloczyn kosztów realizacji reintegracji zawodowej i społecznej w przeliczeniu na jednego uczestnika oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w Centrum i liczby pracowników Centrum, pomniejszona o przychód uzyskany z działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz działalności wytwórczej w rolnictwie; corocznie określana przez radę gminy;
2. Środki pochodzące z Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego;





3. Dochody z prowadzonej przez CIS działalności: usługowej, wytwórczej, handlowej - stanowi ważne źródło finansowania, odciąża budżet gminy gmin (50% kosztów działalności pokrywa dotacja samorządu) i pozwala wygenerować uzupełniające środki finansowe przez samorząd;
4. Dotację od marszałka województwa na pierwsze wyposażenie oraz działalność w ciągu trzech pierwszych miesięcy lub dotacji w formie grantu konkursowego. Finansowanie CIS prowadzonego przez organizację pozarządową obejmuje:
 - zasoby instytucji tworzącej, pochodzące ze zbiorów, darowizn lub innych źródeł;
 - inne dochody własne gminy z wyłączeniem środków przeznaczonych na realizację miejskiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych; kwota dotacji, jest w tym przypadku ustalana jako iloczyn kwoty określonej uchwałą rady gminy oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w Centrum i liczby pracowników Centrum, według stanu na koniec miesiąca, i wypłacana co miesiąc, przez okres działalności Centrum, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który została przyznana dotacja; kwota dotacji nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość kosztów działalności Centrum, pomniejszonej o przychód uzyskany z działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz działalności wytwórczej w rolnictwie;
 - środki pochodzące z Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego;
5. Dotacje na pierwsze wyposażenie z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych,

Ponadto w jednym i drugim przypadku CIS otrzymuje środki z Funduszu Pracy z przeznaczeniem na wypłatę świadczenia integracyjnego (źródło stabilne, określone ustawowo) oraz może otrzymać dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na realizację programów specjalnych zmierzających do reintegracji zawodowej i społecznej.





Rodzaje kosztów ponoszonych przez CIS:

- Koszty reintegracji społecznej i zawodowej,
- Koszty stałe.
- Dla zachowania standardu i jakości usług, niezbędne jest stałe finansowanie na poziomie od 1 500 – 2 000 zł na osobę miesięcznie. Uwzględniając aspekt ekonomiczny oraz aspekt zindywidualizowanego wsparcia przyjmuje się, że najkorzystniejsza liczba uczestników powinna wynosić od 25 do 40.

Koncepcja finansowania CIS w pilotażu

Roczny budżet CIS należy konstruować biorąc pod uwagę koszty funkcjonowania p o d s t a w o w e g o: wynagrodzenia pracowników merytorycznych specjalistów, wynagrodzenia administracji i kierownictwa, koszty utrzymania budynku, media, materiały i sprzęt do reintegracji zawodowej i społecznej, badania lekarskie, odzież roboczą i ochronną dla uczestników i pracowników, koszty szkoleń zawodowych, koszty posiłków, ubezpieczeń itp.

Składnikiem budżetu nie powinny być: świadczenia integracyjne, które nadal byłyby refundowane z funduszu pracy, premie motywacyjne w różnym zakresie (premia dla uczestników, dofinansowanie do opłat za przedszkole, zajęcia terapeutyczne dla członków rodziny itp.), koszty modernizacji, remontów, inwestycje, na które powinny być przeznaczane środki z działalności gospodarczej realizowanej w ramach reintegracji zawodowej.

Koncepcja źródeł finansowania w pilotażu zakłada uwzględnienie następujących sposobów pozyskiwania środków na działalność CIS: (1) minimum 20% rocznego budżet podstawowego funkcjonowania CIS z budżetu gminy (lub gmin, jeśli uczestnicy pochodzą z kilku gmin na podstawie stosownego porozumienia), (2) 80% rocznego budżetu podstawowego funkcjonowania CIS ze środków projektu, (3) z działalności gospodarczej prowadzonej przez CIS - wydatki z przeznaczeniem na: (a) działania motywacyjne – premia integracyjna (w formie pieniężnej lub rzeczowej), alternatywne formy spędzania czasu wolnego, działalność kulturalno- oświatowa itp., (b) działania środowiskowe - spotkania, festyny, pikniki, inne, (c) remonty, inwestycje, modernizacje.





Informacja dla Sejmu i Senatu o funkcjonowaniu Centrów i Klubów Integracji Społecznej w latach 2014 – 2015. Warszawa, listopad 2016 r.

Trzecia edycja „Informacji dla Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej” (dalej: Informacja), przygotowana została zgodnie z przepisem art. 18c ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1828), zwana dalej „ustawą o zatrudnieniu socjalnym” obejmuje okres lat 2014–2015. Opracowanie jest wynikiem prac analityczno–badawczych prowadzonych w dwuletnich cyklach przez Instytut Rozwoju Służb Społecznych, na zlecenie ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego.

Do przygotowania niniejszej Informacji zostały wykorzystane następujące materiały źródłowe:

1) rejestry wojewodów, prowadzone na podstawie przepisu art. 5 ust. 5 oraz art. 18a ust. 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, obejmujące swym zakresem dane wg stanu na koniec 2015 r., 2) sprawozdania statystyczne centrów i klubów integracji społecznej, przekazywane do dnia 31 marca danego roku wojewodom, zgodnie z przepisami art. 5 ust. 4 pkt 2 oraz art. 18a ust. 6, obejmujące swym zakresem dane za rok poprzedni, przy czym z uwagi na dwuletni cykl monitoringu w Informacji prezentowane są dane za lata 2014 i 2015, 3) wyniki badań w tematach wybranych i zaakceptowanych przez ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego, przeprowadzone w latach 2014–2015, a także raporty ze zrealizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 projektu pt. „Kompleksowe formy reintegracji społeczno – zawodowej w środowisku lokalnym”, który obejmował problematykę zatrudnienia socjalnego, 4) dokumenty ilustrujące działalność środowiska podmiotów zatrudnienia socjalnego w latach 2014–2015, które utworzyły platformy współpracy na szczeblu regionalnym i ogólnopolskim.

Liczba CIS tych podmiotów na koniec grudnia 2015 r. wynosi 175 jednostek, a na koniec maja 2016 r. – 181 jednostek. Na koniec grudnia 2015 r. liczba działających KIS wyniosła 277 jednostki, a na koniec maja 2016 r. – 280 jednostek.





Liczebność zbioru podmiotów zatrudnienia socjalnego wpływa na wskaźnik poziomu liczby jednostek zatrudnienia socjalnego w województwie w planowanych działaniach aktywizacyjnych, wobec grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wzrost liczby CIS-ów i KIS-ów w latach 2014–2015 przyczynił się do podwojenia wysokości wskaźnika w stosunku do 2012 r. Obecnie wynosi on 28 jednostek na 1 województwo.

Usługi reintegracji społecznej i zawodowej w większości województw prowadzone są przez KIS, dotyczy to 11 województw, przy czym w niektórych regionach kraju wskaźnik udziału KIS w regionalnym zbiorze podmiotów zatrudnienia socjalnego jest znacznie wyższy niż poziom krajowy (62%). Dotyczy to woj. warmińsko mazurskiego (86%), woj. kujawsko pomorskiego (83%), woj. łódzkiego (67%), woj. świętokrzyskiego (67%) oraz woj. zachodniopomorskiego (67%).

W grupie instytucji tworzących CIS-y w ostatnich latach, poza gminą oraz organizacją pozarządową, odnotowuje się także udział powiatów. Dotyczy to takich jednostek jak: CIS Legionowo (woj. mazowieckie) utworzony w 2014 r., CIS Sanok (woj. podkarpackie) utworzony w 2012 r., CIS Pawłosiowie/Jarosław (woj. podkarpackie) utworzony w 2013 r., CIS Orzechówka (woj. podkarpackie) utworzony w 2016 r. oraz CIS Chojnice (woj. pomorskie) utworzony w 2014 r.

Prezentowane statystyczne przekroje działalności centrów i klubów integracji społecznej są oparte na rzeczywistej liczbie sprawozdań za 2015 r., które ujęte są w systemie CAS. Zakres posiadanej wiedzy z powodu brakujących sprawozdań za 2015 r. (łącznie brak – 56 sprawozdań, z tego: CIS – brak 15 sprawozdań oraz KIS – 41 sprawozdań) jest ograniczony.

Kadry podmiotów zatrudnienia socjalnego

W analizowanym okresie łącznie w jednostkach zatrudnienia socjalnego zaangażowanych było w 2014 r. 1 919 osób, stanowiących podstawową kadre, a w 2015 r. – 1 791 osób. Zmniejszenie się liczby pracowników jednostek zatrudnienia socjalnego nie wynikało ze spadku liczby podmiotów, tylko ze zmniejszenia obciążenia tych jednostek zadaniami projektowymi, zwłaszcza wykonywanymi w zakończonym okresie programowania POKL „Kapitał Ludzki”.





Analiza obu wskaźników prowadzi do wniosku o nierównomierności obciążenia obowiązkami wobec uczestników zajęć w obu typach jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego. Wg **informacji uzyskanych od pracowników KIS trudniej pracuje się z uczestnikami zajęć reintegracji ponieważ** możliwości finansowe i organizacyjne tych podmiotów są mniejsze niż jednostek CIS.

W dalszym ciągu w strukturze zatrudnienia obserwuje się dominację kobiet i wysoki poziom fluktuacji kadr. Wskaźnik fluktuacji kadr CIS-ów w 2015 r. osiągnął najwyższy poziom w stosunku do poprzednich lat (47,65%). Należy jednak dodać że jest on obciążony dodatkowo wpływem większej liczby ustanego zatrudnienia w tym roku niż w poprzednich okresach. Dane statystyczne wskazują, że w 2015 r. – ustało zatrudnienie 457 osób, a więc o 48% więcej niż w 2014 r. i 2013 r .

W okresie 2014–2015 w skali kraju łączna liczba uczestników zajęć reintegracji w podmiotach zatrudnienia socjalnego wyniosła 45,3 tys. osób, z tego: w CIS-ach – 18,6 tys. osób, w KIS-ach – 26,7 tys. Osób. Odnosząc liczbę uczestników przypadającą na statystyczny podmiot zatrudnienia socjalnego w skali kraju należy wskazać, że w 2015 r. nastąpiło zmniejszenie liczby uczestników korzystających z usług jednostek zatrudnienia socjalnego. Analizowana relacja wyniosła w 2015 r. 49 osób na 1 jednostkę, przy 57 osobach w 2014 r. Odzwierciedla poprawę sytuacji na rynku pracy (zmniejszenie stopy bezrobocia). Jednakże, nadal w strukturze uczestników zajęć reintegracji dominują osoby „długotrwale bezrobotne”, korzystające jednocześnie ze świadczeń pomocy społecznej z tytułu „bezrobocia” .

W 2015 r. w skali kraju nastąpiła znaczna poprawa wskaźnika pozytywnego ukończenia zajęć reintegracji w stosunku do poprzednich lat. Jego poziom kształtuje się obecnie na wysokości 62%. Wpływ na ten wskaźnik ma m.in. poprawa jakości stosowanych usług, rozszerzenie zakresu merytorycznego programów zajęć, a także coraz większe doświadczenia kadr w ich konstruowaniu i doborze metod wsparcia.

W zakresie uzyskania statusu „absolwenta”, po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach CIS odnotowano w 2015 r. następujące wskaźniki:





- w jednostkach CIS uzyskano wzrost liczby osób, które otrzymały status „absolwent Centrum”, co spowodowało wzrost wskaźnika do poziomu 54,8 % wobec tej wielkości w 2014 r. – 45,9%, w 2013 r. – 45,5% oraz w 2012 r. – 45,1%;
- w jednostkach KIS uzyskano spadek wskaźnika „absolwent Klubu”, który wyniósł 18,9% wobec poziomu z 2014 r. – 22,3%, z 2013 r. – 30,2% oraz z 2012 r. – 26,7%.

W 2015 r. zróżnicowana liczba osób uzyskujących status „absolwenta” w obu typach jednostek zatrudnienia socjalnego w stosunku do lat poprzednich potwierdza tezę o mniejszych możliwościach organizacyjno finansowych klubów w udzielaniu pomocy i wsparcia. Ponadto, usytuowanie większości KIS-ów w strukturach ośrodków pomocy społecznej sprawia, że ich funkcja bardziej utożsamiana jest z działaniami pomocy społecznej niż instytucji rynku pracy, a ponadto ich zasoby techniczno organizacyjne nie dają takich możliwości jakie mają CIS-y w przygotowaniu uczestników zajęć reintegracji do ponownego pełnienia ról zawodowych.

W 2015 r. odnotowano w stosunku do poprzedniego roku poprawę w skuteczności usług reintegracyjnych. Poprawa skuteczności widoczna jest w klubach integracji społecznej, co głównie wynikało z lepszej sytuacji na rynku pracy w kontekście większego zapotrzebowania pracodawców na pracowników, a także znacznej poprawie współpracy z urzędami pracy w oferowaniu miejsc pracy lub kierowaniu do programów zatrudnienia wspieranego. Odsetek osób, po zakończeniu zajęć w KIS, które uzyskały zatrudnienie na otwartym rynku pracy wyniósł 38% wobec 22% w 2014 r. W przypadku jednostek CIS można mówić o stabilności oddziaływania na sytuację uczestników zajęć, bowiem wskaźnik osób, które znajdują zatrudnienie na otwartym rynku od kilku lat przekracza poziom 70%.

W 2015 r. w systemie CAS zarejestrowano przychody finansowe ogółem dla 396 jednostek organizacyjnych zatrudnienia socjalnego, w tym: dla 160 CIS-ów oraz dla 236 KIS-ów, czyli dla 88% zarejestrowanych u wojewodów wszystkich podmiotów. Podmioty, które przekazały swoje sprawozdania za 2015 r., łącznie osiągnęły 131,8 mln zł, z tego: jednostki CIS – 102,3 mln zł, co stanowiło 77,6% przychodów ogółem oraz jednostki KIS – 29,5 mln zł, co stanowiło 22,4%.



Przychody finansowe jednostek zatrudnienia socjalnego uzyskane w okresie 2012 – 2015 pozwalają określić przeciętny poziom środków wymaganych w skali roku na prowadzenie zajęć reintegracji w jednostce zatrudnienia socjalnego na 1 uczestnika. Ten przeciętny poziom niezbędnych środków finansowych wynosił około 7,5 tys. Złotych. Na przestrzeni lat 2012–2015 nie odnotowuje się większych zmian w tej strukturze, bowiem najwięcej środków finansowych wydawanych jest na świadczenia integracyjne dla uczestników oraz wynagrodzenia kadry organizującej i prowadzącej usługi reintegracji (w tej puli świadczenia integracyjne wynoszą około 55–60%).

Działalność podmiotów zatrudnienia socjalnego w okresie ostatnich lat wpisala się w praktykę wykorzystywania wielosektorowości i partnerstwa, jako zasad współdziałania wielu instytucji wspierających rodziny i ich członków w pokonywaniu trudności związanych z oddaleniem od rynku pracy, od lokalnych społeczności oraz niemożności korzystania ze wspólnych dóbr publicznych. W działaniach wielu jednostek zatrudnienia socjalnego dostrzega się dążenie do wykorzystywania potencjału i możliwości instytucji różnych sektorów, co wynika poniekąd z konstrukcji przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Tematyka wykorzystania podmiotów zatrudnienia socjalnego w lokalnych działaniach polityki społecznej była w okresie 2014–2015 przedmiotem kilku badań, których rezultaty zostaną zaprezentowane poniżej.

Wykorzystanie w lokalnej i regionalnej polityce społecznej zatrudnienia socjalnego - wyniki badań

Metodologia

W okresie 2014–2015 Instytut Rozwoju Służb Społecznych w ramach monitoringu ustawy o zatrudnieniu socjalnym (zgodnie ze zleceniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) przeprowadził badanie dotyczące opinii przedstawicieli różnych instytucji i podmiotów na temat roli i wpływu instytucji zatrudnienia socjalnego na kształt realizowanej polityki społecznej, głównie wobec problemów wykluczenia społecznego. W grupie respondentów uwzględniono





przedstawiciele kilku sektorów: administracji, usług pomocy społecznej, rynku pracy, a także sektora przedsiębiorców. Dobór takiej grupy respondentów był świadomym zamiarem, chodziło bowiem o uzyskanie spojrzenia na instytucje zatrudnienia socjalnego z różnych pozycji zajmowanych w polityce społecznej. Respondenci badania podzieleni zostali na dwie podstawowe grupy, a mianowicie:

- Grupę, która została nazwana „Grupa Otoczenie CIS/KIS” reprezentowaną przez jednostki samorządu na szczebla gminnego, powiatowego i wojewódzkiego, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, urzędy pracy oraz organizacje pozarządowe i przedsiębiorcy. Łączna liczba respondentów tej grupy wyniosła – 148 jednostek.
- Grupę, która została nazwana „Grupa CIS/KIS”, reprezentowaną przez przedstawiciele centrów i klubów integracji społecznej w łącznej liczbie 74 podmiotów, z tego: CIS – 35 jednostek oraz KIS – 39 jednostek.

Obie grupy respondentów udzieliły takiej samej odpowiedzi, że usługi świadczone przez podmioty zatrudnienia socjalnego są ważnym elementem działań instytucji pomocy i wsparcia w lokalnym środowisku społecznym, czyli na obszarze gmin i powiatów. Jednak z punktu widzenia regionalnej polityki już tak zdecydowanego stanowiska nie uzyskano, bowiem w grupie „Otoczenie CIS/KIS” prawie 20% respondentów nie potrafiło się ustosunkować do kwestii funkcjonowania podmiotów zatrudnienia socjalnego. W przypadku tworzenia partnerstw instytucjonalnych rozkład odpowiedzi jest podobny jak w pytaniu o wpływ na decyzyjność organów doradczo konsultacyjnych, przy czym konieczne jest zaznaczenie, że w grupie „Otoczenie CIS/KIS” nie odnotowano żadnej odpowiedzi sugerującej brak wpływu. Co oznacza, że wśród instytucji wspierających i współpracujących z centrami i klubami integracji społecznej dostrzega się działalność partnerską, występowanie w inicjatywach programowych i projektowych partnerów, jakimi są podmioty zatrudnienia socjalnego. Na pytanie: *Czy w przypadku poznania „krajowych dobrych wzorców” zatrudnienia socjalnego (efektów, sposobów wdrażania) jesteście Państwo gotowi skorzystać z ustawy o zatrudnieniu socjalnym i włączyć ją do lokalnej/regionalnej polityki społecznej?* odpowiedzi udzielili tylko respondenci grupy „Otoczenie CIS/KIS”, którzy w zdecydowanej





większości (82%) opowiedzieli się za korzystaniem z rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym, po poznaniu jej „dobrych praktyk”. Oznacza to, że zarówno same podmioty zatrudnienia socjalnego jak i instytucje odpowiedzialne za inicjatywy aktywizacji społecznej i zawodowej powinny w większym stopniu promować usługi reintegracji społecznej i zawodowej. Wniosek ten obejmuje także skierowanie specjalnych działań wobec środowiska przedsiębiorców.

Kolejne pytanie: *Czy Państwa zdaniem dotychczasowa działalność podmiotów reintegracyjnych przyczyniła się do:*

A) *zwiększenia zainteresowania osób otrzymujących świadczenia pomocy społecznej formą wsparcia w postaci korzystania z usług reintegracji do ponownego pełnienia ról społecznych i zawodowych*, uzyskano odpowiedź - obie grupy respondentów uznały, że usługi reintegracji społecznej i zawodowej są coraz bardziej dostrzegalne przez samych zainteresowanych, czyli głównie osoby pozostające w systemie pomocy społecznej. **W grupie respondentów „CIS/KIS” – to 93% badanych, a w grupie „Otoczenie CIS/KIS” – to 82%.**

B) *zwiększenia zainteresowania przedsiębiorców osobami, które pozytywnie ukończyły zajęcia reintegracyjne w centrach i klubach integracji społeczne* - w przypadku grupy „CIS/KIS” prawie 70% respondentów uważa, że zainteresowanie przedsiębiorców osobami, które pozytywnie kończą zajęcia reintegracji społecznej i zawodowej każdego roku wzrasta – to 71% badanych tej grupy. A w przypadku respondentów grupy „otoczenie CIS/KIS” głosy rozkładają się równomiernie, bowiem po 45% badanych uważa, że kwestia zainteresowania przedsiębiorców takimi osobami uzależniona jest **bardziej od ich możliwości tworzenia miejsc pracy.**

C) *rozpowszechniania zatrudnienia socjalnego jako instrumentu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu oraz elementu sektora ekonomii społecznej* – uzyskano odpowiedź w obu grupach respondentów uznano, że dotychczasowa działalność samych podmiotów zatrudnienia socjalnego w sposób istotny przyczyniła się do rozpowszechnienia usług reintegracji społecznej i zawodowej.

Podsumowanie badania

Badanie pozwoliło sformułować kilka ogólnych wniosków:



- Większość respondentów opowiada się za włączeniem przedstawicieli środowiska centrów i klubów integracji społecznej w lokalne i regionalne fora, i organy doradczo-konsultacyjne, mające wpływ na kształt rozwoju kierunków polityki społecznej.
- Respondenci dostrzegają konieczność kontynuowania działań rozpowszechniających efekty usług reintegracji społecznej i zawodowej, które powinny być prowadzone zarówno przez środowisko centrów i klubów integracji społecznej, jak również przez przedstawicieli instytucji „Otoczenia CIS/KIS”. Prawie 60% badanych widzi potrzebę prowadzenia takich działań w środowisku lokalnych przedsiębiorców.
- Ponad 88% badanych (liczba ogółem respondentów – 148 instytucji) uznaje, że poznanie tzw. dobrych praktyk jest warunkiem zintensyfikowania procesu korzystania z rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym wobec powstających problemów społecznych i poszukiwania sposobów ich rozwiązania.

Podmioty zatrudnienia socjalnego partnerami w programie aktywizacja i integracja oraz programach specjalnych w latach 2014 - 2015 - wyniki badań

Założenia metodologiczne badania

W III edycji monitoringu ustawy o zatrudnieniu socjalnym przeprowadzono badanie na temat współpracy urzędów pracy z podmiotami zatrudnienia socjalnego przy organizowaniu PAI oraz PS. Badaniem zostało objętych łącznie 442 powiatowych urzędów pracy (PUP), a ogólny wskaźnik responsywności w skali kraju wyniósł 61,5%.

Ustalenia badania

- W analizowanym okresie 2014 – 2015 odnotowano na aktywnej grupie powiatowych urzędów pracy, tj. tych które udzieliły odpowiedzi na pytania ankiety (Grupa „272 jednostki) następujące tendencje:

1. W zakresie inicjowania PAI:





- łączna liczba inicjatorów PAI w grupie „Aktywnych respondentów” wyniosła 171 powiatowych urzędów pracy, z czego: w 2014 r. – 48 urzędów zainicjowało realizację programu, tj. 17% grupy „Aktywni respondenci”, a w 2015 r. – 163 jednostki, tj. 59% grupy „Aktywni respondenci”,
- w 2015 r. nastąpił proces intensywniejszego korzystania z PAI, o czym świadczy wzrost wskaźnika udziału urzędów pracy, które w tym roku zrealizowały te programy w stosunku do ogólnej liczby realizatorów w latach 2014–2015 – wzrost z 28% do 96%,
- najczęściej stosowanym przez powiatowe urzędy pracy trybem organizacji PAI był wariant oparty na porozumieniu o współpracy z ośrodkami pomocy społecznej (nieco ponad 50%), chociaż zdarzały się przypadki systemu mieszanego,
- stopień wykorzystania danego wariantu organizacji przez powiatowe urzędy pracy programów PAI w skali kraju był zróżnicowany, co ilustruje poniższy diagram.

W regionach, w których odnotowano przewagę trybu „zlecenia” realizacji PAI (Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Podlaskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie), prawdopodobnie powodem takiej sytuacji był fakt dobrze układającej się od wielu lat współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a organizacjami i podmiotami III sektora (Przykład inicjatyw z lat poprzedzających – pilotaże MLW i RPW w gminach województw Wielkopolski i Lubelszczyzny).

W zakresie programów specjalnych:

- łączna liczba realizatorów PS w badanym okresie wyniosła łącznie 103 powiatowe urzędy pracy, tj. 38% grupy „Aktywnych respondentów”, z czego: w 2014 r. – 33 urzędy, tj. 12% grupy „Aktywni respondenci”, a w 2015 r. – 95 jednostek, tj. 35% „Aktywnych respondentów”,
- rok 2015 charakteryzował się wyższym stopniem intensywności korzystania z PS – wskaźnik udziału powiatowych urzędów pracy w ogólnym zbiorze jednostek, które je realizowały w latach 2014–2015 wzrósł do poziomu 92%,





- w badanej grupie realizatorów PS, tylko w 3 przypadkach nie korzystano z programów PS w 2014 r., co dotyczyło urzędów pracy województwa: lubuskiego, podkarpackiego i zachodniopomorskiego. W kolejnym roku urzędy pracy tych województw zaczęły realizować PS,

Podmioty zatrudnienia socjalnego z grupy „Konwent CIS/KIS” w PAI

W latach 2014–2015, w tej grupie respondentów odnotowano pozytywną tendencję do powolnego, lecz sukcesywnego wzrostu udziału podmiotów zatrudnienia socjalnego w programach PAI, jako partnerów PUP (inicjator PAI). W pierwszym roku, tj. w 2014 r. w grupie „Konwent CIS/KIS” tylko 4 jednostki były partnerami PUP w programach PAI. Jednak, już w 2015 r. odnotowano ich wzrost do 14 podmiotów.

Grupa „Konwent CIS/KIS” uczestnicząca w lokalnych PAI w latach 2014–2015, objęła swoimi usługami łącznie 1,1 tys. osób, co potwierdzają także dane z urzędów pracy. W czasie badania grupa „Konwent CIS/KIS” zaprezentowała swoją opinię na temat trudności w wykonywaniu zadania „integracja społeczna”.

W przeważającej części wyżej zaprezentowanych opinii respondenci wskazują na aspekt finansowy organizacji zadania „integracja społeczna” oraz nieadekwatnego szacowania stawki wynagrodzeniowej dla specjalistów prowadzących zajęcia, co nie pozwala angażować osób, dysponujących odpowiednim poziomem wiedzy, a także umiejętnościami atrakcyjnego organizowania zajęć (warsztatów lub seminariów). Stąd też, uczestnicy PAI nie wyrażają się pochlebnie o wartości merytorycznej zajęć „integracja społeczna”. Dlatego warto w tym miejscu podać bardzo pozytywny przykład partnera inicjatora PAI, jakim jest CIS Siedlecki, który od wielu lat współpracuje z miejscowym oddziałem Mostostal SA Warszawa. Dzięki tej współpracy podczas zajęć integracyjnych prowadzone są dodatkowe kursy informacyjno szkoleniowe o charakterze wprowadzającym do nauki niektórych specjalności zawodowych (np. spawalnictwa).

Można stwierdzić, że sytuacja jednostek zatrudnienia socjalnego była niekorzystna z powodu niewykorzystania ich potencjału usługowego. Tylko 30 jednostek otrzymało propozycję współpracy przy lokalnym PAI, co stanowiło zaledwie 7,5% całego zbioru organizacji zatrudnienia



socjalnego, przy czym przewaga należała do klubów integracji społecznej. Jest to o tyle zrozumiałe, że podmioty te najczęściej zlokalizowane są w małych gminach oraz w strukturach organizacyjnych ośrodków pomocy społecznej. W przypadku CIS-ów z taką propozycją zwrócono się tylko do 2 jednostek.

W badaniu uzyskano opinię na kolejny temat, a mianowicie: *czy PAI jest działaniem uzupełniającym wobec usług reintegracyjnych, czy też zbędną inicjatywą z punktu widzenia efektywności tych usług?* Wynik był następujący:

Opinia jednostek KIS o celowości inicjowania PAI

Wśród 234 jednostek KIS biorących udział w badaniu znaczna ich część (70%) nie wyraziła swojej opinii na temat przydatności PAI, co potwierdza wcześniejsze ustalenia odnośnie otrzymanej propozycji współpracy jak i niewielką liczbę biorących udział w realizacji zadania „integracja społeczna”. Pozostała grupa klubów integracji społecznej, która zetknęła się w swojej działalności z PAI (albo brała w nich udział, albo posiadała wiedzę na ich temat) w większości (19%) opowiedziała się za małą przydatnością tego instrumentu aktywizacji społecznej i zawodowej.

Opinia jednostek CIS o celowości inicjowania programu PAI

W przypadku organizacji CIS podobnie jak przy klubach zdecydowana większość ankietowanych (164 jednostki) nie wyraziła swojej opinii na temat PAI (73%). Nieco większa liczba CIS-ów opowiedziała się za przydatnością PAI, co wynika przede wszystkim z praktyki współpracy z urzędami pracy przy innych projektach, a także praktyki współpracy w ramach świadczonych przez centra usług reintegracyjnych (np. kwestia refundacji świadczeń integracyjnych).

Podsumowanie badania

- W latach 2014–2015 wykorzystanie potencjału usługowego podmiotów zatrudnienia socjalnego przy realizacji obu typów programów należy uznać za znikome i niewystarczające. Tylko 7,5% ogólnej liczby funkcjonujących w kraju jednostek zatrudnienia socjalnego uzyskało ze strony PUP propozycje współpracy przy PAI.





- W wariantcie „porozumienie o współpracy” w ramach PAI tylko 11% jednostek zatrudnienia socjalnego realizowało zadanie „integracja społeczna”. Te jednostki były utworzone i są prowadzone przez organizacje pozarządowe.
- W wariantcie „zlecenie programu PAI” tylko 3% jednostek krajowego zbioru podmiotów zatrudnienia socjalnego wykonywało swoje działania wobec osób bezrobotnych zakwalifikowanych przez urzędy pracy do III profilu

Reprezentacje środowiska podmiotów zatrudnienia socjalnego

Ogólnokrajowa i regionalne platformy współpracy jednostek zatrudnienia socjalnego podejmują tematykę nie tylko wzajemnej współpracy w obszarze dzielenia się doświadczeniami w świadczeniu usług reintegracji społecznej i zawodowej, ale także starają się aktywnie współpracować z administracją publiczną, w tym także z urzędem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, znajdując się na liście podmiotów właściwych do konsultowania projektów dokumentów w zakresie tematyki zatrudnienia socjalnego.

W dniu 31 maja 2016 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 maja 2016 r. w sprawie Rady Zatrudnienia Socjalnego (Dz. U. poz. 733) jako wypełnienie delegacji ustawowej art. 18e ust. 7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Decyzja o utworzeniu organu doradczo-konsultacyjnego przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest uznaniem wieloletniego działania jednostek zatrudnienia socjalnego na rzecz poprawy sytuacji rodzin i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rozprawa doktorska: Wojciech Goleński. 2017. Uwarunkowania efektywności podmiotów nowej ekonomii społecznej. Katowice (maszynopis w dyspozycji autora raportu).

Założenia metodologiczne

Praca opiera się na autorskim badaniu empirycznym zorientowanym na odkrywanie podstawowych uwarunkowań efektywności organizacji gospodarki społecznej. Materiał empiryczny zbierano przy



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





wykorzystaniu techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych (16 wywiadów w tym przedstawicieli CIS i KIS), techniki ankietowej (badanie ilościowe zrealizowane od stycznia do marca 2017 r. na próbie przedstawicieli m.in. 34 centrów integracji społecznej, 36 klubów integracji społecznej (206 spółdzielni socjalnych, 95 WTZ, 11 ZAZ, 6 spółek non-profit, 2 kooperatyw spożywców).

Ustalenia badania

Zdaniem Wojciecha Goleńskiego:

- Efektywność funkcjonowania CIS może być minimalizowana przez zapisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym (ustawa mówi o jednym dniu edukacji ogólnej a CIS nie był w stanie zarobić na utrzymanie pracowników; zapis o trzech nieobecnościach dla uczestników CIS).
- Należy wystrzegać się przeregulowania PES.
- Niezwykle ważną i budzącą duże kontrowersje wśród uczestników badania instytucją są społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne i klauzule społeczne. Niemal wszyscy respondenci podkreślali wagę i konieczność realizacji zadań publicznych przez organizacje PES oraz konieczność realnego funkcjonowania dostosowanych do potrzeb regulacji formalnych. Realizacja zadań publicznych daje szansę wielu PES efektywnie funkcjonować i przyczyniać się do zrównoważonego rozwoju środowisk lokalnych, uaktywniając niewykorzystane zasoby.
- Na efektywność PES wpływają zróżnicowane czynniki zewnętrzne, związane z istniejącą w lokalnym środowisku strukturą społeczną, koniunkturą gospodarczą, czy występującymi na danym obszarze problemami oraz stereotypami.
- Bariera efektywnego funkcjonowania CIS jest uzależnienie podmiotów od zewnętrznego finansowania, głównie w postaci dotacji ze środków UE w formie grantów.
- Dużym problemem wg przedstawicieli CIS jest znalezienie liderów, którzy zdolni byłiby założyć spółdzielnię socjalną).





- Aby organizacja sprawnie funkcjonowała niezbędne jest obok lidera czy stabilności ekonomicznej posiadanie kompetentnego zespołu.
- Badani przedstawiciele podmiotów typu WISE wskazywali, że są duże trudności w określeniu tego, które grupy (cechy klientów) naznaczają ich jako najbardziej doświadczających wykluczenia z największymi trudnościami w powrocie na rynek pracy i aktywizacji. We wszystkich przypadkach wskazywano jednak na osoby z niepełnosprawnością jako najbardziej narażone na izolację społeczną.
- Przedstawiciele CIS i KIS częściej sprowadzali efektywność PES do sfery i czynników społecznych niż finansowych.
 - zapewnieniu efektywności rozwiązywania problemów społecznych przez podmioty ekonomii społecznej decydują w głównej mierze czynniki zewnętrzne.
- Główne bariery wewnętrzne efektywności PES: niska jakość produktów i świadczonych usług; braki kadrowe; niewystarczające środki finansowe; uzależnienie od finansowania zewnętrznego, roszczeniowość, brak odpowiednich kompetencji personelu; niewystarczająca znajomość rynku; konflikty interpersonalne.
- Główne bariery zewnętrzne efektywności PES: brak wiedzy i/lub chęci samorządu; pasywne formy wsparcia; stereotypy; nieuczciwa konkurencja; lokalne układy; „uwięzienie” w sferze socjalnej; brak promocji i wiedzy; ograniczenia ustawowe; niezbyt wiele środków na tworzenie nowych PES; brak koordynacji działań; kwestie polityczne – kadencyjność rozwiązań; „resortowość”.

PODSUMOWANIE

Niniejszy dokument obejmuje analizę podmiotów realizujących zadania reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dzięki *ustawie o zatrudnieniu socjalnym* z 2003 roku, pojawiła się możliwość tworzenia podmiotów odpowiedzialnych za reintegrację i rehabilitację. Z biegiem lat powstawało coraz więcej podmiotów, które odnosiły sukcesy ale także mierzyły się z szeregiem barier.





Przeanalizowane badania i analizy wyraźnie wskazują że począwszy od 2004 roku liczba Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej sukcesywnie wzrasta, osiągając - w maju 2016 roku –liczby 181 Centrów Integracji Społecznej oraz 280 Klubów Integracji Społecznej. Najbardziej aktywne w tworzeniu podmiotów są od lat te same województwa, co wynika prawdopodobnie z doświadczenia i jednocześnie podnoszenia świadomości, promowania, przez „pierwsze” CIS-y i KIS-y tego typu rozwiązań w swoim otoczeniu oraz tworzenia systemu wsparcia i współpracy z różnymi interesariuszami. W takim środowisku prawdopodobnie łatwiej utworzyć kolejny tego typu podmiot. Analizy z ostatnich lat wyraźnie pokazują, że praktykowanie współpracy międzyinstytucjonalnej coraz mocniej wpisuje się w funkcjonowanie CIS-ów i KIS-ów. Ponadto z biegiem lat analizowane podmioty nabierały coraz i więcej doświadczenia, profesjonalizowały się. Zaczęło przekładać się to nie tylko na podniesienie kompetencji uczestników, umacnianie ich poczucia własnej wartości, usamodzielnienie ekonomiczne uczestników na otwartym rynku, ale także na pozyskiwanie zleceń zewnętrznych i generowanie przychodów.

Na przestrzeni lat podejmowano szereg działań, których celem było udoskonalanie systemu reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Należały do nich modyfikowanie na potrzeby działalności CIS i KIS przepisy ustanawiające na przykład konieczność cyklicznego monitorowania tych podmiotów co dwa lata. Okazuje się jednak, że pomimo przepisów, które weszły w życie w 2011 roku, w dalszym ciągu części CIS i KIS nie wypełnia obowiązku rejestracji i składania sprawozdań. Sytuacja prawdopodobnie się nie zmieni do momentu ustalenia sankcji za nie wywiązywanie się z obowiązkowej rejestracji w systemie Centralnej Aplikacji Statystycznej.

Kolejnym ważnym dokumentem porządkującym funkcjonowanie CIS i KIS jest opracowanie z 2014 roku obejmujące standardy mające na celu promowanie dobrych praktyk w CIS i KIS. Standardy dotyczą między innymi pracy zespołowej, dywersyfikacji infrastruktury zatrudnieniowej, osób zatrudnionych w CIS i KIS, współpracy z podmiotami zewnętrznymi, ochrony danych wrażliwych. Autorzy standardów zwrócili także uwagę na kompetencje miękkie tj.





na potrzebę inwestowania w umiejętności komunikacyjne, systemy motywacyjne i promocję. Jako, że standardy oparte są na gruntownej analizie funkcjonowania CIS i KIS w Polsce i bazują na dobrych praktykach powinny zostać uwzględnione w projektowaniu poszerzonego profilu usług reintegracyjnych w ramach polityki aktywizacji w Polsce.

Kilkunastoletnie doświadczenie funkcjonowania CIS i KIS wyraźnie pokazuje, że tego typu podmioty są bardzo potrzebne w wypełnianiu zadań polityki społecznej. Pomimo przyrastającej liczby tych podmiotów, rosnącego zatrudnienia osób coraz bardziej wyspecjalizowanych, Centra i Kluby nadal borykają się z problemami. Do takich, które pojawiają się od lat należy na przykład wysoki poziom rotacji pracowników oraz problemy z finansowaniem dzia

