

Powracający na rynek pracy muszą ufać partnerom i być odpowiedzialni za swoje decyzje

Trwała reintegracja społeczna i zawodowa osób wykluczonych społecznie nie jest możliwa bez partnerskiego współdziałania opartego na zaufaniu. Równie ważne jest nauczanie osób wchodzących na rynek pracy ponoszenia odpowiedzialności za własne decyzje oraz osiągnięte efekty.

W poprzednich numerach „GSiA” opisywaliśmy metody tworzenia partnerstwa lokalnego umożliwiającego najskuteczniejsze rozwiązywanie problemów społecznych. Opisywaliśmy też sposoby identyfikacji tych problemów, jakich może dokonać koalicja na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Dobre rozpoznanie problemów społecznych w gminie/powiecie – ich rzeczywistych przyczyn, a nie tylko symptomów, oraz identyfikacja wszelkich ich źródeł, przyczyn, okoliczności sprzyjających ich rozwojowi jest warunkiem opracowania i zastosowania odpowiednich (najbardziej optymalnych) metod rozwiązywania owych problemów.

I tu znów trzeba odwołać się do wiedzy i doświadczenia, jakie tkwią w potencjale wszystkich partnerów biorących udział w koalicji.

GSiA OSTRZEGA

Mimo ustawowej odpowiedzialności instytucji publicznych pomocy społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych i mimo ich bardzo często doskonałego przygotowania oraz znajomości różnorodnych metod oddziaływania na te problemy, nie można jednak opierać się wyłącznie na tych instytucjach.

Należy bowiem pamiętać, że instytucja jako taka traktowana jest przez osoby tzw. społecznego ryzyka jako przejaw represji ze strony rzeczywistości i źródło środków finansowych potrzebnych do zaspokojenia podstawowych potrzeb. Niestety, natura ludzka jest taka, że zaufanie do składanej oferty pomocy nieczęsto idzie w parze z możliwościami instytucjonalnymi.

WAŻNE

Dlatego skuteczność w rozwiązywaniu problemów społecznych można uzyskać tylko wtedy, gdy wykorzystuje się szeroki wachlarz możliwości oddziaływania na jednostkę oraz całe grupy i środowiska społeczne, które przejawiają cechy zidentyfikowanych problemów lub są one ich immanentną właściwością. Tylko umiejętne współdziałanie instytucji pomocy społecznej, szkoły, kościoła, organizacji społecznych i często też przedsiębiorców, dostosowane do skali, charakteru i poziomu intensywności danego problemu społecznego, może spowodować osiągnięcie trwałej reintegracji społecznej i zawodowej osób z tzw. ryzyka społecznego.

Budowa zaufania

Przygotowując się do zasadniczej części realizacji projektu „Możemy więcej – Partnerstwo

na rzecz spółdzielni socjalnych” realizowanego z środków PIW EQUAL, przeprowadziliśmy liczne badania i analizy. Jedne z nich mają zasadnicze znaczenie dla udowodnienia, że przyjęty model oddziaływania na osoby ze środowisk defaworyzacji społecznej może przynieść oczekiwane efekty w postaci przełamania wszelkich problemów marginalizujących je na otwartym rynku pracy. Badania, o których mowa, przeprowadzono na grupie osób opuszczających zakłady poprawcze, zakłady karne oraz bezdomnych. Wskazują one, że wśród badanych niezwykle niski jest poziom zaufania do instytucji pomocy społecznej. Tylko ok. 4 proc. badanych respondentów wskazało, że oczekuje jakiegokolwiek pomocy od instytucji pomocy społecznej! To, niestety, jest również miernik poziomu zaufania do tych instytucji. Oczywiście, nie można zbyt pochopnie wyciągać wniosków z takich analiz, jednak wskazują one aż nadto, że w skutecznym oddziaływaniu na problemy tych ludzi konieczne jest partnerskie współdziałanie.

Dzięki niemu możliwe jest też dotarcie do osób z grup ryzyka społecznego, które chcą zmienić swój obecny status społeczny i ekonomiczny, jednak nie wiedzą, jak to uczynić i komu mogą zaufać, by móc skorzystać

dokończenie na str. XVIII

Nieregularne

Śr. nakład 11000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Powracający na rynek pracy muszą ufać partnerom i być odpowiedzialni za swoje decyzje

dokończenie ze str. XIX

Szkolenia z pierwszej grupy zostały podzielone na następujące moduły tematyczne:

- psychologiczny,
- prawny,
- ekonomiczny,
- organizacyjny,
- ogólny.

W module psychologicznym stosowaliśmy trzy interwencje edukacyjne:

- indywidualne doradztwo psychologiczno-zawodowe,
- trening „Moja kariera”,
- trening „Jak być dorosłym?”,
- trening *team building* – budowanie zespołu spółdzielni i pracowniczego.

W module prawnym zastosowano szkolenia:

- prawo spółdzielcze,
- warsztaty budowania statutu spółdzielni,
- prawo pracy.

W module ekonomicznym zrealizowano następujące szkolenia:

- finanse spółdzielni socjalnej,
- biznesplan restauracji.

Moduł organizacyjny zawierał następujące szkolenia:

- organizacja pracy restauracji,
- warsztaty z budowania struktury organizacyjnej spółdzielni.

Moduł ogólny obejmował:

- szkolenie podstawowe z BHP,
- szkolenie z podstaw obsługi komputera,
- szkolenie z obsługi oprogramowania restauracyjnego i księgowego.

Wszystkie te szkolenia przeplatały się ze sobą, aby uniknąć nudy, sztampy, a utrzymywać dość stały poziom zainteresowa-

nia i zaangażowania uczestników. Jednocześnie zależało nam na osiągnięciu takiej sytuacji, w której będziemy pewni, że uczestnicy nie będą mieli w rzeczywistości do czynienia z poszczególnymi modułami, lecz z określonymi problemami do rozwiązania. Każdy z tych problemów będzie dotyczył zupełnie innej grupy zagadnień. Dlatego już na poziomie kształcenia (przygotowania edukacyjnego)

Jedynym weryfikatorem zdobytej wiedzy i umiejętności jest realne życie, czyli prowadzenie spółdzielni socjalnej.

ważne było swego rodzaju symulowanie rzeczywistości w postaci przeplatania różnych treści edukacyjnych.

Jedynie szkolenia specjalistyczne miały określony przebieg wyznaczony ich programem. W przypadku naszego projektu były to kursy związane z pracą w restauracji, przede wszystkim takie jak: barmański, kelnerski, kucharski. A ponadto niektórzy uczestnicy brali udział w kursie dla głównych księgowych, projektowania stron www i administrowania siecią komputerową, grafiki komputerowej oraz doradztwa w zakresie spraw pracowniczych spółdzielni. W sumie wszyscy uczestnicy skorzystali ze szkoleń w łącznej liczbie ponad 200 godzin na 1 osobę.

Nauka odpowiedzialności

Uczestnicy sami brali udział w kreowaniu procesu swojej edukacji. Wynajdowali najbardziej odpowiednie dla siebie szkolenia, zdobywali wszelkie informacje na temat firm je prowadzących oraz

programy szkoleń. Zespół ekspertów partnerstwa dokonywał oceny zgłoszonych propozycji oraz weryfikował te oferty przed podjęciem decyzji o skierowaniu uczestnika na dane szkolenie. Bardzo często beneficjenci projektu w czasie akceptacji przez zespół ekspertów wybranych przez siebie ofert szkoleniowych musieli dokonywać ich obrony. To zmuszało ich do ponoszenia odpowiedzialności za zgłaszane propozycje oraz

osiągane efekty. Podczas całego procesu edukacyjnego nie zostały przeprowadzone żadne sprawdziany ani egzaminy; partnerstwo wyszło bowiem z założenia, że jedynym weryfikatorem zdobytej wiedzy i umiejętności będzie realne życie, czyli prowadzenie spółdzielni socjalnej. Z perspektywy kilku miesięcy uczestnictwa Spółdzielni Socjalnej RATEL w Krakowie w grze rynkowej można stwierdzić, że metoda ta okazała się trafiona, a więc i skuteczna.

Jacek Kwiatkowski

kierownik projektu
„Możemy więcej”



Tekst powstał w związku z realizacją projektu „Możemy Więcej – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych” finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „GSIA” jest jednym z partnerów przedsięwzięcia.

Nieregularne

Śr. nakład 11000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Kolejnym etapem może być dopiero faktyczne wejście na otwarty rynek pracy. Odbywać się to może bądź poprzez zatrudnienie u pracodawcy, bądź poprzez założenie własnej działalności gospodarczej, bądź wreszcie poprzez wspólne prowadzenie spółdzielni socjalnej.

GSIa RADZI

Bez względu na formę wejścia na otwarty rynek pracy konieczne jest wcześniej odpowiednio dokładne i dostosowane do potrzeb danej osoby przygotowanie zawodowe.

Ten etap często traktowany jest dość schematycznie. Długie treningi psychologiczne, szkolenia z pisania CV, kursy biznesowe, szkolenia zawodowe itp.

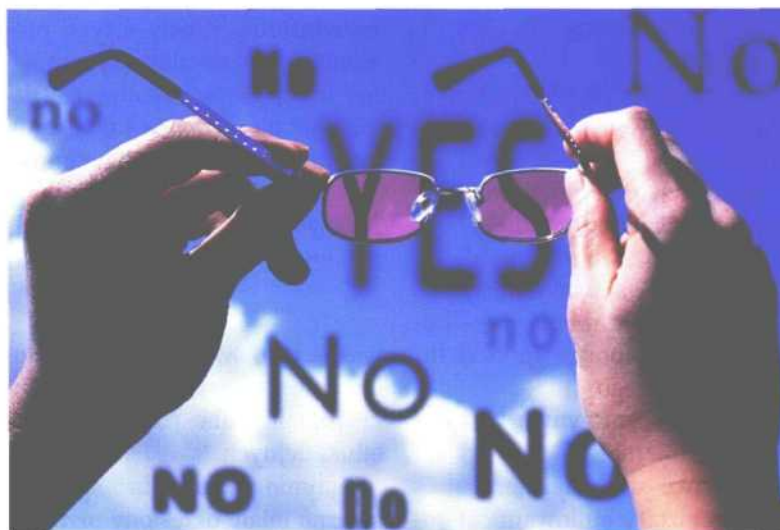
Nie kwestionując ani przydatności, ani skuteczności tych metod, partnerstwo w projekcie „Możemy więcej” zrealizowało nieco inny model przygotowywania osób objętych projektem do wejścia na otwarty rynek pracy.

Jak najbliżej rzeczywistości

Podstawowym założeniem było powstanie w efekcie projektu spółdzielni socjalnej. Prowadzi ona restaurację na 60 miejsc. Po etapie rekrutacji, spotkań informacyjnych, odbywały się bardzo krótkie, 2-godzinne sesje grupowe dotyczące idealizowania projektu restauracji. Uczestnicy sesji mieli w swoich marzeniach i później pracy grupowej wyobrażać sobie idealną restaurację, w jakiej sami chcieliby jadać. To pozwoliło trenerom określić stopień przygotowania do bycia we wspólnocie (w konsekwencji ma powstać przecież spółdzielnia, czyli wspólnota gospodarcza) oraz predyspozycje biznesowe. Zajęcia te prowadzone były w małych, kilkuosobowych grupach.

Po tej sesji, nakreślającej wizję przyszłej pracy, rozpoczęły się faktyczne szkolenia. Ich intensywność musi być dostosowana do warunków życia osób biorących w nich udział. W projekcie przyjęliśmy schemat cotygodniowych spotkań grupowych. Nie były one typowymi szkoleniami, lecz miały charakter treningu i warsztatów z elementa-

cia te prowadził prawnik, znawca problematyki spółdzielczości, w tym szczególnie socjalnej. Chodziło nam nie tyle o przekazanie wiedzy specjalistycznej (co zresztą nastąpiło), ile o dokonanie próby dotyczącej reakcji uczestników na trudny język, czyli na trudną rzeczywistość. Ten eksperyment był później wielokrotnie wykorzystywany



Osoby pozostające długo bez pracy lub nieposiadające pozytywnych wzorców w przeszłości bardzo długo dojrzewają do decyzji podjęcia zatrudnienia, a jeszcze dłużej odradza się w nich ethos pracy.

mi teorii i doradztwa grupowego. To chyba najtrudniejsza forma edukacji, gdyż jej podstawowym założeniem jest proces społeczny, a nie sama edukacja i jej efekty. Oczywiście, że cała praca nastawiona była na określone efekty, ale naszym założeniem nie było zrobienie z uczestników projektu specjalistów różnych dziedzin, lecz możliwie najlepsze przygotowanie ich do samodzielnego prowadzenia własnego biznesu.

Regularne zajęcia edukacyjne zaczęły się od spotkania całej grupy uczestników na wykładzie wprowadzającym „Prawne aspekty zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnej”. Zaję-

w komentowaniu poszczególnych zachowań uczestników w czasie zasadniczej części szkoleniowej. Był np. elementem motywującym do przełamywania barier w zadawaniu innym ludziom pytań w sytuacji, gdy tamci przemawiają niezrozumiałym, zbyt zbiurokratyzowanym, hermetycznym językiem. Dzisiaj obserwujemy tego bardzo realne i pozytywne efekty.

Prowadzone szkolenia podzielone zostały na dwie zasadnicze grupy:

- ogólne (rozwojowe, biznesowe),
- specjalistyczne (zawodowe).

dokończenie na str. XX

Nieregularne

Śr. nakład 11000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Powracający na rynek pracy muszą ufać partnerom i być odpowiedzialni za swoje decyzje

dokończenie ze str. XVII

z jakiejś formy pomocy (niekoniernie materialnej).



Zbudowanie zaufania do świadczących pomoc jest jednym z najistotniejszych warunków powodzenia działań zmierzających do reintegracji społecznej, a później zawodowej osób defaworyzowanych.

Często jest tak, że osoby nawet stale korzystające z usług ośrodków pomocy społecznej wolą pozostawać bierne przez wiele lat, choć nie zawsze taka sytuacja im rzeczywiście odpowiada.



Niejednokrotnie zdecydowanie bardziej skuteczne staje się dotarcie do osoby czy całych środowisk osób defaworyzowanych nie przez oficjalne instytucje pomocy społecznej, lecz przez inne podmioty, do których osoby aktywizowane mogą mieć lub już mają zaufanie.

Często łatwiej dotrzeć jest poprzez sąsiada niż przez pracownika socjalnego.

Udany eksperyment

Ciekawy eksperyment sprawdzany jest w Sopocie. Tam grupa pracowników socjalnych nie jest oficjalnie tak nazywana, tylko są to animatorzy społeczni. I ów eksperyment nie zasadza się wyłącznie na kwestii semantyki, ale na rzeczywistym sposobie podejścia do osób objętych wsparciem. Otóż animatorzy ci pracują głównie jak *street workerzy*, czyli osoby „przenikające”

swą obecnością, a później atmosferą zaufania, doświadczeniem, wiedzą i możliwościami udzielenia pomocy środowiska osób defaworyzowanych społecznie.

W projekcie „Możemy więcej” kształcimy grupę animatorów społecznych, których zadaniem jest – podobnie jak w Sopocie – wnikać w środowiska grup społecznych objętych zidentyfikowanymi problemami, wspomagać je w wychodzeniu z marginalizacji i wykluczenia społecznego.

Jednocześnie zadaniem animatorów społecznych jest też wspieranie samorządów lokalnych w budowaniu koalicji i przygotowywaniu różnych nowych metod i narzędzi pracy profilaktycznej oraz zapobiegającej wzrostowi negatywnych skutków zidentyfikowanych w społeczności lokalnej problemów społecznych. Podstawowym celem takiego działania jest podjęcie próby zbudowania prawidłowych relacji opartych na buberowskiej zasadzie „Ja – Ty” (opisanej w pracy Martina Bubera „Ja i Ty. Wybór pism filozoficznych” wydanej w 1992 r. przez Instytut Wydawniczy PAX).

Animator społeczny, pracujący w środowiskach osób defaworyzowanych, po zdobyciu ich zaufania, ma największe możliwości oddziaływania na nie i wspomagania ich prób dotyczących zmiany obecnego statusu. Istotnym elementem pozyskania osób w celu ich aktywizacji i reintegracji społecznej i zawodowej jest pozytywne wsparcie w podejmowanych przez te osoby działaniach oraz stałe podtrzymywanie ich motywacji do rzeczywistej zmiany. Warunkiem ko-

niecznym osiągnięcia sukcesu są osobiste relacje i dostosowywanie tempa pracy do indywidualnych uwarunkowań danej osoby.

Metody włączania

Dla osiągnięcia trwałej reintegracji ważne jest wprowadzenie takiej osoby do jakiejś grupy społecznej. I tu możliwości oddziaływania jest bardzo dużo, a zastosowanie najlepszej zależne jest od sytuacji i charakteru problemów danej osoby. Jednak na tym etapie bardzo istotną rolę w reintegracji odgrywać już mogą publiczne instytucje pomocy społecznej. Dostępnym i bardzo pomocnym narzędziem na tym etapie reintegracji społeczno-zawodowej może okazać się np. albo praca społecznie-użyteczna, albo uczestnictwo w Klubie Integracji Społecznej (KIS). Niestety, ta ostatnia forma aktywizacji społecznej jest jeszcze w Polsce mało popularna, a w związku z tym – mało wykorzystywana. Daje ona możliwości obserwacji osób ze środowisk ryzyka społecznego i oceny ich zdolności do bycia w grupie, współpracy w grupie, odgrywania odpowiednich ról społecznych innych niż w rodzinie oraz nabywania określonych umiejętności społecznych i zawodowych. KIS może stać się bardzo dobrym przedsięwzięciem do następnego etapu, jakim jest Centrum Integracji Społecznej (CIS). Daje ono już szansę na sprawnienie się w pracy, która nie jest jeszcze w pełni pracą zawodową. Uczestnictwo w CIS umożliwi dokonanie korekty zachowań społecznych i nabycie określonych kwalifikacji zawodowych.

Nieregularne

Śr. nakład 11000 egz.

Zasięg ogólnopolski

