Dorota Kwaśniewicz-Michalik
Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słomnikach
Absolwentka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytetu Pedagogicznego
w Krakowie (2018)

„Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki". Efektywność działań aktywizujących w percepcji pracownika socjalnego*

„I have a goal – active integration in the Słomniki commune". Effectiveness of activation activities as perceived by a social worker

Wprowadzenie

Od ponad dekady obserwujemy w Polsce wzrost zainteresowania programami aktywności lokalnej. Są to narzędzia aktywnej polityki integracji społecznej państwa. W niniejszym artykule opisano obserwacje, doświadczenia i wnioski z projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki" zrealizowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach 9 osi priorytetowej – Region spójny społecznie.

W opracowaniu staram się odpowiedzieć na pytania: jakie czynniki wpływają na efektywność aktywizacji, jak wykorzystać szanse, jakie daje projekt, gdzie potrzebne są zmiany w ramach ośrodków pomocy społecznej (dalej: OPS) i szerzej w pomocy społecznej, jakie bariery i utrudnienia ograniczają rozwój i samorealizację uczestników oraz jak te przeszkody niwelować. Prezentuję propozycję

* Część teoretyczna niniejszego artykułu została przygotowana na potrzeby pracy licencjackiej pisanej pod kierunkiem dra Krzysztofa Chaczki (Kwaśniewicz-Michalik, 2018).

Pani Dorota Kwaśniewicz-Michalik została wyróżniona tytułem Absolwenta z Pasją w 2018 roku. Konkurs organizowany był przez Biuro Współpracy z Absolwentami.

rozwiązania powyższych problemów za pomocą kończącej się sukcesem realizacji projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki" z perspektywy własnej – pracownika socjalnego.

W pierwszej części artykułu opisuję genezę oraz rozwój programów aktywności lokalnej, związany w Polsce głównie z wprowadzeniem ich jako narzędzie aktywnej polityki integracji społecznej państwa w 2008 roku w projektach systemowych w ramach Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013. Rozwijam także pojęcie aktywnej integracji jako klucza do zrozumienia, czym jest wykluczenie.

Drugi rozdział poświęcony jest metodologii badań społecznych. Określam w nim przedmiot i cel badań, a także problemy badawcze oraz organizację procesu badawczego. Biorąc pod uwagę specyfikę tematu, zdecydowałam się na przeprowadzenie badań metodą indywidualnego przypadku.

Trzeci rozdział zawiera opis realizacji projektu. Rozwijam w nim zagadnienia związane z dotychczasowym funkcjonowaniem uczestników i opisuję istotne zmiany zaobserwowane w trakcie naszej współpracy. Zachęcam do redefinicji relacji klient pomocy społecznej – pracownik socjalny. Doceniam i polecam ścisłą współpracę w zespole projektowym, dowodząc efektu synergii jego działań. Proponuję wzmocnienie i zacieśnienie współpracy z innymi instytucjami (sąd, szkoła, policja) na rzecz wzmocnienia efektywności działań pomocy społecznej. Prezentuję wreszcie propozycje nowego modelu relacji z klientem pomocy społecznej, opartego na współpracy oraz rozwijaniu relacji partnerskiej zamiast – tradycyjnie – opiekuńczej i wyręczającej. Dowodzę także, że projekt „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki" (którego jestem współautorką i realizatorką), stanowi antidotum na wykluczenie i życiowy impas badanych beneficjentów oraz szansę dla nich, ich rodzin i lokalnej społeczności na nową, lepszą jakość życia opartą na szacunku, pracy i poczuciu przynależności do współtworzonej społeczności.

Artykuł zamykają wnioski z badań oraz zakończenie, w którym podkreślam wartość zrealizowanych programów i sugeruję kontynuację programów aktywności lokalnej w Polsce.

Ustalenia teoretyczne

Organizowanie społeczności lokalnej

Organizowanie społeczności lokalnej stanowi, obok metody prowadzenia indywidualnego przypadku oraz metody pracy grupowej, klasyczną metodę pracy

socjalnej. Za Kazimierą Wódz, to w Stanach Zjednoczonych pojawiły się pierwsze próby uporządkowania zasad pracy charytatywnej oraz profesjonalnego kształcenia pracowników socjalnych (Wódz i Kowalczyk, 2014, s. 15).

Pierwsze doświadczenia amerykańskiej pracy socjalnej wiążą się z działalnością dwóch typów organizacji o pochodzeniu angielskim: *Charity Organizations Society* (z tym ruchem związana była propagatorka „naukowej filantropii" Mary Richmond) oraz ruchem settlementów, którego współtwórczynią była Jane Addams (współzałożycielka Hull House w Chicago). Obie organizacje zasadniczo różniły się w swoich założeniach ideowych. O ile naukowa filantropia, podążając za amerykańską filozofią indywidualizmu, skoncentrowała się na ulepszaniu metod pracy z jednostką i rodziną, to ruch settlementów rozwijał metody pracy z grupą i działania skierowane na środowisko lokalne. Pracownicy settlementów angażowali się w inicjatywy wspierające wprowadzenie ochrony praw pracowniczych, budownictwa socjalnego oraz pośrednictwa pracy.

Organizowanie społeczności lokalnej w Polsce

W Polsce punkt zwrotny w rozwoju pomocy społecznej następuje dopiero po przełomie 1989 roku i wiąże się z reformami ustrojowymi, w tym przede wszystkim z decentralizacją władzy, urzeczywistnioną w ustawie o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 713, z późn. zm.), a następnie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 920, z późn. zm.) i wojewódzkim (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1668, z późn. zm.).

Dzięki regulacjom ustawowym pomoc społeczna ogromnie zyskała na znaczeniu i stała się istotną dziedziną polityki społecznej państwa, praca socjalna zaś włączona została do obligatoryjnych form pomocy realizowanych przez gminy (Wódz i Kowalczyk, 2014, s. 30).

Począwszy od 1990 roku, samorządy lokalne otrzymały dostęp do funduszy PHARE. Zrealizowane przy pomocy PHARE programy umożliwiły wykorzystanie w Polsce europejskich doświadczeń w zakresie rozwoju demokracji lokalnej, partnerstwa lokalnego, tworzenia lokalnych strategii zatrudnienia, dialogu społecznego i wspierania przedsiębiorczości (Wódz i Kowalczyk, 2014, s. 31).

Fundamentalne dla instytucjonalizacji pomocy społecznej znacznie wprowadzonych w latach 1999–2004 regulacji ustawowych (do których, należałoby dodać jeszcze ustawę o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143, z późn. zm.; t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 176) oraz ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.; t.j.

Dz. U. z 2021 r., poz. 1100)) jest w ocenie Kazimiery Wódz bezdyskusyjne (Wódz i Kowalczyk, 2014, s. 31). Wyłaniający się po tych zmianach kształt pomocy społecznej, ze zdecentralizowanym sektorem publicznym – otwartym na partnerską współpracę z trzecim sektorem zorientowanym na działania aktywizujące klientów i społeczności lokalne – znaczącą rolą gospodarki społecznej i inwestycji w kapitał ludzki w programach aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej – umiejscawia się w obszarze prawdziwie demokratycznej polityki społecznej dopuszczającej różnorodność podmiotów i form świadczenia usług społecznych (tamże).

Zainteresowanie pracą w środowisku lokalnym znacznie wzrosło po 2008 roku w związku z realizacją projektów systemowych realizowanych przez ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie w ramach Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej: PO KL) 2007–2013. Ważnym akcentem w rozwoju metody organizowania społeczności lokalnej jest opracowanie Ramowego modelu środowiskowej pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej w ramach projektu systemowego 1.18 (PO KL) „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej" tworzenie i rozwijanie standardów jakości usług instytucji pomocy i integracji społecznej, w którym „organizowanie społeczności lokalnej traktuje się, jako długofalowy proces upodmiotowienia ludzi, jako członków konkretnej wspólnoty terytorialnej, tworzenia sieci współpracy i lokalnych struktur, które stale będą wspierać rozwój lokalny, umożliwiając społeczności rozwiązywanie swoich problemów, wzmacniając potencjał zarówno grup, jak i całej społeczności i współtworząc środowisko zmiany ukierunkowanej na polepszenie jakości życia" (Kaźmierczak, Bąbska, Popłońska-Kowalska i Rymsza, 2013, s. 10–11).

Należy podkreślić, że aktywna polityka społeczna stanowi w Polsce i na świecie odpowiedź na największe słabości państwa opiekuńczego i jego kryzys w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku. Rozbudowany system gwarancji bezpieczeństwa socjalnego, prowadząc do uzależnienia od pomocy państwa i nasilania się zjawiska bierności, okazał się nieskuteczny w zwalczaniu ubóstwa, marginalizacji i wykluczenia społecznego. Rozwiązaniem tego problemu stały się programy aktywizujące, z początku nastawione na aktywizację zawodową, a dziś – zorientowane szerzej, także na aktywizację i reintegrację społeczną, której ostatecznym celem jest spójne społeczeństwo, dające wszystkim swoim obywatelom warunki i możliwości współuczestniczenia i współdziałania społecznego we wszystkich jego różnorodnych wymiarach (Faliszek, 2014, s. 48).

Definicja i założenia modelu organizowania społeczności lokalnej

Organizowanie społeczności lokalnej to – w największym skrócie – proces pomagania ludziom w podejmowaniu wspólnie działań na rzecz ulepszania ich własnego środowiska (Twelvetrees, 2002, s. 1). W odróżnieniu od pozostałych metod pracy socjalnej (z jednostkami i rodzinami) organizowanie społeczności skupia się na mobilizowaniu grup i zbiorowości terytorialnych do samodzielnego rozpoznawania i określenia swoich potrzeb i dążeń oraz aktywnego udziału w poszukiwaniu dróg do ich zaspokojenia. Dwa podstawowe sposoby definiowania pojęcia społeczności to społeczność rozumiana jako „wspólnota miejsca zamieszkania" oraz „społeczność kategorialna" rozumiana jako wspólnota interesów. Sens organizowania społeczności tkwi w rozbudzaniu w ludziach poczucia przynależności do określonej społeczności, wzmacnianiu procesów tożsamościowych, które w perspektywie mogłyby ułatwić uruchamianie motywacji prospołecznej i umiejętności nawiązywania współpracy. Warto pamiętać, że te procesy uznawane są za istotne wskaźniki istnienia lokalnej więzi społecznej. Jej podstawami mogą być podobieństwo sytuacji czy też wspólnota warunków życia (Wódz i Kowalczyk, 2014, s. 15).

Model środowiskowej pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej (dalej: model OSL) zbudowany został w ramach realizacji projektu systemowego „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej", powstałego z inicjatywy Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a jego liderem jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Model OSL został przygotowany przez ekspertów ze Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL oraz Fundacji Instytut Spraw Publicznych w ramach prac Laboratorium Innowacji Społecznej. Zwieńczeniem projektu było powstanie profesjonalnej sieci osób zajmujących się pracą w społeczności, czyli Ogólnopolskiego Forum Organizatorów Społeczności Lokalnych. Model OSL „jest metodycznie dopracowanym, przystosowanym do polskich warunków i sprawdzonym w praktyce rozwiązaniem systemowym, służącym upowszechnianiu podejścia środowiskowego w pracy socjalnej" (Bąbska i współpracownicy, 2014, s. 9).

OSL skierowane jest do społeczności zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym do podmiotów o charakterze terytorialnym: bloków socjalnych, blokowisk, terenów poprzemysłowych i popegeerowskich. Kolejną grupą odbiorców są seniorzy, osoby niepełnosprawne, dzieci i młodzież. Istotne jest, że „zgodnie z ideą OSL społeczność zawsze należy ujmować całościowo, co oznacza, że nawet

jeśli proces zmiany rozpoczyna się od działań podejmowanych w mikrospołecznościach (na przykład mieszkańcy kilku ulic czy bloków, grupa seniorów), to od początku niezbędne jest oddziaływanie na szerszą skalę (osiedle, dzielnicę, wieś, gminę, inne grupy kategorialne)" (tamże).

Organizowanie społeczności lokalnej jest formą profesjonalnego działania skierowanego na otrzymanie pozytywnych i trwałych zmian społecznych. OSL to zatem kwalifikowana, zintegrowana usługa społeczna o charakterze środowiskowym, która składa się z wielu sekwencyjnych działań prospołecznych o mierzalnych parametrach, jednocześnie przystosowanych do lokalnych uwarunkowań. Model OSL odnosi się bezpośrednio do konstytucyjnej zasady pomocniczości państwa, a zatem do twierdzenia, że pierwszeństwo przy zaspokajaniu potrzeb społecznych i rozwiązywania problemów ma struktura najniższego szczebla. OSL stanowi rozszerzenie współpracy międzysektorowej pod względem podmiotowym (partnerzy do współpracy) oraz przedmiotowym (zakres działań). Buduje poczucie odpowiedzialności społecznej, co ma korzystny wpływ na działania oparte na idei wzajemności i partnerstwa lokalne. Sprzyja powstawaniu więzi poziomych, komfortowych i generujących owocne sieci współpracy, bez dominacji i relacji hierarchicznej charakterystycznej przy zlecaniu zadań publicznych. Model OSL umożliwia współpracę nie tylko ze sformalizowanymi organizacjami trzeciego sektora, ale i aktywnymi obywatelami jako członkami swoich własnych społeczności lokalnych (tamże, s. 10).

Model OSL odwołuje się do polskich doświadczeń i tradycji pracy środowiskowej, związanych z pedagogiką społeczną, w tym zwłaszcza do podejścia propagowanego przez Helenę Radlińską w okresie międzywojennym opartego na przekształcaniu środowiska jego własnymi siłami. Nie jest on przy tym próbą narzucenia jednej, konkretnej koncepcji pracy środowiskowej, określa jedynie ramy różnorodnych działań w środowisku, nawiązując do wielu podejść i szkół pracy socjalnej. Wywołanie pozytywnych zmian społecznych jest bowiem możliwe dzięki różnorodności i indywidualności wszystkich jej twórców i uczestników. Organizowanie społeczności lokalnej jest działaniem metodycznym. Model OSL opiera się na założeniu, że integracja i aktywizacja, wspomaganie i animacja, osób, rodzin i grup w określonej społeczności lokalnej nie są możliwe bez metodycznego, zaprojektowanego i pomyślnie zrealizowanego planu opracowanego w celu przetwarzania określonego środowiska społecznego i konsekwentnego wzmacniania potencjału, ale też usamodzielniania lokalnej społeczności. Znaczące i zarazem trwałe zmiany mogą się pojawiać wyłącznie w efekcie prowadzenia długofalowego, zaplanowanego procesu wzmacniania i upodmiotowienia

ludzi i wspólnot, w którym polepszenie sytuacji mieszkańców jest efektem głównie ich aktywności i zaangażowania. W tym procesie budowane są sieci współpracy i struktury lokalne wspierające rozwój społeczności. Prowadzone w społeczności lokalnej działania mają zatem na celu nie tylko naprawianie niekorzystnej sytuacji, ale również zapobieganie powstawaniu nowych niekorzystnych zjawisk (tamże, s. 10–11).

Program aktywności lokalnej (PAL)

Program aktywności lokalnej jako narzędzie aktywnej polityki integracji społecznej został wprowadzony w 2008 roku w projektach systemowych przeznaczonych do realizacji przez ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie, w ramach Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013: Promocja Integracji Społecznej, Poddziałanie 7.1.1: Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej (Wódz, Faliszek, Kowalczyk, Leśniak-Berek i Mandrysz, 2010, s. 30). Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, opisującymi zasady przygotowania i realizacji projektów systemowych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Programy Aktywności Lokalnej mają obejmować działania instytucji pomocy społecznej, innych jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych we współpracy z członkami danej społeczności, włączając w to grupy zagrożone wykluczeniem społecznym. Działania te mają być prowadzone na rzecz aktywizacji społecznej i rozwiązywania problemów społeczności lokalnej w gminach, dzielnicach, sołectwach i wsiach. Adresatami działań podejmowanych w programach aktywności lokalnej mogą stać się określone grupy społeczne (np. niepełnosprawni, bezrobotni i inni klienci pomocy społecznej, osoby opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze, imigranci) zamieszkujące dany obszar, także mieszkańcy konkretnej ulicy czy nawet bloku.

Wymienione instrumenty aktywnej integracji składają się na kompleksowe działania w sferze zatrudnienia, edukacji, ochrony zdrowia i aktywizacji społecznej. Ich celem jest pomoc osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, aby przywrócić im możliwość pełnego korzystania z dóbr środowiska oraz podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Główna rola w realizacji tych czynności przypada pracownikom socjalnym, których zadaniem jest docieranie do osób i środowisk najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym i we współpracy z innymi służbami i partnerami podejmowanie działań aktywizujących (tamże, s. 31).

Aktywna integracja

W dyskusji w 2003 r. nad Narodową Strategią Integracji Społecznej przyjęto, że „wykluczenie […] to coś o wiele więcej niż niski dochód. Odzwierciedla ono również niedostateczne zdrowie i edukację, deprywację pod względem wiedzy i komunikacji społecznej, niezdolność do cieszenia się ludzkimi i politycznymi prawami i nieobecność godności, zaufania i szacunku dla samego siebie, czyli sposób i jakość życia" (Założenia programowo-organizacyjne Zespołu Zadaniowego ds. Reintegracji Społecznej w Polsce, Warszawa 13 listopada 2002 roku). „Jeśli więc przeciwieństwem wykluczenia jest integracja, to należy rozumieć, że podstawowym celem naszych działań jest integracja, czyli działanie na rzecz pełnego uczestnictwa osób i rodzin w życiu wspólnoty, co obejmuje zarówno osiągnięcie właściwego dochodu, zatrudnienia, jak również nieskrępowanego dostępu do dóbr i usług" – pisze Cezary Miżejewski i dalej ocenia, że dziś nasze działania stanowią element zabiegów o państwo zachęcające do integracji, dla którego celem jest pełne uczestnictwo obywatela w procesach społecznych, nie tylko w procesie pracy. Brak zatrudnienia jest często skutkiem, ale i przyczyną, usytuowania człowieka w społeczności. To, co nazywamy integracją, musi więc sięgnąć do źródeł problemu i tam aplikować antidotum. Podłoże wykluczenia może tkwić jednakowo w czynnikach o charakterze zdrowotnym, społecznym czy edukacyjnym. Niekiedy wynika ono z sytuacji rodzinnej, a innym razem jest związane ze stanem zdrowia, czy niedostatkiem wykształcenia. Oprócz tego bywa kwestią braku umiejętności interpersonalnych. Przyczyn może być wiele, a często są one w różny sposób powiązane. Co więcej, wykluczenie oznacza faktyczne wycofanie się z uczestnictwa we wspólnocie, dystans i apatię. To zaś jest wiele groźniejsze niż brak dochodu z pracy (Miżejewski, 2009, s. 8). Takie ujęcie problemu wskazuje, że należy podjąć kompleksowe działania, które przełamią niemożność i bariery ludzi oraz instytucji. Gdy mówimy o aktywnej integracji, należy przez to rozumieć podjęcie szeregu działań obejmujących całokształt potencjału człowieka, a nie wyłącznie kwestię zatrudnienia. Z drugiej zaś strony aktywna integracja zakłada żywą obecność beneficjenta w tym procesie. Tę aktywność określa się pojęciem *empowerment*, czyli uczestnictwo i upodmiotowienie (tamże, s. 9). Instrumenty aktywnej integracji są to zatem usługi o charakterze zatrudnieniowym, edukacyjnym, zdrowotnym i społecznym realizowane w ramach pracy socjalnej, mające na celu przywrócenie możliwości lub zdolności zatrudnienia oraz integracji społecznej beneficjentów pomocy społecznej na rzecz zwiększenia dostępu do usług społecznych użyteczności publicznej (Zasady

przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013). Pracownik socjalny ma tutaj możliwość korzystania z całego wachlarza działań. Realizacja „ścieżki reintegracji", której celem, zgodnie z zapisami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, jest: „zwiększenie szans w znalezieniu zatrudnienia […], wyrównywanie deficytów wynikających z braku dostępu do określonych dóbr i usług, braku posiadanych kwalifikacji czy też z innych czynników powodujących ograniczenie szans określonych grup społecznych na równoprawny z większością społeczeństwa udział w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym" (Program Operacyjny Kapitał Ludzki).

Mirosław Grewiński widzi w kontynuacji idei aktywnej integracji, organizowaniu społeczności lokalnej oraz rozwiniętej pracy socjalnej i środowiskowej przyszłość polskiego systemu pomocy społecznej. Współczesny system powinien być aktywny, nakierowany na rozwój usług społecznych i działań integracyjnych. Nade wszystko zaś efektem jego działania powinno być usamodzielnienie beneficjenta. W realizację projektów aktywnej integracji zainwestowano wielki wysiłek ludzki i ogromne środki unijne, zaktywizowano ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie i regionalne ośrodki polityki społecznej. Niestety w ostatnich latach obserwuje się stopniowe odejście od prowadzenia projektów aktywnej integracji, które świetnie się sprawdziły. Wobec takich działań autor obawia się powrotu pomocy społecznej do formuły opieki i wypłaty świadczeń (Grewiński, 2017, s. 207).

Grewiński postuluje zdyskontowanie rezultatów projektów systemowych PO KL w obszarze pomocy i integracji społecznej przez analizę produktów i możliwości ich zastosowania w głównym nurcie polityki społecznej. Zaniechanie zaś wykorzystania rezultatów projektów systemowych byłoby, jak zauważa, ogromną stratą tak finansową jak i czasową dla systemu pomocy społecznej w Polsce (tamże, s. 214).

Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego

Ze strony internetowej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego dowiadujemy się, że Strategia Rozwoju Małopolski jest podstawowym i najważniejszym dokumentem przyjmowanym przez samorząd województwa. Głównym zadaniem samorządu województwa jest prowadzenie polityki rozwoju regionu tak, aby Małopolska była atrakcyjnym miejscem do życia, pracy, nauki

i spędzania czasu wolnego. Taką wizję rozwoju i sposoby jej realizacji wyznacza Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011–2020. Dokument powstał w celu wspierania pozytywnych zmian w regionie oraz usuwania barier w rozwoju mieszkańców. W stale zmieniającej się rzeczywistości strategia ma wspierać społeczność regionalną w skutecznym odkrywaniu swego potencjału i pełnym wykorzystywaniu szans rozwoju.

Regionalny Program Operacyjny (RPO) jest to dokument planistyczny określający obszary oraz szczegółowe działania, jakie organy samorządu województwa mają zamiar podjąć na rzecz wspierania rozwoju województwa lub regionu. Jest to dokument o charakterze operacyjnym, a więc jest bardziej szczegółowy i podrzędny wobec strategii rozwoju. Podstawę prawną dla funkcjonowania RPO stanowi uchwalona 6 grudnia 2006 roku ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1057). Regionalny Program Operacyjny jest finansowany z dwóch źródeł: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Europejskiego Funduszu Społecznego. Składa się on z 13 osi priorytetowych.

Metodologia badań społecznych

W niniejszej pracy, z uwagi na konieczność poznania losów konkretnych osób, zastosowanie znajduje metoda indywidualnych przypadków. Istotą metody indywidualnych przypadków jest, jak pisze Tadeusz Pilch, założenie, że problemy mają przyczynę w słabości jednostki oraz że warunkiem wyjścia człowieka z sytuacji kryzysowej jest wszechstronne rozpoznanie przyczyn konkretnego przypadku i zindywidualizowana pomoc. Składają się na nią obok materialnego wsparcia także: podniesienie kompetencji społecznych człowieka, trening zaradności i wiary we własne siły. Metoda indywidualnych przypadków w pedagogice opiera się na poznaniu biografii ludzkiej. Nie odnosi się ona zatem do badania układów społecznych, instytucji ani do badania zbiorowości społecznej. Badania naukowe w pedagogice sprowadzają się zazwyczaj do diagnozy, która stanowi punkt wyjścia dla działań naprawczych, czyli terapii (Pilch, 1995, s. 47–49). „Metoda indywidualnych przypadków jest sposobem badań polegającym na analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze, lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej poprzez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań terapeutycznych" (tamże, s. 49).

Główne założenia projektu

Zgodnie z dokumentacją konkursową w projekcie realizowanym w Poddziałaniu 9.1.1 RPO WM Aktywna integracja grupę docelową stanowią osoby lub rodziny i środowiska zagrożone ubóstwem i wielokrotnym wykluczeniem społecznym, które w pierwszej kolejności wymagają aktywizacji społecznej, w tym w szczególności osoby doświadczające wielokrotnego wykluczenia społecznego oraz otoczenie osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Długi okres pozostawania bez pracy negatywnie wpływa na aktywizację zawodową bezrobotnych – trudniej im powrócić na rynek pracy. Długotrwałe bezrobocie rodzi ponadto szereg negatywnych konsekwencji dla rodziny, w tym ryzyko dziedziczenia bezrobocia. Malejące bezrobocie nie dotyczy osób nieaktywnych, rynek pracy wchłania bowiem tych, którzy na tym rynku wykazują aktywność. Klienci pomocy społecznej i równocześnie bezrobotni zarejestrowani w tutejszym Urzędzie Pracy to bardzo trudna grupa napotykająca szereg przeszkód na drodze do powrotu lub w ogóle wejścia na rynek pracy. Jeśli bierność zawodowa trwa dziesięć i więcej lat, sama dostępność ofert pracy nie wystarczy. Konieczne jest kompleksowe, intensywne i długoterminowe wsparcie obejmujące wszelkie aspekty życia takiej osoby. Stąd niniejszy projekt zakłada 30 miesięcy takich właśnie oddziaływań. Grupa docelowa została wstępnie wybrana spośród populacji klientów Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej (dalej: GOPS) w Słomnikach na podstawie rozmów diagnozujących ich potencjał i potrzeby. Z kandydatami do udziału w projekcie, wskazanymi przez pracowników socjalnych GOPS w Słomnikach m.in. na podstawie ich historii korzystania z pomocy społecznej, przeprowadzone zostały w grudniu 2017 roku ww. rozmowy. Ich tematyka koncentrowała się na analizie dotychczasowego zatrudnienia, przygotowania zawodowego, a także ogólnego zadowolenia z jakości życia, sytuacji rodzinnej, umiejscowienia w środowisku oraz stanu zdrowia pod kątem podjęcia pracy.

Projekt realizowany był w okresie 30 miesięcy, od października 2018 do końca marca 2021 roku w partnerstwie ze Spółdzielnią Socjalną „Opoka”. Cel główny projektu to aktywizacja społeczno-zawodowa 35 osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z terenu gminy Słomniki. Projekt zakładał większy udział liczbowy kobiet – 70%, co stanowi odpowiedź na występowanie barier i nierówności płci na aktywizowanym obszarze, oraz 25-procentowy udział osób niepełnosprawnych.

Projekt zrealizowano dzięki Funduszom Europejskim w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Na wykonanie projektu otrzymano najwyższe spośród projektów w Małopolsce dofinansowanie z Unii Europejskiej w wysokości blisko 1 700 000 zł.

Teren realizacji projektu – gmina Słomniki

Gmina Słomniki to gmina miejsko-wiejska zlokalizowana na północy województwa małopolskiego, w powiecie krakowskim. Od Krakowa dzieli ją około 30 kilometrów. W 2016 roku zamieszkiwało ją 13 675 osób, w tym 6642 mężczyzn oraz 7033 kobiety. Począwszy od 2010 roku, liczba mieszkańców stale maleje. W 2016 roku urodziło się 160 dzieci, odnotowano 144 zgony, co oznacza, że przyrost naturalny był dodatni (wskaźnik przyrostu naturalnego osiągnął 1,2). Słomniki należą do czołówki gmin powiatu krakowskiego pod względem feminizacji. W 2016 roku współczynnik feminizacji wyniósł tam 106. W latach 2010–2016 miało miejsce w tej gminie powolne starzenie się ludności. W roku 2010 roku ludzie w wieku produkcyjnym stanowili 64,2% ludności, z roku na rok odnotowywano obniżanie się tego wskaźnika aż do 2016, kiedy to wyniósł on 62,2% ogółu mieszkańców gminy. Niekorzystne zmiany demograficzne stanowią coraz większe obciążenie dla systemu emerytalnego, a Słomniki nie odbiegają tutaj od tendencji obserwowanych w większości gmin w Polsce. Jak wynika z danych posiadanych przez GOPS w Słomnikach, w 2016 roku Ośrodek przyznawał pomoc rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej głównie z powodu ubóstwa – 241 osób lub rodzin, długotrwałej lub ciężkiej choroby – 184, niepełnosprawności – 142, bezrobocia – 117. Rodziny z gminy Słomniki potrzebowały też wsparcia w obszarze ochrony macierzyństwa, walki z alkoholizmem czy bezradności opiekuńczo-wychowawczej. W 2016 roku pomocą społeczną objęto w sumie 788 rodzin, a w 2015 – 853 rodziny. W 2017 roku przyczyny przyznawania pomocy przez GOPS były następujące: ubóstwo – ogółem 205 osób lub rodzin, długotrwała lub ciężka choroba – 144, niepełnosprawność – 128, bezrobocie – 100, potrzeba ochrony macierzyństwa – 51, alkoholizm – 14, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych – 5. Łączna liczba osób, którym przyznano w 2017 roku świadczenia, to 452. Z kolei 57 rodzinom udzielono wsparcia wyłącznie w postaci pracy socjalnej. Jak wynika z jakościowej analizy powyższych danych, pośród osób korzystających z pomocy społecznej jest stała grupa, która od lat nie poddaje się żadnym pozytywnym trendom i pozostaje w systemie. Widać to także, analizując informacje o dynamice bezrobocia na terenie gminy (dane

pochodzą z Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego). Pod koniec 2016 roku 385 mieszkańców gminy było zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Urzędzie Pracy Powiatu Krakowskiego, co stanowiło 4,5%. Nieco ponad połowa bezrobotnych – 52% – to kobiety. Analizując dynamikę bezrobocia w gminie Słomniki, warto zwrócić uwagę na ciągle liczną kategorię osób długotrwale bezrobotnych. Począwszy od 2015 roku, liczba zarejestrowanych w urzędzie pracy powyżej 12 miesięcy oscyluje w granicach 40% wszystkich zarejestrowanych (Strategia rozwiązywania problemów społecznych w gminie Słomniki na lata 2017–2021).

Funkcja pracownika socjalnego w projekcie „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki"

Prezentując perspektywę pracownika socjalnego w realizacji projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki", pragnę na wstępnie przybliżyć wizję jego roli w projekcie, specyfikę stanowiska oraz zakres obowiązków w ramach umowy o pracę z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Zgodnie z założeniami projektu pracownik socjalny w pierwszej kolejności rekrutował kandydatów na uczestników projektu. Był zatem pierwszą osobą, z którą zetknęły się osoby rozważające przystąpienie do projektu. Odpowiednia prezentacja projektu i stosunek do zgłaszających się osób oparty na szacunku i otwartości zaowocowały pełną listą chętnych do udziału w projekcie. Moment decyzji kandydata o przystąpieniu do projektu jest kluczowy i należy go zdecydowanie docenić, gdyż stanowi pierwszą wygraną uczestnika. Jest pierwszym i najważniejszym krokiem po stronie aktywizacji.

Kolejnym zadaniem pracownika socjalnego w projekcie było utworzenie wraz z psychologiem i doradcą zawodowym Indywidualnego Planu Działania dla każdego uczestnika. Spotkania ze wszystkimi trzema specjalistami, będące podstawą utworzenia planu, stały się dla uczestników impulsem do refleksji nad własnym życiem oraz do podsumowania dotychczasowych doświadczeń zawodowych, edukacyjnych, osobistych i rodzinnych.

Już na etapie planowania omawianego projektu przyjęto, że jego realizacja będzie okazją do rozpoczęcia rozdziału pracy socjalnej od wypłaty świadczeń w tutejszym Ośrodku Pomocy Społecznej. Ustalono zatem, że pracownik socjalny w projekcie będzie zajmował się wyłącznie pracą socjalną z uczestnikami projektu. Dało to z jednej strony szansę prowadzenia pogłębionej pracy socjalnej dla 35 osób – uczestników projektu i ich rodzin – z drugiej na wstępie zmieniło relację „pracownik socjalny – podopieczny pomocy społecznej", na „doradca – uczestnik". Bez wątpienia koncentracja na tematyce projektu, czyli aktywizacji, szukaniu i budowaniu motywacji, działaniu i pokonywaniu przeciwności z absolutnym

pominięciem tematyki wypłaty świadczeń zmieniła perspektywę uczestników i przyniosła doskonałe efekty.

Start projektu – zdobycie zaufania uczestników

Pierwsze spotkania z uczestnikami były kluczowe, jeśli chodzi o ich decyzje w sprawie udziału w projekcie. Bycie nowym, anonimowym i spoza środowiska lokalnego okazało się na starcie dużym atutem. Zadawanie pytań spoza „formularzy", nieotwieranie przy uczestnikach teczek i uzupełnionych dokumentów, pytania o jakość życia, o dzieci zadziałały bardzo pozytywnie. Informacja, że dotychczasowa dokumentacja i historia korzystania z pomocy społecznej nie mają znaczenia dla teraźniejszej współpracy, przynosiła uczestnikom widoczną ulgę. Zdecydowanie odczytali oni tę sytuację jako możliwość nowego otwarcia w swoim życiu.

Rozmowa z kimś, kto nie zna porażek, problemów i, co najważniejsze, nie ma wyrobionej negatywnej opinii na temat człowieka, daje możliwość pokazania się od najlepszej strony, takim, jakim chciałoby się być. Pomaga też zbudować to wyobrażenie, poczuć się tą wymarzoną osobą. Odpowiednia motywacja ze strony pracownika socjalnego dała uczestnikom wyraźnie poczucie, że w wyniku naszej współpracy człowiek może się zmienić, stać się kimś lepszym.

Proste, przejrzyste i przystępne przedstawienie idei projektu należało cyklicznie powtarzać. Uczestnicy wiele razy dopytywali o cel projektu, ich zaangażowanie, obowiązki związane z udziałem w projekcie. Opowiadanie o idei projektu, o etapach, o rodzajach wsparcia, potrzebie realizacji poszczególnych form wsparcia, o ich kolejności i celowości powtarzano zatem wielokrotnie. Zawsze należy zamknąć takie opowiadanie pozytywną wizją przyszłości uczestnika.

Od pierwszego spotkania z pracownikiem socjalnym koncentrowaliśmy się na potencjale uczestników. Staraliśmy się budować wizję ich przyszłości na podstawie ważnych dla nich elementów życia, umocnieniu zalet i potencjale. W takich warunkach tworzyła się motywacja uczestników. W dużej mierze chodziło tu o uporządkowanie różnych spraw, nadanie odpowiedniego kierunku i celu działaniom, które chcieliśmy wyzwolić. Stopniowe wyczuwalne zaufanie ze strony uczestników stało się podwaliną długotrwałej i owocnej współpracy w projekcie. Zaobserwowano, że uczestnicy, wyznaczywszy cel, mogą skupić się na realizacji, mając poczucie, że ktoś jest z nimi w ich pogmatwanej historii i asekuruje ich podczas podejmowania aktywności. Z zaufania zrodziło się poczucie

bezpieczeństwa. Skoro bowiem powstał wspólnie stworzony i przez nich zaakceptowany plan działania, to warto w jego realizację zainwestować swój czas i wysiłek.

Dużą zaletą na początku realizacji projektu, być może również decydującą o udziale, była lokalizacja biura projektu, z dala od Urzędu Gminy i Ośrodka Pomocy Społecznej. Pomoc społeczna jako instytucja ma niestety złe konotacje w społeczności lokalnej i korzystanie z jej wsparcia jest obciążone wstydem i niechęcią przez większość uczestników. Biuro projektu zlokalizowane zostało więc w zacisznej okolicy domów jednorodzinnych na terenie gminy. Współdzielono przestrzeń z placówką wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży. Znalazło się tam dużo przestrzeni na realizację zajęć grupowych i indywidualnych. Uczestnicy poczuli, że to miejsce jest przeznaczone właśnie dla nich, a natrafić tu można jedynie na współuczestników i pracowników projektu. Uczestnicy z zasady unikali spotkań, które nie były im na rękę, wiązały się ze stresem czy dyskomfortem. Miejsce realizacji projektu z dala od potencjalnych problemów było zatem bardzo istotne.

Wpływ działań uczestników na ich środowiska

Aktywności podejmowane przez uczestników projektu rzutowały bezpośrednio i pośrednio na zachowania, chęć podjęcia zmiany w ich rodzinach i środowiskach. Życie uczestników zmieniło się nagle, niekiedy nie do poznania. Nowe sytuacje społeczne, nowe znajomości, zajęcia – bodźce rozwojowe zrodziły nadzieję i zaangażowanie oraz stały się dla wielu podwaliną nowej rzeczywistości. Tak było między innymi w przypadku przerwanej niegdyś edukacji, którą na nowo podjęły dwie uczestniczki (kontynuację rozpoczętego lata temu liceum), a do jednej z nich dołączył również mąż. Jak tłumaczyła uczestniczka, „łatwo go było przekonać, żeby nie siedział w domu, tylko poszedł do szkoły i dotrzymał mi kroku”. Obydwie uczestniczki zdołały także zorganizować w tej szkole nieodpłatne korepetycje dla swoich dzieci. Jest to ewidentny przejaw przedsiębiorczego myślenia nakierowanego na niematerialną korzyść, czyli rozwój dzieci. Co więcej, pokazuje to także, że uczestniczki nie tylko chcą dla swoich dzieci lepszej przyszłości, co deklaruje prawie każdy rodzic, ale mają też już pomysł, gdzie sięgnąć, aby urzeczywistnić swoje marzenia. Świadomość, jakie możliwości są w ich zasięgu, wyzwoliła ogromny potencjał drzemiący w obydwu uczestniczkach. Panie jeszcze wiele razy bardzo pozytywnie mnie zaskoczyły.

Jedna z nich opuściła z sukcesem projekt po pierwszym roku jego trwania. Będąc samotną matką trójki dzieci, w tym z niepełnosprawnością i chorobą nowotworową, potrafiła precyzyjnie ocenić, jakiego wsparcia w projekcie potrzebuje, skorzystać z niego w zoptymalizowany czasowo i organizacyjnie sposób oraz w rekordowym tempie podjąć pracę w ogólnopolskiej sieci marketów. Stała się cenionym pracownikiem, awansowała po pół roku zatrudnienia. Konsultacje ze specjalistami w projekcie okazały się przełomowe również dla leczenia niepełnosprawnego dziecka, co istotnie wpłynęło na jego rozwój i odciążyło panią w dużej mierze.

W społeczności lokalnej wiadomości o działaniach w projekcie szybko się roznosiły, a uczestnicy, którzy z powagą i zaangażowaniem potraktowali udział w projekcie, stanowili dobry przykład dla sąsiadów i okolicznych mieszkańców. Wszak zarówno wieści nieprzychylne, stawiające rodziny w niekorzystnym świetle, jak i podjęcie pracy, dobra organizacja życia czy lepszy wygląd były tutaj odnotowywane i szeroko komentowane. Pod koniec drugiego roku prowadzenia projektu można już było usłyszeć coraz częstsze odniesienia do działań projektowych w różnych miejscach w gminie. Duża część uczestników określiła swój udział w projekcie jako coś wyjątkowego, przełomowego, nadto, z reguły, ważnego i granicznego. Stali się bardziej refleksyjni, świadomi, dumni z sukcesów, niezadowoleni z potknięć. Póki jednak utrzymują motywację do podążania za planem aktywizacji, jest szansa, że projekt dla każdego uczestnika zakończy się sukcesem, nawet po jego zakończeniu. Choćby spełnili tylko kilka postanowień Indywidualnego Planu Działania, pozostają na dobrej drodze. Zakładamy, że to przekonanie pozostanie z uczestnikami po projekcie i odbije się szerokim echem w całej gminie Słomniki.

Wsparcie wzajemne uczestników projektu

Uczestnicy wykazywali wobec siebie nawzajem sporo empatii. Część z nich to osoby bardzo wrażliwe na krzywdę innych, chętne do niesienia pomocy, mimo że sami jej potrzebują. Polecali sobie lekarzy, doradzili w różnych sprawach, pożyczali różne rzeczy. To bardzo cenne z uwagi na ich motywację i osiągnięcia w projekcie, jak również na późniejsze funkcjonowanie w społeczności lokalnej po zakończeniu projektu. Utworzywszy bowiem prywatne sieci wsparcia, wyszli poza dotychczasowe środowisko, zyskali sojuszników zmiany swojego życia, a współdziałając, mają poczucie wspólnoty interesów i siły.

Z zacieśnienia relacji wynikły naturalnie nie tylko pozytywne skutki. Wraz z sympatiami zrodziły się u niektórych uczestników także antypatie, plotki i dystans. Niektórzy nie przepadali za grupowymi formami wsparcia, nie chcieli głębszej integracji i woleli trzymać się z dala od grupy. Były to jednak jednostkowe przypadki. Zawarte w projekcie znajomości – a nawet przyjaźnie – stały się dla uczestników bardzo cenne i zdecydowanie podniosły ich jakość życia.

Współpraca w zespole projektowym a aktywizacja uczestników

Po etapie rekrutacji – trzymiesięcznym okresie spotkań ze specjalistami (psychologiem, doradcą zawodowym i pracownikiem socjalnym) mających na celu utworzenie dla każdej zakwalifikowanej do programu osoby Indywidualnego Planu Działania – od początku 2019 roku rozpoczęliśmy spotkania uczestników z trenerkami zatrudnienia oraz doradcą zawodowym. Wsparcie w aktywizacji zawodowej na tym etapie okazało się jednak nieoptymalne i przedwczesne. Poza kilkoma przypadkami osób zdeterminowanych do szybkiego podjęcia pracy reszta uczestników nie była gotowa na te spotkania i odbierała je niekorzystnie. Uwidocznił się też duży rozdźwięk w naszym zespole. Coraz bardziej wsparcie, które uczestnicy otrzymywali, było niespójne i mogło potęgować poczucie niedostosowania społecznego i wykluczenia. Nie ulega wątpliwości, że problem miał podłoże w słabej komunikacji zespołu. Fakt, że partner projektowy miał swą siedzibę ponad godzinę drogi od biura projektu, spowodował, iż niewiele czasu dane nam było przebywać i pracować razem. Mailowe aktualizacje danych o uczestnikach niewiele pomagały, część z informacji pozostawała bez odpowiedzi, a nawet nie docierała do zainteresowanych. Rozwiązaniem problemu okazało się ustalenie comiesięcznych spotkań całego zespołu, na których każda z pracowniczek miała udział w omówieniu każdego uczestnika. Był to przełomowy moment z punktu widzenia efektywności projektu oraz budowy relacji wewnątrz zespołu projektowego. W międzyczasie doszło też do bardzo pozytywnej zmiany na stanowiskach obydwu trenerek zatrudnienia i już w drugiej połowie 2019 roku praca naszego zespołu projektowego przebiegała sprawnie i efektywnie. Zaczęłyśmy bowiem wspólnie budować strategię pracy z każdym uczestnikiem, a następnie wspólnie realizować uzgodnione w zespole cele pracy. Efekty były widoczne niemal od razu. Wzrost zaufania do pracowniczek projektu, do wspólnych pomysłów i propozycji przełożył się na większą chęć aktywizacji u uczestników.

Uwarunkowania wewnętrzne uczestników

Mnogość zaburzeń i dysfunkcji w życiu osobistym i społecznym

Koniec 2019 roku – czyli rok po rozpoczęciu projektu – był czasem bardzo trudnych doświadczeń. Bliższe poznanie uczestników, ich otwieranie się przed pracowniczkami projektu unaoczniły istniejące zaburzenia psychiczne, dysfunkcje, patologie życia rodzinnego i społecznego. Wdrożone poradnictwo psychologiczne, konsultacje i leczenie psychiatryczne były zaplanowanym sposobem na poprawę zdrowia psychicznego, stanu emocjonalnego i funkcjonowania uczestników, a także ich rodzin. Rodziny wymagające pomocy w zakresie wypełniania funkcji opiekuńczo-wychowawczych w ramach projektu otrzymały także wsparcie asystenta rodziny. Koniecznością i obowiązkiem pracownika socjalnego, w przypadku zagrożenia życia i zdrowia uczestników oraz członków ich rodzin, okazały się jednak interwencje w rodzinach uczestników i współpraca z sądem rodzinnym i policją. Te z kole doprowadziły do traumatycznych doświadczeń po stronie uczestników oraz pracowników projektu. Oczywiście oceniając w dłuższej perspektywie, interwencje te mają nadal pozytywne skutki, jednak na tamten czas, oprócz ogromnych kosztów emocjonalnych, spowodowały dystans i emocjonalne wycofanie kilku uczestników projektu. Prawdopodobnie przyczyną były obawy o interwencje w kolejnych rodzinach i poczucie, że nie warto być szczerym i ufnym wobec pracowników projektu.

Dziedziczenie niezaradności, uzależnienie od świadczeń, wyuczona bezradność

Klienci pomocy społecznej to grupa w dużej mierze wychowana (w dosłownym tego słowa znaczeniu) na systemie pomocy. Są to osoby wywodzące się z rodzin, w których także korzystano ze wsparcia państwa. Były to zatem rodziny niezaradne życiowo, finansowo lub opiekuńczo-wychowawczo. Wzorce zachowań dorosłych ludzi, rodziców, małżonków, jakie ci ludzie obserwowali i przyswoili w dzieciństwie w domach rodzinnych, motywują ich obecne działania, a niekiedy determinują przebieg całego życia. Nie poznawszy modelu rodziny z pracującymi dorosłymi, nie znajdują pożądanego z punktu widzenia reszty społeczeństwa punktu odniesienia. Obserwowanie zapracowanych rodziców, docenionych, szczęśliwych i zadowolonych czy rozgoryczonych, walczących o podwyżkę i awans po prostu ich ominęło. Wyrastali w poczuciu zależności od instytucji,

zawstydzenia własnym położeniem, w niedostatku i najczęściej patologii życia rodzinnego. Ich dziedzictwem jest zatem wyuczona bezradność i uzależnienie od świadczeń. Taki świat znają i do niego się odwołują. Ich obecny autorytet, pozycja w społeczności lokalnej czy poziom szacunku i zaufania pozostają zatem niskie. W efekcie uzależnienia od instytucji i udzielanych świadczeń klienci pomocy społecznej czują, że nie mają wpływu na swoje życie ani na życie swoich najbliższych. Nie są „kowalami swojego losu”, przeciwnie – to osoby z zewnątrz decydują w dużej mierze o ich życiu.

Na skutek tego uzależnienia od pomocy z zewnątrz i stałego wglądu instytucji w rodzinę rodzi się u klientów pomocy społecznej poczucie, że również odpowiedzialność za ich życie jest na zewnątrz – w instytucjach wspierających. Dość łatwo im przerzucić winę za własne niepowodzenia na konkretne osoby spoza rodziny: na pracowników OPS, na pracodawców czy sąsiadów, a także na instytucje: sąd, policję, szkołę itd. Wobec braku niezależności i niemożności samostanowienia pozostaje im bierność, podążanie za wytycznymi instytucji wypłacającej świadczenia lub umiejętne ich omijanie. I właśnie to balansowanie na granicy realizowania obowiązków, udawanie lub bierny opór to główne kompetencje, które klienci pomocy społecznej ćwiczą i opanowują niekiedy do perfekcji. Nie sprzeciwiają się interwencjom pracowników socjalnych, by nie utracić świadczeń, lecz czując, że naruszana jest ich wolność i są poddani opresji – bronią się.

Część klientów idzie jednak o krok dalej i, odwołując się do twierdzenia, że to instytucje odpowiadają za ich los, do perfekcji opanowała korzystanie z należnych im świadczeń. Na bieżąco śledzą zmiany przepisów dotyczących przysługującego im wsparcia. Są przy tym zdecydowani, pewni siebie i zdeterminowani, by osiągnąć swój finansowy cel. Taki rodzaj „przedsiębiorczości”, oparty na postawie roszczeniowej, budzi z kolei szczególnie negatywne emocje po stronie pracowników instytucji pomocowych. Trudno oprzeć się wrażeniu, że gdyby klienci pomocy społecznej tyle motywacji i energii zainwestowali w pracę zarobkową, to nie musieliby korzystać ze wsparcia państwa. Dochodzimy tu do jeszcze jednego wariantu postawy radzenia sobie wśród klientów pomocy społecznej. Prezentują ją osoby pracujące w szarej strefie i ukrywające te dochody, aby nie utracić świadczeń opartych na kryterium dochodowym. „Przedsiębiorczy” klienci pomocy społecznej nie są dyspozycyjni, rzadko pokazują się w ośrodku pomocy społecznej, nie chcą wykonywać nisko opłacanych prac społecznie użytecznych ani przyjmować ofert pracy. Przyczyną jest osiąganie relatywnie wysokich dochodów z tzw. pracy dorywczej. Ci klienci zatem i pracują, i otrzymują świadczenia, podając nieprawdziwe dane pracownikom pomocy społecznej. Przyczyn takiej

postawy jest kilka. Po pierwsze, mimo że pracują, mentalnie są związani z instytucją pomocową, która zawsze była w ich życiu, i mają poczucie, że oferowane tam wsparcie jest do nich „przypisane". Jest to dla nich jakiś rodzaj porządku, ciągłości, a nawet tradycji. Tak prawdopodobnie funkcjonowali ich rodzice i inne bliskie osoby.

Dodatkowo zaobserwowano także u uczestników projektu bardzo niski poziom wiedzy o funkcjonowaniu państwa, jego dochodach, wydatkach, źródłach finansowania szkolnictwa, służby zdrowia oraz pomocy społecznej. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że klienci pomocy społecznej są w dużej mierze nieświadomi, jak funkcjonuje finansowanie państwa, jak funkcjonuje współczesny świat. Na wycinkowej i niesprawdzonej wiedzy budują swoje przekonania na ten temat. Te poglądy kreują postawy i konkretne działania, a przede wszystkim zaniechania u tych osób. Źródła tego ograniczenia można naturalnie również dopatrywać się w rodzinie. Winę jednak według mnie ponosi w tej kwestii system edukacji. W czasach ciągłej zmiany, w kulturze prefiguratywnej, konieczność ciągłej aktualizacji danych powoduje, że wiedza, o której mówimy, staje się coraz rozleglejsza i często wymaga uzupełniania. Tylko szkoła może tu oferować młodemu człowiekowi wiarygodne wiadomości na wysokim poziomie.

Krótkotrwałe i urywane procesy: zmiany, regresy

Interesująca w przebiegu udziału w projekcie u części uczestników była dynamika aktywizacji. Po okresach zaangażowania, podążania za projektowymi wytycznymi i ustaleniami następowały okresy wycofania, dystansu, a także regresu. Uwidoczniły się: moc starych przyzwyczajeń, wyuczonych zachowań i negatywny wpływ środowiska. Uczestnikom ewidentnie towarzyszył także strach przed zmianą, poczucie, że stąpają po terytorium nieznanym i brak im pozytywnych wzorców, punktów odniesienia i rutyny związanej z pracą i aktywnym samodzielnym życiem bez wsparcia instytucji.

Jednocześnie widoczna była u nich rosnąca świadomość. Nawet kiedy nie urzeczywistniali planu, mówili o nim, odnosili się do ustaleń lub koncentrowali się na realizacji innych, również istotnych, potrzeb, do zaspokajania których sami dojrzeli. Przykładami mogą być zaległe od wielu lat wizyty u lekarzy, rozpoczęcie psychoterapii lub próby uregulowania długoletniego zadłużenia. Bardzo istotne na tym etapie kryzysu udziału w projekcie było asystowanie uczestnikom. Zapewnienie im wsparcia, mimo iż nie wywiązywali się w całości ze zobowiązań, zaowocowało zwiększonym zaufaniem. Podjęcie wyzwania aktywizacji okazało

się w dłuższej perspektywie trudniejsze dla osób samotnych, żyjących w konflikcie z rodziną, uwikłanych w zobowiązania i relacje destrukcyjne i szkodliwe. Również nadużywający alkoholu należeli do grupy uczestników mających największy problem z aktywizacją. Jednak i wśród nich znalazły się osoby, którym z pomocą projektu udało się przezwyciężyć olbrzymie trudności z uzyskaniem kontroli nad własnym życiem. Spektakularnej zmiany w swoim życiu dokonała na przykład uczestniczka zmagająca się od lat z problemem alkoholowym i będąca też wielokrotnie ofiarą przemocy ze strony najbliższych. Jest niepełnosprawna, ma problemy psychiczne i jest samotna. Została przyjęta do projektu wyłącznie do aktywizacji społecznej mającej na celu poprawę funkcjonowania w społeczności, zwiększenie kompetencji społecznych i wsparcie zachowania trzeźwości. Podczas przygotowania dla niej Indywidualnego Planu Wsparcia żadna ze specjalistek nie zakładała, że ścieżka aktywizacji zawodowej ma w tym przypadku szansę realizacji. Tak się jednak stało. Pani przy pomocy asystenta osoby niepełnosprawnej stopniowo odbudowała swoje życie, stara się utrzymać kontrolę nawet w chwilach kryzysu. Otrzymała zatrudnienie w spółdzielni socjalnej i z ogromnym zaangażowaniem wykonuje powierzone jej zadania.

Dla niewielkiej części uczestników rok udziału w projekcie okazał się granicą, po której przekroczeniu nie chciało się im już udawać zaangażowania lub uznali, że projekt nie odpowiada ich zapotrzebowaniom. Przestali się kontaktować, odbierać telefony i realizować jakichkolwiek kroków aktywizacji. Wrócili do dawnego życia i przyzwyczajeń. Jako że warunkiem udziału w projekcie była od początku dobrowolność, uczestnicy mieli jednak prawo i możliwość podjęcia decyzji o zakończeniu swojego w nim uczestnictwa.

Z kolei u osób, które przezwyciężyły początkowe kryzysy, słabości i zwątpienia, siła do zwalczania kolejnych stale rosła. Wyraźnie widać tu efekt kuli śnieżnej – sukcesy napędzały kolejne sukcesy, wiara w siebie rosła, osiągane efekty budowały i zachęcały do realizacji kolejnych celów. Najlepszym przykładem będzie tu historia udziału w projekcie uczestniczki, przytoczona w całości w rozdziale „Studium przypadku”.

Wzrost apetytu na rozwój, awans i lepsze życie

Drugi rok pracy w projekcie przypadł na intensyfikację działań aktywizacji zawodowej. Przeprowadzono już większość zajęć z zakresu aktywizacji społecznej, a grupa projektowa została przygotowana do podjęcia etapu aktywizacji zawodowej. Od początku 2020 roku odbywały się szkolenia zawodowe i staże, a także

podpisano dwie kolejne umowy o pracę. Uczestnicy uzupełniający wykształcenie ukończyli liceum, ci zaś, którzy nie rozpoczęli jeszcze szkoleń, z niecierpliwością dopytywali o przygotowane dla nich oferty. Coraz częściej chcieli też wiedzieć, jak wypadają na tle grupy, prosili o ocenę swej aktywności, wyraźnie też licząc na pochwały i dostrzeganie zmian w ich życiu. Był to przede wszystkim znak, że sami widzą te zmiany, są dumni z siebie, swoich osiągnięć i dostrzegają różnicę między teraźniejszym funkcjonowaniem a przeszłością. Osiągnięcia te dostrzegli i szeroko komentowali także bliscy uczestników, w szczególności zaś rodzina. Nowe miejsca nauki i pracy stały się zarazem okazją do nawiązania nowych znajomości z osobami funkcjonującymi inaczej niż starzy znajomi czy rodzina, inspirującymi do rozwoju, planowania, do zmiany nawyków i form spędzania czasu. Dla osób, które podjęły się na tym etapie aktywizacji zawodowej, było to nowe otwarcie w ich życiu, funkcjonowanie w odmiennych sytuacjach z przygotowaniem merytorycznym, profesjonalizmem i zaangażowaniem.

Warto zatrzymać się chwilę na tym etapie udziału w projekcie i przyjrzeć konkretnym zmianom w życiu uczestników: gruntownej zmianie funkcjonowania, przebudowie systemu wartości, porzuceniu zgubnych nawyków. Nade wszystko jednak istotne jest rodzenie się w świadomości uczestników oraz pojawienie się w ich codzienności nowej rutyny, nowych zachowań obejmujących życie zawodowe, dbałość o rodzinę i zdrowie. To podwaliny lepszego życia, do którego deklarowali się dążyć, wchodząc do projektu.

Aktywność wygrała z biernością. Uczestnicy, wzmocnieni pozytywnymi doświadczeniami aktywizacji społecznej, zostali przygotowani na podjęcie pracy. Świetnym przykładem obrazującym tę przemianę był mężczyzna, który wszedł do projektu w wieku 37 lat. Z uwagi na kłopoty zdrowotne od kilku lat nie pracował, a problem alkoholowy przyczynił się do utraty rodziny – żony i syna. Pan zamieszkał z mamą i funkcjonował zupełnie jak dziecko. Nie podejmował żadnych prób odbudowy swojego życia, nie szukał pracy, a mama zdawała się uważać to za normalne i usprawiedliwione słabym zdrowiem syna. Mężczyzna nie chciał przyjąć pomocy w organizacji leczenia specjalistycznego, był bardzo wycofany społecznie, żył swoją chorobą i zdawało się, że nie uda się już przejść z nim do aktywizacji zawodowej. Zgodził się jednak podjąć staż zawodowy w markecie budowlanym niedaleko miejsca zamieszkania. I tu nastąpił przełom. Wspaniale się sprawdził w miejscu pracy. Pracodawca po zakończeniu stażu postanowił dać mu zatrudnienie. Uczestnik zmienił się nie do poznania. Tego właśnie było mu trzeba. Nie korzystał w projekcie zbyt chętnie ze wsparcia społecznego, dopiero możliwość podjęcia stażu zawodowego wytrąciła go z bierności i impasu. Wyraźnie

wzrosła jego pewność siebie i poczucie własnej wartości. Po kilku miesiącach awansował na kierownika działu.

Całokształt zmian w życiu uczestników znacząco wpływa także na ich wizerunek w społeczności lokalnej. To niezwykle ważne w szczególności dla osób dziedziczących ubóstwo i wywodzących się z rodzin dysfunkcyjnych. Możliwość „pokazania całemu światu”, na co ich naprawdę stać, i zyskania szacunku w miejscu zamieszkania, mają ogromną wartość. Duma z własnych osiągnięć to najlepsze paliwo do dalszego rozwoju.

W drugim roku realizacji projektu ujawniły się także trwałe postawy negatywne względem aktywizacji zawodowej. Trzech spośród biernych uczestników to ci, którzy od początku słabo się angażowali, mieli istotne problemy (nałogi) i źle się czuli w grupie. Były to osoby w wieku przedemerytalnym, utrzymujące się z zasiłku stałego, samotne i niewidzące już dalszej perspektywy swojej aktywności zawodowej.

Zaskoczeniem było jednak uporczywe odmawianie aktywizacji zawodowej ze strony pięciu kobiet. Ich wspólne cechy to zbliżony wiek (około 40 lat) i fakt, że są matkami dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. Okazało się, że nie są one skłonne do podjęcia zatrudnienia z uwagi na opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi, której nie chcą lub nie mogą powierzyć partnerom, dziadkom czy innym osobom. Panie pracują dorywczo – w rolnictwie, a dochody mężów i świadczenia uzyskiwane z pomocy społecznej wystarczają na utrzymanie rodziny. Wszystkie kobiety akcentują wagę wsparcia państwa w postaci programu 500+. Deklarowana koncentracja na roli matki w połączeniu z istotnymi zaburzeniami w funkcjonowaniu ich rodzin wydają się niekorzystne dla dzieci. Te dużo bardziej korzystałyby na socjalizacji w środowisku rówieśniczym w przedszkolach i na świetlicach szkolnych oraz w Placówce Wsparcia Dziennego w Słomnikach. Same uczestniczki wykazywały małą otwartość na zmiany w organizacji życia rodzinnego. W trakcie trwania projektu nie zrewidowały swoich poglądów o miejscu kobiety w życiu rodziny, jej roli, głównych powinnościach i zakresie dopuszczalnej aktywności. Tłumacząc swą pasywną postawę, nie broniły swoich granic i swojego prawa do szczęścia rodzinnego. Opowiadały się za modelem, w którym miejsce kobiet jest w domu, obiad musi być przez nie wydany, dom musi być przez nie wysprzątany, dzieci przez nie wykąpane, a seniorzy – oporządzeni. Wedle tego podejścia nie ma znaczenia, co panie mogłyby robić, w czym są dobre, o czym marzyły jako młode dziewczyny. Mimo wielu działań aktywizacyjnych podjętych w projekcie, wsparcia emocjonalnego oraz doradztwa nie doszło u tych uczestniczek do oczekiwanej zmiany.

Zasada dobrowolności udziału w projekcie i poszczególnych formach wsparcia pozostawia jednak oczywiście decyzję zawsze po stronie uczestnika. Wymuszanie zmian w powyższym zakresie byłoby zresztą nieuzasadnioną interwencją w integralność rodziny i przekroczeniem granic prywatności.

Z drugiej jednak strony uczestnicy, wchodząc do projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki", byli świadomi, że celem głównym projektu jest ich aktywizacja zawodowa. Podpisali deklarację uczestnictwa oraz zaakceptowali przygotowane dla nich Indywidualne Plany Działania w projekcie. Odmowa podjęcia pracy czy stażu na tym etapie stanowiła zatem złamanie umowy, wcześniejszych ustaleń i zobowiązań. Na etapie aktywizacji zawodowej w projekcie osoby zakwalifikowane do tego wsparcia korzystały bowiem z profesjonalnego doradztwa zawodowego, stałej opieki trenerek zatrudnienia, a także pośredniczek pracy. Uczestnicy, którzy wyrazili chęć uczestnictwa w szkoleniach zawodowych, otrzymali także szkolenia zgodne z wybraną tematyką i zaplanowaną ścieżką zawodową. Podjęto szereg działań, włożono wiele wysiłku i pracy w optymalne przygotowanie uczestników na podjęcie zatrudnienia.

Odmowa wypłaty świadczeń

Omawiana sytuacja stała się zatem podstawą do odmowy wypłaty świadczeń z Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej. Uznano bowiem, że osoby, które otrzymały w projekcie wszechstronne, specjalistyczne wsparcie, są zdaniem specjalistów zdolne do podjęcia pracy, samodzielnego utrzymania i rezygnacji z dotychczasowych form wsparcia, nie kwalifikują się do pomocy. Składane do ośrodka wnioski o wsparcie finansowe i rzeczowe były od tej chwili rozpatrywane negatywnie.

Jest to ogromny, być może nie dość akcentowany, pozytywny wpływ realizacji projektów aktywizacyjnych na działalność ośrodków pomocy społecznej. Mam tu na myśli precyzyjną jak nigdy dotąd weryfikację zasadności przyznawanego wsparcia. Pogłębiona praca socjalna w projekcie daje nie tylko większy wgląd w sytuację osobistą klientów GOPS i kondycję ich rodzin. Dostarcza także bardzo dokładnych informacji co do potencjału, przygotowania zawodowego, a ponadto nastawienia i motywacji osoby do samodzielnego przezwyciężenia trudności finansowych. To bezcenne źródło specjalistycznych i kompleksowych danych dla ośrodka, których spożytkowanie gwarantuje znaczącą ulgę w wypłacie świadczeń i odciążenie budżetu państwa. Nie sposób przecenić tego wpływu na działalność ośrodków pomocy społecznej. Nie sposób też z oczekiwaniem i nadzieją nie

patrzeć na upowszechnienie i rozszerzenie idei aktywnej integracji na wszystkie jednostki pomocy społecznej.

Uczestnicy aktywni zawodowo

Moment uruchomienia w projekcie staży zawodowych i przedstawienia uczestnikom konkretnych ofert pracy był drugim punktem zwrotnym w projekcie. Duża część osób na tym etapie rozpoczęła faktyczną aktywizację zawodową. Podjęły one pracę lub rozpoczęli trzymiesięczny staż zawodowy.

Aktywność zawodowa w większości okazała się dla uczestników bardzo pozytywnym doświadczeniem. Staże zawodowe przebiegały zgodnie z ustaleniami z pracodawcami. W kilku przypadkach staż przedłużono do pięciu miesięcy. Z uwagi bowiem na ograniczenia w przemieszczaniu się, obowiązujące na początku pandemii koronawirusa, pracodawcy nie byli pewni, czy stać ich nadal na zatrudnienie nowych pracowników. Osoby, które na tym etapie podpisały umowy o pracę, opuściły z sukcesem projekt.

Ogromnie pozytywnym zaskoczeniem stała się natomiast aktywizacja zawodowa trzech pań, które z uwagi na stan zdrowia i niepełnosprawności weszły do projektu jako uczestniczki wyłącznie aktywizacji społecznej. Wszystkie z czasem postanowiły, że chcą szukać pracy i zostały na swój wniosek uwzględnione także w aktywizacji zawodowej. Podjęły pracę w spółdzielni socjalnej w Krakowie. To doskonała wiadomość, gdyż z uwagi na ich specyficzne uwarunkowania zdrowotne, nie miałyby wielkich szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Miejsce zaś, w którym się znalazły, jest przeznaczone dla osób z niepełnosprawnościami i jako takie – idealnie dostosowane do ich potrzeb.

Obecność na rynku pracy miejsc pracy chronionej ma ogromną wartość społeczną, wyraża najpełniej ideę włączenia społecznego, jest także istotną szansą na zmniejszenie wydatków na zasiłki stałe w ramach pomocy społecznej. Dla osób niepełnosprawnych stanowi niezbędny pomost łączący te osoby z rzeczywistością, ze światem zewnętrznym i innymi ludźmi. Stwarza szansę na rozwój, budowę relacji z innymi, a także w oczywisty sposób dowartościowuje osoby niepełnosprawne. Daje im poczucie, że jak każdy człowiek muszą zapracować na swoje utrzymanie, ich praca jest cenna, ważna i dostają za nią wynagrodzenie. Nie ma bodaj lepszego sposobu niż praca, by człowiek, w tym niepełnosprawny, poczuł się dowartościowany.

W trakcie projektu ujawniły się jednak także istotne przeszkody w realizacji zaplanowanej aktywizacji zawodowej. U trzech panów, zakwalifikowanych do

projektu w pełnym zakresie – aktywizacji społeczno-zawodowej, wystąpiły przeszkody uniemożliwiające pełną realizację Indywidualnego Planu Działania w zakresie aktywizacji zawodowej. Funkcjonowanie uczestników okazało się istotnie obniżone poprzez występowanie pogłębiających się problemów psychiatrycznych i psychicznych oraz – u jednego z panów – orzeczonej w trakcie uczestnictwa w projekcie niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym. Próby podjęcia przez niego stażu zawodowego zakończyły się niepowodzeniem.

To kolejny dowód potwierdzający tezę, że tylko indywidualne, pogłębione podejście i kompleksowe wsparcie dają szansę realnej zmiany z jednej strony i nie pozostawiają niepewności diagnozy z drugiej.

Pandemia koronawirusa a efektywność działań w projekcie

Pierwsza fala pandemii a aktywność w projekcie

Od połowy marca 2020 roku realizowano zdalne – telefoniczne – wsparcie uczestników. Poza dwoma wyjątkami uczestnicy chętnie utrzymywali kontakt telefoniczny. Zdecydowanie potrzebowali kontaktu z drugim człowiekiem. Nie zaobserwowano znacznej różnicy w zaangażowaniu osób dotychczas pozytywnie odpowiadających na wyzwania i obowiązki uczestnictwa w projekcie. Natomiast osoby, które już wcześniej unikały podjęcia pracy, w dalszym ciągu nie były w tym obszarze aktywne – po czasie pierwszego szoku wywołanego izolacją społeczną potraktowały pandemię jako dobry powód, by nadal się nie angażować bądź wycofać się ze złożonych deklaracji. Jak opisano wyżej, matki mające dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym, uprzednio niechętne aktywizacji zawodowej, teraz powołały się na konieczność nadzorowania edukacji zdalnej i zaniechały realizacji deklarowanych na początku działań. Z kolei matki rzeczywiście planujące przed wybuchem pandemii podjęcie pracy, wykazały na tym etapie większą determinację i gotowość do pozostawienia dzieci pod opieką ojców lub dziadków. Zaobserwowano ich gotowość, determinację i, co bardzo ważne, pęd w obranym kierunku, którego nawet nieprzewidziane okoliczności pandemiczne nie były w stanie wyhamować.

Druga fala pandemii a aktywność w projekcie

Ostatnie pół roku trwania projektu zbiegło się z drugą – jesienną – falą pandemii koronawirusa. Na tym etapie w projekcie pozostały już tylko 22 osoby kontynuujące ścieżkę aktywizacji społecznej w projekcie – w tym część na stażach

(siedem osób), po których oczekujemy zatrudnienia, a część z umowami o pracę (dwie osoby) i umowami-zleceniami (dwie osoby).

W dłuższym okresie trwania pandemii zaobserwowałam ogólne zwiększenie mobilizacji uczestników pozostałych w projekcie. Wydaje się, że pogłębiający się kryzys gospodarczy i zdrowotny podkopał u uczestników poczucie bezpieczeństwa, jakie dawała dotychczas pomoc społeczna. Niepewność wypłaty świadczeń obudziła kolejne osoby, dotychczas bierne, i wytrąciła je z rutyny opartej na życiu z pozyskiwanych od państwa środków.

Można by zaryzykować twierdzenie, że kryzys wywołany pandemią zburzył spokój, przerwał marazm części tych uczestników, którzy nie poddawali się aktywizacji w projekcie. Może właśnie ten szok stanie się impulsem do wykreowania u nich nowego obrazu rzeczywistości, swojego miejsca w społeczeństwie, wzmocni ich poczucie odpowiedzialności i sprawczości, a tym samym podniesie poczucie własnej wartości i poprawi samoocenę.

Główne osiągnięcia uczestników

Uczestnicy odnotowali w projekcie osiągnięcia w obszarach:

1. integracji społecznej:
   a) edukacyjnej – troje uczestników ukończyło liceum ogólnokształcące, wobec planowanych dwóch osób,
   b) zdrowotnej – 12 uczestników skorzystało z różnych form wsparcia zdrowotnego,
   c) emocjonalnej – 14 uczestników skorzystało ze wsparcia psychologicznego lub psychiatrycznego;
2. integracji zawodowej:
   a) 21 uczestników odbyło szkolenia i kursy zawodowe, wobec zaplanowanych 17 osób,
   b) 12 uczestników odbyło staże zawodowe,
   c) 12 uczestników podjęło pracę – wobec zaplanowanych ośmiu osób.

Wsparcie i motywacja do uzupełniania edukacji zaowocowały ukończeniem w ramach projektu liceum przed troje uczestników. Planowano, że będą to dwie osoby. W ramach tej formy aktywizacji zakupiono podręczniki dla tych, którzy podjęli się nauki w trybie szkolnym. Zorganizowano również lekcje języka angielskiego dla uczestników pragnących rozwinąć swoje kompetencje w posługiwaniu się językiem obcym. Zorganizowano kurs prawa jazdy dla sześciorga chętnych uczestników.

Wszyscy uczestnicy projektu odbyli kurs komputerowy, zakończony otrzymaniem certyfikatu e-Citizen, podnoszący ich kompetencje cyfrowe. Odbyły się dwa grupowe wyjazdy uczestników: integracyjno-motywacyjny oraz rodzinny. Wyjazd integracyjny wzbogacony został warsztatami, których celem było zapoznanie się uczestników, budowa zespołu i w atrakcyjnej scenerii wkroczenie w etap aktywizacji. Wyjazd rodzinny był natomiast przeznaczony dla uczestników wychowujących dzieci i ich rodzin. Cykl warsztatów zrealizowanych podczas wypoczynku i dobrej zabawy dla całej rodziny miał na celu podniesienie kompetencji wychowawczych rodziców i naukę wspólnego spędzania czasu.

W ramach projektu zrealizowano także wsparcie zdrowotne, czyli konsultacje i leczenie stomatologiczne, protetyczne, okulistyczne, psychiatryczne, neurologiczne i diabetologiczne. Dostrzegano bowiem zdecydowanie, że stanowi ono likwidację barier zdrowotnych, uniemożliwiających lub utrudniających dotychczas pracę zawodową i pełną aktywność społeczną.

Uczestnicy projektu korzystali także z poradnictwa psychologicznego oraz wsparcia asystenta rodziny, którzy pomagali zadbać o jakość i komfort ich życia osobistego i rodzinnego oraz wzmocnić kompetencje wychowawcze.

Zorganizowano również wsparcie prawne dla osób zadłużonych oraz będących w innych niekorzystnych sytuacjach, wymagających wsparcia specjalistycznego. Działania te miały na celu uporządkowanie sytuacji prawnej uczestników, skutkujące ich większym i pełniejszym zaangażowaniem w aktywizację zawodową.

W ramach projektu odbyły się także dwa cykle warsztatów podnoszących kompetencje społeczne, cykliczne warsztaty świąteczne, ogrodnicze oraz ekonomiczne.

Kolejnym i zarazem docelowym etapem realizacji projektu była integracja zawodowa uczestników projektu. Opierała się ona na ich współpracy ze specjalistami partnera projektowego – Spółdzielni Socjalnej „Opoka", doradcą zawodowym, trenerkami zatrudnienia oraz pośredniczkami pracy. Uczestnicy z pomocą specjalistów tworzyli dokumenty aplikacyjne, pisali CV i listy motywacyjne, wyszukiwali interesujące oferty pracy, przygotowywali się do roli pracownika, a także uczyli efektywnej komunikacji z pracodawcą i współpracownikami.

W rezultacie zrealizowanych działań 21 uczestników odbyło szkolenia zawodowe przygotowujące do wejścia na rynek pracy, a 12 osób podjęło staże zawodowe. Najbardziej zmotywowani i zaangażowani uczestnicy sfinalizowali z sukcesem udział w projekcie na długo przed jego zakończeniem. Pracę podjęło aż 12 uczestników, czyli o 4 osoby więcej, niż planowano.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej został osiągnięty 7 sierpnia 2020 roku – prawie osiem miesięcy przed końcem projektu.

Studium przypadku

Jedną z uczestniczek projektu była 36-letnia kobieta – żona i matka trójki dzieci. Najstarsza córka jest dzieckiem z poprzedniego związku, jej ojciec nie żyje. Pani pochodzi z rodziny, w której nadużywano alkoholu, występowała przemoc i także korzystano z pomocy społecznej. Posiada orzeczenie o niepełnosprawności od urodzenia z uwagi na obciążenie chorobą genetyczną. Choroba ta stanowi jednak zaledwie potencjalne ryzyko, jak dotąd się bowiem nie rozwinęła. Kobieta ma zdiagnozowaną depresję, przerwała jednak stosowanie leków, ponieważ źle się po nich czuła. Przyznaje, że spędza wiele godzin w łóżku, przed telewizorem i tylko zawożenie dzieci do szkoły jest stałym elementem dnia. Nie gotuje obiadów, niechętnie sprząta. W opinii pracowników ośrodka jest leniwa, nieskora do pracy i bardzo skoncentrowana na uzyskiwaniu przysługujących jej rodzinie świadczeń. Bardzo dobrze się prezentuje – jest zadbana i dobrze ubrana. W chwili wejścia do projektu przechodziła kryzys w małżeństwie. Wyjawiła ponadto, że główną przeszkodą w jej aktywizacji są długi. By uniknąć interwencji komornika, realizuje wyłącznie zlecenia w szarej strefie. Istniejące problemy zdrowotne i ogólne słabe samopoczucie nie pozwalają jej na uporządkowanie spraw oraz poważną zmianę w kwestii zarobkowania. Przygnębienie, marazm i niemoc rekompensuje sobie wizytami u fryzjera i kosmetyczki, co daje jej poczucie uporządkowania i chwilowo poprawia nastrój.

Najstarsza córka jest w pierwszej klasie technikum. Ma duże problemy z długimi dojazdami do szkoły, co więcej wybrany profil nie bardzo ją interesuje. Deklaruje, że jest przemęczona i niewyspana, nie ma czasu na naukę i często prosi mamę o zwolnienie z zajęć. Pani przystaje na wszystkie prośby córki, jest dla niej bardzo wyrozumiała i mało wymagająca. Kobiety mają ze sobą bardzo silną więź. Jest to relacja bardziej przyjacielska czy siostrzana niż matka – córka.

Syn uczy się w piątej klasie i jest ulubieńcem uczestniczki. Jest wobec niego bezkrytyczna, z dumą i powagą traktuje jego hobby (piłkę nożną) i osiągnięcia w szkole. W swojej opinii chroni też syna przed nadmiernie krytycznym ojcem.

Najmłodsza córka jest w okresie nauczania początkowego. Kobieta sama przyznaje, że dziecko jest męczące, dokuczliwe, a ona sama nie ma siły się nim zajmować. Córka jest otwarta i sympatyczna, bardzo chce zwrócić na siebie uwagę, niestety – z niewielkim skutkiem.

Mąż uczestniczki miał w minionych latach problemy z narkotykami oraz nadużywaniem alkoholu. Zdarzało się, że znikał też na jakiś czas. Kiedy bywa w domu, jest także pod wpływem tych substancji, nie pomaga, nie można na niego liczyć i swą postawą demoralizuje dzieci. Mąż pracuje na pół etatu, ma zatem dużo wolnego czasu. Pieniądze, które zarabia, są istotnym elementem zabezpieczenia finansowego rodziny.

Praca z panią od początku przebiegała w bardzo dobrej atmosferze. Pracownikowi socjalnemu udało się zaskarbić jej zaufanie, co poskutkowało zaangażowaniem się w projekt. Za jego namową rozpoczęła naukę w liceum dla dorosłych. Zależało jej na tym, by dzieci mogły być z niej dumne. W projekcie poznała inną uczestniczkę, która także podjęła naukę. Zbliżyły je podobne problemy i chęć zmiany. To bardzo cenna znajomość dla obydwu Pań. Motywowały się i wspierały wzajemnie. Do nauki w liceum zdołały też przekonać męża kobiety. We trójkę jeździli do Krakowa na zjazdy. Pani aktywnie uczestniczyła w zajęciach podnoszących kompetencje społeczne, warsztatach oraz w wyjeździe integracyjnym. Bardzo zależało jej na wsparciu psychologicznym, co pokazuje jej świadomość własnych potrzeb. Po rozpoczęciu spotkań z psychologiem jej stan emocjonalny się pogorszył. Nastroje depresyjne uległy nasileniu i znów przestała praktycznie wstawać z łóżka. Z potrzeby zabezpieczenia sytuacji dzieci w rodzinie zaproponowano jej współpracę z asystentem rodziny. Uczestniczka zgodziła się mimo obaw o ingerencję w życie rodzinne. Głęboka relacja, którą udało się zbudować między nią a pracownikiem socjalnym, pozwoliła kobiecie bardzo się otworzyć i uwierzyć, że wszystko, co jest jej proponowane, ma na celu wyłącznie jej dobro.

Przez cały czas współpracy przykładano szczególną wagę do częstego ukazywania uczestniczce wizji lepszego życia i podkreślano jej postępy na drodze do osiągnięcia wyznaczonych celów. Wskazywano, jak bardzo ważne są poszczególne elementy zmiany, jak się zazębiają i razem prowadzą do realizacji celu głównego – aktywizacji zawodowej, lepszej jakości życia, satysfakcji i dumy z siebie i rodziny.

Jednak wraz z sukcesami kobiety w realizacji kolejnych celów, relacja z mężem oraz jego kondycja stawały się coraz słabsze. Niestety ani Pani, ani pracownikowi socjalnemu czy asystentce rodziny nie udało się dotrzeć ze wsparciem do męża. Relacja stale się osłabiała. Wydaje się, że mąż nie był w stanie zaakceptować zmiany u żony. Stał się skrajnie depresyjny, zaborczy lub wycofany. Wzajemne pretensje i oczekiwania narastały. Coraz bardziej widoczny stawał się brak wspólnych obszarów i wizji wspólnego życia.

W drugim roku trwania projektu uczestniczka ukończyła liceum. Dzieci okazywały dumę z osiągnięć matki. Jej świadectwo ukończenia szkoły widzieli wszyscy koledzy i nauczyciele dzieci. Było to ogromnie budujące zarówno dla niej, jak i oczywiście dla zespołu projektowego. Pani postanowiła kontynuować naukę i rozpoczęła kształcenie na kierunku technik administracji. W międzyczasie w projekcie rozpoczęły się także szkolenia zawodowe i kobieta zdecydowała się na szkolenie Kadry i płace. W tym czasie podjęła wraz z najstarszą córką pracę w ramach umowy cywilnoprawnej w spółdzielni socjalnej w Krakowie. Same znalazły sobie to miejsce i świetnie się tam czuły. Poznały tam wiele wartościowych osób i obydwie poczuły, że to miejsce jest dla nich. Ich pojawienie się w tym miejscu niemal dokładnie zbiegło się z wybuchem pandemii. Dzięki temu, że jako jedyne pracowały nieprzerwanie podczas lockdownu, spółdzielnia w ogóle funkcjonowała w tym czasie. Szybko się okazało, że są bezcennymi pracownikami – samodzielnymi, odpowiedzialnymi i niezwykle lojalnymi. W momencie, w którym projekt przeszedł w fazę realizacji staży zawodowych, uczestniczka poinformowała nas, że prezes spółdzielni chciałaby ją zatrudnić w ramach stażu. Jako że miała już ukończone szkolenie Kadry i płace – została przyjęta do biura spółdzielni. Obecnie kończy staż i w czasie jego trwania bardzo umocniła swą pozycję w firmie. Menadżer, któremu podlegała, dostał już polecenie, aby to pani wyznaczała mu zadania, czyli de facto stał się jej podwładnym. Prezes wyznaczyła ją do szkolenia z zarządzania spółdzielnią. Istnieje duża szansa, że od przyszłego miesiąca dostanie umowę o pracę w spółdzielni. W szkole, gdzie kontynuuje naukę, została wytypowana do praktyk zawodowych w Londynie, co jest dla niej ogromnym wyróżnieniem i nobilitacją.

Kobieta ukończyła już otrzymywanie wsparcia psychologicznego, zakończono także działania asystentury rodziny. Wsparcie pracownika socjalnego jest w dalszym ciągu kontynuowane, gdyż pani deklaruje, że na nim jej zależy. Praca socjalna z uczestniczką odbywa się metodą coachingową, by jak najbardziej oddawać jej inicjatywę i czynić ją w maksymalnym wymiarze „ekspertem od własnego życia”.

Reasumując, współpraca z panią była szalenie efektywna i doprowadziła do istotnych zmian w funkcjonowaniu jej całej rodziny. Obecnie kontakty z kobietą są rzadsze, bo brakuje jej czasu. Uczestniczka bardzo docenia współpracę i często podkreśla, jak wiele zawdzięcza projektowi i jak długą drogę pokonała w ciągu tych niespełna dwóch lat.

Polityka społeczna wzmacniająca postawy bierne

Opisując realizację projektu i aktywizację uczestników projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki", nie sposób pominąć szeroki kontekst, w którym funkcjonują klienci ośrodka pomocy społecznej, czyli między innymi uczestnicy projektu. Mam tu na myśli politykę społeczną realizowaną przez instytucje pomocy społecznej w Polsce. Trudno oprzeć się wrażeniu, że wzmacnia ona postawy bierne i wycofane, nieaktywne na rynku pracy i co za tym idzie, w dłuższej perspektywie, wykluczone i aspołeczne. Na przykład bardzo niskie kryterium dochodowe dla samotnej matki dzieci korzystających z funduszu alimentacyjnego, zmusza tę kobietę do zminimalizowania aktywności zawodowej i życia w ubóstwie lub też pracy w szarej strefie, jeśli chce zapewnić sobie i dzieciom wyższy poziom życia i równocześnie nie utracić należnych dzieciom świadczeń.

Zwiększenie efektywności odzyskiwania alimentów od dłużników alimentacyjnych jest chyba jedynym sensownym rozwiązaniem tej kwestii. Obecna sytuacja stygmatyzuje natomiast rodzica wychowującego dzieci i same dzieci, chroniąc jednocześnie (przez zaniechania) nieobecnego rodzica, który obowiązany jest do finansowania i utrzymania swoich dzieci.

Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym bezwzględnie klasyfikują się do wypłaty renty socjalnej, co kończy niemal jednoznacznie temat aktywizacji zawodowej w tej grupie społecznej. Działanie spółdzielni socjalnych pokazuje jednak, jak wiele dobrego, także w zakresie zawodowym, mogą zdziałać osoby niepełnosprawne, jak wiele mogą wnieść i jak wiele skorzystać na pełnym udziale w życiu społecznym.

Należałoby postawić na rozwój i upowszechnienie zatrudnienia wspieranego, nie tylko w dużych miastach, ale też w mniejszych ośrodkach, zapewniając możliwie jak najszerszą dostępność dla zainteresowanych.

Program 500+, którego ogólnej oceny nie podejmuję się w ramach tego opracowania, prowadzi jednak do zatrzymania w domu kobiet w szczycie produktywności zawodowej i pozostawia je tam na długie lata. Comiesięczne otrzymywanie znacznej i porównywalnej w wielu przypadkach do wynagrodzenia kwoty wpłynęło bowiem demobilizująco i zamiast dofinansować rozwój dzieci, spowodowało, że matkom po prostu praca przestała się opłacać. Wiadomo bowiem, że osoby pozostające bez pracy sześć lat i dłużej – długotrwale bezrobotni – to bardzo trudna grupa z punktu widzenia powrotu na rynek pracy.

Pomoc społeczna wzmacnia postawy bierne również przez przyzwolenie dla nielegalnego zarobkowania klientów. Dzielą się oni często z pracownikami

socjalnymi informacjami o nielegalnym źródle dochodu, wpisują je nawet formalnie do deklaracji o osiągniętych dochodach, starając się o świadczenia w OPS. Pracownicy pomocy społecznej wydają się brać te informacje za dobrą monetę, za świadczące o zaufaniu i współpracy. Nie reagując jednak na te oszustwa, nie tylko narażają skarb państwa na straty, ale też, poprzez brak spójności przekazu, sami podkopują autorytet zawodu pracownika socjalnego. Brak reakcji i uświadamiania klientów pomocy społecznej poprzez uzupełnianie ich edukacji w zakresie finansów publicznych utrwala ich negatywne praktyki. Pracownik socjalny staje się zaś kimś w rodzaju wspólnika, po stronie klienta, a nie po stronie prawa i zasad. Niweluje to automatycznie wszystkie ewentualne próby aktywizacji takiego klienta, skoro wcześniej wskazano mu (poprzez milczącą akceptację), że legalna praca to tylko jedna z opcji pozyskania pieniędzy. Kwestią do gruntownego przemyślenia pozostaje niestety, jak nie utracić zaufania klienta, ucząc go uczciwości poprzez twarde stawianie granic oraz broniąc owego prawa i zasad.

Ostatni istotny aspekt wart poruszenia w ramach negatywnego wpływu instytucji na klientów to brak narzędzi do realnej profesjonalnej aktywizacji zawodowej w pomocy społecznej. Realizowana aktywizacja zawodowa (taka jak w omawianym przypadku) opiera się wyłącznie na projektach realizowanych z niewielkim rozmachem w naszym kraju.

Polityka społeczna odwołująca się do rozłącznej aktywizacji: społecznej – prowadzonej przez OPS-y – i zawodowej – prowadzonej przez urzędy pracy – jest działaniem nieefektywnym, a w moim przekonaniu wręcz przeciwskutecznym. Problemy w funkcjonowaniu społecznym i zawodowym należy rozpatrywać kompleksowo, udzielać wsparcia indywidualnie, odpowiadając na konkretne zapotrzebowanie, pokonując konkretne przeszkody i rozwiązując problemy klientów. Tymczasem praca obydwu instytucji w żadnym punkcie się nie zazębia, nie ma współpracy, wymiany pomysłów ani wspólnego budowania ścieżki aktywizacji konkretnego człowieka, klienta ośrodka pomocy społecznej i urzędu pracy.

Projekty takie jak omawiany „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki” pokazują, że tego właśnie potrzeba – synergii działań, współpracy instytucji dla dobra jednostki, obywatela, człowieka, który z różnych przyczyn znalazł się w życiowym impasie. Po to jesteśmy powołani i tylko współpracując, oferując to, co mamy najlepszego, w ramach naszych instytucji możemy zaproponować potrzebującej osobie realną zmianę na lepsze. Wymaga to naturalnie wyjścia poza dotychczasowe ramy, obowiązki, przyzwyczajenia, gwarantuje jednak utworzenie rozwiązań wysokiej jakości, na miarę XXI wieku. Ostatecznym

wyznacznikiem jakości będzie efektywność i realna zmiana w życiu konkretnego człowieka, jego rodziny i społeczności.

Współpraca z instytucjami – słabość pomocy społecznej

Praca z uczestnikami projektu w kilku przypadkach wykroczyła poza ośrodek pomocy społecznej. Konieczna wówczas stała się współpraca z policją i sądem rodzinnym. Oceniam tę współpracę bardzo słabo. Wzajemne informowanie o przebiegu postępowań, współdziałanie i komunikacja są na bardzo niskim poziomie. Brakuje koncepcji takiej współpracy, procedur uzgodnionych z poszczególnymi instytucjami oraz dobrej woli w tym kierunku. To olbrzymie pole do pracy podnoszącej efektywność działań wymienionych instytucji, a także wpływającej na wizerunek każdej z nich oraz sprawczość przedstawicieli poszczególnych zawodów i konkretnych pracowników.

Obecnie, z perspektywy pracownika OPS, stwierdzam, że pomoc społeczna nie jest traktowana jako partner przez sądy i policję. Istotnie obniża to odbiór społeczny zawodu pracownika socjalnego, gdyż ciągle jest to w powszechnym mniemaniu osoba, która „niewiele może".

Wnioski

Aktywna integracja to doskonała koncepcja pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i wielokrotnie wykluczanymi. Pozwala bowiem na dogłębne poznanie przyczyn życiowego impasu i bierności zawodowej, umożliwia precyzyjną diagnozę, a także indywidualizowane rozwiązanie problemu. Łączenie integracji społecznej z zawodową daje możliwość pracy w interdyscyplinarnych zespołach specjalistów (psychologów, asystentów rodziny, pracowników socjalnych, doradców zawodowych, trenerów zatrudnienia z pomocą prawników czy lekarzy), gdzie każdy aspekt niedostosowania i niedostatku uczestnika znajduje profesjonalne rozwiązanie.

Aktywna integracja realizowana w gminie czy na innym obszarze w sposób pośredni dotyczy nie tylko jednostki i jej rodziny, ale też sąsiedztwa i całej społeczności lokalnej. Obserwacja rozwoju, nowych możliwości i osiągnięć osób dotychczas biernych i wycofanych budzi zaciekawienie, nadzieję i apetyt na własny sukces. Z kolei osoby, które z powodzeniem zakończyły udział w projekcie, doświadczają włączenia społecznego, pełnego udziału w życiu społeczności, bez

poczucia niższości i wykluczenia społecznego. Nie sposób nie docenić inkluzji społecznej, radości i dumy uczestników projektu.

Głównym jednak argumentem na rzecz upowszechnienia działań aktywnej integracji są jej wyniki oparte na wzroście zatrudnienia i zmniejszeniu ilości beneficjentów świadczeń pomocy społecznej. Opłacalności przywrócenia na rynek pracy każdego człowieka nie trzeba nikomu tłumaczyć. Pozytywne efekty są tu jednak zwielokrotnione przez doświadczenie osób współdzielących sukces uczestnika – jego małżonka, rodziców, a przede wszystkim dzieci. Pozytywne wzorce, w których odtąd będą wzrastać, obserwując pracujących, szanowanych i kompetentnych rodziców, to bezcenna wartość aktywnej integracji.

Postuluję zatem włączenie aktywnej integracji do krajowej polityki społecznej jako skutecznego i w pełni efektywnego narzędzia włączenia społecznego.

Pod rozwagę poddaję też opcjonalnie połączenie lub ścisłą współpracę ośrodków pomocy społecznej z urzędami pracy dla osiągnięcia tego samego celu.

Oczywiście w aktywnej integracji wszystko zaczyna się od spotkania człowieka z człowiekiem, od nadziei, zaufania czy zaciekawienia. Ogromną rolę w realizacji wsparcia ma tutaj, moim zdaniem, pracownik socjalny. Od relacji, którą uda się mu zbudować, zależy w dużej mierze powodzenie całego przedsięwzięcia aktywizacji. Należy oczekiwać, że pracownikiem socjalnym w projekcie aktywnej integracji zostanie osoba o wysokiej kulturze osobistej, profesjonalna i autentycznie zainteresowana aktywizacją uczestników. Mam tu na myśli przygotowanie merytoryczne, proaktywną postawę, otwarty umysł i orientację na realizację wspólnie zaplanowanych celów.

Z pewnością łączenie etatu pracownika socjalnego w projekcie z wykonywaniem standardowych zadań w OPS znacząco zaniżyłoby jakość świadczonej na rzecz uczestników pracy. W tym łączeniu funkcji widzę zdecydowaną przeszkodę realizacji projektów na wysokim poziomie, z uzyskaniem faktycznej efektywności dla uczestników, ich rodzin i społeczności lokalnej.

Samo już oddzielenie wykonywanej przeze mnie pracy socjalnej od wypłaty świadczeń spowodowało ogromną zmianę w mojej relacji z uczestnikami. Brak motywu finansowego w rozmowach w kontekście należności świadczeń spotęgował szczerość i otwartość, przekierowywał rozmowy na zupełnie inny tor. Dodatkowo praca poza realiami instytucji, urzędowej atmosfery, procedur i schematu, przeniosła te relacje na inny poziom. Spotkania poza urzędem, rozmowy o życiu, motywacjach, celach, marzeniach i dążeniach, ale też trudnościach i próbach, wyzwalają szereg pozytywnych konotacji i reakcji. Ponieważ brak uczestnikom wzorca, z którym mogliby tę relację porównać, dochodzi tu, moim zdaniem,

do redefinicji relacji z przedstawicielem instytucji pomocowej. Według mnie ta relacja, którą udało mi się w projekcie zbudować, to „doradca – klient".

W projektach takich jak omawiany widzę gotowy przepis na poprawę wizerunku pracownika socjalnego, dyskutowaną przez środowisko od lat. W zasadzie chodzi o całkowite przedefiniowanie tego zawodu. Doradca osobisty, trener, coach i koordynator pomocy to według mnie przyszłość zawodu pracownika socjalnego, właściwy kierunek rozwoju. Projekty konkursowe realizowane obecnie przez ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie to nieocenione źródło inspiracji do pracy i morze cennych doświadczeń dla nas – pracowników socjalnych, dla instytucji pomocy społecznej, a przede wszystkim dla kształtowania krajowej polityki społecznej – nowoczesnej, profesjonalnej i efektywnej – skrojonej na miarę XXI wieku.

Rekomendacje do kształcenia zawodowego pracowników socjalnych

Pracownik socjalny to pierwszy, a czasem – jedyny, urzędnik, z którym bezpośrednio kontaktuje się człowiek przychodzący do „instytucji" po pomoc. Krok ten jest często wyrazem bezsilności, desperacji i braku kontroli nad własnym życiem. Do ośrodka pomocy społecznej przychodzą osoby długotrwale bezrobotne, ofiary i sprawcy przemocy, osoby uzależnione, z zaburzeniami i chorobami psychicznymi, a także wymagające wsparcia w pełnieniu ról opiekuńczo-wychowawczych i innych życiowych kwestiach. Bardzo często te problemy współistnieją. Uważam, że kluczowe zmiany w obszarze przygotowania zawodowego pracowników socjalnych powinny obejmować ich specjalizację w trakcie cyklu kształcenia zawodowego. Praca z osobą doświadczającą przemocy niewiele ma bowiem wspólnego z aktywizacją osoby długotrwale bezrobotnej, a resocjalizacja osoby opuszczającej zakład karny – z integracją społeczną osoby niepełnosprawnej. Jeśli zależy nam na profesjonalizmie i efektywności pracowników socjalnych, należy dać im możliwość jak najszybszego rozeznania własnych preferencji i rozwijania kompetencji w wybranym obszarze w trakcie studiów. Pozwoli im to wejść na rynek pracy z poczuciem przygotowania do wykonywania zawodu, pewnością siebie i entuzjazmem, zamiast niepewności i uległości wobec pracodawców, panujących w ośrodkach relacji i nauki przez naśladownictwo starszych koleżanek i kolegów.

Uważam ponadto, że kształcenie zawodowe w naszej profesji powinno znacznie bardziej się koncentrować na praktyce pracy socjalnej. Możliwość aktywnego

uczestnictwa w działalności wybranego ośrodka, w dłuższej niż obecnie perspektywie czasowej, z realnym i wymagającym zaangażowania planem do zrealizowania, pozwoliłaby rozwinąć się zawodowo i uzyskać potrzebne kompetencje młodym pracownikom socjalnym. Takie doświadczenie dałoby im także szansę na upewnienie się w decyzjach powziętych co do profilu swej działalności zawodowej.

Pozostaje pytanie: co zrobić, aby pracownik socjalny stał się partnerem w rozwiązywaniu problemów, zamiast być wyręczającym opiekunem czy bezdusznym urzędnikiem? W naszej rzeczywistości zawodowej szczególnie często spotykamy osoby o wielkim sercu, które oddałyby swoim klientom ostatnią koszulę, i które wciąż patrzą na nich jak na nieporadnych, biednych i zależnych ludzi. Ten wizerunek pracownika socjalnego jest między innymi naszą spuścizną po opiece społecznej. Niestety ten bezmiar empatii, dobroci i współczucia nie sprzyja pozytywnej zmianie – rozwojowi i odbudowie niezależności klientów pomocy społecznej, konserwując niepożądane cechy. Dobre serce i wrażliwość na ludzką niedolę nie wystarczą zatem, by stać się dobrym pracownikiem socjalnym. Potrzebne są bardzo specyficzne umiejętności i kompetencje, żeby naprawić czyjeś życie.

Z własnego doświadczenia rekomenduję włączenie terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach do programu zajęć w cyklu kształcenia do naszego zawodu. Umiejętność pracy na zasobach klienta, koncentracji na jego celach (a nie – problemach) i stawiania go w roli eksperta od własnego życia, daje niesamowite efekty i pozwala na zupełnie nowe otwarcie relacji z klientem. W realizacji pracy socjalnej tą metodą widzę gotowy przepis na nową definicję relacji z klientem pomocy społecznej. W odróżnieniu od coachingu pozwala ona także na pracę z klientem niedobrowolnym, jest więc idealna do podejmowania działań w naszych zawodowych realiach.

Streszczenie: Niniejsze opracowanie stanowi zapis obserwacji, doświadczeń i wniosków z realizacji projektu „Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki", dotyczącego aktywizacji społeczno-zawodowej mieszkańców podkrakowskiej gminy. Powodem jego powstania była chęć odpowiedzi na pytania, jak efektywnie aktywizować klientów pomocy społecznej i jak wykorzystać w przyszłości nabyte w drodze realizacji projektu doświadczenia w pracy socjalnej oraz – szerzej – w aktywizacji społeczno-zawodowej. Projekt realizowany był ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach 9 osi priorytetowej – Region spójny społecznie. Zaproponowano w nim gruntowną przebudowę relacji

pracownika socjalnego z klientem pomocy społecznej, aktywną współpracę zespołów interdyscyplinarnych oraz kształtowanie partnerskich stosunków z instytucjami takimi jak sąd, policja czy szkoła. Kluczowe dla zakończenia z dużym sukcesem projektu było w pełni zindywidualizowane wsparcie każdego uczestnika. Likwidacja wielu barier zdrowotnych, prawnych, emocjonalnych i edukacyjnych, dała następnie imponujący efekt aktywizacji zawodowej. Udzielenie tak precyzyjnie dobranego wsparcia nie byłoby możliwe bez ogromnego zaufania, jakim obdarzono pracowników projektu. To właśnie poczucie partnerstwa, wspólnoty interesów i współpracy zaowocowało spektakularnym efektem uczestników emanującym na ich rodziny i społeczność lokalną. W trakcie realizacji projektu zatrudnienie uzyskało 12 osób – o 4 więcej, niż zakładały wytyczne projektowe. 21 uczestników odbyło szkolenia zawodowe przygotowujące do wejścia na rynek pracy, a 12 osób podjęło staże zawodowe. Najbardziej zmotywowani i zaangażowani uczestnicy sfinalizowali z sukcesem udział w projekcie na długo przed jego zakończeniem.

Słowa kluczowe: aktywizacja społeczno-zawodowa, aktywna integracja, wykluczenie społeczne

Abstract: This study is a record of observations, experiences and conclusions from the implementation of the project "I have a goal – active integration in the Słomniki Commune", concerning the social and professional activation of the inhabitants of the commune near Krakow. The reason for its creation was the desire to answer the questions of how to effectively activate social welfare clients and how to use the experience gained in social work and, more broadly, in social and professional activation. The project was funded by the European Social Fund under priority axis 9 – Socially Cohesive Region. It proposed a thorough reconstruction of the relationship between a social worker and a social welfare client, the creation and active cooperation of interdisciplinary teams and the development of partnership relations with institutions such as the court, the police or school. The key to the successful completion of the project was the fully individualized support of each participant. The elimination of many health, legal, emotional and educational barriers then gave an impressive effect of professional activation. Providing such precisely selected support would not be possible without the huge trust placed in the project employees. The sense of partnership, community of interests and cooperation resulted in a spectacular effect of the participants emanating on their families and the local community. During the project implementation 12 people were employed – 4 more than assumedin the design guidelines. 21 participants underwent vocational training, preparing to enter the labor market, and 12 people took up professional internships. The most motivated and committed participants successfully completed their participation in the project long before its completion.

Keywords: professional social activation, aktiv integration, social exclusion

Bibliografia

Bąbska, B. Dudkiewicz, M. Jordan, P. Kaźmierczak, T. Kozdrowicz, E. Mendel, M. Popłońska-Kowalska, M. Rymsza, M. Skrzypczak, B. (2014). *Model środowiskowej pracy socjalnej /organizowania społeczności lokalnej*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Dutkiewicz, W. (1996). *Praca magisterska. Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki*. Kielce: Strzelec.

Faliszek, K. (2014). Aktywna polityka społeczna. W: K. Wódz, B. Kowalczyk (red.), *Organizowanie społeczności. Modele i strategie działania*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Gliński, P. Lewenstein, B. Siciński, A. (red.) (2004). *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego. III sektor i wspólnoty lokalne w jednoczącej się Europie*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.

Grewiński, M. (2017). Blisko trzy dekady polskiego systemu pomocy społecznej w kontekście realizacji polityki społecznej. W: P. Grata (red.), *Od kwestii robotniczej do nowoczesnej kwestii socjalnej. Studia z polskiej polityki społecznej XX i XXI wieku*. Tom V. (s. 195–217). Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Jordan, P. (red.) (2007). *Ośrodek pomocy i aktywności społecznej, renesans pracy środowiskowej*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Jordan, P. Skrzypczak, B. (red.) (2002). *Centrum aktywności lokalnej jako metoda rozwoju społeczności lokalnej*. Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Kamiński, A. (1980). *Funkcje pedagogiki społecznej. Praca socjalna i kulturalna*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Kaźmierczak, T. Bąbska, B. Popłońska-Kowalska, M. Rymsza, M. (2013). *Środowiskowe role zawodowe pracownika socjalnego. Animator lokalny, organizator sieci, lokalny polityk. Raport dotyczący nowych ról zawodowych pracownika socjalnego*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Kaźmierczak, T. Rymsza, M. (red.). (2003). W *stronę aktywnej polityki społecznej*. Warszawa: Fundacja ISP.

Kowalczyk, J. (red.) (2012). *Programy Aktywności Lokalnej – nowa jakość w pomocy społecznej? Doświadczenia w organizowaniu społeczności lokalnych i aktywizowaniu grup wymagających wsparcia*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Midgley, J. (1997). *Social Welfare in Global Context*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Miżejewski, C. (2009). *Aktywna integracja – nowa formuła pomocy społecznej 2009*. www.gospodarkaspoleczna.pl/pliki/badania/nowe/aktywna_integracja2009.doc [dostęp: 15.05.2017].

Łobocki, M. (1984). *Metody badań pedagogicznych*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Pilch, T. (1995). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo „Żak".
Szmagalski, J. (1994). *Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna. Przykład amerykański*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
Twelvetrees, A. (2002). *Community Work*. Houndmills: Palgrave.
Wódz, K. Faliszek, K. (red.). (2009). *Aktywizacja – Integracja – Spójność społeczna. W poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki społecznej i pracy socjalnej*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit".
Wódz, K. Faliszek, K. Kowalczyk, B. Leśniak-Berek, E. Mandrysz, W. (2010). Programy Aktywności Lokalnej jako instrument aktywizacji środowiska lokalnego w rozwiązywaniu problemów mieszkańców. *Przegląd Socjologiczny*, *4*(59), 29–60.
Wódz, K. Kowalczyk, B. (red.) (2014). *Organizowanie społeczności. Modele i strategie działania*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 713, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 1998 r. Nr 64, poz. 414, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2020 r.. poz. 920, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie wojewódzkim (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1668, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143, z późn. zm.; t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 176).
Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1057, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1876, z późn. zm.).
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.; t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100).
Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1057).
Strategia rozwiązywania problemów społecznych w gminie Słomniki na lata 2017–2021. Pozyskano z: https://slomniki.pl/index.php/gminny-program-rewitalizacji.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki dostępny na stronie www.efs.gov.pl.
Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego, Pozyskano z: https://www.malopolska.pl/biznes/rozwoj-regionalny/rozwoj-wojewodztwa/strategia-rozwoju-malopolski [dostęp: 8.01.2018].
Założenia programowo-organizacyjne Zespołu Zadaniowego ds. Reintegracji Społecznej w Polsce, Warszawa 13 listopada 2002 roku.