



Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej
21-500 Biała Podlaska, ul. Terebelska 80 W 41



2020 ROK

BIULETYN PROJEKTU

„Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse”



*Projekt realizowany w ramach programu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej
„Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2020”*

BIAŁA PODLASKA , GRUDZIEŃ 2020 R

Spis treści

Słowo wstępu	3
I. Usługi społeczne – definicja warta zapamiętania	4
II. Wybrane przykłady usług społecznych sektora ekonomii społecznej	5
III. CIS w Białej Podlaskiej – portfolio wykonawcy projektu „Profesjonalny absolwent CIS dla usług społecznych - nowe szanse”	8
IV. Krótko o projekcie – założenia, cele i planowane rezultaty	11
V. Najważniejsze działania projektu i ich cele	13
VI. Oczekiwania pracodawców wobec Absolwentów CIS Biała Podlaska	16
VII. Przykłady poszukiwanych kandydatów do pracy w wybranych usługach społecznych – sylwetka Absolwenta	19

Słowo wstępu

Prezentowane opracowanie ma charakter informatora i zgodnie z założeniami projektu „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse” przybliży osobom zainteresowanym nie tylko podjęte działania projektowe, ale przede wszystkim w sposób skondensowany dostarczy informacji na temat przydatności usług społecznych, w tym usług socjalnych dla lokalnych społeczności.

Od kilku już lat są promowane a także wdrażane w praktykę, przedsięwzięcia ukierunkowane na aktywizację i integrację społeczną oraz rozwój usług społecznych, w tym socjalnych. Uznaje się bowiem już powszechnie, że to najlepszy sposób zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Obok problematyki aktywizacji, rozwijania wielosektorowej polityki społecznej opartej na regułach partnerstwa, wspierania ekonomii społecznej, coraz więcej uwagi poświęca się polityce zorientowanej właśnie na usługi społeczne świadczone w społeczności lokalnej.

W rozwoju usług społecznych dużą wagę przywiązuje się do udziału wszystkich organizacji i podmiotów sektora ekonomii społecznej, wykorzystaniu ich potencjału w przygotowywaniu kadr przede wszystkim dla określonych rodzajów usług a także ich zdolności organizacyjno-technicznych w bezpośrednim dostarczaniu usług dla najbliższego otoczenia.

Realizowany projekt w 2020 r. przez Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej prowadzone przez Caritas Diecezji Siedleckiej w Białej Podlaskiej (CIS), przy wykorzystaniu krajowych środków finansowych wpisali się pozytywnie w równocześnie prowadzone na terytorium m. Biała Podlaska działania testowe innej inicjatywy, współfinansowanej ze środków unijnych pod nazwą „Nowy model współpracy instytucji zatrudniania socjalnego”. Oba te przedsięwzięcia pozwoliły uzyskać rezultaty zbliżające CIS Biała Podlaska do uznania tej jednostki zatrudnienia jako dobrego partnera na drodze budowania lokalnego systemu usług społecznych.

Uzyskanie pozytywnych rezultatów nie byłoby możliwe bez wsparcia instytucjonalnych partnerów CIS Biała Podlaska, którzy wypełnili rolę doradczo-konsultacyjną a nawet bezpośrednio włączyli się w realizację planowanych zadań w projekcie „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse”. Partnerskie relacje na pewno pozostaną na kolejne lata funkcjonowania podmiotu zatrudnienia socjalnego, dlatego też Zespół Projektowy korzystając z okazji pragnie podziękować nie tylko kierownictwu tych partnerskich instytucji i organizacji ale również pracownikom, angażującym się poza zakresem swoich obowiązków służbowych.

Podziękowania kierujemy pod adresem:

- Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Białej Podlaskiej,
- Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Białej Podlaskiej,
- Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Białej Podlaskiej,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej,
- Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej,
- Domu Pomocy Społecznej w Kozuli,
- Spółdzielni Inwalidów ELREMET, ZPCh w Białej Podlaskiej,
- Centrum Informacji i Planowania Kariery WUP w Lublinie, Filia w Białej Podlaskiej,

oraz Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej „Modrzew” ze Świdnika.

/ - / Zespół Projektu

„Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse”

I. Usługi społeczne – definicja warta zapamiętania

Od 19 lipca 2019 r. ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. z 2019, poz. 1818) wprowadziła legislacyjną definicję, wskazując że działania w tym zakresie obejmują takie obszary jak: polityka prorodzinna, wspieranie rodziny, system pieczy zastępczej, pomoc społeczną, promocję i ochronę zdrowia, wspieranie osób niepełnosprawnych, edukację publiczną, przeciwdziałanie bezrobociu, kulturę, kulturę fizyczną i turystykę, pobudzanie aktywności obywatelskiej, mieszkalnictwo, ochronę środowiska oraz reintegrację zawodową i społeczną. Ważną kwestią jest wskazanie, że są to działania podejmowane przez gminę/gminy/powiat celem zaspokojenia potrzeb wspólnoty samorządowej, dla grup osób o zróżnicowanym wieku i statusie ekonomicznym, świadczone głównie w formie niematerialnej. Ustawa tworzy gminom, ale także po zawarciu porozumienia grupie gmin, możliwość budowania zintegrowanego systemu usług świadczonych w interesie pojedynczych osób, ich rodzin, czy grup społecznych i nawet ogółu mieszkańców. Integrację systemu może zapewnić nowa jednostka organizacyjna jaką jest Centrum Usług Społecznych (CUS), ale nie tylko:

- 1) konieczne jest opracowanie i przyjęcie uchwałą Rady Gminy programu usług społecznych na bazie zdiagnozowanych potrzeb,
- 2) zastosowanie wariantu wykonawczego, który uwzględni współpracę z innymi gminami (chodzi o zasoby), lub organizacjami pozarządowymi, podmiotami wyłoniłymi na podstawie ustawy z dn.29.01.2004r. – Prawo zamówień publicznych oraz podmiotami wykonującymi działalność leczniczą w rozumieniu ustawy z dnia 15.01.2011r. o działalności leczniczej.

CUS, jego dyrektor i pracownicy są organizatorami i koordynatorami usług społecznych oraz odpowiadają za standardy ich świadczenia.

II. Wybrane przykłady usług społecznych sektora ekonomii społecznej

Dla przybliżenia, czym są usługi społeczne przedstawiamy kilka przykładów z działalności podmiotów ekonomii społecznej¹:

Usługa pomocy osobistej

Usługa umożliwia dochodzenie do niezależnego życia osobom niepełnosprawnym (dorośli, seniorzy, dzieci), w szczególności decydowania o ocenie własnych potrzeb oraz wyborze danej usługi przy dysponowaniu na jej zakup własnymi finansami (np. świadczenia pieniężne wypłacane z systemu pomocy społecznej). Beneficjent usługi może ją zakupić od instytucji samodzielnie. Ta usługa jest rodzajem usługi niezależnej i nie jest utożsamiana z takimi usługami jak: pomoc w domu lub usługą opieki domowej. Zakup usługi „pomocy osobistej” następuje bezpośrednio na rynku lub poprzez skorzystanie ze wsparcia instytucji lub podmiotu ES dysponującego przygotowaną kadrą pracowników.

Usługa interwencji kryzysowej i usług w nagłych przypadkach

Specyficzna usługa, kierowana najczęściej do grup osób lub rodzin doświadczających kryzysu psychicznego oraz do dzieci narażonych na zaniedbania i złe traktowanie poprzez zapewnienie opieki zastępczej. Usługa polega m.in. na: (1) przebywaniu w pierwszych dniach kryzysu w domu beneficjenta usługi dla nawiązania ścisłej nacechowanej zaufaniem relacji, (2) sukcesywnym włączaniem w codzienne obowiązki wraz z dojściem do sytuacji powrotu do ról społecznych, *etc.*, (3) a dalej na stopniowym ograniczaniu swojej obecności w otoczeniu beneficjenta. Ta usługa wymaga specjalistycznego przygotowania jej realizatora.

Usługa krótkich urlopów, tzw. usługa wytchnieniowa

To usługa stosowana wobec niepełnosprawnych dzieci lub osób dorosłych polegająca na odciążeniu ich opiekunów od codziennych powinności. Usługa może być świadczona przez kilka godzin, kilka dni oraz w miejscu pobytu beneficjenta lub w miejscu pobytu osoby wypełniającej rolę „zastępczego” opiekuna. Ten rodzaj usług wymaga nie tylko specjalistycznego przygotowania zawodowego ale także zagwarantowania bezpieczeństwa, np. poprzez oferowanie takiej usługi przez podmioty dysponujące odpowiednimi referencjami.

Usługa pomocy domowej i opieki domowej

Usługa o charakterze indywidualnym, polegająca na okresowych wizytach w miejscu pobytu beneficjenta oraz wykonywaniu czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego (np. zakupy, porządki, higiena, kąpiele, pranie, dopilnowywanie pobierania leków). Osoba wykonująca tą usługę

¹ Przykłady na podstawie opisów usług społecznych w dokumencie Europejskiej Grupy Ekspertów ds. Przejścia od Opieki Instytucjonalnej do Opieki Świadczonej na Poziomie Lokalnych Społeczności, pn. „Ogólnoeuropejskie wytyczne dotyczące przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności”, s. 98-112., www.pfon.org/dokumenty-i-publikacje (12.11..2020) oraz publikacji OWES Dobra Robota Gdańsk pt.: Katalog produktów i usług podmiotów ekonomii społecznej www.dobrarobota.org (12.11.2020)

Usługa dla małych dzieci	powinna posiadać referencje np. instytucji pomocy społecznej lub podmiotu ES. Usługi prowadzone w formie zinstytucjonalizowanej, w tym przez podmioty ES – np. kluby malucha, bawialnie, opieka nad dziećmi 0-3 lata w miejscu zamieszkania, świetlice dla dzieci w wieku 6-12 lat, świetlice socjoterapeutyczne, place i sale zabaw, salony rodzinne. Usługa wymaga specjalistycznego przygotowania.
Usługa żłobkowa i przedszkolna	To rodzaj usług prowadzonych również przez podmioty ES, zatrudniające wyszkolone osoby, posiadające ukończone kursy i szkolenia. Podmioty ES, prowadzące tą usługę muszą posiadać zaakceptowane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej programy szkoleniowe w wymiarze: (a) dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym 280 godzin, (b) dla dziennego opiekuna 160 godzin, (c) szkolenia uzupełniającego dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym 80 godzin, (d) szkolenia uzupełniającego dla dziennego opiekuna 40 godzin.
Usługi opiekuńcze – niektóre rodzaje	To usługi wymagające specjalistycznego przygotowania zawodowego, obejmujące m.in.: usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne, pomoc opiekunek, usługi opiekuńcze w godzinach popołudniowych i w weekendy, monitorowanie stanu zdrowia pacjentów, zajęcia terapeutyczne, dydaktyczne, edukacyjne, domowa opieka pielęgniarstwa, oraz całodobowa asysta i pomoc osobom chorym i ich rodzinom. Usługi te oferowane są przez personel podmiotów ES i wymagają specjalistycznego przygotowania zawodowego.
Usługi rehabilitacyjne	To specjalistyczne usługi wykonywane przez przygotowany personel, posiadający odpowiednie kwalifikacje. Paleta tych usług jest szeroka, a wśród nich wymienia się m.in.: usługi z zakresu refleksologii, zajęcia ruchowe, masaże lecznicze, kursy tańca, aerobik, gimnastykę korekcyjną, spacer (nordic-walking) z instruktorem, kinezyterapię, integracja sensoryczna dla dzieci, wspomaganie rozwoju mowy. Usługi te oferowane są również przez podmioty ES i wymagają specjalistycznego przygotowania zawodowego.
Usługa opieki pozaszkolnej i zajęć pozalekcyjnych	To różne usługi zaliczane do form opieki nad dziećmi przed i po lekcjach oraz podczas wakacji. Najczęściej prowadzone w formie instytucjonalnej, w tym także przez organizacje pozarządowe i podmioty sektora ES.
Usługi pomocy technicznej i serwisowania sprzętu	To usługi mające na celu ułatwienie funkcjonowania beneficjentom w codziennym życiu, poprawiające kontakt z otoczeniem a także umożliwiające odpłatne lub nieodpłatne korzystanie z urządzeń technicznych (np. wypożyczanie sprzętu rehabilitacyjnego) oraz serwisowanie i naprawę.
Usługi przygotowywania i dowozu posiłków	To rodzaj usług stosowanych najczęściej do osób zależnych, w tym seniorów. Wymagają przygotowania zawodowego z zakresu gastronomii, zdrowego żywienia oraz obsługi urządzeń gastronomicznych i innych technicznych (np. pojazdów).

**Usługi remontowo-
adaptacyjne**

To usługi wymagające przygotowania specjalistycznego w niektórych zawodach budowlanych. Ich wykonywanie ma na celu przełamywanie barier technicznych, usprawnianie pomieszczeń i dostosowywanie ich do potrzeb określonych grup beneficjentów.

**Usługi edukacyjno-
szkoleniowe i doradcze**

To szeroka gama usług kierowana do różnych grup społecznych, najczęściej osób bezrobotnych, osób niepełnosprawnych a także poszukujących różnych aktywności życiowych. Usługi te organizowane są w formie kursów, szkoleń i doradztwa (np. aktywizacja zawodowa, promocja zdrowego stylu życia, edukacja finansowa, nauka animacji, pracy z dziećmi, nauka języków obcych).

**Usługi kulturalne
i edukacyjne**

To działalność środowiskowa koncentrująca się na działaniach związanych z edukacją w czasie wolnym, rozwojem kultury oraz tożsamości lokalnej mieszkańców. To organizacja warsztatów, konkursów oraz animacji w dziedzinach takich jak: plastyka, muzyka, teatr, taniec, język regionalny. To także działalność wydawniczo-publicystyczna.

**Usługi reintegracji
społecznej i zawodowej**

To usługi wieloprofilowe świadczone przez podmioty zatrudnienia socjalnego – kluby i centra usług społecznych dla osób wymienionych w katalogu ustawy z 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

I. CIS w Białej Podlaskiej – portfolio wykonawcy projektu „Profesjonalny absolwent CIS dla usług społecznych - nowe szanse”

Przybliżenie informacji o Wykonawcy projektu to ważny punkt „Biuletynu Projektu” dający możliwość zaznajomienia się z umiejętnościami tej jednostki organizacyjnej zatrudnienia

MISJA CIS - odbudowywanie i podtrzymywanie u osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem zdolności do samodzielnego i efektywnego pełnienia ról społecznych oraz samodzielnego poruszania się po rynku pracy, prowadzącego do zatrudnienia w różnych formach.

socjalnego a tym samym upewnienia się, że CIS Biała Podlaska to dobry partner w rozwoju lokalnych usług społecznych.

CIS Biała Podlaska **rozpoczął swoją działalność od stycznia 2014 r. po uprzednim uzyskaniu w dn. 9 października 2013 r. decyzji od Wojewody Lubelskiego** o przyznaniu statusu Centrum oraz wcześniejszym zainicjowaniu powstania przez Caritas Diecezji Siedleckiej. Dzisiaj, po 7 latach funkcjonowania

to stabilnie ukształtowana struktura organizacyjna, w której występują wszystkie typowe podsystemy dla organizacji podmiotu²: celów organizacji, kierowniczo-operacyjny, materialno-techniczny, regulaminów, oraz podsystem uczestników zajęć. Struktura organizacyjna CIS BP jest konstrukcją charakteryzującą się szczeblowością zarządzania jednostką a także wewnętrzną specjalizacją, czyli innym zakresem zadań dla poszczególnych komórek organizacyjnych, a także innymi miernikami oceny rezultatów (reintegracja społeczna – miękkie rezultaty, np. wzrost ogólnej wiedzy, reintegracja zawodowa – twarde rezultaty, np. zmiana kwalifikacji zawodowych, wyższy stopień w zawodzie).

Kadra Centrum to osoby spełniające ustawowe wymogi w zakresie zatrudnienia osób o określonych specjalnościach zawodowych, wynikające z postanowień art.11 ustawy o zatrudnieniu socjalnym. W kadrze CIS BP są zatrudnieni: kierownik Centrum, jego zastępca pełniący jednocześnie funkcję Instruktora Sekcji Gastronomicznej, Główny Księgowy, pracownik socjalny, psycholog, doradca zawodowy, instruktorzy zawodu a także pracownicy odpowiedzialni za dany rodzaj działalności, o której mowa w art.9 ustawy o zatrudnieniu socjalnym (inspektor BHP oraz pomoc kuchenna).

CIS Biała Podlaska to podmiot, w którym w ostatnich latach średniorocznie z programów indywidualnego zatrudnienia socjalnego korzystało ponad 50 osób, co było liczbą wyższą od średniej krajowej.



O efektach pracy z uczestnikami świadczy wskaźnik „absolwenta CIS” – wskazujący jaka grupa osób kończy daną edycję programową zajęć z pozytywnym wynikiem. Te dane dla CIS Biała Podlaska za 2018 r.³ są na tle wyników w skali kraju pozytywne. I tak: CIS Biała Podlaska – 57,4%, przy wskaźniku krajowym - centra ogółem 55,0%. W grupie

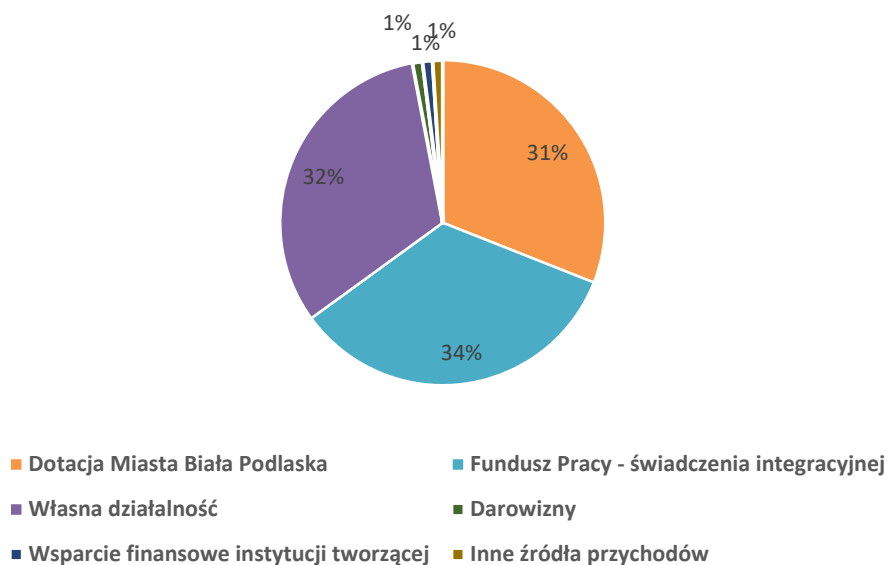
² L. Krzyżanowski: Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu, PWN Warszawa 1992, s. 176

³ Na podstawie sprawozdań z działalności centrum za 2018 r.

uczestników zajęć w CIS BP najliczniejszą podobnie jak w kraju stanowią osoby długotrwale bezrobotne (46,3%).

CIS Biała Podlaska to jednostka zatrudnienia socjalnego, w której występują trzy **podstawowe źródła przychodów finansowych**: dotacje z Gminy Miejskiej Biała Podlaska (31%), Fundusz Pracy (34%) oraz własna działalność (32%).

**Struktura źródeł przychodu finansowego
CIS Biała Podlaska**



Warto zaznaczyć, że „własna działalność” CIS Biała Podlaska to ciągle poszukiwanie nowych kierunków działalności, w tym także określonych rodzajów usług społecznych świadczonych dla potrzeb lokalnej społeczności. Dotychczasowy profil usług społecznych, a więc do 2020 r. obejmował następujące rodzaje:

- 1) reintegracji społecznej i zawodowej,
- 2) opiekuńczo-pielęgnacyjne dla osób starszych i niepełnosprawnych,
- 3) porządkowo-remontowe dla mieszkańców
- 4) usługi ekologicznej myjni parowej,
- 5) usługi gastronomiczne i cateringowe dla firm i mieszkańców, w tym osób starszych i samotnych,
- 6) usługi prowadzenia jadłodajni dla podopiecznych MOPS,
- 7) usługi florystyczno-ogrodnicze,
- 8) usługi rozliczeń podatkowych dla mieszkańców.

W świadczenie tych usług zaangażowane są poszczególne sekcje reintegracji zawodowej, których udział w pozyskiwaniu „własnych środków” wg kolejności przedstawia się następująco⁴: (a) Sekcja gastronomiczna – ok. 78% przychodu finansowego z własnej działalności, (b) Sekcja florystyczno-ogrodnicza – ok. 9%, (c) Sekcja opiekunek osób starszych – ok. 9,0%, oraz (d) Sekcja remontowo-porządkowa – ok. 4%.

CIS Biała Podlaska dysponuje zasobami materialno-technicznymi, lecz ich stan zużycia



wymagał poszukiwania w 2020 r. nowych źródeł finansowych, co udało się osiągnąć m. in. poprzez realizację projektu „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych – nowe szanse”.

W dotychczasowych zasobach najważniejszymi pozycjami były:

1. Baza lokalowa, w skład której wchodzi lokale usytuowane w Mieście Biała Podlaska - przy ul. Warszawskiej 15 (sekcja gastronomiczna), przy ul. Sidorskiej 23 (sekcja florystyczno-ogrodnicza), przy ul. Kąpielowej 9a (sekcja opiekunek osób starszych i sekcja remontowo-porządkowa), przy ul. Terebelskiej 80W41 (sekcja finansowo-księgowa, biuro, pomieszczenia kadry oraz sala do zajęć reintegracji społecznej).
2. Sprzęt i narzędzia techniczne dla usług gastronomicznych,
3. Sprzęt komputerowy, w tym cztery stanowiska komputerowe do prowadzenia zajęć szkoleniowych,
4. Środki transportu – użyczony samochód VW Transporter z instytucji tworzącej Centrum (Caritas Diecezji Siedleckiej); samochody zakupione ze środków własnych: VW Caddy, Renault Kangoo, samochód-chłodnia; przyczepka samochodowa dla potrzeb myjni,
5. Ekologiczna myjnia parowa Fortador (do mycia samochodów), mała myjnia (do prania dywanów i wykładzin) oraz namiot o powierzchni 40 m² do wykonywania usług mycia pojazdów, urządzenie „Karcher-parownica” (do czyszczenia płytek);
6. Inne urządzenia i narzędzia do prac remontowo-porządkowych, ogrodniczych, usług rehabilitacyjnych.

⁴ Analiza na podstawie sprawozdań rocznych z działalności centrum w latach 2017-2018.

CIS Biała Podlaska jest członkiem Lubelskiego Konwentu Klubów i Centrów Integracji Społecznej

II. Krótko o projekcie – założenia, cele i planowane rezultaty

Złożony w styczniu 2020 r. wniosek w konkursie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach programu „Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2020” uzyskał pozytywną decyzję o dofinansowaniu planowanych działań. Dzięki temu CIS Biała Podlaska uzyskał dotację w wysokości ponad 140,0 tys. zł.

Rezultaty projektu rozwiązujące dwa istotne problemy

Problem absolwentów Centrum = Problem CIS Biała Podlaska

**CEL PROJEKTU
W DWÓCH
PERSPEKTYWACH
CZASOWYCH**

Główny cel projektu to rozszerzenie i uzupełnienie dotychczasowej oferty programowej (ścieżka reintegracji zawodowej) o takie elementy, które pozwolą przygotowywać Centrum a także jego absolwentów do zaspokajania potrzeb kadrowych w obszarze wybranych usług społecznych. Projekt powinien stworzyć nowe szanse dla absolwentów Centrum na pozyskanie zatrudnienia, szczególnie w sektorze usług społecznych najbardziej potrzebnych dla mieszkańców m. Biała Podlaska. Ten główny cel ukierunkowany został na **dwie perspektywy czasowe**:

- 1) **bieżąca** – którą można scharakteryzować jako etap roczny, przygotowujący grupę 10 osób (grupa docelowa), uczestników zajęć sekcji „usług opiekuńczych” oraz sekcji „gastronomicznej” do zawodów, które zostaną potwierdzone egzaminem i uzyskaniem zawodowego świadectwa kwalifikacyjnego;
- 2) **horyzontalna** – którą można scharakteryzować jako etap prac przygotowawczo-inwestycyjnych dających samemu Centrum stać się na kolejne lata podmiotem nie tylko kształcącym kadry dla usług społecznych, ale również pozwalającym być odpowiednim lokalnym realizatorem wybranych usług.

Argumentem potwierdzającym celowość złożenia wniosku była diagnoza terytorium, która wskazywała, że istnieje ciągle, rosnące zapotrzebowanie na usługi społeczne, w tym na te świadczone dla takich grup jak: seniorzy, osoby schorowane, niepełnosprawne. Do tych usług zalicza się przede wszystkim: usługi opiekuńcze, usługi przygotowywania i

dowozu posiłku do miejsca zamieszkania, usługi „towarzysza”⁵. W rozwój i wsparcie lokalnego systemu usług społecznych był w stanie włączyć się CIS Biała Podlaska, lecz wymagało to dodatkowych środków finansowych, głównie na działania inwestycyjno-modernizacyjne. W tym zakresie przewidywano m.in.: zakup specjalistycznego wyposażenia w miejsce wyeksploatowanego (sekcja gastronomiczna, sekcja opiekuńcza) oraz zorganizowanie specjalistycznych szkoleń dla uczestników i personelu pracowniczego, kończących się „świadectwem” potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (zaświadczenia na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dn.30 sierpnia 2019 r. w sprawie warunków, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o uzyskanie dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe - Dz.U. z 2019, poz.1731).

Podstawowym założeniem projektu było z punktu widzenia kadry Centrum rozwiązanie dwóch istotnych problemów, jakie występowały już od dłuższego czasu w funkcjonowaniu tej jednostki. *Pierwszy problem* to niemożność zorganizowania końcowych egzaminów dla osób kończących zajęcia w CIS i dysponowania przez nich wspomnianymi „świadectwami” z prozaicznego powodu – braku wolnych środków finansowych Centrum oraz niskich dochodów tych osób. Przy trudnej sytuacji materialnej uczestników (sfera ubóstwa ekonomicznego) trudno jest nawet zorganizować w formule indywidualnej z zewnętrznymi partnerami (bariera - rynkowa wysokość odpłatności za kurs dla 1 uczestnika) takie kursy i egzaminy, przy założeniu wniesienia odpłatności przez absolwentów. *Drugi problem* to brak wolnych środków finansowych na dokonanie przez CIS Biała Podlaska takich zakupów sprzętu technicznego, który umożliwiłby przeprowadzenie modernizacji parku technicznego oraz wzmocniłby posiadany stan o nowe pozycje, niezbędne dla prowadzenia reintegracji zawodowej na poziomie gwarantującym uzyskanie pożądaných przez rynek pracy kwalifikacji zawodowych.

W przypadku obu wyżej wskazanych problemów przeszkodą w ich usunięciu był brak „wolnych środków finansowych” (środki własne CIS plus dotacja z Miasta Biała Podlaska pokrywają jedynie koszty działalności centrum). Dlatego też, projekt stał się szansą na wyeliminowanie uciążliwych barier. Na liście rezultatów projektu przewidziano efekty zarówno w wymiarze indywidualnym (Absolwenci CIS), jak i instytucjonalnym, przy czym w tym drugim przypadku mamy do czynienia z efektem wzrostu „aktywów” samego CIS Biała Podlaska oraz efektem instytucjonalnej współpracy (instytucje szkoleniowe). W perspektywie długofalowej chodzi o:

⁵ Zob. str.33-39 Załącznika do Uchwały Nr XX/54/16 Rady Miasta Biała Podlaska z dn. 24.06.2016 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Biała Podlaska na lata 2016-2020.

EFEKT WZMOCNIENIA RELACJI PARTNERSKICH

Projekt pozwala na nawiązanie współpracy z zewnętrznymi instytucjami szkoleniowymi i organizującymi egzaminy końcowe w niektórych zawodach

1) współpracę z partnerami, którzy dysponują uprawnieniami do prowadzenia kursów i egzaminów zawodowych z możliwością wydania zaświadczenia o kwalifikacjach zawodowych, uznawanego przez pracodawców na lokalnym rynku (zaświadczenie po ukończeniu zajęć w centrum nie jest równoznacznie traktowane jak dyplom kwalifikacji zawodowych),

- 2) przygotowanie CIS Biała Podlaska poprzez poprawę stanu techniczno-organizacyjnego do ewentualnej współpracy z nową jednostką organizacyjną, która może pojawić się na terytorium projektu, tj. CUS jako koordynatora organizacji i zlecenia usług oraz wyznaczającego standardy kwalifikacyjne kadr pracowniczych (art.13 ust.1 pkt.8 ustawy o CUS).

Projekt „Profesjonalny Absolwent CIS dla usług społecznych- nowe szanse” wpisuje się w przygotowania CIS Biała Podlaska do współpracy, o której mowa w art.14 ust. 1 pkt.5 i 6 ustawy z 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych

III. Najważniejsze działania projektu i ich cele

Wśród pakietu działań przewidzianych w projekcie, kilka z nich ma bardzo istotne znaczenie dla przyszłościowego funkcjonowania Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej. Działania te mają służyć przede wszystkim wzmocnieniu ilościowo-jakościowemu potencjału technicznego, podniesieniu kwalifikacji zawodowych instruktorów zawodów a w końcowym efekcie stworzeniu warunków do podejmowania przez Centrum nowych kierunków świadczenia usług społecznych.

Oto ich skrócona charakterystyka:

1. **Modyfikacja etapu rekrutacji na zajęcia do centrum** – polegająca na wprowadzeniu do zadań rekrutacyjnych elementów umożliwiających wspólne opracowywanie przez

**Wyższe
kwalifikacje
Absolwentów
Centrum oraz
kadry
instruktorskiej**

pracowników Centrum wraz z przyszłym uczestnikiem indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego na bazie tzw. **autodiagnozy**. Takie podejście pozwoli w przyszłości poprzez przetestowanie tej metody w projekcie określać najbardziej optymalnego zakresu zajęć odpowiadającego zainteresowaniom uczestnika, jego cechom osobowościowym i

predyspozycjami do określonych zawodów. Nowy instrument pracy na etapie rekrutacji, który nie był dotychczas stosowany – autodiagnoza – ma zagwarantować zwiększenie integracji kandydata na uczestnika zajęć reintegracyjnych z przyszłym „miejscem wsparcia” oraz pozwolić mu na uczestnictwo w diagnozie predyspozycji. Projekt pozwoli na opracowanie specjalnych ankiet autodiagnozy i kart oceny.

2. **Specjalnie dobrane kursy szkoleniowe dla uczestników zajęć reintegracji** – dla dobranej grupy uczestników poza standardowymi zajęciami wprowadza się **nową „ścieżkę reintegracji zawodowej”**. Ta ścieżka będzie wynikiem przeprowadzonych wcześniej badań pn.: *„Analiza potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji Absolwentów CIS”*. W tym działaniu najważniejszym elementem jest organizacja z zewnętrznym Partnerem CIS Biała Podlaska specjalnego programu kursów szkoleniowych, które kończyć się będą egzaminami celem uzyskania zaświadczenia ukończenia kursu (podstawa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych - Dz. U. z 2017 r. poz. 1632). Organizacja nowej „ścieżki reintegracji zawodowej” pozwoli pokonać tę barierę absolwentom – nierówność zaświadczeń na rynku pracy. Przetestowanie nowej ścieżki reintegracji zawodowej w dwóch specjalnościach: (a) „opiekun/opiekunka osób starszych”, (b) specjalności gastronomiczne z elementami wiedzy o produktach żywnościowych, o zdrowym żywieniu, dietetyce, etc. Program kursów zostanie wykorzystany do modyfikacji (rozszerzenia) przyszłej oferty CIS Biała Podlaska.
3. **Kursy dla kadry pracowniczej Centrum** – ich celem jest podniesienie kwalifikacji instruktorów poszczególnych sekcji reintegracji zawodowej, prowadzących zajęcia przygotowujące przyszłych Absolwentów CIS do pracy na rynku pracy. Elementy kursów jakie uznano za konieczne dla podniesienia kwalifikacji zawodowych kadry to: (a) kurs terapia zajęciowa, oraz (b) kurs pedagogiczny.
4. **Techniczne wzmocnienie Centrum** – jego celem jest modernizacja wyeksploatowanego sprzętu technicznego a także dokonanie zakupów nowych urządzeń i narzędzi dla niektórych sekcji reintegracji zawodowej. Obecne wyposażenie można uznać jako minimalne, niepozwalające na rozszerzenie oferty Centrum. W ramach doposażenia zakupy obejmują potrzeby dwóch sekcji reintegracji zawodowej - opiekuńczej i gastronomicznej. Na liście zakupowej zaplanowano m.in.:
 - indywidualne pakiety wyposażenia opiekunek /opiekunów w odzież ochronną, zestawy ochronne (maseczki, rękawiczki, oraz elektryczne rowery z niską ramą typu ELPOS500 E),
 - dla sekcji gastronomicznej - kocioł przechylny 30 L, kociołek do zup 10 L, frytkownica Fagor, naleśnikarka podwójna, ekspres do kawy, warnik na 50 filiżanek,



Wzmocnienie potencjału technicznego Centrum

warnik na 90 filiżanek, pojemniki termoizolacyjne, termos do przewozu zup mały, średni oraz duży, mikser, wyciskacz do makaronu, pierogarka 6 pozycyjna (forma do lepienia pierogów $\frac{3}{4}$ głęboka/70 mm/ falbanka 8 mm), urządzenie do gotowania ryżu 8 L dla 25/40 osób,

- dla sekcji opiekuńczej - manekin dwupłciowy do ćwiczeń, miska pneumatyczna do mycia głowy, platforma obrotowa do przesadzania niepełnosprawnych, dysk obrotowy do przesadzania niepełnosprawnych, zestawy artykułów medycznych (ciśnieniomierz, termometr, rękawiczki ochronne, płyn dezynfekujący, plastry, notatnik, długopis, latarka).

Ponadto, w ramach działań wzmacniających potencjał techniczny Centrum przeprowadzone zostały prace remontowo-adaptacyjne z wymianą niektórych elementów konstrukcji budowlanych w nowym obiekcie przy ul. Kąpielowej (drzwi wejściowe, pomieszczenia magazynowe).

5. **Analiza potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji absolwentów CIS** – jej celem jest zainicjowanie cyklicznych działań zmierzających do ścisłej współpracy z lokalnymi pracodawcami, która pozwoli na zbieranie opinii i sugestii co do ich oczekiwań wobec absolwentów, w tym szczególnie pożądanых cech osobowościowych, oraz poziomu kwalifikacji.



Ścisła współpraca z lokalnymi pracodawcami

W trakcie realizacji projektu niestety nie udało się zrealizować w pełni tego działania z uwagi na zaistniałą sytuację epidemiologiczną. W obecnym 2020 r. ograniczono analizę tylko do internetowego badania ankietowego rezygnując z serii indywidualnych wywiadów z przedstawicielami

środowiska pracodawców. W chwili opracowywania „Biuletynu Projektu” sytuacja epidemiologiczna na uległa poprawie, co spowodowało konieczność rezygnacji z bezpośrednich spotkań z pracodawcami dla omówienia wyników tegorocznej analizy. Stąd też, w niniejszym „Biuletynie Projektu” zaprezentowany zostanie syntetyczny wynik tegorocznej analizy.

Poza opisanymi najważniejszymi działaniami projekt przewidywał wiele innych o charakterze pomocniczym, które także miały swój wpływ na podniesienie ogólnej „Wartości CIS Biała Podlaska”.

IV. Oczekiwania pracodawców wobec Absolwentów CIS Biała Podlaska.

Realizując projekt kadra CIS Biała Podlaska zainicjowała działanie, które będzie od tej pory cyklicznie powtarzane a które będzie służyło na przyszłość zacieśnieniu współpracy z lokalnymi pracodawcami. Efekty tego działania będą uwzględniane w treściach programów edukacyjno-przygotowujących kandydatów do pracy w usługach społecznych.



Główną osią tego działania jest rozpoznawanie preferencji i oczekiwań lokalnych pracodawców wobec Absolwentów Centrum.

Sytuacja epidemiologiczna w kraju spowodowała korektę pierwotnych założeń tego działania i ograniczenie prac do przeprowadzenia internetowego badania ankietowego w środowisku instytucji odpowiedzialnych i świadczących niektóre usługi społeczne. W normalnych warunkach byłaby przeprowadzona z przedstawicielami pracodawców (instytucji i podmiotów z obszaru usług społecznych) uzupełniająca seria indywidualnych wywiadów, dzięki którym wiedza o potrzebach kadrowych byłaby obszerniejsza. Mimo ograniczeń udało się jednak uzyskać kilka ważnych „sygnałów” od pracodawców, obrazujących właśnie ich preferencje wobec kandydatów do pracy (absolwentów centrum).

W badaniu udział wzięło 16 lokalnych pracodawców, reprezentujących 9 sfer działalności społeczno-gospodarczej, przy czym w warunkach epidemii odpowiedź na formularz ankietowy nadeszła od połowy respondentów (wskaźnik *response rate* – 50%). Nie udało się uzyskać opinii pracodawców z takich sfer jak: sfera gospodarcza (budownictwo, przemysł, handel), sfera kultury i dziedzictwa narodowego, sfera sportu i turystyki oraz sfera edukacji.

Sfery społeczno-gospodarcze aktywne w badaniu

- administracji publicznej (urzędy) - 3 instytucje
- pomocy społecznej i wspierania rodziny, osób zależnych i niepełnosprawnych - 4 instytucje,
- ochrony i profilaktyki zdrowia - 1 instytucja

Jednakże, uwzględniając specjalizację CIS Biała Podlaska w przygotowywaniu absolwentów do niektórych tylko usług społecznych (usługi opiekuńcze, usługi gastronomiczne, usługi dowozu posiłków) reprezentatywność środowiska lokalnych pracodawców można uznać za wystarczającą z punktu widzenia potrzebnych informacji.

**Oczekiwania
lokalnych
pracodawców
wobec
kandydatów do
pracy w
wybranych
usługach
społecznych**

Wyniki badania przedstawiają się następująco:

1. Generalnie pracodawcy uważają, że Absolwenci CIS Biała Podlaska powinni poza uzyskanymi kwalifikacjami w ramach zajęć reintegracji społecznej i zawodowej dysponować także kwalifikacjami nabytymi w innym trybie kształcenia, uznając obie formy kształcenia – edukację formalną (ukończone szkoły) oraz dodatkową edukację nieformalną – za właściwe do tego, aby stać się „interesującymi” kandydatami do pracy.
2. Pracodawcy uznają dwa zbiory kompetencji pracowniczych, a mianowicie kompetencje „miękkie” oraz „twarde” za równorzędne, czyli takie które w trakcie rekrutacji traktują tak samo z punktu widzenia ich decyzji o zatrudnianiu nowych pracowników. To dla absolwentów CIS Biała Podlaska oznacza, że nie mogą oni poprzestać na zdobywaniu umiejętności i wiedzy tylko podczas zajęć reintegracji społecznej i zawodowej.

Równowaga kompetencji w trakcie rekrutacji

Kompetencje „miękkie”:

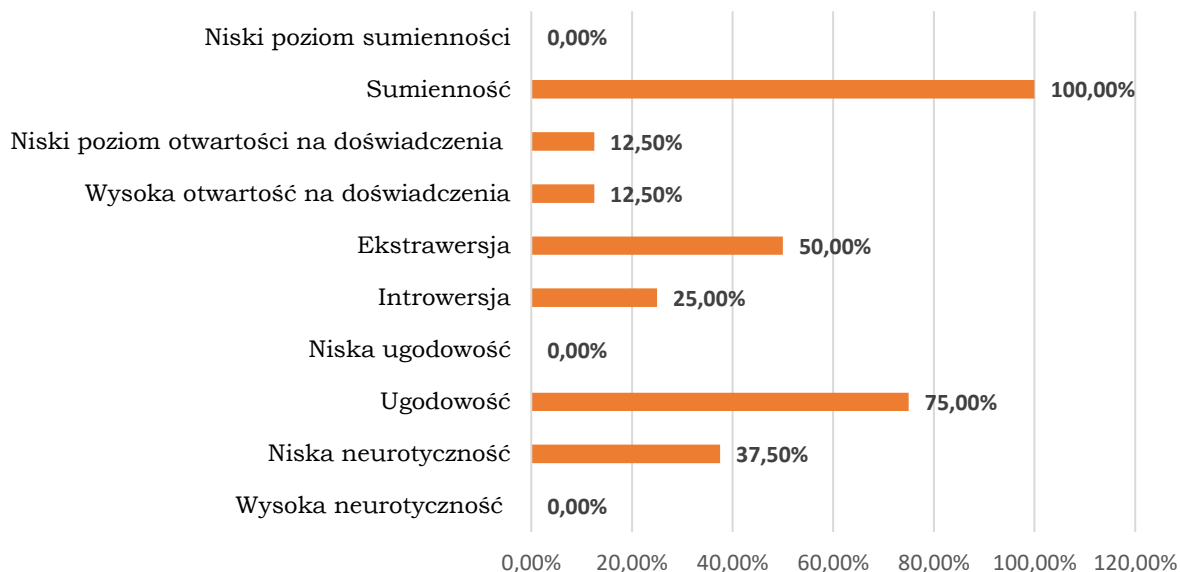
- 1) **umiejętności** – cechy wrodzone i nabyte w czasie edukacji, indywidualne zdolności i talenty, oraz
- 2) **cechy psychofizyczne** – to wyróżniki osobowościowe, np.: kultura osobista, samoświadomość, samokontrola, radzenie sobie ze stresem, zdolność do wspólnego działania, etc.

Kompetencje „twarde”:

- 1) **wiedza** – to posiadany i rozwijany zasób informacyjny dotyczący ogólnych zagadnień oraz specjalistycznych tematów zawodowych,
- 2) **kwalifikacje** – to potwierdzone dokumentami (dyplomami, certyfikatami) zakresy indywidualnej wiedzy, umiejętności, pozwalające wykonywać określone zadania i czynności zawodowe.

3. Lokalni pracodawcy uznają **sumienność (100%)** jako najbardziej cenioną cechę kandydata do pracy, bowiem odzwierciedla ona przede wszystkim profesjonalność wykonywanych zadań (usługi), a także działanie zrównoważone, odpowiedzialne i pozbawione spontanicznego zachowania. Kolejnymi cechami są **ugodowość (75,0% wskazań)**, ceniona zwłaszcza przez tych pracodawców, którzy organizują usługi dla seniorów i osób niepełnosprawnych oraz **ekstrawersja (50,0% wskazań)**, a więc wyrażanie pozytywnych emocji w kontaktach międzyludzkich oraz pozytywne nastawienie do wypełnianych misji społecznych (np. opiekuńczość wobec seniorów).
4. Pracodawcy, szczególnie zajmujący się świadczeniem usług ze sfery „pomocy społecznej i wsparcia rodziny”, bardzo cenią takie cechy jak: **niska neurotyczność (37,5% wskazań)**, która powinna gwarantować unikanie sytuacji konfliktowych w kontaktach z beneficjentami usług poprzez fakt, iż pracownik łagodniej reaguje na stres, nie przejawia skłonności do bycia spiętym lub pobudzonym.

Opinia pracodawców na temat pożądanych cech osobowościowych



10 kompetencji przyszłości⁶

1. Zdolność rozumienia obowiązków i wypełniania misji zawodowej
2. Zdolność komunikacji z innymi osobami oraz zdolność odczytywania emocji innych
3. Zdolność do adaptacji w nowych warunkach, nowych technologii
4. Zdolność do działania w różnych środowiskach, współpracy z osobami z różnych kultur
5. Zdolność myślenia analitycznego i przyswajania wielu informacji
6. Zdolność obsługi różnych urządzeń i Internetu
7. Zdolność przyjmowania wiedzy z różnych dyscyplin
8. Zdolność realizowania celów w zmieniających się warunkach
9. Zdolność oddzielania informacji od „szumów”
10. Zdolność pracy zdalnej, jako członek wirtualnego zespołu

5. Lokalni pracodawcy wskazali kadrze CIS Biała Podlaska **wśród „kompetencji przyszłości” w sposób zdecydowany 3 typy zdolności przyszłego pracownika**, a mianowicie: (a) rozumienie obowiązków służbowych i wypełnianie misji zawodowej - 100%, (b) działanie w różnych środowiskach, współpracy z osobami z różnych kultur, zróżnicowanych pod względem wieku - 62,5%, (c) realizowanie celów w zależności od zmieniających się okoliczności - 62,5%. Potwierdzili oni wcześniejszy swój pogląd, iż w usługach społecznych profesjonalne przygotowanie zawodowe musi być wsparte także umiejętnością dopasowywania się do okoliczności wykonywania zadań służbowych a także umiejętnością szeroko rozumianej współpracy międzyludzkiej.

Poza oczekiwaniami wobec kandydatów do pracy lokalni pracodawcy wskazali kadrze CIS Biała Podlaska także najczęściej występujące deficyty kompetencyjne, co jest ważne w przygotowywaniu osób odbywających zajęcia reintegracyjne.



Deficyty kompetencyjne kandydatów do pracy wg lokalnych pracodawców w wybranych usługach społecznych

6. Lokalni pracodawcy wskazali, że najczęstszymi deficytami kandydatów do pracy w usługach społecznych są:

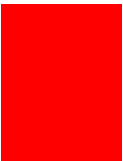
- bardzo niska umiejętność motywacji do działania – pracy,
- nieumiejętność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi,
- nieumiejętność radzenia sobie z emocjami, szczególnie tymi negatywnymi, np. nerwowość, pobudliwość,
- zbyt wysoki stopień roszczeniowości a zbyt niski

stopień kreatywności oraz wyznaczania sobie własnych celów życiowych,

- niski stopień umiejętności i technologii informatyki,
- nieumiejętność radzenia sobie z „porażką”, co wymaga dodatkowego uczestniczenia w zajęciach z psychologiem podczas realizacji indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego.

V. Przykłady poszukiwanych kandydatów do pracy w wybranych usługach społecznych – sylwetka Absolwenta

Na podstawie uzyskanych informacji od lokalnych pracodawców przygotowano w ramach projektu opis charakterystyk poszukiwanych kandydatów do pracy w niektórych rodzajach usług społecznych. Dla przykładu wybrane zostały te charakterystyki, które odnoszą się do najbardziej popularnych usług społecznych. Oto one:



Sylwetka Absolwenta CIS w usługach opiekuńczych

Absolwent po zakończeniu uczestnictwa w CIS powinien dysponować minimum wykształceniem średnim, co gwarantuje

samodzielne wykonywanie umiarkowanie złożonych zadań. Taka osoba jest zdolna do opracowania planu czynności zawodowych a także przetwarzania informacji w zakresie technik, technologii i organizacji etapów usługi opiekuńczej. Absolwent powinien posiadać znajomość funkcjonowania społeczeństwa, w tym gospodarki oraz obowiązujących zasad etyki w kontaktach międzyludzkich. Do szczególnych cech Absolwenta CIS w zakresie usług opiekuńczych należy uznać:

- a) wiedzę z zakresu rozpoznawania możliwości oraz ograniczeń w funkcjonowaniu osoby korzystającej w tych usług, w tym szczególnie wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
- b) umiejętność rozpoznawania i interpretowania sytuacji społecznej, warunków życia, relacji z rodziną, grupą i środowiskiem lokalnym osoby korzystającej z tej usługi

celem wykorzystania zasobów indywidualnych, środowiska rodzinnego, instytucjonalnego i lokalnego,

- c) umiejętność dobierania metod, technik, narzędzi i form realizacji działań opiekuńczo-wspierających do sytuacji życiowej, stanu zdrowia, rozpoznanych problemów i potrzeb danej osoby,
- d) umiejętność udzielania wsparcia emocjonalnego i aktywizowania danej osoby do zwiększania samodzielności życiowej,
- e) umiejętność nawiązywania, podtrzymywania i rozwijania współpracy z podmiotami działającymi na rzecz osób korzystających z usług opiekuńczych.

Absolwent CIS potrafi przygotować się i dostosować do okoliczności wykonywania zadań oraz zna etapy wykonywanych czynności. Potrafi dobrać i wykorzystywać niezbędny sprzęt techniczny oraz zachowywać obowiązujące zasady BHP. Jest zdolny do dokonywania korekt

Sylwetka Absolwenta CIS w usługach:

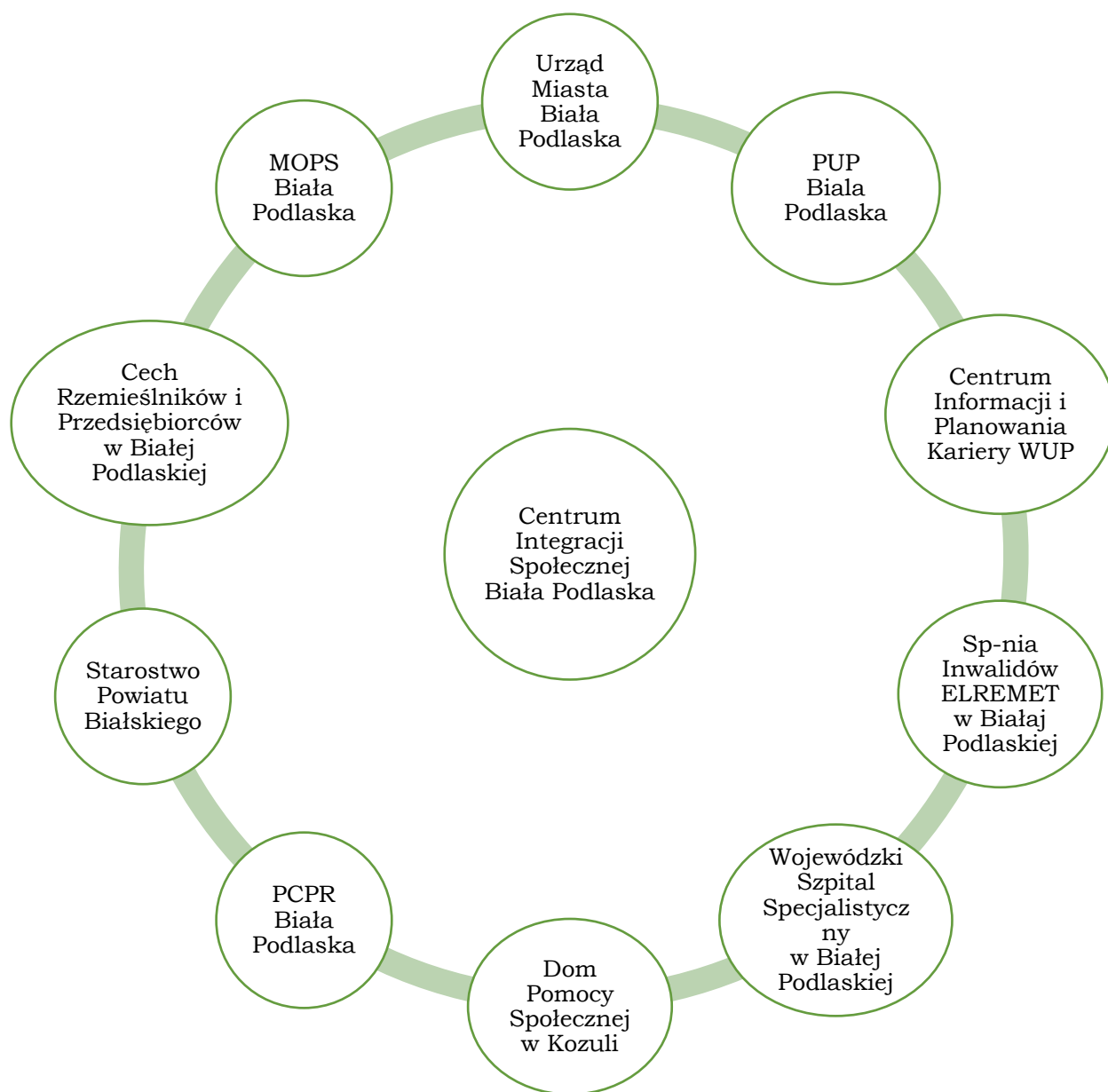
- pomocy i opieki domowej
- dowozu i przygotowywania posiłków
- krótko terminowych urlopów, tzw. usługa wytchnieniowa

i kontroli w dochodzeniu do wyznaczonych celów a także do wprowadzania niezbędnych zmian dla osiągnięcia dobrego poziomu jakości świadczonej usługi. Ponadto, dysponuje wiedzą o możliwościach poszukiwania dodatkowych informacji na temat

sposobów i metod wykonywanych zadań w ramach powierzonej usługi oraz jest gotowy do nawiązywania i utrzymywania kontaktów ze środowiskiem zawodowym a także uczenia się wg otrzymanych wskazówek, identyfikowania najważniejszych czynników determinujących dalszy przebieg kariery zawodowej.



KLUCZOWI PARTNERZY CIS BIAŁA PODLASKA



Centrum Integracji Społecznej jest członkiem Konwentu Klubów i Centrów Integracji Społecznej Lubelszczyzny