



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



**MODEL WSPÓŁPRACY JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO  
Z INSTYTUCJAMI INTEGRACJI SPOŁECZNEJ  
NA RZECZ AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ  
OSÓB WYKLUCZONYCH SPOŁECZNIE I ZAGROŻONYCH UBÓSTWEM  
W OPARCIU O MODEL WŁOSKI**



**Zasmakuj  
w Łomży**

Raport sporządzony w związku z realizacją grantu pn. „Model partnerstwa – współdziałanie instytucji integracji społecznej z jednostkami samorządu terytorialnego” w ramach projektu „Międzynarodowa współpraca się oplaca” w ramach działania 4.3. Współpraca ponadnarodowa, Oś IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020

Łomża, wrzesień 2021



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Niniejszy dokument został opracowany na potrzeby realizacji umowy nr MWSO-5-2021-193 powierzenia grantu pn. „Model partnerstwa – współdziałanie instytucji integracji społecznej z jednostkami samorządu terytorialnego”, w projekcie „Międzynarodowa współpraca się opłaca” zawartą w dniu 22.07.2021 r. pomiędzy Grupą PROFESJA sp. z o.o. z Poznania a Miastem Łomża.

Projekt dofinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020

Autor raportu:

Mariusz Wojtowicz – DOMUS ITALIA

Współpraca merytoryczna:

Katarzyna Modzelewska – główny specjalista Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w Łomży

Klaudia Chaberek – podinspektor Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w Łomży

Magdalena Mrozek – Kierownik Centrum Integracji Społecznej w Łomży

Akceptacja: Paweł Piwowarski – Naczelnik Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w Łomży

## SPIS TREŚCI

<b>Wprowadzenie .....</b>	<b>3</b>
<b>Wstęp .....</b>	<b>5</b>
<b>ROZDZIAŁ I. Włoski model ekonomii społecznej na tle aktywnej polityki na rynku pracy .....</b>	<b>8</b>
1.1. Zintegrowane i zindywidualizowane środki na rzecz zatrudnienia osób wykluczonych społecznie, zagrożonych ubóstwem, w tym niepełnosprawnych .....	12
1.2. Działania na rzecz aktywnej integracji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznościach pedagogicznych/terapeutycznych lub placówkach resocjalizacyjnych, lub które padły ofiarą przemocy .....	14
1.3. Środki na rzecz włączania młodzieży i dorosłych w proces wykonywania kar .....	15
<b>ROZDZIAŁ II. Przedsiębiorstwa społeczne w Reggio Emilia .....</b>	<b>17</b>
<b>ROZDZIAŁ III. Spółdzielczość socjalna w Emilia - Romagna a trzeci sektor .....</b>	<b>28</b>
<b>ROZDZIAŁ IV. Usługi reintegracji zawodowej i społecznej – kontekst Polski .....</b>	<b>32</b>
<b>ROZDZIAŁ V. Interesariusze kluczowi dla reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej .....</b>	<b>37</b>
5.1. Ośrodek Pomocy Społecznej (OPS) .....	37
5.2. Powiatowy Urząd Pracy .....	40
5.3. Centrum integracji społecznej (CIS) .....	42
5.4. Klub integracji społecznej (KIS) .....	43
5.5. Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) .....	44
5.6. Organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej i prowadzące swoje działania na obszarze rewitalizacji .....	45
<b>ROZDZIAŁ VI. Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej na przykładzie instytucji pomocy społecznej/ aktywizacji rynku pracy, tj. partnerów/ realizatorów projektu standardowego .....</b>	<b>46</b>
<b>ROZDZIAŁ VII. Grupy wymagające wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno – zawodowej – konkluzje, wnioski w odniesieniu do działalności Partnera oraz CIS Łomża .....</b>	<b>49</b>
<b>ROZDZIAŁ VIII. Ścieżki wsparcia .....</b>	<b>55</b>
<b>WNIOSKI .....</b>	<b>63</b>

## WPROWADZENIE

Realizacja projektu grantowego „MODEL PARTNERSTWA - WSPÓŁDZIAŁANIE INSTYTUCJI INTEGRACJI SPOŁECZNEJ Z JEDNOSTKAMI SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO” współfinansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 jest rozszerzeniem projektu standardowego pn. „Regionalne Innowacje Społeczne – Centra Integracji Społecznej województwa podlaskiego” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020.

Rozszerzenie projektu standardowego pozwoliło na zebranie informacji oraz doświadczeń Partnera włoskiego - Consorzio Solidarieta' OSCAR ROMERO, który od wielu lat współpracuje z lokalnymi samorządami w zakresie współpracy instytucji integracji społecznych i zaangażowania w samorządach ich podopiecznych. Partner posiada wypracowane modele współpracy w zależności od typu instytucji, osób otrzymującej wsparcie. Pracownicy Centrum Integracji Społecznej w Łomży (w ramach projektu standardowego) w realizowanych działaniach współpracują z różnymi instytucjami przy czym trudno jest wyegzekwować współpracę z lokalnymi samorządami, z uwagi na różnego rodzaju uwarunkowania prawne i organizacyjne. Miasto Łomża nie spotkało się na terenie realizacji projektu standardowego z gotowymi modelami współpracy CIS-ów, KIS-ów z administracją publiczną odpowiadającym zindywidualizowanym potrzebom podopiecznych ww. instytucji. Sposobem na rozwiązanie problemu było zatem wypracowanie modelu współpracy i skorelowanych działań na rzecz wspierania grupy docelowej projektu standardowego.

Model współpracy i skorelowanych działań JST i instytucji integracji społecznych składa się z rozwiązań i dobrych praktyk stosowanych przez partnera zagranicznego, które będą zaadaptowane na potrzeby Centrum Integracji Społecznej w Łomży. Model uwzględni realia oraz prawo polskie w odniesieniu do schematów wypracowanych i stosowanych we Włoszech w rejonie Lombardii. Model będzie wykorzystywany w zakresie współpracy CIS-ów z JST na rzecz grupy docelowej projektu standardowego. Zaangażowanie CIS-ów/ KIS-ów z JST umożliwia budowanie ścieżki wsparcia dostosowanej do indywidualnych potrzeb z zastosowaniem wachlarza wsparcia niedostępnego w jednej instytucji. Sukces odbiorców będzie pocztą pantoflową wielokrotną możliwością i oddziaływanie przedsięwzięcia.

Z uwagi iż Partner włoski posiada wypracowane modele współpracy instytucji integracji społecznej (konsorcja spółdzielni socjalnych, spółdzielnie socjalne, centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej) z sektorem publicznym naszym zamierzeniem było wypracowanie naszego modelu współpracy pomiędzy samorządami lokalnymi a powstałymi Centrami Integracji Społecznej w odniesieniu do aktywizacji społecznej i zawodowej osób wykluczonych społecznie i biernych zawodowo.

Dzięki zrealizowanej wizycie studyjnej a także współpracy merytorycznej z Partnerem mieliśmy możliwość zapoznania się z narzędziami, modelami na rzecz wsparcia instytucji integracji społecznej jakie są stosowane u Partnera włoskiego w kontekście aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych projektu standardowego w odniesieniu do wsparcia ze strony samorządów.

**Cel główny projektu grantowego:** transfer, zaadaptowanie i wdrożenie modelu współpracy instytucji integracji społecznej z jednostkami samorządu terytorialnego, relacji między tymi rodzajami instytucji oraz ich wpływu na podejmowanie, przebieg i rezultaty współpracy.

**Cele szczegółowe:**

1. Zwiększenie zaangażowania 1 jednostki samorządu terytorialnego – Miasta Łomża- w proces zaangażowania podopiecznych Centrum Integracji Społecznej w Łomży
2. Wzrost jakości nieformalnych i formalnych form współpracy Centrum Integracji Społecznej w Łomży z 1 samorządem terytorialnym

W niniejszym dokumencie odniesiono się także do przypadków i doświadczeń Włoch, które mają różnorodne tradycje w zakresie realizacji polityki reintegracji społeczno-zawodowej w ramach ekonomii społecznej. Kraj ten uważany jest za źródło dobrej praktyki w ogólnokrajowej integracji usług aktywizacyjnych (o nieudanych reformach w tym względzie zob. EC 2015). Silna decentralizacja usług rynku pracy i brak ogólnokrajowej pomocy społecznej (przynajmniej do reformy z 2018 r.) sprawiają, że być może były to warunki dobre dla rozwoju spółdzielczości socjalnej reintegrującej z rynkiem pracy. Nie wynika z tego jednak automatycznie, że prowadziło to do rozwoju sieci usług reintegracyjnych na dużą skalę na poziomie regionalnym czy lokalnym.

Model współpracy i skorelowanych działań JST i instytucji integracji społecznych wypracowany w ramach projektu grantowego składa się z konsultacji rozwiązań i dobrych praktyk stosowanych przez partnerów zagranicznych, które mogą zostać zaadaptowane na potrzeby CIS Łomża. Model uwzględnił będzie realia oraz prawo polskie w odniesieniu do schematów wypracowanych i stosowanych we Włoszech w rejonie Lombardii. Model będzie wykorzystywany w zakresie współpracy CIS-ów z JST na rzecz grupy docelowej projektu standardowego. Zaangażowanie CIS-ów/ KIS-ów z JST umożliwia budowanie ścieżki wsparcia dostosowanej do indywidualnych potrzeb z zastosowaniem wachlarza wsparcia niedostępnego w jednej instytucji. Sukces odbiorców będzie pocztą pantoflową zwielokrotniał możliwości i oddziaływanie przedsięwzięcia.

## WSTĘP

Zgodnie z art. 166 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej jednostki samorządu terytorialnego w celu zaspokajania potrzeb wspólnot samorządowych wykonują zadania publiczne. Zadania publiczne realizowane są zazwyczaj w formie świadczenia usług publicznych. Przedstawiony model współpracy pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego a instytucjami pomocy społecznej na przykładzie Miasta Łomża i Centrum Integracji Społecznej w Łomży w oparciu o model włoski mają na celu wzmocnienie wspólnot samorządowych jako wspólnoty mieszkańców poprzez doprowadzenie do jak najbardziej korzystnego i rzetelnego dostarczania ww. usług przy wykorzystaniu własnych zasobów kapitału społecznego. Umożliwi to lepsze i racjonalne zarządzanie środkami będącymi w dyspozycji jednostek samorządu terytorialnego. Przedstawione standardy współpracy wskazują ścieżki działań, wkomponowane w rozwiązania prawne i finansowe związane z realizacją Strategii Europa 2020, które. Umożliwią one rozwój usług publicznych, opartych na rzeczywistych potrzebach społecznych, wielu niekomercyjnych wykonawcach i możliwościach finansowych samorządów, a także może być wykorzystany i zaadaptowany przez inne instytucje.

Usługi społeczne użyteczności publicznej, w szczególności usługi socjalne, ściśle powiązane z aktywizacją społeczną i zawodową osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym są istotną częścią Europejskiego Modelu Społecznego<sup>1</sup>. Unia Europejska przyznaje im więc wysoki priorytet, co przekłada się zarówno na środki finansowe przeznaczane na ich realizację, jak i na preferencyjne rozwiązania prawne. W polskim prawie wkrótce znajdują się regulacje w zakresie zamówień publicznych i pomocy publicznej, wynikające z nowych dyrektyw unijnych<sup>2</sup>. Należy także zauważyć, że jednym z priorytetów inwestycyjnych Europejskiego Funduszu Społecznego jest ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym. Dzięki tym i podobnym rozwiązaniom administracja publiczna na szczeblu lokalnym ma coraz większe możliwości zwiększania dostępu do usług społecznych użyteczności publicznej.

---

<sup>1</sup> Europejski Model Społeczny opiera się na dobrych wynikach gospodarczych, wysokim poziomie ochrony socjalnej, oraz edukacji i dialogu społecznym. U jego podstaw leżą wartości wspólne dla wszystkich Państw Członkowskich – demokracja, wolność i sprawiedliwość społeczna. Odwołanie się do tych wartości oraz do społecznej gospodarki rynkowej zostało po raz pierwszy dla całej Europy zapisane w Karcie Praw Podstawowych UE. Pomimo różnego rozłożenia akcentów wszystkie państwa członkowskie posiadają cechy państwa socjalnego, które w sumie tworzą europejski model społeczny. Są to:

- systemy zabezpieczeń społecznych na wypadek ciężkich zdarzeń losowych, oparte trwale na zasadzie solidarności;
- warunki pracy chroniące pracownika i sprzyjające zatrudnieniu, uregulowane ustawowo bądź poprzez zbiorowe układy pracy;
- prawo pracowników i ich przedstawicieli do uczestnictwa i współdecydowania w kwestiach ich dotyczących; systemy stosunków pracy oraz niezależny dialog między grupami społecznymi; usługi użyteczności publicznej. (Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotycząca komunikatu Komisji w sprawie Agendy Społecznej COM(2005) 33 końcowy)

<sup>2</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE, oraz Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE, a także w pewnym zakresie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji.

Rozwój usług społecznych z uwagi na uwarunkowania prawne i finansowe wymaga również odpowiedzi na pytanie, kto powinien być ich realizatorem. Nowe wyzwania i rosnąca liczba usług wskazują na brak możliwości realizowania wszystkich działań przez jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego. Część usług przekazuje się do realizacji podmiotom zewnętrznym, również z uwagi na chęć optymalizacji kosztów. Liczba zlecanych lub kupowanych usług (a zarazem środków na ich realizację) wzrasta z roku na rok.

Przewidziano także wprowadzenie wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej w ramach programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz preferencji dla tych podmiotów w przypadku realizacji przez nie usług społecznych użyteczności publicznej. Działania wspierające mogą być zapewnione w szczególności poprzez:

- rekomendowanie Komitetowi Monitorującemu Regionalne Programy Operacyjne (RPO) określonych kryteriów wyboru projektów ograniczających wsparcie w ramach danego konkursu wyłączenie do podmiotów ekonomii społecznej lub premiujących realizację projektów przez te podmioty;
- preferencje dla projektów partnerskich realizowanych przez administrację publiczną wspólnie z podmiotami ekonomii społecznej;
- zobowiązanie beneficjentów w decyzji lub umowie o dofinansowanie projektu do zlecenia zadań na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, dokonywania zamówień z wykorzystaniem klauzul społecznych zgodnie z ustawą z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, dokonywania zamówień u podmiotów ekonomii społecznej w przypadku zakupów nieobjętych ustawą Prawo zamówień publicznych.

W ramach przyjętych w dniu 12 sierpnia 2014 r. programów rozwoju – Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej oraz Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu. Nowy wymiar aktywnej integracji – Rada Ministrów uznała, że usługami interesu ogólnego w wymiarze lokalnym i regionalnym są usługi użyteczności publicznej realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego. Usługi te są zdefiniowane w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, w ustawie z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym oraz ustawie z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej.

Zgodnie z powyżej wymienionymi aktami zadania o charakterze użyteczności publicznej to zadania, których celem jest bieżące i nieprzerwane zaspokajanie zbiorowych potrzeb ludności w drodze świadczenia usług powszechnie dostępnych. Organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego decydują o:

- wyborze sposobu prowadzenia i form usług użyteczności publicznej;
- wysokości cen i opłat albo o sposobie ustalania cen i opłat za usługi o charakterze użyteczności publicznej oraz za korzystanie z obiektów i urządzeń użyteczności publicznej jednostek samorządu terytorialnego.

Do usług społecznych użyteczności publicznej w gminach i powiatach należy zaliczyć co najmniej usługi w zakresie:

- promocji i ochrony zdrowia,
- pomocy społecznej,
- wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej,

- gminnego budownictwa mieszkaniowego,
- edukacji publicznej,
- kultury, kultury fizycznej i turystyki,
- polityki prorodzinnej, w tym zapewnienia kobietom w ciąży opieki socjalnej, medycznej i prawnej,
- wspierania osób niepełnosprawnych (powiat),
- przeciwdziałania bezrobociu (powiat)<sup>3</sup>.

Wdrożenie standardu współpracy w zakresie realizacji usług użyteczności publicznej wymaga zaplanowania całego procesu, który pozwoli nam działać jak najbardziej efektywnie, umożliwiając pełne wykorzystanie posiadanych zasobów bez sztucznych podziałów administracyjnych.

---

<sup>3</sup> Zakres usług o charakterze społecznym został wypracowany na podstawie Komunikatu Komisji pt. Wdrażanie wspólnotowego programu lizbońskiego: usługi socjalne użyteczności publicznej w Unii Europejskiej, COM (2006) 177 wersja ostateczna z 26 kwietnia 2006 r. Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Ramy jakości dotyczące usług świadczonych w interesie ogólnym 20 grudnia 2011



## ROZDZIAŁ I

### Włoski model ekonomii społecznej na tle aktywnej polityki na rynku pracy

Włochy podzielone są na 20 regionów. Wyróżnić można tu 80 prowincji i 7914 gmin. Prowincje są to jednostki samorządowe, obejmujące swoimi kompetencjami wyznaczony obszar danego regionu, który należy do kilku gmin. Podział administracyjny Włoch jest trzystopniowy: region-prowincja-gmina. Zaobserwować można, że w wielu strefach życia publicznego, w tym między innymi w sferze społecznej, będącej przedmiotem naszych zainteresowań, widoczna jest rosnąca tendencja decentralizacji władzy państwowej lokalnej.

W Unii Europejskiej to właśnie włoski model ekonomii społecznej uznawany jest za pionierski i wzorcowy. Zgodnie z raportem na temat sektora non-profit we Włoszech, w roku 2016 na terenie Włoch działało 390 tysięcy przedsiębiorstw społecznych, do których zaliczyć można między innymi spółdzielnie, spółdzielnie socjalne, fundacje oraz różnego rodzaju stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą. Wymienione przedsiębiorstwa społeczne produkowały łącznie obroty o wysokości 71 milionów Euro i zatrudniały łącznie 1,6 miliona pracowników. Ilość stabilnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych wzrosła w stosunku do tych samych miejsc pracy w dwóch poprzednich latach o 17%. W tym samym raporcie znaleźć można informację, że 28% organizacji deklaruje chęć i potrzebę stworzenia nowych miejsc pracy.

Spółdzielczość socjalna to forma organizacji, która we Włoszech uznawana jest za najlepiej spełniającą kryteria przedsiębiorstwa społecznego: „wytworzenie produktów lub usług wiążące się z ryzykiem gospodarczym i ekonomiczną weryfikacją efektów tej działalności, ukierunkowanie działalności na integrację społeczną w skali danej społeczności lokalnej, podporządkowanie stosunków własnościowych interesom interesariuszy, kultura zarządzania osadzona na partnerstwie i partycypacji, demokratyczna kontrola ze strony interesariuszy, wytworzona nadwyżka i skumulowany kapitał nie są przywłaszczane indywidualnie, lecz służą wypełnieniu określonej misji społecznej”.

W Regionie Emilia Romagna tego typu organizacje z programów stażowych korzystają najwięcej. Zanim jednak skupimy się na tym konkretnym przypadku, należy zaznaczyć historyczne składowe mające wpływ na rozwój spółdzielni socjalnej oraz podkreślić ich znaczącą rolę w planowaniu lokalnej polityki społecznej. Świadczenie różnego rodzaju usług, w tym usług edukacyjnych, opiekuńczo-leczniczych oraz zdrowotnych jest ponadto istotnym narzędziem integracji grup, które zagrożone są społecznym wykluczeniem.

Sam model organizacyjny, jaki posiada włoska spółdzielnia socjalna, wykształcił się naturalnie dzięki doświadczeniom wolontariuszy, którzy zrzeszali się spontanicznie, by zaspokoić potrzeby społeczne w swojej okolicy.

Już w połowie lat siedemdziesiątych zaobserwować można było pierwsze ruchy, które inspirowane były ideą samopomocy – mowa o spółdzielniach pracy, których założeniem było zapewnienie zatrudnienia dla członków. Bardzo często sama inicjatywa stworzenia spółdzielni wychodziła od osób aktywnych w sektorze usług społecznych, w tym między innymi od psychologów, lekarzy oraz pedagogów. Rozpoczynali oni współpracę, by móc na zasadach wolontariatu świadczyć społecznie usługi ze swoich specjalizacji.

Wraz z rosnącym zapotrzebowaniem na usługi społeczne i świadczenia socjalne oraz rosnącym zainteresowaniem spółdzielniami ze strony samorządów, które postrzegane były jako solidny partner w przypadku różnego rodzaju usług społecznych, w latach 80-tych zaczęło powstawać bardzo dużo podobnych organizacji, ponadto wyodrębniły się wówczas ich dwa najważniejsze modele organizacyjne.

Pierwszy model organizacyjny, który wyodrębnił się w latach 80-tych, wiązał się z zapewnieniem zatrudnienia dla tych osób, które dotknięte zostały trudną sytuacją życiową. Drugi model organizacyjny skupiał się natomiast na usługach społecznych i edukacyjnych, którymi zainteresowanie stale rosło. Na tej podstawie w 1991 roku przyjęto ustawę 381/91, regulującą działalność organizacji społecznych. W ustawie wyodrębniono wówczas dwa rodzaje spółdzielni socjalnych – typu A i typu B. Przewidziano ponadto mieszane formy spółdzielni socjalnej – typu A i B.

Pierwszym wyodrębnionym rodzajem spółdzielni socjalnych były spółdzielnie typu A, które świadczą usługi dla osób niepełnosprawnych fizycznie, umysłowo lub psychoruchowo, a także dla osób starszych i niepełnoletnich oraz dla imigrantów, uzależnionych i bezdomnych. Usługi te świadczone były w formie domów opieki, domów pomocy społecznej, przytułków, a także w formie przedszkoli oraz pozostałych ośrodków opiekuńczych wyspecjalizowanych. Warto zaznaczyć, że usługi spółdzielni typu A dotyczyły również sektora turystyki społecznej.

Spółdzielnie drugiego typu, czyli spółdzielnie typu B, skupiały się na szeroko pojętej działalności produkcyjnej. Jej zadaniem była reintegracja grup wykluczonych na rynku pracy. Za grupy wykluczone uznano osoby niepełnosprawne fizycznie, psychicznie lub psychoruchowo, a także osoby leczące się psychiatrycznie lub byłych pacjentów placówek psychiatrycznych. Do grupy tej zaliczani są również byli więźniowie i skazani, wobec których zastosowano środki zapobiegawcze alternatywne pozbawieniu wolności oraz osoby leczące się z uzależnień alkoholowych i narkotykowych, a także niepełnoletni w wieku umożliwiającym zatrudnienie i niepełnoletni pochodzący z rodzin patologicznych. W ustawie 381/91 wyznaczono cel reintegracji społecznej i jednocześnie na mocy tej ustawy nałóżono na spółdzielnie socjalne typu B obowiązek zatrudnienia minimum 30% pracowników z grup, które zagrożone są wykluczeniem społecznym. Ustawa zakłada również, że jeżeli nie istnieją ku temu przeszkody prawne, osoby z tej grupy mają możliwość uzyskania statutu członka spółdzielni. Spółdzielnie socjalne typu B konkurują z podmiotami prawnymi i publicznymi, które funkcjonują na rynku pracy. Skupiają się głównie na branżach takich jak usługi, handel, rolnictwo i przemysł. Wiele spółdzielni typu B zajmuje się zatem między innymi utrzymaniem zieleni miejskiej, sprzątnięciem, a także zapewnia catering lub usługi pralnicze.

Dziś spółdzielczość socjalna odgrywa istotną rolę w sektorze usług społecznych. Taką formę spółdzielczości wyróżnia zwłaszcza zakorzenienie w środowisku lokalnym. Okazało się, że spółdzielnie socjalne są wyjątkowo skuteczne w rozpoznawaniu problemów istniejących w społeczności lokalnej, ponadto uzyskaną w ten sposób wiedzę przekładają skutecznie na ofertę profesjonalnych usług. Między innymi właśnie dlatego spółdzielnie socjalne cieszą się opinią solidnego partnera sektora publicznego – i to nie tylko w samej fazie projektowania, ale także w fazie wdrażania lokalnej polityki społecznej.

W ostatnich dziesięcioleciach, wraz z kryzysem związanym z systemem państwa opiekuńczego i zapewnianych przez państwo usług społecznych, znaczenie spółdzielni socjalnych wzrosło jeszcze bardziej. Na

skutek tych zmian organizacjom trzeciego sektora zlecała była realizacja usług społecznych, z którymi same władze lokalne już nie były w stanie sobie poradzić. W ustawie 381/91 wspomniano również o różnego rodzaju udogodnieniach należnych spółdzielniom socjalnym. Z udogodnień tych organizacje mogą korzystać w związku ze znaczeniem realizowanych przez nie zadań publicznych. Powiązane jest to z wyodrębnionym w ustawie celem działalności organizacji, polegającym na realizowaniu ogólnego interesu wspólnoty, który opiera się nie tylko na wszechstronnym rozwoju człowieka, ale również na wzmocnieniu integracji społecznej. W ustawie znajdują się również różne ograniczenia prawne, dotyczące spółdzielni socjalnych, w tym te nakazujące spółdzielniom socjalnym typu B zatrudnienie minimum 30% osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem, a także zakazujące zarówno spółdzielniom typu A, jak i spółdzielniom typu B dystrybucji zysku.

Wcześniej wspomniane udogodnienia ustawowe skupiają się głównie na spółdzielniach socjalnych typu B, których rola jest podwójnie użyteczna, ponieważ nie tylko wytwarzają potrzebne dobra oraz świadczą najpotrzebniejsze lokalnie usługi, ale również zamieniają pracę w skuteczne narzędzie integracji społecznej osób, które należą do grup zagrożonych wykluczeniem.

Art. 45 Konstytucji włoskiej stanowi: „Republika uznaje społeczną funkcję spółdzielczości o charakterze samopomocowym, nie mającej na celu prywatnej spekulacji. Prawo wspiera spółdzielczość i wspomaga jej rozwój stosownymi środkami i zapewnia, przy użyciu stosownych środków kontroli, jej charakter i cele. Spółdzielnie socjalne, które z mocy prawa muszą rejestrować się w stosownym rejestrze, nie mają na celu prowadzenia działalności spekulacyjnej, lecz są zobowiązane przestrzegać zakazu wypłacania zysku powyżej określonej kwoty (niewielka jego część może zostać podzielona pomiędzy członków spółdzielni w formie tak zwanej wypłaty, która wyraża ową „samopomoc”, czyli zysk finansowy dla członka spółdzielni proporcjonalny do jego aktywnego wkładu w funkcjonowanie i działalność spółdzielni)”.

Art. 5 ustawy 329/1991 o spółdzielczości socjalnej stanowi: „Samorządy, w tym instytucje finansowe i spółki kapitałowe z udziałem Skarbu Państwa, również w drodze derogacji przepisów dotyczących zamówień publicznych, mogą zawierać umowy ze spółdzielniami prowadzącymi działalność, o której mowa w art. 1 ustęp 1 litera b), lub z podobnymi podmiotami mającymi siedzibę w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej, na dostawę dóbr i usług innych niż świadczenia socjalne i zdrowotne oraz edukacyjne, których ustalona wartość netto nie przekroczy wartości wskazanych w dyrektywach unijnych w przedmiocie zamówień publicznych, o ile ww. umowy służą do stworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, o których mowa w art. 4 ustęp 1.”

Art. 52 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie zamówień publicznych odwołuje się do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych zapisem: „Z wyjątkiem zastosowania obowiązujących przepisów do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych. Oznacza to, że samorządy mogą zlecać produkcję lub świadczenie usług spółdzielni socjalne w drodze umowy, bez konieczności ogłaszania przetargu. Aby nie dopuścić do nierównego traktowania podmiotów posiadających inną formę prawną, ustawodawca przewidział analogiczne rozwiązanie również dla pozostałych typów przedsiębiorstw, o ile te do realizacji określonej produkcji lub usługi zatrudnią osoby zagrożone wykluczeniem – w proporcji 30% do całości personelu – podobnie jak to ma miejsce w przypadku spółdzielni socjalnych.”

Próg wspólnotowy oblicza się w odniesieniu do konkretnej usługi, która jest zakontraktowana. Teoretycznie więc samorząd ma możliwość zawarcia więcej niż jednej umowy ze spółdzielnią socjalną, o ile w umowach różne będą przedmioty zamówienia (konkretny produkt lub usługa).

Wśród klauzul społecznych, czyli warunków, które mogą być załączone do zwykłego ogłoszenia o przetargu, art. 69 zarządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie Zamówień Publicznych przewiduje również możliwość włączenia do umowy szczególnych warunków realizacji, które faworyzują zatrudnienie osób z grup zagrożonych wykluczeniem – także w tym przypadku, gdy wartość umowy jest wyższa niż próg wspólnotowy. Klauzule społeczne mogą obejmować również zakładanie specjalnych programów reintegracji osób defaworyzowanych.

Inne narzędzie, podkreślające role spółdzielni socjalnych w reintegracji osób z grup zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy (w tym zwłaszcza osób niepełnosprawnych) to możliwość organizacji przez samorządy (a także spółki z udziałem Skarbu Państwa, przez które pośrednio samorząd organizuje konkursy) przetargów, które z założenia zarezerwowane są wyłącznie dla tzw. zakładów pracy chronionej, gdy – zgodnie z cytowanym wcześniej art. 53 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 – większość objętych programem pracowników stanowią osoby niepełnosprawne, które w związku z charakterem swojej niepełnosprawności, czy też jej stopniem nie są w stanie wykonywać w warunkach normalnych swojej pracy zawodowej. Osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy 68/1999 (przepisy dot. prawa do pracy osób niepełnosprawnych), są osoby w wieku produkcyjnym, które dotknięte są inwalidztwem, mającym charakter fizyczny lub psychiczny, a także sensoryczny oraz osoby upośledzone intelektualnie, osoby niewidome oraz osoby głuchonieme.

Do powyższego przeglądu przepisów prawnych konieczne jest dodanie jeszcze jednego istotnego elementu, a konkretnie art. 8 przytoczonej wcześniej ustawy 381/1991 o spółdzielczości socjalnej: „Przepisy, o których mowa w niniejszej ustawie, stosuje się do konsorcjów utworzonych jako spółdzielnie, których członkami w minimum 70% są spółdzielnie socjalne”.

Rolą konsorcjów jest reprezentacja, planowanie oraz rozwój, a także świadczenie usług na rzecz spółdzielni członkowskich. Do ich najważniejszych zadań należy występowanie w roli „general contactor”. Konsorcja lokalne reprezentować będą zatem interesy mniejszych spółdzielni socjalnych przez swój bezpośredni udział w przetargach, a także poprzez aktywny udział w negocjacjach prowadzonych z samorządami, w związku z bezpośrednio zlecanymi umowami. Rolą wymienionych konsorcjów jest również zapewnienie członkom usług dodatkowych, w tym między innymi zarządzania zasobami ludzkimi, doradztwa podatkowego i rachunkowości, szkoleń, zarządzania prawno-administracyjnego, a także marketingu itp. Na tym nie kończy się działalność lokalnych konsorcjów, ponieważ niektóre z nich stają się promotorami nowatorskich rozwiązań, a także zajmują się planowaniem nowych usług oraz ich testowaniem i przekazywaniem w dalszych etapach jednej lub kilku spółdzielniom socjalnym. Takie konsorcja bardzo często współpracują ponadto z samorządami – np. w związku z planowaniem lokalnej polityki społecznej. Działa to tak, że dany Region prowadzi konsultacje z konsorcjami oraz federacjami w trakcie sporządzania planów dotyczących obszarów, takich jak pomoc społeczna, ochrona zdrowia, przygotowanie systemu świadczeń socjalnych, systemu świadczeń opiekuńczo-zdrowotnych oraz świadczeń sanitarnych. Taki plan dotyczy dwuletniej polityki społecznej – po upływie dwóch lat opracowywany jest kolejny. Na

koniec warto dodać, że niektóre konsorcja czasem przyjmują również rolę gwaranta w relacjach z bankami, dzięki czemu mniejsze spółdzielnie społeczne mają większe szanse na otrzymanie kredytu.

Włoski model konsorcjów jest dobrze rozwinięty i skuteczny oraz wyróżnia go funkcjonowanie na wielu poziomach. Na najszerszym poziomie, czyli poziomie ogólnokrajowym, wyróżnić można trzy duże centralne ośrodki spółdzielcze (federacje Legacoop, Federsolidarietà i AGCI). Kolejny poziom to konsorcja krajowe, a poziom ostatni to konsorcja lokalne, funkcjonujące zwykle w obrębie konkretnej prowincji.

### **1.1. Zintegrowane i zindywidualizowane środki na rzecz zatrudnienia osób wykluczonych społecznie, zagrożonych ubóstwem, w tym niepełnosprawnych**

Region Reggio Emilia wspiera pełne zatrudnienie osób wykluczonych społecznie, zagrożonych ubóstwem, w tym osób niepełnosprawnych poprzez szereg działań interwencyjnych:

- Poradnictwo, szkolenia i interwencje w zakresie zatrudnienia osób dorosłych, zarówno poszukujących pracy, jak i zatrudnionych,
- ukierunkowane usługi w zakresie zatrudnienia osób wykluczonych społecznie, zagrożonych ubóstwem, w tym osób niepełnosprawnych.

Działania te są wspierane przez EFS, a także w stosunku do osób niepełnosprawnych przez Regionalny Fundusz Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 19 Ustawy Regionalnej 17/2005 (zmienionej Ustawami Regionalnymi 13/2015 i 22/2015) środki Regionalnego Funduszu Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych są programowane corocznie przez Radę Regionalną. W programie określono "cele i priorytety dotyczące w szczególności zapewnienia środków aktywnej polityki zatrudnienia, wkładów i zachęt dla przedsiębiorstw w celu promowania integracji, reintegracji i trwałości w miejscu pracy, jak również dostosowania w celu przełamania barier w dostępie, wkładów na rzecz wspierania samozatrudnienia i samozatrudnienia osób niepełnosprawnych, dodatków stażowych, wsparcia dla stowarzyszeń rodzin osób niepełnosprawnych oraz środków promujących mobilność osób pracujących w domu" (ust. 4a).

W odniesieniu do osób dorosłych Region corocznie finansuje działania mające na celu poprawę i kwalifikację usług publicznych w zakresie ukierunkowanego zatrudnienia i orientacji zawodowej, szkoleń i interwencji w zakresie zatrudnienia, skierowanych do niepełnosprawnych osób dorosłych zgodnie z ustawą 68/99, zarówno poszukujących pracy, jak i zatrudnionych, które obejmują:

- usługi i środki w zakresie poradnictwa, szkolenia i aktywnej polityki zatrudnienia świadczone przez akredytowane organy,
- indywidualne i spersonalizowane ścieżki orientacji,
- ścieżki uczenia się przez całe życie w celu poprawy szans na zatrudnienie (np. znajomość obsługi komputera i języków obcych, umiejętności podstawowe i przekrojowe),
- szkolenia w celu uzyskania świadectwa kompetencji lub kwalifikacji zawodowych,
- kursy szkoleniowe dla niewidomych operatorów telefonicznych,

- działania wspierające ludzi w kontekstach szkoleniowych,
- wsparcie w poszukiwaniu pracy,
- staże,
- wsparcie dla samozatrudnienia,
- działania mające na celu wspieranie ludzi w kontekście pracy,
- zwrot kosztów specjalnego transportu w celu umożliwienia pełnego wykorzystania środków;

Jeśli chodzi o młodzież, region finansuje szereg działań mających na celu wspieranie osób niepełnosprawnych, posiadających certyfikat wydany na mocy ustawy 104/92, które znajdują się w fazie przejściowej między szkołą a światem pracy. Środki te są skierowane zarówno do studentów ostatnich lat kształcenia i szkolenia, jak i do młodych ludzi, którzy niedawno ukończyli studia.

Interwencje - zindywidualizowane ścieżki zaprojektowane jako podstawa przyszłych ścieżek wprowadzania na rynek pracy wdrażanych przez ukierunkowane służby zatrudnienia - obejmują:

- działania w zakresie poradnictwa zawodowego,
- ścieżki uczenia się przez całe życie mające na celu zwiększenie autonomii i umiejętności,
- staże,
- wsparcie w kontekstach szkolenia i pracy,
- zwrot kosztów specjalnego transportu niezbędnego do uzyskania dostępu do środków.

Określenie adresatów i zindywidualizowanej ścieżki dla każdego z nich, wraz z odpowiednimi środkami, które należy zapewnić, należy do obowiązków instytucji edukacyjnych oraz służb socjalnych i zdrowotnych odpowiedzialnych za młodych ludzi.

W Pakcie "Młodzież + Praca", podpisanym 12 listopada 2018 r., Region podkreślił swoją chęć wzmocnienia i nadania ciągłości - poprzez połączenie różnych zaangażowanych szczebli administracji - różnym środkom, które mają być udostępnione młodym osobom niepełnosprawnym i ich rodzinom. *W celu zagwarantowania szeroko zakrojonych, indywidualnych ścieżek przejścia, mogących towarzyszyć danej osobie od ostatnich lat szkoły/szkolenia do wejścia w wymiar zawodowy, odpowiadających na złożone potrzeby i wprowadzających wszystkie niezbędne strategie, projekty te są tworzone we współpracy między szkołami, służbami socjalno-zdrowotnymi zajmującymi się młodymi ludźmi i ich rodzinami, przedsiębiorstwami, stowarzyszeniami osób niepełnosprawnych, akredytowanymi instytucjami szkolenia zawodowego, przy pełnym wykorzystaniu wkładu współpracy społecznej.*

## **1.2. Działania na rzecz aktywnej integracji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznościami pedagogicznych/terapeutycznych lub placówkach resocjalizacyjnych, lub które padły ofiarą przemocy**

Obok działań na rzecz integracji osób słabych i wrażliwych, przewidzianych w ustawie 14/2015, Region programuje i finansuje ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego system możliwości aktywnej integracji osób znajdujących się w trudnej sytuacji, które przebywają w społecznościami pedagogicznych/terapeutycznych lub placówkach resocjalizacyjnych, lub które padły ofiarą przemocy. Ścieżki są indywidualne i dostosowane do charakterystyki odbiorców, kontekstu, w którym się znajdują, jak również ekonomiczno-produkcyjnego powołania terytoriów, dla większej skuteczności projektów reintegracji społecznej poprzez pracę.

Społeczność terapeutyczna lub placówka rehabilitacyjna, w której dana osoba została umieszczona, lub - w przypadku ofiar handlu ludźmi lub przemocy - służby, którym podlegają, są odpowiedzialne za określenie odbiorców i zindywidualizowanej ścieżki postępowania. Działania są opracowywane i wdrażane przez akredytowane instytucje szkoleniowe oraz przez podmioty prywatne akredytowane w zakresie usług związanych z zatrudnieniem w dziedzinie "Wspieranie pośrednictwa pracy i włączenia społecznego osób znajdujących się w trudnej sytuacji i podatnych na zagrożenia". Projekty opierają się na partnerstwie pomiędzy podmiotami publicznymi i prywatnymi: instytucjami, przedsiębiorstwami, stowarzyszeniami wolontariuszy i organami trzeciego sektora.

Oferowane działania są zawsze działaniami zintegrowanymi, które mogą obejmować:

- działania orientacyjne,
- ścieżki uczenia się przez całe życie w celu zdobycia podstawowych i/lub technicznych/zawodowych umiejętności,
- staże,
- działania wspierające ludzi w kontekstach szkoleniowych,
- działania mające na celu wspieranie ludzi w kontekście pracy.

## **1.3. Środki na rzecz włączania młodzieży i dorosłych w proces wykonywania kar**

W celu zagwarantowania wszystkim obywatelom prawa do nauki, szkolenia i samorealizacji poprzez pracę, od 2015 roku Region, w ścisłej współpracy z organami sądowymi i administracją więzienną, programuje środki mające na celu społeczno-zawodowe włączenie osób poddanych egzekucji karnej oraz nieletnich i młodzieży poddanych postępowaniu karnemu.

W 2015 r. region zatwierdził dwa plany eksperymentalne i pierwszy zestaw środków. Po dyskusji z Komisją Regionalną ds. Przeszłości dla Dorosłych i Centrum Sprawiedliwości dla Nieletnich, w następnym roku Region zainicjował wieloletni plan działań w tym zakresie. Plany realizacji na lata 2016/2018 i 2019/2020 opierają się na współpracy między regionem, organami sądowymi i organami administracji odpowiedzialnymi za egzekwowanie prawa karnego, zatrudnieniem i służbami socjalnymi, akredytowanymi organami szkolenia zawodowego, przedsiębiorstwami i stowarzyszeniami wolontariuszy.

Celem obu planów jest przeciwdziałanie dyskryminacji społecznej i wykluczeniu zawodowemu osób, które doświadczyły uwięzienia, poprzez szkolenia. W szczególności interwencje mają na celu zapobieganie powrotowi do przestępstwa i wzmocnienie osób w delikatnej fazie po wyjściu na wolność, towarzysząc im w kierunku prawdziwej integracji ze społeczeństwem opartej na pracy.

W interwencjach uwzględnia się charakterystykę grup docelowych, różne rodzaje kar w każdej sytuacji, wewnętrzną i zewnętrzną dostępność miejsc szkoleniowych (w tym kontekstów) oraz potrzeby grupy docelowej.

Realizacja interwencji na temat integracji społecznej została uregulowana poprzez normy, akty planowania i wytyczne, zróżnicowane w zależności od specyfiki celów referencyjnych, zdefiniowanych w ramach jednolitej perspektywy, która, biorąc pod uwagę różne warunki i osobliwości potrzeb odbiorców, pozwoliłaby na ustrukturyzowanie podaży usług wysokiej jakości, opartej na połączeniu zaangażowanych poziomów rządowych, na komplementarności instrumentów finansowych oraz na połączeniu usług, podmiotów sektora prywatnego i przedsiębiorczości. Wytyczne te stanowią ramy odniesienia, na podstawie których określono mechanizmy wyboru operacji, które mają być finansowane w ramach każdej linii działania analizowanej w niniejszym sprawozdaniu.

Poniżej przedstawiono dokumenty planistyczne i mechanizmy wyboru, z których wywodzą się analizowane interwencje.

Jak wspomniano powyżej, ustawa regionalna 14/2015 nakłada na Radę Regionalną obowiązek zatwierdzenia wytycznych zintegrowanego planowania publicznych usług w zakresie zatrudnienia, usług społecznych i zdrowotnych, za pomocą których co trzy lata określa się cele, priorytety działania, zasoby, rodzaje działań i zasady przepadku udzielonych świadczeń. Pierwsze wytyczne zostały przyjęte w 2016 r. za pomocą DGR nr 122913. Ze względu na eksperymentalny charakter pierwszej fazy wdrażania, planowanie dotyczyło tylko jednego roku. W tej samej uchwale zatwierdzono format zintegrowanego planu terytorialnego (do zatwierdzenia na poziomie okręgu) oraz kryteria podziału środków pomiędzy obszary okręgu (70% w oparciu o liczbę mieszkańców w wieku aktywności zawodowej 15-64 lata, 30% w oparciu o liczbę osób zarejestrowanych w Docelowych Służbach Zatrudnienia); określono również funkcje, umiejętności i wymagania szkoleniowe członków zespołów wielozawodowych. W wyniku tego procesu Uchwałą Rady Regionu nr 1803/201614 zatwierdzono 38 Zintegrowanych Planów Terytorialnych. W celu udostępnienia oferty realizacji trzydziestu ośmiu zintegrowanych planów, pierwsze wezwanie do przedstawienia operacji na rzecz pośrednictwa pracy, włączenia społecznego i autonomii, poprzez pracę, osób w niestabilnych i kruchych warunkach zostało zatwierdzone DGR 2324/201615. Zaproszenie umożliwia realizację, zgodnie z definicjami i przepisami wynikającymi z wyżej wymienionych ram regulacyjnych i planistycznych, poradnictwa, doradztwa zawodowego, wsparcia w kontekście pracy i szkoleń, staży, szkoleń i poświadczania umiejętności.



Po pierwszym eksperymencie zintegrowane linie programowe o trzyletniej kadencji (2018-2020) zostały zatwierdzone przez DGR nr 73 z 22/01/201816. W porównaniu z uchwałą z 2016 r., uchwała interweniowała w kontekście naznaczonym pewnymi znaczącymi elementami zmian, takimi jak określenie - za pomocą DGR nr 1959/2016 - szczególnych wymagań dotyczących akredytacji podmiotów powołanych do realizacji usług wsparcia na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego osób niestabilnych i podatnych na zagrożenia oraz zatwierdzenie za pomocą DCR 120/2017 Regionalnego Planu Społecznego i Zdrowotnego na lata 2017-2019. DGR 73/2018 wprowadził również pewne zmiany w kryteriach przydziału środków oraz w formacie Zintegrowanych Planów Terytorialnych (w szczególności w odniesieniu do obszarów i rodzajów interwencji). Podsumowując, DGR 73/2018 miała na celu dalsze wzmocnienie zintegrowanego procesu programowania, promując dostosowanie wszystkich regionalnych i powiatowych narzędzi programowania (począwszy od planów obszarowych wdrażających Regionalny Plan Zdrowotny i Społeczny na lata 2017-2019). Po rozpoczęciu tego drugiego etapu programowania, za pomocą DPGR 117/2018 zatwierdzono nowe porozumienia programowe i odpowiadające im zintegrowane plany terytorialne; w celu umożliwienia realizacji interwencji przewidzianych w planach, za pomocą DGR 1258/2018 zatwierdzono następnie drugie zaproszenie skierowane do podmiotów odpowiedzialnych za świadczenie wymaganych usług. W 2019 r. kontynuowano wdrażanie zintegrowanego programowania dzięki zatwierdzeniu DGR 1822, za pomocą którego zatwierdzono trzecie zaproszenie do składania wniosków dotyczących operacji w zakresie pośrednictwa pracy, włączenia społecznego i autonomii osób znajdujących się w niestabilnej sytuacji i podatnych na zagrożenia.

## ROZDZIAŁ II

### Przedsiębiorstwa społeczne w Reggio Emilia

Region Emilia Romagna podzielony jest na 9 prowincji. Zamieszkuje go obecnie 4,5 miliona mieszkańców. Emilia Romagna słynie między innymi z rozwijającej się gospodarki, która opiera się zwłaszcza na niewielkich firmach rodzinnych, a także z rozwiniętej produkcji przemysłowej – głównie w sektorach spożywczym i w branży mechanicznej. Do najbardziej znanych w skali ogólnokrajowej produktów spożywczych tego Regionu należy ser Parmigiano Reggiano (Parmezan) oraz makaron Barilla. Jeśli chodzi o branżę mechaniczną, Emilia Romagna słynie z marek: Ducati, Ferrari oraz Lamborghini. Pozostałe, wiodące branże w sektorze produkcji to tutaj tradycyjnie przemysł chemiczny, przemysł tekstylny oraz przemysł ceramiczny. Region Emilia Romagna znany jest ponadto z dobrze rozwiniętej spółdzielczości. Zgodnie z lokalnymi rejestrami, w regionie Emilia Romagna działa około 800 spółdzielni socjalnych, w tym 550 spółdzielni typu A i 250 spółdzielni typu B. Rola sektora spółdzielczego i usług, w tym głównie usług w sektorze turystycznym, jest znacząca, ponieważ wybrzeże Emilii Romanii jest atrakcyjne turystycznie i każdego roku przyciąga nie tylko turystów z Włoch, ale również turystów z zagranicy – w szczycie sezonu ich liczba sięga nawet 10 mln.

Jeśli mowa o kwestiach gospodarczych tego regionu, koniecznie trzeba wspomnieć o istocie tutejszej spółdzielczości, która jest tu wyjątkowo dobrze rozwinięta – i to zarówno na tle kraju, jak również na tle międzynarodowym. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Unioncamere, w roku 2005 udział obrotów spółdzielni w obrotach przedsiębiorstw regionu klasyfikował się na poziomie ok. 8,5%, co czyniło go najwyższym wskaźnikiem w skali krajowej, jeśli chodzi o porównanie z innymi regionami. Należy dodać, że spółdzielnie z Emilii Romanii wytwarzały 28,3% obrotów całego włoskiego sektora spółdzielczego. Zgodnie z danymi ISTAT, w roku 2011 w regionie Emilia Romagna zarejestrowanych było 5300 spółdzielni, co stanowi 6,7% wszystkich włoskich spółdzielni. Spółdzielnie z tego regionu zatrudniały 228 tysięcy osób, co stanowiło 16,5% wszystkich osób, które zatrudnione były we włoskich spółdzielniach. Daje to średnio 42,7 osób zatrudnionych na jedną spółdzielnię. W Emilia Romagna najbardziej rozwiniętym sektorem spółdzielczym jest branża rolna. Sektor spółdzielczy w tym regionie wyróżnia się wyższą stopą zatrudnienia w stosunku do całkowitej liczby osób zatrudnionych w innych przedsiębiorstwach niż w pozostałych włoskich regionach. Zauważyć można, że liczba pracowników spółdzielni jest blisko dwukrotnie większa od średniej krajowej. Biorąc natomiast pod uwagę liczbę osób, które zatrudnione są w sektorze spółdzielczym w dwóch prowincjach objętych tą analizą, warto zaznaczyć, że w prowincji Rimini odnotowano najmniejszą liczbę zatrudnionych z dziesięciu prowincji w Regionie. Jednocześnie prowincja Reggio zajmuje drugie miejsce, jeśli chodzi o liczbę osób zatrudnionych w spółdzielczości w stosunku do liczby osób zatrudnionych w innych typach przedsiębiorstw.

Spółdzielczość socjalna to forma organizacji, która we Włoszech uznawana jest za najlepiej spełniającą kryteria przedsiębiorstwa społecznego: „wytwarzanie produktów lub usług wiążące się z ryzykiem gospodarczym i ekonomiczną weryfikacją efektów tej działalności, ukierunkowanie działalności na integrację społeczną w skali danej społeczności lokalnej, podporządkowanie stosunków własnościowych interesom interesariuszy, kultura zarządzania osadzona na partnerstwie i partycypacji, demokratyczna kontrola ze strony interesariuszy, wytworzona nadwyżka i skumulowany kapitał nie są przywłaszczane indywidualnie, lecz służą wypełnieniu określonej misji społecznej”.

W Regionie Emilia Romagna tego typu organizacje z programów stażowych korzystają najwięcej. Zanim jednak skupimy się na tym konkretnym przypadku, należy zaznaczyć historyczne składowe mające wpływ na rozwój spółdzielni socjalnej oraz podkreślić ich znaczącą rolę w planowaniu lokalnej polityki społecznej. Świadczenie różnego rodzaju usług, w tym usług edukacyjnych, opiekuńczo-leczniczych oraz zdrowotnych jest ponadto istotnym narzędziem integracji grup, które zagrożone są społecznym wykluczeniem. Sam model organizacyjny, jaki posiada włoska spółdzielnia socjalna, wykształcił się naturalnie dzięki doświadczeniom wolontariuszy, którzy zrzeszali się spontanicznie, by zaspokoić potrzeby społeczne w swojej okolicy.

Już w połowie lat siedemdziesiątych zaobserwować można było pierwsze ruchy, które inspirowane były ideą samopomocy – mowa o spółdzielniach pracy, których założeniem było zapewnienie zatrudnienia dla członków. Bardzo często sama inicjatywa stworzenia spółdzielni wychodziła od osób aktywnych w sektorze usług społecznych, w tym między innymi od psychologów, lekarzy oraz pedagogów. Rozpoczynali oni współpracę, by móc na zasadach wolontariatu świadczyć społecznie usługi ze swoich specjalizacji.

Wraz z rosnącym zapotrzebowaniem na usługi społeczne i świadczenia socjalne oraz rosnącym zainteresowaniem spółdzielniami ze strony samorządów, które postrzegane były jako solidny partner w przypadku różnego rodzaju usług społecznych, w latach 80-tych zaczęło powstawać bardzo dużo podobnych organizacji, ponadto wyodrębniły się wówczas ich dwa najważniejsze modele organizacyjne.

Pierwszy model organizacyjny, który wyodrębnił się w latach 80-tych, wiązał się z zapewnieniem zatrudnienia dla tych osób, które dotknięte zostały trudną sytuacją życiową. Drugi model organizacyjny skupiał się natomiast na usługach społecznych i edukacyjnych, którymi zainteresowanie stale rosło. Na tej podstawie w 1991 roku przyjęto ustawę 381/91, regulującą działalność organizacji społecznych. W ustawie wyodrębniono wówczas dwa rodzaje spółdzielni socjalnych – typu A i typu B. Przewidziano ponadto mieszane formy spółdzielni socjalnej – typu A i B.

Pierwszym wyodrębnionym rodzajem spółdzielni socjalnych były spółdzielnie typu A, które świadczą usługi dla osób niepełnosprawnych fizycznie, umysłowo lub psychoruchowo, a także dla osób starszych i niepełnoletnich oraz dla imigrantów, uzależnionych i bezdomnych. Usługi te świadczone były w formie domów opieki, domów pomocy społecznej, przytułków, a także w formie przedszkoli oraz pozostałych ośrodków opiekuńczych wyspecjalizowanych. Warto zaznaczyć, że usługi spółdzielni typu A dotyczyły również sektora turystyki społecznej. Spółdzielnie drugiego typu, czyli spółdzielnie typu B, skupiały się na szeroko pojętej działalności produkcyjnej. Jej zadaniem była reintegracja grup wykluczonych na rynku pracy. Za grupy wykluczone uznano osoby niepełnosprawne fizycznie, psychicznie lub psychoruchowo, a także osoby leczące się psychiatrycznie lub byłych

pacjentów placówek psychiatrycznych. Do grupy tej zaliczani są również byli więźniowie i skazani, wobec których zastosowano środki zapobiegawcze alternatywne pozbawieniu wolności oraz osoby leczące się z uzależnień alkoholowych i narkotykowych, a także niepełnoletni w wieku umożliwiającym zatrudnienie i niepełnoletni pochodzący z rodzin patologicznych. W ustawie 381/91 wyznaczono cel reintegracji społecznej i jednocześnie na mocy tej ustawy nałożono na spółdzielnie socjalne typu B obowiązek zatrudnienia minimum 30% pracowników z grup, które zagrożone są wykluczeniem społecznym. Ustawa zakłada również, że jeżeli nie istnieją ku temu przeszkody prawne, osoby z tej grupy mają możliwość uzyskania statutu członka spółdzielni. Spółdzielnie socjalne typu B konkurują z podmiotami prawnymi i publicznymi, które funkcjonują na rynku pracy. Skupiają się głównie na branżach takich jak usługi, handel, rolnictwo i przemysł. Wiele spółdzielni typu B zajmuje się zatem między innymi utrzymaniem zieleni miejskiej, sprzątnięciem, a także zapewnia catering lub usługi pralnicze.

Dziś spółdzielczość socjalna odgrywa istotną rolę w sektorze usług społecznych. Taką formę spółdzielczości wyróżnia zwłaszcza zakorzenienie w środowisku lokalnym. Okazało się, że spółdzielnie socjalne są wyjątkowo skuteczne w rozpoznawaniu problemów istniejących w społeczności lokalnej, ponadto uzyskaną w ten sposób wiedzę przekładają skutecznie na ofertę profesjonalnych usług. Między innymi właśnie dlatego spółdzielnie socjalne cieszą się opinią solidnego partnera sektora publicznego – i to nie tylko w samej fazie projektowania, ale także w fazie wdrażania lokalnej polityki społecznej.

W ostatnich dziesięcioleciach, wraz z kryzysem związanym z systemem państwa opiekuńczego i zapewnianych przez państwo usług społecznych, znaczenie spółdzielni socjalnych wzrosło jeszcze bardziej. Na skutek tych zmian organizacjom trzeciego sektora zleczana była realizacja usług społecznych, z którymi same władze lokalne już nie były w stanie sobie poradzić. W ustawie 381/91 wspomniano również o różnego rodzaju udogodnieniach należnych spółdzielniom socjalnym. Z udogodnień tych organizacje mogą korzystać w związku ze znaczeniem realizowanych przez nie zadań publicznych. Powiązane jest to z wyodrębnionym w ustawie celem działalności organizacji, polegającym na realizowaniu ogólnego interesu wspólnoty, który opiera się nie tylko na wszechstronnym rozwoju człowieka, ale również na wzmocnieniu integracji społecznej. W ustawie znajdują się również różne ograniczenia prawne, dotyczące spółdzielni socjalnych, w tym te nakazujące spółdzielniom socjalnym typu B zatrudnienie minimum 30% osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem, a także zakazujące zarówno spółdzielniom typu A, jak i spółdzielniom typu B dystrybucji zysku.

Wcześniej wspomniane udogodnienia ustawowe skupiają się głównie na spółdzielniach socjalnych typu B, których rola jest podwójnie użyteczna, ponieważ nie tylko wytwarzają potrzebne dobra oraz świadczą najpotrzebniejsze lokalnie usługi, ale również zamieniają pracę w skuteczne narzędzie integracji społecznej osób, które należą do grup zagrożonych wykluczeniem.

Art. 45 Konstytucji włoskiej stanowi: „Republika uznaje społeczną funkcję spółdzielczości o charakterze samopomocowym, nie mającej na celu prywatnej spekulacji. Prawo wspiera spółdzielczość i wspomaga jej rozwój stosownymi środkami i zapewnia, przy użyciu stosownych środków kontroli, jej charakter i cele. Spółdzielnie socjalne, które z mocy prawa muszą rejestrować się w stosownym rejestrze, nie mają na celu prowadzenia działalności spekulacyjnej, lecz są zobowiązane przestrzegać zakazu wypłacania zysku powyżej określonej kwoty (niewielka jego część może zostać podzielona pomiędzy członków spółdzielni w formie tak zwanej wypłaty, która

wyraża ową „samopomoc”, czyli zysk finansowy dla członka spółdzielni proporcjonalny do jego aktywnego wkładu w funkcjonowanie i działalność spółdzielni).”

Art. 5 ustawy 329/1991 o spółdzielczości socjalnej stanowi: „Samorządy, w tym instytucje finansowe i spółki kapitałowe z udziałem Skarbu Państwa, również w drodze derogacji przepisów dotyczących zamówień publicznych, mogą zawierać umowy ze spółdzielniami prowadzącymi działalność, o której mowa w art. 1 ustęp 1 litera b), lub z podobnymi podmiotami mającymi siedzibę w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej, na dostawę dóbr i usług innych niż świadczenia socjalne i zdrowotne oraz edukacyjne, których ustalona wartość netto nie przekroczy wartości wskazanych w dyrektywach unijnych w przedmiocie zamówień publicznych, o ile ww. umowy służą do stworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, o których mowa w art. 4 ustęp 1.”

Art. 52 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie zamówień publicznych odwołuje się do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych zapisem: „Z wyjątkiem zastosowania obowiązujących przepisów do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych. Oznacza to, że samorządy mogą zlecać produkcję lub świadczenie usług spółdzielni socjalne w drodze umowy, bez konieczności ogłaszania przetargu. Aby nie dopuścić do nierównego traktowania podmiotów posiadających inną formę prawną, ustawodawca przewidział analogiczne rozwiązanie również dla pozostałych typów przedsiębiorstw, o ile te do realizacji określonej produkcji lub usługi zatrudnią osoby zagrożone wykluczeniem – w proporcji 30% do całości personelu – podobnie jak to ma miejsce w przypadku spółdzielni socjalnych.”

Próg wspólnotowy oblicza się w odniesieniu do konkretnej usługi, która jest zakontraktowana. Teoretycznie więc samorząd ma możliwość zawarcia więcej niż jednej umowy ze spółdzielnią socjalną, o ile w umowach różne będą przedmioty zamówienia (konkretny produkt lub usługa).

Wśród klauzul społecznych, czyli warunków, które mogą być załączone do zwykłego ogłoszenia o przetargu, art. 69 zarządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie Zamówień Publicznych przewiduje również możliwość włączenia do umowy szczególnych warunków realizacji, które faworyzują zatrudnienie osób z grup zagrożonych wykluczeniem – także w tym przypadku, gdy wartość umowy jest wyższa niż próg wspólnotowy. Klauzule społeczne mogą obejmować również zakładanie specjalnych programów reintegracji osób defaworyzowanych.

Inne narzędzie, podkreślające role spółdzielni socjalnych w reintegracji osób z grup zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy (w tym zwłaszcza osób niepełnosprawnych) to możliwość organizacji przez samorządy (a także spółki z udziałem Skarbu Państwa, przez które pośrednio samorząd organizuje konkursy) przetargów, które z założenia zarezerwowane są wyłącznie dla tzw. zakładów pracy chronionej, gdy – zgodnie z cytowanym wcześniej art. 53 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 – większość objętych programem pracowników stanowią osoby niepełnosprawne, które w związku z charakterem swojej niepełnosprawności, czy też jej stopniem nie są w stanie wykonywać w warunkach normalnych swojej pracy zawodowej. Osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy 68/1999 (przepisy dot. prawa do pracy osób niepełnosprawnych), są osoby w wieku produkcyjnym, które dotknięte są inwalidztwem, mającym charakter fizyczny lub psychiczny, a także sensoryczny oraz osoby upośledzone intelektualnie, osoby niewidome oraz osoby głuchonieme.

Do powyższego przeglądu przepisów prawnych konieczne jest dodanie jeszcze jednego istotnego elementu, a konkretnie art. 8 przytoczonej wcześniej ustawy 381/1991 o spółdzielczości socjalnej: „Przepisy, o których mowa

w niniejszej ustawie, stosuje się do konsorcjów utworzonych jako spółdzielnie, których członkami w minimum 70% są spółdzielnie socjalne.”

Rolą konsorcjów jest reprezentacja, planowanie oraz rozwój, a także świadczenie usług na rzecz spółdzielni członkowskich. Do ich najważniejszych zadań należy występowanie w roli „general contactor”. Konsorcja lokalne reprezentować będą zatem interesy mniejszych spółdzielni socjalnych przez swój bezpośredni udział w przetargach, a także poprzez aktywny udział w negocjacjach prowadzonych z samorządami, w związku z bezpośrednio zlecanymi umowami. Rolą wymienionych konsorcjów jest również zapewnienie członkom usług dodatkowych, w tym między innymi zarządzania zasobami ludzkimi, doradztwa podatkowego i rachunkowości, szkoleń, zarządzania prawno-administracyjnego, a także marketingu itp. Na tym nie kończy się działalność lokalnych konsorcjów, ponieważ niektóre z nich stają się promotorami nowatorskich rozwiązań, a także zajmują się planowaniem nowych usług oraz ich testowaniem i przekazywaniem w dalszych etapach jednej lub kilku spółdzielniom socjalnym. Takie konsorcja bardzo często współpracują ponadto z samorządami – np. w związku z planowaniem lokalnej polityki społecznej. Działa to tak, że dany Region prowadzi konsultacje z konsorcjami oraz federacjami w trakcie sporządzania planów dotyczących obszarów, takich jak pomoc społeczna, ochrona zdrowia, przygotowanie systemu świadczeń socjalnych, systemu świadczeń opiekuńczo-zdrowotnych oraz świadczeń sanitarnych. Taki plan dotyczy dwuletniej polityki społecznej – po upływie dwóch lat opracowywany jest kolejny. Na koniec warto dodać, że niektóre konsorcja czasem przyjmują również rolę gwaranta w relacjach z bankami, dzięki czemu mniejsze spółdzielnie społeczne mają większe szanse na otrzymanie kredytu.

Włoski model konsorcjów jest dobrze rozwinięty i skuteczny oraz wyróżnia go funkcjonowanie na wielu poziomach. Na najszerszym poziomie, czyli poziomie ogólnokrajowym, wyróżnić można trzy duże centralne ośrodki spółdzielcze (federacje Legacoop, Federsolidarietà i AGCI). Kolejny poziom to konsorcja krajowe, a poziom ostatni to konsorcja lokalne, funkcjonujące zwykle w obrębie konkretnej prowincji.

***Włoski model aktywnej polityki na rynku pracy, z punktu widzenia narzędzia jakim jest staż, wydaje się skuteczny i innowacyjny ze względu na:***

- a) Wielosektorowość systemu – sektor publiczny, prywatny i społeczny współpracują ściśle dzięki licznym narzędziom komunikacji takim jak:
  - Raporty kwartalne, opracowywane przez spółdzielnie socjalne, certyfikowane jako agencje pracy.
  - Formalna i nieformalna komunikacja między opiekunem ze strony spółdzielni, a opiekunem ze strony podmiotu przyjmującego stażystę.
  - Cykliczne, trójstronne spotkania w celu monitorowania przebiegu współpracy.
  - Elastyczność systemu dopasowującego się zarówno do zmieniających się potrzeb rynku, jak i do indywidualnych potrzeb uczestnika – stażysty.
  - Komplementarność systemu, który jest skuteczny w aspekcie rozszerzenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych uczestnika oraz w zakresie rozwijania jego potencjału.
  - Kompleksowe wsparcie dla stażystów na każdy etapie rozwoju umiejętności społecznych i zawodowych w kierunku samodzielności.

- b) Zakorzeniona spółdzielczość socjalna, która zaczęła się rozwijać we Włoszech od lat siedemdziesiątych, wyniknęła z potrzeby reintegracji społecznej i zawodowej osób wymagających wsparcia. Po prawie pięćdziesięciu latach rozwoju spółdzielni socjalnych we Włoszech organizacje te usprawniły się i rozwinęły kompetencje organizacyjne, umiejętność współpracy z innymi podmiotami w sprzyjającym otoczeniu prawnym. Obecnie są idealnym podmiotem operacyjnym, wyspecjalizowanym w wymiarze zarówno społecznym, jak i przedsiębiorczym.
- c) Sprzyjający, szczególnie w rejonie Emilia Romagna, kapitał społeczny w postaci zaufania i wrażliwości mieszkańców w sprawach dotyczących osób defaworyzowanych. Dzięki temu łatwiej jest znaleźć potencjalnych pracodawców, rozumiejących wartości stażu, także osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, i dzięki swojej wrażliwości rozumiejących, jak efektywnie współpracować i komunikować się z nimi.

**Aktywna polityka na rynku pracy we Włoszech oparta jest głównie na relacjach między sektorem spółdzielczości socjalnej a instytucjami samorządu terytorialnego.** Spółdzielczość socjalna w regionie Emilia-Romagna jest obszarem wielopoziomowym i dynamicznym. Wiele spółdzielni rozwija się i rośnie, pozostając w czołówce firm odpowiadających na potrzeby kobiet i mężczyzn. Obraz, który się wyłania, pozwala przede wszystkim na osiągnięcie celów przejrzystości i pełnej jawności wymiaru wewnętrznego i zewnętrznego spółdzielni socjalnych, celów, na które ustawa regionalna z 2014 r. (nr 12) kładła szczególny nacisk. To właśnie odnowienie i kompletna aktualizacja wpisów w Rejestrze Spółdzielczości Socjalnej stanowiły w ubiegłym roku sedno inicjatyw Regionu Emilia-Romania, podjętych w porozumieniu z Regionalną Komisją ds. Obowiązek przedstawienia zarówno sprawozdania gospodarczego, jak i sprawozdania społecznego został zatem uwzględniony już w tej ważnej rewizji. Spójrzmy jednak na liczby dotyczące spółdzielczości socjalnej w Reggio-Emilia. Na koniec 2017 r. aktywnych było prawie tysiąc spółdzielni, z czego 915 działa w regionie, a 86 ma siedzibę poza Emilią-Romanią, mimo że prowadzi swoją działalność w Reggio. Stanowią one zatem silny i niezastąpiony filar "trzeciego sektora", który w regionie liczy ponad 27 tysięcy stowarzyszeń. Spółdzielnie socjalne zarejestrowane w regionalnym rejestrze spółdzielni socjalnych na dzień 31 grudnia 2017 r. liczą 342 spółdzielnie typu A, 119 spółdzielni typu B oraz 133 spółdzielnie mieszane A+B. Liczba pracowników przekracza 46 tysięcy, do czego należy dodać 10 tysięcy pracowników stworzonych w innych regionach Włoch przez spółdzielnie socjalne regionu Emilia-Romania. W obliczu tak imponującej rzeczywistości nie wystarczy już tylko podkreślać jej fundamentalną funkcję w dobrobycie publicznym. To jest fakt skonsolidowany. Należy również zauważyć, że 82% pracowników zatrudnionych przez spółdzielnie ma umowy o pracę na czas nieokreślony i duża część z nich to kobiety. Region ten zawsze działał w warunkach wzajemności i współpracy z sektorem przedsiębiorczości społecznej, zwłaszcza w sektorze edukacji i pomocy społecznej, w ramach prawdziwie zintegrowanego systemu usług dla człowieka, z podejściem holistycznym. Wiele spółdzielni należy również do konsorcjów lub do większe i bardziej reprezentatywne spółdzielnie drugiego szczebla, świadczące o ich zdolności do budowania jeszcze bardziej efektywnych sieci i sojuszy na różnych terytoriach oraz do interakcji z instytucjami publicznymi na bardziej autorytatywnym i prawomocnym poziomie. Należy jednak dodać jeszcze kilka innych kwestii. Przynajmniej dwa. Pierwszy z nich dotyczy zwiększonego zróżnicowania funkcjonalnego współpracy społecznej, co jest szczególnie istotne dla lokalnego rynku pracy. Drugi dotyczy roli,

jaką odgrywają spółdzielnie socjalne, zwłaszcza spółdzielnie typu B, w odniesieniu do włączenia najbardziej wrażliwych grup (osób niepełnosprawnych, uchodźców, osób z zaburzeniami psychicznymi itp.).

Spółdzielnie socjalne nie działają już tylko w dziedzinie opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola) lub osobami starszymi, ale zróżnicowały swój wkład operacyjny, rozszerzając go na inne istotne dziedziny: przyjmowanie i integracja migrantów i osób ubiegających się o azyl, usługi sekretariatu socjalnego dla wszystkich obywateli, w tym cudzoziemców, usługi dzienne i pobytowe dla małoletnich, młodzieży i niesamodzielnych dorosłych, ratownictwo, opieka i transport sanitarny, animacja i kształcenie dzieci i młodzieży w ośrodkach letnich, nie wspominając o usługach szkolnych w ścisłym tego słowa znaczeniu, od wsparcia dla uczniów znajdujących się w trudnej sytuacji po stołówki i refektarze itd. Zróżnicowany i wielofunkcyjny zakres usług dla osób, tworzący zatrudnienie i rozwój, a w rzeczywistości nabierający charakteru parapublicznego lub publicznego we właściwym znaczeniu, odpowiadający wymaganiom i potrzebom całych społeczności. Jeśli chodzi o włączenie najsłabszych grup społecznych, spółdzielnie socjalne typu B realizowały i nadal realizują zadania "publiczne" o dużym wpływie. Mamy tu na myśli pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych, poprzez szkolenia i warsztaty szkolne, a także działania na rzecz osób z problemami psychicznymi, narkomanów czy więźniów. Zarządzanie i opieka nad obywatelami znajdującymi się w trudnej sytuacji jest również w rękach spółdzielni socjalnych, obok odpowiednich instytucji publicznych, i jest to być może cecha, która sprawia, że spółdzielczość socjalna jest podstawowym elementem naszej tkanki społecznej. Bez działalności spółdzielni wiele rodzin, dzieci i młodzieży z pewnością czułoby się bardziej osamotnionych i zagubionych. Te trzy elementy wola polityczna administratorów, którzy chcieli włączyć do prawa regionalnego wymóg, jeśli można tak powiedzieć, uciążliwy, ale obecnie niezbędny; kompetencja i pracowitość kierowników regionalnych.

Ustawa 381 z 1991 roku została po raz pierwszy zaproponowana w Parlamencie 10 lat temu, w 1981 roku. Odkładając na bok opis długiej i żmudnej drogi, która doprowadziła do jego zatwierdzenia, dziś już należącego do historii, jesteśmy o wiele bardziej zainteresowani szybkim omówieniem przyczyn, a więc i natury zjawiska, które w tamtym czasie miało nie tylko regulować, ale przede wszystkim uznawać i legitymizować, o czym pisano już w publikacji Regionu Emilia-Romania z 1994 roku. Zadanie to nie ma mieć charakteru wyłącznie naukowego czy historiograficznego, lecz ma służyć dokonaniu niezbędnych porównań z sytuacją obecną, opisaną w niniejszym pierwszym raporcie regionalnym. Tym razem większość ludzi, a nie tylko nieliczni, powinna wiedzieć, że Kooperatywa Społeczna wywodzi się z trzech odrębnych i możliwych do zidentyfikowania "nurtów" tożsamości. Są to: spółdzielnie użytkowników, spółdzielnie stowarzyszeń i wolontariuszy i wreszcie spółdzielnie pracy. Mówimy tu o trzech różnych doświadczeniach charakteryzujących się, po pierwsze, rodzinami i użytkownikami usług, którzy założyli spółdzielnie w celu lepszej i trwalszej organizacji usług, po drugie, mniej lub bardziej nieformalnymi grupami, przez pewien czas zaangażowanymi w mniej lub bardziej zorganizowane usługi, które odczuły potrzebę nadania sobie uznanej formy prawnej i, po trzecie, osobami, które od razu zorganizowały się tak, aby służenie innym stało się ich pracą, być może stabilną i płatną. W tamtym czasie, w latach 70-tych, kooperacji nie nazywano jeszcze "społeczną", ale miała ona już cechy przedsiębiorstwa gospodarczego z przeważającym celem społecznym i solidarnym.



Z czasem, jak wiemy, te dwie drugie się utrwaliły, podczas gdy spółdzielczość użytkowników ogranicza się do kilku, aczkolwiek ciekawych, doświadczeń. Zostawmy jednak analizę tego rozwoju innym, którzy już to zrobili. Chociaż naszym zadaniem jest skupienie się na kwestii dotyczącej tego sprawozdania.

Na podstawie tych cech i tej historii możemy lepiej zrozumieć ustawę 381/1991, ponieważ w szczególności możemy wyjaśnić wyjątkowość jej pierwszego artykułu, w którym ustawa regulująca zjawisko przedsiębiorczości i gospodarki, wspomina przede wszystkim o celach społecznych i solidarnościowych, skierowanych do wspólnoty, a nie tylko do własności i, jeśli ktoś woli, do pracowników. Jest to absolutna nowość nawet w przypadku współpracy, która, jak wiadomo, odpowiada zasadzie mutualistycznej, mającej na celu wyłącznie korzyści dla tych, którzy bezpośrednio uczestniczą w spółdzielni, jako członkowie i/lub pracownicy lub dostawcy produktów, jak ma to miejsce w przypadku współpracy rolno-przemysłowej.

Ta zaś, będąca prawdziwym fenomenem gospodarczym i społecznym XX wieku w naszym kraju, ma na celu przyniesienie korzyści także społeczności lokalnej, które to zadanie, jak już wspomniano, to samo prawo krajowe jednocześnie uznaje i przypisuje jej.

Nie można jednak pominąć spotkania z możliwościami ekonomicznymi i efektywnością, ponieważ wiemy, że "nie ma solidarności bez zasobów" i że charakter społeczny w żaden sposób nie może usprawiedliwiać przedsiębiorczej nieefektywności i nieskuteczności. Spółdzielczość socjalna jest więc trudnym zadaniem, które jednak akceptuje. Wręcz przeciwnie! Trudne podwójne zadanie, teraz bardziej niż kiedykolwiek, w czasach, gdy zasoby i marginesy błędu wydają się maleć w coraz szybszym tempie. Ale jak to się stało, że spółdzielnie socjalne rozkwitły do tego stopnia, przy tak uciążliwych zadaniach, do jakich są powołane? Zadanie, które na pierwszy rzut oka nie może być niczym innym, jak tylko obciążeniem dla życia firmy lub innej złożonej organizacji.

Temat i jego rozwój jest dobrze znany. Tak wiele stron akademickich i doświadczalnych zostało napisanych, aby opisać i wyjaśnić przyczyny i osobliwości drogi współpracy społecznej, że uważamy za bezużyteczne i zbyt czasochłonne podsumowywanie wielu aspektów w tym miejscu. Istnieją jednak tylko dwa elementy, o których uważamy, że warto i należy tu wspomnieć, ponieważ instytucjonalna oprawa tego zbioru danych statystycznych, wraz z wynikającymi z niej analizami, skłania nas do podkreślenia, wśród wielu innych, istotnego warunku współpracy społecznej.

Mówimy, po pierwsze, o politycznej i administracyjnej zdolności instytucji publicznych na danym terytorium, a po drugie, mówimy również o ich zdolności do wydawania pieniędzy, pod względem dostępności i kompetencji. Dlatego też skupiamy się na zachowaniu i kulturze instytucji i administratorów publicznych w tym regionie, ale także na ich zdolności do administrowania i zarządzania polityką na naszym terytorium, jak również na dobrobycie społeczno-gospodarczym, którym cieszy się Emilia-Romagna.

O ile nie ma wątpliwości co do dostępności lub braku zasobów: usługi publiczne wymagają zasobów. Zawsze istniała pewna dodatkowa niepewność co do skuteczności lub braku skuteczności sprawnej obecności służb publicznych.

Administracja publiczna oraz solidne i konstruktywne relacje między sektorem publicznym i prywatnym. Podejrzenie, powszechne do niedawna, dotyczy faktu, że sektor prywatny, a zwłaszcza to, co początkowo nazywano "prywatnym sektorem społecznym", pojawia się zwłaszcza w usługach osobistych, gdzie występuje

słabość, jeśli nie brak, usług publicznych, zwłaszcza tych zarządzanych bezpośrednio przez administrację publiczną.

Od dawna wiadomo, że tak nie jest. Wystarczy przyjrzeć się statystykom krajowym, a w szczególności danym liczbowym i analizom zawartym w niniejszym sprawozdaniu. Udowadniają one po raz kolejny, jeśli kiedykolwiek było to konieczne, to, co jest już dobrze znane: że spółdzielczość socjalna jest silna i rozwija się z większą dynamiką właśnie tam, gdzie "społeczeństwo" jest bardziej zdolne i bardziej obecne. W rzeczywistości krajowe statystyki wskazują, że spółdzielczość socjalna cierpi bardziej i wykazuje mniej zadowalające wyniki na najbardziej wrażliwych terytoriach i regionach, zarówno pod względem zdolności administracyjnych, jak i możliwości wydatkowania, z podwójnej perspektywy dostępności zasobów i ich rzeczywistej dystrybucji. Wręcz przeciwnie, a przedmiotowe sprawozdanie wydaje się nam stanowić niezaprzeczalny dowód tego twierdzenia. Co więcej, została ona już zweryfikowana przez wiele innych, o wiele bardziej autorytatywnych i zdolnych.

Istnieje wiele innych oryginalnych i być może niepowtarzalnych elementów, które charakteryzowały rozwój i sukces współpracy społecznej, ale które pomijamy ze względów praktycznych.

Teraz, w konsekwencji tego, co zostało powiedziane do tej pory, naturalne staje się postawienie sobie pewnych nieuniknionych pytań, które prowadzą nas do zastanowienia się, czy elementy społeczne i solidarnościowe, takie jak współpraca i współdziałanie z administracją publiczną, nadal "żyją" we współpracy społecznej, czy też zniknęły, całkowicie lub częściowo, czy też uległy przekształceniu. I czy współpraca z nimi uległa przekształceniu. Czy jest to słuszne, że tak się stało i w jaki sposób. I dalej: czy w ewentualnej transformacji powinna zachować elementy założycielskie, które uczyniły z niej "zjawisko", którym jest i które pospiesznie opisaliśmy.

Z pewnością nie jest możliwe wykonanie tego zadania w tych kilku wierszach, ograniczymy się więc do zasugerowania kilku pomysłów i bodźców do debaty, która ju się rozpoczęła, ale która musi coraz bardziej zajmować czas i energię osób w nią zaangażowanych i która pilnie wymaga epilogu złożonego ze wskazań i nowego opracowania i przemyśleń kulturowych, na podobnym poziomie, choć odmiennym od tego z epoki pionierów i fundamentu doświadczeń.

Dane zawarte w sprawozdaniu mówią nam o bardzo dużej dywersyfikacji, w porównaniu z oczekiwaniami i wskazaniami z początkowego okresu.

Tabele i towarzyszące im komentarze mówią nam, że obok małych i średnich spółdzielni socjalnych, które mają ugruntowaną pozycję i są charakterystyczne dla swojego obszaru, żyją i prosperują duże przedsiębiorstwa, z których bardzo niewiele nadal dobrowolnie "zamyka się" w granicach lokalnych. Spółdzielnie te osiągają obroty rzędu dziesiątków milionów euro, zarządzają usługami we wszystkich sektorach społecznych i na wielu obszarach kraju oraz oferują pracę i możliwości setkom, a czasem tysiącom ludzi, zarówno członkom, jak i osobom niebędącym członkami.

Pierwsze pytanie, które jest dość banalne, dotyczy stopnia zgodności między podstawowymi elementami współpracy społecznej a dużym wymiarem. Uważaj jednak, bo tylko pytanie jest banalne, natomiast możliwe odpowiedzi wydają się być znacznie mniej banalne. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy przeanalizować warunki i ścieżki rozwoju, które są różne dla każdej spółdzielni, tak jak różne są schematy organizacyjne oraz

charakter i kultura tych spółdzielni: nie wszystkie z nich można koniecznie prześledzić na podstawie pierwotnej matrycy.

Drugim oczywistym elementem jest to, że w przeciwieństwie do tego, co dzieje się w świecie for-profit, te duże firmy nie pochłonęły małych, a nawet średnich firm. Innymi słowy, proces koncentracji, który charakteryzuje dojrzałe rynki spekulacyjnego systemu przemysłowo-produkcyjnego, nie nastąpił, a przynajmniej jeszcze nie nastąpił. Jak to możliwe? Czy jest to może specyfika "rynku" z których składa się ekonomiczny świat usług osobistych)? Czy też w tym konkretnym świecie istnieją etyczne i społeczne ograniczenia nawet w prowadzeniu biznesu? I jak tu nie myśleć o tych, którzy zaludniają ten świat i nim zarządzają. Czy są to ludzie, którzy wykonują tę pracę tak, jak każdą inną? Czy też są one również wspierane i napędzane przez motywację, która doprowadziła je do wyboru z premedytacją? Czy można dostrzec i odczytać te składniki, te elementy jakościowe, nawet w liczbach? A jeśli tak, to gdzie? W procesach współpracy i kooperacji między firmami? W danych opisujących funkcjonowanie "żywego organizmu" spółdzielni socjalnej, w odniesieniu do rotacji, ilości zachorowań, wydajności? Ale także w zdolności do utrzymania ludzi w pracy w przypadku utraty zamówienia? Uważamy, że tak, i chcielibyśmy zwrócić uwagę czytelnika na te dane i na te lektury, aby debata, którą chcemy rozwijać, mogła się rozwijać, nawet przy autonomicznej myśli każdego z nas.

Trzeci element można zaobserwować w zachowaniu małych i bardzo małych rozmiarów wciąż istotnej części spółdzielni. Są to te, które wcześniej określiliśmy jako silnie zakorzenione. W coraz bardziej "ekstremalnym" i wymagającym świecie wciąż obserwujemy zjawiska i modele, które, ściśle rzecz biorąc, powinny być definitywnie przeniesione do ubiegłego wieku. I, zamiast tego, nadal istnieją, a czasem nawet rozwijają się. Jak można wyjaśnić taki oksymoron w świecie globalizacji, coraz wyższych progów wielkości, zapotrzebowania na instrumenty finansowe, gospodarcze, operacyjne itp., które są coraz bardziej "wpływowe", coraz bardziej muskularne? Jak to możliwe, że podmioty o wciąż silnie "krajowych" cechach nadal istnieją i stawiają opór w tej nowej epoce, złożonej z bardzo różnych punktów odniesienia i wartości? Czy to właśnie relacje, o których wiemy, że uzasadniają te dzieła, pozwolą tym rzeczywistościom istnieć? A może chodzi o coś innego? Włączając w to, i mówimy to z niepokojem, obecne niskie poziomy płac?

Kolejny element, który wynika z rozważań na temat poziomu wynagrodzeń, dotyczy wartości dodanej wytwarzanej przez te usługi i ich atrakcyjności finansowej. W sprawozdaniu nie ma zbyt wielu fragmentów, które pomogłyby nam rozwiać mgłę w tym względzie. Istnieje jednak pilna potrzeba zrobienia czegoś więcej i lepszego, aby dać nam narzędzia do interpretacji tego podstawowego profilu działalności gospodarczej. Jeśli chcemy, aby spółdzielczość socjalna i cały sektor usług dla ludzi - nie tylko usługi socjalne itp. - rozwijały się, aby stały się w pełni produktywnym sektorem, zdolnym do wniesienia znaczącego wkładu w gospodarkę naszego kraju, konieczne jest, aby aspekt wytwarzania bogactwa i udziału inwestorów stał się tematem dogłębnych badań tak szybko, jak to możliwe.

Inną sprawą jest pytanie, czy drogi, ścieżki rozwoju zdolności do wytwarzania bogactwa w tych usługach muszą być koniecznie takie same jak w systemie przemysłowym. Czy też przeciwnie, istnieją lub powinny istnieć oryginalne.

Nie tylko to, ale uważamy, że warto również zadać sobie pytanie, czy misja tych podmiotów i usług, w zakresie wytwarzania bogactwa, polega na interpretowaniu jej wyłącznie z ekonomicznego punktu widzenia. Czy też istnieje dla nich inna droga naprzód, być może zgodna z zasadami dobrobytu i "dążenia do szczęścia". Jest to obszar, w którym obecne modele ekonomiczne wydają się bardzo rozczarowujące.

Być może naprawdę nadszedł czas, aby zadać te pytania. Nadszedł czas, aby odważnie i bez kompleksów zadać sobie pytania dotyczące tego, co można nazwać "ostatecznymi celami" tych sektorów, które są bardziej niż inne związane z potrzebami osób i podmiotów, które je "wytwarzają". Jednocześnie coraz częściej obserwujemy, że również dla spółdzielni socjalnych podstawową troską stał się, jak dla wszystkich innych, wzrost ekonomiczny.

Podsumowując, istnieje wiele innych elementów ilościowych, ale przede wszystkim jakościowych, które należy podkreślić w tym sprawozdaniu. Zatrzymamy się tu jednak ze względów praktycznych, ale także dlatego, że Jesteśmy przekonani, że sprawozdanie to stanie się wkrótce powodem i bodźcem do debaty na temat tego, o czym wspomnieliśmy i wielu innych kwestii, które pominęliśmy. Spółdzielcy zawsze byli blisko osób i rodzin, którym towarzyszą na co dzień, i którym starają się odpowiedzieć na różne wyrażane potrzeby. Z jednej strony odpowiadają na potrzeby dzięki umiejętnościom nabytym w ramach kształcenia początkowego i ustawicznego, a z drugiej strony wykonują pracę wymagającą know-how, które trudno wykształcić na uniwersytetach, ale które wynika z warunków egzystencjalnych tych, którzy z silnych ludzkich motywacji decydują się poświęcić tej pracy część swojego życia. Ponieważ dla spółdzielni socjalnych jest to praca, nawet jeśli jest ona społecznie niedoceniana i niedowartościowana, a zatem niedostatecznie wynagradzana, również dlatego, że jest zagrożona "nieuczciwą konkurencją". W ciągu ostatnich 40 lat spółdzielczość socjalna miała tę zaletę, że potwierdzała wartość pracy społecznej, również dzięki specyficznej umowie o pracę, która jest okresowo odnawiana i z wielkim trudem uznawana przez administrację publiczną, jeśli chodzi o dostosowanie taryf.

## ROZDZIAŁ III

### Spółdzielczość socjalna w Emilia - Romagna a trzeci sektor

W Emilia-Romagna działa ponad 27 000 organizacji sklasyfikowanych jako non-profit, ponad 570 000 wolontariuszy, co oznacza, że na każde 100 osób w Emilia-Romagna, 13 jest wolontariuszami w trzecim sektorze, co stanowi odsetek, który na poziomie krajowym wynosi 11%. W trzecim sektorze zatrudnionych jest 75.000 pracowników, co wskazuje, że udział sektora non-profit w całkowitym zatrudnieniu w regionie wynosi 3,1% (2,3% we Włoszech). Prawie 70% pracowników zatrudnionych w trzecim sektorze jest zatrudnionych w sektorze współpracy społecznej. Nawiązując do niektórych metafor użytych wcześniej, jasne jest, że rola trzeciego sektora w budowaniu i utrzymywaniu "pajęcznej sieci", w odżywianiu pozytywnego koła potrzebnego do wyposażenia tunelu, nie kończy się na liczbach wyrażonych w wolontariacie lub stworzonym zatrudnieniu. Jak wspomniano powyżej, paradygmat, że konkurencyjne przedsiębiorstwa czynią konkurencyjnym terytorium, został w ostatnich latach obalony. Dziś jesteśmy konkurencyjni, jako ludzie i jako firmy. Jeśli znajdujemy się na konkurencyjnym terytorium, tzn. jeśli wszyscy przyczyniamy się do tworzenia ekosystemu sprzyjającego spełnieniu jednostek i przedsiębiorstw. Jest to powszechnie podzielany punkt widzenia, przy czym coraz więcej ekonomistów twierdzi, że konkurencja jest rozgrywana raczej przez systemy terytorialne niż przez jednostki.

W tym kontekście, oprócz gospodarczej wartości dodanej, trzeci sektor generuje społeczną wartość dodaną, której nie da się zmierzyć w odniesieniu do wszystkich efektów zewnętrznych, które generuje, ale która ma fundamentalne znaczenie. Trzeci sektor jest tym, co spaja elementy układanki tworzącej korzystny ekosystem, a jednocześnie jest jego podstawowym elementem.

Trzeci sektor, który, podobnie jak reszta społeczeństwa, musi zapewnić sobie własny tunel, przygotować się do radzenia sobie z zachodzącymi przemianami, nie tracąc przy tym swojego znaczenia.

Identyfikacja liczb charakteryzujących sektora spółdzielczości socjalnej może wydawać się prostą czynnością, ale w rzeczywistości wcale nią nie jest. W regionie Emilia-Romania na koniec 2017 r. aktywnych jest 915 spółdzielni socjalnych, oprócz 86 spółdzielni socjalnych, które działają w regionie Emilia-Romania, ale mają siedzibę w innym miejscu. Wielkość zatrudnienia jest również zróżnicowana w zależności od układu odniesienia: prawie 44 000 pracowników w regionie należy do firm mających siedzibę w regionie, a ponad 46 000 po dodaniu zatrudnienia stworzonego w Emilii-Romanii przez nieregionalne spółdzielnie socjalne. Z drugiej strony, w regionie jest prawie 54 500 pracowników stworzonych przez spółdzielnie socjalne, jeśli dodać miejsca pracy stworzone w Emilia-Romagna do tych stworzonych w innych regionach.

Dla uproszczenia, w niniejszej analizie odnosimy się tylko do spółdzielni socjalnych z siedzibą w Emilia-Romagna oraz do zatrudnienia stworzonego w regionie, tj. 915 firm z 43 772 pracownikami. Należy jednak zauważyć, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat spółdzielnie socjalne w Emilii-Romanii ponad dwukrotnie zwiększyły liczbę pracowników zatrudnionych poza regionem (z 5 tys. w 2008 r. do prawie 11 tys. w 2017 r., przypisywanych 75 spółdzielniom), podczas gdy zatrudnienie tworzone w Emilii-Romanii przez firmy spoza regionu pozostało na stałym poziomie (ok. 2 tys.). Ta dynamika świadczy o eksportowalności działań w zakresie współpracy społecznej i zdolności wielu firm do rozszerzania swojej sieci poza granice regionu.

Tym, co charakteryzuje współpracę społeczną na tle pozostałych elementów systemu przedsiębiorczości, jest jej wzrost w latach kryzysu. Weźmy pod uwagę całkowitą liczbę przedsiębiorstw regionalnych, niezależnie od sektora i formy prawnej: od 2008 r. całkowita liczba przedsiębiorstw zmniejszyła się o 6%, zatrudnienie nie osiągnęło jeszcze poziomu sprzed kryzysu (-0,1%).

Jeśli ograniczymy pole obserwacji do samej współpracy, stwierdzimy podobne wahania, przy czym liczba spółdzielni spada, a zatrudnienie nieznacznie rośnie. Jeśli jednak oddzielimy sektor społeczny od reszty współpracy, obraz, jaki się wyłania, jest diametralnie różny. Z jednej strony, spółdzielnie socjalne wzrosły o 13% w ciągu ostatniej dekady, zwiększając liczbę pracowników o prawie 30%, podczas gdy z drugiej strony, reszta sektora spółdzielczego odnotowała poważne spadki. Jedynie gastronomia wydaje się nadażać za współpracą społeczną, budownictwo straciło ponad połowę zatrudnienia w okresie 2008-2017; rolno-spożywczy, logistyka, usługi dla biznesu, kredyty i produkcja odnotowały spadek zarówno liczby spółdzielni, jak i zatrudnienia. Mężczyzna, 53 lata, pierwsza kadencja. To jest identyfikacja typowego prezesa spółdzielni socjalnej. Niewiele mniej niż 4% prezesów ma mniej niż 35 lat, podczas gdy osoby powyżej 65 roku życia stanowią ponad 12%. Na każdych trzech przewodniczących dwóch to mężczyźni, zazwyczaj o kilka lat starsi od swoich koleżanek (średnio 54 lata w przypadku mężczyzn w porównaniu z 51 lat w przypadku kobiet). Ponad jedna trzecia prezydentów sprawuje swój urząd po raz pierwszy, jedna piąta po raz drugi. Nie brakuje prezydentów, którzy zostali przedłużeni na więcej niż jedną kadencję, 17% z nich przekroczyło już swoją szóstą kadencję, wielu przekroczyło dziesiątą. Tylko 7% spółdzielni ma określoną maksymalną liczbę prezesów. Większość spółek ma jednego dyrektora, z limitem trzech kadencji, po upływie których nie jest możliwe odnowienie mandatu. Nieco ponad 5% firm ma dyrektora jednoosobowego.

Zarząd składa się średnio z 5 osób, z bardzo niewielką przewagą mężczyzn, połowa dyrektorów to członkowie czynni zawodowo, jeden na pięciu jest wolontariuszem. Jedna na dziesięć spółdzielni ma dyrektora, który jest osobą prawną. Zebrania członków odbywają się raz/dwa razy w roku przy frekwencji wynoszącej prawie 70%. W połowie spółdzielni zgromadzenia odbywają się raz w roku, w prawie 10% firm zgromadzenia odbywają się raz na kwartał lub nawet częściej. W połowie spółdzielni socjalnych udział członków jest bardzo wysoki, powyżej 75%, ponad jedna czwarta firm deklaruje udział wszystkich członków.

W badaniu Centrum Studiów Unioncamere Emilia-Romagna na podstawie danych z "Obserwatorium Spółdzielni Socjalnych", Region Emilia- Romagna, wzięło udział prawie 80 000 członków z 621 spółdzielni socjalnych w regionie Emilia- Romania. Spośród nich 66 000 jest związanych ze spółdzielniami typu A, co można przypisać kilku spółdzielniom z dużą liczbą członków. 18% spółdzielni typu A ma więcej niż 100 członków, 31% ma

mniej niż 10 członków. W spółdzielniach typu B przeważają małe rozmiary. Podział przewodniczących ze względu na płeć wykazał wyraźną przewagę mężczyzn, około dwóch trzecich, a stosunek ten jest odwrócony w odniesieniu do bazy członkowskiej. 67% członków to kobiety. Pięćdziesiąt pięć procent członków to osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia, natomiast młodzi ludzie poniżej 30 roku życia stanowią 6%. Członków niepełnosprawnych jest ponad 2.400, czyli ponad 3% wszystkich członków. W spółdzielniach typu B udział członków defaworyzowanych przekracza 25%, w spółdzielniach typu A+B odsetek ten wynosi około 18%. Przeważają członkowie dobrowolni, których jest ponad 37.000, czyli 48% członków, podczas gdy członkowie pracujący liczą prawie 36.000, czyli 45% wszystkich członków. Podział według płci jeszcze bardziej podkreśla różnicę na korzyść kobiet - 77% w porównaniu z 23% w przypadku mężczyzn. Trzydzieści procent pracujących członków jest obcej narodowości. Liczba pracowników najemnych wskazanych przez 621 spółdzielnię, które udzieliły odpowiedzi, wynosi prawie 52 000, z czego trzy czwarte to kobiety. 73% pracowników pracuje w spółdzielni typu A, a odsetek ten wzrasta do 92%, jeśli dodać do tego pracowników spółdzielni socjalnych A+B. 75% zatrudnionych to kobiety, 17% to obcokrajowcy. 82% umów to umowy na czas nieokreślony. Umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią 58% ogółu. W 81% przypadków stosowaną umową jest umowa społeczna. 73% pracowników uczestniczyło w szkoleniach, odsetek ten jest wyższy w spółdzielniach typu A i konsorcjach, natomiast w spółdzielniach typu B wynosi nieco ponad 40%. Średnio każdy przeszkolony pracownik był szkoleny przez 14 godzin rocznie. Koszt szkolenia wynosi średnio 256 EUR na pracownika, przy czym wartość ta jest ponad dwukrotnie wyższa w przypadku spółdzielni o mieszanym profilu działalności.

554 spółdzielnie, zatrudniające prawie 49 000 pracowników, dostarczyły szczegółowych informacji na temat klasyfikacji swoich pracowników. Istnieją dwie klasyfikacje z największą liczbą pracowników: operatorzy społeczno-sanitarni (C2) z prawie 10 000 pracowników oraz operatorzy edukacyjni, wykwalifikowani animatorzy i operatorzy wprowadzania na rynek pracy z prawie 9 800 pracownikami. W przypadku prawie wszystkich spółdzielni typu A i spółdzielni o profilu mieszanym (438 spółdzielni w porównaniu z początkowymi 472) możliwe było odtworzenie mapy świadczonych usług. W tabelach, oprócz liczby spółdzielni świadczących usługę, podano całkowitą liczbę użytkowników lub dostępow oraz wartość mediany na spółdzielnię. Należy podkreślić, że zarówno liczba użytkowników, jak i liczba dostępow jest liczbą deklarowaną przez spółdzielnie udzielające odpowiedzi. W niektórych przypadkach liczebność odnosi się do całkowitej liczby usług oferowanych przez spółdzielnię na terytorium kraju, a nie tylko w regionie, jak w przypadku ratownictwa i transportu medycznego. Zdecydowaliśmy się użyć mediany, a nie wartości średniej (która może być wydedukowana ze stosunku między użytkownikami a liczbą spółdzielni), ponieważ jest ona uważana za bardziej wyjaśniającą typowe zachowanie badanych spółdzielni. Jeśli chodzi o samych użytkowników, to w 2016 r. z jednej lub kilku usług świadczonych przez spółdzielnie socjalne skorzystało prawie 800 tys. osób. Usługi dla dzieci świadczą 103 spółdzielnie, które w ciągu roku przyjęły ponad 37 tys. dzieci. Prawie 60% dzieci jest skupionych w ośmiu dużych spółdzielniach, przy czym mediana wielkości, która najlepiej reprezentuje "przeciętną spółdzielnię", wynosi 50 dzieci na firmę.

Usługi w zakresie pomocy edukacyjnej i integracji zawodowej objęły 10 tys. osób niepełnosprawnych i ponad 15 tys. nieletnich, podczas gdy działania mające na celu pomoc ludziom w pozostaniu w domu objęły ponad 20 tys. użytkowników, w tym 18 tys. osób starszych. Usługi mieszkaniowe i pół-pobytowe przyjęły 56 000 osób, usługi

zdrowotne pomogły ponad 50 000 użytkowników, a liczba ta przekracza 400 000, jeśli dodamy do tego usługi ratownictwa i transportu medycznego. W pierwszej części tego raportu wspomnieliśmy o mieście Octavia i podtrzymującej je pajęczą sieci. Mapowanie usług świadczonych przez spółdzielnie socjalne rysuje spłot łączący nierozzerwalnie spleciony z pajęczą siecią. Bez niego miasto by upadło, bez niego Emilia- Romania nie byłaby w czołówce regionów Europy. Kolejna istotna informacja dotycząca spółdzielni typu A dotyczy podziału przychodów według rodzaju działalności. 387 spółdzielni, które udzieliły odpowiedzi, generuje ponad 1,2 mld przychodów. 43% przychodów dotyczy usług dla osób starszych, ponad 500 mln obrotu wypracowanego przez 99 spółdzielni. Piętnaście procent obrotów przypada na 147 spółdzielni świadczących usługi dla osób niepełnosprawnych, 14% dla dzieci. Istnieje 51 spółdzielni zajmujących się imigracją, ich przychody wynoszą nieco ponad 50 mln i stanowią 4% całkowitych przychodów. Do tych liczb może być przydatne dodanie innych, w szczególności znaczenia każdej usługi dla spółdzielni. Ponownie w odniesieniu do imigracji, 43% z 51 spółdzielni uzyskuje mniej niż 25% swoich obrotów poprzez usługi dla imigrantów, podczas gdy w przypadku 19 spółdzielni (37%) imigracja stanowi ponad 75% ich obrotów. Dwie trzecie spółdzielni zajmujących się osobami starszymi osiągnęło ponad połowę swoich obrotów dzięki usługom dla tego typu użytkowników.



## ROZDZIAŁ IV

### Usługi reintegracji zawodowej i społecznej – kontekst Polski

Punktem wyjścia do analizy sieci usług jest zidentyfikowanie najpierw usług, które są w sieci. W tej ekspertyzie ramą pojęciową jest reintegracja społeczna i zawodowa. Są to terminy wprowadzone do obrotu prawnego ustawą o zatrudnieniu socjalnym i nie jako usługi, ale jako „działania”. Potrzebna jest więc dodatkowa analiza, aby móc zidentyfikować usługi o jakie tu chodzi, a następnie szukać ich w innych krajach. Reintegracja społeczna i zawodowa zostały wprowadzone poprzez ustawę o zatrudnieniu socjalnym jako dwa rodzaje działań, które ma być prowadzone przez centra integracji społecznej (w pakiecie ze świadczeniem pieniężnym – świadczenie integracyjne). Zbliżone definicje zostały także zastosowane w odniesieniu do spółdzielni socjalnych jako ich cele - „działają na rzecz” reintegracji społecznej i zawodowej członków oraz pracowników (ustawa o spółdzielniach socjalnych). Porównajmy najpierw definicje tych pojęć.

**Tabela 1. Zestawienie definicji reintegracji zawodowej i społecznej jako działań w ustawie o zatrudnieniu socjalnym**

Reintegracja zawodowa 2003	Reintegracja społeczna 2003
działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy	działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu

Źródło: ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 2003 r. art. 2 pkt. 5, art. 2 pkt. 4.

W obu działaniach na pierwszy plan wysunięto działania nastawione na osobiste zdolności do pracy oraz umiejętności uczestnictwa w życiu społecznym w pracy, ale też poza pracą (w społeczności lokalnej, w miejscu zamieszkania). W domyśle osoby, które biorą udział w tych zajęciach mają jakieś problemy i deficyty w zakresie zdolności do pracy i umiejętności uczestniczenia w życiu, czyli w skrócie umiejętności życiowe. Definicje te są

bardzo ogólne, ustawodawca wyliczył więc 4 usługi składające się na działania reintegracji zawodowej i społecznej. Nie zostały one podporządkowane poszczególnym rodzajom reintegracji. Autor ekspertyzy dokonał takiego podziału kierując się tym, że w opisie usługi reintegracji społecznej nie powinno być nawiązań do aktywności zawodowej i zarobkowej, która charakterystyczna jest dla reintegracji zawodowej.

**Tabela 2. Zestawienie usług reintegracji zawodowej i społecznej**

Usługi reintegracja zawodowej	Usługi reintegracji społecznej
<p>1. nauka planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;</p> <p>2. nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych</p>	<p>3. kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu;</p> <p>4. uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.</p>

Źródło: ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 2003 r. art. 3 pkt. 1.

Wszystkie wymienione usługi mają charakter edukacyjno-szkoleniowy, a ich skutkiem ma być nauczenie określonych umiejętności. Bardziej konkretne umiejętności wyszczególniono w usługach 2 i 4: umiejętności zawodowe (bez wskazania konkretnych zawodów) oraz umiejętności z zakresu finansów osobistych. Edukacja i szkolenia zawodowe są to już dobrze rozpoznane usługi z bardzo rozległą literaturą i praktyką zarówno od strony tradycyjnej edukacji zawodowej, jak i szkoleń pracowników. Możliwe, że problematyka dotycząca umiejętności z zakresu finansów osobistych jest mniej rozbudowana. Ich znaczenie zostało docenione dopiero współcześnie, gdy złożoność produktów finansowych oferowanych na rynku przekroczyła pewien poziom. Mamy tu liczne zagadnienia z zakresu regulowania różnych opłat, unikania nadmiernego zadłużenia, wyboru i obsługi produktów kredytowych i pożyczkowych, umiejętności korzystania z e-bankowości, wyborów programów emerytalnych etc.

W opisie usługi 1 wspomniano o „planowaniu życia” oraz o „zaspokajaniu potrzeb własnym staraniem” z podkreśleniem, że chodzi o aktywność zarobkową. Interpretacja może być taka, że adresatem jest tu osoba niepełnosprawna intelektualnie, gdyż takie osoby mają problemy z planowaniem życia i zaspokajaniem własnych potrzeb samodzielnie („własnym staraniem”), trzeba je więc dodatkowo uczyć tych podstawowych umiejętności. Z kolei wskazanie, że samodzielność oznacza uzyskiwanie zarobków z pracy, podporządkowuje tę usługę aktywności zawodowej. Jako że umiejętności zawodowe są przedmiotem usługi 2, tu może chodzić o motywowanie do pracy, kształtowanie nawyku pracy. Same umiejętności zawodowe nie są warunkiem wystarczającym do podjęcia i utrzymania pracy.

Trudność w określeniu, o jakie konkretnie umiejętności chodzi w usłudze 3 wynika stąd, że pojęcia roli społecznej oraz pozycji społecznej są bardzo pojemne, np. role społeczne rodzica, pracownika, obywatela, ucznia, córki, opiekuna etc. Możliwe, że ustawodawcy chodziło tu o najbardziej podstawowe kompetencje społeczne (wiedza, umiejętności, postawy umożliwiające życie w społeczeństwie, interakcję z innymi), na których znaczenie wskazała Unia Europejska w 2005 r. Grupy, które mogą bardziej wymagać uczenia kompetencji społecznych to są dzieci i młodzież (dopiero wchodzi w życie społeczne), a w przypadku dorosłych są to głównie migranci lub imigranci, którzy uczą się poruszania się, języka i kultury społeczności, w której są kimś nowym i chcą zamieszkać na dłużej.

Usługi reintegracyjne w ramach zatrudnienia socjalnego są bardzo wąsko zakreślone i można zastanawiać się czy w ogóle mamy do czynienia tu z różnymi usługami, które trzeba ze sobą koordynować. Skoro wszystkie mają charakter edukacyjno-szkoleniowy, to cały czas jesteśmy w obszarze jednej tylko usługi. Można co prawda twierdzić, że nauka różnych umiejętności powinna być skoordynowana, np. najpierw kompetencje społeczne, a później zawodowe, albo skoordynowanie umiejętności społecznych z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Jeżeli ponadto mamy do czynienia z różnymi osobami, które są trenerami, edukatorami czy szkoleniowcami, to również i tu powstaje sieć usługodawców bezpośrednich i pojawiają się zagadnienia koordynacji ich interakcji z uczestnikami zajęć. Są to typowe zagadnienia z zakresu edukacji rozwiązywane poprzez instrumenty takie jak programy nauczania, w których różne przedmioty z ich treściami są ustalone w sekwencji i w koordynacji ze sobą. Powyższe ujęcie miało charakter interpretacji zapisów ustawowych. W Polsce przeprowadzono jednak również nieliczne badania usług oferowanych przez instytucje zatrudnienia socjalnego z podziałem na usługi reintegracji społecznej i usługi reintegracji zawodowej<sup>4</sup>.

**Tabela 3. Usługi reintegracji zawodowej i społecznej oferowane w jednostkach zatrudnienia socjalnego**

Usługi reintegracji zawodowej (kilka jednostek CIS- na podstawie działalności instytucji z projektu standardowego)	Usługi reintegracji społecznej (kilka jednostek CIS- na podstawie działalności instytucji z projektu standardowego)
1. warsztat krawiecki, 2. warsztat pielęgnacji terenów zielonych 3. praktyczna nauka zawodu grupa gastronomiczna 4. praktyczna nauka zawodu grupa ogrodniczo-porządkowa, 5. praktyczna nauka zawodu grupa ogólnobudowlano-porządkowa 6. warsztaty gospodarczo-ogólnobudowlane, 7. grupa usługi remontowo-budowlane	1. wsparcie psychologiczne oferowane indywidualnym klientom, 2. nauka załatwiania spraw formalno-urzędowych, 3. kształtowanie nawyków potrzebnych do utrzymania pracy, 4. pomoc w kształtowaniu się zaangażowanej postawy obywatelskiej (udział wszystkich beneficjentów wsparcia w organizowanych festynach),

<sup>4</sup> A. Karwacki, Usługi aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej w ofercie centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej oraz wymiary rehabilitacji w zakładach aktywności zawodowej. Warszawa: ISP 2012

	5. zajęcia komputerowe (ukierunkowane także na poprawę zdolności komunikacyjnej klienta), 6. poradnictwo psychologiczne (głównie ukierunkowane na problem alkoholizmu...), 7. warsztaty psychologiczne ukierunkowane przede wszystkim na poszukiwanie pracy, 8. doradztwo zawodowe
--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie działalności CIS-ów prowadzonych w ramach projektu standardowego

W kontekście projektowania centrum usług społecznych zaproponowano koncepcję dwóch rodzajów usług reintegracyjnych<sup>5</sup>:

1. „usługi służące budowaniu/wzmacnianiu podmiotowości osób wykluczonych, budzeniu i rozwijaniu ich gotowości do kierowania własnym życiem, w tym aktywnego zaangażowania w proces reintegracji;
2. „usługi służące przełamywaniu/pokonywaniu przez daną osobę/daną kategorię osób wykluczonych barier/blokad/utrudnień/ograniczeń stojących na drodze ich reintegracji; w szczególności mogłyby one polegać na:
  - a) rozwoju kapitału ludzkiego osób aktywizowanych i/lub
  - b) amelioracji ich sytuacji życiowej i/lub
  - c) udostępnianiu/ułatwianiu dostępu do usług publicznych” Konkretyzacja pierwszego rodzaju usług nastąpiła poprzez odwołanie się do koncepcji „umiejętności życiowych” i „usługi w zakresie wyrabiania/wzmacniania umiejętności życiowych”.

**Tabela 4. Podmiotowość i bariery na drodze do reintegracji jako pojęcia**

Podmiotowość - usługi w zakresie wyrabiania/wzmacniania umiejętności życiowych	Przezwyciężanie barier – usługi powszechne i adresowane do osób o szczególnych potrzebach
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trening umiejętności kierowaniem własnym życiem (np. nad procesem uczenia się, podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów),</li> <li>• trening umiejętności społecznych (np. zdolności komunikacji, współpracy, rozwiązywania konfliktów),</li> </ul>	Usługi powszechne w tym : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usługi profilaktyki i ochrony zdrowia</li> <li>• Oferta usług kulturalnych</li> <li>Oferta usług rekreacyjnych</li> <li>• Oferta usług sportowych</li> <li>• Oferta usług edukacyjnych (edukacja powszechna)</li> <li>• Oferta usług w zakresie transportu publicznego Usługi zbieżne z profesjonalną pracą socjalną:</li> </ul>

<sup>5</sup> A. Karwacki, T. Kaźmierczak, Reintegracja społeczna i zawodowa w formule Centrum Usług Społecznych. Ekspertyza dla Sekcji Polityka Społeczna, Rodzina Narodowej Rady Rozwoju w związku z projektowaniem inicjatywy ustawodawczej Prezydenta RP o funkcjonowaniu Centrów Usług Społecznych, Warszawa 2018, s. 14-15.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trening umiejętności osiągania satysfakcji życiowej (np. umiejętności autoprezentacji, bycia liderem, pozytywnej samooceny, samodyscypliny),</li> <li>• Trening umiejętności angażowania się w sprawy obywatelskie,</li> <li>• Trening umiejętności konstruowania planów życiowych (ścieżki (samo)rozwoju, zaspokajania potrzeb własnym staraniem, racjonalnego gospodarowania środkami),</li> <li>• Trening umiejętności dawania sobie rady z psychospołecznymi wymiarami przynależności do grupy stygmatyzowanej.</li> </ul>	<p>Społeczne (niezawodowe)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spotkania służących diagnozie potrzeb/problemów, ale i zasobów społecznych, diagnoza zasobów i deficytów,</li> <li>• warsztaty,</li> <li>• szkolenia,</li> <li>• sesje grup terapeutycznych,</li> <li>• sesje grup samopomocowych,</li> <li>• sesje treningowe,</li> <li>• udział w imprezach integracyjnych,</li> <li>• udział w akcjach charytatywnych,</li> <li>• wizyty w instytucjach,</li> <li>• usługę edukacji ogólnej beneficjentów,</li> <li>• terapia uzależnień,</li> <li>• poradnictwo wobec problemów rodzinnych,</li> <li>• kursy komputerowe (formy indywidualne i grupowe),</li> <li>• nauka załatwiania spraw formalno-urzędowych,</li> <li>• zajęcia ogólnorozwojowe,</li> <li>• nauka podstaw savoir vivre,</li> <li>• promocja zdrowego trybu życia, zawodowe</li> <li>• diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych,</li> <li>• oferowanie zatrudnienia subsydiowanego,</li> <li>• oferowanie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych,</li> <li>• oferowanie zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych,</li> <li>• pomoc w znalezieniu pracy na otwartym rynku dla osób długotrwale pozbawionym pracy,</li> <li>• pomoc w samozatrudnieniu,</li> <li>• usługę kształtowania umiejętności beneficjentów poruszania się na rynku pracy,</li> <li>• usługę kształtowania umiejętności i nawyków beneficjentów utrzymania się na stanowisku pracy,</li> <li>• usługę kształtowania umiejętności beneficjentów prowadzenia działalności gospodarczej,</li> <li>• usługę kształtowania kwalifikacji zawodowych beneficjentów,</li> <li>• zajęcia z przedsiębiorczości</li> </ul>
---	--

Źródło: listy usług za A. Karwacki, T. Kaźmierczak, Reintegracja społeczna i zawodowa w formule Centrum Usług Społecznych. Ekspertyza dla Sekcji Polityka Społeczna, Rodzina Narodowej Rady Rozwoju w związku z projektowaniem inicjatywy ustawodawczej Prezydenta RP o funkcjonowaniu Centrów Usług Społecznych, Warszawa 2018, s. 15-17.

Jak wspomniano, w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, która wprowadziła pojęcia reintegracji społecznej i zawodowej do obiegu prawnego, nie występuje w ogóle ani zagadnienie sieci usług, ani też koordynacji usług. Zagadnienia te są raczej czymś, co pojawia się później, wraz z rosnącą świadomością złożoności rodzajowej (różne usługi<sup>6</sup>) i podmiotowej (różne podmioty publiczne i niepubliczne) usług reintegracyjnych.

Podczas spotkań z partnerem włoskim, przedstawiciele delegacji włoskiej i łomżyńskiej, zwrócili uwagę na kilka trudnych zagadnień w obszarze programów aktywizacji zawodowej dla wykluczonych zawodowo. Należą do nich w szczególności :

- Pokusa, aby bezrobotnych uznanych za niezatrudnialnych kierować do świadczeń bez pytania ich o zdanie (w Polsce jest to jedna z form usamodzielnienia). Z kolei osoby, korzystające ze świadczeń mogą być uznawane za zatrudnialne i kierowane do pracy, nawet jeżeli jest to kosztowne dla tych osób i dla społeczeństwa (w Polsce dyskusja o pracy matek małych dzieci czy pracy opiekunów osób niesamodzielnich).
- Trudności w zdefiniowaniu adresatów usług, np. długość bezrobocia nie jest dobrym kryterium ze względu na to, że może wykluczać osoby, które mają krótkie okresy bezrobocia, ale nawracające. Z kolei, jeżeli za problem z zatrudnialnością odpowiada coś innego niż świadczenia, wówczas długi okres bezrobocia też nie jest dobrym kryterium. Zbyt szeroka definicja sprawia, że osoby z trudnościami są w mniejszości wśród zwykłych bezrobotnych. Zbyt wąska może powodować, że zatrudniający będą odrzucać wszystkich uczestników. Trudności te prowadzą do dwóch błędów - umieszczanie osób z licznymi problemami w zwykłych miejscach pracy, gdzie nie utrzymują się długo, lub też kierowanie ich tam, gdzie pozostaną na zbyt długo.
- Trudności w doborze właściwych usług dla różnych grup osób wykluczonych z zatrudnienia. Zbiorowość trudnych do zatrudnienia jest bardzo zróżnicowana, z różnymi problemami i potrzebami, stąd coś co się sprawdza dla jednej grupy, może być nieskuteczne dla innej.
- Niespójności różnych polityk i programów, np. zachęcanie do zatrudniania osób starszych przy oferowaniu im wcześniejszych emerytur, co sugeruje, że są to gorsi pracownicy. Mnożenie programów i grup wykluczonych też prowadzi do problemów, np. nie ma chętnych, którzy są zastępowani zwykłymi bezrobotnymi.
- Trudność w badaniu wpływu programów w dłuższym okresie (nawet dłuższym niż 2 lata), które mogą być inne niż te w krótkim okresie. W przypadku bardziej złożonych programów trudno jest przypisać wpływ poszczególnym jego elementom, np. wpływ szkolenia a wpływ usług psychologicznych. W ewaluacji trzeba też uwzględniać czynniki inne niż cechy indywidualne samych długotrwale bezrobotnych, np.

---

<sup>6</sup> To już było widoczne w przypadku koncepcji instrumentów aktywnej integracji, gdzie wyróżniano instrumenty edukacyjne, zdrowotne, zatrudnieniowe, społeczne.

sytuację na lokalnym rynku pracy, kondycję gospodarki, kształt instytucji. Problemem jest też badanie jakości zatrudnienia tych osób, które je podjęły (m.in. problem ubóstwa pracujących). Programy dla osób wykluczonych nie działają w próżni, wyzwaniem jest więc uwzględnienie całościowej perspektywy, aby zrozumieć sytuację tych osób.

W jednej z dyskusji stwierdzono, że programy subsydiowanego zatrudnienia w prywatnym sektorze oraz zatrudnienia publicznego miały ujemny wpływ w krótkim terminie, który stopniowo stawał się dodatni w dłuższym okresie. Programy zaawansowanych usług, w tym pomoc w poszukiwaniu pracy (ale też regularne spotkania z doradcami) i szkolenia nie miały ujemnych skutków krótkookresowych (były najbardziej skuteczne w okresie pierwszych 12 miesięcy po rozpoczęciu programu), pozostawały one dodatnie od 6 do 36 miesięcy od rozpoczęcia programu (przy czym subsydiowane zatrudnienie jako jedyne wykazywało wpływ dodatni po 36 miesiącach). Ujemne wyniki krótkookresowe wyjaśniane są tym, że część programów o charakterze niezatrudnieniowym angażuje czas bezrobotnych, którzy zmniejszają wówczas intensywność poszukiwania pracy.

Najbardziej efektywna aktywizacja społeczna i zawodowa osób nieaktywnych zawodowo, wykluczonych społecznie to możliwość łączenia różnych programów. Co istotne, nie powinno się w nich uwzględniać różnic między robotami publicznymi, pracami społecznie użytecznymi czy spółdzielniami socjalnymi, gdyż wszystkie zostaną zaliczone do typu zatrudnienie publiczne. Jeżeli dana osoba uczestniczyła w zajęciach reintegracyjnych, korzystała z usług rynku pracy i z pracy socjalnej, to wyodrębnienie wpływu poszczególnych usług może być dużym wyzwaniem.

## **ROZDZIAŁ V**

### **Interesariusze kluczowi dla reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej**

#### **5.1. Ośrodek Pomocy Społecznej (OPS)**

Ośrodek Pomocy Społecznej jest jednostką organizacyjną wykonującą zadania z zakresu pomocy społecznej w dzielnicy na podstawie Ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. oraz statutu. OPS wykonuje zadania własne gminy oraz zadania zlecone z zakresu administracji rządowej.

OPS koordynuje realizację gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, jest również miejscem pierwszego kontaktu dla osób poszukujących pomocy społecznej. OPS w ramach zadań własnych gminy o charakterze obowiązkowym:

- opracowuje i realizuje gminą strategię rozwiązywania problemów społecznych ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka;
- sporządza oceny w zakresie pomocy społecznej;
- realizuje świadczenia oraz przyznaje i wypłaca różnego rodzaju zasiłki w zakresie pomocy społecznej
- realizuje założenia pracy socjalnej;
- organizuje i świadczy usługi opiekuńcze;
- prowadzi i zapewnia miejsca w mieszkaniach chronionych;

- kieruje do domu pomocy społecznej;
  - pomaga osobom mającym trudności w przystosowaniu się do życia po zwolnieniu z zakładu karnego;
- OPS w ramach zadań własnych gminy o charakterze fakultatywnym:
- przyznaje i wypłaca zasiłki specjalne celowe oraz pomoc na ekonomiczne usamodzielnienie;
  - prowadzi i zapewnia miejsca w domach pomocy społecznej i ośrodkach wsparcia o zasięgu gminnym;
  - opracowuje i realizuje projekty socjalne;
  - podejmuje inne zadania z zakresu pomocy społecznej wynikające z rozeznaczonych potrzeb gminy, w tym tworzenie i realizację programów osłonowych;
  - współpracuje z powiatowym urzędem pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach oraz realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.

OPS w ramach zadań zleconych z zakresu administracji rządowej:

- prowadzi i rozwija infrastrukturę ośrodków wsparcia oraz organizuje i świadczy specjalistyczne.
- usługi opiekuńcze dla osób z zaburzeniami psychicznymi;
- przyznaje i wypłaca zasiłki w związku z klęską żywiołową lub ekologiczną;
- realizuje zadania wynikające z rządowych programów pomocy społecznej mające na celu ochronę poziomu życia osób, rodzin i grup społecznych oraz rozwój specjalistycznego wsparcia;
- udziela pomocy cudzoziemcom, a także w związku z tym przyznaje i wypłaca zasiłki.

Narzędzia OPS:

- a) Praca socjalna – polega na diagnozowaniu problemów uniemożliwiających samodzielność osoby bezrobotnej, określaniu wspólnie z klientem drogi wyjścia z problemu oraz wspieraniu go na tej drodze. Zdiagnozowanie problemów skutkuje opracowaniem planu postępowania uwzględniającego użycie szerokiej gamy narzędzi i instrumentów umożliwiających skuteczne działanie. Ogólnymi narzędziami pracy socjalnej są: wywiad, diagnoza, umowa współpracy, karta pracy socjalnej, ocena realizacji umowy współpracy, ewaluacja końcowa. Do narzędzi specjalistycznych możemy zaliczyć wywiady, arkusze, analizy, ankiety skierowane do poszczególnych grup docelowych klientów, np. osób pozostających bez pracy (bezrobotnych).
- b) Kontrakt socjalny – jest pisemną umową pomiędzy osobą korzystającą ze świadczeń pomocy społecznej a pracownikiem socjalnym, mającą na celu określenie sposobu współdziałania w rozwiązywaniu problemów osoby znajdującej się w trudnej sytuacji życiowej, umożliwienia aktywizacji społeczno-zawodowej oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Dokument ten pozwala zebrać i opisać w uporządkowany sposób dane istotne z punktu widzenia i planowania zmian sytuacji klienta. Łączy on instrumenty pomocy społecznej i rynku pracy (aktywizację społeczno-zawodową). Kontrakt przewiduje wzajemne zobowiązania stron, w tym możliwości uzyskania wsparcia w formie: zasiłków pieniężnych i pomocy w naturze; pracy socjalnej; prac społecznie użytecznych; instrumentów aktywnej integracji (PAI)



- c) Inne narzędzia, metody i techniki pracy socjalnej – ze względu na charakterystykę działań i celów aktywizacji społecznej, w tym zawodowej, oraz problemy klientów – osób pozostających bez pracy (bezrobotnych), pracownicy OPS mogą wykorzystywać pracy również inne narzędzia, metody i techniki pracy socjalnej. W obszarze motywacji, aktywizacji, realizacji celów, rozwiązywania problemów, podnoszenia kompetencji interpersonalnych, rozwoju osobistego, diagnozowania zasobów klienta wykorzystuje się: dialog motywujący, pracę z klientem skoncentrowaną na rozwiązaniach (Terapia Skoncentrowana na Rozwiązaniach TSR), coaching, model SMART, poradnictwo psychologiczne, grupy wsparcia, treningi kompetencji i umiejętności społecznych.
- d) Programy, projekty (w tym konkursowe i pozakonkursowe) – realizowane i finansowane głównie ze środków pochodzących z UE, w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych źródeł.

## 5.2. Powiatowy Urząd Pracy

Urząd Pracy jest jednostką organizacyjną samorządu i działa na podstawie przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. oraz statutu.

Podstawowymi i najbardziej istotnymi zadaniami w działaniu urzędu są:

- Opracowanie i realizacja programów promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiących część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Gospodarowanie środkami finansowymi na realizację tych zadań zarówno z Funduszu Pracy, jak i z innych, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego.
  - Udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w jej znalezieniu, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. W ramach realizacji tego celu dokonuje się rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy.
  - Inicjowanie i realizacja przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
  - Pozyskiwanie ofert pracy z lokalnego rynku pracy na rzecz osób bezrobotnych bądź udzielanie im wsparcia finansowego w postaci przyznania i wypłaty zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia.
- Narzędzia Urzędu Pracy
- Program Aktywizacja i Integracja (PAI) - działania w zakresie aktywizacji i integracji społecznej, które realizuje powiatowy urząd pracy (PUP) samodzielnie lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej lub organizacją pozarządową. Uczestnikami są osoby bezrobotne o III profilu pomocy (oddalone od rynku pracy) i wykazujące znaczny brak gotowości do podjęcia pracy oraz bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny. Aktywizacja – działania realizowane są przez PUP poprzez prace społecznie użyteczne. Integracja (społeczna) – działania mogą być realizowane przez PUP, OPS lub organizacje pozarządową, w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia.
  - Prace społecznie użyteczne – prace wykonywane przez osoby bezrobotne skierowane przez powiatowy urząd pracy i organizowane przez gminę. Uczestnicy to osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku, a

jednocześnie korzystające ze świadczeń pomocy społecznej albo skierowane przez PUP i uczestniczące w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielniania, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. PUP refunduje gminie ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia przysługującego bezrobotnemu.

- **Zatrudnienie wspierane** – to forma wsparcia osób mających szczególne trudności w wejściu lub powrocie na otwarty rynek pracy. Mogą z niej skorzystać osoby, które uczęszczały wcześniej przez co najmniej sześć miesięcy na zajęcia centrum integracji społecznej (CIS) lub klubu integracji społecznej (KIS). Na wniosek kierownika CIS, pracownika socjalnego KIS lub osoby zainteresowanej może ona zostać skierowana przez powiatowy urząd pracy do pracy u pracodawcy lub w CIS. PUP może zrefundować pracodawcy lub CIS część wynagrodzenia i składek zdrowotnych. Uczestnicy CIS lub KIS mogą też przy wsparciu Funduszu Pracy założyć spółdzielnię socjalną (przyznanie dotacji na rozpoczęcie działalności oraz dofinansowanie konsultacji, doradztwa, pomocy prawnej niezbędnej do założenia spółdzielni, a także sfinansowanie części składek ZUS).
- **Programy specjalne** – to narzędzie wsparcia dla tych bezrobotnych, którym najtrudniej znaleźć i utrzymać pracę lub zaistnieć na rynku pracy i dla których jest ustalony III profil pomocy. Programy są kierowane do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – takich, dla których dotychczasowa pomoc, udzielana przez powiatowe urzędy pracy, okazała się niewystarczająca. Cechą szczególną programów jest dostosowanie działań do indywidualnych potrzeb uczestników i wzbogacenie ich o tzw. specyficzne elementy, inne niż stosowane przez PUP standardowe formy wsparcia. Realizacją programów zajmuje się powiatowy urząd pracy samodzielnie lub we współpracy z pracodawcami oraz innymi organami, organizacjami i podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy. Formy aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy
- **Pośrednictwo pracy** – to podstawowa usługa urzędu skierowana bezpośrednio do osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Pośrednik pracy wspiera osoby poszukujące zatrudnienia, przedstawiając im oferty pracy będące w dyspozycji urzędu, dobierając je pod kątem kwalifikacji kandydata. Udziela również informacji o aktualnej oraz przewidywalnej sytuacji na rynku pracy, co pozwala kandydatom zaplanować ścieżkę kariery, oraz o prawach i obowiązkach, które wpływają na jej realizację.
- **Poradnictwo zawodowe** – każda zainteresowana osoba może skorzystać z usług doradcy zawodowego pracującego w urzędzie pracy, który może pomóc m.in. w wyborze lub zmianie zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia zawodowego. Doradca uwzględni przy tym możliwości psychofizyczne i sytuację życiową klienta, a także potrzeby rynku pracy. Doradcy zawodowi w Urzędzie Pracy świadczą następujące usługi: o udzielają informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia; o udzielają porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia w oparciu m.in. o wyniki badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych; o kierują na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia; o prowadzą grupowe porady umożliwiające dokonanie samooceny oraz rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji związanych z planowaniem kariery zawodowej.

- Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji – to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Urząd Pracy oferuje szkolenia grupowe i indywidualne.
- Przygotowanie zawodowe dorosłych – ma na celu zdobycie przez osoby bezrobotne wiedzy teoretycznej niezbędnej do wykonywania zadań zawodowych oraz nabycie kwalifikacji i umiejętności praktycznych, potwierdzonych np. świadectwami, dyplomami. Może odbywać się w formie: o praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego lub o przyuczenia do pracy dorosłych polegającego na zdobyciu kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do wykonywania określonych zadań, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.
- Staż – możliwość zdobycia przez osoby bezrobotne doświadczenia niezbędnego na rynku pracy oraz umiejętności praktycznych niezbędnych do podjęcia pracy. Odbywa się on przez wykonywanie określonych zadań w miejscu pracy. Osoba odbywająca staż jest nadal osobą bezrobotną pozostającą w rejestrze urzędu pracy, gdyż nie zostaje nawiązany stosunek pracy z pracodawcą w trakcie odbywania stażu. Na staż może zostać skierowana osoba bezrobotna. Proponowany okres stażu nie może być krótszy niż trzy miesiące i dłuższy niż sześć miesięcy. Stażysta otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych.
- Prace interwencyjne – to zatrudnienie osoby bezrobotnej przez pracodawcę, które następuje w wyniku umowy zawartej ze Starostą i ma na celu wsparcie pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne. Uczestnikami prac interwencyjnych mogą być wszystkie osoby bezrobotne. Osoba zatrudniona w ramach prac interwencyjnych ma zagwarantowane minimalne wynagrodzenie. Prace interwencyjne mogą trwać: o 6 miesięcy – obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu prac interwencyjnych wynosi 4 miesiące. o 24 miesiące – obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu prac interwencyjnych wynosi 7 miesięcy (dla osób bezrobotnych po 50. roku życia).
- Roboty publiczne – zatrudnienie bezrobotnego na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Osobie zatrudnionej w ramach robót publicznych przysługuje wynagrodzenie, które nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (w przypadku zatrudnienia na pełny etat).
- Prace społecznie użyteczne – prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności

lokalnej. Osoba wykonująca prace społecznie użyteczne otrzymuje świadczenie w określonej wysokości, podlegające waloryzacji (aktualną wysokość świadczenia można sprawdzić na Zielonej Linii /<http://zielonalinia.gov.pl/> lub w urzędzie pracy).

### **5.3. Centrum integracji społecznej (CIS)**

Centrum integracji społecznej to jednostka organizacyjna utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową, której zadanie polega na reintegracji społecznozawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie, niebędących w stanie funkcjonować na otwartym rynku pracy. Podstawą prawną funkcjonowania CIS jest Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 r. CIS działa na rzecz odbudowy i podtrzymania u osób wykluczonych społecznie zdolności do ponownego pełnienia ról społecznych oraz samodzielnego poruszania się na rynku pracy. Oferta CIS obejmuje szkolenia zawodowe, warsztaty poruszania się na rynku pracy, wsparcie psychologa i doradcy zawodowego oraz pracownika socjalnego. Po zakończonej edukacji uczestnik może ubiegać się o zatrudnienie wspierane u pracodawcy, w CIS lub – jeśli czuje się na siłach – wraz z innymi uczestnikami założyć spółdzielnię socjalną. CIS nie ma osobowości prawnej, lecz działa w formie jednostki wyodrębnionej w instytucji lub organizacji, która go utworzyła.

Narzędzia CIS:

- Indywidualny program zatrudnienia socjalnego – określa zakres i formy reintegracji zawodowej i społecznej. Zatrudnienie socjalne trwa do 12 miesięcy, a w szczególnie uzasadnionych sytuacjach okres ten może zostać przedłużony o kolejne pół roku. Nie stanowi zatrudnienia na zasadach kodeksu pracy. Uczestnik nadal pozostaje osobą bezrobotną, jego praca w tym okresie jest formą praktyki połączonej z różnego rodzaju szkoleniami. Do centrum kierowane są osoby korzystające ze wsparcia ośrodka pomocy społecznej. Uczestnikiem może zostać osoba pełnoletnia, w wieku aktywności zawodowej, bezrobotna, nieaktywna zawodowo, bezdomna, opuszczająca zakład karny, niepełnosprawna, borykająca się z uzależnieniem od alkoholu, narkotyków lub innych substancji odurzających itd. Uczestnik CIS otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych.
- Zajęcia w ramach reintegracji społecznej – prowadzenie działań mających na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu.
- Zajęcia w ramach reintegracji zawodowej – możliwość zdobycia, odnowienia lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych przez udział w warsztatach zawodowych, szkoleniach i kursach zawodowych.

### **5.4. Klub integracji społecznej (KIS)**

Klub integracji społecznej to jednostka, której celem jest udzielanie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych jako wartości na rynku pracy. Podstawą prawną funkcjonowania KIS jest Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 r. KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca

samoorganizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy. KIS, podobnie jak CIS, może zostać utworzony przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową.

Narzędzia KIS:

- Prowadzenie poradnictwa – w zależności od potrzeb uczestników, np.: psychologicznego, terapeutycznego, zawodowego, prawnego.
- Działania edukacyjno-pomocowe – polegają na organizowaniu działań aktywizacyjnych, kursów zawodowych, aktywizacji zawodowej.
- Działania zatrudnieniowe – polegają na opracowaniu i realizacji programów zatrudnienia tymczasowego, organizowaniu zatrudnienia subsydiowanego w porozumieniu z powiatowym urzędem pracy, przygotowywaniu do podjęcia zatrudnienia wspieranego oraz pracy w podmiotach ekonomii społecznej.

### **5.5. Ośrodek wsparcia ekonomii społecznej (OWES)**

Ośrodek wsparcia ekonomii społecznej stanowi lokalną podstawę systemu wsparcia dla ekonomii społecznej. OWES nie posiada osobowości prawnej, ale jest to podmiot lub partnerstwo mające akredytację ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, świadczące łącznie wszystkie rodzaje usług wsparcia ekonomii społecznej. Funkcjonowanie OWES nie jest regulowane ustawą, ale ich działalność prowadzona jest w oparciu o „System akredytacji i standardów działania instytucji wsparcia ekonomii społecznej AKSES”. Z pomocy OWES mogą korzystać:

- podmioty ekonomii społecznej, ich kadra zarządzająca oraz pracownicy;
- osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym;
- osoby planujące założenie podmiotu ekonomii społecznej lub podjęcie pracy w podmiocie ekonomii społecznej;
- osoby prawne planujące założenie podmiotu ekonomii społecznej;
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne;
- przedsiębiorstwa;
- inne osoby z otoczenia sektora ekonomii społecznej i osoby zainteresowane ekonomią społeczną.

Zadania OWES:

- Animacja lokalna zmierzająca do pobudzenia aktywności osób, grup i instytucji w przestrzeni publicznej, ożywienie społeczności lokalnej poprzez inicjowanie różnego rodzaju aktywności polegających na pracy z grupami w środowisku lokalnym, szczególnie mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem.
- Inkubacja podmiotów ekonomii społecznej (PES), w tym przedsiębiorstw społecznych (PS) polegająca na podejmowaniu zespołu działań składających się na kompleksowy program wsparcia początkującego PES/PS i proces tworzenia nowej firmy: od pomysłu do stabilności rynkowej.

- Wsparcie biznesowe dla PES i PS polegające na świadczeniu szeroko rozumianych usług rozwojowych służących profesjonalizacji podejmowanych działań biznesowych. Narzędzia OWES
- Szkolenia i doradztwo specjalistyczne prowadzone w oparciu o zdiagnozowane potrzeby PES/PS.
- Wsparcie dotacyjne na tworzenie miejsc pracy udzielane PS.
- Wsparcie pomostowe udzielane tworzonemu i funkcjonującemu PS.

#### **5.6. Organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej i prowadzące swoje działania na obszarze rewitalizacji**

Z uwagi na fakt, iż organizacje pozarządowe realizują działania głównie w formie projektów o ograniczonym zakresie czasowym, trudno uznać je za trwały element systemu aktywizacji społecznozawodowej. Stanowią one raczej uzupełnienie oferty instytucji samorządowych. Nierzadko jednak organizacje pozarządowe prowadzą podmioty reintegracyjne, takie jak: warsztaty terapii zajęciowej (WTZ), zakłady aktywności zawodowej (ZAZ), kluby integracji społecznej (KIS) czy centra integracji społecznej (CIS), a także ośrodki wsparcia ekonomii społecznej (OWES).

## **ROZDZIAŁ VI**

### **Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej na przykładzie instytucji pomocy społecznej/ aktywizacji rynku pracy, tj. partnerów/ realizatorów projektu standardowego**

Działania podejmowane przez realizatorów/ partnerów projektu standardowego tj. „Regionalne Innowacje Społeczne – Centra Integracji Społecznej województwa podlaskiego” o nr RPPD.07.01.00-20-0231/18, którego Liderem jest Miasto Łomża, na rzecz aktywizacji zawodowej i integracji społecznej mają różną formę. Część z nich stanowią zadania ustawowe realizowane przez publiczne służby zatrudnienia i instytucje pomocy społecznej, finansowane z krajowych środków publicznych, część realizowana jest w formie projektów współfinansowanych ze środków funduszy unijnych, a jeszcze inną część stanowią działania realizowane, jako połączenie dwóch powyższych form.

#### **Poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa oraz zajęcia aktywizacyjne**

Usługi doradztwa zawodowego, informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy stanowią wraz z pośrednictwem pracy podstawowe wsparcie z jakiego bezrobotni mogą skorzystać w powiatowych urzędach pracy i centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w planowaniu i organizowaniu życia zawodowego. Usługi indywidualnej i grupowej informacji zawodowej, grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego oraz zajęcia aktywizacyjne stanowią kompleksową formę wsparcia klientów powiatowych urzędów pracy oraz centrów informacji i planowania kariery zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Instytucje te powołane są szczególnie do pomocy osobom zarejestrowanym jako bezrobotne, ale kierują swoją ofertę również do szerszego grona osób. Z ich oferty korzystać również mogą osoby pracujące, studenci oraz niepracujący niezarejestrowani, np. w sytuacjach związanych z utratą pracy, przekwalifikowaniem dokończaniem czy chęcią samozatrudnienia.

#### **Pośrednictwo pracy**

Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy służy między innymi podjęciem pracy przez osoby bezrobotne. Zaznaczyć należy, że w okresie realizacji projektu standardowego (2019-2020) zwiększyła się jednak tylko grupa osób, które podjęły dzięki pomocy urzędu zatrudnienie w ramach subsydiowanych miejsc pracy, natomiast

w zakresie podjęć pracy niesubsydiowanej odnotowany został spadek. W tym okresie zmniejszyła się również liczba bezrobotnych podejmujących zatrudnienie samodzielnie, bez pomocy urzędu pracy. Może to być sygnałem ograniczeń po stronie podażowej rynku pracy. Zwiększeniu uległa także pula subsydiowanych miejsc pracy, co było efektem większych możliwości finansowania przez urzędy pracy aktywizacji osób bezrobotnych.

### **Aktywne formy wsparcia osób bezrobotnych**

Stosowanie aktywnych działań na rynku pracy może przejściowo ograniczać bezrobocie, czy hamować tempo jego wzrostu, nie doprowadzi jednak do wzrostu standardowych form zatrudnienia czy zwiększenia stałych miejsc pracy.

Zwiększenie poziomu środków przeznaczonych na działania aktywizacyjne przełożyć się może z kolei na wzrost wysokości wydatków w przypadku większości stosowanych przez powiatowe urzędy pracy form aktywnych. W największym stopniu w okresie 2019-2020 w PUP-ach będących partnerami projektu standardowego, zwiększyły się wydatki na dotacje dla pracodawców na utworzenie lub doposażenie miejsc pracy oraz dotacje dla bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a więc na dwa najdroższe z ogółu instrumentów aktywizacji.

Największa część puli środków przeznaczonych na aktywizację zawodową bezrobotnych przeznaczona została przez urzędy pracy na realizację staży – ok. 33%. Podobną pulę środków powiatowe urzędy pracy wydały na finansowanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej 28% ogółu środków. Na wysokim poziomie kształtowały się również wydatki dla pracodawców na doposażenie i wyposażenie miejsc pracy – 10% ogółu.

Reasumując. Od wielu lat najczęściej stosowanymi przez powiatowe urzędy pracy formami wsparcia są staże, szkolenia i środki na podjęcie działalności gospodarczej.

### **Aktywizacja i integracja w projektach finansowanych ze środków unijnych**

Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej realizują projekty dofinansowane ze środków unijnych w zakresie aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy oraz integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Aby można było mówić o efektywnej pomocy dla osób pozostających bez pracy (szczególnie długotrwale) oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym konieczne jest uwzględnienie działań kompleksowych i wielowymiarowych, łączących zarówno aktywizację, czy reintegrację społeczną uczestników z uzyskaniem przez nich zatrudnienia. Kompleksowe wsparcie w postaci szkoleń uzupełnionych o doradztwo zawodowe, usługi pośrednictwa pracy oraz formy zatrudnieniowe są domeną powiatowych urzędów pracy oraz tych projektodawców, którzy realizują projekty z zakresu aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia. Podobnie sytuacja wygląda w odniesieniu do projektów dotyczących integracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych, gdzie także świadczone jest kompleksowe wsparcie (poradnictwo psychologiczne, doradztwo zawodowe, szkolenia, staże, opieka nad osobą zależną itd.). Pośród projektów mających na celu integrację społeczną i zawodową osób



zagrożonych wykluczeniem społecznym większość stanowią projekty realizowane przez ośrodki pomocy społecznej (OPS) oraz powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) mające na celu rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji. Uczestnikami projektów realizowanych przez OPS-y i PCPR-y są: osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, które są w wieku aktywności zawodowej, niezatrudnione lub zatrudnione, zagrożone wykluczeniem społecznym z co najmniej jednego powodu spośród wskazanych w art. 7 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, jak również uczestniczyć w projektach może otoczenie osób wykluczonych społecznie (w zakresie tzw. wsparcia towarzyszącego).

Jednostki realizujące projekty zobowiązane są do świadczenia w ich ramach usług zgodnych z ustawą o pomocy społecznej – determinuje to katalog możliwych do zastosowania form wsparcia, który obejmuje formy aktywnej integracji i upowszechnianie pracy socjalnej. W zakresie rozwoju form aktywnej integracji dopuszcza się stosowanie kontraktów socjalnych (umowa zawarta z osobą ubiegającą się o pomoc, gdzie określone są wspólne działania zmierzające do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej danej osoby lub rodziny), programów aktywności lokalnej (skierowane do osób w ramach konkretnego środowiska lub członków danej społeczności – może to być środowisko grupy zawodowej lub społecznej (np. niepełnosprawnych, osób wychodzących z placówek opiekuńczo-wychowawczych, mieszkańców bloku czy nawet kilku rodzin mieszkających w okolicy) oraz programów integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych (aktywizacja zawodowa i integracja społeczna osób niepełnosprawnych).

W przypadku realizacji kontraktu socjalnego obowiązkowa jest realizacja „ścieżki reintegracji” obejmującej co najmniej trzy z czterech instrumentów aktywnej integracji: zawodowej, społecznej, edukacyjnej i zdrowotnej. W realizowanych projektach skupiono się głównie na aktywizacji społecznej i zawodowej oferując klientom pomocy społecznej głównie treningi kompetencji i umiejętności społecznych oraz usługi doradztwa zawodowego.

## ROZDZIAŁ VII

### Grupy wymagające wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno – zawodowej – konkluzje, wnioski w odniesieniu do działalności Partnera oraz CIS Łomża

Pierwszym etapem w procesie udzielania wsparcia (aktywizacji zawodowej) jest kontakt pracownika instytucji lub organizacji z osobą wspieraną (odbiorcą wsparcia) wraz z przeprowadzeniem odpowiedniej diagnozy. Diagnoza ma służyć rozpoznaniu kluczowych problemów odbiorcy wsparcia ograniczających jej dostęp do zatrudnienia, ich przyczyn, a także potrzeb oraz potencjałów. Ma ona na celu zrozumienie układu zależności wpływających na osobę wspieraną, w tym jej środowiska rodzinnego, oddziałujących na sposób jej funkcjonowania. Diagnoza powinna mieć charakter interdyscyplinarny, tzn. obejmować różne obszary funkcjonowania osoby i jej otoczenia. W zależności od potrzeb w procesie diagnozy powinni uczestniczyć specjaliści z różnych dziedzin, np. pracownik socjalny, doradca zawodowy, psycholog, terapeuta.

Po konsultacjach z partnerem włoskim wypracowano następujące obszary diagnozy, które powinny obejmować:

- Dane osobowe – czyli dane pozwalające na identyfikację klienta (imię i nazwisko, wiek, płeć, adres zamieszkania, dane kontaktowe)
- Miejsce zamieszkania wraz z możliwościami dojazdu do pracy Informacja ma na celu określenie potencjalnych barier w docieraniu do miejsca zatrudnienia.
- Kwalifikacje - opis odbytej ścieżki kształcenia wraz z informacją na temat uzyskanych kwalifikacji (świadectw, dyplomów, uprawnień, itp.).
- Doświadczenie zawodowe Informacja na temat posiadanego doświadczenia zawodowego wraz z opisem najważniejszych wykonywanych zadań.
- Kompetencje społeczne - opis sposobu funkcjonowania społecznego osoby wraz ze wskazaniem mocnych i słabych stron.
- Umiejętności praktyczne Informacja na temat innych umiejętności klienta nieuwzględnionych w powyższych punktach.
- Plany zawodowe Informacja na temat najbliższych planów zawodowych klienta, jeśli takie posiada.
- Motywacja i chęć do pracy (świadczona, dziedziczona pomocy) - ocena chęci podjęcia zatrudnienia i rodzaju motywacji do pracy (np. wewnętrzna vs zewnętrzna, wysoka vs niska).

- Uzależnienia Wskazanie ewentualnych uzależnień utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy wraz z informacją na temat podejmowanych terapii.
- Sytuacja rodzinna - opis sytuacji rodzinnej uwzględniający czynniki mogące mieć wpływ na gotowość do podjęcia zatrudnienia, np. doświadczanie przemocy domowej, konieczność opieki nad osobami zależnymi lub dziećmi, stereotypy i przekonania na temat zatrudnienia, inne.
- Gotowość do podjęcia legalnego zatrudnienia - ocena gotowości do podjęcia legalnego zatrudnienia (w sytuacji klienta pracującego „na czarno”).
- Gotowość do skorzystania z systemu wsparcia - ocena gotowości do skorzystania ze wsparcia instytucjonalnego, np. OPS, UP.

Przeprowadzenie odpowiedniej diagnozy stanowi warunek konieczny do określenia przyczyn problemów w sferze zawodowej, z którymi zmagają się odbiorcy wsparcia, oraz zaplanowania na tej podstawie adekwatnej indywidualnej ścieżki wsparcia. Służy także określeniu zdolności i gotowości do skorzystania z proponowanej formy wsparcia. W toku pracy nad modelem potwierdzono, iż każda z instytucji i organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową przeprowadza diagnozę potrzeb odbiorcy wsparcia.

Istotne różnice dotyczą jednak:

- celu, w którym jest ona prowadzona,
- zakresu, jaki obejmuje,
- rodzaju stosowanych narzędzi,
- głębokości diagnozy rozumianej jako docieranie do przyczyn problemów.

Niewątpliwie diagnoza o najszerszym zakresie, obejmującym kontekst społeczno-zawodowy, prowadzona jest w ośrodkach pomocy społecznej. Nie zawsze jednak jest ona podejmowana w celu doprowadzenia do zatrudnienia, jak ma to np. miejsce w urzędzie pracy. W przypadku tej instytucji, chociaż cel diagnozy dotyczy ściśle rynku pracy, to jednak doświadczenia pokazują, że jej zakres w niedostatecznym stopniu uwzględnia kontekst społeczny osoby. Proces diagnostyczny w innych podmiotach aktywizacyjnych (np. WTZ, ZAZ, KIS, CIS, OWES) jest jeszcze bardziej ograniczony i na ogół ściśle powiązany z cele prowadzonej działalności, np. gotowością do założenia przedsiębiorstwa społecznego (w przypadku OWES). Mając świadomość wagi odpowiednio przeprowadzonej diagnozy podczas planowania adekwatnego procesu wsparcia, postanowiono, że w ramach modelu nie będzie ona zarezerwowana dla określonego typu instytucji (np. OPS czy UP), ale będzie mogła być prowadzona przez każdy podmiot w oparciu o przedstawione powyżej zasady.

## Interesariusze wspomagający proces reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej

– wypracowane rozwiązanie

**AGENCJE ZATRUDNIENIA**- podmioty świadczące usługi (wybrane lub wszystkie) w zakresie:

- pośrednictwa pracy,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

### Potencjalne obszary współpracy z CIS:

Wsparcie dla osób poszukujących pracy, korzystających lub nie ze wsparcia urzędu pracy

**Centrum Wspierania Rodzin** - instytucja wsparcia rodzin kontynuująca działalność Zespołu Ognisk Wychowawczych.

Zadaniem CRW jest wspomaganie rozwoju młodych mieszkańców oraz pomoc w odkrywaniu i urzeczywistnianiu ich potencjałów.

Dodatkowo wspiera również rodziców dzieci i młodzieży w poprawnej realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych.

### Potencjalne obszary współpracy z CIS:

Wszeczhronne wsparcie dla rodzin na etapie reintegracji społeczno-zawodowej ich członków

**Ochotnicze Hufce Pracy** - to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do której głównych zadań należy: wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży.

### Potencjalne obszary współpracy z CIS:

Wsparcie osób młodych w procesie aktywizacji społecznej, zawodowej i ekonomicznej

**Organizacje pozarządowe**

### Potencjalne obszary współpracy z CIS:

Wsparcie nieaktywnych zawodowo w procesie aktywizacji społecznej, zawodowej i ekonomicznej

## **Grupy wymagające wsparcia**

– wypracowane rozwiązanie

Na podstawie spotkań i rozmów przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji i organizacji określono głównych grup klientów ze specyficznymi potrzebami w zakresie udzielania im wsparcia w celu podjęcia przez nich legalnego zatrudnienia. Dla każdej z grup określono tzw. kryteria różnicujące pozwalające m.in. zaplanować adekwatną ścieżkę wsparcia.

### **Osoby o niskich kwalifikacjach**

Są to osoby posiadające względną motywację do podjęcia zatrudnienia, jednak z uwagi na niski poziom kwalifikacji, braki kompetencyjne oraz specyficzne wymagania warszawskiego rynku pracy niemożące go znaleźć. W przypadku tej grupy osób niezbędne jest podejmowanie różnego rodzaju zaplanowanych działań zmierzających do nabywania przez nie nowych kompetencji i uzyskiwania nowych kwalifikacji.

### **Kryteria różnicujące**

Brak kwalifikacji (zbyt niskie kwalifikacje) w stosunku do wymagań lokalnego rynku pracy

### **Osoby bez nawyku pracy**

Głównym problemem tej grupy nie są ograniczenia kompetencyjne, ale brak motywacji do podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia i utrwalone wzorce korzystania ze świadczeń pomocy społecznej. W przypadku tej grupy podstawową trudnością jest doprowadzenie do trwałej zmiany postawy w zakresie podejmowania pracy i objęcie systemem wsparcia całej rodziny w taki sposób, aby przerwać dziedziczenie negatywnych wzorców społecznych i zawodowych.

### **Kryteria różnicujące**

Osoba niepracująca, utrzymująca się w przeważającej części ze świadczeń (w tym pomocy społecznej)

### **Osoby powracające (lub wchodzące) na rynek pracy po śmierci osoby zależnej**

Są to osoby, w większości kobiety, które do tej pory nie pracowały zawodowo z powodu sprawowania opieki nad osobą zależną (np. niepełnosprawnym dzieckiem czy chorym rodzicem). Z chwilą śmierci osoby, którą się opiekowały, potrzebują one wsparcia w zakresie wejścia lub powrotu na rynek pracy i dostosowania się do jego realiów. Wiele z nich to osoby zmotywowane do podjęcia pracy.

### **Kryteria różnicujące**

Osoba, która straciła osobę zależną, nad którą sprawowała opiekę utrudniającą podjęcie zatrudnienia

### **Osoby wchodzące na rynek pracy w związku z utratą dotychczasowego źródła utrzymania (śmierć jedynego żywiciela rodziny)**

To kategoria osób zmuszonych do poszukiwania zatrudnienia w związku z utratą głównego źródła utrzymania, jakim był jedyny żywiciel rodziny. Są to osoby zmotywowane do podjęcia zatrudnienia, ale dominuje u nich zewnętrzny rodzaj motywacji do pracy – potrzeba pozyskania środków do życia. W przypadku tej grupy problemem może być brak nawyku pracy zawodowej

### **Matki sprawujące opiekę nad małym dziećmi**

Są to kobiety z jednej strony chętne do podjęcia zatrudnienia, z drugiej, ze względu na brak możliwości zapewnienia opieki dzieciom, nieposzukujące pracy. Problem ten dotyczy głównie kobiet posiadających dzieci do lat trzech, które nie mają możliwości skorzystania z publicznej opieki żłobkowej, a jednocześnie nie stać ich na skorzystanie z oferty żłobków prywatnych.

### **Mniejszości narodowe, obcokrajowcy, imigranci**

Są to osoby na ogół dobrze zmotywowane do pracy (z wyjątkiem wybranych grup etnicznych), ale którym z powodów językowych i kulturowych trudno jest się odnaleźć na rynku pracy. Działania aktywizacyjne w przypadku tej grupy powinny zmierzać w kierunku zapewnienia im wsparcia umożliwiającego większą integrację z lokalną społecznością.

### **Osoby po wyrokach, obciążone stereotypami**

Chodzi tu o grupę osób opuszczających zakłady karne, które nie mogą znaleźć zatrudnienia głównie ze względu na funkcjonujące uprzedzenia i stereotypy. Działania wspierające w przypadku tej grupy powinny mieć na celu pomoc w zbudowaniu historii zatrudnieniowej tych osób w podmiotach reintegracyjnych lub podmiotach ekonomii społecznej

#### **Kryteria różnicujące**

Osoba zmuszona do podjęcia zatrudnienia i poszukiwania źródeł dochodu w związku ze śmiercią osoby dotychczasowo ją utrzymującej

#### **Kryteria różnicujące**

Osoba sprawująca opiekę nad małymi dziećmi, która utrudnia jej podjęcie zatrudnienia

#### **Kryteria różnicujące**

Cudzoziemiec

#### **Kryteria różnicujące**

Osoba po odbyciu kary w zakładzie karnym

### **Osoby uzależnione**

To grupa osób, która doświadcza problemów z zatrudnieniem głównie ze względu na uzależnienia od alkoholu czy substancji psychoaktywnych. Działania aktywizacyjne w przypadku tej grupy powinny być poprzedzone poradnictwem specjalistycznym i terapią umożliwiającą trwałe funkcjonowanie na rynku pracy.

### **Kryteria różnicujące**

Osoba uzależniona od alkoholu, substancji psychoaktywnych lub innych utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy  
Osoba w (lub po) procesie terapii

### **Zatrudnienie w szarej strefie**

W tej grupie dominują osoby zmotywowane do pracy i realnie pracujące, ale podlegające z różnych powodów egzekucjom komorniczym. W związku z powyższym, w obawie przed utratą istotnej części dochodów wybierające zatrudnienie w szarej strefie. Wsparcie aktywizacyjne w przypadku tej grupy powinno zmierzać w kierunku zapewnienia równoległej pomocy prawnej.

### **Kryteria różnicujące**

Osoba pracująca bez legalnego zatrudnienia

### **Osoby nieaktywne zawodowo, niekorzystające z żadnej formy wsparcia i świadomie pozostające poza systemem**

Do tej kategorii należą osoby bierne zawodowo, ale jednocześnie przejawiające opór przed skorzystaniem z usług urzędu pracy czy ośrodka pomocy społecznej. Są to osoby, które z różnych względów – głównie z powodu funkcjonujących negatywnych stereotypów – nie chcą być postrzegane jako klienci OPS czy UP. Główne kategorie stanowią tu: ludzie młodzi bez zatrudnienia posiadający często nieadekwatne do oferty rynku pracy oczekiwania i aspiracje zawodowe, ludzie starsi pozostający bez zatrudnienia, którzy utracili pracę np. z powodu likwidacji miejsca pracy czy braku odpowiednich kompetencji.

### **Kryteria różnicujące**

Niechęć do skorzystania z istniejącego systemu wsparcia (np. OPS, UP)

## ROZDZIAŁ VIII

### Ścieżki wsparcia

W oparciu o przeprowadzony proces diagnozy i kryteria różnicujące opisane we wcześniejszych rozdziałach, kolejnym etapem procesu wsparcia powinien być wybór odpowiedniej indywidualnej ścieżki wsparcia rozumianej jako plan aktywizacji społeczno-zawodowej przygotowany dla odbiorcy wsparcia Centrów Integracji Społecznej. Wybór ten powinien być przeprowadzony w porozumieniu z osobą wspieraną i przez nią zaakceptowany. Propozycje ścieżek wsparcia dla każdej z wyróżnionych grup przedstawiono poniżej.

#### Osoby o niskich kwalifikacjach

##### Kryteria różnicujące:

brak kwalifikacji (zbyt niskie kwalifikacje) w stosunku do wymagań lokalnego rynku pracy

#### 1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby o niskich kwalifikacjach niedopasowanych do lokalnego rynku pracy

#### 2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

#### 3. Ścieżka wsparcia

OPS	CIS	KIS	UP	NGO
-----	-----	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do CIS (patrz: zadania i narzędzia CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Trening kompetencji społecznych.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.



- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES lub w jednostkach budżetowych jst

### Osoby bez nawyku pracy

#### Kryteria różnicujące:

Osoba niepracująca, utrzymująca się w przeważającej części ze świadczeń (w tym pomocy społecznej)

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby bez nawyku pracy
------------------------

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb
------------------------------

3. Ścieżka wsparcia

OPS	CIS	KIS	NGO
-----	-----	-----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Udział w projektach NGO adresowanych do osób nieaktywnych zawodowo.
- Trening kompetencji społecznych.
- Trening pracy.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES.

### Osoby powracające (lub wchodzące) na rynek pracy po śmierci osoby zależnej

#### Kryteria różnicujące:

Osoba, która straciła osobę zależną, nad którą sprawowała opiekę utrudniającą podjęcie zatrudnienia

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby o niskich kwalifikacjach niedopasowanych do lokalnego rynku pracy

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

3. Ścieżka wsparcia

OPS	CIS	KIS	UP	NGO
-----	-----	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Udział w projektach NGO adresowanych do osób nieaktywnych zawodowo.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

**Osoby wchodzące na rynek pracy w związku z utratą dotychczasowego źródła utrzymania (śmierć jedyne go żywiciela rodziny)**

**Kryteria różnicujące:**

Osoba zmuszona do podjęcia zatrudnienia i poszukiwania źródeł dochodu w związku ze śmiercią osoby dotychczasowo ją utrzymującej

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby wchodzące na rynek pracy w związku z utratą dotychczasowego źródła utrzymania (śmierć jedyne go żywiciela rodziny)

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

3. Ścieżka wsparcia

OPS	CIS	KIS	UP	NGO
-----	-----	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Udział w projektach NGO adresowanych do osób nieaktywnych zawodowo.
- Trening kompetencji społecznych.
- Trening pracy.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES.

### Matki sprawujące opiekę nad małym dziećmi

#### Kryteria różnicujące:

Osoba sprawująca opiekę nad małymi dziećmi, która utrudnia jej podjęcie zatrudnienia

1. Osoba wymagająca wsparcia

Matki sprawujące opiekę nad małym dziećmi

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

3. Ścieżka wsparcia

OPS	CIS	KIS	UP	NGO
-----	-----	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Pomoc w organizacji opieki nad dziećmi (w placówkach publicznych lub prywatnych prowadzonych w różnych formach).
- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy i możliwości osoby wspieranej.

- Udział w projektach NGO związanych z aktywizacją zawodową.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES.

### Mniejszości narodowe, obcokrajowcy, imigranci

#### Kryteria różnicujące:

Cudzoziemiec

1. Osoba wymagająca wsparcia

Mniejszości narodowe, obcokrajowcy, imigranci

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb - PCPR

3. Ścieżka wsparcia

OWES	CIS	KIS	UP	NGO
------	-----	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Pomoc ze strony PCPR zgodnie z potrzebami
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy i możliwości osoby wspieranej.
- Udział w projektach NGO związanych z aktywizacją zawodową.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

### Osoby po wyrokach, obciążone stereotypami

Kryteria różnicujące: Osoba po odbyciu kary w zakładzie karnym

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby po wyrokach, obciążone stereotypami

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

3. Ścieżka wsparcia

OWES	CIS/ KIS	OPS	UP	NGO
------	----------	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Trening kompetencji społecznych.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

**Osoby uzależnione**

**Kryteria różnicujące:**

Osoba uzależniona od alkoholu, substancji psychoaktywnych lub innych utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy

Osoba w (lub po) procesie terapii

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby uzależnione

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

Poradnictwo specjalistyczne, terapia

3. Ścieżka wsparcia

CIS	UP	NGO
-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Odbycie leczenia odwykowego i terapii uzależnień (jeżeli jest taka potrzeba).

- Udział w grupach wsparcia (prowadzonych m.in. przez organizacje pozarządowe).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Trening kompetencji społecznych.
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

### Zatrudnieni w szarej strefie

**Kryteria różnicujące:** Osoba pracująca bez legalnego zatrudnienia

1. Osoba wymagająca wsparcia

Zatrudnieni w szarej strefie

2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

3. Ścieżka wsparcia

OWES	CIS	UP	NGO
------	-----	----	-----

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udzielenie wsparcia finansowego według zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS).
- Pomoc w zakresie podjęcia legalnego zatrudnienia (pomoc prawna).
- Skierowanie w zależności od potrzeb do KIS lub CIS (patrz: zadania i narzędzia KIS, CIS).
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Przeprowadzenie kursów zawodowych (odbycie staży i praktyk zawodowych) adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

### Osoby nieaktywne zawodowo, niekorzystające z żadnej formy wsparcia i świadomie pozostające poza systemem

**Kryteria różnicujące:** Niechęć do skorzystania z istniejącego systemu wsparcia (np. OPS, UP)

1. Osoba wymagająca wsparcia

Osoby nieaktywne zawodowo, niekorzystające z żadnej formy wsparcia i świadomie pozostające poza systemem

## 2. Diagnoza

Diagnoza problemów i potrzeb

## 3. Ścieżka wsparcia

NGO

W ramach realizacji ścieżki wsparcia możliwe działania to:

- Udział w projektach aktywizacyjnych realizowanych przez NGO.
- Podjęcie współpracy w OWES (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością społeczną).
- Rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia.
- Doradztwo indywidualne o charakterze zawodowym.
- Skorzystanie z innych instytucji (np. agencji zatrudnienia).
- Zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES

## WNIOSKI

Przykład Włoch jest istotny dla Polski, ponieważ w naszych rozwiązaniach zapisanych w Ustawie o spółdzielniach socjalnych z 2006 r. korzystaliśmy w dużej mierze z rozwiązań włoskich. Dynamiczny rozwój gospodarki społecznej przypadł we Włoszech już na lata 70- te XX w. Ekonomia społeczna była odpowiedzią na wysokie bezrobocie i pojawienie się wielu problemów społecznych związanych z wykluczeniem społecznym części obywateli. Włoskie welfare state było wówczas jak w większości państw europejskich w kryzysie po wielkim kryzysie paliwowym z początku lat 70. Włosi jako pierwsi w Europie wprowadzili specjalne ustawodawstwo dotyczące spółdzielni socjalnych – już w roku 1991. Następnie przyjęli w roku 2000 Ustawę nr 328 - „Ustawę ramową dotyczącą zintegrowanego systemu interwencji i służb socjalnych. Do sfery ekonomii społecznej zalicza się we Włoszech spółdzielnie, towarzystwa wzajemnościowe, stowarzyszenia i fundacje. Przy czym najbardziej rozpowszechnione są spółdzielnie socjalne typu A, B i w mniejszym stopniu C. Włoska ustawa 381/1991 definiuje spółdzielnię socjalną jako [...] organizację mającą na celu zaspokojenie potrzeb społeczności lokalnych i integrację społeczną obywateli<sup>7</sup>.

Spółdzielnie socjalne (w oparciu o Ustawę 381 z 1991 r.) mogą korzystać z wielu ulg np. nie mają obowiązku płacenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne za pracowników ze sfery wykluczonych społecznie. Silną stroną włoskich spółdzielni socjalnych jest to, że wyrastają one z lokalnych społeczności, wyzwalają i stymulują rozwój kapitału społecznego na danym terenie, angażują wolontariuszy i świadczą usługi społeczne odpowiadające lokalnemu zapotrzebowaniu. Szczególnie silne związki ze społecznością lokalną, oparte na wzajemnym zaufaniu są podstawą zakorzenienia się spółdzielni socjalnych, co z kolei ma bezpośrednie przełożenie na trwałość ich działań. Odpowiadając na pojawiające się potrzeby społeczne często inicjują innowacyjne usługi społeczne Wnoszą wkład w rozwój ekonomiczny w takich obszarach jak integracja zawodowa, produkcja i dostarczanie usług społecznych, usług komunalnych, realizacja szkoleń, usług ochrony zdrowia, opieki nad osobami starszymi, dziećmi oraz osobami niepełnosprawnymi. Na terenach rolniczych spółdzielnie socjalne specjalizują się w produkcji win, serów, oliwy, warzyw i owoców, a także agroturystyki i rękodzieła<sup>8</sup>. Poważnym odbiorcą usług i produktów

---

<sup>7</sup> M. Loss, Spółdzielnie socjalne we Włoszech, w: „Trzeci Sektor”, 2/2005, s. 47.

<sup>8</sup> M. Niemkiewicz, Z ziemi włoskiej, szwedzkiej, niemieckiej do Polski... O europejskich dobrych praktykach w sektorze ekonomii społecznej, materiał dostępny na: [http://www.fundacjanadzieja.org.pl/es/pdf/niemkiewicz\\_arttykul.pdf](http://www.fundacjanadzieja.org.pl/es/pdf/niemkiewicz_arttykul.pdf)



włoskich spółdzielni socjalnych są samorządy lokalne, które realizują u nich zakupy i zamówienia publiczne. Aż 2/3 włoskich spółdzielni uzyskuje wpływy ze sprzedaży towarów i usług dla sektora publicznego. Można stwierdzić, że spółdzielnie socjalne we Włoszech robią interesy z samorządem. Charakterystyczne jest to, jak twierdzą C. Borzaga i A. Santuari, że właściwie we Włoszech przez lata nie istniała jakaś koncepcja czy definicja prawna „przedsiębiorstwa społecznego”, ale termin ten rzeczywiście był często używany zarówno w debacie publicznej, jak i naukowej. Odnosił się on przeważnie do organizacji trzeciego sektora, które świadczą w sposób stały i charakterystyczny dla przedsiębiorstw usługi społeczne zmierzające do zwalczania wykluczenia społecznego oraz usługi integracji społecznej. Najczęściej on był utożsamiany ze spółdzielniami socjalnymi<sup>9</sup>.

Analiza sposobu udzielania pomocy przez urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, Centra Integracji Społecznych swoim klientom pozwoliła wywnioskować, że formy wsparcia często się dublują. W działaniach pracowników tych instytucji zaobserwowano zaburzony przepływ informacji, a także brak spójności w obowiązujących aktach prawnych i niejasne podejście do kwestii ochrony danych osobowych, co także przyczyniło się do chęci wypracowania lepiej sprawdzających się metod współpracy.

Obszarami współpracy między instytucjami pomocy społecznej i rynku pracy a jednostkami samorządu terytorialnego w zakresie podejmowanych działań na rzecz aktywizowania wspólnych klientów są:

- dobór i kwalifikacja klientów do wspólnej aktywizacji,
- świadczenie pomocy w aktywizacji społecznej i zawodowej,
- świadczenie usług doradczych, psychologicznych i socjalnych,
- wymiana informacji o wspólnych klientach (np. sytuacji życiowej, zawodowej),
- ustalanie, realizowanie, monitorowanie Indywidualnego Planu Wsparcia,
- szkolenia zawodowe i ogólne,
- podnoszenie motywacji do aktywności zawodowej,
- udostępnianie informacji o ofertach pracy i możliwościach zatrudnienia,
- pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia,
- naliczanie wsparcia degresywnego,
- kierowanie do zatrudnienia wspieranego,
- współrealizowanie Programu Aktywna Integracja i innych projektów z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego,
- monitorowanie zatrudnienia.

Podjęmowane działania doprowadzające do aktywizacji społeczno-zawodowej **interesariusze wspomagający proces reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej** realizowane powinny być według następujących etapów:

---

<sup>9</sup> M.Grewiński, Wielosektorowa polityka społeczna – o przeobrażeniach państwa opiekuńczego, Warszawa 2009

1. Zaproponowanie klientowi udziału w doradztwie osobistym i założenie karty usług doradczych, które powinno odbywać się przy udziale doradcy osobistego, pracownika socjalnego i klienta. Na spotkaniu takim powinno nastąpić omówienie ogólnych zasad współpracy i programu aktywizacji, w tym momencie klient powinien być dokładnie poinformowany o celu współpracy, możliwych działaniach, jakie mogą być zastosowane. Beneficjent powinien otrzymać informację o prawach, jakie mu przysługują, oraz o obowiązkach, jakie na nim spoczywają w związku z prowadzoną współpracą, a także konsekwencjach, jakie mogą być wobec niego stosowane w przypadku nieprzestrzegania ustalonych zasad. Ważne, żeby bezrobotny wiedział, jakie korzyści z tej pracy uzyska (nowe kwalifikacje, umiejętności, wsparcie finansowe lub rzeczowe, pracę itd.) W celu stworzenia karty usług doradczych, a więc dokumentu opisującego pełną ścieżkę uzyskanej pomocy ze strony pracowników urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej, należy zebrać od klienta następujące informacje: wykształcenie i kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, zainteresowania, uzdolnienia i predyspozycje zawodowe, możliwości psychofizyczne, cechy społeczne i osobowościowe, sytuacja rodzinna i ekonomiczna, zakres zmian, jakich chce dokonać w swojej sytuacji społeczno-zawodowej, uznawane wartości. Istotne jest także ustalenie z klientem, jakie są jego oczekiwania w stosunku do instytucji, z których usług korzysta. Należy określić, czy beneficjent poza znalezieniem zatrudnienia, a więc sporządzeniem z nim dokumentów aplikacyjnych czy przygotowaniem go do rozmowy kwalifikacyjnej i podniesieniem kwalifikacji, potrzebuje np. pomocy finansowej w opłaceniu opieki nad dzieckiem lub kosztów podróży do i z pracy. Klient może także liczyć na wsparcie w rozwiązaniu kłopotów rodzinnych poprzez doradztwo psychologiczne czy prawne.
2. Diagnoza klienta, która jest dokonywana przez każdego ze specjalistów indywidualnie. Na tym etapie pracownik urzędu pracy i ośrodka pomocy społecznej uzupełnia wcześniej zebrane informacje dotyczące obecnej sytuacji klienta, w tym zawodowej, rodzinnej, materialnej, zdrowotnej. Ustala także, jakie czynniki demotywią klienta do podjęcia zatrudnienia i integracji społecznej, co jest problemem głównym, a co pobocznym i jakie są ich przyczyny wewnętrzne i zewnętrzne. Następnie następuje rozpoznanie, które z oczekiwań klienta są realne, a które niemożliwe do spełnienia, jakich zmian chce dokonać i jakimi wartościami się kieruje. Doradca powinien sformułować także potrzeby oraz plany edukacyjne i zawodowe podopiecznego. Zebranie tych wszystkich informacji pozwoli określić możliwości klienta, posiadane zasoby, i co najważniejsze, poziom motywacji.
3. Ustalenie Indywidualnego Planu Wsparcia, który określa działania trzech stron: klienta, doradcy osobistego reprezentującego urząd pracy oraz pracownika socjalnego z ośrodka pomocy społecznej. Indywidualny plan wsparcia wyrażony jest w formie pisemnej deklaracji stron, powstałej na drodze wzajemnych uzgodnień. Klient w dokumencie tym zobowiązuje się do aktywnego uczestnictwa w procesie doradztwa osobistego, realizowania ustalonych działań, które są szansą na podniesienie kwalifikacji i zdobycie zatrudnienia, a co za tym idzie zmianę sytuacji życiowej. Indywidualny Plan Wsparcia określa, jakie kroki przybliżą bezrobotnego do osiągnięcia celu z uwzględnieniem ram czasowych ich realizacji. Zapisy te muszą być przemyślane, realne do osiągnięcia, a więc dostosowane do możliwości beneficjenta. Indywidualny plan wsparcia wymaga prowadzenia stałego monitoringu podejmowanych działań i ich

rezultatów. W przypadku wystąpienia okoliczności nieprzewidzianych na etapie planowania należy wprowadzić korekty w Indywidualnym Planie Wsparcia. Plan nie może być sztywny i nienaruszalny. W zależności od zaistniałej, nieprzewidzianej wcześniej sytuacji powinna istnieć możliwość zgłaszania przez strony (klienta, doradcę osobistego, pracownika socjalnego) konieczności wprowadzania w nim zmian. Działania doradcy osobistego i pracownika socjalnego ustalane są przez nich osobno i dotyczą one konkretnych form wsparcia udzielanych przez poszczególne instytucje, jakimi są urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej.

4. Realizacja indywidualnego planu wsparcia, podczas którego następuje przygotowanie klienta do powrotu na rynek pracy. Do osiągnięcia tego celu beneficjenta przybliża udział w szkoleniach i kursach zawodowych, odbywanie staży lub udział w przygotowywaniu zawodowym dorosłych i skierowanie do pracy subsydiowanej, współpraca w poszukiwaniu zatrudnienia. Działania w postaci usług rynku pracy, a więc doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia, powinny być wdrażane w zależności od potrzeb. Wobec klientów należy stosować także wszystkie dostępne instrumenty rynku pracy.
5. Monitorowanie zatrudnienia przez doradcę osobistego, którego celem jest: pomoc w zaaklimatyzowaniu się w miejscu pracy, wsparcie w różnych, trudnych, indywidualnych sytuacjach życiowych (np. obciążenia komornicze, zadłużenia, nadzór kuratorski itp.), uwrażliwienie pracodawcy na szczególną sytuację klienta, pomoc w rozwiązywaniu problemów w środowisku pracy, związanych z dojazdem do pracy.

Realizacja przedstawionego powyżej planu wprowadza w życie osób wykluczonych społecznie zauważalne zmiany w sytuacji zawodowej i społecznej poprzez indywidualne podejście do potrzeb klienta, skoncentrowanie działań na jednostce i jej potrzebach, rozpoznanie ich własnych możliwości, zasobów, ograniczeń, a także dostosowanie wsparcia do ustalonych i realnych potrzeb klienta.

Zaadaptowanie w codziennej pracy instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej a także samorządów lokalnych, innowacyjnego modelu na rzecz reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych społecznie i zagrożonych ubóstwem z pewnością przyczyni się do rozwinięcia kompetencji niezbędnych w uzyskiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby, które utraciły nadzieję i motywację do podjęcia oraz utrzymania aktywności społecznej i zawodowej.