



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PI Odrodzenie Feniksa — innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze

Innowacyjny model współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze

Eksperci:

Rafał Dudzic
Barbara Gontarek
Monika Kuś-Grzebulska
Agnieszka Kołtun
Ewa Otczyk
Arkadiusz Pisarski
Iwona Rachoń
Małgorzata Wiśniewska

Nadzór merytoryczny: Marzena Strug

Lublin 2014



PTE
Zakład Szkolenia
i Doradztwa Ekonomicznego
Sp. z o.o. w Lublinie



Projekt realizowany w partnerstwie:
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego
Sp. z o.o. w Lublinie
Międzynarodowe Centrum Partnerstwa w Krakowie
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Kraśniku

Adjustacja językowa, opracowanie graficzne i korekta wydawnicza: Marcin Orzeł

ISBN 978-83-936017-3-8

WYDAWCA:
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie
20-064 Lublin, ul. Północna 22a
tel./fax 81 534 35 50
tel. 81 532 84 14
e-mail: pte@lublin.net.pl

Spis treści

WYKAZ SKRÓTÓW /5

WPROWADZENIE /7

ROZDZIAŁ I. Sylwetka usamodzielnianego wychowanka /9

ROZDZIAŁ II. Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych
z przedsiębiorstwami /19

1. Uzasadnienie innowacyjności modelu /19

2. Cele działania modelu współpracy /21

2.1. Przestanki do podjęcia współpracy w ramach modelu /21

2.2. Podstawy prawne do nawiązania współpracy pomiędzy podmiotami /22

2.3. Zasady współpracy /23

3. Zadania dla podmiotów tworzących model współpracy /23

4. Działanie modelu współpracy /26

4.1. Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków /27

4.2. Mentor usamodzielnienia /28

4.3. Opiekun biznesowy /29

4.4. Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA /30

4.5. Centrum Rozwoju Osobistego /30

4.6. Koleżeńska Grupa Wsparcia /31

4.7. Mieszkania usamodzielnienia „Mieszkanie dla Feniksa” /31

4.8. Poradnik usamodzielnienia /32

5. Etapy tworzenia modelu współpracy /34

6. Wymagania dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków /36

6.1. Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie /36

6.2. Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej /36

6.3. Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy /37

6.4. Przedstawiciel przedsiębiorstwa /37

6.5. Przedstawiciel organizacji pozarządowej /37

7. Korzyści dla podmiotów tworzących model /38

ROZDZIAŁ III. Ewaluacja i monitoring modelu współpracy /41

ROZDZIAŁ IV. Ocena funkcjonowania modelu – rekomendacje /45

1. Rekomendacje dotyczące zmian w wersji finalnej produktu innowacyjnego /45

ROZDZIAŁ V. Analiza kosztów wdrożenia innowacji /53

1. System finansowania innowacji po zakończeniu projektu /60

WYNIKI TESTOWANIA PRODUKTU W POWIECIE KRAŚNICKIM

– WNIOSKI PO ZAKOŃCZENIU FAZY TESTOWANIA /61

1. Przedstawienie skuteczności produktu w kontekście wyników, jakie osiągnęła grupa kontrolna /61

ZAKOŃCZENIE /67

BIBLIOGRAFIA /69

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW /72

ZAŁĄCZNIK nr 1 /73

ZAŁĄCZNIK nr 2 /74

ZAŁĄCZNIK nr 3 /75

ZAŁĄCZNIK nr 4 /76

ZAŁĄCZNIK nr 5 /80

ZAŁĄCZNIK nr 6 /81

ZAŁĄCZNIK nr 7 /88

ZAŁĄCZNIK nr 8 /89

ZAŁĄCZNIK nr 9 /90

ZAŁĄCZNIK nr 10 /92

ZAŁĄCZNIK nr 11 /94

ZAŁĄCZNIK nr 12 /100

Wykaz skrótów

CIS	Centrum Integracji Społecznej
CSR	Społeczna Odpowiedzialność Biznesu
Dz.U.	Dziennik Ustaw
GOPS	Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IPD	Indywidualny Plan Działania
IPU	Indywidualny Program Usamodzielnienia
KIS	Klub Integracji Społecznej
KP	Klub Pracy
MOPS	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
NGO	Organizacje pozarządowe
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
POW	Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PZUW	Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
RP	Rzeczpospolita Polska
RZ	Rodzina zastępcza
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
zał.	załącznik
z późn. zm.	z późniejszymi zmianami

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja jest wynikiem współpracy Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Zakładu Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie, Międzynarodowego Centrum Partnerstwa Partners Network w Krakowie oraz Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Kraśniku nad realizacją projektu pod nazwą **„PI Odrodzenie Feniksa – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze”**. Projekt powstał pod nadzorem Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w Warszawie, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.2 „Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej” i został sfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu było wypracowanie modelu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz przedsiębiorstw na rzecz ograniczenia marginalizacji społecznej wychowanków pieczy zastępczej.

Cele szczegółowe projektu zakładały ograniczenie marginalizacji młodzieży wychowującej się w pieczy zastępczej; podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla tej grupy osób; ograniczenie poczucia wykluczenia oraz podniesienie poziomu ich aktywności społeczno-zawodowej oraz motywacji do pracy i nauki.

Pierwsza część dotyczy dylematów związanych z usamodzielnianiem wychowanków z pieczy zastępczej.

W drugiej części opisano innowacyjny model trójsektorowej współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze wraz z niezbędnymi wzorami dokumentów do jego wprowadzenia.

Mamy nadzieję, że wypracowany w naszym projekcie model współpracy stanie się cennym materiałem wzbogacającym warsztat pracy wszystkich osób zaangażowanych w pomoc wychowankom opuszczającym placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.

Na załączonej do podręcznika płycie znajdują Państwo nie tylko przykłady wzorów pism do wykorzystania, ale także materiały szkoleniowe, które będzie można wykorzystać bezpośrednio, wdrażając model współpracy na terenie Państwa powiatu bądź gminy.

Rozdział I

Sylwetka usamodzielnianego wychowanka

Zdecydowanie, zorganizowanie pomocy dla dzieci i młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych pozostających przez część swojego życia poza naturalnymi rodzinami nie jest rzeczą prostą, a wręcz problemową. W tych kwestiach ważne są:

- **Art. 76 § ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich**

„Jeżeli rodzice lub opiekun nie mogą zapewnić nieletniemu zwalnianemu z młodzieżowego ośrodka wychowawczego, podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, domu pomocy społecznej, zakładu poprawczego, schroniska dla nieletnich albo opuszczającemu rodzinę zastępczą niezbędnych warunków wychowawczych i bytowych – udziela się nieletniemu pomocy”¹.

- **Art. 72 ustawy o systemie oświaty**

„Dzieciom i młodzieży pozbawionym całkowicie lub częściowo opieki rodzicielskiej, a także dzieciom i młodzieży niedostosowanym społecznie organizuje się opiekę i wychowanie na zasadach określonych w przepisach o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz w przepisach o pomocy społecznej”².

- **Preambuła ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej**

„Dla dobra dzieci, które potrzebują szczególnej ochrony i pomocy ze strony dorosłych, środowiska rodzinnego, atmosfery szczęścia, miłości i zrozumienia, w trosce o ich harmonijny rozwój i przyszłą samodzielność życiową, dla zapewnienia ochrony przysługujących im praw i wolności, dla dobra rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa oraz naturalnym środowiskiem rozwoju, i dobra wszystkich jej członków, a w szczególności dzieci, w przekonaniu, że skuteczna pomoc dla rodziny przeżywającej trudności w opiekowaniu się i wychowaniu dzieci oraz skuteczna ochrona dzieci i pomoc może być osiągnięta przez współpracę wszystkich osób, instytucji i organizacji pracujących z dziećmi i rodzicami (...)”³.

¹ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. z 1982 r. Nr 35, poz. 228).

² Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425).

³ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887).

To m.in. wyżej wymienione dokumenty wskazują na obligatoryjny obowiązek zapewnienia pomocy i wsparcia dla dzieci i młodzieży przebywających w zastępczych formach opieki także tych usamodzielnianych. Przygotowanie do usamodzielnienia jest bowiem docelowym działaniem, na wykonanie którego składa się wiele działań szczegółowych, które tworzą całość pracy opiekuńczo-wychowawczej osób sprawujących opiekę nad wychowankami.

Tym bardziej, że poziom realizacji w sposób zadowalający indywidualnego programu usamodzielnienia utrudniają m.in. czynniki takie jak:

- niski potencjał adaptacyjny osób opuszczających placówki;
- brak zaplecza społecznego i emocjonalnego;
- trudności w odnalezieniu się na rynku pracy, związane z występującym w danym środowisku bezrobociem, obejmującym także inne grupy społeczne;
- osamotnienie i łatwa dostępność do miejsc i osób umożliwiających powrót do dawnego środowiska;
- brak programów profilaktycznych, wspierających proces usamodzielnienia wychowanków.

Proces usamodzielnienia powinien kierować do integracji wychowanka – jako podmiotu ww. procesu, ze środowiskiem społecznym oraz przygotowywać do samodzielnego życia, wykonywania różnych ról społecznych, najlepiej w naturalnym środowisku, z którego pochodzi wychowanek, a jeśli poza tym środowiskiem – to w ścisłej relacji do niego, z odbudowanymi więziami społecznymi, które pozwalają na uzyskanie oparcia społecznego⁴.

Analizując badania na temat zachowania młodzieży usamodzielnianej, wskazują one na wysoki poziom lęku, agresji i niechęci do jakichkolwiek zmian w swoim życiu⁵. Wszelkstronna pomoc oraz organizowanie każdego dnia pobytu w POW ma kompensować dzieciom brak własnej rodziny. Powoduje to zatracanie samodzielności, brak aktywności, bierną postawę życiową. Wywołuje jednocześnie budowanie postawy roszczeniowej i przekonania o potrzebie specjalnego traktowania przez wzgląd na „krzywdę od losu, jaka mu się przydarzyła”.

Badania A. Jurosa i A. Białego wskazują na niezadowalające efekty przygotowywania wychowanków opuszczających zastępcze formy opieki do samodzielności, pod względem deficytów wiedzy na temat usamodzielnienia. W szczególności dotyczą one rynku pracy (poszukiwania i utrzymywania zatrudnienia), edukacji (zwiększanie wymagań edukacyjnych), finansów (zarządzania budżetem), radzenia sobie z zmieniającą się rzeczywistością, prowadzeniem gospodarstwa domowego⁶. Szczególnie trudną drogę mają do przebycia wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych, z powodu niewystarczającej liczby funkcjonujących grup usamodzielnienia czy mieszkańców usamodzielnienia⁷. Istotne staje się również oddziaływanie na młodych wychowanków, w sposób inspirujący, motywujący do stwarzania lepszych postaw i warunków własnego życia. Proces usamodzielniania związany jest z wieloma **dylematami**. Na czoło wysuwają się **problemy finansowe**, związane

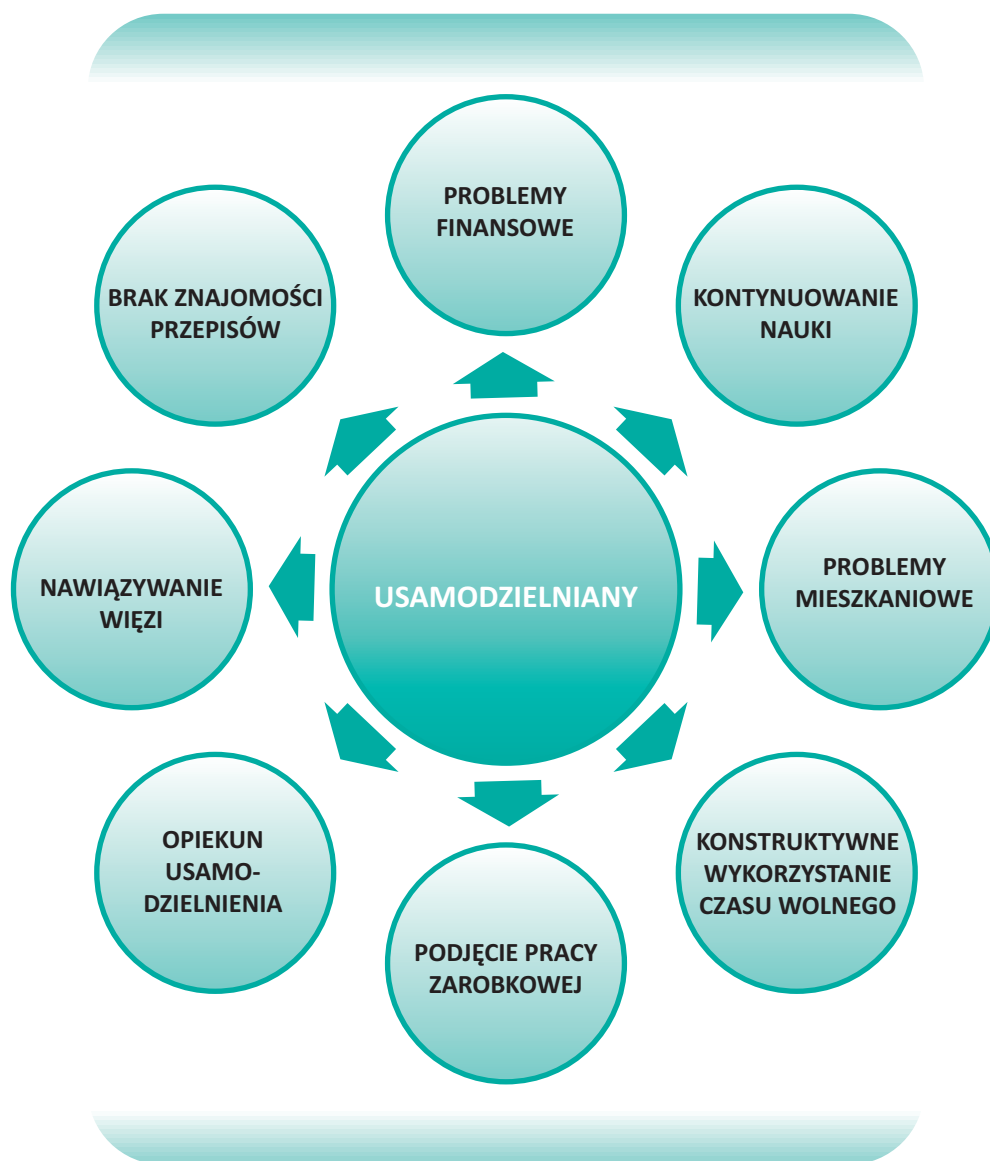
⁴ Podręcznik „Świat dobrej przyszłości” – innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej.

⁵ M. Kolankiewicz, *Zmiany w systemie opieki nad dziećmi*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002, nr 7, s. 7.

⁶ A. Juros, A. Biały, *Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie*, FRDL, Lublin 2010, s. 42.

⁷ Fundacja Robinson Crusoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Raport z badań*, Warszawa 2007.

z **kontynuowaniem nauki**, inwestowaniem we własny rozwój, samorealizacją. Ustawowa wysokość pomocy na kontynuowanie nauki jest niewystarczająca dla wychowanków planujących samodzielne mieszkanie.



Rysunek 1. Dylematy usamodzielnionego wychowanka
Źródło: Opracowanie własne.

Dodatkowo wybór szkoły często nie jest związany z zainteresowaniami. Spowodowane jest to najczęściej brakiem informacji na temat możliwości i kierunków kształcenia. Wychowankowie „nie potrafią określić się zawodowo, nie odnajdują się w wybranych przez siebie szkołach, nie mają motywacji do nauki”⁸.

Jednocześnie usamodzielniani nie potrafią określić, jakie koszty należy ponieść, by coś osiągnąć w sferze ambicji edukacyjnych czy zawodowych. W konsekwencji brak natychmiastowych efektów ich działania zniechęca, powoduje wycofywanie się. Niemniej jednak środki na kontynuowanie nauki są doskonałym motywatorem do wzrostu aspiracji edukacyjnych. Dzięki temu wielu wychowanków kształci się, a poprzez to ich aspiracje zawodowe również ulegają wzrostowi.

Istotnym stają się **problemy mieszkaniowe**. Jednym aspektem jest to, iż młodzi ludzie stają przez trudem samodzielnego zamieszkania, drugim natomiast – brak mieszkań pochodzących z zasobów miasta czy innych dla osób usamodzielniających się. Taka sytuacja zmusza młodego człowieka do powrotu w rodzinne środowisko, z którego wcześniej został „wyrwany”. Tam czeka go najczęściej „bieda, alkohol, brak poczucia bezpieczeństwa i osamotnienie. Powoli wciąga się w wir życia rodziny, przejmując jej negatywne obyczaje”⁹. Jeśli jednak takowe mieszkania są, niejednokrotnie czeka się na nie bardzo długo i często są to lokale w bardzo złym stanie, wymagające gruntownego remontu. Jest to często powodem kryzysu wśród młodych wychowanków, szczególnie gdy usamodzielnienie może skończyć się powrotem do środowiska, któremu nieobce są różnorodne problemy, demoralizacja czy patologie. Zauważyć należy, że wychowankowie otrzymują lokale socjalne, zlokalizowane niejednokrotnie w „nieprzychylnym” środowisku, w rejonach miejskiego wykluczenia. Stwarza to niepokojące przypuszczenia o powrót młodych ludzi do kontaktów z wykluczeniem, patologią. Na konieczność rozbudowy systemu mieszkań chronionych oraz zwiększenie dostępności mieszkań komunalnych dla usamodzielniających się wychowanków zwrócono uwagę w raporcie z badań fokusowych z usamodzielnianymi wychowankami przeprowadzony na potrzeby niniejszego projektu.

Oprócz lokalu mieszkalnego niezwykle istotne jest bowiem samo przygotowanie mentalne i społeczne do samodzielnego życia. Często dochodzi bowiem do sytuacji, że pomoc pieniężna przekazywana na usamodzielnienie jest trwoniona, a duża liczba usamodzielnianych wychowanków zasila grono klientów ośrodków pomocy społecznej.

Ważną jest także umiejętność **konstruktywnego wykorzystywania swojego czasu wolnego** przez wychowanków. Wprowadzająca podział na kontakty towarzyskie i podnoszenie swoich kwalifikacji, inwestowanie w siebie. Praca nad wzrostem kompetencji ma pozytywny wpływ na samodzielne życie i przyszłą karierę. Brak możliwości gospodarowania swoim czasem podczas pobytu w zastępczych formach opieki, szczególnie POW, nie pomaga w przygotowaniu do samodzielnego życia. Wychowanek musi nauczyć się decydowania o swojej przyszłości, podejmowania różnorodnych decyzji przede wszystkim samodzielnie, a do tego nie jest w dostateczny sposób przygotowany. Maksymalna aktywność wychowanka podczas procesu usamodzielnienia nie jest wykorzystywana¹⁰. Raport z badań fokusowych z usamodzielnianymi wychowankami także wskazuje na konieczność zapewnienia usamodzielniającym

⁸ B. Czajka, *Problemy usamodzielnianych wychowanków*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2001, nr 7, s. 50.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ U. Połec (red.), *Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004–2008*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008, s. 13–14.

się wychowankom wszechstronnego poradnictwa (prawnego, pedagogicznego, w zakresie prowadzenia gospodarstwa domowego) oraz profesjonalnego wsparcia psychologicznego.

Osoby usamodzielniane łatwiej radzą sobie z tym procesem kiedy mają możliwość **podjęcia pracy zarobkowej**. Raport z badań fokusowych z wychowankami wskazuje na konieczność dostosowanie oferty szkoleń i kursów do potrzeb usamodzielniających się wychowanków oraz do zapotrzebowania na rynku pracy. Niejednokrotnie młodzież w wyborze pracy kieruje się jednak nie zainteresowaniami czy wymaganiami rynku pracy a finansami. Często również pracuje na tzw. czarno, co także stawia ją na marginesie, z powodu braku legalności zatrudnienia i związanych z tym obowiązków i przywilejów. Jednak kryterium dochodowe, według którego przyznawana jest pomoc usamodzielnianym, działa niejednokrotnie demotywująco na sferę rozwoju osobistego i aktywności zawodowej. Należy jednak obiektywnie stwierdzić, że osoby bardziej aktywne otrzymują pomoc w niższym wymiarze, w związku z powyższym młodzie bardzo często dokonują kalkulacji, co „bardziej się opłaca”: zatrudnienie legalne czy w szarej strefie; otrzymywać pensję czy brać pomoc. Taki tok myślenia i postępowania wiązać można również z aktywnością edukacyjną młodych: kontynuowanie edukacji – choćby pozorne – umożliwia otrzymywanie pomocy finansowej.

Praca nie jest traktowana jako możliwość poprawy bytu i podstawę utrzymania, a co z tym związane zarobione pieniądze nie są wykorzystywane racjonalnie. Wychowankowie nie mają utrwalonego wzoru pracy jako drogi do rozwoju, poprzez zachowania swoich rodziców, którzy często pracowali w szarej strefie, dorywczo, a zazwyczaj pozostają poza zatrudnieniem. Z uwagi na fakt, że postępowanie rodziców ma niezaprzeczalny wpływ na kształtowanie się zachowań dzieci, młodzież często nawet w sposób nieświadomy powiela już w dorosłym życiu naganne wzory wyniesione z domów rodzinnych.

Badania ankietowe przeprowadzone na grupie 2513 wychowanków zostały zawarte w raporcie *Postawy wychowanków pieczy zastępczej wobec procesu usamodzielnienia i wejścia na rynek pracy*. Wykazują, że większość badanych wychowanków pieczy zastępczej chce podjąć pracę po zakończeniu nauki. Ich wybory edukacyjne nie zawsze okazują się trafne. Nie potrafią ocenić poziomu satysfakcji ze szkoły, do której uczęszczają albo nie są z niej w ogóle zadowoleni lub nie lubią zdobywać wiedzy. Najczęściej wskazywaną motywacją do poszukiwania pracy jest strach przed brakiem pieniędzy na zaspokojenie podstawowych potrzeb, a najpopularniejszym kierunkiem kształcenia jest kierunek zawodowy, co może wskazywać na silną pragmatyczną motywację w podejmowaniu decyzji dotyczących kierunków kształcenia oraz wyboru przyszłego miejsca pracy. Przekłada się to na potrzeby szkoleniowe wychowanków. Młodzi ludzie z pieczy zastępczej mają trudności z określeniem swoich kompetencji w zakresie przygotowania CV, listu motywacyjnego czy udziału w rozmowie kwalifikacyjnej. Z badań wynika, że wychowankowie odczuwają nierówne traktowanie na rynku pracy względem osób opuszczających pieczę zastępczą i twierdzą, że osoba wychowująca się w pieczy zastępczej ma niskie poczucie własnej wartości. Jednocześnie usamodzielniani wychowankowie są mocno zdeterminowani w kontekście realizacji swoich planów życiowych i zawodowych, sukces chcą zawdzięczać wyłącznie własnej wytrwałości i pracy.

Nieoceniony w procesie usamodzielnienia jest **opiekun**. Tymczasem osoby te często zamiast udzielać emocjonalnego wsparcia podopiecznym, zaabsorbowane są wypełnianiem proceduralnych zadań opiekuna. Należy również zauważyć, że często wybór opiekuna usamodzielnienia jest przypadkowy, nieprzemyślany przez wychowanków, z związku z czym nie spełnia swojej roli. Silne poczucie osamotnienia po opuszczeniu placówki wymaga natomiast wsparcia z zewnątrz, którego w tych ww. przypadkach opiekun nie może zrealizować.

Problemem jest również nieumiejętność **nawiązywania więzi** z osobami spoza placówki. W grupie rówieśników funkcjonują prawidłowo, jednak charakterystyczna jest dla nich postawa roszczeniowa. Spowodowana jest ona utrzymywaniem od najmłodszych lat kontaktu z instytucjami. Wynikający z niego brak poczucia bezpieczeństwa, wysoki poziom lęku powodują bardziej, niż można zauważyć w grupie rówieśników, materialistyczne nastawienie. Postawa roszczeniowa jest również zastępczą formą braku otrzymywania miłości w rodzinie naturalnej. Instytucjonalny charakter placówek i podział ról, jaki w nich funkcjonuje odróżnia się od obowiązujących w rodzinie. Młodzi dorastają w przekonaniu, że należy im się pomoc w każdej dziedzinie życia, a wszelkie obowiązki traktują jako przymus i utrudnianie życia, niż formę nauki¹¹.

Tym bardziej, że przyszłość wydaje się być dla wychowanków synonimem samotności, brakiem wsparcia pośród obcych. Lęk przed opuszczeniem zastępczych form opieki wiąże się także z **brakiem znajomości przepisów dotyczących procesu usamodzielnienia**. Z jednej strony własna przyszłość, radość z rozpoczęcia nowego własnego życia, a z drugiej niepewność o los, bez opieki dorosłych. Tymczasem to osiągnięcie przez wychowanka pewnego poziomu dojrzałości w sferze psychicznej i społecznej powinno określać moment usamodzielnienia. Zbyt często kojarzy się on młodym ludziom z końcem podporządkowania i przestrzegania narzuconych reguł. W pierwszej kolejności wielokrotnie kończy się to przerwaniem edukacji.

Zapewnienie wsparcia finansowego jest niewystarczające w momencie braku zapewnienia wsparcia emocjonalnego. Samotność odczuwana przez młodych usamodzielnianych prowadzi do schematycznego planowania i prowadzenia swojego życia, sugerowania się losami poprzedników. Strach przed samodzielnością powoduje podejmowanie pochopnych decyzji. Samodzielność niejednokrotnie kojarzona jest przez młodych z samowystarczalnością, radzeniem sobie samemu¹².

Powołując się na analizę desk research *Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz przepisów prawnych, literatury, sytuacji POW i RZ, procesu przygotowania rodzin zastępczych, usamodzielniania wychowanków oraz danych statystycznych w zakresie projektu: PI ODRÓDZENIE FENIKSA – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*, można potwierdzić, że do niepokojących aspektów dotyczących zachowań młodzieży pełnoletniej – wychowanków zastępczych form opieki należy:

- niski poziom aspiracji edukacyjnych i ogólna niechęć do nauki;
- lekceważenie wymagań dotyczących zasad pobytu w placówce;
- brak zainteresowań; unikanie odpowiedzialności za swoje decyzje i działania;
- brak poczucia celowości działania; nastawienie hedonistyczne i roszczeniowe;
- problemy w zakresie kontroli emocji; stosowanie używek.

Wszystko powyższe rysuje nam wizję wielkoobszarowej dysfunkcji w sferach: rozwoju osobistego; postrzegania rzeczywistości; autonomii; emocjonalno-społecznej; kompetencji w działaniu. Wysoki poziom napięcia emocjonalnego i poczucia lęku powoduje stres, utrudniający podejmowanie działań skierowanych na budowanie swojej przyszłości. Wy-

¹¹ U. Połec (red.), *Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004–2008*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008, s. 13.

¹² Fundacja Robinson Cruzoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków...*, s. 34.

chowankom brak jest odwagi do realizowania własnego planu działania, przez wzgląd na ocenę grupy rówieśniczej, jej wpływ na młodego człowieka. Wskazuje to na znaczną zależność od innych osób i znacznie zaniżony poziom autonomii. Spowodowane jest to jednak nie tylko brakami emocjonalnymi, osobowościowymi czy społecznymi, ale i brakiem niezależności ekonomicznej.

Wnioskiem z powyższych rozważań jest brak sprecyzowanej wizji własnego życia, celów, co charakterystyczne jest dla młodzieży opuszczającej zastępcze formy opieki. Problemy z samorealizacją, brak konsekwencji decyzji i działań, to wszystko świadczy o nieumiejętności kierowania swoim postępowaniem, zachowaniem, niedojrzałości. Usamodzielnienie kojarzy się młodym ze zmianą roli społecznej, z dorosłością. Tymczasem zachowania ich charakteryzujące świadczą przeciwnie – o braku odpowiedzialności. Ukierunkowanie na prawidłowy wzorzec człowieka dorosłego, wraz z jego obowiązkami, staje się istotnym elementem usamodzielnienia.

Działania wspierające i ukierunkowujące wychowanków w procesie usamodzielnienia, powinny prowadzić do opracowania indywidualnej wizji życia dla każdego wychowanka. Pamiętać jednocześnie należy, że często musi być ona odmienną od tej, która charakterystyczna jest dla jego rodziny i środowiska, z którego pochodzi. Niewłaściwe postawy funkcjonujących w tym środowisku dorosłych powinny być zastąpione wypracowaniem cech, zachowań i postaw, którymi powinien kierować się w życiu.

(Świat dobrej przyszłości – innowacyjne metody i narzędzia pracy wychowawczej, s. 13)

Młodzież często lekceważy różnorodne oferowane formy pomocy lub nie potrafi z nich korzystać. W świetle tego tak ważną staje się umiejętność dotarcia do niej. Rozwijanie samodzielnych działań okazuje się być nisko prawdopodobne w środowisku wychowanków, którzy nie wykorzystują stworzonych im szans. Składanie deklaracji chęci podejmowania działań nie jest wśród młodych adekwatne z ich podjęciem. Często oferowana możliwość wyrównywania szans życiowych, spotyka się z niechęcią. Cechująca wielu wychowanków nadaktywność, powoduje brak zakańczania rozpoczynanych spraw. Umiejętności społeczne wychowanków wymagają znacznego rozwijania. Umiejętność planowania, zarządzania finansami, opieki nad mieszkaniem, poruszania się w rzeczywistości urzędowej, poszukiwania zatrudnienia, są niezbędne w świecie dorosłych. Tymczasem opuszczającym zastępcze formy opieki brakuje tych podstawowych informacji.

Należy również zaznaczyć, że badacze tematu wskazują na sposób udzielania pomocy wychowankom opuszczającym zastępcze formy opieki. Świadczenia finansowe przyznawane obligatoryjnie są ważnym wsparciem, jednak pojawia się istotne niebezpieczeństwo uzależnienia od pomocy społecznej¹³. Wychowankowie przyzwyczajeni do takiej formy pomocy mogą wykazywać niechęć do aktywizacji, domagać się świadczeń pieniężnych. Wyuczona postawa roszczeniowa może powodować syndrom wyuczonej bierności i bezradności.

¹³ E. Giermanowska, M. Raław-Markowska, *Instytucjonalne i rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą – raport z badań*, s. 116.

W taki sposób pomoc społeczna zamiast udzielać wsparcia usamodzielnianym wychowankom, spowodować może uzależnienie ich od różnego rodzaju świadczeń socjalnych¹⁴.

Wsparcie dla usamodzielnianej młodzieży powinno opierać się na zaufaniu i współpracy. Istotną jest motywacja do rozwijania umiejętności funkcjonowania w społeczeństwie, empatii, zaufania, wrażliwości na potrzeby. Młody człowiek opuszczający zastępczą formę opieki wchodzi na nową drogę: samodzielnych decyzji i rozstrzygania spraw dotyczących jego życia. Obawy objawiające się strachem i poczuciem osamotnienia, wątpliwości co do przyszłości i umiejętności radzenia sobie w życiu codziennym są uzasadnione. Jednak wszystkie problemy związane z usamodzielnianiem wychowanków, można postarać się złagodzić, np. poprzez wspieranie w tym trudnym momencie oparte na kompleksowym wsparciu m.in. współpracujących z wychowankiem osób i instytucji.

Interesujący obraz wychowanka z placówki opiekuńczo-wychowawczej i rodziny zastępczej wyłania się po analizie informacji uzyskanych od przedsiębiorców w ramach badań fokusowych przedstawionych w *Raporcie z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*. Pracownik młody to zdaniem badanych przede wszystkim osoba niedoświadczona lub posiadająca niewielkie doświadczenie, mająca jedynie wiedzę teoretyczną, podejmująca swoją pierwszą pracę i będąca na początku kariery zawodowej. Brak doświadczenia to zatem jedna z głównych cech kojarzonych z młodą osobą. Znaczącym jest także fakt dużej rozbieżności widocznej pomiędzy realną oceną młodych dokonywaną przez pracodawców, a ich oczekiwaniami względem nich, zwłaszcza w sferze stosunku młodych do pracy. Przedsiębiorcy scharakteryzowali młodych jako niepunktualnych, „olewających”, wymagających nadzoru lub pomocy przy wypełnianiu swoich obowiązków, niezdyscyplinowanych, pobieżnie wykonujących powierzone im zadania, lubiących zmiany. Tymczasem, jak sami zadeklarowali, oczekują, aby młodzi byli punktualni, zaangażowani, odpowiedzialni, sumienni, dyspozycyjni, samodzielni, zorganizowani, bez zawyżonych wymagań. Zastanawiając się nad atutami młodych i starszych pracowników, pracodawcy uznali, że warto w firmach tworzyć mieszane pod względem wiekowym zespoły. Wskazali, że zaletą starszych pracowników jest zazwyczaj duże doświadczenie, pewnego rodzaju stabilizacja i pewność, że dobrze wykonają oni swoje obowiązki. Młodzi z kolei chętniej się uczą, są bardziej kreatywni i elastyczni, wnoszą zapał i energię. Warto pamiętać o tych cechach i stwarzać w firmie warunki sprzyjające wymianie międzypokoleniowej – wzajemnej nauce i korzystaniu ze swoich zasobów.

Pracodawcy w większości nie mieli nigdy kontaktu z osobami opuszczającymi placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze bądź też nie wiedzieli, że dana osoba przebywała w tego rodzaju miejscu. Jednocześnie część z uczestniczących w badaniach myliła placówki opiekuńczo-wychowawcze z resocjalizacyjnymi. Pokazuje to, jak negatywnie mogą być kojarzeni wychowankowie i oraz jakie stereotypy na ich temat mogą funkcjonować w społeczeństwie. Postrzeganie takich osób i posiadane na ich temat przez przedsiębiorców wyobrażenia nie jest jednak jednoznaczne: obejmuje zarówno cechy pozytywne, jak i negatywne. Badani postrzegali te osoby przede wszystkim jako ludzi raczej zaradnych i przedsiębiorczych, jednak nieposiadających odpowiedniego wykształcenia, pozbawionych właściwych wzorców i nawyków, mających problemy emocjonalne oraz potrzebujących bliskości i rodziny (dotyczy to głównie kobiet).

¹⁴ B. Sterna, W. Sterna, *Jak powstaje uzależnienie od pomocy społecznej*, „Praca Socjalna” 2000, nr 2, s. 6.

Przedsiębiorcy nie wskazywali na istnienie żadnych barier natury formalnej w zatrudnieniu osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Sami zadeklarowali się, że nie mieliby żadnych problemów z zatrudnieniem takich osób, pod warunkiem posiadania przez nich odpowiednich kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do pracy na danym stanowisku. Zastanawiając się nad osobą młodego człowieka z POW i RZ jako pracownika, zauważyli możliwość funkcjonowania dwojakiego rodzaju barier w jego zatrudnieniu: barier psychologicznych, występujących po stronie pracodawcy i związanych z funkcjonującymi w społeczeństwie stereotypami (uważanie osób z POW i RZ za gorsze, pochodzące z marginesu społecznego, posiadające złe nawyki i usposobienie, pozbawionych właściwych wzorców; a także związane z tym obawy, że trudniej będzie się takim osobom integrować z zespołem, a pracodawcy – trudniej będzie zaufać takiemu pracownikowi) oraz barier związanych z sytuacją młodych z POW i RZ (ich nieodpowiednim wykształceniem i kwalifikacjom, problemom emocjonalnym, które im towarzyszą, brakiem umiejętności interpersonalnych i trudnościami komunikacyjnym, brakiem wsparcia ze strony bliskich, problemom z adaptacją w społeczeństwie). Tak definiowane bariery z pewnością mogą utrudniać osobom z placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych odnalezienie się na rynku pracy.

W raporcie z badań fokusowych z usamodzielnianymi wychowankami znalazł się wniosek o konieczności prowadzenia szerokiej kampanii społecznej – np. obok organizowanych kampanii na rzecz rodzicielstwa zastępczego, której celem byłoby przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji oraz stereotypowego postrzegania wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Analiza dostępnej literatury i badania przeprowadzone na potrzeby niniejszego projektu wskazują na szereg utrudnień w procesie usamodzielniania wychowanków z pieczy zastępczej. Koniecznym wydaje się podjęcie kompleksowych i zintegrowanych działań instytucji publicznych, niepublicznych i przedsiębiorstw, które zostały zaproponowane w dalszej części niniejszego opracowania.

Rozdział II

Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami

1. Uzasadnienie innowacyjności modelu

Na podstawie analizy **desk research** Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz przepisów prawnych, literatury, sytuacji POW i RZ, procesu przygotowania rodzin zastępczych, usamodzielniania wychowanków oraz danych statystycznych współpraca pomiędzy sektorami w zakresie projektu: PI ODRODZENIE FENIKSA – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze opracowanej przez Dorotę Ulikowską i Małgorzatę Łuszkiewicz wynika że „**nie ma żadnych przejawów podejmowania współpracy międzysektorowej ani współpracy z przedsiębiorcami dotyczącej pomocy osobom usamodzielniającym się**” (s. 207 raportu) podobnie wygląda współpraca w sprawie adopcji, postępowań wobec wychowanków itp.

Z przeprowadzonych w projekcie badań fokusowych na grupie 100 przedstawicieli przedsiębiorstw (M. Szurek, *Raport z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*), wyraźnie wynika, iż pracodawcy w minimalnym stopniu współpracują z urzędami pracy, i w stopniu znikomym z organizacjami pozarządowymi. Taki stan rzeczy to efekt nie tylko niespójnych przepisów prawnych, które dotyczą poszczególnych jednostek organizacyjnych pełniących pieczę nad dziećmi, czy braku uregulowań formalnych – modelu współpracy i obiegu informacji pomiędzy poszczególnymi jednostkami, ale przede wszystkim braku tzw. dobrych praktyk polegających na angażowaniu przedsiębiorców w procedury usamodzielniania wychowanków, czy analizowania potrzeb przedsiębiorców w procesie kształcenia i przygotowywania wychowanków do wejścia na rynek pracy.

Analiza przeprowadzonych badań wyraźnie wskazuje na stosunkowo dużą świadomość dotyczącą tzw. społecznej odpowiedzialności biznesu po stronie przedsiębiorców.

Z wypowiedzi wielu przedstawicieli przedsiębiorstw wyraźnie wynika, że dotychczas postrzegano ten sektor głównie jako darczyńców lub sponsorów. Natomiast żaden z przebadanych nie miał doświadczenia we współpracy nad procesem usamodzielniania, choć inicjatywa taka spotyka się z bardzo pozytywnym odbiorem. Badani przedsiębiorcy wyraźnie rozumieli pozytywną rolę, jaką mogą odgrywać w procesie kształtowania postaw wycho-

wanków. Bardzo pozytywnie oceniali ideę powołania opiekuna biznesowego jako osoby, która może idealnie zastąpić/uzupełnić brakujące wzorce, których brakuje młodym ludziom wychowywanym w niepełnych rodzinach czy rodzinach dysfunkcyjnych. Wnioski te bez wątplenia potwierdzają nie tylko trafność diagnozy na etapie powstawania wniosku projektowego, ale gwarantują wysoką skuteczność zaproponowanego rozwiązania co z kolei zaowocuje nie tylko wzrostem aktywności zawodowej wychowanków opuszczających POW i RZ. Przyniesie także bardzo wymierne korzyści firmom zaangażowanym w model w postaci zminimalizowania kosztów kształcenia kadry i przede wszystkim zminimalizuje bardzo poważny problem społeczny, jakim jest wysoki stopień bezrobocia w tej grupie społecznej, zmniejszy niezaradność i trwałe uzależnienie od instytucji pomocy społecznej.

Kolejnym bardzo istotnym elementem jest przełamywanie stereotypów i obaw, jakie nadal funkcjonują w świadomości społecznej przedsiębiorców. Z przytoczonych już wcześniej badań fokusowych wyraźnie wynika szereg obaw, jakie towarzyszą pracodawcom (M. Szurek, *Raport z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*), którzy uczestnicząc w modelu, będą mogli bezpośrednio się przekonać jak wysoce krzywdzące i nieuzasadnione są to obawy.

Proponowany model idealnie wkomponowuje się w politykę horyzontalną Unii Europejskiej, kładąc właściwy nacisk na politykę równości szans.

Kolejnym innowacyjnym elementem modelu jest zaangażowanie w procesie usamodzielniania specjalistycznej kadry urzędów pracy – doradców zawodowych i pośredników pracy. Kompetencje i wysokie kwalifikacje kadry zdecydowanie gwarantują wysoką efektywność proponowanych rozwiązań i działań podejmowanych w projekcie.

Komplementarność zaplanowanych działań zapewnia także zespół psychologów i prawników działający przy Centrum Rozwoju Osobistego czy utworzona Koleżeńska Grupa Wsparcia – tworzona przez starszych kolegów, którym proces usamodzielniania już się powiodł. Z badania ankietowego przeprowadzonego na grupie ponad 2500 wychowanków przebywających w POW i RZ wynika olbrzymi deficyt związany z nieznaną siłą rynku pracy czy swoich osobistych predyspozycji, gdy dodać do tego towarzyszący lęk i poczucie osamotnienia odstania nam się cały katalog działań, które należy podjąć.

Na podkreślenie w zaproponowanym modelu zasługuje element nazwany w projekcie mieszkaniem usamodzielnienia („Mieszkanie dla Feniksa”). Dla wychowanków jest to element motywujący, niezwykle atrakcyjny, kojarzony z „wolnością”, a jednocześnie wysoce wychowawczy – wymuszający wręcz postawę samodzielności, zaradności i gospodarności. Samorządom pozwala o wiele efektywniej zarządzać środkami finansowymi, a nawet wygenerować oszczędności. To zdecydowanie bardzo efektywny czynnik w całym procesie usamodzielniania i w całym systemie pomocy społecznej.

W proponowanym modelu przedstawione zostały gotowe rozwiązania w zakresie wspierania wychowanków wraz ze szczegółowym opisem narzędzi do jego realizacji. Wychowankowie zyskują kompleksowe i profesjonalne wsparcie od Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków. Staną się bardziej samodzielni, zyskają zawód, miejsce pracy i mieszkanie, zostaną przygotowani do samodzielnego funkcjonowania poza placówką bez wsparcia instytucji pomocy społecznej.

Tak szerokie, kompleksowe, a jednocześnie wysoko wyspecjalizowane działania muszą okazać się efektywne i skuteczne.

2. Cele działania modelu współpracy

- Zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami na rzecz wsparcia osób w wieku 17–25 lat opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
- Ograniczenie marginalizacji wychowanków.
- Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą.
- Ograniczenie poczucia zagubienia wśród wychowanków przez podniesienie motywacji do pracy i nauki.
- Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej wychowanków poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami.

2.1. Przestanki do podjęcia współpracy w ramach modelu

- Maleje rola państwa opiekuńczego ze względu między innymi na bariery ekonomiczne.
- Marnotrawieniem środków finansowych przez podmioty publiczne i niepubliczne przy nieefektywnej realizacji zadań.
- Część zadań publicznych można wykonać lepiej, oddając ich realizację bezpośrednio podmiotom znającym uwarunkowania danego klienta i środowiska.
- Ograniczenie wpływu państwa poprzez wzrost roli organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw w obszarze administracji publicznej.
- Angażowanie się w aktywną politykę rynku pracy.
- Rozwój sektora obywatelskiego, samorządności i demokracji uczestniczącej.
- Modernizacja sektora publicznego.
- Integracja europejska i globalizacja.
- Ogólny trend w polityce społecznej państwa, ku sieciom, partnerstwom, współpracy, kooperacji.
- Regulacje prawne sprawiają, że coraz więcej klientów objętych jest pomocą OPS, PCPR, PUP i NGO.
- Znaczny napływ klientów do instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej.
- Wzrost wydatków z sytemu pomocy społecznej.
- Przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji.
- Szereg barier w wejściu na rynek pracy młodzieży, a w szczególności osób opuszczających pieczę zastępczą lub inne formy opieki i wychowania.

- Konieczność podjęcia działań w kierunku uniezależnienia od świadczeń pomocy społecznej.
- Integracja osób i grup narażonych na wykluczenie ze środowiska lokalnego.
- Skuteczna aktywizacja społeczna i zawodowa.
- Zmiana charakteru redystrybuowanych dóbr – praca zamiast świadczeń.
- Dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy.

2.2. Podstawy prawne do nawiązania współpracy pomiędzy podmiotami

Wszelkie działania podejmowane przez instytucje publiczne wymagają uregulowań prawnych. Poniżej wymienione akty prawne wskazują na możliwość podejmowania współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi i niepublicznymi i przedsiębiorcami oraz określają jej zasady.

Podstawy prawne:

- Konstytucja RP (Dz.U. Nr 78, poz. 483);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2011 r. Nr 79, poz. 855 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz.U. z 2009 r. Nr 19, poz. 100 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz.U. z 2005 r. Nr 6, poz. 45 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3 sierpnia 2012 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz.U. z 2012 r. poz. 954).

2.3. Zasady współpracy

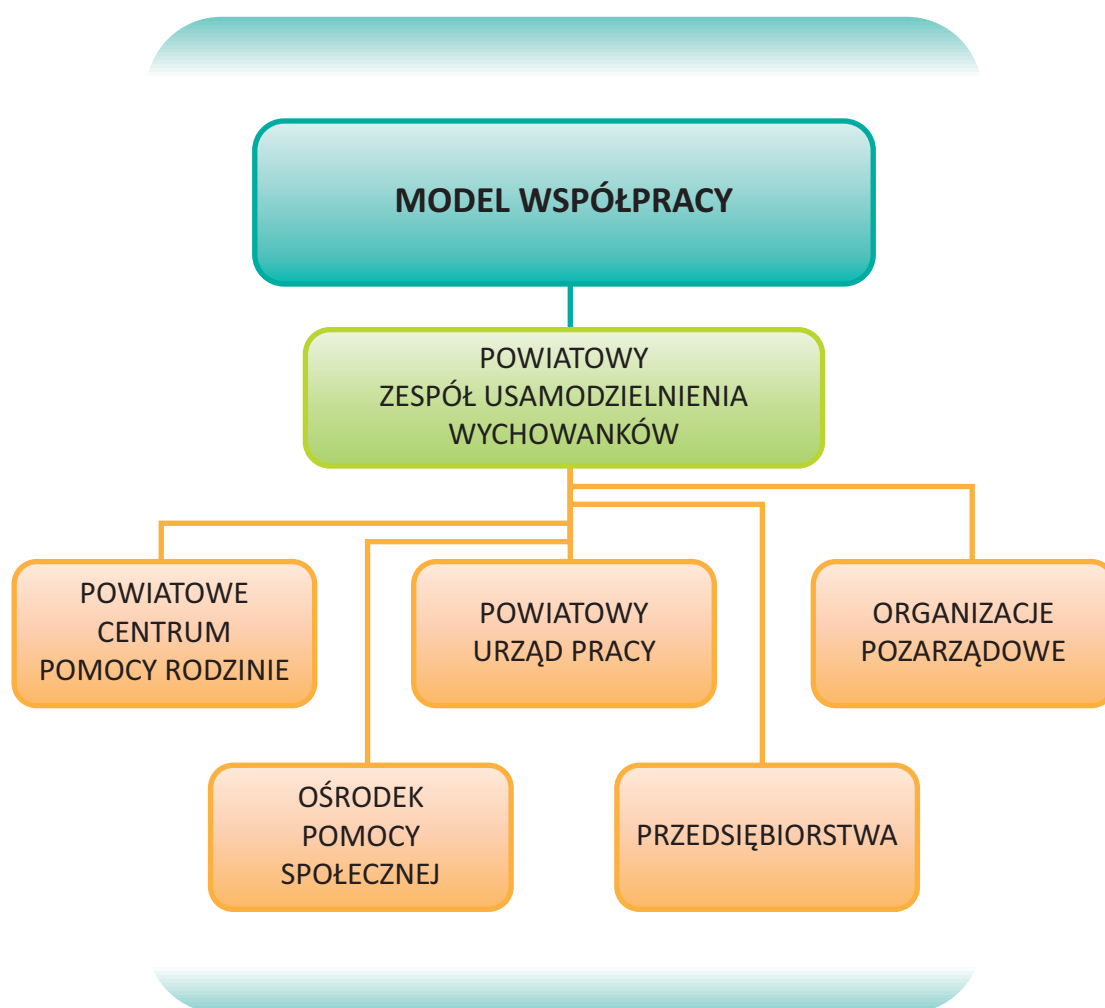
Najważniejsze zasady, na których powinna odbywać się współpraca to:

- zasada pomocniczości,
- zasada suwerenności stron,
- zasada partnerstwa,
- zasada efektywności,
- zasada jawności.

3. Zadania dla podmiotów tworzących model współpracy

Zazwyczaj samo PCPR nie jest w stanie rozwiązać wszystkich problemów wychowanka, które utrudniają mu usamodzielnienie i wejście na rynek pracy. Zdarza się, że faktyczną przyczyną jest niski poziom wiedzy wychowanka o dostępnych formach pomocy, jego bierność czy brak jakiegokolwiek doświadczenia w poszukiwaniu pracy. W katalogu świadczeń dla wychowanków na uwagę zasługuje również, określona w art. 140 ust. 1 pkt 2 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych i uzyskaniu zatrudnienia dla osób usamodzielnianych. Pomoc w uzyskaniu zatrudnienia jako jedno ze świadczeń z systemu pomocy społecznej powinno być realizowane we współpracy z instytucjami rynku pracy. Tym bardziej, że stanowi ona jedno z zadań PUP określonych w art. 9 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych wymaga współpracy z gminą na terenie której osiedla się wychowanek, gdyż do zadań OPS należy udzielanie schronienia. Na gruncie tych zapisów współpraca wydaje się konieczna.

Model gromadzi wokół siebie instytucje, które zatrudniają specjalistów posiadających wiedzę i umiejętności, żeby rozwiązać ten problem. Obrazuje to poniższy schemat.



Rysunek 2. Instytucje tworzące model współpracy
Źródło: Opracowanie własne.

3. Zadania dla podmiotów tworzących model współpracy

Poniżej przedstawiono zadania poszczególnych instytucji tworzących model.

Tabela 1. Zadania instytucji tworzących model współpracy

Podmiot	Zadania
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	• praca socjalna • poradnictwa • animowanie środowiska lokalnego • Świadczenia pieniężne z tytułu usamodzielniania • utworzenie i koordynacja działań PZUW • wydelegowanie pracowników do PZUW • poszukiwanie mieszkań dla wychowanków • finansowanie mieszkań • wydawanie rekomendacji dla mentorów usamodzielniania • przydzielanie mentorów usamodzielniania (maks. 3 wychowanków dla jednego mentora)
Ośrodek Pomocy Społecznej	• praca socjalna • poradnictwo • animowanie środowiska lokalnego • wydelegowanie przedstawiciela do PZUW • wydawanie rekomendacji dla mentorów usamodzielniania • przydzielanie mentorów usamodzielniania (maks. 3 wychowanków dla jednego mentora)
Powiatowy Urząd Pracy	• doradztwo zawodowe • analiza potrzeb szkoleniowych wychowanków • pośrednictwo pracy • poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa • wydelegowanie pracowników do PZUW • prowadzenie Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA wspólnie z przedsiębiorstwami • wydawanie rekomendacji dla opiekunów biznesowych • wspólnie z przedsiębiorstwami powoływanie i szkolenie opiekunów biznesowych • przydzielanie opiekunów biznesowych (maks. 3 wychowanków pod opieką)
NGO	• wydelegowanie przedstawicieli do PZUW • organizacja Centrum Rozwoju Osobistego • organizacja i prowadzenie Koleżeńskiej Grupy Wsparcia • prowadzenie szkoleń
Przedsiębiorstwa	• wydelegowanie przedstawicieli do PZUW • wydawanie rekomendacji dla opiekunów biznesowych • wspólnie z PUP powoływanie i szkolenie opiekunów biznesowych • przydzielanie opiekunów biznesowych (maks. 3 wychowanków pod opieką) • organizacja staży i miejsc pracy dla wychowanków • w porozumieniu z PUP dokształcanie pod konkretne potrzeby wychowanków • prowadzenie Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA wspólnie z PUP

4. Działanie modelu współpracy

Zgodnie z przepisami prawa wychowanka proces usamodzielnienia nadzoruje PCPR. Wyznacza opiekuna usamodzielnienia, który ma wspierać wychowanka w realizacji indywidualnego planu usamodzielnienia. Model zakłada włączenie innych instytucji i osób z otoczenia lokalnego. Ich działania będą się wzajemnie uzupełniać, tak aby wychowanek otrzymał kompleksową pomoc i wsparcie, a jego proces usamodzielnienia przebiegał pomyślnie.



Rysunek 3. Elementy tworzące model współpracy
Źródło: Opracowanie własne.

4.1. Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków

Będzie działał przy PCPR, które koordynuje i nadzoruje cały proces usamodzielniania wychowanków. Pełni funkcję strategiczno-koordynującą w kształtowaniu lokalnej polityki usamodzielniania wychowanków opuszczających placówki i rodziny zastępcze. W skład Zespołu powinni wychodzić przedstawiciele PCPR, OPS, PUP, NGO i przedsiębiorstw. Rekomenduje się, aby w skład Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków weszło 12 osób, które będą przedstawicielami trzech sektorów, czyli:

- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie – 2 osoby,
- Powiatowy Urząd Pracy – 1 osoba (doradca zawodowy),
- Ośrodek Pomocy Społecznej – 2 osoby,
- przedsiębiorstwa – 3 osoby,
- organizacji pozarządowych – 2 osoby,
- placówek opiekuńczo-wychowawczych – 1 osoba,
- rodzin zastępczych – 1 osoba.

Wymagania dla członków Zespołu zostały opisane w podrozdziale 6.

Na spotkania Zespołu mogą być zapraszane inne osoby i przedstawiciele innych podmiotów działających na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze np. pracownicy placówek opiekuńczo-wychowawczych, rodzice zastępczy, rodzice biologiczni, nauczyciele, kuratorzy, psychologowie i inni.

W dużych powiatach, gdzie usamodzielnia się corocznie znaczna liczba wychowanków rekomenduje się powoływanie w ramach Zespołu grup zadaniowych, które pracują na rzecz konkretnego wychowanka lub zajmują się określonymi problemami np. poszukiwaniem mieszkań. W dużych powiatach istnieje także możliwość zwiększania liczby członków zespołu w stosunku do lokalnych potrzeb.

Celem powołania Zespołu jest:

- zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami na rzecz wsparcia osób w wieku 17–25 lat opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze;
- ograniczenie marginalizacji wychowanków;
- podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia;
- ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy i nauki;
- podniesienie aktywności społeczno-zawodowej poprzez współpracę publicznych oraz niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami.

Zadania Zespołu:

- diagnozowanie problemów wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze;
- kwalifikowanie osób do pełnienia funkcji mentora usamodzielnienia i opiekuna biznesowego;
- przydzielanie mentorów i opiekunów do poszczególnych wychowanków;
- kierowanie wychowanków do Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
- nadzorowanie pracy mentora usamodzielnienia, opiekuna biznesowego, Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
- pozyskiwanie mieszkań dla wychowanków oraz kwalifikowanie wychowanków do mieszkań na czas określony.

Do Zespołu składane będą sprawozdania z działalności Centrum Rozwoju Osobistego, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, a także z pracy mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych. Posiedzenia Zespołu odbywać się będą 2 razy w miesiącu. Na podstawie indywidualnego programu usamodzielnienia i umowy z mentorem usamodzielnienia analizowana będzie oddziaływanie sytuacji każdego wychowanka. Natomiast sprawozdanie z działalności Zespołu sporządzane będzie raz na rok do Dyrektora PCPR.

4.2. Mentor usamodzielnienia

Kandydaci na mentorów będą rekomendowani przez OPS i PCPR. Powoływać ich będzie PZUW. Mogą nimi być asystenci rodziny, pracownicy socjalni, koordynatorzy pieczy zastępczej zatrudnieni w OPS i PCPR lub inne osoby takie jak kuratorzy, psycholodzy, pedagodzy, wychowawcy POW. Zaleca się, aby były to osoby z doświadczeniem zawodowym, zainteresowane wolontariatem i zaangażowane społecznie. Zaleca się zindywidualizowanie pracy z wychowankami. Jeden mentor może opiekować się maksymalnie 3 usamodzielnianymi wychowankami. Do zadań mentora będzie należało udzielanie indywidualnego wsparcia usamodzielniającemu się wychowankowi w podejmowaniu ważnych życiowych decyzji oraz tzw. czynnościach życia codziennego (prowadzenie gospodarstwa domowego, zasady żywienia, racjonalnego gospodarowania budżetem domowym). Oferują młodemu człowiekowi wsparcie i przyjaźń. Mentor poprzez zapewnienie bezpiecznej i niezawodnej relacji z wychowankiem pomaga i zachęca go do rozwoju edukacyjnego, emocjonalnego, kulturowego i społecznego. Pełni rolę coacha, mistrza, autorytetu. Długotrwały, regularny kontakt mentora z wychowankiem sprawia, że staje się on dla młodego człowieka osobą najważniejszą w życiu. Przy realizacji zadań mentor współpracuje z opiekunem biznesowym oraz lokalnymi instytucjami działającymi na rzecz osób usamodzielnianych. Prowadzić będzie swoją pracę z wychowankiem w porozumieniu z opiekunem usamodzielnienia działającym zgodnie przepisami przy PCPR oraz w ważnych dla wychowanka miejscach (mieszkanie usamodzielnienia, szkoła, miejsce stażu/pracy, środowisko rodzinne itp.). Ważnym zadaniem mentora będzie nadzór nad wychowankami w mieszkaniu usamodzielnienia.

Kontakt mentora z wychowankiem ma charakter stałej, przyjaznej stymulacji i aktywizowania samego wychowanka w rozwiązywaniu problemów. Efekty współpracy pomiędzy wychowankiem a mentorem usamodzielnienia będą zależały od zaangażowania obydwu stron. Najważniejsze będzie nieuzależnienie wychowanka od mentora. Mentor jedynie podpowiada, ukierunkowuje, wskazuje rozwiązania – ale nie wyręcza wychowanka. Dodatkowo będzie odpowiadał za prowadzenie Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.

Kandydaci na mentorów usamodzielnienia będą uczestniczyć w szkoleniu o wymiarze 120 godzin. Omawiane na nim będą kwestie związane z coachingiem i tutoringiem. Poznają nowe metody pracy z osobą usamodzielnianą. Mentor usamodzielnienia biorąc pod uwagę historię życia wychowanka, zdarzenia losowe, skutki oddzielenia od rodziców, trudności obiektywne (edukacja, zatrudnienie, zakwaterowanie, kontakt z rodziną biologiczną), powinien pomóc w zwiększeniu umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach życiowych i realizacji IPU. Szczegółowy program szkolenia, zakres obowiązków wraz ze wskazówkami merytorycznymi do pełnienia tej funkcji zawiera „Program szkolenia dla mentorów usamodzielnienia” – produkt pośredni nr 2. Zostanie utworzona lista profesjonalnie przygotowanych mentorów. Każdy mentor bierze udział w spotkaniach PZUW i na bieżąco raportuje o sytuacji wychowanka i podejmowanych działaniach.

4.3. Opiekun biznesowy

Kandydaci na opiekunów biznesowych będą rekomendowani przez Urząd Pracy i przedsiębiorstwa. Za ich powołanie odpowiedzialny będzie Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków. Zaleca się, żeby funkcję tę powierzać osobom – pracownikom firm, mającym doświadczenie zawodowe w szczególności w prowadzeniu własnej firmy, zarządzaniu przedsiębiorstwem, znajomością lokalnego rynku pracy. Powinny być to osoby zainteresowane wolontariatem, najlepiej zaangażowane w działalność społeczną. Z wychowankami spotykać się będą w ramach Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA lub spotkań indywidualnych. Odpowiedzialni będą w porozumieniu z PUP za formułowanie indywidualnej ścieżki rozwoju wychowanka (wybór szkoły, kierunków studiów, rodzajów szkoleń) zgodnie z indywidualnymi potrzebami, a także organizację staży i miejsc pracy, udzielać referencji i rekomendacji wychowankom w znalezieniu pracy. Zaleca się, aby w miarę możliwości opiekunowie biznesowi pracowali indywidualnie z każdym z wychowanków, maksymalnie 3 wychowanków pod opieką jednego opiekuna biznesowego. Przed rozpoczęciem pracy z wychowankiem wymagane jest uczestnictwo opiekuna biznesowego w szkoleniu w wymiarze 32 godzin. Szczegółowy program szkolenia wraz ze wskazówkami merytorycznymi do pełnienia tej funkcji zawiera „Program szkolenia dla opiekunów biznesowych” – produkt pośredni nr 4. Zostanie utworzona lista profesjonalnie przygotowanych opiekunów biznesowych. Każdy opiekun biznesowy bierze udział w spotkaniach PZUW i na bieżąco raportuje o sytuacji wychowanka i podejmowanych działaniach.

4.4. Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA

Za funkcjonowanie Klubów odpowiedzialny będzie urząd pracy i przedsiębiorstwa. Prowadzone będą przez pośredników pracy, doradców zawodowych i opiekunów biznesowych.

Do ich zadań będzie należało:

- **pomoc w wyborze kierunku kształcenia bądź przygotowania zawodowego;**
- **nadzorowanie procesu podejmowania zatrudnienia;**
- **organizacja staży, szkoleń, wizyt studyjnych dla wychowanków;**
- **zapoznanie wychowanków z podstawowymi zagadnieniami dotyczącymi rynku pracy i mechanizmów, które nimi rządzą;**
- **zapoznanie wychowanków ze specyfiką wybranych branż zawodowych;**
- **zapewnienie bezpośredniego kontaktu ze środowiskiem pracy (rekomendacje, referencje);**
- **pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca pracy zgodnie z predyspozycjami wychowanka;**
- **szkolenia dostosowane do indywidualnych potrzeb wychowanków m.in. z zakresu autoprezentacji.**

Spotkania odbywać się będą w zależności od potrzeb. Omawiane na nich będą bieżące problemy wychowanków. Każdy wychowanek będzie mógł skorzystać ze spotkań warsztatowych, spotkań indywidualnych z doradcą zawodowym oraz z wizyt studyjnych w zależności od potrzeb. Zarówno liczbę, jak i rodzaj warsztatów ustalać będzie PZUW na wniosek opiekuna biznesowego i mentora usamodzielnienia.

Wszystkie narzędzia wykorzystywane do diagnozy wychowanków (testy osobowości, ankiety itp.) oraz wnioski ze spotkań z wychowankami będą na bieżąco przekazywane do PZUW. Szczegółowy sposób funkcjonowania Klubów zawiera „Model, sposób tworzenia i funkcjonowania oraz program szkolenia dla uczestników Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskiej Grupy Wsparcia” – produkt pośredni nr 5.

4.5. Centrum Rozwoju Osobistego

Za funkcjonowanie Centrum Rozwoju Osobistego odpowiedzialne będą organizacje pozarządowe. Zajęcia w Centrum prowadzone będą przez psychologa i prawnika oraz mentora usamodzielnienia.

Rola Centrum polegać będzie na wzmacnianiu procesu usamodzielnienia wychowanków poprzez:

- **poszukiwanie różnych form wsparcia wychowanków;**
- **pomocy w wchodzeniu w dorosłe życie;**
- **kształtowaniu i rozwoju kompetencji społecznych wychowanków;**
- **zapoznaniu wychowanków z konstruktywnymi sposobami radzenia sobie z problemami.**

Centrum oferuje wychowankom warsztaty rozwoju osobistego z zakresu: komunikacji społecznej, radzenia sobie ze stresem, motywacji i asertywności, zarządzania czasem, budowania własnej wartości, budżetem domowym, umiejętności rozwiązywania problemów.

Wychowankowie uczestniczący w spotkaniach Centrum wezmą udział w warsztatach rozwoju osobistego, indywidualnym poradnictwie psychologicznym oraz prawnym. Liczbę, jak i rodzaj warsztatów ustala PZUW na wniosek opiekuna biznesowego i mentora usamodzielnienia.

Wszystkie narzędzia wykorzystywane do diagnozy wychowanków (testy osobowości, ankiety itp.) oraz wnioski ze spotkań z wychowankami będą na bieżąco przekazywane do PZUW. Szczegółowy sposób funkcjonowania Centrum Rozwoju Osobistego zawiera „Model, sposób tworzenia i funkcjonowania oraz program szkolenia dla uczestników Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskiej Grupy Wsparcia” – produkt pośredni nr 5.

4.6. Koleżeńska Grupa Wsparcia

Za funkcjonowanie Koleżeńskiej Grupy Wsparcia odpowiedzialne będą organizacje pozarządowe. Prowadzona będzie na zasadzie wolontariatu przez byłych wychowanków, których proces usamodzielnienia zakończył się z sukcesem oraz mentora usamodzielnienia.

Zadaniem Koleżeńskiej Grupy Wsparcia będzie:

- **wymiana informacji o sposobach radzenia sobie z problemami;**
- **minimalizowanie poczucia osamotnienia;**
- **podnoszenie poczucia własnej wartości;**
- **nawiązywanie przyjaźni.**

Spotkania odbywać się będą w salach PCPR lub PUP przynajmniej raz w miesiącu. Na jednego wychowanka około 12 spotkań.

Wszystkie narzędzia wykorzystywane do diagnozy wychowanków (testy osobowości, ankiety itp.) oraz wnioski ze spotkań z wychowankami będą na bieżąco przekazywane do PZUW.

Szczegółowy sposób funkcjonowania Koleżeńskiej Grupy Wsparcia zawiera „Model, sposób tworzenia i funkcjonowania oraz program szkolenia dla uczestników Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskiej Grupy Wsparcia” – produkt pośredni nr 5.

4.7. Mieszkania usamodzielnienia „Mieszkanie dla Feniksa”

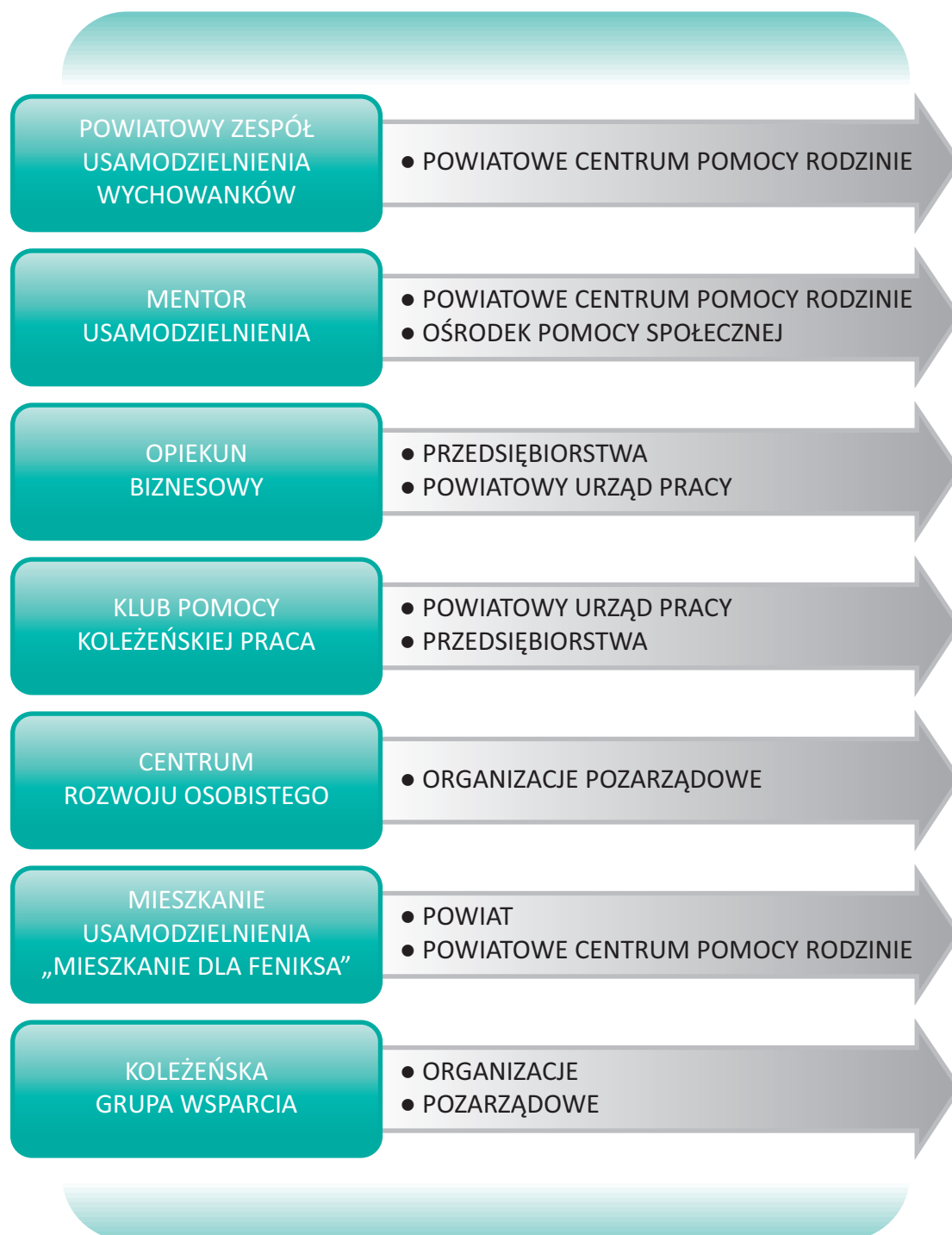
Zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych wychowanków jest jednym z podstawowych warunków realizacji procesu usamodzielniania i ustawowego zapisu prawa do pomocy w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych. Wyrażenie „prawo do pomocy w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych” jest pojęciem wieloznacznym i na gruncie pomocy społecznej nie doczekało się skonkretyzowania. Ten brak skonkretyzowania powo-

duże, że jest to zapis martwy, co sprawia, że urzędnicy powiatowego centrum pomocy rodzinie mają w tym zakresie trudności z zaoferowaniem konkretnych rozwiązań. Opracowanie w ramach projektu rozwiązania zawierającego się w „Modelu poszukiwania i finansowania mieszkań dla usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych” pod nazwą własną „Mieszkanie dla Feniksa” konkretyzuje tę pomoc na poziomie powiatu, co umożliwi osobie uczącej się zamieszkanie w mieszkaniu usamodzielniania. Mieszkanie takie w ramach proponowanego modelu, zostanie wynajęte i wyposażone przez powiat. Do mieszkań kierowani będą za pośrednictwem Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków osoby z placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, które ukończyły 18. rok życia. W jednym mieszkaniu przebywać będzie maksymalnie 5 osób. Nadzór nad wychowankami w mieszkaniach sprawować będzie mentor usamodzielnienia. Odpłatność za pobyt w mieszkaniu ustalona będzie na mocy umowy zawartej przez Dyrektora PCPR. Pieczę nad tym, jak sobie radzą wychowankowie będą sprawowali mentorzy usamodzielnienia. Młodzież będzie sporządzać filmiki, w jaki sposób radzi sobie z problemami życia codziennego. Problemy omawiane będą na spotkaniach Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.

4.8. Poradnik usamodzielnienia

W ramach projektu powstanie zgodnie z zapisem produktu nr 6 poradnik usamodzielnienia przeznaczony dla wychowanków w atrakcyjnej graficznie formie nazwany roboczo w projekcie „Mapa usamodzielnienia”. Będzie dostępny w wersji elektronicznej na stronie projektu i na facebook. Rozprowadzany będzie bezpłatnie wszystkim wychowankom wchodzącym w proces usamodzielnienia w formie płyty CD lub wersji papierowej. Zawiera najważniejsze informacje o przebiegu procesu usamodzielnienia oraz o formach pomocy przysługującej wychowankom.

4. Działanie modelu współpracy



Rysunek 4. Schemat działania modelu współpracy
Źródło: Opracowania własne.

5. Etapy tworzenia modelu współpracy

Etapy budowania modelu współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze powinny przebiegać zgodnie z poniższym schematem.

Tabela 2. Etapy wdrażania modelu współpracy

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	Wystąpienie dyrektora PCPR z wnioskiem do starosty o powołanie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków (PZUW), w składzie 12 osób – przedstawiciele instytucji publicznych i niepublicznych (pracownicy PCPR, PUP, OPS i NGOs) oraz przedsiębiorstwa
Zarządzenie Starosty/ Prezydenta lub Uchwała	Powołanie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków; Starosta wysyła zaproszenia do wszystkich potencjalnych kandydatów i instytucji zaangażowanych w model do podpisania porozumienia o współpracy w ramach PZUW, określając wymagania dotyczące poszczególnych osób, instytucje same proponują kandydatów spośród swojego personelu, który ich zdaniem najlepiej spełnia oczekiwania. Zaproszenie powinno zawierać: • informację o powołaniu Zespołu przez Starostę, • projekt porozumienia o współpracy, • prośbę o wskazanie osoby do pracy w Zespole wraz z wymaganiami dotyczącymi kandydata, • propozycję spotkania partnerów w celu podpisania porozumienia
Spotkanie partnerów	Podpisanie porozumienia o współpracy oraz przedstawienie celów i zadań działania PZUW
Dyrektor PCPR	Na mocy przekazania kompetencji (w zarządzeniu starosty) powołuje imiennie członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków
Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków	• Rozpoczęcie pracy PZUW od 16-godzinnego szkolenia dla jego członków. W szkoleniu mogą wziąć udział osoby delegowane do pracy w Zespole. Szkolenie jest obowiązkowe – osoby, które nie wezmą udziału w szkoleniu nie mogą zostać członkami Zespołu. Celem szkolenia będzie m.in. zapoznanie członków PZUW z zasadami działania i wdrażania produktu finalnego oraz przekazania podstawowej wiedzy z zakresu usamodzielniania wychowanków – Produkt pośredni nr 1. • Opracowanie przez PZUW wewnętrznego regulaminu działania i wybór Przewodniczącego, Zastępcy i Sekretarza Zespołu, ustalenie harmonogramu pracy, określenie pozostałych spraw organizacyjnych • Podpisanie przez wszystkich członków PZUW oświadczenia o poufności informacji i danych, które uzyskają przy realizacji zadań w Zespole • Opracowanie przez PZUW listy osób (wraz z listą rezerwową) spełniających kryteria dla mentorów usamodzielniania; warunek: poszerzenie zakresu obowiązków wyłonionych osób w ramach dotychczasowego stosunku pracy.

5. Etapy tworzenia modelu współpracy

- Opracowanie przez PZUW listy osób (wraz z listą rezerwową) spełniających kryteria dla opiekuna biznesowego; warunek: poszerzenie zakresu obowiązków wyłonionych osób w ramach dotychczasowego stosunku pracy.
- Przeprowadzenie szkolenia dla mentorów usamodzielnienia (120 godz.).
- Przeprowadzenie szkolenia dla opiekunów biznesowych (32 godz.).
- Ustalenie przez PZUW kryteriów rekrutacji wychowanków do modelu
- Opracowanie przez PZUW listy wychowanków z pieczy zastępczej z terenu powiatu kraśnickiego.
- Wyłonienie 10 wychowanków do testowania modelu.
- Diagnoza predyspozycji mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych w kontekście przydzielenia ich do konkretnego wychowanka (maks. 3 wychowanków).
- Powołanie przez PZUW Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA oraz Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.
- Przydzielenie wychowanków do poszczególnych mieszkań.
- Rozpoczęcie pracy mentora usamodzielnienia z wychowankiem (maks. z 3 wychowankami); w tym m.in. diagnoza sytuacji wychowanka i coaching; pomoc w planowaniu ścieżek kariery.
- Rozpoczęcie pracy opiekuna biznesowego z wychowankiem (maks. z 3 wychowankami); w tym m.in. pomoc w planowaniu ścieżek kariery.
- Bieżące podejmowanie decyzji przez wychowanków w zakresie wyborów ścieżek kariery w wymiarze edukacyjnym i zawodowym – realizacja Indywidualnych Programów Usamodzielnienia.
- Monitoring i analiza decyzji podejmowanych przez wychowanków w zakresie wyborów ścieżek kariery w wymiarze edukacyjnym i zawodowym.

Rekomenduje się wpisanie modelu współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami do Gminny i Powiatowych Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych oraz do Gminnych Programów Wspierania Rodziny i Dziecka oraz Powiatowych Programów Rozwoju Pieczy Zastępczej.

6. Wymagania dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

6.1. Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie

Pracownik powiatowego centrum jako przedstawiciel instytucji, która z mocy przepisów prawa koordynuje proces usamodzielnienia wychowanków jest osobą niezbędną w Zespole. Rekomenduje się, żeby byli to koordynatorzy pieczy zastępczej lub osoby zajmujące się usamodzielnianiem wychowanków. Takie osoby posiadają wiedzę o wychowankach, którzy przebywają w pieczy zastępczej i zamierzają ją opuścić. Znają przepisy prawa regulujące pobyt dzieci w pieczy zastępczej oraz proces usamodzielnienia. Mają doświadczenie w pracy z wychowankami opuszczającymi placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Posiadają szeroką wiedzę na temat świadczeń przyznawanych z pomocy społecznej. Wspierają wychowanka w załatwianiu różnego rodzaju spraw urzędowych. Powiatowe centra realizują projekty, w których może uczestniczyć wychowanek.

6.2. Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

Rekomenduje się, aby byli to pracownicy socjalni lub asystenci rodzinni miejskich i gminnych ośrodków pomocy społecznej z terenu powiatu. Mają oni możliwość oddziaływania na osoby opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ramach pracy socjalnej. Pracownicy socjalni mają dużą wiedzę na temat środowiska lokalnego, w którym zamieszkuje rodzina wychowanka lub ma zamiar zamieszkać wychowanek. Są w stanie dokonać diagnozy środowiska lokalnego, rozpoznać jego zasoby a także przygotować środowisko na osiedlenie się wychowanka. Dobrze znają jego sytuację rodzinną, a przez to rozumieją obciążenia wynikające z jego poprzednich doświadczeń, a tym samym czynniki motywujące czy demotywujące do podjęcia pracy. Pracownik socjalny, który świadczy pracę socjalną w terenie jest w stałym kontakcie z wychowankiem. W sytuacjach trudnych może skierować do odpowiednich instytucji czy specjalistów i przekazać informacje o świadczeniach z systemu pomocy społecznej oraz sytuacjach, w których są one udzielane, zawieszane i zmniejszane. Ważne jest to w przypadku wychowanków, którzy obawiają się utraty świadczeń po podjęciu pracy. Jednocześnie jest w stanie zapobiec traktowaniu przez wychowanka świadczeń z systemu pomocy społecznej jako sposobu na życie, korzystaniu z nich w sposób ciągły i uchylaniu się w ten sposób od podjęcia aktywności zawodowej.

Ponadto pracownik socjalny zna zasoby lokalowe danej gminy oraz potrzeby lokalnego rynku pracy. Jest w stanie wskazać, gdzie wychowanek mógłby zamieszkać lub pomagać przy wydatkowaniu uzyskanej pomocy. Jednocześnie może zaproponować, gdzie wychowanek mógłby podjąć pracę. Odgrywa ważną rolę w reintegracji społecznej klienta. W przypadku osób tego wymagających może pośredniczyć przy skierowaniu wychowanka do KIS czy CIS albo do prac społecznie użytecznych. Niejednokrotnie OPS-y realizują różnorodne działania środowiskowe czy projekty, z których wychowanek mógłby skorzystać. Będzie on mógł we współpracy z PCPR wyznaczać mentorów usamodzielnienia lub sam pełnić tę funkcję.

6.3. Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy

Rekomenduje się, aby był to doradca zawodowy lub pośrednik pracy. Ich rolą będzie ustalenie problemu zawodowego wychowanka. Dokonanie analizy sytuacji wychowanka, z uwzględnieniem jego zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych. Przeanalizowanie możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego. Ustalenie potrzeby przeprowadzenia specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych. Zweryfikowanie sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy. Jako przedstawiciel urzędu pracy będzie współdecydował o zakwalifikowaniu osoby na stanowisko opiekuna biznesowego. Natomiast zadaniem pośrednika pracy będzie pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia i pozyskanie ofert pracy. Poinformowanie o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy. Zainicjowanie i zorganizowanie spotkania wychowanka z pracodawcami. Poinformowanie wychowanka o przysługujących mu prawach i obowiązkach, a także o możliwościach pomocy ze strony urzędu pracy.

6.4. Przedstawiciel przedsiębiorstwa

Rekomenduje się, aby były to osoby zainteresowane wolontariatem i pracą społeczną. Ich rola będzie polegała na poinformowaniu o aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zawodów deficytowych. Będzie pomagał w zdobywaniu doświadczenia zawodowego poprzez organizację przy współfinansowaniu PUP staży, praktyk absolwenckich itp. Zorganizuje wizyty studyjne w zakładzie pracy. Pomoże w znalezieniu zatrudnienia. Jednocześnie pomoże w wyszukaniu kandydatów na opiekunów biznesowych lub sam będzie pełnić taką rolę.

6.5. Przedstawiciel organizacji pozarządowej

Rekomenduje się, aby do Zespołu zaprosić przedstawicieli lokalnych organizacji społecznych. Powinny być to organizacje działające w sferze działań publicznych między innymi:

- pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinie i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych osób i rodzin;
- wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy.

Osoby zaangażowane w działalność organizacji pozarządowych niejednokrotnie lepiej znają lokalną społeczność i uwarunkowania ekonomiczno-społeczne. NGO dzięki swojemu społecznemu charakterowi oraz autonomii charakteryzują się dużą innowacyjnością, w nowatorski sposób rozwiązują różne problemy społeczne, są elastyczne w działaniu.

7. Korzyści dla podmiotów tworzących model

Podjęmowanie wspólnych zadań i zacieśnianie współpracy przez instytucje publiczne i niepubliczne oraz przedsiębiorstwa opłaca się:

- państwu – bo następuje efektywna redystrybucja środków publicznych, co wpłynie na wzrost gospodarczy i poprawę jakości życia obywateli;
- instytucjom – bo poprzez aktywną i konsekwentną politykę będą skuteczniej realizować swoje cele, szybciej podnosić standardy pracy i rozwijać się, poprawiać swój prestiż i wizerunek społeczny;
- pracownikom instytucji – bo będą mogli efektywnie realizować swoje zadania, czerpać więcej satysfakcji z pracy, będą bardziej zmotywowani i zaangażowani w pracę;
- organizacjom pozarządowym – bo wzrasta ich wiarygodność, wzmacniają się i profesjonalizują oraz będą miały stabilniejszą pozycję;
- przedsiębiorstwom – bo zyskają możliwość wpływu na lokalną politykę społeczną, a także zysk w postaci wykwalifikowanych pracowników, oszczędności oraz wzrost prestiżu i wizerunku społecznego;
- wychowankom – bo uniezależnią się od instytucji i będą mieli możliwość docenienia zalet samodzielnego i godnego życia, chociaż początkowo mogą stawiać opór i nie doceniać proponowanego im wsparcia.

7. Korzyści dla podmiotów tworzących model

Podmiot	Korzyści
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	• Efektywna realizacja pomocy dla wychowanków • Zapobieganie niepowodzeniom w realizacji IPU • Ograniczenie wydatków na świadczenia pieniężne i niepieniężne • Efektywne wykorzystanie udzielonych świadczeń • Wymiana informacji i wzajemne uzupełnienie prowadzonych działań • Wzrost wiedzy i umiejętności merytorycznej pracowników • Wzrost zaufania społecznego • Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników i wzrost poczucie sprawstwa
Ośrodek Pomocy Społecznej	• Efektywna realizacja zadań • Ograniczenie wydatków na świadczenia pieniężne i niepieniężne • Komplementarności udzielanej pomocy • Zapobieganie powielania świadczeń • Usprawnienie przepływu informacji pomiędzy instytucjami • Uściślenie współpracy z innymi instytucjami i podmiotami • Wzrost wiedzy i umiejętności merytorycznej pracowników
Powiatowy Urząd Pracy	• Spadek bezrobocia wśród osób w przedziale wiekowym 18–25 lat • Ograniczenie kosztów związanych z wypłatą świadczeń dla bezrobotnych (składka na ubezpieczenie zdrowotne, zasiłki itp.) • Rozwój cywilizacyjno-kulturowy społeczeństwa • Wzrost popytu na środki konsumpcji • Wyższy standard życia osób młodych
NGO	• Realizacja zadań statutowych • Wsparcie finansowe • Wpływ na kształtowanie lokalnej polityki społecznej • Możliwość zaistnienia na gruncie społeczności lokalnej • Budowanie kapitału społecznego opartego na potrzebach wychowanków i lokalnej społeczności • Możliwość pełnego wykorzystania potencjału członków organizacji w wspieraniu podopiecznych POW RZ, poprzez organizację różnego rodzaju akcji społecznych
Przedsiębiorstwa	• Pozyskanie wykwalifikowanych pracowników • Subsydiowane zatrudnienie • Uznanie społeczne • Wpływ na kształtowanie lokalnej polityki społecznej i oszczędności

Rozdział III

Ewaluacja i monitoring modelu współpracy

Monitoring to proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażanego modelu dotyczący przede wszystkim produktów i nakładów związanych z prowadzonymi działaniami. Monitorowanie nie jest celem samym w sobie. Jest po to, by mieć pewność, że działania zmierzają do wytyczonego celu. Jeśli są zagrożenia, to w wyniku monitorowania powinna nastąpić weryfikacja założeń i ewentualna korekta dalszego modelu współpracy. Monitoring modelu współpracy powinien być prowadzony w sposób systematyczny, np. w trakcie jakiegoś działania bądź po jego zakończeniu.

Proponuje się:

- monitoring raportów i sprawozdań opracowywanych co miesiąc dla Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków przez:
 - mentorów usamodzielnienia,
 - opiekunów biznesowych,
 - doradców zawodowych i pośredników pracy (pracujących w Centrum Rozwoju Osobistego),
 - psychologów i prawników (pracujących w Klubie Pomocy Koleżeńskiej PRACA);
- monitoring zaświadczeń o ukończeniu stażu uzyskanych przez wychowanków;
- monitoring spotkań w ramach Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
- monitoring sprawozdań wychowanków z odbytych staży;
- analizy realizacji indywidualnych programów usamodzielnienia przez wychowanków;
- prowadzenie na bieżąco rozmów z uczestnikami projektu.

Ewaluacja jest rodzajem pogłębionego monitoringu. Polega na wyciąganiu wniosków z analizy i oceny przeprowadzonego działania w ramach modelu współpracy i pozwala na poprawę efektywności pracy zespołu i planowania projektowego. Można ją określić jako ocenę sukcesu modelu, czyli stopnia osiągnięcia zakładanych celów. Jest potrzebna w każdym działaniu, by można było wiarygodnie rozliczyć się z wydanych pieniędzy oraz zainwestowanego czasu i pracy¹.

¹ M. Chludziński, W. Przybylski, *Jak skutecznie napisać projekt socjalny?*, Warszawa 2004 , s. 42.

Według Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego „ewaluacja to:

- ocena wartości projektu z zastosowaniem określonych kryteriów w celu jego usprawnienia, rozwoju lub lepszego zrozumienia;
- zbieranie, analiza oraz interpretacja danych na temat znaczenia i wartości projektu przy zwróceniu uwagi na zagadnienia istotne dla zainteresowanych;
- ocena efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności projektu w kontekście założonych celów, porównywanie rezultatów projektu ze wstępnymi zamierzeniami”².

Ewaluacja służy:

- sprawdzeniu, czy są osiągnięte zakładane cele działania;
- ulepszeniu modelu współpracy i realizowaniu go w sposób bardziej efektywny;
- dopasowaniu działań do zmieniających się oczekiwań uczestników;
- poszukiwaniu nowych możliwości działań;
- identyfikowaniu mocnych i słabych stron modelu;
- pokazywaniu, że prowadzone działania mają sens;
- inspirowaniu siebie i innych poprzez rozpowszechnianie przykładów dobrych praktyk;
- podnoszeniu profesjonalizmu osób, które prowadzą działania w ramach modelu.

Wszystkie wymienione elementy przy ocenie modelu współpracy określane są w aspekcie pozytywnym i negatywnym, jakie uzyskano w porównaniu do planowanych działań.

Ewaluacja jest oceną przebytej drogi. Może mieć dwa warianty:

- ewaluacji wewnętrznej,
- ewaluacji zewnętrznej.

Ewaluację można prowadzić na różne sposoby, używając różnych narzędzi, badając różne aspekty współpracy w ramach modelu. Systematyczne gromadzenie informacji, analizowanie wspólnie realizowanych zadań Zespołu i poszczególnych elementów modelu, szukanie rozwiązań, daje świadomość skuteczności współpracy w ramach innowacyjnego modelu.

Do ewaluacji wewnętrznej zostaną opracowane i wykorzystane następujące narzędzia:

- formularze rekrutacyjne z elementami samooceny predyspozycji – na etapie rekrutacji wychowanków;
- badania pretest i posttest – na etapie przeprowadzania testów wiedzy przed rozpoczęciem szkolenia i po jego zakończeniu, dla uczestników szkoleń (członków PZUW, mentorów usamodzielnienia, opiekunów biznesowych, wychowanków);
- ankiety oceny satysfakcji – na etapie zakończenia szkolenia – ewaluacja organizacji i przebiegu szkoleń, programów i materiałów szkoleniowych przez uczestników szkoleń oraz po podpisaniu umowy z pracodawcą – ocena przez wychowanków udzielonego im wsparcia;
- ankiety oceny postaw po podpisaniu umowy z pracodawcą – samoocena wychowanków w zakresie ewentualnej zmiany postaw życiowych po udzielonym wsparciu, np. w zakresie samooceny i poczucia marginalizacji i dyskryminacji;

² www.pte.org.pl.

Rozdział III. Ewaluacja i monitoring modelu współpracy

- ankiety ewaluacyjne dla pracodawców – po zakończeniu stażu przez wychowanka – ocena postawy wychowanka podczas stażu;
- testy predyspozycji zawodowych wychowanków – na bieżąco przedkładane do PZUW przez Centrum Rozwoju Osobistego i Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA;
- testy osobowościowe i umiejętności miękkich wychowanków – na bieżąco przedkładane do PZUW przez Centrum Rozwoju Osobistego i Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA.

Wymienione powyżej narzędzia badawcze zostały opracowane przez Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków, pracowników Centrum Rozwoju Osobistego i Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA i znajdują się na płycie CD dołączonej do publikacji. Wskazane powyżej narzędzia badawcze zapewnią prowadzenie i doskonalenie bieżącej oceny realizacji działań w modelu i ciągły nadzór nad wypracowywaniem zakładanych celów. Bieżąca kontrola efektywności procesów związanych z modelem zapewni możliwość natychmiastowych działań naprawczych i w znacznym stopniu ograniczy wystąpienie ryzyka zidentyfikowanych dla realizacji modelu.

Ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu odpowiedź na następujące pytania:

- Czy zostały osiągnięte założone cele modelu?
- Czy stworzony model współpracy daje lepsze efekty niż dotychczasowe rozwiązania m.in. pod względem efektywności kosztowej oraz efektywności jakościowej?
- Czy model odpowiada realnym potrzebom?

Ewaluacja zewnętrzna zostanie oparta o całą dokumentację zgromadzoną w procesie powstawania modelu współpracy podczas prowadzonego monitoringu i ewaluacji wewnętrznej.

Rozdział IV

Ocena funkcjonowania modelu – rekomendacje

Niniejszy rozdział stanowi podsumowanie przebiegu testowania w odniesieniu do kluczowych działań projektu oraz elementów (produktów) innowacyjnego modelu współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, jest swoistym podsumowaniem oraz analizą doświadczeń i rekomendacji, jakie zostały zawarte w raporcie z ewaluacji zewnętrznej projektu. Wnioski te w znacznym stopniu ułatwią wdrożenie modelu na terenie innych powiatów, pozwolą uniknąć błędów i zminimalizować ryzyko porażki w procesie usamodzielnienia młodego człowieka, ułatwić jego efektywne wejście na rynek pracy.

1. Rekomendacje dotyczące zmian w wersji finalnej produktu innowacyjnego

Rekomenduje się dobór do projektu na 12 miesięcy wychowanków wysoko zmotywowanych do pracy nad sobą i do zaangażowania się w swój proces usamodzielnienia, a także posiadających odpowiednie predyspozycje do rozpoczęcia samodzielnego życia, w przypadku osób z niższą motywacją okres otrzymywanego wsparcia musi być indywidualnie dostosowany.

Jak pokazuje praktyka z etapu testowania innowacji, sama chęć uczestniczenia w projekcie wyrażona przez wychowanka nie może być podstawowym kryterium i wymiarem rekrutacji. Do projektu zakładającego usamodzielnienie się wychowanków powinny być dobrane osoby posiadające też wysoki poziom motywacji do pracy nad sobą i do bycia w pełni samodzielnymi i odpowiedzialnymi za swoje życie. Pozwoli to zwiększyć prawdopodobieństwo powodzenia procesu usamodzielnienia i trwałości jego rezultatów, a czas poświęcony wychowankom przez kadrę będzie miał szansę być czasem w pełni wykorzystanym i owocnym. Udział w projekcie osób niezmotywowanych, z uzależnieniami, z deficytami emocjonalnymi czy psychicznymi znacząco zwiększa ryzyko polegające na braku chęci wychowanków do pracy nad sobą czy do korzystania z oferowanych im zajęć oraz spotkań z mentorami i opiekunami. Jak zaznaczył jeden z mentorów biorących udział w badaniu fokusowym. Poziom motywacji wychowanków podlegał zmianom. Ich źródłem były przyczyny obiektywne, jak i subiektywne, leżące w mało stabilnej i dojrzałej osobowości.

W przypadku braku oceny stopnia motywacji należy zdawać sobie sprawę z wydłużenia czasu, w jakim wychowanek otrzymuje wsparcie i dużo niższej efektywności kierowanego wsparcia. Efektywność działań jest wyraźnie powiązana i w znacznej mierze uzależniona od stopnia motywacji wychowanków, aczkolwiek proces testowania dowiódł, że nawet najstabilniej zmotywowani i początkowo najtrudniejsi wychowankowie zmieniali swoje postawy oraz podjęli zatrudnienie w końcowej fazie projektu.

Rekomenduje się uzależnienie udzielanego wychowankom wsparcia w postaci oferowanych zajęć, pomocy mentora usamodzielnienia, wynajmu mieszkania usamodzielnienia czy przekazywanej pomocy finansowej od efektywnego kontynuowania przez nich nauki bądź pracy.

Z przeprowadzonej w projekcie ewaluacji wewnętrznej oraz z wypowiedzi mentorów usamodzielnienia biorących udział w badaniach fokusowych wynika, że dużym problemem w projekcie był brak chęci i motywacji do kontynuowania przez wychowanków pracy lub nauki. Szybko się do tego zniechęcali i starali „wymigiwać”. Sytuacji nie sprzyjał ponadto fakt udzielenia wychowankom dużej pomocy finansowej na samym początku projektu – zdaniem niektórych mentorów usamodzielnienia utrudniło to ich relację z wychowankami. Dlatego też warto rozważyć przekazywanie tego rodzaju wsparcia finansowego sukcesywnie, przez cały okres trwania projektu, a nie tylko na jego początku. Zarówno pomoc finansowa, jak i ta w zakresie udostępnianych mieszkań oraz organizowanych spotkań z mentorami czy opiekunami powinna być oferowana wychowankom pod warunkiem rzetelnego wykonywania przez nich pracy lub kontynuowania nauki. Jak podkreślił jeden z mentorów, kryterium pracy lub trwania w procesie efektywnej nauki winno być mocniej uświadomione jako warunek korzystania ze wsparcia, w tym i finansowego. Dzięki temu u wychowanków kształtowana będzie postawa aktywności, a nie bezradności czy roszczeniowości, a także poczucie odpowiedzialności za swoje życie i podejmowane przez siebie decyzje. Stąd też również w umowie podpisywanej z wychowankiem w zakresie wynajmu mieszkania usamodzielnienia warto zawrzeć zapis o możliwości usunięcia wychowanka z mieszkania, jeśli on nie pracuje czy się nie uczy.

Rekomenduje się położenie większego nacisku na naukę właściwego gospodarowania środkami finansowymi otrzymywanymi przez wychowanków oraz na lepsze monitorowanie wydawanych przez nich pieniędzy.

Praktyka z etapu testowania ujawniła duże problemy wychowanków w zarządzaniu posiadanymi przez nich środkami finansowymi. Otrzymywane pieniądze były niekiedy roztrwaniwane i wykorzystywane nieodpowiedzialnie. Dlatego tak ważne jest, aby w projekcie położyć większy nacisk na naukę właściwego gospodarowania własnym budżetem – wraz z udzielanym wsparciem finansowym wychowankowie powinni być uczeni, jak odpowiedzialnie i mądrze zarządzać swoimi finansami (i nie wydawać ich wyłącznie na własne zachcianki).

I. Rekomendacje dotyczące zmian w wersji finalnej produktu innowacyjnego

Należy w tym kontekście zwiększyć zakres i liczbę modułów szkoleniowych poświęconych temu zagadnieniu. Ponadto kształtowaniu dobrych nawyków związanych z gospodarnością służą też inne inicjatywy mające na celu angażowanie wychowanków w różnego rodzaju działania, m.in. w urządzanie przeznaczonego dla nich mieszkania usamodzielnienia – np. samodzielny zakup wyposażenia. Warto również, aby mentorzy usamodzielnienia i opiekunowie biznesowi monitorowali wydawane przez wychowanków pieniądze, np. poprzez wspólne zakupy. Poza tym należy wypłacać udzielane świadczenia w ratach i w sytuacjach dobrze uzasadnionych przez wychowanka potrzeb.

Rekomenduje się jeszcze większe zindywidualizowanie procesu wsparcia organizowanego dla każdego z wychowanków (pod kątem zakresu i liczby przewidzianych zajęć) w zależności od ich poziomu rozwoju, potrzeb, aktualnej sytuacji życiowej, predyspozycji i płci.

Przy planowaniu i organizowaniu wsparcia dla opuszczających pieczę zastępczą wychowanków ważne jest uwzględnienie różnego stopnia ich przygotowania, posiadanych predyspozycji i gotowości do rozpoczęcia usamodzielniania. Wychowankowie różnią się też od siebie pod względem rozwoju emocjonalnego i społecznego. Etap testowania innowacji ujawnił, że istniejące w tym zakresie różnice powinny być wzięte pod uwagę w doborze rodzaju i liczby przewidzianych dla nich zajęć. Wsparcie powinno mieć charakter jeszcze bardziej zindywidualizowany, dostosowany do uprzednio zdiagnozowanych potrzeb – inne będą potrzeby wychowanków kontynuujących naukę, inne osób pracujących. Należy również wziąć pod uwagę różnice wynikające z płci. W tym kontekście dobrze jest traktować zaproponowane w modelu formy i wymiar wsparcia jako zbiór propozycji (bez określania z góry ich wymiaru godzinowego), w oparciu o który to mentorzy usamodzielnienia indywidualnie opracowują program dla danego wychowanka, wskazując jednocześnie czas i wymiar, w jakim wychowankowie powinni dane zajęcia rozpocząć.

Rekomenduje się zwiększenie elastyczności w liczbie godzin oraz w miejscu organizacji spotkań mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych z wychowankami – organizowanie spotkań nie planowo, lecz w zależności od realnych potrzeb.

Czas poświęcany każdemu wychowankowi powinien być elastyczny i uzależniony od indywidualnych potrzeb, zaś miejsce nie powinno być tu przeszkodą (może to być np. mieszkanie wychowanka). Organizowane spotkania mogą być umawiane z wyprzedzeniem lub odbywać się zaskoczenia, powinien to być naturalny proces, uwzględniający dynamikę zmian zachodzących w życiu wychowanka. Ważne jest reagowanie na dynamicznie zachodzące zmiany w życiu wychowanków. Elastyczność czasu poświęcanego wychowankom (liczby spotkań, organizowanych zajęć) jest konieczna z uwagi na fakt, że zmiana postaw wymaga czasu, różnego w zależności od indywidualnej sytuacji i charakteru danego wy-

chowanka. Jak pokazuje praktyka z etapu testowania, czasu poświęcanego wychowankom przez mentorów czy opiekunów było więcej, aniżeli pierwotnie założono w projekcie.

Rekomenduje się traktowanie opracowanych form wsparcia jako otwartego katalogu propozycji przewidzianych dla wychowanków (zwłaszcza pod kątem rodzaju/zakresu zajęć i ich ilości).

Z wypowiedzi niektórych użytkowników, jak i samych odbiorców wynika, że wychowankowie byli nieco przeładowani ilością różnorodnych form wsparcia. Zajęcia powinny odbywać się w miarę potrzeb, nie należy ustalać ich ilości. Nie należy też kumulować zbyt dużej liczby zajęć w krótkim czasie. Najcenniejsze w opinii badanych były spotkania z mentorem usamodzielnienia i opiekunem biznesowym, a także zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, z kolei kontakty z psychologiem powinny być raczej umiarkowane, zaś pomoc prawnika mogłaby mieć charakter wyłącznie doraźny (wychowankowie często dopiero na dalszym etapie projektu potrzebowali pomocy prawnej).

Rekomenduje się założenie mniejszej liczby wychowanków do zamieszkania w jednym mieszkaniu usamodzielnienia (np. 2–3 osoby) i wynajmowanie w związku z tym mniejszych mieszkań.

W produkcie innowacyjnym założono, że w jednym mieszkaniu dla Feniksa może mieszkać maksymalnie 5 osób (co pozwala jednocześnie zmniejszyć koszty związane z wynajmem mieszkania). Testowanie pokazało jednak, że przebywanie tak wielu osób w jednym mieszkaniu znacznie zwiększa ryzyko związane ze złym wpływem na siebie nawzajem wychowanków oraz z pojawieniem się sytuacji konfliktowych. Nie sprzyja też budowaniu więzi między wychowankami. Ponadto, jak wynika ze zrealizowanych badań fokusowych, mieszkanie wielu osób w jednym mieszkaniu utrudnia kadrze pracę z wychowankiem i nie wpływa dobrze na proces usamodzielnienia. Wychowankom brakuje intymności, spokoju, organizują imprezy, nie dbają o porządek i nie mają poczucia odpowiedzialności za powierzone im mieszkanie. Dlatego też zaleca się, aby w jednym mieszkaniu zamieszkiwało dwoje, maksymalnie troje wychowanków. Ułatwi to mentorom monitorowanie procesu usamodzielniania i zwiększy jego skuteczność, a także pozwoli na stworzenie więzi między mentorem a wychowankiem.

Ważne jest również zwrócenie szczególnej uwagi na sam proces dobierania wychowanków do jednego mieszkania (pod kątem m.in. ich predyspozycji czy charakterów) oraz rolę psychologa i pedagogów jako doradców w tym zakresie. Poza tym mniejsze mieszkania (kawalerki) powinny być przydzielane wychowankom wysoko zmotywowanym, uczącym się lub pracującym, wykazującym zaangażowanie w swoim procesie usamodzielniania – jako nagroda za ich aktywność. Wychowankowie powinni brać aktywny udział w urządzaniu tych mieszkań, aby w ten sposób mieli poczucie wpływu na ostateczny kształt mieszkania oraz mogli się z nim utożsamiać.

I. Rekomendacje dotyczące zmian w wersji finalnej produktu innowacyjnego

Dodatkowo, jak pokazała praktyka z etapu testowania, funkcję opiekuna mieszkania powinni pełnić mentorzy usamodzielnienia – nie ma bowiem potrzeby wprowadzania kolejnej osoby zaangażowanej w proces usamodzielniania, jak wstępnie założono w produkcie finalnym. Poza tym mentorzy usamodzielnienia pracujący z wychowankami na co dzień dobrze sprawdzili się w roli opiekuna mieszkania. Rekomenduje się zatem, aby mentorzy usamodzielnienia opiekowali się poszczególnymi mieszkaniami dla Feniksa.

Rekomenduje się realne – w przypadku rekrutacji otwartej, gdzie nie ocenia się predyspozycji ani stopnia motywacji – oszacowanie wskaźników dotyczących liczby wychowanków, którzy podjęli zatrudnienie w wyniku realizacji modelu i odbyli staż zawodowy na poziomie 70%.

Zasadnym wydaje się ponowne oszacowanie wskaźników dotyczących liczby usamodzielniających się w ramach innowacji wychowanków, którzy podjęli zatrudnienie w oparciu o zawarte umowy oraz odbyli staż zawodowy. Trudno jest bowiem założyć, że wszyscy przystępujący do projektu wychowankowie będą przez cały czas jego trwania wysoko zmotywowani i w pełni dojrzały do kontynuowania podjętej pracy. Etap testowania pokazał, jak niektórym z wychowanków brakuje samozaparcia i gotowości do bycia odpowiedzialnymi i samodzielnymi pracownikami (nieprzychodzenie do pracy, częste przebywanie na zwolnieniach lekarskich). W przypadku młodocianych matek czy osób z uzależnieniami należy najpierw rozwiązać bieżące problemy, a następnie zaktywizować zawodowo takie osoby.

Rekomenduje się rozważenie wydłużenia procesu usamodzielnienia i udzielanego w związku z tym wsparcia.

W projekcie testowanie modelu na rzecz usamodzielniających się wychowanków trwało 12 miesięcy. Jednak, jak pokazuje praktyka, w przypadku osób z deficytami intelektualnymi, uzależnieniami czy po prostu nisko zmotywowanymi jest to zbyt krótki okres, przynajmniej dla niektórych wychowanków, aby mogły w nich zajść trwałe zmiany postaw i podejścia względem usamodzielnienia. Trwała zmiana postaw wymaga bowiem czasu. Należy również wziąć pod uwagę konieczność wspierania wychowanków znacznie dłużej niż zakładane 12 miesięcy, zwłaszcza w sytuacjach pojawiających się trudności, porażek i niepowodzeń. Poza tym kumulacja zbyt dużej liczby godzin wsparcia w krótkim czasie nie sprzyja procesowi przyswajania wiedzy i mocno obciąża wychowanków – co oni sami podkreślali w zrealizowanych badaniach fokusowych. Warto zatem zastanowić się nad wydłużeniem i zindywidualizowaniem przewidzianego w innowacji okresu usamodzielnienia wychowanków (PZWU powinien decydować o czasie, w jakim dany wychowanek powinien otrzymać wsparcie).

Rekomenduje się fakultatywny, a nie obligatoryjny udział przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków oraz w procesie rekrutacji wychowanków do projektu.

Etap testowania ujawnił ryzyko związane z niechęcią przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych do szybkiego usamodzielnienia się wychowanków przebywających w ich placówkach. Ryzyko to związane jest bezpośrednio z faktem wprowadzenia nowych przepisów prawa, w myśl których finansowanie poszczególnych placówek pieczy zastępczej zostało uzależnione od liczby przebywających w nich podopiecznych. W związku z tym rekomenduje się wprowadzenie fakultatywnego, a nie obligatoryjnego udziału przedstawicieli pieczy zastępczej w pracach Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków oraz w prowadzonej rekrutacji wychowanków do projektu. Pozwoli to na uniknięcie sytuacji problemowych, kiedy to wychowankowie muszą w atmosferze konfliktu dokonywać ostatecznego wyboru pomiędzy udziałem w projekcie i usamodzielnieniem się a opuszczeniem na stałe placówki, w której dorastali. Poza tym takie rozwiązanie wykluczy wpływ na wybór wychowanków do projektu osób, które patrzą na podopiecznych stereotypowo, z góry zakładając niepowodzenie ich procesu usamodzielnienia.

Rekomenduje się założenie mniejszej liczby przedsiębiorców pełniących w projekcie rolę opiekuna biznesowego i uczestniczących w szkoleniu, a także przeprowadzenie wśród nich kampanii informacyjnej na temat funkcji opiekuna biznesowego.

Trudności zaobserwowane w trakcie procesu rekrutacji na stanowisko opiekuna biznesowego pokazały, że założenie na początku realizacji projektu liczby 10 osób pełniących tę funkcję w modelu było zbyt duże. Ponadto funkcjonowanie 5 opiekunów zajmujących się 2 wychowanków każdy sprawdziło się na etapie testowania i okazało się być rozwiązaniem korzystnym zarówno z punktu widzenia wychowanków, jak i opiekunów. Podstawową trudnością w trakcie realizacji projektu był etap naboru na stanowisko opiekuna biznesowego. Z uwagi na brak zainteresowania podjęciem pracy na tym stanowisku, nabór ogłaszano dwukrotnie, ponieważ żadna oferta nie wpłynęła w odpowiedzi na pierwsze ogłoszenie. W efekcie zamiast 10 osób zatrudniono tylko 5 opiekunów biznesowych i przypisano każdemu z nich 2 wychowanków, a nie 1 tak jak zakładano. Powstały w ten sposób tandemy (mentor+ opiekun), w których na 2 mentorów i 2 opiekunów przypadało 2 wychowanków. Takie usystematyzowanie okazało się w praktyce bardzo efektywnym i skutecznym sposobem współpracy. Doświadczenia fazy testowej wyraźnie pokazały, iż główną przyczyną braku zainteresowania pełnieniem roli opiekuna biznesowego były obawy przedsiębiorców typu:

I. Rekomendacje dotyczące zmian w wersji finalnej produktu innowacyjnego

- Ile czasu/godzin muszę poświęcić na pracę z wychowankiem?
- Czy będzie to kolidowało z moją pracą na etacie?
- Czy będę musiał zatrudnić wychowanka, stworzyć mu miejsce pracy w mojej firmie?

Po zapoznaniu przedsiębiorców z ich zakresem obowiązków, uświadomieniu braku obowiązku zatrudnienia podopiecznych we własnym zakładzie, a jedynie obowiązku faktycznej pomocy w procesie aktywizacji zawodowej wychowanka, następowała zasadnicza zmiana stanowiska. Przedsiębiorcy znacznie chętniej angażują się na rzecz wychowanków POW i RZ niż na rzecz innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (młodocianych więźniów, bezrobotnych). Brak dobrych praktyk oraz wcześniejszych doświadczeń we współpracy na linii przedsiębiorstwa – PCPR lub OPS, skutkuje tym, iż pracodawcy nie rozumieją roli, jaką mogą pełnić w procesie usamodzielniania wychowanków. Promocja i szeroko rozumiana akcja informacyjna zasadniczo zmienia nastawienie przedstawicieli firm, którzy ostatecznie chętnie podjęli się pełnienia roli opiekuna biznesowego i bardzo angażowali się w proces usamodzielniania wychowanków. Rekomenduje się zatem przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród pracodawców w formie ogłoszeń, broszur informacyjnych, indywidualnych spotkań, jak i na forum organizacji zrzeszających pracodawców (Izby Rzemieślnicze, Lewiatan itp.). Kampania informacyjno-promocyjna może zostać przeprowadzona na szczeblu powiatów – przez:

- Starostwa Powiatowe – plakaty, ogłoszenia, bądź wystosowanie przez Starostę zaproszeń na spotkania;
- Powiatowe Urzędy Pracy oferujących dofinansowanie do staży czy praktyk dla przedsiębiorców pełniących rolę opiekuna biznesowego;
- PCPR, OPS i stowarzyszeniach NGO – szeroko skrojona akcja informacyjna na pewno przyniesie odzew. Powiatom uda się wygospodarować oszczędności np. z najmu mieszkań więc zaoszczędzone środki finansowe także mogą zaoferować przedsiębiorcom jako zachętę do zaangażowania się na rzecz wychowanków.

Rekomenduje się rekrutację na stanowisko opiekuna biznesowego przedsiębiorców deklarujących swoją dyspozycyjność i aktywny udział w procesie usamodzielniania wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.

Podczas procesu testowania okazało się, że znaczącym problemem jest brak wystarczającej dyspozycyjności i dostępności pracodawców powołanych do pełnienia roli opiekuna biznesowego. Przedsiębiorcy z racji prowadzonych przez siebie firm posiadają wiele obowiązków, stąd też jako opiekunowie biznesowi nie zawsze mogą poświęcić wychowankom odpowiednią ilość czasu. Tymczasem praca opiekuna biznesowego jest ważnym elementem w procesie usamodzielniania wychowanków i ciężko jest na wstępie tego procesu określić liczbę spotkań potrzebną wychowankom – jest to sprawa indywidualna. Dlatego tak ważne jest powoływanie do roli opiekuna biznesowego osób, które zadeklarują swoją dostępność, dyspozycyjność i aktywny udział w procesie usamodzielniania wychowanków.

Z drugiej strony konieczne jest uwrażliwianie wychowanków na to, aby byli odpowiedzialni i mieli szacunek do czasu poświęcanego im przez opiekunów – nie opuszczali wyznaczonych terminów spotkań bez uprzedniego powiadomienia o tym i nie spóźniali się na nie.

Rekomenduje się rozszerzenie programu szkolenia dla mentorów usamodzielnienia o wskazane przez nich zagadnienia.

Mentorzy usamodzielnienia w realizowanych badaniach ewaluacyjnych (ankietach ewaluacyjnych ze szkoleń oraz badaniach fokusowych) zasugerowali rozszerzenie programu organizowanego dla nich szkolenia o ważne ich zdaniem kwestie, mianowicie: diagnozę, profilaktykę i radzenie sobie z uzależnieniami, komunikację i rozwój umiejętności interpersonalnych, seksualność, negocjacje i rozwiązywanie konfliktów.

Rozdział V

Analiza kosztów wdrożenia innowacji

Pierwszym krokiem w liczeniu efektywności kosztowej projektu było oszacowanie kosztów organizacji szkoleń. Jest to koszt szczególny, dla dalszego zastosowania innowacji bowiem, jako jedyny wymaga finansowania zewnętrznego. Szacunki przedstawione w poniższej tabeli pozwalają obliczyć koszty szkolenia w przeliczeniu na jednego uczestnika. Zaznaczyć w tym miejscu jednak należy, że koszty szkoleń na mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych to wydatki, które pokrywa powiat – są to jednorazowe wydatki ponoszone przez powiat w celu przygotowania tych osób do pełnienia swojej funkcji. Tu należy podkreślić, że koszty ponoszone są jednorazowo, a zarówno mentorzy usamodzielnienia, jak i opiekunowie biznesowi mogą pracować przez wiele lat. Poza tym w dalszej perspektywie szkolenia te warto włączać w programy szkoleń systemowych czy programy studiów wyższych lub podyplomowych.

Tabela 3. Koszty organizacji szkoleń

Kategoria	Kwota	Koszt w przeliczeniu na 1 osobę
Szkolenia dla mentorów usamodzielnienia – 20 osób	58.040,00 zł	2902,00 zł
Szkolenia dla opiekunów biznesowych – 5 osób	9450,00 zł	1890,00 zł
Szkolenia dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków – 12 osób	6355,20 zł	529,60 zł
Suma	73.845,20 zł	

Kolejnym etapem odnoszącym się do oszacowania efektywności kosztowej było obliczenie kosztów ponoszonych przez szeroko rozumiany system finansów publicznych, w przypadku braku udziału w projekcie.

W celu dokonania obliczeń przyjęto następujące założenia:

- wielkość grupy badanej zgodna z liczbą uczestników fazy testowej projektu – 10 uczestników;
- kalkulacja kosztów pomocy społecznej została oparta na podstawie danych PCPR w Kraśniku dotyczących wysokości świadczeń z pomocy społecznej udzielanych uczestnikom projektu;
- w kalkulacji nie uwzględniono kosztów związanych ze szkoleniem personelu, gdyż jest to koszt szczególnie ponoszony jednorazowo na początku projektu natomiast mentorzy mogą pracować przez wiele lat;
- nie wzięte zostały pod uwagę dodatkowe koszty, które występują, jeśli uczestnicy projektu posiadają osoby zależne (partnerka, dzieci).

Szczegółową analizę kosztów wraz ze wskazaniem źródeł jej finansowania przedstawiono poniżej.

Tabela 4. Szczegółowa analiza kosztów wraz ze źródłem finansowania

Zastosowanie innowacji w testowaniu	2800 zł	Źródło finansowania – wariant A	Źródło finansowania – wariant B
Łączny miesięczny koszt wynajmu 3–4 mieszkań usamodzielnienia dla 10 wychowanków na przyłkądzie powiatu kraśnickiego		środki własne powiatu – lub zasoby własne JST lub funkcjonujące mieszkania chronione	środki własne powiatu – 2800 zł • finansowe zasoby własne jednostek samorządu terytorialnego – budżet JST na finansowanie kosztów utworzenia i eksploatacji mieszkania usamodzielnienia lub mieszkania chronionego, • finansowe zasoby Banku Gospodarstwa Krajowego – dotacja z Funduszu Doptat na finansowanie w części kosztów tworzenie przez samorząd powiatowy mieszkania chronionego, • finansowe zasoby własne usamodzielnianych wychowanków – systematyczne gromadzenia oszczędności w kasie mieszkaniowej lub w inny sposób przez czas oznaczony i przeznaczenie ich na zakup mieszkania na rynku pierwotnym lub wtórnym, • finansowe zasoby banków komercyjnych uczestniczących w realizacji programów wspierających budownictwo mieszkaniowe – kredyty indywidualne i pomoc państwa w spłacie części odsetek od zaciągniętych kredytów na finansowanie zakupu mieszkania, • finansowe zasoby ministerstwa ds. zabezpieczenia społecznego – wspierające finansowanie programów rządowych z zakresu opieki nad dzieckiem i rodziną, • finansowe zasoby organizacji pozarządowych – wspierające realizację projektów w zakresie wsparcia wychowanków pieczy zastępczej, • finansowe zasoby osób fizycznych (sponsorzy, darczyńcy) – finansujące realizację projektów w zakresie wsparcia wychowanków pieczy zastępczej. * uwaga szczegółowy opis sposobu finansowania znajduje się w produkcie pośrednim nr III

Koszty świadczeń na usamodzielnienie	zgodnie z ustawą o pieczy zastępczej (6588 zł x 10 osób)* uwaga koszt jednorazowy w wysokości maksymalnej	zgodnie z ustawą o pieczy zastępczej (6588 zł x 10 osób)* uwaga koszt jednorazowy w wysokości maksymalnej	zgodnie z ustawą o pieczy zastępczej (6588 zł x 10 osób)* uwaga koszt jednorazowy w wysokości maksymalnej
Łączny koszt miesięcznej pracy 5 mentorów usamodzielnienia (każdy opiekuje się 2 wychowankami)	10.000 zł	w ramach wynagrodzenia koordynatorów pieczy zastępczej w ramach PCPR	w ramach wynagrodzenia pracowników socjalnych lub asystentów rodziny w ramach funkcjonowania OSP, koordynatorów zastępczych PCPR – dodatkowe zatrudnienie, możliwość wykorzystania oszczędności z mieszkań Feniksa
Łączny koszt miesięcznej pracy 5 opiekunów biznesowych (każdy opiekuje się 2 wychowankami)	8000 zł	środki własne powiatu (8000 zł)	- praca wolontariuszy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu lub zaangażowanie Centrum Wolontariatu, - możliwość wykorzystania oszczędności z mieszkań Feniksa, - możliwość otrzymania dofinansowania do stażu
Łączny miesięczny koszt pracy psychologa, prawnika i doradcy zawodowego	5100 zł	w ramach wynagrodzenia i obowiązków służbowych osób zatrudnionych w PCPR, OPS, PUP lub NGO	w ramach wynagrodzenia i obowiązków służbowych osób zatrudnionych w PCPR, OPS lub PUP lub NGO
Łączny miesięczny koszt cateringu dla 10 wychowanków	1587 zł	środki własne powiatu lub NGO – 1587 zł	- środki własne powiatu lub NGO – 1587 zł - pozyskanie sponsora

Łączny miesięczny koszt wynajmu sal na zajęcia dla 10 wychowanków w ramach Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskej PRACA i Koleżeńskich Grup Wsparcia	1 200 zł	sale własne NGO, PCPR, OPS lub PUP	sale wynajęte zewnętrznie – 1 200 zł
Koszt organizacji staży dla wychowanków		w ramach środków własnych PUP – Fundusz Pracy	w ramach środków własnych PUP – Fundusz Pracy
Koszty obsługi administracyjnej	4 500 zł	w ramach wynagrodzenia i obowiązków służbowych osób zatrudnionych w PCPR, OPS lub PUP lub NGO (księgowy, koordynator pieczy zastępczej)	możliwość wykorzystania oszczędności z mieszkań Feniksa, Płatny koszt – 4 500 zł
RAZEM	99.067 zł	78.267 zł	69.467 zł

Tabela 5. Zestawienie wydatków finansów publicznych w przypadku stosowania innowacji i jej braku

Specyfikacja kosztów w ujęciu miesięcznym	Brak interwencji – 10 osób	Zastosowanie innowacji – 10 osób (wariant A)
Finanse publiczne – koszty w przypadku utrzymania wychowanków w placówce (od 2700 zł do 3700 zł) w zależności od rodzaju placówki i powiatu Uśredniona kwota – 3200 zł	32.000 zł	12.387 zł
Koszty świadczeń na usamodzielnienie	65.880 zł	65.880 zł
SUMA	97.880 zł	78.267 zł
RÓŻNICA		19.613 zł
Finanse publiczne – koszty w przypadku pobierania zasiłku dla bezrobotnych kwota – 823,60 zł brutto	8236 zł	0,00
Koszty świadczeń na usamodzielnienie	65.880 zł	65.880 zł
SUMA	74.116 zł	65.880 zł
RÓŻNICA		8236 zł

Analiza kosztów zastosowania innowacji oraz braku interwencji pozwala na sformułowanie argumentów za zastosowaniem innowacji, które dotyczą:

1) perspektywy systemowej:

- zastosowanie innowacji pozwala na optymalizację kosztową dla szeroko rozumianego systemu finansów publicznych. Zastosowanie innowacji pozwala na obniżenie prawdopodobieństwa bezrobocia wśród wychowanków, a tym samym zmniejsza koszty finansów publicznych w tym obszarze;
- dla grupy 10 osób, przy zastosowaniu przyjętych założeń, w perspektywie 1 roku pozytywne skutki finansowe innowacji wynoszą;
- około 98.832 zł (823,60 zł brutto 10 osób x 12 miesięcy) w przypadku pobierania zasiłku dla bezrobotnych i około 1.152.000 zł (3200 zł 10 osób x 12 miesięcy) w przypadku pozostawania w placówce;
- zastosowanie innowacji skutkuje niższym poziomem świadczeń udzielanych ze strony OPS (oraz czasem PCPR) dla uczestników. Wynika to z poprawy jakości współpracy międzysektorowej na rzecz osób opuszczających placówki oraz większych możliwości zaoferowania wsparcia niefinansowego tym osobom;
- w wyniku zastosowania innowacji istnieje możliwość przyuczenia uczestników pod kątem potrzeb lokalnych pracodawców, organizując staże i praktyki zawodowe. Dodatkowo dzięki wsparciu finansowemu dla pracodawców w ramach środków PUP w ramach innowacji pracodawcy są bardziej skłonni do zatrudniania osób opuszczających placówki;
- zmniejszają się koszty społeczne związane z minimalizacją prawdopodobieństwa powrotu do patologicznych rodzin, czy popadania w konflikt z prawem.

2) perspektywy odbiorców innowacji – uczestników:

- zastosowanie innowacji zmniejsza prawdopodobieństwo wykluczenia społecznego osób objętych innowacją poprzez faktyczną aktywizację zawodową wychowanków. W trakcie fazy testowej 8 z 10 wychowanków podjęło zatrudnienie, a 2 tuż po zakończeniu procesu testowania, natomiast żaden z wychowanków nie wystąpił o zasiłek ani do dla bezrobotnych ani o świadczenia z opieki społecznej;
- zastosowanie innowacji pozwala na skuteczniejsze znalezienie pracy uczestnikom. W ramach fazy testowej 8 osób z 10 podjęło zatrudnienie (80%) – dane na dzień 31 maja 2014 r. W przypadku braku zastosowania innowacji jedynie 1 na 10 osób (10%) z grupy kontrolnej opuszczających placówki podejmuje zatrudnienie (badania własne w ramach projektu);
- zastosowanie innowacji wspomaga zmiany w systemie wartości uczestników w kierunku rozwoju kompetencji społecznych oraz brania odpowiedzialności za siebie i za inne osoby kształtuje ewidentnie postawy samodzielności życiowej;
- 7 z 10 wychowanków objętych wsparciem deklaruje kontynuację nauki i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

1. System finansowania innowacji po zakończeniu projektu

Innowację w znacznej mierze można sfinansować w ramach tej samej puli środków, jaką powiaty przeznaczają na finansowanie wychowanków przebywających w placówkach lub rodzinach zastępczych bez względu na charakter placówki.

Finansowanie w znacznej mierze odbywa się przy pomocy istniejących już środków powiatów wymaga jedynie redystrybucji środków w ramach budżetu powiatu – oszczędności z mieszkań można wykorzystać na wynagrodzenia dla personelu projektu (mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych czy koszty obsługi administracyjnej) oraz środków z PUP (środki na zatrudnienie wspierane).

Pracę Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków należy zorganizować w ramach zasobów własnych powiatów (sale, obsługa administracyjna). Członkowie tego zespołu spotykają się 2 razy w miesiącu i mogą uczestniczyć w pracach tego zespołu w ramach swoich obowiązków zawodowych w godzinach stosunku pracy (np. PUP, OPS, organizacje pozarządowe).

Koszty związane z organizacją szkoleń to jedyny element innowacji, który wymaga wsparcia zewnętrznego. Jednak koszty szkoleń mentorów usamodzielnienia i członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków mogą być finansowane w ramach systemowych szkoleń. Zasadniczo tylko koszty szkoleń opiekunów biznesowych nie mogą być finansowane z puli środków publicznych. Podobnie wygląda kwestia obsługi administracyjnej. Zakres dodatkowych działań, jakie wynikają z wdrożenia modelu jest tak niewielki, iż nie wymaga zatrudniania dodatkowego personelu i może być wykonywany w ramach dotychczasowych obowiązków koordynatorów pieczy zastępczej, czy innego pracownika działającego w ramach np. Zespołu ds. pieczy zastępczej.

Wyniki testowania modelu współpracy w powiecie kraśnickim – wnioski po zakończeniu fazy testowania

1. Przedstawienie skuteczności produktu w kontekście wyników, jakie osiągnęła grupa kontrolna

Struktury grupy testującej i grupy kontrolnej były porównywalne pod względem cech demograficznych (np. wykształcenie, wiek, placówka, w której przebywają wychowankowie), jak również pod względem postaw społecznych, orientacji na przyszłość czy oceny własnych kompetencji, atutów i obaw związanych z wejściem na rynek pracy. Skuteczność produktu w kontekście wyników, jakie osiągnęła grupa kontrolna w porównaniu z grupą testującą, odnosi się zarówno do konkretnych efektów wynikających z udziału w projekcie (szkolenia, staż) jak też do zmiany postaw respondentów.

Dane odnotowane w grupie testującej i w grupie kontrolnej na zakończenie etapu testowania oraz jakościowa ocena pracy z wychowankiem przez cały personel doradczy w projekcie, **wskazują na tendencje różnicujące, które zarysowały się w kontekście odpowiedzi na większość pytań w ankiecie i jednoznacznie wskazują na wymierne korzyści osiągnięte przez grupę testującą (szkolenia, staże, mieszkania) oraz zwiększenie wiedzy, kompetencji i motywacji w grupie testującej.** Porównanie wyników pomiędzy grupą testującą i grupą kontrolną oraz porównanie w odniesieniu do danych „na wejściu” do projektu, czyli z lipca 2013 r. i danych „na wyjściu” z projektu, czyli z maja 2014 r. wykazuje, że:

- **Ocena umiejętności, kwalifikacji:** w GT (grupa testująca) podniosła się w stosunku do GK (grupa kontrolna) deklarowana ocena umiejętności w zakresie przygotowania CV, listu motywacyjnego i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej; GT znacznie lepiej ocenia swoje kwalifikacje zawodowe i nie postrzega ich jako utrudnienie na rynku pracy; w GT wszystkie osoby wzięły udział w szkoleniach zwiększających szanse na rynku pracy, a GK tylko 3 osoby;
- **Motywacja do pracy i nauki:** w GT znacznie wzrosła liczba odpowiedzi na pytanie „Czy lubisz zdobywać wiedzę?”, w GK tylko jedna osoba odpowiedziała „tak” – w GT – 8 osób; w GT zmieniła się kategoria motywacji do wykonywanej pracy: największą motywacją do poszukiwania pracy jest satysfakcja z jej wykonywania, podczas gdy w GK – strach przed brakiem zaspokojenia podstawowych potrzeb;

- **Orientacja na przyszłość:** znacznie polepszyła się ocena orientacji na przyszłość w GT i postawy „proaktywne” w tym zakresie; w lipcu 2013 r. we wszystkich odpowiedziach w ankiecie dominowały odpowiedzi „nie wiem, kiedy to będzie możliwe”, na zakończenie etapu testowania odpowiedzi w GT już znacznie odbiegały od odpowiedzi GK, w której nadal dominowały odpowiedzi wskazujące na niepewność i wątpliwość w osiąganiu długodystansowych celów; zmiana postaw w GT na bardziej aktywne jest ewidentna;
- **Ocena samopoczucia, odczuwanie dyskryminacji:** respondenci z GT znacznie lepiej ocenili swoje samopoczucie oraz znacznie częściej oceniali je bardzo wysoko w porównaniu do GK; więcej osób w GT odpowiedziało pozytywnie na pytanie dotyczące zadowolenia z aktualnej szkoły, podczas gdy w GK było więcej osób niezdecydowanych; w GT – w porównaniu do GK – odnotowano mniej wskazań dotyczących poczucia i doświadczania dyskryminacji na rynku pracy;
- **Aktywność społeczno-zawodowa:** znacznie polepszył się wskaźnik dotyczący deklarowanego doświadczenia zawodowego – w GT aż 9 na 10 respondentów pracowało wykorzystując różne formy umów, tymczasem w GK tylko 3 osoby kiedykolwiek pracowały; nikt w GT ani w GK nie został członkiem organizacji pozarządowej, natomiast analiza miesięcznych raportów mentorów usamodzielniania i opiekunów biznesowych jasno wykazuje, że wychowankowie (GT) albo nie są świadomi wymiaru swojego zaangażowania w pracę na rzecz innych albo nie chcą się przyznać, jak bardzo angażują się w pomoc np. swoim rodzinom; często „oddają wszystko, co mają swoim bliskim”; potrafią zorganizować sobie wzajemnie pomoc koleżeńską.

Tabela 6. Odpowiedzi respondentów na postawione pytania badawcze

	Pytania badawcze	Odpowiedź
Trafność	W jakim stopniu cele programu odpowiadają potrzebom i priorytetom założonym w projekcie?	Analiza grupy docelowej, w oparciu o badania socjologiczne i zastosowanie różnych metod analizy (desk research, badania ankietowe, wywiady fokusowe) pozwoliła na zastosowanie w projekcie adekwatnych rozwiązań, odpowiadających na ich potrzeby oraz potrzeby sektora ekspertów, pracowników socjalnych, decydentów związanych z pieczę zastępczą. Kontynuacja projektu powinna zakładać jednak jeszcze większe zindywidualizowanie wsparcia dla grupy odbiorców (i użytkowników) w odniesieniu do poziomu rozwoju emocjonalnego, społecznego, aktywności i motywacji oraz zmiennych takich jak płeć. Kluczowa w adekwatności kierowanego wsparcia była rola mentorów usamodzielniania oraz opiekunów biznesowych – ich predyspozycje oraz indywidualny i profesjonalny kontakt z wychowankiem skutkował budowaniem więzi i zaufania, co miało bezpośredni wpływ na zmianę postaw wychowanków.
	Czy produkt finalny jest efektywną alternatywą dla dotychczas stosowanych rozwiązań (pod względem zasobów finansowych, ludzkich, czasu)?	Kompleksowość zastosowanych narzędzi wpływała na efektywność projektu. Na podstawie analizy wyników badań ankietowych, dokumentów sprawozdanych, raportów z postępu prac z wychowankiem oraz oceny Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków i Grupy Sterującej, można stwierdzić, że model zaproponowany w projekcie stanowi efektywną alternatywę. Rekrutacja członków do Zespołu to jeden z kluczowych etapów testowania modelu, mający wpływ na dalsze powodzenie projektu. Do Zespołu kierowano bowiem osoby, które w ocenie przełożonych mają predyspozycje do pracy z wychowankami. Z uwagi na dynamiczną sytuację życiową wychowanków i często nieprzewidywalny rozwój wydarzeń w życiu prywatnym wychowanków, etap bieżącego reagowania na zaistniałe sytuacje kryzysowe lub konfliktowe jest niezwykle ważny dla utrzymania spójności i użyteczności modelu. Osoby zaangażowane w pracę PZUW wykonywały zadania projektu w ramach obowiązków służbowych. „Mieszkanie dla Feniksa” to z kolei instrument pozwalający na generowanie oszczędności w budżetach powiatów, ponieważ koszty utrzymania mieszkania są niższe niż łączna kwota jaką gwarantuje powiat na utrzymanie jednego wychowanka przebywającego w placówce.

Skuteczność	Do jakiego stopnia cele zostały osiągnięte? Czy produkt finalny (innowacyjny model) jest skuteczny? Co wpływa na skuteczność zaproponowanego podejścia?	Cele zostały osiągnięte zgodnie z założeniami. Zrealizowane w projekcie wsparcie (którego wcześniej wychowankowie nie otrzymali) wpłynęło pozytywnie na poziom ich wiedzy, motywacji i aktywności, a tym samym na ograniczenie marginalizacji, na co wskazują wyniki badań i rezultaty pracy z wychowankami (raporty mentorów usamodzielnienia, opiekunów biznesowych, analiza Indywidualnych Programów Usamodzielnienia). Wyniki testów wskazują, że szkolenia przyczyniły się do znacznego wzrostu wiedzy uczestników. Ponadto 8 osób podpisało umowę o pracę, a 10 osób samodzielnie zamieszkało. Testowanie produktów pośrednich projektu – których realizacja wpływała na osiągnięcie celów głównych i wdrożenie innowacji wskazuje, że zaproponowane rozwiązania: szkolenia, doradztwo, mieszkania, staże – jest skuteczne głównie dzięki predyspozycjom personelu oraz koordynacji pracy moderatorów, opiekunów biznesowych, psychologa, doradcy zawodowego, pośrednika pracy i PZUW.
Użyteczność	Czy zmiany wywołane realizacją projektu są korzystne z punktu widzenia jego beneficjentów? Czy zaistniała różnica interesów pomiędzy grupami docelowymi w projekcie?	Zrealizowane wsparcie dla grupy testującej było adekwatne i odpowiadało na potrzeby tej grupy: zarówno odbiorców, jak i użytkowników innowacji, o czym świadczą bardzo dobre wyniki ankiety badania postaw oraz ankiet ewaluacyjnych na szkoleniach, analiza raportów z postępu prac z wychowankiem czy tworzone – w oparciu o indywidualne potrzeby i predyspozycje wychowanków Indywidualne Programy Rozwoju Osobistego. Pozytywne opinie o projekcie wśród doradczego personelu projektu oraz wśród wychowanków – pozwalają sądzić, że projekt zaspokaja interesy wielu grup. Należy jednak zwrócić uwagę na potencjalny konflikt interesów pomiędzy systemowym finansowaniem wychowanka przebywającego w systemie pieczy zastępczej i tym samym sankcjonowaniem funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, a procesem usamodzielniania wychowanków i szybszego opuszczania systemu.
Trwałość	Czy jest możliwe funkcjonowanie produktu po zakończeniu projektu i wsparcia finansowego?	Analiza raportów końcowych pracy z wychowankiem prowadzi do wniosku, że projekt okazał się dla wychowanków biorących udział w testowaniu przełomowym wydarzeniem, mającym istotny wpływ na ich dalszy rozwój. Dzięki pracy warsztatowemu i zindywidualizowanemu doradztwu – efekty zmiany postaw będą długotrwałe, pod warunkiem, że będą systematycznie kontynuowane, zwłaszcza w stosunku do osób słabo zmotywowanych, obarczonych uzależnieniem lub współuzależnieniem alkoholowym, posiadających pewne deficyty intelektualne czy emocjonalne – w takim przypadku niezbędna jest dłuższa terapia specjalistyczna. W odniesieniu do testowanego modelu, niezwykle istotne jest podtrzymanie więzi z mentorem usamodzielnienia i opiekunem biznesowym – te role (funkcje) w modelu są kluczowe dla jego powodzenia. Ważnym czynnikiem trwałości rezultatów jest odpowiednio wysoki poziom motywacji wychowanków, ponieważ uzależnienie otrzymywania wsparcia finansowego od tego, czy będą pracować, pogłębia marginalizację wychowanków na rynku pracy i utwierdza ich w postawie wyuczonej bezradności.

I. Przedstawienie skuteczności produktu w kontekście wyników, jakie osiągnęła grupa kontrolna

Biorąc powyższe pod uwagę oraz oceniając stan realizacji projektu po zakończeniu etapu testowania, czyli **KRÓTKOTERMINOWE EFEKTY WPROWODZONEJ INNOWACJI (30.06.2014 r.)**, należy ocenić, że projekt zrealizował założone cele szczegółowe według przyjętych wskaźników, tj.:

- Ograniczenie marginalizacji 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy, nauki 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej 10 osób (4 kobiet) opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (17.–25. rok życia) poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami w ciągu 33 miesięcy.

W kontekście przyszłego wdrażania modelu należy uwzględnić w ewaluacji podejmowanych działań zarówno efekty krótkoterminowe, jak i **DŁUGOTERMINOWE EFEKTY WPROWADZONEJ INNOWACJI**. Jest to niezwykle ważne w odniesieniu do wymiaru oddziaływania projektu oraz potwierdzenia faktycznej zmiany postaw wśród wychowanków.

Zakończenie

Projekt „PI Odrodzenie Feniksa – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze” powinien być kontynuowany, a jego rezultaty, dobre praktyki, ale także wiedza o zagrożeniach wynikających z budowania kompleksowego systemu wsparcia w obszarze pieczy zastępczej – powinny być upowszechnione w całej Polsce. Nigdy wcześniej bowiem nie zrealizowano tak kompleksowego i jednocześnie skutecznego systemu wsparcia dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych. Ewaluacja wewnętrzna projektu daje podstawy do wyciągnięcia wniosku o skuteczności zaproponowanego, innowacyjnego modelu wsparcia wychowanków.

Innowacja polegająca na współdziałaniu szeregu instytucji zaangażowanych na różnych poziomach w system pieczy zastępczej oraz wprowadzająca do modelu sektora przedsiębiorców, zwróciła uwagę na kluczowe znaczenie systemu przekazywania informacji i komunikacji pomiędzy różnymi elementami tego samego systemu. Należy bowiem dążyć do konsolidowania działań i ujednolicania przepisów prawnych, tak, aby działania różnych instytucji nie powielaty się albo wręcz nie pozostawały ze sobą w sprzeczności, generując konflikty interesów. Nie może się to odbywać kosztem dobra wychowanka pozostającego w systemie pieczy zastępczej.

Ponadto należy zwrócić uwagę na kontekst społeczny realizacji projektu oraz ogólne tendencje rozwoju systemu gospodarczego w Polsce i na świecie. W przypadku badania aktywności społeczno-zawodowej wychowanków istotne jest nie tylko przebywanie wychowanków w pieczy zastępczej czy aktualny poziom bezrobocia, ale także indywidualne strategie funkcjonowania jednostki w zmieniającej się rzeczywistości społecznej. Zmieniają się bowiem wzorce kulturowe i wzorce zachowań na rynku pracy – mamy do czynienia z pewnego rodzaju przewartościowaniem wykształcenia wyższego i poszukiwaniem rozwiązań utylitarnych, czyli np. wybieraniem kierunków „zawodowych”. W tym kontekście wiedza i jej zdobywanie nie ma służyć satysfakcji i samorozwojowi, ale ma być pożyteczna i skuteczna podczas poszukiwania pracy.

Ponadto, na podstawie badań socjologicznych zrealizowanych w projekcie przed etapem testowania, można wnioskować, że zarówno wiedza, jak i działania w zakresie wsparcia wychowanków pieczy zastępczej ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych będących w procesie usamodzielnienia są w Polsce niewystarczające, zatem przyszłe badania socjologiczne powinny uwzględniać specyfikę cech demograficznych tej grupy wychowanków. Wnioski wyciągnięte na podstawie danych ilościowych wskazują na potrzebę pogłębienia badań w obszarze determinant wyborów edukacyjnych i zawodowych osób przebywających w pieczy zastępczej, uwarunkowań motywacji lub jej braku do podejmowania nauki i rozwijania kwalifikacji oraz świadomości i doświadczania zjawiska nierów-

nego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem korelacji tych zjawisk z następującymi zmiennymi:

- forma pieczy zastępczej, w której przebywa osoba badana;
- długość pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej lub rodzinie zastępczej;
- płeć osoby badanej.

Powyższe wymiary diagnozy są niezwykle ważne w dalszym wyborze indywidualnego i adekwatnego wsparcia w zakresie szkoleń, doradztwa, terapii.

Bez wątpienia rzetelna analiza i diagnoza grupy wychowanków przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i w rodzinach zastępczych powinna odbywać się na zasadzie ewaluacji on-going oraz przy obligatoryjnym współdziałaniu wszystkich instytucji zaangażowanych w proces usamodzielniania wychowanków. Ważne jest stworzenie w systemie pieczy zastępczej stałego, cyklicznego forum wymiany informacji i współdziałania. Tylko dzięki takiemu współdziałaniu możliwe będzie skuteczne świadczenie adekwatnego wsparcia.

Bibliografia

Akty prawne

- Konstytucja RP (Dz.U. Nr 78, poz. 483).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2011 r. Nr 79, poz. 855 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz.U. z 2009 r. Nr 19, poz. 100 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz.U. z 2005 r. Nr 6, poz. 45 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3 sierpnia 2012 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz.U. z 2012 r. poz. 954).
- Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. z 1982 r. Nr 35, poz. 228 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.).

- Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. Nr 177, poz. 1193 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 139, poz. 992 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 7 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz.U. z 1991 r. Nr 46, poz. 203 z późn. zm.).

Literatura

Chludziński M., Przybylski W., *Jak skutecznie napisać projekt socjalny?*, Warszawa 2004.

Czajka B., *Problemy usamodzielnianych wychowanków*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2001, nr 7.

Fundacja Robinson Crusoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Raport z badań*, Warszawa 2007.

Giermanowska E., Ractaw-Markowska M., *Instytucjonalne i rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą. Raport z badań*.

Juros A., Biały A., *Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie*, FRDL, Lublin 2010.

Klimek M., *Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych z usamodzielnionymi wychowankami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych*, Kraśnik 2012.

Kolankiewicz M., *Zmiany w systemie opieki nad dziećmi*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002, nr 7.

Kranz-Szurek M., *Raport z badań fokusowych przeprowadzony wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*, Lublin 2012.

Podręcznik „Świat dobrej przyszłości innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej”, FIM, Lublin 2011.

Połeć U. (red.), *Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004–2008*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008.

Postawy wychowanków pieczy zastępczej wobec procesu usamodzielnienia i wejścia na rynek pracy. Raport z badań ankietowych.

Sterna B., Sterna W., *Jak powstaje uzależnienie od pomocy społecznej*, „Praca Socjalna” 2000, nr 2(15).

Ulikowska D., Łuszkiewicz M., *Desk research Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz przepisów prawnych, literatury, sytuacji POW i RZ, procesu przygotowania rodzin zastępczych, usamodzielniania wychowanków oraz danych statystycznych*.

Toczyski W., *Rola organizacji pozarządowych w odrodzeniu społeczeństwa obywatelskiego*, [w:] M. Załuska, J. Boczoń, *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1998.

Dane i raporty

Główny Urząd Statystyczny, *Aktualne dane statystyczne dotyczące rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo wychowawczych (stan na 2010 r.)*.

Główny Urząd Statystyczny, *Pomoc społeczna – beneficjenci, infrastruktura, świadczenia w 2010 r.*, Warszawa 2012.

Ministerstwo Pracy i Pomocy Społecznej, *Dane statystyczne dotyczące osób bezrobotnych (stan na 2010–2011)*.

Publikacje internetowe

www.doradca-zawodowy.pl

www.mpips.gov.pl

www.niepelnosprawni.pl

www.psz.praca.gov.pl

www.pte.org.pl

Spis tabel

Tabela 1. Zadania instytucji tworzących model współpracy

Tabela 2. Etapy wdrażania modelu współpracy

Tabela 3. Koszty organizacji szkoleń

Tabela 4. Szczegółowa analiza kosztów wraz z źródłem finansowania

Tabela 5. Zestawienie wydatków finansów publicznych w przypadku stosowania innowacji i jej braku.

Tabela 6. Odpowiedzi respondentów na postawione pytania badawcze

Spis rysunków

Rysunek 1. Dylematy usamodzielnionego wychowanka

Rysunek 2. Instytucje tworzące model współpracy

Rysunek 3. Elementy tworzące model współpracy

Rysunek 4. Schemat działania modelu współpracy

Spis załączników

1. Zarządzenie Starosty w sprawie powołania Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze
2. Zaproszenie do współpracy
3. Delegowanie pracownika do pracy w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków
4. Porozumienie o współpracy na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze
5. Zarządzenie Dyrektora PCPR w sprawie powołania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków
6. Zarządzenie Dyrektora w sprawie zatwierdzenia „Regulaminu współpracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków”
7. Oświadczenie o zachowaniu poufności informacji i danych
8. Wniosek o zwołanie spotkania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków
9. Raport/Protokół z posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków
10. Sprawozdanie z działalności Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków
11. Indywidualny plan działania
12. Indywidualnego program usamodzielnienia

Załącznik nr 1

ZARZĄDZENIE STAROSTY z dnia

W SPRAWIE POWOŁANIA POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 3 i 3a ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 1998 r. Nr 91, poz. 578 z późn. zm.) oraz art. 180 pkt 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Powołać Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków.
2. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele:
 - Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie,
 - Powiatowego Urzędu Pracy,
 - Ośrodka Pomocy Społecznej,
 - Organizacji pozarządowych,
 - Przedsiębiorstw.
3. Role i zadania podmiotów wchodzących w skład Zespołu zostaną określone w porozumieniu o współpracy.
4. Porozumienie o współpracy podpisuje Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie z podmiotami biorącym udział w pracach Zespołu.

§ 2

1. Do prac Zespołu mogą być powoływani:
 - przedstawiciele innych instytucji i organizacji działających na rzecz usamodzielniania wychowanków i ich rodzin;
 - inne osoby istotne w procesie usamodzielniania.

§ 3

Wykonanie zarządzenia oraz opracowanie i wprowadzenie regulaminu powierza się Dyrektorowi Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik nr 2

WZÓR

Papier firmowy Starostwa

Znak:

Podmioty publiczne
Podmioty niepubliczne
Przedsiębiorstwa

ZAPROSZENIE DO WSPÓŁPRACY

Corocznie znaczna liczba młodych osób opuszcza placówki opiekuńczo wychowawcze i rodziny zastępcze, rozpoczynając samodzielne życie. Koniecznym jest podjęcie kompleksowych działań, które ułatwiłyby wychowankom start w dorosłe życie oraz zapobiegłyby ich marginalizacji, a w konsekwencji wykluczeniu społecznemu.

Mając na uwadze dobro wychowanków, Zarządzeniem Starosty/Prezydenta został powołany Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków (PZUW), którego celem jest zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami na rzecz wsparcia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze na terenie powiatu

W związku z powyższym Starosta Powiatu Pan/Pani zaprasza na spotkanie informacyjne związane z zawianiem „Porozumienia o współpracy na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze”. Spotkanie odbędzie się w sali konferencyjnej Starostwa Powiatowego w

Proszę również o zapoznanie się z materiałami informacyjnymi i projektem porozumienia.

W załączeniu:

Materiały informacyjne

Projekt Porozumienia o współpracy w PZUW

Projekt Regulaminu Współpracy PZUW

Podpis Starosty

.....

Załącznik nr 3

WZÓR

*Pieczęć nagłówkowa instytucji delegującej
(papier firmowy jednostki/instytucji)*

DELEGOWANIE PRACOWNIKA DO PRACY W POWIATOWYM ZESPOLE USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKA

Pełna nazwa instytucji/jednostki:
.....
(Stanowisko, imię i nazwisko kierownika/dyrektora/prezesa jednostki delegującej
pracownika/członka NGO)

kieruje do prac w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków:

- a) Pana/Panią
zatrudnionego/zatrudnioną na stanowisku;
- b) Pana/Panią
zatrudnionego/zatrudnioną na stanowisku;
- c) Pana/Panią
zatrudnionego/zatrudnioną na stanowisku

Osoba oddelegowana do prac w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków wykonuje zadania w ramach swoich obowiązków służbowych lub zawodowych.

Jednostka delegująca zobowiązuje się do przestrzegania Porozumienia o Współpracy i zapewnienia udziału przedstawiciela w posiedzeniu Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków zwoływanego zgodnie z Regulaminem dwa razy w miesiącu.

Podpis

.....

Załącznik nr 4

WZÓR

POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY NA RZECZ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH PLACÓWKI OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZE I RODZINY ZASTĘPCZE

Porozumienie o współpracy na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, zwane dalej „porozumieniem”, zawarte w dniu pomiędzy:

Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez – Dyrektora PCPR

a

Powiatowym Urzędem Pracy w

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez – Dyrektora PUP

a

Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez – Kierownika MOPS

a

Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez – Kierownika GOPS

a

Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez – Kierownika GOPS

a

(przedsiębiorstwem – nazwa spółki, banku, rzemieślnika)

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez –

a

(przedsiębiorstwem – nazwa spółki, banku, rzemieślnika)

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez –

a

(przedsiębiorstwem – nazwa spółki, banku, rzemieślnika)

z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez –

a

(nazwa stowarzyszenia, fundacji)
z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez –

a

(nazwa stowarzyszenia, fundacji)
z siedzibą w, ul.,,
reprezentowanym przez –

Preambuła

Intencją Partnerów niniejszego Porozumienia jest podjęcie, a następnie rozwijanie współpracy międzysektorowej na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Współpraca będzie realizowana na zasadach partnerstwa, pozostając w zgodzie z najlepszymi praktykami i standardami współpracy w tym zakresie.

§ 1

Działając na podstawie ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592), ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.), ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.), ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.) strony zawierają porozumienie o współpracy, które nie jest samodzielną organizacją, odrębnym podmiotem w rozumieniu przepisów prawa.

§ 2

Celem, dla którego zawiązuje się porozumienie jest zintegrowanie i wspieranie rozproszonych dotychczas działań lokalnych instytucji publicznych – samorządowych, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze poprzez:

1. Usprawnienie współpracy pomiędzy samorządem powiatowym, instytucjami publicznymi – PCPR, PUP, MOPS, GOPS, przedsiębiorstwami oraz organizacjami pozarządowymi na rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
2. Powołanie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków działającego na rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze
3. Zapewnienie warunków współpracy w zakresie tworzenia i skutecznej realizacji ustawowych zadań Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.
4. Podmiot Porozumienia zobowiązuje się do:
 - 1) wyznaczania przedstawiciela na członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków, poprzez pisemne zgłoszenie danych osobowych wytypowanych osób w terminie 7 dni od dnia podpisania niniejszego porozumienia;
 - 2) zapewnienia udziału wyznaczonych członków w posiedzeniach i pracach Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków;

- 3) uwzględnienie zadań realizowanych w ramach Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków w zakresie obowiązków służbowych, zawodowych wyznaczonych członków;
- 4) złożenie wniosku o odwołanie członków zespołu w przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających ich odwołanie;
- 5) w sytuacjach odwołania – wyznaczenia i zgłoszenia nowego przedstawiciela na członka zespołu w terminie 7 dni od dnia odwołania;
- 6) zapewnienia podjęcia czynności związanych z usamodzielnieniem wychowanka, w ramach kompetencji reprezentowanego podmiotu, zgodnie z ustaleniami Zespołu.

§ 3

1. Głównymi zadaniami Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków będzie: integrowanie i koordynowanie działań podmiotów, których przedstawiciele wchodzić w skład Zespołu, a także innych specjalistów w zakresie pomocy osobom usamodzielniającym się, w szczególności przez:
 - 1) diagnozowanie problemów wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze;
 - 2) kwalifikowanie osób do pełnienia funkcji Mentora Usamodzielnienia i Opiekuna Biznesowego;
 - 3) przydzielanie Mentorów Usamodzielnienia i Opiekunów Biznesowych do poszczególnych wychowanków;
 - 4) kierowanie wychowanków do Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
 - 5) nadzorowanie pracy Mentora Usamodzielnienia, Opiekuna Biznesowego, Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
 - 6) pozyskiwanie mieszkań dla wychowanków oraz kwalifikowanie wychowanków do mieszkań na czas określony.
2. Siedzibą Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków będzie Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w ul.

§ 4

Wyrażamy nadzieję, że praca Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków przyczyni się w dużym stopniu do wsparcia i pomocy wychowankom opuszczającym placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.

Porozumienie sporządzono w jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

Załącznik nr 4

Podpisy wszystkich stron porozumienia

Lp.	Imię i nazwisko	Instytucja publiczna/firma/organizacja	Podpis
1		Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w	
2		Powiatowy Urząd Pracy w	
3		Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w	
4		Gminny Ośrodek Pomocy w	
5		Gminny Ośrodek Pomocy w	
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Data

Załącznik nr 5

WZÓR

**ZARZĄDZENIE NR/.....
DYREKTORA
z dnia**

**W SPRAWIE POWOŁANIA CZŁONKÓW POWIATOWEGO ZESPOŁU
USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW**

Na podstawie art. 180 pkt 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Powołuje się 12-osobowy Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków, działający na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, zwany dalej „Zespołem”, w składzie:

I. Przedstawiciele instytucji publicznych

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w

1.

2.

Powiatowy Urząd Pracy w

1.

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w

1.

Przedstawiciel GOPS

1.

2.

II. Przedsiębiorstwa

1.

2.

3.

III. Organizacje pozarządowe

1.

2.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Dyrektor PCPR

.....

Załącznik nr 6

WZÓR

**ZARZĄDZENIE NR/.....
DYREKTORA PCPR
z dnia**

**W SPRAWIE ZATWIERDZENIA „REGULAMINU WSPÓŁPRACY
POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW”**

Na podstawie art. 180 pkt 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Zatwierdzam „Regulamin współpracy Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków” pracującego na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor PCPR

Załącznik do Zarządzenia Nr/..... Dyrektora z dnia

WZÓR

„REGULAMIN WSPÓŁPRACY POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW” PRACUJĄCEGO NA RZECZ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH PLACÓWKI OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZE I RODZINY ZASTĘPCZE

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Podstawą prawną działania „Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków” pracującego na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze jest:
 - 1) Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.);
 - 2) Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.);
 - 3) Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.);
 - 4) Zarządzenie Starosty z dnia;
 - 5) Porozumienie z dnia zawartego pomiędzy Powiatowy Centrum Pomocy Rodzinie w a sygnatariuszami podejmującymi współpracę w ramach wsparcia wychowanków opuszczających placówki wychowawczo-opiekuńcze i rodziny zastępcze w Powiecie
2. Zespół nie posiada osobowości prawnej, jest strukturą niezależną, działa na zasadzie dobrowolności, społecznego wkładu pracy na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) Zespole – oznacza to „Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków” pracujący na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze;
 - 2) Przewodniczącym, Zastępcy Przewodniczącego, Sekretarzu – oznacza to Przewodniczącego, Zastępcę Przewodniczącego i Sekretarza Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków;
 - 3) Członku – oznacza to członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.

Członkowie Zespołu – tryb i sposób ich powoływania i odwoływania

§ 2

1. Regulamin ustala tryb współpracy i działania „Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków” pracującego na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.

2. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele instytucji publicznych, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych działających na terenie Powiatu:
 - 1) Przedstawiciele instytucji publicznych działających na terenie Powiatu – 7 przedstawicieli w tym:
 - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie – 2 osoby,
 - Powiatowy Urząd Pracy – 2 osoby,
 - Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej – 1 osoba,
 - Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej – 2 osoby;
 - 2) Przedsiębiorstwa – 3 przedstawicieli;
 - 3) Organizacje pozarządowe – 2 przedstawicieli.
3. Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków powinien składać się z minimum 12 osób.
4. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor może poszerzyć skład Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków o przedstawicieli (ekspertów) podmiotów innych niż określone w zarządzeniu.
5. Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków działa na podstawie porozumienia zawartego między PCPR a podmiotami/jednostkami, których przedstawiciele zostali delegowani do Zespołu.
6. Skład Zespołu jest powoływany na podstawie zarządzenia Dyrektora PCPR.
7. Osoby wchodzące w skład Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków współpracują ze sobą w sposób skoordynowany i efektywny.
8. Kadencja Zespołu trwa 3 lata.
9. Pierwsze posiedzenie Zespołu zwołuje Dyrektor PCPR.
10. Przewodniczący Zespołu jest wybierany na 3-letnią kadencję na pierwszym posiedzeniu Zespołu spośród jego członków, większością głosów w głosowaniu jawnym.
11. Na wniosek przewodniczącego, podczas pierwszego posiedzenia Zespołu wybierany jest zastępca przewodniczącego oraz sekretarz Zespołu, spośród jego członków większością głosów w jawnym głosowaniu.
12. O wyborze Przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego i sekretarza Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków zostaje pisemnie powiadomiony Dyrektor PCPR.

Cele Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

§ 3

1. Celem Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków jest zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami na rzecz wsparcia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
2. Cele szczegółowe:
 - 1) ograniczenie marginalizacji wychowanków;
 - 2) podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia;
 - 3) ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy i nauki;

- 4) podniesienie aktywności społeczno-zawodowej poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwa.

Zadania Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

§ 4

1. Cel Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków realizowane są poprzez następujące zadania:
 - 1) diagnozowanie problemów wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze;
 - 2) kwalifikowanie osób do pełnienia funkcji Mentora Usamodzielniania i Opiekuna Biznesowego;
 - 3) przydzielanie Mentorów i Opiekunów do poszczególnych wychowanków;
 - 4) kierowanie wychowanków do Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
 - 5) nadzorowanie pracy Mentora Usamodzielniania, Opiekuna Biznesowego, Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia;
 - 6) pozyskiwanie mieszkań dla wychowanków oraz kwalifikowanie wychowanków do mieszkań na czas określony.
2. Wyniki ustaleń Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków kieruje się za pośrednictwem Przewodniczącego Zespołu do zainteresowanych jednostek, których dotyczą ustalenia:
 - 1) PCPR, PUP, OPS;
 - 2) Mentora Usamodzielniania;
 - 3) Opiekuna Biznesowego;
 - 4) Centrum Rozwoju Osobistego;
 - 5) Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA;
 - 6) Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.
3. Adresatami działań podejmowanych przez Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków są:
 - 1) wychowankowie będący w procesie usamodzielniania i przygotowujących się do opuszczenia placówki opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych;
 - 2) społeczność lokalna.
4. W ramach Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków realizowane mogą być także:
 - 1) tworzone lokalne programy i kampanie na rzecz wychowanków opuszczających placówki wychowawczo-opiekuńcze i rodziny zastępcze;
 - 2) inicjowanie badań, diagnoz oraz ekspertyz wspierających pracę Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.

**Tryb i sposób odwoływania członków
Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków**

§ 5

1. Dyrektor może odwołać członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków w następujących przypadkach:
 - 1) na wniosek członka;
 - 2) na wniosek instytucji, która delegowała go do pracy w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków;
 - 3) na wniosek Przewodniczącego Zespołu w uzasadnionych przypadkach.
2. Uzupełnienie składu Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków odbywa się w trybie i na zasadach właściwych dla powołania członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.
3. Przewodniczący Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków może zostać odwołany na podstawie:
 - 1) swojej pisemnej rezygnacji;
 - 2) uzasadnionego pisemnego wniosku jednego z członków Zespołu;
 - 3) z urzędu przez Dyrektora – w przypadku niewłaściwego wywiązywania się z powierzonych obowiązków.
4. Odwołanie Przewodniczącego w przypadku opisanym w pkt. 2 następuje w wyniku głosowania tajnego zwykłą większością głosów i skutkuje koniecznością wybrania nowego Przewodniczącego.
5. Zastępca Przewodniczącego oraz Sekretarz Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków mogą zostać odwołani na podstawie:
 - 1) swojej pisemnej rezygnacji,
 - 2) uzasadnionego pisemnego wniosku jednego z członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.
6. Odwołanie Zastępcy Przewodniczącego oraz Sekretarza w przypadku opisanym w pkt. 2 następuje w wyniku głosowania tajnego zwykłą większością głosów i skutkuje koniecznością wybierania nowego Zastępcy Przewodniczącego i Sekretarza.

**Kompetencje Przewodniczącego, Zastępcy Przewodniczącego
oraz Sekretarza Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków**

§ 6

1. Przewodniczący Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków kieruje i koordynuje prace Zespołu:
 - 1) zwołuje posiedzenia w ustalonych terminach (co najmniej 2 razy w miesiącu);
 - 2) prowadzi posiedzenia Zespołu;
 - 3) ustala porządek posiedzenia Zespołu;
 - 4) dokonuje oceny realizacji zadań Zespołu oraz w razie potrzeby proponuje niezbędne korekty;
 - 5) odpowiada za gromadzenie i kompletowanie pełnej dokumentacji z przebiegu prac Zespołu;

- 6) gromadzi w celach statystycznych i ewakuacyjnych dane dotyczące m.in. Mentorów Usamodzielnienia, Opiekunów Biznesowych, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA i Centrum Rozwoju Osobistego. W oparciu o zebrane dane dokonuje oceny i realizacji zadań oraz w razie potrzeby, proponuje niezbędne korekty;
 - 7) z każdego spotkania sporządza raport;
 - 8) sporządza sprawozdanie z pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków i przedkłada je Dyrektorowi PCPR do 31 stycznia roku następnego po roku, którego sprawozdanie dotyczy – sprawozdanie roczne.
2. Zastępca Przewodniczącego:
 - 1) zwołuje i prowadzi posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków w przypadku nieobecności Przewodniczącego;
 - 2) przejmuje obowiązki Przewodniczącego w przypadku jego nieobecności;
 - 3) wykonuje prace administracyjne wchodzące w zakres kompetencji Sekretarza podczas jego nieobecności inne prace zlecone przez Przewodniczącego.
 3. Sekretarz Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków:
 - 1) przejmuje obowiązki Przewodniczącego w przypadku nieobecności Przewodniczącego i Zastępcy Przewodniczącego;
 - 2) sporządza protokoły/raporty z każdego posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków;
 - 3) przygotowuje i dołącza do raportu listy obecności z posiedzeń Zespołu;
 - 4) przeprowadza głosowania na posiedzeniach Zespołów;
 - 5) sporządza i prowadzi korespondencję Zespołu.

Funkcjonowanie i organizacja Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

§ 7

1. Zespół działa przy Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w przy ul., które zapewnia jego obsługę administracyjną.
2. Posiedzenia Zespołu odbywają się, co najmniej 2 razy w miesiącu lub częściej na wniosek przynajmniej połowy członków Zespołu.
3. Wszystkich członków Zespołu obowiązuje zasada tajności informacji przekazywanych w ramach prac Zespołu.
4. Prace Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków są prowadzone, jeżeli w posiedzeniu weźmie udział przynajmniej połowa członków Zespołu. W przypadku braku wymaganej liczby członków Przewodniczący wyznacza kolejny termin posiedzenia.
5. W przypadku niemożności wzięcia udziału w posiedzeniu Zespołu, członek ma obowiązek zawiadomić o tym Przewodniczącego lub osobę go zastępującą.
6. Decyzje dotyczące prac Zespołu podejmowane są zwykłą większością głosów, w głosowaniu jawnym. W przypadku równej ilości głosów decydujący głos należy do Przewodniczącego.
7. Członkowie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków wykonują swoje zadania w ramach obowiązków służbowych lub zawodowych bądź społecznie.

8. Dokumentację posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków stanowi protokół/raport z posiedzenia Zespołu oraz lista obecności.
9. Dokumentacja, o której mowa w ust. 10 jest gromadzona w siedzibie PCPR w
10. Zespół współpracuje z:
 - 1) usamodzielnianymi wychowankami;
 - 2) placówkami opiekuńczo-wychowawczymi;
 - 3) rodzinami zastępczymi;
 - 4) rodzicami biologicznymi;
 - 5) Opiekunem Usamodzielniania;
 - 6) szkołami;
 - 7) Mentorami Usamodzielniania;
 - 8) Opiekunami Biznesowymi;
 - 9) Centrum Rozwoju Osobistego;
 - 10) Klubem Pomocy Koleżeńskiej PRACA;
 - 11) Koleżeńską Grupą Wsparcia;
 - 12) innymi instytucjami i podmiotami.

Postanowienia końcowe

§ 8

1. Zmiana składu osobowego Zespołu następuje zarządzeniem Dyrektora
2. W celu zapewnienia profesjonalnego działania Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków członkowie Zespołu uczestniczą w szkoleniach, warsztatach i konferencjach.
3. Zmiany do niniejszego regulaminu na wniosek Zespołu wprowadza Dyrektor odpowiednim zarządzeniem.
4. Wszyscy członkowie Zespołu są obowiązani do zachowania tajemnicy danych osobowych pozyskiwanych w związku z pracą w Zespole oraz ich zabezpieczenie po zakończeniu pracy.

§ 9

Zmiany w niniejszym regulaminie dokonywane są w trybie jego uchwalenia.
Regulamin wchodzi w życie dnia

Załącznik nr 7

WZÓR

Imię nazwisko:
Adres:
.....
Instytucja, która deleguje:
.....

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/podpisana
legitymujący/legitymująca się dowodem osobistym nr
wydanym przez, będąc przedstawicielem in-
stytucji/firmy/organizacji oddelegowanym/oddelegowaną na mocy porozumienia zawar-
tego przez Dyrektorem PCPR z instytucją, którą reprezentuję do
pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków po zapoznaniu się z treścią
art. 266 § 1 Kodeksu karnego, który stanowi: „Kto wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu
na siebie zobowiązaniu z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością społeczną,
gospodarczą lub naukową podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawie-
nia wolności do lat 2”.

Oświadczam, że zachowam poufność informacji i danych, które uzyskałem/uzyskałam
przy realizacji zadań w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków pracującym
na rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny za-
stępcze oraz że znane są mi przepisy o odpowiedzialności karnej za udostępnianie danych
osobowych lub umożliwienie do nich dostępu osób nieuprawnionych

Zobowiązanie to dotyczy również okresu po ustaniu członkostwa w Zespole.

.....
(czytelny podpis)

Ponadto wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu realizacji
zadań zespołu.

.....
(czytelny podpis)

Potwierdzam przyjęcie oświadczenia.

.....
Przewodniczący Powiatowego Zespołu
Usamodzielniania Wychowanków

Załącznik nr 8

WZÓR

Miejscowość, dnia

WNIOSEK

Wnoszę o zwołanie w dniu spotkania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków w sprawie wychowanka/wychowanki
..... Nr PESEL przeby-
wającego w placówce opiekuńczo-wychowawczej/rodzinie zastępczej

.....
.....

UZASADNIENIE

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(podpis)

Załącznik nr 9

WZÓR

Miejscowość, dnia

RAPORT/PROTOKÓŁ Z POSIEDZENIA POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW

Odbytego dnia

Lp.	Skład Zespołu obecnego na posiedzeniu	Zaproszeni goście/eksperti
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

Porządek posiedzenia:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

Załącznik nr 9

Informacje:

.....

.....

Ustalenia:

.....

.....

Podział i harmonogram realizacji zadań

Lp.	Zadanie	Odpowiedzialny	Termin
1			
2			
3			

Termin następnego spotkania:

Czytelny podpis obecnych na posiedzeniu

1.
2.

Podpis Sekretarza

.....

Podpis Przewodniczącego

.....

Załącznik nr 10

WZÓR

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIANIA WYCHOWANKÓW

ZA OKRES

Skład Zespołu

Lp.	Imię i nazwisko	Instytucja
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

Liczba posiedzeń Zespołu

Liczba prowadzonych spraw, w tym: zakończonych, w trakcie realizacji

Rezultaty prac Zespołu:

.....
.....
.....
.....
.....

Załącznik nr 10

Wnioski dotyczące funkcjonowania Zespołu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
(miejscowość, data, podpis Przewodniczącego)

Załącznik nr 11

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

DANE UCZESTNIKA

Imię i nazwisko

Adres zamieszkania

KROK 1: POZNAJ SIEBIE

Moje zainteresowania:

Co lubię i umiem robić?

1.
2.
3.

Co lubię, lecz nie umiem robić?

1.
2.
3.

Czego na pewno nie lubię robić?

1.
2.
3.

Mogę wykonywać następujące czynności:

1.
2.
3.

Wykorzystać to mogę na stanowiskach:

1.
2.
3.

Moje zdolności:

Odpowiedz na pytania:

Co umiem robić najlepiej?

1.

Co mi zawsze najlepiej wychodziło?

2.

Jakie czynności nie sprawiają mi żadnych trudności?

3.

Moje umiejętności:

W tabeli poniżej znajdziesz przykłady umiejętności uniwersalnych. Zaznacz, w jaki sposób odnoszą się do Ciebie w skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza – nie umiem, 5 – umiem bardzo dobrze)

Umiejętności interpersonalne, związane z kontaktem z ludźmi	1	2	3	4	5
Doradzanie					
Negocjowanie					
Organizowanie pracy grupy					
Prowadzenie dyskusji w grupie					
Przekonywanie					
Przewodzenie, bycie liderem					
Słuchanie					
Sprzedawanie/promowanie produktów					
Uczenie innych, przekazywanie wiedzy					
Współpraca z innymi					
Wykonywanie poleceń					
Występowanie publiczne					
Zarządzanie pracą grupy					
Umiejętności pracy z danymi, nowymi informacjami	1	2	3	4	5
Analizowanie faktów					
Graficzna prezentacja danych					
Gromadzenie danych w komputerze					
Interpretacja i wyciąganie wniosków					

Obserwowanie ludzi i rzeczy					
Obsługa nowości technicznych					
Porównywanie faktów					
Prowadzenie obliczeń matematycznych					
Prowadzenie wywiadów					
Tłumaczenie zjawisk					
Wyszukiwanie informacji					
Zapamiętywanie faktów, dat, liczb, zjawisk					
Umiejętności manualne, techniczne, sprawność fizyczna	1	2	3	4	5
Dbłość o przedmioty					
Hodowla zwierząt					
Kierowanie autem					
Koordinacja wzrokowo-ruchowa					
Montowanie, składanie drobnych rzeczy					
Posługiwanie się narzędziami					
Przygotowywanie jedzenia					
Siła i wytrzymałość					
Szybkość					
Uprawa i pielęgnacja roślin					
Wykonywanie drobnych napraw					
Wykonywanie drobnych prac remontowych					
Zręczne ręce, precyzja wykonywania czynności					

Moje cechy charakteru:

Cechy, które zaliczam do swoich mocnych stron:	Mogę je wykorzystać w następujących zawodach/stanowiskach pracy:

Cechy, które zaliczam do swoich słabości:	Popracuję nad nimi, poprzez:

Mój system wartości:

W tabeli poniżej znajdziesz przykłady wartości związanych z pracą. Zaznacz przy każdej z nich nasilenie ważności, gdzie 1 oznacza mało ważne, a 5 oznacza bardzo ważne.

Lp.	W pracy zawodowej ważne jest dla mnie:	W stopniu:
1	Awans zawodowy	1 2 3 4 5
2	Bezpieczeństwo i stabilizacja	1 2 3 4 5
3	Bycie własnym szefem	1 2 3 4 5
4	Możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym	1 2 3 4 5
5	Niezależność	1 2 3 4 5
6	Odpowiedzialność	1 2 3 4 5
7	Pieniądze	1 2 3 4 5
8	Poświęcenie dla innych ludzi	1 2 3 4 5
9	Pozycja społeczna	1 2 3 4 5
10	Praca w zespole	1 2 3 4 5
11	Przyjaźń	1 2 3 4 5
12	Przywództwo i podejmowanie decyzji	1 2 3 4 5
13	Realizowanie marzeń	1 2 3 4 5
14	Samodzielność	1 2 3 4 5
15	Satysfakcja z pracy	1 2 3 4 5
16	Tworzenie nowych rzeczy	1 2 3 4 5
17	Wyzwania i życie pod presją	1 2 3 4 5

KROK 2: OKREŚL SWOJE AKTUALNE POŁOŻENIE

W jakiej szkole jestem? W której klasie?

.....

Co sprawiło, że wybrałem/wybrałam ten kierunek/profil kształcenia?

.....

Czy jestem zadowolony/zadowolona ze swego wyboru? Jeśli nie, to jaki kierunek wybrałbym/wybrałabym teraz?

.....

Czego chciałbym/chciałabym się w życiu jeszcze nauczyć?

.....

KROK 3: PRZEŚLEDŹ ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA I MOŻLIWOŚCI PODNOSZENIA SWOICH KWALIFIKACJI

Jeśli chcę zostać:

Muszę zdobyć:

Wykształcenie:

.....

.....

Kursy, szkolenia i uprawnienia:

.....

.....

Umiejętności:

.....

.....

Cechy:

.....

.....

KROK 4: WŁAŚCIWIE OKREŚL CEL I OBIERZ STRATEGIĘ DZIAŁANIA

W swoim życiu chciałbym/chciałabym osiągnąć:

1.
2.
3.

Chciałbym/chciałabym być:

1.
2.
3.

Chciałbym/chciałabym mieć:

1.
2.
3.

Za 10 lat chciałbym/chciałabym:

1.
2.
3.

KROK 5: PODSUMOWANIE

Mój główny cel edukacyjny/zawodowy to:

.....

Co zrobiłem/zrobiłam, aby zwiększyć szanse realizacji swojej wizji?

.....

Co powinienem/powinnam jeszcze zrobić?

.....

Data i podpis
doradcy zawodowego

.....

Podpis osoby
korzystającej z usługi

.....

Załącznik nr 12

INDYWIDUALNY PROGRAM USAMODZIELNIENIA

(opracowuje osoba usamodzielniana wspólnie z opiekunem usamodzielnienia
lub z koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej)

I. INFORMACJE ZWIĄZANE Z OSOBĄ USAMODZIELNIANĄ:

Imię i nazwisko

Data i miejsce urodzenia

PESEL

Imiona rodziców

Adres zamieszkania przed umieszczeniem po raz pierwszy w pieczy zastępczej:

.....

II. DANE DOTYCZĄCE PIECZY ZASTĘPCZEJ:

Nazwa placówki i adres:

.....

Data umieszczenia wychowanka

postanowienie Sądu Rejonowego w z dnia

sygn. akt

Osoba uczestnicząca w usamodzielnieniu ze strony placówki:

imię i nazwisko funkcja

adres kontaktowy tel.

Zakres i rodzaj pomocy oferowany przez placówkę osobie usamodzielnianej:

.....

.....

III. POPRZEDNIE MIEJSCA POBYTU WYCHOWANKA W PIECZY ZASTĘPCZEJ:

(w innej formie rodzinnej pieczy zastępczej lub innej placówce) oraz okresy pobytu:

a) od do

(rodzinna piecza zastępcza lub nazwa i adres placówki)

b) od do

(rodzina piecza zastępcza lub nazwa i adres placówki)

c) od do

(rodzina piecza zastępcza lub nazwa i adres placówki)

IV. DANE DOTYCZĄCE OPIEKUNA USAMODZIELNIENIA:

Imię i nazwisko

Stopień pokrewieństwa/funkcja w placówce

Adres i telefon kontaktowy

Zakres i rodzaj oferowanej pomocy

V. OCENA SYTUACJI ŻYCIOWEJ OSOBY USAMODZIELNIANEJ, W TYM:

1. Przyczyny trudnej sytuacji życiowej.
2. Możliwości osoby usamodzielnionej pozwalających na rozwiązanie trudnej sytuacji życiowej.
3. Ograniczenia osoby usamodzielnionej i barier w środowisku powodujących utrudnienia w rozwiązywaniu trudnej sytuacji życiowej.

SYTUACJA RODZINNA

Należy uwzględnić: dane o rodzicach (czy żyją, czy mieszkają razem, czy założyli nowe rodziny, warunki mieszkaniowe rodziców, stan ich zdrowia, czy kontaktują się z osobą usamodzielnianą, czy mają możliwości pomocy), dane o dziadkach, o rodzeństwie lub innych osobach znaczących dla osoby usamodzielnionej z dalszej rodziny lub osób zaprzyjaźnionych.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SYTUACJA MIESZKANIOWA

Należy uwzględnić miejsce aktualnego zamieszkania, adres zameldowania, możliwość zamieszkania w mieszkaniu rodziców, dziadków lub dalszej rodziny, planowane miejsce zamieszkania po opuszczeniu placówki, inne informacje istotne dla wyjaśnienia sytuacji mieszkaniowej.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SYTUACJA ZAWODOWA

Należy uwzględnić: ukończone szkoły, etap kształcenia, na którym znajduje się osoba usamodzielniana w chwili opracowania programu, plany dotyczące kształcenia, w tym szkoły i kursy, posiadane kwalifikacje zawodowe, ukończone kursy, informacja o planach dotyczących zatrudnienia, inne istotne dane tj. umiejętności, zainteresowania.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SYTUACJA ZDROWOTNA

Należy uwzględnić: stan zdrowia, szczegółowe wymagania związane ze stanem zdrowia, uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego po opuszczeniu pieczy zastępczej, posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności (np. z jakiego tytułu posiada osoba usamodzielniana ubezpieczenie).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SYTUACJA DOCHODOWA/POZOSTAŁE INFORMACJE

Należy uwzględnić: dochody osoby usamodzielnianej, zasoby materialne, posiadany majątek (np. wyposażenie domu), możliwość uzyskania pomocy materialnej ze strony rodziny lub innych osób.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VI. INDYWIDUALNY PROGRAM USAMODZIELNIENIA I JEGO STRUKTURYZACJA W CZASIE

Sposób i forma realizacji (podejmowane działania, co należy zrobić)	Osoby odpowiedzialne oraz osoby i instytucje wspomagające	Terminy realizacji (lub częstotliwość podejmowanych działań)
I. Zakres współdziałania osoby usamodzielnionej z opiekunem usamodzielnienia		
Zaznajomienie się z dokumentacją i drogą życiową osoby usamodzielnionej	opiekun usamodzielnienia	
Wspieranie osoby usamodzielnionej w kontaktach z rodziną, tj.: – (imię i nazwisko osoby – stopień pokrewieństwa, adres) – (imię i nazwisko osoby – stopień pokrewieństwa, adres) Rozmowy na temat możliwości uzyskania wsparcia od innych osób – (imię i nazwisko osoby, adres/instytucja) – (imię i nazwisko osoby, adres/instytucja) Nawiązanie kontaktu/stała współpraca – ze szkołą, do której uczęszcza/rozpocznie naukę wychowanek – z pracownikiem socjalnym/asystentem rodziny właściwym ze względu na miejsce osiedlenia się osoby usamodzielnionej – z innymi instytucjami, np. Wydziałem Spraw Mieszkaniowych przy Urzędzie Miasta/Gminy itp. (inna instytucja)	opiekun usamodzielnienia osoba usamodzielniana	
Stała współpraca z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w w szczególności z pracownikami ds. usamodzielnień	opiekun usamodzielnienia osoba usamodzielniana	stała współpraca
Pomoc we właściwym wykorzystaniu przez osobę usamodzielnianą pomocy na zagospodarowanie oraz pomocy pieniężnej na usamodzielnienie	opiekun usamodzielnienia	
Dokonywanie modyfikacji indywidualnego programu usamodzielnienia w porozumieniu z opiekunem usamodzielnienia	opiekun usamodzielnienia osoba usamodzielniana pracownik PCPR	w miarę potrzeby

Ocena cząstkowa indywidualnego programu usamodzielnienia, co najmniej 1 raz w roku w porozumieniu z opiekunem usamodzielnienia	opiekun usamodzielnienia osoba usamodzielniana pracownik PCPR	co najmniej 1 raz w roku
Ochrona zdrowia		
Ustalenie uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego (np. z tytułu renty rodzinnej, rejestracji w Urzędzie Pracy, nauki w systemie dziennym – zgłoszenie ww. informacji w szkole) (wpisać, z jakiego tytułu)	osoba usamodzielniana	
Wybór przychodni i lekarza rodzinnego (wpisać nazwę i adres przychodni)	osoba usamodzielniana	
Ustalenie konieczności leczenia specjalistycznego (wpisać u jakiego specjalisty)	osoba usamodzielniana	
Kontynuowanie leczenia u specjalisty: (wpisać u jakiego specjalisty)	osoba usamodzielniana	
Złożenie wniosku do komisji orzekającej o stopniu niepełnosprawności	osoba usamodzielniana	
Załatwianie spraw związanych z uzyskaniem renty socjalnej	osoba usamodzielniana	
Załatwianie spraw związanych z uzyskaniem zasiłku pielęgnacyjnego	osoba usamodzielniana	
Inne:	osoba usamodzielniana	

Pomoc w uzyskaniu przysługujących świadczeń		
Zaznajomienie się z przepisami dotyczącymi możliwości uzyskania pomocy w usamodzielnieniu świadczonej na podstawie obowiązujących przepisów	osoba usamodzielniana opiekun usamodzielnienia	
Nawiązanie kontaktu i rozmowa z właściwym pracownikiem socjalnym. Uzyskanie informacji na temat możliwości otrzymania innych przysługujących uprawnień i świadczeń	osoba usamodzielniana opiekun usamodzielnienia	
Wystąpienie z wnioskiem o przyznanie pomocy na kontynuowanie nauki do (wpisać właściwe do przyznania PCPR) Dołączyć do wniosku zaświadczenie szkolne, numer rachunku bankowego lub inne dokumenty uzgodnione z PCPR	osoba usamodzielniana opiekun usamodzielnienia	
Wystąpienie z wnioskiem o przyznanie pomocy na zagospodarowanie – zgodnie z ustaleniami dokonanymi pomiędzy osobą usamodzielnianą, opiekunem usamodzielnienia oraz właściwym PCPR (wpisać właściwe do przyznania PCPR)	osoba usamodzielniana opiekun usamodzielnienia	
Wystąpienie z wnioskiem o przyznanie pomocy na usamodzielnienie do (wpisać właściwe do przyznania PCPR) Ustalenie rodzaju i zakresu potrzeb, na które ma być przyznana pomoc na usamodzielnienie	osoba usamodzielniana opiekun usamodzielnienia	
Inne świadczenia:	osoba usamodzielniana	
II. Sposób uzyskanie wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych		
Ukończenie szkoły, do której obecnie uczęszcza wychowanek (nazwa szkoły) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.	osoba usamodzielniana	

Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.	osoba usamodzielniana	
Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.	osoba usamodzielniana	
Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.	osoba usamodzielniana	
Przewidywalny termin ukończenia nauki	osoba usamodzielniana	
Zawieszenie pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki: – przyczyny zawieszenia: – sposób postępowania w przewyżczeniu przyczyn zawieszenia:	osoba usamodzielniana	
W zakresie przygotowania do zawodu (formy pozaszkolne): – przyuczenie do zawodu (nazwa zawodu) (nazwa i adres pracodawcy) – przekwalifikowanie do zawodu (nazwa zawodu) (nazwa i adres pracodawcy)	osoba usamodzielniana	

Kursy językowe (nazwa kursu, poziom kursu) (nazwa i adres instytucji szkolącej)	osoba usamodzielniana	
Kursy komputerowe (nazwa kursu, poziom kursu) (nazwa i adres instytucji szkolącej)		
Inne: (nazwa kursu)		
III. Pomoc w podjęcie zatrudnienia		
Zgłoszenie się do Urzędu Pracy w	osoba usamodzielniana	
Regularne wizyty w Urzędzie Pracy	osoba usamodzielniana	
Działania własne dotyczące poszukiwania pracy poprzez: a) czytanie ogłoszeń, umieszczanie ogłoszeń b) składanie ofert pracy c) rozmowy z ewentualnym pracodawcą d) inne	osoba usamodzielniana	
Skorzystanie z usług doradcy zawodowego	osoba usamodzielniana	
Skorzystanie z Klubu Pracy	osoba usamodzielniana	
Wolontariat	osoba usamodzielniana	
Inne:	osoba usamodzielniana	

IV. Pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych		
Osiedlenie się osoby usamodzielnianej w powiecie innym niż miejsce zamieszkania przed umieszczeniem w pieczy zastępczej, tj.	osoba usamodzielniana	
Zamieszkanie u rodziny lub znajomych (podać u kogo oraz adres zamieszkania)	osoba usamodzielniana	
Zamieszkanie we własnym mieszkaniu (podać adres)	osoba usamodzielniana	
Zamieszkanie na stacji (podać adres) a) poszukiwanie stacji, b) uzgodnienia warunków wynajmowania stacji, c) opłata za stację (podać źródło pozyskania środków finansowych)	osoba usamodzielniana	
Zamieszkanie w bursie – internacie – akademiku* (podać adres) w okresie od do	osoba usamodzielniana	
Złożenie w Urzędzie Miasta wniosku o przyznanie mieszkania z zasobów gminy. Wizyty w UM w sprawie mieszkania	osoba usamodzielniana	
Starania o mieszkanie chronione. Złożenie wniosku w	osoba usamodzielniana	

Załącznik nr 12

Zobowiązuje się do:

- 1) przedkładania nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy zaświadczenia stwierdzającego kontynuowanie nauki;
- 2) systematycznego uczestnictwa w zajęciach szkolnych;
- 3) czynienia postępów w nauce, uzyskiwania zaliczeń z przedmiotów i egzaminów;
- 4) informowanie pracownika PCPR w o każdej zmianie związanej z tokiem nauki.

.....
Podpis osoby usamodzielnianej

.....
Podpis opiekuna usamodzielnienia

Program usamodzielnienia wychowanka został opracowany dnia
przez:

Osoba usamodzielniana

Koordinator pieczy zastępczej.....

Opiekun usamodzielnienia.....

Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez PCPR w moich danych osobowych dla potrzeb pomocy społecznej. Zostałem/Zostałam poinformowany/poinformowana o prawie wglądu do moich danych oraz prawie ich poprawiania.

Miejscowość, dnia

.....
(czytelny podpis osoby usamodzielnianej)

Zobowiązuję się:

- do realizacji poszczególnych postanowień programu opracowanego wspólnie z opiekunem usamodzielnienia lub koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej;
- do okresowej oceny realizacji programu i uzgadniania jego modyfikacji z opiekunem usamodzielnienia lub koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej;
- po zakończeniu realizacji programu usamodzielnienia do dokonania jego oceny końcowej.

Miejscowość, dnia

.....
(czytelny podpis osoby usamodzielnianej)

Zobowiązuję się:

- do okresowej oceny realizacji programu i uzgadniania jego modyfikacji z osobą usamodzielnianą;
- po zakończeniu realizacji programu usamodzielnienia do dokonania jego oceny końcowej.

Miejscowość, dnia

.....
(podpis opiekuna usamodzielnienia)

Zgodnie z art. 144 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.) osoby usamodzielniane są obowiązane niezwłocznie poinformować organ, który przyznał pomoc na usamodzielnienie i zagospodarowanie o każdej zmianie w swojej sytuacji osobistej, dochodowej i majątkowej, która ma wpływ na prawo do tych świadczeń.

Oświadczam, że zostałem zapoznany z ww. przepisem.

.....
(czytelny podpis osoby usamodzielnianej)

Art. 233 § 1 Kodeksu karnego: „Kto składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę – podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. Oświadczam, że zostałem zapoznany z ww. przepisem.

.....
(czytelny podpis osoby usamodzielnianej)

Zatwierdzam indywidualny program usamodzielnienia

Miejscowość, dnia

.....
(podpis Dyrektora PCPR)

