

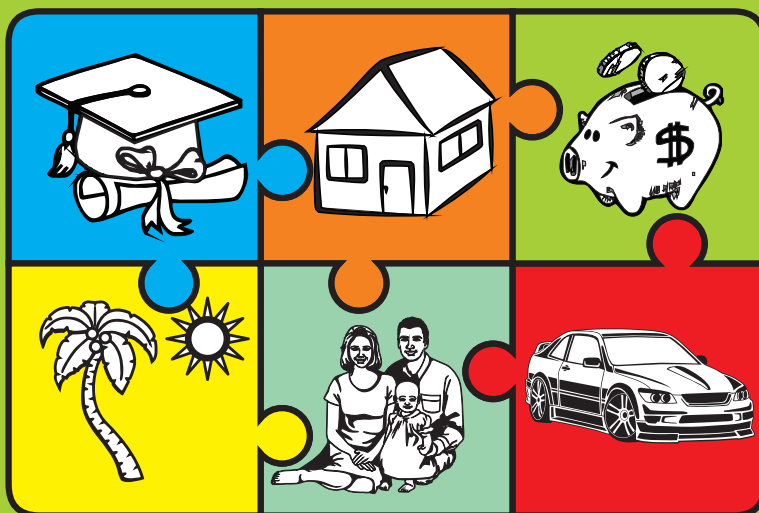


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



INNOWACYJNY MODEL WSPÓŁPRACY PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH INSTYTUCJI RYNKU PRACY Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI NA RZECZ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH PLACÓWKI OPIEKUŃCZO - WYCHOWAWCZE I RODZINY ZASTĘPCZE

ODRODZENIE FENIKSA

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

Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej.



Spis treści:

WSTĘP	5
I. INSTYTUCJE POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ ORAZ RYNKU PRACY	6
1.1 Pomoc społeczna jako instrument polityki społecznej państwa	6
1.2 Piecza zastępcza w Polsce	9
1.3 Rynek pracy	22
1.4 Organizacje pozarządowe	32
1.5 Przedsiębiorstwa	34
1.6 Współpraca między instytucjami publicznymi i niepublicznymi a przedsiębiorstwami	38
II. SYLWETKA USAMODZIELNIANEGO WYCHOWANKA	42
III. MODEL WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI	53
3.1 Uzasadnienie innowacyjności Modelu	53
3.2 Cele działania Modelu Współpracy	56
3.3 Przesłanki do podjęcia współpracy w ramach Modelu	57
3.4 Zadania dla podmiotów tworzących Model	60
3.5 Działanie Modelu Współpracy	63
3.6 Etapy tworzenia Modelu Współpracy	71
3.7 Wymagania dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków	73
3.8 Korzyści dla podmiotów tworzących Model	76
IV. EWALUACJA I MONITORING MODELU WSPÓŁPRACY	78
ZAKOŃCZENIE	81
Bibliografia	82
Spis schematów	84
Załączniki	86

Wykaz skrótów

art.	- artykuł
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
itp.	- i tym podobne
KIS	- Klub Integracji Społecznej
KP	- klub pracy
MOPS	- miejski ośrodek pomocy społecznej
NGO	- organizacje pozarządowe
Nr	- numer
OPS	- Ośrodek Pomocy Społecznej
PCPR	- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
pkt	- punkt
poz.	- pozycja
POW	- placówka opiekuńczo-wychowawcza
PZUW	- Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków
PUP	- Powiatowy Urząd Pracy

r.	- rok
ROPS	- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
r.ż.	- rok życia
RP	- Rzeczpospolita Polska
RZ	- rodzina zastępcza
s.	- strona
tj.	- takich jak
tys.	- tysięcy
ust.	- ustęp
WUP	- Wojewódzki Urząd Pracy
zał.	- załącznik
z późn. zm.	- z późniejszymi zmianami
zł	- złotych

Wstęp

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 opracowanie 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.

Pierwszą część publikacji stanowi wprowadzenie do zagadnień związanych z problematyką funkcjonowania instytucji pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy. Opisano w niej zagadnienia związane z pomocą społeczną, pieczą zastępczą, rynkiem pracy, organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorstwami oraz przeanalizowano system współpracy pomiędzy tymi podmiotami.

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

W trzeciej 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 POW i RZ.

I. INSTYTUCJE POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ ORAZ RYNKU PRACY

1. Pomoc społeczna jako instrument polityki społecznej państwa

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężenie trudnych sytuacji życiowych, których nie są w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości (art. 2 ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej). Organizują ją organy administracji rządowej i samorządowej. Usytuowanie instytucji pomocy społecznej na poszczególnych szczeblach administracji ilustruje poniższe zestawienie.

Schemat 1: Usytuowanie instytucji pomocy społecznej na poszczególnych szczeblach administracji.

Szczebel administracji	Publiczne organy i instytucje pomocy i integracji społecznej	
Centralny	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) – Departament Pomocy i Integracji Społecznej	
Wojewódzki	Administracja rządowa	Wojewódzki
	Wojewoda Urząd Wojewódzki Wydział Polityki Społecznej	Marszałek Urząd Marszałkowski Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
Powiatowy	Starosta – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	
Gminny	Wójt (Burmistrz) – Ośrodek Pomocy Społecznej	

Źródło: Opracowania własne.

Sektor publiczny tworzą także inne jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz instytucje pomocy i integracji społecznej. Należą do nich: placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, placówki opiekuńczo-wychowawcze, ośrodki adopcyjno-opiekuńcze, ośrodki wsparcia, ośrodki interwencji kryzysowej, placówki wsparcia dziennego i inne. Organy administracji rządowej i samorządowej współpracują nie tylko pomiędzy sobą ale jak wskazuje ustawa o pomocy społecznej z sektorem niepublicznym, czyli z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi. Współpraca powinna odbywać się na zasadzie partnerstwa. Sektor niepubliczny lub publiczno – społeczny może tworzyć między innymi: centra integracji społecznej i kluby integracji społecznej, warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej, spółdzielnie socjalne.

Podstawową jednostką pomocy społecznej na poziomie gminy są ośrodki pomocy społecznej. Ich zadaniem jest przede wszystkim doprowadzenie do uniezależnienia się klienta od pomocy społecznej, prowadzenie aktywizacji społecznej, a także integrowanie ze środowiskiem lokalnym osób z grup doświadczających wykluczenia społecznego. Ośrodki pomocy społecznej a na poziomie powiatów – powiatowe centra pomocy rodzinie są zobowiązane do udzielania zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej różnorodnych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych. Rodzaje świadczeń jakie przysługują z pomocy społecznej ilustruje poniższe zestawienie.

Schemat 2: Rodzaje świadczeń z pomocy społecznej.

Świadczenia wynikające z ustawy o pomocy społecznej		
Gmina	Świadczenia pieniężne	Świadczenia niepieniężne
	Zasiłek stały Zasiłek okresowy Zasiłek celowy Zasiłek specjalny Zasiłek celowy Zasiłek i pożyczka na ekonomiczne usamodzielnienie	Praca socjalna Bilet kredytowy Składki na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne Pomoc rzeczowa, w tym na ekonomiczne usamodzielnienie Schronienie, posiłek, niezbędne ubranie Mieszkanie chronione
Powiat		
	Pomoc dla rodzin zastępczych Pomoc dla usamodzielnianych wychowanków (kontynuowanie nauki, usamodzielnienie, zagospodarowanie)	Poradnictwo specjalistyczne Interwencja kryzysowa Mieszkanie chronione Pomoc dla usamodzielnianych wychowanków (w uzyskaniu zatrudnienia i mieszkania)

Źródło: Opracowania własne.

Od dnia 01.01.2012r. weszła w życie ustawa z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Obowiązki gminy i powiatu wynikające z jej zapisów przedstawiono poniżej

Schemat 3: Obowiązki gmin i powiatów.

Gmina	Powiat
Opracowanie programów wspierania rodziny Tworzenie oraz rozwój systemu opieki nad dzieckiem, poprzez zapewnienie: - asystenta rodziny - rodziny wspierającej - miejsca w placówce wsparcia dziennego	Opracowanie programów rozwoju pieczy zastępczej Tworzenie i rozwój pieczy zastępczej poprzez: - zapewnienie dzieciom pieczy zastępczej, - tworzenie warunków do rozwoju rodzinnej pieczy zastępczej a także tworzenia grup wsparcia i specjalistycznego poradnictwa - prowadzenie placówek opiekuńczo-wychowawczych Organizowanie wsparcia osobom usamodzielnianym opuszczającym pieczę zastępczą

Źródło: Opracowania własne.

Ponadto do zadań ośrodka pomocy społecznej należy wypłata świadczeń rodzinnych i z funduszu alimentacyjnego. Przyznawane są zgodnie z:

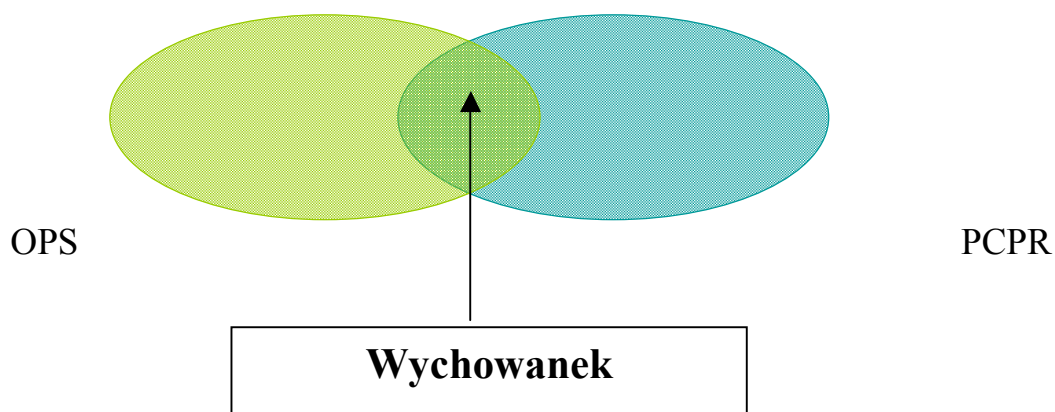
- ustawą z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2006r. Nr 139, poz. 992, z późn. zm.).
- ustawą z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz. U. z 2009r. Nr 1, poz. 7 z późn. zm.)

W świetle ustawy świadczeniami rodzinnymi jest:

1. zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
2. świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny i świadczenie pielęgnacyjne,
3. jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka.

Przedstawiona powyżej analiza zadań i obowiązków jednostek organizacyjnych pomocy społecznej szczebla gminnego i powiatowego pokazuje, że ich działania niejednokrotnie oscylują wokół jednego klienta, którym jest także osoba wychowująca się w pieczy zastępczej lub opuszczające rodzinę zastępczą lub placówkę opiekuńczo-wychowawczą.

Schemat 4: Usamodzielniany wychowanek jako klient pomocy społecznej.



Wspólne pole (wychowankowie przebywający i opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawczej oraz rodziny zastępcze).

2. Piecza zastępcza w Polsce

Dzieci pozbawione opieki i wsparcia ze strony rodziny naturalnej umieszczane są w pieczy zastępczej. Piecza zastępcza sprawowana jest w formie rodzinnej i instytucjonalnej, co przedstawiono na schemacie poniżej.

Schemat 5: Formy pieczy zastępczej.

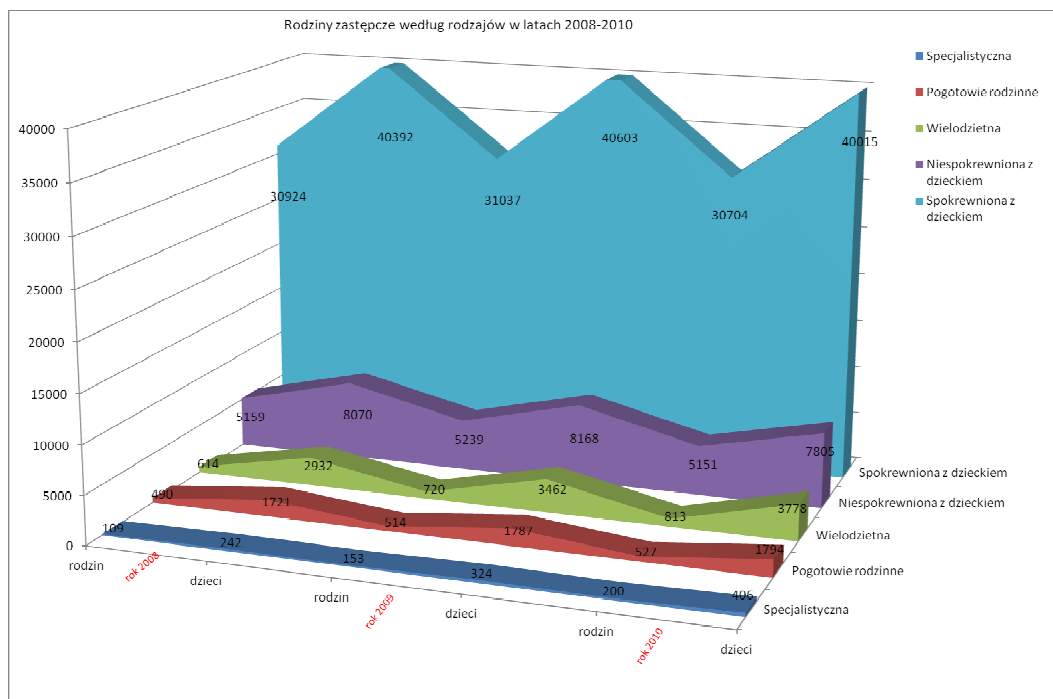
Pieczka zastępcza	
Rodzinna piecza zastępcza	Instytucjonalna piecza zastępcza
Formy rodzin zastępczych: - spokrewniona, - niezawodowa, - zawodowa, w tym pełniąca funkcję pogotowia rodzinnego lub specjalistyczna	Placówki opiekuńczo wychowawczej typu: - socjalizacyjnego, - interwencyjnego, - specjalistyczno-terapeutycznego, - rodzinnego.
Rodzinny dom dziecka	Regionalna placówka opiekuńczo- terapeutyczna
	Interwencyjny ośrodek preadopcyjny

Źródło: Opracowanie własne.

Według danych GUS¹ w roku 2010 w Polsce funkcjonowało łącznie 38.174 placówek opiekuńczo- wychowawczych i rodzin zastępczych. Przebywało w nich ogółem 72.780 wychowanków. Rodzin zastępczych było 37.395 i przebywało w nich 53.798 dzieci. Natomiast placówek opiekuńczo-wychowawczych było łącznie 779 i w ciągu roku przebywało w nich 18.982 wychowanków. Poniżej przedstawiono jak kształtowała się w latach 2008-2010 liczba dzieci przebywających w poszczególnych typach rodzin zastępczych.

¹ Główny Urząd Statystyczny, Pomoc społeczna – beneficjenci, infrastruktura, świadczenia w 2010r., Warszawa 2012r.

Schemat 6: Liczba wychowanków umieszczonych w rodzinach zastępczych w latach 2008-2010.

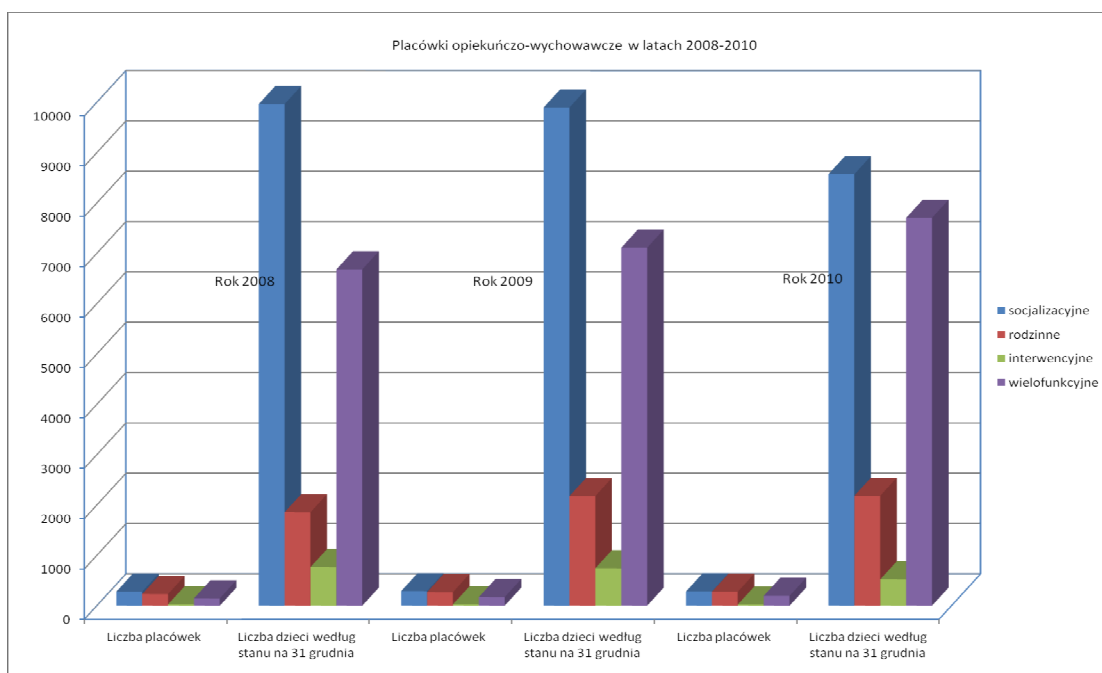


Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

Z powyższego zestawienia wynika, że liczba rodzin zastępczych oraz umieszczonych w nich dzieci od kilku lat utrzymuje się na jednakowym poziomie. Najwięcej dzieci przebywa w rodzinach spokrewnionych, które tworzą osoby najbliższe dziecku, czyli babcia, dziadek. Nie zawsze są to osoby dobrze przygotowane do tej roli. Wciąż mało jest rodzin profesjonalnie przygotowanych do wypełniania swojej funkcji a tym samym brakuje rodziców zastępczych, którzy potrafiliby przygotować wychowanka do usamodzielnienia i rozpoczęcia samodzielnego życia.

Tak jak w przypadku rodzin zastępczych liczba dzieci umieszczonych w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych utrzymuje się na stałym poziomie od 2008 roku. Dokładne dane przedstawia schemat poniżej.

Schemat 7: Liczba wychowanków umieszczonych w poszczególnych typach placówek opiekuńczo-wychowawczych w latach 2008-2010.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

Pod koniec 2010 roku funkcjonowało 779 placówek opiekuńczo-wychowawczych, w tym 277 typu rodzinnego, 283 socjalizacyjnego, 24 interwencyjne oraz 195 wielofunkcyjne. Przebywało w nich łącznie 18.982 dzieci.

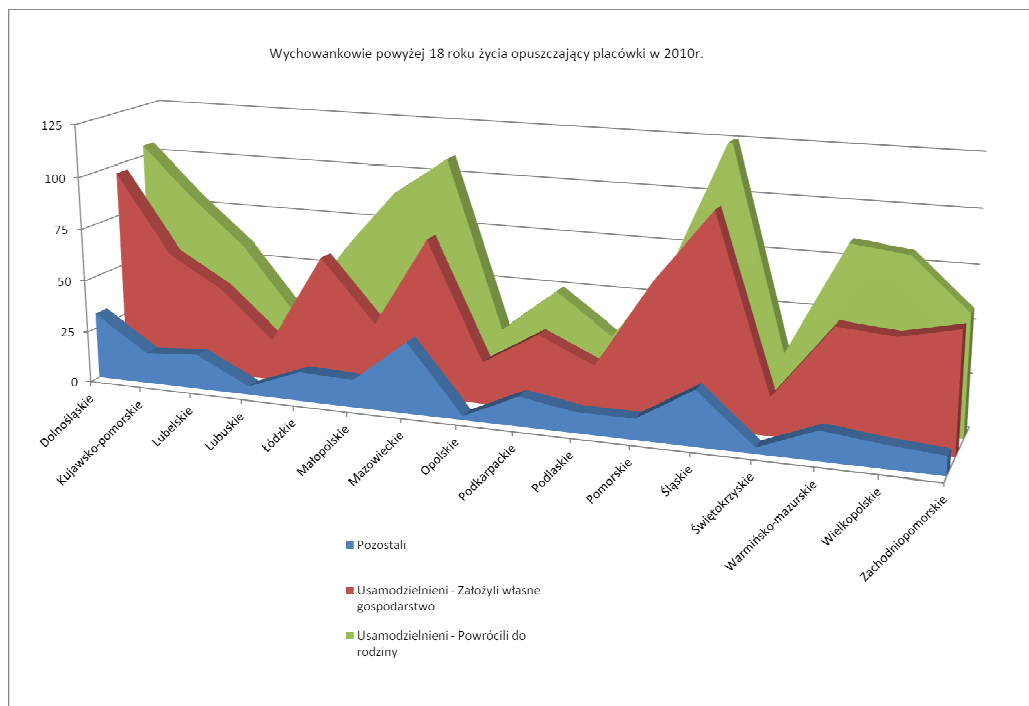
Największa grupa dzieci przebywała w 2010 roku w placówkach socjalizacyjnych i wielofunkcyjnych. Funkcjonowało tym czasie 283 placówek socjalizacyjnych i łącznie było w nich 12.042 dzieci. Wynika z tego, że średnio w placówce było ponad 42 dzieci. Natomiast w 195 placówkach wielofunkcyjnych, czyli łączących funkcję socjalizacyjną z inną np. interwencyjną było łącznie 12.634 dzieci. Daje to średnio ponad 64 wychowanków na jedną placówkę. W tej sytuacji zastanawiające jest czy przy tak dużej liczbie wychowanków możliwe jest zindywidualizowane podejście do każdego wychowanka i zajęcie się w sposób kompleksowy jego problemami związanymi z przygotowaniem do samodzielnego życia. W zestawieniu poniżej przedstawiono dane dotyczące liczby dzieci w placówkach opiekuńczo-wychowawczych w poszczególnych województwach w 2010 roku.

Całodobowe placówki opiekuńczo-wychowawcze dla dzieci i młodzieży

Województwo	Liczba placówek	0-13	14-18	Pełnoletni uczący się
Dolnośląskie	85	1050	925	65
Kujawsko-pomorskie	45	630	585	55
Lubelskie	35	515	500	60
Lubuskie	20	245	285	25
Łódzkie	75	615	560	45
Mazowieckie	90	1080	980	70
Opatowski	15	215	275	30
Podkarpackie	40	485	380	65
Podlaskie	15	180	265	20
Pomorskie	65	655	645	60
Świętokrzyskie	35	250	205	30
Warmińsko-mazurskie	25	445	540	35
Wielkopolskie	55	545	620	45
Zachodniopomorskie	40	540	550	25

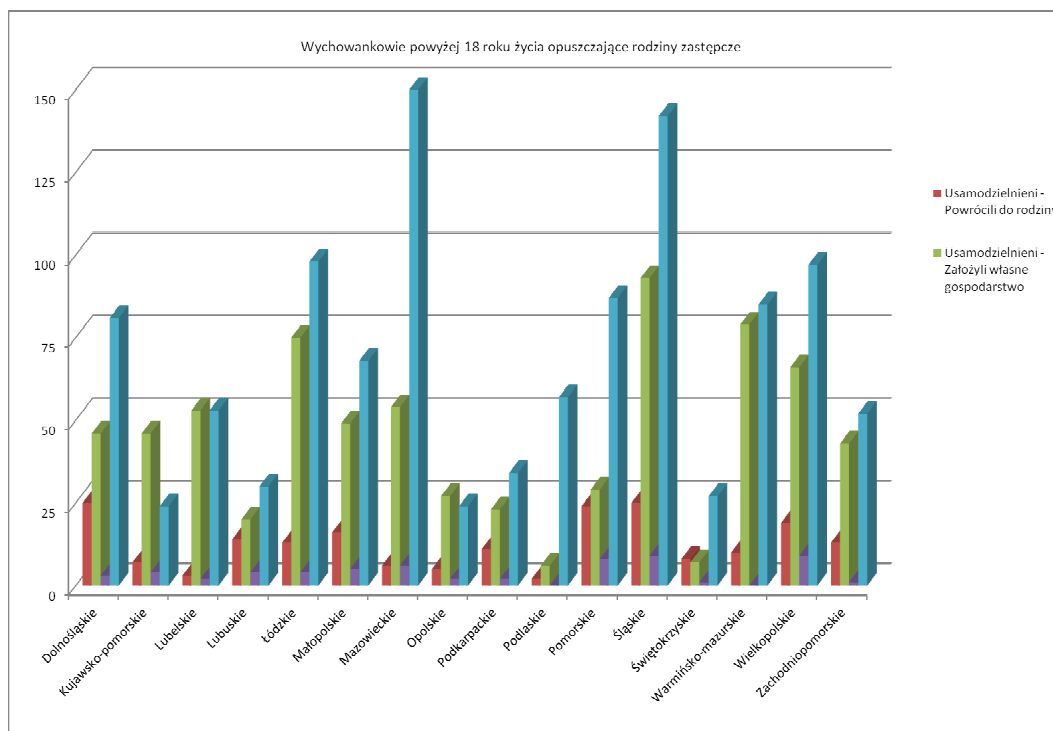
Z powyższych danych wynika, że grupa wychowanków w wieku 14-18 lat oraz pełnoletnich jest znaczna. Corocznie kolejna grupa młodzieży opuszcza placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Każdy powiat i każda gmina w Polsce staje przed koniecznością objęcia ich różnorodnymi działaniami wspierającymi i pomocowymi. Poniżej przedstawiono statystyki dotyczące liczby wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w 2010 r.

Schemat 9: Wychowankowie powyżej 18 roku życia opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawcze według województw w 2010r.



Źródło :Główny Urząd Statystyczny

Schemat 10: Wychowankowie powyżej 18 roku życia opuszczające rodziny zastępcze według województw w 2010r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Zgodnie z zapisami ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (tekst jedn. Dz. U. z 2011r. Nr 149 poz. 887 z późn. zm.) osobom

opuszczającym, po osiągnięciu pełnoletniości, rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka, placówkę opiekuńczo-wychowawczą lub regionalną placówkę opiekuńczo-wychowawczą, po 01.01.2012r. przyznawana jest pomoc na:

- kontynuowanie nauki,
- usamodzielnienie,
- zagospodarowanie

oraz udziela się im pomocy w uzyskaniu:

- odpowiednich warunków mieszkaniowych,
- zatrudnienia.

Warunki przyznania pomocy:

- osoba została umieszczona w pieczy zastępczej na podstawie orzeczenia sądu.
- osoba przebywała w rodzinie zastępczej spokrewnionej, co najmniej 3 lata lub co najmniej rok w rodzinie zastępczej niezawodowej, rodzinie zastępczej zawodowej, rodzinnym domu dziecka, placówce opiekuńczo-wychowawczej lub regionalnej placówce opiekuńczo-terapeutycznej.

Pozostałe warunki udzielenia pomocy:

- złożenie wniosku o udzielenie pomocy
- co najmniej na dwa miesiące przed osiągnięciem przez pełnoletniości, wskazanie osoby, która podejmuje się pełnienia funkcji opiekuna usamodzielnienia oraz przedstawienie pisemnej zgody tej osoby,
- kandydat na opiekuna usamodzielnienia powinien być zaakceptowany przez kierownika PCPR,
- co najmniej na miesiąc przed osiągnięciem pełnoletniości opracowanie, wspólnie z opiekunem usamodzielnienia, indywidualnego programu usamodzielnienia,
- zatwierdzenie programu usamodzielnienia przez kierownika PCPR.

Opiekun usamodzielnienia

Opiekunem usamodzielnienia może być, osoba tworząca rodzinę zastępczą, prowadząca rodzinny dom dziecka, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, pracownik socjalny powiatowego centrum pomocy rodzinie, osoba będąca w placówce wychowawcą lub psychologiem albo inna osoba wskazana przez osobę usamodzielnianą.

Indywidualny program usamodzielnienia:

Określa w szczególności zakres współdziałania osoby usamodzielnianej z opiekunem oraz sposób uzyskania wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych, pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych oraz w podjęciu zatrudnienia.

Pomocy z tytułu usamodzielnienia można odmówić, gdy osoba usamodzielniana:

- marnotrawi przyznane świadczenia,
- przed osiągnięciem pełnoletniości opuściła samowolnie pieczę zastępczą,
- porzuciła naukę umożliwiającą jej przygotowanie zawodowe i nie podejmuje zatrudnienia,
- bez uzasadnionej przyczyny odmawia podjęcia proponowanego jej zatrudnienia,
- została skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub przestępstwo skarbowe,
- stosunek pracy z nią został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- istnieje uzasadnione przypuszczenie, że pomoc zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem.

Pomoc na kontynuowanie nauki

Pomoc przysługuje osobie usamodzielnianej kontynuującej naukę w szkole, zakładzie kształcenia nauczycieli, w uczelni, na kursach (jeśli ich ukończenie jest zgodne z programem usamodzielnienia), u pracodawcy w celu przygotowania zawodowego. Pomoc wynosi nie mniej niż 500zł miesięcznie. Przyznaje się na ją na czas trwania nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez osobę usamodzielnianą 25 roku życia. Przysługuje na czas trwania odpowiednio roku szkolnego, akademickiego, kursu lub przygotowania zawodowego. Udzielenie pomocy wymaga przedłożeniu nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy zaświadczenia stwierdzającego kontynuowanie nauki. Wniosek o udzielenie pomocy należy złożyć w powiecie właściwym ze względu na miejsce zamieszkania przed umieszczeniem w pieczy zastępczej. Pomoc nie przysługuje, gdy osoba:

- kontynuuje naukę w szkole, która zapewnia nieodpłatnie naukę i utrzymanie,
- bez uzasadnionych powodów zmieniła trzykrotnie, na tym samym poziomie kształcenia, szkołę, uczelnię itd.,
- została umieszczona w zakładzie karnym.

Pomoc na kontynuowanie nauki może być zawieszona z urzędu lub na wniosek, gdy osoba usamodzielniana:

- w trakcie kształcenia przebywa na urlopie od zajęć,
- nie realizuje programu usamodzielnienia.

Pomoc na usamodzielnienie

Jest przyznawana osobie usamodzielnianej, której miesięczny dochód nie przekracza 1.200zł. Jeśli dochód przekracza 1.200zł, można pomoc przyznać. Musi to być jednak uzasadnione sytuacją mieszkaniową, dochodową, majątkową lub osobistą osoby usamodzielnianej. W przypadku, gdy osoba usamodzielniana otrzymuje pomoc na kontynuację nauki, jest wypłacana po ukończeniu nauki. W uzasadnionych przypadkach starosta może przyznać pomoc w trakcie trwania nauki. Pomoc może być wypłacona jednorazowa lub w ratach, nie później jednak niż do ukończenia przez wychowanka 26 roku życia. Wysokości pomocy uzależniona jest od okresu pobytu w pieczy zastępczej i wynosi od 1.650zł do 6.600zł. Wniosek o udzielenie pomocy należy złożyć w powiecie właściwym ze względu na miejsce zamieszkania przed umieszczeniem w pieczy zastępczej.

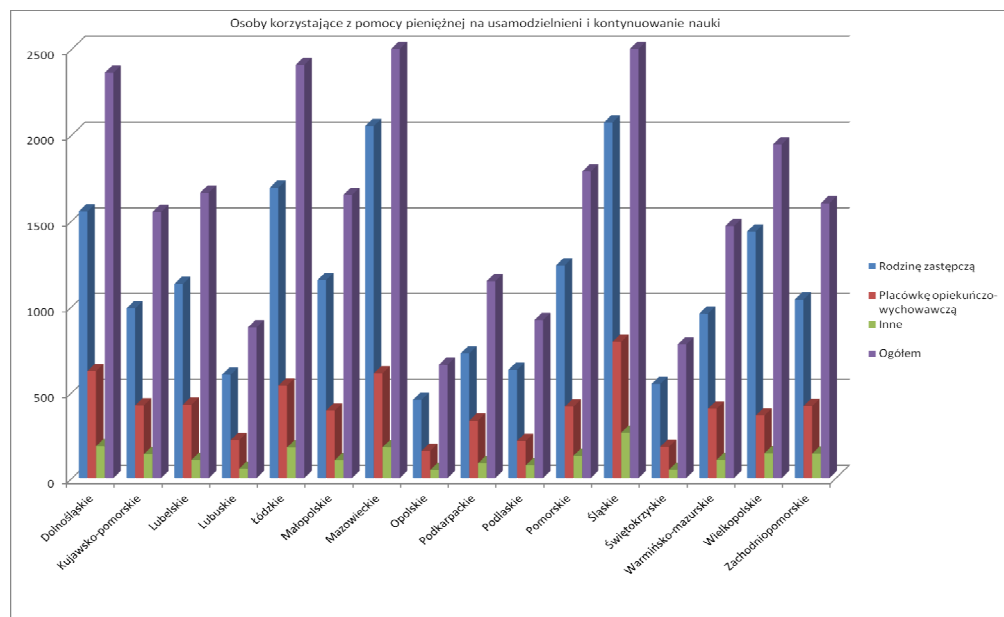
Pomoc na zagospodarowanie

Jest przyznawana osobie usamodzielnianej, której miesięczny dochód nie przekracza 1.200zł. Jeśli dochód przekracza 1.200zł, można pomoc przyznać ale musi to być uzasadnione sytuacją mieszkaniową, dochodową, majątkową lub osobistą osoby usamodzielnianej. Jest wypłacana jednorazowo. Nie później niż do ukończenia przez osobę usamodzielnianą 26 roku życia. Pomoc przysługuje w wysokości nie niższej niż 1.500zł. natomiast osobom posiadającym orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności w wysokości nie niższej niż 3.000zł. Może być przyznana w formie rzeczowej. Wniosek o udzielenie pomocy należy złożyć w powiecie właściwym ze względu na miejsce pobytu osoby usamodzielnianej.

Przed rokiem 2012 wychowankom także przysługiwały w/w rodzaje pomocy lecz były udzielane na podstawie ustawy o pomocy społecznej. W analizowanym 2010 roku 26.780 wychowanków korzystało z pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki lub usamodzielnienie. Było to 18.270 osób z rodzin zastępczych, 6.523 osoby z placówek opiekuńczo-wychowawczych i 1.987 z innych placówek tj. młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze i inne wymienione w ustawie o pomocy społecznej. Wszyscy ci wychowankowie wchodzi w proces usamodzielnienia i przysługują im świadczenia pieniężne i niepieniężne z

tego tytułu. W skali poszczególnych powiatów czy gmin liczba tych wychowanków i kwoty świadczeń im wypłacanych mogą wydawać się niewielkie. Jednak jeśli spojrzymy jak wygląda to w skali kraju czy poszczególnych województw jest to znaczny problem. Poniżej przedstawiono rozkład liczby wychowanków z pieczy zastępczej i innych placówek korzystających z pomocy pieniężnej na usamodzielnienie i kontynuowanie nauki w poszczególnych województwach w 2010r.

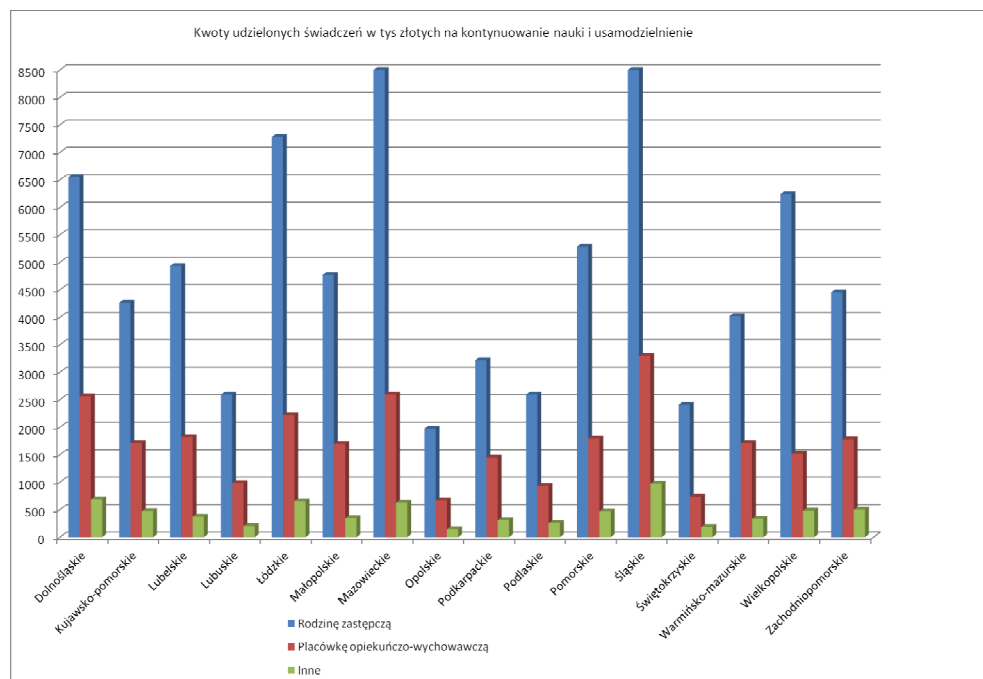
Schemat 11: Liczba osób korzystających z pomocy pieniężnej na usamodzielnienie i kontynuowanie nauki w 2010r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Natomiast w poniższym zestawieniu zawarto analizę wydatków na udzielanie pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie wychowankom w poszczególnych województwach w 2010r.

Schemat 12: Kwoty udzielonych świadczeń w tys. złotych na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie w 2010r.

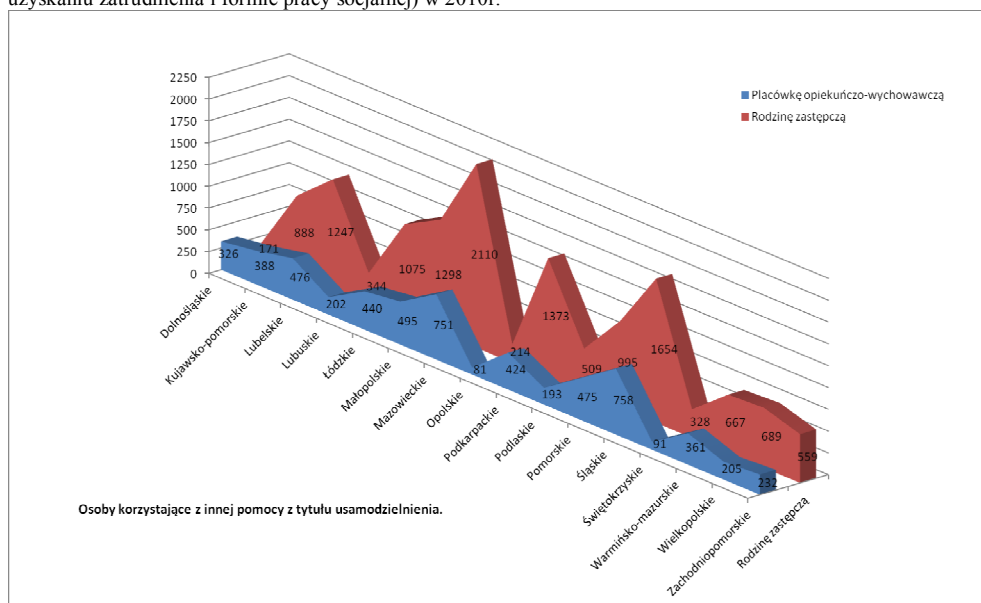


Źródło :Główny Urząd Statystyczny.

Całkowita kwota wydatków na udzielenie pomocy pieniężnej na usamodzielnienie i kontynuowanie nauki przez wszystkie powiaty w Polsce wyniosła 112.130,1 tys. zł w 2010 roku.

Osoby usamodzielniane oprócz pomocy pieniężnej objęte są również pomocą niepieniężną w formie pomocy na zagospodarowanie - w formie rzeczowej, w uzyskaniu zatrudnienia, mieszkania oraz pracą socjalną. W 2010 roku 22.429 wychowanków korzystało w powiatach z przynajmniej jednej z w/w form pomocy niepieniężnej. Poniżej przedstawiono liczbę osób usamodzielnianych objętych pozostałą pomocą w poszczególnych województwach w 2010r.

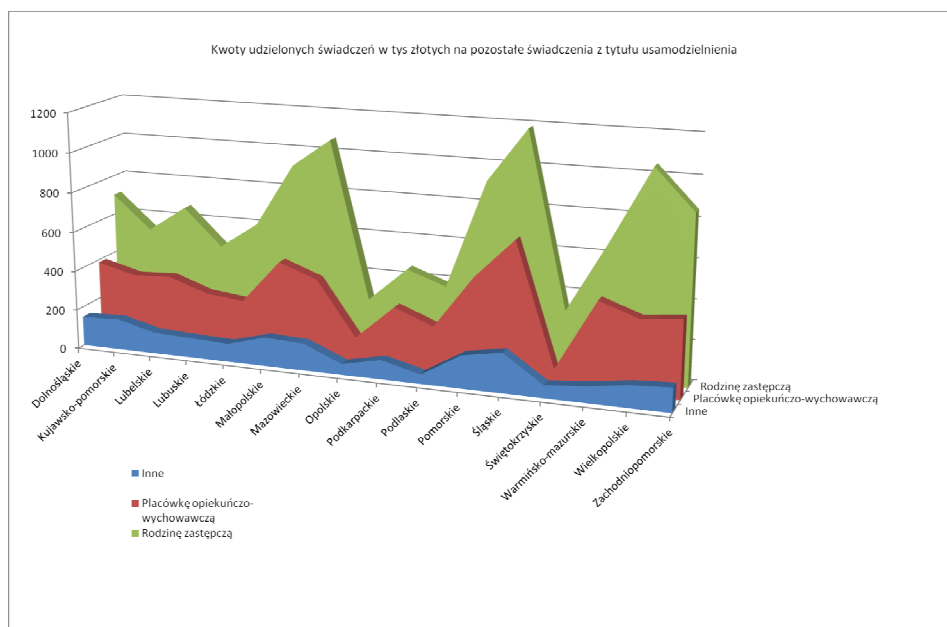
Schemat 13: Osoby korzystające z innej pomocy (pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, na zagospodarowanie, w uzyskaniu zatrudnienia i formie pracy socjalnej) w 2010r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Środki finansowe przekazywane przez powiaty z poszczególnych województw w 2010 roku na udzielanie usamodzielnionym wychowankom pomocy niepieniężnej przedstawiono poniżej.

Schemat 14: Kwoty udzielonych świadczeń w tys. złotych na pozostałe świadczenia z tytułu usamodzielnienia w 2010r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Z powyższego zestawienia wynika, że łącznie na pomoc niepieniężną powiaty wydały w 2010 roku 18.543,9 tys. zł.

Wychowankowie, którzy opuszczają placówki opiekuńczo-wychowawcze lub rodziny zastępcze w trakcie procesu usamodzielnienia mogą także korzystać z innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych pomocy społecznej w gminach i powiatach. Szczególnie, gdy proces usamodzielnienia nie zakończy się sukcesem, osoby takie mogą już na stałe wejść do systemu pomocy społecznej. Nie ma prowadzonej statystyki jaką grupę klientów ośrodków pomocy społecznej stanowią byli wychowankowie z rodzin zastępczych lub placówek opiekuńczo- wychowawczych. Natomiast wśród kategorii powodów udzielenia pomocy wskazuje się brak umiejętności w przystosowaniu do życia młodzieży opuszczającej placówki opiekuńczo-wychowawczej. W 2010 roku było 3.619 rodzin objętych wsparciem ośrodków pomocy społecznej z tego tytułu.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego wydatki powiatów na pomoc społeczną według wybranych rozdziałów budżetowych kształtowały się następująco:

Wydatki powiatów na:

- placówki opiekuńczo-wychowawcze w 2009r. – 584.231 tys. zł i w 2010r. 622.649 tys. zł,
- rodziny zastępcze w 2009r. – 444.523 tys. zł i w 2010r. - 457.510 tys. zł.

Wydatki miast na prawach powiatu na:

- placówki opiekuńczo-wychowawcze w 2009r.- 497.777 tys. zł i w 2010r.- 510.325 tys. zł.,
- rodziny zastępcze w 2009r. – 222.359 tys. zł. i w 2010r. – 224.734 tys. zł.

Analizując powyższe dane dotyczące wychowanków umieszczonych w pieczy zastępczej oraz objętych pomocą po opuszczeniu placówki opiekuńczo-wychowawczej lub rodziny zastępczej a także ogólne wydatki na pomoc społeczną, można stwierdzić, że problem usamodzielnienia dotyczy znacznej grupy młodzieży w Polsce a wydatki na świadczenia dla nich są wysokie w skali kraju.

Należy także wziąć pod uwagę zmiany jakie wprowadziła od 1 stycznia 2012 roku ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Zgodnie z nią od 2012r. gminy będą partycypować w kosztach utrzymania dzieci w placówkach i rodzinach zastępczych. Będzie to:

- 10 % wydatków - w pierwszym roku pobytu dziecka w pieczy zastępczej,
- 30% wydatków - w drugim roku pobytu dziecka w pieczy zastępczej,
- 50 % wydatków - w trzecim roku i następnych latach pobytu dziecka w pieczy.

Ustawa przewiduje także większy katalog świadczeń pieniężnych i niepieniężnych dla rodzin zastępczych, co z pewnością wygeneruje wyższe koszty finansowe dla powiatów. Wzrosły także świadczenia dla usamodzielnianych wychowanków np. pomoc pieniężną na kontynuowanie nauki wzrosła z 494,10zł do 500,00zł oraz zniesiono kryterium dochodowe

uprawniające do otrzymania świadczenia. W ustawie zobowiązano także placówki do ograniczenia liczby miejsc dla wychowanków. Ustawodawca dopuścił prowadzenie placówek dla maksymalnie 14 wychowanków. Jednocześnie zapisano, że osoby pełnoletnie mogą przebywać w placówce lub rodzinie zastępczej do ukończenia 25 roku życia jeśli uczą się na kursach, w szkołach lub odbywają praktyczną naukę zawodu u pracodawcy. Może to spowodować, że znaczna liczba osiemnastolatków pozostanie w placówce lub rodzinie zastępczej, gdyż oferowana im pomoc po opuszczeniu pieczy zastępczej będzie postrzegana przez nich jako nieatrakcyjna.

Wprowadzenie ustawy o wspieraniu rodziny i systemu pieczy zastępczej nałożyło na jednostki samorządu terytorialnego dużo dodatkowych zadań wymagających znacznych nakładów finansowych, kadrowych i rzeczowych, a na które brakuje środków finansowych w budżetach samorządów i jego jednostek organizacyjnych.

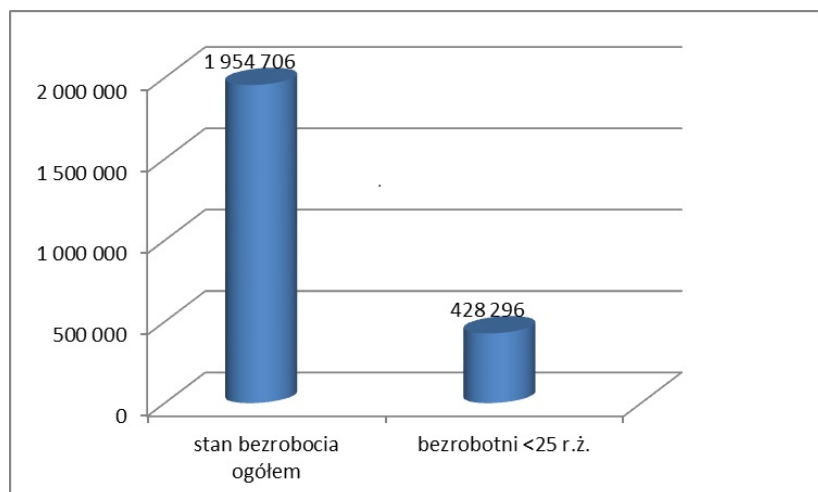
Stąd konieczność poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie lokalnej polityki społecznej, które będą nie tylko efektywniejsze ale pozwolą ograniczyć wydatki samorządu i państwa na pomoc społeczną.

3. Rynek pracy.

Dołączenie Polski do grupy krajów o gospodarce rynkowej, spowodowało pojawienie się zjawiska bezrobocia. Praca stała się poszukiwanym towarem. Zmiany jakie zaczęły zachodzić na polskim rynku pracy dotknęły w zasadzie wszystkie grupy społeczne. Wiele rodzin zostało zmuszonych do korzystania z systemu wsparcia instytucjonalnego w postaci świadczeń pomocy społecznej i aktywnych instrumentów aktywizacji społeczno – zawodowej oferowanych przez instytucje rynku pracy, w szczególności zaś przez powiatowy urząd pracy. Brak zatrudnienia szczególnie dotyczy ludzi młodych. W tej grupie znajdują się wychowankowie pieczy zastępczej.

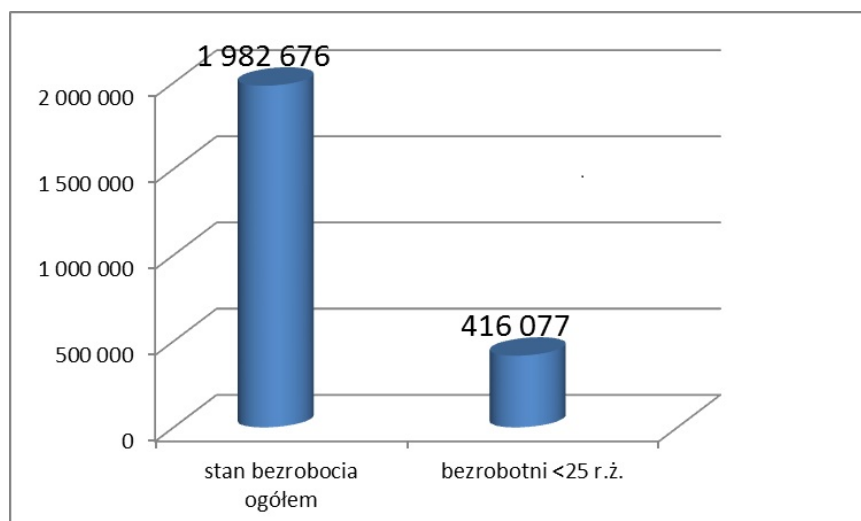
Stan bezrobocia w kraju, w ciągu ostatnich lat podlegał zmianom. Jego ostatnie wielkości ilustrują poniższe schematy.

Schemat 15: Stan bezrobocia w Polsce na koniec 2010r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

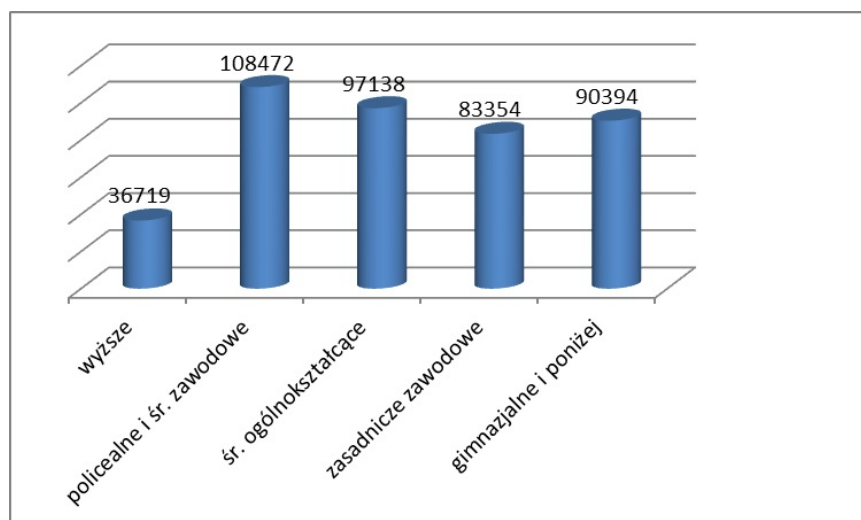
Schemat 16: Stan bezrobocia w Polsce na koniec 2011r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

Jedną z wielu przyczyn tak wysokiego bezrobocia w grupie ludzi młodych może być problem niedopasowania kompetencyjnego do oczekiwań pracodawców. Dotyczy to zarówno niedopasowania wiedzy uzyskanej np. w toku studiów do potrzeb lokalnego rynku pracy jak również braku kompetencji i umiejętności które nie zostały ukształtowane na kolejnych etapach edukacji. Pracodawcy sygnalizują brak takich kompetencji u młodych jak umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, fachowość czy też umiejętności komunikacji. W Polsce poziom bezrobocia w grupie osób poniżej 25 roku życia najbardziej dotyka osoby o niskim wykształceniu. Sytuację w tym zakresie ilustruje schemat nr 17.

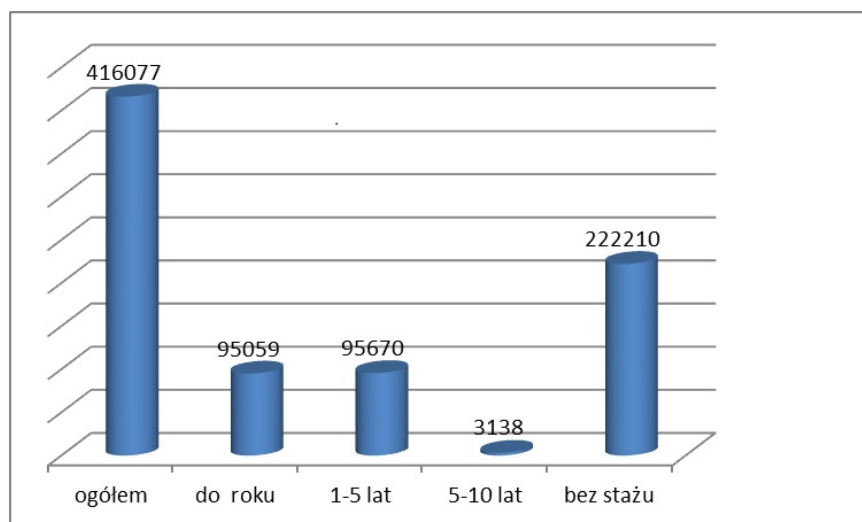
Schemat 17: Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze względu na wykształcenie – stan na 31. XII. 2011r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

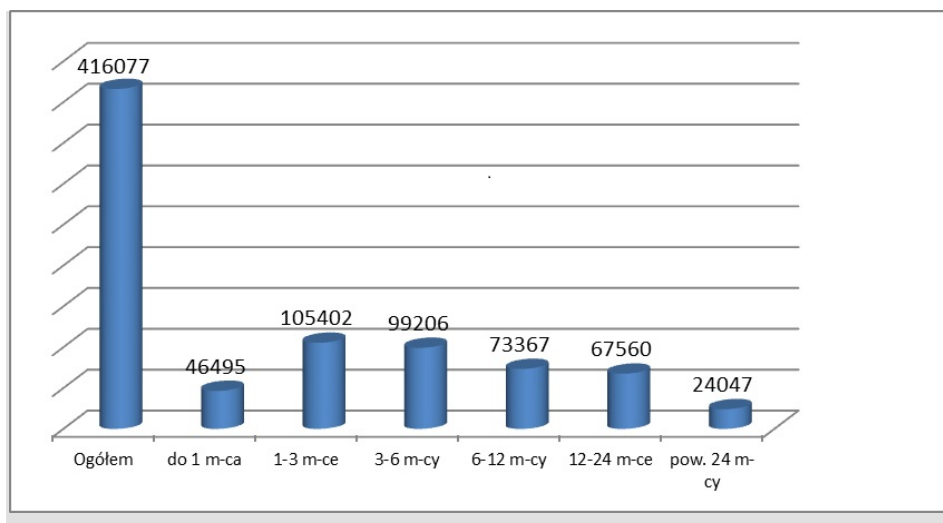
Ta sytuacja powoduje, że wychowankowie pieczy zastępczej pomimo ustawowego zapisu o udzieleniu im pomocy w uzyskaniu zatrudnienia i chcący rozpocząć karierę zawodową, mają niewiele możliwości uzyskiwania trwałych dochodów z pracy i cenionego wśród pracodawców doświadczenia zawodowego. Brak jakiegokolwiek stażu pracy zniechęca pracodawców do zatrudniania młodych ludzi bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Dlatego osoby te doświadczają długiego okresu pozostawania bez pracy i znajdują się w grupie osób zagrożonych marginalizacją społeczną. Okres pozostawania bez pracy jak i okres doświadczenia zawodowego jest różny a istniejące w tym zakresie tendencje ilustrują schematy nr 18 i 19.

Schemat 18: Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze względu na staż pracy – stan na 31. XII. 2011r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Schemat 19: Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze względu na czas pozostawania bez pracy – stan na 31. XII. 2011r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Te dwa parametry i osiągnięte w Polsce wartości w pełni oddają sytuację osób młodych, wśród których znajdują się wychowankowie pieczy zastępczej.

Doświadczenia niemal wszystkich krajów dowodzą, iż sam rynek pracy nie jest w stanie skutecznie przeciwdziałać tak złożonemu i społecznie niebezpiecznemu zjawisku, jakim jest bezrobocie. Zahamowanie tego zjawiska wymaga zaangażowania sił i środków wszystkich podmiotów rynku pracy. Kolejnym etapem winno być przeciwdziałanie niekorzystnym, ekonomicznym i społecznym konsekwencjom doświadczenia tego zjawiska dla osób bezrobotnych. Ostatnim zaś tworzenie perspektywy nowej i skutecznej pomocy w tym zakresie. Na taką pomoc liczą wychowankowie pieczy zastępczej i to oni są w pierwszej kolejności klientami urzędów pracy. Nadszedł więc czas gromadzenia i łączenia sił wszystkich podmiotów społecznych, którzy w imię pomocy tym, których z różnych powodów nie przyjmuje otwarty rynek pracy są w stanie zaoferować swoje wsparcie. Taki mechanizm uruchamia nasz **Model Współpracy Instytucji Publicznych i Niepublicznych z Przedsiębiorstwami**.

Model ma funkcjonować w warunkach obecności w życiu publicznym rozwiązań, które są uregulowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2008r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Zgodnie z tą ustawą zadania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizuje wiele instytucji rynku pracy o różnym rodzaju i zakresie wsparcia, co ilustruje poniższy schemat.

Schemat 20: Instytucje rynku pracy.

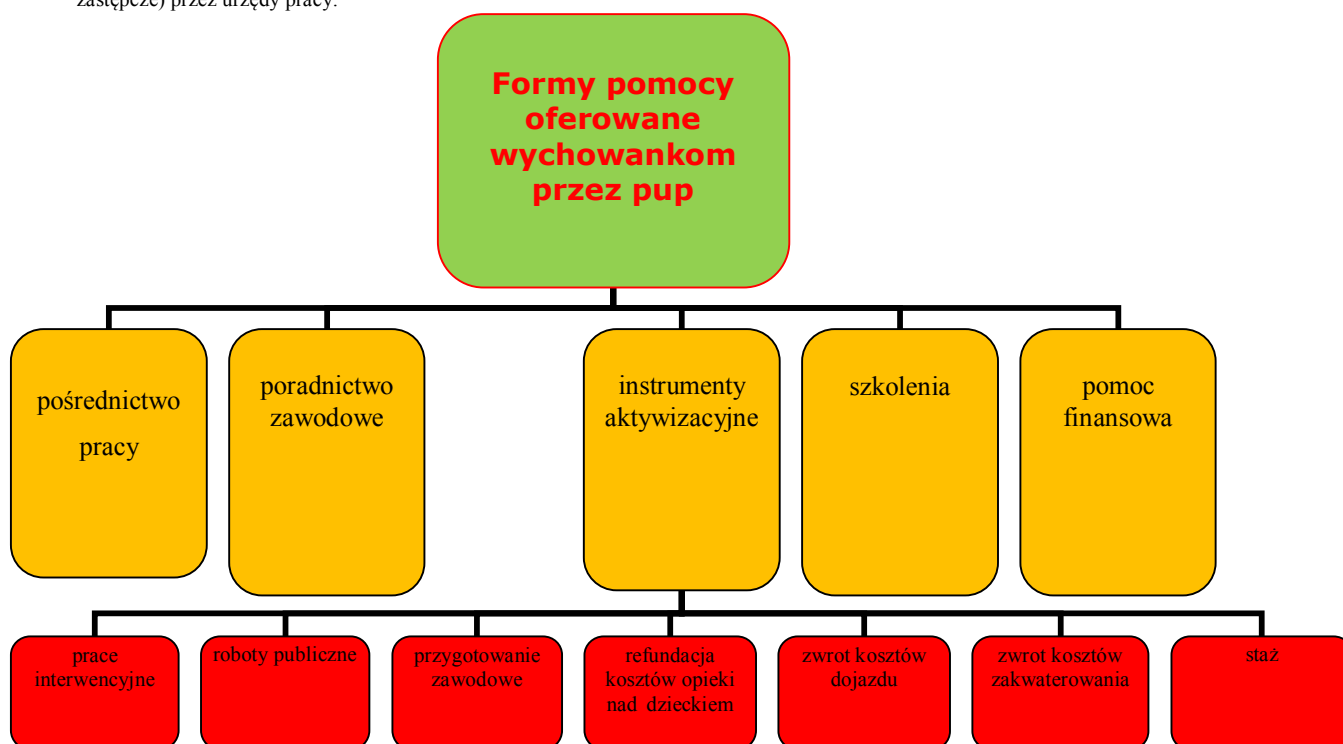
	Instytucje rynku pracy	Instytucje działające w obszarze pomocy i integracji społecznej
Instytucje publiczne	➤ Wojewódzkie Urzędy Pracy ➤ Powiatowe Urzędy Pracy ➤ Ochotnicze Hufce Pracy	➤ Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej ➤ Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie ➤ Ośrodki Pomocy Społecznej, gminne i miejskie
	Instytucje prowadzące aktywizację społeczno- zawodową: ➤ Centra Integracji Społecznej-CIS ➤ Kluby Integracji Społecznej – KIS	
Instytucje niepubliczne	➤ Zakłady Doskonalenia Zawodowego – ZDZ ➤ Instytucje dialogu społecznego – związki zawodowe oraz organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe ➤ Instytucje partnerstwa lokalnego ➤ Instytucje szkoleniowe	

	Instytucje prowadzące aktywizację społeczno – zawodową: ➤ Warsztaty Terapii Zajęciowej- WTZ ➤ Zakłady Aktywizacji Zawodowej – ZAZ ➤ Spółdzielnie socjalne ➤ Organizacje społeczne ➤ Pozarządowe ośrodki wsparcia
Podmioty prywatne	➤ Agencje pośrednictwa pracy na terenie Polski ➤ Agencje pośrednictwa pracy za granicą ➤ Agencje pracy tymczasowej ➤ Agencje poradnictwa zawodowego ➤ Agencje doradztwa personalnego

Źródło: Opracowanie własne.

Z założenia każdy wychowanek pieczy zastępczej może być poddany różnym formom wsparcia, w zależności od złożoności swojej sytuacji osobistej i rodzinnej. Formy pomocy zamieszczone zostały na poniższym schemacie.

Schemat 21: Formy pomocy oferowane bezrobotnym (wychowankom opuszczającym placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze) przez urzędy pracy.



Źródło: Opracowanie własne.

Każda z form pomocy ma rozbudowany i wzajemnie powiązany system działań, dobierany przez pracownika urzędu pracy i w porozumieniu z wychowankiem. Oto ich krótka charakterystyka pomocna wychowankowi w ocenie możliwości pomocy instytucjonalnej.

1. Pośrednictwo pracy polega w szczególności na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w

pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Osoba wspierająca – **pośrednik pracy**.

2. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polega na udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, doborze kandydatów do pracy, wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych. pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Osoba wspierająca – **doradca zawodowy**.

3. Instrumenty aktywizacyjne

Prace interwencyjne – są formą zatrudnienia subsydiowanego, mogą być inicjowane i finansowane przez urząd pracy w sytuacji, gdy urząd pracy nie jest w stanie przedstawić bezrobotnemu odpowiedniej propozycji zatrudnienia. W ramach prac interwencyjnych pracodawcy podejmują z bezrobotnymi współpracę, otrzymując w zamian refundację części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne. Transferów dokonuje urząd pracy, a ich wysokość i częstotliwość (w ujęciu miesięcznym lub dwumiesięcznym) zależy od umowy zawartej z pracodawcą. Czas zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych waha się od 6 do 24 miesięcy i zależy od indywidualnej sytuacji bezrobotnego na rynku pracy oraz częstotliwości dokonywania transferów.

Roboty publiczne - mogą być organizowane przez gminy oraz organizacje pozarządowe, których działalność związana jest na przykład z ochroną środowiska, sportem i turystyką czy pomocą społeczną. Oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przy wykonywaniu prac mających na celu reintegrację zawodową i społeczną. Aktywizacja poprzez roboty publiczne jest krótsza niż w przypadku prac interwencyjnych. Łączny czas zatrudnienia nie może przekroczyć 6 miesięcy. Bezrobotni kwalifikujący się do skierowania do pracodawcy w ramach robót publicznych to: osoby do 25 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia.

Przygotowanie zawodowe - odbywa się w formie:

- praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego
- przyuczenia do pracy dorosłych mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.
- stażu - oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania

pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Okres odbywania stażu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 6 miesięcy w przypadku osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy).

Biorąc pod uwagę sytuację osobistą wychowanka pieczy zastępczej **przygotowanie zawodowe** może stanowić pierwszą podstawową formę aktywizacji zawodowej po opuszczeniu pieczy zastępczej. Zapewnia kontakt z rynkiem pracy, w miarę systematyczne dochody i może pomóc rozwiązać problem mieszkaniowy. Dodatkowo, w zależności od sytuacji możliwe jest również następujące wsparcie finansowe:

Finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy (przez okres 12 miesięcy).

Finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy (przez okres 12 miesięcy)

Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem – osoba bezrobotna wychowująca co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, po udokumentowaniu poniesionych wydatków może ubiegać się o ich refundację w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub zostanie skierowana do odbycia stażu, przygotowania zawodowego lub szkolenia oraz pod warunkiem że osiąga z tego tytułu miesięczne przychody nie przekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. Organizacja szkoleń.

Osoby bezrobotne mają możliwość nabycia, uzupełnienia, podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy w ramach:

- szkoleń grupowych
- szkoleń indywidualnych
- studiów podyplomowych
- finansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji,
- przygotowania dorosłych

5. Pomoc finansowa.

Osoby bezrobotne mogą pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów otrzymać

zasiłek dla bezrobotnych, dodatek aktywizacyjny, dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego, stypendia na kontynuowanie nauki.

Jak wynika z przedstawionych form wsparcia wychowankowie pieczy zastępczej są w grupie osób do 25 roku życia, do których jest kierowana bogata oferta aktywnych programów rynku pracy. Młodzi najczęściej korzystają z usług i instrumentów rynku pracy, które umożliwiają zdobycie kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, o czym świadczy fakt wysokiego udziału ludzi młodych w ogółem zaktywizowanych - 32,4% w 2011 roku (dane GUS).

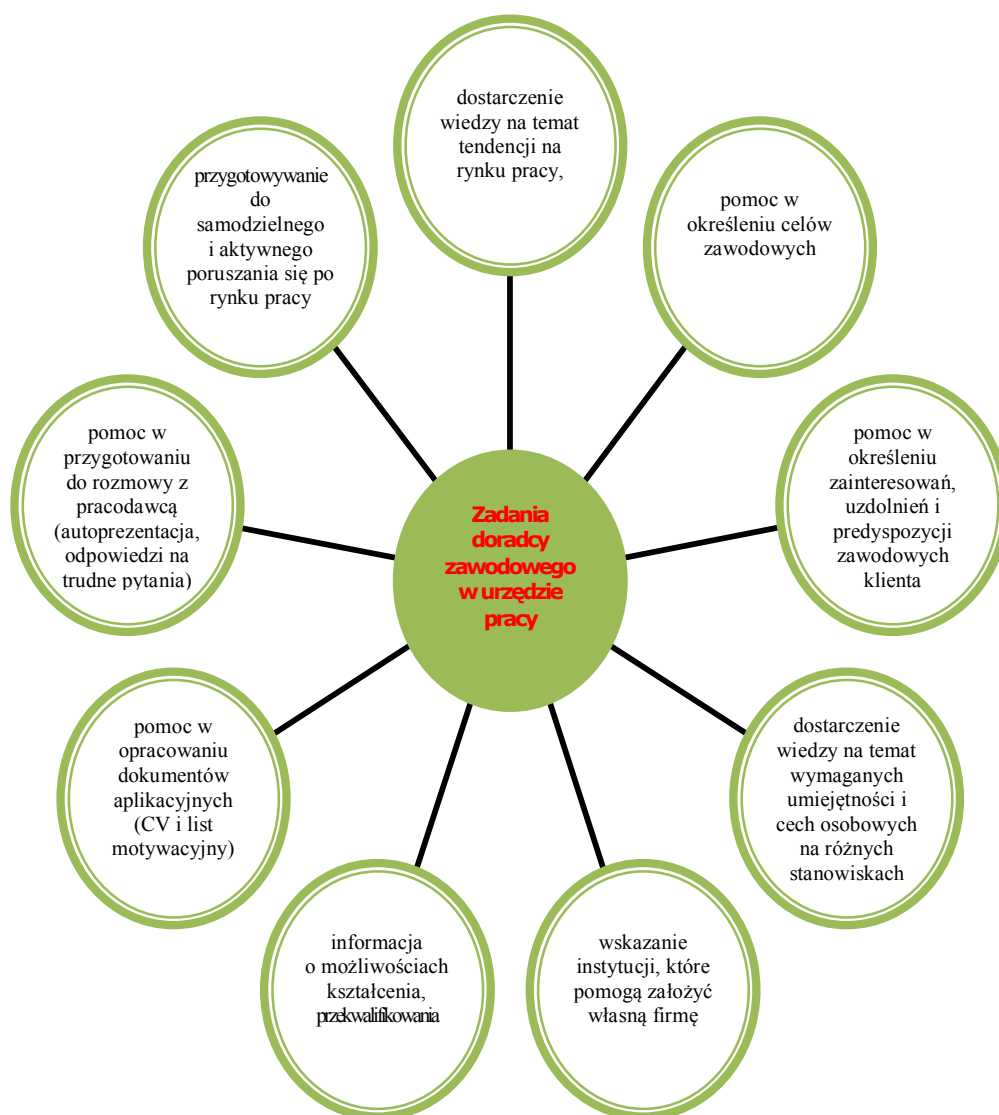
Kreatorzy polityki społecznej są świadomi skutków bezrobocia wśród osób młodych. Do największych zagrożeń i problemów które muszą rozwiązywać władze samorządowe jest

- niewykorzystany potencjał osób do 25 r.ż.;
- wzroście wydatków budżetowych na finansowanie zasiłków i świadczeń dla bezrobotnych, osób zajmujących się ich obsługą;
- ubóstwo materialne i kulturowo – cywilizacyjne bezrobotnych, w tym m.in.: spadku standardu życia, wykluczenie społeczne.

Skuteczność działań aktywizacyjnych podejmowanych na rzecz wychowanków opuszczających placówki czy rodziny zastępcze w dużej mierze zależy od współpracy i zaangażowania wielu podmiotów. Ważne jest, aby diagnoza potencjału klienta była przeprowadzona przez wielu specjalistów w obszarze wykształcenia, doświadczenia, posiadanych umiejętności i osobowości, uwarunkowań rodzinnych i społecznych, stanu zdrowia i sprawności organizmu.

Realizacja Modelu wymaga obecności w otoczeniu wychowanka osób współpracujących w procesie usamodzielniania. Taką kluczową postacią jest doradca zawodowy powiatowego urzędu pracy. Jego kompetencje, doświadczenie zawodowe, znajomość realiów lokalnego rynku pracy wzmocni działania innych podmiotów w Modelu w realizacji wsparcia na rzecz uzyskania zatrudnienia. Zadania doradcy zawodowego ilustruje poniższy schemat.

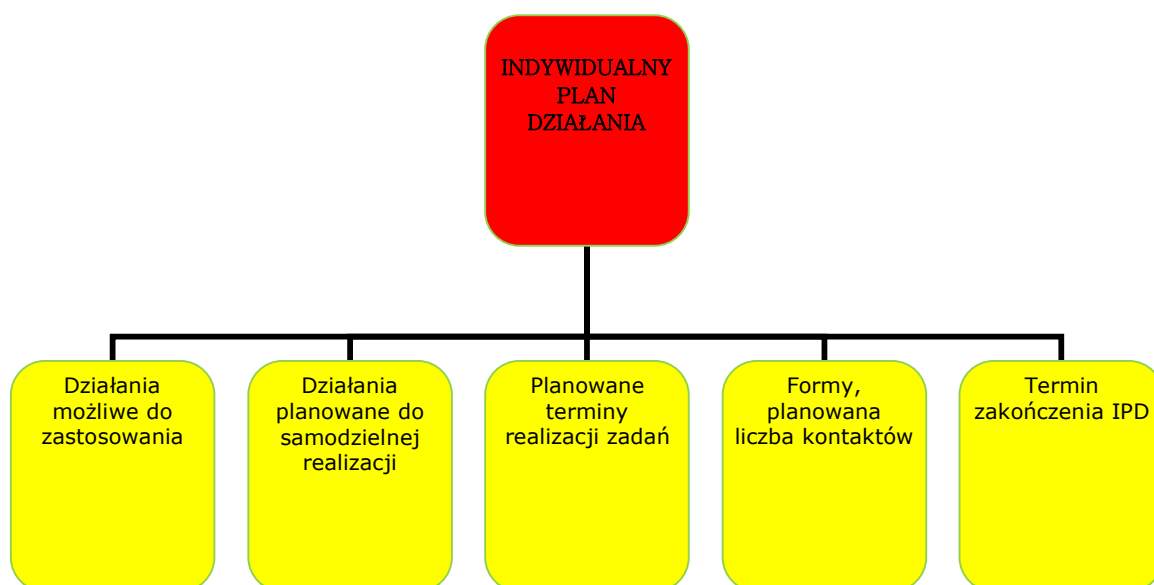
Schemat 22: Zadania Doradcy Zawodowego w PUP.



Źródło: Opracowanie własne.

Powiatowy urząd pracy, udzielając pomocy określonej w ustawie, może przygotować dla bezrobotnego wychowanka indywidualny plan działania (IPD), w celu doprowadzenia do podjęcia odpowiedniego zatrudnienia. Indywidualny Plan działania to narzędzie aktywizacji zawodowej uwzględniające mocne i słabe strony wychowanka o wybitnie zindywidualizowanej formie. Zakres działań w ramach IPD przedstawia poniższy schemat.

Schemat 23: Indywidualny Plan Działania.



Źródło: Opracowanie własne.

Doradca zawodowy tworząc wraz z wychowankiem Indywidualny Plan Działania, uruchamia aktywność osoby bezrobotnej i wskazuje kierunek poszukiwania rozwiązań do uzyskania zatrudnienia. W sytuacji wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, opracowanie IPD jest bardzo istotne, gdyż pozwoli po pierwsze uświadomić wychowankowi, czy sytuacja, w której się znajduje satysfakcjonuje go (jeśli tak, to na ile), a jeśli nie, to co zamierza zrobić by zmienić ten stan rzeczy. Jednocześnie daje możliwość określenia swoich zasobów, deficytów, zastanowienia się nad wartościami, które ceni w życiu oraz wytyczenia celów życiowych (nawet tych krótkoterminowych).

Wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji jakie podejmuje młody człowiek. Oczywiście nie jest to wybór jednorazowy, ale długi decyzyjny proces obejmujący etap przygotowawczy, podejmowania decyzji i realizacji. Konieczna zatem wydaje się pomoc i opieka we wspomaganiu i przyśpieszaniu dojrzałości do podejmowania decyzji. W ocenie skuteczności poradnictwa zawodowego długofalowa i systematyczna praca z młodzieżą przekłada się bowiem na lepsze efekty. Wskazane zatem jest już na etapie edukacji szkolnej objęcie wychowanków poradnictwem zawodowym i informacją zawodową.

1.4. Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe – NGOs określenie angielskie - "non governmental organizations" lub charitable organizations, non-profit organizations, voluntary sector.

Działalność sektora pozarządowego w Polsce regulują: -

ustawa z dnia 7 kwietnia 1989r. prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2011r., Nr 79, poz. 855 z późn.zm),

- ustawa z 24 kwietnia 2003r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010r., nr 234, poz. 1536 z późn. zm.),

- ustawa z dnia 6 kwietnia 1984r. o fundacjach (Dz. U. z 1991r, Nr 46, poz.203 z późn. zm.).

Organizacje pozarządowe między innymi stawiają sobie za cel zaspokojenie lokalnych potrzeb społecznych poprzez świadczenie różnorodnych usług szkoleniowych, opiekuńczych, wychowawczych, kulturalnych, zdrowotnych czy rekreacyjno-sportowych.

Organizacje pozarządowe mogą prowadzić działalność pożytku publicznego, czyli działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych. Administracja publiczna winna współpracować z organizacjami pozarządowymi w zakresie:

- zlecania organizacjom pozarządowym realizacji zadań publicznych,
- wzajemnego informowania się o planowanych kierunkach działalności i współdziałania w celu zharmonizowania tych kierunków,
- konsultowania projektów aktów normatywnych w dziedzinach dotyczących działalności statutowych tych organizacji,
- tworzenia wspólnych zespołów w zakresie doradczym i inicjatywnym.

Organizacje non- profit powinny wspierać lub zastępować administrację w zaspakajaniu potrzeb obywateli. Lepiej znają lokalne potrzeby w związku z tym świadczone przez nich usługi są bardziej kompleksowe, dostawane do indywidualnych oczekiwań odbiorców. Dzięki zaangażowaniu wolontariuszy i różnym innym formom wsparcia (np. darowizny), koszty działania instytucji non--profit są często niższe niż w analogicznych ośrodkach publicznych.

Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim pełnią różne zadania i funkcje. Podstawowym zadaniem organizacji pozarządowych powinno być:²

- Zaspokojenie potrzeb indywidualnych i społecznych w małej grupie, w szczególnej atmosferze życzliwości i solidarności;

² W. Toczyski, Rola organizacji pozarządowych w odrodzeniu społeczeństwa obywatelskiego., [w:] M. Załuska, J. Boczoń, Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim., Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1998, s. 14-15

- Przyjęcie czynnej postawy obywatelskiej w zakresie spraw tzw. ludzkich i lokalnych, a wymagających załatwienia w poczuciu dobra ogółu;
- Propagowanie pluralizmu i różnorodności życia społecznego;
- Tworzenie sektora realizacji zadań indywidualnych i społecznych alternatywnego wobec rządowego, swobody wybór metod pracy dający dużą elastyczność w zaspakajaniu potrzeb indywidualnych klientów;
- Stworzenie mechanizmów współudziału społecznego w podejmowaniu decyzji dotyczących różnorodnych problemów i poziomów funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa;
- Duże poczucie niezależności i podmiotowości.

W Polsce działa kilkaset NGO-sów (stowarzyszeń i fundacji) pomagających wychowankom domów dziecka, rodzinnym domom dziecka oraz rodzinom zastępczym. Świadczą one pomoc w wielu dziedzinach związanych z usamodzielnieniem. Prowadzą warsztaty, szkolenia, świadczą pomoc prawną, psychologiczną i materialną – pozyskują fundusze na wyposażenie mieszkań, zakup sprzętu komputerowego, wakacje, zimowiska, kształcenie itp. NGO uzupełniają ofertę instytucji państwowych do tego powołanych, są wyspecjalizowane w świadczeniu określonych usług i pomocy.

Przeprowadzony na potrzeby niniejszego projektu raport z badań fokusowych z usamodzielnianymi wychowankami z rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych wskazuje na konieczność podjęcia działań w kierunku wzrostu roli trzeciego sektora w działaniach na rzecz wsparcia usamodzielniających się wychowanków z rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych

1.5. Przedsiębiorstwa

W doktrynie, w judykaturze i w prawie polskim termin „przedsiębiorstwo” ma trzy podstawowe znaczenia: podmiotowe, przedmiotowe i funkcjonalne.

W znaczeniu podmiotowym pojęcie przedsiębiorstwa jest synonimem pojęcia przedsiębiorcy (wcześniej kupca oraz podmiotu gospodarczego), po raz pierwszy użytym w naszym prawie w ustawie z dnia 19 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn. Dz.U. z 2003r., nr 153, poz. 1503 z późn. zm.), a zdefiniowanym między innymi w ustawie z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2004r., Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.). Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy przedsiębiorcą jest „osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą”. Przedsiębiorcą może być zatem człowiek jak i twór sztuczny: jednostka organizacyjna / osoba prawna, której byt i funkcjonowanie opiera się jedynie na przepisach prawa. Wśród ogółu osób prawnych warto wyróżnić osoby prawne gospodarcze (spółki kapitałowe, spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych) i osoby prawne niegospodarcze „not for profit” (fundacje, stowarzyszenia, związki zawodowe), które w zakresie wykonywanej działalności gospodarczej stają się przedsiębiorcami, a także państwowe osoby prawne (wśród których szczególną rolę odgrywają spółki Skarbu Państwa).

W znaczeniu przedmiotowym pojęcie przedsiębiorstwo zostało zdefiniowane w art. 551 kodeksu cywilnego (ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem przedsiębiorstwo jest „organizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej.” Ogólnie można powiedzieć, że przedsiębiorstwo w znaczeniu przedmiotowym stanowi przedmiot określonych stosunków cywilnoprawnych, czynności prawnych i najszerzej rozumianego obrotu gospodarczego.

Wreszcie w znaczeniu funkcjonalnym przedsiębiorstwo oznacza po prostu stałą i zawodową działalność gospodarczą.

Podstawowym celem każdego przedsiębiorstwa jest osiągnięcie maksymalnego zysku. Często zysk osiągany przez przedsiębiorstwo jest dla jego właścicieli środkiem do zdobycia innego celu. Jest nim najczęściej dalszy rozwój firmy, lub po prostu wzbogacenie się połączone z prestiżem i samorealizacją. Każde działające na rynku przedsiębiorstwo pełni wiele funkcji. Po pierwsze jest to źródło dochodu dla pracowników tam zatrudnionych.

Przedsiębiorstwo jako klient występuje na przykład w momencie zaciągania kredytu w palcówce bankowej. Każde przedsiębiorstwo jest również źródłem zysków dla państwa, ponieważ jest zmuszone do płacenia podatków.

Początek XXI w. pokazał rosnące zapotrzebowanie społeczeństw na zwiększone poczucie społecznej odpowiedzialności biznesu i odpowiedzialności za środowisko. W efekcie, czego współcześni liderzy biznesu pracują nad zrozumieniem zmieniających się oczekiwań społeczeństwa od firm, w tych obszarach, które wcześniej były postrzegane jako obszary odpowiedzialności organizacji rządowych lub organizacji użyteczności publicznej. Ważne jest to, że działania CSR (Społeczna Odpowiedzialność Biznesu) muszą mieć również pozytywny wpływ na sferę podstawowej działalności firm - tzn. na sferę zysków ekonomicznych.

Społeczna odpowiedzialność biznesu to jedna z najbardziej dynamicznych, złożonych i stanowiących wyzwanie kwestii, z którymi mają do czynienia obecnie liderzy biznesu. W dzisiejszych czasach na firmy sektora prywatnego jest wywierana coraz większa presja, aby zaczęły odgrywać bardziej aktywną rolę w tworzeniu warunków do lepszego życia. CSR oznacza zaangażowanie się biznesu na rzecz etycznego postępowania oraz do przyczyniania się do rozwoju ekonomicznego przy równoczesnym demonstrowaniu szacunku dla ludzi, społeczności lokalnych, narodów i środowiska. CSR scala koncepcje globalnego obywatelstwa z troską o środowisko i ze zrównoważonym rozwojem.

Dobrze rozumiana odpowiedzialność biznesu oznacza w praktyce, że menedżerowie i liderzy biznesu muszą:

- być wrażliwi na sprawy, które oddziałują na życie osób, z którymi żyją i pracują;
- zrozumieć warunki panujące w społeczeństwie, aby wywierać na nie pozytywny wpływ;
- rozważać społeczne skutki wynikające z podejmowanych decyzji finansowych i biznesowych, a mające wpływ na szerokie grupy wyborców, interesariuszy i środowisko;
- mieć świadomość, co do sposobów uzyskiwania wyników produkcyjnych i finansowych.

Wiele proaktywnych i innowacyjnych firm odkryło, że faktyczne zaangażowanie się w CSR skutkuje maksymalnie pozytywnymi wynikami.

Wartość działań CSR można określać poprzez następujące sposoby:

- istotny wzrost sprzedaży,
- większą zdolność przyciągania nowych klientów,
- lepsze wskaźniki utrzymywania klientów,
- mniejsze wydatki operacyjne,
- bardziej umotywowaną i zaangażowaną siłę roboczą,

- lepszy obraz marki,
- większą zdolność przyciągania talentów,
- lepsze wszechstronne wykształcenie pracowników,
- większy wskaźnik utrzymania pracowników,
- większą wydajność,
- mniejszą liczbę przypadków przeoczeń przepisów prawnych,
- lepszą jakość produktów i usług.

Spółeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa można podzielić na wewnętrzną oraz zewnętrzną. Ta pierwsza dotyczy przede wszystkim tego czy przedsiębiorstwo stosuje zasadę odpowiedzialności w ramach swojej wewnętrznej struktury np. w stosunku do pracowników, tj. czy zapewnia im bezpieczną i godną pracę, jak zarządza zasobami ludzkimi, czy surowcami.

Zewnętrzna odpowiedzialność obejmuje takie zagadnienia jak:

- stosunek do inwestorów,
- klientów,
- władz,
- to jak przedsiębiorstwo dba o środowisko naturalne,
- jaki jest jego wpływ na lokalną społeczność.

Spółeczne zaangażowanie przejawia się najczęściej we wspieraniu i uczestnictwie w akcjach z zakresu sportu, kultury czy zdrowia, poprzez prowadzenie akcji charytatywnych, czy działaniach na rzecz ochrony środowiska naturalnego. Najczęściej są to przedsięwzięcia jednorazowe, tylko średnie i duże firmy mogą sobie pozwolić na stałe wspieranie czy patronowanie jakiejś dziedzinie życia publicznego, a już niewielki odsetek przedsiębiorstw wpisuje działania społeczne na stałe w strategię działania firmy.

„Raport z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudnienia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze” potwierdza, że większość z pracodawców pozytywnie wypowiedziała się na temat idei „społecznej odpowiedzialności biznesu”. Ich zdaniem „społeczna odpowiedzialność biznesu” polega przede wszystkim na myśleniu nie tylko o osiągnięciu wymiernych korzyści, lecz na uwzględnieniu w polityce firm człowieka i jego potrzeb. W związku z tym społeczna odpowiedzialność biznesu powinna się przejawiać m.in. w większym zaangażowaniu firm we wspieranie różnych ważnych z punktu widzenia społeczeństwa inicjatyw – chodzi tu nie tylko o wsparcie finansowe, ale też organizacyjne czy logistyczne. Ważną sprawą jest dla przedsiębiorców podejmowanie współpracy z różnymi

stowarzyszeniami czy fundacjami. „Społeczna odpowiedzialność biznesu” to dla uczestników badania traktowanie wszystkich równo i dawanie wszystkim osobom (np. pracownikom, kandydatom do pracy) takich samych szans.

Badani w raporcie pracodawcy wyrażali chęć współpracy i pomocy wychowankom opuszczającym POW i RZ poprzez pełnienie funkcji „opiekunów biznesowych”, którzy rekrutowaliby się spośród ich grona. Podkreślili, że osoba ta mogłaby pomóc wychowankom w odnalezieniu się na współczesnym rynku pracy.

Biorąc pod uwagę zarówno aspekty ekonomiczne jak i społeczne działalności przedsiębiorstw, są one żywo zainteresowane współpracą z instytucjami pomocy oraz rynku pracy. Wykorzystując swój potencjał, doświadczenie oraz pomoc publiczną udzielaną w ramach aktywnych form zatrudnienia bezrobotnych z jednej strony mogą ograniczyć koszty pracy i pozyskać wykwalifikowanych pracowników, a z drugiej czynnie uczestniczyć w kształtowaniu lokalnej społeczności.

Mając na uwadze powyższe rekomenduje się włączenie przedsiębiorstw, jako wiarygodnych partnerów w ramach zaproponowanego modelu współpracy.

1.6. Współpraca między instytucjami publicznymi i niepublicznymi a przedsiębiorstwami

Kluczowe dla analizy aktualnej struktury instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku są przepisy dwóch ustaw, będących podstawą funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej, tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008, Nr 69, poz. 415 z późn.zm.) oraz ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2009, nr 175, poz. 1362 z późn.zm.).

Ustawa o pomocy społecznej nie przewiduje szeroko pojętej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych. Krajowe ustawodawstwo nie zawiera przepisów nakazujących czy też określających zakres współpracy trójsektorowej. Jediną formalnoprawną podstawą współpracy niektórych z wymienionych instytucji tj. instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej stanowi obecnie tylko art. 50 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nakłada on obowiązek po stronie PUP informowania ośrodków pomocy społecznej o planowanych działaniach wobec bezrobotnych w trybie zawartym w porozumieniu pomiędzy PUP, a ośrodkami pomocy społecznej. Płaszczyznę porozumienia stanowi możliwość skierowania bezrobotnego korzystającego ze środków pomocy społecznej, określonego w art. 49 ustawy, na wniosek ośrodka pomocy społecznej, do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Przywołany art. 50 miał dać podstawy prawne do współpracy omawianych obszarów oraz włączyć instytucje pomocy społecznej do polityki rynku pracy i odwrotnie – zapoznać publiczne służby zatrudnienia ze specyfiką środowiska pomocy społecznej. W praktyce jednak uregulowanie to wywołało liczne problemy interpretacyjne i wpłynęło na sformułowanie licznych zarzutów co do treści przepisu i ram współpracy, które nakłada on na publiczne służby zatrudnienia i instytucje pomocy i integracji społecznej.

Pomimo tego, że obowiązujące przepisy niezbyt precyzyjnie definiują obszary współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej, możemy mówić o dużej skuteczności podejmowania działań opartych o formułę współpracy, gdyż

trudno znaleźć instytucję, która nie prowadziła by żadnych działań zmierzających do współpracy, co więcej, świadomość konieczności podejmowania wspólnych działań pojawia się w deklaracjach zarówno pracowników instytucji rynku pracy, jak instytucji pomocy i integracji społecznej.

Warto jednak zaznaczyć, że współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej w zasadzie zaczyna się i kończy na poziomie lokalnym, czyli gminnych ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz powiatowych urzędów pracy. Na tym poziomie faktycznie możemy mówić o pojawianiu się „kultury współpracy”. Warto jednak podkreślić, że nieuprawnione są tu jednowymiarowe uogólnienia, gdyż natężenie, a w szczególności efekty tej współpracy na poziomie lokalnym zależą od bardzo wielu czynników i są mocno zindywidualizowane.

Obszarem, który najczęściej wskazywany jest jako rodzaj współpracy, jest wymiana informacji pomiędzy instytucjami. Wzajemne informowanie się może dotyczyć różnych kwestii: są to informacje na temat konkretnych klientów, ich losów i potrzeb oraz zakresu uzyskanego wsparcia w poszczególnych instytucjach, informacje na temat aktualnej oferty szkoleniowej, ale również wymiana doświadczeń na temat efektywności działań interwencyjnych czy planów szkoleniowo-doradczych.

Wśród działań podejmowanych wspólnie warto zwrócić uwagę na uczestnictwo w realizacji wspólnych badań i diagnoz na potrzeby opracowywania różnych strategii i planów działań, a także współpracy przy opracowywaniu tychże strategii i planów działań.

Przekonanie o konieczności podejmowania współpracy budowana jest na poczuciu, że oba typy instytucji pracują na rzecz tego samego klienta, gdyż główną podstawą do korzystania z pomocy społecznej jest pozostawanie bez pracy. Takie przekonanie jest mocnym filarem dla wspólnie podejmowanych działań międzyinstytucjonalnych. Jednak pewne zapisy ustaw oraz praktyka działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej wskazują na dublowanie się obowiązków i zadań organów polityki pracy i pomocy społecznej. Główne problemy pojawiają się na etapie możliwości pracy z tym samym klientem w tym samym czasie przez publiczne służby zatrudnienia i ośrodki pomocy społecznej. Nakładanie się kręgu osób korzystających z usług opisywanych instytucji ma również znaczenie w sytuacjach organizacji szkoleń, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Ośrodki pomocy społecznej zostały wyposażone w podobne narzędzia, jakimi dysponują urzędy pracy, w zakresie instrumentów edukacyjnych, kursów i szkoleń, doradztwa zawodowego. Stwarza to sytuację, w której PUP i OPS organizują szkolenia, kursy o

podobnym lub tym samym zakresie, co z punktu widzenia postulatu zacieśniania współpracy jest nieefektywne.

Istnieje również obawa, że oddziaływanie stosowanych obecnie modeli współpracy, w szczególności opartych obecnie o realizację wspólnych działań projektowych, będzie ograniczone do czasu trwania realizacji PO KL, jeżeli nie zostaną sprawdzone trwałe mechanizmy ustawowe obligujące oba typy instytucji do prowadzenia wspólnych działań na rzecz klientów obu typów instytucji.

Brak jest uregulowań nakazujących współpracę instytucji rynku pracy i instytucji integracji i pomocy społecznej na szczeblu regionalnym i centralnym, stąd zapewne niewiele aktywności realizowanych jest w obszarze regionalnym, chociaż pojawiają się przykłady współpracy pomiędzy WUP a ROPS np. w obszarze prowadzenia wspólnych analiz i diagnoz lokalnego rynku pracy i problemów społecznych, natomiast współpraca na szczeblu centralnym sprowadza się jedynie do sporządzania wspólnych analiz w ramach jednego resortu (pracy i polityki społecznej).

Publiczne służby zatrudnienia i instytucje pomocy i integracji społecznej, w świetle istniejących uregulowań prawnych, napotykają na liczne problemy podczas prób zinstytucjonalizowania współpracy, brak jest bowiem obowiązku stworzenia systemowych ram współpracy na szczeblu regionalnym.

Wskazać również należy brak wystarczającej współpracy z agencjami zatrudnienia. Agencja zatrudnienia jako jeden z podmiotów instytucji rynku pracy ma za zadanie wspierać aktywizację osób bezrobotnych. Na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kompetencje agencji zatrudnienia pokrywają się z kompetencjami PUP. W zamyśle ustawodawcy agencje zatrudnienia zapewne miały wspomagać działalność PUP, ale na gruncie działalności komercyjnej.

Kwestią, którą warto jest podnieść jest niedoceniana rola pomocnicza organizacji pozarządowych. Chociaż organizacje pozarządowe często postrzegane są jako partner słaby, to jednak wydaje się, że ten sektor, odpowiednio wspierany przez administrację publiczną, byłby w stanie udźwignąć wiele zadań, których administracja nie jest w stanie zrealizować samodzielnie, gdyż wymagają długotrwałego i mocno zindywidualizowanego wsparcia, w szczególności trzeci sektor mógłby zapłacić lukę w zakresie kompleksowej pracy z najtrudniejszymi klientami, którzy z racji swoich deficytów, praktycznie nigdy nie będą mieli szansy powrócić na otwarty rynek pracy.

Wśród różnorodnych form wsparcia z jakich mogą skorzystać przedsiębiorstwa w ramach współpracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej oraz z instytucjami rynku pracy

główną rolę odgrywają: prace interwencyjne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i składek na ubezpieczenia społeczne, staże.

Analizując współpracę pomiędzy instytucjami publicznymi i niepublicznymi a przedsiębiorstwami warto zwrócić uwagę na wnioski zawarte w raporcie z badania fokusowego z przedsiębiorcami. Generalnie badani przedsiębiorcy nie posiadali żadnych doświadczeń w zakresie współpracy z instytucjami pomocy społecznej czy z organizacjami pozarządowymi. Nieliczne osoby, które taką współpracę potwierdziły, scharakteryzowały ją jako przebiegającą bardzo sprawnie, z zaangażowaniem obu stron.

Potwierdzeniem omawianego braku współpracy między instytucjami publicznymi, niepublicznymi oraz przedsiębiorstwami jest raport powstały z „Analizy zogniskowanych wywiadów grupowych z usamodzielnionymi wychowankami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych”. Wyniki badań pokazują, że w budowaniu systemu kompleksowego wsparcia usamodzielniających się wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych należy zwrócić szczególną uwagę na:

1. Tworzenie szerokiej koalicji instytucji publicznych (np. PCPR, OPS, urzędy pracy, jednostki samorządu terytorialnego) oraz niepublicznych (stowarzyszenia, fundacje, przedsiębiorcy) na rzecz zapewnienia usamodzielniającym się wychowankom wszechstronnego wsparcia. Instytucje te, posiadając zróżnicowane kompetencje powinny nawzajem uzupełniać się w swoich działaniach na rzecz pomocy wychowankom.
2. Aktywne włączenie się instytucji rynku pracy w proces wsparcia usamodzielniających się wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, szkolenia i kursy zawodowe).
3. Utworzenie systemu współpracy instytucji pomocy społecznej (PCPR) z przedsiębiorstwami na rzecz przeciwdziałania trudnej sytuacji usamodzielniających się wychowanków na rynku pracy.

Rekomenduje się realizację powyższych założeń w ramach innowacyjnego modelu współpracy, co zaowocuje poprawą sytuacji usamodzielniających się wychowanków z rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych. Ponadto przyczyni się do zwiększenia poziomu ich aktywności społecznej i zawodowej. Docelową korzyścią będzie również zapobieganie sytuacji, w której byli wychowankowie rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych będą powracać do systemu pomocy społecznej jako stali świadczeniobiorcy.

II. 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.”³

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.”⁴

Preambuła Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej mówi natomiast „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, ale 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 (...)”.⁵

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

³ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich. Dz.U. 1982 Nr 35 poz. 228

⁴ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425

⁵ Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Dz.U. z 2011 nr 149 poz. 887

szczegółowych, które tworzą całokształt 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 znalezieniu się na rynku pracy, związane z występującym w danym środowisku bezrobociem, obejmujących 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 wychowanek – jako podmiotu w/w 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 społecznego.⁶

Analizując badania na temat zachowania młodzieży usamodzielnianej wykazują na wysoki poziom lęku, agresji i niechęci do jakichkolwiek zmian w swoim życiu⁷. Wszechstronna 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 domowego.⁸

⁶ Podręcznik „Świat dobrej przyszłości” - innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej”

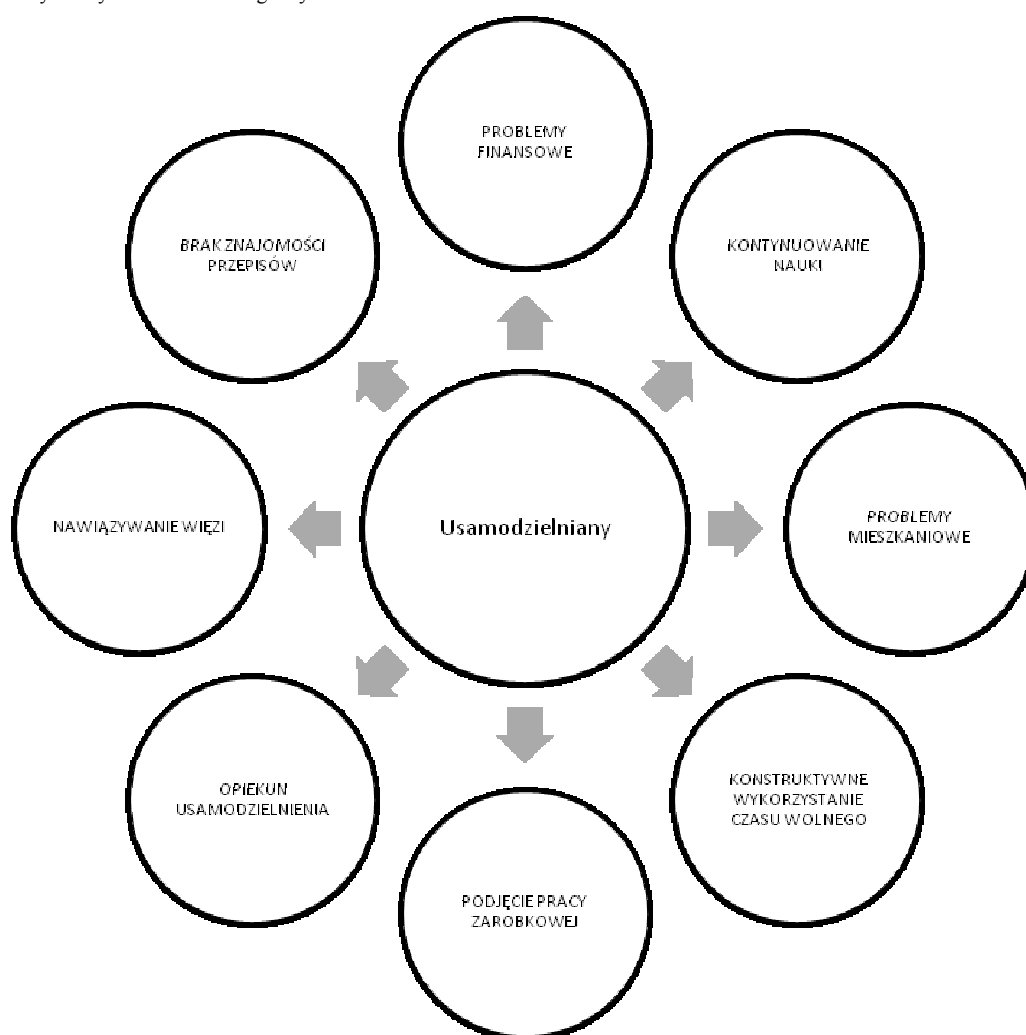
⁷ M. Kolankiewicz, *Zmiany w systemie opieki nad dziećmi*, Problemy Opiekuńczo - Wychowawcze 2002, nr 7, s.7

⁸ A. Juros, A. Biały, *Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie*, FRDL, Lublin 2010, s. 42

Szczególnie trudną drogę mają do przebycia wychowankowie POW, z powodu niewystarczającej liczby funkcjonujących grup usamodzielnienia czy mieszkań usamodzielnienia⁹. Istotne staje się również oddziaływanie na młodych wychowanków, w sposób inspirujący, motywujący do stwarzania lepszych postaw i warunków własnego życia.

Okres usamodzielniania związany jest z wieloma **dylematami**. Na czoło wysuwają się **problemy finansowe**, związane z **kontynuowaniem nauki**, inwestowaniem we własny rozwój, samorealizacją. Ustawowa wysokość pomocy na kontynuowanie nauki jest niewystarczająca dla wychowanków planujących samodzielne mieszkanie

Schemat 24. Dylematy usamodzielnianego wychowanka.



Źródło: Opracowanie własne

Dodatkowo wybór szkoły często nie jest związany z zainteresowaniami, spowodowane jest to często brakiem informacji na temat możliwości i kierunków kształcenia.

⁹ Fundacja Robinson Crusoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Raport z badań*, Warszawa 2007.

Wychowankowie „nie potrafią określić się zawodowo, nie odnajdują się w wybranych przez siebie szkołach, nie mają motywacji do nauki”.¹⁰

Jednocześnie usamodzielniani nie potrafią określić jakie koszty ponieść trzeba, 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 jego 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 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”.¹¹ 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.

Prócz lokalu 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 zasila grono klientów ośrodków pomocy społecznej.

Ważną jest także umiejętność **konstruktywnego wykorzystywania swojego czasu wolnego** przez wychowanków, wprowadzająca podział na kontakty towarzyskie

¹⁰ B. Czajka, *Problemy usamodzielnianych wychowanków*, Problemu Opiekuńczo – Wychowawcze, Nr 7/2001, s.50

¹¹ B. Czajka, *Problemy usamodzielnianych wychowanków*, Problemu Opiekuńczo – Wychowawcze, 2001, nr 7, s.50

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 wykorzystywana¹². Raport z badań fokusowych z usamodzielnianymi wychowanekami także wskazuje na konieczność zapewnienia usamodzielniającym 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 wychowanekami wskazuje na konieczność dostosowania 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 wg którego przyznawana jest pomoc usamodzielnianym, działa niejednokrotnie demotywująco na sferę rozwoju osobistego i aktywności zawodowej. Jednak należy obiektywnie stwierdzić, że osoby bardziej aktywne otrzymują pomoc w niższym wymiarze, w związku z powyższym młodzież bardzo często dokonują kalkulacji co „bardziej się opłaca”: zatrudnienie legalne czy w szarej strefie; otrzymywać pensję czy brać pomoc. Taki tok myślenia i postępowanie wiązać można również 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 wykorzystywane są racjonalnie. Wychowankowie nie mają utrwalonych wzorów 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.

¹² *Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004-2008*, red. U. Połec, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008, s. 13-14.

Badania ankietowe przeprowadzone na grupie 2.513 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 zadowolone 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 stwierdzają, 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 jego **opiekun**, tymczasem osoby te 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 w/w 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 nauki¹³.

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 sferach psychicznej i społecznej powinien 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 samemu¹⁴.

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: Pl Odrodzenie 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

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

¹⁴ Fundacja Robinson Cruzoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków ... Raport z badań, op. cit.*, s. 34

i poczucia lęku powoduje stres, utrudniający podejmowanie działań skierowanych na budowanie swojej przyszłości. Wychowankom 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 w/w 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 życiu¹⁵.

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.

¹⁵ Podręcznik „*Świat dobrej przyszłości*” – innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej, s. 13

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 społecznej¹⁶. 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. W taki sposób pomoc społeczna zamiast udzielać wsparcia usamodzielnianym wychowankom, spowodować może uzależnienie ich od różnego rodzaju świadczeń socjalnych¹⁷.

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 barie 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

¹⁶ E. Giermanowska, M. Raław-Markowska, *Instytucjonalne i rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą – raport z badań*, s. 116.

¹⁷ B. Sterna, W. Sterna, *Jak powstaje uzależnienie od pomocy społecznej*, „Praca Socjalna nr 2/2000, s. 6

wykonujących powierzone im zadania, lubiący 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 miejscach. Jednocześnie część z uczestniczących w badaniach myliła placówki opiekuńczo-wychowawcze z resocjalizacyjnymi. Pokazuje to jak negatywnie mogą być kojarzeni wychowankowie i jakie stereotypy na ich temat mogą funkcjonować w społeczeństwie. Postrzeganie takich osób i posiadane na ich temat przez przedsiębiorców wyobrażenie 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).

Przedsiębiorcy nie wskazywali na istnienie żadnych barier natury formalnej w zatrudnieniu osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Sami zadeklarowali, 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 trudnościom 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.

III. MODEL WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI

3.1. 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 ODRÓDZENIE 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.” (strona 207raportu) podobnie wygląda współpraca w sprawie adopcji, postępowań wobec wychowanków itp.

Z przeprowadzonych w projekcie badań focusowych 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 z minimalnym stopniem współpracują z urzędami pracy, i w stopniu znikomym z NGO. 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 stosunkową 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 wychowanków. 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 wątpieni 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 trwale 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 focusowych wyraźnie wynika szereg obaw jakie towarzyszom 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 powiódł. Z badania ankietowego przeprowadzonego na grupie ponad 2500 wychowanków przebywających w POW i RZ wynika olbrzymi deficyt związany z nieznanąsią rynku pracy czy swoich osobistych predyspozycji, gdy dodać do tego towarzyszący lęk i poczucie osamotnienia odsłania 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 rozwiązanie w zakresie wspierania wychowanków wraz ze szczegółowym opisem narzędzi do jego realizacji. Wychowankowie zyskają kompleksowe i profesjonalne wsparcie od Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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.

3.2. Cele działania Modelu Współpracy

1. 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 opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
2. Ograniczenie marginalizacji wychowanków.
3. Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą.
4. Ograniczenie poczucia zagubienia wśród wychowanków przez podniesienie motywacji do pracy i nauki.
5. Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej wychowanków poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami.

3.3 Przesłanki 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 systemu 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 środowiskiem lokalnym,
- skuteczna aktywizacja społeczna i zawodowa,
- zmian charakteru redystrybuowanych dóbr – praca zamiast świadczeń,
- dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy.

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

Zasady współpracy

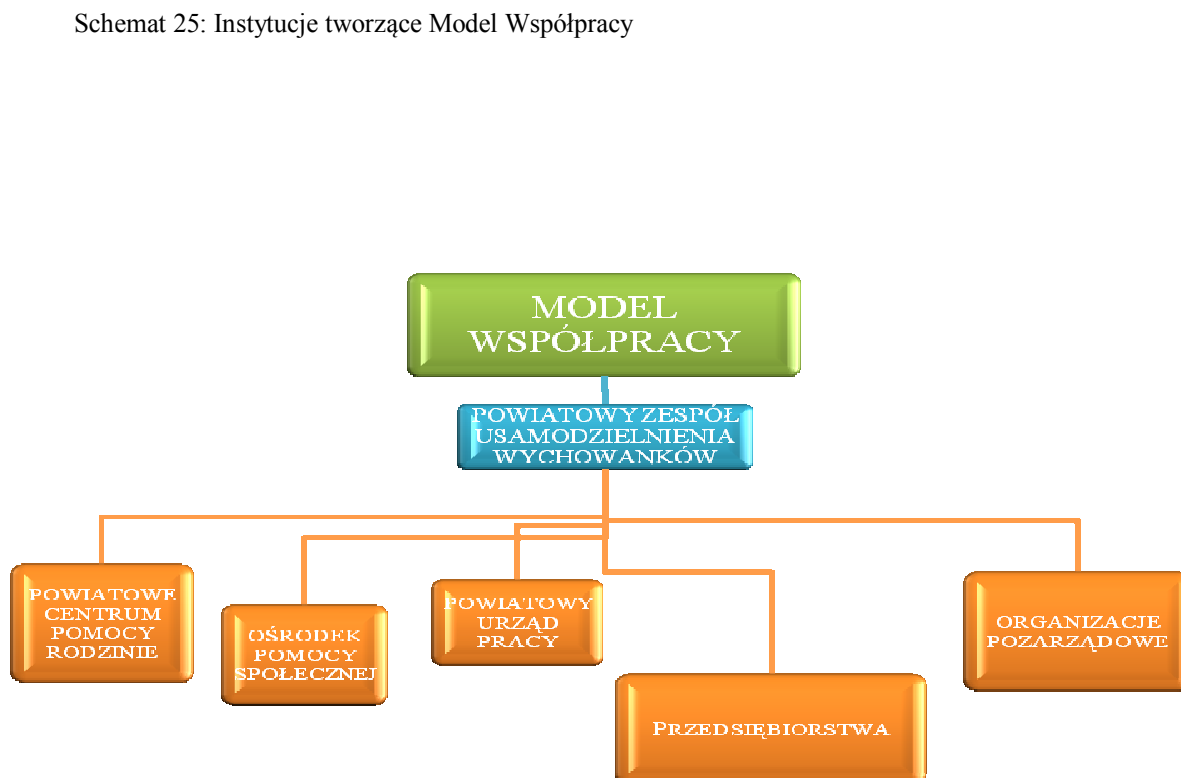
Najważniejsze zasady, na których powinna odbywać się współpraca:

- Zasada pomocniczości
- Zasada suwerenności stron
- Zasada partnerstwa
- Zasada efektywności
- Zasada jawności

3.4. 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 sytemu 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 udzielania 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:



Zródło: Opracowanie własne.

Poniżej przedstawiono zadania poszczególnych instytucji tworzących model

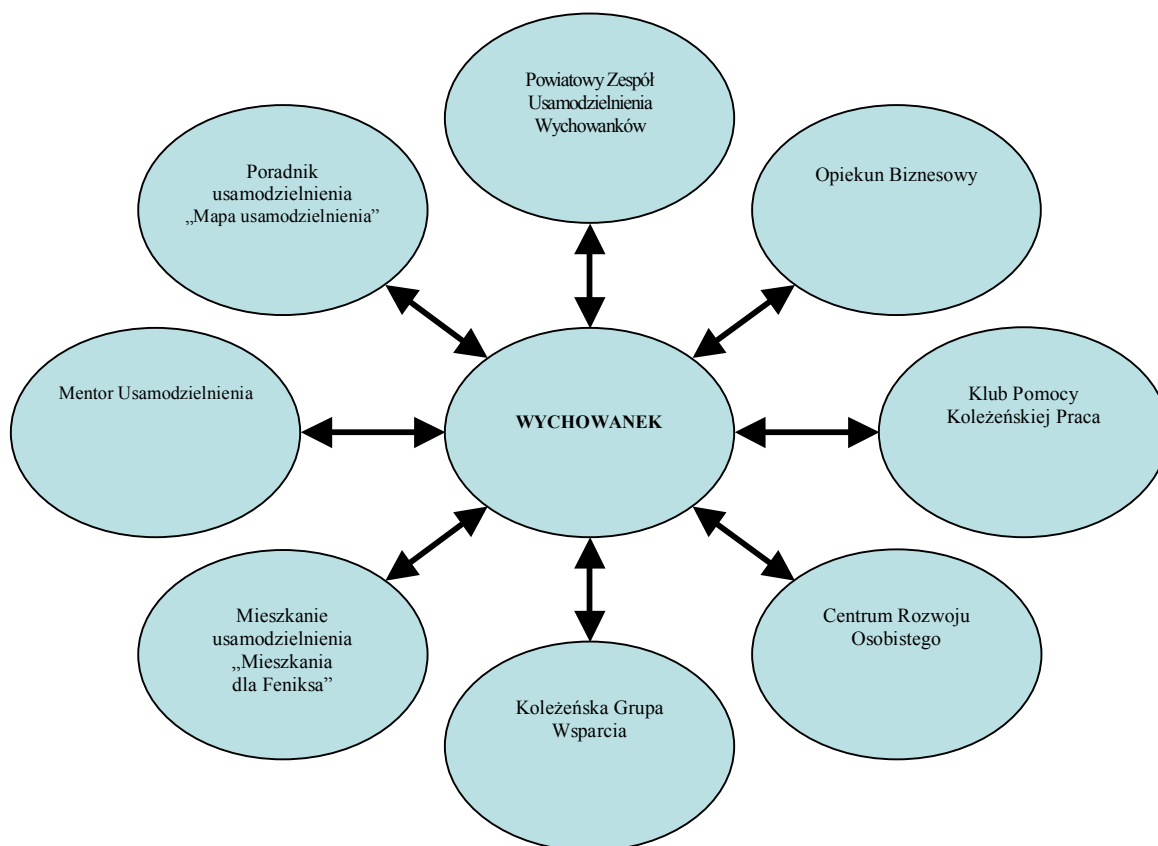
Podmiot	Zadania
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	• Praca socjalna • Poradnictwa • Animowanie środowiska lokalnego • Świadczenia pieniężne z tytułu usamodzielniania • Utworzenie i koordynacja działań Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków, • Wydelegowanie pracowników do Powiatowego Zespołu usamodzielnienia Wychowanków • Poszukiwanie mieszkań dla wychowanków • Finansowanie mieszkań • Wydawanie rekomendacji dla Mentorów Usamodzielnienia, • Przydzielanie mentorów usamodzielnienia (maksymalnie 3 wychowanków dla jednego mentora)
Ośrodek Pomocy Społecznej	• Praca socjalna • Poradnictwo • Animowanie środowiska lokalnego • Wydelegowanie przedstawiciela do Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków • Wydawanie rekomendacji dla Mentorów Usamodzielnienia, • Przydzielanie mentorów usamodzielnienia (maksymalnie 3 wychowanków dla jednego mentora)
Powiatowy Urząd Pracy	• Doradztwo zawodowe • Analiza potrzeb szkoleniowych wychowanków, • Pośrednictwo pracy; • Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa; • Wydelegowanie pracowników do Powiatowego Zespołu usamodzielnienia Wychowanków • Prowadzenie Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA wspólnie z przedsiębiorstwami • Wydawanie rekomendacji dla Opiekunów Biznesowych • Wspólnie z przedsiębiorstwami powoływanie i szkolenie Opiekunów Biznesowych • Przydzielanie Opiekunów Biznesowych (maksymalnie 3 wychowanków pod opieką)
NGO	• Wydelegowanie przedstawicieli do Powiatowego Zespołu usamodzielnienia Wychowanków • Organizacja Centrum Rozwoju Osobistego • Organizacja i prowadzenie Koleżeńskiej Grupy Wsparcia • Prowadzenie szkoleń
Przedsiębiorstwa	• Wydelegowanie przedstawicieli do Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków • Wydawanie rekomendacji dla Opiekunów Biznesowych • Wspólnie z PUP powoływanie i szkolenie Opiekunów

	Biznesowych • Przydzielanie Opiekunów Biznesowych (maksymalnie 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
--	--

3.5. Działanie Modelu Współpracy

Zgodnie z przepisami prawa wychowanka proces usamodzielnienia nadzoruje PCPR. Wyznacza opiekuna usamodzielnienia, który ma wspierać wychowanka w realizacji IPU. 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.

Schemat 26: Elementy tworzące Model Współpracy.



Źródło: Opracowanie własne.

Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków

Będzie działał przy PCPR, które koordynuje i nadzoruje cały proces usamodzielnienia wychowanków. Pełni funkcję strategiczno – koordynującą w kształtowaniu lokalnej polityki usamodzielnienia wychowanków opuszczających placówki i rodziny zastępcze. W jego skład powinny wychodzić przedstawiciele PCPR, OPS, PUP, NGO i przedsiębiorstw. Rekomenduje

się, żeby w skład Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków weszło 12 osób, które będą przedstawicielami trzech sektorów, czyli:

- PCPR – 2 osoby,
- PUP – 2 osoby,
- OPS – 3 osoby,
- Przedsiębiorstw- 3 osoby,
- Organizacji pozarządowych – 2 osoby.

Wymagania dla członków Zespołu zostały opisane w podrozdziale 3.7.

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 istnieją także możliwości zwiększania liczby członków zespołu w stosunku do lokalnych potrzeb.

Celem powołania Zespołu jest:

1. 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 opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.
2. Ograniczenie marginalizacji wychowanków,
3. Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia
4. Ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy i nauki
5. Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej poprzez współpracę publicznych i 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 analizowane będzie oddzielenie sytuacji każdego wychowanka. Natomiast sprawozdanie z działalności Zespołu sporządzane będzie raz na rok do Dyrektora PCPR.

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, pedagodzy, wychowawcy POW. Zaleca się, żeby były to osoby z doświadczeniem zawodowym, zainteresowane wolontariatem i zaangażowane społecznie. Wykonują swoje zadania w ramach obowiązków służbowych lub wolontarialnie. Zaleca się zindywidualizowaną pracę z wychowankami. Pod opieką 1 mentora maksymalnie 3 usamodzielnianych wychowanków. Do ich zadań 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 coucha, 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 Mentor 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. Bierze udział w spotkaniach PZUW i na bieżąco raportuje o sytuacji wychowanka i podejmowanych działaniach.

Opiekun Biznesowy

Kandydaci na Opiekunów Biznesowych będą rekomendowani przez urząd pracy i przedsiębiorstwa. Za ich powołanie odpowiedzialny będzie Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków. Zaleca się, żeby funkcję tą 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. Funkcję swą pełnić będą w ramach obowiązków służbowych lub w ramach tzw. społecznej odpowiedzialności biznesu. 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. Bierze udział w spotkaniach PZUW i na bieżąco raportuje o sytuacji wychowanka i podejmowanych działaniach.

Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA

Za funkcjonowanie Klubów odpowiedzialny będzie urząd pracy i przedsiębiorstwa. Prowadzone będą przez pośredników pracy, doradców zawodowych i Opiekunów Biznesowych w ramach ich obowiązków służbowych. 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 z minimum 12 spotkań warsztatowych, 10 spotkań indywidualnych z doradcą zawodowym i z 2 wizyt studyjnych. Łącznie 24 spotkania.

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.

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 minimum 40 godzinach warsztatów rozwoju osobistego i 20 godzinach indywidualnego poradnictwa psychologicznego i prawnego. Łącznie 60 godzin.

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.

Koleżeńska Grupa Wsparcia

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

Zadaniem Koleżeńskiej Grupy Wsparcia będzie:

- wymiana informacji o sposobach radzenia sobie 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.

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 powoduje, 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 umożliwia 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 Usamodzielnienia 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 odpowiedniej uchwały rady powiatu. 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.

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.

Schemat 27. Schemat działania Modelu Współpracy.



Źródło: Opracowania własne.

3.6. 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.

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/PREZYDE NTA 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 powołany 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 PZWU.
DYREKTOR PCPR	Na mocy przekazania kompetencji (w zarządzeniu starosty) powołuje imiennie członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków;
POWIATOWY ZESPÓŁ USAMODZIELNIENIA WYCHOWANKÓW	1. 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. 2. Opracowanie przez PZUW wewnętrznego regulaminu działania i wybór Przewodniczącego, Zastępcy i Sekretarza Zespołu, ustalenie harmonogramu pracy, określenie pozostałych sprawy organizacyjnych. Podpisane przez wszystkich członków PZUW oświadczenia o poufności

	informacji i danych, które uzyskają przy realizacji zadań w Zespole 3. Opracowanie przez PZUW listy osób (wraz z listą rezerwową) spełniających kryteria dla Mentorów Usamodzielnienia; warunek: poszerzenie zakresu obowiązków wyłonionych osób w ramach dotychczasowego stosunku pracy; 4. 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. 5. Przeprowadzenie szkolenia dla Mentorów Usamodzielnienia (120 godzin). 6. Przeprowadzenie szkolenia dla Opiekunów Biznesowych (32 godziny). 7. Ustalenie przez PZUW kryteriów rekrutacji wychowanków do modelu 8. Opracowanie przez PZUW listy wychowanków z pieczy zastępczej z terenu powiatu kraśnickiego. 9. Wyłonienie 10 wychowanków do testowania modelu. 10. Diagnoza predyspozycji Mentorów Usamodzielnienia i Opiekunów Biznesowych w kontekście przydzielenia ich do konkretnego wychowanka (max. 3 wychowanków). 11. Powołanie przez PZUW Centrum Rozwoju Osobistego; Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA oraz Koleżeńskiej Grupy Wsparcia. 12. Przydzielenie wychowanków do poszczególnych mieszkań. 13. Rozpoczęcie pracy Mentora Usamodzielnienia z wychowankiem (max. z trzema wychowankami); w tym m.in. diagnoza sytuacji wychowanka i coaching; pomoc w planowaniu ścieżek kariery. 14. Rozpoczęcie pracy Opiekuna Biznesowego z wychowankiem (max. z trzema wychowankami); w tym m.in. pomoc w planowaniu ścieżek kariery. 15. Bieżące podejmowanie decyzji przez wychowanków w zakresie wyborów ścieżek kariery w wymiarze edukacyjnym i zawodowym – realizacja Indywidualnych Programów Usamodzielnienia. . 16. 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.

3.7. Wymagania dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków

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.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

Rekomenduje się żeby byli to pracownicy socjalni lub asystenci rodzinni miejski 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 rodziną a przez to rozumieją obciążenia wynikające z jego poprzednich doświadczeń, a tym samym czynniki motywujące czy demotywuujące 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 proponować, 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.

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy

Rekomenduje się, żeby było to doradca zawodowy i 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.

Przedstawiciel przedsiębiorstwa

Rekomenduje się, żeby były to osoby zajmujące się w firmach procesem rekrutacji pracowników. Jednocześnie, żeby były 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 pełnić taką rolę.

Przedstawiciel organizacji pozarządowej

Rekomenduje się żeby do Zespołu zaprosić przedstawicieli lokalnych organizacji społecznych. Powinny być to organizacje działające między innymi 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.

3.8. Korzyści dla podmiotów tworzących model

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

1. Państwu, bo następuje efektywna redystrybucja środków publicznych, co wpłynie na wzrost gospodarczy i poprawę jakości życia obywateli.
2. 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.
3. Pracownikom instytucji, bo będą mogli efektywnie realizować swoje zadania, czerpać więcej satysfakcji z pracy, będą bardziej zmotywowani i zaangażowani w pracę.
4. Organizacjom pozarządowym, bo wzrasta ich wiarygodność, wzmacniają się i profesjonalizują oraz będą miały stabilniejszą pozycję.
5. Przedsiębiorstwom, bo zyskają możliwość wpływu na lokalną politykę społeczną, a także zysk w postaci wykwalifikowanych pracowników, oszczędności oraz wzrost prestiżu i wizerunku społecznego.
6. 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.

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 • Wymian 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 • Subsydowane zatrudnienie • Uznanie społeczne • Wpływ na kształtowanie lokalnej polityki społecznej i oszczędności

IV. 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 Usamodzielnienia Wychowanków przez:

1. Mentorów Usamodzielnienia,
2. Opiekunów Biznesowych,
3. doradców zawodowych i pośredników pracy (pracujących w Centrum Rozwoju Osobistego),
4. 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,
- prowadzenie na bieżąco rozmów z uczestnikami projektu,
- analizy realizacji indywidualnych programów usamodzielnienia przez wychowanków.

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 pracy.¹⁸ Według Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego „ewaluacja to:

- ocena wartości projektu z zastosowaniem określonych kryteriów w celu jego usprawnienia, rozwoju lub lepszego zrozumienia;

¹⁸ Chludziński M., Przybylski W., Jak skutecznie napisać projekt socjalny?, Warszawa 2004 , s. 42

- 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 zamierzeniami¹⁹.

Ewaluacja służy:

- sprawdzeniu czy są osiągane 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 pre-test i post-test - 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

¹⁹ www.pte.org.pl

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;
- 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

Narzędzia badawcze zostaną opracowane przez Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków, pracowników Centrum Rozwoju Osobistego i Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA. 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 ryzyk 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.

ZAKOŃCZENIE

Innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze proponuje rozwiązania, które są odpowiedzią na potrzeby osób usamodzielnianych. Mogą przyczynić się one do kompleksowej wieloobszarowej poprawy sytuacji młodych ludzi, zredukować problemy bez generowania dodatkowych kosztów.

Innowacyjność modelu polega na koordynowaniu działań trójsektorowej współpracy. Próba rozwiązania problemu braku komunikacji, wymiany wiedzy i doświadczeń oraz zespołowych działań w jednym wspólnym kierunku.

Efektywność modelu, jest zależna od jakości funkcjonowania współpracujących ze sobą służb z podmiotami niepublicznymi i przedsiębiorstwami oraz postawy jaką reprezentować będzie młodzież opuszczająca placówki opiekuńczo wychowawcze i rodziny zastępcze – wchodząca w model.

Bibliografia

Akty prawne:

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

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

Literatura:

1. Chludziński M., Przybylski W., Jak skutecznie napisać projekt socjalny?, Warszawa 2004
2. Czajka B., Problemy usamodzielnianych wychowanków, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 2001, nr 7.
3. Fundacja Robinson Crusoe, Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Raport z badań, Warszawa 2007.
4. Giermanowska E., Raclaw-Markowska M., Instytucjonalne i rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą. Raport z badań.
5. Juros A., Biały A., Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie, FRDL, Lublin 2010.
6. Klimek M., Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych z usamodzielnionymi wychowankami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych. Kraśnik 2012.
7. Kolankiewicz M., Zmiany w systemie opieki nad dziećmi, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 2002, nr 7 .
8. 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.
9. Podręcznik Świat dobrej przyszłości innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej, FIM, Lublin 2011.
10. Postawy wychowanków pieczy zastępczej wobec procesu usamodzielnienia i wejścia na rynek pracy. Raport z badań ankietowych.
11. Sterna B, Sterna W., Jak powstaje uzależnienie od pomocy społecznej, Praca Socjalna 15 (2000), nr 2.

12. 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.

13. Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004-2008, red. U. Połec, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008.

14. 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:

1. GUS Aktualne dane statystyczne dotyczące rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo wychowawczych (stan na 2010r.).

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

3. MPIPS Dane statystyczne dotyczące osób bezrobotnych (stan na 2010 -2011r.)

Publikacje internetowe:

1. www.doradca-zawodowy.pl

2. www.mpips.gov.pl

3. www.niepelnosprawni.pl

4. www.psz.praca.gov.pl

5. www.pte.org.pl

Spis schematów

- 1 Usytuowanie instytucji pomocy społecznej na poszczególnych szczeblach administracji.
- 2 Rodzaje świadczeń z pomocy społecznej.
- 3 Obowiązki gmin i powiatów.
- 4 Usamodzielniany wychowanek jako klient pomocy społecznej.
- 5 Formy pieczy zastępczej.
- 6 Liczba wychowanków umieszczonych w rodzinach zastępczych w latach 2008-2010.
- 7 Liczba wychowanków umieszczonych w poszczególnych typach placówek opiekuńczo-wychowawczych w latach 2008-2010.
- 8 Placówki opiekuńczo-wychowawcze i wychowankowie według województw w 2010r
- 9 Wychowankowie powyżej 18 roku życia opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawcze według województw w 2010r.
- 10 Wychowankowie powyżej 18 roku życia opuszczające rodziny zastępcze według województw w 2010r.
- 11 Liczba osób korzystających z pomocy pieniężnej na kontynuowanie i usamodzielnienie w 2010r.
- 12 Kwoty udzielonych świadczeń w tys. złotych na kontynuowanie nauki
- 13 Osoby korzystające z innej pomocy (pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, na zagospodarowanie, w uzyskaniu zatrudnienia i formie pracy socjalnej) w 2010r.
- 14 Kwoty udzielonych świadczeń w tys. złotych na pozostałe świadczenia z tytułu usamodzielnienia w 2010r.
- 15 Stan bezrobocia w Polsce na koniec 2010r.
- 16 Stan bezrobocia w Polsce na koniec 2011r
- 17 Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze względu na wykształcenie – stan na 31. XII. 2011r
- 18 Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze wzg. na staż pracy – stan na 31. XII. 2011r.
- 19 Struktura bezrobotnych < 25 r.ż. ze wzg. na czas pozostawania bez pracy – stan na 31. XII. 2011r.
- 20 Instytucje rynku pracy.
- 21 Formy pomocy oferowane bezrobotnym (wychowankom opuszczającym placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze) przez urzędy pracy.
- 22 Zadania Doradcy Zawodowego w PUP
- 23 Indywidualny Plan Działania.
- 24 Dylematy usamodzielnianego wychowanka.
- 25 Instytucje tworzące Model Współpracy
- 26 Elementy tworzące Model Współpracy
- 27 Działanie Modelu Współpracy

Załączniki
Spis załączników

Nazwa załącznika	Strona
1. Zarządzenie Starosty w sprawie powołania Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze	87
2. Zaproszenie do współpracy	88
3. Delegowanie pracownika do pracy w Powiatowym Zespole Usamodzielnienia Wychowanków	89
4. Porozumienie o współpracy na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze	90
5. Zarządzenie Dyrektora PCPR w sprawie powołania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków	94
6. Zarządzenie Dyrektora w sprawie zatwierdzenia „Regulaminu współpracy Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków”	95
7. Oświadczenie o zachowaniu poufności informacji i danych	101
8. Wniosek o zwołanie spotkania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków	102
9. Raport/protokół z posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków	103
10. Sprawozdanie z działalności Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków	104
11. Indywidualny plan działania	105
12. Indywidualnego program usamodzielnienia	110

Zarządzenie
Starosty
z dnia

w sprawie powołania Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków.

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

§1

1. Powołać Powiatowy Zespół Usamodzielnienia 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 usamodzielnianych wychowanków i ich rodzin,
 - inne osoby istotne w procesie usamodzielnienia.

§3

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

§4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

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 Usamodzielnienia 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 zawieraniem „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

Wzór

Pieczęć nagłówkowa instytucji delegującej (papier firmowy jednostki/ instytucji)

**Delegowanie pracownika do pracy
w Powiatowym Zespole Usamodzielnienia Wychowanka**

Pełna nazwa instytucji/jednostki:

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

Kieruje do prac w Powiatowym Zespole Usamodzielnienia Wychowanków:

Pana/Panią.....
Zatrudnionego/zatrudnioną na
stanowisku.....

Pana/Panią.....
Zatrudnionego/zatrudnioną na
stanowisku.....

Pana/Panią.....
Zatrudnionego/zatrudnioną na
stanowisku.....

Osoba oddelegowana do prac w Powiatowym Zespole Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia
Wychowanków zwoływanego zgodnie z Regulaminem dwa razy w miesiącu.

Podpis

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 roku 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 nr 142 poz. 1592), ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.), ustawy z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 149, poz. 887 z późn. zm.), ustawy z dnia 24 kwietnia 2003r. 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 zawiera 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 Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków.
4. Podmiot Porozumienia zobowiązuje się do
 - a) Wyznaczania przedstawiciela na członka Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków, poprzez pisemne zgłoszenie danych osobowych wytypowanych osób w terminie 7 dni od dnia podpisania niniejszego porozumienia;
 - b) Zapewnienia udziału wyznaczonych członków w posiedzeniach i pracach Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków;

- c) Uwzględnienie zadań realizowanych w ramach Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków w zakresie obowiązków służbowych, zawodowych wyznaczonych członków;
- d) Złożenie wniosku o odwołanie członków zespołu w przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających ich odwołanie;
- e) W sytuacjach odwołania - wyznaczenia i zgłoszenia nowego przedstawiciela na członka zespołu w terminie 7 dni od dnia odwołania;
- f) Zapewnienia podjęcia czynności związanych z usamodzielnieniem wychowanka, w ramach kompetencji reprezentowanego podmiotu, zgodnie z ustaleniami Zespołu.

§ 3

1. Głównymi zadaniami Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków będzie: integrowanie i koordynowanie działań podmiotów, których przedstawiciele wchodzi w skład Zespołu, a także innych specjalistów w zakresie pomocy osobom usamodzielniającym się, w szczególności przez:
 - a) Diagnozowanie problemów wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze.
 - b) Kwalifikowanie osób do pełnienia funkcji Mentora Usamodzielnienia i Opiekuna Biznesowego
 - c) Przydzielanie Mentorów Usamodzielnienia i Opiekunów Biznesowych do poszczególnych wychowanków
 - d) Kierowanie wychowanków do Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia
 - e) Nadzorowanie pracy Mentora Usamodzielnienia, Opiekuna Biznesowego, Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.
 - f) Pozyskiwanie mieszkań dla wychowanków oraz kwalifikowanie wychowanków do mieszkań na czas określony.
2. Siedzibą Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków będzie Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w ul.,

§ 4

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

Porozumienie sporządzono w jednobrzmiących egzemplarzach po jednej dla każdej ze stron

Podpisy wszystkich stron porozumienia

	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;, dnia 2013r

Wzór
ZARZĄDZENIE NR/ 2013
Dyrektora
z dnia 2013r.

w sprawie powołania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków.

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

§ 1

Powołuje się 12 osobowy Powiatowy Zespół Usamodzielnienia 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. ...
2. ...

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
.....

Wzór
ZARZĄDZENIE NR/ 2013
Dyrektor PCPR
z dnia 2013r.

w sprawie zatwierdzenia „Regulaminu współpracy Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków”

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

§ 1

Zatwierdzam „Regulamin współpracy Powiatowy Zespół Usamodzielnienia 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 ../2012 Dyrektora z dnia

Wzór

„Regulaminu współpracy
„Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków”
pracującego na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Podstawą prawną działania „Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 nr 142 poz. 1592 z późn.zm.).
 - 2) Ustawa z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.).
 - 3) Ustawa z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U z 2011r., 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 Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków
 - 3) Członku – oznacza to członka Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków.

Członkowie Zespołu – tryb i sposób ich powoływania i odwoływania.

§ 2

1. Regulamin ustala tryb współpracy i działania „**Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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:
 - b) 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
 - c) Przedsiębiorstwa – 3 przedstawicieli
 - d) Organizacje pozarządowe – 2 przedstawicieli
3. Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków powinien składać się z minimum 12 osób.
4. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor może poszerzyć skład Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków o przedstawicieli (ekspertów) podmiotów innych niż określone w zarządzeniu.
5. Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków działa na podstawie porozumienia zawartego między PCPR a podmiotami/ jednostkami, których przedstawiciele zostali delegowani do zespołu.
6. Skład Zespół jest powoływany na podstawie zarządzenia Dyrektora PCPR.
7. Osoby wchodzące w skład Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków zostaje pisemnie powiadomiony Dyrektor PCPR.

Cele Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków

§ 3

1. Celem Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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:
 - a) Ograniczenie marginalizacji wychowanków,
 - b) Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia
 - c) Ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy i nauki
 - d) Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorstwami.

Zadania Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków

§ 4

1. Cel Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków realizowane są poprzez następujące zadania:
 - a) Diagnozowanie problemów wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze.
 - b) Kwalifikowanie osób do pełnienia funkcji Mentora Usamodzielnienia i Opiekuna Biznesowego
 - c) Przydzielanie Mentorów i Opiekunów do poszczególnych wychowanków
 - d) Kierowanie wychowanków do Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia
 - e) Nadzorowanie pracy Mentora Usamodzielnienia, Opiekuna Biznesowego, Centrum Rozwoju Osobistego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.
 - f) Pozyskiwanie mieszkań dla wychowanków oraz kwalifikowanie wychowanków do mieszkań na czas określony.
2. Wyniki ustaleń Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków kieruje się za pośrednictwem Przewodniczącego Zespołu do zainteresowanych jednostek których dotyczą ustalenia:
 - 1) PCPR, PUP, OPS,
 - 2) Mentora Usamodzielnienia,
 - 3) Opiekuna Biznesowego,
 - 4) Centrum Rozwoju Osobistego,
 - 5) Klubu Pomocy Koleżeńskiej „PRACA”,
 - 6) Koleżeńskiej Grupy Wsparcia.
3. Adresatami działań podejmowanych przez Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków.

Tryb i sposób odwoływania członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków

§ 5

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

§ 6

1. Przewodniczący Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 min. Mentorów Usamodzielnienia, Opiekunów Biznesowych, Koleżeńskie Grupy Wsparcia, Klubu Pomocy Koleżeńskie 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 Usamodzielnienia Wychowanków i przedkłada je Dyrektorowi PCPRdo 31 stycznia roku następnego po roku, którego sprawozdanie dotyczy – sprawozdanie roczne
2. Zastępca Przewodniczącego:
- 1) zwołuje i prowadzi posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków:
- 1) przejmuje obowiązki Przewodniczącego w przypadku nieobecności Przewodniczącego i Zastępcy Przewodniczącego;
 - 2) sporządza protokoły/raporty z każdego posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia Wychowanków wykonują swoje zadania w ramach obowiązków służbowych lub zawodowych bądź społecznie.

8. Dokumentację posiedzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia 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 Usamodzielnienia,
 - 6) Szkołami,
 - 7) Mentorami Usamodzielnienia,
 - 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 Usamodzielnienia 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..... 2013r.

Wzór

Imię nazwisko:

Adres :

Instytucja,
która deleguje

Oświadczenie

Ja , niżej podpisany/a legitymujący/a się
dowodem osobistym nr wydanym przez
..... będąc przedstawicielem instytucji/firmy/organizacji
oddelegowanym/ą na mocy porozumienia zawartego przez Dyrektorem PCPR
..... z instytucją, którą reprezentuję do pracy Powiatowego Zespołu
Usamodzielnienia 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 pozbawienia wolności do lat 2.
Oświadczam, że zachowam poufność informacji i danych, które uzyskałam/łem przy
realizacji zadań w Powiatowym Zespole Usamodzielnienia Wychowanków pracującym na
rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny
zastępcze 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
Usamodzielnienia Wychowanków

Wzór

Miejscowość, dn,.....

WNIOSEK

Wnoszę o zwołanie w dniuspotkania członków
Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków w sprawie wychowanka
/wychowanki

Nr PESEL.przebywającego w placówce opiekuńczo-
wychowawczej/rodzinie zastępczej

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

UZASADNIENIE

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

.....
(podpis)

Wzór

....., dnia.....

**RAPORT/PROTOKÓŁ Z POSIEDZENIA
POWIATOWEGO ZESPOŁU USAMODZIELNIENIA WYCHOWANKÓW**

Odbytego dnia

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

Porządek Posiedzenia:

1.
2.
3.
4.

Informacje

.....

.....

Ustalenia.....

.....

.....

Podział i harmonogram realizacji zadań

ZADANIE	ODPOWIEDZIALNY	TERMIN
1		
2		
3		

Termin następnego spotkania.....

Czytelny podpis obecnych na posiedzeniu

.....

.....

.....

Podpis sekretarza

Podpis przewodniczącego

.....

.....

ZA OKRES

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

(miejscowość, data, podpis Przewodniczącego)

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

DANE UCZESTNIKA:

1. Imię i nazwisko
2. 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:

1 –

2 –

3 –

Cechy, które zaliczam
do swoich słabości:

Popracuję nad nimi, poprzez:

1 –

2 –

3 –

Mój system wartości:

W tabeli poniżej znajdziesz przykłady wartości związanych z pracą. Zaznacz przy każdej z nich nasilenie ważności, gdzie 1 = mało ważne, 5 = 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 SVOJE 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 PODNOSENIA 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

.....

INDYWIDUALNY PROGRAM USAMODZIELNIENIA*(opracowuje osoba usamodzielniana wspólnie z opiekunem usamodzielnienia lub z koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej)***I. INFORMACJE ZWIĄZANE Z OSOBĄ USAMODZIELNIANĄ:**

1. Imię i nazwisko
2. Data i miejsce urodzenia
3. PESEL
4. Imiona rodziców
5. Adres zamieszkania przed umieszczeniem po raz pierwszy w pieczy zastępczej:
.....

II. DANE DOTYCZĄCE PIECZY ZASTĘPCZEJ:

1. Nazwa placówki i adres:
.....
.....
2. Data umieszczenia wychowanka postanowienie Sądu Rejonowego
w z dnia sygn. akt
3. Osoba uczestnicząca w usamodzielnieniu ze strony placówki:
imię i nazwisko funkcja.....
adres kontaktowy tel.....
4. 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
(rodzina pieczy zastępczej lub nazwa i adres placówki)
- b) od do
(rodzina pieczy zastępczej lub nazwa i adres placówki)
- c) od do
(rodzina pieczy zastępczej lub nazwa i adres placówki)

IV. DANE DOTYCZĄCE OPIEKUNA USAMODZIELNIENIA:

1. Imię i nazwisko
2. Stopień pokrewieństwa/ funkcja w placówce
3. Adres i telefon kontaktowy
4. Zakres i rodzaj oferowanej pomocy

V. OCENA SYTUACJI ŻYCIOWEJ OSOBY USAMODZIELNIANEJ, W TYM:

1. Przyczyny trudnej sytuacji życiowej.
2. Możliwości osoby usamodzielnianej pozwalających na rozwiązanie trudnej sytuacji życiowej.
3. Ograniczenia osoby usamodzielnianej 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 usamodzielnianej 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 usamodzielniata 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, szczególne wymagania związane ze stanem zdrowia, uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego po opuszczeniu pieczy zastępczej, posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności (np., z jakiego tytułu posiada osoba usamodzielniata ubezpieczenie).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SYTUACJA DOCHODOWA/POZOSTAŁE INFORMACJE

Należy uwzględnić: dochody osoby usamodzielniatej, 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 usamodzielnianej z opiekunem usamodzielnienia		
Zaznajomienie się z dokumentacją i drogą życiową osoby usamodzielnianej	Opiekun usamodzielnienia	
Wspieranie osoby usamodzielnianej w kontaktach z rodziną, tj.: - (imię i nazwisko osoby – stopień pokrewieństwa, adres) - (imię i nazwisko osoby – stopień pokrewieństwa, adres) - (imię i nazwisko osoby – stopień pokrewieństwa, adres) Rozmowy na temat możliwości uzyskani 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 usamodzielnianej - z innymi instytucjami, np. Wydziałem Spraw Mieszkaniowych przy Urzędzie Miasta/Gminy itp. (inna instytucja)	Opiekun usamodzielnienia Osoba usamodzielniana	
Stać współpracę 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 częściowa 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	Osoba usamodzielniana	
Ustalenie uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego (np. z tytułu renty rodzinnej, rejestracji w Urzędzie Pracy, nauki w systemie dziennym – zgłoszenie w/w informacji w szkole)		
(wpisać, z jakiego tytułu)		
Wybór przychodni i lekarza rodzinnego	Osoba usamodzielniana	
(wpisać nazwę i adres przychodni)		
Ustalenie konieczności leczenia specjalistycznego	Osoba usamodzielniana	
(wpisać u jakiego specjalisty)		
Kontynuowanie leczenia u specjalisty:	Osoba usamodzielniana	
(wpisać u jakiego specjalisty)		
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	

II Sposób uzyskanie wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych		
Ukończenie szkoły do której obecnie uczęszcza wychowanek (nazwa szkoły) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym <i>Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.</i>	Osoba usamodzielniana	
Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym <i>Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.</i>	Osoba usamodzielniana	
Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym <i>Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.</i>	Osoba usamodzielniana	
Podjęcie nauki w (nazwa szkoły lub uczelni) w systemie dziennym – wieczorowym – zaocznym <i>Regularne uczęszczanie na zajęcia szkolne.</i>	Osoba usamodzielniana	
Przewidywalny termin ukończenia nauki	Osoba usamodzielniana	
Zawieszenie pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki: - przyczyny zawieszenia: - sposób postępowania w przewyciężeniu przyczyn zawieszenia:	Osoba usamodzielniana	

[illegible]

[illegible]

IV Pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych		
Osiedlenie się osoby usamodzielnianej w powiecie innym niż miejsce zamieszkania przed umieszczeniem w pieczy zastępcze, 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	

Zobowiązuje się do:

- a) **przedkładania nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy zaświadczenia stwierdzającego kontynuowanie nauki,**
- b) **systematycznego uczestnictwa w zajęciach szkolnych,**
- c) **czynienia postępów w nauce, uzyskiwania zaliczeń z przedmiotów i egzaminów,**
- d) **informowanie pracownika PCPR wo każdej zmianie związanej z tokiem nauki.**

.....
(podpis osoby usamodzielnianej)

.....
(podpis opiekuna usamodzielnienia)

Program usamodzielnienia wychowanka został opracowany dnia przez :

Osoba usamodzielniana

Koordynator pieczy zastępczej.....

Opiekun usamodzielnienia

.....

Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez PCPR w moich danych osobowych dla potrzeb pomocy społecznej. Zostałem/am poinformowany/a 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 2011r. 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 w/w 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 w/w przepisem.

.....
(czytelny podpis osoby usamodzielnianej)

Zatwierdzam indywidualny program usamodzielnienia

.....
(podpis Dyrektora PCPR)

Miejscowość, dn.