

Raport dot. obszaru reintegracji społecznej i zawodowej w PS



designed by  freepik

Zrealizowany na zlecenie



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Spis treści

1. WSTĘP	4
2. METODOLOGIA BADAŃ	5
3. WYNIKI BADAŃ W KONEKSCIE ZAGADNIENIÓW.....	8
3.1 Analiza działalności OWES w zakresie wsparcia reintegracji społecznej i zawodowej.	8
3.1a Podstawa wsparcia reintegracyjnego (ustawa o ekonomii społecznej, ustawa o spółdzielniach socjalnych, wytyczne obszarowe).	8
3.1b Krótki opis funkcjonowania OWES – kontekst	25
3.1c Przegląd niektórych usług wsparcia działań reintegracyjnych oferowanych przez OWES ..	27
3.1d Wstępna analiza realizacji usług wsparcia działań reintegracyjnych w PS prowadzonych przez OWES na podstawie odpowiedzi przedstawicieli OWES	28
3.2 Zainteresowanie usługami reintegracyjnymi w PS na podstawie przeprowadzonych badań ..	43
3.2a Ocena popytu na usługi reintegracyjne w badanych PS	43
Dane dotyczące badania – grupa docelowa PS:	43
3.2b Ocena działań reintegracyjnych świadczonych bezpośrednio przez PS (finansowego i niefinansowego).....	47
3.2c Czynniki wpływające na zainteresowanie usługami (Pozytywny P / negatywny N)	49
3.3 Wsparcie oferowane przez OWES w tworzeniu Indywidualnych Planów Reintegracyjnych (IPR) w przedsiębiorstwach społecznych	54
3.3a Analiza wsparcia OWES w tworzeniu IPR	54
3.3b Stosowanie jednolitych wzorów IPR przez OWES. Jeśli tak – dlaczego? Jeśli nie – dlaczego?.....	57
3.4 Regulaminy wsparcia reintegracyjnego. Analiza porównawcza zasad udzielania wsparcia reintegracyjnego	57
3.4a Przegląd regulaminów wsparcia w zakresie reintegracji w poszczególnych województwach	57
3.4b Analiza głównych zapisów regulaminów (na podstawie wybranych regulaminów).....	62
3.4c Występowanie jednolitych regulaminów na poziomie województwa	70
3.4d Identyfikacja wspólnych elementów w regulaminach wsparcia	73
3.4e Różnice w podejściu w województwach	76
3.4f Wnioski i rekomendacje dotyczące skuteczności i spójności regulaminów.....	79
3.5 Współpraca OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego.....	82
3.5a Zakres współpracy OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego	82
3.5b Przyczyny braku współpracy w niektórych przypadkach	87
3.6 Ograniczenia w świadczeniu usług wsparcia reintegracyjnego	88
3.6a Identyfikacja głównych ograniczeń	88
3.6b Analiza wpływu tych ograniczeń na efektywność usług.....	89

3.7 Analiza wzorów Indywidualnych Planów Reintegracyjnych.....	93
3.7 a Identyfikacja głównych ograniczeń	93
3.7 b Analiza realnego wdrażania IPR w PS.....	108
3.7 c Wnioski i rekomendacje dotyczące wzorów IPR.....	110

1. WSTĘP

Przeprowadzone badanie dotyczy obszaru reintegracji społecznej i zawodowej rozumianych jako:

- a) reintegracja społeczna - należy przez to rozumieć działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych;
- b) reintegracja zawodowa - należy przez to rozumieć działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych¹;

Obszar reintegracji społecznej i zawodowej badany w projekcie, dotyczy podmiotów ekonomii społecznej posiadających status przedsiębiorstw społecznych (dalej: PS), zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej.

Modele wdrażanego procesu reintegracji realizowane są w PS, w określonym miejscu, w konkretnym środowisku lokalnym, w niektórych przypadkach przy wsparciu ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (dalej: OWES). Reintegracja ma na celu przywrócenie konkretnych osób społeczeństwu, społecznościom lokalnym poprzez nabycie umiejętności, uzyskanie możliwości wykonywania konkretnych ról społecznych, ważnych z punktu widzenia jednostki, jak i otoczenia. Istotnym elementem realizacji tego zadania jest **diagnoza**, którą przeprowadzają przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych. W modelu idealnym należycie przeprowadzona diagnoza będzie stanowiła podstawę do wybrania właściwych narzędzi służących do osiągnięcia celów reintegracji społecznej i zawodowej. Jednakże po przeprowadzonym procesie badawczym już wiemy, że ten etap nastrocza wiele dylematów i trudności. Kolejnym etapem jest prowadzenie samego procesu wsparcia w procesie reintegracji i realizacja określonego **planu reintegracji**. Tutaj również napotykamy na wiele wyzwań, o których będziemy pisać w tym raporcie. Po skończonym badaniu można

¹ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej

wnioskować, iż proces uzgadniania kształtu reintegracji społecznej i zawodowej nie jest zakończony i należy mu się dokładnie przyglądać. Pojawiają się konkretne wyzwania, którym należy sprostać prowadząc odpowiednie wsparcie. Do takich wyzwań należą poniższe zagadnienia.

- a) Jak prowadzić proces reintegracji społecznej i zawodowej, jednocześnie nie nakładając kolejnych, bardzo obciążających wymogów biurokratycznych?
- b) Jak wspierać proces reintegracji społecznej i zawodowej, żeby był skuteczny?
- c) Jaka rola powinna być OWES, a jaka PS?
- d) Jaką rolę powinny przyjąć instytucje kontrolujące?
- e) Co należy zmienić w procesie reintegracji?

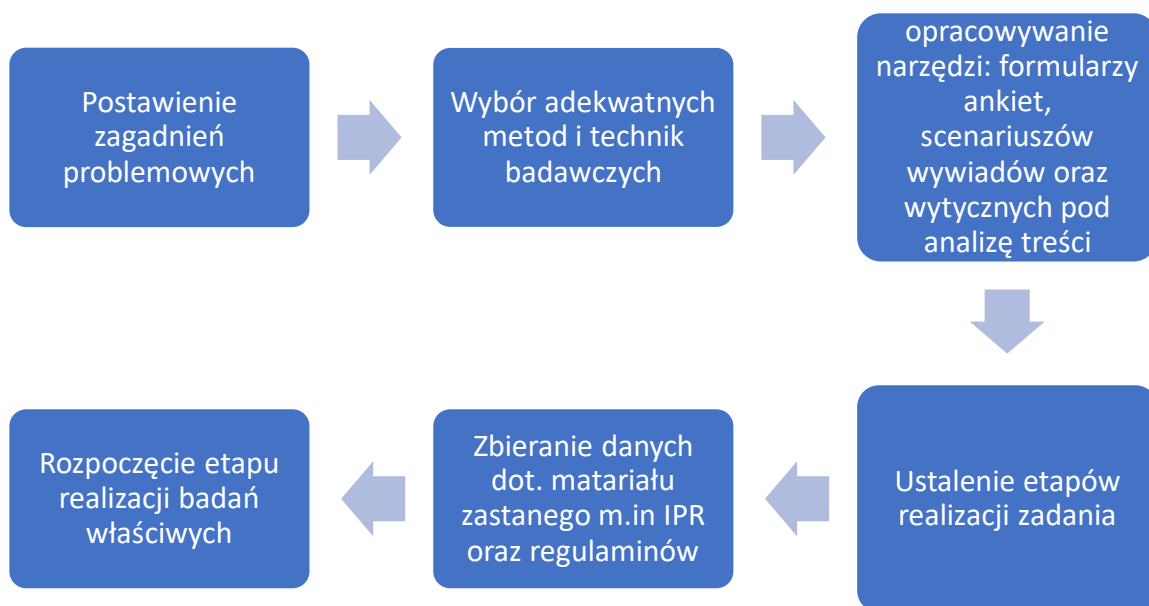
Te i wiele innych zagadnień będziemy poruszać w tym raporcie. Jednym z bardziej ważkich wątków jest wskazanie zagrożeń dla procesów reintegracji społecznej i zawodowej. Określenie przyczyn oraz skutków określonych działań wpływających na proces. Te wszystkie elementy mają składać się na obraz reintegracji, ale być jednocześnie punktem wyjścia do efektywnej zmiany.

2. METODOLOGIA BADAŃ

Podstawą do opracowania niniejszego raportu pod względem ilościowym stały się badania ankietowe (CAWI). Ankiety zostały rozesłane do zainteresowanych przedsiębiorstw społecznych oraz OWES. Zostały opracowane dwa odrębne formularze dla tych grup docelowych, a pytania odnosiły się do specyfiki poszczególnych adresatów. Ankietowani zostali poinformowani o celu badania oraz fakcie, że ich dane osobowe i dane organizacji nie znajdą się bezpośrednio w raporcie, co miało korzystnie wpłynąć na jakość informacji (przeciwdziałanie efektowi odpowiedzi „zgodnie z oczekiwaniem”). Rozpoczęcie etapu badań rzeczywistych było poprzedzone pilotażem, testem narzędzi badawczych, który miał za zadanie wyeliminowanie błędów w zakresie konstrukcji narzędzi. Proces badawczy składał się z kilku etapów. Zbieranie danych jakościowych było związane z analizą porównawczą materiału zastanego m.in. wzorów indywidualnych planów reintegracji IPR i regulaminów wsparcia reintegracyjnego oraz realizacją badań jakościowych w oparciu o scenariusze. Przeprowadzono wywiady grupowe dla OWES i PS. Przy realizacji badania wykorzystano kompilację różnych metod i technik badawczych. Przyjęto, iż badania będą prowadzone

w sposób jakościowy, przy wykorzystaniu niezbędnych elementów ilościowych. Determinantą takich działań jest cel, który został postawiony na początku badania, czyli osiągnięcie poziomu wiedzy umożliwiającego postawienie wniosków oraz opracowania rekomendacji².

Pierwszy etap to przygotowanie do realizacji badań, na który składały się poszczególne fazy.

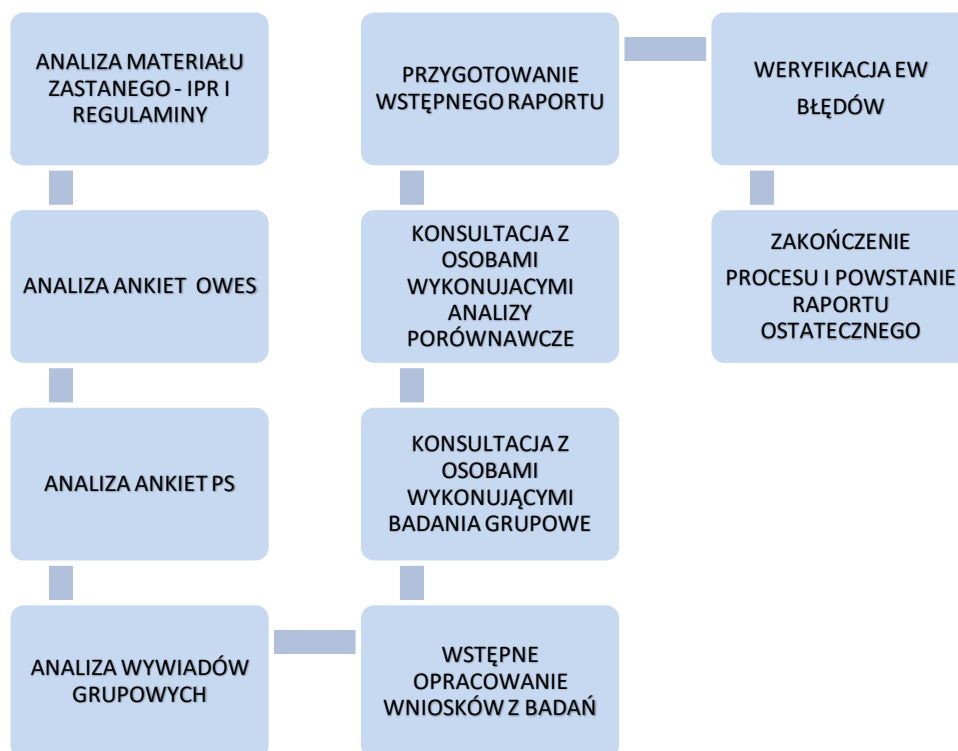


Liczby:



² Założenia zbieżne z „Prowadzeniem badań jakościowych” David Silverman.

PROCES BADAWCZY:



Skategoryzowane zagadnienia poruszane w raporcie:

1. Analiza działalności OWES w zakresie wsparcia reintegracji społecznej i zawodowej.

- a) Podstawa wsparcia reintegracyjnego (ustawa o ekonomii społecznej, ustawa o spółdzielniach socjalnych, wytyczne obszarowe)
- b) Krótki opis funkcjonowania OWES - kontekst
- c) Przegląd usług wsparcia działań reintegracyjnych oferowanych przez OWES
- d) Wstępna analiza realizacji usług wsparcia działań reintegracyjnych w PS

2. Zainteresowanie usługami reintegracyjnymi w PS na podstawie przeprowadzonych badań

- a) Ocena popytu na usługi reintegracyjne w badanych PS
- b) Ocena działań reintegracyjnych świadczonych bezpośrednio przez PS (finansowego i niefinansowego)
- c) Czynniki wpływające na zainteresowanie usługami

3. Wsparcie oferowane przez OWES w tworzeniu Indywidualnych Planów Reintegracyjnych (IPR) w przedsiębiorstwach społecznych

- a) Analiza wsparcia OWES w tworzeniu IPR

- b) Stosowanie jednolitych wzorów IPR przez OWES. Jeśli tak – dlaczego? Jeśli nie – dlaczego?

4. Regulaminy wsparcia reintegracyjnego. Analiza porównawcza zasad udzielania wsparcia reintegracyjnego

- a) Przegląd regulaminów wsparcia w zakresie reintegracji w poszczególnych województwach
- b) Analiza głównych zapisów regulaminów
- c) Występowanie jednolitych regulaminów na poziomie województwa
- d) Identyfikacja wspólnych elementów w regulaminach wsparcia
- e) Różnice w podejściu w województwach
- f) Wnioski i rekomendacje dotyczące skuteczności i spójności regulaminów

5. Współpraca OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego

- a) Zakres współpracy OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego
- b) Przyczyny braku współpracy w niektórych przypadkach

6. Ograniczenia w świadczeniu usług wsparcia reintegracyjnego

- a) Identyfikacja głównych ograniczeń
- b) Analiza wpływu tych ograniczeń na efektywność usług

7. Analiza wzorów Indywidualnych Planów Reintegracyjnych

- a) Przegląd stosowanych wzorów IPR w różnych województwach
- b) Analiza realnego wdrażania IPR w PS
- c) Wnioski i rekomendacje dotyczące wzorów IPR

3. WYNIKI BADAŃ W KONEKSCIE ZAGADNIENÍ

3.1 Analiza działalności OWES w zakresie wsparcia reintegracji społecznej i zawodowej.

3.1a Podstawa wsparcia reintegracyjnego (ustawa o ekonomii społecznej, ustawa o spółdzielniach socjalnych, wytyczne obszarowe).

Reintegracja społeczno-zawodowa jest jednym z kluczowych obszarów działań polityki społecznej w Polsce. Wsparcie reintegracyjne znajduje swoje fundamenty w kilku dokumentach prawnych i strategicznych, w tym w **ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej roku**, **ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych**)

oraz w **Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)** w regionalnych programach na lata 2021–2027. Wszystkie te akty mają na celu promowanie i wspieranie działań zmierzających do włączenia społecznego i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Ustawa o ekonomii społecznej

Ustawa o ekonomii społecznej z dnia 5 sierpnia 2022 r. to dokument, który stanowi fundament dla funkcjonowania sektora ekonomii społecznej w Polsce. Została uchwalona w celu uporządkowania i wzmocnienia działań na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem i stanowi ramy prawne dla działalności przedsiębiorstw społecznych oraz innych podmiotów działających w sferze ekonomii społecznej. Jej wprowadzenie było odpowiedzią na rosnące potrzeby społeczne oraz na wyzwania, jakie stawia przed Polską transformacja gospodarcza i demograficzna.

Ekonomia społeczna definiowana jest w ustawie jako zbiór działań prowadzonych przez podmioty, które łączą działalność gospodarczą z realizacją misji społecznej. Cele ekonomii społecznej to między innymi:

1. **Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym:** wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej, umożliwienie im powrotu na rynek pracy.
2. **Reintegracja społeczna:** odbudowa relacji społecznych, wzmacnianie więzi wspólnotowych i budowanie kapitału społecznego.
3. **Rozwój wspólnot lokalnych:** wspieranie inicjatyw, które przyczyniają się do poprawy jakości życia na poziomie lokalnym.

Ustawa ta wprowadza również możliwość monitorowania działań ekonomii społecznej oraz określenia standardów funkcjonowania podmiotów w tym sektorze. Dzięki temu możliwe jest lepsze planowanie wsparcia oraz ocena jego efektywności.

Status przedsiębiorstwa społecznego

Przedsiębiorstwa społeczne są jednym z kluczowych narzędzi realizacji polityki ekonomii społecznej. Ustawa określa szczegółowe kryteria, jakie muszą spełnić podmioty ubiegające się o ten status. Przedsiębiorstwa społeczne, które uzyskają ten status, mają dostęp do licznych form wsparcia.

Wsparcie finansowe i organizacyjne na podstawie art.29 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej

Usługi wsparcia podmiotów ekonomii społecznej obejmują działania w zakresie:

1. animacji lokalnej, polegającej na upowszechnianiu idei i zasad ekonomii społecznej, pobudzaniu aktywności społecznej w społecznościach lokalnych oraz inicjowaniu i rozwoju międzysektorowych partnerstw lokalnych;.
2. tworzenia podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych oraz wspierania prowadzonej przez nie działalności, a także finansowania powstawania w nich miejsc pracy;
3. wsparcia działań reintegracyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwo społeczne, w tym wsparcia w tworzeniu planów reintegracyjnych, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz finansowania tych działań;
4. wsparcia podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego;
5. wzmacniania potencjału kadrowego, finansowego i innowacyjnego podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych oraz udzielania im wsparcia biznesowego.

Ustawa o spółdzielniach socjalnych

Rola spółdzielni socjalnych w reintegracji

Ustawa o spółdzielniach socjalnych z dnia 27 kwietnia 2006 r., (z późniejszymi zmianami) jest jednym z najważniejszych aktów prawnych wspierających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym w procesie przedsiębiorczości. Spółdzielnie socjalne łączą cele ekonomiczne z działalnością społeczną, umożliwiając ich członkom podjęcie pracy, zdobycie nowych umiejętności i odbudowanie relacji społecznych.

Spółdzielnie socjalne jako szczególna forma podmiotów ekonomii społecznej, pełnią kluczową rolę w procesie reintegracji społecznej i zawodowej. Ich misją jest wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem w powrocie na rynek pracy poprzez tworzenie stabilnych miejsc zatrudnienia oraz rozwijanie kompetencji zawodowych i społecznych.

Podstawowe zasady funkcjonowania

Spółdzielnie socjalne są organizacjami, które działają na zasadach demokratycznych. Kluczowe zasady ich funkcjonowania to:

1. **Demokratyczne zarządzanie.** Każdy członek spółdzielni ma równe prawo głosu (zgodnie z zasadą „jeden członek – jeden głos”), niezależnie od jego wkładu finansowego czy stażu pracy.
2. **Reinwestowanie zysków.** Zyski generowane przez spółdzielnię są przeznaczane na realizację celów społecznych oraz rozwój organizacji.
3. **Wspieranie członków.** Spółdzielnie oferują swoim członkom wsparcie nie tylko w zakresie zatrudnienia, ale także pomocy m.in. psychologicznej i prawnej.

Formy wsparcia dla spółdzielni

Ustawa o spółdzielniach socjalnych (art.15) przewiduje szereg instrumentów wsparcia dla tych podmiotów, w tym:

1. Działalność spółdzielni socjalnej może zostać wsparta ze środków budżetu państwa lub środków budżetu jednostki samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez:

- 1) dotacje;*
- 2) pożyczki;*
- 3) poręczenia, o których mowa w art. 5a zatrudnianie w spółdzielni ust. 6;*
- 4) usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym;*
- 5) zrefundowanie kosztów lustracji.*

2. Wsparcie, o którym mowa w ust. 1, udzielane jest, w drodze uchwały, przez właściwe organy jednostek samorządu terytorialnego lub w ramach programu ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego określonego w przepisach o pomocy społecznej, na cele związane z rozwojem spółdzielni socjalnych.

3. Wsparcie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–4, oraz wsparcie, o którym mowa w art. 5a zatrudnianie w spółdzielni ust. 5 i 6, art. 6 wniosek o wpis spółdzielni do KRS ust. 3 i art. 12 nawiązanie stosunku pracy w spółdzielni, zwrot opłaconych składek ust. 3a, jest udzielane jako pomoc de minimis w zakresie i na zasadach określonych w bezpośrednio

obowiązujących aktach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy w ramach zasady de minimis. (...)

4. Wsparcie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 4, może być współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społeczne

Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem EFS+ w latach 2021–2027

Europejski Fundusz Społeczny Plus – nowe możliwości wsparcia

Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) w nowej perspektywie finansowej na lata 2021–2027 jest kluczowym narzędziem wspierania projektów społecznych w Polsce. Budżet EFS+ został zaprojektowany z myślą o rozwiązaniu najpilniejszych problemów społecznych i gospodarczych, w tym o eliminacji wykluczenia społecznego.

Priorytety wsparcia w kontekście reintegracji

Wytyczne EFS+ definiują kilka kluczowych obszarów wsparcia, które mają strategiczne znaczenie dla reintegracji społecznej i zawodowej:

1. **Aktywizacja zawodowa.** Projekty wspierające wejście na rynek pracy osób m.in. długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo.
2. **Reintegracja społeczna.** Działania na rzecz odbudowy więzi społecznych, m.in. wsparcie psychologiczne i socjalne.
3. **Rozwój kompetencji i kwalifikacji.** Szkolenia i doradztwo zawodowe dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy.
4. **Wsparcie dla osób wykluczonych.** Projekty skierowane do osób z grup ryzyka, takich jak osoby długotrwale bezrobotne, z niepełnosprawnościami czy młodzież NEET (nie ucząca się ani nie pracująca).
5. **Rozwój przedsiębiorstw społecznych.** Finansowanie działań mających na celu rozwój infrastruktury, szkolenie kadry zarządzającej oraz budowanie sieci współpracy pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej.
6. **Zwiększenie zatrudnienia.** Realizacja programów aktywizacyjnych, takich jak staże, szkolenia zawodowe czy subsydiowane miejsca pracy.

Instrumenty finansowe i pozafinansowe

Wytyczne szczegółowo określają narzędzia wsparcia dostępne dla podmiotów ES, w tym:

- **Dotacje i granty** – na zakładanie i rozwój przedsiębiorstw społecznych oraz realizację działań reintegracyjnych.
- **Dotacje bezpośrednie** - na realizację projektów społecznych, rozwój przedsiębiorstw społecznych czy wsparcie osób wykluczonych.
- **Instrumenty zwrotne** - preferencyjne kredyty i pożyczki na rozwój działalności gospodarczej.
- **Doradztwo i szkolenia** - pomoc w budowaniu kompetencji zawodowych oraz zarządczych.

Zasada partnerstwa

Wytyczne EFS+ podkreślają wagę współpracy pomiędzy różnymi podmiotami – od jednostek samorządu terytorialnego po organizacje pozarządowe. Partnerstwo umożliwia skuteczniejszą realizację działań oraz lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów.

Reintegracja zawodowa w kontekście wsparcia reintegracyjnego

Reintegracja zawodowa jest jednym z kluczowych działań polityki społecznej, mającym na celu wsparcie osób wykluczonych społecznie oraz umożliwienie im powrotu na rynek pracy. Ekonomia społeczna stanowi jeden z najważniejszych mechanizmów realizacji tych celów, dzięki synergii przepisów zawartych między innymi w:

1. **Ustawie o ekonomii społecznej**, regulującej działalność przedsiębiorstw społecznych.
2. **Ustawie o spółdzielniach socjalnych**, wspierającej osoby wykluczone poprzez działalność spółdzielczą.
3. **Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027**, określających zasady realizacji i finansowania działań wspierających reintegrację społeczną i zawodową.

Ekonomia społeczna i jej cele

Ekonomia społeczna definiowana jest w **ustawie o ekonomii społecznej** jako zbiór działań prowadzonych przez podmioty, które łączą działalność gospodarczą z realizacją misji społecznej. Cele te obejmują zarówno aktywizację zawodową, jak i integrację społeczną, mając na celu wsparcie osób wykluczonych w odbudowie ich zdolności do pełnienia ról zawodowych i społecznych.

Cele ekonomii społecznej

1. **Aktywizacja zawodowa i społeczna osób wykluczonych.** Ekonomia społeczna wspiera osoby w trudnej sytuacji życiowej poprzez umożliwienie im powrotu na rynek pracy. Działania te obejmują szkolenia, praktyki zawodowe oraz wsparcie w uzyskaniu stabilnego zatrudnienia. Przedsiębiorstwa społeczne działające w celu reintegracyjnym są zobowiązane do zatrudniania osób zagrożonych wykluczeniem, co podkreśla ich rolę jako narzędzia reintegracji zawodowej.
2. **Reintegracja społeczna.** Kluczowym elementem ekonomii społecznej jest odbudowa relacji społecznych i wzmocnienie więzi wspólnotowych. Dzięki pracy w podmiotach ekonomii społecznej osoby wykluczone mogą ponownie uczestniczyć w życiu społecznym, zyskując nie tylko dochód, ale także poczucie przynależności do lokalnej społeczności.
3. **Rozwój wspólnot lokalnych.** Ekonomia społeczna przyczynia się do poprawy jakości życia na poziomie lokalnym, wspierając inicjatywy, które mają na celu rozwój kapitału społecznego oraz tworzenie nowych miejsc pracy. Przedsiębiorstwa społeczne działają w bliskim kontakcie ze społecznościami lokalnymi, co pozwala na lepsze zrozumienie ich potrzeb i odpowiedź na najważniejsze wyzwania.

Reintegracja zawodowa w praktyce

Reintegracja zawodowa to proces wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w zdobywaniu nowych kompetencji, które umożliwią im wejście lub powrót na rynek pracy. Działania te są kompleksowe i obejmują różne formy wsparcia dostosowane do indywidualnych potrzeb beneficjentów.

Definicja i zakres

Zgodnie z **ustawą o ekonomii społecznej**, reintegracja zawodowa to działania służące:

- Zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności.
- Odbudowie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku.
- Podtrzymaniu zdolności do awansu zawodowego.

Podstawa prawna:

- *Art. 2 pkt 8 ustawy o ekonomii społecznej definiuje reintegrację zawodową jako jeden z głównych celów przedsiębiorstw społecznych.*

- *Art. 6 ustawy wymaga opracowania indywidualnych planów reintegracyjnych dla osób zagrożonych wykluczeniem, co umożliwia dostosowanie działań do ich specyficznych potrzeb.*

Działania na rzecz reintegracji zawodowej

1. **Szkolenia zawodowe i przekwalifikowanie.** Podmioty ekonomii społecznej organizują kursy i warsztaty, które pozwalają pracownikom zdobywać nowe umiejętności, wymagane na rynku pracy. Szczególny nacisk kładzie się na sektory, w których występuje zapotrzebowanie na pracowników.
2. **Praktyki i staże zawodowe.** Osoby wykluczone mają możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia w przedsiębiorstwach społecznych. Tego rodzaju działania są szczególnie istotne dla osób długotrwale bezrobotnych lub tych, które utraciły kwalifikacje zawodowe
3. **Wsparcie doradcze i psychologiczne.** Proces reintegracji zawodowej nie ogranicza się do aspektów technicznych. Przedsiębiorstwa społeczne oferują wsparcie psychologiczne oraz doradztwo zawodowe, pomagając osobom wykluczonym odbudować pewność siebie i odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy

Wytyczne EFS+ i reintegracja zawodowa

Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021–2027 szczegółowo określają zasady finansowania działań na rzecz reintegracji zawodowej.

Cele i priorytety EFS+

1. **Włączenie społeczno-zawodowe** – wspieranie osób długotrwale bezrobotnych, młodzieży NEET oraz osób z niepełnosprawnościami w uzyskaniu zatrudnienia.
2. **Tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych** – finansowanie inicjatyw lokalnych oraz działań ukierunkowanych na rozwój ekonomii społecznej.
3. **Rozwój umiejętności** – organizacja szkoleń zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy

Podstawa prawna:

- *Rozdział 4, podrozdział 4.4 Wytycznych szczegółowo opisuje zasady wspierania reintegracji zawodowej przez podmioty ekonomii społecznej.*

Reintegracja zawodowa jest jednym z fundamentów ekonomii społecznej, wspieranym przez kompleksowy system regulacji prawnych i finansowych w Polsce. Dzięki synergii działań opartych na ustawie o ekonomii społecznej, ustawie o spółdzielniach socjalnych oraz wytycznych EFS+, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i wykluczone społecznie mają szansę na odbudowę swoich umiejętności zawodowych, powrót na rynek pracy oraz pełniejsze uczestnictwo w życiu społecznym. Efektywna realizacja tych działań wymaga jednak współpracy wszystkich interesariuszy – od administracji publicznej, przez organizacje pozarządowe, podmioty zatrudnienia socjalnego (centra i kluby integracji społecznej), po przedsiębiorstwa społeczne.

Reintegracja społeczna w kontekście wsparcia reintegracyjnego

Reintegracja społeczna stanowi integralny element działań na rzecz włączenia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jej celem jest odbudowa zdolności do pełnienia ról społecznych, a także wzmacnianie więzi we wspólnotach lokalnych. W Polsce wsparcie reintegracji społecznej jest realizowane w oparciu o:

1. **Ustawę o ekonomii społecznej**, która definiuje reintegrację społeczną jako jeden z głównych celów podmiotów ekonomii społecznej.
2. **Ustawę o spółdzielniach socjalnych**, wspierającą osoby wykluczone w odbudowie relacji społecznych poprzez wspólnotowe działania gospodarcze i społeczne.
3. **Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem EFS+ na lata 2021–2027**, które określają mechanizmy finansowe i organizacyjne dla działań wspierających reintegrację społeczną.

Cele reintegracji społecznej

1. **Odbudowa relacji społecznych.** Przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie socjalne tworzą warunki, które umożliwiają osobom wykluczonym odbudowę relacji interpersonalnych. Działania te często obejmują pracę zespołową, udział w projektach lokalnych oraz inicjatywy angażujące społeczność.
2. **Podtrzymywanie zdolności uczestniczenia w życiu społecznym.** Wspierane osoby zyskują możliwość aktywnego uczestnictwa w życiu lokalnej społeczności poprzez udział w szkoleniach, warsztatach czy wydarzeniach integracyjnych.

3. **Wzmacnianie więzi wspólnotowych** Przedsiębiorstwa społeczne przyczyniają się do budowania kapitału społecznego, tworząc przestrzenie, w których osoby wykluczone mogą współpracować, uczyć się i realizować wspólne cele.

Podstawa prawna:

- *Art. 2 pkt 7 ustawy o ekonomii społecznej definiuje reintegrację społeczną jako działania służące odbudowie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu*

Reintegracja społeczna w spółdzielniach socjalnych

Spółdzielnie socjalne są szczególnym narzędziem wspierania reintegracji społecznej. Łącząc działalność gospodarczą z misją społeczną, spółdzielnie te działają na rzecz aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez podejście wspólnotowe.

Reintegracja poprzez wspólnotę

Spółdzielnie socjalne umożliwiają osobom zagrożonym wykluczeniem uczestnictwo w zorganizowanej formie życia społecznego i zawodowego. Wspólne cele, takie jak rozwój działalności spółdzielni, tworzą podstawę do nawiązywania nowych relacji i budowania zaufania.

Podstawa prawna:

- *Art. 2 ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych wskazuje na reintegrację społeczną członków spółdzielni jako jedno z głównych działań spółdzielni*

Działania integracyjne

1. **Warsztaty i szkolenia.** Spółdzielnie organizują warsztaty z zakresu umiejętności społecznych, które pomagają członkom i pracownikom spółdzielni rozwijać kompetencje interpersonalne.
2. **Inicjatywy lokalne.** Członkowie oraz pracownicy spółdzielni często angażują się w projekty lokalne, takie jak remonty przestrzeni publicznej czy organizacja wydarzeń kulturalnych, co pozwala im nawiązywać kontakty z innymi członkami społeczności.
3. **Wsparcie psychologiczne i coaching.** Ważnym elementem reintegracji społecznej jest pomoc w odbudowie poczucia własnej wartości. Spółdzielnie oferują wsparcie

psychologiczne oraz coaching, które pomagają osobom wykluczonym pokonywać bariery emocjonalne.

Wytyczne EFS+ w kontekście reintegracji społecznej

Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021–2027 kładą szczególny nacisk na wspieranie reintegracji społecznej poprzez finansowanie projektów mających na celu budowanie spójności społecznej.

Cele EFS+ w zakresie reintegracji społecznej

1. **Promowanie włączenia społecznego.** Projekty wspierane przez EFS+ koncentrują się na budowaniu inkluzywnych społeczności poprzez finansowanie działań integracyjnych i rozwoju kompetencji społecznych uczestników.
2. **Wsparcie dla osób wykluczonych.** Fundusz wspiera osoby z grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem.

IZ RP umożliwia wsparcie w projektach dotyczących aktywnej integracji następującym grupom:

- a) osobom biernym zawodowo;
- b) osobom lub rodzinom korzystającym ze świadczeń z pomocy społecznej zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej lub kwalifikującym się do objęcia wsparciem pomocy społecznej, tj. spełniającym co najmniej jedną z przesłanek określonych w art. 7 tej ustawy;
- c) osobom, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2241);
- d) osobom przebywającym w pieczy zastępczej lub opuszczającym pieczę zastępczą oraz rodzinom przeżywającym trudności w pełnieniu funkcji opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej;
- e) osobom nieletnim, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. poz. 1700, z późn. zm.) oraz osobom nieletnim zagrożonym demoralizacją i przestępczością;

- f) osobom przebywającym i opuszczającym młodzieżowe ośrodki wychowawcze i młodzieżowe ośrodki socjoterapii, o których mowa w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900, z późn. zm.) oraz osobom opuszczającym okręgowe ośrodki wychowawcze, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich;
- g) osobom z niepełnosprawnościami;
- h) członkom gospodarstw domowych sprawującym opiekę nad osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu;
- i) osobom potrzebującym wsparcia w codziennym funkcjonowaniu;
- j) osobom opuszczającym placówki opieki instytucjonalnej, w tym w szczególności domy pomocy społecznej;
- k) osobom w kryzysie bezdomności, dotkniętym wykluczeniem z dostępu do mieszkań lub zagrożonym bezdomnością;
- l) osobom odbywającym karę pozbawienia wolności, objętym dozorem elektronicznym;
- m) osobom korzystającym z programu FE PŻ;
- n) osobom należącym do społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie;
- o) osobom objętym ochroną czasową w Polsce w związku z agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę;
- p) innym osobom, rodzinom oraz środowiskom, o których mowa w pkt 7, zidentyfikowanym przez IZ RP jako zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

3. Wzmacnianie lokalnych społeczności. Projekty finansowane z EFS+ mają na celu budowanie kapitału społecznego w społecznościach lokalnych, przyczyniając się do ich rozwoju i integracji

Mechanizmy wsparcia w reintegracji społecznej Indywidualne plany reintegracyjne

Przedsiębiorstwa społeczne są zobowiązane do opracowywania indywidualnych planów reintegracyjnych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zatrudniają. Plany te zawierają informacje o:

- sytuacji społecznej i zawodowej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym;

- planowanych działaniach z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej; zakładanych efektach planowanych działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej oraz sposobie ich oceny.
- zakładanych efektach planowanych działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej oraz sposobie ich oceny.

Podstawa prawna:

- *Art. 6 ustawy o ekonomii społecznej wymaga opracowywania indywidualnych planów reintegracyjnych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*

Finansowanie działań reintegracyjnych

Działania na rzecz reintegracji społecznej są finansowane zarówno z krajowych, jak i unijnych funduszy, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus oraz środków własnych.

Reintegracja społeczna, wspierana przez przepisy zawarte w **ustawie o ekonomii społecznej**, **ustawie o spółdzielniach socjalnych** oraz **wytycznych EFS+**, jest fundamentem działań na rzecz włączenia społecznego. Dzięki synergii działań legislacyjnych i operacyjnych możliwe jest nie tylko wspieranie osób wykluczonych w odbudowie relacji społecznych, ale także wzmacnianie spójności lokalnych społeczności. Praktyczna realizacja tych celów wymaga efektywnej współpracy pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej, samorządami i organizacjami pozarządowymi, PZS, a także zaangażowania społeczności lokalnych.

Reintegracja w praktyce – wyzwania i perspektywy

Wyzwania

Realizacja działań reintegracyjnych napotyka na liczne trudności, takie jak:

- **Niedostateczna motywacja uczestników.** Osoby wykluczone społecznie często mają niską motywację do podjęcia działań zmierzających do zmiany swojej sytuacji.
- **Ograniczone zasoby finansowe.** Wiele organizacji boryka się z brakiem wiedzy dot. wnioskowania o środki jak również z problemami związanymi z zabezpieczeniem środków na np. wkład własny.
- **Biurokracja.** Skomplikowane procedury związane z ubieganiem się o wsparcie często stanowią barierę dla mniejszych podmiotów.

Perspektywy rozwoju

Perspektywy rozwoju sektora ekonomii społecznej w Polsce są jednak obiecujące.

W szczególności warto zwrócić uwagę na:

- **Budowanie sieci wsparcia.** Współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami społecznymi, samorządami i organizacjami pozarządowymi.
- **Innowacje technologiczne.** Wykorzystanie nowych narzędzi, takich jak platformy cyfrowe, do promowania produktów i usług.
- **Rosnące znaczenie klauzul społecznych.** Zwiększenie udziału przedsiębiorstw społecznych w zamówieniach publicznych.

Rozbudowany system wsparcia reintegracyjnego w Polsce oparty na ustawie o ekonomii społecznej, ustawie o spółdzielniach socjalnych oraz wytycznych EFS+ oferuje szerokie możliwości dla podmiotów działających w tym obszarze. Kluczowe jest jednak skuteczne zarządzanie dostępnymi środkami oraz zaangażowanie wszystkich interesariuszy w realizację wspólnych celów.

Podstawy prawne wsparcia reintegracyjnego

PODSTAWA WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO	
AKT PRAWNY /DOKUMENT	ZAPIS
ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 2 pkt 7 ustawy	Przez reintegrację społeczną rozumie się działania mające na celu odbudowanie lub nabycie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych.
ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 2 pkt 8 ustawy:	Przez reintegrację zawodową rozumie się działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy

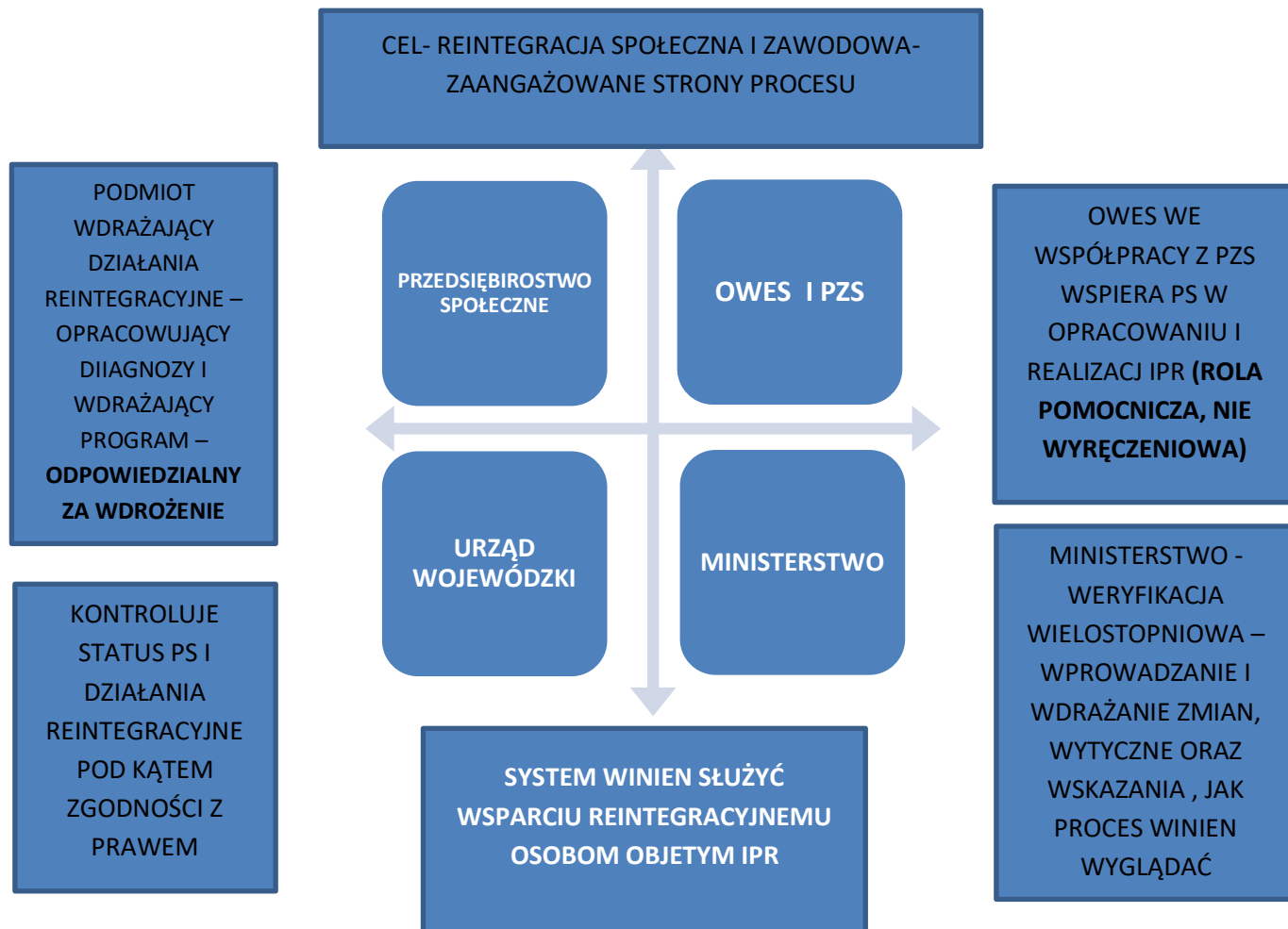
	<i>na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową</i>
<i>ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 6 ust. 1 ustawy:</i>	<i>Przedsiębiorstwo społeczne w przypadku każdej zatrudnionej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, do której został udzielony instrument wsparcia, o którym mowa w art. 21 lub art. 22, opracowuje i realizuje indywidualny plan reintegracyjny przez okres nie krótszy niż okres, na jaki został udzielony ten instrument, lub nie krótszy niż okres zatrudnienia danej osoby wymagany w związku z udzieleniem tego instrumentu.</i>
<i>ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 6 ust. 2 ustawy:</i>	<i>Indywidualny plan reintegracyjny. Jest opracowywany przy aktywnym uczestnictwie osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym i ma na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych tej osoby.</i>
<i>ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 6 ust. 3 ustawy:</i>	<i>Indywidualny plan reintegracyjny zawiera w szczególności informacje o:</i> <i>1) sytuacji społecznej i zawodowej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym;</i> <i>2) planowanych działaniach z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej;</i> <i>3) zakładanych efektach planowanych działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej oraz sposobie ich oceny.</i>
<i>ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 29 ust 2:</i>	<i>Usługę wspierania działań reintegracyjnych podejmowanych przez PS, w tym wsparcia</i>

	w tworzeniu IPR, realizuje OWES we współpracy z PZS.
Usługi wsparcia podmiotów ekonomii społecznej obejmują m.in. działania w zakresie oraz realizowane są poprzez:	
ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 29 ust 1. pkt.3:	Wsparcia działań reintegracyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwo społeczne, w tym wsparcia w tworzeniu planów reintegracyjnych, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz finansowania tych działań.
ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 29 ust 2.	Usługę wsparcia podmiotów ekonomii społecznej, o której mowa w ust. 1 pkt 3, ośrodek wsparcia ekonomii społecznej realizuje we współpracy z podmiotami ekonomii społecznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 lit. c.
ustawia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej Art. 29 ust 3.	Współpraca, o której mowa w ust. 2, polega w szczególności na realizacji przez podmioty ekonomii społecznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 lit. c, usług z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej, o których mowa w art. 3 ust. 1 i art. 18 ust. 2, pkt 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.
Standard działania OWES 4.2.	Budowanie porozumień pomiędzy PZS i PS, tak by było możliwe powierzanie lub zakup usług stanowiących część reintegracji społecznej lub zawodowej realizowanej przez pracownika PS w ramach jego indywidualnego planu reintegracyjnego.

<i>USTAWA z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych Art.2</i>	<i>1) społecznej reintegracji jej członków oraz pracowników spółdzielni socjalnej będących osobami, o których mowa w art. 4 ust. 1, przez co należy rozumieć działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych,</i> <i>2) zawodowej reintegracji jej członków oraz pracowników spółdzielni socjalnej będących osobami, o których mowa w art. 4 ust. 1, przez co należy rozumieć działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych - a działania te nie są podejmowane w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez tę spółdzielnię.</i>
---	---

Dokumentem porządkującym określone zapisy są *Rekomendacje Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie współpracy ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES) z podmiotami zatrudnienia socjalnego (PZS) w realizacji usługi wsparcia działań reintegracyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwo społeczne (PS)*

Osiągnięcie procesowego wdrożenia modelu reintegracji wymagało określenia zasad.
Poniżej prezentujemy proces w sposób uproszczony.



3.1b Krótki opis funkcjonowania OWES – kontekst

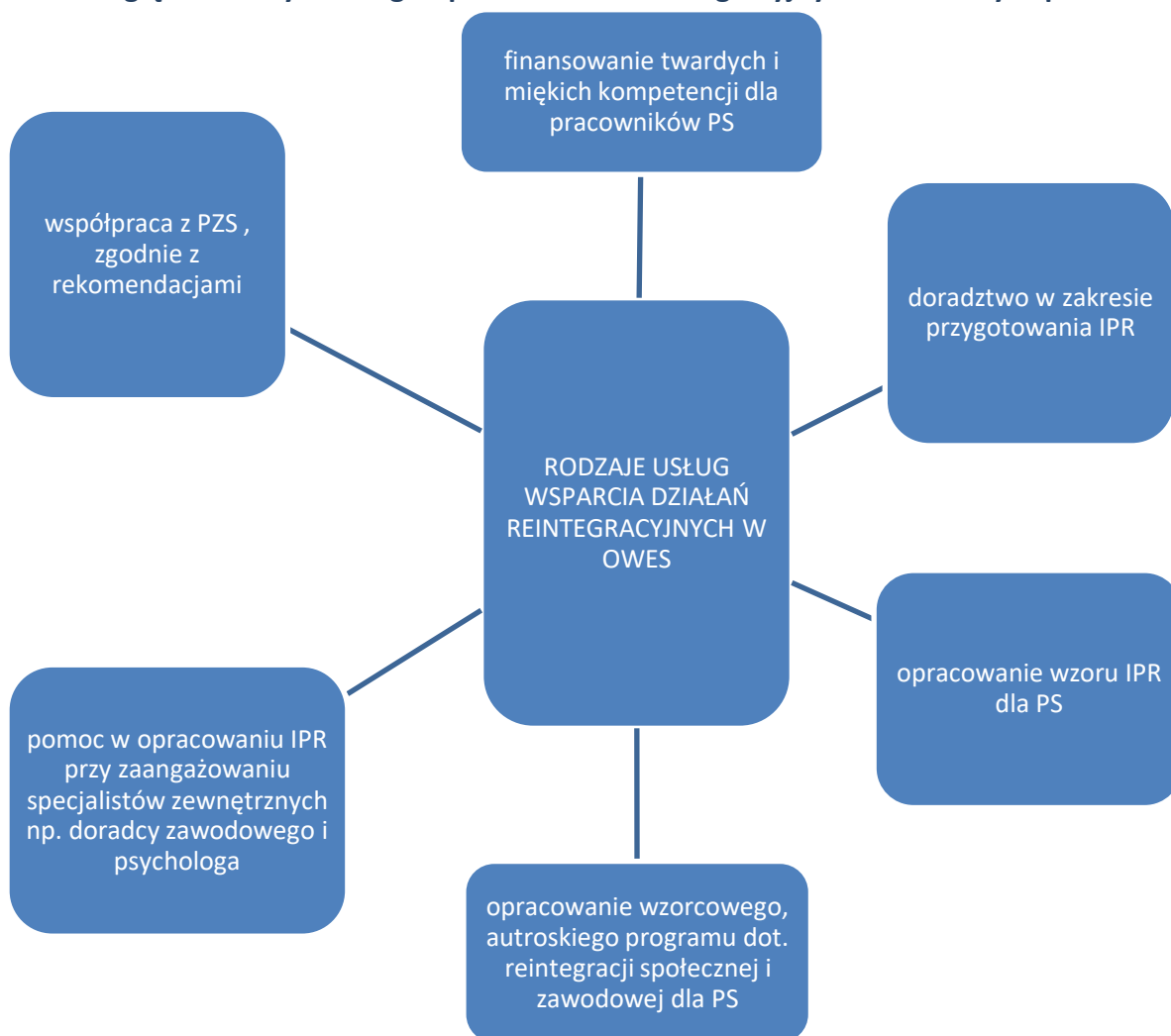
Podstawową funkcją OWES w kontekście reintegracji społecznej i zawodowej jest **funkcja wspierająca**. Oznacza to, że OWES jako instytucja wsparcia nie ma wyręczać przedsiębiorstw społecznych w prowadzeniu reintegracji społecznej i zawodowej, ale ten proces ułatwiać poprzez stosowne działania.

Tabela 2 *Rola OWES w procesie reintegracji społecznej i zawodowej*

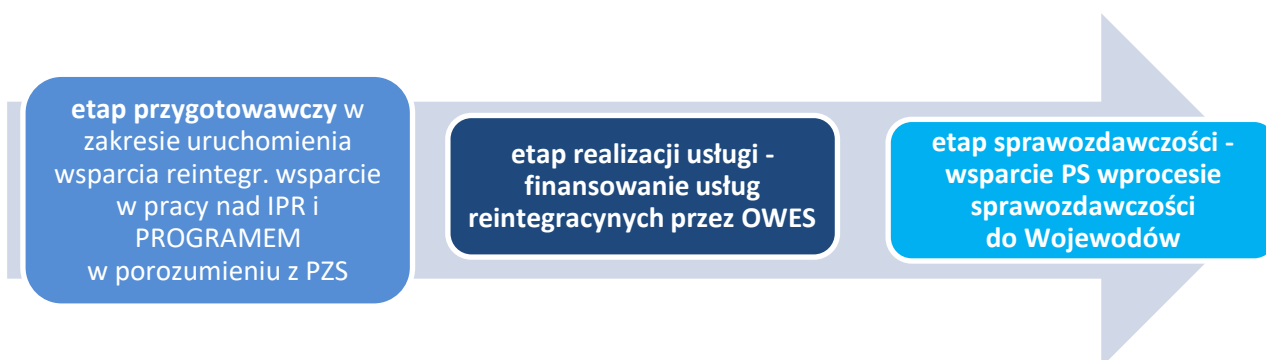
ROLA OWES W PROCESIE REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ³
OWES WSPIERA MERYTORYCZNIE - OWES, projektując i wdrażając swoje działania, powinien zawsze koncentrować się na celu i odbiorcy tych usług. OWES, we współpracy z PZS, wspiera PS w realizacji IPR. IPR natomiast ma wpłynąć na poprawę sytuacji społecznej i zawodowej pracownika zagrożonego wykluczeniem społecznym.
OWES WSPIERA FINANSOWO - Rekomenduje się OWES przekazywanie do PS środków, dzięki którym będzie mogło ono finansować lub dofinansować działania reintegracyjne wynikające z IPR.
OWES WSPIERA PARTNERSKO - Wspólnym celem OWES, PZS i PS jest przeprowadzenie jakościowego procesu reintegracji i nabycia lub podtrzymania kompetencji zawodowych i społecznych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jeżeli jednak, w przypadku, gdy zakres faktycznych potrzeb i oczekiwań pracownika PS przekracza możliwości PZS, z którym zawarto umowę lub porozumienie, możliwe jest zlecenie realizacji części działań innym podmiotom. Ostateczną decyzję o skorzystaniu ze wsparcia danego PZS lub innych podmiotów podejmuje PS, po konsultacji z pracownikiem obejmowanym danym IPR.

³ Rekomendacje Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie współpracy ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES) z podmiotami zatrudnienia socjalnego (PZS) w realizacji usługi wsparcia działań reintegracyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwo społeczne (PS)

3.1c Przegląd niektórych usług wsparcia działań reintegracyjnych oferowanych przez OWES



Modelowy proces wdrożenia wsparcia



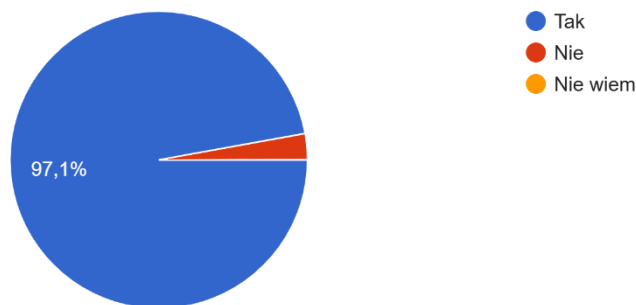
3.1d Wstępna analiza realizacji usług wsparcia działań reintegracyjnych w PS prowadzonych przez OWES na podstawie odpowiedzi przedstawicieli OWES

REPREZENTACJA WOJEWÓDZTW	Liczba przebadanych OWES
dolnośląskie	2
kujawsko-Pomorskie	1
lubelskie	1
lubuskie	1
łódzkie	2
małopolskie	3
mazowieckie	5
opolskie	1
podkarpackie	1
podlaskie	1
pomorskie	2
śląskie	2
świętokrzyskie	2
warmińsko-mazurskie	4
wielkopolskie	5
zachodniopomorskie	2

PYT 1.

Czy Państwa Ośrodek wspiera procesy reintegracji społecznej i zawodowej realizowane w przedsiębiorstwach społecznych ?

35 odpowiedzi



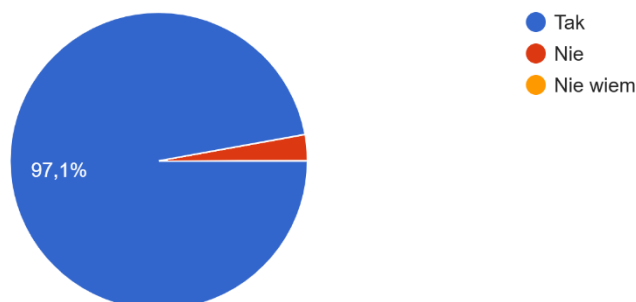
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
34	1	0	35

WNIOSEK – na 35 przebadanych OWES 97.1 % z nich deklaruje wsparcie procesów reintegracyjnych realizowanych w przedsiębiorstwach społecznych. Z powyższego wynika, że OWES mają świadomość ciężących na nich obowiązków. Jedynie 1 OWES zadeklarował, że na tym etapie nie wspiera powyższych procesów.

PYT 2.

Czy Państwa Ośrodek wyznaczył pracownika/zleceniobiorcę bezpośrednio odpowiedzialnego za proces reintegracji społecznej i zawodowej od strony OWES?

35 odpowiedzi



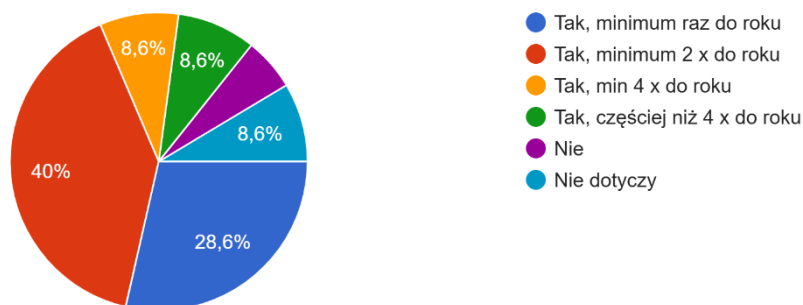
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
34	1	0	35

WNIOSEK – Prawie wszystkie z badanych OWES wyznaczyły pracownika, który jest odpowiedzialny bezpośrednio za wsparcie procesów reintegracji społecznej i zawodowej.

PYT 3.

Czy Państwa pracownik odpowiedzialny za reintegrację społeczną i zawodową ze strony OWES uczestniczy w spotkaniach edukacyjnych, sieciujących dot. powyższej tematyki?

35 odpowiedzi

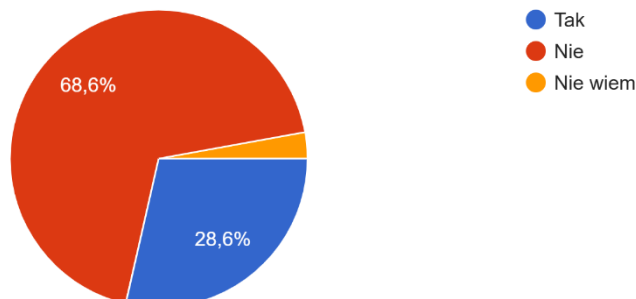


TAK MIN. 1 x do roku	TAK MIN. 2x do roku	TAK MIN. 4x do roku	TAK częściej niż. 4x do roku	NIE	NIE DOTYCZY	RAZEM
10	14	3	3	2	3	35

WNIOSEK – zdecydowanie, bo 24 z przebadanych OWES uczestniczy w spotkaniach sieciujących i edukacyjnych raz, bądź 2 razy do roku. 5 z OWES nie uczestniczy w takich spotkaniach. W toku przeprowadzonych badań wskazywano, że wymiana doświadczeń w procesach wsparcia reintegracji jest bardzo ważna. **Wskazywano również potrzebę superwizowania działań, ze względu na trudny charakter pracy i mierzenie się z wieloma ludzkimi problemami.**

PYT 4.

Czy Państwa OWES opracował autorski program dot. reintegracji społecznej i zawodowej dla PS?
35 odpowiedzi

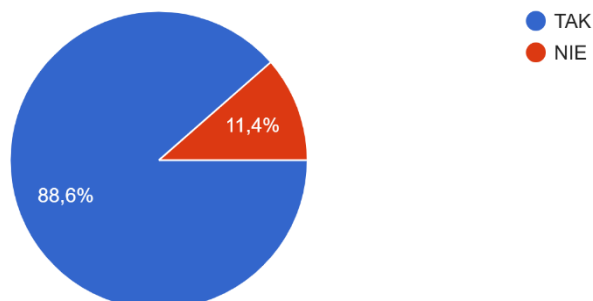


TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
10	24	1	35

WNIOSEK – aż 24 OWES, które zostały poddane badaniu wskazało na brak opracowania programu dot. reintegracji społecznej i zawodowej dla PS. **W dalszej części badania OWES wskazywały na potrzebę opracowania wspólnego wzoru takiego programu, do którego można by się odnosić.**

PYT 5.

Czy OWES wypracował wzór IPR, z którego mogą korzystać PS?
35 odpowiedzi



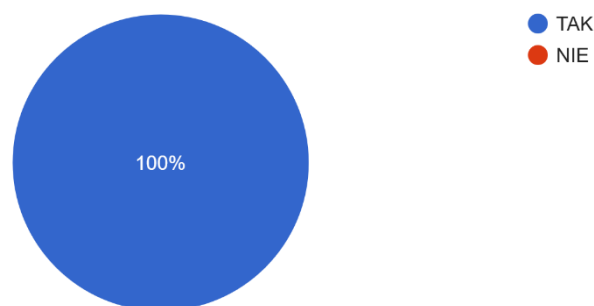
TAK	NIE	RAZEM
31	4	35

WNIOSEK – aż 31 OWES opracowało wzór IPR, lecz w trakcie badania pogłębionego wskazywano na **wątpliwości, czy określony wzór spełnia wymogi PS i czy na odpowiednim poziomie zostały ustawione granice prywatności pracowników PS.**

PYT 6.

Czy OWES wspiera PS w przygotowaniu IPR?

35 odpowiedzi



TAK	NIE	RAZEM
35	0	35

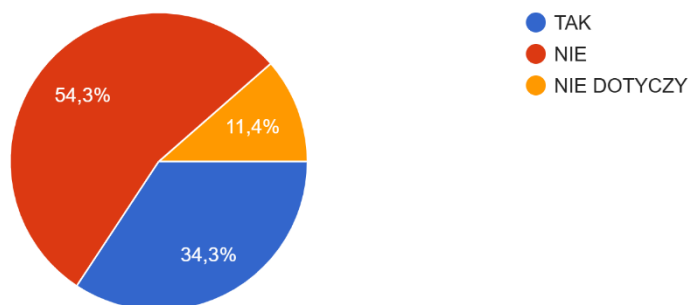
WNIOSEK – wszystkie z badanych OWES wspierają proces przygotowania IPR. **Identyfikujemy** **bak potrzeby zachęt dla OWES w zakresie rozpoczęcia procesu wspierania, natomiast wyłania się potrzeba wsparcia merytorycznego, czyli podpowiedzi jak takie wsparcia kształtować.**

NIE CZY? ALE JAK?

PYT 7.

Czy IPR jest opracowywany przy udziale specjalistów zewnętrznych? (np. psycholog, doradca zawodowy)

35 odpowiedzi



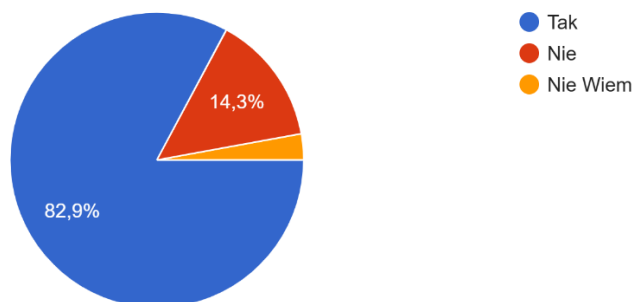
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
12	19	4	35

WNIOSEK – badane OWESy w większości nie konsultują IPR z zewnętrznymi specjalistami. W pogłębionych rozmowach wskazano, że powodem takiej sytuacji jest brak dostępnych funduszy na tego typu działanie.

PYT 8.

Czy do Państwa OWES zgłaszają się przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych, którzy chcą skorzystać z pomocy dot. reintegracji społecznej i zawodowej?

35 odpowiedzi



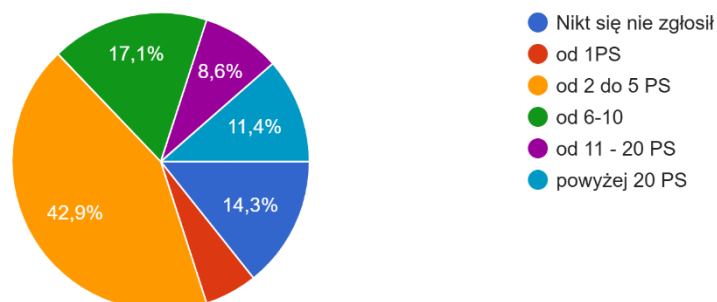
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
29	5	1	35

WNIOSEK – do badanych OWES w zdecydowanej większości zgłaszają się PSy w zakresie potrzeby wsparcia procesów reintegracji społecznej i zawodowej. **Z danych pogłębionych dodatkowo wynika, że PSy nie rozumieją procesu reintegracji pod względem sposobu jej sprawozdawczości.**

PYT 9.

Ile przedsiębiorstw społecznych zgłosiło się do Państwa w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej w roku 2024?

35 odpowiedzi



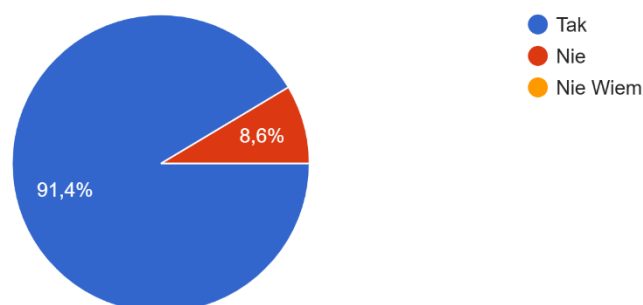
NIKT SIĘ NIE ZŁGOSIŁ	OD 1 PS	OD 2-5 PS	OD 6-10 PS	OD 11-20 PS	POWYŻEJ 20 PS	RAZEM
5	2	15	6	3	4	35

WNIOSEK – badania wykazały, że niektóre z OWES są dopiero na początku drogi związanej z wspieraniem procesów reintegracji społecznej i zawodowej. Stąd niska wartość wspartych podmiotów w tym zakresie. **Jest to dobry moment na wsparcie procesów reintegracji poprzez opracowanie dokumentacji, w tym wskazań dla wzorów IPR.**

PYT 10.

Czy Państwa OWES stwarza możliwość finansowania podnoszenia twardych kompetencji dla pracowników PS?

35 odpowiedzi



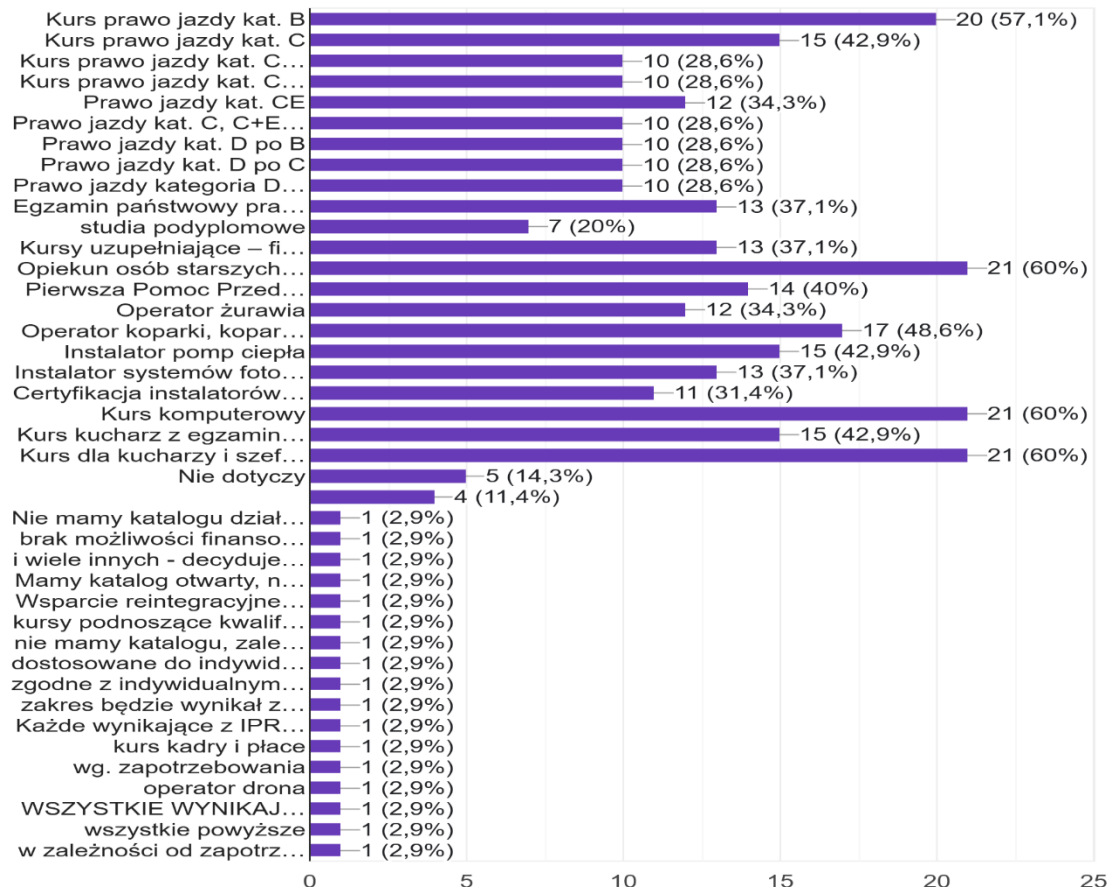
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
32	3	0	35

WNIOSEK – kompetencje twarde są ważnym elementem wsparcia reintegracyjnego i to rozumie zdecydowana większość OWES poddana w badaniu. Już na tym etapie uzupełnianie tych kompetencji w przypadku 32 OWES jest realizowane.

PYT 11.

Jakie obszary reintegracji zawodowej wskazuje Państwa OWES jako możliwe do kontraktowania i realizacji w ramach podnoszenia kompetencji twardych? (można wskazać wiele)

35 odpowiedzi



WNIOSEK – katalog związany z kwalifikacjami twardymi jest bardzo szeroki. Wiele OWES wnosi, że indywidualnie, poprzez dokładną diagnozę i zapotrzebowanie ma zamiar i możliwość kontraktowania takiego wsparcia. W możliwym do realizacji wsparciu dominują uprawnienia związane z **kierowaniem pojazdami, usługami społecznymi – przede wszystkim opieką nad osobą starszą i zależną oraz szkolenia kulinarne**. Coraz większym zainteresowaniem cieszą się kursy związane z zieloną energią, w tym **instalacja pomp ciepła oraz paneli fotowoltaicznych**. Co wynika z powyższego katalogu i wskazań są to kursy i szkolenia **w zdecydowanej większości niemożliwe do realizacji w PZS**. Zmieniający się profil przedsiębiorstw społecznych, konkurencja na rynku i ich profesjonalizacja wskazuje na potrzebę uzupełniania kwalifikacji w profesjonalnych instytucjach szkoleniowych.

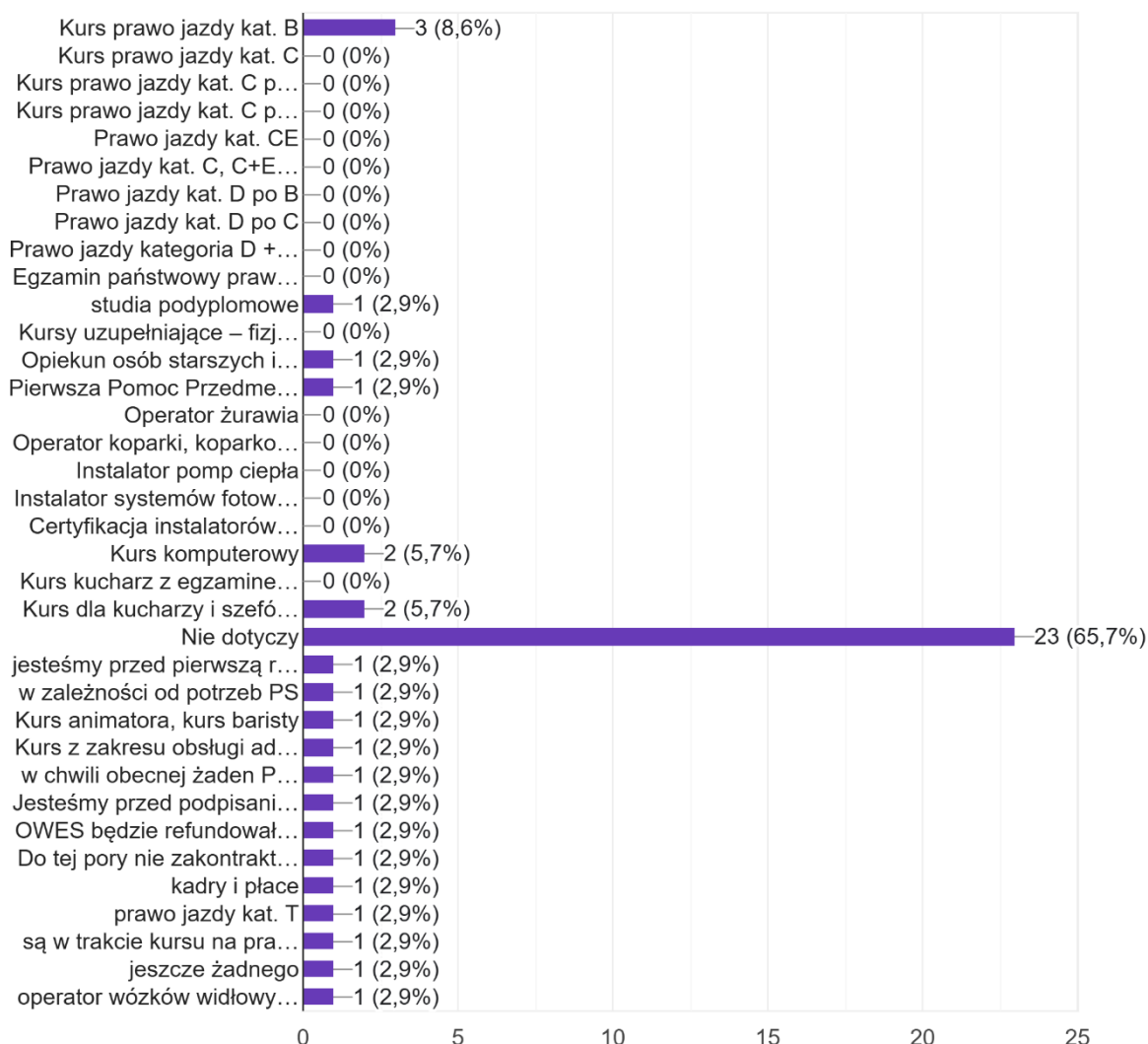
Pytanie o charakterze jakościowym, gdzie respondenci w większości wskazywali na nieograniczony wachlarz realizowanych usług oraz możliwości kontraktowania.

WNIOSEK – Właśnie swoista elastyczność w zakresie wyboru usług wydaje się ważnym punktem odniesienia z naciskiem na niezamykanie katalogów wsparcia.

PYT 12.

Jakie obszary reintegracji zawodowej już zakontraktował dla PS?

35 odpowiedzi

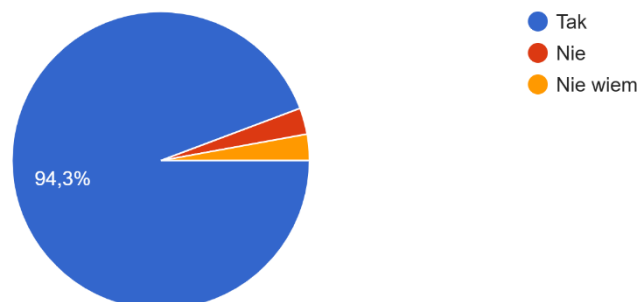


WNIOSEK – Badanie wykazało, że jedynie 23 usługi, w zakresie twardych kompetencji zostały zakontraktowane przez OWESy. Ważnym wskaźnikiem jest liczba 23 OWES, które nie zakontraktowały ani jednej usługi.

PYT 13.

Czy Państwa OWES stwarza możliwość finansowania usług w zakresie warsztatów i doradztwa (doradztwo grupowe i indywidualne)?

35 odpowiedzi



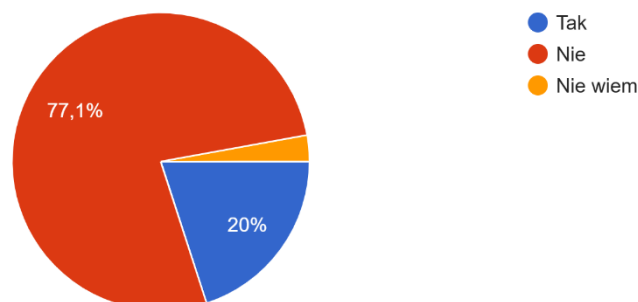
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
33	1	1	35

WNIOSEK – Badanie wskazało, że zdecydowana większość OWES ma możliwość kontraktowania doradztwa indywidualnego i grupowego.

PYT 14.

Czy Państwa OWES zakontraktował usługi w zakresie warsztatów i doradztwa (doradztwo grupowe i indywidualne)?

35 odpowiedzi



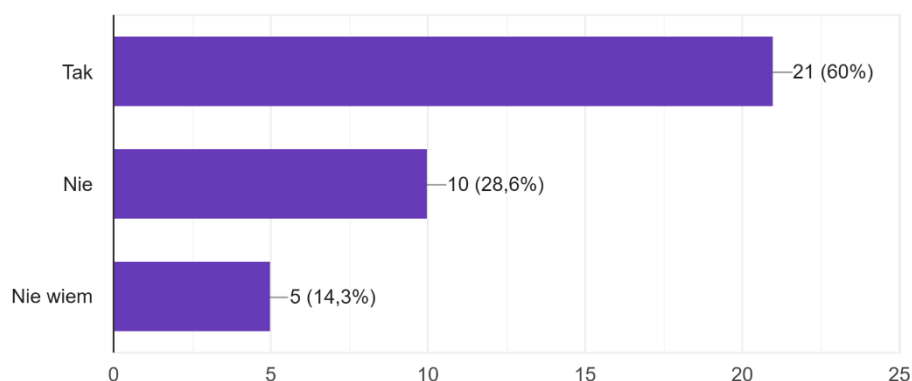
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
7	27	1	35

WNIOSEK – Pomimo 33 OWES, które mają możliwość kontraktować doradztwo grupowe i indywidualne dokonało tego jedynie 7.

PYT 15.

Czy Państwa OWES planuje realizację usług w zakresie obszaru zdrowia?

35 odpowiedzi



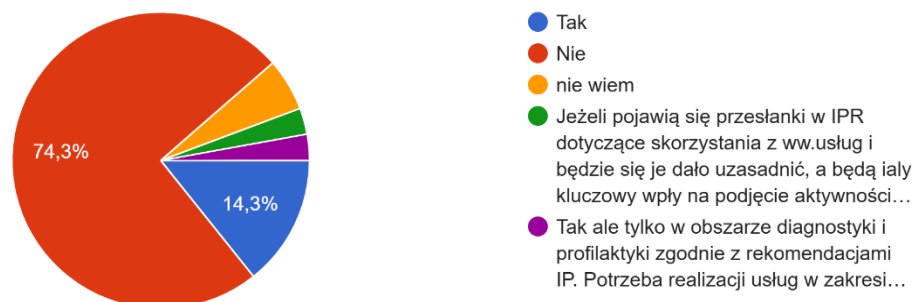
TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
21	10	5	35

WNIOSEK – 60 % OWES planuje, jeśli będzie taka możliwość kontraktować usługi w zakresie zdrowia. W badaniach pogłębionych wskazując, że jest to element bardzo ważny, w zakresie możliwości zastosowania i w dużej mierze wpływający na poprawę sytuacji społecznej i zawodowej objętych wsparciem.

PYT 16.

Czy Państwa OWES realizuje już usługi w zakresie zdrowia?

35 odpowiedzi



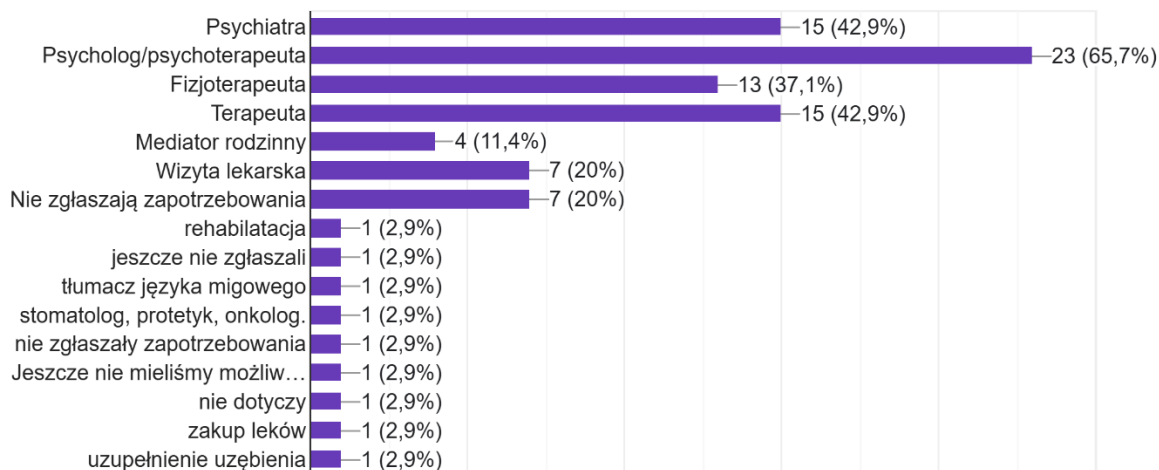
WNIOSEK – 5 OWES rozpoczęło już realizację usług związanych ze zdrowiem, jeden z OWES stwierdza, że tak ale w zakresie jedynie diagnostyki, inny z kolei twierdzi, że tak jeśli pojawią się przesłanki w IPR. **Kwestie zdrowotne są kluczowe do zdefiniowania i ustalenia kierunków i możliwości ich realizacji.**

Usługi zdrowotne są często podnoszonym tematem i wskazywanym jako ważny. Bardzo często nie stać pracowników PS na skorzystanie z ofert świadczonych na rynku usług zdrowotnych. O tyle o ile pomoc medyczna jest dostępna dla wszystkich, to terminy oczekiwania oraz niekiedy niedostępność usług finansowanych przez NFZ jest przeszkodą do świadczenia pracy na lepszym jakościowo poziomie oraz odbudowania swojej pozycji społecznej w środowiskach/społecznościach lokalnych.

PYT 17.

Na jakie usługi zdrowotne zgłaszają zapotrzebowanie PS?

35 odpowiedzi

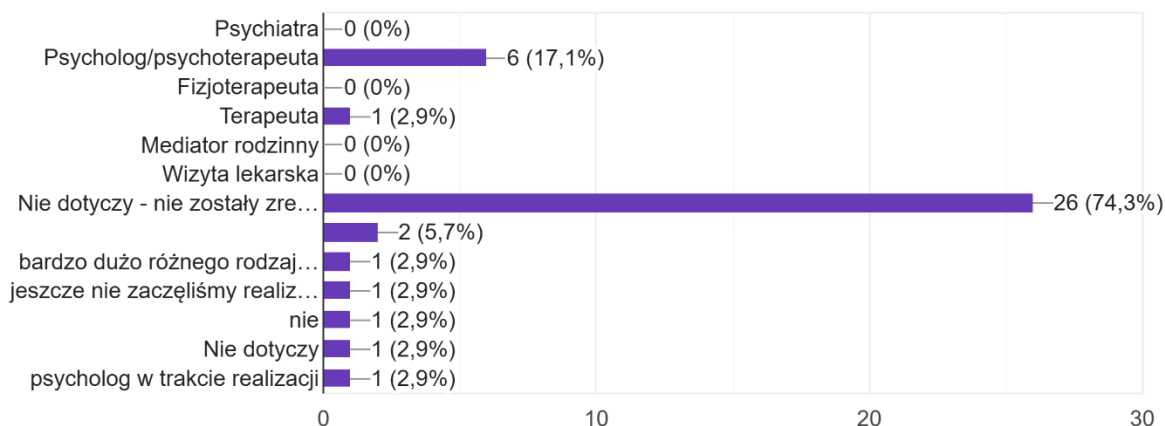


WNIOSEK – **Zdrowie psychiczne** to zdecydowanie najbardziej liczna kategoria zgłoszeń w zakresie usług zdrowotnych. Zawiera się w wskazaniach dot. psychiatry, psychologa, psychoterapeuty oraz terapeuty.

PYT 18.

Czy jakieś z wymienionych usług zostały już zrealizowane?

35 odpowiedzi

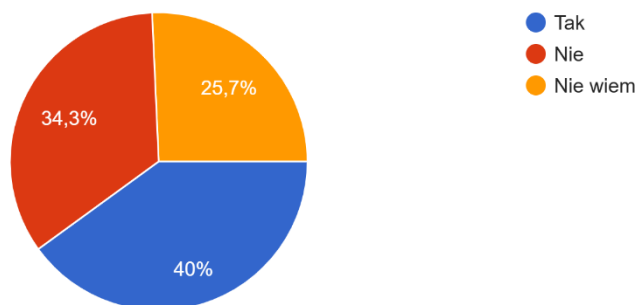


WNIOSEK – Pomimo dużego zapotrzebowania pokryto nikły procent zapotrzebowania. Określona sytuacja wynika z wielu wątpliwości dot. procesu oraz możliwości kontraktowania tego rodzaju usług.

PYT 19.

Czy w Państwa opinii usługi reintegracji społecznej i zawodowej cieszą się dużym zainteresowaniem PS?

35 odpowiedzi



TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
14	12	9	35

WNIOSEK – Zdania w zakresie zainteresowania usługami reintegracyjnymi są podzielone. 14 OWES twierdzi, że takowe zainteresowanie jest natomiast 12 OWES stwierdza, że takowego zainteresowania nie ma. Brak wiedzy deklaruje 9 OWES w tym obszarze. Należy przyjrzeć się skąd takie rozbieżności identyfikujemy.

3.2 Zainteresowanie usługami reintegracyjnymi w PS na podstawie przeprowadzonych badań

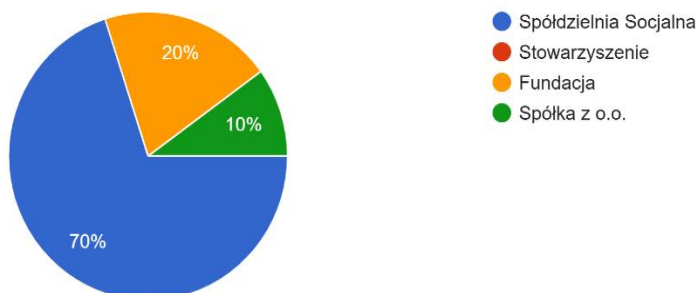
3.2a Ocena popytu na usługi reintegracyjne w badanych PS

Dane dotyczące badania – grupa docelowa PS:

REPREZENTACJA WOJEWÓDZTW	Liczba przebadanych PS
dolnośląskie	1
kujawsko-pomorskie	1
lubelskie	1
lubuskie	1
łódzkie	1
małopolskie	2
mazowieckie	1
opolskie	1
wielkopolskie	2
zachodniopomorskie	1
podkarpackie	1
podlaskie	1
pomorskie	2
śląskie	1
świętokrzyskie	1
warmińsko-mazurskie	1

Jaka jest forma prawna Państwa przedsiębiorstwa społecznego?

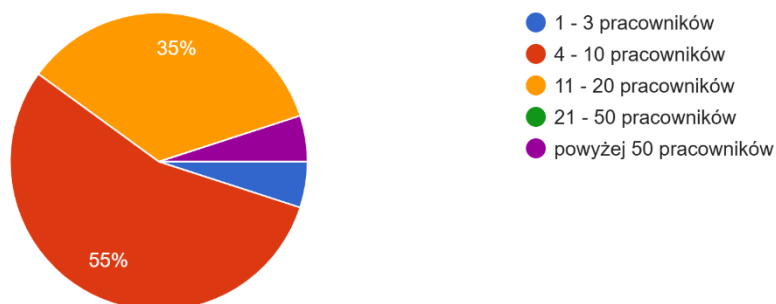
20 odpowiedzi



Spółdzielnia socjalna	Spółka non – profit	Fundacja	Razem
14	2	4	20

Ilu pracowników zatrudnia Państwa organizacja, w tym osoby zagrożone wykluczeniem społecznym? (proszę wskazać łączną liczbę)

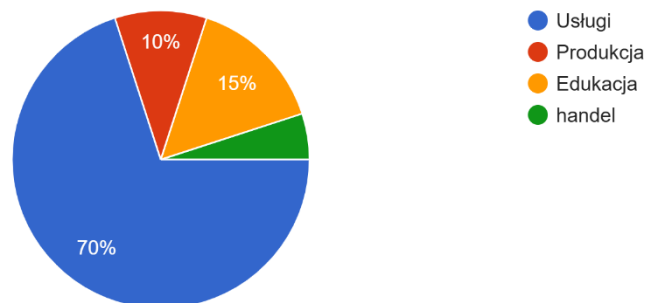
20 odpowiedzi



1-3 pracowników	4-10 pracowników	11-20 pracowników	21-50 pracowników	Powyżej 50 pracowników
1	11	7	0	1

Jakie są główne obszary działalności Państwa przedsiębiorstwa? (proszę wskazać przeważający obszar)

20 odpowiedzi



USŁUGI	PRODUKCJA	EDUKACJA	HANDEL
14	2	3	1

Deklaratywnie **100 %** z ankietowanych PS jest zainteresowana wdrażaniem usług reintegracyjnych. Jednakże innym ciekawym wskaźnikiem popytu i zainteresowania jest fakt, iż wysłano zaproszenie do **40 PS**, gdzie realnie odpowiedziało z aktywnym uczestnictwem w procesie, **połowa** zaproszonych. Co oznacza, że w badaniu wzięły udział podmioty realnie zainteresowane procesem reintegracji. Co drugi podmiot zaangażował się w proces. Do realnej oceny popytu na usługi wszystkich PS, należałoby przeprowadzić badania reprezentatywne.

WNIOSEK – przedsiębiorstwa społeczne wykazują zainteresowanie usługami reintegracyjnymi, jednakże wiele z wskazywanych rodzajów wsparcia **nie jest możliwe do finansowania w odniesieniu do obowiązujących przepisów**. Jednym z najczęściej pojawiających się oczekiwań jest rozszerzenie katalogu o **usługi zdrowotne, bez zbędnych ograniczeń rozumianych jako wsparcie towarzyszące**. Obecnie *Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 (Rozdział 4. Zasady interwencji EFS+ w obszarze włączenia społecznego, Podrozdział 4.1. Zasady ogólne)* wskazują w pkt. 9, że *Finansowanie usług zdrowotnych jest możliwe w zakresie działań o charakterze diagnostycznym lub profilaktycznym, zaś finansowanie leczenia jest możliwe wyłącznie w ramach opieki długoterminowej, jako wsparcie towarzyszące*

RODZAJE USŁUG, NA KTÓRE ZGŁASZANY JEST POPYT PRZEZ PS (dane z OWES i PS)
Usługi dot. rehabilitacji oraz fizjoterapii.
Podniesienie kwalifikacji twardych dot. wykonywanego zawodu, w tym uzyskanie uprawnień.
Szkolenia zawodowe, tożsame z prowadzoną działalnością gospodarczą (różne rodzaje)
Terapia uzależnień.
Terapia psychologiczna
Usługi o charakterze zdrowotnym np. dofinansowanie do aparatu słuchu, protez uzębienia itp.
Konsultacje dot. problemów zdrowotnych, ze względu na duże kolejki w NFZ
Finansowanie działań integracyjnych
Uprawnienia dot. kierowania pojazdami
Podnoszenie wiedzy z zakresu ratowania zdrowia i życia
Podnoszenie kwalifikacji z zakresu OZE

3.2b Ocena działań reintegracyjnych świadczonych bezpośrednio przez PS (finansowego i niefinansowego)

Przedsiębiorstwa w zdecydowanej większości wskazują, że realizują działania reintegracyjne w sposób cykliczny, jednakże napotykają na problemy:

Cyt1. Plany reintegracji się nie sprawdzają, należy je modyfikować i zabiera to jedynie nasz czas. Na potrzeby naszych pracowników, którzy są zagrożeni wykluczeniem reagujemy na bieżąco, w momencie wystąpienia problemu/kłopotu. Plany Reintegracji nie usprawniły tego procesu a wręcz skomplikowały i spowodowały większą liczbę dokumentacji do sporządzenia,

Z kolei inny z respondentów wskazuje:

Cyt2. Jest to dodatkowe obciążenie administracyjno-biurowe, osobom zatrudnionym z grup wykluczonych społecznie trudno jest mówić o swoich problemach i sytuacji życiowej, konieczność zaangażowania dodatkowej kadry specjalistów. Niemniej działania prowadzone w ramach IPR korzystnie oddziałują na zwiększenie umiejętności życiowych, społecznych i zawodowych

Wyzwaniem jest prowadzenie działań stricte zarobkowych, a jednocześnie realizacja reintegracji:

Cyt3. Nie mamy instrumentów wsparcia więc nie musimy i nie będziemy się o to starać aby uzyskać. nasze pracownice mają mnóstwo pracy przy podopiecznych, nie będziemy im jej dokładać

Niektóre z PS wskazują lakonicznie:

Cyt.4 Wszystko przebiega pomyślnie.

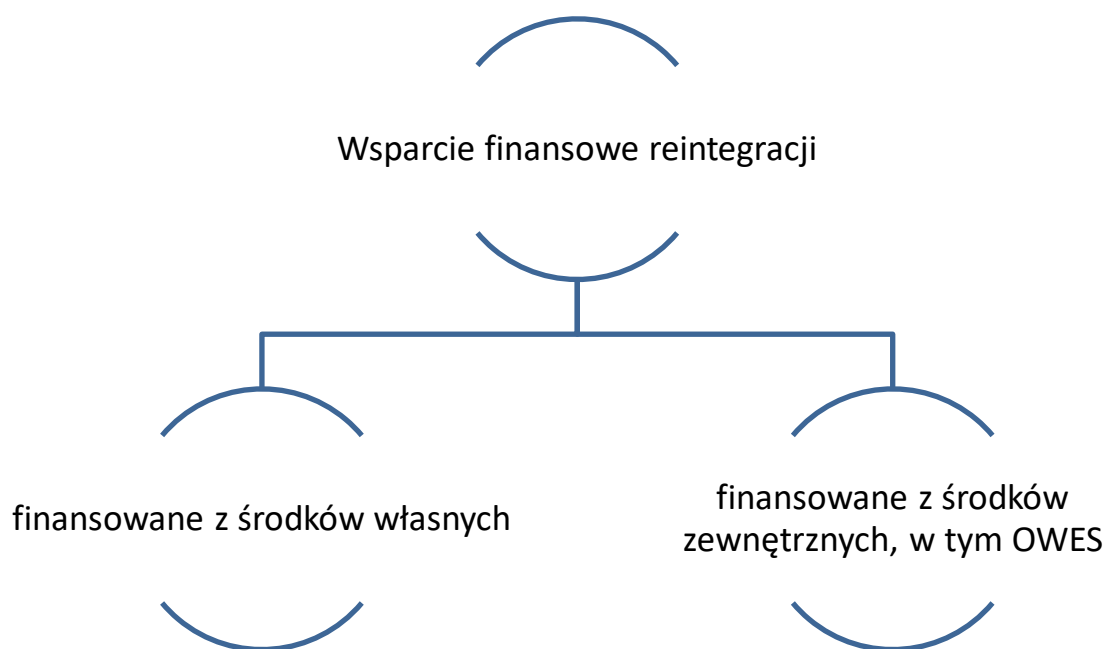
Badania jakościowe ukazują, że przedsiębiorstwa społeczne prowadzą reintegrację społeczną i zawodową. Ma ona charakter **niefinansowy lub finansowy**.

W przypadku niefinansowego wsparcia, na pierwszej linii znajdują się dziania wspierające w zakresie:

- Pomocy w sprawach urzędowych
- Wsparcia w załatwianiu spraw formalnych
- Pomoc w uzyskaniu wsparcia medycznego, zdrowotnego
- Ukierunkowanie pracowników/członków w realizacji planów np. zakupu czy wynajmu mieszkania i wielu innych nieskatalogowanych „spraw życiowych”.

WNIOSEK – działania niefinansowe, wspierające pracowników prowadzone są najczęściej przez kadrę zarządzającą, która angażuje się w pomoc pracownikom PS, celem pozytywnego wpływu na ich sytuację zawodową, społeczną i zdrowotną. Jest to m.in. pomoc w „załatwianiu” codziennych spraw lub organizacja wspólnych spotkań

W przypadku **finansowego** wsparcia warto rozróżnić dwie ścieżki:



Ocena realizacji wsparcia w pierwszej kategorii, czyli finansowana z środków własnych zależna jest od kondycji finansowej przedsiębiorstwa. W wielu przypadkach takie finansowanie jest niemożliwe ze względu na **brak dostępnych środków**. Jeżeli podmiot posiada takie środki, to często angażuje się w procesy reintegracji np.

Cyt1. *Nasi pracownicy byli już na wyjeździe z nami, finansowanym przez spółdzielnię*

Cyt2. *Wnioskujemy na szkolenia z PUP i część środków pokrywamy z naszych źródeł*

Cyt3. *Możemy się pochwalić, że sami finansujemy wiele rzeczy pracownikom*

Częściej jednak spotykamy się z przypadkami, gdzie PSy oraz OWESy wskazują na **potrzebę angażowania środków zewnętrznych**. Tutaj pojawiają się takie opinie:

Cyt1. *Nie posiadamy środków nawet na wyłożenie na usługę i refundację*

Cyt2. *Skorzystamy z usług, ale biurokracja jest bardzo duża*

Cyt3. *Bez środków zewnętrznych nie będziemy prowadzić procesu, nie stać nas na to. Musimy myśleć o utrzymaniu pracowników.*

WNIOSEK – biorąc pod uwagę wypowiedzi PS oraz przedstawicieli OWES jednoznacznie stwierdzamy **potrzebę finansowania działań reintegracyjnych z środków zewnętrznych** przy jednoczesnym oczekiwaniu **uproszczenia procedur** i skrócenia procesu ich uzyskania.

Reintegracja w PS prowadzona jest w miarę możliwości w wersji kosztochłonnej i bez ponoszenia wydatków. W przypadku dobrze prosperujących PS napotykamy na przykłady finansowania reintegracji z środków własnych. Inaczej sprawa wygląda, jeżeli analizujemy PS, które nie mają odpowiedniego zaplecza finansowego. Te realizują wsparcie w wersji bez kosztów bądź nie realizują jej w ogóle, skupiając się całkowicie na pracy i na utrzymaniu podmiotu.

Cyt1. *Nie mamy szansy na takie działania, bo walczymy o przetrwanie, bez dodatkowych środków nie przetrwamy...*

Cyt2. *To jest trudna praca, to że Ci ludzie pracują to już jest duży sukces, to jest realna reintegracja*

3.2c Czynniki wpływające na zainteresowanie usługami (Pozytywny P / negatywny N)

Dostępność finansowania	P
Zbyt duża biurokracja	N
Pierwszeństwo realizacji PZS	N
Ograniczony katalog wsparcia	N

Jakościowo dobre wsparcie OWES (jeśli występuje)	P
Pomoc w diagnozowaniu potrzeb	P
Mechanizm refundacji	N
Zbyt małe środki na reintegrację	N
Dobra kondycja finansowa PS	P
Zbyt duża ingerencja w osobiste sprawy pracowników	N
Wsparcie specjalistów w procesie/ np. psychologów, doradców zawodowych	P
Brak usług zdrowotnych	N

Proszę wskazać jakie czynniki mogą wpływać na większe zainteresowanie usługami reintegracyjnymi?

Przedstawione poniżej dane prezentowane są w formule – bez ingerencji badacza (poprawiono jedynie jednoznaczne omyłki językowe).

Cyt. 1	<i>Rozszerzenie katalogu osób kwalifikujących się do finansowego wsparcia reintegracyjnego. Dopuszczenie do wsparcia również pracowników PES przekształcających się w PS (obecnie wsparcie jest możliwe dopiero po uzyskaniu statusu PS).</i>
Cyt. 2	<i>Możliwość finansowania kursów zawodowych powiązanych ze stanowiskiem pracy w PS</i>
Cyt. 3	<i>Mniejsze sformalizowanie procesów reintegracji, poszerzenie katalogu dostępnych form wsparcia, w tym głównie kwestii zdrowotnych będących w koszyku świadczeń NFZ</i>
Cyt. 4	<i>Jasne kryteria WU dotyczące możliwości finansowania wsparcia reintegracyjnego.</i>
Cyt. 5	<i>Zwiększenie grona odbiorców czyli dla wszystkich zatrudnionych w PS</i>

Cyt. 6	<i>Ważne jest, żeby oferta była dostosowana do potrzeb PS i odpowiadała na konkretne potrzeby, czyli dawała środki finansowe na to, żeby cały zespół (a szczególnie lider) w godzinach pracy mogli poświęcić czas na reintegrację. Ważne, żeby w środowisku lokalnym i w OWES była wykwalifikowana kadra do udzielania takiego wsparcia i żeby OWES i inne ośrodki mieli odpowiednie narzędzia do wspierania całego zespołu PS.</i>
Cyt. 7	<i>Zwiększony budżet projektu + jasne procedury i katalog usług</i>
Cyt. 8	<i>Wększe pieniądze</i>
Cyt. 9	<i>Wsparcie finansowe</i>
Cyt. 10	<i>Dostępność dla wszystkich pracowników zatrudnianych z przesłanek wymienionych ustawą</i>
Cyt. 11	<i>Pierwszy wybór nie powinien dotyczyć PZS ale ofert z wolnego rynku.</i>
Cyt. 12	<i>Rozszerzenie katalogu osób do wszystkich pracowników PS, zatrudnianych na dotowanych miejscach pracy</i>
Cyt. 13	<i>1. Większa świadomość liderów PS o możliwościach jakie daje zreintegrowany pracownik. 2. Mobilizowanie pracowników przez liderów PS. 3. Poszerzanie oferty dofinansowywanych lub refundowanych usług reintegracyjnych dla PS.</i>
Cyt. 14	<i>Doprecyzowanie zasad i możliwości udzielania wsparcia finansowego na realizację IPR, dopasowanie go do rzeczywistych potrzeb pracowników PS</i>
Cyt. 15	<i>Rozszerzenie grupy odbiorców.</i>
Cyt. 16	<i>Szeroki wachlarz usług</i>
Cyt. 17	<i>1. Zaliczkowanie wydatków związanych z finansowaniem IPR, 2. Ulgi podatkowe dla pracodawców inwestujących w reintegrację pracowników, 3. Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie reintegracji, 4. Możliwość korzystania w trybie pilnym ze wsparcia psychiatry/psychologa/terapeuty z katalogu NFZ 5. Stałość kwoty wsparcia</i>

Cyt. 18	<i>Czynniki umożliwiające większe zainteresowanie usługami reintegracyjnymi:</i> <i>a) zwiększenie świadomości na temat dostępnych usług oraz korzyści z nich płynących. (kampanie informacyjne, warsztaty oraz spotkania mogą pomóc w dotarciu do osób oraz instytucji zainteresowanych reintegracją)</i> <i>b) usługi reintegracyjne powinny być dostosowane do specyficznych potrzeb lokalnych społeczności, oparte na ścisłej współpracy z lokalnymi organizacjami, które znają realia i problemy regionu i mogą w sposób celowy dopasować ścieżkę wsparcia.</i> <i>c) kompleksowa współpraca z pracodawcami, instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi może zwiększyć dostępność i atrakcyjność usług.</i> <i>d) organizowanie programów motywacyjnych, takich jak szkolenia, kursy zawodowe, czy dotacyjne wsparcie finansowe dla osób korzystających z usług reintegracyjnych, aby zachęcić ich do aktywnego uczestnictwa.</i> <i>e) ułatwienie dostępu do usług (elastyczne godziny pracy, różne formy wsparcia - online, stacjonarnie, w celu ułatwienia osobom zainteresowanym korzystanie z nich.</i> <i>f) zwiększenie środków finansowych na programy reintegracyjne, zarówno ze źródeł publicznych, jak i prywatnych, pozwalających na rozwój i dostosowanie oferty.</i>
Cyt. 19	<i>Mniejsza ilość procedur, rozszerzenie katalogu osób, dla których możliwe jest otrzymanie wsparcia reintegracyjnego finansowego</i>
Cyt. 20	<i>Dostępność finansowa dla wszystkich pracowników PS. Jest potrzeba by finansować całą kadrę nie tylko tej najbardziej wykluczonej wsparcie.</i>
Cyt. 21	<i>W naszym przypadku tworzenie miejsc pracy z środków OWES nie finansujemy na razie usług dla pracowników zatrudnionych z innych niż nasze środków publicznych</i>
Cyt. 22	<i>Rozszerzenie grupy beneficjentów, którzy mogą korzystać ze wsparcia reintegracyjnego OWES (finansowania usług); zwiększenie liczby PZS, które faktycznie mogą sprzedawać usługi reintegracyjne PS (obecnie na terenie</i>

	<i>działania OWES są tylko 3 podmioty, które formalnie mają taką możliwość); czas - projekt z którego możemy finansować usługi reintegracyjne rozpoczął się dopiero w styczniu 2024, miejsca pracy w PS powstają od sierpnia/września, podmioty nie mają jeszcze statusu PS, nie mogą więc otrzymać wsparcia reintegracyjnego (zakupu usług); na razie głównie wspieramy PS w przygotowaniu IPR</i>
Cyt. 23	<i>Uproszczenie dokumentów oraz ograniczenie ich do niezbędnego minimum (rezygnacja z IPR albo zastąpienie ich planem szkoleń/warsztatów), jasne wytyczne i zakres co wchodzi w reintegrację społeczną i zawodową a co nie jest kwalifikowane oraz możliwości ich finansowania.</i>
Cyt. 24	<i>Wiedza co mogą finansować,</i>
Cyt. 25	<i>Zjawisko wykluczenia społecznego, (np. długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami, byłych więźniów) prowadzi do większej potrzeby takich usług. Migracja. Napływ migrantów może zwiększać potrzebę reintegracji w nowym społeczeństwie, w tym nauki języka, dostępu do rynku pracy i usług socjalnych.</i>
Cyt. 26	<i>Wskazanie konkretnego katalogu wsparcia dającego pełne bezpieczeństwo kwalifikowalności - również w kontekście kwalifikowania podatku VAT, pomocy de minimis, księgowego wskazania podstawy rozliczania i zwolnienia, połączenie potrzeb pracodawcy i pracownika a nie tylko w pełni pracownika (to pracodawca zakupuje usługi i je kontraktuje).</i>
Cyt. 27	<i>Stała współpraca z liderami PS, zwiększenie wiedzy liderów dot. reintegracji, wsparcie oraz pomoc spec. ds reintegracji, katalog usług powinien być przejrzysty i dostępny, każda potrzeba powinna być realizowana bez konieczności zgłaszania zapytań do IZ np. refundacja leku, czy zakup okularów, wizyta u psychologa, terapia uzależnień</i>
Cyt. 28	<i>Z pewnością gdyby była możliwość finansowania wsparcia psychologicznego oraz psychoterapeuty byłoby z pewnością duże zapotrzebowanie.</i>
Cyt. 29	<i>Najważniejszą reintegracją zawodową jest już samo zatrudnienie i należy stworzyć pracownikom najlepsze, sprzyjające warunki pracy aby utrzymać</i>

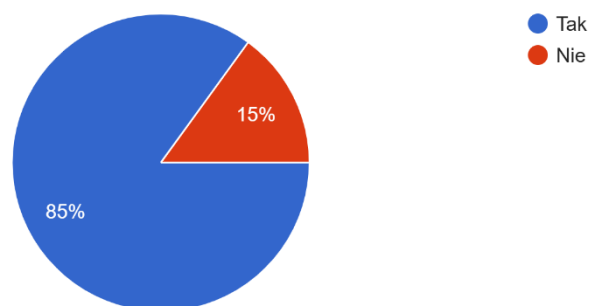
	<i>trwałość zatrudnienia. Natomiast same usługi reintegracyjne powinny być realizowane wg. ścisłych potrzeb pracowników PS.</i>
Cyt. 30	<i>Uelastycznienie procedur, możliwość szukania usług na wolnym rynku równoległe ze zwracaniem się do PZS, a nie dopiero po ich odmowie.</i>
Cyt. 31	<i>Większy zakres rodzajów wsparcia, konkretna lista uwzględniająca potrzeby osób z grup preferowanych do wsparcia</i>
Cyt. 32	<i>Jasne ramy katalogu usług finansowanych w reintegracji</i>

3.3 Wsparcie oferowane przez OWES w tworzeniu Indywidualnych Planów Reintegracyjnych (IPR) w przedsiębiorstwach społecznych

3.3a Analiza wsparcia OWES w tworzeniu IPR

PYT.1

Czy Państwa przedsiębiorstwo stosuje już indywidualne plany reintegracji (IPR) dla pracowników?
20 odpowiedzi

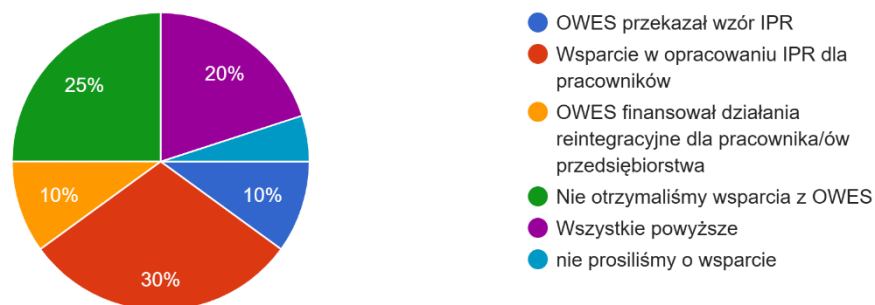


TAK	NIE	RAZEM
17	3	20

PYT.2

Jakie wsparcie otrzymali Państwo od Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej?

20 odpowiedzi



OWES przekazał wzór IPR	OWES wsparł w opracowaniu IPR	Wszystkie formy wsparcia razem	Nie otrzymaliśmy wsparcia	Nie prosiliśmy o wsparcie	OWES finansował	Razem odpowiedzi
2	6	4	5	1	2	20

WNIOSEK – w 12 przypadkach OWES wsparł przygotowanie IPR w 8 nie miał udziału

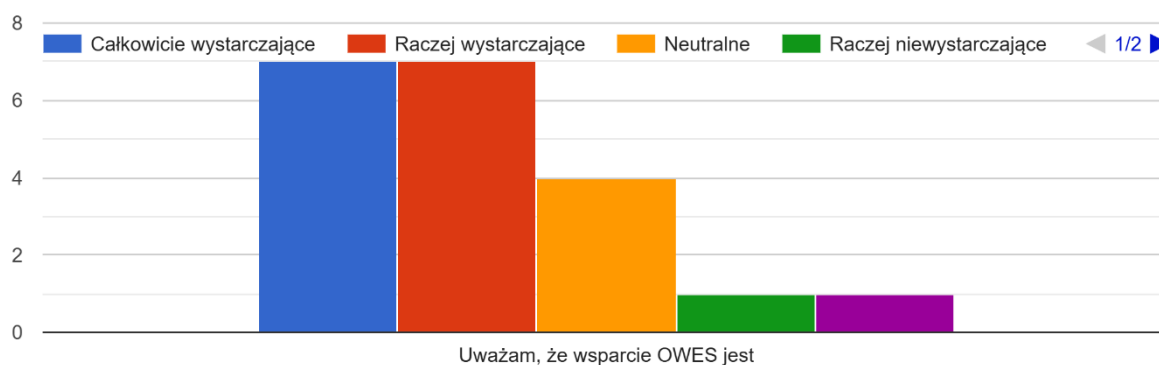
Cytaty PS dot. wsparcia OWES w tworzeniu IPR

Cyt. 1	<i>Pracownik OWES przekazał wzór IPR, udzielił wskazówek i porad w sprawie zaplanowania celów i działań prowadzonych w ramach IPR. Ośrodek wspierał warsztaty dla pracowników zatrudnionych w Spółdzielni, dla których zostały stworzone IPR w momencie wejścia w życie ustawy</i>
Cyt. 2	<i>OWES podjął próbę wsparcia opracowania IPR z pracownikami, ale pracownik skierowany do tego był mało przydatny i jesteśmy w trakcie zmiany prowadzącego. Poza tym mamy tyle pracy, że sami nie znajdujemy w sezonie zbyt dużo czasu na kilkugodzinne spotkania.</i>
Cyt. 3	<i>Pomoc we wszystkich etapach wdrożenia IPR</i>

Cyt. 4	<i>OWES pomógł w wprowadzeniu IPR w naszej organizacji, OWES pomaga, doradza, ale to my w swoich organizacjach mamy coraz więcej działań.</i>
Cyt. 5	<i>Jeśli byłaby taka potrzeba OWES jest w stanie pomóc nam w IPR.</i>
Cyt. 6	<i>Specjalista z OWES pomógł pracownikowi socjalnemu w tworzeniu IPR</i>
Cyt. 7	<i>Nie otrzymaliśmy wsparcia w opracowaniu IPR dla pracowników, ale Fundacja otrzymała wsparcie w zakresie działalności fundacji np. prawnej, księgowej</i>
Cyt. 8	<i>Obecnie nie współpracujemy z OWES i nie wiem, jakie jest wsparcie w tym zakresie.</i>

WNIOSEK – 100 % OWES zadeklarowało możliwość wsparcia PS w tworzeniu IPR. Badanie wykazało, że nie wszystkie PS z takiej pomocy skorzystało. W niektórych przypadkach PS wskazują na utrudnioną relację z OWES (1 wskazanie), w niektórych na zbyt długą procedurę tworzenia IPR. **Pojawiają się pierwsze głosy, które wskazują na zasadność posiadania statusu PS, ze względu na rosnącą biurokrację.**

Proszę ocenić wsparcie OWES w procesie reintegracji społecznej i zawodowej w Państwa przedsiębiorstwie.



Całkowicie wystarczające	Raczej wystarczające	Neutralne	Raczej niewystarczające	Niewystarczające	Razem odpowiedzi
7	7	4	1	1	20

WNIOSEK – w 14 przypadkach PS ocenia wsparcie w zakresie IPR jako wystarczające, natomiast w 6 przypadkach jako neutralne, bądź niezadowolające.

3.3b Stosowanie jednolitych wzorów IPR przez OWES. Jeśli tak – dlaczego? Jeśli nie – dlaczego?

32 OWES opracowało wzory IPR dla swoich PS, jednakże na poziomie województw określone wzory różnią się szczegółowością zadawanych pytań, zakresem zbierania danych itp. Brak spójności w tym zakresie na poziomie województw wynika z problemów interpretacyjnych poszczególnych OWES oraz **braku jednego wzoru na poziomie krajowym**, do którego można by się odnosić. W przypadku wprowadzania wzorów przez konkretne OWESy dominuje przekonanie o potrzebie standaryzacji i pomocy PS, które nie zawsze za taką pracą sobie radzą.

3.4 Regulaminy wsparcia reintegracyjnego. Analiza porównawcza zasad udzielania wsparcia reintegracyjnego

3.4a Przegląd regulaminów wsparcia w zakresie reintegracji w poszczególnych województwach

Analizę dokonano w poszczególnych województwach, gdzie takie regulaminy zostały w jakiegokolwiek formie opracowane. W pozostałych województwach regulaminy są dopiero opracowywane, bądź proces opracowywania się jeszcze nie rozpoczął.

PODLASKIE	ŚLĄSKIE	ŚWIĘTOKRZYSKIE	KUJAWSKO POMORSKIE	MAZOWIECKIE
LUBELSKIE	LUBUSKIE	MAŁOPOLSKIE	WARMIŃSKO- MAZURSKIE	ŚWIĘTOKRZYSKIE
DOLNOŚLĄSKIE	ZACHODNIOPOMORSKIE	WIELKOPOLSKIE	ŁÓDZKIE	

Przykładowe zapisy regulaminów oraz różnice dot. możliwego do realizacji wsparcia reintegracyjnego

Przykład 1	W zestawieniu finansowanych wydatków na reintegrację wymieniono: - przy nauce planowania życia i zaspakajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą, - wsparcie specjalistów w tym w szczególności doradca zawodowy, prawnik, trener pracy, coach, mentor, superwizor, pracownik socjalny, ekspert przez doświadczenie, grupy samopomocowe, - wsparcie zdrowotne, w tym w obszarze zdrowia psychicznego,: psycholog, psychiatra, terapeuta, terapeuta uzależnień, lekarze specjaliści, stomatolog, fizjoterapeuta, rehabilitant, - wsparcia edukacyjnego: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych; grupy samokształceniowe, kursy i szkolenia zawodowe, podnoszenie poziomu wykształcenia, spotkania sieciujące, pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, - wsparcia integracyjnego, - wsparcia związanego z wykluczeniem komunikacyjnym: zakup usług transportowych
Przykład 2	- przy nauce planowania życia i zaspakajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie brak zapisu przez działalność gospodarczą brak kategorii wydatków związanych ze specjalistami, wsparciem zdrowotnym, wsparciem edukacyjnym, wsparciem integracyjnym, wsparciem związanym z wykluczeniem komunikacyjnym.
Przykład 3	Katalog wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego ma charakter otwarty, lecz powinien mieć logiczny związek z potrzebami osoby wynikającymi z informacji zawartych w IPR. Dopuszczalny jest udział w części działań reintegracyjnych pozostałych członków zespołu Beneficjenta pomocy. W ramach wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących kategorii wydatków: 1) wsparcie specjalistów (indywidualne i grupowe): doradca zawodowy, trener pracy, coach, mentor, superwizor, inni wskazani w IPR. 2) wsparcie edukacyjne (indywidualne i grupowe): kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych, grupy samokształceniowe, kursy i szkolenia podnoszące kompetencje stanowiskowe, podnoszenie poziomu wykształcenia, spotkania sieciujące, pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, inne wskazane w IPR. 3) wsparcie integracyjne (może dotyczyć również pozostałych członków zespołu Beneficjenta pomocy, o ile celowość wydatkowania wsparcia reintegracyjnego związana jest bezpośrednio z reintegracją danego pracownika, dla którego przyznano wsparcie): wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno-edukacyjne, imprezy okolicznościowe, korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), grupy samopomocowe, inne wskazane w IPR. 4) inne, wskazane w IPR, niezbędne do jego realizacji.

Przykład 4	<i>Rodzaj wydatków objętych refundacją w ramach wsparcia reintegracyjnego musi mieć bezpośredni związek z potrzebami osoby, wynikającymi z informacji zawartych w IPR. Dopuszczalny jest w udział w części działań reintegracyjnych pozostałych członków zespołu Klienta OWES. Nie wymieniono kategorii wydatków.</i>
Przykład 5	KWALIFIKOWALNOŚĆ WYDATKÓW W RAMACH FINANSOWEGO WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO <i>Katalog wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego ma charakter otwarty, lecz powinien mieć logiczny związek z potrzebami pracownika/cy uprawnionego/nej do wsparcia wynikającej z diagnozy zawartej w IPR. W ramach finansowego wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących rodzajów/kategorii wsparcia:</i> <i>a) wsparcie specjalistów: doradca zawodowy, trener pracy, coach, mentor, superwizor, ekspert przez doświadczenie, asystent społeczny, grupy samopomocowe, grupy wsparcia itp.</i> <i>b) wsparcie zdrowotne: psycholog, psychiatra, terapeuta, terapeuta uzależnień, lekarze specjaliści, stomatolog, protetyk, fizjoterapeuta, rehabilitant, itp.</i> <i>c) wsparcie edukacyjne: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych, rozwoju osobistego, grupy samokształceniowe, kursy i szkolenia zawodowe, podnoszenie poziomu wykształcenia, spotkania sieciujące, pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji.</i> <i>d) i inne wynikające z IPR.</i>
Przykład 6	<i>Wydatki w ramach wsparcia reintegracyjnego mogą być ponoszone wyłącznie w okresie realizacji IPR.</i> <i>3. Katalog wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego ma charakter otwarty, lecz powinien mieć logiczny związek z potrzebami osoby wynikającymi z danych i informacji zawartych w IPR. Dopuszczalny jest udział w części działań reintegracyjnych pozostałych członków zespołu Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego.</i> <i>4. W ramach wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących kategorii wydatków:</i> <i>a. Wsparcie specjalistów: doradca zawodowy, trener pracy, coach, psycholog, mentor, superwizor, ekspert przez doświadczenie, grupy samopomocowe.</i> <i>b. Wsparcie edukacyjne: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych; grupy samokształceniowe; kursy i szkolenia zawodowe; podnoszenie poziomu wykształcenia; spotkania sieciujące; pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji.</i> <i>c. Wsparcie integracyjne (dla pracowników PES/PS): wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno-edukacyjne; imprezy okolicznościowe; korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), grupy samopomocowe.</i>

	d. Wsparcie związane z wykluczeniem komunikacyjnym: zakup biletów; dofinansowanie zakupu środka transportu (np. rower, hulajnoga, skuter itp.). e. I inne wynikające z IPR.
Przykład 7	1. Katalog wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego powinien mieć związek z potrzebami osoby wynikającymi z diagnozy zawartej w IPR. W uzasadnionych i indywidualnych przypadkach, ze względu na rodzaj realizowanego wsparcia w ramach reintegracji społecznej, istnieje możliwość finansowania usług pośrednio dla otoczenia pracowników lub zespołu Beneficjenta pomocy, w tym członków ich rodzin. 2. W ramach wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących kategorii wydatków: 1) Reintegracja zawodowa (objęta pomocą de minimis dla PS): a) kursy, warsztaty, szkolenia zawodowe – podnoszenie kwalifikacji i/lub kompetencji, b) trenerzy pracy, asystenci pracy. 2) Reintegracja społeczna: a) wsparcie mobilności, m.in. dowóz organizowany, zakup biletów miesięcznych/ jednorazowych, przejazd na miejsce pracy, na szkolenia, doradztwo itp., b) koszty związane z działaniami w różnych środowiskach lokalnych, m.in. dawanie świadectw; ekspert przez doświadczenie; moderowanie grup wsparcia; udział w różnych grupach zainteresowań, np. koszty diety eksperta, dojazdu eksperta, c) inicjatywy środowiskowe – uczestnictwo w różnych formach aktywności, np. sportowe, kulturalne, towarzyskie, ekologiczne, edukacyjne itp., w tym wsparcie integracyjne: wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno-edukacyjne; imprezy okolicznościowe; korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), d) finansowanie prospołecznych, indywidualnych form spędzania czasu wolnego (zajęcia ogólnorozwojowe), np. zajęcia manualne, sportowe, artystyczne, muzyczne, e) poradnictwo, np. rodzinne, doradztwo, np. finansowo-prawne, zawodowe, specjalistyczne, konsultacje, mediacje (m.in. koszt usługi, koszty materiałów, np. książka, mydło, dezodorant, produkty spożywcze, ubrania, środki czystości), f) szkolenia, warsztaty, treningi kompetencji społecznych, np. z zakresu asertywności, autoprezentacji, radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem, savoir-vivre'u, nauki języka obcego, nauki załatwiania spraw formalno-urzędowych, wspólnego robienia posiłków itp. oraz inne formy integracji społecznej w grupie lub indywidualne, w zależności od potrzeb, g) udział/ organizowanie grup samopomocowych, grup wsparcia, edukacyjnych, obywatelskich, psychologicznych, sesjach treningowych, udział w sesjach terapeutyczno-psychologicznych o charakterze diagnostycznym i profilaktycznym. Wsparcie może być realizowane dla grup lub indywidualnie w zależności od potrzeb,

	<i>h) promocja zdrowego trybu życia w zakresie poprawy zdrowia i wzmocnienia pewności siebie, np. wizyta u dietetyka, psychodietetyka, usługi w zakresie kosmetologii, np. usunięcie tatuażu w miejscach widocznych, m.in. u byłych więźniów, makijaż permanentny u osób z doświadczeniem onkologicznym, usuwanie blizn,</i> <i>i) niwelowanie barier związanych z funkcjonowaniem w życiu społecznym i zawodowym, np. zakup okularów, aparatu słuchowego, laski ortopedycznej, np. dla osoby niedowidzącej, bądź innych specjalistycznych materiałów niezbędnych, szczepionki specjalistyczne, specjalistyczne badania potrzebne do stanowiska pracy do realizacji celów IPR,</i> <i>j) coaching, mentoring, tutoring, superwizja dla osób obejmowanych reintegracją oraz kadr zarządzających podmiotami z zakresu reintegracji danego pracownika PS, dotyczące ściśle tematu organizacji procesu reintegracji, jego realizacji i oceny podjętych działań w ramach IPR,</i> <i>k) animacja lokalna związana z aktywizacją zawodową i społeczną,</i> <i>l) krótkoterminowa opieka nad osobą zależną wynikająca z indywidualnych i bieżących potrzeb, umożliwiającą aktywność zawodową, reintegrację zawodową i reintegrację społeczną danej osoby,</i> <i>m) inne zawarte w IPR.</i>
Przykład 8	<i>Katalog wydatków w ramach finansowego wsparcia reintegracyjnego ma charakter otwarty, lecz powinien mieć logiczny związek z potrzebami osoby wynikającymi z danych i informacji zawartych w IPR.</i> <i>Dopuszczalny jest w udział w części działań reintegracyjnych pozostałych członków zespołu PS.</i> <i>7. W ramach finansowego wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest m.in. finansowanie następujących rodzajów/kategorii wsparcia:</i> <i>a) wsparcie specjalistów: doradca zawodowy, trener pracy, coach, mentor, superwizor, asystent zawodowy, asystent społeczny, psychoterapeuta, psycholog, grupy samopomocowe, grupy wsparcia, itp.,</i> <i>b) wsparcie edukacyjne: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych, rozwoju osobistego; grupy samokształceniowe; kursy i szkolenia zawodowe; podnoszenie poziomu wykształcenia; spotkania sieciujące; pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, itp.,</i> <i>c) wsparcie integracyjne: wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno-edukacyjne; imprezy okolicznościowe; korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), grupy samopomocowe, itp.,</i> <i>d) wsparcie związane z wykluczeniem np. komunikacyjnym, cyfrowym, społecznym, socjalno-bytowym, np. zakup biletów autobusowych/kolejowych; szkolenie nt. załatwiania spraw formalno-urzędowych, itp.,</i> <i>e) inne wynikające z IPR.</i>
Przykład 9	<i>Katalog wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego ma charakter otwarty, lecz powinien mieć logiczny związek z potrzebami osoby wynikającymi z danych i informacji zawartych w IPR.</i> <i>Dopuszczalny jest w udział w części działań reintegracyjnych pozostałych członków zespołu Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego.</i>

	10. W ramach wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących kategorii wydatków: a. Wsparcie specjalistów: doradca zawodowy, trener pracy, coach, psycholog, mentor, superwizor, ekspert przez doświadczenie. b. Wsparcie edukacyjne: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych; grupy samokształceniowe; kursy i szkolenia zawodowe; podnoszenie poziomu wykształcenia; spotkania sieciujące; pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. c. Wsparcie integracyjne (dla pracowników PES/PS): wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno- edukacyjne; imprezy okolicznościowe; korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), grupy samopomocowe. d. Wsparcie związane z wykluczeniem komunikacyjnym: zakup biletów, dofinansowanie zakupu środka transportu. e. I inne wynikające z IPR.
--	--

WNIOSEK – w niektórych województwach nie widzimy jasnych i czytelnych zapisów dot. wsparcia reintegracyjnego, w innych natomiast uszczegółowiony jest katalog wydatków, który na poziomie województw różni się dostępnymi i możliwymi do sfinansowania formami wsparcia.

3.4b Analiza głównych zapisów regulaminów (na podstawie wybranych regulaminów)

Obszar	Zawiera zapis w odniesieniu do kategorii – liczba regulaminów – przykłady zapisów	Brak występowania – liczba regulaminów bez zapisów w tym obszarze bądź brak regulaminu
Kwalifikowalność wydatków	Na poddanych analizie 14 regulaminów w 9 zawierają się zapisy dot. kwalifikowalności wydatków reintegracyjnych. Różna się one od siebie poziomem szczegółowości. W niektórych regulaminach wyodrębniany jest katalog wydatków, w innych wskazuje się tylko i wyłącznie na odniesienie do zgodności z IPR. Co bardzo istotne niektóre	5

	kategorie wydatków np. dot. zdrowia są wskazane w jednych regulaminach, natomiast w innych już nie. Brak spójności w tym zakresie. Analiza wydatków i zapisów dot. katalogu znajdują się w tabeli w pkt. 3.4a	
Zlecanie usług oraz współpraca z PZS	Na podstawie analizy 14 regulaminów stwierdza się w 9 przypadkach występowanie zapisów dot. kooperacji z PZS. W niektórych przypadkach zapisy ograniczają się do rekomendacji współpracy z PZS (jedno wskazane), w innych zapisy określają kierunek współpracy bardziej szczegółowo. Niektóre z zapisów wskazują na fakt, iż realizator dysponuje ofertą PZS i w pierwszej kolejności należy skorzystać z takich usług. W innych przypadkach ciężar sprawdzenia dostępności oferty spoczywa na PS. Obszar wspólny zapisów, to pierwszeństwo w świadczonych usługach przez PZS, w przypadku niemożliwości realizacji usług zwrócenie się do innego realizatora. W niektórych przypadkach pojawia się zapis informujący o braku możliwości podzlecania PZS innym podmiotom, w innych natomiast takiej informacji nie ma. Zapisy regulaminów różnią się między sobą poziomem szczegółowości dot. sposobu realizacji zakupu usługi w PZS i ścieżki dot. możliwości realizacji usługi poza PZS	5
Sposób refundacji wydatków	Na poziomie regulaminów obserwujemy różnice w zakresie szczegółowości. Niektóre zapisy informują szczegółowo o refundacji sposobie jej rozliczania i terminach. W 1 przypadku zapisy dot. refundacji ograniczyły się do stwierdzenia, że będzie dokonywana zgodnie z IPR i w kwocie brutto.	3

	W innych przypadkach PS informowane są o terminie, sposobie rozliczenia, potrzebnych dokumentach do rozliczenia finansowych i merytorycznych i wskazują na rozliczanie w kwocie netto. Ze względu na istotę zagadnienia, w typ przypadku prezentujemy poniżej stosowne przykłady zapisów.	
Przykład 1	Refundacja wydatków dokonywana będzie na bieżąco wraz z realizacją założeń wynikających z IPR. Koszt wsparcia reintegracyjnego w kwocie brutto.	
Przykład 2	Refundacja dokonywana będzie po akceptacji OWES na podstawie przedstawionego przez PS zestawienia poniesionych wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego wraz z odpowiednio opisanymi dokumentami księgowymi potwierdzającymi poniesione wydatki wynikające z wniosku o udzielenie wsparcia reintegracyjnego oraz potwierdzeniami płatności.	
Przykład 3	Realizator Projektu dokonuje refundacji wydatków przedłożonych przez Beneficjenta pomocy na realizację IPR. Refundacja dokonywana będzie na podstawie faktycznie poniesionych kosztów, w oparciu o przedłożone dokumenty finansowe oraz merytoryczne, potwierdzające realizację wsparcia (np. listy obecności, potwierdzenia udziału w szkoleniach, dokumentacja zdjęciowa). Refundacja będzie dokonywana w ciągu 14 dni od pozytywnej weryfikacji przedstawionej dokumentacji. Realizator Projektu dokonuje refundacji poniesionych wydatków do kwoty netto.	
Przykład 4	Refundacja wydatków będzie dokonywana na bieżąco, jednak nie częściej niż 1 raz w miesiącu. Refundacja wydatków odbywać się będzie na podstawie: kopii dokumentów księgowych wraz z dowodami zapłaty, przedstawionych przez Klienta OWES w danym okresie rozliczeniowym zestawienia, z którego wynika, jakiego typu wsparcie z IPR rozlicza dany dokument księgowy. Wzór zestawienia określi OWES dokumentów potwierdzających realizację danego działania z IPR dokumentów świadczących o zatrudnieniu osoby, której dotyczy IPR,	

	<i>w tym w szczególności druk ZUS DRA i RCA oraz potwierdzenie opłacenia składek ZUS za okres, którego dotyczy refundacja.</i>	
Przykład 5	<i>Realizator projektu dokonuje refundacji wydatków (co do zasady refundacja wydatków dotyczy wartości brutto niemniej należy mieć na uwadze, iż to Odbiorca wsparcia ponosi pełną odpowiedzialność za dochowanie wymogu braku podwójnego finansowania np. W przypadku odzyskania podatku VAT zgodnie z przepisami prawa krajowego) rozliczonych przez Odbiorcę wsparcia reintegracyjnego na realizację IPR. Refundacja dokonywana będzie na bieżąco, jednak co do zasady nie częściej niż raz w miesiącu kalendarzowym, wraz z realizacją założeń wynikających z IPR.</i> <i>Realizator projektu, w wyjątkowych sytuacjach, może udzielić zaliczki na realizację finansowego wsparcia reintegracyjnego o ile jest to uzasadnione zapisami IPR i sytuacją finansową i sytuacją finansową Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego.</i> <i>Realizator rekomenduje wydatkowanie finansowego wsparcia reintegracyjnego w formie bezgotówkowej, powyżej określonej kwoty, w szczególności w odniesieniu do transakcji których wartość przekracza równowartość kwoty, o której mowa w art. 19 ustawy z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.</i>	
Wykaz kategorii zakazanych do finansowania	W jednym przypadku wskazano katalog kategorii wydatków, na które wsparcie nie może być przeznaczone.	13
Przykład	<i>Finansowe wsparcie reintegracyjne nie może być przeznaczone na:</i> <i>1) finansowanie usług w zakresie objętym przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,</i> <i>2) sfinansowanie wydatków, w stosunku do których wcześniej została udzielona pomoc publiczna lub które wcześniej były objęte wsparciem ze środków Wspólnoty</i>	

	<i>Europejskiej, Funduszu Pracy i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zakaz podwójnego finansowania tych samych wydatków),</i> <i>3) zapłatę grzywn i kar wynikających z naruszenia przez Beneficjenta pomocy przepisów obowiązującego prawa,</i> <i>4) zapłatę kar umownych wynikłych z naruszenia przez Beneficjenta pomocy umów zawartych w ramach prowadzonej działalności ekonomicznej,</i> <i>5) zakup środków transportu w przypadku podejmowania działalności w sektorze transportu towarów,</i> <i>6) zapłatę składek ubezpieczenia w KRUS w kwocie przekraczającej podwyższony wymiar składki wynikający z prowadzonej działalności ekonomicznej,</i> <i>7) w przypadku podejmowania działalności przez osobę niepełnosprawną – na pokrycie obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe refundowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,</i> <i>8) zasilania jakichkolwiek funduszy PS,</i> <i>9) zakup towarów/maszyn/urządzeń/itp., których zakup sfinansowano ze środków unijnych w ciągu 7 lat kalendarzowych poprzedzających dokonanie zakupu ze wsparcia finansowego – na co sprzedający przedkłada stosowne oświadczenie.</i>	
Pomoc de minimis	7 regulaminów zawiera odniesienie do możliwości wystąpienia pomocy de minimis, natomiast 1 z regulaminów wskazuje, że co do zasady wsparcie reintegracyjne nią nie jest, ale w określonych warunkach można w taki sposób ją zakwalifikować.	7
Procedura udzielania	Zapisy dot. procedury udzielania wsparcia reintegracyjnego dość często nie jest zawarta	9

wsparcia reintegracyjnego	w regulaminie w sposób szczegółowy. Jeżeli została zawarta i wyodrębniona zawiera stosowne zapisy, zgodnie z przywołanymi przykładami poniżej	
<i>Przykład 1</i>	<i>Procedura udzielania wsparcia reintegracyjnego</i> <i>3. Złożenie wniosku w ramach naboru jest równoznaczne z potwierdzeniem przez Wnioskodawcę zapoznania się z treścią regulaminu udzielania wsparcia reintegracyjnego oraz Minimalnymi warunkami służącymi zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w związku z realizacją wsparcia reintegracyjnego (zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027).</i>	
<i>Przykład 2</i>	<i>PROCEDURA UDZIELANIA WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO</i> <i>1. Nabór w trybie ciągłym, zapis rozszerzony do wyczerpania środków posiadanych przez Realizatora projektu.</i> <i>2. Wniosek o wsparcie powinien zostać złożony niezwłocznie po zatwierdzeniu IPR. Realizator projektu rozumie przez to termin nieprzekraczający miesiąca od zatwierdzenia IPR. Beneficjent pomocy składa wnioski odrębnie dla każdego pracownika – oznacza to, że Beneficjent pomocy może złożyć więcej niż 1 wniosek, przy czym maksymalnie 1 wniosek dla danego pracownika.</i> <i>3. Do złożenia wniosku o udzielenie wsparcia reintegracyjnego uprawnieni są Beneficjenci pomocy spełniający 4 warunki: umowa, faktycznie utworzone miejsca pracy, IPR dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zgodnie z ustawą o ES, PES posiada status PS.</i>	
<i>Przykład 3</i>	<i>1. Nabór wniosków o wsparcie reintegracyjne prowadzony jest w trybie ciągłym do wyczerpania środków na ten cel. Realizator informuje potencjalnych Beneficjentów pomocy o rozpoczęciu naboru Wniosków o udzielenie wsparcia reintegracyjnego poprzez zamieszczenie informacji na stronie internetowej projektu.</i> <i>2. Ogłoszenie zawiera m.in.: termin rozpoczęcia naboru, miejsce przyjmowania dokumentów oraz formę składania wniosków.</i>	

3. Za datę uzyskania dofinansowania realizacji IPR dla danego pracownika uznaje się datę podpisania pierwszej umowy, o której mowa w ust. 8. Łączna wartość podpisanych umów dotyczących wsparcia realizacji IPR dla danego pracownika nie może przekroczyć trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. Warunkiem uzyskania wsparcia finansowego na realizację IPR jest:

- a. złożenie prawidłowo wypełnionego wniosku, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu wraz z wymaganymi załącznikami,
- b. uzyskanie pozytywnej opinii Specjalisty/ki ds. reintegracji dotyczącej złożonego wniosku oraz harmonogramu,
- c. zaakceptowanie przez Realizatora harmonogramu wydatkowania środków na realizację IPR wraz z załącznikami,
- d. podpisanie Umowy z Realizatorem.

5. Specjalista/-ka wystawia opinię, o której mowa w ust. 4 b, niezwłocznie, jednak w terminie nie dłuższym niż 30 dni od wpłynięcia wniosku.

6. Beneficjent Pomocy będzie mógł ponosić wydatki wyłącznie w ramach przedstawianych systematycznie na okres trzech miesięcy, w okresie realizacji IPR, harmonogramów wydatkowania środków na realizację dofinansowanych IPR, które uzyskają akceptację realizatora.

7. Wraz z harmonogramem wydatkowania środków na realizację IPR Beneficjent Pomocy załącza:

- a) aktualny IPR dla każdego pracownika objętego wsparciem lub oświadczenie o braku zmian w IPR w stosunku do ostatniej złożonej wersji,
- b) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis i oświadczenie o wysokości otrzymanej pomocy de minimis, którego wzór stanowi załącznik nr 4,
- c) zaświadczenie o zatrudnieniu osób, dla których jest wnioskowane wsparcie reintegracyjne,
- d) dokumenty potwierdzające spełnienie wymogu, o którym mowa w § 3 ust. 5.

	8. Każdorazowo po zatwierdzeniu harmonogramu, o którym mowa w ust. 6, z Beneficjentem Pomocy zostanie zawarta Umowa stanowiąca załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.	
Przykład 4	Nabór Wniosków o udzielenie dofinansowania realizacji indywidualnego planu reintegracyjnego prowadzony jest w trybie ciągłym.	
Przykład 5	Nabór wniosków prowadzony jest w trybie ciągłym. Ogłoszenie o rozpoczęciu naboru zawiera m.in. termin rozpoczęcia, miejsce przyjmowania dokumentów oraz formę składania wniosków.	
Warunki otrzymania wsparcia przez PS	W tej kategorii widzimy podobne zapisy. Najczęściej spotykane wymogi dotyczą: - posiadania IPR - złożenia odpowiedniego wniosku - pozytywnej oceny specjalisty/ki ds. reintegracji lub w 1 przypadku otrzymania minimalnej ilości punktów za wnioski - podpisania umowy na wsparcie reintegracyjne	4
Termin oceny wniosków	1) 30 dni – 5 regulaminów 2) 21 dni – 2 regulaminy, w tym w jednym z nich termin płynie od dokonania oceny formalnej 3) 45 dni – 1 regulamin 4) 14 dni – 1 regulamin 5) 15 dni – 1 regulamin	4
Wymóg dokumentacji szczegółowej dot. realizacji IPR	W tym przypadku taki wymóg zawarty jest w 1 regulaminie: <i>Odbiorca wsparcia reintegracyjnego powinien być w posiadaniu dokumentów poświadczających realizację IPR przez Wykonawcę/ów za wyjątkiem dokumentów, które zawierają informacje objęte klauzulą poufności, tajemnicą zawodową, lekarską np. psycholog przekazuje listy obecności ze spotkań z osobą objętą IPR, bez dokumentów związanych z diagnozą, obserwacją itp.</i>	

Procedury zakupu usług (ceny rynkowe, pzp, konkurencyj.)	1) Wymóg złożenia 3 ofert – 7 regulaminów – przy czym, w przypadku przedstawiania ofert zakazano porównywania ofert na podstawie rozmów telefonicznych 2) Wymóg złożenia co najmniej 2 ofert – 1 regulamin – również zakazano składanie ofert na podstawie rozmowy telefonicznej 3) Wydatkowanie przyznanych środków na wsparcie reintegracyjne nie wiąże się z koniecznością dokonywania zakupów w oparciu o zasadę konkurencyjności wskazaną w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027, ani ustawę z dnia 11 września 2019 r. prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2023 poz. 1605 ze zm.). – 1 regulamin	5
---	---	----------

3.4c Występowanie jednolitych regulaminów na poziomie województwa

Na potrzeby analizy przesłano regulaminy reintegracji społeczno-zawodowej z 32 Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) spośród 40, które zgłosiły się do badania. Mimo relatywnie wysokiego odsetka otrzymanych dokumentów, analiza napotyka pewne ograniczenia, które mają wpływ na jej zakres i ostateczne wnioski. Kluczowym wyzwaniem jest brak regulaminów w części województw, co uniemożliwia dokonanie pełnej analizy na poziomie ogólnokrajowym i wyciągnięcie jednoznacznych wniosków dla wszystkich regionów.

Dysproporcje w dostępności regulaminów

W niektórych województwach regulaminy zostały uspołnione na poziomie regionalnym, co oznacza, że wszystkie OWESy działające w danym województwie bazują na jednolitych dokumentach regulujących zasady reintegracji. Przykładem mogą być województwa, które zainicjowały wspólne prace nad opracowaniem standardów, uwzględniających zarówno wytyczne krajowe, jak i specyfikę lokalną. Dzięki temu możliwa jest szczegółowa analiza i porównanie regulaminów wewnątrz województwa oraz między województwami.

W innych regionach sytuacja wygląda inaczej – regulaminy są wciąż w fazie opracowywania lub nie zostały jeszcze wdrożone. W rezultacie analiza napotyka na trudności, takie jak:

- **Brak dokumentacji z niektórych OWESów.** Część ośrodków nie przesłała swoich regulaminów, co uniemożliwia uwzględnienie ich w badaniu.
- **Niejednolitość regulacji w obrębie województw.** W niektórych województwach brak wspólnych wytycznych sprawia, że poszczególne OWESy korzystają z odmiennych regulaminów. Powoduje to trudności w porównywaniu zapisów, nawet w ramach jednego regionu.
- **Odrębne regulaminy.** Niewielki odsetek województw posiada dedykowane, szczegółowe regulaminy dotyczące wyłącznie reintegracji społeczno-zawodowej. Taka struktura pozwala na precyzyjne określenie zasad, procedur i wymogów związanych z tą formą wsparcia. Dokumenty te są bardziej przejrzyste i lepiej dostosowane do specyfiki projektów reintegracyjnych.
- **Wzmianki w regulaminach ogólnych.** W większości województw kwestie reintegracji są jedynie częścią regulaminów ogólnych, które obejmują również inne aspekty wsparcia oferowanego przez OWESy. W takich przypadkach zapisy dotyczące reintegracji są często ograniczone do podstawowych informacji, co utrudnia pełne zrozumienie zasad jej realizacji.
- **Brak regulaminów.** W części województw regulaminy dotyczące reintegracji w ogóle nie zostały opracowane lub są w trakcie tworzenia. W takich przypadkach OWESy działają na podstawie ogólnych wytycznych lub nieformalnych procedur, co utrudnia ocenę skuteczności i zgodności działań z założeniami.

Wpływ zróżnicowania regulaminów na analizę

Ograniczenia wynikające z różnorodności podejść do opracowywania regulaminów znacząco utrudniają przeprowadzenie spójnej analizy:

1. **Brak reprezentatywnych danych z niektórych województw.** W przypadku województw, z których nie przesłano regulaminów, analiza opiera się jedynie na danych z innych regionów. Uniemożliwia to pełne uwzględnienie różnic i podobieństw w podejściu do reintegracji w skali kraju.

2. **Niejednolitość regulaminów w ramach jednego województwa.** W województwach, gdzie OWESy korzystają z różnych regulaminów, występują trudności w wyciąganiu wniosków na poziomie regionalnym. Różnice w zapisach mogą prowadzić do odmiennych interpretacji zasad i nierówności w dostępie do wsparcia.
3. **Różnice w strukturze dokumentów.** Województwa, które posiadają odrębne regulaminy reintegracji, zapewniają wyższy poziom precyzji i łatwości analizy. W regionach, gdzie kwestie reintegracji są jedynie wzmiankowane w regulaminach ogólnych, analiza wymaga interpretacji szerszego kontekstu, co zwiększa złożoność procesu.

Braki regulaminów jako bariera analizy na poziomie ogólnokrajowym

Brak regulaminów z niektórych województw znacząco ogranicza możliwości pełnej analizy. Niektóre regiony nie posiadają jeszcze opracowanych dokumentów lub proces ich tworzenia jest w toku. To zjawisko może wynikać z:

- **Braku ujednoliconych wytycznych krajowych.** Choć istnieją ogólne ramy prawne i programowe dotyczące reintegracji społeczno-zawodowej, ich implementacja na poziomie regionalnym często zależy od inicjatywy lokalnych OWESów.
- **Zróżnicowanego poziomu rozwoju sektora ekonomii społecznej.** Województwa z bardziej rozwiniętą infrastrukturą OWES mają większe zasoby i doświadczenie w tworzeniu regulacji, co ułatwia ich opracowanie. W regionach mniej rozwiniętych brakuje takich możliwości, co opóźnia proces tworzenia dokumentów.

Znaczenie problemu dla analizy regulaminów

Brak pełnych danych uniemożliwia wyciągnięcie wniosków, które byłyby w pełni reprezentatywne dla całego kraju. Jednocześnie podkreśla to potrzebę dalszej standaryzacji i uspołnienia zasad opracowywania regulaminów reintegracji społeczno-zawodowej na poziomie wojewódzkim i krajowym. Analiza dostępnych dokumentów pozwala jednak zidentyfikować obszary wymagające poprawy, co może być podstawą dla przyszłych działań zmierzających do ujednolicenia regulacji w skali kraju.

Ze względu na brak reprezentatywności – nie wszystkie OWES wzięły udział w badaniu nie możemy ocenić sytuacji w sposób rzetelny globalnie. Niemniej jednak należy stwierdzić,

że niektóre z województw zdecydowały się na przyjęcie jednego wzoru regulaminu, a inne nie np. w województwie kujawsko-pomorskim dwa OWESy mają różne regulaminy.

3.4d Identyfikacja wspólnych elementów w regulaminach wsparcia

W ramach poszczególnych województw można zauważyć spójność w kilku kluczowych aspektach:

- Refundacja wydatków. W większości regulaminów wojewódzkich znajdują się jednolite zapisy dotyczące refundacji wydatków. W części województw procedura refundacyjna jest jasno opisana – obejmuje m.in. wymóg dostarczenia odpowiedniej dokumentacji i określenie terminów zwrotów. To pokazuje spójność w finansowym aspekcie wsparcia.
- Wsparcie doradcze. Inne województwa uwzględniają w swoich regulaminach merytoryczne wsparcie doradców odpowiedzialnych za proces reintegracji. Celem jest zapewnienie uczestnikom wsparcia nie tylko finansowego, ale także kompetencyjnego, co sprzyja długoterminowej skuteczności projektów.
- Uwzględnienie grup defaworyzowanych. We wszystkich województwach wskazano priorytetowe grupy odbiorców wsparcia, z podziałem na wskazanie np. osoby długotrwale bezrobotne lub z niepełnosprawnościami, w innych województwach wskazano odnośnik do ustawy.

IDENTYFIKOWANE CZĘŚCI WSPÓLNE NA PODSTAWIE ZAPISÓW W NIEKTÓRYCH REGULAMINACH

1. Indywidualny plan reintegracyjny - dokument opracowywany dla każdej zatrudnionej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, do której został udzielony instrument wsparcia, o którym mowa w art. 21 lub art. 22 Ustawy. Odbiorca wsparcia reintegracyjnego opracowuje i realizuje indywidualny plan reintegracyjny przez okres nie krótszy niż okres, na jaki został udzielony ten instrument, lub nie krótszy niż okres zatrudnienia danej osoby wymagany w związku z udzieleniem tego instrumentu dla której został udzielony instrument wsparcia. Szczegółowe zasady opracowania IPR opisano w art. 6 Ustawy.

2. Odbiorca wsparcia reintegracyjnego przedsiębiorstwo społeczne, które otrzymało decyzję o udzieleniu wsparcia reintegracyjnego, z którym Realizator zawrze Umowę o udzielenie wsparcia reintegracyjnego.

3. Osoba preferowana do wsparcia - osoba zagrożona wykluczeniem społecznym wskazana w Regulaminie udzielania wsparcia finansowego na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy w przedsiębiorstwie społecznym bądź podmiotach ekonomii społecznej, w związku z przekształceniem w przedsiębiorstwa społeczne, o której mowa w § 1 pkt 13 lit. b, d, e, g, h, i oraz l ww. Regulaminu, przy czym wsparcie, o którym mowa w niniejszym Regulaminie, może być udzielone wyłącznie w związku z zatrudnieniem Osoby preferowanej do wsparcia pod warunkiem, że będzie ona nowym pracownikiem Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego.

4. Reintegracja społeczna - działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitacja społeczna osób niepełnosprawnych.

5. Reintegracja zawodowa - działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych.

6. Ustawa - ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej.

7. Nowy Pracownik - osoba zagrożona wykluczeniem społecznym zatrudniona w PS, do której został udzielony instrument wsparcia o którym mowa w art. 21 lub art. 22 lub stawka jednostkowa na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. Wsparcie na realizację indywidualnych planów reintegracyjnych powinno być kierowane do pracowników przedsiębiorstw społecznych zatrudnionych najwcześniej od dnia przystąpienia danego przedsiębiorstwa społecznego do projektu OWES tj. od dnia podpisania umowy, złożenia wniosku o dofinansowanie, przystąpienia do pierwszej formy wsparcia.

Zasady udzielania wsparcia reintegracyjnego

1. Finansowanie lub dofinansowanie realizacji IPR powiązane jest z wypłatą wsparcia reintegracyjnego i w całym okresie realizacji IPR wynosi do 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę (zgodnie z wartością tego wskaźnika obowiązującą na dzień podpisania umowy o udzielenie wsparcia reintegracyjnego) na jednego pracownika.
2. Wsparcie, o którym mowa w pkt 1, dotyczy wyłącznie nowych pracowników Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego i może być świadczone również bez przyznawania wsparcia finansowego na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy u Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego.
3. Wsparcie, o którym mowa w pkt 1, dotyczy bezpośrednio pracownika lub zespołu Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego i ma na celu zwiększenie możliwości udziału w życiu społecznym i zawodowym osoby objętej IPR.
4. Wsparcie, o którym mowa w pkt 1, może być wypłacane wyłącznie w okresie realizacji IPR.

Kwalifikowalność wydatków w ramach wsparcia reintegracyjnego

1. W przypadku wsparcia reintegracyjnego finansowego, Odbiorca wsparcia reintegracyjnego zapewnia, że nie występuje podwójne finansowanie ze wsparciem finansowym na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy w PS,
2. Wydatki w ramach wsparcia finansowego, powinny być ponoszone w sposób przejrzysty, racjonalny i efektywny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów.
3. Wsparcie finansowe może mieć charakter de minimis. W wypadku wystąpienia pomocy de minimis, w dniu podpisania Umowy o udzielenie wsparcia reintegracyjnego Realizator wydaje Odbiorcy wsparcia reintegracyjnego zaświadczenie o udzielonej pomocy de minimis zgodnie ze wzorem określonym w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

Procedura udzielania wsparcia reintegracyjnego

1. Nabór wniosków prowadzony jest w trybie ciągłym. OWES informuje potencjalnych Odbiorców wsparcia reintegracyjnego o rozpoczęciu naboru wniosków o udzielenie wsparcia reintegracyjnego poprzez zamieszczenie informacji na stronie internetowej projektu.
2. Ogłoszenie zawiera m.in. termin rozpoczęcia i zakończenia naboru, wykaz i wzory wymaganych dokumentów, miejsce przyjmowania dokumentów oraz formę składania wniosków.
3. Realizator zastrzega sobie prawo udzielenia wsparcia w kwocie niższej niż wskazana we wniosku o udzielenie wsparcia reintegracyjnego. W takim przypadku podmiot wnioskujący o udzielenie wsparcia reintegracyjnego, obowiązany jest do przedstawienia zaktualizowanego wniosku o udzielenie wsparcia reintegracyjnego.

3.4e Różnice w podejściu w województwach

Każde województwo charakteryzuje się indywidualnym podejściem do regulacji, co wynika zarówno z różnic w potrzebach lokalnych społeczności, jak i odmiennych interpretacji krajowych wytycznych.

- W części województw regulaminy są szczegółowo opracowane, uwzględniając takie elementy jak precyzyjne zasady kwalifikowalności wydatków czy szczegółowe procedury refundacyjne. W regulaminach wskazano również wytyczne dotyczące rekomendacji dla odbiorców wsparcia w zakresie współpracy z partnerami społecznymi.
- Dokumenty z województw różnią się zakresem szczegółowości. Część OWES uwzględnia definicje kluczowych pojęć w słowniku, co ułatwia interpretację regulaminów. Inne OWES natomiast w większym stopniu skupiają się na katalogu wydatków kwalifikowalnych, ale regulaminy są mniej przejrzyste, ponieważ stanowią część szerszych dokumentów.

IDENTYFIKOWANE CZĘŚCI RÓŻNYCH NA PODATAWIE ZAPISÓW W REGULAMINACH

1) OWES w woj. łódzkim sprecyzowały jakim podmiotom przysługuje przyznanie wsparcia reintegracyjnego finansowego (posiadanie statusu PS) oraz kiedy powinny się rozpocząć prace nad przygotowaniem Indywidualnych Planów Reintegracji, określił moment zatwierdzenia IPR, opisał proces przygotowania IPR dla podmiotów przekształcających się w przedsiębiorstwo społeczne. Ponadto wskazał na współpracę PS ze specjalistką ds. reintegracji w związku z ubieganiem się o wsparcie reintegracyjne finansowe. Ponadto sprecyzował, że dofinansowany może być wniosek sporządzony na podstawie zatwierdzonego IPR oraz że podstawą zatwierdzenia wniosku jest wskazanie spójności wybranej formy IPR z potrzebami zdiagnozowanymi w IPR. Z kolei OWES z woj. warmińsko-mazurskiego zastosowały zapis w Regulaminie reintegracji, że PS ma obowiązek zapewnienia możliwości prowadzenia spotkań kadry OWES z osobami, dla których stworzona miejsca pracy w ramach wsparcia finansowego na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy m.in. w celu opracowania i realizacji wsparcia przewidzianego w IPR. Powyższe spotkania będą mogły się odbywać w godzinach pracy ww. osób.

2) katalog wydatków kwalifikowanych w ramach finansowanego wsparcia. OWES z woj. mazowieckiego i warmińsko-mazurskiego wskazują, że wsparcie musi mieć bezpośredni związek z potrzebami osób wynikającymi z informacji zawartych w IPR. Pozostałe OWES mają katalog wydatków bardziej sprecyzowany. OWES z woj. łódzkiego jako jedyne wskazują katalog wydatków jakie nie można sfinansować w ramach wsparcia finansowego.

3) Podejście do współpracy z podmiotami zatrudnienia socjalnego (CIS i KIS). Jeden z OWES rekomenduje zlecenie zakupu usług od PZS, drugi zobowiązuje PS-y do zwrócenia się w formie pisemnej do PZS w sprawie oferty dot. reintegracji. Kolejny OWES wskazuje, że Realizator usług wskazanych w IPR powinna być zlecona PZS, przy czym muszą oni bezpośrednio realizować daną usługę, ze skazaniem, że ostateczną decyzję podejmuje PS w konsultacji z pracownikiem. Kolejny OWES wskazuje w Regulaminie reintegracji, że współpraca z PZS, dysponuje ich ofertą i przekaże ofertę PS.

4) Okres oceny złożonych wniosków od 14 dni do 45 dni od daty wpłynięcia wniosku.

5) OWES z woj. łódzkiego jako jedyne wnioski o wsparcie reintegracyjne oceniają formalnie poprzez kartę oceny formalnej i merytorycznej. Od oceny formalnej i merytorycznej nie przysługuje odwołanie. OWES z woj. mazowieckiego dopuszcza możliwość złożenia odwołania od negatywnej opinii.

6) Okres refundacji wydatków:

- na bieżąco,
- w ciągu 14 dni od pozytywnej weryfikacji przedstawionych dokumentów,
- na bieżąco, jednak nie częściej niż 1 w miesiącu.

7) Refundacja wydatków w kwocie netto lub brutto.

8) Przy wsparciu udzielanym podmiotom OWES wymieniają dodatkową opinię Specjalistki/ty ds. reintegracji, opinię Realizatora, kierownika merytorycznego lub kierownika projektu.

9) OWES z pomorza-zachodniego w swoim Regulaminie zastosowały zapis, że odbiorca wsparcia reintegracyjnego powinien być w posiadaniu dokumentów poświadczających realizację IPR przez Wykonawcę/ów za wyjątkiem dokumentów, które zawierają informacje objęte klauzulą poufności, tajemnicą zawodową, lekarską np. psycholog przekazuje listy obecności ze spotkań z osobą objętą IPR, bez dokumentów związanych z diagnozą, obserwacją itp.

10) OWES z woj. warmińsko - mazurskiego jako jedyny zastosowały zapis w Regulaminie reintegracji zapis wydatkowanie przyznanych środków na wsparcie reintegracyjne nie wiąże się z koniecznością dokonywania zakupów w oparciu o zasadę konkurencyjności wskazaną w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027, ani ustawę z dnia 11 września 2019 r. prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2023 poz. 1605 ze zm.).

11) OWES z woj. łódzkiego jako jedyne zastosowały w Regulaminie reintegracji zapis, że w przypadku realizacji usługi szkoleniowej w ramach IPR, możliwe jest jej zrealizowanie wyłącznie przez wykonawcę posiadającego wpis do RIS. Usługa szkoleniowa musi zakończyć się weryfikacją nabycia kompetencji w ramach 4 etapów i wydaniem potwierdzenia tego faktu w postaci dokumentu zawierającego efekty uczenia się

dotyczące nabytej kompetencji, zgodnie zał. nr 2 do Wytycznych dot. monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021 - 2027.

12) w odniesieniu do wsparcia pomocy de minimis wszystkie OWES odnoszą się, że finansowe wsparcie reintegracyjne może mieć charakter de minimis. Jeden z OWES (pomorze zachodnie) uszczegółowił, że jeżeli działania mają na celu przede wszystkim podnoszenie kompetencji społecznych osób preferowanych do wsparcia przynoszą korzyść tej osobie, a nie odbiorcą wsparcia reintegracyjnego, dlatego nie będą stanowiły pomocy de minimis.

13. OWES z pomorza zachodniego jako jedyny w regulaminie ma ujęte zasady etyczne jakimi kieruje się zespół projektowy i wolontariusze w stosunku do uczestników/czek projektu.

3.4f Wnioski i rekomendacje dotyczące skuteczności i spójności regulaminów

Najważniejsze wnioski

Na podstawie analizy regulaminów w różnych województwach oraz ich funkcjonalności, można wskazać kluczowe obszary, w których wprowadzenie zmian lub ujednolicenie przepisów znacząco wpłynie na skuteczność realizowanych procesów reintegracyjnych.

1. Uproszczenie struktury regulaminów

Cel - Ułatwienie odbiorcom wsparcia zrozumienia zasad i procedur związanych z realizacją projektów reintegracyjnych.

Propozycje działań:

- Wydzielenie regulaminów reintegracji jako osobnych dokumentów w województwach, gdzie obecnie stanowią część większych regulacji.
- Wprowadzenie standardowych sekcji, takich jak: definicje kluczowych pojęć, zakres wsparcia, kwalifikowalność wydatków, procedura refundacji, obowiązki realizatorów i odbiorców wsparcia.

Redukcja nadmiernie złożonych procedur (np. refundacyjnych), które mogą być barierą dla beneficjentów z mniejszym doświadczeniem administracyjnym.

2. Ujednolicenie kluczowych zapisów między województwami

Cel - Zapewnienie większej spójności regulacji w skali kraju przy jednoczesnym zachowaniu lokalnej specyfiki.

Propozycje działań:

- Opracowanie ogólnokrajowych wytycznych dotyczących kluczowych elementów regulaminów, takich jak katalog wydatków kwalifikowalnych czy zasady refundacji, które byłyby implementowane w każdym województwie.
- Stworzenie minimalnego standardu treści regulaminów, który zawierałby wytyczne dotyczące zarówno wsparcia finansowego, jak i merytorycznego.

Wprowadzenie jednolitego systemu oznaczeń i struktury, aby ułatwić porównywanie i ocenę regulacji.

3. Wprowadzenie jednolitego słownika pojęć

Cel - Zwiększenie przejrzystości i eliminacja niejasności w interpretacji zapisów.

Prosty język (plain language)

Propozycje działań:

- Opracowanie zestawu definicji kluczowych pojęć, takich jak „reintegracja społeczno-zawodowa”, „kwalifikowalność wydatków”, „refundacja” czy „indywidualny plan reintegracyjny” JĘZYKIEM PROSTYM
- Wprowadzenie słownika jako obowiązkowego elementu każdego regulaminu.
- Ujednolicenie definicji między województwami, co ułatwi porównywanie regulacji i wdrażanie projektów w skali krajowej.

4. Zwiększenie dostępności regulaminów

Cel - Zapewnienie, że regulaminy są dostępne, zrozumiałe i możliwe do wdrożenia dla wszystkich zainteresowanych stron. Regulaminy w niektórych województwach są zbyt skomplikowane, co może być barierą dla mniejszych organizacji społecznych lub osób z niższymi kompetencjami administracyjnymi.

Propozycje działań:

- Publikowanie regulaminów w formatach przyjaznych dla użytkowników, takich jak interaktywne dokumenty online z możliwością szybkiego wyszukiwania kluczowych informacji.
- Tłumaczenie regulaminów na prosty, zrozumiały język (plain language), aby były bardziej przystępne dla osób z niskimi kompetencjami administracyjnymi lub językowymi.
- Organizacja szkoleń i webinarów dla potencjalnych beneficjentów, które będą tłumaczyć zasady korzystania z regulaminów oraz procesy związane z kwalifikowalnością i refundacją wydatków.

5. Uwzględnienie specyfiki lokalnej

Cel - Zachowanie elastyczności regulaminów w dostosowywaniu ich do lokalnych potrzeb i kontekstu.

Propozycje działań:

- Pozostawienie województwom możliwości dodawania sekcji, które odzwierciedlają specyfikę lokalną (np. priorytetowe grupy odbiorców wsparcia, takie jak osoby z niepełnosprawnościami w województwach o większej liczbie takich osób).
- Wprowadzenie konsultacji społecznych przy opracowywaniu regulaminów, aby uwzględnić opinie lokalnych społeczności i organizacji.

6. Zwiększenie nacisku na monitoring i ewaluację

Cel - Zwiększenie efektywności wsparcia poprzez lepsze zrozumienie, co działa w praktyce.

Propozycje działań:

- Wprowadzenie obowiązkowego monitoringu skuteczności procesów reintegracyjnych, w tym badania opinii beneficjentów.
- Regularna aktualizacja regulaminów w oparciu o wnioski z ewaluacji, aby eliminować nieskuteczne zapisy i wprowadzać lepsze rozwiązania.

Podsumowanie

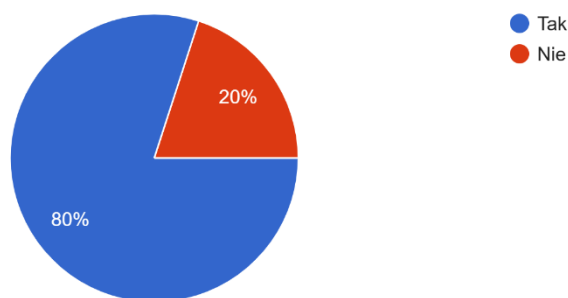
Wdrożenie powyższych działań przyczyni się do większej spójności regulaminów, poprawy ich funkcjonalności oraz zwiększenia dostępności dla beneficjentów. Dzięki temu procesy reintegracyjne będą bardziej efektywne, a ich rezultaty lepiej odpowiadać będą na potrzeby lokalnych społeczności.

3.5 Współpraca OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego

3.5a Zakres współpracy OWES z podmiotami zatrudnienia socjalnego

Czy nawiązali Państwo współpracę z PZS zgodnie z Rekomendacjami MRPiPS?

35 odpowiedzi



TAK	NIE	NIE WIEM	RAZEM
28	7	0	35

WNIOSEK – na 28 przebadanych OWES 80 % z nich deklaruje nawiązanie współpracy z PZS zgodnie z rekomendacjami MRPiPS. Na tym etapie badania zdiagnozowano pierwsze trudności związane z podjęcie współpracy OWES z PZS

Cytaty OWES dot. zakresu i współpracy z PZS

Cyt. 1	<i>Diagnoza możliwości realizacji działań wspierających pracowników PS w PZS.</i>
Cyt. 2	<i>Ustalenie o współpracy na rzecz konkretnego podmiotu</i>
Cyt. 3	<i>Brak zainteresowania ze strony PZS nawiązaniem współpracy - najczęściej podmioty typu KIS i CIS powstają w ramach projektów EFS, i ich zakres działań jest nastawiony na standard minimum, w przypadku ZAZ to podmioty pod nadzorem JST i brak tu jest jednolitej polityki rozwojowej. Jeden z podmiotów tworzących prowadzi CIS.</i>
Cyt. 4	<i>Na dzień dzisiejszy mamy oferty z 3 CIS z subregionu, które udostępniamy PS i zachęcamy do skorzystania z ich oferty. Dział animacji OWES jest w trakcie podpisywania kolejnych porozumień.</i>
Cyt. 5	<i>Nasz obszar współpracy dotyczy dwóch rodzajów współpracy: w zakresie sieciowania PZS z potencjalnymi pracodawcami w celu zatrudnienia absolwentów CIS/KIS w przedsiębiorstwach społecznych oraz wskazywania przez OWES przedsiębiorstwom społecznym możliwości realizacji wsparcia reintegracyjnego w PZS. Na razie jesteśmy po spotkaniach z 3 podmiotami (1 KIS i 2 CIS-y) i mamy ustalony zakres współpracy, pisma dt. współpracy są procedowane (wyszły ze strony OWES, jeszcze nie zostały podpisane przez PZS).</i>
Cyt. 6	<i>Porozumienie. Przedsiębiorstwa społeczne w pierwszej kolejności kierują pytania do CIS o możliwości wykonania działań reintegracyjnych zawartych w IPR pracownika.</i>
Cyt. 7	<i>Wymiana informacji nt oferty PZS i OWES</i>
Cyt. 8	<i>Aktualnie zakończyliśmy I nabór na dotacje na tworzenie miejsc pracy w PS. Pod koniec października planujemy uruchomić nabór na dofinansowanie realizacji IPR dla pracowników PS z grup tzw. preferowanych. Do tej pory współpraca z PZS jest realizowana głównie poprzez współpracę z Partnerem projektu, który jest podmiotem prowadzącym PZS i jest odpowiedzialny za realizację działań reintegracyjnych na rzecz PS. Pod koniec października planujemy zorganizowanie spotkania sieciującego dla PZS z obszaru działania</i>

	<i>naszego OWES i ustalenie/dookreślenie zasad współpracy (głównie z zakresu wsparcia w realizacji IPR).</i>
Cyt. 9	<i>Realizacja przez PZS na podstawie umowy współpracy, możliwych do realizacji przez PZS szkoleń dla beneficjentów projektu OWES(szkoleń/kursów).</i>
Cyt. 10	<i>OWES od wielu lat współpracuje z lokalnym PZS w zakresie tworzenia i wzmacniania potencjału podmiotów ekonomii społecznej, w tym tworzenia podmiotów o znamionach PS. Obecnie podstawą współpracy Ośrodka z PZS zgodnie z Rekomendacjami MRPiPS Celem projektu wzmocnienie roli ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym poprzez działania wspierające PES/PS oraz aktywizację społeczną i zawodową osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W projekcie zakłada się utworzenie i utrzymanie 149 miejsc w PS. W ramach działań zawarte zostanie porozumienie z lokalnymi PZS w kierunku współpracy dot. tworzenia i wzmacniania potencjału PES/PS z terenu objętego wsparciem. Przewiduje się również udzielanie wsparcia o charakterze biznesowym i szkoleniowo-doradczym.</i>
Cyt. 11	<i>Wymiana informacji, przygotowania i przeprowadzenia spotkań informacyjnych, tworzenie bazy usług możliwych do zakupu w CIS</i>
Cyt. 12	<i>1. wsparcia reintegracyjnego dla osób pracujących w Przedsiębiorstwach Społecznych (PS), w szczególności opracowywania zasad przygotowania ścieżki reintegracji i indywidualnych planów reintegracji dla pracowników /pracowniczek Przedsiębiorstw Społecznych - Klientów OWES; 2. wsparcia przez OWES nawiązywania współpracy pomiędzy KIS a PS, tak by było możliwe powierzanie lub zakup usług stanowiących część reintegracji społecznej lub zawodowej realizowanej przez pracownika/pracowniczkę PS w ramach jego indywidualnego planu reintegracyjnego; 3. przygotowania przez KIS i przekazania OWES aktualnej oferty usług z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej, które KIS może świadczyć odpłatnie na rzecz osób pracujących w Przedsiębiorstwach Społecznych; 4. współorganizowania i prowadzenia, w szczególności dla klientów KIS, działań edukacyjnych i popularyzacyjnych z zakresu ekonomii społecznej, zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych,</i>

	możliwości korzystania ze wsparcia wynikającego z ustawy o ekonomii społecznej, skierowanych do lokalnej społeczności: mieszkańców, przedsiębiorców, podmiotów publicznych i obywatelskich; 5. inicjowania dodatkowych przedsięwzięć, mieszczących się w ramach realizacji celów obu stron, zgodnie z potrzebami odbiorców wsparcia oraz możliwościami i zasobami OWESu i KISu/ CISu; 6. konsultowania przez KIS/CIS dokumentów reintegracyjnych wypracowywanych przez PES/PS będących we wsparciu OWES.
Cyt. 13	Podstawą współpracy jest porozumienie z PZS. Jego główny zakres to: W ramach Porozumienia, strony planują współpracę w zakresie wsparcia rozwoju ekonomii społecznej oraz wsparcia reintegracyjnego osób pracujących w przedsiębiorstwach społecznych, zwłaszcza w następujących obszarach: 1. wsparcia reintegracyjnego dla osób pracujących w Przedsiębiorstwach Społecznych (PS), w szczególności opracowywania zasad przygotowania ścieżki reintegracji i indywidualnych planów reintegracji dla pracowników /pracowniczek Przedsiębiorstw Społecznych - Klientów OWES; 2. wsparcia przez OWES nawiązywania współpracy pomiędzy KIS/CIS a PS, tak by było możliwe powierzanie lub zakup usług stanowiących część reintegracji społecznej lub zawodowej realizowanej przez pracownika/pracowniczkę PS w ramach jego indywidualnego planu reintegracyjnego; 3. przygotowania przez KIS/CIS i przekazania OWES aktualnej oferty usług z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej, które KIS może świadczyć odpłatnie na rzecz osób pracujących w Przedsiębiorstwach Społecznych; 4. współorganizowania i prowadzenia, w szczególności dla klientów KIS, działań edukacyjnych i popularyzacyjnych z zakresu ekonomii społecznej, zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych, możliwości korzystania ze wsparcia wynikającego z ustawy o ekonomii społecznej, skierowanych do lokalnej społeczności: mieszkańców, przedsiębiorców, podmiotów publicznych i obywatelskich; 5. inicjowania dodatkowych przedsięwzięć, mieszczących się w ramach realizacji celów obu stron, zgodnie z potrzebami odbiorców wsparcia oraz możliwościami i zasobami

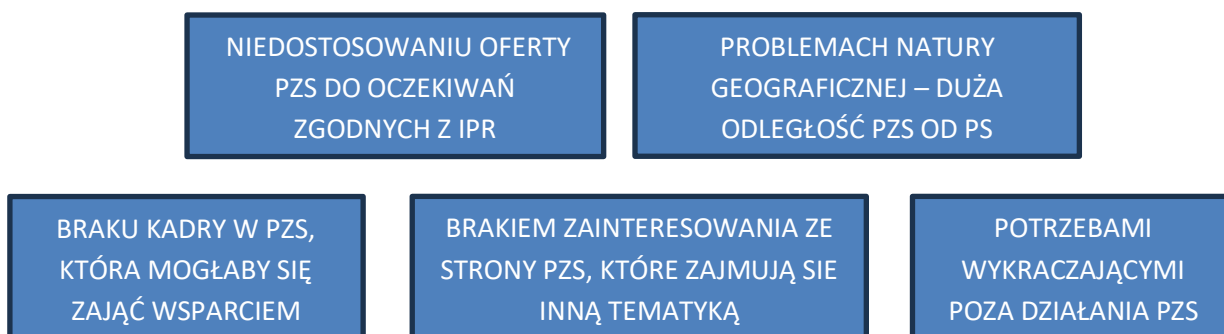
	<i>OWESu i KISu/ CISu; 6. konsultowania przez KIS/CIS dokumentów reintegracyjnych wypracowywanych przez OWES.</i>
Cyt. 13	<i>Umowa o współpracę. Zakres: Coaching i superwizja, analiza stylów działania i myślenia (certyfikowane narzędzie FRIS), szkolenia i warsztaty (komunikacja, konflikty w grupie, budowanie zespołu, radzenie sobie ze stresem i uczenia czym jest zrównoważone środowisko pracy, relaksacyjne z koncertem mis i gongów, odporność psychiczna, budowanie środowiska włączającego - inkluzywność itp.), wyjazdy integracyjno-rozwojowe, gry edukacyjne (tj. Dziki Zachód, Podróż Bohatera, Informacja Zwrotna, Otwarte Karty, Laboratorium konfliktu, Matrix, Kwadraty, Power of tower)</i>
Cyt. 14	<i>Współpraca została zapoczątkowana wspólnym spotkaniem z PZS o tym jak może wyglądać przyszła współpraca a następnie indywidualne rozmowy z każdym PZS o tym jakie są ich oczekiwania i czy potrzebują jakiegoś wytłumaczenia. Następnie w oparciu o ostateczne ustalenia przygotowano ofertę 6 zainteresowanych Każde PS zainteresowane zlecaniem usług reintegracyjnych jest informowane o rekomendowaniu skorzystania ze wsparcia PZS. Kwestia ta również jest weryfikowana na etapie aplikowania i rozliczania wsparcia reintegracyjnego ale nie jest to rozwiązanie obowiązkowe.</i>
Cyt. 15	<i>Tak, podpisano porozumienia chęci współpracy w nast. zakresie: a. wsparcie specjalistów: doradca zawodowy, trener pracy, coach, mentor, superwizor, ekspert przez doświadczenie, asystent zawodowy, asystent społeczny, grupy samopomocowe, grupy wsparcia, itp. b. wsparcie zdrowotne: psycholog, psychiatra, terapeuta, terapeuta uzależnień, lekarze specjaliści, stomatolog, protetyk, fizjoterapeuta, rehabilitant, itp. c. wsparcie edukacyjne: kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych, rozwoju osobistego; grupy samokształceniowe; kursy i szkolenia zawodowe; podnoszenie poziomu wykształcenia; spotkania sieciujące; pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. d. i inne wynikające z indywidualnych planów reintegracji (IPR).</i>

Cyt. 16	<i>Podstawą współpracy jest porozumienie. Zakresem współpracy jest szeroko pojęte wsparcie w zakresie przygotowywania IPR, wymiany wiedzy i informacji oraz działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym (w tym uczestników PZS),</i>
---------	--

3.5b Przyczyny braku współpracy w niektórych przypadkach

PRZYCZYNY NIENAWIĄZANIA WSPÓŁPRACY Z PZS
Brak zainteresowania ze strony PZS nawiązaniem współpracy .
Brak możliwości realizacji zdiagnozowanych potrzeb przez PZS – PZS nie posiada określonych usług.
Wsparcie reintegracyjne w ramach projektu jeszcze się nie rozpoczęło. Na tym etapie realizacji projektu brak jest uczestników
Brak opłacalności dla PZS – zajmuje się innymi obszarami i nie planuje rozszerzenia działalności.
PZS które realnie świadczą usługi rozproszone są na dużym obszarze z wąską ofertą, zatem ciężko będzie to połączyć z potrzebami PS i dostępnością geograficzną.

NIKTÓRE Z WSKAZANYCH TRUDNOŚCI MAJĄ ODZWIERCIEDLENIE W:

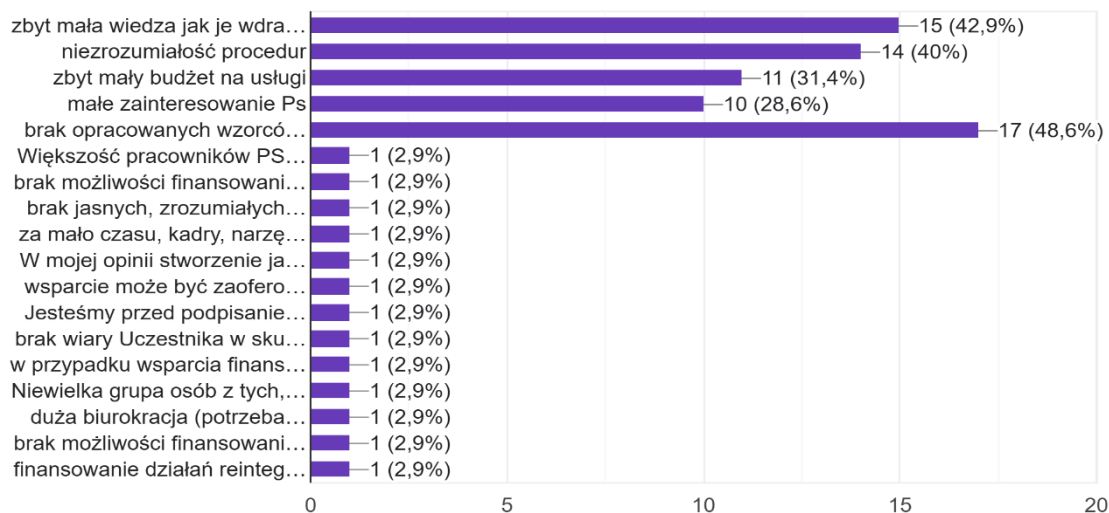


WNIOSEK – niektóre OWES współpracują wielowątkowo z PZS, jednakże w niektórych przypadkach współpraca jest niemożliwa, bądź bardzo ograniczona ze względu na katalog problemów wskazanych wyżej. Należy rozważyć zniesienie priorytetu korzystania, w pierwszej kolejności z PZS, ponieważ w niektórych przypadkach jest to niemożliwe.

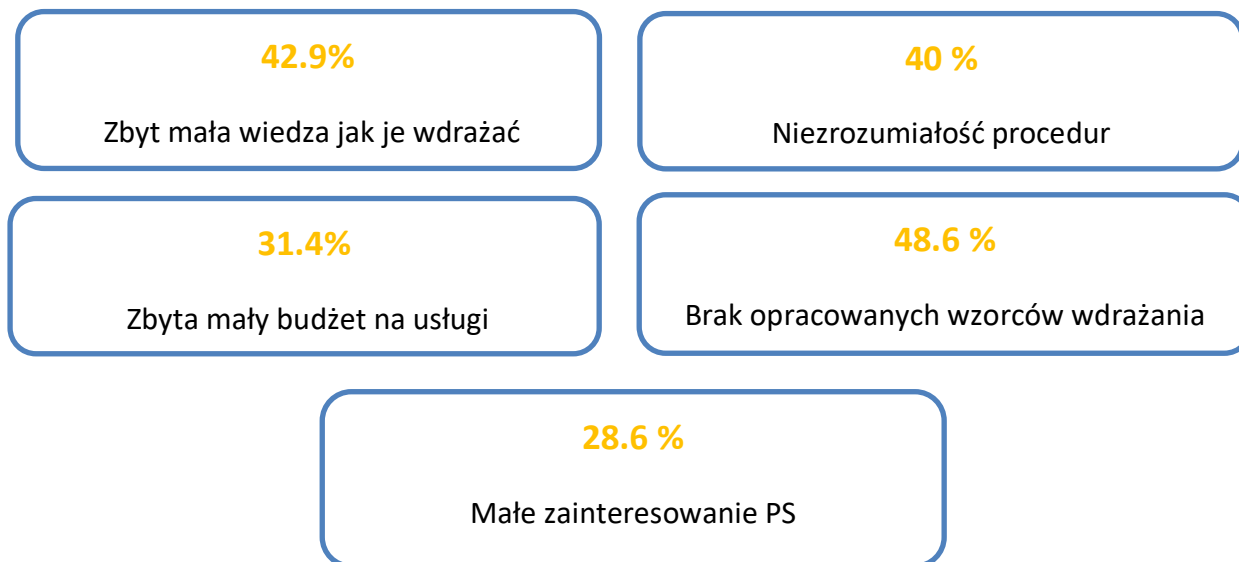
3.6 Ograniczenia w świadczeniu usług wsparcia reintegracyjnego

3.6a Identyfikacja głównych ograniczeń

Proszę wskazać obszary które wg. państwa są barierami dla usług reintegracyjnych
35 odpowiedzi



Najliczniej reprezentowane 5 kategorii wskazań w zakresie **barier**:



WNIOSEK – niezbędne jest ustalenie **wzorców procedur wdrażania usług reintegracyjnych** przy jednoczesnym **wspieraniu szkoleniowym** w tym zakresie.

3.6b Analiza wpływu tych ograniczeń na efektywność usług

Proszę wskazać wg Państwa największe ograniczenia i zagrożenia w wdrażaniu usług reintegracyjnych

Przedstawione poniżej dane prezentowane są w formule – bez ingerencji badacza (poprawiono jedynie jednoznaczne omyłki językowe).

Cyt. 1	<i>Ograniczenia prawne - wsparcie tylko dla wybranych pracowników (i często nie są to wcale osoby w szczególnie trudnej sytuacji) i wyłącznie po uzyskaniu statusu PS.</i>
Cyt. 2	<i>Niewykorzystane środki w ramach tego instrumentu, brak spójnej polityki wdrażania reintegracji w Polsce</i>
Cyt. 3	<i>Niechęć osób z grupy docelowej objętych wsparciem reintegracyjnym do przedstawienia faktycznej sytuacji społeczno- zawodowej, wchodzącej ich zdaniem w zakres bardzo wrażliwych informacji.</i>
Cyt. 4	<i>Brak jednoznaczności jakie formy są możliwe do sfinansowania działań reintegracyjnych</i>
Cyt. 5	<i>Brak jasności i jednoznaczności w przepisach</i>
Cyt. 6	<i>Dokumenty, formalizm, utrudnianie reintegracji przez wymogi związane z tworzeniem dokumentów, ograniczenie wsparcie finansowego na reintegracje tylko do wąskiej grupy osób zatrudnionych, brak przygotowanie kadry OWES do świadczenie usług reintegracyjnych, mała świadomość w OWES czym jest reintegracja i jak powinna być kształtowana, złe rozwiązania prawne oraz źle skonstruowana konkursy na OWES, które ograniczają i uniemożliwiają wiele sensownych działań reintegracyjnych.</i>
Cyt. 7	<i>Rzetelność PS, zrozumiałość celowości działania przez PS, zaangażowanie pracownika</i>
Cyt. 8	<i>Zbyt mała wiedza PS</i>
Cyt. 9	<i>Usługi są refundowane, co oznacza, że PS musi zabezpieczyć na nie w pierwszej kolejności budżet, nowe PS powstające w ramach dotacji mogą nie dysponować odpowiednimi środkami by móc je finansować.</i>

Cyt. 10	<i>Fakt, iż wsparcie wypłacane jest w formie refundacji</i>
Cyt. 11	<i>Powinny odbywać się szkolenia dla pracowników OWES zajmujących się reintegracją.</i>
Cyt. 12	<i>Ograniczenie do niektórych kategorii osób, nie do końca jasne i zmieniające się wytyczne co do kwalifikowalności wydatków [np.pomoc de minimis, usługi zdrowotne]</i>
Cyt. 13	<i>Zdecydowanie największym ograniczeniem we wdrażaniu reintegracji w PS jest brak środków lub (jak mówią liderzy) brak czasu potrzebnego na "zajęcia" dla pracowników. Pracownik jest im potrzebny np. przy maszynie a nie w danym momencie na kursie, szkoleniu terapii czy inne. Z drugiej strony pracownicy najczęściej sami w sobie nie są zainteresowani wszelkiego rodzaju formami reintegracji poza godzinami pracy.</i>
Cyt. 14	<i>Niejasne (także dla OWES) zasady dotyczące przeznaczenia środków na finansowanie IPR (np. czy mogą być przeznaczone na kursy zawodowe i wzmocnienie "twardych" kwalifikacji, czy na wsparcie zdrowotne typu rehabilitacja, wizyty lekarskie itp.). Niejasne dla OWES zasady współpracy z PZS (jak dokumentować chęć zlecenia usług PZS, z jakiego obszaru brać pod uwagę PZS - czy tylko z terenu działalności OWES czy z całego województwa itp.)</i>
Cyt. 15	<i>Zbyt ograniczony katalog osób uprawnionych do wsparcia.</i>
Cyt. 16	<i>Zbyt długi czas oczekiwania na usługi terapeutyczne oferowane w ramach NFZ. Czas oczekiwania powoduje spadek motywacji do działania. Brak możliwości objęcia wsparciem domowników Uczestnika, a bardzo często trudna sytuacja zawodowa Uczestnika powiązana jest z problemami prywatnymi.</i>
Cyt. 17	<i>Wdrażanie usług reintegracji, które mają na celu wspieranie osób wykluczonych społecznie w powrocie do aktywności społecznej i zawodowej, wiąże się z wieloma zagrożeniami i wyzwaniami. Należą do nich między innymi: a) niedostosowanie usług do realnych potrzeb - usługi reintegracyjne mogą nie odpowiadać na rzeczywiste potrzeby społeczności, co skutkuje ich niewłaściwym wykorzystaniem lub brakiem efektywności. b) brak odpowiedniego finansowania - niedostateczne fundusze mogą ograniczać jakość i dostępność</i>

	<i>usług, co skutkuje niezdolnością do zapewnienia kompleksowej pomocy. c) niewystarczająca współpraca między instytucjami - skuteczna reintegracja wymaga współpracy różnych podmiotów, takich jak instytucje rządowe, organizacje pozarządowe, pracodawcy czy społeczności lokalne. Brak koordynacji może prowadzić do rozproszenia działań. d) brak wykwalifikowanego personelu - niezbędna jest odpowiednia wiedza i umiejętności pracowników realizujących programy reintegracyjne. Ich deficyt może prowadzić do nieefektywności programu. e) formalizm systemowy – większość instytucji działa według utartych schematów, co znacznie ogranicza innowacyjność i elastyczność w reagowaniu na nowe wyzwania społeczne.</i>
Cyt. 18	<i>w przypadku wsparcia finansowego: refundacja kosztów, brak kwalifikowalności VAT, zbyt duża ilość ogólnych procedur związanych ze statusem PS.</i>
Cyt. 19	<i>Mały budżet i brak procedur wdrażania</i>
Cyt. 20	<i>Zalecenie zakupu w pierwszej kolejności usług od PZS - niemożliwe do realizacji w przypadku, kiedy w powiecie ani w okolicznych powiatach nie ma żadnego PZS lub istniejące PZS nie mogą sprzedawać usług (np. KIS działający przy gminnym OPS); ograniczenie "typu" pracowników, którym przysługuje wsparcie reintegracyjne (zakup usług); brak przygotowania i czasu wśród kadry PS do realizacji reintegracji pracowników</i>
Cyt. 21	<i>Brak czasu i możliwości zaangażowania ze strony PS z uwagi na prowadzenie podstawową działalność gospodarczą; małe zainteresowanie pracowników PS własnym rozwojem i podnoszeniem kompetencji, zwłaszcza poza godzinami pracy; brak konkretnych wzorów i standardów pracy dot. reintegracji (np. umowy o współpracę z PZS, dokumenty związane z uruchomieniem świadczenia reintegracyjnego OWES - ośrodki muszą wypracować własne, często nie wiedząc czy są one poprawne, nauka metodą prób i błędów, co wydłuża procedurę).</i>
Cyt. 22	<i>Problemy zdrowotne, indywidualne.</i>

Cyt. 23	<i>Brak bezpieczeństwa w kwalifikowaniu wsparcia, zbytnie usztywnienie "dokumentacyjne" procesu reintegracji</i>
Cyt. 24	<i>Brak narzędzi dla spec. ds reintegracji, katalog usług pomimo ogólnej teorii w praktyce jest mało możliwy np. terapia, psycholog,</i>
Cyt. 25	<i>Zbyt wąski katalog form wsparcia, który ogranicza mocno PS do korzystania z tego co potrzebują, czyli np. wsparcia psychologicznego. Ogranicza przymus korzystania z 1 kolejności z wsparcia PZS, powinna to być dowolność, możliwość a nie przymus. Ograniczenia - częsty brak czasu lidera i zespołu na spotkania reintegracyjne zespołu.</i>
Cyt. 26	<i>Największym ograniczeniem we wdrażaniu reintegracji są przepisy prawne oraz wymagania organu kontrolującego.</i>
Cyt. 27	<i>Ograniczenie wsparcia finansowego dla osób preferowane do wsparcia, o których mowa w art. 2 pkt 6 lit. b, d, e, g, h, i oraz I ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej.</i>
Cyt. 28	<i>Brak klarownych wytycznych co można finansować- OWESY same stworzyły ramowe regulacje</i>
Cyt. 29	<i>Skomplikowana procedura, konieczność szukania ich w pierwszej kolejności w PZS, które na naszym terenie występują bardzo nielicznie, w związku z tym ich usługi mało dostępne dla PS. Poza tym wiele usług oczekiwanych nie jest świadczonych przez PZS, albo ich świadczenie wiąże się z długim czasem oczekiwania nawet na wycenę.</i>
Cyt. 30	<i>Nie wszystkie PS widzą potrzebę korzystania ze wsparcia ponieważ przerażają ich procedury, gromadzenie dokumentów (ofert, wypełnienia wniosku, realizacja działań). Ograniczeniem też jest brak konkretnego katalogu usług oraz realizacji ich wg rzeczywistych potrzeb zainteresowanych.</i>
Cyt. 31	<i>Kluczowa jest struktura danego PS (kadra członkowska, struktura pracownicza) oraz zależy w dużej mierze od sfery działania podmiotu. Duża część PS po prostu zatrudnia osoby zagrożone marginalizacją i tym samym realizuje reintegrację zawodową. Działając na wolnym rynku, PS często nie ma potrzeby, czy czasu zajmować się rozbudowaną "papierologią" związaną z wdrożeniem</i>

	<i>indywidualnych planów reintegracyjnych, tym samym indywidualne, specyficzne potrzeby/problemy osób wpisujących się w grupę osób zagrożonych wykluczeniem, mogą zostać pominięte, zbagatelizowane, nie rozwiązane. Konieczność realizacji IPR przy jednoczesnym braku jego finansowania w przypadku gdy pracownik nie jest osobą z grupy preferowanej.</i>
--	--

3.7 Analiza wzorów Indywidualnych Planów Reintegracyjnych

3.7 a Identyfikacja głównych ograniczeń

Obszar	Części wspólne	Różnice
Dane osobowe/PS	Większość IPR zawiera datę sporządzenia, dane osobowe takie jak: imię i nazwisko, adres zamieszkania/pobytu, PESEL, nazwa przedsiębiorstwa społecznego, okres obowiązywania IPR	W jednym z IPR nie znajduje się obszar dotyczący danych Jeden z IPR zawiera tylko informacje dotyczącą daty sporządzenie IPR oraz nazwy PS
Sytuacja zawodowa	Pytania o sytuację zawodową (występują w 17 spośród 18 IPR) w większości IPR obejmują: wykształcenie (w tym pytania pomocnicze o ukończone szkoły, wyuczony zawód, kursy kwalifikacyjne, szkolenia zawodowe, uprawnienia)	W jednym z IPR nie występuje żadne szczegółowe pytanie dotyczące sytuacji zawodowej a wyłącznie pytania dotyczące rozwoju zawodowego. W jednym z IPR określenie sytuacji zawodowej odbywa się na podstawie określenia co ważne jest jeśli chodzi o dotychczasowe doświadczenie

	Pytania o doświadczenie zawodowe w większości IPR dotyczą miejsc pracy, stanowisk pracy w Polsce/za granicą, prac dorywczych, wolontariatu, innych czynności w życiu poza pracą na umowę, terminu i długości wykonywanej pracy, innych ważnych aspektów związanych z doświadczeniem zawodowym. W większości IPR pojawia się pytanie która praca była najbardziej odpowiednia i dlaczego. Obszar pytań dotyczących określenia sytuacji zawodowej zawiera również wskazanie umiejętności i zainteresowań/hobby (w czym pracownik jest dobry oraz co lubi robić w czasie wolnym)	zawodowe, poza tym które obowiązki są najbardziej odpowiednie i dlaczego, jakie umiejętności zawodowe pracownik chciałby rozwinąć oraz jakie ma preferencje i oczekiwania zawodowe, z czego pracownik chciałby się dokształcić, czego nauczyć, jakie szkolenia/kursy ukończyć. W jednym z IPR występują bardzo szczegółowe pytania dotyczące sytuacji zawodowej: • Kto, z jakiego powodu i w jakich okolicznościach zakończył współpracę, • Czy podejmował Pan/Pani jakieś działania w celu zdobycia nowych umiejętności (staże, udział w CIS, KIS, WTZ, ZAZ, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, itp.)? oraz jakim efektem zakończyły się te działania • Czy korzystał Pan/Pani ze wsparcia doradcy zawodowego, a jeśli tak to z jakim efektem? • Proszę opisać swoją postawę w pracy i nastawienie do pracy • Czy w dotychczasowej pracy, podczas staży itp. zdarzały
--	---	---

	Preferencje i oczekiwania zawodowe obejmują takie pytanie pomocnicze jak: chęci doksztalcenia się z czegoś, pomysłu na swój własny rozwój, chęci ukończenia szkoleń, kursów.	się konflikty? Jak w takich sytuacjach się Pan/Pani odnajdywał? • Czy w ostatnim czasie zmieniło się Pana/Pani nastawienie do pracy, jej poszukiwania i podjęcia? • Jak długo jest Pan/Pani bez pracy? W jednym z IPR występują szczegółowe pytania dotyczące sytuacji zawodowej m.in. czy wykształcenie i doświadczenie zawodowe będzie pomocne w pracy; czy posiadane umiejętności zawodowe oraz zainteresowania mogą być przydatne w miejscu pracy, czy system pracy jest odpowiedni – jeśli nie jakie są propozycje zmian, co jest ważne w pracy, ocenę sytuacji zawodowej przydatnej do pracy w skali od 1-10, jakie są oczekiwania i preferencje w stosunku do pracy. W jednym IPR występują uwagi przedstawiciela PS dotyczące sytuacji społeczno-zawodowej pracownika.
Sytuacja życiowa/ społeczna	Sytuacja życiowa (społeczna) znajduje się w większości IPR, obejmuje pytania dotyczące sytuacji	W jednym z IPR ocena sytuacji rodzinnej, sytuacji materialno-bytowej oraz relacji w miejscu pracy odbywa się na zasadzie wyboru i zaznaczenia spośród

	rodzinnej (z kim pracownik mieszka; jakie relacje ich łączą; kogo uznają za rodzinę; czy ma kogoś pod swoją opieką). Co jeszcze jest dla niego ważne, jeśli chodzi o sytuację rodzinną. IPR zawiera również pytanie co osoba wypełniająca chciałaby zmienić w swojej sytuacji rodzinnej i czego jeszcze potrzebuje. Kolejnym badaniem obszarem w większości IPR jest sytuacja materialno-bytowa, zawiera pytania pomocnicze takie jak: źródło dochodów, czy jest on regularny, korzystanie z pomocy instytucjonalnej np. ze świadczeń, udział w projektach, warunki mieszkaniowe czy jest ono własne, wynajmowane czy komunalne, ile ma pokoi, czy zarobki wystarczają na wydatki, posiadanie	dostępnych pól wyboru: zła, poprawna, dobra, bardzo dobra, inne. Istnieje również możliwość <u>dopisania</u> co jeszcze jest ważne w sytuacji rodzinnej, materialno-bytowej o czym pracownik chciałby powiedzieć. W jednym z IPR występują pytanie o sprawy społeczne dotyczące: • Relacji z najbliższą rodziną, czy wymagają poprawy • Czy poza rodziną występuje oparcie w znajomych, Czy w trudnej sytuacji mógłby można liczyć na ich pomoc • Jakiek są relacje z sąsiadami • Jak układa się współpraca z osobami zatrudnionymi w instytucjach, które Panu/Pani pomagają? • poczucia satysfakcji z pełnionych ról społecznych? (kolegi w pracy, ojca/matki, syna/córki, męża/żony, obywatela, itp.) oraz oceny samego siebie pod kątem pełnionych ról W dwóch IPR występuje pytanie o przynależności do społeczności (stowarzyszeń, grup nieformalnych, grup
--	---	---

	zadłużeń; co jeszcze jest ważne, jeśli chodzi o sytuację materialno – bytową. IPR zawierają również pytanie co osoba wypełniająca chciałaby zmienić w swojej sytuacji rodzinnej i czego jeszcze potrzebuje. W większości IPR występują pytania dotyczące relacji w miejscu pracy w tym dogadywania się z innymi osobami w pracy, z przełożonym, ze współpracownikami, samopoczucie w zespole; czy w zespole są osoby na których może polegać; co jeszcze jest ważne w relacjach w miejscu pracy; czy pracownik chciałby coś zmienić w tych relacjach, czy czegoś jeszcze potrzebuje. W IPR znajdują się również pytania o relacje poza miejscem pracy - dogadywanie się z innymi	zainteresowań, grup kościelnych, grup wsparcia) W jednym z IPR występują obszerne i bardzo szczegółowe pytania dotyczące spraw socjalno-bytowych : • Czy poza wypłatą wynagrodzenia w przedsiębiorstwie posiada Pan/Pani jakieś dochody? • Czy są one wystarczające? • Czy są regularne? Jeśli tak to jak często i w jakiej wysokości je Pan/Pani otrzymuje? • Czy otrzymuje Pan/Pani jakąś pomoc materialną lub rzeczową od jakiejś instytucji? Jeśli tak to jaka to pomoc (materialna, rzeczowa), w jakiej jest wysokości i czy jest regularna? • Czy do momentu otrzymania pierwszej wypłaty posiada Pan/Pani środki na utrzymanie? • Jakiego rodzaju posiada Pan/Pani zobowiązania finansowe? (kredyty, długi, alimenty)? • Czy zobowiązania finansowe są dla Pana/Pani problemem w codziennym funkcjonowaniu? • Czy posiada Pan/Pani jakieś osoby na utrzymaniu lub
--	--	---

	ludźmi; czy istnieją osoby, na których osoba objęta wsparciem może polegać; czy jeszcze coś jest ważne w relacjach poza miejscem pracy oraz czy pracownik coś chciałby zmienić w relacjach poza miejscem pracy; czy czegoś jeszcze potrzebuje). W IPR występują pytania jak spędza się czas wolny, o pasję oraz hobby. W większości z IPR występuje pytanie o mocne strony, zalety, sukcesy oraz słabe strony i trudności a także o cele zawodowe na najbliższy rok.	wspólnie z kimś posiada wspólny budżet? • Gdzie Pan/Pani mieszka? • Czyj jest ten lokal? Czy istnieje ryzyko, że straci Pan/Pani możliwość zamieszkiwania pod tym adresem? • Jak funkcjonuje Pan/Pani w placówce lub miejscu zamieszkania? Jakie role Pan/pani tam pełni? Role społeczne (np. matka/ojciec, córka/syn, sąsiadka/sąsiad, itp.) • Czy pomaga Panu/Pani jakaś instytucja? Jeśli tak to jaka i czy ta pomoc ma formę planu np. kontraktu socjalnego, itp.? • Czy był Pan/Pani karana? Jeśli karą było więzienie, to kiedy opuścił Pan/Pani zakład karny? W tym samym IPR występują bardzo szczegółowe pytania dotyczące spraw formalno-prawno-urzędowych w tym o: • Toczące się postępowanie sądowe • Problemy związane z egzekucją zobowiązań np. przez komornika (łącznie w dwóch IPR) lub Urząd Skarbowy
--	---	--

		• Uregulowanie spraw związanych z pobytem w Polsce (łącznie w dwóch IPR) • Posiadanie ważnych dokumentów • Posiadanie uregulowanych spraw związanych z prawem do lokalu, w którym jest zamieszkanie • Zobowiązania wobec osoby badanej o które warto powalczyć
Sytuacja zdrowotna	Większość z IPR (17 spośród 18) zawiera ocenę stanu zdrowia w tym: występowanie chorób przewlekłych, występowanie niepełnosprawności oraz ograniczenia i związane z tym przeciwwskazania, leki przyjmowane na stałe, udział w terapii i inne aspekty związane ze zdrowiem, co jest jeszcze ważne w przypadku sytuacji zdrowotnej. IPR zawiera również pytanie co osoba wypełniająca chciałaby zmienić w swojej sytuacji zdrowotnej oraz czego jeszcze potrzebuje.	W jednym z IPR nie ma wzmianki o sytuacji zdrowotnej ani żadnych związanych z nią kwestii. W jednym z IPR oprócz pytania o występowanie niepełnosprawności znajduje się również pytanie czy jest ona potwierdzona orzeczeniem oraz czy pracownik stara się o nią/lub starał się. W tym samym IPR występuje również pytanie o to kiedy pracownik miał ostatni raz kontakt z lekarzem. W jednym z IPR znajduje się pytania dotyczące częstości odczuwania pozytywnych emocji tj. radość, spokój, zadowolenie; częstości odczuwania zmian nastroju; odczuwania gniewu oraz smutku i lęku, czy w codziennym życiu występuje czas na odpoczynek i relaks; czy występuje regularność uprawiania

	W dwóch IPR znajduje się pytanie dotyczące samooceny i zdrowia psychicznego.	aktywności fizycznej. Występuje również pytanie odnośnie długości oraz spokojnego snu; występowania depresji. W jednym IPR znajdują się bardzo szczegółowe pytania dotyczące samooceny i zdrowia psychicznego: • Ocena w skali szkolnej 1-6 na ile Pana/Pani wydarzenia w życiu są efektem Pana/Pani wyborów, a na ile sytuacji losowych? • Pytanie o marzenia, czy jest coś co osoba badana chce otrzymać, zmienić, przeżyć. Jeśli tak to co? • Cel w życiu, jeśli tak to jaki lub jakie? • Usposobienie • Wady • Występowanie smutnych, przepełnionych przygnębieniem dni, jeśli tak to jak często? • Czy jest coś w zachowaniu co przeszkadza w codziennym funkcjonowaniu, nawiązywaniu i utrzymywaniu dobrych relacji lub podjęciu pracy • Korzystanie z pomocy psychologa/psychoterapeuty lub psychiatry (w dwóch IPR)
--	---	--

		W jednym z IPR występuje pytanie o uzależnienia oraz informacje na temat konieczności podjętego już leczenia. W jednym z IPR występuje pytanie o oczekiwania względem udogodnień w miejscu pracy w odniesieniu do stanu zdrowia. W jednym z IPR występuje pytanie czy jest coś co mogłoby przeszkadzać w pracy i/lub utrudniać wykonywanie obowiązków. W jednym z IPR w sytuacji zdrowotnej występuje pytanie o sposoby radzenia sobie w trudnych sytuacjach.
Ocena funkcjonowania pracownika w środowisku pracy	Ocena funkcjonowania pracownika w środowisku pracy wskazana jest tylko w jednym IPR	Jeden z IPR zawiera ocenę funkcjonowania pracownika w środowisku pracy na podstawie użytej w tym celu skali: bardzo, trudno, łatwo, bardzo łatwo. Ocena funkcjonowania pracownika w środowisku pracy i zespole pracowniczym dotyczy: oceny komunikacji ze współpracownikami, rozwiązywania konfliktów w pracy, w których pracownik uczestniczy, podejmowanie samodzielnych decyzji w miejscu pracy, radzenie sobie z obowiązkami w pracy, dostosowanie swoich kompetencji i kwalifikacji

		do wymagań i zadań na miejscu pracy. W tym samym IPR występuje kwestia dotycząca sytuacji społecznej i zawodowej. Zarówno pracownik, jak i pracodawca oceniają w skali od 0 (niewystarczający) 1-3 (dostateczny), 4-6 (średni), 7-9 (wysoki), 10 (bardzo wysoki) poziom kluczowych kompetencji społecznych: 1. Komunikację i wymianę informacji: odbieranie i dawanie informacji zwrotnej 2. Asertywność i konstruktywne prowadzenie trudnych rozmów 3. Radzenie sobie z konfliktami, negocjowanie na zasadach, nie na stanowiskach 4. Aktywne przyjmowanie inf. zwrotnej i konstruktywne radzenie sobie z krytyką 5. Zarządzanie emocjami i stresem oraz zdolność wspierania innych w trudnościach 6. Współpraca, umiejętność dzielenia się rolami i zadaniami 7. Kreatywność, otwartość na nowe inicjatywy, pomysłowość
--	--	---

		8. Uczenie się, rozwijanie, przedsiębiorczość, proaktywność 9. Pozytywne nastawienie, optymistyczne podejście, życzliwość i empatia 10. Kultura osobista względem innych, dbałość o swój wizerunek 11. Dodatkowo przewidziane jest miejsce na wpisanie innej kategorii, uznanej za potrzebną do oceny. Celem tej oceny jest identyfikacja potrzeb rozwojowych i kierunków dalszej reintegracji. Poza tym pracodawca i pracownik oceniają również rozwój zawodowy: 1. Realizację zadań bieżących i jakość organizacji czasu pracy 2. Dbłość o wyniki, kończenie zadań, kontrola wyników i raportowanie 3. Decyzyjność lub asertywność w zakresie zadań i odpowiedzialności 4. Rozwiązywanie problemów i poszukiwanie rozwiązań i innowacji
--	--	--

		5. Planowanie pracy i strategii swoich działań i rozwoju 6. Podejmowanie działań dla dalszego rozwoju osobistego i zawodowego 7. Dzielenie się wiedzą i kompetencjami w ramach zespołu pracowniczego 8. Zaangażowanie w rozwój organizacji i budowanie jej wizerunku 9. Wzmacnianie kompetencji zw. z pracą na danym stanowisku i uczenie się 10. Odpowiedzialność i dbałość o stanowisko pracy i jakość wykonywanych usług 11. Dodatkowo przewidziane jest miejsce na wpisanie kategorii uznanej za potrzebną do oceny Następnie wyciągane są wnioski z możliwości rozwojowych. Pracownik może również wskazać czego potrzebuje od swojego przełożonego, od swojego zespołu oraz od samego siebie aby dalej pracować na danym stanowisku i osiągać zakładane rezultaty. IPR przedstawia również przykładowe kategorie podejmowanych działań w zakresie reintegracji społecznej
--	--	--

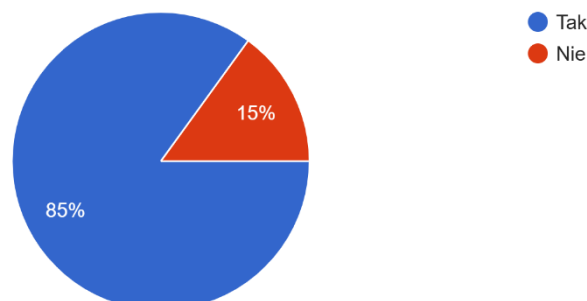
		i zawodowej w istniejących już przedsiębiorstwach społecznych, z których pracodawca ma zaznaczyć realizowane już formy działań reintegracji oraz co warto wdrożyć w organizacji. Można wybrać spośród: 1. Działań wspierających rozwój społeczny - indywidualny pracownika: m.in. porady psychologiczne, warsztaty z kompetencji społecznych, turnusy rehabilitacyjne, spotkania z pracodawcą, 2. Działań wspierających rozwój społeczno-zespołowy: m.in. warsztaty integracyjne, imprezy zespołowe, okolicznościowe uroczystości, spotkania zespołowe, integracja ze społecznością lokalną. 3. Działań wspierających rozwój zawodowy: m.in. odprawy operacyjne lub zespołowe, monitoring realizacji zadań, rozmowy rozwojowe, kursy i szkolenia. 4. Działań wspierających rozwój całej organizacji: m.in. integracyjne spotkania firmowe, wydarzenia budowane
--	--	---

		w partnerstwach, budowanie przynależności i tożsamości z firmą. IPR przedstawia również przykładowe kompetencje do nabycia poprzez działania reintegracyjne spośród których pracownik może zaznaczyć kompetencje, które jego zdaniem warto posiadać i rozwijać na stanowisku pracy. Może wybrać spośród: 1. Kompetencji osobistych: m.in. etyka zawodowa, przedsiębiorczość, elastyczność, sumienność, samodzielność. 2. Kompetencji społecznych: m.in. kultura osobista, rozwiązywanie konfliktów, obsługa klienta, zdolności sprzedażowe/marketingowe. 3. Kompetencji osobistych: gotowość uczenia się, wiedza zawodowa, zarządzanie projektami, administracja i prowadzenie dokumentacji. 4. Kompetencji menedżerskich: coaching, motywowanie, odwaga kierownicza, myślenie strategiczne.
--	--	---

		Może również wskazać przykłady niewymienionych kompetencji, które są potrzebne by skutecznie pracować na stanowisku pracy i osiągać zakładane rezultaty. Pracownik ma wskazać także min. 4 kluczowe kompetencje potrzebne do jego efektywnej pracy i osiągnięcia celów.
Plan działań	IPR zawierają obszar dotyczący planu działania dla osoby korzystającej ze wsparcia w tym planowane działania, sposoby realizacji działań, zakładane efekty/cele, termin realizacji, ocenę okresową oraz podsumowanie końcowe realizacji IPR	Jeden z IPR nie zawiera obszaru dotyczącego planu działania dla osoby objętej wsparciem.

3.7 b Analiza realnego wdrażania IPR w PS

Czy Państwa przedsiębiorstwo stosuje już indywidualne plany reintegracji (IPR) dla pracowników?
20 odpowiedzi



Cytaty – wypowiedzi pokazujące realny proces wdrażania IPR – korzyści, jak i negatywne strony procesu

WYPOWIEDZI WDRAŻAJĄCYCH PS	
Cyt. 1	<i>Nasza wiedza nie jest wystarczająca do samego ich opracowania. Plany reintegracji się nie sprawdzają, należy je modyfikować i zabiera to jedynie nasz czas. Na potrzeby naszych pracowników, którzy są zagrożeni wykluczeniem reagujemy na bieżąco, w momencie wystąpienia problemu/kłopotu. Plany Reintegracji nie usprawniły tego procesu a wręcz skomplikowały i spowodowały większą liczbę dokumentacji do sporządzenia.</i>
Cyt. 2	<i>Mamy bardzo dobre doświadczenia. Nasi pracownicy sami zdefiniowali swoje potrzeby. Dlatego wdrażanie planów było proste. Były to odpowiedzi na ich potrzeby.</i>
Cyt. 3	<i>Jest to dodatkowe obciążenie administracyjno-biurowe, osobom zatrudnionym z grup wykluczonych społecznie trudno jest mówić o swoich problemach i sytuacji życiowej, konieczność zaangażowania dodatkowej kadry specjalistów. Niemniej działania prowadzone w ramach IPR korzystnie oddziałują na zwiększenie umiejętności życiowych, społecznych i zawodowych</i>
Cyt. 4	<i>Plany, które pracownicy mają w zamierzeniach są teoretyczne. Wielu z nich nie rozumie ani idei IPR, ani opracowywania dla siebie jakiś dalekosiężnych</i>

	<i>planów. Nie każdy chce się dzielić sprawami osobistymi. Nie wszyscy potrafią czytać lub pisać. Zatem wdrażanie IPR jest trudne.</i>
Cyt. 5	<i>Na bieżąco nabywamy coraz większego doświadczenia. Działania reintegracyjne w spółdzielni zostały wdrożone od początku naszej działalności. IPR stał się narzędziem do unormowania i wyszczególnienia potrzeb pracowników.</i>
Cyt. 6	<i>Przygotowanie IPR jest czasochłonne, większość pracowników nie chce brać udziału w reintegracji zawodowej (nie chce im się brać udziału w szkoleniach), na część pytań (dotyczących danych wrażliwych lub związanych z sytuacją finansową pracownicy odmawiają odpowiedzi). Wdrażanie jest uzależnione od środków finansowych.</i>
Cyt. 7	<i>Przygotowanie IPR jest czasochłonne, większość pracowników nie chce brać udziału w reintegracji zawodowej (nie chce im się brać udziału w szkoleniach), na część pytań (dotyczących danych wrażliwych lub związanych z sytuacją finansową pracownicy odmawiają odpowiedzi). Wdrażanie jest uzależnione od środków finansowych.</i>
Cyt. 8	<i>Wdrożenie IPR w naszym przypadku było naturalnym przedłużeniem pracy, która została rozpoczęta w Centrum Integracji Społecznej ponieważ wszyscy pracownicy objęci tym narzędziem są absolwentami CIS. Jest to dodatkowa praca która Spółdzielnia musi wykonywać ale jest to z korzyścią dla pracowników.</i>
Cyt. 9	<i>Tak, stosujemy IPR w naszym przedsiębiorstwie społecznym. Nasze doświadczenia z ich wdrażaniem są mieszane. Z jednej strony IPR pozwala nam lepiej zrozumieć potrzeby naszych pracowników i planować ich rozwój indywidualnie, co bardzo pomaga w procesie reintegracji. Jednak z drugiej strony, sam proces wypełniania tego dokumentu bywa wyzwaniem – część pracowników czuje się niekomfortowo, odpowiadając na szczegółowe pytania, zwłaszcza te dotyczące życia osobistego. Bywa też, że trudno im precyzyjnie określić swoje potrzeby, szczególnie w zakresie kompetencji społecznych.</i>
Cyt. 10	<i>Nasze doświadczenia pokazują, że IPR pomaga nam lepiej planować rozwój pracowników i wspierać ich w adaptacji do specyficznych wymagań pracy</i>

	<i>opiekuńczej. Niemniej jednak, wypełnianie szczegółowych części dokumentu bywa wyzwaniem – niektórzy pracownicy czują się niekomfortowo przy pytaniach o życie osobiste, a sam proces bywa czasochłonny.</i>
--	--

	WYPOWIEDZI NIEWDRAŻAJĄCYCH
Cyt. 1	<i>Nie ma takiej potrzeby (żeby je wdrażać – red.). Stosowaliśmy reintegrację na początku naszej działalności 10 lat temu, kiedy zatrudnialiśmy wyłącznie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.</i>
Cyt. 2	<i>Nie stosujemy IPR, ponieważ uważamy, że to zbędna papierologia, która nie wnosi wartości do naszej pracy w kontekście usług opiekuńczych. Zamiast skupiać się na wypełnianiu dokumentów, wolimy poświęcać czas na bezpośrednie wsparcie i rozwój naszych pracowników, co przynosi lepsze efekty w codziennych obowiązkach. Na szczęście nie mamy żadnych instrumentów wsparcia i nie musimy tego robić zgodnie z ustawą.</i>
Cyt. 3	<i>nie mamy instrumentów wsparcia więc nie musimy i nie będziemy się o to starać aby uzyskać. Nasze pracownice mają mnóstwo pracy przy podopiecznych, nie będziemy im jej dokładać.</i>

3.7 c Wnioski i rekomendacje dotyczące wzorów IPR

WNIOSKI

1. IPR (Indywidualne Plany Reintegracji) są bardzo zróżnicowane pod względem zawartości, ale większość z nich zawiera kluczowe informacje dotyczące danych osobowych, sytuacji zawodowej, społeczno-bytowej oraz zdrowotnej.
2. Dane osobowe, takie jak imię, nazwisko i PESEL, występują w większości IPR, choć są też dokumenty, które pomijają ten obszar.
3. Obszar zawodowy w IPR obejmuje informacje o wykształceniu, miejscach pracy oraz kwalifikacjach zawodowych, co ułatwia diagnozowanie potrzeb rozwojowych pracowników.

4. W większości IPR pojawiają się pytania o preferencje zawodowe oraz oczekiwania pracownika, co pozwala na lepsze dopasowanie ścieżki rozwoju do indywidualnych potrzeb.
5. IPR zawierają szczegółowe pytania dotyczące umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, współpraca i zarządzanie emocjami, co jest istotne dla pracy zespołowej w przedsiębiorstwach społecznych.
6. W niektórych IPR znajdują się bardzo dokładne pytania dotyczące historii zatrudnienia i działań na rzecz rozwoju zawodowego, jak np. udział w CIS, KIS, WTZ.
7. IPR analizują także sytuację życiową pracowników, obejmując pytania o relacje rodzinne, materialne i bytowe, co daje kompleksowy obraz wsparcia potrzebnego do integracji.
8. Analizowane plany różnią się pod względem podejścia do oceny zdrowia, w niektórych dokumentach zdrowie psychiczne i fizyczne są oceniane szczegółowo, w innych pomijane.
9. W większości IPR pracownicy oceniają swoje mocne strony i trudności, co pozwala identyfikować obszary wymagające wsparcia.
10. Ocena sytuacji materialno-bytowej pracowników w IPR jest szeroko rozbudowana, co pozwala organizacji na precyzyjne określenie zakresu wsparcia materialnego.
11. Dokumenty uwzględniają potrzeby związane z integracją społeczną, pytając o relacje w miejscu pracy, co jest istotne dla zespołowej pracy w przedsiębiorstwach społecznych.
12. W większości IPR występują pytania o czas wolny, zainteresowania i hobby, co może wspierać rozwój pasji pracowników w środowisku zawodowym.
13. Część dokumentów zawiera szczegółowe pytania dotyczące zarządzania emocjami, co wskazuje na znaczenie tego aspektu dla dobrego funkcjonowania w środowisku pracy.
14. W niektórych IPR przewidziano ocenę poziomu kompetencji zawodowych i społecznych w formie skali, co ułatwia identyfikację kluczowych obszarów do rozwoju.
15. Dokumenty zawierają plan działań rozwojowych co sprzyja systematycznemu monitorowaniu postępów pracowników.

16. Analiza IPR wskazuje na dużą wagę przykładanych do kompetencji społecznych, takich jak asertywność i komunikacja, co jest kluczowe dla pracy w zespole.
17. Dokumenty zawierają rekomendacje dla działań integracyjnych, takich jak warsztaty, szkolenia, spotkania zespołowe, co wspiera integrację i motywację zespołu.
18. IPR umożliwiają ocenę funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, co pomaga w precyzyjnym dostosowaniu środowiska pracy do jego potrzeb.
19. IPR sugerują, że pracownicy mogą mieć dostęp do różnych form wsparcia rozwojowego, takich jak szkolenia, warsztaty oraz mentoring, co sprzyja ciągłemu rozwojowi.
20. Dokumenty zawierają również sugestie, aby rozwijać kompetencje osobiste i menedżerskie pracowników, co może zwiększyć ich zaangażowanie i efektywność na stanowisku pracy.

REKOMENDACJE

Dane osobowe. W związku z wymogami RODO zaleca się ograniczenie zakresu przetwarzania danych osobowych wyłącznie do niezbędnych informacji, takich jak imię, nazwisko, a także nazwa przedsiębiorstwa i okres obowiązywania IPR. Dodatkowo, należy zadbać o odpowiednie zabezpieczenie tych danych przed dostępem nieupoważnionych osób.

Ocena zawodowa. Wszelkie pytania dotyczące wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz uprawnień pracowników powinny być zadawane w sposób zgodny z art. 22 Kodeksu pracy, który określa zakres danych, jakie pracodawca może gromadzić o pracowniku. Nadmiarowe pytania, które mogą być uznane za ingerujące w prywatność, powinny zostać usunięte.

Preferencje i oczekiwania zawodowe. Należy rozważyć usunięcie lub ograniczenie pytań dotyczących zainteresowań i hobby, ponieważ te informacje nie są bezpośrednio związane z wykonywaną pracą i mogą nie spełniać zasady minimalizacji danych z RODO.

Pytania o sytuację życiową i społeczną. Informacje dotyczące życia prywatnego pracowników, takie jak relacje rodzinne, mieszkanie i sytuacja materialno-bytowa, powinny być gromadzone jedynie w sytuacjach, gdy jest to niezbędne do udzielania odpowiedniego wsparcia socjalnego, zgodnie z Kodeksem pracy oraz RODO.

Ocena relacji w pracy. Pytania o relacje z przełożonymi i współpracownikami mogą być kontynuowane, jednak powinny być przemyślane, by nie naruszać prywatności

pracowników. Zamiast tego, warto skupić się na ocenie kompetencji współpracy i komunikacji w środowisku zawodowym.

Czas wolny i zainteresowania. Dla zapewnienia zgodności z RODO sugeruje się ograniczenie pytań o sposób spędzania czasu wolnego pracowników, ponieważ informacje te mogą być nadmiarowe i niekonieczne do realizacji celu przetwarzania.

Ocena mocnych i słabych stron. Rekomenduje się kontynuację analizy mocnych stron pracownika i obszarów do rozwoju, pod warunkiem, że pytania są skoncentrowane na umiejętnościach istotnych dla efektywnego wykonywania pracy, aby uniknąć zbędnej ingerencji w prywatność.

Sytuacja zdrowotna. W odniesieniu do RODO i Kodeksu pracy należy pamiętać, że dane o zdrowiu są kategorią szczególnie chronioną. Informacje dotyczące zdrowia powinny być ograniczone do niezbędnych kwestii związanych z wykonywaniem pracy i dopuszczalności zdrowotnej. Wszelkie dodatkowe pytania o zdrowie psychiczne lub samoocenę zdrowia mogą być zadawane jedynie za wyraźną zgodą pracownika.

Pytania o pomoc psychologiczną. Ze względu na ochronę prywatności pracowników i zgodnie z RODO, pytania o korzystanie z pomocy psychologicznej powinny być zadawane tylko w sytuacjach absolutnej konieczności. Zaleca się również uzyskanie pisemnej zgody na przetwarzanie takich informacji.

Działania reintegracyjne. Pracownicy powinni być informowani o dostępnych działaniach reintegracyjnych, takich jak warsztaty i szkolenia, a także o możliwości uczestnictwa w tych programach na zasadzie dobrowolności.

Rozwój kompetencji. Pracodawcy powinni opracować plan rozwoju kompetencji zawodowych w oparciu o dobrowolną ocenę pracownika, zgodnie z Kodeksem pracy. Pracownikom należy zapewnić możliwość anonimowego wskazania potrzeb szkoleniowych, aby uniknąć nacisków i respektować ich prawo do prywatności.

Dane dotyczące sytuacji socjalno-bytowej. Informacje o sytuacji socjalnej i bytowej, w tym zadłużeniach, są szczególnie wrażliwe. Rekomenduje się ograniczenie tych pytań i stosowanie ich jedynie w przypadkach, gdy przedsiębiorstwo społeczne oferuje realne wsparcie materialne.

Skale oceny. Zaleca się stosowanie standardowych skal oceny, które będą zgodne z celami monitorowania rozwoju zawodowego, a jednocześnie dostosowane do potrzeb pracownika i nie ingerujące w jego prywatność.

Indywidualne Plany Reintegracji (IPR). Powinny być formułowane w sposób przejrzysty i dostosowany do obowiązujących regulacji RODO. Warto też ograniczyć przechowywanie danych osobowych pracowników w IPR wyłącznie do okresu trwania wsparcia, a następnie dane archiwizować lub usunąć, zgodnie z zasadą minimalizacji.

Dostęp do danych. Dostęp do IPR powinien być ściśle ograniczony do osób bezpośrednio zaangażowanych w proces wsparcia pracownika. Każda osoba mająca dostęp do danych osobowych pracownika powinna być przeszkolona z zakresu ochrony danych.

Zgoda na przetwarzanie szczególnych kategorii danych. W sytuacji zbierania informacji wrażliwych (np. zdrowotnych), konieczne jest uzyskanie zgody pracownika, zgodnie z art. 9 RODO. Zgoda ta powinna być udzielana dobrowolnie i w każdej chwili możliwa do wycofania.

Przynależność do grup społecznych i organizacji. W pytaniach dotyczących przynależności do grup społecznych warto ograniczyć ich zakres, aby respektować prawo pracownika do prywatności, zgodnie z zasadami minimalizacji i adekwatności przetwarzania danych.

Ochrona danych podczas transferu. Wszystkie dane dotyczące pracowników powinny być chronione także podczas transferu i przekazywania do innych podmiotów, np. na potrzeby współpracy z instytucjami wsparcia, zgodnie z wymaganiami RODO i zasadą poufności.

Kompetencje społeczne i menedżerskie. Ocena kompetencji menedżerskich i społecznych pracowników powinna opierać się na obiektywnych kryteriach związanych z wykonywaną pracą i wyraźnych wymaganiach stanowiskowych, aby uniknąć subiektywnych ocen i ewentualnych naruszeń prywatności.

Kwestie formalno-prawne i finansowe. Zaleca się stosowanie pytań dotyczących finansów wyłącznie w zakresie niezbędnym dla świadczenia pomocy materialnej. Pytania o długi, zobowiązania lub pomoc społeczną powinny być zadawane jedynie w przypadku pracowników zgłaszających takie potrzeby.

Załączniki:

Nr 1-Wskazówki dla osoby prowadzącej proces reintegracji w PS

Nr 1-wzór IPR