

es.o.es

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

Numer 2 / 2020

SYSTEM WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

**WIRTUALNY TYDZIEŃ EKONOMII SPOŁECZNEJ
NA MAŁOPOLSKICH UCZELNIACH**

SYSTEM WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

**DEKADA Z LIDEREM - MAŁOPOLSKI LIDER
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SPOŁECZNEJ 2020**

Z POLITYKI SPOŁECZNEJ

**KONFERENCJA „WSPÓŁPRACA. WOKÓŁ KOMPETENCJI
PRZYSZŁOŚCI” CZYLI JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ
I ODNALEŹĆ W ŚWIECIE ZMIAN.**

es.O.es

Publikacja powstała w ramach projektu „Małopolski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej - etap II”

Wydawca:

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie
ul. Piastowska 32, 30-070 Kraków
tel.: 12-422-06-36; fax: 12-422-06-36 wew. 44
www.rops.krakow.pl

Zespół redakcyjny:

Wioletta Wilimska - redaktor naczelny
Rafał Barański
Michał Góra

Okładka i skład:

PoProstu Agencja Reklamowa
ul. Zgodna 48, 30-444 Libertów
e-mail: biuro@poprostu.us
www.poprostu.us

ISSN: 2719-731X

Osoby chętne do współpracy zapraszamy do podzielenia się swoimi osiągnięciami i ciekawostkami dotyczącymi problematyki społecznej z Państwa terenów.



es.O.es

SPIS TREŚCI

■ WSTĘP

■ AKTUALNOŚCI

Kompetencje przyszłości, czyli jak przygotować się i odnaleźć w świecie zmian.....4

■ SYSTEM WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ 8

Wirtualny Tydzień Ekonomii Społecznej na małopolskich uczelniach8

„Włączyliśmy tryb przetrwania...” - wywiad z Karoliną Gacal - prezesem Food&Life: przedsiębiorstwo społeczne.10

Wolontariat kompetencyjny dla małopolskich przedsiębiorstw społecznych12

Dekada z Liderem - Małopolski Lider Przedsiębiorczości Społecznej 202015

■ Z POLITYKI SPOŁECZNEJ 18

Innowacje Społeczne w lock down18

„Małopolska Niania 2.0” - samorząd Województwa Małopolskiego pomaga kolejnym rodzicom dzieci w wieku do lat 3.....20

Duże potrzeby - duże wyzwania - doskonalenie kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej..... 23

Konferencja „Pandemia i jej skutki - wyzwania dla polityki społecznej”.....26

WSTĘP

Szanowni Państwo,

Dla nas wszystkich rok 2020 upłynął pod znakiem pandemii. Mimo wszechogarniającego poczucia zagrożenia nie pozostaliśmy bierni czy bezradni wobec tej sytuacji - ani my, administracja samorządowa, ani Państwo - mieszkańcy naszego regionu.

Przedsięwzięcia podjęte w tym trudnym czasie przez Samorząd Województwa Małopolskiego, przede wszystkim w ramach Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej, ukierunkowane były nie tylko na wsparcie podmiotów medycznych, czy zapewnienie bezpieczeństwa sanitarnego w placówkach pomocy społecznej, ale w ogromnym stopniu również na pomoc osobom, firmom i organizacjom szczególnie dotkniętym negatywnymi konsekwencjami związanymi z ograniczeniami w sferze gospodarczej i społecznej. Wsparciu finansowemu towarzyszyły kampanie informacyjne dotyczące oferty regionalnych producentów oraz usługodawców, a także przedsięwzięcia promujące lokalny wymiar turystyki, twórczości artystycznej czy działalności edukacyjnej i kulturalnej.

Pragnę podkreślić, że skuteczne wdrożenie działań pomocowych nie byłoby możliwe bez udziału przedstawicieli samorządów lokalnych, kierowników i pracowników instytucji pomocowych oraz ogromnego zaangażowania społeczności lokalnych. Lokalny wymiar wsparcia, realizowanego oddolnie, w bezpośredniej bliskości osób potrzebujących, doskonale ilustrują inicjatywy zgłoszone do tegorocznej edycji konkursu Małopolski Lider Przedsiębiorczości Społecznej. Mam świadomość, że podobnych przedsięwzięć w skali regionu było dużo więcej - chciałbym za nie wszystkie bardzo podziękować.

Gesty solidarności i przykłady bezinteresownej pomocy niesionej potrzebującym, które obserwujemy w Małopolsce od kilku miesięcy, nabierają dziś, u progu Nowego Roku, szczególnego znaczenia: napawają nas nadzieją i pozwalają spojrzeć z optymizmem w przyszłość, dodają nam sił do dalszych zmagania z pandemią i jej skutkami.

Dobro jest w Małopolsce! Mocno wierzę, że dzięki temu wygramy tę walkę.



Łukasz Smółka

Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

 **MAŁOPOLSKA**

Szanowni Państwo,

nadal funkcjonujemy w warunkach stanu epidemii. To czas, który weryfikuje naszą zdolność do organizowania i niesienia skutecznej pomocy tam gdzie jest ona najbardziej potrzebna. To także czas, który unaoczniał jak bardzo zależymy od siebie nawzajem co podkreśla potrzebę współpracy służb społecznych, samorządów wszystkich szczebli, organizacji III sektora.

Aktywność Samorządu Województwa Małopolskiego koncentrowała się w roku bieżącym na tym, by tam gdzie to możliwe - zachować płynny bieg dotychczasowych działań, ale też testować nowe rozwiązania, organizować nowe formy wsparcia dla organizacji i osób najmocniej odczuwających wpływ sytuacji pandemicznej, organizować konkursy i rozdzielać wsparcie finansowe.

W niniejszym numerze es.O.es znajdziecie Państwo artykuły próbujące przybliżyć te różnorodne działania i inicjatywy, m.in. informacje nt. III naboru do PROJEKTU „MAŁOPOLSKA NIANIA 2.0” dedykowanego rodzicom powracającym na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, artykuł o innowacjach społecznych on-line wypracowywanych i wdrażanych w ramach projektu „Inkubator Dostępności” czy wydarzeniach z obszaru ekonomii społecznej - dekadzie z Małopolskim Liderem Przedsiębiorczości Społecznej oraz działaniach edukacyjnych w ramach XI Tygodnia Ekonomii Społecznej na małopolskich uczelniach.

Ponadto, zachęcamy Państwa do zapoznania się z materiałami powstałymi na bazie dwóch konferencji on-line dotyczących obecnych wyzwań dla służb społecznych, z artykułami prelegentów konferencji pn. „Pandemia i jej skutki - wyzwania dla polityki społecznej” oraz relacją z konferencji „Współpraca. Wokół kompetencji przyszłości” czyli jak przygotować się i odnaleźć w świecie zmian. Jednym z wniosków płynących z dyskusji prowadzonych w ramach konferencji była bliższa współpraca służb publicznych w związku z trwającym stanem epidemii. Ta zacieśniona współpraca, nowe kontakty mogą stanowić źródło optymizmu, który pomoże nam w Nowym Roku mierzyć się z towarzyszącymi nam wyzwaniami.

Życząc Państwu dużo zdrowia, optymizmu i siły w codziennym działaniu, zachęcam do lektury niniejszego wydania es.O.es.



Wioletta Wilimska

Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie

 **ROPS**
KRAKÓW

INSTYTUCJA
WOJEWÓDZTWA
MAŁOPOLSKIEGO

AKTUALNOŚCI

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI, CZYLI JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ I ODNALEŹĆ W ŚWIECIE ZMIAN.

Za nami 9 miesięcy funkcjonowania w rzeczywistości pandemicznej. Z dużym prawdopodobieństwem każdego z nas dotknęła w jakiś sposób obecna sytuacja i zmiana, z którą musimy się mierzyć. Mimo tego, w sumie długiego już czasu, wciąż nie wiemy jaka będzie przyszłość – czy czeka nas regres? A może obecna sytuacja pandemii to szansa na rozwój, na inne spojrzenie na nasze zadania, plany, na to w co angażujemy swój czas i energię? Warunki, w których się znaleźliśmy są nietypowe i niespotykane. Doświadczamy wielu strat,

utraciliśmy choćby poczucie stabilizacji i pewności kolejnych kroków i działań. Zyskujemy za to doświadczenie odnajdowania się w zmianie oraz nowej współpracy.

Dokładnie pamiętam jeden z Małopolskich Festiwali Innowacji, podczas którego dyskutowaliśmy o czekającej nas przyszłości. Wtedy, a było to 2 lata przed pandemią, część prelekcji i podejmowane tematy tego jak będzie wyglądał nasz przyszły świat brzmiały jednak wciąż ciut futurystycznie. Wiedzieliśmy też, że rozmawiamy

o trendach przyszłości i o sygnałach, które wyłapują naukowcy, aby projektować nowe komunikatory, aplikacje, drony zastępujące kurierów czy w końcu sztuczną inteligencję. Pomimo lekkiego zaniepokojenia i ciekawości tymi wizjami czuliśmy, że mamy pewien zapas czasu, aby oswoić się z nowymi trendami i technologiami. Że mówiąc wprost, ta zmiana technologiczna trochę czasu zajmie, a my będziemy mogli się w niej odnaleźć, ucząc się nowych narzędzi i krok po kroku podążać w nowym kierunku.

No a potem wydarzył się rok 2020 i nic już nie było takie samo. I jeszcze dobitniej wybrzmiał z cytatu Alvina Toflera:

Ostatnie 9 miesięcy przyspieszyły zmiany, o których kiedyś rozmawialiśmy mając na myśli perspek-

“ANALFABETAMI XXI WIEKU BĘDĄ NIE CI, KTÓRZY NIE POTRAFIĄ CZYTAĆ I PISAĆ, ALE CI, KTÓRZY NIE MOGĄ SIĘ UCZYĆ, ODU CZAĆ I NA NOWO SIĘ UCZYĆ.”

tywę najbliższych 5 lat. Przejście na pracę zdalną wielu branż, instytucji, urzędów spowodowało olbrzymi wysiłek technologiczny i infrastrukturalny. Jak przenieść do domowego biura wraz z pracownikiem komputer stacjonarny lub wewnętrzną sieć? Jak ułożyć sobie zadania w zespole, który wcześniej umiejscowiony na tym samym piętrze, w 3 sąsiadujących pokojach zamienia się w zespół zdalny, a pracownicy nie mają doświadczeń i wiedzy jak pracować w rozproszonym środowisku pracy. Jak w końcu zadbać o relacje, o poczucie wspólnotowości, wymianę wiedzy i komunikację w zespole, w którym ilość maili wzrosła o 200%, a pracownicy po kilku tygodniach pracy z domu



czują przesył i przeładowanie informacjami i danymi. To wszystko nasz codzienny krajobraz biurowy, w którym musieliśmy się odnaleźć prawie z dnia na dzień.

Jak wiemy jedne zespoły radzą sobie lepiej, inne gorzej. Mamy jako ludzie skomplikowane i różnorodne procesy adaptacyjne do zmiany, a nasza elastyczność i odporność psychiczna jest cechą osobniczą każdego z nas. Jak więc zbudować w sobie tę otwartość na zmiany, gotowość do uczenia się i oduczania na nowo, aby móc odnaleźć się w tym co konsekwentnie przynosi nam rok 2020?

Od wielu już lat analitycy zmian na rynku, menadżerowie, konsultanci zajmujący się zmianą wskazują, że potrzebujemy społecznie nowego modelu kompetencji, który jako wskazówka, Kompas dla nas i dla naszych zespołów wskaże nam obszary i nowe umiejętności, o które musimy zadbać.

Obszar pomocy społecznej to przestrzeń związana z kompetencjami współpracy międzyorganizacyjnej, zdolnością odkrywania i nadawania głębszego sensu działaniom, które podejmujemy we własnych organizacjach i kontakcie z osobami i rodzinami, z którymi współpracujemy, i którym towarzyszymy na co dzień. To jednak także obszar, na który oddziałują nowe trendy i zmiany globalnego świata związane choćby ze wzrostem długowieczności, rozwojem inteligentnych systemów czy zmianą struktur organizacyjnych. Tego wszystkiego bardzo mocno doświadczamy od marca 2020 r.

Mając świadomość momentu i miejsca w jakim jesteśmy, poczucia, że nie do końca jesteśmy na to

wszystko przygotowani, powstała myśl, aby porozmawiać o kompetencjach przyszłości. Intuicyjnie czuliśmy, że obecny czas wymaga zmian, nauczenia się większej otwartości, właśnie adaptacyjności i elastyczności.

Wiosną tego roku, w szeregach 4 małopolskich instytucji powstał pomysł, aby szukać nowego formatu dyskusji, wymiany wiedzy i myśli. Podczas dwóch dni konferencji „Współpraca. Wokół kompetencji przyszłości” (24.06.2020 i 5.10.2020) pracownicy 4 sektorów: kultury, edukacji, rynku pracy i polityki społecznej budowali nowe pola do współpracy.

Pretekstem do spotkania się prawie 200 uczestników na obu sesjach konferencyjnych były dyskusje wokół kompetencji przyszłości oraz współpracy i kooperacji. Poszukiwaliśmy w sobie odpowiedzi na pytanie: Jak bardzo jesteśmy gotowi i otwarci na wyzwania przyszłości?

Na potrzeby organizacji konferencji powstał model 10 kompetencji przyszłości, który został opracowany na bazie raportu „Future Work Skills 2020” przygotowanego przez Institute for the Future dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix.¹ Opracowany model może być wskazówką i narzędziem do analizy własnych czy organizacyjnych zasobów: co jest naszą mocną stroną, jakich umiejętności nam brakuje, co warto rozwijać i wzmacniać. To w końcu sam Albert Einstein powiedział kiedyś, że „szaleństwem jest robić wciąż to samo i oczekiwać różnych rezultatów”.

¹ Tłumaczenie raportu opracował Alogic: <https://allogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>

Od lat naukowcy i analitycy trendów gromadzą dane, opinie ekspertów, poszukują sygnałów zmian – które w większości przypadków są początkowo nieznaczącym odchyleniem, lokalną zmianą, która z czasem osiąga rozmiary globalne. Takim sygnałem może być nowy produkt, usługa, trend demograficzny. Po połączeniu tych danych otrzymujemy skomplikowany ekosystem, sieć naczyń łączonych, które uruchamiają globalną zmianę. Rok 2020 pokazał nam to w soczewce, dosłownie na naszych oczach widzieliśmy, jak zmienia się świat, jak drastycznej i nagłej redefinicji potrzebują nasze systemy, jak w ułamku sekundy musimy podejmować decyzje chociażby o tym jak zdalnie wspierać naszych klientów, kiedy wcześniej większość wsparcia opierała się na kontakcie osobistym.

Zbliża się koniec roku, to czas wielu podsumowań, snucia planów na przyszłość. Trudno dziś przewidywać przyszłość, ale to co warto na pewno zrobić to zastanowić się zaplanować czego warto się w 2021 r. nauczyć, a czego oduczyć. Które z kompetencji przyszłości prezentowanych poniżej wydają się nam najbardziej istotne w kontekście wykonywanych przez nas zadań? Może dzięki temu rok 2021 będzie dla nas jednak rokiem nowych szans i możliwości.

Opracowanie:

Katarzyna Ociepka-Miąsik
Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



01

ODKRYWANIE SENSU I NADAWANIE ZNACZENIA

Definicja: Umiejętność krytycznej analizy i wyciągania wniosków niezbędnych do podejmowania decyzji. Samodzielne i zespołowe odnajdywanie odpowiedzi na pytania: „Co to wydarzenie znaczy?”, „Jak do tego doszło?” „Co powinienem teraz zrobić i poprawić?”. Współtworzenie nowej wiedzy w organizacji na temat sensu i **znaczenia realizowanych działań i podejmowanych planów.**

02

INTELIGENCJA SPOŁECZNA

Definicja: Zdolność do nawiązywania dobrych relacji z innymi, rozpoznawanie stanów emocjonalnych własnych oraz innych osób i adekwatnie dostosowywanie sposobu i zakresu komunikacji oraz działania.

03

ADAPTACYJNOŚĆ I NIEKONWENCJONALNE MYŚLENIE

Definicja: Umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji, zdolność reagowania w odpowiedni, adekwatny sposób w obliczu nieprzewidzianych wydarzeń. Umiejętność nowatorskiego myślenia, znajdowania rozwiązań czy odpowiedzi, wykraczających poza utartą rutynę i schematy.

04

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE

Definicja: Umiejętność przystosowania się do różnorodnych wzorów życia i reguł kulturowych, w tym innych organizacji. Zdolność dostrzegania różnic, a także przekazywania sobie informacji, budowania relacji i współpracy w obliczu spotkania się różnorodnego środowiska pracy, kultur.

05

ANALIZA I PRZETWARZANIE DANYCH

Definicja: Znajomość podstaw matematyki, statystyki, wzorów obliczeń, aplikacji, podstaw programowania nowych technologii przydatnych w pracy z danymi. Umiejętność praktycznej analizy i przetwarzanie danych, rozumowania ilościowego oraz wyciągania wniosków.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI**UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NOWYCH MEDIÓW**

Definicja: Umiejętność poruszania się w środowisku nowych mediów w formatach wizualnych takich jak grafika, obraz, film, prezentacja, krótki tekst. Analiza i zdolność do krytycznego odbioru i oceny danego formatu wizualnego. Swobodne tworzenie i przygotowywanie różnych formatów wizualnych przyjaznych i zrozumiałych dla odbiorców.

06

TRANSDYSCYPLINARNOŚĆ PRACA W ZESPOŁACH MULTIDYSCYPLINARNYCH

Definicja: Znajomość rozumienia, a także posługiwania się pojęciami z różnych dyscyplin. Umiejętność pracy w multidyscyplinarnych zespołach, rozwiązywania złożonych problemów.

07

MYŚLENIE PROJEKTOWE

Definicja: Umiejętność przedstawiania i opracowywania zadań i procedur w taki sposób, aby osiągnąć pożądane rezultaty. Zdolność podejmowania różnorodnych operacji myślowych, m.in.: rozumienia istoty problemu, zastosowania praktycznego, myślenia strategicznego.

08

RADZENIE SOBIE Z NADMIAREM INFORMACJI / SZUMEM INFORMACYJNYM

Definicja: Efektywne filtrowanie napływających danych, informacji, koncepcji. Koncentrowanie się na tym, co istotne w działaniu/ zadaniu. Selekcja, porządkowanie, informacji i ich priorytetyzacja, aby nie ulec natłokowi danych i szumowi informacyjnemu. Krytyczne spojrzenia na informacje – na ich aktualność, rzetelność źródła.

09

WIRTUALNA WSPÓŁPRACA

Definicja: Zdolność do wydajnej pracy, zaangażowania i wnoszenia swojego osobistego wkładu jako członek wirtualnego zespołu. Umiejętność współpracy, dzielenia się pomysłami, zarządzania zadaniami i produktywnością mimo fizycznego oddalenia.

10

SYSTEM WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

WIRTUALNY TYDZIEŃ
EKONOMII SPOŁECZNEJ NA
MAŁOPOLSKICH UCZELNIACH

Wirtualny, ale jak najbardziej realny XI Tydzień Ekonomii Społecznej (TES) przeszedł do historii. Wydarzenia odbywające się w ramach Tygodnia na stałe zapisały się w naszym ROPS-owym kalendarzu. Tegoroczna edycja odcisnęła swój ślad także w sieci, gdyż 99% atrakcji miało miejsce w przestrzeni wirtualnej.

Ze względu na sytuację pandemiczną, jako organizatorzy, zmuszeni byliśmy do przeniesienia spotkań na bezpieczny grunt - uniemożliwiający rozprzestrzenianie się wirusa Sars-Cov-2 - mianowicie na platformy online. Nowe technologie z pewnością ułatwiły nam zadanie. Kolejna edycja nie została odwołana i odbyła się zgodnie z planem. Oczywiście, bardzo brakowało nam osobistych spotkań ze studentami. Wierzymy, że za rok spotkamy się w tzw. „realu”.

W tym roku współpracę przy organizacji TES podjęły z nami: Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Akademia Ignatianum, Podhalańska Państwowa Wyższa Uczelnia Zawodowa w Nowym Targu oraz Spółdzielnia Socjalna Równość.

W okresie od 16 do 20 listopada 2020 r. odbyło się kilkadziesiąt wydarzeń. Część z nich miała miejsce w poprzednich latach, ale ponieważ cieszyły się zawsze



dużym zainteresowaniem wśród studentów, zostały powtórzone. Mowa tu o popularnych spacerach spółdzielczych, odkrywających krakowskie ślady spółdzielczości, prowadzonych przez Spółdzielnię Socjalną KAMPU (jedyne wydarzenie organizowane w formule hybrydowej: stacjonarnie z zachowaniem reżimu sanitarnego oraz jednocześnie transmitowane online), warsztatach z job-coachingu prowadzonych przez Małgorzatą Stolarską, seminariach nt. animacji

lokalnej z ekspertem Dariuszem Polakowskim czy angażujących graczy z dr Łukaszem Hajdukiem. Inne odbyły się po raz pierwszy podejmując nową, nieopóźnioną do tej pory tematykę. I na tych głównie spotkaniach skupmy się w tej relacji.

Tegoroczny TES obfitował w spotkania z ciekawymi i znanymi ludźmi. Siostra Teresa Pawlak, albertynka ze Zgromadzenia Sióstr Albertynek w Krakowie, podczas seminarium na Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II opowiadała studentom o wsparciu osób doświadczających

biedy i bezdomności. Na tej samej uczelni odbyło się spotkanie z Ewą Korbut, która wtałmniczała studentów w pracę na misjach. Maciej Budzich - crowdfunder, w trakcie spotkania na Uniwersytecie Ekonomicznym zachęcał do crowdfundingu, czyli współczesnego narzędzia do finansowania projektów i akcji społecznych, a Anna Żaczek - prezes Stowarzyszenia Wiosna



przekonywała, że wolontariat to kapitał organizacji społecznych.

Studenci z uczelni w Nowym Targu, a więc w większości górale z Podhala, zgłębiali tajemnice Zagórzan z okolic Beskidu Wyspowego, analizując co ich łączy, a co odróżnia od sąsiadów, podczas warsztatu kulturowego prowadzonego przez Krystynę Popko-Tomasiewicz, wieloletniego pracownika Gorczańskiego Parku Narodowego oraz warsztatu z Olgą Gałek z Fundacji Miejsc i Ludzi Aktywnych, współtwórcę marki-Zagórzańskie Dziedziny.

W trakcie TES pojawił się także akcent międzynarodowy. Na Uniwersytecie Pedagogicznym odbył się panel dyskusyjny pn. Social economy and social entrepreneurship - international experiences on the example of INN@SE project partners (Ekonomia społeczna i przedsiębiorczość społeczna - międzynarodowe

doświadczenia na przykładzie projektu INN@SE). Uczelnia jest partnerem w projekcie międzynarodowym, w którym uczestniczą także przedstawiciele Włoch, Macedonii i Jordanii. Ideą projektu jest promowanie przedsiębiorczości społecznej wśród młodych ludzi i wymiana doświadczeń pomiędzy regionami mniej i bardziej doświadczonym w tematyce ekonomii społecznej. Do panelu prowadzonego przez Prof. Dorotę Murzyn oraz Dr Martę Czyżewską z Instytutu Prawa, Administracji i Ekonomii zaproszono również przedstawiciela Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie, który przedstawił działania koordynacyjne jednostki w zakresie ekonomii społecznej i solidarnej.

W ramach TES pogłębiono także wątek współpracy biznesu tradycyjnego z biznesem społecznym. Ewa Szymkowska-Nowak z firmy UBS opowiadał studentom

Uniwersytetu Ekonomicznego o społecznej odpowiedzialności biznesu i współpracy z podmiotami ekonomii społecznej.

Podsumowując. Tydzień Ekonomii Społecznej A.D. 2020, odbywający się w przestrzeni wirtualnej, tematycznie i merytorycznie nie różnił się szczególnie od poprzednich edycji. Był pełen ciekawych i różnorodnych wydarzeń skierowanych do młodych ludzi, z tą tylko różnicą, że cechowała go interaktywność. Przed nami 2021 rok, w którym również planujemy organizację TES. Już nie możemy doczekać się kolejnej edycji!

Opracowanie:

Maria Kucińska

Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



„WŁĄCZYLIŚMY TRYB PRZETRWANIA...”

Wywiad z Karoliną Gacal - prezesem Food&Life: przedsiębiorstwo społeczne.

Przybliżyć proszę naszym czytelnikom firmę Food&Life. Od jak dawna jesteście obecni na rynku? Czym się zajmujecie? Ile osób zatrudniacie? Kim one są?

Działamy od lipca 2018 r. Nasza działalność obejmuje usługi gastronomiczne oraz cateringowe. Flagową usługą i naszym narzędziem pracy jest foodtruck. Jesteśmy mikroprzedsiębiorstwem, na chwilę obecną zatrudniamy 5 osób. Zespół



Food & Life jest zróżnicowany- zatrudniamy osoby z niepełno- sprawnościami, osoby wychodzące z bezdomności oraz osoby będące w innej, trudnej sytuacji społeczno- zawodowej.

Jaka jest specyfika pracy w Waszej firmie? Jakie są podstawowe kierunki działania?

Praca w naszej firmie opiera się partnerskich relacjach i wolności wyboru. Podstawowym kierunkiem działania naszej firmy jest zrównoważony rozwój.

Czemu młodzi ludzie, jakimi jesteście, zdecydowali się na założenie firmy społecznej?

To był splot różnych okoliczności, wydarzeń i naszych prywatnych doświadczeń- mieliśmy okazję współpracować ze sobą realizując wspólnie projekt w Stowarzyszeniu WIOSNA. Dokładnie nie przypominam sobie momentu „WOW!”- bo chyba go nie było. Bardziej postanowiliśmy spróbować stworzyć

coś na naszych warunkach, biorąc pod uwagę wiedzę i doświadczenie jakie posiadaliśmy. Przyświecała nam myśl, żeby to było miejsce, które będzie na siebie zarabiał, pomagało innym i zmieniało świat. A potem to już efekt śnieżnej kuli...

W tym roku większość przedsiębiorców doświadczyła negatywnych skutków pandemii koronawirusa. Wielu z nich obawia się o przyszłość. Czy przyjdzie im zmniejszyć zatrudnienie, a nawet zamknąć działalność? Jak Wy radzicie sobie w tym trudnym czasie?

Włączyliśmy tryb przetrwania, ograniczenia kosztów i szukania nowych możliwości rozwoju. Najbliższe kilka miesięcy z pewnością nas oceni.

Co dał Wam udział w programie „wESpół wspieramy ekonomię społeczną”, w którym firma UBS przyznała granty w wysokości 15000 zł na działania anty-covidowe w społecznościach lokalnych. Jakie inicjatywy podjęliście?

Udział w projekcie był niesamowicie ciekawą inicjatywą- pozwolił nam zacząć myśleć inaczej o naszej pracy i pokazał, że warto szukać nowych grup docelowych. Ponadto w ramach grantów mieliśmy możliwość zaopatrzyć się w środki ochrony osobistej, co pozwoliło nam funkcjonować w zmienionej, ale bezpiecznej rzeczywistości. Grant był idealną odpowiedzią na potrzeby naszego przedsiębiorstwa społecznego - zarówno w kwestiach finansowych, jak i personalnych. Z dumą zrealizowaliśmy projekt pn. „Foodtruckowy Miesiąc Dziecka”, który był dedykowany podopiecznym placówek

interwencyjno-opiekuńczych, wychowawczych. Objęliśmy wsparciem blisko 220 osób, przy zaangażowaniu 13 różnych podmiotów. Umożliwiło nam to nawiązanie nowych relacji społeczno-biznesowych.

Kolejnym krokiem było skorzystanie z formy wolontariatu pracowniczego oferowanego przez UBS. Prezentowaliście ofertę handlową przed jej pracownikami. Co dało Wam takie ćwiczenie?

Nowe doświadczenie i świeże spojrzenie na naszą działalność, pojawiło się też kilka pomysłów, które planujemy zrealizować. Nie zabrakło także konstruktywnej krytyki, co było dla nas kluczowe, zwłaszcza w kontekście prowadzenia rozmów z innymi firmami.

Jak oceniacie współpracę biznesu społecznego z biznesem tradycyjnym?

Myślę, że współpraca idzie w dobrym kierunku- jednak konieczne jest zrozumienie potrzeb obu stron, otwartość i duża doza zaufania. Warto dodać także bardzo istotną kwestię w zakresie aplikowania, wdrażania i realizacji grantów w ramach projektu „wESpół”- osobiście koordynowałam sporo projektów, w tym finansowanych przez korporacje, natomiast do tej pory nie spotkałam się z tak prostymi i przejrzystymi procedurami, zminimalizowaną biurokracją oraz terminowością w wypłacaniu środków i samym rozliczaniu. Projekt realizowało się z wielką przyjemnością.



Jakie inne działania/projekty realizujecie w czasie pandemii, które pozwalają Wam przetrwać?

Na chwilę obecną podejmujemy się pojedynczych zleceń na pracę foodtrucka. Jesteśmy na etapie dywersyfikacji usług oferowanych przez naszą firmę, więc proces zmiany trwa. Pandemia skutecznie zwerifikowała nasze dotychczasowe podejście, rynek i nasze plany.

Firmy społeczne są często postrzegane jedynie przez pryzmat swojej działalności społecznej. Jeśli zaś chodzi o oferowane przez nie produkty i świadczone usługi, wielu wyraża obawy, że mogą nie być one najlepszej jakości. Jak byście zareagowali na takie zarzuty?

W takiej sytuacji proponujemy, żeby najpierw spróbować, a później oceniać. Prawa rynku, konkurencja, dbałość o jakość produktów i usług, troska o klienta to kwestie, które

ma w głowie każdy przedsiębiorca - a myślę, że przedsiębiorca społeczny szczególnie, z uwagi na wartości, jakimi kieruje się w prowadzeniu biznesu.

Życzę powodzenia w dalszej działalności i dziękuję za rozmowę.

Dziękuję bardzo

Rozmawiała:

Maria Kucińska

Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



WOLONTARIAT KOMPETENCYJNY DLA MAŁOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW SPOŁECZNYCH

Nie tak dawno zakończyliśmy realizację programu „wESpół wspieramy ekonomię społeczną”, o którym pisaliśmy w poprzednim numerze, a już realizujemy kolejną akcję wspierającą małopolskie przedsiębiorstwa społeczne. Wolontariat kompetencyjny to nowa inicjatywa firmy UBS i Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie.

Współpraca ROPS z UBS zaczęła się w połowie 2020 r. kiedy to podmioty ekonomii społecznej z Małopolski borykały się z największymi trudnościami z powodu kryzysu wywołanego epidemią koronawirusa. Dotknął je, podobnie jak inne przedsiębiorstwa impas, w wyniku którego nie otrzymywały zleceń, zagrożone były miejsca pracy, a w najgorszych przypadkach nad firmami zawisło widmo bankructwa. Właśnie w tym najtrudniejszym momencie pomocną dłoń wyciągnęła do nich międzynarodowa korporacja UBS, posiadająca wieloletnie doświadczenie w zakresie CSR (Corporate Social Responsibility) - Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Ta szwajcarska firma posiada swoje polskie oddziały w Krakowie i we Wrocławiu i to właśnie w tym drugim mieście kilka lat temu zaczęła prowadzić działania skierowane do podmiotów ekonomii społecznej. Projekt AKADEMIA BIZNES CLASS realizowany z Dolnośląskim Ośrodkiem Polityki Społecznej we Wrocławiu wsparł PES z województwa dolnośląskiego przygotowując je do wdrożenia innowacyjnego

produktu, na rozwój którego środki przekazał UBS. Więcej informacji o tej inicjatywie znajdziemy pod linkiem: http://akademiaodpowiedzialnosc.pl/projekty_czytaj?id=92&t=BIZNES_CLASS

W 2020 r. UBS jako duża i silna firma zdecydowała się podjąć działania wspierające nie tylko biznes społeczny, ale szerzej najbardziej potrzebujących mieszkańców naszego woje-



wództwa. Stąd pomysł na „wESpół...” i przekazanie na inicjatywy PES 10 grantów po 15000 zł, które miały

przeciwdziałać rozprzestrzenieniu się negatywnych skutków COVID-19, skierowane do osób bezdomnych, niepełnosprawnych, starszych czy też dzieci z domów dziecka. Wybrane podmioty zrealizowały projekty w lokalnych społecznościach, a otrzymane dotacje pozwoliły im także na utrzymanie zatrudnienia oraz wypłatę wynagrodzeń pracownikom. Niektóre poszerzyły profil działalności, zdywersyfikowały ją oraz otrzymały dalsze zlecenia od innych partnerów. Program „wESpół...” stanowi modelowy przykład współpracy biznesu tradycyjnego z biznesem społecznym.

Zawiązana w maju tego roku współpraca trwa nadal i jest kontynuowana w formie pracowniczego wolontariatu kompetencyjnego. Termin ten nie jest w Polsce bardzo rozpowszechniony, a warto promować jego ideę - jest on również bardzo bliski UBS. Na czym dokładnie polega? Dzięki niemu firmy i instytucje dzielą się wiedzą i umiejętnościami z innymi organizacjami, które zyskują wsparcie kompetencyjne, dostają fachową poradę,

ekspercką wiedzę w danej dziedzinie. Pracownicy firmy UBS w ramach wolontariatu kompetencyjnego służą

radą i doświadczeniem pracownikom m.in. organizacji społecznych. W UBS takimi działaniami zajmuje się zespół o nazwie Community Affairs. Misją zespołu jest pomoc w pokonywaniu nierówności społecznych oraz tworzenie pozytywnego wpływu na lokalne społeczności dzięki innowacyjnym projektom. Głównymi obszarami działań zespołu są edukacja i przedsiębiorczość. Angażując pracowników UBS w roli wolontariuszy zachęca się ich do wykorzystywania ich wiedzy i umiejętności przy projektach społecznych, dzięki którym budowany jest potencjał związany z tworzeniem miejsc pracy, rozwojem kariery oraz rozpowszechnianiem wiedzy i umiejętności w lokalnych społecznościach. Każdy pracownik UBS ma do dyspozycji 16 godzin wolontariackich w ciągu roku.

Pracownicy UBS wyrazili chęć pomocy małopolskim przedsiębiorstwom społecznym i zaangażowali się w projekt, który polega na ocenie ich kompetencji w konkretnej dziedzinie. Z uwagi na fakt, że niektórym brakuje wiedzy i doświadczenia w zakresie autopromocji tematem przewodnim stała się w tym roku „Prezentacja oferty handlowej przed potencjalnym partnerem biznesowym”. W trakcie jednogodzinnych spotkań online (z uwagi na pandemię) zainteresowani wolontariusze uczestniczą w sesjach doradczych. Sesje te są bardzo intensywne. Każde przedsiębiorstwo społeczne ma 5 minut na przedstawienie swojej działalności, wybranego produktu lub usług, które chce sprzedać, rozpowszechnić i promować. Prezentacje przygotowywane są w programie Power Point i odbywają się na platformie Business Skype meeting. Następnie wolontariusze mają 7 minut na przedstawienie swoich przemyśleń, refleksji

i uwag „na gorąco” na temat wysłuchanej oferty. Mogą oni w tym czasie zadawać pytania, przedstawiać swoje sugestie, dobre rady etc. Po spotkaniu przychodzi czas na pogłębioną analizę w formie ankiety, w której zawarte są pytania dotyczące prezentacji. Oceniana jest zarówno część graficzna prezentacji jak i umiejętności autoprezentacji, sprzedawania swojej oferty. To bardzo cenne ćwiczenie sprawia, że przedsiębiorcy



społeczni nabywają wiedzę nt. swoich braków, tego co można by udoskonalić w swojej ofercie handlowej. Ponadto, takie spotkania to okazja do nawiązania kontaktów i znalezienia potencjalnych partnerów biznesowych czy klientów.

Do tej pory odbyły się 4 takie spotkania. W dniach 8-9 października br. Spółdzielnia Socjalna „Serce Pogórza”, Beskidzka Spółdzielnia Socjalna, Food&Life Sp. z o.o., Spółdzielnia Socjalna KAMPU, Spółdzielnia Socjalna Apacze, Fundacja Edumocni, TCF HUB oraz JMP - inspiracje w edukacji zaprezentowali swoje produkty przed ok. 30 pracownikami UBS. Eksperti z takich dziedzin jak marketing, promocja, prawo, CSR zwracali uwagę na walory estetyczne,

wizualne, sposób mówienia, wykorzystanie i dobór odpowiednich argumentów. Wolontariusze podsunęli przedsiębiorcom wiele cennych wskazówek dotyczących np. eksploatacji nowych rynków zbytu, przejścia na działalność online, promocji marki, poszerzania segmentów rynku o zakresy dotychczas nie brane przez firmy pod uwagę i wiele, wiele innych. Dodatkowo, w grudniu br. w ramach odbywającego się corocznie w UBS

projektu Volunteer Week (Tydzień Wolontariatu) odbyła się seria spotkań dedykowanych różnym formom wolontariatu pracowniczego a 3 z nich dedykowane były przedsiębiorczości społecznej. Pierwsze z nich miało na celu zaznajomienie pracowników firmy UBS z tematyką ekonomii społecznej i solidarnej oraz przedsiębiorczością społeczną. Zostali na nią zaproszeni: przedstawiciel Komisji Europejskiej - Patrick Klein - Dyrektor Działu Ekonomii Społecznej i Solidarnej, Katarzyna Lesko - prezes Fundacji Rozwoju i Terapii „Moja Przestrzeń” oraz Maria Kucińska z Działu Ekonomii Społecznej ROPS w Krakowie. Uczestnicy spotkania pogłębili wiedzę nt. ekonomii społecznej w regionie, dowiedzieli się



jak na współpracę biznesu z biznesem społecznym patrzy Komisja Europejska, a także jak działa jedno z prężnie funkcjonujących przedsiębiorstw społecznym w Małopolsce. Spotkanie było prowadzone w języku angielskim z uwagi na międzynarodowy charakter firmy i zatrudnienie wielu obcokrajowców, podobnie jak kolejne w dniu 8 grudnia 2020 r. Tym razem Międzynarodowy Instytut Rozwoju Społecznego, Spółdzielnia Socjalna „Ognisko” z Krakowa oraz Stowarzyszenie Wiejskie Smaki z Łącka poddały się analizie i ocenie ekspertów UBS. 10 grudnia br. doszło do spotkania prowadzonego w języku polskim. Jego uczestnikami były: Stowarzyszenie Dajmy Nadzieję ze Szczawnicy, Spółdzielnia Socjalna Albert z Chełmka oraz Społeczna 21 sp. z o.o. z Krakowa. One także zostały poddane ocenie.

Wolontariusze UBS podsuwali pomysły dotyczące m.in. eksploracji przez przedsiębiorstwa społeczne nowych rynków, dystrybucji produktów do nowych miejsc zbytu, współpracy z biznesem, inicjatyw podejmowanych w dobie pandemii koronawirusa. Wszystkie uwagi, przemyślenia i sugestie okazały się bardzo przydatne dla małopolskich firm społecznych uczestniczących w spotkaniach.

Wolontariusze UBS podkreślają dużą wartość takich działań. Wyrażają zadowolenie z możliwości przekazywania swojej wiedzy podmiotom mniej doświadczonym łączącym działalność ekonomiczną z działalnością społeczną. Wolontariusze dodają również, że przedsiębiorstwa społeczne mają bardzo ciekawe i różnorodne oferty i doceniają fakt, że oprócz działalności ekonomicznej

wspierają osoby wykluczone społecznie dając im szansę na zatrudnienie i lepsze życie.

Przedsiębiorcy społeczni także wskazują na ogromną wartość dodaną takich spotkań. To nie tylko przekazywanie wiedzy, ale także okazja do pogłębiania kontaktów. Mimo, że spotkania nie mają na celu doprowadzenia do zawiązania konkretnych transakcji biznesowych, to przyczyniają się jednak do nawiązywania relacji i promocji firmy, co w przyszłości może zaowocować konkretnymi zleceniami.

Opracowanie:

Maria Kucińska

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie



DEKADA Z LIDEREM - MAŁOPOLSKI LIDER PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SPOŁECZNEJ 2020

„Ekonomia społeczna ma dobrych managerów” - takimi słowami Łukasz Smółka-Wicemarszałek Województwa Małopolskiego podsumował tegoroczną, jubileuszową edycję konkursu Małopolski Lider Przedsiębiorczości Społecznej (MLPS).

Uroczystość ogłoszenia wyników konkursu odbyła się, ze względu na pandemię, w przestrzeni wirtualnej, podczas posiedzenia Małopolskiego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej (MKRES).

Dziesiąta edycja konkursu miała charakter jubileuszowy – była okazją do podsumowania dotychczasowych osiągnięć laureatów z lat 2011-2019 oraz wyboru podmiotu, który dla środowiska ekonomii społecznej okazał się największą inspiracją do działania.

Dla 9 dotychczasowych laureatów stworzona została kategoria „Dekada z Liderem”, a wyboru dokonali członkowie MKRES wraz z mieszkańcami województwa, którzy w głosowaniu publiczności wybierali swoich faworytów.

Laureatem w kategorii „Dekada z Liderem” została Spółdzielnia Socjalna „OPOKA”, którą nagrodzono za: *Prekursorskie działania w obszarze ekonomii społecznej, za wieloaspektowy rozwój lokalnego systemu wsparcia dla osób bezrobot-*

„To był bardzo trudny rok, cieszymy się, że praca spółdzielni została doceniona i może ona być odbiorcą tak znacznej nagrody” powiedziały Prezes Spółdzielni - Karolina Ledzińska oraz Zastępca Prezesa- Monika Miszczyńska dziękując za otrzymany laur.

W kategorii pn. „Dekada z Liderem” zdecydowano się przyznać także 3 wyróżnienia dla:

- Przedsiębiorstwa Społecznego Ognisko Sp. z o.o. za: *kreowanie kompleksowego systemu wsparcia zawodowego, społecznego oraz terapeutycznego dla osób z niepełnosprawnością, którego zwieńczeniem jest tworzenie trwałych i stabilnych miejsc pracy dostosowanych do możliwości i potrzeb osób wykluczonych społecznie,*

- Spółdzielni Socjalnej Równość z siedzibą w Krakowie za: *przemysłany i konsekwentny model działania i promocji ekonomii społecznej z wykorzystaniem partnerskich relacji ze środowiskiem akademickim i biznesowym oraz udowodnienie, że firma społeczna może cechować się dużą skalą prowadzonej działalności gospodarczej i być stabilnym pracodawcą,*

- Beskidzkiej Spółdzielni Socjalnej za: *tworzenie lokalnych rozwiązań sprzyjających zatrudnieniu, bazujących na lokalnych tradycjach i pasjach kulinarnych, obecnych w działalności zespołu pracowniczego a także za najliczniejsze wsparcie publiczności w głosowaniu konkursowym oraz wdzięczną nazwę: „Marchewkowe Pole”.*



Nagradzane na przestrzeni ostatnich lat podmioty mogą pochwalić się nie tylko efektywnością ekonomiczną, ale również, a może zwłaszcza, skutecznym jej połączeniem z działalnością społeczną, oferując przy tym, co niezwykle istotne, wysokiej jakości usługi i produkty.

nych i niepełnosprawnych w oparciu o pierwszą w Polsce spółdzielnię socjalną założoną przez dwie osoby prawne i utworzony przez nią zakład aktywności zawodowej oraz za wieloletnie inspirowanie do działań samorządów i organizacji z całej Polski.

Epidemia koronawirusa postawiła przed małopolskimi podmiotami ekonomii społecznej ważne pytanie: Jak przetrwać ten trudny okres i jak utrzymać miejsca pracy? Wiele z nich zdecydowało się podjąć działania mające na celu dostosowanie dotychczasowej działalności do aktualnej sytuacji i jednocześnie przeciwdziałanie skutkom COVID-19 w lokalnych społecznościach. Dostarczanie posiłków do osób starszych i chorych, działania skierowane do dzieci i młodzieży, organizacja noclegów w ramach kwarantanny czy produkcja środków ochrony osobistej to tylko niektóre z podejmowanych przez nie zadań. Aby docenić aktywność podmiotów ekonomii społecznej w tym trudnym czasie tegoroczna edycja konkursu obejmowała kategorię specjalną pn. "Razem przeciw COVID - najlepsza inicjatywa ekonomii społecznej".

Zwycięzcą w tej kategorii została Spółdzielnia Socjalna Równość z siedzibą w Krakowie za: *Partnerskie inicjatywy z biznesem, sektorem publicznym i pozarządowym, których celem było dostarczanie ciepłych posiłków osobom ubogim, starszym i samotnym; za wysiłek utrzymania zatrudnienia dla 26 osób oraz*

adaptacji działalności gospodarczej do nowej sytuacji na rynku.

"...To dla nas nieoceniona wartość, takie wyróżnienie. Walka z przeciwnikiem jakim jest COVID była nierówna, ale dzięki wsparciu finansowemu, zwłaszcza firmy UBS Polska, przez okres od kwietnia do października udało się dostarczyć 10 000 bezpłatnych posiłków dla osób potrzebujących - starszych, chorujących psychicznie" - powiedziała Teresa Misina, prezes Spółdzielni.

Na uwagę zasłużyły także inne inicjatywy anty-covidowe. W kategorii "Razem przeciw COVID - najlepsza inicjatywa ekonomii społecznej" przyznano więc wyróżnienia. Otrzymały je:

- Food&Life Sp. z o.o. za: *pomysł na animację czasu wolnego wychowanków domów dziecka, odizolowanych w czasie wiosennego reżimu sanitarnego oraz mobilną aktywność gastronomiczną pomimo trudności,*
- Centrum Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej - Zakład Aktywności Zawodowej „Słoneczne Wzgórze” za: *organizację miejsc pobytu dla tarnowskich medyków oraz przygotowywanie posiłków dla osób przebywających w ośrodku*

kwarantanny, oraz zaangażowanie niepełnosprawnych pracowników w przeciwdziałanie skutkom epidemii,

- Okno na świat Spółdzielnia Socjalna za: *organizację usług opiekuńczych nad niesamodzielnymi osobami starszymi z terenu gminy, szycie i dostarczanie maseczek ochronnych osobom potrzebującym oraz otwartość na nowe działania mające na celu utrzymanie działalności i zatrudnienia,*
- Warsztat Terapii Zajęciowej im. Jana Pawła II za: *szybkie zaadaptowanie systemu wsparcia terapeutycznego dla osób z niepełnosprawnością, podopiecznych warsztatów terapii zajęciowej, do funkcjonowania on-line oraz za realizowaną w trójsektorowym partnerstwie inicjatywę opieki nad osobami starszymi, w którą czynnie zaangażowali się pracownicy warsztatów,*
- Kampu Spółdzielnia Socjalna w Krakowie za: *przygotowanie alternatywnych form aktywnej edukacji w terenie, w czasie gdy branża turystyczno - edukacyjna doświadcza negatywnych konsekwencji epidemii; za szukanie inspiracji w krakowskim dziedzictwie kulturowym oraz przybliżanie go najmłodszym,*
- „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja - Zakład Aktywności Zawodowej za: *organizację inicjatywy bezpłatnych obiadów dostarczanych pod drzwi mieszkań osób starszych, niepełnosprawnych, chorujących psychicznie, a dzięki temu stabilizację działalności gospodarczej i terapeutycznej.*

Nagrodzone przez prezydium MKRES podmioty ekonomii społecznej udowodniły, że nawet największe problemy mogą być skutecznie pokonane. Podmioty te zasłużyły na szczególne wyróżnienie.



Jubileuszowa, X edycja konkursu Małopolskiego Lidera Przedsiębiorczości Społecznej była okazją do wspomnień i podsumowań. Warto podkreślić, że w ciągu ostatnich 9 lat organizacji konkursu nagrodzonych zostało 60 małopolskich podmiotów ekonomii społecznej. Podjęta została współpraca z ważnymi partnerami biznesowymi, dzięki którym na

konta laureatów wpłynęło dotychczas blisko 200 tys. zł. W tegorocznej edycji konkursu partnerami finansowymi były Tauron Sprzedaż sp. z o.o., Wiśniowski sp. z o.o. S.K.A oraz Województwo Małopolskie. Wieloletnim partnerem konkursu jest Małopolski Fundusz Ekonomii Społecznej, bez którego zaangażowania przekazywanie środków

laureatom i finalistom nie byłoby możliwe.

Opiekę medialną nad konkursem sprawowały lokalne media - TVP3 i Radio Kraków oraz takie portale jak NGO.pl, ekonomiaspoleczna.pl czy Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Wsparcie to pozwoliło na propagowanie idei konkursu MLPS i rozpowszechnianie informacji o najprężniej działających w województwie małopolskim przedsiębiorstwach społecznych.

Wszystkim instytucjom dotychczas zaangażowanym w organizację konkursu składamy serdeczne podziękowania

Opracowanie:

Maria Kucińska

Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



Z POLITYKI SPOŁECZNEJ

INNOWACJE SPOŁECZNE W LOCK DOWN

Rok 2020 był rokiem pełnym wyzwań dla pracowników Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie, w tym pracowników projektu Inkubator Dostępności. Szybko musieliśmy wejść z naszymi działaniami do świata online, podobnie jak większość pracowników korporacji, przedsiębiorstw czy pracowników administracji publicznej.

16 marca ruszył nabór pomysłów na innowacje społeczne w ramach Inkubatora. Był to czas, w którym wszyscy zastanawialiśmy się co przyniosą kolejne dni i tygodnie w związku z rozprzestrzeniającą się epidemią COVID-19. Staraliśmy jednak, aby zarówno nabór jak i inne działania przebiegały płynnie i zgodnie z harmonogramem. Oczywiście, towarzyszyło

nam wiele obaw. Pojawiły się pytania i wątpliwości czy po dotychczasowej ogólnopolskiej akcji i realizacji 3 Innovathonów - czyli maratonów kreowania innowacji społecznych w metodyce Design Thinking i bezpośrednim kontakcie z potencjalnymi innowatorami uda się przeprowadzić sam nabór innowacji społecznych w formie zdalnej. Okazały się być one zupełnie

nieślusne. Pomimo lock down'u, dzięki szerokiej akcji informacyjnej prowadzonej najpierw w terenie, a następnie on-line, do Inkubatora Dostępności wpłynęło łącznie 111 zgłoszeń, w tym m.in. 42 z trzeciego sektora, 32 od osób fizycznych oraz 26 od partnerstw (formalnych i nieformalnych) z wielu lokalizacji w całej Polsce. Wśród zgłoszonych pomysłów znalazły się zarówno zaawansowane rozwiązania technologiczne, jak też produkty i metody pracy z seniorami i osobami z niepełnosprawnością, których brakuje w obszarze dostępności.

Oczywiście prowadzenie działań w czasie pandemii to wyzwanie także dla Innowatorów, którzy mimo wyzwań jakie postawił przed nami wszystkimi rok 2020, zdecydowali się zgłosić swoje pomysły do projektu „Inkubator Dostępności”. Trudności mogły pojawić się już na samym początku współpracy,



bowiem nabór był prowadzony online, a całość dokumentów, w tym kartę innowacji społecznej, wysłać należało drogą mailową. Zadbaliśmy również o bieżącą komunikację z wnioskodawcami, tak aby mieli świadomość tego, na jakim etapie oceny znajduje się ich pomysł.

Z powodu obostrzeń zmieniliśmy sposób pracy oraz komunikacji zarówno w ramach zespołu składającego się z pracowników ROPS Kraków oraz Fundacji Instytut Rozwoju Regionalnego, naszego partnera, jak i otoczeniem zewnętrznym. Wszystkie spotkania i działania przenieśliśmy do sfery wirtualnej. W drugiej połowie roku w Inkubatorze Dostępności zorganizowaliśmy posiedzenie Rady Innowacji Społecznych oceniającej zgłoszone pomysły, które w całości zrealizowaliśmy online. Podczas dwudniowego posiedzenia eksperci przeanalizowali potencjał rozwiązań i 33 z nich wybrali do sfinansowania i przetestowania. Po naborze i utworzeniu listy rankingowej najlepszych rozwiązań, rozpoczęliśmy zdalne spotkania dotyczące kształtu dalszej współpracy

z naszymi Innowatorami z wykorzystaniem powyższych narzędzi. Korzystaliśmy przede wszystkim platformy Zoom, którą wspieraliśmy aplikacjami Menti.com i Doodly.com. Narzędzia te były bardzo dobrze odebrane nie tylko przez członków Rady Innowacji Społecznych, ale też przez uczestników spotkań doradczych i warsztatów wraz z którymi pracowaliśmy nad ostatecznym kształtem Innowacji Społecznych. Na każdym etapie współpracy z Inkubatorem uczestnicy korzystali ze wsparcia doradców ds. dostępności, doradczy ds. innowacyjności, mentorów i opiekunów innowacji. Specjaliści ci mają za zadanie ułatwić Innowatorom opracowanie i testowanie rozwiązań, które zwiększają dostępność do przestrzeni, produktów, usług czy metod pracy dla wszystkich, którzy tego potrzebują. Część Innowacji Społecznych jest już w trakcie realizacji, nad innymi wciąż pracujemy, ale z optymizmem spoglądamy w stronę przyszłorocznych naborów, które planujemy zarówno w „Inkubatorze Dostępności” jak i w nowym projekcie partnerskim „Inkubator

Włączenia Społecznego” realizowanym przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego oraz Uniwersytet Jagielloński w Krakowie. W ramach tej inicjatywy będziemy szukać nowych, załączkowych pomysłów, które pozwolą na szybsze, skuteczniejsze i bardziej wydajne rozwiązywanie problemów społecznych związanych z wykluczeniem społecznym.

Przypuszczamy, że wraz z przedłużającym się okresem pracy zdalnej, a co za tym idzie - ograniczonym, bezpośrednim kontaktem ze współpracownikami czy klientami, oferta platform i aplikacji ułatwiających wzajemną komunikację będzie się poszerzać. Z jednej strony jako zespół tęsknimy za komfortem jaki daje praca w wspólnym pokoju. Jednakże z drugiej strony nie ukrywamy, że nowości po prostu nas przyciągają i chętnie je testujemy. Wkrótce Innowatorzy przejdą do tego etapu prac, kiedy podejmą bliską współpracę z swoimi testerami - osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnością. Czy biorąc pod uwagę konieczność zachowania dystansu społecznego narzędzia wspierające pracę on-line okażą się wystarczające? Przekonamy się już wkrótce...

Opracowanie:

Karolina Walocha
Agnieszka Bolcek

Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



„MAŁOPOLSKA NIANIA 2.0” - SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO POMAGA KOLEJNYM RODZICOM DZIECI W WIEKU DO LAT 3

W listopadzie 2020 r. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie ogłosił wyniki trzeciego już naboru do Projektu „Małopolska Niania 2.0”. Na liście osób, którym przyznano dofinansowanie znalazło się kolejnych 218 Wnioskodawców zakwalifikowanych do udziału w Projekcie. Razem to już od 2018 r. prawie 670 rodzin objętych wsparciem w ramach Projektu.

Uczestnicy naszego Projektu to rodzice dzieci w wieku do lat 3 mający problemy z funkcjonowaniem na rynku pracy. Z pomocy finansowej korzystają zarówno rodzice powracający na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem do lat 3, jak i rodzice dopiero wchodzący na rynek pracy, ale także i rodzice, którzy już pracują, a dzięki wsparciu ze środków Projektu mogą utrzymać dotychczasowe zatrudnienie. Rodzice mogą korzystać ze

wsparcia przez okres do 12 miesięcy, nie dłużej jednak niż do końca roku szkolnego, w którym ich dziecko ukończy 3 rok życia.

W ramach Projektu przekazujemy granty na pokrycie części kosztów związanych z zatrudnieniem niani. Wysokość wsparcia zależna jest od dochodów danej rodziny - w 2020 r. wynosi ona maksymalnie 1850 zł/miesiąc (wsparcie podstawowe) lub - dla rodzin o najniższych dochodach - 2 600 zł/miesiąc (wsparcie

podwyższone). W 2021 r. kwoty te wyniosą odpowiednio: 2000 zł/miesiąc lub 2800 zł/miesiąc. Wsparcie ma charakter dofinansowania, co oznacza, że większość kosztów zatrudnienia niani jest finansowana ze środków Projektu, a pozostałe pokrywają rodzice.

UDZIAŁ W PROJEKCIE

Pierwszym krokiem do otrzymania wsparcia było złożenie Wniosku o przyznanie wsparcia w okresie trwania naboru. Szczegółowe informacje nt. naboru, kryteriów rekrutacji oraz wzory dokumentów każdorazowo były udostępniane na stronie internetowej ROPS w Krakowie oraz na naszej grupie na Facebooku. Do współpracy zaprosiliśmy władze wszystkich małopolskich gmin i powiatów, których zaangażowanie w akcję informacyjno-promocyjną przyczyniło się do szerokiego rozpowszechnienia wśród mieszkańców całego województwa informacji nt. możliwości uzyskania wsparcia. W związku z pandemią koronawirusa w tym roku wyznaczony został dłuższy niż w poprzednich naborach - bo niemal dwumiesięczny - okres przyjmowania wniosków tak, aby rodzice mogli swobodnie przygotować dokumenty. Wnioski podlegały ocenie zgodnie z kryteriami określonymi w Regulaminie naboru. Rodzice mieli możliwość poprawy wniosków. Na etapie rekrutacji preferowane były osoby będące w najtrudniejszej sytuacji zawodowej i osobistej: mające problem z podjęciem pracy lub z powrotem do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem, mieszkający w gminach o ograniczonym dostępie do usług opieki nad dziećmi do



lat 3, rodzice z niepełnosprawnościami lub opiekujący się dzieckiem z niepełnosprawnościami, a także rodzice samotnie wychowujący dziecko.

REALIZACJA I ROZLICZENIE GRANTU

Rodzice zobowiązani są do wypłaty wynagrodzenia niani za dany miesiąc oraz do wpłacania do ZUS



SFORMALIZOWANIE WSPÓŁPRACY

Środki na zatrudnienie niani są przekazywane rodzicom w formie grantu na podstawie Umowy o powierzenie Grantu. Umowa ta zawierana jest pomiędzy Grantodawcą (ROPS w Krakowie) a Grantobiorcą (rodzicem). Warunkiem zawarcia takiej Umowy jest podjęcie pracy przez rodzica, a w przypadku osób przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem - powrót do czynnego zatrudnienia. Z kolei, osobom, które mają problem z podjęciem pracy jest - przed zawarciem Umowy - wystawiana Promesa gwarantująca przyznanie grantu - pod warunkiem, że podejmą pracę w ciągu 60 dni roboczych od zakwalifikowania się do udziału w Projekcie. Formalnym warunkiem korzystania z grantu jest ponadto zawarcie z nianią przez rodzica tzw. Umowy uaktywniającej oraz zgłoszenie niani do ZUS.

należnych składek na ubezpieczenia. Następnie, aby otrzymać zwrot poniesionych kosztów składają oni do ROPS wnioski o refundację za dany miesiąc wraz z dokumentami potwierdzającymi poniesienie wydatków. Po weryfikacji i akceptacji dokumentów przez Grantodawcę następuje refundacja, czyli zwrot poniesionych kosztów.

W ramach Projektu funkcjonuje Punkt Informacyjny, w którym rodzice mogą na bieżąco uzyskać pomoc merytoryczną z zakresu zarówno przygotowania niezbędnych do zawarcia umowy dokumentów, jak i późniejszego rozliczania grantu.

EFEKTY PROJEKTU

Założeniem Projektu „Małopolska Niania 2.0” jest stworzenie rodzicom najmłodszych dzieci warunków do podjęcia lub kontynuacji zatrudnienia oraz zwiększenie dostępności do usług opieki nad dziećmi w gminach o ograniczonym dostępie do tych usług. Na ten cel Samorząd

Województwa Małopolskiego przeznaczył aż ponad 16,5 mln zł (są to środki Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa). Udział w Projekcie umożliwił prawie 300 rodzicom wejście lub powrót na rynek pracy, zaś ponad 150 rodzicom pracującym dał szansę na utrzymanie zatrudnienia. Na szczególną uwagę zasługuje to, że wśród osób korzystających ze wsparcia ponad 80% stanowią mieszkańcy gmin o ograniczonym dostępie do usług opieki nad dziećmi do lat 3, co pokazuje jak trafnym przedsięwzięciem jest Projekt „Małopolska Niania 2.0” skutecznie przyczyniając się do poprawy sytuacji na obszarach o największym natężeniu problemów w tym zakresie. Projekt ułatwia rodzicom godzenie życia prywatnego z zawodowym, przez co konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem nie stanowi już żadnej przeszkody w powrocie na rynek pracy. Dodatkowym efektem realizacji Projektu jest powstanie nowych miejsc pracy dla osób pełniących funkcje niani i - jak pokazuje praktyka - nie są to miejsca zarezerwowane wyłącznie dla kobiet





- panowie coraz częściej wykazują zainteresowanie tego rodzaju zajęciem i są zatrudniani do opieki nad dziećmi.

Bardzo cieszymy się, że nasz Projekt przynosi tak konkretne i wymierne efekty. Największą nagrodą dla realizatora Projektu są jednak wyrazy uznania, podziękowania i pozytywne opinie uczestników, które potwierdzają jak ważna i potrzebna jest to inicjatywa. Przynajmniej dla kilku z nich:

„Chciałam Państwu podziękować za umożliwienie mi wzięcia udziału w Projekcie, który dał mi możliwość bezstresowego powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim. Dziękuję również za życzliwą i rzeczową pomoc przy zapytaniach, które do Państwa kierowałam oraz przy wyjaśnianiu wątpliwości w comiesięcznych rozliczeniach”.

„Program Małopolska Niania 2.0 bardzo mi pomógł, aby spełniać się zawodowo. Polecam wszystkim ten program”.

„Stworzone w ramach Projektu warunki powrotu do pracy (poprzez dofinansowanie kosztów zatrudnienia niani) umożliwiły mi kontynuację zatrudnienia. Zatrudnienie niani na podstawie umowy uaktywniającej

w ramach Państwa Projektu z pewnością przyniosło ogromną korzyść dla mnie jako rodzica, mojego dziecka, ale również dla mojej niani. Skorzystałam z zatrudnienia, dofinansowania składek z budżetu państwa, objęcia ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym”

„Projekt był dla mnie jedyną szansą na powrót do pracy. Dziękuję za to co robicie dla wszystkich mam bojących się powrócić do pracy”.

Warto dodać również, że Projekt „Małopolska Niania 2.0” jako mający strategiczne znaczenie dla społeczno-gospodarczego rozwoju Regionu został pozytywnie oceniony w badaniu ewaluacyjnym, a rekomendacje z tego badania to m.in. zachęcenie do korzystania z naszych doświadczeń przy realizacji nowych przedsięwzięć - np. skierowanych do opiekunów osób starszych i niesamodzielnych, a także wdrażanie mediów społecznościowych w projektach skierowanych do wielu odbiorców.

W Projekcie „Małopolska Niania 2.0” z powodzeniem wykorzystywano to narzędzie do promocji Projektu, a także do komunikacji z rodzicami.

Projekt „Małopolska Niania 2.0” jako innowacyjna w skali kraju inicjatywa

był dla nas nie lada wyzwaniem zarówno organizacyjnym, jak i merytorycznym. W tym miejscu pragniemy podziękować pracownikom Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, którzy razem z nami realizują to przedsięwzięcie. Przed nami jeszcze prawie dwa lata wyęzionej pracy. Ten czas poświęcimy rodzicom zakwalifikowanym do Projektu w ramach tegorocznego naboru. Dziękujemy Państwu za zaufanie, służymy pomocą i mamy nadzieję na udaną współpracę w przyszłym roku.

Opracowanie:

Magdalena Kalandyk
Magdalena Augustowska
Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



DUŻE POTRZEBY - DUŻE WYZWANIA - DOSKONALENIE KADR SYSTEMU WSPIERANIA RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ

Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej, systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, oraz osób realizujących zadania związane z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie - to jedno z podstawowych zadań realizowanych przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie.

Zadanie w zakresie podnoszenia kompetencji służb systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej współfinansowane jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i obejmuje szereg form wsparcia, które w sposób kompleksowy i adekwatny do różnych potrzeb szerokiej grupy odbiorców - tworzą ofertę wzmocnienia kompetencji zawodowych i stwarzają możliwość zarówno zespołowej, jak i indywidualnej pracy nad usprawnianiem własnego warsztatu zawodowego. Przygotowując ofertę szkoleniową, ROPS w Krakowie bardzo

dba o to, aby była ona odpowiedzią na realne potrzeby kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, z uwzględnieniem i połączeniem potrzeb zawodowych służb wspierających, dostrzeżonych w obszarze własnych kompetencji, z potrzebami tych, na których rzecz świadczą profesjonalne wsparcie.

Dla tak określonego celu, w latach 2017 - 2020, zrealizowany został projekt pn. „Podnoszenie kompetencji kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej”, w ramach którego skierowano szeroko zakrojone wsparcie dla przedstawicieli systemu realizującego zadania

wynikające z Ustawy o WRiPZ, oraz służb z nimi współpracujących. Zakresy merytoryczne, w ramach których zaoferowano podnoszenie kompetencji zawodowych, obejmowały zagadnienia:

- organizacji polityki społecznej,
- organizacji pieczy zastępczej,
- budowania lokalnego systemu wspierania rodziny,
- zarządzania,
- pracy z dzieckiem i rodziną,
- psychologii rozwojowej dzieci i młodzieży,

SZKOLENIA W LICZBACH

Oferowane wsparcie podnoszenia kompetencji zawodowych w latach 2017 – 2020 objęło:

- 1597 uczestników
- 912 godzin dydaktycznych
- 99 grup szkoleniowych
- 54 tematy szkoleniowe

- współpracy interdyscyplinarnej,
- zagadnień prawnych,
- kompetencji miękkich

Obszary tematyczne zaoferowano w dwóch formach podnoszenia kompetencji:

1. szkolenia, w tym:

- profilowane i interdyscyplinarne
- stacjonarne i wyjazdowe
- jednodniowe i wielodniowe

2. superwizje grupowe:

- profilowane
- stacjonarne i zdalne

SUPERWIZJE W LICZBACH

W ramach superwizji grupowych zrealizowano:

- wsparcie dla 106 uczestników
- 200 godzin szkoleniowych
- 10 grup superwizyjnych



TEMATY CIESZĄCE SIĘ NAJWIĘKSZYM POWODZENIEM W LATACH 2017 - 2020

- Problematyka psychologii rozwojowej dzieci i młodzieży (114 os./7 gr.)
- Praca z dzieckiem z FAS i ze spektrum FAS-diagnoza, terapia, rokowania (72 os./4 gr.)
- Komunikacja z dzieckiem w kolejnych fazach rozwojowych (72 os./4 gr.)

Wybór tematów szkoleniowych dokonywany był przez uczestników wsparcia, a tym samym pozwolił dookreślić, jakie były potrzeby podnoszenia wiedzy i umiejętności wśród służb pomocowych i w których obszarach tematycznych doszkalano się najczęściej w latach 2017 - 2019. Stało się to również bazą wyjściową dla dokonania rozeznania i diagnozy potrzeb szkoleniowych na lata 2020 - 2022 i podjęcia próby odpowiedzi na pytanie: **jak powinna być oferta szkoleniowa dla kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej oraz służb współpracujących, na kolejne lata?**

małopolskim. Planując działanie, uwzględniono zarówno dotychczasowe potrzeby zgłaszane przez kadry realizujące zadania, ale również tendencje i zmiany społeczno - ekonomiczne, które mogłyby mieć wpływ na potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego w przedmiotowym obszarze, aż wreszcie aktualne potrzeby zgłaszane przez samych ekspertów i bezpośrednio z nimi skonsultowane.

Aby uwzględnić wszystkie ważne dla badania czynniki, diagnoza została oparta na trzech składowych: analizie desk research, badaniu ankietowym i spotkaniu fokusowym.

wyniki ujęto w raporcie, który posłużył jako materiał dla opracowania zakresów tematycznych i pytań o potrzeby i preferencje w zakresie przyszłych szkoleń, które postawiono w anonimowej ankiecie - badaniu skierowanym do wszystkich będących adresatami projektu, do których oferta szkoleniowa na lata 2020 - 2022 będzie skierowana. Biorąc pod uwagę, że łączna liczba przeszkolonych w ramach projektu wyniosła blisko 1000 osób, można przyjąć, że jest to istotny wskaźnik.

Wyniki badania ankietowego zostały skonsultowane z przedstawicielami służb realizujących zadania z zakresu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, podczas Konwentu Dyrektorów PCPR, z udziałem Marszałka Województwa Małopolskiego - Pana Łukasza Smółki, Pani Wioletty Wilimskiej - Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie, oraz pracowników merytorycznych ROPS.

Podjęta dyskusja pozwoliła na uzu-

Diagnoza

- Desk research
- Badanie ankietowe
- Spotkanie fokusowe

Aby móc precyzyjnie i adekwatnie odpowiedzieć na tak postawione pytanie, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie podjął się opracowania aktualnej diagnozy potrzeb szkoleniowych wszystkich grup zawodowych, które realizują działania wspierania rodziny i pieczy zastępczej w województwie

W analizie desk research oparto się m.in. na opiniach i potrzebach zgłaszanych przez pracowników merytorycznych, kadrę zarządzającą i przedstawicieli służb wspierających, którzy uczestniczyli w szkoleniach przygotowanych na lata 2017-2020, i którzy wyrazili swoje opinie w ankietach podsumowujących. Przeanalizowane

pełnienie oraz doprecyzowanie listy tematów, które powinny znaleźć się w ofercie szkoleniowej na kolejne lata. Wskazano na rzadkie lecz ważne potrzeby doskonalenia kadr w zakresie pracy z dzieckiem i rodziną doświadczającymi przemocy seksualnej, ale również skutecznej i profesjonalnej edukacji w podniesionym zagadnieniu. Odniesiono się do



współpracy jako niezmiennie szczególnie ważnej w zakresie skuteczności i efektywności służb pomocowych, ale również konieczności doskonalenia w zupełnie nowych zagadnieniach - jak praca zdalna z rodziną, współpraca i wsparcie przy ograniczeniach wynikających z bieżącej sytuacji pandemicznej w Polsce i na świecie.

Rok 2020 postawił przed wszystkimi nowe, zupełnie nieprzewidywalne wyzwania. Pandemia COVID-19 zmieniła nie tylko codzienne funkcjonowanie każdego z nas i wymusiła zmiany w obszarze naszego życia zawodowego i osobistego, ale wpłynęła na sposób funkcjonowania

całego systemu społeczno-gospodarczego, w tym również realizację zadań z zakresu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej.

Stała się ona jednym z kolejnych wyzwań, przed którymi stanęły służby pracy na rzecz rodziny, i które istotnie zmienia rzeczywistość realizowanego wsparcia. Wymusiło to konieczność reorganizacji niektórych form wsparcia i podniesienia kompetencji w nowych obszarach. Istotne jest, że nowe wyzwania nie zastępują starych, dlatego każde oferowane rozwiązanie, w tym oferty doskonalące ekspertów, musi uwzględniać w sposób kompatybilny, zarówno znane jak

i nowe potrzeby w tym zakresie. Mamy ambicję, aby opracowana przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, oferta szkoleniowa - stanowiła egzemplifikację tak postrzeganego zagadnienia, a tym samym była efektywnym narzędziem doskonalenia systemu kadr wspierania rodziny i pieczy zastępczej.

Opracowanie:

Agnieszka Kamińska
Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



W PROPOZYCJACH NA LATA 2020 - 2022

- Prawo w praktyce
- Regulacje prawne w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej
- Depresja dzieci i młodzieży
- Praca z zachowaniami agresywnymi u dzieci i rodziców/opiekunów

KONFERENCJA „PANDEMIA I JEJ SKUTKI - WYZWANIA DLA POLITYKI SPOŁECZNEJ”

Merytoryczna przygoda dla poszukujących odpowiedzi na pytania dotyczące procesu pomagania w dobie pandemii i nie tylko.

Pandemia zdeterminowała naszą codzienność ucząc zasad dystansu społecznego i korzystania z nowych narzędzi komunikacji. Postawiła wiele wyzwań, także przed systemem pomocy społecznej.

Jakie ryzyka społeczne ujawniają się w dobie pandemii?

W jakiej kondycji znajduje się rodzina?

W jaki sposób można reagować na zagrożenie i pomagać w czasach izolacji?

w niesienie pomocy zmierzali się z następującymi tematami:

„POLITYKA SPOŁECZNA W OBLICZU PANDEMII - UJAWNIE NIE SIĘ NOWYCH, CZY KRYSZTA LIZOWANIE STARYCH RYZYK SPOŁECZNYCH” - PROF. NADZW. DR HAB. MIROSŁAW GREWIŃSKI - WYŻSZA SZKOŁA PEDAGOGICZNA IM. JANUSZA KORCZAKA

Pandemia koronawirusa spowodowała konieczność refleksji nad kondycją usług i służb społecznych, postawiła nowe wyzwania związane



Te i inne tematy zostały poruszone w trakcie szeregu prelekcji, warsztatów i dyskusji podczas konferencji, która odbyła się w dniach 25-27 listopada w formule zdalnej.

Goście - specjaliści z dziedziny nauk o polityce społecznej i psychiatrii, osoby na co dzień współpracujące z rodzinami i zaangażowanymi

z potrzebami osób najbardziej zagrożonych skutkami pandemii takie jak m.in.

- zabezpieczenie osób starszych,
- inwestycje w sektor medyczny i pomocy społecznej,
- zabezpieczenie logistyczne i kadrowe.

Poszczególne sektory podjęły działania wymuszone sytuacją, konieczne do funkcjonowania ich grup odbiorców, które jednak nie były pozbawione ryzyk związanych z brakiem czasu na testowanie najlepszych rozwiązań. To przejście na edukację zdalną, pracę on - line, telemedycynę, teleterapię. Sektor pomocy społecznej także został dotknięty skutkami pandemii, która ujawniła m.in.:

- deficyt kadr w systemie,
- deficyty we współpracy służb,
- problem przygotowania zawodowego służb do sytuacji nadzwyczajnych,
- ale także pokazała zaangażowanie, oddanie i profesjonalizm pracowników.

Czy i jak poradzimy sobie po pandemii? Czy spotka nas kryzys zaufania, lęk, strach przed kolejnymi pandemiemi i kryzysem gospodarczym, nowe formy nierówności społecznych? Sektor pomocy społecznej powinien być przygotowywany na nowe zjawiska poprzez podjęcie i realizację zawieszonych działań takich jak m.in. wdrażanie CUS jako nowego podmiotu polityki społecznej, przygotowanie do deinstytucjonalizacji, zachęcanie do wykonywania zawodu pracownika socjalnego i innych zawodów pomocowych.

„DOBROSTAN RODZINY W CZASIE IZOLACJI, WYNIKAJĄCEJ Z PANDEMII” - DR HAB. N. MED. MACIEJ PILECKI - KLINIKA PSYCHIATRII DZIECI I MŁODZIEŻY, KATEDRY PSYCHIATRII UJ CM

W jakiej kondycji psychicznej i materialnej znajdują się polskie rodziny? Jakie formy wsparcia psychologicznego wdrożyć, aby pomóc osobom nie radzącym sobie z izolacją i zmianą warunków życia?

Pandemia oznacza nasilony stres i konieczność adaptacji dla rodzin pracowników służby zdrowia i innych pracowników esencjonalnych, którzy nie mogą zostać w domu. Olbrzymim stresem dla wielu jest utrata stabilności ekonomicznej, zwłaszcza, iż wiele polskich rodzin od poziomu biedy i czasem bezdom-

Wczesne sygnały ryzyka wystąpienia zaburzeń psychicznych to m.in: jedzenie lub spanie za dużo lub za mało; unikanie innych ludzi i codziennych czynności; utrata lub brak energii; czucie się odrętwiałym lub jakby nic się nie liczyło; niewyjaśnione dolegliwości somatyczne; czucie się bezradnym lub bezna-



ności dzieli zaledwie kilka wypłat. Traumatycznym jest też doświadczenie śmierci i choroby bliskich. Dla wielu rodzin pandemia i izolacja społeczna oznaczała powrót do domu jednego z rodziców, dotąd pracującego za granicą. Unikanie się, wychodzenie z domu przestało być możliwą strategią rozładowywania napięć. Konieczność pogodzenia pracy z opieką nad dziećmi stała się wielkim wyzwaniem dla rodziców, w tym zwłaszcza dla kobiet. Brak konieczności wychodzenia z domu nasilił problemy związane z używaniem substancji psychoaktywnych, w tym zwłaszcza alkoholu u tych którzy już go nadużywali.

dziejnym; palenie, picie lub używanie narkotyków częściej niż zwykle; czucie się zagubionym, nieważnym, na krawędzi, złym, zdenerwowanym, zmartwionym lub przestraszonym; kłótnie lub konflikty z rodziną i przyjaciółmi; doświadczanie poważnych wahań nastroju, w tym zwłaszcza takich, które powodują problemy w związkach; uporczywe myśli i nawracające wspomnienia, których nie mogą powstrzymać; słyszenie głosów lub wiara w rzeczy, które nie są prawdziwe; myśli by krzywdzić siebie lub innych; niezdolność do wykonywania codziennych zadań, takich jak opieka nad dziećmi, uczęszczanie do pracy lub szkoły.

Jak zapobiegać by nie leczyć?

- Miej w swoim życiu osoby na których możesz polegać, i z którymi możesz otwarcie rozmawiać o sobie i swoich uczuciach, okazuj też im wsparcie gdy potrzebują;
- Nie uzależniaj swojego poczucia wartości i satysfakcji tylko od jednego aspektu swojego życia - osiągnięć zawodowych, udanego związku, rodziny, atrakcyjności czy sprawności fizycznej;
- Miej zainteresowania i pasje, które pozwolą Ci zapomnieć o kłopotach zarówno tych zawodowych jak i osobistych;
- Jest tylko określona ilość stresu, którą możesz znieść, nie bierz na siebie zbyt wiele obowiązków w jednym czasie;
- Staraj się rozwijać swoje zasoby i racjonalne metody radzenia sobie w sytuacjach stresowych;
- Poddawaj refleksji swoje życie, plany i wartości, które są dla Ciebie ważne;
- Staraj się myśleć pozytywnie, nie zafałszowuj jednak oglądu problemów, z którymi się mierzysz;
- Kryzysy wpisane są w nasze życie, wielu z nich nie unikniesz. Dopytuj się innych jak pokonywali problemy, przed którymi teraz stoisz;
- Dbaj o swoje zdrowie fizyczne - prawidłowo się odżywiaj, uprawiaj sport, miej stałe godziny snu, nie nadużywaj substancji psychoaktywnych;
- Nie czekaj zbyt długo z poszukiwaniem pomocy jeśli doświadczasz cierpienia psychicznego;
- Reaguj na przemoc i zastraszanie innych, nie zgadzaj się na bycie ofiarą przemocy.

„POMAGANIE W CZASIE SPOŁECZNEJ IZOLACJI. SPECYFIKA REALIZACJI ZADAŃ ZESPOŁÓW INTERDYSCYPLINARNYCH, W KONTEKŚCIE AKTUALNYCH ZMIAN USTAWOWYCH” - DR N. PRAWNYCH GRZEGORZ WRONA - PRAWNIK, CERTYFIKOWANY SPECJALISTA PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY W RODZINIE, SUPERWIZOR Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY W RODZINIE

Już w maju br. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opracowało Wytyczne dotyczące sposobu organizacji Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych oraz realizacji procedury „Niebieskie Karty” oraz dla pracowników socjalnych do pracy z rodzinami, które przejawiają problemy opiekuńczo-wychowawcze w związku z epidemią wirusa SARS-CoV-2, które zostały przekazane do samorządów lokalnych za pośrednictwem służb wojewody.

Wśród szeregu wskazań znalazło się m.in.:

- zalecenie ograniczenia działalności zespołów interdyscyplinarnego do niezbędnych zadań wykonywanych za pomocą zdalnych środków komunikacji,
- wskazanie, aby grupy robocze pracowały w formie: rozmów telefonicznych/video konferencji/korespondencji mailowej czy innej formy korespondencji elektronicznej,
- zalecenie, aby po ustaleniu indywidualnego planu pomocy dla osoby, co do której istnieje podejrzenie, że jest dotknięta przemocą w rodzinie i jej rodziny, wyznaczono jednego przedstawiciela grupy roboczej do kontaktu z osobą doświadczającą przemoc w rodzinie (tzw. opiekuna osoby doznającej przemoc - preferowany pracownik socjalny) oraz jednego przedstawiciela

grupy roboczej do kontaktu z osobą stosującą przemoc (tzw. opiekuna osoby stosującej przemoc - preferowany Policjant) i na bieżąco monitorowano sytuację rodziny, o ile to możliwe, za pośrednictwem rozmów telefonicznych lub dostępnych środków komunikacji elektronicznej,

- zalecenie zobowiązania osoby doświadczającej przemoc w rodzinie i będącej w procedurze „Niebieskie Karty” do przekazywania na bieżąco telefonicznie informacji o swojej sytuacji,



- wskazanie, aby przy bezpośrednich kontaktach z rodzinami doświadczającymi przemoc w rodzinie stosować odpowiednie środki bezpieczeństwa przed zakażeniem,
- zalecenie dokonania rozeznania i przekazania osobom doświadczającym przemoc informacji o miejscach i instytucjach, które udzielają wsparcia specjalistycznego (np. psychologicznego czy prawnego), w szczególności poradnictwa specjalistycznego udzielanego za pomocą rozmów telefonicznych czy komunikacji elektronicznej,

- zalecenie dokonania rozeznania i przekazania osobom doświadczającym przemoc informacji o miejscach i instytucjach, które udzielają wsparcia specjalistycznego (np. psychologicznego czy prawnego), w szczególności poradnictwa specjalistycznego udzielanego za pomocą rozmów telefonicznych czy komunikacji elektronicznej,

- zalecenie zgłaszania konieczności interwencji Policji w przypadkach podejrzenia eskalacji przemocy wskazanie do objęcia rodzin, w których przemoc doświadczają dzieci szczególną ochroną i bezwzględną koniecznością bieżącego monitorowania sytuacji.

W roku bieżącym wprowadzono rozwiązania dotyczące szybkiego izolowania osoby dotkniętej przemocą od osoby stosującej przemoc, w sytuacjach, gdy stwarza ona zagrożenie dla życia lub zdrowia domowników”. Policja, a także Żandarmeria

Wojskowa otrzymały nowe uprawnienia do wydania sprawcy przemocy nakazu natychmiastowego opuszczenia zajmowanego wspólnie z ofiarą mieszkania lub zakazu zbliżania się do mieszkania. Decyzja ta będzie natychmiast wykonalna, a nakaz będzie obowiązywał przez 14 dni. Jednak sąd będzie mógł udzielić zabezpieczenia również przez przedłużenie obowiązywania nakazu lub zakazu wydanego przez policję. Wniosek o udzielenie zabezpieczenia podlegać będzie rozpoznaniu bezwzględnie, nie później jednak niż w terminie trzech dni od dnia jego wpływu do sądu - Ustawa o zmianie ustawy - kodeks postępowania cywilnego oraz

niektórych innych ustaw z dnia 30 kwietnia 2020r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 956)



„REALIZACJA POMOCY W CZASIE PANDEMII - WOBEC ZDALNYCH FORM KOMUNIKACJI” - DR KATARZYNA WOJTANOWICZ - INSTYTUT PRACY SOCJALNEJ, UNIWERSYTET PAPIESKI JANA PAWŁA II W KRAKOWIE

Przeprowadzony w formule on line warsztat pt. Realizacja pomocy w czasie pandemii - wobec zdalnych form komunikacji zgromadził interdyscyplinarne grono uczestników. Począwszy od przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie, placówek wsparcia dziennego, a także przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości, kuratorskiej służby sądowej i policji, administracji rządowej i samorządowej.

Diagnoza:

W czasie pandemii doświadczaliśmy:

- trudności organizacyjnych (zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym),
- brak narzędzi i procedur pracy,
- przeżywania trudności emocjonalnych i kryzysów psychicznych,
- trudności we współpracy interdyscyplinarnej,

- konieczności wdrożenia nowych metod i narzędzi pracy,
- straty (kontaktów społecznych,

- wydarzeń, znajomych, bliskich...),
- potrzeby rozwoju.

Zidentyfikowaliśmy pojawiające się potrzeby:

- zmieniające się potrzeby społeczne,
- utrzymania kontaktu i relacji pomocowej,
- zabezpieczenia wsparcia społecznego i emocjonalnego klientów,
- zapewnienie dostępu do wsparcia specjalistycznego,
- współpracy interdyscyplinarnej,
- elastyczność i otwartość na nowe modele realizacji zadań.

Zdiagnozowaliśmy zagrożenia:

- braki w dostępie do narzędzi (telefon, laptop, internet),
- trudności w dostępie do dokumentów i baz danych,
- utarte stereotypy i nawyki pracy,
- brak procedur,
- niska elastyczność i otwartość na zmiany,

- trudności w łączeniu życia zawodowego z prywatnym,
- absencje chorobowe,
- praca w stresie i konsekwencje emocjonalne, obniżenie kondycji zawodowej, osobistej, zdrowotnej.

Dostrzegliśmy też pozytywne aspekty pandemii:

- wzmocnienie organizacyjne miejsc pracy,
- wzmocnienie współpracy w zespole, współpracy z partnerami zewnętrznymi,
- rozwój teleinformatyczny, przyswojenie nowych technologii,
- wzmocnienie procedur pracy,
- rozwój kompetencji zawodowych - nabycie/wzmocnienie umiejętności pracy zdalnej,
- wzmocnienie swoich ról zawodowych, tożsamości zawodowej oraz sprawdzenie własnych możliwości.

Wnioski:

1. Należy wzmacniać i doskonalić kompetencje zawodowe pracowników:
 - umiejętności komunikacji i aktywnego słuchania,
 - umiejętności budowania zrozumienia sytuacji klienta,
 - umiejętności diagnozy sytuacji klientów, identyfikowania zasobów i formułowania wniosków,
 - umiejętności pracy w stresie i pod presją czasu,
 - umiejętności współpracy,
 - znajomości nowych technologii.

2. Należy wzmacniać czynniki organizacyjne systemu pracy:

- wypracowanie i wydarzenie procedur, zarówno w zakresie pracy zdalnej jak i realizacji poszczególnych form pomocy w czasie pandemii,
- zabezpieczenie niezbędnego sprzętu i oprogramowania do pracy zdalnej,
- dostępu zdalnego do programów i systemów teleinformatycznych,
- rozwijanie współpracy interdyscyplinarnej i realizacji zadań w kooperacji z innymi partnerami.

3. Bieżące aktualizowanie i upowszechnianie pracownikom materiałów edukacyjnych, poradników i informatorów.

4. Organizacja i rozwijanie dostępności pracowników do szkoleń i innych form edukacji (konferencji, webinarów) oraz superwizji.

„WSPIERANIE POTRZEB DZIECI W OBLCZU IZOLACJI.” - DR HAB. MAŁGORZATA MICHEL - PROFESOR UJ, INSTYTUT PEDAGOGIKI UNIwersYTETU Jagiellońskiego

Dzieci są osobami najsłabszymi w społeczeństwie, tym samym pozostają najbardziej bezradne wobec kryzysu izolacji spowodowanej pandemią COVID-19. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w zawodach umownie nazywanych pomocowymi mamy do czynienia często z dziećmi z tzw. podwójną traumą, są to dzieci uwikłane w przemoc domową, uzależnienia rodziców, dzieci z ulicy, wychowankowie placówek, podsądni sądu rodzinnego, dzieci porzucone przez biologicznych rodziców. Od

wiosny 2020 zostały odizolowane od wsparcia, często poprzez wykluczenie cyfrowe straciły kontakt ze szkołą i nie mogły uczestniczyć w procesie edukacji. Tym samym znalazły się



poza jakąkolwiek kontrolą formalną. W tym kontekście wsparcie, jakiego możemy udzielić, nabiera szczególnego znaczenia. Postuluje się, aby było oparte na spojrzeniu skoncentrowanym na ludzkich potrzebach. Patrząc na człowieka przez pryzmat jego potrzeb jesteśmy w stanie zorganizować działania wspierające, których wektor nakierowany jest na zaspokojenie potrzeb, począwszy od potrzeb materialnych i fizjologicznych

Wnioski:

Dziecko, jak i każdy z nas w obliczu izolacji spowodowanej pandemią covid 19 przeżywa podobne uczucia i emocje, często związane z lękiem i zablokowaniem zaspokojenia potrzeb. W tej sytuacji pomoc należy się szczególnie najsłabszym.

Jak sprawić by programy korekcyjno-edukacyjne stały się dopełnieniem planu pomocy rodzinie uwikłanej w przemoc? - mgr Jerzy Szczepaniec reprezentujący firmę: „RELACJA” Ośrodek Psychoedukacji i Rozwoju Relacji - Bochnia; realizator programów korekcyjno-edukacyjnych,

certyfikowany specjalista i superwizor w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie (certyfikat nr 16 Niebieska Linia - IPZ Warszawa).

I część: wokół pytania „ czy możliwe jest, aby programy korekcyjno - edukacyjne stanowiły powszechnie uzupełnienie planów pomocy rodzinie”, czy i na ile tak się aktualnie dzieje?

Tezy:

- brak jest motywacji osób stosujących przemoc do udziału w zajęciach programów korekcyjno - edukacyjnych: uznają to za karę nienależną im (brak świadomości stosowania przemocy); nie znają pozytywnych aspektów udziału w zajęciach - nie wiedzą czego mogą się nauczyć, co poznać dla własnych korzyści w funkcjonowaniu w relacjach z innymi ludźmi, w tym z członkami rodziny oraz jakie mogą być korzyści dla rodziny;
- co zrobić aby tę sytuację - świadomość - zmienić: poszerzyć działania informacyjno-edukacyjne w lokalnych środowiskach o informacje o programach, w tym ich pozytywnym a nie represyjnym znaczeniu; ukazywać pozytywne przykłady wyjścia rodzin ze zjawiska przemocy, w tym ukazywać

znaczenie pracy wszystkich uczestników relacji przemocowej - analogicznie jak w przypadku rodzin z problemem alkoholowym (praca osób uzależnionych i współuzależnionych) - tu: osób stosujących przemoc i osób doświadczających przemocy.

II część: jak zwiększyć oddziaływania o charakterze motywacji zewnętrznej wobec osób stosujących przemoc - do uczestnictwa w oddziaływaniach korekcyjno-edukacyjnych, w tym w ramach programów korekcyjno-edukacyjnych.

Wobec utrzymujących się w kolejnych latach niskich liczb orzeczeń sądowych zobowiązujących osoby stosujące przemoc do udziału w programach korekcyjno - edukacyjnych, należy podkreślić pozytywne przypadki sądów, które takie orzeczenia wydają często (w przypadku woj. małopolskiego są to sądy w Dąbrowie Tarnowskiej i Brzesku) - w tych powiatach w ostatnich latach realizowane edycje programów korekcyjno - edukacyjnych miały wysoką frekwencję i wysoki wskaźnik ukończenia programu.

Wnioski:

- konieczność zmiany sposobu prowadzenia działań informacyjno-edukacyjnych - ukazujących różne rodzaje i mechanizmy zjawiska przemocy;
- prowadzenie profesjonalnych działań profilaktycznych skierowanych do dzieci i młodzieży, opartych o proces, a nie w formie jednorazowych akcji;
- wzmocnienie działań interdyscyplinarnych poprzez uściślenie relacji między przedstawicielami służb i instytucji - w sprawie

oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych - nawiązanie i utrzymanie dobrego kontaktu z kuratorami zawodowymi sądów rejonowych - wydziałów karnych i rodzinnych - włączenie kuratorów do szerszego wnioskowania do sądów o orzekanie zobowiązania osób stosujących przemoc do udziału w oddziaływaniach korekcyjno-edukacyjnych.

„JAK W TRYBIE ON-LINE WSPÓŁDZIAŁAĆ W POMAGANIU RODZINOM UWIKŁANYM W PRZEMOC?” MGR ANNA WOJCIECHOWSKA - PSYCHOLOG, TRENER I WSPÓŁWŁAŚCICIEL W FIRMIE SZKOLENIOWEJ PERSPEKTYWY S.C.

Wnioski z warsztatów

1. W dobie współpracy online niezwykle ważną rolę pełni komunikacja. W porównaniu z komunikacją naturalną charakteryzuje ją:
 - a. Zubożenie przekazu w warstwie przekazu niewerbalnego
 - b. Artefakty komunikacyjne związane ze specyfiką porozumiewania się za pomocą komunikatorów
 - c. Większa rola projekcji (własnych wyobrażeń, oczekiwań odnośnie rozmówcy)
 - d. Konieczne wyostrenie zmysłów
 - e. Szybsze zmęczenie zasobów wagowych
 - f. Mniej nagradzający charakter
 - g. Większa łatwość o nieporozumienia
 - h. Syndrom zdalnego zmęczenia związany z nadwyrężaniem zasobów uwagowych

2. Praca online wiąże się z szeregiem trudności:

- Nie każdy dobrze radzi sobie z formami komunikacji zdalnej
- Kłopoty ze sprzętem i łączem
- Używanie różnych komunikatorów
- Atomizacja współpracy (spotkania online to nie to samo)
- Mniej okazji do wymiany informacji
- Brak nieformalnych spotkań
- Trudniej zbudować dobrą atmosferę

Wyzwania nowej rzeczywistości:

1. Braki w komunikacji
 - WYZWANIE: nowe procedury (nieformalne, wewnętrzne), kanały komunikacji
2. Wyobcowanie zdalnych pracowników
 - WYZWANIE: dbanie o nieformalne aspekty współpracy (np.: small talk, wzajemną pomoc itp.), regularne spotkania
3. Nieprzystosowana technologia
 - WYZWANIE: dbanie, by technologia nikogo nie dyskryminowała
4. Kontrola wydajności
 - WYZWANIE: Monitorowanie postępów bez nadmiernej kontroli
5. Mniej możliwości rozwoju
 - WYZWANIE: Organizacja rozwoju w trybie online

Opracowanie:

Aneta Kosiba
Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie



es.O.es

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie



INSTYTUCJA
WOJEWÓDZTWA
MAŁOPOLSKIEGO

MAŁOPOLSKA

Projekty:

- Małopolski Ośrodek Koordynacji Ekonomii Społecznej - etap II
- Projekt: Małopolska Niania 2.0



Rzeczpospolita
Polska

MAŁOPOLSKA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekty:

- Sami - Dzielni! Nowe standardy mieszkalnictwa wspomaganego dla osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi
- Inkubator Dostępności
- Inkubator Włączenia Społecznego
- Doskonalenie kompetencji kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej
- Podniesienie kompetencji kadr OWES
- System partycypacyjnego zarządzania sferą ekonomii społecznej



Rzeczpospolita
Polska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekty współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

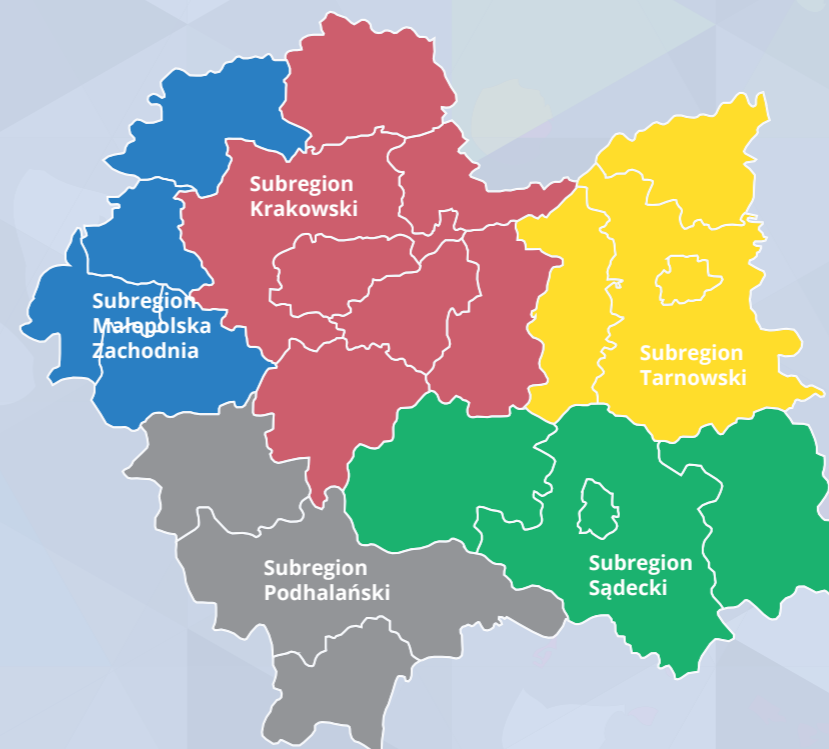
MAŁOPOLSKI SYSTEM WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

Dla wszystkich zainteresowanych rozwojem działalności w obszarze ekonomii społecznej (osób, organizacji pozarządowych, samorządów lokalnych, itp.) dostępne będą m.in.:

- warsztaty i szkolenia,
- dotacje na rozpoczęcie i rozwój działalności przedsiębiorstw społecznych,
- usługi wspierające rozwój istniejących przedsiębiorstw społecznych.

Powyższe wsparcie dostępne będzie w każdym z pięciu subregionów Małopolski w Małopolskich Ośrodkach Wsparcia Ekonomii Społecznej.

Wszystkie informacje dostępne będą na stronie: www.es.malopolska.pl w zakładkach dot. poszczególnych subregionów.



SUBREGION KRAKOWSKI

Obejmuje powiaty:

- miechowski
- krakowski
- m. Kraków
- proszowski
- wielicki
- bocheński
- myślenicki

PUNKT INFORMACYJNY:

**Punkt Coworkingu Społecznego
Fundacja Rozwoju Demokracji
Lokalnej MISTiA**
ul. Floriańska 31
31-019 Kraków
tel.: 12 633 51 54

SUBREGION MAŁOPOLSKA ZACHODNIA

Obejmuje powiaty:

- olkuski
- chrzanowski
- oświęcimski
- wadowicki

PUNKT INFORMACYJNY:

**Punkt Coworkingu Społecznego
Spółdzielnia Socjalna Opoka**
Olkusz, ul. Floriańska 2
tel.: 32 307 02 67

Punkt Coworkingu Społecznego Agencja Rozwoju Małopolski Zachodniej S.A.

Chrzanów, ul. Grunwaldzka 5
tel.: 32 62 30 635

SUBREGION PODHALAŃSKI

Obejmuje powiaty:

- suski
- nowotarski
- tatrzański

PUNKT INFORMACYJNY:

**Fundacja Rozwoju
Regionu Rabka**
ul. Orkana 16 b
34-700 Rabka-Zdrój
tel.: 18 26 77 739 w. 32

SUBREGION TARNOWSKI

Obejmuje powiaty:

- dąbrowski
- m. Tarnów
- tarnowski
- brzeski

PUNKT INFORMACYJNY:

**Fundacja im. Hetmana
Jana Tarnowskiego**
ul. Św. Anny 5. II Piętro
33-100 Tarnów
tel.: 14 307 01 31

SUBREGION SĄDECKI

Obejmuje powiaty:

- gorlicki
- nowosądecki
- m. Nowy Sącz
- limanowski

PUNKT INFORMACYJNY:

**Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych
i Oświatowych „Cumulus”**
ul. Nawojowska 4
33-300 Nowy Sącz
tel.: 781 651 201