

Temat numeru: Nowe oblicza polityki społecznej

W tym numerze:

Str.

<i>Dobra pora na kilka zmian</i> / Antoni Sobolewski	3
<i>Trzy kluczowe wyzwania dla publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy</i>	4
<i>Spółeczeństwo się starzeje. To megatrend</i> / Anna Sacio Szymańska	8
<i>Starzenie się społeczeństwa jest faktem rozwojowym</i> / Piotr Szukalski w opracowaniu Anny Ołów – Wachowicz	11
<i>Wykluczony kulturalny. Wyjście ze strefy ograniczenia</i> / Rozmowa z Justyną Majzel ze Stowarzyszenia Port Szczecin	15
<i>Śmiejąc się i bawiąc łatwiej żyć. 2000 tabliczek czekolady. Podręcznik do pracy ze śmiechem i zabawą. Pudełko zasad zmieniających życie, pracę i relacje</i> / Wacław Idziak	17
<i>Jedzenie, a komfort życia. Mocna zależność</i> / Ewa Stachowska	20
<i>Inżynieria biomedyczna jako wsparcie całego systemu</i> / Jonasz Łaba	22
<i>Access to Work. Funkcjonowanie i aktywizacja społeczna oraz zawodowa osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii</i> / Isaac Samuels	24
<i>Dobry start zaczyna się od dachu nad głową</i> / Rozmowa z Piotrem Myncem	30
<i>Roszczeniowa „madka” - nietrafiony stereotyp</i> / Rozmowa z Sylwią Chutnik.	33
<i>Niepełni jutra. Nowa forma społecznego i ekonomicznego wykluczenia – prekariat</i> / Marcin Podolski	35
<i>Koncepcja dochodu gwarantowanego</i> / rozmowa z Ryszardem Szarfenbergiem	37
<i>Centrum Usług Społecznych – nowe oblicze pracy środowiskowej.</i> / Raport CUS Romana Krzewicka	39
<i>Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Informacja sygnalna</i>	43
<i>Obowiązek zgłoszenia źródła ogrzewania do Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków (CEEB). Za niedopełnienie obowiązku groźą kary finansowe. Informacja sygnalna</i>	44
<i>Podręcznik „2000 tabliczek czekolady”. Informacja sygnalna</i>	45

Redaktor naczelny:



Antoni Sobolewski
antoni.sobolewski@crsg.pl

Redaktor prowadzący numeru:



Anna Ołów – Wachowicz
ania.o.wachowicz@crsg.pl

Zespół redakcyjny:



Romana Krzewicka



Jarema Piekutowski



Konrad Wielgoszewski



Krzysztof Siewiera



Aleksandra Bogusławska

Druk:
ZAPOL Sobczyk Sp. Jawna
al. Piastów 42, 71-050 Szczecin
www.zapol.com.pl

Wydawca:
Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość
ul. Księcia Józefa Poniatowskiego 33D, Szczecin 71-111
e-mail: sekretariat@cpt.org.pl, NIP 8512899835

Kierunki Zmian wydano w ramach projektu:
„Nowa Przestrzeń Społeczna”

Druk sfinansowano ze środków pozyskanych –
Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego
Przedsiębiorstwo Społeczne sp. z o. o.
w ramach 1%

Partnerstwo realizujące projekt: think tank „Wyzwania dla rozwoju obszarów wiejskich”
– Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Przedsiębiorstwo Społeczne sp. z o. o. oraz Fundacja Pasja



Dobra pora na kilka zmian



Antoni Sobolewski

Koniec roku zawsze przywołuje posumowania, rozliczenia i plany. To dobry moment na zastanowienie się: co dalej? Jakie działania podejmiemy w świeżo nadchodzącym roku, jak wykorzystamy jego potencjał? Czy wreszcie wiemy już, czego potrzebujemy i co możemy, a co powinniśmy zmienić?

W tym numerze Kierunków zmian wychodzimy poza własne listy postanowień. Odkładamy do lamusa dotychczasowy model polityki społecznej i poszukujemy dla niej nowych rozwiązań. Polityka społeczna marzeń dla każdego zainteresowanego oznacza coś odrobinę innego i w tym jest potencjał.

Już określenie "polityka społeczna" kojarzy się niezbyt dobrze – ze zbiurokratyzowanymi działaniami państwa na rzecz wybranych, często stygmatyzowanych grup osób, poddawanych ostracyzmowi jako „wykluczeni” lub „biedni”. Pandemiczna rzeczywistość pokazała nam jeszcze wyraźniej, że grup potrzebujących różnorakiego wsparcia, jest znacznie więcej.

Polityka społeczna – to nie tylko działania państwa, ale nas wszystkich, na bardzo szerokim polu – od kultury, przez demografię, edukację, zdrowie, mieszkalnictwo, do ochrony środowiska. Należą do niej działania podejmowane przez różnych interesariuszy: od zajęć dla kilkuosobowej grupy seniorów ze śmiechoterapii do ogromnych projektów infrastrukturalnych. Jest wszystkim, co zaspokaja potrzeby społeczne, rozwiązuje problemy i przyczynia się do dobrostanu.

Konieczne jest podejście holistyczne. Nowoczesna polityka społeczna powinna być innowacyjna, proekologiczna, sieciowa, nastawiona na tworzenie, a nie tylko ratowanie. Wizjonerska? A może jeszcze zupełnie inna? Kto wie, może nawet potrzebna jest nowa nazwa na to zjawisko?

Wykorzystajmy to czego nauczyła nas pandemia: współpracujemy, dostrzegajmy, łączmy działania. Nauczmy kolejne pokolenia jak zapobiegać i zabezpieczać, nie tylko jak naprawiać.

Tego wszystkim nam w Nowym Roku życząc.

Trzy kluczowe wyzwania dla publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy

Projekt pilotażowy

Partnerzy: Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Stowarzyszenie Instytut Niemiec i Europy Północnej
Wnioskodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Łobzie

Założenia i filozofia projektu

Założenia projektu pilotażowego przewidują jako cel do osiągnięcia wypracowanie nowoczesnych rozwiązań – narzędzi oraz niezbędnych procedur postępowania w zakresie trzech obszarów problemowych: wsparcia osób z problemami psychicznymi, usprawnienia systemu obsługi migrantów w zakresie dostępu do rynku pracy oraz rozwój systemu ICT (technologii informacyjne i komunikacyjne) w publicznych służbach zatrudnienia, instytucjach rynku pracy oraz NGO.

Założenia te pozwolą zrealizować szczegółowe cele realizacji projektu. Wśród nich są:

1. Stworzenie modelu wsparcia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym osób z chorobami psychicznymi oraz migrantów.
2. Aktywizacja osób od dłuższego czasu pozostających poza rynkiem pracy oraz zapewnienie pracodawcom dostępu do wykwalifikowanej kadry.
3. Opracowanie odpowiednich standardów i procedur działania w zmienionych warunkach pracy, oraz ze specyficznym klientem.
4. Zwiększenie wykorzystania technik ICT w pracy publicznych służb zatrudnienia i OHP

Celem projektu w obszarze wykorzystania technik ICT w pracy publicznych służb zatrudnienia i OHP jest zwiększenie atrakcyjności, skuteczności i efektywności pracy doradcy klienta, doradcy zawodowego i pośrednictwa pracy przez wyposażenie pracowników/podmiotów Publiczne służby zatrudnienia nowoczesne narzędzia oparte o rozwiązania IT poprzez:

1. stworzenie narzędzi przyspieszających nawiązywanie kontaktów pomiędzy osobami bezrobotnymi i pracodawcami.
2. wprowadzenie rozwiązań technicznych obejmujących możliwości nagrywania

CV w formie multimedialnej, z możliwością jego bezpiecznej publikacji dla pracodawcy.

3. uruchomienie platformy cyfrowej umożliwiającej e-spotkania pracodawców i osób bezrobotnych z doradcami klienta, pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi.
4. podnoszenie kwalifikacji kadry urzędów pracy w zakresie prowadzenia pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego w zmienionych warunkach społeczno – gospodarczych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi technicznych.

Podsumowując analizę problemu w tym zakresie, doradcy klienta, doradcy zawodowi i pośrednicy pracy nie mają aktualnie narzędzi, które odpowiadałyby na współczesne potrzeby rynku pracy. Pośrednictwo pracy świadczony przez PSZ jest nieatrakcyjne z punktu widzenia pracodawców a oferty pracy dotyczą głównie prac prostych. Brak aktualnie jednolitych procedur i rozwiązań, które umożliwiłyby szersze wykorzystanie e-wizyt w PUP czy OHP, co zwiększyło by atrakcyjność tych podmiotów. Planowane reformy dotyczące pozostawiania w PUP jedynie aktywnych form aktywizacji wymuszają zapewne zwiększenie roli doradztwa i pośrednictwa pracy, które powinno być świadczone w nowoczesny i atrakcyjny sposób. Założone w projekcie cele odpowiadają bezpośrednio na zdiagnozowane problemy.

Kompleksowe rozwiązania będą wypracowane i przetestowane pod kątem przyszłego wdrożenia w PUP, OHP a w przypadku NGO przetestowane zostaną elementy procedur, instrumentów, narzędzi, które mogą stosować NGO. Dla NGO zostaną wypracowane zalecenia i katalogi dobrych praktyk.

Opracowanie modelu, procedur, narzędzi i instrumentów dla PUP i OHP pracy

z klientami z zaburzeniami psychicznymi i chorych psychicznie.

Na podstawie badań i analiz oraz pracy eksperckiej zostaną opisane procedury możliwe do wprowadzenia w PUP obejmujące potrzeby osób z zaburzeniami/ chorobami psychicznymi w szczególności związane z bezpośrednim kontaktem z klientem: doradca klienta, pośrednik pracy oraz doradca zawodowy. Zostaną ocenione i uwzględnione możliwości wsparcia zewnętrznego przez psychiatrów i psychologów działań podejmowanych przez pracowników PUP. Dokonana również zostanie analiza rozwiązań prawnych umożliwiających formalne warunki objęcia wsparciem doradczym osób w trakcie terapii i leczenia psychiatrycznego (osoby te przebywają formalnie na zwolnieniu lekarskim). W efekcie zaproponowane zostaną zmiany prawne umożliwiające formalne kierowanie wsparcia do tych osób oraz określające warunki współpracy konkretnych instytucji z powiatowymi urzędami pracy. Wypracowane rozwiązania wskażą przygotowanie dobrych praktyk dla NGO w obszarze pracy z klientami z zaburzeniami psychicznymi i chorych psychicznie

W związku z tym, iż w praktyce pracy NGO ze względu na zakres działalności i różnorodność podejmowanych aktywności nie opiera się na powtarzalności i procedurach, zostaną opracowane dobre praktyki rekomendowane do wdrożenia w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi i chorymi psychicznie wspomagające ich powrót na rynek pracy.

Dostosowanie istniejących narzędzi i instrumentów do specyfiki i potrzeb grupy osób z zaburzeniami psychicznymi i chorych psychicznie i wypracowanie nowych instrumentów i narzędzi pracy z osobami z chorobami psychicznymi

Działanie to polega na opracowaniu zakresu wiedzy i kompetencji doradców klienta,

doradców zawodowych i pośredników pracy pracujących z osobami zaburzonymi i chorymi psychicznie i przygotowania doradców zawodowych do pracy z osobami o szczególnych potrzebach w warunkach PUP i OHP.

Kolejnym krokiem jest przygotowaniu narzędzi wspomagających diagnozowanie predyspozycji zawodowych osób z zaburzeniami i chorobami psychicznymi. Narzędzie będzie oparte na realizacji przez odbiorcę pakietu zadań pozwalającego na określenie predyspozycji zawodowych. Narzędzie to musi: dawać możliwość działania zarówno indywidualnego oraz grupowego; być dla osoby objętej doradztwem stosunkowo nieznaną – nową; nieść za sobą element nauki i związanym z tym mobilizującym stresem (eustesem); mieć potencjał przygotowania różnorodności zadań; być w formie zajęć wymuszających koncentrację i systematyczność działań (zachowanie higieny pracy).

Pozostałe działania to: przygotowanie narzędzi wspomagających prace pośredników pracy wspomagających dobór ofert pracy do możliwości klientów z zaburzeniami psychicznymi i chorych psychicznie oraz opracowanie zakresu kompetencji asystenta pracodawcy i narzędzi umożliwiających wspomaganie pracodawców zatrudniających osoby z zaburzeniami psychicznymi i chorych psychicznie

Testowanie innowacji w PUP, OHP i NGO

Testowane będą procedury obsługi osoby chorującej psychicznie w PUP i OHP, ścieżka diagnozy i określania wsparcia warunkującego powrót na rynek pracy (sieć powiązań instytucjonalnych oraz możliwości zakupu specjalistycznych usług na zewnątrz przez PUP, OHP) a także wykorzystanie zmodyfikowanych narzędzi i instrumentów doradcy klienta, pośrednika pracy i doradcy zawodowego.

Nowe Instrumenty wspierające pracodawcę zatrudniającego pracownika chorującego

psychicznie – wypracowany i przetestowany zostanie – BON NA ZATRUDNIENIE

Bon na zatrudnienie umożliwiać będzie zrefundowanie pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu – osoby chorej psychicznie / po kryzysie psychicznym.

Dodatkowo umożliwiać będzie pokrycie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem takiej osoby jak: pomoc psychologa / psychiatry, specjalistyczne badania lekarskie, niezbędne szkolenie, itp.

Bon na zatrudnienie przyznawany będzie na wniosek bezrobotnego, pod warunkiem znalezienia pracodawcy, który zatrudni taką osobę na okres min. 6 m-cy. Termin ważności bonu określi starosta/ OHP/ NGO ustalając czas na znalezienie pracodawcy.

Szacunkowa kalkulacja kosztów:

1. Koszt zatrudnienia i składek ZUS (pracownika i pracodawcy) – 3 700 zł x 6 m-cy = 22 200 zł.
2. Dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem – 2 800 zł na osobę.
3. Łączny, szacunkowy koszt bonu – 25 000 zł na osobę.

Jednocześnie zakładamy, że poszczególni partnerzy uwzględniając ich charakterystykę / sposób działania i kontaktów z pracodawcami będą mogli dostosowywać podział i wysokość kosztów do aktualnych możliwości – potrzeb pracodawców i bezrobotnych osób chorych psychicznie / po kryzysach psychicznych.

Zakładamy, że tak wysoka intensywność pomocy kierowana do pracodawców pozwoli przełamać ich niechęć do zatrudniania osób z tego typu problemami.

Podział zadań:

- Wypracowanie modelu, procedur, instrumentów, narzędzi – CPT;
- Testowanie OHP i PUP, CPT;
- Ewaluacja narzędzi i procedur PUP;

- Korekta modelu, procedur i narzędzi, instrumentów rynku pracy CPT;
- Opracowanie rekomendacji zmian prawnych w zakresie rozbudowy struktury organizacyjnej instytucji rynku pracy i ich powiązaniem z instytucjami zewnętrznymi, modelu działania

w tym zakresie, instrumentów rynku pracy innych narzędzi wynikająca z wniosków z ewaluacji (PUP).

Opracowanie modelu, procedur, narzędzi i instrumentów dla PUP i OHP pracy z migrantami

Na podstawie badań i analiz oraz pracy eksperckiej zostaną opisane procedury możliwe do wprowadzenia w PUP obejmujące potrzeby migrantów szczególności zostaną przeanalizowane stanowiska związane z bezpośrednim kontaktem z klientem: doradca klienta, pośrednik Pracy oraz doradca zawodowy. Zostaną ocenione i uwzględnione możliwości wsparcia zewnętrznego przez tłumaczy i kulturoznawców/antropologów, psychologów działań podejmowanych przez pracowników PUP/OHP. Dokonana również zostanie analiza rozwiązań prawnych umożliwiających formalne objęcia wsparciem doradczym osób przebywających za granicą. W efekcie zaproponowane zostaną zmiany prawne umożliwiające formalne kierowanie wsparcia do tych osób oraz określające warunki współpracy konkretnych instytucji z powiatowymi urzędami pracy. Wypracowane rozwiązania wskażą przygotowanie dobrych praktyk dla NGO w obszarze pracy migrantami.

W związku z tym, że w praktyce praca NGO ze względu na zakres działalności i różnorodność podejmowanych aktywności nie opiera się na powtarzalności i procedurach, zostaną opracowane dobre praktyki rekomendowane do wdrożenia w pracy z osobami migrantami ich wejście lub powrót na rynek pracy.

Dostosowanie istniejących narzędzi i instrumentów do specyfiki i potrzeb

grupy migrantów i wypracowanie nowych instrumentów i narzędzi pracy z migrantami

Działanie to polega na: opracowaniu zakresu wiedzy i kompetencji doradców klienta, doradców zawodowych i pośredników pracy pracujących z migrantami i przygotowania doradców zawodowych do pracy z migrantami warunkach PUP i OHP; przygotowaniu narzędzi wspomagających diagnozowanie predyspozycji zawodowych migrantów dostosowanego do migrantów z naszego kręgu kulturowego i dla migrantów spoza naszego kręgu kulturowego; wypracowaniu katalogu dobrych praktyk w pracy z migrantami i instytucjami wspierającymi ich pobyt/ osiedlenie się w Polsce; wypracowaniu rozwiązań w zakresie wykorzystania zewnętrznych zasobów w kontaktach z migrantami w postaci tłumacza czy specjalisty od kultury; wypracowaniu standardu podstawowego szkolenia kulturowo-formalno-językowego dla osób przyjeżdżających po raz pierwszy do kraju.

Narzędzie będzie oparte na realizacji przez odbiorcę pakietu zadań pozwalającego na określenie predyspozycji zawodowych.

Działanie będzie polegało również na: przygotowaniu narzędzi wspomagających prace pośredników pracy wspomagających dobór ofert pracy do możliwości klientów – migrantów. (zarówno w przypadku obsługi migranta w kraju lub obsługi, z wykorzystaniem e-wizyty, potencjalnego migranta); opracowaniu zakresu kompetencji asystenta pracodawcy i migranta i narzędzi umożliwiających wspomaganie pracodawców migrantów; wypracowaniu procedur i standardów pracy OHP z osobami młodocianymi deklarującymi chęć podjęcia nauki w Polsce, uzyskanie zawodu i uprawnień i podjęcia pracy w Polsce.

Testowanie innowacji w PUP, OHP i NGO:

Testowane będą procedury obsługi migranta i potencjalnego migranta w PUP i OHP, a także ścieżka diagnozy i określania

wsparcia warunkującego wejście lub powrót na rynek pracy (sieć powiazań instytucjonalnych oraz możliwości zakupu specjalistycznych usług na zewnątrz przez PUP, OHP). Wykorzystanie zmodyfikowanych narzędzi i instrumentów doradcy klienta, pośrednika pracy i doradcy zawodowego, Nowe Instrumenty wspierające pracodawcę zatrudniającego pracownika – migranta.

Podział zadań: wypracowanie modelu, procedur, instrumentów, narzędzi – CPT; testowanie OHP i PUP, CPT ; ewaluacja narzędzi i procedur PUP; korekta modelu, procedur i narzędzi, instrumentów rynku pracy CPT; opracowanie rekomendacji zmian prawnych w zakresie rozbudowy struktury organizacyjnej instytucji rynku pracy i ich powiązaniem z instytucjami zewnętrznymi, modelu działania w tym zakresie, instrumentów rynku pracy innych narzędzi wynikająca z wniosków z ewaluacji (PUP)

Opracowanie nowych narzędzi informatycznych dla PUP i OHP

W ramach stworzenia nowych narzędzi informatycznych planowane są następujące działania.

1. 1. Pogłębiona analiza potrzeb (CPT). W ramach tego zadania doszczegółowione zostaną potrzeby poszczególnych instytucji i grup odbiorców (doradcy klienta, doradcy zawodowi, pośrednicy pracy) (opisana w działaniach horyzontalnych).
2. 2. Opracowanie opisu funkcjonalności i założeń technicznych aplikacji a podstawie pogłębionej analizy potrzeb (CPT). Jest to niezbędne aby przełożyć język potrzeb użytkowników na język wymagań technicznych dla oprogramowania.
3. 3. Opracowanie aplikacji wspierającej pracę instytucji rynku pracy OHP i PUP (PUP). W ramach tego etapu nastąpią prace programistyczne w celu stworzenia oprogramowania. Ogólne funkcjonalności jakie są planowane do implementacji: kojarzenie ofert i automatyzacja procesu przepływu

informacji o ofertach i osobach poszukujących pracy (tam gdzie istnieje możliwość techniczna integracja z istniejącymi bazami lub ich zastąpienie wraz z migracją danych)

- e-pośrednictwo, e-doradztwo, e-wizyta;
- możliwość przekazywania dokumentów;
- wspieranie „rozwoju zawodowego”;
- obsługa CV w formie video;
- funkcjonalność które pozwolą dołączyć do e-wizyty tłumacza, pracownika socjalnego, asystenta ON.

Aplikacja będzie pozwalać na zarządzanie użytkownikami z poziomu pojedynczej instytucji (ochrona danych), będzie możliwa do stosowania niezależnie od funkcjonujących systemów informatycznych (po przetestowaniu może nastąpić integracja z innymi systemami informatycznymi, jeżeli pozwolą na to warunki techniczne i organizacyjne). Standard obsługi video i CV zostanie wypracowany w studium testowym prowadzonym przez INIP, a następnie przetestowany przez CPT, OHP, INIEP.

Testowanie innowacji w PUP, OHP

Testowane będą: procedury obsługi osób z wykorzystaniem aplikacji. Video CV będzie wpracowane i przetestowane w INIEP a następnie w OHP i PUP oraz CPT. Testowana zostanie aplikacja wspierająca pracę instytucji rynku pracy OHP i PUP.

Podział zadań:

- opracowanie opisu funkcjonalności i założeń technicznych aplikacji a podstawie pogłębionej analizy potrzeb – CPT
- opracowanie aplikacji wspierającej pracę instytucji rynku pracy PUP
- testowanie OHP i PUP, CPT
- ewaluacja narzędzi i procedur PUP
- korekta modelu, procedur i narzędzi, instrumentów rynku pracy CPT
- opracowanie rekomendacji zmian prawnych w zakresie rozbudowy struktury organizacyjnej instytucji rynku pracy i ich powiązaniem z instytucjami zewnętrznymi, modelu działania w tym zakresie, instrumentów rynku pracy innych narzędzi wynikająca z wniosków z ewaluacji (PUP)

Spółeczeństwo się starzeje. To megatrend.



Anna Sacio Szymańska

Wszystko wskazuje na to, że do 2047 roku po raz pierwszy w historii ludzkości będzie więcej osób dorosłych w wieku powyżej 60 lat niż dzieci do 16 lat. Jedną z głównych obaw związanych z tą strukturą populacji jest to, że mniejsza i starsza populacja będzie mniej produktywna. Tak nie musi być w stu procentach.

Dłuższe pozostawanie na rynku pracy, możliwe dzięki dobremu zdrowiu w późniejszym wieku, mogłoby

wystarczająco złagodzić negatywne dla państwa skutki megatrendu. Jakie rozwiązania technologiczne, infrastrukturalne, dot. polityki zatrudnienia czy zdrowotnej umożliwią seniorom kontynuowanie aktywnej działalności zawodowej, edukacyjnej, kulturalnej i społecznej?

Zakładamy, że życie toczy się na trzech etapach: dzieciństwo, które oznacza niesamodzielność, zależność; dorosłość – pełna produktywność; późniejsze życie – znowu zależność, konieczność opieki. To uproszczone rozumienie pomija ogromną różnorodność działalności gospodarczej, zawodowej i interakcji

społecznych na wszystkich etapach życia. Granice są rozmyte, płynniejsze niż kategorujemy. Powinno zmuszać nas to do ponownego rozważenia podstawowych założeń: co to znaczy być produktywnym w społeczeństwie i jaka jest rola osób starszych.

Konsekwencje, które przynosi Polsce starzenie się społeczeństwa mogą być równoważone przez politykę zachęcającą do wyższej dzietności czy szybszego wzrostu wydajności pracy oraz wsparcia z zewnątrz: większej imigracji. Jednak, tylko częściowo. Aby te wszystkie zmiany pomogły, muszą iść w parze z próbami lepszej mobilizacji dostępnych rezerw siły roboczej, aby utrzymać wzrost gospodarczy.

Senior, a senior

Nie określimy seniora jednoznacznie, bo ta kategoria wiekowa jest zróżnicowana i wewnętrznie podzielona. Osoby starsze to opiekunowie, nauczyciele, rolnicy, sportowcy, pracownicy sfery handlu, robotnicy, profesjonalści, naukowcy, wynalazcy, twórcy.

Osoby starsze również mogą być wątłego zdrowia i cierpieć na przewlekłą chorobę, depresję, demencję lub niepełnosprawność. Mówimy np. o osobach 50 plus, jako o seniorach, a przecież ta grupa jest bardzo aktywna zawodowo i społecznie.

Miliony różnorodnych seniorów wpłyną na system. Utrzymywanie ich w dobrym zdrowiu, by mogli pracować, a dzięki technologiom dłużej byli niezależni od opieki osób trzecich może być najważniejszym rozwiązaniem.

Starzenie się społeczeństwa jest jednym z najważniejszych czynników wzrastania kosztów opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej. Nie jedyny, bo kosztowne będą również nowe technologie medyczne i samo rozprzestrzenianie się chorób cywilizacyjnych. Wyzwania, przed jakimi staniemy, wykraczają poza finansowanie, dlatego dostosowanie się do nowej

sytuacji (starzejącego się społeczeństwa) jest ważnym rozwiązaniem. Systemy opieki zdrowotnej będą musiały zostać zmodyfikowane, aby lepiej zaspokajały potrzeby starzejącej się populacji, skupiając się bardziej na leczeniu chorób przewlekłych niż nagłych przypadków medycznych.

Jak przekonaliśmy się w 2020 i 2021 roku, obecny model świadczenia opieki zdrowotnej nie nadąża za zmieniającą się potrzebami zdrowotnymi ludności i zagrożeniami epidemiologicznymi. Zarządzanie procesami w systemie ochrony zdrowia koncentruje się na budowie nowych szpitali, zakupie drogiego nowego sprzętu i modernizacji struktur świadczenia usług doraźnych.

Starzenie się populacji wymaga innego podejścia, obejmującego przejście od opieki epizodycznej i szpitalnej do leczenia chorób przewlekłych. Do zapewnienia ciągłości opieki w różnych placówkach oferujących świadczenia zdrowotne oraz zwiększenie roli i znaczenia lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej.

To trend światowy, można zacząć nazywać go megatrendem. Szereg innowacyjnych programów zostało wdrożonych przez rządy: kanadyjski, chiński, japoński, izraelski, brazylijski, turecki. Programy adresowały wyzwania starzejącego się społeczeństwa promując m. in. wolontariat i przedsiębiorczość, uczenie się przez całe życie w zakresie umiejętności finansowych i technologicznych, wsparcie dla opiekunów i budowanie społeczności międzypokoleniowej.

Destabilizacja państwowego systemu emerytalnego.

Kiedy zmienia się struktura wiekowa, rośnie udział osób starszych w populacji, a tym samym liczba potencjalnych beneficjentów systemu emerytalnego, której towarzyszy spadek liczby płacących składki. A wraz z wydłużaniem przeciętnego dalszego trwania życia rośnie przeciętny okres pobierania emerytury.

dr Anna Sacio Szymańska - polska foresighterka z firmy 4CF, dyrektorka Foresight Europe Network, pełnomocnik ds. programów badawczo-rozwojowych finansowanych ze środków UE w Departamencie Strategii Innowacji ITeE – PIB w Radomiu. Jej główne obszary badawcze to: innowacyjność i zarządzanie B+R, foresight technologiczny i korporacyjny, innowacyjność i konkurencyjność gospodarki, inteligentna specjalizacja.

Oba wymienione czynniki zwiększają obciążenie systemowe. Wiele krajów zareagowało na starzenie się populacji podwyższeniem ustawowego wieku emerytalnego. Warto jednak zaznaczyć, że wydłużenie wieku emerytalnego przesunie jedynie w czasie wypłatę emerytur, gdyż te same osoby, przechodząc później na emeryturę, będą miały równocześnie zgromadzony wyższy kapitał emerytalny. W efekcie w początkowym okresie nastąpi poprawa salda FUS, ale z czasem będzie się ono pogarszało i w 2060 roku deficyt FUS będzie wyższy niż w przypadku, gdyby wiek emerytalny nie został podwyższony.

Wydaje się mało prawdopodobne, aby dobry system opieki zdrowotnej i instytucjonalnej, postęp medycyny w połączeniu z automatyzacją pracy wystarczył, by uniknąć konieczności reformowania niewydolnego systemu emerytalnego.

Tym bardziej potrzebna jest nowa, skuteczniejsza polityka socjalna

Zmiany demograficzne wymuszają zmiany w adekwatności systemów emerytalnych. Adekwatność można rozważać z punktu widzenia jednostki: to zabezpieczenie przed ubóstwem, utrzymanie porównywalnego standardu życia oraz utrzymanie solidarności międzypokoleniowej, która wiąże standard życia emerytów i pokolenia pracujących.

Stabilność należy rozważać z punktu widzenia finansów publicznych. Nieadekwatny system emerytalny zwiększy wydatki na walkę z ubóstwem, zaś zbyt hojny sprawi, że system nie będzie stabilny.

W Polsce przeprowadzono jedną z najbardziej radykalnych reform, w efekcie, pomimo znacznej presji emerytalnej, udział wydatków emerytalnych w PKB zmalał w 2060 roku w porównaniu do poziomu z 2010 roku. Stanie się to jednak kosztem adekwatności.

Według prognoz w 2060 roku jedynie w Słowenii (spośród krajów UE) adekwatność systemu będzie niższa niż

w Polsce. Co więcej uwzględnienie emerytur wypłacanych ze środków zgromadzonych w OFE w niewielkim stopniu zwiększy projekcję stosunku średniej emerytury do średniej płacy w 2060 roku (z 19% do 22%).

Jakie jest rozwiązanie? Skoro pierwszy filar staje się w coraz większym stopniu zabezpieczeniem przed ubóstwem, zapewnienie odpowiednich dochodów emerytalnych w przyszłości pozostaje zadaniem drugiego i trzeciego filaru.

Skoro rynki kapitałowe istnieją po to, by służyć społeczeństwu, a nie na odwrót, rządzący powinni poszukać odpowiedzi na pytanie w jaki sposób można lepiej zarządzać zmieniającą się demografią korzystając z dostępu do rynków kapitałowych.

Odpowiedzią jest edukacja w zakresie rynków kapitałowych, zmiany legislacyjne i zmiany kulturowe. Bez przeszkolenia prywatnego inwestora w zakresie znajomości rynków kapitałowych, PPP nie osiągną wymaganego zasięgu i poziomu akceptacji. Ta edukacja musi odbywać się w środowisku prawnym i kulturowym, w którym rynki kapitałowe nie są demonizowane przez rządy.

Jeśli funkcja społeczna i ekonomiczna pracy ludzi pozostałaby mniej więcej niezmienną przez najbliższe dekady, wtedy dłuższa praca powinna przekładać się na wyższe wpływy do systemu ubezpieczeń społecznych. Tu dochodzą jednak do głosu inne megatrendy: megatrend automatyzacji i robotyzacji zdaje się podważać taką hipotezę.

Działaniami na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych, powinna towarzyszyć reforma systemów emerytalnych i działania edukacyjne w kierunku stymulowania wykorzystania filarów II i III; gdyż przy niskiej aktywności zawodowej i przy niewydolnym systemie emerytalnym samo podniesienie wieku emerytalnego może okazać się mało skuteczne w łagodzeniu skutków przemian demograficznych.

Starzenie się społeczeństwa jest faktem rozwojowym



Piotr Szukalski - dr hab. profesor Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Socjologii Struktur i Zmian Społecznych. Zajmuje się zagadnieniami z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, zaś przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro.

Piotr Szukalski w opracowaniu
Anny Ołów – Wachowicz

Starość to trudny etap życia człowieka. I chociaż jest naturalną kolejną życia, towarzyszy jej strach przed niedomaganiem, niedołącznością i samotnością. Nazywana jesienią albo wieczorem życia, wymaga pogodzenia się z faktem i przygotowania się do niego. Nie da się zapomnieć, że nieodwołnym kresem życia człowieka jest śmierć, która często napawa smutkiem i lękiem. Stworzenie warunków godnego dopełnienia życia to wyzwanie stojące przed każdym z następujących pokoleń. Empatia i współczucie dla seniorów dotkniętych różnorodnymi dolegliwościami, ich bezradności i niekiedy upokarzającego poczucia bycia ciężarem, pomaga wyciszyć przynębiające myśli, by pogodnie i z nadzieją „przekroczyć smugę cienia”. Pomoc w akceptacji i zrozumieniu ostatniego etapu życia człowieka pozwala z pokorą i szacunkiem przygotować się i przyjąć to, co nieuniknione

Minister Pracy i Polityki Społecznej
Władysław Kosiniak-Kamysz (2012)

Starość nadchodzi nieuchronnie

Mówi się, że starość jest darem, zadaniem do zakończenia, finałem. Jest też i poczuciem straty takiej jak: utrata bliskich osób, statusu społecznego

i ekonomicznego, poczucia przydatności i prestiżu. To także zbliżająca się perspektywa śmierci. Nie brzmi to optymistycznie i osobiście wszyscy mniej lub bardziej boimy się starości. Na tym nie koniec, pomnożmy ten strach. Świadomość nieuchronnego starzenia się ludności staje się stałym elementem wszystkich wizji przyszłości na całym świecie. Ten proces demograficzny pociąga za sobą konsekwencje wpływające na każdą sferę życia, świat się zmieni.

„Starzejące się populacje stanowią zagrożenie dla trwałości współczesnych społeczeństw” - ostrzegają prognostycy całego świata i to zdanie zdradza wszystkie obawy o to, że potrzeby coraz większej liczby osób starszych będą musiały być zaspokajane przez coraz mniejszą liczbę młodszych. W tym zdaniu jest prawda. Ale tylko częściowo taka prognoza jest pesymistyczna. Przyszłość demograficzna może nie wyglądać tak ponuro, jak nam się ogólnie wydaje, jeśli przesterujemy postrzeżenie i wywindujemy atuty. Być może doprowadzimy nasz stan świadomości do tego, że starośći przestaniemy się tak bardzo bać i łatwiej przyjdzie nam ją akceptować.

Przyszłość zależy od nas bardziej niż zwykle

W polskim społeczeństwie (ale nie tylko w polskim, dodajmy sprawiedliwie) nie funkcjonuje pozytywny model starości. Mimo że jest to naturalny okres jest nieakceptowana. Robimy wszystko, aby ją odwlec, zahamować jej oznaki, usunąć ślady jej postępowania. Tymczasem starość jest wartością samą w sobie,

należy więc nauczyć się ją akceptować i przystosować się do niej, czyli umieć się w niej odnaleźć. Jeśli statystycznie starość ma stać się bardziej dostrzegalna, obecna w populacji – to znaczy, że trzeba ją zacząć oswajać i akceptować. Stąd potrzeba i konieczność przygotowania do starości już we wcześniejszych okresach oraz podjęcie odpowiednich działań edukacyjnych, których podstawą winno być wychowanie i kształcenie prozdrowotne. Jest to najważniejszy kierunek działań w promocji przyjaznego człowiekowi starzenia się. Tak więc edukować należy zarówno ku starości, jak i w starości.

Od przyszłych zachowań zbiorowości seniorów, jej wyborów odnośnie momentu przejścia na emeryturę, od ich dbałości o zdrowie, kondycji, mobilności, ale także od innych nawyków i zachowań, takich jak: umiejętności podtrzymywania więzi rodzinnych oraz społecznych, aktywność towarzyska, i – co bardzo istotne: sprawne zarządzanie własnymi zasobami, organizacja, skłonność do oszczędzania, zależność będzie stabilność ekonomiczna, społeczna reszty w nadchodzących dekadach. Nauczmy się podnosić jakość „starości”. Chyba już pora zrewidować jej zakres i pozbawić ją jednoznacznie pejoratywnego nadania znaczenia. Starość nie oznacza jednego wieku, a już na pewno nie oznacza wyłącznie niedołężności. Starość dziś, to również potencjał.

Nasz rozwój osobisty po granicznej linii 50 plus może przeżywać swój kolejny wartościowy etap. Nauczmy się tego i przygotujmy na życie w, nazwijmy to, dojrzałym społeczeństwie. Pora zmienić kilka podstawowych schematów.

Nowsze koncepcje starzenia się zwracają uwagę na potencjał rozwojowy późnego okresu życia człowieka. Rozwój seniora polega na ciągłej rekonstrukcji treści osobistego doświadczenia. Proces reinterpretacji treści życiowego doświadczenia, proces nadawania znaczeń zdarzeniom biograficznym jest raczej procesem odczytywania ich nowego sensu

– z teorii wartościowania Huberta J. M. Hermansa [ur. 1937] oraz z opracowań Piotra K. Olesia [ur. 1955].

Data urodzenia dyskryminuje i wyklucza

Wiele wartościowych osób, w tym również sędziwych, mogłoby mieć pożyteczny wpływ na nasze społeczeństwo, gdyby byli właściwie oceniani przez tych, którzy mają władzę polityczną i media w swoich rękach. Data urodzenia hamuje udział w życiu publicznym.

Teoretycznie o wartości człowieka nie świadczy wiek, wykształcenie, zamożność, czy otrzymane nagrody a nawet stanowisko. Tak się jednak postrzegamy i oceniamy. Nie ma wątpliwości, że ludzie starsi są mniej cenieni niż młodsi.

Klasyczne teorie starzenia się traktują proces starości w kategoriach stagnacji, np. teoria stopniowego wycofywania się z życia. To naznacza cały proces kończenia aktywności zawodowej, który siłą rzeczy przekłada się na kończenie aktywności w ogóle. Następuje początek końca.

Dlatego przejście na emeryturę wiąże się dla wielu z dotkliwymi stanami psychicznymi i w konsekwencji chorobami. Przejście na emeryturę oznacza rezygnację z aktywności zawodowej, pójście w odstawkę, koniec daty ważności, zakończenie funkcjonowania jako pełnowartościowy produkt.

Natychmiast wytwarza poczucie odsunięcia na margines życia oraz uczucie, że jest się mniej potrzebnym. Najboleśniej jest dla aktywnego człowieka przymusowe odchodzenie z pracy z powodu daty urodzenia. A przecież powinno ono następować, gdy ktoś ma poczucie, że to już pora odpocząć.

Zmiana znaczenia pojęcia „starość”

Zmiany struktury wiekowej populacji niosą obawę, że mniejsza i starsza populacja będzie mniej produktywna. To założenie pomija fakt, że niektóre determinanty

produktywności wśród osób starszych, takie jak poziom edukacji i stan zdrowia, nie pozostaną stałe, ale będą się zmieniać w czasie.

Kilka przykładów:

- Przewiduje się, że po 2050 r. co trzecia osoba w odpowiednich grupach wiekowych, w tym w wieku powyżej 50 lat będzie miała wykształcenie wyższe.
- Zmianom poziomu wykształcenia będzie towarzyszyła poprawa stanu zdrowia jednostki.
- Dzięki nowym formom leczenia coraz więcej osób starszych będzie nadal prowadzić aktywne życie aż do lat 70-tych i później.
- Innowacje w transporcie przyczynią się do niwelowania że bariery mobilności
- Aktywność ruchowa stanie się koniecznością, a nie luksusem.

Aktywność fizyczna starego człowieka jest stymulatorem jego sprawności w ogóle, umożliwia osiągnięcie wyznaczonych celów, ułatwia udział w utrzymywaniu kontaktów społecznych, jest warunkiem w kształceniu ustawicznym, umożliwia ogólnie dobrą adaptacją w środowisku, decyduje o jakości jego życia.

Przy wejściu głębiej w podział okresu senioralnego możemy rozbić go na etapy wcześniejsze i późniejsze. Sam proces starzenia również jest zróżnicowany na:

- starzenie pomyślne, w którym występuje zwolnienie procesów starzenia względem danego przyjętego modelu,
- starzenie zwyczajne, które jest równoznaczne z modelem, jednak tu granica również przesuwana się coraz dalej („pięćdziesiątka” dziś to nowa „trzydziestka”, itd.)
- starzenie patologiczne w którym następuje przyspieszenie i pogorszenie procesów starzenia.

Celem jest starzenie pomyślne i w tym kierunku powinniśmy zmierzać.

Poszerzenie oferty dla seniora

Uniwersytety trzeciego wieku (UTW) poprzez kształcenie ustawiczne, aktywizację ruchową i pobudzanie do twórczej aktywności wprowadzają osoby starsze w nowy, ciekawy, a zarazem pełen wyzwań okres jesieni życia. Tędy droga.

Edukacja w trzecim wieku odsuwa w czasie i minimalizuje zaburzenia funkcjonowania związane z demencją. Stanowi też korzyść dla całego społeczeństwa, przyczyniając się do poprawy jakości życia ludzi starszych także poprzez umożliwienie im lepszego komunikowania się z młodszym pokoleniem.

Również przestrzeń medialna, może być miejscem integrującym pokolenia. Zajęcia edukacyjne dla seniora takie jak: zajęcia komputerowe, szkolenia dotyczące funkcjonowania w świecie usług on-line, czy social mediów, stają się coraz popularniejsze. Pozwalają nadać za nowinkami, których seniorzy, siłą rzeczy nie tropią, ponieważ nie leżą one w kręgu ich dotychczasowych zainteresowań.

Internet i jego otwarcie dla możliwości seniora stanowi źródło wiedzy, doświadczeń, kształtowania i rozwoju zainteresowań i motywacji. To także opcja dostępu do wszelkiego rodzaju informacji zawartych w encyklopediach i słownikach multimedialnych, różnorodnych bazach danych,

Jest także atrakcyjnym i ciekawym miejscem realizacji szybkiej komunikacji zapośredniczonej (komunikatory internetowe, czaty, portale społecznościowe). Oknem towarzyskim.

Wraz ze wzrostem długości życia i wkroczeniem w jesień życia pokolenia rewolucji seksualnej zmienił się radykalnie jego styl życia, model miłości i zaspakajania potrzeb psychoseksualnych tej części populacji. Współcześni seniorzy żyją dłużej i o wiele częściej uprawiają sport, stosują diety, korzystają z rozrywek, podróżują oraz korzystają z sieci internetowej

w celu zawierania nowych znajomości (International Population Reports, 2009). Swoim stylem życia coraz częściej zaprzeczają funkcjonującym obiegowym opiniom na temat seksualności osób starszych. Nie zapominajmy o tym ponieważ to bardzo ważny element komfortu życia. Zmiana postrzegania seniora i społeczna akceptacja jego potrzeb – nieodbiegających tak znowu mocno od potrzeb pokoleń młodszych – jest konieczna. Pozwoli seniorom na dłuższe pełne cieszenie się życiem i jego przywilejami.

Dyskonty dostrzegają już potencjał i potrzebę grupy. Stałym punktem oferty Lidla są produkty przeznaczone dla seniora: odzież, odzież sportowa i obuwie, bielizna, akcesoria, sprzęt sportowy, sprzęt medyczny domowego użytku. To potężny sektor z asortymentem równie rozbudowanym jak te dla dzieci i niemowląt.

Starzenie się społeczeństwa będzie nie tylko wyzwaniem, ale także szansą

Obawy przed utratą produktywności mogą zostać częściowo zneutralizowane przez poprawę stanu zdrowia i poziomu edukacji starszych członków społeczeństwa.

Co bardzo istotne: mniejsza i starsza populacja może nie tylko być bardziej produktywna niż się powszechnie sądzi. Może powodować np. mniejsze zanieczyszczenie środowiska.

Obecnie panujące wzorce konsumpcji i ich konsekwencje ekologiczne pokazują jasne statystyki: młodsze osoby podróżują i konsumują więcej, a tym samym powodują wyższą emisję CO₂ niż osoby w wieku emerytalnym. Oznacza to, że jeśli dzisiejsze zachowania konsumpcyjne utrzymają się, starsze i mniejsze populacje mogą przyczynić się do znacznej redukcji CO₂.

Zmiany demograficzne z pewnością wpłyną na nasze życie indywidualne i relacje rodzinne. Będziemy dłużej żyć w dobrym zdrowiu i później będziemy potrzebować opieki. W naszych rodzinach jednak będzie

mniej młodszych osób, które będą wspierać starszych rodziców lub innych krewnych. Jest tu druga strona medalu: spadkiem będzie trzeba dzielić się z mniejszą liczbą rodzeństwa, a zatem młodzi członkowie rodziny mogą być w sytuacji finansowej, która umożliwi im zapewnienie płatnej opieki.

Piotr Szukalski :

- *Starzenie się ludności-wyzwanie XXI wieku.*
- *Ludzie bardzo starzy we współczesnej Polsce, „Przegląd Socjologiczny”, 2013, t. 62, nr 2, 33-54,*
- *Dyskryminacja ze względu na wiek jako bariera jakości życia seniorów, „Space, Society, Economy”, 2015, nr 14, 11-23,*
- *Działania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w krajach Unii Europejskiej – poziom mezo i mikro (współautorzy J. Wiktorowicz, A. Jawor-Joniewicz, J. Kornecki), [w:] E. Kryńska, P. Szukalski (red.) Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy, UŁ, Łódź 2013, 239-263*

Wykluczony kulturalny. Wyjście ze strefy ograniczenia

Rozmowa z Justyną Majzel ze Stowarzyszenia Port Szczecin

Justyna Majzel-Zacha - prezes Stowarzyszenia Port Szczecin, menadżerka kultury, szczecinianka. Organizuje wiele wydarzeń kulturalnych, prowadzi warsztaty dla dzieci. Specjalizuje się w prowadzeniu autorskich warsztatów sensorycznych oraz scrapbookingu.

Kierunki Zmian: Stowarzyszenie Port organizuje wystawy malarskie. Autorami prac są np. seniorzy.

Justyna Majzel: Autorami prac artystycznych są seniorzy, którzy odnaleźli swoją pasję i próbują radzić sobie w obecnie trudnej dla wszystkich rzeczywistości. Pragniemy wspierać działania naszych seniorów, zdając sobie sprawę, że dla wielu z nich działalność artystyczna jest jednym z najważniejszych celów w ich życiu. Gromadzone przez nas fundusze potrzebne są przede wszystkim na wynajem przestrzeni wystawienniczej w Centrum Kultury Euroregiony Stara Rzeźnia w Szczecinie. Członkowie stowarzyszenia podjęli się organizacji wystaw bezinteresownie. Nasze działania w pełni mają charakter wolontaryjny. Do tej pory zrealizowaliśmy wiele bezpłatnych wydarzeń kulturalnych na mapie Szczecina. Ponadto, mamy za sobą organizację wystawy "Nas Troje. Nastroje" oraz wystawy uczniów "Tyle mamy". Nie tylko seniorzy są autorami prac na naszych wystawach.

KZ: Jesteśmy starzejącym się społeczeństwem. Jak uczynić miasto dobrym miejscem do życia dla seniorów?

JM: Nie w tym rzecz, by czynić miasto miejscem do życia dla wybranej grupy społecznej, ale dla wszystkich grup społecznych. Miasto ma to do siebie, że – chcąc czy nie chcąc – samo w sobie tworzy wspólnotę, a to oznacza, że jest i musi być przestrzenią dla wszystkich. Stowarzyszenie Port Szczecin zainicjowało festiwal „40 i 4”, w ramach którego zorganizowało spektakl teatralny „Dziady cz. II” Adama Mickiewicza wystawiany na Cmentarzu Centralnym w 2018 roku. We wspomnianym przedsięwzięciu

wzięły udział osoby od ósmego do osiemdziesiątego roku życia. Brali w nim udział uczniowie szkół podstawowych, licealnych, dorośli wykonujący różne zawody i – oczywiście – seniorzy, a także aktorzy. Ideą festiwalu było przypomnienie, że społeczność miasta w równym stopniu tworzą przedstawiciele wszystkich pokoleń i różnych zawodów.

Nie bez powodu mówi się, że młodzi ludzie mogą uczyć się od starszych i że starsze pokolenia mogą uczyć się od młodszych od siebie. Wszyscy jesteśmy sobie potrzebni, bo wszyscy mamy różne punkty widzenia na rzeczywistość, a przede wszystkim na szeroko rozumiane życie. Suma osobnych doświadczeń czyni nas mądrzejszymi i chyba lepszymi ludźmi.

KZ: Jak można stworzyć dobrą przestrzeń dla rozwoju seniorów?

JM: To proste: seniorom należy pozwolić mówić. Seniorzy muszą chcieć mówić. A młodsze pokolenia muszą chcieć słuchać. Jeśli te trzy warunki zostaną spełnione, wszyscy odnajdziemy miejsce dla siebie. Każdy będzie mógł się rozwijać, korzystając z doświadczeń innych.

KZ: Czy – i w jaki sposób – kultura i sport mogą służyć celom społecznym?

JM: Wydaje nam się, że nie ma wątpliwości w tym, że kultura i sport służą celom społecznym. Urzekają nas obrazy ludzi wszystkich pokoleń w Lesie Arkońskim. Każde pokolenie znajduje tam miejsce dla siebie. Spaceruje wielu. Wielu też siedzi nad Goplaną, odpoczywa na ławeczkach, jeździ na rowerach, rolkach itp. Można odnieść wrażenie, że w aspekcie społecznym dzieje się coraz lepiej, bo ludzie coraz mniej się wstydzą, coraz częściej wierzą, że wszystko jest dla wszystkich. Bariery tkwią w naszych umysłach. I dlatego to od każdego z nas zależy, na co sobie

pozwalamy, a czego sobie zabramy. Jeśli uświadomimy sobie nasze bariery i będziemy umieli je zniwelować, skorzystamy z kultury i sportu jako obszarów, które pozwolą nam się integrować, wspierać i w konsekwencji rozwijać.

KZ: A kto powinien realizować działania z zakresu polityki społecznej? Przede wszystkim państwo? NGOs? Podmioty prywatne?

JM: Stowarzyszenie Port Szczecin nie stawia pytań o to, kto powinien realizować działania z zakresu polityki społecznej, ponieważ odpowiedź jest oczywista: wszyscy. Jesteśmy młodymi ludźmi, żyjemy dzięki naszym rodzicom, rozumiemy ten świat dzięki nim i dzięki naszym przyjaciółom. Uczymy się od siebie. Szukanie odpowiedzialnych za politykę społeczną pozbawia ducha wspólnotowości. Polityka rządzi się specyficznymi prawami, a my nie chcemy rządzić się żadnymi prawami. Chcemy, aby wszyscy czuli wewnętrzną potrzebę działania na rzecz nas wszystkich.

KZ: Jakie są Państwa założenia dla skutecznych działań polityki społecznej?

JM: Nie lubimy sformułowania „polityka społeczna”. Bardziej koncentrujemy się na człowieku i jego potrzebach. Jeśli jakaś grupa zgłasza nam, że chciałaby coś zorganizować, staramy się temu sprostać. Potrzeby mają wszyscy. Pytanie: jak ważne są to potrzeby? Nie oceniamy ich, ale jeśli potrzeby są wyrażane głośno, szukamy rozwiązań, by je zrealizować. Skuteczność – tak nam się wydaje – można osiągnąć, gdy się działa, gdy coś się robi, gdy się słucha innych i realizuje to, co jest ważne.

KZ: Jakiego wsparcie potrzebujecie Państwo w swoich działaniach?

JM: Jak zwykle: finansowego. Z resztą radzimy sobie najlepiej, jak tylko potrafimy.

KZ: Najbliższe wydarzenie to wystawa zbiorowa Stowarzyszenia Artystycznego Integracji Europejskiej "JESTEŚMY". Kto, dla kogo?

JM: Wystawa „Jesteśmy” to wystawa jubileuszowa, która rozpoczęła cykl z okazji

20-lecia powstania Stowarzyszenia Artystycznego Integracji Europejskiej. Jak mówią sami artyści i członkowie SAIE: „Po długiej przerwie w działaniach z powodu pandemii, chcielibyśmy pokazać, że nadal jesteśmy i tworzymy. Każdy artysta tworzy, co mu w duszy gra i w jakiej technice lubi się wypowiadać. Dlatego chcieliśmy pokazać różnorodność twórców i ich dzieł oraz zaprezentować się razem.”

Stowarzyszenie Artystyczne Integracji Europejskiej istnieje od 2002 roku. Organizacją Pożytku Publicznego jest od 2006 roku, zrzesza artystów profesjonalnych i nieprofesjonalnych: plastyków, techników plastyków, nauczycieli plastyków i instruktorów plastyków, jak również malarzy, grafików, rzeźbiarzy, fotografików, muzyków, z terenów Polski: Szczecina, Koszalina, Zielonej Góry, Warszawy, Katowic, Wolina, Częstochowy, Iwonicza Zdroju, Bornego Sulinowa oraz Niemiec, Ukrainy, Białorusi, Wielkiej Brytanii, Argentyny. Głównym zadaniem Stowarzyszenia jest integracja ponad podziałami.

Stowarzyszenie rozporządza własnym lokalem w Szczecinie otwartym dla mieszkańców Szczecina. SAIE opiekuje się dwiema Galeriami w Zachodniopomorskim Centrum Onkologicznym w Szczecinie. Podejmowali akcje malowania dla dzieci chorych na nowotwory w Szpitalu przy ul. Unii Lubelskiej. Członkowie SAIE malowali ściany w szpitalu przy ul. Arkońskiej. Członek SAIE Krzysztof Majorek prowadzi pokazy i zajęcia dla dzieci niewidomych, które oglądają obrazy poprzez dotyk.

Stowarzyszenie działa na rzecz nie tylko rozwoju własnego, artystycznych pasji, ale stara się zarażać nimi odbiorców w szeroko pojętej aktywności, na rzecz społeczeństwa lokalnego. Jest otwarte na wszelkie inicjatywy mające na celu propagowanie sztuki, odkrywanie jej walorów terapeutycznych, sięganie po inspiracje środowiskowe i łączenie różnych dziedzin sztuki. Szczególny nacisk kładzie na współpracę, wymianę doświadczeń kulturowych i społecznych.

Śmiejąc się i bawiąc łatwiej żyć

2000 tabliczek czekolady. Podręcznik do pracy ze śmiechem i zabawą. Pudełko zasad zmieniających życie, pracę i relacje

Wacław Idziak

Nie przestajemy się bawić, bo się starzejemy; starzejemy się, ponieważ przestajemy się bawić

George Bernard Shaw

dr Anna Sacio Szymańska - polska foresighterka z firmy 4CF, dyrektorka Foresight Europe Network, pełnomocnik ds. programów badawczo-rozwojowych finansowanych ze środków UE w Departamencie Strategii Innowacji ITeE – PIB w Radomiu. Jej główne obszary badawcze to: innowacyjność i zarządzanie B+R, foresight technologiczny i korporacyjny, innowacyjność i konkurencyjność gospodarki, inteligentna specjalizacja.

Zabawa jest potrzebna i ważna, nie tylko dla dzieci, także dla dorosłych. Ten rozdział zaczyna się od opisu wyzwań współczesności, wobec których zabawa i zabawowość nabierają szczególnego znaczenia. Na tle tych wyzwań pokazane są różnorodne korzyści z zabawy i zabawowości w takich dziedzinach, jak uczenie się, dobrostan psychiczny i zdrowie, więzi społeczne i praca. Podział ten jest nieostry, zabawa nie działa przecież wybiórczo na całościowo. Nie uwzględnia on też on wszystkich pożytków płynących z zabawy i zabawowości. Jest to ledwie zachęta do własnych refleksji nad fenomenem zabawy w jej różnych wymiarach.

Wyzwania współczesności

Zabawa i jej żyzne podłoże, czyli zabawowość potrzebne były zawsze, a w obecnych czasach ich wartość nabiera dodatkowych znaczeń. Wobec przyspieszonych zmian społecznych, gospodarczych, politycznych i klimatycznych oraz turbulencji i zagrożeń, ale przecież także szans, które z nich wynikają, zabawowość w połączeniu z zabawą może być traktowana jako sposób na twórcze dostosowywanie się do tych zmian i, tam gdzie to możliwe, przeciwdziałanie zagrożeniom i wykorzystywanie szans.

Wyzwania współczesności widoczne są w prawie każdej dziedzinie ludzkiej działalności. Powinniśmy szukać nowych rozwiązań w polityce społecznej, ochronie zdrowia, edukacji, ekologii, w organizacji i zarządzaniu, gospodarce, itd.

Wyzwania te mają charakter złożony, wieloaspektowy, wzajemnie się warunkują. Trudno im zaradzić prowadząc działania sektorowe, wycinkowe, ograniczone do konkretnej dziedziny. Potrzebne jest tu podejście holistyczne, ale także, choć w części, oderwane od poprzednich schematów. Potrzebna jest kreatywność i bujanie w obłokach w połączeniu z umiejętnością twardego stąpania po ziemi i wytrwałością w dążeniu do celów. Mając przy tym na uwadze, że cele te mogą się zmieniać, że raz wybrane metody nie będą skuteczne, że trzeba będzie błędzić, szukać, eksperymentować, narażać się na porażki i zwątpienie. I to jest właśnie istotą zabawy, szczególnie zabawy mającej oparcie w zabawowości.

Zabawa sprzyja uczeniu się

Zabawa otwiera na nowe doświadczenia, nowe pomysły i robienie rzeczy tylko dla zabawy — wszystko, co nasz „wewnętrzny kontroler” próbuje uciszyć. Kiedy się bawimy, nie martwimy się, czy robimy coś dobrze, czy też wyglądamy głupio — po prostu cieszymy się chwilą. Siła zabawy pozwala na chwilę porzucić racjonalną postawę dorosłego, dając myślom okazję do swobodnej wędrówki. Im więcej zgody na zabawę, tym więcej jest szans na kreatywność. Łatwiej uczyć się nowych zadań, gdy są zabawne i gdy jesteśmy w zrelaksowanym i zabawowym nastroju.

Od eksperymentów na zwierzętach, po badania na ludziach, nauka wykazała, że przebywanie we „wzbogaconym” środowisku i możliwość próbowania nowych rzeczy i rozwiązywania zagadek poprawia zarówno funkcje umysłowe, jak i nastrój.

Zabawa i ruch pomagają w myśleniu, uczeniu się i zapamiętywaniu. Uczenie się nowych form zabawy i ruchu sprzyja tworzeniu się nowych form działania i myślenia. Możemy do tego dojść na poziomie intuicyjnym, bez mówienia a nawet myślenia o tym. Ruchy ciała wpływają na funkcje mózgu, takie jak przetwarzanie informacji i podejmowanie decyzji, i odwrotnie ożywiony mózg wpływa na chęć do ruchu. Zmieniając formę zabawy i ruchu, eksperymentując z nowymi sposobami bawienia się, poruszania i wykonywania codziennych czynności modyfikujemy nie tylko zachowania na poziomie biologicznym (fizycznym), ale także na poziomie psychicznym i w konsekwencji na poziomie społecznym.

Istnieją dowody na to, że ruch i umysł są ze sobą powiązane. Powiązanie to odnajduje się np. w funkcji mózdzka. Jest to struktura umocowana do podstawy mózgu. Odgrywa ona ważną rolę w myśleniu i emocjach. Wcześniej sądzono, że odpowiada tylko za zdolności motoryczne, zachowanie równowagi i koordynację ruchu. Ruch wspiera zdrowie mózgu sprzyjając powstawaniu nowych neuronów i ich połączeń. Ruch odmładza mózg i wpływa na samopoczucie fizyczne i psychiczne i w konsekwencji na poprawę szans życiowych i pozycję społeczną.

Znaczenie zabawy w edukacji na poziomie przedszkola i pierwszych lat szkoły podstawowej nie jest już poddawane w wątpliwość. Wartość zabawy i ruchu podnoszona jest szczególnie w takich nurtach pedagogiki, jak: pedagogika zabawy, pedagogika przygody, pedagogika cyrku, pedagogika M. Montessori, pedagogika waldorfska, pedagogika intuicyjna.

Od niedawna zwraca się także uwagę na potrzebę uwzględnienia zabawy w pedagogice dorosłych, w tym na rolę zabawy w szkołach wyższych

Bawiąc się możemy lepiej pracować

Zabawa jest dobrym podłożem kreatywności i innowacji a także sposobem na motywowanie pracowników oraz pielęgnowanie relacji wewnątrz organizacji i pomiędzy organizacją i jej otoczeniem. Humor i zabawa w miejscu pracy pomaga budować koleżeństwo, zwiększa produktywność, zadowolenie i lojalność pracowników.

Zabawa może być remedium na takie zjawiska, jak indywidualizacja pracy, ograniczenie pracy fizycznej, siedzący tryb pracy, wypalenie zawodowe, depresja.

Zabawa w pracy może przynieść wymierne korzyści pracownikom, zespołom i całej organizacji. Przebywanie w miłym i przyjemnym otoczeniu zachęca do uczciwej i otwartej dyskusji oraz sprzyja wzajemnemu zaufaniu. Pracownicy przyjaźniący się z ludźmi, z którymi pracują, lepiej współpracują i skuteczniej się komunikują.

Zabawa to świetny sposób na poznanie nawzajem swoich cech, upodobań i niechęci oraz rozwijanie nawyków i zasad, które pomagają wzajemnemu zrozumieniu. Ta wiedza pozwala ludziom lepiej zrozumieć swoje ograniczenia oraz mocne i słabe strony.

Kreatywność jest oznaką każdego tętniącego życiem biznesu, niestety większość pracy, którą wykonujemy prowadzi z czasem do jej blokowania. Środowiska kreatywne i uczące się mają łatwą do rozpoznania atmosferę i aktywność. Poznaje się ją po śmiechu, gwarze rozmów, ekspresji ruchów i entuzjazmie w podejściu do wyzwań. Kulturę uczenia się i kreatywności można pielęgnować, wprowadzając zabawę do codziennego funkcjonowania organizacji.

Pracownicy, którzy dobrze się bawią, cieszą się tym co robią i są zaangażowani, chętniej o tym mówią i stają się orędownikami firmy. Ich opowieści będą chętniej słuchane i powtarzane, bo ich podłożem jest zabawa, niespodzianka, radość.

Organizacja bawiąca się zwraca na siebie uwagę, jest raczej pozytywnie postrzegana, rośnie jej wyróżnialność i atrakcyjność w oczach pracowników, klientów i potencjalnych partnerów biznesowych.

Badanie z 2015 r. przeprowadzone przez „Center for Competitive Advantage in the Global Economy” Uniwersytetu Warwick wykazało, że szczęśliwsi pracownicy są średnio o 12% bardziej produktywni niż osoby z grupy kontrolnej.

Zabawa wzmacnia psychikę

Zabawa uwalnia endorfiny, hormony poprawiające samopoczucie i dające uczucie szczęścia. Silny przypływ endorfin podczas zabawy, przeciwdziała skutkom działania kortyzolu, hormonu powodującego ospałość i przygnębienie.

Kiedy jesteśmy zestresowani, zabawowe usposobienie może pomóc nam lepiej sobie radzić. Ponieważ zabawa często wiąże się z robieniem rzeczy, w których nie jesteśmy dobrzy lub które nie mają „prawdziwego” celu, przyzwyczajamy się do okresów wzlotów i upadków oraz do wygłupiania się – dzięki czemu jesteśmy w stanie lepiej radzić sobie z rzeczywistymi wyzwaniami, gdy się pojawią, ponieważ wiemy, że mogą być tymczasowe.

Próbowanie nowych rzeczy sprawia, że tworzymy nowe połączenia w naszych mózgach. Jedną z zabaw (umiejętności), która szczególnie pomaga w uplastycznianiu mózgu jest zonglowanie.

Odniesienie sukcesu w grze/zabawie daje zastrzyk pewności siebie, który w przyszłości może wesprzeć wysiłki w zupełnie innych obszarach. Jeśli jest to gra wymagająca strategii, pracy

zespołowej lub dużego wysiłku, wyniki będą jeszcze lepsze.

Zabawa pomaga leczyć urazy, nieporozumienia i doznane krzywdy. Poprzez regularną zabawę uczymy się ufać sobie nawzajem i czuć się bezpiecznie. Zaufanie pozwala nam współpracować, otwierać się na intymność i próbowanie nowych rzeczy. Podejmując świadomy wysiłek, aby włączyć więcej humoru i zabawy do codziennych interakcji, możemy poprawić jakość swoich relacji z członkami rodziny, przyjaciółmi i współpracownikami.

Osoby mające zabawowe podejście do życia i potrafiące się bawić łatwiej nawiązują kontakty z innymi i mają większe powodzenie w miłości. Zabawa nie musi obejmować określonej aktywności; może to być również stan umysłu. Rozwijanie zabawowej natury może pomóc ci rozluźnić się w stresujących sytuacjach, przełamać lody z nieznanymi, nawiązać nowe przyjaźnie i nawiązać nowe relacje biznesowe.

Zabawa służy zdrowiu

Aktywna zabawa związana jest często z wysiłkiem fizycznym, co pozwala nam spać spokojniej w nocy, mniej się budzić i mieć bardziej regenerujący głęboki sen. Pomaga również we właściwym czasie zasypiać.

Zabawa jako aktywność fizyczna, umysłowa i społeczna dająca radość i wspierająca dobrostan, przeciwdziałająca depresji, pomocna jest nawet w krańcowych przypadkach. Wpływa na podniesienie poziomu energii i witalność, zwiększa odporność na choroby.

Spędzanie czasu na świeżym powietrzu, gdzie dzieje się dużo zabawy, zwiększa odczuwany poziom energii. Gry i zabawy mogą być w tym zakresie lepsze niż filiżanka kawy, czy też słodczyce lub używki. Uruchamianie różnych połączeń w mózgu i próbowanie czegoś nowego stymuluje zarówno mózg, jak i ciało.

Zabawa zbliża ludzi

Zabawa pomaga rozwijać i doskonalić umiejętności społeczne. Podczas zabawy możemy próbować różnych zachowań, ćwiczyć występowanie w wielu rolach społecznych, uczyć się nawiązywania relacji z innymi i różnych sposobów porozumiewania się. Zabawa jest także okazją do wchodzenia w konflikty i sposobem na uczenie się, jak z nich wychodzić. Zabawa daje okazję do tworzenia się grup i ćwiczenia umiejętności działań zespołowych.

Zabawa uczy współpracy z innymi i jest potężnym katalizatorem pozytywnej socjalizacji. Poprzez zabawę dzieci uczą się, jak „ładnie się bawić” z innymi – pracować razem, przestrzegać wspólnie ustalonych zasad i spotykać się w grupach. Jako dorośli możemy nadal wykorzystywać zabawę, aby przełamywać bariery i poprawiać relacje z innymi.

Zabawa jest jednym z najskuteczniejszych narzędzi do utrzymywania świeżości relacji międzyludzkich. Wspólna zabawa daje radość, witalność i odporność w związkach.

Jedzenie, a komfort życia. Mocna zależność.



Ewa Stachowska

Dlaczego edukacja na temat prawidłowego żywienia powinna być częścią działań w zakresie polityki społecznej? Dlatego, że nie każdy z nas interesuje się i może się interesować fizyką, czy kosmosem, natomiast bez wątpienia każdy z nas je, żywi się. I może robić to w korzystny sposób.

Temat żywienia wszystkich nas bez wyjątku, dotyczy. Możemy odżywiać się w sposób korzystnie wpływający nie tylko na nasz organizm, ale i na nasze środowisko. Zależy to od nas, od naszej świadomości i wiedzy: o wartościach pożywienia, jego wpływie na sprawność, kondycję i wydajność organizmu. Takiej wiedzy powszechnie, niestety nie posiadamy. Nauka o zasadach żywienia, podawana w nowoczesny, przyjazny, ale oparty na naukowych dowodach sposób, powinna zaczynać się już w przedszkolach. Wychować świadome pokolenie, zanim złe nawyki żywieniowe przyniosą żniwa, jakie my, lekarze, dietetycy, fizjoterapeuci zbieramy.

Samopoczucie a dietetyka?

Tak. Jest zależność. Żywnie ma wpływ na stan psychiczny i centralny układ nerwowy. To co jemy ma znaczenie dla zdrowia naszych bakterii jelitowych. Naukowcy twierdzą, że człowiek, który jest zdrowy ma bardzo różnorodną florę jelitową. Nasza mikrobiota jest nam w większości przyjazna: trawi, produkuje neurotransmitery, uwalnia aminokwasy, witaminy, ma funkcję immunostymulującą, reguluje funkcje układu nerwowego. Muszą być prawidłowo nakarmione.

To co jemy niezwykle dynamicznie wpływa na nasze funkcje mózgowie. Żywnie w zaburzeniach psychiatrycznych to nowa dziedzina nauki.

Wytwarzanie żywności i wpływ tego procesu na środowisko naturalne również nie jest bez znaczenia. Wpływ diety roślinnej na mikrobion jelitowy: największy skomplikowany ekosystem na Ziemi. Zdecydowana większość dobrych bakterii uwalnia cenne elementy przy spożyciu produktów diety roślinnych.

Czy tylko najmłodszy powinni się edukować?

Każda grupa wiekowa może zmienić w swoim życiu coś dotychczasowego na rzecz czegoś korzystniejszego. Wszyscy, seniorzy również. Moi pacjenci zdecydowanie dzielą się: na tych, którzy chorując, zgłaszają się po diety, stosują je, aktywizują się i na drugą grupę, która i tak wybierze stare przyzwyczajenia. Ci należący do drugiej grupy, uważają, że niczego nie będą zmieniać, od poprawy ich stanu zdrowia są leki i to wystarcza.

To fatalne, bo każdy etap życia ma inne uwarunkowania, przez co dieta musi być dostosowana do funkcjonowania organizmu w danym momencie życia. Te etapy funkcjonowania są zróżnicowane. Założenia prawidłowej, dostosowanej diety skupiają się na wspomaganie działania naszego organizmu celem wyeliminowania przyczyn zaburzeń, a też zapobieganiu im zawczasu.

Jesteśmy starzejącym się, tyjącym i zestresowanym społeczeństwem. Od czego powinniśmy zacząć, aby ten trend zmienić?

Tyjemy. Otyłość, a właściwie, powinno używać się określenia „choroba otyłościowa”, to przewlekła jednostka chorobowa o tle zapalnym i bezwzględnie wymaga leczenia. Maskujemy ją, dostosowujemy, ubieramy – a powinna być przedmiotem działań likwidujących jej przyczyny i skutki.

Nasi lekarze rodzinni mają dobre metody leczenia, mogą nam udzielić wsparcia. Przede wszystkim mogą nam uświadomić, że otyłość wpływa na cały organizm. Duża masa ciała to widoczny objaw, za nim kolejno postępują: dalsze zwiększanie masy ciała, choroby serca, insulinodporność, nadciśnienie, miażdżyca, zaburzenie równowagi mikrobiologicznej w naszych jelitach – i tak dalej, aż po zaburzenia lękowe i obniżony nastrój.

Tyją dzieci. Skutkuje to tym, że są wykluczane, dręczone, zestresowane,

w złej kondycji. Każdy wyróżniający się jest eliminowany i to nasila się.

Trudny temat: ubóstwo a zdrowe żywnie. Czy to w ogóle można pogodzić?

Przede wszystkim, jakie jest zdrowe jedzenie. Zdrowe jedzenie to nieprzetworzona żywność, którą sami za pomocą zdrowych technik przygotowujemy. Gotowce to progresja otyłości na poziomie komórkowym. My to zjawisko obserwujemy: jakąś część tego problemu stanowi tania żywność przetwarzana. Kiedyś nieprzetworzone produkty były tanie i łatwo dostępne – z pola i ogrodu. Teraz takie produkty nie są już tanie. Prawda jest taka, że uprawa jest droga, rolnicy nie uprawiają. Przeciętny zjadacz chleba uzna, że cena bio i eko produktu, a nawet zwykłego świeżego warzywa czy owocu jest zaporowa.

To się zmieni

Ludzie zorientowali się, że mogą pomóc sobie i na to stawiają. Permakultura, uprawy balkonowe, ogrody społeczne. Zaprzyjżnijmy się na ryneczku z dostawcami dobrych produktów, zopatrzymy w niewielkie, stałe ilości u nich.

Prof. dr hab. n. med. Ewa Stachowska – biochemik i specjalista z dziedziny żywienia człowieka. Kieruje Zakładem Biochemii i Żywienia Człowieka Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie. Specjalizuje się w doborze sposobu żywienia dla osób z nasilonym procesem miażdżycowym, które przeszły operację przeszczepu nerki oraz badaniami nad wpływem lipidów na proces zapalny. Właściciel poradni Dietetica www.dietetica.com.pl

Inżynieria biomedyczna jako wsparcie całego systemu



Jonasz Łaba

Jonasz Łaba. Absolwent Wydziału Mechatroniki Politechniki Warszawskiej, inżynier Biomedyczny/Programista w Startupie medycznym. Prowadzi badania naukowe z pogranicza Inżynierii Biomedycznej/medycyny oraz sztucznej inteligencji.

Biocybernetyka i inżynieria biomedyczna są dziedzinami, którym warto bliżej się przyjrzeć w poszukiwaniu rozwiązań zmierzających do poprawy jakości życia starzejącego się społeczeństwa. Punktem odniesienia jest pacjent na różnych etapach swojego życia - profilaktyki, diagnostyki, terapii, rehabilitacji, fizjoterapii a także na etapie towarzyszenia osobie, która tego wsparcia potrzebuje z uwagi na wiek, ale również z uwagi na przebyte schorzenia i urazy. Wsparcie inżynierii biomedycznej odczuwają również lekarze.

Na skutek wydłużania się ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia na świecie – systematycznie rośnie odsetek ludzi w wieku poprodukcyjnym. Ich jak najdłuższa sprawność i dobre zdrowie są kluczowe dla budżetów. Postęp medyczny leży jednak w interesie znacznie szerszej grupy: poczynając od opieki neonatalnej po paliatywną. Zdrowie i jego problemy są częstą przyczyną wykluczenia.

W Polsce zagadnienie to ma szczególnie wymiar. Demograficzne tendencje wydłużania życia, pojawiające się wskutek tego nowe problemy zdrowotne, głównie przewlekłe choroby niezakaźne, w połączeniu z ekonomicznymi aspektami nie tylko zdrowia, lecz całej ekonomiki – to nowe, nieznanne do tej pory zagrożenia i wynikające z nich wyzwania. Problem zdrowego starzenia się naszego

społeczeństwa to wielosektorowe zagadnienie. System opieki zdrowotnej jest już przeciążony i wymaga modyfikacji, aby poradzić sobie z konsekwencjami starzejącej się populacji. Szacuje się, iż koszty opieki zdrowotnej między 2007 a 2060 rokiem wzrosną z 4% do 5,4% PKB. Wzrosną również koszty opieki nad osobami starszymi – z 0,4% w 2007 roku do 1,1% w 2060 roku. Łączne koszty w obszarze polityki zdrowotnej i społecznej wzrosną o 2,1% PKB do 2060 roku, co równać się będzie nawet ok. 15 mld euro dodatkowych nakładów z budżetu państwa rocznie

Innowacja i postęp w medycynie to klucz do radzenia sobie z problemem starzejącego się społeczeństwa, ponieważ może on być rozwiązany jedynie poprzez poprawę wskaźników zdrowotnych, w tym poprzez wydłużenie czasu, gdy ludzie pozostają zdrowi i aktywni, dzięki czemu mogą dłużej uczestniczyć w życiu społecznym przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów związanych ze zwolnieniami lekarskimi, pobytami w szpitalach itp.

Wyzwaniem inżynierii biomedycznej w XXI wieku jest rozwój systemów zintegrowanych, zarówno w obszarze prewencji, diagnostyki, terapii i rehabilitacji, ale przede wszystkim w obszarze indywidualnego dopasowania wyrobu do konkretnego pacjenta. Mówimy więc o medycynie spersonalizowanej. Kolejnym etapem rozwoju będzie telemedycyna, która pozwoli na efektywniejsze wykorzystanie wyspecjalizowanych lekarzy, a także zdalnej diagnostyki i realizowania terapii.

W Polsce działa siedem placówek kształcących specjalistów w zakresie inżynierii biomedycznej, w tym pięć

uczelni. Istnieje jeden wydział uczelniany kształcący inżynierów biomedycznych na Politechnice Śląskiej w Gliwicach. Dla porównania - w Stanach Zjednoczonych aż 134 uczelnie kształcą specjalistów w tym zakresie. Inżynieria biomedyczna w wysokorozwiniętych krajach jest podstawą rozwoju bardzo dochodowej gałęzi gospodarki: technologii zaawansowanych. Inwestowane są tam duże środki finansowe, ale wyroby, które są efektem inżynierii biomedycznej, są też źródłem ogromnych dochodów dla firm i całych państw.

Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej zajmuje się projektowaniem sprzętu i narzędzi służących do diagnostyki medycznej i używanych w medycynie. Współpracuje na stałe ze szpitalami i innymi placówkami ochrony zdrowia w celu opracowywania nowych wyrobów i przeprowadzania prób klinicznych z ich wykorzystaniem, jak również w konsultacji z personelem medycznym (szkoleniem personelu medycznego i wdrażanie metod pracy z nowym sprzętem)

Praca w zawodzie inżyniera biocybernetyki i inżynierii biomedycznej pozwala specjalizować się w dwóch obszarach. Pierwszym z nich jest informatyka medyczna: tworzenie programów mających wspomagać diagnostykę, obsługę urządzeń medycznych, postępy w rehabilitacji pacjentów.

Druga specjalizacja to opracowywanie biomateriałów. Specjaliści z tej dziedziny koncentrują się głównie na sztucznych materiałach (substancjach), które są wykorzystywane w leczeniu człowieka i wprowadzane do ludzkiego ciała. Badają i rozwijają takie technologie jak np. polimery stosowane w soczewkach kontaktowych, materiały wykorzystywane w chirurgii (nici chirurgiczne, cementy kostne), a także zajmują się tworzeniem projektów i modeli prototypów substancji, które można wykorzystywać w medycynie do zastępowania biologicznych tkanek (np. implanty, wszczepy). Do jego zadań należy również przygotowywanie materiałów na protezy.

O tym, że biotechnologia to naprawdę ogromna jest to szansa, świadczą przykłady.

Zespół Biomateriałów i Polimerów do Zastosowań Biomedycznych BioMat z Katedry Chemii i Technologii Polimerów Wydziału Chemicznego PW został nagrodzony złotym medalem za projekt z dziedziny inżynierii tkankowej, zatytułowany: Sposób wytwarzania dynamicznego substytutu kości gąbczastej wraz z powiązanymi rozwiązaniami. Nowy materiał posłuży jako rusztowanie dla komórek odbudowującej się kości. W odróżnieniu od obecnie stosowanych implantów, w tym otrzymanych dzięki zastosowaniu druku 3D, ten opracowany przez naukowców PW jest elastyczny i porowaty, co ma bardzo duże znaczenie podczas operacji. Chirurg będzie mógł dostosować kształt implantu poprzez przycięcie materiału z bloczku, jak również odpowiednio formować go w miejscu ubytku kości pacjenta. Nowy materiał jest nietoksyczny wobec komórek kostnych i szpiku kostnego i biodegradowalny, zatem nie ma potrzeby ponownej operacji w celu usunięcia implantu. Posiada też odpowiednią morfologię wewnętrzną, co umożliwia wypełnienie go czynnikami wzrostu i swobodną migrację substancji odżywczych i metabolitów komórek.

Innym przykładem może być przetwarzanie sygnałów biomedycznych. Sygnały biomedyczne takie jak EKG, wyznaczone z niego tachogram czy sygnał oddechowy mogą być doskonałym wyznacznikiem stanu zdrowia. Dają one nie tylko jakościowe, ale także ilościowe informacje na temat procesów zachodzących w ludzkim ciele i odpowiednio interpretowane często stanowią podstawę diagnozy, oraz nierzadko są wykorzystywane w planowaniu terapii. Pogłębianie naszej wiedzy na temat zależności pomiędzy poszczególnymi sygnałami biomedycznymi może pozwolić na lepsze zrozumienie ciała ludzkiego, a co za tym idzie poprawić standardy monitorowania zdrowia i leczenia szpitalnego.

Access to Work

Funkcjonowanie i aktywizacja społeczna oraz zawodowa osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii



Isaac Samuels

Isaac Samuels jest uznanym działaczem społecznym i doradcą ds. koprodukcji w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej, profesjonalnym liderem i moderatorem zintegrowanej polityki dla osób żyjących z niepełnosprawnością (niepełnosprawności), badania i praktyka w wielu kontekstach pielęgniarstwa, zdrowia psychicznego, HIV/AIDS, stygmatyzacji, koprodukcja, badania nad zdrowiem psychicznym, wybór i kontrola oraz ustawa o opiece.

Notatka ws. internetowych konsultacji dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych i dobrych praktyk na rynku pracy w Wielkiej Brytanii w ramach projektu „Włączenie wyłączonej”.

Spektrum zagadnień związanych z funkcjonowaniem i aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii przedstawił Isaac Samuels, aktywista w obszarze wsparcia osób niepełnosprawnych, osoba niepełnosprawna.

W dniu 30 lipca 2021 roku w ramach realizacji projektu „Włączenie wyłączonej” odbyły się internetowe konsultacje dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych i dobrych praktyk na rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Przeprowadzili je eksperci stowarzyszenia Czas Przestrzeń Tożsamość, uczestniczyli w nich przedstawiciele innych podmiotów uczestniczących w projekcie – Biura Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

Zaproszony ekspert przedstawił w toku wywiadu szerokie spektrum zagadnień związanych z funkcjonowaniem i aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii. W kraju tym trwa wiele dyskusji na temat edukacji dla osób z niepełnosprawnościami. Niektórzy rodzice uważają, że takie dzieci powinny już od początku uczestniczyć w edukacji głównego nurtu i nie powinny być kierowane do szkół specjalnych. Generalnie osoby, które już kończą swoją edukację i są obciążone niepełnosprawnością, mają niewiele umiejętności, które by im umożliwiły odpowiednie funkcjonowanie

w życiu codziennym, nabycie umiejętności zawodowych. W związku z tym często są w trudnej sytuacji jeśli chodzi o zdobycie pracy. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi, osób z trudnościami w uczeniu się, które nie otrzymują odpowiedniego wsparcia. Ważne jest przezwyciężenie takiego postrzegania osób niepełnosprawnych, że chcą one pozostawać uzależnione od zasiłku. Często obawiają się one, że gdy podejmą zatrudnienie, to nie będą już miały opłacanych świadczeń zapewniających egzystencję. Generalnie należy wzmocnić rynek pracy o wartości wynikające z zatrudniania tego typu osób.

Brytyjska ustawa o równości zapewnia ochronę 9 grupom osób odwołując się do 9 istotnych cech. Istnieje prawo gwarantujące równość wszystkim osobom w Wielkiej Brytanii, ale trudno jest je przestrzegać. Dotyczy to przykładowo zatrudniania osób niepełnosprawnych, które mają problem w dotarciu nawet na rozmowę kwalifikacyjną, więc są z góry wyłączone z rynku pracy. Wiele organizacji w Wielkiej Brytanii - nawet ogólnokrajowych - nie widzi wartości w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Zarazem wielu pracodawców aspiruje do miana championa w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Niestety niewielu z nich tak naprawdę zatrudnia te osoby, nie widzą w tym wartości. W konsekwencji jedynie 28% osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym jest zatrudnionych.

Przedsiębiorstwa znajdują ścieżki obejścia przepisów równościowych. Niestety osoby z niepełnosprawnościami spotykają się z dyskryminacją na co dzień i na nich spoczywa obowiązek udowodnienia, że były

dyskryminowane, a jest to bardzo trudne i złożone zagadnienie. Niejednokrotnie osoby z niepełnosprawnościami w Wielkiej Brytanii skarżą się na dyskryminację na etapie szukania pracy, rozmowy kwalifikacyjnej. Wielu pracodawców nie chce zatrudniać osób z niepełnosprawnościami, uważając, że wiąże się to z większymi kosztami. Nie uświadamiają sobie tej wartości, jaka płynie z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami. Wyniki prowadzonych badań wskazują na to, że osoby z niepełnosprawnością zatrudnione żyją 10 lat dłużej niż te, które pozostają na zasiłkach

W Wielkiej Brytanii nie funkcjonuje prawne potwierdzenie niepełnosprawności. System opieki medycznej posługuje się pewnego rodzaju zaświadczeniami. W ramach Equality Act (ustawy o równości) definiowane są rodzaje niepełnosprawności. W istocie funkcjonuje wielowarstwowy system w tym sensie, że niektóre osoby są identyfikowane jako niepełnosprawne poprzez system edukacji, inne poprzez system opieki zdrowotnej NHS. W pewnych sytuacjach osoby z niepełnosprawnością są proszone o dostarczenie dokumentów, które mogłyby podeprzeć ich wnioski o wsparcie. Bywa, że muszą wypełnić ankietę służącą sformułowaniu oceny tego, jak niepełnosprawność wpływa na ich życie codzienne i jakie wcześniej uzyskiwali z tego tytuły wsparcie. Formalnie nie muszą jednak składać (np. pracodawcy) dokumentów medycznych o stopniu niepełnosprawności, ale wtedy też nie otrzymają wsparcia. Większość pracodawców pyta o stosowne informacje dlatego, że jest to warunkiem uzyskania wsparcia.

Nie jest tak, że sama ta niepełnosprawność uprawnia człowieka do korzystania z różnych programów pomocy. Znaczenie ma raczej to, w jaki sposób ta niepełnosprawność wpływa na życie danego człowieka. Osoby potrafiące zabiegać o swoje dobro łatwiej otrzymują wsparcie, a inne osoby nie uzyskują go zgodnie z ich potrzebami.

Najlepsze warunki dla zatrudnienia i pracy osób z niepełnosprawnościami tworzą właśnie podmioty zakładane i prowadzone

przez osoby z niepełnosprawnościami. Największym pracodawcą jest NHS (odpowiednik NFZ), czy też lokalne samorządy, ale zatrudniają one zbyt mało osób i nie wpływają na przekonanie innych organizacji, że należy takie osoby zatrudniać i tworzyć dla nich odpowiedni warunki pracy. Nie ma ogólnokrajowej strategii wspierania tego rodzaju zatrudniania i nie ma jednego typu wsparcia. Nie ma obecnie programu współfinansowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku. Nie ma ulg podatkowych czy innych bodźców dla pracodawców w związku z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Wyjątek stanowią organizacje charytatywne, których dofinansowanie jest uzależnione od pracy osób z niepełnosprawnościami.

W mechanizmie przyznawania dotacji rządowych uczestniczy komisja rozpatrująca potrzeby lokalnej ludności, wszystkich zamieszkujących środowisko osób, w tym osób z niepełnosprawnościami i osób starszych. Analiza dotyczy dostępności mieszkań, zatrudnienia, edukacji, tego, czy wszystkie potrzeby tych osób są zapewniane. Należy stwierdzić, że w przypadku osób z niepełnosprawnościami można mówić o niedofinansowaniu istniejących potrzeb. Problemem jest rozpatrywanie sytuacji integralnej osoby w izolowany sposób w aspekcie medycznym, społecznym i edukacyjnym. Wszystkie odpowiadające im potrzeby są finansowane przez różne jednostki i podejście na poziomie lokalnym jest inne w porównaniu do ogólnokrajowego. Samorządy lokalne mogą mieć swoje inne programy i mogą inaczej określać swoje potrzeby jeśli chodzi o ich cele i zasięg. Są one odrębne od tych, które istnieją na poziomie centralnym.

Całym spektrum działań pomocowych zajmuje się ministerstwo pracy i emerytur poprzez Job Centre Plus. Resort pracy twierdzi, że jest punktem kontaktowym jeśli chodzi o wszelkie programy na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, ale tak naprawdę nie pełni funkcji

nadrzędnej. Brak koordynacji poziomu krajowego i lokalnego. Osoba objęta wsparciem może uzyskiwać środki na codzienne funkcjonowanie (na ubieranie się, zakupy), a przy tym otrzymywać też środki z programu „Access to Work”. Jest tym samym podwójnie finansowana z dwóch źródeł, a te dwa źródła się nie komunikują. Mieszkalnictwo i zatrudnienie, podobnie jak inne aspekty życia człowieka, tworzą pewną całość. Tymczasem nie ma jednego systemu wsparcia, tylko wiele systemów, w ramach których zdrowie, opieka społeczna, dostęp do mieszkania i zatrudnienia są rozdzielnie traktowane.

Szczególne wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest dystrybuowane na podstawie zasad przyjętych w ramach ministerstwa, które nie są podawane do publicznej wiadomości. Ministerstwo pracy stara się oszczędnie gospodarować tymi środkami. Łatwiej to wsparcie jest udzielane osobom z pewnymi fizycznymi ułomnościami, niż np. osobom z trudnościami w uczeniu się, gdyż cały ten proces oceny jest wadliwy.

Uruchamianie nowych programów zależy od rządu krajowego, ale często nie uwzględnia on głosów środowiska, w tym organizacji charytatywnych. Nie do końca rozumie on, że osoby z niepełnosprawnością stanowią istotną część gospodarki lokalnej. Poszczególne urzędy i ministerstwa nie współpracują ze sobą na rzecz osób niepełnosprawnych. Resort zdrowia czy ministerstwo spraw społecznych odgrywają wielką rolę, natomiast nie komunikują się między sobą, podobnie jak z ministerstwem pracy i emerytur, które z kolei odgrywają rolę w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Funkcjonuje szereg przepisów i aktów prawnych formułowanych przez różne ministerstwa. Istnieją liczne strategie, różne regulacje i ustawy. Nie sprzyja to łatwemu znajdowaniu zatrudnienia osobom osób niepełnosprawnych. W polityce na rzecz osób niepełnosprawnych następuje pewne przesunięcie - większy nacisk kładziony jest na oszczędności związane z ograniczeniami

zasiłków niż na korzyści dla społeczeństwa zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. W większym stopniu w ramach konsultacji omówiony został mechanizm „Access to Work”. Został on zainaugurowany w roku 1997 aktem prawnym wydanym przez Department of Work and Pensions, odpowiednik polskiego ministerstwa pracy i polityki społecznej. Towarzyszył mu na początku lat dwutysięcznych mniejszy program pilotażowy „Right to control”, także dotyczący wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. „Access to Work” jest finansowany w ramach budżetu ministerialnego. W ciągu ostatnich pięciu lat w związku z trudną sytuacją budżetową zmniejszyły się nakłady na ten cel. W roku 2020 z instrumentu „Access to Work” korzystało 11 tys. osób. W sumie korzysta z niego 40 000 osób rocznie. Całkowite nominalne wydatki na realizację programu w latach 2019-2020 wyniosły 141,7 miliona funtów, z czego 137,5 miliona funtów to koszty poniesionych świadczeń, a pozostałe 4,2 miliona funtów (około 3% całkowitych wydatków) pochłonęły badania i oceny sytuacji wnioskodawców.

Instrument jest dostępny w całej Wielkiej Brytanii. Prawo do ubiegania się o pomocy z programu „Access to Work” mają wszystkie osoby niepełnosprawne, nie jest on specjalnie skierowany do określonej grupy. Warunkiem otrzymania środków jest to, że dana osoba musi posiadać niepełnosprawność, musi być w momencie podejmowania pracy lub już mieć pracę i musi mieć zdefiniowaną ocenę co do jej potrzeb. Beneficjent programu może korzystać ze środków finansowych umożliwiających mu poruszanie się na rynku pracy tak długo, jak ma pracę.

Program ma na celu zapewnienie osobom niepełnosprawnym edukacji, szkoleń, zatrudnienia a także mieszkań. Dotyczy on osób już aktywnych zawodowych, nie zakłada wsparcia w znalezieniu pracy (tej ostatniej potrzebie dedykowany jest inny instrument). Adresatem wsparcia są osoby z niepełnosprawnością albo pracodawcy. Łatwiej jest otrzymać te środki

pracodawcy, bo wiążą się z tym mniejsze koszty związane z wynagrodzeniami i pracą księgową. Ponadto łatwiej jest uzyskać środki w ramach tego programu osobom z pewną fizyczną niepełnosprawnością czy też słabo widzącym niż tym, które mają trudności z uczeniem się czy też dotkniętych niepełnosprawnością intelektualną.

W ramach mechanizmu może mieć miejsce wsparcie osoby z niepełnosprawnością jako prowadzącej firmę czy też wsparcie dla asystentów, opiekunów. Środki można także uzyskać na specjalistyczny sprzęt np. urządzenia - informatyczne, komputerowe, krzesła, biurka, czy też niewielkie dostosowania sprzętu i wyposażenia do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Jeśli istnieje potrzeba jakiegoś specjalistycznego sprzętu, to jest on kupowany przez specjalistyczną organizację, w tym przypadku pracodawca musi ponieść pewien procent tych kosztów. Oprócz tego dostępne są środki finansowe na pomoc w dostaniu się do pracy, np. na taksówki czy transport publiczny.

W programie „Access to Work” środki są dostępne na wsparcie działalności, którą już jest wykonywana, względnie na staż, praktykę czy też pracę najemną. Nie są to środki przeznaczone na tworzenie firm. Generalnie osoba otrzymująca wsparcie musi mieć umiejętności zawodowe, bo na początku jest poddana ocenie, której kryteria są rygorystyczne. Jeśli stwierdzi się w wyniku oceny, że taka osoba nie jest w stanie wykonywać nawet 70 % tej pracy, którą zakładała, nie zostanie zakwalifikowana do programu i nie uzyska środków.

Program umożliwia zatrudnienie asystenta lub osoby wspierającej w pracy. Dzięki asystenturze osoby niepełnosprawne często są w stanie utrzymać pracę, bez niej nie byłoby to możliwe. Wiele osób dzięki takiemu wsparciu może się w swojej pracy rozwijać. Osoba mająca trudności w uczeniu może uzyskać wsparcie asystenta, w postaci coachingu, w innych przypadkach asystent wspiera w odbieraniu telefonów, obsłudze

biurowej. Osobie na wózku inwalidzkim asystent może pomóc w przemieszczaniu się.

Osoba niepełnosprawna ma autonomię w wyborze tego, kogo chce mieć jako osobę wspierającą. Często są to już pracownicy udzielający wsparcia w ramach danej organizacji lub innym osobom. Nie ma żadnych ograniczeń co do statusu osoby zatrudnianej jako asystent, można zatrudniać w tym charakterze np. członka rodziny. Na ogół osoby z niepełnosprawnościami szukają w tym względzie pomocy wśród organizacji dobroczynnych, pozarządowych. Asystenci zatrudnieni w takim charakterze na ogół wykonują więcej niż jedną asystenturę. Osoby niepełnosprawne nie podpisują z nimi kontraktów, częściej czynią to organizacje, ale też często asystenci nie podpisują kontraktów. Ministerstwo pracy i pracodawca analizują koszty i uzgadniają jakie są koszty zatrudnienia osoby wspierającej dla osoby z niepełnosprawnościami.

Jeśli osoba wspierająca zauważy, że prowadząca własną firmę osoba z niepełnosprawnościami, którą wspiera, popełnia typowe błędy biznesowe albo wynikające z jego stanu zdrowia i zaczyna podpisywać niekorzystne kontrakty, albo gdy asystent widzi, że ze względu na chorobę ta osoba nie jest w stanie wykonywać swojej pracy, ma ograniczone możliwości działania. Jeśli działa w szerszej organizacji może szukać pomocy w jej strukturach. Jeśli jednak ta osoba wspierająca jest bezpośrednio zatrudniana przez osobę z niepełnosprawnościami, to nie ma możliwości złagodzenia przedmiotowej sytuacji.

Proces wejścia do programu i uzyskiwania z tego tytułu wsparcia jest stosunkowo mocno biurokratyzowany. Jest kilka ścieżek składania wniosków przez osoby z niepełnosprawnością. Osoba pragnąca uzyskać dostęp do wsparcia, będąca bezrobotna przez 6 miesięcy i wracająca na rynek pracy (poprzez zatrudnienie, staż, okres próbny) musi zgłosić zapotrzebowanie

na udział w programie. W realizacji zadania pośredniczy sieć JobCenterPlus, wyspecjalizowanych ośrodków zatrudnienia, które działają we wszystkich większych miastach w Wielkiej Brytanii. W ramach oddziałów JobCenterPlus działają doradcy wspierający osoby niepełnosprawne w dopełnieniu formalności. Przed okresem oszczędności dedykowanym doradcą ds. osób z niepełnosprawności dysponował każdy oddział, obecnie wsparcie jest w większym stopniu zregionalizowane. Ponadto funkcjonuje specjalna linia telefoniczna, która działa na całym terytorium Wielkiej Brytanii. Tam mogą zwracać się osoby z niepełnosprawnościami, świadczona jest również obsługa online dla mieszkańców całego kraju. W samym Londynie działa 15 centrów zatrudniających 3 doradców.

Przy oficjalnej otwartości programu i powszechności prawa do ubiegania się o udział w nim w środowisku osób niepełnosprawnych panuje przekonanie, że samo ministerstwo niechętnie przyznaje z niego środki. W związku z tym można powiedzieć, że wiele zależy od decyzji doradcy. On w znacznym stopniu decyduje o tym, kto zostaje zakwalifikowany do wsparcia.

Osoby ubiegające się o wsparcie w ramach tego programu starają się dostarczyć jak najwięcej dowodów świadczących o stopniu i charakterze niepełnosprawności. Młodsze osoby z placówek edukacyjnych dostarczają specjalną diagnozę. Ocena wniosków jest dokonywana przez niezależnych ekspertów oceniających, asesorów, którzy często też są osobami z niepełnosprawnościami. Do tego wypełniane są kwestionariusze, służące przekazaniu informacji na temat tego, jak niepełnosprawność wpływa na funkcjonowanie danej osoby w codziennym życiu.

Urzędników obowiązują pewne limity czasowe rozpatrywania wniosków i procedowania, ale nigdy właściwie nie są dotrzymywane. Często miesiącami czeka się na ocenę, bywa, że zagubione zostają w trakcie procedowania dokumenty

wnioskodawców. Wobec tych trudności zdarzają się sytuacje, że osoba potrzebująca wsparcia asystenta zaciąga wobec niego dług, gdyż czeka na przyznanie środków na pokrycie kosztów jego pracy. Nie funkcjonują w ramach programu „Access to Work” żadne dodatkowe mechanizmy związane z tą dotacją, np. kredyt pozwalający wcześniej opłacić asystenta.

Środki w ramach programu są przyznawane na zasadzie refundacji. Są one wypłacane mniej więcej 6 tygodni po złożeniu wniosku. Wniosek jest składany co miesiąc albo co 3 miesiące. Zarazem we wniosku dokumentuje się w jakim wymiarze potrzebna jest pomoc asystenta. Nie można jednoznacznie dokładnie określić ile dana osoba może otrzymywać środków w ramach instrumentu, wszystko zależy od indywidualnych potrzeb. Obowiązuje pułap w wysokości 41 000 tysięcy funtów rocznie, ale na przykład osoba głucha może potrzebować tłumacza języka migowego, co znacznie zwiększa koszty. Wsparcie może nie pokrywać wszystkich kosztów funkcjonowania, które taka osoba musi ponieść.

Osoby z niepełnosprawnością podlegają okresowej ocenie stanu zdrowia raz na 3 lata, wobec tego wsparcie w ramach „Access to Work” jest im udzielane na 3 – letni okres. Jeśli dana praca ma być wykonywana przez rok, to pomoc asystenta jest przydzielana na rok. Decyzja zależy od konkretnej osoby, jej potrzeb, od charakteru wykonywanej pracy i zapisów kontraktu. Po trzech latach można ponownie wystąpić o asystenta, jeśli asystentura jest dalej potrzebna. Negatywny bądź pozytywny charakter instrumentu jako bodźca dla osoby niepełnosprawnej zależy od sytuacji. Wiele osób jest w stanie skorzystać z całego pakietu wsparcia, uzyskują pracę i są w stanie ją utrzymać. Często jednak – ze względu na złożoność procesu – nawet ci, którzy znajdują pracę nie korzystają z mechanizmu i w konsekwencji nie podejmują pracy.

Program „Access to Work” dla osób z niepełnosprawnościami stanowi realne

wsparcie w znalezieniu i utrzymaniu pracy i rzeczywiście wpływa na jakość życia. Umożliwia im nie tylko znalezienie i utrzymanie pracy, ale też wykonywanie jej dobrze. Jednakże proces ten ma pewne wady, głównie związane z tym, że jest bardzo zbiurokratyzowany. Czas przyznawania dotacji jest długi. Potrzebna byłaby większa elastyczność i bardziej indywidualne podejście i większa swoboda w podejściu do beneficjentów.

„Access to Work” to najważniejszy mechanizm wsparcia aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii. Ponadto na poziomie krajowym funkcjonuje od niedawna program „New Enterprise Allowance”, który umożliwia zakładanie działalności osobom z niepełnosprawnościami, bądź znalezienie zatrudnienia jako firmy jednoosobowe. Osoby z niepełnosprawnościami mogą uzyskać wsparcie o wartości 26 - tygodniowego wynagrodzenia. To wsparcie jest przyznawane do kwoty 1226 funtów. Ponadto osoba z niepełnosprawnościami, która ma prowadzić działalność gospodarczą, może ubiegać się o pożyczkę udzielaną przez ministerstwo - Start Up Loan. Jej wysokość wynosi od 500 do 25 000 funtów. W przeciwieństwie do pożyczki biznesowej, jest to niezabezpieczona pożyczka osobista. Jej stała stopa procentowa wynosi 6% rocznie. Pożyczka jest spłacana przez okres od 1 do 5 lat. Beneficjent otrzymuje bezpłatne wsparcie i wskazówki, które pomagają mu napisać biznesplan. Wybrani beneficjenci otrzymują do 12 miesięcy bezpłatnego mentoringu. To jedyny instrument adresowany do osób, które zamierzają rozpocząć własną działalność gospodarczą. Istnieje ponadto wiele różnych form udzielania wsparcia dla osób, które już znalazły pracę.

W Wielkiej Brytanii nie ma możliwości otwarcia firmy na próbę. Stosunkowo trudno osobom z niepełnosprawnościami stworzyć własne firmy i tworzyć własną działalność gospodarczą, choć niektóre osoby z niepełnosprawnościami nie mają

innej możliwości utrzymywania aktywności ekonomicznej. Powodem jest bardzo biurokratyczny, ociążały system. Wszelka działalność się z tym wiążąca przechodzi przez ośrodki zatrudnienia Jobcentre Plus.

Sytuacja polityczna w Wielkiej Brytanii jest trudna, dodatkowo skomplikował ją Brexit i pandemia COVID-19. W ostatnich latach dominowała polityka oszczędności i zaciskania pasa, likwidowano pewne zabezpieczenia, które istniały wcześniej. Nastąpiła reforma państwa opiekuńczego i reforma NHF, których ofiarami w niewspółmiernym stopniu padły osoby z niepełnosprawnościami.

W porównaniu do innych krajów można stwierdzić, że sytuacja jest o tyle dobra, że funkcjonuje program „Access to Work”, istnieje siatka bezpieczeństwa, państwo dobrobytu, państwowa służba zdrowia NHS. To elementy, które są postrzegane przez społeczeństwo jako niezmiernie istotne i tworzą sferę równości dla wszystkich ludzi. Rzeczywistość jest inna. Chodzi o to, że nie do końca realizowana jest równość, która powinna być zapewniana wszystkim, którzy znajdują się w trudniejszej sytuacji.

Należy w większym stopniu włączać w politykę społeczną organizacje pozarządowe, one powinny odgrywać większą rolę. Powinno mieć może bardziej dedykowane podejście do tych zagadnień. Należy pracować z osobami z niepełnosprawnościami w kierunku zmiany ich nastawienia, ale także z pracodawcami, żeby dostrzegali wartość zatrudniania osób niepełnosprawnych. Istotne jest wprowadzanie ku temu pewnych bodźców finansowych. Obecnie pracodawca w Wielkiej Brytanii zatrudniając osobę niepełnosprawną nie posiada żadnych benefitów z tego tytułu, gdyby one istniały zatrudnienie byłoby większe.

Trudno stwierdzić, by nowe technologie w szerokim wymiarze wspierały aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Rząd nie widzi w tym aspekcie znaczenia tego typu technologii.

Dobry start

zaczyna się od dachu nad głową



Rozmowa z Piotrem Myncem

Wg szacunków ministerstwa 30-40% rodzin pozbawionych własnego mieszkania nie jest w stanie go uzyskać bez wsparcia publicznego. A tu chodzi przede wszystkim o mieszkanie, na którego pozyskanie oraz czynsz i inne opłaty daną rodzinę stać. I tak wchodzimy w nowoczesną politykę społeczną.

Piotr Mync - architekt, polityk i samorządowiec. W czasie swojej drogi zawodowej zajmował również stanowisko prezesa Urzędu Mieszkalnictwa i Rozwoju Miast, był podsekretarzem stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego i Budownictwa, prezesem Stargardzkiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego. Od 2017 r. jest zastępcą prezydenta Stargardu.

Zadaniem miasta i gminy jest zaopatrzenie rodziny w mieszkanie, niekoniecznie w majątki mieszkaniowe. To oczywiście uproszczenie – mamy stworzyć warunki, w których każda rodzina będzie mogła zaspokoić swoje potrzeby mieszkaniowe. Musi posiadać środki zarówno na pozyskanie prawa do mieszkania, jak i na jego utrzymanie. Oznacza to zarówno przygotowanie gruntów pod budownictwo indywidualne i deweloperskie, jak i wsparcie tych, którzy bez pomocy samorządu lub rządu na rynku sobie nie poradzą. W tym mieści się także udostępnianie mieszkań komunalnych, bądź miejsc w schroniskach, noclegowniach itp.

Wprowadzaniu nowych programów towarzyszy odpowiednie zabezpieczenie w budżecie państwa środków zarówno na nowe narzędzia, jak i na te, które funkcjonują od lat. Mam tu na myśli programy zapisane w Narodowym Programie Mieszkaniowym, stanowiące pakiet „mieszkanie plus”, którego to nazwa często mylnie identyfikowana jest

z budową mieszkań na wynajem z opcją dojścia do własności. A to tylko jeden z komponentów tego pakietu. Sposób realizacji celu, jakim jest zapewnienie mieszkania każdej rodzinie, nie jest dziś jeszcze do końca klarowny, zmieniają się narzędzia wsparcia: powstają nowe, modyfikowane są stare. Mam nadzieję, że one znacznie pomogą tym, którzy wykazują potrzeby mieszkaniowe, także poprzez wyposażenie gmin w odpowiednie narzędzia i środki. Oczywiście mówi się o tym w kontekście mieszkania plus.

Jak to robimy w Stargardzie

Nasza polityka mieszkaniowa to przede wszystkim szukanie adekwatnego narzędzia dla każdego, kto potrzebuje mieszkania. Dla przykładu istnieje możliwość uzyskania przez gminę w BGK 20% dotacji do budowy mieszkań, które są realizowane przez TBS i udostępniane w tzw. wolnym naborze. Zaangażowanie ww. dotacji w inwestycje mieszkaniowe TBS ułatwi też utrzymanie czynszu z wysokości oferowanej przez TBS. Także dzięki temu partycypacja najemcy i TBS będzie mogła być niższa, niż wynika to z samego biznesplanu. Do tego dopłaty do czynszu – rządowy program Mieszkanie na Start – dla osób wynajmujących mieszkanie. Wówczas dla nich ten czynsz zbliżony do rynkowego stanie się osiągalny, bo będzie znacznie obniżony. Jednak program ten jest jeszcze w toku. W niektórych segmentach przygotowujemy się, żeby z niego skorzystać, a w innych wymaga on jeszcze dopięcia określonych procedur.

Mieszkanie na Start może być też realizowane w inwestycjach deweloperów. Jednak trudno dziś powiedzieć, czy stargardzianie będą nim zainteresowani.

Ponadto oprócz tego, że TBS udostępnia miastu mieszkania na podnajem, buduje mieszkania na tzw. rynek dla ludzi z wolnego naboru. Jednakże mankamentem jest to, że trzeba wpłacić tzw. partycypację, tj. ok. 30% wartości mieszkania. Przy dzisiejszych cenach jest to znaczna kwota. Natomiast należy też podkreślić, że podlega waloryzacji. Wielu najemców wykorzystuje to w ten sposób, że wpłaca te 30%, zasiedlając jednocześnie lokal, a po kilku latach – kiedy ich status materialny się stabilizuje – wycofują te 30% zwaloryzowane i mają gotowe 30% na udział własny. Kolejnym sposobem zaspokajania potrzeb mieszkaniowych w mieście jest rynkowy najem. Ceny najmu na wolnym rynku, w zależności od lokalizacji i standardu mieszkań, to 20 do 30 zł za m². Starając się rozwijać i utrwaląc ten segment rynku, miasto prowadzi sprzedaż gruntu pod budownictwo deweloperskie i indywidualne jednorodzinne. Chcemy przygotować grunty w pełni uzbrojone, z drogami dojazdowymi. Będą alternatywą do lokalizacji domów w okolicznych miejscowościach.

Mieszkanie przystosowane do potrzeb specjalnych

Istnieje cały zespół programów dla osób, które wymagają specjalnego dostępu do mieszkania, odpowiednio zaprojektowanego i wykonanego lokalu, albo też potrzebują wsparcia w postaci tzw. usług miękkich. To tak zwane mieszkania wspomagane. Wszystkie te zadania realizujemy wraz z Stowarzyszeniem Potrzebny Dom i innymi organizacjami pozarządowymi właściwymi ze względu na potrzeby najemców – beneficjentów. Program zawiera 5 podprogramów: Na Start – dla wychowanków domów dziecka, Nie Sami – dla seniorów, Od Nowa – dla osób bezdomnych, Nasz Dom – dla małych rodzin pozbawionych opieki rodzicielskiej, Bez

Barier – dla osób niepełnosprawnych z dysfunkcją ruchu i intelektualną.

Lokum dla najuboższych

To, co było zaskoczeniem i osobiście jestem przekonany jest efektem 500 plus, to fakt, że konieczność wsparcia ze strony MOPS-u dla osób niezamożnych spadła. W 2016 roku ze wspomnianego wsparcia skorzystało 2800 osób, rok później było to już nieco ponad 1900, a w 2018 wynosiło ok. 1800 osób. Czyli to rozwiązanie socjalne zadziałało. Natomiast należy też wiedzieć, że przychody z 500 plus nie wchodzi do przychodów, które są liczone przy przydziale mieszkania.

Jedyną drogą dla najuboższych rodzin jest zapisanie się do kolejki na mieszkanie wynajmowane na zasadach najmu socjalnego. W socjalnej kolejce na mieszkania czeka obecnie 325 rodzin, z czego 203 jest z eksmisji. Rocznie ta kolejka przesuwa się nie więcej niż o kilkadziesiąt do stu osób, uwzględniając przydział także lokali tzw. docelowych dla osób o nieco wyższych dochodach, niż te uprawniające do najmu socjalnego, lecz ciągle jeszcze zbyt niskich, by samodzielnie zaspokoić swoje potrzeby mieszkaniowe. W najbliższym czasie będziemy oddawać do użytku mieszkania przy ul. Andersa. Są tam dokładnie 23 lokale, w tym jeden przeznaczony dla osób niepełnosprawnych. Te mieszkania są głównie dla osób oczekujących na zamianę lokalu, a w dalszej kolejności dla rodzin z listy oczekujących na mieszkanie. Do zasiedlenia tych 23 mieszkań mamy wytypowane 23 rodziny, które będą otrzymywały mieszkania w trybie zamian. Swoje mieszkania pozostawią natomiast dla oczekujących. Przy ul. Śniadeckiego z kolei powstaną 24 mieszkania w budynku, w którym na parterze będzie znajdował się żłobek dla 48 dzieci. Osiedle Lotnisko, gdzie te mieszkania wraz ze żłobkiem mają się znaleźć, tak się rozrasta, że tego typu usługi stają się coraz bardziej potrzebne. Jeżeli nie będzie żadnych niespodzianek, to budowa zakończy się w połowie lipca 2020 r., tak, by od 1 września przyszłego roku mógł też ruszyć żłobek.

Jak, oprócz wypłaty dodatków mieszkaniowych, starają się państwo pomóc tym, którzy mają trudności z płatnością czynszu?

Przed wszystkim chciałbym nadmienić, że wszystkich, którzy popadają w kłopoty z płatnością czynszu natychmiast powiadamy o ich uprawnieniach. Dla każdej rodziny z zaległościami czynszowymi TBS i MOPS wypracowują program oddłużeniowy. Nie wszyscy jednak chcą współpracować. Stąd eksmisje. Oprócz dodatków mieszkaniowych wynikających z ustawy w naszym mieście mamy jeszcze obniżki czynszu, wynoszące do 40%, a w mieszkaniach wspomaganych nawet do 60% - w gospodarstwach jednoosobowych. Te wprowadzone zostały przez Radę Miejską na wniosek Prezydenta.

Rewitalizacja

W kwestii rewitalizacji najważniejszym problemem jest pozyskanie środków na ten cel. Przychody z najmu wystarczają zaledwie na koszty eksploatacji bieżącej. W tej chwili pojawiają się różne programy, nastawione m.in. na ekologię, jak np. program Czyste Powietrze, które wspierają różne segmenty budownictwa jednorodzinnego czy wielorodzinnego. Tak więc najistotniejsze jest pytanie o finansowanie. Trzeba też pamiętać, że w większości przypadków mamy do czynienia z lokalami komunalnymi we wspólnotach mieszkaniowych. Tam decyzja o remoncie i jego finansowaniu jest po stronie właścicieli mieszkań. Miasto jest tylko jednym z nich. Mamy też podpisaną umowę na modernizację energetyczną budynków realizowaną ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego w budynkach stricte komunalnych: w 2018 r. – ul. Wojska Polskiego 78a i Plac Św. Ducha 26; w 2019 r. – ul. Czarnieckiego 19 i Bogusława IV 22; kolejne lata – ul. Konopnickiej 10a-b, Konopnickiej 2, Konopnickiej 3.

Kompleksowe remonty co roku są wykonywane w kilku kamienicach. Wciąż

jeszcze czekamy na wsparcie finansowe dla rewitalizacji. We wszystkich krajach, które sobie z tym jakoś radziły, były programy rządowe kierujące środki na ten cel. Inaczej się nie da. Często są to koszty nie mniejsze niż te związane z budową zupełnie nowego zasobu. Co prawda istnieje ustawa o rewitalizacji, ale na jej podstawie nie można uzyskać żadnych środków. Otrzymujemy wsparcie z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego, ale to kropla w morzu potrzeb. Żeby stworzyć kompleksowy program rewitalizacji, należy najpierw dokładnie zbadać stan zasobu i dokonać wyliczenia. Wtedy dopiero, co sądzę, że nastąpi za kilka miesięcy, będzie można podać konkretne ramy czasowe realizacji takiego przedsięwzięcia.

Szansą są programy

Jako miasto chcemy partycypować w różnego rodzaju programach, w ramach których można uzyskać środki na wykonanie remontów, czego przykładem są wspomniane wcześniej modernizacje energetyczne budynków komunalnych. Mankamenty zgłaszane przez lokatorów oczywiście istnieją, ale niestety koszty remontów to wciąż bardzo poważna kwota w budżecie miasta. Mamy nadzieję, że skuteczne uczestnictwo w programach mających na celu wsparcie samorządu miejskiego w rewitalizacji zasobu, pozwoli na efektywną realizację polityki remontowej i rewitalizacyjnej w ciągu najbliższych lat.

Narodowy Program Mieszkaniowy zakłada obniżenie do 2030 roku liczby osób zamieszkujących w warunkach substandardu o ok. 60% i przyrost mieszkań o blisko 20% w stosunku do 2011 roku. Sukcesem byłoby uzyskanie takiego efektu.

Roszczeniowa „madka” - nietrafiony stereotyp



Sylwia Chutnik – pisarka, dziennikarka, kulturoznawczyni, przewodnicząca miejska, absolwentka Gender Studies. Obroniła doktorat w Zakładzie Historii Kultury Instytutu Kultury Polskiej Uniwersytetu Warszawskiego. Feministka, działaczka społeczna, publicystka i promotorka czytelnictwa. Zajmuje się działalnością społeczną, kierując fundacją MaMa, dążąc do poprawy sytuacji matek w Polsce, należy także do Porozumienia Kobiet. Nominowana do Nagrody Literackiej Nike, otrzymała również tzw. społecznego Nobla Ashoki – nagrodę przyznaną przedsiębiorcom społecznym przez międzynarodową organizację Ashoka za wkład w budowę społeczeństwa obywatelskiego. Publikuje swoje felietony w „Polityce”, „Gazecie Stołecznej” oraz w miesięczniku „Pani”. Jest członkinią Związku Literatów Polskich.

Rozmowa z Sylwią Chutnik.

Kierunki Zmian: Jak wspierać matki w dobie stereotypu: roszczeniowa „madka”?

Sylwia Chutnik: To oczywiście pytanie trudne, bo o stereotyp tej roszczeniowej, która siedzi na 500 plus, czy jak się inaczej mawia: siedzi w domu, jest silny. I oczywiście jest poddyktowany deprecjonowaniem pracy opiekuńczej oraz w ogóle roli matki w naszej kulturze. Matki, która z jednej strony całowana jest po rękach, 26 maja dostaje laurki, a z drugiej nie widzi się jej pracy, którą wykonuje na co dzień, zwłaszcza jeśli dzieci są małe.

Według wielu badań (sama ostatnio prowadziłam badania dotyczące pracy opiekuńczej i pandemii, są sprzed dosłownie kilku miesięcy) widać, że nadal ponad 80% obowiązków związanych z rodziną, domem spoczywa na kobietach. Również pracy emocjonalnej, o której się bardzo mało mówi. Pracy nad tym, aby w rodzinie, a więc ogólnie wszystkim, było dobrze i miło. To są te wszystkie troskliwe pytania, dbanie o nastrój, pocieszanie, myślenie o problemach innych osób, współdomowników, ale to też pomoc w lekcjach czy jakiś innych czynnościach zawodowych.

KZ: Stereotyp „madki” jest powszechny. To nie jest jedyny stereotyp dotyczący polskiej rodziny. Jaka jest polska rodzina, poza laurkowym obrazem 2 + 2? Jakie ma niezaspokojone potrzeby?

SCh: Stereotyp matki roszczeniowej jest o tyle nietrafiony, że bardzo często dotyczy on osób, które są zagrożone ubóstwem, albo w inny sposób nieuprzywilejowane. Ten stereotyp opiera się na takim klasowym myśleniu dotyczącym kobiet, które nie mają często różnych kompetencji. W tym

np. kompetencji pisania w internecie. Robią błędy, co powoduje lawinę memów od osób uprzywilejowanych. Są w tym momencie redukowane.

Innym przykładem jest wyśmiewanie się z postawy „wyciągniętej ręki”, ale prawda jest taka, że często te osoby wyciągające rękę są pozostawione same sobie. Jeżeli nie wywalczą, co dla nas wydaje się roszczeniowe, to po prostu nie dostaną. Nie będę wchodziła w poszczególne życiorysy oceniając kto woli mieć 500 plus niż pracować zawodowo, bo to też, znowu jest opowieść o tym, kto może pracować zawodowo, a kto nie.

Natomiast ten stereotyp jest krzywdzący o tyle że, całą siłą przekonania, że macierzyństwo i rodzicielstwo musi być związane z nakładami finansowymi, przerzuca, choćby z państwa - społeczeństwa na ludzi. Tak bardzo popularne są stwierdzenia: „Nie będę robić na nieroby. Nie będę płacić podatków, żeby bezrobotna matka miała pieniądze na kosmetyczkę”.

Podobnie zresztą taki dyskurs też kształtuje się wokół alimentów, gdzie bardzo często używa się kalki językowej: „daję pieniądze na swoją byłą”, podczas gdy zapomina się o podmiocie tej całej opowieści, to znaczy o dzieciach. I jakkolwiek romantycznie brzmi pojęcie: miłość macierzyńska, to prawda jest taka, że nią się nie nakarmi, nie zapłaci rachunków.

KZ: Jaki powinien być cel polityki demograficznej – czy należy dążyć, by rodziło się jak najwięcej dzieci, czy zadbać raczej o jakość życia?

SCh: Jestem jedną z tych osób (być może jedną z nielicznych po stronie lewicy) która wspiera idee 500 plus, ale oczywiście ta polityka społeczna bardzo często, a szczególnie polityka demograficzna jest oparta na tym, by rodziło się jak najwięcej dzieci - bez możliwości dbania o jakość życia tych, które już są. Gdy jeszcze prowadziłam Fundację MaMa (od 2006 do 2016 roku), wówczas bardzo często zwracaliśmy uwagę na to, że polityka promacierzyńska czy prorodzinna, ale w wersji nie takiej jakiej chciałaby osoby konserwatywne, tylko właśnie dbająca o dobrostan rodziny, musi być oparta na funduszach, nie ma innej możliwości. Są rozwiązania w różnych krajach zachodnich i one się bardzo dobrze sprawdzają.

KZ: Czy Polska jest dobrym miejscem do życia dla osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin? Jak można stworzyć dobrą przestrzeń do życia dla tych osób?
SCh: Przykładem obecnej polityki demograficznej, a uważam, że to jest skandal, są osoby z niepełnosprawnościami, oraz ich opiekunki. Opiekunowie też są, ale to jest, niestety, nikły procent. I jeśli pomyśli się właśnie o osobach z niepełnosprawnością: o ich braku możliwości swobodnego dostępu do badań, rehabilitacji, czyli właściwie o wszystkich postulatach, z którymi szły osoby opiekujące się osobami niepełnosprawnymi do Sejmu, kiedy trwał tam ponad 40 dniowy protest, kiedy zobaczy się te postulaty, to tak naprawdę zobaczy się mapę problemów i deficytów w życiu takich osób.

Zresztą ostatnie (sprzed roku) oświadczenie Trybunału Konstytucyjnego zakazujące aborcji ze względu na patoembrionalność tak naprawdę pokazało również to, że nie o jakość życia chodzi tylko o życie in spe. Dla mnie jest to wypaczenie polityki, która zamiast o opierać się na wsparciu, szczególnie tych grup, które tego potrzebują, które mają pewne deficyty, również ekonomiczne, wspiera właściwie się produkcję dzieci - mówię tu o odpowiedzialności.

Uważam, że skazywanie rodzin i dzieci na ubóstwo, na cierpienie, choroby, to już nawet nie dyskomfort dla nich, ale często tragiczne sytuacje. Wystarczy wsłuchać się w głosy rodziców, opiekunów i opiekunek dzieci z niepełnosprawnością trwałą, często powiązaną z różnymi innymi chorobami. To jest po prostu, jakaś groza, która właściwie każe mi twierdzić, że rząd opiera się w dużej mierze na bardzo mizoginicznym podejściu do kobiet: zaszłaś w ciążę to musisz rodzić, jak urodzisz, to musisz się opiekować się i to jest twoja sprawa.

To bardzo neoliberalne podejście. Co jest bardzo ciekawym właściwie połączeniem współczesnej polityki społecznej, gdzie z jednej strony mamy pakiet socjalny, ale z drugiej strony mamy pozostawianie problemu, jakim jest ubóstwo na barkach kobiet.

KZ: Kto powinien realizować w związku z tym działania z zakresu polityki społecznej?
SCh: Oczywiście, że państwo, ale ja bym akurat temu państwu i temu rządowi nie zostawiała zupełnie kontroli. Organizacje pozarządowe jak najbardziej, przy czym są to (czy powinny być) działania wsparciowe, a nie wyręczające państwo. No i przede wszystkim organizacje pozarządowe same muszą mieć jasne wsparcie. W tej chwili to jest walka o życie wielu różnych cennych inicjatyw, również tych skierowanych do dzieci. To jest bardzo duży problem związany z brakiem dofinansowania i brakiem, przede wszystkim, ciągłości finansowania szczególnie tych działań, które są działaniami wsparciowymi, bezpośrednimi, jak np. pomoc psychologiczna czy prawna.

Jeśli chodzi o podmioty prywatne - tutaj, jestem bardzo ostrożna, bo trudno mi wyobrazić sobie, jakby to miało się odbywać bez potencjalnych nadużyć.

KZ: Czym jest dla Pani „polityka społeczna” dziś? Jakie jej aspekty są dla Pani najważniejsze?

SCh: W polityce społecznej dziś, takiej, którą ja widzę, bardzo ważny jest aspekt

konkretnego, jeden do jeden, wspierania - nie pytając o szczegóły.

Postulowałabym większą wiarę w kobiety, w to, że one wiedzą, co robią. Matki wiedzą, co robią, ponieważ są ze swoimi dziećmi 24 godziny na dobę. Najskuteczniejsze będą świadczenia bezpośrednie, a nie talony czy jakieś inne pomysły, które również pojawiały.

Oczywiście polityka społeczna powinna być też wg mnie kierowana w stronę samego społeczeństwa m.in. po to, aby walczyć ze stereotypami, pokazywać, mówić cały czas. Uświadomić jakie są realia bycia matką w Polsce. Jak wiele jest pracy - nawet jeżeli ma się pracę zawodową, to praca opiekuńcza nie schodzi z nas i z zakresu naszych obowiązków. Jako kobiety de facto

jestemy na dwóch, trzech a często na czterech etatach, jeśli np. opiekujemy się osobą zależną w tym np. dzieckiem czy osobą z niepełnosprawnością.

Edukowanie, pokazywanie ciężkiej pracy gospodyń domowych, odchodzenie od mówienia właśnie w sposób: siedzi się w domu; jest się kurą domową; nie pracuje się; jest się przy mężu. To nie jest prawda, to również jest pełnowartościowa praca. Presja społeczna bardzo często deprecjonuje takie doświadczenia i działa negatywnie. Tymczasem praca domowa jest pracą i powinna być wynagradzana - przynajmniej, jeśli chodzi o prestiż społeczny, a już na pewno jeśli chodzi np. o rozbudowany system emerytalny, co poniekąd już się dzieje, ale nadal myślę, że dość mało.

Niepewni jutra

Nowa forma społecznego i ekonomicznego wykluczenia – prekariat

Marcin Podolski

Marcin Podolski - absolwent socjologii na Uniwersytecie Warszawskim oraz finansów i rachunkowości w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Jego pasją stało się pisanie dla porównywarki finansowej Darmopozyczka.pl.

Prekariat to zjawisko, które ukształtowało się wskutek przemian w obrębie gospodarki kapitalistycznej w ostatnich kilku dekadach. Przyczyniły się do tego takie procesy jak liberalizacja przepisów gospodarczych i utworzenie rynku światowego. Prekariuszami są wszyscy niepewni swojego jutra – od zatrudnionych na „umowy śmieciowe” młodych ludzi w gospodarkach rozwiniętych po pracowników w chińskich fabrykach.

Słowo - neologizm powstało wskutek dodania do słowa „proletariat”,

oznaczającego klasę robotniczą, cząstki „pre” - niepewność. Obejmuje grupę społeczną pozbawioną gwarancji zatrudnienia, podstawowych zabezpieczeń socjalnych i przez to niepewną swojej przyszłości.

Prekariuszami stają się dzisiaj zarówno osoby dopiero wchodzące na rynek pracy, ponieważ biorą nie pracę, do której są wykształceni, a pierwszą, która się trafi, żeby przeżyć, jak i pracownicy z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, kobiety i mężczyźni, imigranci oraz miejscowi. Zatrudnienie na bardzo niestabilnych warunkach, poniżej kwalifikacji to cecha wspólna.

Trudne jest wyjście z sytuacji w której tak naprawdę brak perspektyw.

Brak stabilnej sytuacji zawodowej niesie potężne ograniczenia odnośnie planowania nawet najbliższej przyszłości, ogranicza ruchy. Funkcjonowanie w takim stanie niesie ze sobą frustrację i gniew. To niebezpieczne podłoże.

Praca była gwarancją bezpieczeństwa. Była, ponieważ nie jest. Bezpieczeństwo zatrudnienia skończyło się wraz z wprowadzeniem elastycznych form zatrudniania. Kiedyś pewną ochronę zapewniały związki zawodowe, które dziś mają niezwykle osłabioną pozycję.

Przemiany na rynku pracy, zwłaszcza te związane z automatyzacją i robotyzacją, są nieuniknione, tak jak ich skutki, m. in. właśnie prekaryzacja pracy.

Pesymistyczne jest to, że prekariatem zagrożeni są z takim dużym prawdopodobieństwem młodzi, kończący studia. Wyższe wykształcenie nie chroni dziś przez słabymi warunkami zatrudnienia. Młody człowiek po studiach chciałby liczyć na umowę o pracę w wybranym przez siebie zawodzie, tymczasem takiej gwarancji nie ma. Jednym z najszybciej narastających problemów jest obecnie bezrobocie wśród osób młodych, w tym właśnie osób posiadających studia uniwersyteckie. Znowu rodzi się frustracja.

Poczucie braku perspektyw czyni grupę szczególnie niebezpieczną dla systemu. System jest postrzegany jako sankcjonujący jej złe położenie. System stwarza pole do występowania nierówności i tylko je napędza. Ponieważ przedstawiciele tej grupy są źle opłacani i pozbawieni nadziei na jakąkolwiek stabilną ścieżkę kariery zawodowej, destabilizuje to tradycyjną hierarchię społeczną. Osłabienie klasy średniej zawsze postrzegane jest jako zagrożenie dla stabilności systemu. Występowanie prekariatu jest na to doskonałym przykładem. Podczas gdy dobrze sytuowane grupy społeczne cały czas się bogacą, prekariat zarabia coraz mniej. Kwoty, które ten mały procent najbogatszych zarabia w ciągu jednego dnia,

są wyższe niż najbiedniejsi będą w stanie wydać przez całe życie.

Brak dobrej, stabilnej pracy na godziwej umowie powoduje dalsze szkody: traci się emeryturę, urlopy i prawo do leczenia. Wykluczenie staje się rozległe: brak możliwości karier, brak praw, brak narzędzi planowania, a w konsekwencji brak możliwości kontrolowania swojego życia. Brak bezpieczeństwa zawodowego jest cechą, która charakteryzuje prekariat. Jest to grupa, która najsilniej odczuwa postępujące wciąż przemiany na rynku pracy.

Jednym z rozwiązań, jakie się proponuje, jest wprowadzenie bezwarunkowego dochodu podstawowego, który mógłby zrównoważyć poczucie niepewności życiowej. Jest to jednak rozwiązanie radykalne.

Koncepcja dochodu gwarantowanego



Ryszard Szarfenberg - politolog, dr hab. adiunkt na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, popularyzator nauki. Członek Zarządu Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Od 2004 do 2010 był ekspertem Narodowej Strategii Integracji Społecznej

rozmowa z Ryszardem Szarfenbergiem

Bezwarunkowy dochód podstawowy polega na systemie regularnej wypłaty pieniędzy "za nic". Bez konieczności wykonywania pracy czy innych warunków. Brzmi utopijnie, lecz ... przybywa miast i regionów na świecie, które decydują się przetestować rozwiązanie na społeczeństwie. A finansują to prywatni darczyńcy.

Eksperyment z dochodem gwarantowanym przeprowadza się po to, by sprawdzić, jak regularnie wypłacana kwota pieniędzy, mająca zapewnić minimum egzystencji, wpływa na zachowania ludzi. Pensja co miesiąc, bez żadnych warunków to realny program. Jednak nie dla wszystkich, tylko dla określonych grup społecznych.

Pensja co miesiąc dla określonych grup społecznych. Ale czy to w ogóle realne nad Wisłą? Jak sfinansować taki pomysł? I czy warto to zrobić?

Są trzy drogi sfinansowania bezwarunkowego dochodu podstawowego, które mogą się uzupełniać. Pierwsza droga: poprzez przekierowanie środków z programów, które staną się niepotrzebne, choć jest sprawą dyskusyjną, które z obecnie istniejących świadczeń pieniężnych będą zbędne. Druga droga dotyczy podatków, czyli różnych sposobów ich podwyższania, np. poprzez podnoszenie stawek, dodawanie nowych stawek, ograniczanie

lub likwidowanie ulg podatkowych, czy wprowadzanie nowych podatków.

Trzecia droga prowadzi poprzez zaciąganie długu publicznego, który później może być monetyzowany przez bank centralny tzn. odkupiony i ewentualnie umorzony. Wszystkie te trzy drogi podlegają krytyce tym większej, im większe miałyby być cięcia innych świadczeń, podwyżki podatków czy sumy dodatkowych pieniędzy zapewnionych przez bank centralny.

Jest kilka argumentów za tym, aby ponieść te koszty, żeby wprowadzić podstawowy dochód dla wszystkich. Jeden z nich opiera się na założeniu, że więcej bezpieczeństwa ekonomicznego, to więcej realnej wolności dla osób, które obecnie muszą podporządkowywać się woli innych, od których zależy ich utrzymanie. Z perspektywy krytyków nieograniczonego wzrostu gospodarczego, podstawowy dochód mógłby nieco zmniejszyć dochody i konsumpcję, co mogłoby pomóc w ograniczeniu negatywnego wpływu gospodarki na przyrodę i klimat. Inny argument polega na tym, że skuteczniejsza byłaby walka z ubóstwem i nierównością, a więc społeczeństwo byłoby nie tylko bardziej wolne, ale też bardziej sprawiedliwe. Więcej czasu wolnego mogłoby być wykorzystane na aktywność społeczną i pomoc w ramach rodziny i poza nią, a więc przybyłoby też pomocy wzajemnej i solidarności.

Wszystkie te nadzieje można jednak krytykować jako złudne, albo mało znaczące,

gdy porównamy je do dużych kosztów, które będą przeważały nad korzyściami.

Czy otrzymywanie dochodu gwarantowanego wpłynie na wzrost umiejętności w znalezieniu pracy?

Bezpieczeństwo ekonomiczne może ewentualnie pomóc w spokojniejszym szukaniu pracy, ale trudno powiedzieć, czy wzrosną od tego umiejętności z tym związane. Możliwe, że zmiany pracy będą częstsze, jeżeli ludzie będą mieli zapewniony minimalny dochód. Stąd zwiększą się nieco umiejętności płynące tylko z faktu, że sytuacja się powtarza. Z drugiej strony, część osób może mieć dłuższe przerwy między kolejnymi pracami, co może działać tak, że umiejętności zdobyte wcześniej będą musiały być przypominane, a nie zwiększane.

Czy naprawdę będzie to koło ratunkowe dla ginących zawodów?

Znaczący wpływ bezwarunkowego dochodu na zawody zanikające ze względu na rozwój technologiczny jest mało prawdopodobny. Dodatkowe bezpieczeństwo ekonomiczne może spowodować, że przedstawiciele ginących zawodów będą się ich nadal trzymać mimo spadku zarobków z ich uprawiania. Część jednak zapewne zdecyduje się na zmianę zawodu mając pewne źródło dochodu niezarobkowego.

Naukowcy o eksperymencie dochodu gwarantowanego

Jaki będzie skutek? Czy ludzie podejmą nową pracę, czy zostaną w starej? Czy oddadzą się realizowaniu zaniedbanego lub zawieszono hobby, porzuconych marzeń. Może poświęcą się opiece nad rodziną?

Jak pobieranie dochodu gwarantowanego wpływa na aktywność zawodową i produktywność? Na te i wiele innych pytań próbują znaleźć odpowiedź badacze analizujący te eksperymenty. Jednym z ostatnich, którego wyniki są bardzo ciekawe, jest badanie przeprowadzone w amerykańskim mieście Stockton

w Kalifornii. Sfinansowała je organizacja non profit Economic Security Project, która wspiera realizację podobnych eksperymentów z dochodem gwarantowanym w Stanach Zjednoczonych oraz prywatny darczyńca.

W ramach projektu 125 mieszkańców o niskich dochodach otrzymywało przez dwa lata 500 dol. (ponad 1900 zł). Wyniki tego eksperymentu ogłoszono w marcu 2021 r. Co ciekawe, miał on zakończyć się znacznie wcześniej, bo latem 2020 r., po 18 miesiącach. Ale przyszła pandemia i uznano, że tym bardziej warto kontynuować go w nowych okolicznościach pandemicznych. Trwał ostatecznie do stycznia 2021 r.

Jak opisuje "The Economist", tych 125 mieszkańców częściej znajdowało pracę w pełnym wymiarze niż grupa kontrolna w pierwszym roku trwania badania. Badacze tłumaczą to tym, że dodatkowe 500 dol. ośmieliło uczestników eksperymentów do tego, by podjąć ryzyko i zrezygnować z dotychczasowej pracy w niepełnym wymiarze lub pracy kontraktowej, a także dokończyć praktyki lub kursy, które ułatwiły im zdobycie pracy w pełnym wymiarze, lepiej płatnej niż poprzednie zajęcie. Mieszkańcy Stockton pieniądze wydawali głównie na: zakupy spożywcze, opłacenie rachunków za media i zadłużenia na karcie kredytowej, wizytę u dentysty czy zakup sukienki na szkolny bal córki.

Uczestnicy eksperymentu relacjonowali, że przez czas jego trwania czuli się mniej zestresowani i niespokojni, a także mogli pozwolić sobie na spędzenie więcej czasu z rodziną.

Gwarantowana, comiesięczna wypłata 500 dol. zmniejszyła wahania dochodów gospodarstw domowych z miesiąca na miesiąc i zmniejszyła ich mierzalne poczucie niepokoju oraz depresji, w porównaniu z osobami z grupy kontrolnej – wynika z analizy eksperymentu.

Centrum Usług Społecznych – nowe oblicze pracy środowiskowej.

Raport CUS Romana Krzewicka

Centrum Usług Społecznych to jednostka organizacyjna powoływana przez gminę lub kilka gmin, której celem jest integracja, rozwój i poszerzenie dostępności usług społecznych, tak by stanowiły one odpowiedź na konkretne potrzeby osób, rodzin, grup społecznych oraz ogółu mieszkańców – członków samorządowych wspólnot terytorialnych.

Działanie CUS reguluje Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. Zmiany, które wprowadza ustawa, wiążą się z kształtowaniem relacji międzyorganizacyjnych i międzyinstytucjonalnych oraz przekształcaniem tradycyjnych wzorów działania (i współdziałania) służb społecznych.

W szczególności chodzi tu o trzy kwestie.

Po pierwsze, ustawa umożliwia konsolidację usług społecznych do tej pory rozproszonych w sensie instytucjonalno-prawnym i organizacyjnym oraz dzisiaj wzajemnie niespójnych. Proces konsolidacji polega tu na:

- wyodrębnieniu spośród ogółu realnie dostępnych już (w oparciu o inne przepisy ustawowe) usług społecznych (ustawa o CUS określa dokładnie, z jakich obszarów usługi wchodzi tu w grę) pewnej bazowej ich grupy, w ramach której będą one świadczone w sposób zintegrowany przy wykorzystaniu CUS;
- uzupełnieniu tej bazowej grupy usług o nowe usługi społeczne, które będą dostępne dzięki uchwaleniu lokalnego programu (programów) usług społecznych; program taki określa, do kogo adresowane są takie usługi i na jakich zasadach są one realizowane.

Po drugie, ustawodawca przyjął, że usługi społeczne będą realizowane przez CUS zgodnie z popularnym dziś rozwiązaniem organizacyjnym „jednego okienka”

(one stop shop), które ma zapewniać obywatelom kompleksową obsługę w jednym miejscu. Funkcję jednego okienka ustawodawca przypisał CUS – w zakresie rozeznania potrzeb i kwalifikowania do korzystania z usług. Samo świadczenie poszczególnych usług ma zaś pozostać zadaniem odpowiednich usługodawców współtworzących system, z którymi nie ma jednak już potrzeby uzgadniania terminów, warunków i innych szczegółów.

Po trzecie, ustawa o CUS wprowadza do praktyki publicznych służb społecznych formułę zarządzania przypadkiem (case managementu).

Formuła ta, w metodyce pracy socjalnej znana od co najmniej 40 lat, polega na wprowadzaniu do systemów wsparcia społecznego roli case managera, który ma zapewnić, że oferowane usługi odpowiadają na realne potrzeby konkretnego mieszkańca, są mu świadczone w odpowiednim czasie i odpowiedniej jakości. Należy to wyraźnie podkreślić, że mowa tu o case managerze jako swoistym rzeczniku mieszkańca jako świadczeniobiorcy usług realizowanych przez CUS, czyli specjalisty troszczącego się o kompleksowe i pro jakościowe zaspokojenie potrzeb mieszkańca. Tym samym case manager to nie jest technokrata rozliczający mieszkańców z odpowiedniego wykorzystania oferowanych usług czy – w kontaktach z usługodawcami współpracującymi z CUS – strażnik wskaźników efektywności.

Ustawa o CUS stanowisko pracy tak sprofilowanego case managera określa terminem „koordynator indywidualnych planów usług społecznych”.

Działalność centrum usług społecznych odpowiada na aktualne wyzwania i potrzeby

lokalnej polityki społecznej w Polsce. Przede wszystkim są to potrzeby w zakresie:

- rozbudowy oferty usług społecznych i reorientacji prowadzonej polityki w zakresie świadczenia obywatelom usług społecznych (w tym ich deinstytucjonalizacji),
- indywidualizacji procesu świadczenia usług społecznych (szycie na miarę),
- koordynacji współpracy międzyinstytucjonalnej i międzysektorowej w świadczeniu usług z różnych zakresów.

Z art. 27 ustawy o CUS wynika, że zadaniami organizatora usług społecznych w CUS będzie:

- przeprowadzenie diagnozy potrzeb mieszkańców gminy w zakresie usług społecznych oraz potencjału w zakresie realnych możliwości świadczenia tych usług (zasoby finansowe, organizacyjne, kadrowe, infrastrukturalne, społecznościowe);
- przygotowanie na podstawie wyników analizy zdiagnozowanych potrzeb i możliwości projektu gminnego programu (gminnych programów) usług społecznych, zawierającego nowe usługi, których w gminie brakowało; projekt powinien wskazywać m.in.: do jakich kategorii osób/rodzin ma on być adresowany, jakie cele mają być osiągnięte i w związku z tym jakie rodzaje usług powinien on zawierać oraz jakim standardom muszą usługi te sprostać;
- opracowanie planu wdrożenia programu, który m.in. powinien wskazywać dostawców usług i tryb ich pozyskiwania;
- zapewnienie wdrożenia programu, co w szczególności wymagać będzie:
 - zapewnienia niezbędnych środków w budżecie gminy,
 - zapewnienia wykonawstwa przewidzianych usług w odpowiedniej ilości i jakości przez wprowadzenie ich do planów poszczególnych jednostek budżetowych gminy i/lub przygotowanie i przeprowadzenie konkursów na dostarczenie usług przez organizacje sektora pozarządowego (tryb wspierania lub

powierzenia) i/lub przygotowanie i przeprowadzenie przetargów na dostarczanie usług przez podmioty ekonomii społecznej lub sektor prywatny (tryb zamówień publicznych) i/lub przygotowanie porozumienia z administracją powiatu (jeśli przewiduje się realizowanie przez CUS usług społecznych stanowiących zadania własne lub zlecone samorządu powiatowego (możliwość stosowania takiego gminno-powiatowego porozumienia reguluje art. 3 ust. 2 ustawy o CUS);

- bieżący monitoring, zarządzanie i koordynacja programem;
- ewaluacja programu .

Z wywiadów przeprowadzonych z pracownikami CUS wynika, że większość centrów znajduje się w procesie organizacji bez konkretnej struktury. Przez to, że nie został zakończony proces organizacji, nie ma procesu odpowiedzialności.

Pracownicy CUS-ów nie mogą określić jakiego wsparcia potrzebują w procesie pracy ze swoimi przełożonymi.

Większość pracowników centrów usług społecznych, którzy udzielili odpowiedzi na pytania związane z działalnością CUS-ów, twierdzi, że ich ośrodki powstały jako podmioty koordynujące lokalne systemy usług społecznych użyteczności publicznej, a więc usług dostępnych dla wszystkich mieszkańców, a nie tylko dla tych biedniejszych czy słabszych. Centrum, wykonując zadania zarówno obowiązkowe - dotyczące wsparcia socjalnego, jak i nieobowiązkowe - związane ze świadczeniem usług wykraczających poza sferę pomocy społecznej i adresowane do ogółu mieszkańców, daje większy potencjał dla usprawnienia systemu.

Warto zauważyć, że nie wszystkie centra rozpoczęły swoją działalność na podstawie przeprowadzonej wcześniej diagnozy potrzeb i potencjału lokalnej społeczności w zakresie usług społecznych – są centra, które powstały bez wcześniejszego przygotowania

Planu Wdrożenia. Jednak, zdecydowana większość centrów usług społecznych na podstawie przeprowadzonych badań otrzymała możliwość rozpoznania potrzeb mieszkańców oraz zidentyfikowania grup mieszkańców, które powinny zostać objęte wsparciem w ramach usług społecznych.

Na tej podstawie opracowano katalog usług społecznych, który obecnie jest świadczony dla społeczności lokalnej. Realizowane są w nim dotychczasowe zadania OPS, w tym usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze dla osób z zaburzeniami psychicznymi, również dla dzieci - częściowo przez kadrę byłego OPS oraz w ramach umów zlecenia. Zapewniane są m. in. usługi schronienia dla osób bezdomnych i schronienia z usługami dla osób bezdomnych, częściowo zlecane organizacjom pozarządowym.

Z rozmów prowadzonych z pracownikami CUS-ów wynika, że większość z nich powstała w wyniku przekształcenia Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie lub Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.

Wypracowanie Planu Wdrożenia i świadczenia Usług Społecznych w każdym CUS-ie jest na innym etapie – zależy od momentu rozpoczęcia działalności oraz sposobu powstania Centrum.

Zakres i sposób działań CUS-ów w porównywaniu do poprzednich placówek, świadczących usługi społeczne, rozszerzy się zgodnie z diagnozą potrzeb i potencjału społeczności lokalnej w zakresie usług społecznych, a mianowicie:

- prowadzenie Klubu Seniora
- utworzenie Centrum Wsparcia Specjalistycznego
- prowadzenie Klubu Samopomocy dla osób niepełnosprawnych
- usługi wytchnieniowe
- zajęcia edukacyjno-sportowe dla dzieci i młodzieży
- usługi integracyjna i edukacyjna dla rodzin
- miejsce spotkań dla młodzieży i osób dorosłych.

W wyniku przeprowadzonej diagnozy potrzeb i potencjału społeczności lokalnej w zakresie usług społecznych wyłoniono grupy mieszkańców, które objęte zostaną usługami społecznymi w Centrum Usług Społecznych. Najczęściej pierwszą grupą społeczną jest rodzina, natomiast drugą osobą z niepełnosprawnością i/lub osobą starsze/niesamodzielne.

Jednym z kluczowych wyzwań stojących przed CUS jest konieczność świadczenia usług dla lokalnej społeczności, a więc dla wszystkich grup mieszkańców. Centrum stanie się nie tylko miejscem, gdzie usługi społeczne będą realizowane, ale będą one mogły być również skutecznie dystrybuowane. W taki sposób będzie przekazywana pełna informacja o dostępnych usługach i możliwości dopasowania ich do konkretnych potrzeb określonego klienta. Szeroka gama usług oferowana będzie w jednym miejscu, bez konieczności oczekiwania na podjęcie działań przez kilka instytucji, dzięki synchronizacji tych usług przez koordynatora indywidualnych planów usług społecznych.

Powstanie Centrum poszerzyło ofertę dla mieszkańców. Wykonując zadania zarówno obowiązkowe - dotyczące wsparcia socjalnego, jak nieobowiązkowe związane ze świadczeniem usług wykraczających poza sferę pomocy społecznej i adresowane do ogółu mieszkańców, daje większy potencjał dla usprawnienia systemu. Z uwagi na fazę realizacji projektu przeważa ciekawość i oczekiwanie na efekty wdrażanej zmiany.

Nowym wyzwaniem stojącym przed CUS, w związku z zapewnieniem usług dla lokalnej społeczności, była konieczność wyodrębnienia nowych stanowisk w ramach struktury organizacyjnej tj. Organizator Usług Społecznych, Organizator Społeczności Lokalnej, Koordynator Indywidualnych Planów Usług Społecznych, co wiązało się z zmianami kadrowymi.

Centrum daje możliwość m.in. zmiany obrazu pracowników socjalnych, ale

również pozwoli na ich rozwój. Wymagania w zakresie wykształcenia i posiadanego doświadczenia przez osoby, które są lub będą zatrudnione w Centrum, obligują do podnoszenia i/lub uzupełnienia swoich kwalifikacji.

W ramach współpracy ze społecznościami lokalnymi pracownicy CUS przede wszystkim planują działania służące integracji i wspieraniu wspólnoty samorządowej. Działania wspierające, stanowiące uzupełnienie usług społecznych, zaplanowane do realizacji w Centrum Usług Społecznych to m.in. projekty socjalne, Klub Wolontariusza, alternatywne formy spędzania czasu wolnego: w tym warsztaty edukacyjne dla społeczności lokalnej, imprezy integracyjne, kampanie społeczne, wydarzenia społeczne, szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy oraz:

- organizowanie spotkań, w tym wspomagającego prowadzenie Klubu
- organizacja pomocy sąsiedzkiej
- budowanie partnerstw lokalnych
- promocja usług specjalnych
- organizowanie spotkań promujących lokalną tożsamość
- organizowanie spotkań dla NGO
- zbieranie informacji o sytuacji społecznej
- organizacja i przeprowadzanie działań wzmacniających lokalny potencjał
- organizowanie kampanii profilaktycznych
- organizowanie grup wsparcia
- aktywne spędzanie wolnego czasu.

Wsparcie potrzebne pracownikom CUS to przede wszystkim: szkolenia z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych, opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych oraz organizacji społeczności lokalnej.

Ponadto wymieniano zwiększenie liczby wykwalifikowanych pracowników, nastawienie na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, widocznej motywacji i wsparcia dla pracowników.

Zauważony również został problem związany z możliwością uczestniczenia w życiu kulturalnym przez osoby z niepełnosprawnością - często imprezy odbywają się wieczorem, kiedy osoby z niepełnosprawnością oraz osoby starsze nie są objęte opieką i nie mogą uczestniczyć w wydarzeniach. Tematyka warsztatów prowadzonych przez pracowników CUS-u powtarza się, uczestnicy chcieli by uczyć się nowych rzeczy. Dobrą inicjatywą mogą być warsztaty prowadzone przez zewnętrznych specjalistów.

Z doświadczenia pracowników wynika, że śmiech zmniejsza napięcia, buduje zaufanie, pozytywnie wpływa na atmosferę pracy w grupie, ułatwia koncentrację i zaangażowanie w dalszą część warsztatu, jednak praca oparta o zabawę i śmiech to metoda nieznaną pracownikom CUS. Trudno im było ocenić czy jest przydatna i rozwijająca.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Informacja sygnałna

W dniu 17 listopada 2021 r. Sejm przyjął nowelizację ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, która zmienia m.in. ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Głównymi zmianami w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy będą:

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców w oparciu o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Obywatele 6 państw - Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy, określonych w par. 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - będą mogli wykonywać pracę na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy przez okres do 24 miesięcy (zgodnie z proponowaną zmianą w art. 88z pkt 3). Dzięki wprowadzonym zmianom urzędy i pracodawcy będą mieli mniejsze obciążenie, ponieważ nie będzie już 12-miesięcznego okresu „rozliczeniowego”, co pozwoli na powierzenie pracy cudzoziemcom bez przerw, na podstawie kolejnych oświadczeń. Wyżej zaznaczone zmiany pozwolą zmniejszyć występujące dziś powszechnie braki kadrowe.

Wprowadzono również element, który pozwoli zapewnić większą ochronę polskiego rynku pracy - uzależnienie wpisu oświadczenia do ewidencji od zapewnienia przez pracodawcę porównywalnego wynagrodzenia.

Wydłużony do 7 dni okres na poinformowanie powiatowego urzędu pracy o rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca

będzie ułatwieniem dla pracodawców. Kolejną ważną zmianą dla cudzoziemców przy wykonywaniu pracy u przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej, będzie możliwość wprowadzenia ułatwień w zakresie udzielania zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pobyt czasowy i pracę.

Przewidywane jest określenie w drodze rozporządzenia, przez ministra właściwego do spraw gospodarki, listy podmiotów prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. W pierwszej kolejności planowane jest rozpatrzenie wniosków o udzielenie zezwoleń związanych z pracą u przedsiębiorców prowadzących takie rodzaje działalności.

Główne zmiany w ustawie o cudzoziemcach dotyczą usprawnienia procedur wydawania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę oraz wiz.

Warto zwrócić uwagę, iż w 2020 roku w Polsce wydano 40 6496 zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Zgodnie ze statystykami, urzędy pracy w Polsce wydają rocznie setki tysięcy zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców, ale aż 60-70 proc. spośród tych osób nie podejmuje pracy. Wykorzystują wystawione im dokumenty do wyrabiania wiz i przekraczania unijnej granicy, poszukują pracy w innych państwach UE. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli wydłużenie okresu pracy cudzoziemców na podstawie oświadczeń z obecnych 180 dni do 2 lat, może pozytywnie wpłynąć na rynek pracy. Zwiększy się bowiem stabilność i pewność zatrudnienia oraz przywiązanie do polskiego rynku pracy.

Więcej informacji: Tetiana Klaban, tel. 575 470 150, tetiana.klaban@cpt.org.pl

Obowiązek zgłoszenia źródła ogrzewania do Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków (CEEB). Za niedopełnienie obowiązku grożą kary finansowe.

Informacja sygnałna

Dotyczy: właściciele budynków, zarządcy budynków

Słowa-klucze: CEEB, deklaracja, Centralna Ewidencja Emisyjności Budynków, źródła ciepła i spalania paliw stałych

Podstawa wnioskowania: analizy własne

Rząd deklaruje, że CEEB jest podstawowym narzędziem budowania strategii walki ze smogiem. Centralna Ewidencja Emisyjności Budynków (CEEB) ruszyła 1 lipca 2021 roku. Każdy właściciel i zarządca budynku ma obowiązek złożyć deklarację źródeł ciepła i spalania paliw stałych w budynku.

Deklaracja do CEEB dotyczy zarówno budynków i lokali mieszkalnych jak i niemieszkalnych.

Do Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków trafiło do tej pory zaledwie ok. 440 nieruchomości, choć samych budynków mieszkalnych w Polsce jest 6,2 mln.

W zarejestrowanych na dzień dzisiejszy w CEEB budynkach przeważają kotły, piece i kuchnie na paliwa stałe, czyli m.in. węgiel.

Obowiązek zgłaszania źródeł ciepła zaczął obowiązywać od 1 lipca 2021 roku. Od tego też terminu biegnie 12-miesięczny okres, który ma właściciel, współwłaściciel lub zarządca nieruchomości na dokonanie zgłoszenia. Dotyczy to budynków użytkowanych już przed terminem wprowadzenia obowiązku.

Inaczej sprawa wygląda w przypadku budynków, które zostały oddane do użytkowania po 1 lipca 2021 - tu czas na zgłoszenie to zaledwie 14 dni od momentu

zgłoszenia do użytkowania. Brak zgłoszenia skutkuje nałożeniem grzywny w wysokości do 500 złotych, a dalsza zwłoka może spowodować trafienie sprawy do sądu i zwiększenie wysokości kary do 5000 zł.

Druk deklaracji do wypełnienia w PDF można pobrać na stronie internetowej.

Deklarację można złożyć do właściwego miejscowo urzędu miasta/gminy lub online za pomocą strony: www.zone.gunb.gov.pl.

Osoby starsze lub wykluczone, mające problem ze zgłoszeniem lub nie posiadające wiedzy o obowiązku zgłaszania się do ewidencji powinny uzyskać wsparcie ze strony pracowników socjalnych.

Więcej informacji: Tetiana Klaban, tel. 575 470, 150 tetiana.klaban@cpt.org.pl

Podręcznik „2000 tabliczek czekolady”

Informacja sygnałna

Dotyczy: centrum usług społecznych, poradnik dla pracowników CUS

Słowa-klucze: CUS, centrum usług społecznych, poradnik dla pracowników centrów usług społecznych

Podstawa wnioskowania: analizy własne

Działanie CUS reguluje ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. Zmiany, które wprowadza ustawa, wiążą się z kształtowaniem relacji międzyorganizacyjnych i międzyinstytucjonalnych oraz przekształcaniem tradycyjnych wzorów działania (i współdziałania) służb społecznych.

W lipcu-sierpniu 2021 roku w ramach think tanku „Nowa Przestrzeń Społeczna” zrealizowaliśmy pogłębione wywiady telefoniczne, uzupełnione ankietą internetową, z pracownikami CUS, pracownikami administracji samorządowej oraz lokalnymi liderami.

Celem badania było uzyskanie informacji na temat potrzeb i zakresu zaplanowanych działań w związku z wdrożeniem funkcjonowania Centrum Usług Społecznych.

Według deklaracji pracowników CUS, 25% z przebadanych centrów pracowało zgodnie z opracowanym planem wdrożenia, 40% prowadziło przygotowania do rozpoczęcia działalności a 35% nie rozpoczęło działalności.

Z wywiadów przeprowadzonych z pracownikami CUS wynika, że większość centrów znajdowało się w trakcie organizacji, bez konkretnej struktury. Nie zostały jasno określone zasady

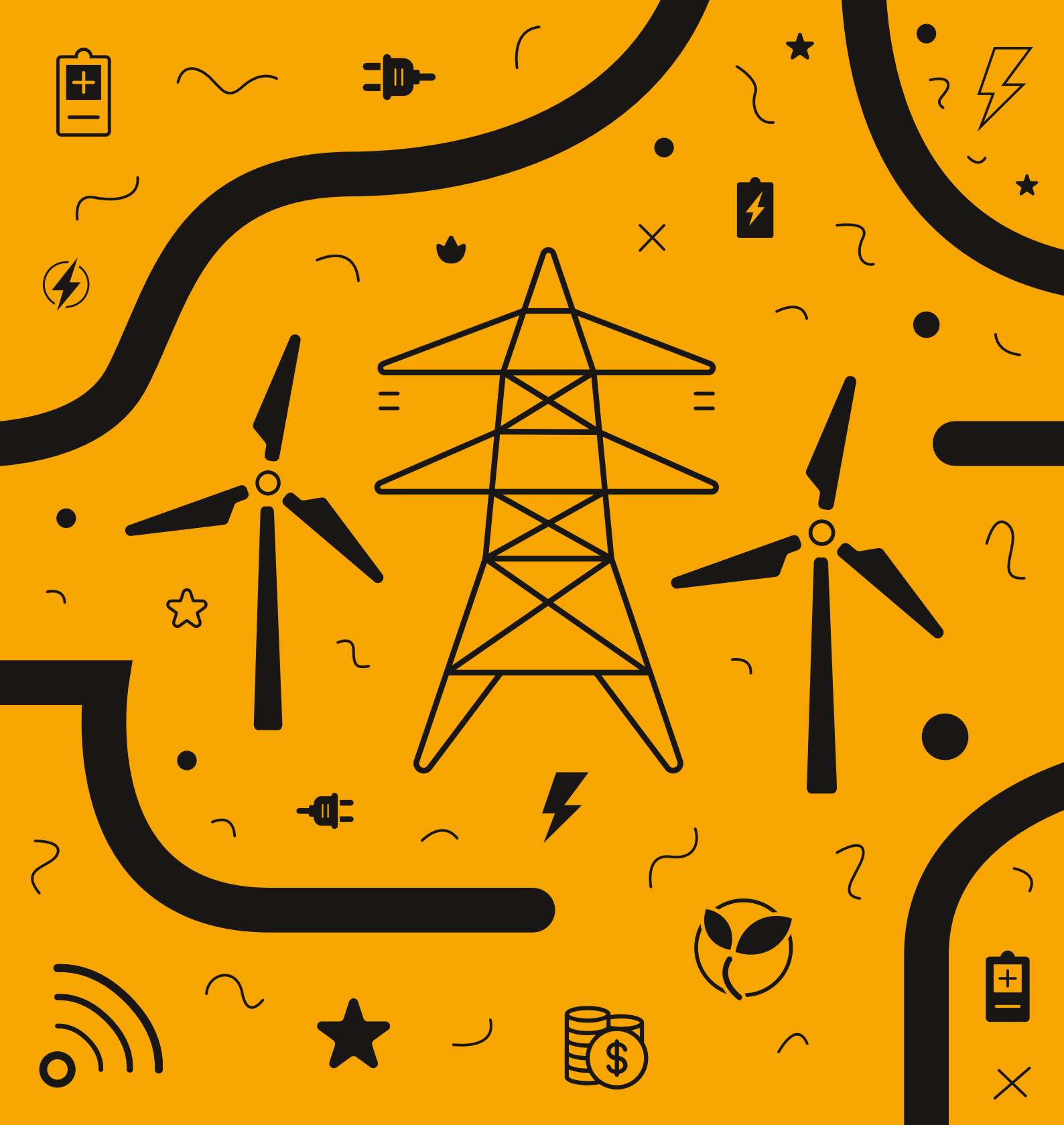
działania. Pracownicy mieli trudności w określeniu, jakiego wsparcia potrzebują w procesie pracy.

Odpowiadając na zgłoszone problemy, Stowarzyszenie wraz z zespołem ekspertów – socjologami, psychologiem, pedagogami – podjęło się przygotowania podręcznika „2000 tabliczek czekolady – Podręcznik do pracy ze śmiechem i zabawą”.

Podręcznik „2000 tabliczek czekolady” powstał w celu wsparcia pracowników centrów usług społecznych. Daje podpowiedzi, jak pracownik CUS może pracować ze społecznością lokalną. Wprowadza metodę pracy opartą na śmiechu i zabawie. Przedstawia sposób pracy indywidualnej i grupowej, zasady pracy ze śmiechem. Porządkuje warsztaty pracy, podaje propozycje gier i zabaw, które może wykorzystać pracownik CUS w swojej pracy.

Więcej informacji: Tetiana Klaban, tel. 575 470 150, tetiana.klaban@cpt.org.pl

Projekt „Nowa Przestrzeń Społeczna” jest finansowany przez Narodowy Instytut Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego ze środków PROO na lata 2018-2030



Sfinansowano przez Narodowy Instytut
Wolności – Centrum Rozwoju
Społeczeństwa Obywatelskiego
ze środków Programu Rozwoju Organizacji
Obywatelskich na lata 2018-2030

