



Nr 4(5) Marzec 2017

INSPIRUJEMY WSPIERAMY MOTYWUJEMY

Bezpłatny kwartalnik warszawskich Placówek Wsparcia Dziennego



MŁODZI NA RYNKU PRACY

czyli okiem rekrutera

YAP

międzynarodowy
program wsparcia

z perspektywy
Irlandii

PWD Warszawska

„Przywrócić Dzieciństwo”
- placówka na Dudziarskiej



drodzy CZYTELNICY

Zapraszamy do zapoznania się z kolejnym numerem *O! Inspirujemy Wspieramy Motywujemy*. Odświeżyliśmy trochę grafikę, w tym logotyp, mamy nadzieję, że Wam się podoba. To, co dla nas najważniejsze – czyli nastawienie na poruszanie kwestii ważnych dla środowiska placówek wsparcia dziennego – pozostało niezmienione. Wiemy, że musieliście chwilę na tę odświeżoną czasopisma poczekać. Wierzymy, że było warto.

Tematem przewodnim tego wydania jest praca z młodzieżą usamodzielnianą i młodymi dorosłymi, oglądana z perspektywy ekspertów z różnych branż - stołecznych statystyk i dokumentów strategicznych („Krok ku dorosłości”), analizy specjalisty z firmy doradztwa personalnego („Młodzi na rynku pracy”), realizowanego obecnie w Warszawie konsorcjum LSW dla grupy 16-26 („Wsparcie w Starcie”), wolontariatu pracowniczego na rzecz osób wchodzących na rynek pracy („Agenci na Misji”), a także zagranicznych doświadczeń organizacji Youth Advocate Programmes z Irlandii.

Na kartach kwartalnika znajdziecie Państwo również praktyczne informacje o przepisach dot. ewidencjonowania czasu pracy w przypadku wykonania zlecenia lub świadczenia usług, które weszły w styczniu 2017 roku. Jeśli dzieci w Waszej placówce nie chcą jeść warzyw, polecamy artykuł ekspertów z Fundacji Szkoła na Widelcu, w którym dzielą się swoim doświadczeniem.

Życzymy miłej lektury i niezmiennie zapraszamy do współpracy przy tworzeniu czasopisma.

Jarosław Adamczuk
Dyrektor Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa”

	Z Miasta Krok ku dorosłości 04 Pejzaż z prawego brzegu Wisły 07
	Wywiad Partnerstwa na Mokotowie 12
	Z kraju i ze świata Młodzi na rynku pracy 17 Asystenci młodzieży – YAP 22
	Metody pracy Wsparcie w starcie 28
	Warszawskie PWD Gdzie diabeł mówi dobranoc 34
	Dobre praktyki Agenci na misji 37 Warzywa - nie, dziękuję! 41
	Okiem praktyka Przystanek Mediacje 45
	Okiem eksperta O motywacji słów kilka 49
	Okiem badacza Przemoc rówieśnicza 53
	Poradnik PWD Ewidencjonowanie czasu pracy w przypadku wykonania zlecenia lub świadczenia usług 58

 **INSPIRUJEMY
WSPIERAMY
MOTYWUJEMY**

REDAKTOR NACZELNY PISMA
Jarosław Adamczuk
dyrektor@rodzinnawarszawa.pl

**REDAKTOR MERYTORYCZNY,
WSPÓLPRACA**
Agata Koczowska
+48 695 289 815
a.koczowska@rodzinnawarszawa.pl

**REDAKCJA JĘZYKOWA,
KOREKTA**
Maja Margasińska
+48 605 698 263
e.margasinska@rodzinnawarszawa.pl

PROJEKT I DRUK
Czek.it Agencja Interaktywna

WYDAWCA
Centrum Wspierania Rodzin
„Rodzina Warszawa”
ul. Stara 4, 00-231 Warszawa

TEL
+48 22 831 41 94
+48 536 100 004
+48 536 100 008

FAX
22 831 41 94

E-MAIL
sekretariat@rodzinnawarszawa.pl



krok ku DOROSŁOŚCI

Do niedawna niezauważani, do dziś trudni do wychycenia w statystykach, które rzadko obejmują tę konkretną grupę wiekową.

Zmagający się z wyzwaniami współczesnego świata, a także niedoskonałością instytucjonalnego wsparcia. Miejskie i krajowe dane pokazują, że w młodych ludziach drzemie wielki, nie do końca wykorzystany, potencjał.

Dokumenty wykorzystane w artykule:

- Program Młoda Warszawa. Miasto z klimatem dla młodych 2016-2020.
- Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom II).
- Kogo kształcą polskie szkoły? Na podstawie badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III).
- Mazowiecki Kurator Oświaty, Analiza wyników nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez Mazowieckiego Kuratora Oświaty w roku szkolnym 2011/12).
- Rocznik Statystyczny Warszawy, 2015.

foto: depositphotos

Młodzi w statystykach

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z grudnia 2012 roku 12,7% osób zameldowanych na pobyt stały (ponad 1,7 mln łącznie) w Warszawie stanowiły osoby w wieku 13-26 lat. Z tego w 2014 roku 60 tys. to osoby w wieku 15-19, a 79,4 tys. - ludzie w wieku od 20 do 24 lat, czyli łącznie aż 78% wszystkich młodych ludzi w stolicy (za:). Procentowo we wszystkich dzielnicach Warszawy liczba młodych w wieku od 13 do 26 r. ż. waha się pomiędzy 13-17%. Aż 17,3% mieszkańców Warszawy to osoby uczące się na poziomie ponadgimnazjalnym – głównie w liceach ogólnokształcących (2,6%) i na studiach (12,8%).

Bez pracy

Przez ostatnie 5 lat nie tylko Polska, ale cała Europa odczuły skutki spowolnienia gospodarczego. Bezrobocie dotyka w szczególności osoby młode, które doświadczają trudności z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy. Statystyki Eurostatu pokazują, że obecnie bezrobotnymi jest niemal 5,5 mln młodych osób w Unii Europejskiej. Wskaźnik bezrobocia młodzieży w grudniu 2011 r. wyniósł 22,1%, czyli był ponad dwukrotnie wyższy niż dla populacji w wieku 15-74 lata. Pozwala to na stwierdzenie, że jedna na pięć młodych osób nie może znaleźć pracy. Trudną sytuację dodatkowo pogarsza przedłużający się kryzys, w efekcie czego rośnie długotrwale bezrobocie młodych – w krajach Unii Europejskiej średnio 28% bezrobotnych do 25 roku życia pozostaje bez pracy ponad 12 miesięcy. Z tych samych danych wynika, że w naszym kraju bez pracy w 2014 roku było 28,1% osób poniżej 25. roku życia, młodzież była też grupą charakteryzującą się bardzo niską aktywnością zawodową (tylko 34,1%) i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Choć Warszawa wypada w krajowych zestawieniach najlepiej, tu również młodzi borykają się z problemami ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy.

Stopa bezrobocia w stolicy na koniec grudnia 2013 roku była jedną z najniższych w Polsce i wynosiła 4,8% (rok później nawet 4,2%). Jednak w grupie osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy do 25 roku życia jest to już 7,6%, a w niektórych dzielnicach nawet więcej (Praga-Północ – 9% w grupie do 25 r.ż. przy wskaźniku ogólnym

7% dla dzielnicy, Targówek – 15% w grupie do 30 r. przy wskaźniku ogólnym 5% dla dzielnicy). W całej Polsce odsetek osób pracujących w wieku 18- 24 wynosił w 2013 roku 28,4%, w kolejnej grupie 25-34 odsetek aktywnych zawodowo wynosi już 72,7%. Zaledwie 11,3% osób z grupy w wieku produkcyjnym prowadziło własną działalność gospodarczą. Zgodnie ze statystykami Eurostatu podstawowym problemem, z którym muszą się dziś mierzyć młodzi w wieku 15-29 w całej Europie, jest brak pracy lub nie dające poczucia stabilności warunki zatrudnienia. W Polsce aż 60% młodych zatrudnionych jest na umowy cywilnoprawne i umowy na czas określony. A młodzi potrzebują poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji. Widać to wyraźnie w badaniach ankietowych – nadal najczęściej jako swój pierwszy wybór wskazują zatrudnienie na umowę o pracę.

Edukacja a rynek pracy

Badania pokazują, że choć młodzi w Polsce rozumieją potrzebę wcześniejszego niż kiedyś wchodzenia na rynek pracy, proaktywnej i przedsiębiorczej postawy wobec pracodawców (aż 51% uczniów szkół ponadgimnazjalnych zadeklarowało, że w ostatnim roku podjęło aktywność zarobkową), to szkoła nie nadąża za potrzebami pracodawców. Pracujący uczniowie często deklarują, że podejmowana praca jest w małym stopniu związana z tym, czego się uczyli bądź uczą się w szkole (20%) lub wręcz wcale (53%). Bardzo często jest to praca sezonowa i nastawiona na szybki zysk, a nie świadomy krok na drodze swojej kariery. Najczęściej pracę podejmują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, a najrzadziej liceów ogólnokształcących (odpowiednio 66% i 41%). Do aktywności zawodowej nie zachęca uczniów również przeładowany, nastawiony na teorię program szkolny, niespecjalnie motywujący do działań przedsiębiorczych w realnym świecie, a także brak zajęć z mentorami-praktykami, którzy rozumieją mechanizmy rynkowe i weryfikują swoją wiedzę w codziennym działaniu. Osoby, które nie pracowały w ciągu ostatnich 12 miesięcy, wskazywały naukę w szkole dziennej jako główny powód uniemożliwiający im rozpoczęcie pracy zarobkowej (55%).



Z innowacją na bakier

Niewystarczająca promocja postawy przedsiębiorczej oraz praktycznych umiejętności z tego zakresu przez instytucje oświatowe, a także wciąż zbyt niska świadomość samych beneficjentów, dotycząca współczesnych trendów społecznych i gospodarczych (np. sytuacji w ZUS) mogą sprawiać, że młodzi ludzie nie są nastawieni na zakładanie własnych firm i inicjatyw, a także podejmowanie ryzyka, które jest niezbędną składową innowacyjności. Aż 32% badanych młodych w 2013 r. na pytanie, czy rozważają założenie własnej działalności, odpowiadało nie lub raczej nie (wzrost w stosunku do 2010 o 5%), a 37% było niezdecydowanych. W Polsce nadal najpopularniejszą i najbardziej pożądaną formą zatrudnienia wśród młodych jest etat (dla 71% ogółu badanych). Likwidacja pracowni technicznych i zajęć majsterkowania w większości szkół, a także brak dostępu do możliwości eksperymentowania z nowoczesnymi technologiami wraz ze zbyt teoretycznymi lekcjami przedmiotów ścisłych mogą sprawiać, że mniej chętnie wybierają oni techniczne kierunki studiów, a potem zawody wymagające specjalistycznych umiejętności technicznych. Brak elastyczności, przedsiębiorczości, zdolności do poszukiwania alternatywnych rozwiązań oraz obiektywna sytuacja na rynku pracy sprawiają, że starsi nastolatki i młodzi dorośli są narażeni na szczególnie dotkliwe odczuwanie efektów globalizacji i kryzysów ekonomicznych, w tym problemów ze znalezieniem pracy.

Nie tylko szkoła

Wśród młodych ludzi widoczna jest potrzeba aktywnego spędzania wolnego czasu. Zgodnie z badaniami Barometru Warszawskiego z 2013 r., udział osób z grupy wiekowej 15-25 lat w wolontariacie na rzecz NGO to aż 26% - dwukrotnie wyższy niż dla całej badanej populacji (12%). Niestety szkoła nie wychodzi naprzeciw tej potrzebie aktywności – aż 30% respondentów na Mazowszu uważa, że szkolna oferta zajęć pozalekcyjnych nie jest wystarczająco atrakcyjna. Młodzi chętnie natomiast biorą udział w programach wymiany międzynarodowej. W latach 2005-2009 w ramach 575 projektów wyjechało 7314 uczniów, a w latach 2012/2013 w ramach programu Erasmus na studia i praktyki wyjecha-

ły aż 2654 osoby. Pokazuje to głód młodych, jeśli chodzi o innowacyjne metody i formy uczenia się, a także poznawanie nowych ludzi i kultur. Ta potrzeba pozostaje w dużej mierze niezagospodarowana, z powodu zbyt małej liczby programów skierowanych do tej grupy wiekowej oraz zbyt tradycyjnej metodyki polskiej szkoły.

Stołeczne programy dla młodych

W ostatnich latach wdrożono wiele programów i projektów społecznych na obszarach zidentyfikowanych jako kryzysowe zarówno po prawej, jak i po lewej stronie Wisły. W ramach lokalnych systemów wsparcia i konsorcjów organizacji pomoc otrzymała grupa wiekowa 6-18, w tym starsi nastolatki. Oddziaływania LSW koncentrowały się jednak głównie na edukacji i rozwoju zainteresowań, stosunkowo najmniej zajęć poświęcono nabywaniu kompetencji zawodowych. Kompleksowa oferta Miasta dla młodych ludzi, także tych pełnoletnich, powstała w zeszłym roku. Na ich potrzeby odpowiada dokument strategiczny *Program Młoda Warszawa. Miasto z klimatem dla młodych 2016-2020*, na podstawie którego Centrum Komunikacji Społecznej ogłasza kolejne inicjatywy we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Biuro Pomocy i Projektów Społecznych w sierpniu 2016 roku powołało na obszarze rewitalizowanym Pragi-Północ, Pragi-Południe i Targówka pierwszy lokalny system wsparcia na rzecz osób w wieku 16-26. Rok 2017 dla młodych w Warszawie zapowiada się naprawdę ciekawie.

*Maja Margasińska
instruktor ds. kulturalno-oświatowych
Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa”*

pejzaż z prawego BRZEGU WISŁY



Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek to trzy dzielnice znajdujące się na obszarach kryzysowych, objętych Zintegrowanym Programem Rewitalizacji m.st. Warszawy do 2022.

Tym artykułem rozpoczynamy cykl o warszawskiej rewitalizacji. A dokładnie: od sprawdzenia, z jakimi problemami borykają się na co dzień statystyczni mieszkańcy tej części Warszawy.



Fot.: depositphotos

W stolicy o rewitalizacji mówi się bardzo dużo. Jest to gorący temat, który wywołuje wiele różnorodnych skojarzeń i emocji, od entuzjazmu po obawy, jak będzie przebiegał cały proces. Dlatego warto powrócić do źródeł i przypomnieć sobie, co w praktyce oznacza rewitalizacja dla mieszkańców Warszawy. Według ZPR rewitalizacja to proces zmian przestrzennych, technicznych, społecznych i gospodarczych podjętych w interesie publicznym, których celem jest wyrowadzenie objętego nią terytorium z sytuacji kryzysowej, przywrócenie mu dawnych funkcji bądź znalezienie nowych oraz stworzenie warunków do jego dalszego rozwoju z wykorzystaniem jego potencjału. Długofalowym efektem już podjętych działań rewitalizacyjnych, ma być przede wszystkim wyrównanie szans i zasypanie różnic pomiędzy prawobrzeżną Warszawą a przestrzeniami znajdującymi się po lewej stronie Wisły. Podjęte już działania są skierowane na rozwój i podniesienie atrakcyjności obszarów kryzysowych (głównie Pragi-Południe, Pragi Północ, Targówka) dla mieszkańców i inwestorów, poprzez uporządkowanie przestrzeni, przygotowanie jej do pełnienia funkcji gospodarczych, rekreacyjnych i mieszkalnych, a także zmniejszenie negatywnych oddziaływań na środowisko, a w szczególności:

- **ożywienie społeczno-gospodarcze, podniesienie jakości przestrzeni publicznej oraz poprawa środowiska naturalnego zgodnie z wymogami gospodarki niskoemisyjnej;**
- **rozwój turystyki, kultury i sportu w oparciu o tożsamość lokalną oraz zasoby dziedzictwa kulturowego;**
- **zapobieganie i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu;**
- **zwiększenie aktywności mieszkańców oraz ich udziału w różnych obszarach funkcjonowania miasta.**

Cały program rewitalizacji powstał w procesie partnersko-ekspertycznym, z wykorzystaniem wniosków płynących z badań ankietowych, opracowań oraz debat środowiskowych, a także konsultacji społecznych.

Sytuacja za rzeką

Zgodnie z ZPR oraz *Programem Rodzina na lata 2010-2020* Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek zostały zidentyfikowane jako obszary kryzysowe zamieszkiwane przez rodziny wieloprotymowe i dzielnice o znacznym sprzężeniu problemów społecznych, takich jak marginalizacja społeczna, materialna i lokalizacyjna. Brak dobrych wzorców i odpowiedniego oparcia w rodzicach sprawia, że młodzi ludzie z tych części Warszawy gorzej radzą sobie z codziennością, a po założeniu rodziny bardzo często powielają zachowania problemowe wobec własnych dzieci. Przyczynia się to w dłuższej perspektywie czasowej do "dziedziczenia" trudności lub nawet niewydolności opiekuńczo-wychowawczej. Statystycznie liczba rodzin bezradnych opiekuńczo-wychowawczo to odpowiednio: na Pradze-Północ ok. 15% klienteli Ośrodków Pomocy Społecznej, na Pradze-Południe 12%, a na Targówku ok. 16%.

Codziennosc z podpróka państwa

Na wskazanych obszarach wyjątkowo wysoki jest wskaźnik ubóstwa, ze średnią wartością powyżej 30 punktów (dla całej Warszawy 13,59), dla Targówka 30,29, dla Pragi-Południe to 41,98, ze skrajnymi na Pradze-Północ (31,40) - na podobnym Nowej Pragi 48,9, a na Szymonowie nawet 62,41. W związku z tym z roku na rok wzrasta poziom środków przeznaczanych przez OPS-y na świadczenia okresowe. Niestety w strukturze pomocy społecznej dominują nadal bierne formy pomocy (świadczenia pieniężne i pomoc rzeczowa), przykładowo na

Pradze-Południe wsparcie finansowe to aż 74% świadczonej pomocy. Bieda obiektywna rodzin, ich niski kapitał kulturowy i edukacyjny, przyczyniają się do dziedziczenia ubóstwa. Młodzi, wkraczający w dorosłe życie, z braku alterna-

tyw i dobrych wzorców często powielają status społeczny rodziców. Ogólny procent osób na terenie dzielnicy korzystających z różnych form pomocy społecznej to wg ZPR odpowiednio: dla Pragi-Północ 4,69%, Pragi-Południe 5,64% i dla Targówka 3,85% (wskaźnik ogólnowarszawski wynosi dla porównania 2,3%). Na Pradze-Północ jest to 69% rodzin objętych pomocą OPS, na Pradze-Południe 46%, a na Targówku 47% (dane OPS z 2014 i 2015 r.). Porównując do danych ogólnopolskich - zgodnie z *Diagnozą społeczną 2015* poniżej granicy skrajnego ubóstwa (541 zł na osobę, podobną kwotę przyjmują OPS-y) w Polsce w 2015 r. żyło 3,3% gospodarstw domowych.

Niska stopa życiowa

Zła sytuacja materialna skutkuje ograniczeniem dostępu do leków i odpowiedniej diety, złymi warunkami mieszkaniowymi oraz większą skłonnością do radzenia sobie z problemami przy pomocy alkoholu i substancji psychoaktywnych. Wszystko to wpływa na długość życia i stan zdrowia mieszkańców (np. Praga-Północ wg *Raportu o stanie zdrowia mieszkańców Warszawy w latach 2009-2011* średnia długość życia mieszkańców dzielnicy jest najniższa w skali całej Warszawy).

Praga-Północ przoduje też w statystykach zachorowalności i zgonów z powodu chorób układu krążenia czy nowotworów, liczba zgonów z powodów niewyjaśnionych jest tam dwukrotnie wyższa od przeciętnej w stolicy. Sytuacja zdrowotna mieszkańców na Pradze-Południe i Targówku jest zdecydowanie lepsza. Innym równie destrukcyjnym wynikiem funkcjonowania w takiej rzeczywistości są samobójstwa. Od lat w tej statystyce przoduje Praga-Północ, wysoki współczynnik notuje również Targówek *"Raport o stanie zdrowia..."*.

Nie mając wystarczającej wiedzy, umiejętności, zasobów, a także dostępu do innych rozwiązań, osoby z obszarów kryzysowych często wpadają w spiralę zadłużenia. O skali problemu świadczy np. fakt, że aż 42% spraw zgłoszonych do Biura Porad Obywatelskich na Pradze-Północ (raport OPS z 2015 r.) to problemy związane z zadłużeniem.

Na bakier z prawem

Brak zaplecza finansowego i dobrych nawyków spędzania wolnego czasu sprawia, że dzieci i młodzież z rodzin z ww. obszarów należą do grup wysokiego ryzyka uzależnieniem od alkoholu i substancji psychoaktywnych, takich jak narkotyki czy dopalacze, lub wywodzą się z rodzin z problemami z uzależnieniami (ok. 8% zarejestrowanych w 2015 rodzin na Pradze-Północ ma problem z alkoholizmem, na Pradze-Południe 6%, a na Targówku 6%). Często jeszcze przed osiągnięciem pełnoletności młodzi popadają w konflikt z prawem (wg statystyk OPS Praga-Północ z 2014 r. rośnie przestępczość wśród osób nieletnich - dwukrotnie na terenie szkół, a trzykrotnie z udziałem nietrzeźwych nieletnich sprawców). W dorosłe życie wkraczają już z obciążeniami. W statystykach przestępczości zdecydowanie przoduje Praga-Północ - 60% czynów karalnych z obszaru priorytetowego miało miejsce właśnie tu, wysoki wskaźnik przestępczości utrzymuje się również na Targówku, zwłaszcza w rejonie Targówka Fabrycznego.

Bez pracy

Jedną z głównych przyczyn problemów na wymienionych obszarach jest utrzymujące się wysokie bezrobocie, odpowiednio na Pradze-Północ 7%, a na Targówku 5% (przy wskaźniku ogólnowarszawskim ok. 3%). Na Pradze-Południe zgodnie ze statystykami w ZPR bezrobocie utrzymuje się na poziomie ok. 4%. Problemy ze znalezieniem pracy dotyczą zwłaszcza osoby młode. W całej Warszawie osoby w wieku do 24 r.ż. stanowią 5% ogółem zarejestrowanych, na Pradze-Południe wskaźnik bezrobocia rejestrowanego dla grupy do 25 r.ż. wynosi ok. 9%, a na Targówku 15% dla grupy do 30 r.ż. (wyliczenia własne na podstawie sprawozdań OPS Praga-Północ za 2014 i OPS Targówek za 2015). Na Pradze-Południe aż 24% rodzin, a na Targówku 23% korzysta ze wsparcia OPS z powodu bezrobocia. Młodzież i młodzi dorośli to w wymienionych dzielnicach grupy najczęściej mające problem z realizowaniem obowiązku szkolnego, przedwcześnie wypadające z systemu edukacyjnego, o najniższych kwalifikacjach i doświad-

czeniu zawodowym. Wszystko to sprawia, że są narażeni na wpadnięcie w spiralę długotrwałego bezrobocia (powyżej roku), pracy bez umów, niskopłatnej, dostępnej tylko sezonowo. Wg OPS Praga-Północ w 2014 osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 59% zarejestrowanych bezrobotnych, na Targówku 23% to osoby o niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, a 15% bez doświadczenia zawodowego, brak danych dla Pragi-Południe. Wydłużający się czas pozostawania bez pracy obniża i tak niską wstępną motywację do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Wg *Diagnozy Społecznej 2015* główną przyczyną nieposzukiwania pracy wśród Polaków jest opieka nad dziećmi i obowiązki domowe (kobiety), a w przypadku mężczyzn utrata wiary w możliwość jej znalezienia, chęć zachowania prawa do świadczeń społecznych, stan zdrowia i brak chęci do pracy.

Naukowcy zauważyli, że osoby, które utraciły pracę, należały do grupy, która częściej nadużywała alkoholu, miała niższe dochody, wykazywała wyższy poziom depresji, a niższy dobrostan psychicznego i jakości życia. Sama utrata pracy pogłębia już posiadane deficyty. Brak zaradności życiowej i perspektyw na rynku pracy obciąża miejski system pomocy społecznej – przykładowo wg OPS na Pradze-Północ aż 62% świadczeń wypłacanych okresowo spowodowanych jest bezrobociem. Instytucja prognozuje, że w najbliższych latach będzie potrzeba zwiększenia środków na pomoc finansową dla beneficjentów. Co warto podkreślić, już samo odzyskanie pracy poprawia wszystkie powyższe wskaźniki.

Warszawscy przedsiębiorcy

Problemy z przystosowaniem się do warunków na rynku pracy przejawiają się również we wskaźnikach aktywności firm i przedsiębiorczości na Pradze-Północ, Pradze-Południe i Targówku. *Raport o stanie przedsiębiorczości* zrealizowany w 2014 przez Stołeczne Forum Przedsiębiorczości wskazuje, że znajdują się one wśród 4 stołecznych dzielnic o najniższym wskaźniku aktywnych firm na 1000 mieszkańców. Trochę lepiej plasuje się w tej analizie Praga-Południe. Wg ZPR wskaźnik przedsiębiorczości dla Pragi-Północ wynosi 16,28, a dla

Targówka 14,20, a dla Pragi-Południe wysokie 20,97, przy poziomie ogólnowarszawskim równym 21,54. Problemem Pragi-Północ jest duże rozdrobnienie przedsiębiorców i przewaga małych podmiotów, które nie dysponują kapitałem na rozwój ani rezerwami finansowymi na przetrwanie okresu dekonunktury, co sprzyja załamaniom na lokalnym rynku pracy i hamuje inwestycje; brak warunków zachęcających do inwestowania oraz niezdolność lokalnych przedsiębiorców do wykorzystania potencjału dzielnicy np. w branży turystycznej. Na Targówku aż 94% podmiotów stanowią mikroprzedsiębiorstwa najsilniej narażone na niekorzystne trendy makroekonomiczne, takie jak tempo przemian technologicznych, czasowy nawet brak stabilizacji politycznej czy zmienne gusta klientów.

Niska i malejąca zasobność portfeli mieszkańców Targówka, skomplikowane przepisy prawne dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej, zły stan infrastruktury - nie sprzyjają rozwojowi przedsiębiorczości w dzielnicy. Na Pradze-Południe aż 84% firm to mikroprzedsiębiorstwa. Głównym problemem w zakresie przedsiębiorczości, wskazanym na zorganizowanych w latach 2013-2014 debatach, był brak odpowiedniej platformy do wymiany informacji pomiędzy przedsiębiorcami oraz urzędem dzielnicy. Wskazano również zaniedbania infrastrukturalne, brak miejsc parkingowych dla klientów, co utrudnia dostęp do firm, oraz brak polityki zachęt dla przyciągania inwestorów.



Fot.: depositphotos

Początki rewitalizacji w Warszawie

Dyskutując o rewitalizacji warto pamiętać, że obecną koncepcję oparto na doświadczeniach Lokalnego Programu Rewitalizacji m.st. Warszawy na lata 2005-2013, realizowanego w aż 16 warszawskich dzielnicach, w aż trzech różnych obszarach: zagospodarowanie przestrzenne, sytuacja społeczna i przedsiębiorczość.

W styczniu 2005 roku Rada miasta stołecznego Warszawy przyjęła Uchwałę w sprawie Lokalnego Uproszczonego Programu Rewitalizacji m.st. Warszawy na lata 2005 – 2013 (LUPR). Dokument ten stanowił podstawę do ubiegania się przez m.st. Warszawa o środki z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na działania związane ze zdegradowanymi obszarami miejskimi, przemysłowymi i powojskowymi w pierwszym okresie programowania funduszy strukturalnych w latach 2004 – 2006. Program ten został sporządzony w celu określenia i zidentyfikowania potrzeb w zakresie rewitalizacji zdegradowanych społecznie i ekonomicznie obszarów i obiektów, znajdujących się na terenie stołecznych dzielnic. Biorąc pod uwagę krótki okres programowania oraz wydatkowania

funduszy strukturalnych w latach 2004 – 2006, zdecydowano się na opracowanie uproszczonego programu jako dokumentu odnoszącego się do wybranego obszaru pilotażowego miasta. W konsekwencji dla potrzeb LUPR zostały wyznaczone dwa obszary wsparcia. Pierwszy obszar dotyczył rewitalizacji obszarów miejskich, drugi zaś obszaru powojkowego. Jako rewitalizowane obszary miejskie wskazano centralnie położone dzielnice, które – jak uzasadniano – wraz z ich mieszkańcami i użytkownikami współtworzą wielofunkcyjny organizm, kształtujący tożsamość struktur miejskich na obu brzegach Wisły. Obecny program rewitalizacji to efekt szczegółowych analiz i ewaluacji doświadczeń z tamtego okresu.

Agata Koczowska
instruktor ds. kulturalno-oświatowych
Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa”

Artykuł opracowany na podstawie dokumentów:

- Lokalny Program Rewitalizacji m.st. Warszawy na lata 2005-2013
- Zintegrowany Program Rewitalizacji m.st. Warszawy do 2022 roku
- Sprawozdania OPS z dzielnic Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek z lat 2015-2016
- Raport o stanie zdrowia mieszkańców Warszawy w latach 2009-2011
- Program Rodzina na lata 2010-2020
- Diagnoza Społeczna 2015
- Rocznik Statystyczny Warszawy, 2015.



partnerstwo na MOKOTOWIE

W ramach mikroprogramu rewitalizacji, w dzielnicy Mokotów zrodziła się niezwykła i oddolna współpraca lokalnych społeczników.

Dzieje partnerstw przybliżyła Naczelnik Wydziału Spraw Społecznych i Zdrowia oraz były koordynator działań rewitalizacyjnych na Mokotowie, Bogdan Piec.



Agata Koczowska: Rewitalizacja to termin, który obecnie kojarzy się w Warszawie głównie z dzielnicami prawobrzeżnymi: Praga-Północ, Praga-Południe i Targówkiem. Tymczasem w latach 2005-2013 dzielnica Mokotów również realizowała Lokalny Program Rewitalizacji.

Bogdan Piec: Obecnie działania rewitalizacyjne w naszej dzielnicy koncentrują się głównie na kwestiach infrastrukturalnych. W latach 2005-2013 Wydział Spraw Społecznych i Zdrowia koordynował mikroprogram rewitalizacji dla

Dzielnicy Mokotów 2007-2013 realizowany w ramach Lokalnego Programu Rewitalizacji 2005-2013. Ten ogólnowarszawski program, podzielony na 16 mikroprogramów dzielnicowych, umożliwił przede wszystkim określenie i zidentyfikowanie potrzeb na zdegradowanych społecznie i ekonomicznie terenach miejskich i powojkowych. Powstały mapy obszarów kryzysowych i przygotowano specjalny pakiet działań społecznych dla ich mieszkańców. Ze względu jednak na sytosunkowo wysokie wskaźniki w Warszawie w stosunku do reszty województwa nie udało się wtedy pozyskać środków unij-

nych na zmiany infrastrukturalne. W roku 2017 na Służewcu zostanie oddany do użytku Dom Kultury „Kadr” – największy projekt realizowany w ramach rewitalizacji o budżecie ponad 20 milionów złotych. Na terenie rewitalizowanym powstał również basen na ulicy Niegocinińskiej 2. Najwięcej w ramach rewitalizacji na Mokotowie udało się jednak zdziałać w sferze społecznej. Zdiagnozowaliśmy dzięki miejskim programom trzy obszary kryzysowe: **Służewiec Przemysłowy** (obszar ograniczony ulicami: Wilanowska, Puławska, Obrzeźna, Bokserska/Wyścigowa), **Wierzbno** (obszar ograniczony ulicami: Woronicza, Puławska, Wilanowska, Wołoska) i **Sielce** (obszar ograniczony ulicami: Puławska, Idzikowskiego, Czerniakowska, Gagarina).

Na czym polega rewitalizacja społeczna na Mokotowie?

Trochę oddolnie, a trochę przy pomocy urzędu, w grudniu 2007 roku zostały powołane lokalne partnerstwa, czyli porozumienia organizacji pozarządowych, Wydziału Spraw Społecznych i Zdrowia Urzędu Dzielnicy Mokotów m. st. Warszawy oraz instytucji takich jak Ośrodek Pomocy Społecznej, szkoły, przedszkola, służby typu policja i straż pożarna oraz mieszkańców i biznesu lokalnego, na rzecz zmiany społecznej w danym obszarze. Dzięki tym partnerstwom stworzyliśmy system wsparcia dla całego mikroobszaru. Skuteczne działanie wymagało zapewnienia wsparcia finansowego, lokalowego i merytorycznego. Najlepiej udało nam się to na Wierzbnie. W 2011 powołaliśmy Mokotowskie Centrum Integracji Mieszkańców przy ulicy Woronicza 44a. Było to chyba pierwsze w Warszawie miejsce integrujące w ten sposób mieszkańców, prekursor MAL, czyli Miejsca Aktywności Lokalnej zakładanych obecnie przy wsparciu Centrum Komunikacji Społecznej. Na Woronicza odbywają się zajęcia dla różnych grup – praktycznie od malucha do seniora. Jest pracownia komputerowa, sale warsztatowe. Podobny punkt funkcjonuje na Służewcu – Służewieckie Centrum Integracji Mieszkańców tzw. „Bartłomiejka” prowadzone przez Ośrodek Pomocy Społecznej. Ideą takich miejsc jest stworzenie organizacjom pozarządowym przestrzeni, aby mogły działać na rzecz lokalnej społeczności. Dzielnica udostępnia przestrzeń na działania, wspiera partnerów poprzez dotacje na

projekty partnerskie, czyli wspólne działania na rzecz integracji społecznej. Często jest tak, że organizacje przychodzą ze swoim pomysłem, ze swoimi pieniędzmi, a my im dajemy miejsce, i korzyści są obopólne. Partnerstwo polega przede wszystkim na efekcie synergii – każdy coś do niego wnosi i efekt jest wielokrotnie większy niż gdyby każdy robił coś samemu.

Czym różnią się Partnerstwa dla Mokotowa od idei Lokalnych Systemów Wsparcia realizowanych od 2013 roku pod egidą Biura Pomocy i Projektów Społecznych?

Z naszej perspektywy te pomysły łączy przede wszystkim praca na rzecz bardzo konkretnego i zdiagnozowanego obszaru kryzysowego. Zarówno partnerstwa, jak i LSW angażują do współpracy sieć instytucji i organizacji działających na danym terenie – szkołę, urząd, organizacje pozarządowe oraz inne instytucje pomocowe. Nasz system wydaje się mniej rygorystyczny jeżeli chodzi o planowanie rezultatów, jakie trzeba osiągnąć. Nie zakładamy w programie wskaźników, jak na przykład poprawa ocen przez konkretną liczbę dzieci w konkretnej szkole – sprawdzenie tego jest oczywiście możliwe, w naszej Dzielnicy koncentrujemy się jednak na celach bardziej ogólnych jak np. integracja mieszkańców. Program partnerstw jest oddolny, co znaczy, że nie dysponujemy jedną pulą środków. Zasoby są bardzo różne i wnoszą je konkretni partnerzy. Najpierw powstaje grupa współpracowników, których łączy chęć działania na rzecz społeczności lokalnej, a dopiero potem szukamy sposobów, żeby jako Dzielnica wesprzeć tę grupę w ich pomysłach.

Celem konsorcjów było przede wszystkim stworzenie systemowej zachęty do zrzeszania się i współpracy – poprzez dostęp do większych środków finansowych oraz zwiększanie decyzyjności oferentów na poziomie merytorycznym. Mokotowskie partnerstwa pokazują, że możliwa jest realna współpraca nawet bez stałego finansowania

Udało nam się wypracować formułę partnerską. Zaczęliśmy od zebrania grupy ludzi, którym leżało i leży na sercu dobro wspólnoty lokalnej. To oczywiście nie było łatwe i taka grupa nie powstała od razu. To był proces, pewne osoby się wykruszały, na ich miejsce przychodziły nowe.

Teraz mamy już twardy trzon, społeczników, którzy działają z nami od lat, nawet jeśli w partnerstwach następują jakieś zmiany. Impulsem była chęć i potrzeba działania. Później dopiero wsparcie finansowe Wydziału – nie mamy wielkich środków, ale wystarczające, żeby podsycać ten ogień. Możemy też udostępnić lokal tak, aby organizacja miała gdzie realizować swoje projekty.

A jak Państwo mierzą efekty swoich działań?

Nastawiamy się głównie na sieciowanie innych. Obecnie mamy pięć partnerstw lokalnych, bo oprócz tych trzech, o których mówiłem, doszły jeszcze **Nasze Stegny i Siekierki - Reaktywacja**. Trzy pierwsze tworzone były przy większej aktywności urzędu, natomiast te dwa młode partnerstwa to efekt zupełnie oddolny. Mieszkańcy i przedstawiciele organizacji pozarządowych, widząc efekty starszych partnerstw, sami przyszli do nas z propozycją współpracy. I działają – jedna grupa od dwóch, a druga od trzech lat. Wydział jest w stałym kontakcie z każdym z partnerstw. Koordynatorzy wysyłają do nas informacje, co zostało zrobione. Nasze dotacje to środki rzędu dwudziestu czy trzydziestu tysięcy złotych na rok. Programy ewaluujemy przy wsparciu zewnętrznej firmy. Co jakiś czas organizujemy seminaria i spotkania, wymieniamy się doświadczeniami i planami na kolejne miesiące. Oprócz tego widać zaangażowanie mieszkańców przy okazji otwartych imprez. W tym roku na przykład udało nam się pozyskać środki w ramach obchodów Stulecia Mokotowa na Festiwal Grzesiuka na Sielcach, który potraktowaliśmy jako działanie partnerskie i projekt integrujący wspólnotę lokalną. Mieszkańcy bardzo się zaangażowali, przychodzili na wydarzenia, koncerty, spektakl teatralny, czy na towarzyszące imprezy. Na Sielcach istotnym elementem jest patriotyzm lokalny. Widać zmianę nastawienia ludzi. Nawet jeśli mają swoje problemy i ograniczenia, coraz aktywniej angażują się w pomoc. Na festynie z okazji Dnia Sąsiada zabrakło pieniędzy na firmę sprzątającą. Panowie, którzy zazwyczaj spędzają czas na ławce pod blokiem, nie dość, że dołączyli do świętujących, to po imprezie sami zaoferowali, że posprzątają teren. I posprzątali. Poczuli, że są gospodarzami tego wydarzenia. To jest też istotne w naszych partnerstwach, że niczego nie narzucamy. Wszystkie działania muszą wyjść od ludzi i jest to reakcja na pewne problemy, które w danym momencie się pojawiają.

Nie ograniczamy się do tego, że mamy zaplanowane działania dla konkretnej grupy, tylko podejmujemy działania w zależności od potrzeb.

Jak Dzielnica koordynuje działania partnerstw?

W ramach swoich obowiązków wielu pracowników Wydziału jest zaangażowanych we współpracę z partnerstwami. Około pięciu osób. Urząd jest tak naprawdę jednym z partnerów, więc w różnych partnerstwach ta współpraca układa się inaczej. Na przykład na Sielcach jednym z koordynatorów grupy jest pracownik Wydziału. Jeżeli chodzi o Wierzbno, to jest w Urzędzie osoba do współpracy, ale większość obowiązków przejmują tam organizacje. A tak naprawdę całość współpracy w partnerstwach koordynuje w Wydziale jedna osoba. Zbiera informacje od poszczególnych partnerów i w taki sposób to działa. Koordynator pełni rolę łącznika, to osoba udrażniająca komunikację. Nie ma z tym wielkiego problemu, bo mamy wypracowane formy współpracy z mieszkańcami i organizacjami pozarządowymi i dostajemy informację zwrotną w naprawdę krótkim czasie.

Na jakie problemy udało się partnerstwom odpowiedzieć, co udało się zmienić?

Rozwiązania dopasowywaliśmy na bieżąco do diagnozowanych potrzeb i problemów. W naszym programie rewitalizacji był wpisany tylko Służewiec, ale przymierzaliśmy się do innych obszarów i zdiagnozowanych zostało kilka: Wierzbno, Sielce i jeszcze część starego Mokotowa. Wierzbno i Sielce zostały dobrze rozpoznane również pod względem sytuacji społecznej. Problemem był brak dostępu do zajęć rozwijających zainteresowania i pasje – w odpowiedzi powstało Mokotowskie Centrum Integracji Mieszkańców. Prowadziliśmy w szkołach programy profilaktyczne przeciwdziałające przemocy. Na Służewcu brakowało domu kultury, więc powstało zaplecze kulturalno-społeczne ze świetlicą środowiskową i szeroką ofertą dla dzieci, młodzieży i seniorów. Ta część Mokotowa zmagą się również z długotrwałym bezrobociem. Może nie jest ono wysokie, ale w wielu rodzinach dziedziczone. Kiedy w tej części miasta upadły zakłady produkcyjne, część mieszkańców nie potrafiła się odnaleźć w nowej rzeczywistości. Służewiec zrewitalizował się sam pod

względem budynków, powstały centra biurowe, tzw. Mordor, ale mieszkańcy, osoby z obszaru kryzysowego, nie są beneficjentami tej zmiany. Bo oni tam nie pójdą do pracy. W okolicach Centrum Bartłomieja było stosunkowo największe bezrobocie na Mokotowie, więc działał tam zespół aktywności lokalnej. W Mokotowskim Centrum Integracji Mieszkańców na przykład najwięcej działań skierowanych jest do seniorów, bo tak się złożyło, że jest tam Mokotowski Uniwersytet Trzeciego Wieku, Klub Seniora oraz zorganizowana duża grupa osób starszych. A na Sielcach rozwijamy ofertę dla dzieci i młodzieży

Kładziemy również duży nacisk na działania prozdrowotne, na przykład na Sielcach jednym z partnerów jest Stowarzyszenie Integracja, z którym na całym Mokotowie realizujemy program zdrowia psychicznego. Dzięki rozwojowi partnerstwa odpowiedziami na problemy związane z depresją – bo dużo osób zmaga się z tą chorobą. I to nie tylko osób starszych, czy pracujących, ale również dzieci. Dla nich właśnie tworzymy Mokotowski System Wsparcia Zdrowia Psychicznego. Tych działań jest bardzo dużo i są różnorodne – to dzięki nastawieniu na współpracę. Może się nawet zdarzyć, że o części działań nie wiemy – partnerstwa działają prężnie w ramach swojego środowiska

bez udziału Dzielnicy. Działań spektakularnych jest kilkanaście, tych podejmowanych przez poszczególnych partnerów jest kilkadziesiąt razy więcej

Na Mokotowie zwraca uwagę to, że nie boicie się Państwo działań mało spektakularnych, a wychodzicie do ludzi. Na przykład rekultywując zieleń.

Na Mokotowie jest dużo zieleni, te parki sukcesywnie są rekultywowane, dostosowywane do naszych czasów, duży nacisk jest na to kładziony. Oprócz Urzędu istotną rolę odgrywa w tym przypadku mokotowski Zakład Gospodarowania Nieruchomościami, który swoje tereny zielone na bieżąco dostosowuje do potrzeb mieszkańców.

Jaki jest Państwa przepis na działania lokalne?

Przede wszystkim: nie można niczego narzucać. Partnerstwo musi być równoprawne, czy to Urząd, czy mieszkańcy, czy fundacje – każdy ma taki sam głos. Nie może być tak, że np. Urząd finansuje jakiś projekt i narzuca swoją wizję, nie biorąc pod uwagę zdania pozostałych partnerów. Staramy się do tego nie dopuszczać. Poza tym: partnerzy muszą być entuzja



foto.: archiwum własne Ogniska Mokotów, grafiki WSSiZ Urzędu Dzielnicy Mokotów

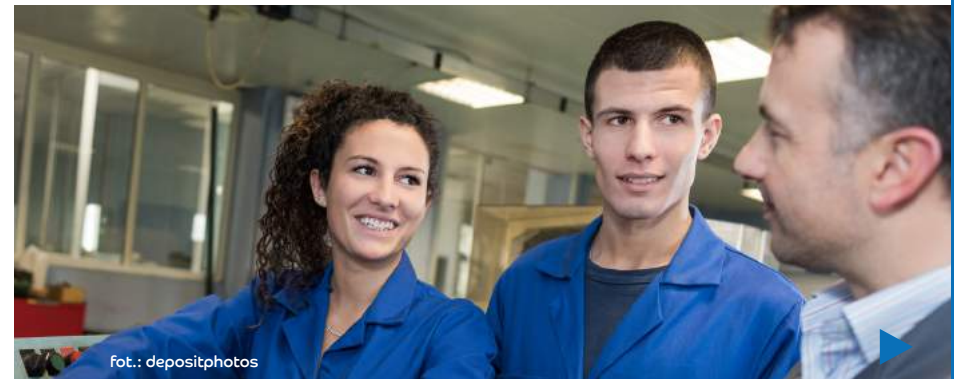


młodzi na RYNKU PRACY

CORAZ LEPIEJ NA RYNKU PRACY

W roku 2016 rynek pracy w Polsce zaczął zmieniać się w tzw. rynek pracownika. Jest to dobra informacja dla wszystkich zatrudnionych, ale przede wszystkim dla młodych ludzi, wchodzących dopiero na rynek pracy. Na tę zmianę wpłynęły szczególnie dwa czynniki: od kilku lat polska gospodarka rozwijała się bardzo dynamicznie, by w 2015 r. osiągnąć rekordowy wzrost PKB – 3,6%, a rosnące zatrudnienie w niemalże wszystkich sektorach gospodarki spowodowało, że w 2016 osiągnęliśmy najniższy wskaźnik bezrobocia od ostatnich 25 lat - 8,2%. Mimo takiego wskaźnika 41% firm na rynku deklaruje trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Dotyczy to głównie wykwalifikowanych pracowników fizycznych i specjalistów z różnych dziedzin.

- mówi Wojciech Ratajczyk,
Prezes agencji zatrudnienia i doradztwa personalnego
Trenkwalder oraz Członek Zarządu Polskiego Forum HR.



Fot.: depositphotos

stami. To muszą być osoby i grupy, które chcą działać. Najlepiej, żeby się wywodziły z tego środowiska, w którym działają. Dla przykładu podam, że kiedy chcieliśmy wejść w konsorcjum na Wierzbnie, pojawiła się organizacja, która chciała brać udział w różnych zadaniach na terenie całego Mokotowa i wchodziła w różne konsorcja. Pomyślałem, że może faktycznie mają doświadczenie i będzie nam łatwiej. Nie udało się pozyskać pieniędzy, nie udało się zrealizować projektu i tego partnera już nie ma, od razu się wycofał. Więc istotne jest to, żeby grupa zawiązywała się do rozwiązywania konkretnych problemów. Nie może być tak, że Urząd wspiera tylko dobrym słowem, ale z naszego doświadczenia wynika, że należy wspierać działania poprzez infrastrukturę, drobne środki finansowe na realizację projektów – bo one w jakiś sposób cementują grupę, ale to grupa decyduje o tym, na co te środki zostaną wydane. Są też inne przykłady. Ja na przykład nie jestem z Mokotowa.

Koleżanka z Urzędu, która koordynuje partnerstwo na Sielcach, też nie jest. Ale emocjonalnie jesteśmy związani z Mokotowem. Gdyby tak porozmawiać z tą koleżanką, to okazałoby się, że czuje się nawet bardziej członkiem tej społeczności, niż pracownikiem Urzędu. To niesamo-

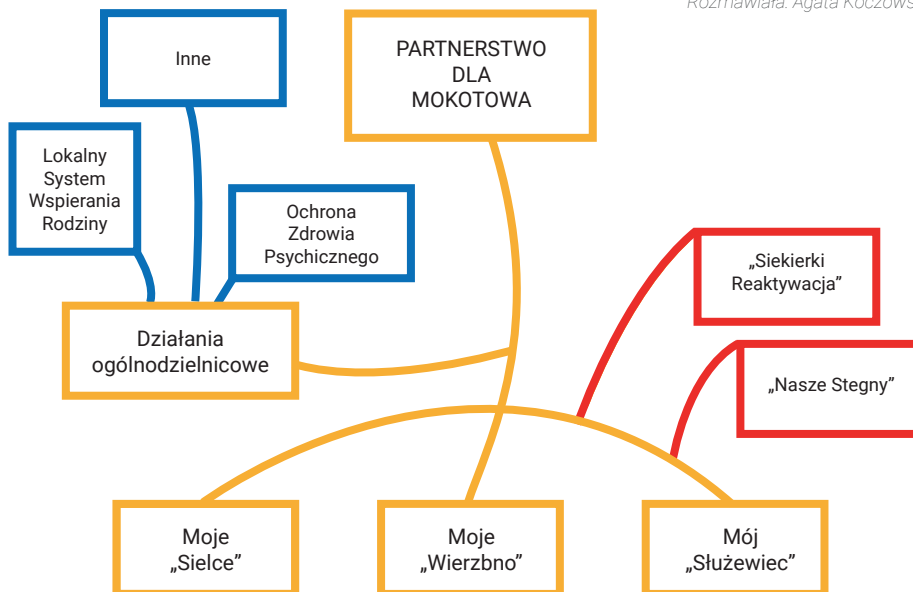
wite. Czasem jest to przypadek. Ale faktycznie dużo jest takich osób, szczególnie na Sielcach. Tam jest duża identyfikacja z dzielnicą jako małą ojczyzną. Jest również specyficzny folklor sielecki, bardzo żywy poprzez Grzesiułkę, Kapelę Czerniakowską, która zresztą też jest w partnerstwie.

Partnerstwo musi mieć także zespół wiodący, koordynujący, który tę grupę trzyma, ustala terminy spotkań, przekazuje informacje. Ważne jest również to, żeby partnerstwa nie zamykały się tylko w swojej grupie, ale żeby wychodziły na zewnątrz, poszukiwały nowych partnerów. Ważne jest też tworzenie platformy porozumienia z mieszkańcami: przez Facebooka, ulotki, czy poprzez spotkania otwarte.

Jakie cele Wydział stawia sobie na przyszłość?

Chcielibyśmy, żeby każdy obszar kryzysowy miał swój punkt taki jak Mokotowskie Centrum Integracji Mieszkańców. Musimy podjąć więcej działań na Służewcu, gdzie w roku 2017 dzielnica uruchamia Dom Kultury „Kadr”. Będziemy się starali wprowadzić miejski system LSW. Stwarza to nowe perspektywy do rozwoju już istniejących inicjatyw.

Rozmawiała: Agata Koczowska



Coraz lepiej na rynku pracy

Zapotrzebowanie na pracowników w roku 2016 bardzo wzrosło, a kandydatów do pracy jest coraz mniej, podkreślają zarówno polscy pracodawcy, jak i sami rekruterzy. Rosną jednak również oczekiwania kandydatów. Za zwiększającym się zapotrzebowaniem na pracowników nie idzie proporcjonalny wzrost wynagrodzeń. Firmy wolniej dostosowują się do zmian na rynku pracy ze względu na budżety i przewidywania, które nie zakładały tak dużych wahań w ostatnim czasie.

„ Tu jednak też widzimy pierwsze pozytywne sygnały. Pracodawcy, aby przyciągnąć kompetentnych pracowników, podnoszą powoli wynagrodzenia i coraz częściej oferują im szereg benefitów niefinansowych, które uatrakcyjniają ofertę pracy. Do najbardziej popularnych, które oferowane są coraz częściej również pracownikom na najniższych stanowiskach produkcyjnych, należą: prywatna opieka medyczna, karty do klubów sportowych, a w mniejszych miejscowościach zapewnienie transportu do miejsca pracy „

- mówi Joanna Jakóbiak,
specjalistka ds. rekrutacji w Trenkwalder.

Innymi benefitami, którymi pracodawcy kuszą nowych kandydatów, są elastyczne godziny pracy, szkolenia, czy nawet pokrycie kosztów relokacji. Benefity pozapłacowe stają się w niektórych firmach coraz częściej normą, niż dodatkiem - dodaje Joanna Jakóbiak.

Gdzie po pracę?

Polska jest wciąż atrakcyjnym krajem dla inwestorów zagranicznych. Od lat międzynarodowe firmy produkcyjne i centra logistyczne lokują u nas swoje zakłady. Ponadto od kilku lat obserwujemy bardzo dynamiczny wzrost sektora usług dla biznesu (SSC/BPO), który zatrudnia już ponad 200 tysięcy osób w Polsce, w większości młodych, ok. 26 roku życia. To często właśnie tam absolwenci zdobywają swoje pierwsze doświadczenia zawodowe.

„ Młodym ludziom, którzy w najbliższym czasie będą poszukiwać pierwszej pracy, mogę doradzić – zacznijcie od poznania siebie, swoich mocnych i słabych stron, aspiracji i zainteresowań, a w oparciu o to poszukajcie takiej pracy i branży, w której te cechy osobowości, umiejętności i pasje będą doceniane i wynagradzane „

- mówi Monika Juszczak,
Kierownik Realizacji Projektów w Trenkwalder.

Humanieści, lingwiści i osoby otwarte na pracę w międzynarodowym środowisku, bez problemu odnajdą się w centrach usług wspólnych, które ulokowały swoje biura w największych miastach w Polsce: Krakowie, Warszawie, Katowicach, Wrocławiu, Gdańsku czy Łodzi.

„ Młodzi powinni stawiać na naukę języków obcych. Firmy, dla których rekrutujemy, są w stanie podnieść oferowane wynagrodzenie o kilkaset lub nawet tysiąc złotych miesięcznie kandydatowi, który zna więcej niż jeden język obcy lub rzadkie w Polsce języki jak np. szwedzki, norweski, czy węgierski „

- mówi Monika Juszczak

Centra usług wspólnych zatrudniają nie tylko pracowników obsługi klienta. Tam karierę mogą rozwinąć również osoby mające umiejętności analityczne – księgowi, finansieści, analitycy i informatycy.

Wokół karier i wysokich wynagrodzeń w sektorze IT krążą już mity. To świetna trampolina do sukcesów zawodowych dla młodych ludzi zainteresowanych informatyką i programowaniem. Co ciekawe, nie trzeba kończyć studiów informatycznych, aby rozpocząć tam pracę. Wystarczy pasja i umiejętności poparte kursami i certyfikatami. Ciekawe perspektywy dla osób z różnym wykształceniem i umiejętnościami oferuje również branża produkcyjna. Tu młode osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych mogą znaleźć pierwszą pracę, a następnie – wraz ze

zdobywaniem nowych doświadczeń – wspinać się na kolejne szczeble kariery. To nieprawda, że praca w tej branży oznacza najniższą krajową - podkreśla Joanna Jakóbiak. Obecnie na rynku brakuje wyspecjalizowanych pracowników, szczególnie na stanowiskach produkcyjnych, i nie zapowiada się, żeby sytuacja wkrótce miała ulec zmianie. Na przykład, dla międzynarodowej firmy z branży produkcyjnej od kilku miesięcy poszukujemy pracowników z doświadczeniem przy obsłudze specjalistycznych maszyn. Pracodawca oferuje wynagrodzenie wyższe niż średnia krajowa, szereg benefitów pracowniczych, a dodatkowo pokrywa koszty relokacji. Taka sytuacja jest efektem likwidacji szkół zawodowych. Pracodawcy narzekają na brak wykwalifikowanych specjalistów, choć oferują atrakcyjne wynagrodzenia, np. spawacze z kilkuletnim doświadczeniem mogą liczyć na wynagrodzenie od 3,5 do 6 tys. zł brutto miesięcznie. To dobry sygnał dla młodych, by szukali pierwszej pracy i zdobywali doświadczenie, a także podwyższali swoje kwalifikacje. Dzięki takiemu planowi po kilku latach będą mieli szansę znaleźć się w gronie tych poszukiwanych przez pracodawców i dyktujących warunki.

Warto również zwrócić uwagę na sam sektor usług HR, który jest nierozłącznie związany z rozwojem rynku pracy w Polsce. Agencje szukają rekruterów i osób o umiejętnościach sprzedażowych, bo zapotrzebowanie na pracowników wzrasta. Młodzi ludzie bez doświadczenia zawodowego mogą tu znaleźć pracę na stanowisku researchera, polegającym na wspieraniu konsultanta w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych. To pierwszy krok do tego, aby za kilka lat prowadzić takie projekty samodzielnie.

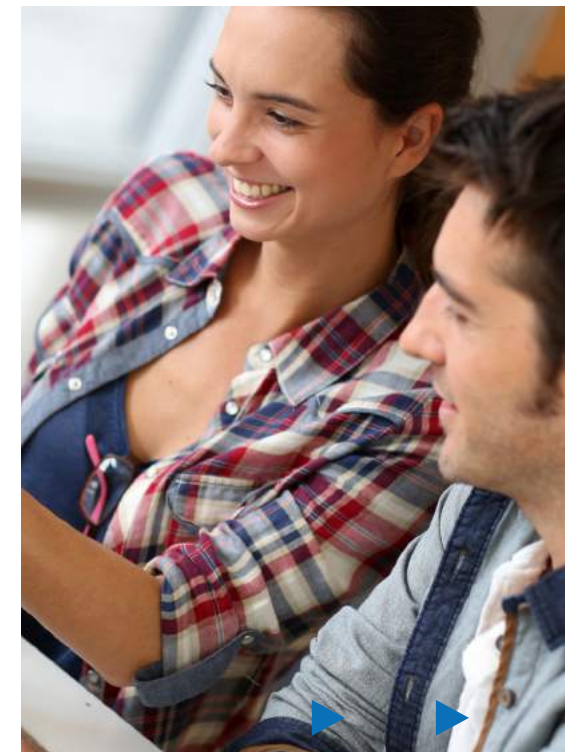
Joanna Jakóbiak zwraca uwagę, że ważnym elementem, który może pomóc młodym ludziom dostosować się w dzisiejszych czasach do rynku pracy, jest umiejętność szybkiego uczenia się. Warto pokazywać młodym pracownikom, że szeroko pojęte zmiany są zupełnie normalnym i bardzo istotnym elementem w samorozwoju, oraz zachęcać do poszerzania umiejętności i kwalifikacji. Elastyczność i wielozadaniowość to zdolności najczęściej poszukiwane u młodych kandydatów. Szczerość i dobra komunikacja są ważne dla rekruterów, ponieważ pomagają odpowiednio dopasować kandydata do kultury organizacyjnej. Pozwalają również oszacować po-

tencjalnego pracownika pod kątem cech, które umożliwią mu rozwinięcie umiejętności w danej organizacji - podkreśla.

Jednak należy pamiętać, że żadna z cech czy umiejętności, poszukiwanych obecnie na rynku pracy, nie będzie miała znaczenia, jeśli kandydat nie będzie wykazywał chęci do pracy i zaangażowania. W ostatnich latach najbardziej oczekiwanym od pracownika jest właśnie zaangażowanie.

„ Jakkolwiek płytko by to nie zabrzmiało, dziś najbardziej liczy się chęć do pracy. Dlatego warto wejść na rynek pracy nawet za niższą stawkę, aby się rozwijać i zdobywać doświadczenie. Przystaje też być aktualne przeświadczenie o wyższym wykształceniu jako jedynej szansie na karierę zawodową „

- podsumowuje
Wojciech Ratajczyk



BRANŻA

STANOWISKA

POSZUKIWANE KOMPETENCJE



- Informatycy
- programiści
- administratorzy sieci
- webmasterzy
- graficy

Umiejętność programowania, np.: PHP, Java, C, C++, Ruby on Rails, Python / Django, C# (.NET), PL/SQL, 4GL

Umiejętności miękkie: praca w zespole, komunikatywność, rozwiązywanie problemów, przejmowanie inicjatywy, budowanie relacji z klientem



- pracownicy obsługi klienta
- księgowi
- finansisci

Języki obce, umiejętności analityczne, umiejętności miękkie: komunikacja, umiejętność pracy w grupie i międzynarodowym środowisku, elastyczność, wielozadaniowość



- Podstawowe stanowiska produkcyjne
- robotnicy wykwalifikowani (tj. elektrycy, ślusarze)
- inżynierowie

Certyfikaty zawodowe, świetne zdolności manualne, wysoka motywacja do pracy, samodzielność, umiejętność pracy w zespole, elastyczność



- Sprzedaż detaliczna (sprzedawcy)
- transport i logistyka (kierowcy, spedytorzy)

Bo każdy zawód jest ważny

Różnego rodzaju bariery, wynikające m.in. z uwarunkowań ekonomicznych, wszelkich zaniechań, nadużyć lub zaniedbań środowiskowych, poczucia odrzucenia, bycia gorszym i niedopasowania, które utrudniają osiągnięcie sukcesu wychowankom domów dziecka lub młodzieży pochodzącej z tzw. rodzin dysfunkcyjnych, spychają ich często na margines społeczeństwa. Z drugiej strony takie osoby, po

osiągnięciu pełnoletniości, nierzadko wykazują postawę roszczeniowo-pasywną, domagając się kompleksowego wsparcia administracji państwowej. Pomoc taka z kolei długofalowo blokuje rozwój samodzielności i wzmacnia postawę tzw. wyuczonej bezradności. Wolontariusze Polskiego Forum HR w ramach realizowanych programów wspierają młodych ludzi w odnalezieniu swojej ścieżki zawodowej, określeniu typu

osobowości i przyporządkowaniu właściwych pól przyszłej aktywności, aby wyeliminować nietrafione decyzje, wzmocnić poczucie sprawczości, własnej przydatności społecznej i wpływu na rzeczywistość. Umocnienie samoświadomości w tych zakresach jest podstawowym czynnikiem motywującym do planowania swojego rozwoju i przyszłości. Na rynku pracy znajdzie się bowiem miejsce dla każdego typu osobowości zawodowej, ważne jednak, aby wybór był jak najbardziej zgodny z naturalnymi predyspozycjami, zainteresowaniami i możliwościami, co kreuje sytuację win-win dla pracodawcy i pracownika. Zgodnie z powiedzeniem – nie chcemy dawać ryby, tylko wędkę, aby prowokować do autonomicznego myślenia o sobie i swojej przyszłości. Gdy odkryje się swoje powołanie, praca przestaje być pracą, a staje się przyjemnością.

Mentoring agentów od rekrutacji

Nie można rozpatrywać sytuacji zawodowej w oderwaniu od całokształtu życia jednostki. Wielkie znaczenie dla dorastającej młodzieży ma kontakt z modelującymi pozytywnie dorosłymi, którzy pokierują jej rozwojem, rozwiną pasję, zaszczepią pracowitość i poczucie odpowiedzialności za swoje życie. Według opinii jednego z wychowawców, zawartej w badaniu ewaluacyjno-diagnostycznym *Sytuacja psychospołeczna i materialna usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych*, decydujące dla tego, czy ktoś sobie poradzi, wydają się takie miękkie kompetencje lub cechy, jak poczucie wartości, odwaga do podejmowania wyznań, to jak dziecko rozumie otaczający je świat, jak nawiązuje kontakt z ludźmi, w jaki sposób się z nimi komunikuje, jak się potrafi zaprezentować innym, jaką ma kulturę osobistą. Współczesne badania, jak te przedstawione przez organizację World Employment Confederation w raporcie *Przyszłość pracy*, jasno pokazują, że już za 5 lat liczyć się będzie głównie kreatywność, krytyczne myślenie, umiejętność współpracy w zespole, ale także inteligencja emocjonalna czy kognitywna (skuteczne myślenie w sytuacjach niepewnych, umiejętność elastycznego dostosowywania się do zmiany, uczenia się nowych rzeczy i stosowania wiedzy z różnych dziedzin w praktyce). Jako,

że jedyną pewną rzeczą w obecnych czasach jest zmiana, stąd chyba najważniejszą myślą, którą - oprócz praktycznych umiejętności - staramy się przemycić w trakcie zajęć z młodzieżą, jest wzbudzenie w naszych podopiecznych fascynacji światem pracy, jego różnorodnością i wielością możliwych wyborów, a także przekonania, że praca jest bardzo ważną częścią życia decydującą o jego jakości.

Katarzyna Misiak
Marketing Manager, Trenkwalder Polska

Sylwia Zajdel
Specjalista ds. Komunikacji, Polskie Forum HR



foto: depositphotos



program wsparcia młodzieży

Youth Advocate Programmes (YAP)

Ekonomiczny i elastyczny model YAP powstał jako odpowiedź na społeczne i instytucjonalne zapotrzebowanie w obrębie wielopłaszczyznowego i kompleksowego działania na rzecz młodych ludzi i ich rodzin.

YAP jest podejściem systemowym, opartym na zasobach społeczności lokalnych, a polegającym na działaniach korekcyjnych, resocjalizacyjnych i prewencyjnych dotyczących nieletnich. Doświadczenia z Irlandii pokazują, że zakorzenienie w środowisku lokalnym odgrywa dużą rolę w skuteczności programów pomocowych.



foto: depositphotos

Asystenci młodzieży*

To oni i ich codzienna praca mają kluczowe znaczenie dla powodzenia modelu YAP. Wśród asystentów młodzieży można spotkać ludzi z bardzo różnym wykształceniem i doświadczeniem – mogą to być wykwalifikowani studenci pracy socjalnej i psychologii, którzy chcą zdobyć doświadczenie zawodowe, matki dorosłych dzieci chcące pracować z młodzieżą, ale też osoby z wykształceniem podstawowym, zainteresowane angażowaniem młodych ludzi w sport i inne działania społeczności lokalnych.

Nabór na asystentów odbywa się w środowisku lokalnym, a celem jest jak najlepsze dopasowanie wyłonionych osób do konkretnych młodych ludzi i ich rodzin. To, że asystenci pochodzą z tej samej społeczności co młodzież, jest istotnym aspektem programu, ponieważ dzięki temu mają oni wiedzę o potencjale i sposobach funkcjonowania swoich podopiecznych. Najważniejszymi cechami, którymi powinien charakteryzować się asystent młodzieży, są: nieosądzająca postawa, osadzenie w środowisku lokalnym, determinacja w niesieniu pomocy, umiejętność współpracy przy rozwiązywaniu problemów i pracy z podopiecznym z wykorzystaniem jego mocnych stron.

Głównym zadaniem asystenta jest niesienie szeroko pojętej pomocy w rozwoju młodym ludziom ze środowisk szczególnego ryzyka, planowanie działań i wprowadzanie ich w życie. Obowiązki asystenta obejmują pomoc w nauce, wsparcie w realizacji obowiązku szkolnego i rozwijaniu kompetencji poszukiwanych na rynku pracy, pracę nad reintegracją rodziny ze społecznością lokalną, poszerzanie horyzontów młodzieży poprzez umożliwienie jej uczestnictwa w kulturze i edukacji. Wymienione działania nie wyczerpują listy zadań asystentów, którzy mają elastyczne godziny pracy, często pracują wieczorami i w weekendy. Jest to konieczne, ponieważ większość beneficjentów programu jest w wieku 10-18 lat, zatem w godzinach 8-16 przebywa w szkole. Na ogół asystenci działają 10-15 godzin tygodniowo i mają pod swoją opieką maksymalnie trzech klientów. Zdarzają się też przypadki, wynikające z potrzeb poszczególnych

osób, że asystent pracuje tylko z jednym podopiecznym. Nie da się opisać typowego dnia asystenta, ponieważ jego działania uzależnione są od specyfiki rodziny, którą wspiera. Oparte na specjalnie przygotowanym, zindywidualizowanym planie wsparcia, mają na celu budowanie relacji, aby nie zmieniać młodych ludzi na siłę i nie wtlaczać ich w istniejące ramy, ale skłonić do odejścia od dysfunkcyjnych postaw i zachowań. Dwie trzecie czasu asystent pracuje z podopiecznym nad zmianą jego nieadaptacyjnych zachowań i postaw oraz wspiera go w kontakcie z instytucjami, np. w uregulowaniu jego sytuacji prawnej. Jedną trzecią poświęca na modelowanie konstruktywnych form spędzania czasu wolnego, naukę kompetencji społecznych oraz korzystnych dla podopiecznego postaw życiowych.

Podejście holistyczne

YAP jest organizacją pracującą z młodymi ludźmi, którzy są szczególnie zagrożeni pobytem w zakładzie poprawczym lub więzieniu, uzależnieniami, a także mającymi trudną sytuację rodzinną. Czasem YAP jest ostatnią nadzieją na ocalenie więzów rodzinnych i uchronienie młodych ludzi przed wypadnięciem poza nawias społeczności. Tam, gdzie opieka instytucjonalna zawodzi, wkrocza YAP ze swoim **holistycznym podejściem** (z ang. wraparound model). Najważniejszym elementem tego programu jest tzw. **indywidualny plan wsparcia** (Individualised Service Plan), obejmujący formalną i nieformalną pracę nad umacnianiem więzi społecznych. Odpowiadanie na potrzeby młodzieży umożliwia asystentowi elastyczność budżetu, istotne jest również bezwarunkowe wsparcie, a także akceptacja beneficjenta bez względu na jego historię osobistą czy złożoność potrzeb.

YAP pracuje również w oparciu o teorię **podjęcia skoncentrowanego na zasobach** (strength-based practice). U podstaw tej teorii tkwi przekonanie, że podopieczny jest osobą zdolną do poradzenia sobie z napotkanymi trudnościami życiowymi. Na podobne aspekty kładzie nacisk model **pozytywnego rozwoju młodzieży** (Positive Youth Development), czyli empatyzowanie się z młodymi, edukowanie ich i angażowanie w konstruktywne działania, odkrywanie

* Słowo «advocate» bywa również tłumaczone jako «rzecznik».



mocnych stron i wzmacnianie pozytywnych postaw zamiast koncentracji na tym, co jest „nie tak”.

Psychologowie wyróżniają kilkanaście kluczowych aspektów pozytywnego rozwoju, m.in.: rozwijanie kompetencji społecznych, poznawczych i emocjonalnych, wzmacnianie wiary w swoje możliwości i w przyszłość, wspieranie więzi z rodziną i ze szkołą, kształtowanie psychicznej odporności (z ang. resilience) oraz działania na rzecz rozwoju duchowego. W literaturze określa się je jako czynniki chroniące, ponieważ – wspierając rozwój – zapobiegają podejmowaniu przez młodzież zachowań ryzykownych i popadaniu w konflikt z prawem.

Podejście holistyczne YAP łączy wsparcie dostosowane do indywidualnych potrzeb, uwzględniające sytuację danej rodziny, z działaniami mającymi na celu reintegrację ze środowiskiem lokalnym. Od wieków w wielu kulturach znana jest praktyka budowania sieci wsparcia. Indianie nazywali ją „mówiącym kręgiem”, a słynne powiedzenie z Ghany „Potrzeba całej wioski, aby wychować dziecko”, pochodzi właśnie z tej tradycji. Dzięki temu YAP ma pewność, że dopasowuje plan wsparcia do potrzeb rodziny, a nie

rodzinę do dostępnych form wsparcia. Cel jest jeden – przygotować podopiecznych do samodzielnego funkcjonowania po wycofaniu się asystenta. Pokazuje to historia pewnego młodego człowieka, mającego problem z kontrolą gniewu, co wpływało na jego problemy szkolne: „Moja asystentka spotkała się z nauczycielem i zastępcą dyrektora i wyjaśniła im te problemy, dzięki czemu mogłem udowodnić sobie i pokazać im, że w głębi duszy nie byłem tak pozbawiony emocji i nieskory do współpracy, jak o mnie myśleli.” Asystenci sami muszą wypracowywać i dobrać metody, by dostosować je do potrzeb i sytuacji podopiecznego. Ta asystentka zastosowała m.in. mentoring. Stała się zaufanym doradcą i nauczycielem dla młodego człowieka.

Jednym z najczęściej zadawanych pytań przy okazji YAP jest, czym ten program różni się od innych programów mentoringu, takich jak Big Brother lub Big Sister. Poniższa tabela pokazuje niektóre z tych różnic.

	MENTORING	YAP
Dopasowywanie pracowników do młodych ludzi	Dopasowywanie na podstawie określonych kryteriów	Celowe dopasowanie asystenta na podstawie konkretnych, indywidualnych potrzeb młodzieży i rodziny oraz doświadczenia asystenta.
Przeszkolenie	Przeszkolenie zapewnione	9-tygodniowe podstawowe szkolenie asystentki, certyfikowane przez uczelnię wyższą
Warunki współpracy	Może odmówić podjęcia się zadania	Nie może odmówić/Nie może się wycofać
Wynagrodzenie	Wolontariat	Płatne
Świadczenie usług	Praca wyłącznie z młodzieżą	Praca z młodzieżą i jej rodziną nad znajdowaniem i wspieraniem mocnych stron
Godziny pracy	W miarę możliwości opiekuna i podopiecznego	Praca z młodzieżą w nietypowych godzinach, uwzględniająca wieczory i weekendy; dostępność 24/7
Częstotliwość usług	Opiekunowie spotykają się z młodzieżą raz w tygodniu lub częściej, w zależności od możliwości opiekunów	Usługi świadczone codziennie; kontakt 3-4 razy na tydzień, uzależniony od poziomu ryzyka i potrzeb



Fot.: depositphotos



YAP - geneza i ekspansja na całym świecie

Program Youth Advocate Programmes (YAP Inc.) to organizacja non-profit, która opracowała model reagowania na potrzeby młodzieży z grupy ryzyka (najbardziej zagrożonej przestępczością) i jej rodzin na całym świecie. Organizacja została założona w 1975 roku przez Toma Jeffersa w odpowiedzi na potrzebę reintegracji społecznej młodych ludzi, osadzonych wraz z dorosłymi w zakładzie poprawczym w Pensylwanii. Od tego czasu organizacja znacznie się rozwinęła i dziś obejmuje swoją opieką ponad 13 000 rodzin w 19 stanach USA. Obecnie program YAP jest realizowany w niemal każdym hrabstwie w Irlandii. „Kiedy YAP pojawiła się w Irlandii w 2002 roku, moja organizacja starała się współpracować z rodzinami wysokiego ryzyka. Asystenci YAP z zaangażowali się w opiekę nad tymi rodzinami. Po pewnym czasie pracownicy socjalni zaczęli powierzać im również inne przypadki” – mówi Seamus Mannion, były kierownik regionalny Community Services w Irlandii. Miejskowy uniwersytet, który przeprowadzał ewaluację programu w 2004 roku, dowiódł w raporcie, że YAP odpowiada na potrzeby młodzieży i rodzin z grup ryzyka i jest popularny wśród klientów, ponieważ skupia się przede wszystkim na specyficznych, indywidualnych potrzebach beneficjentów.

W ostatnich latach programy zostały zaadaptowane w Szwecji i Australii. Jednymi z najważniejszych atutów tego modelu są elastyczność i łatwość adaptacji w danej kulturze, społeczności. YAP został już dostosowany do potrzeb, kultury i systemów legislacyjnych wielu różnych krajów. Choć pierwotnie powstał jako metoda pracy z młodymi ludźmi mającymi problemy z prawem, szybko dostrzeżono jego potencjał i zaczęto stosować w innych obszarach pomocy. Modelem YAP zaczęto używać do pracy z młodzieżą w systemach pomocy społecznej, z niepełnosprawnymi młodymi ludźmi przebywającymi w ośrodkach z dala od swych rodzin, w szkołach, z różnymi grupami etnicznymi, takimi jak rodziny koczowniców i Aborygenów. Australijska organizacja non-profit „Życie bez barier” (LWB) rozpoczęła pracę z programami YAP w roku 2012. Początkowo koncentrowała się na młodzieży przebywającej w zakładach

poprawczych i penitencjarnych, lecz wkrótce rozszerzyła swoje działania o pracę z młodymi ludźmi wchodzącymi w dorosłość. LWB stosuje podejście holistyczne YAP w pracy nad odbudową „stałych, trwałych więzi podopiecznych ze społecznością” – według słów dyrektorki naczelnej „Życia bez barier”, Claire Robbs. W 2014 roku w Szwecji gmina Botkyrka postanowiła stworzyć swój własny model YAP, który jest nie tylko zgodny z zasadami YAP Inc. ale także dostosowany do lokalnego kontekstu, i wdrażany przez dział pomocy społecznej miejscowego samorządu.

Badania nad YAP

Znaczące badania na temat skuteczności modelu zostały przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych i na uczelniach europejskich. Długoterminowa ewaluacja irlandzkiej YAP starała się odpowiedzieć na pytania: czy model ten jest skuteczny w kontekście danego kraju i czy programy YAP przyczyniają się do poprawienia jakości życia młodych ludzi i ich rodzin. Przeprowadzone badania statystyczne pokazują, że w Irlandii YAP ma istotny wpływ na wyniki uzyskiwane przez młodzież i jej rodziny, które biorą udział w programie, a jej pracownicy są zobowiązani do stosowania metod opartych na wzmacnianiu mocnych stron podopiecznych. Średni koszt półrocznej pracy z młodym człowiekiem w YAP wynosi 10.000 €, co w przypadku Irlandii stanowi niezwykle ekonomiczną alternatywę dla generujących wysokie koszty finansowe i emocjonalne placówek opiekuńczo-wychowawczych. Siłą YAP jest to, że nie próbuje sprzedać gotowego produktu, ale stara się rozpoznać lokalny kapitał społeczny i dopasować swój program do zastanego zasobu społecznego. Naczelnym celem całej organizacji jest dbanie o młodych ludzi i ich rodziny – co jest oczywiste dla każdego pracującego w niej asystenta.

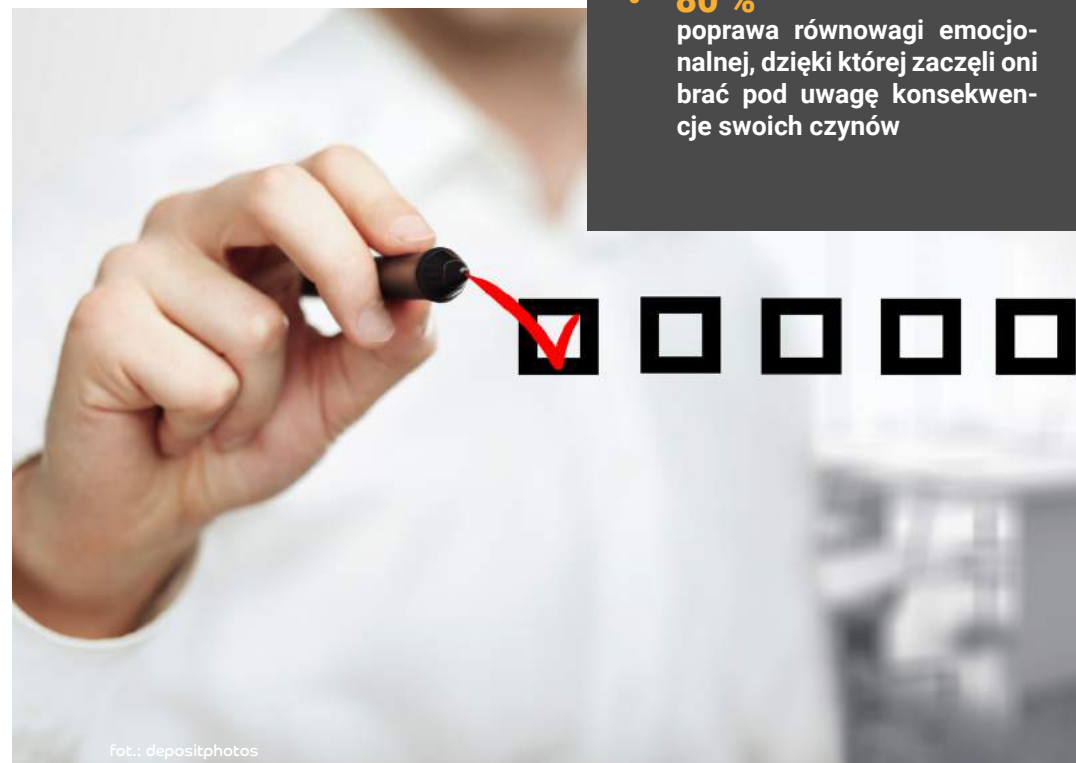
Obiecująco wyglądają dane z ewaluacji irlandzkiego oddziału YAP. Dane z 2015 roku mówią o tym, że na 1 289 zarejestrowanych w programie młodych ludzi, u 83% nastąpił wzrost poczucia własnej wartości, u 79% zaobserwowano poprawę ogólnego zachowania w szkole, u 84% redukcję ryzykownych zachowań oraz u 80% poprawę umiejętności samokontroli i świadomość emocji, dzięki czemu np. zaczęli mieć większą świadomość konsekwencji swoich czynów i za-

chowań. To bardzo dobre informacje nie tylko dla samych podopiecznych, lecz także dla asystentów i fundatora, który ma niezbitą dowód na to, co faktycznie mogą zdziałać jego pieniądze. Jednak to nie liczby i ewaluacje mają największe znaczenie, lecz to, że beneficjenci programu sami potwierdzają jego pozytywne efekty. „To ważne dla młodych ludzi z trudnych rodzin, aby mieć system wsparcia. Program YAP pokazuje nam, że jest ktoś, kto się o nas troszczy” – trzy-nastoletnia Annie własnymi słowami określa istotę YAP, jej misję, cele i wartości.

*Seamus Mannion,
Międzynarodowy Konsultant YAP Inc.*

*tłumaczenie:
Andrzej Zugaj*

*konsultacja merytoryczna:
Elżbieta Czerna*



Fot.: depositphotos

Dane z ewaluacji irlandzkiego modelu YAP z 2015 roku :

- **1289** zarejestrowanych
- **83%** wzrost poczucia własnej wartości
- **79%** poprawa ogólnego zachowania w szkole
- **84%** redukcja ryzykownych zachowań
- **80%** poprawa równowagi emocjonalnej, dzięki której zaczęli oni brać pod uwagę konsekwencje swoich czynów



wsparcie W STARCIE

W sierpniu 2016 roku na Pradze-Północ, Pradze-Południe i Targówku ruszył projekt skierowany do starszej młodzieży i młodych dorosłych w wieku 16-26. Powołanie konsorcjum ukierunkowanego na wsparcie młodych we wkraczaniu w dorosłość to szansa na wypracowanie w Warszawie systemowego modelu usamodzielniania.

Ostatnie lata w Warszawie to okres rozkwitu projektów skierowanych do dzieci i młodzieży. Od 2013 roku Biuro Pomocy i Projektów Społecznych realizuje program tzw. LSW - lokalnych systemów wsparcia. Na obszarach zdiagnozowanych jako kryzysowe, m.in. Pradze-Północ, Pradze-Południe oraz Targówku Fabrycznym i Mieszkaniowym powstały konsorcja, czyli partnerstwa organizacji pozarządowych oraz innych instytucji pomocowych, które stawiają sobie za cel udzielenie kompleksowej pomocy i zintegrowanie już prowadzonych działań na rzecz osób w wieku 6-18. Miasto stołeczne Warszawa przeznaczyło dotychczas ponad 15 milionów złotych na projekty dla tej grupy wiekowej. W sierpniu 2016 roku na obszarze rewitalizowanym ruszyły projekty skierowane do rodziców z dziećmi w wieku 0-6 oraz do starszej młodzieży i młodych dorosłych od 16 do 26 r.ż. O ile projekty skierowane do rodzin z małymi dziećmi stanowią uzupełnienie już realizowanego w stolicy programu „Warszawa Rodzinna”, o tyle powołanie konsorcjum, które koncentruje się na wspieraniu młodych dorosłych to prawdziwa rewolucja.



Fot.: Piotr Druźbiak



Fot.: Piotr Druźbiak

Pałaca potrzeba

Dotychczas program LSW obejmował młodzież do osiągnięcia pełnoletności. W praktyce, jako grupa o odmiennych potrzebach, będąca już w innym stadium rozwojowym, uczestnicy powyżej 16 r.ż. gorzej odnajdowali się w proponowanych przez realizatorów pomysłach, a także częściej wypadali z zajęć. Konsorcja adresowane do dzieci i młodzieży w wieku szkolnym koncentrowały się głównie na podnoszeniu wyników nauczania oraz rozwoju zainteresowań. Stosunkowo mały nacisk kładziono na to, co dla osób wkraczających w dorosłość jest najważniejsze – praktyki i staże umożliwiające przyuczenie się do konkretnych zawodów, czy ukończenie kursów certyfikacyjnych. Również istniejące w Warszawie placówki wsparcia dziennego nie mają starszej młodzieży wiele do zaoferowania. Brak odpowiedniej przestrzeni i warunków lokalowych sprawia, że nie mogą wygospodarować dla nich własnego miejsca. A symboliczne oddzielenie od młodszych jest dla tej grupy beneficjentów szczególnie ważne – stanowi element budowania własnej tożsamości i odrębności. Starsi wychowankowie PWD nie czują związku z młodszymi dziećmi, zaczynają prowadzić coraz bardziej aktywne życie towarzyskie poza placówką, wraz z wiekiem przybywa im również obowiązków. To wszystko sprawia, że powoli wypadają ze świetlic, pomimo braku gotowości do podjęcia samodzielnego życia i trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. W Warszawie brakowało kompleksowych, interdyscyplinarnych i zintegrowanych programów usamodzielniania wspierających młodych we wkraczaniu w dorosłość, oferujących zarówno zdobycie kwalifikacji i uprawnień zawodowych, rozwój osobisty, jak i wsparcie psychologiczne, obejmujące również pracę nad motywacją do działania i utrzymania się w programach pomocowych. Jedyne dotychczas prowadzone programy usamodzielniania realizowane były przez placówki opiekuńczo-wychowawcze, rodziny zastępcze, młodzieżowe ośrodki wychowawcze i socjoterapii oraz inne placówki o charakterze całodobowym, niedostępne dla szerszej rzeszy warszawiaków.



Zróznicowana grupa

Choć grupę docelową projektu łączą podobne problemy związane z wkraczaniem w dorosłość, dzieli się ona na dwie podkategorie wiekowe, które wymagają różnych modeli wsparcia: 16-17 lat i 18-26 lat.

Pierwsza grupa to starsza młodzież objęta jeszcze przez 2 lata obowiązkami szkolnymi, dla której kryzysem osiowym staje się kształtowanie swojej tożsamości i budowanie poczucia sprawstwa. Uczestnicy w tym wieku wchodzą w dorosłość ze wszystkimi jej konsekwencjami (fizycznymi, psychicznymi, społecznymi, prawnymi). Znajdują się na etapie definiowania i nazywania swoich potrzeb, celów oraz budowania pierwszych poważnych planów na przyszłość. Choć granica pełnoletności nie jest już dziś tak poważną cezurą w sensie psychologicznym, w tym okresie człowiek uzyskuje pełnię praw jako członek społeczności i obywatel, stając się jednostką w pełnym wymiarze odpowiadającą za swoje czyny i wybory.

Osoby z drugiej grupy wiekowej, prócz dotychczasowych dylematów związanych z wkraczaniem w dorosłe życie i nierozwiązanych kryzysów rozwojowych z wcześniejszej fazy życia, bardzo często muszą mierzyć się z problemami codzienności, takimi jak samodzielne mieszkanie i utrzymywanie się, budowanie znaczących relacji partnerskich oraz rodzicielstwo. Mają już za sobą bolesne doświadczenia wynikające ze zderzenia swoich pragnień, idei i oczekiwań z rzeczywistością i realiami rynku, różna może być ich sytuacja ekonomiczna (zatrudnienie lub jego brak, zobowiązania finansowe i zadłużenie) oraz motywacja do zmiany i działania.

Pracownicy Warszawskiego Centrum Pomocy Rodzinie, prowadzący projekt *Integracja dla samodzielności*, zauważyli, że młodzi ludzie wychodzący z takich placówek bardzo często nie są przystosowani do samodzielnego życia: nie umieją podejmować kluczowych decyzji (mieszkanie, praca), mają trudności z gospodarowaniem budżetem domowym, brakuje im zdrowych i bezpiecznych nawyków spędzania czasu wolnego, pozostawiani sami sobie wpadają ponownie w dysfunkcyjne środowiska. Żyją w złudnym poczuciu, że dorosłość oznacza samowolę,

dlatego też częściej dopuszczają się zachowań ryzykownych, często też zaniedbują naukę i prezentują postawę roszczeniową wobec systemu pomocy społecznej. Z raportu *Badanie efektywności procesu usamodzielniania oraz rekomendacja standardów usamodzielniania w mieszkaniach chronionych znajdujących się na terenie m. st. Warszawy* przygotowanego dla Biura Polityki Społecznej wynika jednoznacznie, że o dalszym sukcesie we wkraczaniu w dorosłość decyduje wsparcie opiekuna, który stanowi pozytywny wzorzec dla beneficjentów, wspiera ich w codziennych problemach i wyborach życiowych.

Konsorcjum WSPARCIE W STARCIE

Wychodząc naprzeciw obserwowanym tendencjom, 8 organizacji pozarządowych z trzech dzielnic - Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci, Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Zarządu Mazowieckiego, Stowarzyszenie KARAN, Stowarzyszenie dla Rodzin, Towarzystwo „Szansa” Oddział Targówek, Kościół Armia Zbawienia, Towarzystwo Przyjaciół Pragi, Fundacja Miejsce Kreatywne - powołało do życia konsorcjum „Wsparcie w Starcie”. Oferenci stworzyli interdyscyplinarną ofertę dla osób w wieku 16-26 z obszarów rewitalizowanych Pragi-Północ, Pragi-Południe i Targówka zagrożonych marginalizacją społeczną, przeżywających czasowe lub stałe kryzysy związane z fazą rozwojową, w której się znajdują, a także wynikające ze środowiska, z którego się wywodzą oraz uwarunkowań rodzinnych. Powołane przy ul. Inżynierskiej 1/79 Centrum Młodych współpracuje z placówkami wsparcia dziennego, instytucjami pomocowymi, organizacjami pozarządowymi oraz lokalnymi przedsiębiorcami i rzemieślnikami. Centrum ma swoje filie we wszystkich trzech dzielnicach. Funkcjonują one przy PWD, poradniach i lokalach oferentów.

Głównym celem projektu jest wspieranie młodych ludzi w uzyskaniu przez nich samodzielności życiowej poprzez aktywizację zawodową i uzupełnianie konkretnych umiejętności i uprawnień potrzebnych w życiu prywatnym i zawodowym.

Centrum Młodych

Sercem projektu jest Centrum Młodych przy ulicy Inżynierskiej 79/1, które spełnia rolę:

- punktu kontaktowego dla uczestników,
- biura całej inicjatywy,
- centrum szkoleniowego

Oferta Centrum Młodych jest bezpłatna. W odpowiedzi na potrzeby beneficjentów organizowane są odpowiednie zajęcia lub poszukuje się ich w ramach już istniejących programów, prowadzonych lub dofinansowywanych przez inne instytucje.

Centrum Młodych ma organizować aktywności w następujących obszarach:



Zajęcia informatyczne:

podstawowe kursy komputerowe, obsługa programów biurowych (Word, Excel), wyszukiwanie bezpłatnych kursów i okazji online, wizerunek i autoprezentacja w Internecie, bankowość elektroniczna i inne instrumenty finansowe on-line



Edukacja:

kursy językowe, warsztaty wizerunkowe (fryzjer, wizaż, ubiór adekwatny do sytuacji, podstawy dermatologii), profilaktyka uzależnień, edukacja zdrowotna, warsztaty fotograficzne i filmowe, podstawy kreatywnego szukania pracy



Wsparcie psychologiczne:

młodzieżowe grupy wsparcia, młodzieżowe grupy rozwojowe, grupy wsparcia dla osób zagrożonych bezdomnością, konsultacje psychologiczne, coaching społeczny i inne



Incubator samodzielności:

izakładanie własnego biznesu, zarządzanie budżetem domowym, załatwianie spraw urzędowych, pomoc w lekcjach i przygotowanie do egzaminów



Rozwój osobisty:

doradztwo zawodowe, warsztaty umiejętności społecznych, młodzieżowe projekty wolontariackie, społecznościowe grupy zadaniowe



Wsparcie asystenta usamodzielniania

indywidualna współpraca z mentorem



Kursy zawodowe

grafika, programowanie, treningi przedsiębiorczości, zarządzanie projektami



Staże i praktyki

u lokalnych rzemieślników i przedsiębiorców



Konsultacje ekspertów



Ścieżki do wyboru

Młodzi ludzie, w zależności od sytuacji życiowej i potrzeb, mają do wyboru **dwie ścieżki rozwoju w projekcie**:

- **incydentalną**: po kontakcie z asystentem usamodzielniania i rozpoznaniu zasobów, uczestnik otrzyma pomoc w uzupełnieniu konkretnych umiejętności,
- **kompleksową**: po konsultacjach ze specjalistami (psycholog, asystent usamodzielniania i doradca zawodowy) uczestnik wspólnie ze swoim mentorem ustali indywidualny plan rozwoju.

Wszystkie osoby zakwalifikowane do projektu współpracują z osobistym mentorem, czyli z **asystentem usamodzielniania**. Jego zadaniami są:

- **wpracowanie z uczestnikiem indywidualnego planu rozwoju i wspieranie osoby podczas jego realizacji**,
- **pomoc i doradztwo w sprawach formalnych, socjalnych i innych, które wymagają uregulowania**,
- **współpraca z innymi instytucjami i pomaganie uczestnikowi w wyszukiwaniu ofert na rynku**.

Działania przy PWD

Dodatkowe zajęcia dla młodych organizowane są przy partnerskich placówkach na Pradze-Północ, Pradze-Południe i Targówku w formule projektów rozwojowych dla wychowanków, którzy z różnych powodów (np. pełnoletność) nie mogą uczestniczyć w spotkaniach grup w świetlicy czy ognisku.

W ramach projektów dla młodych prowadzone są przy PWD m.in.:

- grupy wsparcia,
- grupy socjoterapeutyczne,
- grupy rozwojowe,
- treningi zadaniowe,
- mini-projekty ze środków pozyskiwanych przez uczestników,
- działania na rzecz społeczności lokalnych.

Innowacyjna formuła

Nowatorska formuła polega na elastycznym budżecie projektowym, umożliwiającym udzielanie wsparcia szytego na miarę (dobór odpowiedniej pomocy z tzw. „koszyka aktywności”). Możliwe jest również wprowadzenie częściowej odpłatności zajęć, w celu lepszego motywowania beneficjentów i przyzwyczajania ich do funkcjonowania w warunkach wolnego rynku. Projekt **WSPARCIE W STARCIE** ma charakter dwuletniego pilotażu. W tym czasie zadaniem zespołu jest wypracowywanie dobrych praktyk oraz opracowanie efektywnego modelu usamodzielniania, który posłuży do przygotowania programu dla całej Warszawy.

Rozwój projektu w trakcie jego trwania będzie możliwy dzięki powołaniu:

- **Inkubatora Pomysłów**: zespołu odpowiedzialnego za wypracowywanie nowych koncepcji, metod pracy i kierunków rozwoju,
- **Generatora Wniosków**: zespołu odpowiedzialnego za tworzenie kolejnych wniosków projektowych i pozyskiwanie środków na dalszy rozwój działań Centrum Młodych
- **Zespołu Komunikacji**: grupy odpowiedzialnej za promowanie projektu i dobrych praktyk współpracy z beneficjentem i partnerami w lokalnym środowisku.

Obiecujące początki

Przygotowania do realizacji projektu trwały od sierpnia 2016 r. Dzięki dużej życzliwości, wsparciu i zaangażowaniu kierownictwa i pracowników Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa” oraz na pewnym etapie prac - również spółce Chemetall Polska, udało się na czas wyremontować lokal przy ul. Inżynierskiej 1/79. Centrum - otwarte do dyspozycji beneficjentów 7 grudnia - zostało wyposażone m.in. w nowoczesny sprzęt multimedialny, a także zaplecze kuchenne, pozwalające stworzyć ciepły, domowy klimat. Młodzi dorośli przychodzą, by pod okiem specjalistów opracować swoje CV, tworzyć grafikę do swoich projektów, czy uczyć się montażu filmów. Mogą porozmawiać, skorzastać z Internetu, napić się herbaty lub kawy z ekspresu. Asystenci usamodzielniania pracują z beneficjentami indywidualnie, w relacji możliwie równościowej, partnerskiej. Według stanu na początek stycznia 2017 - odbiorcami projektu było 91 osób. To bardzo dużo, biorąc pod uwagę fakt, że rekrutacja trwała niewiele ponad miesiąc. Zainteresowanie projektem jest spore. Dobra lokalizacja Punktu Kontaktowego sprawia, że codziennie zaglądają tu osoby z ulicy - zaciekawione stale podświetlonym logotypem #Wsparciewstarcie i życiem Centrum widocznym przez odsłonięte okna.

W grudniu i styczniu Centrum Młodych proponowało wszystkim chętnym kwalifikującym się do projektu otwarte szkolenie i warsztaty

kulinarne ze zdrowego i atrakcyjnego żywienia - prowadzone przez ekspertów z Fundacji Szkoła na Widelcu. Wiedzę, przekazywaną przez wykwalifikowanego dietetyka pracującego na co dzień ze sportowcami, od razu przekuwano na praktykę nauki przygotowywania wartościowych a nieskomplikowanych posiłków, możliwych do samodzielnego wykonania w domu. Dzięki tej inicjatywie niektórzy z beneficjentów po raz pierwszy w życiu przygotowali sobie obiadowe danie, pożywny koktajl lub zdrową przekąskę. Parę młodych osób zostało zainspirowanych do międzynarodowych podróży dzięki pilotażowemu szkoleniu „Tanie latanie”. Z kolei zainteresowani profesjonalną dekoracją cukierniczą poznali tajniki receptury na lukier królewski i konstruowania efektywnych własnych narzędzi dekoratorskich z prostych rekwizytów.

Obecnie zbiera się grupa osób skupiona wokół zagadnień przedsiębiorczości i prowadzenia własnego biznesu. Ruszyła też grupa dedykowana powstaniu i wdrożeniu mini-firmy w postaci food trucka. Chętne osoby budują od podstaw koncepcję firmy, biznes plan, będą uczestniczyć w wypełnianiu procedur formalnych związanych z tą działalnością, a następnie zetkną się w praktyce z rzeczywistością rynkową. Spore zainteresowanie nie tylko beneficjentów, ale i firm gotowych współpracować w szkoleniu i wsparciu „młodych przedsiębiorców” wskazuje, że ten element projektu będzie jego lokomotywą.

Stella Chwedoruk
koordynator-psycholog
Centrum Młodych konsorcjum Wsparcie w Starcie



fot.: depositphotos



gdzie diabeł mówi **DOBRANOC**

Miejsce, gdzie diabeł mówi dobranoc. Lokalsi wspominają, że aby odwiedzić miejscową świetlicę, prezydent Hanna Gronkiewicz-Waltz musiała podwinąć elegancką spódnicę, by dostać się do osiedla za torami. Miejska legenda? Różnie ludzie mówią. Tu właśnie swoją placówkę prowadzi „Przywrócić Dzieciństwo” Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego Dziadka.

Jedno na pewno jest prawdą: żeby dotrzeć do cywilizowanej części miasta, trzeba pokonać bocznice kolejową, 36 par torów. Od 2007 roku można pojechać autobusem. W godzinach szczytu jeździ co 40 minut, a poza szczytem co 1,5 godziny. Droga dojazdowa w połowie jest pokryta asfaltem, a w połowie – kocimi łbami. Kiedyś zaczęto robić ulicę, ale nigdy nie skończono.



fot.: depositphotos

Życie na bocznicy

Podobnie jest z samym osiedlem: bloki stoją, ale nie są ocieplone. Jest prąd, ale nie ma ogrzewania. Są chodniki, ale i tak wszędzie są wydeptane ścieżki. Z drugiej strony osiedla znajduje się nasyp kolejowy, na którym jeżdżą pociągi. Jedyna droga dojazdu z osiedla do miasta (a dokładnie do pętli autobusowej Olszynka Grochowska) nieformalnie prowadzi przez 36 par torów kolejowych, na których często stoją pociągi i mieszkańcy musieli je omijać. Zdarzały się śmiertelne wypadki. Tuż obok mieści się spalarnia śmieci i areszt śledczy. Od niedawna jest plac zabaw, ale boiska nie ma. Za to są anteny satelitarne.

Bloki na Dudziarskiej

Trzy bloki na Dudziarskiej zbudowano w połowie lat dziewięćdziesiątych dla ludzi po eksmisjach, rodzin z problemami alkoholowymi i przemocą, ale też dla niezamożnych warszawiaków, którzy latami czekali na mieszkania komunalne. Często byli to ludzie wykształceni, którzy gdzieś się w życiu pogubili, dotknęła ich jakaś tragedia: śmierć małżonka, utrata pracy... Bywa, że człowiek w takiej sytuacji zaczyna się staczać po równi pochyłej, zadłuża mieszkanie, zostaje wyeksmirowany i trafia na Dudziarską. Żeby zachować względny porządek, osiedlano tu też policjantów z rodzinami. Ostatnio wprowadzają się nowi: np. frankowicze z Miasteczka Wilanów. Ludzie, którym powinęła się noga, mają problemy ze spłatą kredytów. Osiedle w założeniu nie było przeznaczone do życia. To miały być domy rotacyjne, z których ludzie mieli się wynieść jak najszybciej. O możliwie jak najniższym standardzie, żeby nie chcieli tam zostać i żeby nie traktowali tego jak kolejnego prezentu od administracji publicznej, od społeczeństwa. A jednak niektórzy mieszkają tu po kilkanaście lat. Są też dzieci.

Ognisko Wychowawcze

To właśnie dla dzieci piętnaście lat temu powstało Ognisko Wychowawcze prowadzone przez „Przywrócić Dzieciństwo” Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka”, które niemal od początku prowadzi Joanna Judzińska.

Do Ogniska uczęszcza około pięćdziesięcioro dzieci, czyli prawie wszystkie z osiedla.

O godz. 9.00 przychodzi grupa przedszkolna. Dzieci w wieku od trzech do sześciu lat spędzają tu czas do godz. 13.00. I - jak w przedszkolu - śpiewają, tańczą, gimnastykują się, czytają książki, czasami jeżdżą do teatru kukielkowego i robią wycieczki poza osiedle, poznając Warszawę. Najbardziej lubianymi przez dzieci są zajęcia kulinarne, w których same mogą się sprawdzić w roli kucharzy. Ognisko zapewnia swoim wychowankom posiłki. Pieczywo dostarcza zaprzyjaźniona piekarnia. Zgodnie z prawem w świetlicy można dać dzieciom tylko gotowe produkty, czyli jabłko lub inny owoc, batoniki, serki, choć przydałoby się zaserwować czasem owsiankę na mleku, naleśniki, zupę. To wzmocniłoby ich dietę, uwrażliwiło na inne smaki, rozwinęło estetykę serwowania posiłków. Bułki, które zostają ze wspólnych śniadań, wychowawcy rozdzielają i dają dzieciakom do domu. Byłoby wspaniale, gdyby znalazła się jakaś restauracja, która zaprosiłaby do siebie wychowanków Ogniska, aby mogły spróbować czegoś nowego, poznać sposób nakrywania, obsługi, układania jadłospisów oraz gospodarowania dostępnymi środkami.

Po południu do Ogniska przychodzą starsze dzieci. Najstarsze mają 14 lat. Niestety, często w gimnazjum przestają chodzić do szkoły, nie przychodzą też do świetlicy, bo wiedzą, że kładzie się tu duży nacisk na naukę i wyrównywanie różnic szkolnych.

Pasje odnalezione

W Ognisku są też zajęcia dodatkowe z psychologiem, logopedą, instruktorem tańca oraz instruktorem plastyki. Niedawno zakończył się program „Tolerancyjna Dudziarska”, w ramach którego odbyły się warsztaty o różnicach kulturowych, innych narodowościach. Ognisko stara się rozwijać pasje i uzdolnienia swoich wychowanków, choć czasem nie jest to łatwe. Dzieci potrafią śpiewać, ale nie są w stanie przełamać tremy. Potrafią tańczyć, ale są zablokowane, niecierpliwe i łatwo jest je urazić. Jeden z chłopców jest uzdolniony plastycznie, szczególnie dobrze rysuje komiksy - potrzebne jest mu wsparcie fachowe, aby mógł się dalej



rozwijać. Największą radość sprawia wychowawcom wyciąganie dzieciaków z tego wykluczenia i stygmatyzacji, jakie rodzice mieszkani w „getcie”. Niektóre poszły na studia, są i takie, które już je pokończyły. Te dzieci nie wracają na Dudziarską. Kiedy osiągają pewien poziom wykształcenia, robią wszystko, żeby tu nie wrócić.

Problemy za torami

Niestety w środowisku zdarzają się problemy z przemocą – również wobec dzieci, alkoholem, narkotykami i dopalaczami. Policja przyjeżdża tylko na interwencje. Dostają często pojawiają się za to służby energetyczne, które sprawdzają, czy nie ma nielegalnych podłączeń do sieci. Mieszkańcy ponoszą ostre kary, włącznie z więzieniem. Po kilku latach życia tu ludzie stają się zupełnie bierni. Rodzi się w nich niemoc, bo żeby coś załatwić, znaleźć pracę, trzeba się stąd ruszyć, a wszędzie jest daleko, wszystko jest za torami. Ludzie wpadają tu w marazm, jeśli się im nie pomaga, staczą się coraz niżej. Dlatego praca pedagogów Ogniska jest taka ważna.

Praca u podstaw

To jakby żywcem wyjęta z nowel dziewiętnastowiecznych praca u podstaw. Ognisko aktywizuje nie tylko dzieci, ale też rodziców, i odnosi sukcesy. Na piętnaście młodych kobiet, które wzięły udział w zorganizowanym w 2006 roku kursie bukierskim i hotelowym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, trzynastu go ukończyło, a jedenaście podjęło pracę od razu. Osiem pań pracuje do dziś. To wynik niespotykany w tego typu projektach. Założeniem pracy Ogniska jest pokazanie mieszkańcom Dudziarskiej innego świata, innego życia, innych ludzi, innych zachowań. Dlatego, kiedy tylko jest taka możliwość, wychowawcy zabierają dzieciaki do teatru. Do niedawna Ognisko dostawało bezpłatne bilety do Teatru Wielkiego, ale to się skończyło. Dzieci to uwielbiały, walczyły o wyjścia. Niestety, w budżecie Ogniska nie ma miejsca na takie ekstrawagancje. Aktualna dotacja nie pokrywa niezbędnych wydatków: czynszu, utrzymania świetlicy, ogrzewania, monitoringu, pensji dla czterech wychowawców. Ognisko realizuje też projekty unijne, aktualnie jest partnerem w projekcie Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży, który przygotowuje starszą młodzież do odnalezienia się na rynku pracy, organizuje im

praktyki, zajęcia komputerowe, spotkania z ekspertami. Przydałoby się wsparcie w postaci 1% podatku, ale też darowizn i wpłat gotówkowych. Projekty finansowane lub współfinansowane przez miasto wymagają 20% wkładu własnego. Skądś trzeba go wziąć. Ognisko przyjmuje każdą pomoc żywnościową, bilety do teatrów, kin, muzeów. Bez wsparcia jest coraz trudniej. Potrzebni są również wolontariusze, roboty jest moc.

Marzenie Pani Joanny

Joannie Judzińskiej marzył się ośrodek wsparcia dla dorosłych z Dudziarskiej, gdzie mogliby otrzymywać bezpłatną pomoc psychologiczną, ale też zawodową. Dzięki temu zmniejszyłyby się problemy alkoholu, agresji, bezrobocia. Jednak władze miasta uznały, że pora dać mieszkańcom osiedla szansę na prawdziwą zmianę: do końca 2017 roku osiedle przestanie pełnić swoją dotychczasową funkcję. Stopniowa likwidacja funkcji mieszkalnej osiedla realizowana jest na podstawie uchwały, jaką podjął Zarząd Dzielnicy Praga-Południe w dniu 9 września 2015 roku. Lokatorom opuszczającym osiedle są przydzielane mieszkania w nowym budownictwie na terenie Warszawy, bądź w wolnych lokalach, którymi dysponuje dzielnica. Wraz z osiedlem, z mapy Warszawy zniknie także Ognisko Wychowawcze. Czy może raczej: przeniesie się w inne miejsce, gdzie będzie nadal realizować swoją misję.

*Joanna Judzińska - Prezes „Przywrócić Dzieciństwo”
Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza
Lisieckiego Działka*



fot.: depositphotos

agenci NA MISJI



Ponad sześćdziesięciu wolontariuszy z kilku firm członkowskich Polskiego Forum HR wzięło udział w pierwszym tego typu branżowym projekcie wolontariatu kompetencyjnego pod nazwą „Misja Praca”. W trakcie przeszło pięćdziesięciu warsztatów adaptacyjnych na współczesnym rynku pracy, pomogliśmy w sumie ponad stu trzydziestu młodym wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych w całej Polsce. Właśnie rusza kolejna edycja.

Beneficjentem projektu jest młodzież objęta programami usamodzielniania w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych, placówkach wsparcia dziennego i ośrodkach socjoterapii w kilku miastach Polski – m.in. w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Gdańsku, Katowicach czy Poznaniu. Wolontariusze, pracownicy firm członkowskich Polskiego Forum HR – agencji zatrudnienia, poznają swoich podopiecznych podczas serii spotkań integracyjnych, po których następują właściwe warsztaty merytoryczne. Szczególny nacisk podczas zajęć kładziony jest na rozwój kompetencji miękkich i transferowalnych, które są obecnie kluczowe na bardzo wielu stanowiskach i w różnorodnych branżach, oraz rzetelną informację zwrotną odnośnie do sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz możliwości satysfakcjonującego ulokowania swojego potencjału.

Młodzi na start

Oprócz silnego podłoża motywacyjnego i dowartościowującego beneficjentów na poziomie indywidualnym, program przewiduje również edukację w formie gier i zabawy, elementy life coachingu oraz spotkania w zakładach pracy, ukazujące specyfikę wybranych zawodów. Na warsztaty zapraszamy też gości – reprezentantów różnych zawodów, aby opowiedzieli o swojej pracy. Przyświeca nam dewiza czerpania od siebie nawzajem, co podkreśla wolontariuszka w warszawskim Domu Dziecka nr. 1 im. M. Falckiej, Milena Stańczyk z firmy Wyser& GI Group:

„Czas, w którym wolontariat był modny – już minął. Te osoby, które odczuwają potrzebę udzielania pomocy, po prostu to robią i nie ma w tym nic nadzwyczajnego. Coraz więcej z nas angażuje się regularnie w akcje wolontariackie, mając nadzieję, że faktycznie i w istotny sposób pomagamy tym, którzy tej pomocy chcą i potrzebują. „Misja Praca” to jeden z takich projektów, w których nasze doświadczenia mogą zostać w sposób pożyteczny wykorzystane i mieć realny wpływ na jego uczestników.”

Razem dla poczucia wartości

Dzięki zaangażowaniu w wolontariat kompetencyjny, pracownicy agencji Polskiego Forum HR mają możliwość „po godzinach” wykorzystać swoje cenne umiejętności, wiedzę i doświadczenia nabyte w trakcie praktyki zawodowej do pracy z młodzieżą, która boryka się z wieloma trudnościami. Potwierdzone w licznych i aktualizowanych badaniach trudności w asymilacji zawodowej i wchodzeniu na rynek pracy wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i innego typu podmiotów systemu pieczy zastępczych przy wciąż wysokim poziomie bezrobocia wśród osób młodych w Polsce, skłoniły Polskie Forum HR do podjęcia współpracy z personelem tychże właśnie placówek. Warsztaty doskonale komponują się z ogólnym, indywidualnym programem usamodzielniania, który jest obowiązkowy dla wszystkich dorastających wychowanków domów dziecka przed 18 rokiem życia. Istotne w trakcie realizacji projektu jest kształ-

towanie preferencji zawodowych, poznanie swoich możliwości, planowanie przyszłości, myślenie perspektywiczne – w rozwój jakich umiejętności warto inwestować i jaką wiedzę zdobyć, aby osiągnąć cel, którym jest praca marzeń.

Cykl Misja Praca:

- **Przygotowanie do procesu rekrutacyjnego (CV, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna, elementy kultury osobistej na spotkaniach oficjalnych, prezentacja swoich mocnych stron);**
- **Profesjonalne doradztwo zawodowe, wiedza z rynku dotycząca zawodów i wartości/wyceny rynkowej poszczególnych umiejętności, ścieżka rozwoju dla wybranych zawodów;**
- **Kompetencje miękkie, w szczególności: praca zespołowa, praca projektowa, komunikacja.**

Każdy jest ważny

Wolontariusze Polskiego Forum HR pragną wesprzeć beneficjentów projektu w odnalezieniu



foto.: archiwum własne Polskiego Forum HR

swojej ścieżki zawodowej, określeniu typu osobowości i przyporządkowaniu właściwych pól przyszłej aktywności zawodowej, aby wyeliminować nietrafione decyzje, wzmocnić poczucie sprawczości, własnej przydatności społecznej i wpływu na rzeczywistość. Umocnienie samoświadomości w tych zakresach jest podstawowym czynnikiem motywującym do planowania swojego rozwoju i przyszłości. Na rynku pracy znajdzie się bowiem miejsce dla każdego, jednak wybór powinien być jak najbardziej zgodny z naturalnymi predyspozycjami, zainteresowaniami i możliwościami, aby praca była przyjemnością.

Wolontariat ponad podziałami

Dzięki projektowi wolontariatu pracowniczego, Polskie Forum HR jako jego koordynator, po raz kolejny - ku satysfakcji nas wszystkich - stało się platformą integracji branży, wymiany doświadczeń i przydatnej społecznie współpracy agencji zatrudnienia ponad biznesowymi podziałami wynikającymi z wolnorynkowej konkurencji. Regularne spotkania mają również na celu wszechstronny rozwój pracowników firm członkowskich w niestandardowym formacie, pobudzenie empatii i wrażliwości społecznej, poszerzenie kompetencji miękkich oraz weryfikację konkretnych umiejętności w odmiennym niż biznesowe otoczeniu. Wolontariusze stają się mentorami i „aniołami” rozwoju w aspekcie przyszłości zawodowej swoich podopiecznych, ale też dowiadują się wiele o sobie samych, o czym świadczą słowa Martyny Majorowicz z firmy Job Impulse:

„Po pierwszych spotkaniach w Domu Dziecka nr 2 w Poznaniu nie mamy wątpliwości, że wolontariat jest źródłem ogromnej satysfakcji i szansą na przetestowanie naszych umiejętności w zupełnie nowym środowisku. Okazało się, że to my – wolontariusze, zyskujemy coś wyjątkowego – robiąc coś dla innych. Jako wolontariusze wszyscy jesteśmy równi, niezależnie od piastowanych stanowisk w naszych macierzystych firmach. I wszyscy ciągle musimy się uczyć.”

Kto jak nie my!

Dla Polskiego Forum HR bardzo ważne jest osiągnięcie założonych celów w pracy z młodzieżą, jak również zadowolenie naszych wolontariuszy, którzy wkładają w przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów sporo pracy i mnóstwo serca. Ich pozytywna opinia będzie zachętą dla kolegów i koleżanek, którzy, mamy nadzieję, zechcą poświęcić swój czas i zasilić grono wolontariuszy „Misji Praca” w kolejnych edycjach. O projekcie opowiada Wioletta Podstawka z Trenkwalder, wolontariuszka w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii nr 7 w Warszawie:

„Kiedy po raz pierwszy usłyszałam o programie „Misja Praca”, pomyślałam, że ten projekt nie ma słabych punktów. Osoby pracujące w branży doradztwa personalnego na co dzień dzielą się swoją wiedzą na temat rynku pracy i tajników poruszania się po nim, zarówno z kandydatami jak i klientami, dla których prowadzą projekty rekrutacyjne, więc kto miałby wspierać młodzież, która wchodzi na rynek pracy, jak nie my!”

Po raz kolejny okazało się, że wolontariat to doskonała szkoła zarządzania projektem oraz inspirujący uniwersytet praktycznego życia, gwarantujący połączenie pracy, wiedzy, wymiany doświadczeń oraz emocji i zabawy:

Sylvia Zajdel
Specjalista ds. Komunikacji
Polskie Forum HR



9 PLACÓWEK

w Polsce objętych wolontariatem pod opieką



7 MIEJSC

Warszawa, Kraków, Odporyszów, Lubień, Wrocław, Poznań, Kórnik



9 LIDERÓW, 6 FIRM

członkowskich zaangażowanych w projekt: Adecco, Ig Group, Grupa Job, Kelly Services, People, Trenkwalder



ok. **60** WOLONTARIUSZY



ok. **130** BENEFICJENTÓW



ponad **50** SPOTKAŃ / WARSZTATÓW



fot.: archiwum własne Polskiego Forum HR

warzywa - NIE, **DZIĘKUJĘ!**



Warzywa zajmują jedno z ostatnich miejsc na liście potraw uwielbianych przez dzieci. Potwierdzają to zarówno badania naukowe, jak i obserwacje większości rodziców czy opiekunów. Pomimo starań wielu osób, surówki wciąż wracają nietknięte w stołówkach szkolnych, a rodzinne przejścia z warzywami trwają nieraz wiele godzin.

Aby skutecznie walczyć z problemem, należy zastanowić się nad jego przyczyną – dlaczego dzieci nie chcą jeść warzyw? Powody mogą być różne.



Fot.: Julia Antczak

Uwarunkowania biologiczne

Dziecięcy żołądek jest mały, a zapotrzebowanie na energię w przeliczeniu na kilogram masy ciała jest wyższe niż u osoby dorosłej, dlatego korzystne jest spożywanie przez dzieci produktów gęstych energetycznie, tzn. takich które w małej objętości zawierają dużą ilość kalorii. Co ciekawe badania wskazują, że preferencja żywności gęstej energetycznie powstaje u dzieci dopiero po spożyciu takiego produktu, zwłaszcza gdy dziecko było głodne. Podczas tej swojego rodzaju lekcji organizm uczy się który smak kojarzyć można z sygnałami sytości związanymi z trawieniem i absorpcją pokarmów wysokoenergetycznych (Birch, 1992; Birch i Fisher, 1998). Dodatkowo produkty surowe, o twardej, trudnej do pogryzienia konsystencji, z dużą ilością błonnika, wymagają większych zdolności manualnych a także zaangażowania i czasu na ich zjedzenie i strawienie. Znacznie prostszym i szybszym do zjedzenia – a najczęściej też smaczniejszym – wyborem będą np. pulpeciki lub tłuczone ziemniaki, dlatego dzieci sięgną po nie w pierwszej kolejności. Zaleca się aby już od małego dzieci spożywały pokarmy o różnych teksturach, konsystencji, a także o różnym stopniu rozdrobnienia.

Działania zapobiegawcze

Rozwiązania powyższej sytuacji wydają się banalne, a jednak w ferworze stołowej walki o zjedzenie „jeszcze jednego warzywka”, często o nich zapominamy.

Dobierajmy porcje

Nie muszą być tak duże jak u dorosłych. Pomimo, że proporcje poszczególnych grup produktów na talerzach dzieci i rodziców powinny być takie same, to ilości rekomendowanego pożywienia różnią się, adekwatnie do zapotrzebowania kalorycznego.

Dajmy czas

Zarówno w domu, jak i w szkole, dziecko musi mieć czas wystarczający na spokojne zjedzenie posiłku. Badania Banków Żywności dowodzą, że na spożycie warzyw i owoców

może wpłynąć czas przerwy śniadaniowej (minimum 30 minut), a godzinę wydawania posiłków obiadowych warto zaplanować na minimum 2 i pół godziny po przerwie śniadaniowej.

Uwarunkowania ewolucyjne

Dziecko, jedząc warzywa, bardzo często mówi: nie smakuje mi! I w sukurs przychodzi mu ewolucja, która sprawia, że dzieci wolą chipsy i drożdżki. Upodobanie do smaku słodkiego przy niechęci do smaków gorzkich i mocno kwaśnych ludzie mają zapisane w genach (Birch i Fisher, 1994). Słodcy informowała naszych przodków o tym, że produkt jest źródłem łatwo dostępnej energii. Kwaśny lub gorzki ostrzegał przed żywnością zepsutą. Powiedzmy z ręką na sercu – kto z nas zamiast słodkiej czekolady, woli smak liścia sałaty? Co ciekawe, badania z udziałem niemowląt wskazują, że preferencja smaku słonego rozwijała się bardziej zauważalnie u dzieci, które w pierwszym półroczu życia otrzymywały skrobiowe przekąski, takie jak paluszki lub precelki (Stein, 2012). Produkty tego typu zawierają duże ilości soli, można zatem sądzić, że na kształtowanie preferencji smakowych w pierwszych miesiącach życia realny wpływ mają rodzice.

Szukajmy smakowitych połączeń produktów

Używajmy przypraw i ziół. Odkryjmy wiele zastosowań jednego produktu - czasami nawet inne pokrojenie warzywa sprawia, że zaczyna on zupełnie inaczej smakować. Wyobraźmy sobie na przykład świeżego ogórka pokrojonego w grube plastry lub startego na tarce. Niby to samo warzywo, a jednak sama konsystencja sprawia, że zupełnie inaczej smakuje.

Nie nadużywajmy smaku słonego i słodkiego

Słodziki, wzmacniacze smaku, duże ilości cukru lub soli w posiłkach, będą zwiększać nasz próg odczuwania tych smaków. Produkty naturalne zaczną nam się wydawać mało wyraziste i niezbyt atrakcyjne smakowo.

Uwarunkowania społeczno-kulturowe

Wszyscy wiemy, że należy jeść warzywa, a nie słodycze. Jednak mimo to większość dorosłych czyni odwrotnie. Dzieci uczą się przez modelowanie – obserwację i naśladowanie wzorców – zachowań osób będących dla nich autorytetami. Jeśli dorośli nie lubią i nie jedzą warzyw, dzieci również mają z tym problem. Popularnym, ugruntowanym w społeczeństwie błędem jest również przenoszenie własnych obaw i opinii na nasze dzieci. „O widzę, że dziś na obiad szpinak? Janek, Ty nie lubisz szpinaku. Nie będzie Ci smakował”. Często również mówimy o warzywach jako produktach niegatywnych, które trzeba zjeść („warzywny terror”: „nie wstaniesz od stołu, dopóki nie zjesz”; „dzieci muszą jeść warzywa”), a ponieważ są takie okropne (mimo że dziecko jeszcze ich nie

Do kogo kierowana jest piramida?

Piramida kierowana jest do osób zdrowych w celu zachowania dobrego stanu zdrowia. Należy pamiętać, że w przypadku współistnienia chorób cywilizacyjnych (otyłość, cukrzyca, choroba niedokrwienna serca, nadciśnienie, osteoporoza) konieczna może być modyfikacja proponowanych zaleceń w porozumieniu z lekarzem i dietetykiem.

Jak rozumieć / czytać piramidę?

Piramida to graficzny opis odpowiednich proporcji różnych, niezbędnych w codziennej diecie, grup produktów spożywczych. Im wyższe piętro piramidy, tym mniejsza ilość i częstotliwość spożywanych produktów z danej grupy żywności.

PIRAMIDA ZDROWEGO ŻYWIENIA I AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ

PIRAMIDA ZDROWEGO ŻYWIENIA I AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ DZIECI I MŁODZIEŻY



IŻŻ, 2016 oprac. pod kier. prof. M. Jarosza



widzieli), to należy się za nie nagroda: „zjedz surówkę, to dostaniesz cukierka”. Wszystkie te strategie tylko pozornie prowadzą nas do celu. W rzeczywistości skutecznie zniechęcamy dzieci do jedzenia warzyw, nawet jeśli one same wstępnie nie miały żadnych uprzedzeń.

Straszne nieznanne

Jeśli zapytamy dzieci „co jest zdrowe” albo „co trzeba jeść”, wszystkie chórem wykrzyczą „warzywa i owoce”. Kampanie reklamowe, lekcje zdrowia lub pogadanki z rodzicami działają bez zarzutu. Jednak sama teoria nie wystarczy. Dziecko musi poznać produkt, obcować z nim, wiedzieć o nim więcej, niż tylko jak wygląda na obrazku. Najlepiej angażować dzieci w możliwie największą ilość czynności związanych z jedzeniem – od zakupu produktu, przez uczestniczenie w decyzjach o tym, co dziecko zje na konkretny posiłek (wybór kontrolowany: „chcesz dziś brokoły, kalafiora czy mizerię?”), po gotowanie i wspólne dzielenie się opiniami o jedzeniu. Gotując dla dzieci, przede wszystkim zwracamy uwagę na to, czy im smakuje. Z badań CBOS (2006) wynika, że aż 60% respondentów uważa, że najważniejsze jest, aby dziecko otrzymało do zjedzenia produkty, które lubi i które mu smakują. Wartość odżywcza automatycznie znajduje się na drugim miejscu. Warto więc wraz z dzieckiem odkryć formy podawania warzyw, które mu smakują i tak je przyrządzać. Jedno dziecko woli surową marchewkę w całości, a inne startą na tarce w formie surówki. Starajmy się więc odkrywać wraz z dziećmi to co im smakuje, a okaże się, że z chęcią będą zjadały z talerza podawane im warzywa.

Urszula Somow
Katarzyna Pieczyńska
Fundacja „Szkoła na Widelcu”

I NA KONIEC ZŁA WIADOMOŚĆ...

dopóki sami nie nauczymy się jeść warzyw, niesamowicie trudno będzie nam wymagać tego od obserwujących i naśladowujących nas dzieci. Choćbyśmy zaklinali rzeczywistość, od tej prawdy nie uciekniemy. A zatem jedzmy warzywa, drodzy dorośli!



Fot.: depositphotos

przystanek MEDIACJA kierunek WSPÓŁPRACA



Codziennie rodziny, pary małżeńskie, sąsiedzi, pracownicy i szefowie, sprzedawcy i konsumenty, przedsiębiorstwa i związki zawodowe, a także całe narody stają przed podobnym dylematem – w jaki sposób konstruktywnie rozwiązywać spory. Odpowiedzią są mediacje.

Żyjąc w społeczeństwie, pełniąc różnorodne role, codziennie na różnych polach naszych działań jesteśmy uwikłani w stosunki i relacje z innymi ludźmi. A ponieważ różnimy się między sobą, mamy inne doświadczenia, poglądy, wiedzę, opinie, potrzeby i oczekiwania, to konflikty, związane z nimi perturbacje i negocjacje, są trwałym elementem naszego współistnienia.



Fot.: depositphotos

Conflictus – zderzenie

Słowo „konflikt” pochodzi od łacińskiego conflictus, co oznacza „zderzenie”. Konflikt określa się jako spór, zatarg, kolidującą sprzeczność interesów, dążeń, poglądów, antagonizm. Spory budzą silne emocje, nierozwiązywane – eskalują i mogą doprowadzić do rozpadu relacji, niechęci czy nawet nienawiści. Można przed nimi uciekać, udawać, że ich nie ma, rezygnować ze swoich potrzeb i celów, albo zaciekle walczyć o swoje racje. Zanim jednak wybierzemy jedną z tych automatycznych, nawykowych, emocjonalnych reakcji w konflikcie, warto zastanowić się nad tym, jak sobie poradzić, aby minimalizować koszty psychiczne i ekonomiczne. Tutaj z pomocą przychodzi podejście mediacyjne – w miejsce walki między stronami sporu oferuje ono stworzenie przestrzeni do rozmów i działań tak, aby współdziałający ze sobą ludzie znaleźli rozwiązanie przeżywaną we wzajemnych interakcjach trudności. Dzięki temu kryzys spowodowany konfliktem staje się szansą do dalszego rozwoju rodziny, społeczności lokalnej, zespołu pracowniczego.

„Mediare” - czyli „być w środku” sporu

Mediacja to „pośredniczenie w sporze”, „dogadanie się” (za: „Słownik Języka Polskiego”, PWN, wydanie I, Warszawa 1995r.). W procesie mediacji konieczne jest nie tylko istnienie przedmiotu sporu i stron konfliktu, ale także „trzeciej siły”, czyli kogoś bezstronnego, kto może pomóc skłóconym osobom spojrzeć na sprawę z innej perspektywy. Korzystanie z pomocy mediatora zasadne jest w sytuacjach, w których istniejąca między stronami spór nie może zostać rozwiązany w bezpośrednich negocjacjach na skutek np. bardzo silnych emocji, trudności z komunikacją wzajemną, braku zaufania czy złożoności problemu. Strony mogą same zgłosić wniosek o mediację, i na podstawie zawartej umowy z mediatorem uzyskać wsparcie w samodzielnym znalezieniu rozwiązań konfliktu. Mediacja – jako procedura – jest też dziś stosowana coraz częściej na etapie spraw sądowych.

Podstawowe zasady mediacji

- **Dobrowolność** uczestnictwo w procesie mediacji oraz decyzja o ostatecznym porozumieniu się należy do stron sporu.
- **Poufność** mediator ma obowiązek zachowania w tajemnicy informacji pozyskanych w związku z procesem i przebiegiem mediacji.
- **Bezstronność** dbanie o równowagę między stronami oraz całkowity brak powiązań między mediatorem a którąkolwiek ze stron sporu.
- **Neutralność** mediator jest strażnikiem procedury i dobrowolności procesu, zachowuje neutralność wobec przedmiotu sporu i podejmowanych przez strony decyzji.
- **Akceptowalność** strony sporu akceptują obecność mediatora, jego rolę w prowadzeniu procesu, zasady i procedurę mediacji, a także wszelkie ustalenia, na które wspólnie wyrażają zgodę.

Decydując się na mediację – zgodnie z zasadami dobrowolności i akceptowalności – uczestnicy sporu poddają się współpracy moderowanej przez mediatora, dążąc do zażegnania konfliktu, uniknięcia lub zakończenia procesu sądowego. Mediator – zgodnie z obowiązującymi go zasadami bezstronności i neutralności – nie opowiada się po żadnej ze stron, nie gromadzi argumentów, nie jest ekspertem w poruszanych kwestiach, i nie ma mocy w podejmowaniu decyzji w konflikcie klientów. Mediacja jest procedurą poufną, dostosowaną do potrzeb stron, pozwalającą zaoszczędzić im wiele emocji, czas i pieniądze, a także uniknąć formalności nieodłącznie związanych z drogą sądową. Zakończona zawarciem porozumienia (spisaniem ugody) daje ona możliwości odbudowania naruszonego w trakcie konfliktu między stronami zaufania, utrzymanie i dalszy rozwój relacji, czego nie umożliwiłaby nawet najbardziej profesjonalnie przeprowadzone postępowanie sądowe.

Mediacja – od wrogości do współpracy

W sytuacji konfliktu każda ze stron reaguje emocjonalnie – ludzie widzą to, co mogą widzieć w takim stanie, czyli wyłącznie własną perspektywę, w tym błędy i winę drugiej strony. Najczęściej wtedy zupełnie inaczej postrzegają fakty i mają trudności w precyzyjnym komunikowaniu się, nawet na poziomie przekazywania sobie konkretnych informacji. Mediator stwarza warunki do rozwiązania zaistniałego konfliktu poprzez umożliwienie każdej ze stron wyrażenia swoich myśli, oczekiwań i odczuć, wzajemne wysłuchanie i zrozumienie potrzeb. Umożliwia on i moderuje współdziałanie stron – dzięki temu mogą podjąć działania nie przeciw sobie, a w kierunku znalezienia obustronnie satysfakcjonujących rozwiązań. Tylko od uczestników mediacji zależą więc uzgodnienia i rozwiązania, jakie wypracują i podejmą, w odróżnieniu od decyzji narzucanych stronom w sytuacjach, gdy spory rozstrzyga autorytet z zewnątrz – na przykład sędzia w sporze sądowym, kierownik czy dyrektor w konflikcie pracowników, nauczyciel w sporze uczniów, rodzic w konflikcie dzieci, itp. Samodzielne znalezienie rozwiązań sporu ma znaczenie szczególnie w sytuacjach, gdy

strony z różnych względów będą pozostawać ze sobą w dalszych kontaktach. Są to w szczególności konflikty rodzinne, małżeńskie, okołorozwodowe (w tym o kontakty z dziećmi po rozstaniach, podział majątku), spory sąsiedzkie, konflikty pomiędzy współpracującymi ze sobą partnerami handlowymi, pracownikami a pracodawcą, szefem a zespołem, urzędem gminy a jej mieszkańcami, nauczycielem a uczniem czy jego rodzicami itp.

Mediacja prowadzona w profesjonalny sposób, zgodnie z jej zasadami (dobrowolność, akceptowalność, poufność, neutralność i bezstronność mediatora) rozbudza i wspiera kreatywność każdej ze stron, umożliwia efektywną współpracę, budowanie zaufania i wzajemności. Rozwiązywanie konfliktów w drodze mediacji przynosi pozytywne efekty zarówno jeśli chodzi o zmiany w sposobie myślenia, własny rozwój wewnętrzny osób w niej uczestniczących, jak też wzajemne zrozumienie, porozumienie się i umacnianie więzi międzyludzkich.

*Alicja Krata
mediator, superwizor, trener
w Fundacji MEDIARE*

MEDIACJE

MEDIACJA A SPORY SĄDOWE

Liczba spraw oczekujących na rozpatrzenie w sądach, długotrwałość i wysokie koszty związane z prowadzeniem postępowania sądowego, przy wzrastającej świadomości własnych uprawnień wśród obywateli, powodują, że wybór polubownego sposobu rozwiązywania konfliktu powinien stać się dziś realną i atrakcyjną alternatywą wobec skierowania sprawy spornej do sądu powszechnego. Mediacja umożliwia stronom sporu zakończenie konfliktu w tańszy, szybszy i mniej sformalizowany sposób niż na drodze sądowej. Można jej poddawać wszelkie rodzaje sporów, które strony rzeczywiście pragną rozwiązać - w zakresie m. in.: problemów społeczności lokalnych, umów cywilnoprawnych, sporów pracowniczych, konfliktów rodzinnych. Zaakcentowana wola stron przy wyborze mediatora podkreśla - zgodnie z zasadą dobrowolności - aktywną ich rolę w zakresie kształtowania procedury i przebiegu mediacji oraz ułatwia realizację celu, jakim jest satysfakcja z ugodowego rozwiązania sporu.

JAK ZACZAĆ MEDIACJĘ

JAK ZACZAĆ MEDIACJĘ

Strony konfliktu mogą same zgłosić wniosek o mediację do mediatora, ośrodka mediacyjnego, stowarzyszenia, fundacji czy organizacji zawodowej. Zawierają wtedy umowę o mediację i na jej podstawie toczy się proces szukania rozwiązań konfliktu, opłacany przez strony zgodnie z komercyjnymi stawkami przyjętymi w umowie. Mediację stosowaną na etapie postępowania sądowego wszczynają się na skutek skierowania stron do mediacji w postanowieniu sądu. Do mediacji kierowane są sprawy, których okoliczności nie budzą wątpliwości, a strony dobrowolnie i świadomie dokonują wyboru tej pokojowej drogi w celu poszukiwania rozwiązań konfliktu. Mediacja nie powinna być prowadzona w sprawach, gdzie zdiagnozowana jest przemoc czy uzależnienia, w przypadkach przestępczości zorganizowanej oraz wielokrotnego

powrotu do poważnego przestępstwa. Nie może również dotyczyć osób o głęboko zaburzonej strukturze osobowości, chorych psychicznie, niepoczytalnych itp. Zmiany ustawowe od 2016 roku przyniosły zaliczenie kosztów mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd do kosztów sądowych. Regulacja ta umożliwia zwolnienie osób niezamożnych od ponoszenia kosztów mediacji. Po dziś dzień nie powstały w naszym kraju natomiast żadne systemowe rozwiązania, które osobom o niskich dochodach umożliwiłyby korzystanie z mediacji pozasądowej.

ZAWÓD - MEDIATOR

Mediator z założenia jest osobą zaufania publicznego, a pełniona przez niego funkcja wymaga odpowiednich kwalifikacji fachowych, wykształcenia, predyspozycji osobowościowych i doświadczenia życiowego. Mediatorzy profesjonaliści kończą dziś przygotowujące ich do pełnienia tego zawodu wydziały na wyższych uczelniach, niemniej jednak powinni przejść też odpowiednie intensywne szkolenia praktyczne. Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego dokształcania się i doskonalenia swoich umiejętności, uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach itp. Mediator powinien także poprzez samokształcenie podnosić stale swój poziom wiedzy i doskonaląc umiejętności prowadzenia mediacji. Jest to zawód, który zobowiązuje - do bycia osobą godną zaufania, kompetentną, wiarygodną, neutralną i bezstronną.

Rozwój mediacji w Polsce w ciągu ostatnich lat przyniósł wiele możliwości dla jej prowadzenia. Powstały prywatne, profesjonalne firmy świadczące usługi w pozasądowym rozwiązywaniu konfliktów. Działają stowarzyszenia, fundacje, dbające o wypracowane standardy, rozwój i kompetencje mediatorów, prowadzące listy rekomendowanych mediatorów. Nie ma wątpliwości co do ogromnej roli społecznej mediacji, jak też co do faktu, że z efektów pracy mediatorów korzysta całe społeczeństwo.

Alicja Krata

słów kilka O MOTYWACJI



Istnieją różne definicje motywacji, które tłumaczą, skąd ludzie biorą wewnętrzną siłę, żeby działać.

Na to, czy bierze się ona z wnętrza, czy wynika z zewnętrznych nakazów, bardzo duży wpływ mają systemy, w których wychowujemy dzieci i w jakich funkcjonujemy jako dorośli.



Fot.: depositphotos

Ciekawość

Jak twierdzą niektórzy badacze, w człowieku istnieje siła, która potrafi nakłonić go do intensywnego działania. Nie sprowadza się jedynie do odczuwania potrzeby ani też do aktywności wymuszonej przez bodźce zewnętrzne. O tej sile mówi teoria samookreślenia, stworzona przez Edwarda L. Deciego i Richarda M. Ryana (1985,1991), według której człowiek podejmuje pewne działania dlatego że chce, a nie dlatego, że kieruje nim jakaś potrzeba. Jest to zachowanie wewnętrznie umotywowane, oparte na ciekawości, spontaniczności i zainteresowaniu otoczeniem. Motywacji wewnętrznej może sprzyjać otoczenie społeczne, gdy spełnia trzy wrodzone potrzeby psychiczne: kompetencji (czyli kształtowania i ćwiczenia umiejętności manipulowania środowiskiem i kontrolowania go), autonomii (czyli samodzielnego decydowania, co i jak robić) oraz włączenia (czyli utrzymywania kontaktów z innymi) (Brophy 2011, s.21). Teoria samookreślenia głosi, że kiedy te potrzeby są zaspokojone, jesteśmy zmotywowani wewnętrznie, produktywni i szczęśliwi. W naturze człowieka leży zdolność do interesowania się, lecz warunek jest jeden – człowiek musi funkcjonować w sprzyjających takiej postawie warunkach (Pink 2011, s.78-79).

Autonomia

Dane zachowanie może być motywowane wewnętrznie lub zewnętrznie lub, jak wolą mówić Deci i Ryan, autonomiczne lub kontrolowane. Kontrola prowadzi do podporządkowania, autonomia zaś do zaangażowania.

Autonomia różni się w tej teorii od niezależności. Oznacza tylko, że działasz mając wybór. To znaczy, że możemy być zarazem autonomiczni i z przyjemnością zależni od innych. Poczucie autonomii wywiera ogromny wpływ na funkcjonowanie jednostki. Autonomiczna motywacja sprzyja lepszemu rozumieniu pojęciowemu, lepszym ocenom, wzmożonej wytrzymałości w szkole, wyższej produktywności, rzadszemu wypaleniu i wyższemu poziomowi zdrowia psychicznego (tamże, s.111.)

Nagrody warunkowe

W latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku dwóch psychologów: Mark Lepper i David Green, przeprowadziło niezwykle ważny eksperyment. Badacze przez kilka dni obserwowali grupę przedszkolaków i wyłowili te dzieci, które najchętniej spędzały wolny czas przeznaczony na zabawę, na rysowaniu. Następnie zaprojektowali eksperyment, by sprawdzić, jaki wpływ będzie miało nagradzanie dzieci za działalność, która wyraźnie je cieszyła. Naukowcy podzielili maluchy na trzy grupy. Pierwszą była „grupa oczekująca nagrody”. Każdemu z dzieci został pokazany dyplom „dobrego zawodnika” z pytaniem, czy chcą rysować, by tę nagrodę dostać. Druga grupa to dzieci „nieoczekujące nagrody”. Naukowcy po prostu zapytali je, czy mają ochotę rysować. Jeśli się na to zdecydowały, po ukończeniu rysunku badacze dawali każdemu dyplom „dobrego zawodnika”. Trzecią była grupa „bez nagrody”. Naukowcy zapytali dzieci, czy chcą rysować, ale nie obiecywali im dyplomu na początku ani nie dawali go im na końcu. Po dwóch tygodniach od eksperymentu, podczas czasu wolnego przeznaczonego na zabawę, nauczycielki rozłożyły w przedszkolu kartki papieru i pisaki, a badacze potajemnie obserwowali dzieci. Maluchy, które wcześniej były w grupie „nieoczekującej nagrody” i tej „bez nagrody”, rysowały równie dużo i z taką samą przyjemnością, jak przed eksperymentem. Natomiast dzieci z pierwszej grupy, które spodziewały się nagrody i ją dostały, były dużo mniej zainteresowane i spędziły dużo mniej czasu na rysowaniu (tamże, s.45-46). Podobne wyniki przyniosły także inne badania (Deci, 1971; Kruglanski, 1971). Wniosek jest następujący: to nie same nagrody tłumili zainteresowanie dzieci. Gdy maluchy nie oczekiwały nagrody, otrzymanie jej miało niewielki wpływ na ich wewnętrzną motywację. Taki wpływ, i to negatywny, miały natomiast nagrody warunkowe: „jeśli to zrobisz, to dostaniesz coś”. Jest tak, ponieważ tego typu wzmocnienia wymagają od człowieka, by zrezygnował z części swojej autonomii. Na krótką metę dziecko wykona to, czego się od niego oczekuje, lecz w dłuższym przedziale czasowym może stracić zainteresowanie - wykonywaną do tej pory spontanicznie – czynnością. (tamże, s.46-47.)

Zewnętrzne bodźcowanie

W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, dwaj szwedzcy ekonomiści odwiedzili stację krwiodawstwa w Goeteborgu i znaleźli 153 kobiety zainteresowane oddaniem krwi. Podzielili je na trzy grupy. Kobiety w pierwszej grupie miały oddać krew na ochotnika, bez żadnej zapłaty ani nagrody. Drugiej grupie zaproponowano inny układ: jeśli kobiety oddadzą krew, każda dostanie 50 szwedzkich koron. Trzecia grupa otrzymała zmienioną wersję drugiej oferty: zapłatę wynoszącą 50 koron, z opcją, by natychmiast przekazać je na organizację charytatywną zajmującą się leczeniem nowotworów u dzieci. W pierwszej grupie 52 procent kobiet zdecydowało się na oddanie krwi, w drugiej – tylko 30. Trzecia grupa zareagowała z kolei podobnie jak

pierwsza. Skąd te różnice w wynikach? Jak się okazało, wprowadzenie dodatkowego bodźca finansowego nie poskutkowało pomnożeniem pożądanych zachowań. Skaziło ono altruistyczny postępek i wyparło wewnętrzne pragnienie, by zrobić coś dobrego. Inna sytuacja wystąpiła w trzeciej grupie. Jak się okazało, to nie sama nagroda okazała się destruktywna. Gdy kobiety mogły przekazać nagrodę na szlachetny cel, nie wycofały się z możliwości oddania krwi (tamże, s.55-56.)

Niedawno przeprowadzona metaanaliza 128 badań wykazała, że zewnętrzne nagrody powodują obniżenie poziomu wykonania zadań przez osoby, które mają wewnętrzną motywację do działania (Franken 2005, s.440).

Jakie systemy motywacyjne funkcjonują w Państwa placówkach? Jak skutecznie budować wewnętrzną motywację do działania? Czy wstępem do jej kształtowania mogą być systemy oparte na motywacji zewnętrznej - oceny okresowe, stopnie, programy motywacyjne i lojalnościowe?

Zapraszamy do dyskusji na łamach naszego kwartalnika. Czekamy na Państwa refleksje pod adresem a.koczowska@rodzinnawarszawa.pl do 24 kwietnia 2017 r.



Fot.: depositphotos



Wolontariat na ocenę

Dobrym przykładem działania, które niszczy wewnętrzną motywację, jest wolontariat w szkole, za który dzieci otrzymują dodatkowe punkty. Istnieją przepisy, które mówią, że uczeń w okresie gimnazjum, po uzbieraniu 20 godzin działań w ramach wolontariatu, otrzymuje 2 punkty, które zwiększają jego szanse na dostanie się do wybranego liceum. Uczniowie wielu szkół, zwłaszcza klas trzecich gimnazjum, wprost biją się o to, aby wziąć udział w „punktowanej” akcji zbierania pieniędzy na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Cel jest szlachetny, ale pobudki raczej merkantylne. Oczywiście nie w każdym tego typu akcje zniszczą motywację zewnętrzną, ale u gorzej zmotywowanych na pewno rosną na to szanse.

Systemy punktowe

W wielu szkołach i placówkach wsparcia dziennego istnieją punktowe systemy ocen zachowania ucznia / podopiecznego (za dobre lub złe uczynki nastolatek dostaje określoną wcześniej odpowiednio, dodatnią lub ujemną ilość punktów). Gdy dziecko orientuje się, że ma dużą ilość ujemnych punktów przyznanych za niepożądane przez nauczycieli postęпки, zaczyna kalkulować i grać z opiekunem w grę. Dokonuje kilku „pozytywnych działań”, aby zdobyć dodatkowe punkty i w ten sposób poprawić swoją ocenę, podnieść status lub otrzymać prezent. Konsekwencje tej sytuacji są bardzo poważne. Bo jeśli uzna się nagrodę zewnętrzną za jedyny ważny cel, to zawsze znajdą się ludzie, którzy wybiorą najkrótszą drogę do tego celu prowadzącą. Nawet, jeśli będzie to zakładało działania nieetyczne, niezgodne z dopuszczalnymi normami i zasadami lub wcześniejszą umową.

Nowy rozdział

Tylko rozwijanie motywacji wewnętrznej ucznia może przyczynić się do wychowania człowieka twórczego, odpowiedzialnego, zdolnego do samorealizacji, dla którego przyszła praca zawodowa stanie się źródłem radości i satysfakcji. Bazowanie na motywacji zewnętrznej tłumi spontaniczną aktywność i szczerą radość płynące ze zdobycia wiedzy, a w najlepszym razie nie przyczynia się do ich rozwoju. Szczególnie dramatycznie widać ten problem na przykładzie zewnętrznego nagradzania zachowań prospołecznych. Polska edukacja musi zacząć mówić językiem wartości, zwrócić się ku rozwijaniu zainteresowań uczniów, poszerzeniu możliwości dokonywania wyborów, a także pobudzaniu aktywności w relacji z innymi.

*Robert Malinowski
psychoterapeuta młodzieży w Specjalistycznej Poradni „Opta”*



trudny temat PRZEMOC RÓWIEŚNICZA



Agresja jest ważnym problemem relacji interpersonalnych, przede wszystkim ze względu na fakt, iż przyczynia się do cierpienia minimum jednej ze stron owej relacji.

W związku z tym, fenomen agresji w życiu społecznym nie tylko jest ważnym obszarem dociekań badawczych wielu naukowców, lecz także skupia uwagę praktyków, w tym pedagogów, wychowawców i psychologów. Szczególnie istotna jest kwestia agresji i przemocy wśród dzieci i młodzieży.



Fot.: depositphotos

Czym jest przemoc rówieśnicza i dręczenie szkolne?

Oprócz jednorazowych zachowań agresywnych, dzieci i młodzież szkolna spotkać się może ze specyficznym rodzajem przemocy rówieśniczej, jakim jest bullying. Bullying (dręczenie szkolne, nękanie, prześladowanie, tyranizowanie) ujmowany jest jako powtarzające się, wrogie, intencjonalne, negatywne działanie sprawcy lub sprawców wobec ofiary, która nie jest w stanie się obronić. Dla dręczenia rówieśniczego charakterystyczne są trzy cechy dystyngtywne: intencjonalność – sprawca podejmuje agresywne działanie celowo, z zamiarem skrzywdzenia, nierównowaga sił – sprawca jest silniejszy od ofiary pod jakimś względem, np. fizycznym, psychicznym, itp., powtarzalność zachowań w czasie – zachowanie agresywne nie jest jednorazowym incydem, lecz sprawca dręczy ofiarę przez jakiś czas. Dręczenie może przybierać różne postaci. Najczęściej wyróżnia się cztery formy: dręczenie fizyczne, znęcanie werbalne, wykluczenie społeczne i cyberbullying. Znęcanie fizyczne odnosi się do jawnej agresji fizycznej, która może przejawiać się w postaci bicia, popychania, kopania, plucia. Werbalne zastraszanie zawiera w sobie zachowania o charakterze jawnej agresji słownej obejmującej wyzwiska, przezywanie czy wyśmiewanie. Wykluczenie społeczne odnosi się do sytuacji, w której sprawca np. manipuluje relacjami społecznymi w taki sposób, by pogorszyć pozycję społeczną ofiary w grupie rówieśniczej. Do tej formy zaliczane są takie zachowania agresywne jak rozsiewanie plotek, ignorowanie, izolowanie, nastawianie

grupy przeciw jednostce. W ostatnim czasie, za sprawą rozwoju nowoczesnych technologii komunikacyjnych, dręczenie zostało poszerzone o działania wykorzystujące te narzędzia. Stąd też mowa o cyberbullyingu, który przejawiać się może na różne sposoby, jak np. upublicznianie za pomocą elektronicznych narzędzi komunikacyjnych poniżających materiałów na temat rówieśnika, nękanie ofiary niechcianymi wiadomościami, usuwanie z listy kontaktów, itp. Przy czym należy pamiętać, że te formy dręczenia nie stanowią wyizolowanych „bytów”, a zatem jeden sprawca może podejmować się różnych zachowań agresywnych, mieszczących się w każdej z wyżej wymienionych form.

Rozpowszechnienie przemocy rówieśniczej

Przedmiotem badań prowadzonych w Polsce nad agresją i przemocą rówieśniczą są zazwyczaj formy zachowań agresywnych i przemocowych występujące w szkole oraz ich nasilenie. Z ostatnich badań programu „Szkoła bez przemocy” przeprowadzonych w 2011 roku na reprezentatywnej próbie uczniów (N=3169) wynika, że najbardziej rozpowszechnioną formą przemocy, jakiej doświadczają polscy uczniowie, jest przemoc werbalna (m.in. obrażanie, naśmiewanie się, ublizanie, itp.). Nie doświadczyło jej tylko 37% uczniów. Przemocy fizycznej doświadcza jedna trzecia uczniów, zaś jeden na siedmiu uczniów (14%) doświadczył jakiejś formy przemocy seksualnej. Przemoc w szkole relatywnie częściej dotyka chłopców niż dziewczęta (77%

versus 74%), jednak można wyróżnić pewne formy przemocy, których ofiarami częściej padają dziewczęta niż chłopcy, tj. przemoc relacyjna (44% dziewcząt versus 38% chłopców) i cyberprzemoc (21% dziewcząt versus 17% chłopców). Jedynie co czwarty uczeń (24,6%) nie doświadczył żadnego rodzaju przemocy, z kolei 9% badanych było ofiarami systematycznego znęcania. Z badań przeprowadzonych przede wszystkim wśród uczniów szkół gimnazjalnych wynika, że 6% badanych gimnazjalistów doświadczało przemocy rówieśniczej zazwyczaj kilka razy w tygodniu, czyli było ofiarami systematycznego dręczenia, ofiar dręczenia było więcej niż sprawców, a trzy czwarte badanej młodzieży sygnalizowało, że było kilkakrotnie w ciągu ostatniego roku świadkiem dręczenia szkolnego.

Zgodnie z danymi z ostatnich badań HBSC przeprowadzonych w roku szkolnym 2013/2014 w badanej grupie uczniów (N = 4545; osoby w wieku 11, 13 i 15) w ostatnich dwóch miesiącach poprzedzających badanie, co najmniej raz ofiarą prześladowania było 30,3% ankietowanych, a sprawcą - 31,3%. Zarówno sprawcą, jak i ofiarą przemocy co najmniej raz w ostatnich dwóch miesiącach było 13,6% ankietowanych. Co szósty nastolatek (16,1%) ankietowany w 2014 roku doświadczył w swoim życiu cyberprzemocy w formie krzywdzących wiadomości tekstowych, wiadomości umieszczonych w sieci, prześmiewczych stron internetowych lub umieszczenia w sieci kompromitującego zdjęcia. Częściej cyberbullyingu (przynajmniej 2–3 razy w ciągu miesiąca) doświadczyło 4,3% badanej populacji polskich nastolatków.

Na podstawie przywołanych danych można stwierdzić, że pomimo różnych rezultatów badań, zależnych od przyjętych wskaźników, problem przemocy w relacjach rówieśniczych dotyka w sposób bezpośredni, jako ofiary lub agresora, co najmniej kilkunastu procent młodzieży szkolnej. Nieco mniejszy jest odsetek sprawców i ofiar systematycznego dręczenia.

Świadkowie dręczenia

Specyfika dręczenia rówieśniczego wyraża się dodatkowo w tym, że można wyróżnić w tym zjawisku „role uczestników”, do których należy nie tylko sprawca i ofiara, jak powszechnie się uważa, ale także świadkowie, ponieważ akt znęcania się jest w dużej mierze wydarzeniem publicznym.

Niektórzy uczniowie chętnie i aktywnie przyłączają się do znęcania, gdy ktoś już je zainicjował i działają wówczas jako „asystenci” sprawcy (według pionierskich badań przeprowadzonych przez Christinę Salmivalli i zespół, w tej grupie znajduje się 7% uczniów). Inni, nawet jeśli sami nie atakują ofiary, oferują pozytywne wzmocnienie sprawcy w postaci okrzyków, braw, śmiechu czy zachęcających gestów (ok. 20%). Sam fakt zapewnienia publiczności jest istotnym wsparciem dla działającego agresora, dlatego też tych uczniów można nazwać „wzmacniaczami sprawcy”. Są tacy, którzy przyglądają się zafascynowani z bezpiecznej odległości, starając się nie sympatyzować z żadną ze stron (24% uczniów). Ich rolę można określić jako „outsiderską”. Jednakże, pomimo tego, że pozornie w żaden sposób nie uczestniczą w dręczeniu, to nie można powiedzieć, że są de facto niezaangażowani, ponieważ swoją postawą przyzwalają na przemoc, milcząco ją aprobują. Wreszcie, uczniowie, którzy przeciwstawiają się sprawcy i stają po stronie ofiary, próbując jej pomóc, to „obrońcy” (tylko 17%).

Uważa się, że im więcej świadków, tym dłużej trwa znęcanie się. Reakcja świadków ma decydujące znaczenie, jeśli chodzi o powstrzymanie lub podtrzymanie tego zjawiska. Dlatego też rodzice, pedagodzy i wychowawcy powinni wiedzieć, co tak naprawdę dzieje się między napastnikami, ofiarami i świadkami oraz jaką rolę każdy z nich ma do odegrania.



Fot.: depositphotos

Implikacje praktyczne

Bycie ofiarą czy sprawcą przemocy rówieśniczej ma odmienne, bezpośrednio i dalekosiężne skutki, do których zaliczyć możemy w przypadku ofiar - lękliwość, obniżenie samooceny, zaburzenia emocjonalne, psychosomatyczne, czy podatność na bycie ofiarą w życiu dorosłym, a w przypadku sprawców powielanie zachowań agresywnych. Jednak pomocy potrzebują nie tylko oni, lecz także świadkowie, którzy po takiej sytuacji mogą przez długi czas mieć poczucie winy z powodu braku reakcji lub niewłaściwego zachowania, odczuwać niezadowolenie i pretensje do siebie, dezorientację, a co ważniejsze - w efekcie tego doświadczenia uczą się bierności, bezradności i niereagowania w trudnych sytuacjach, czy aprobaty dla zachowań agresywnych.

Przeciwdziałanie

Podnoszenie świadomości dzieci i młodzieży na temat zjawiska przemocy rówieśniczej i stwarzanie okazji do dokonywania autorefleksji, może być pierwszym krokiem ku zmianie. Pomocnym narzędziem jest „cykl refleksji”, za sprawą którego łatwo jest ustrukturalizować analizę przypadków przemocy rówieśniczej. Model ten można wykorzystać w pracy z wychowankami zarówno w pracy indywidualnej, jak i grupowej. Ponadto przedmiotem analizy można uczynić zarówno przejawianie czy doświadczanie zachowań agresywnych, jak i bycie ich świadkiem. Niezbędne wydaje się również zachęcanie dzieci i młodzieży do przeciwstawiania się negatywnemu wpływowi grupy rówieśniczej i stwarzanie w kolejnych krokach okoliczności do nabywania kompetencji w zakresie właściwego zachowania się w sytuacji bycia świadkiem. Efektywne strategie mogą zmobilizować „cichą większość” do aktywnego przeciwdziałania. Taka zmiana czasem prowadzi także do zmiany zachowań sprawcy, bowiem bez znaczącego wsparcia „publiczności” jego zachowania i działania nie będą już tak spektakularne.

Rola nauczyciela

Nauczyciel (wychowawca, pedagog, psycholog) może występować jako koordynator, czy też „towarzysz” podążający za uczniem,

którego rolą jest zadawanie odpowiednich pytań pobudzających do refleksji, ale również udzielanie wyjaśnień, za sprawą których zwiększa się świadomość ucznia na temat własnego zachowania i jego uwarunkowań. Oczywiście zależnie od tego, czego dotyczy analizowana sytuacja, pytania sformułowane przez wychowawcę powinny być odpowiednio dostosowane i ukierunkowane. Dzięki takiej analizie młody człowiek rozwija swoją inteligencję emocjonalną, ale również szereg innych

kompetencji społecznych. Sytuacja przemocy zostaje podzielona na części, dzięki czemu ułatwione zostaje poznanie i zrozumienie tego, czego doświadcza się w środowisku rówieśniczym. Podejmowane przez dorosłych (wychowawców, nauczycieli czy rodziców) próby bezpośredniego oddziaływania na dzieci i młodzież za pomocą

*dr Aleksandra Tłuściak-Deliowska
Akademia Pedagogiki Specjalnej*



Fot.: depositphotos

- Gibbs G., (1988). *Learning by doing: a guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit, Oxford.
- Giza-Poleszczuk, A., Komendant-Brodowska, A., Baczek-Dombi, A. (2011), *Przemoc w szkole. Raport z badań*. Maj 2011.
- Malinowska-Cieślak M. (2015). *Cyberprzemoc*. W: J. Mazur (red.). *Zdrowie i zachowania zdrowotne młodzieży szkolnej w Polsce na tle wybranych uwarunkowań socjodemograficznych. Wyniki badań HBSC 2014*. Instytut Matki i Dziecka, Warszawa 2015.
- Małkowska-Szcutnik, A. (2015). *Przemoc w szkole (bullying)*. W: J. Mazur (red.). *Zdrowie i zachowania zdrowotne młodzieży szkolnej w Polsce na tle wybranych uwarunkowań socjodemograficznych. Wyniki badań HBSC 2014*. Instytut Matki i Dziecka, Warszawa 2015.
- Olweus, D. (2010), *Przemoc w szkołach. Prezentacja na Europejskim Kongresie Przeciwdziałania Przemocy Szkolnej*, Warszawa, 15.09.2010.
- Pyżalski J. (2012). *Agresja elektroniczna i cyberbullying jako nowe ryzykowne zachowania młodzieży*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Salmivalli C., Lagerspetz K., Bjorkvist K., Osterman K., Kaukiainen A. (1996). *Bullying as a Group Process: Participants Roles and Their Relation to Social Status within the Group*. *Aggressive Behavior*, 22, s. 1-15.
- Tłuściak-Deliowska A. (2013a), *Zaangażowanie gimnazjalistów w przemoc rówieśniczą. Rola bliskich przyjaciół*. *Wychowanie na co Dzień*, 6(237), 3-7.
- Tłuściak-Deliowska A. (2013b), *Deklaracje postaw wobec przemocy rówieśniczej wśród gimnazjalistów*. *„Psychologia Rozwojowa”*, 18/3, 75-86.



Fot.: depositphotos



ewidencjonowanie czasu
pracy osób zatrudnionych
na podstawie

UMÓW ZLECENIA I UMÓW O ŚWIADCZENIE USŁUG

Ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265, dalej nowelizacja) wprowadzono nowe rozwiązania dotyczące ewidencjonowania czasu pracy osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług.

W umowach tych wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, która w 2017 r. wynosi 13 zł. Jednocześnie strony tych umów powinny określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Najprostszym rozwiązaniem wydaje się nałożenie na zleceniobiorcę obowiązku składania zestawień godzinowych wykonywania umowy.

Przykład postanowienia umowy:

- Zleceniobiorca wraz z rachunkiem przedłoży Zleceniodawcy pisemny wykaz godzin wykonywania zlecenia w miesiącu, za który składa rachunek.
- W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin nowelizacja określa jak takie potwierdzanie powinno się odbywać. Mianowicie, zleceniobiorca lub świadczący usługi powinien przedkładać zleceniodawcy w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Oznacza to, że informacja o liczbie godzin może być przesyłana np. pocztą elektroniczną, faxem.

Nowelizacja określa również wyjątki, do których nie stosuje się powyższych zasad. Są to:

- osoby skierowane do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). W takim przypadku to pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług;
- umowy zlecenia i o świadczenie usług, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje zleceniobiorca lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- umowy dotyczące usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);

- umowy o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całonocne usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.
- Podmioty, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowują dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Barbara Pietrzak
Radca Prawny

www.centrumwspieraniarodzin.pl

ISSN 2451-2281

Egzemplarz bezpłatny

