



# Narzędzie Aktywizacji Społeczno-Zawodowej Kobiet



## wstępna wersja produktu finalnego

Temat innowacyjny:	Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia
Nazwa Projektodawcy:	Powiat Policki / Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Policach
Tytuł projektu:	GPS dla rodziny
Nr umowy:	UDA-POKL.06.01.01-32-025/11-00

Police, styczeń 2013



## Spis treści

1. Czym jest NASZK? .....	1
2. Powiatowy klaster NASZK.....	4
2.1 Koszyk usług.....	4
2.2 Międzyinstytucjonalna aktywna baza danych o matkach .....	5
3. Instrument Profilaktyczny .....	7
3.1 Streetworking w profilaktyce i rekrutacji.....	8
3.2 Poradnik dla Rodziny .....	8
3.3 Kawiarenki dla Mam .....	9
3.4 Informator dla Pracodawców .....	11
4. Instrument Interwencyjny .....	12
4.1 Doradca zawodowy GZZR .....	12
4.2 Animator Pracy .....	13
4.3 Asystent Rodziny .....	13



## 1. Czym jest NASZK?

**NASZK** – innowacyjne **N**arzędzie **A**ktywizacji **S**połeczno-**Z**awodowej **K**obiet – skierowane do kobiet po urodzeniu dziecka, ujętych w dwie specyficzne grupy:

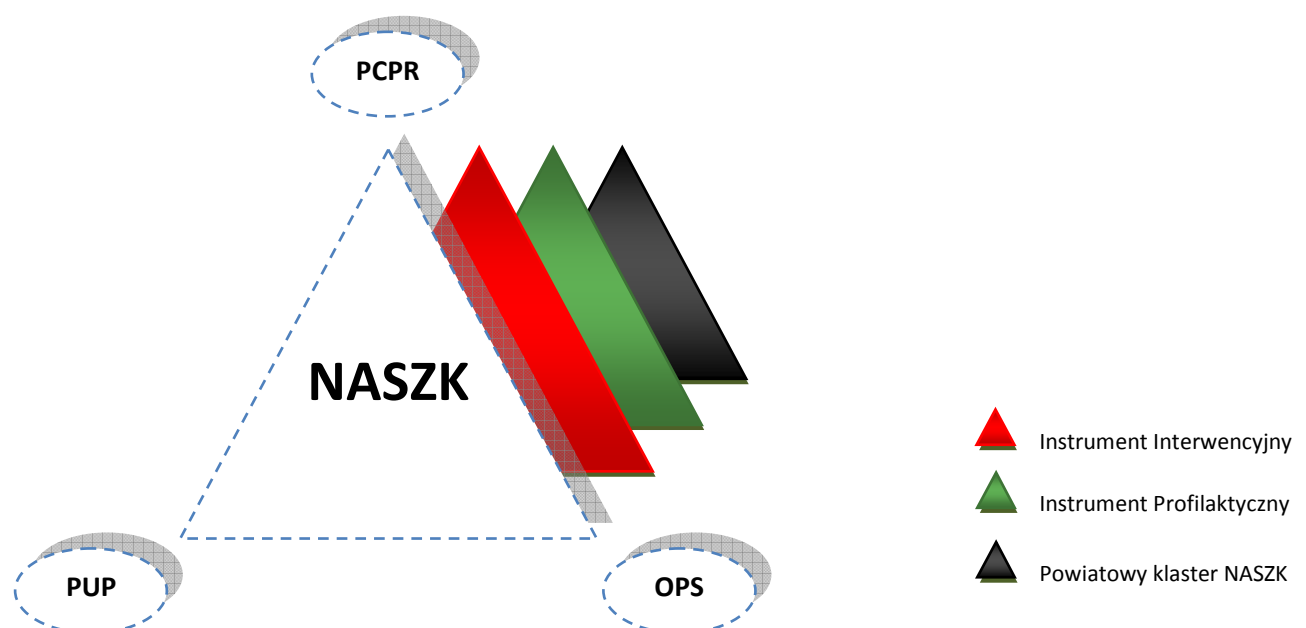
- **A:** kobiety do 2 lat po urodzeniu dziecka, w tym przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych
- **B:** kobiety, w szczególności powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które nie podjęły zatrudnienia po jego urodzeniu.

**Ideą przewodnią**, leżącą zarówno u podstaw teoretycznych, jak i praktycznych zastosowania narzędzia jest prowadzenie **SYMULTANICZNYCH** działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej działających na obszarze jednego powiatu (PUP, PCPR, OPS-y) wobec powyżej wyodrębnionej grupy.

Działania te uwzględniają wykorzystanie:

- Powiatowego klastra NASZK
- Instrumentu Profilaktycznego
- Instrumentu Interwencyjnego

Symultaniczne wdrażanie NASZK ujęte zostało graficznie w postaci w poniższego diagramu:



Wszystkie wymienione składowe prezentowanego narzędzia zostały opisane i wyspecyfikowane w dalszej części dokumentu. Natomiast poniżej, zaprezentowany jest szczegółowy podział na „kierunek” wykorzystania poszczególnych elementów narzędzia przez jego Użytkowników – instytucje rynku pracy i pomocy społecznej.

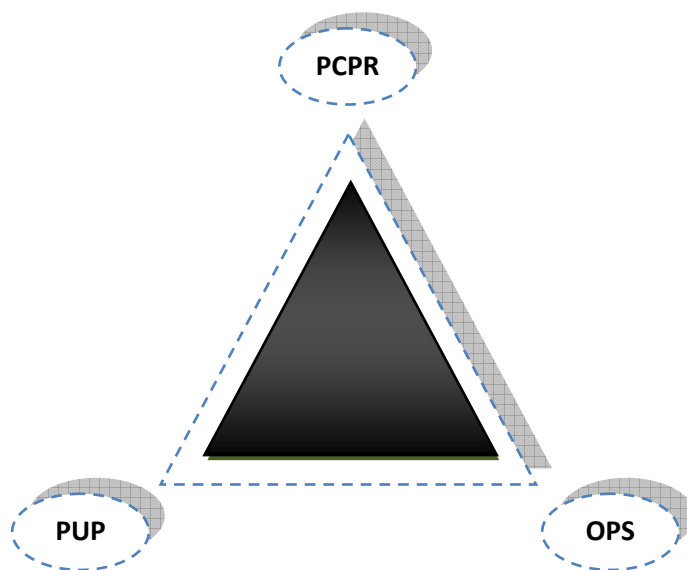
Każdy z kierunków posiada dwa charakterystyczne zwroty, oznaczające:

- wysłaną informację do ... ► (grot zamknięty)
- informację zwrotną dla ... > (grot otwarty)

Możliwe jest jednakże wskazanie kierunku bez grotu, co należy interpretować jako brak wskazanego zwrotu przesyłu informacji.

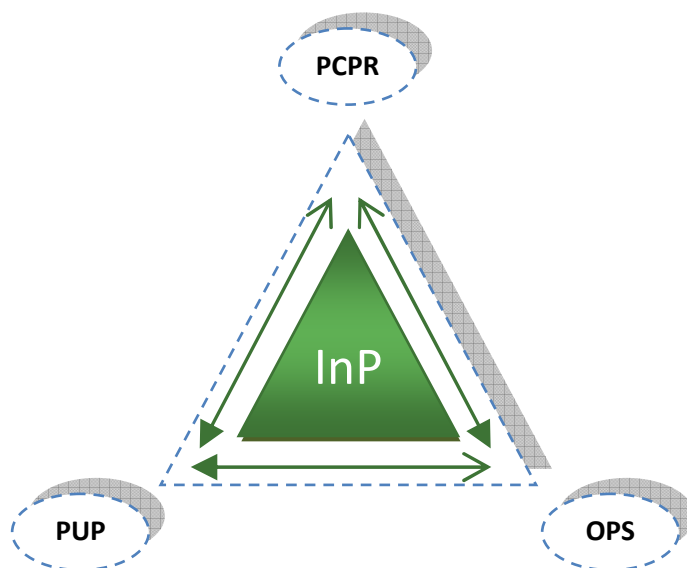
### ▲ Powiatowy klaster NASZK

Składowe elementy – koszyk usług oraz międzyinstytucjonalna aktywna baza danych o matkach – wykorzystywane są jako zasób uwspólniony. Zgodnie z pojęciem znaczeniowym „klastra”, składowe wiążą system mniejszych obiektów (poszczególne jednostki) w jeden większy.



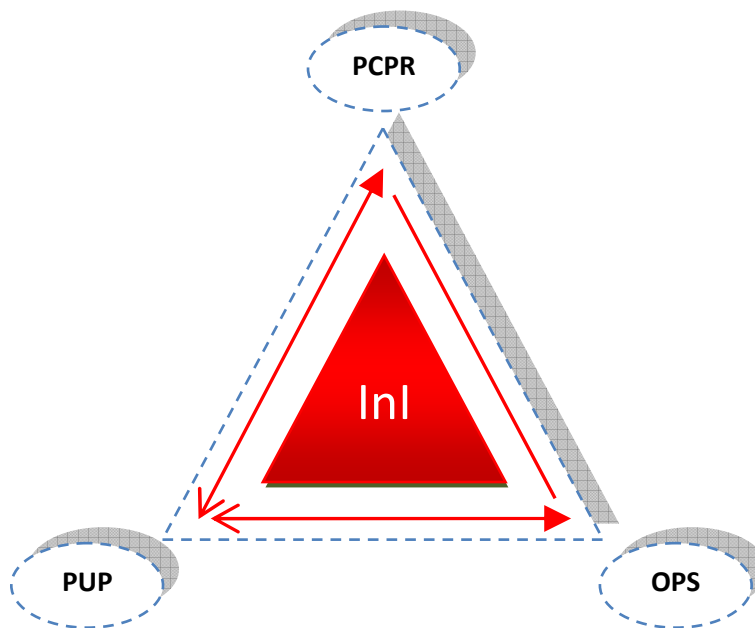
### ▲ Instrument Profilaktyczny

Istotą tego instrumentu jest identyfikacja kobiet po urodzeniu dziecka, którym zagraża w bliższej lub dalszej przyszłości możliwość „zasilenia” grupy osób bezrobotnych. Funkcję centralną – „wychytującą” kobiety, potencjalnie zagrożone zjawiskiem bezrobocia - pełnić będą: PCPR zgodnie z poniższym schematem:



Instrument Interwencyjny

W ramach tego narzędzia wszystkie instytucje Użytkowników, a więc PCPR, OPS oraz PUP, pełnić będą funkcję „ Interwenta” – instytucji podejmującej interwencję i udzielającej informacji zwrotnej pozostałym partnerom klastra NASZK. Natomiast PUP będzie pełnił dodatkowo funkcję „Identyfikatora”, który będzie ustalał schemat interwencji dla kobiet z własnej bazy danych -kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka zgodnie ze schematem poniżej:



Ujęte na powyższych schematach funkcjonowania elementy składowe NASZK, zostały opisane w kolejnych rozdziałach podręcznika stosowania innowacyjnego narzędzia.

## 2. Powiatowy klaster NASZK

Powiatowy Klaster stanowi podstawę do użycia NASZK. Jest to platforma współpracy wszystkich instytucji pomocy społecznej i rynku pracy realizujących swoje zadania ustawowe na terenie jednego powiatu, w szczególności dotyczy to PUP, PCPR i OPS-ów. Współpraca ta jest realizowana na podstawie porozumienia o korelacji działań na rzecz matek mieszkających na terenie powiatu, które będzie zawierało w szczególności :

- określenie wyodrębnionej grupy docelowej,
- zasady współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami,
- procedury komunikacji wewnętrznej i postępowania wobec tych samych klientów.

Podstawową współpracą jest założenie, że każda z instytucji realizuje tylko swoje zadania ustawowe, a każdy kobieta, która zgłasza się do którejkolwiek z instytucji jest wpisywany do międzyinstytucjonalnej bazy danych. Dla usprawnienia współpracy oraz komunikacji pomiędzy wszystkimi instytucjami tworzy się dwa narzędzia:

- „Koszyk usług” dla kobiet z dziećmi;
- „Bazę danych Matek”.

**Opisywana podstawa może być również stosowana do realizacji działań na rzecz innych zidentyfikowanych grup klientów pomocy społecznej i rynku pracy.**

### 2.1 Koszyk usług

Każda instytucja, zwana dalej „dawcą usługi” identyfikuje spośród realizowanych w ramach własnych zadań ustawowych usługi, których odbiorcą są kobiety po urodzeniu dziecka- matki. Wszystkie zidentyfikowane usługi wpisane są do wspólnej tabeli (wzór zamieszczony poniżej). Tabela jest uzupełniana i modyfikowana na bieżąco w wyniku zmian ustawowych lub w wyniku monitoringu prowadzonych działań.

„Koszyk usług” - wzór wspólnej tabeli zidentyfikowanych usług

Lp.	Rodzaj usługi	Opis usługi	Dawca usługi	Odbiorca usługi	Podstawa prawna/istniejące standardy
1.					
2.					
3.					
...					

Tabela zawierająca pakiet usług, zwany dalej „koszykiem usług” realizowanych przez instytucje pomocy społecznej i rynku pracy działające na przestrzeni jednego powiatu jest dostępna dla wszystkich pracowników tych instytucji. Jest pomocna przy tworzeniu indywidualnych planów dla konkretnego klienta oraz korelacji tych usług z usługami realizowanymi przez pozostałe instytucje.



Jednocześnie wszystkie zidentyfikowane usługi są podstawą „Bazy danych Matek”. „Koszyk usług” jest również dostępny dla zainteresowanych odbiorców na stronach internetowych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, które ten pakiet usług zidentyfikowały.

Wyodrębnienie spośród usług instytucji rynku pracy i pomocy społecznej działających na obszarze jednego powiatu „koszyka usług” dla kobiet po urodzeniu dziecka jest innowacją polegającą na identyfikacji istniejących narzędzi. Takie pakiety usług realizowanych na terenie jednego powiatu mogą być wyodrębniane dla innych grup odbiorców, takich jak osoby z niepełnosprawnością, bezrobotni, osoby starsze, itp. Opracowywanie i stosowanie podobnych pakietów – „koszyków usług” przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej na terenie powiatu nie było dotychczas realizowane w Polsce.

Do tworzenia „Koszyka usług” przyjęto definicję usług społecznych w ujęciu szerokim:

„ Usługi społeczne są to wszystkie działania i administracje, które zajmują się społecznymi potrzebami obywateli, czyli transfery pieniężne, usługi opieki zdrowotnej, edukacja, osobiste usługi społeczne, usługi opiekuńcze, usługi mieszkaniowe, usługi zatrudnieniowe i wyspecjalizowane usługi dla różnych grup docelowych (dzieci, nadużywający substancji psychoaktywnych, ludzie z problemami psychospołecznymi etc.)”<sup>1</sup>. W związku z powyższym w tworzonego pakiecie będą wpisane zarówno świadczenia materialne jak i niematerialne udzielane przez usług instytucji rynku pracy i pomocy społecznej działających na obszarze jednego powiatu. Pakiet będzie również uwzględniał usługi, które zostały zlecone do realizacji organizacja pozarządowym.

Natomiast w przypadku aktywizacji zawodowej do „koszyka usług” zostaną wpisane usługi i instrumenty rynku pracy będące w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w oparciu o obowiązujące przepisy prawa tj. ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. oraz rozporządzenia wykonawcze do niniejszego aktu prawnego

Spośród usług i instrumentów rynku pracy do „koszyka usług” zostaną wpisane te, które odpowiadają na potrzeby kobiet, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka i w sposób efektywny umożliwiają pełną reintegrację zawodową. Wyodrębnienie i połączenie ich z usługami świadczonymi przez Instytucje Opieki Społecznej w odniesieniu do konkretnej grupy docelowej pozwoli na zwiększenie efektywności poszczególnych działań.

## 2.2 Międzyinstytucjonalna aktywna baza danych o matkach

Międzyinstytucjonalna aktywna baza danych o matkach, zwana dalej „BdM ” posiada następujące cechy funkcjonalno-techniczne:

- zbudowana w oparciu o mechanizm PostgreSQL, z mechanizmem transakcji umożliwiającym równoczesną, bezkolizyjną pracę wielu użytkowników wraz z systemem logowania
- całość umieszczona na intranetowym serwerze pracującym w oparciu o system unix/linux
- interfejs bazy obsługiwany za pomocą przeglądarki internetowej, co pozwoli na niezależenie się od sprzętu i oprogramowania

<sup>1</sup> Ryszard Szarfenberg , *Standaryzacja usług społecznych – ekspertyza dla projektu 1.18, zadanie 2*





- ze względu na wrażliwość przesyłanych danych całość transmisji jest szyfrowana
- mechanizm bazy umożliwia wprowadzanie, gromadzenie i późniejszą analizę danych, dotyczących instrumentów wsparcia, udzielonych matkom.

„BdM” jest zgłoszona do GIODO i funkcjonuje zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. W ramach realizacji projektu „GPS dla rodziny” zarówno w fazie testowania jak i upowszechniania administratorem „BdM” będzie PCPR w Policach. Natomiast w powiatach, które będą chciały skorzystać z tego narzędzia głównym administratorem „BdM” może być PCPR lub PUP, natomiast administratorami poszczególnych zakładek są odpowiednio PUP lub PCPR i poszczególne OPS-y.

Wpisów do „BdM” dokonują w oddzielnych zakładkach pracownicy merytoryczni z poszczególnych instytucji (PCPR, PUP, OPS). Do „BdM” wpisywana jest **każdą matkę**, która zgłosi się w jakiegokolwiek sprawie. Dana matka może być wpisana do „BdM” tylko jeden raz, każdy następny wpis będzie tylko uzupełnieniem pierwszego.

Jedynymi danymi identyfikacyjnymi wpisywanymi do „BdM” są numery pesel matki i jej dzieci. Ponadto, do „BdM” są wpisywane następujące dane:

- miejscowość zamieszkania
- rok urodzenia matki i dzieci
- wykształcenie
- status na rynku pracy
- posiadane kwalifikacje zawodowe
- otrzymane wsparcie
- zdiagnozowane problemy
- data i autor wpisu.

Prowadzenie „BdM” przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej z jednego powiatu pozwala na natychmiastową:

- wymianę informacji na temat danej osoby, jeśli są już poprzednie wpisy;
- skierowanie do pozostałych instytucji, jeśli wprowadzany jest pierwszy wpis, a osoba potrzebuje odpowiedniego wsparcia;
- diagnozę podstawowego problemu klienta;
- wykrycie nieprawidłowości lub nieścisłości w podawaniu informacji przez klienta;
- ujawnianie oraz zapobieganie różnego rodzaju patologią i zagrożeniom.

Pracownicy poszczególnych instytucji nawiązują z sobą kontakt bezpośredni jedynie w przypadku wszelkich niezgodności jakie wystąpią w „BdM”, np. niezgodność nr pesel dzieci zgłoszonych wcześniej z daną matką.

Ponad to „BdM” spełnia wiele funkcji, a w szczególności jest pomocna:

- przy tworzeniu adekwatnych indywidualnych programów wsparcia;
- nadzorowaniu realizacji przyjętych programów;
- diagnozowaniu na różnych płaszczyznach grupy matek;
- sprawozdawczości, w tym uzyskaniu informacji na temat korzystania z „Koszyka usług”.







### 3. Instrument Profilaktyczny

Instrument Profilaktyczny, zwany dalej „InP” składa się z działań, których celem jest przeciwdziałanie dezaktywacji społecznej i zawodowej kobiet po urodzeniu dziecka. Na „InP” składają się działania profilaktyczne realizowane przez wszystkie instytucje pomocy społecznej i rynku pracy istniejące na terenie jednego powiatu.

Podstawowa kolejność działań „InP” przedstawia się następująco:

1. PCPR poprzez pracę GPSika/ski prowadzi działania informacyjne i rekrutacyjne wśród kobiet, które są matkami dzieci do lat 2. W wyniku prowadzonego rozpoznania kieruje kobiety, za ich pisemną zgodą, do odpowiedniego OPS lub do PUP. Jednocześnie informując o dostępnym na terenie danego powiatu „Koszyku usług” zachęca spotkane osoby do skorzystania z tych usług.
2. OPS lub PUP
  - OPS poprzez pracę Asystenta rodzinnego obejmuje zgłoszone przez GPSika /skę osoby działaniami prowadzonymi w ramach „Kawiarenek dla Mam”. Jednocześnie wszyscy pracownicy merytoryczni, do których zgłosi się kobieta, która jest matką, przyznają dostępne dla danej osoby usługi i dokonują stosownego wpisu do „Bazy danych Matek”. Wpis jest dokonywany również wówczas, gdy dana osoba nie otrzymuje usługi albo z uwagi na jej niedostępność ( np. brak środków finansowych na usługi nieobligatoryjne), albo z uwagi na niespełnianie przez daną osobę kryteriów dostępności.
  - PUP poprzez pracę Doradcy zawodowego GZZR obejmuje zgłoszone przez GPSika /skę osoby działaniami profilaktycznymi. Jednocześnie wszyscy pracownicy merytoryczni, do których zgłosi się kobieta, która jest matką, przyznają dostępne dla danej osoby usługi i dokonują stosownego wpisu do „Bazy danych Matek”. Wpis jest dokonywany również wówczas, gdy dana osoba nie otrzymuje usługi albo z uwagi na jej niedostępność ( np. brak środków finansowych na usługi nieobligatoryjne), albo z uwagi na niespełnianie przez daną osobę kryteriów dostępności.
3. PCPR poprzez pracę wszystkich pracowników merytorycznych, do których zgłosi się kobieta, która jest matką, przyznają dostępne dla danej osoby usługi i dokonują stosownego wpisu do „Bazy danych Matek”. Wpis jest dokonywany również wówczas, gdy dana osoba nie otrzymuje usługi albo z uwagi na jej niedostępność ( np. brak środków finansowych na usługi nieobligatoryjne), albo z uwagi na niespełnianie przez daną osobę kryteriów dostępności.
4. OPS i PUP przekazują informację zwrotną do PCPR poprzez wpisy do „Bazy danych Matek”.

Od podstawowej sekwencji działań w ramach „InP” jest możliwe odstępstwo w przypadku zidentyfikowania po raz pierwszy danej kobiety przez pracownika merytorycznego PCPR, PUP lub OPS. Wówczas pomija się pierwszy etap realizacji „InP” i dana osoba jest, za jej pisemną zgodą, kierowana odpowiednio do odpowiedniego Asystenta rodzinnego (OPS) lub do Doradcy zawodowego GZZR (PUP).





„InP” jest innowacyjny – jest nową metodą rozwiązania problemu przez prowadzenie działań profilaktycznych, które będą przeciwdziały problemowi dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz problemowi ich wykluczenia społecznego.

### 3.1 Streetworking w profilaktyce i rekrutacji

W celu dotarcia do możliwie największej i najszerzej grupy kobiet po urodzeniu dziecka pracownik socjalny, zwany GPS-ik/ka będzie pracował metodą streetworkingu. Pracę będzie prowadził na placach zabaw, w ośrodkach zdrowia, skwerach, parkach, w okolicach sklepów, w centrach handlowych lub na ulicy. Użycie narzędzia istniejącego jakim jest streetworking do działań profilaktycznych i rekrutacyjnych jest innowacyjne. Streetworking jest bardzo szeroko stosowany w Polsce, ale wobec różnych grup wykluczonych społecznie, takich jak narkomani, prostytutki i bezdomni, natomiast nie ma informacji na temat wykorzystania tej metody w zapobieganiu wykluczenia i rekrutacji do korzystania z usług instytucji pomocy społecznej i rynku pracy.

GPS-ik/ka będzie docierał do kobiet po urodzeniu dziecka z informacją i poradą na temat możliwości wsparcia ich aktywności społecznej i zawodowej. Będzie również rozdawał „Poradnik dla Rodziny” i zapraszał do „Kawiarenek dla Mam”.

Profil zawodowy GPS-ika/ki

Wymagane kwalifikacje formalne	Dyplom pracownika socjalnego lub ukończone studia wyższe na kierunkach praca socjalna, resocjalizacja, polityka społeczna, socjologia, pedagogika, psychologia
Pożądane umiejętności	umiejętność kontaktu z ludźmi, komunikatywność, zdolność do przekonywania, uprzejmość, takt, umiejętność słuchania i panowania nad sobą oraz inteligencja emocjonalna, łatwość wypowiedzenia się w mowie.
Zakres zadań	nawiązanie podtrzymanie i rozwijanie kontaktu z kobietami po urodzeniu dziecka; prowadzenie poradnictwa polegającego na udzielaniu informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych kobietom zdolnym samodzielnie rozwiązać problemy związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego; zachęcanie do udziału w spotkaniach „Kawiarenek dla Mam”
Miejsce pracy	PCPR/ praca w terenie
Forma zatrudnienia	umowa o pracę w zrównoważonym czasie pracy
Inne pożądane cechy	dobry stan zdrowia, miła prezencja, wiek 30-35 lat

### 3.2 Poradnik dla Rodziny

Celem prezentowanego poniżej zarysu „Poradnika” jest:

- zwiększenie wiedzy mieszkańców danego powiatu na temat zakresu zadań funkcjonujących instytucji pomocowych,
- zwiększenie wiedzy na temat aktualnych przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego i wychowawczego,
- zwiększenie wiedzy w zakresie organizacji opieki do dziecka w każdej gminie,
- zwiększenie wiedzy dotyczącej dofinansowania opieki do dziecka przez państwo,





- zwiększenie wiedzy dotyczącej możliwości zatrudniania kobiet dietnych przez pracodawców w elastycznym czasie pracy,
- podanie aktualnych adresów placówek służby zdrowie dla każdej gminy,
- zwiększenie wiedzy na temat możliwości spędzania czasu wolnego przez kobiety z małymi dziećmi

Jak można zauważyć, prezentowany zarys „Poradnika” składa się z treści uniwersalnych, tzn. obowiązujących w całym kraju (oznaczone kolorem niebieskim), oraz specyficznych terytorialnie – zależnych od powiatu, w którym „Poradnik” będzie wydany i dystrybuowany (oznaczone kolorem fioletowym).

Spis treści:	
Na wewnętrznej stronie okładki – telefony alarmowe	
1.	Wstęp
2.	Wyjaśnienie pojęć zawartych w poradniku
3.	Opis zadań instytucji pomocowych funkcjonujących w powiecie – wiadomości ogólne
3.1	Aktualne dane teleadresowe instytucji w podziale na gminy
4.	Urlop macierzyński i wychowawczy – przepisy
5.	Organizacja opieki do dziecka – kryteria i wymagane dokumenty w żłobkach, przedszkolach i innych instytucjach opieki
5.1	Żłobki, przedszkola, punkty przedszkolne, prywatne punkty opieki, baza niań - dane teleadresowe w podziale na gminy
6.	Dofinansowanie opieki do dziecka - kryteria i wymagane dokumenty
7.	Zatrudnianie kobiet dietnych - wyjaśnienie pojęć (m.in. elastyczny czas pracy) / przepisy
8.	Placówki służb zdrowia w każdej gminie - dane teleadresowe
9.	Propozycje zajęć dla kobiet mających małe dzieci w podziale na gminy
10.	Przykłady zabaw z małymi dziećmi
11.	Sposoby radzenia ze stresem związanym z opieką nad małym dzieckiem

### 3.3 Kawiarenki dla Mam

„Kawiarenki dla Mam”, zwane dalej „KdM” to forma działań grup wsparcia. „KdM” działają w 1 lub 2 miejscowościach (w zależności od wielkości danej gminy) na terenie każdej gminy. Spotkania odbywają się raz w tygodniu w wymiarze 1,5-2,0 godzin. W ramach jednego spotkania, 45 minut przeznaczony jest na spotkanie ze specjalistą, a pozostały czas przeznaczony jest na wymianę doświadczeń pomiędzy matkami. Spotkania są tak zorganizowane, że pierwsze 30 minut to czas na zebranie się wszystkich uczestniczek i przygotowanie do spotkania ze specjalistą. Następne 45 minut to warsztaty lub prelekcja z dyskusją prowadzoną przez specjalistę. Po spotkaniu ze specjalistą jest czas na indywidualne rozmowy oraz ustalenia w ramach „Banku godzin”. Czas przed i po spotkaniu ze specjalistą można określić jako czas ruchomy i dowolnie wykorzystywany przez poszczególne uczestniczki, ponieważ przy opiece nad małymi dziećmi matki będą potrzebowały czasu na zebranie się, a potem na rozejście. W spotkaniach „KdM” każda matka będzie mogła uczestniczyć 3 miesiące. Po tym okresie do „KdM” przychodzić będzie nowa grupa matek.





Osobą odpowiedzialną za prowadzenie „KdM” jest Asystent rodziny. Jednakże, w związku z tym, że matki uczestniczące w spotkaniach „KdM” nie będą zgłoszone do indywidualnej pomocy w rozwiązywaniu ich problemów opiekuńczo-wychowawczych, będą to działania profilaktyczne. Jest to innowacja polegająca na użyciu narzędzia już istniejącego do innego celu. Asystent Rodziny, którego głównym zadaniem jest pomaganie rodzinie przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych, w tym wypadku będzie prowadził działania profilaktyczne mające zapobiegać sytuacji, w których rodzina nie będzie potrafiła samodzielnie wypełniać funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Prowadzenie jednej „KdM” to do 6 godzin pracy w tygodniu ( czas na prowadzenie i przygotowanie spotkania) , czyli średni czas jaki przeznaczony jest tygodniowo na wsparcie przez Asystenta Rodzinnego 3 rodziny, które mają problemy w wypełnianiu funkcji opiekuńczo –wychowawczych. W ramach jednego cyklu „KdM” (1 spotkanie w tygodniu w okresie 3 miesięcy) Asystent Rodziny może zapobiec wystąpieniu trudnością w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych u 8-15 rodzin. Dodatkowo poza stosowaniu NASZK „KdM” mogą również pomagać Asystentom Rodzinnym w wypełnianiu ich zadań ustawowych:

„10) motywowanie do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, mających na celu kształtowanie prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych” ( Art. 15 ust. 1 pkt 10 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej).

Jednocześnie w spotkaniach „KdM” uczestniczyć może 8- 15 matek. Do „KdM” matki będą mogły przychodzić wraz z dziećmi, podczas spotkań ze specjalistą opiekę nad dziećmi będzie sprawowała opiekunka i Asystent Rodziny.

W „KdM” są przygotowane miejsca do zabawy dla dzieci oraz stoliki dla Matek. Spotkania mogą odbywać się w kawiarniach lub innych dostępnych pomieszczeniach, takich jak świetlice środowiskowe, domy kultury itp. Spotkania odbywają się przy kawie lub herbacie i ciasteczkach.

Specjaliści, zajęcia w „KdM” prowadzą w ramach swoich obowiązków zawodowych, są to w szczególności pracownicy Działu Poradnictwa specjalistycznego i interwencji kryzysowej PCPR, Doradca zawodowy GZRZ z PUP, pracownicy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej. Dodatkowo specjalistę spoza instytucji gminnych i powiatowych będzie zlecane przeprowadzenie zajęć.

W ramach spotkań w „KdM” przeprowadzane są następujące bloki tematyczne:

- Planowanie rodziny;
- Przepisy prawa regulowane Kodeksem rodzinnym i opiekuńczym;
- Prowadzenie gospodarstwa domowego, w tym planowanie budżetu domowego, racjonalne żywienie;
- Etapy rozwoju dziecka oraz pielęgnacja i profilaktyka zdrowia dziecka
- Metody wychowawcze, w tym rola rodziców w wychowaniu i opiece nad dzieckiem;
- Godzenie życia zawodowego i rodzinnego, w tym formy opieki i wspierania opieki nad małym dzieckiem.
- Prawo pracy oraz zakres wsparcia oferowany przez Powiatowe Urzędy Pracy, w tym aktywizacja zawodowa.





Dodatkowo w ramach „KdM” Asystent rodzinny pełni rolę koordynatora „Banku godzin”, w którym matki będą mogły wymieniać pomiędzy sobą różne usługi, takie jak : opieka nad dzieckiem, lepienie pierogów, porady prawne, korepetycje, mycie okien, wyprowadzanie psa itp. „Banki godzin” funkcjonują w Polsce od 2005 roku. Natomiast sam pomysł narodził się w latach 80 XX wieku w Stanach Zjednoczonych. „Banki godzin” są różne w zależności od rodzaju uczestników , czy oferowanych usług. Są one niekomercyjną giełdą czasu i usług. Niezależnie od ceny rynkowej wszystkie usługi w ramach tego banku są równe. Zgłaszane przy rejestracji w „Banku godzin” oferty i potrzeby dostępne są dla pozostałych członków . Skorzystać z nich może każdy, dlatego wymiana odbywa się w obrębie wszystkich członków Banku. Pośrednikiem między członkami Banku jest koordynator , który odpowiada przede wszystkim za: aranżowanie wymiany, prowadzenie bazy usług, księgowanie dokonywanych wymian na indywidualnych kontaktach.

### 3.4 Informator dla Pracodawców

Celem opracowania i dystrybucji „Informatora” jest:

- zwiększenie świadomości wśród pracodawców nt. roli, jaką pełni powiatowy urząd pracy na lokalnym rynku pracy, w tym: szczególnej funkcji „pośrednika” pomiędzy pracobiorcą a pracodawcą
- zwiększenie wiedzy nt. dostępnych instrumentów rynku pracy, z których skorzystać mogą pośrednio lub bezpośrednio również pracodawcy

Proponowana zawartość „informatora” składa się z treści uniwersalnych, tzn. obowiązujących w całym kraju (oznaczone kolorem niebieskim), oraz specyficznych terytorialnie – zależnych od powiatu, w którym będzie on wydany i dystrybuowany (oznaczone kolorem fioletowym)

Spis treści:	
1.	Cele i zadania powiatowego urzędu pracy
1.1	Szczególne zadania realizowane przez powiatowy urząd pracy w ...
2.	Usługi świadczone na rzecz pracodawców
2.1	Pośrednictwo pracy
2.2	Poradnictwo zawodowe
2.3	Szkolenia
3.	Instrumenty rynku pracy
3.1	Staż zawodowy
3.2	Przygotowanie zawodowe dorosłych
3.3	Refundacja kosztów doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy
3.4	Prace interwencyjne
4.	Wykaz numerów telefonów i stanowisk w powiatowym urzędzie pracy w ...

Należy pamiętać, że w ramach NASZK postuluje się, aby promować **organizację stażu zawodowego w elastycznym lub niepełnym wymiarze czasu pracy**. Pracodawcy, biorąc pod uwagę szczególne potrzeby kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, uelastyczniają czas pracy, tj. różnicują formy jego organizacji, np. poprzez ruchome godziny pracy - pracodawca może ustalić z pracownikami, że mają oni swobodę w wybieraniu godziny przyścia do pracy, ale uzależniona jest od niej godzina wyjścia. Należy wyjaśnić, że musi być przy tym zachowany dobowy wymiar czasu pracy 8





godzin. W przypadku, gdy pracodawca nie ma możliwości ustanowienia elastycznego czasu pracy, może on przyjąć osobę bezrobotną na staż w niepełnym wymiarze – wynagrodzenie proporcjonalne do przepracowanego czasu.

#### **4. Instrument Interwencyjny**

Instrument Interwencyjny, zwany dalej „InI” składa się z działań, których celem jest bezpośrednia aktywizacja zawodowa i społeczna kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które nie podjęły zatrudnienia po jego urodzeniu,

Na „InI” składają się działania interwencyjne realizowane przez wszystkie instytucje pomocy społecznej i rynku pracy, istniejące na terenie jednego powiatu.

Podstawowa kolejność działań „InI” przedstawia się następująco:

5. PUP poprzez pracę Doradcy zawodowego GŹZR identyfikuje we własnej bazie danych kobiety powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które nie podjęły zatrudnienia po jego urodzeniu. Następnie z wybranymi osobami podejmuje pracę metodą coachingu lub kieruje wybrane osoby do objęcia opieką przez Asystenta rodzinnego ( OPS) albo PCPR w formie poradnictwo specjalistyczne lub interwencji kryzysowej.
6. PUP /OPS/PCPR
  - PUP poprzez pracę Doradcy zawodowego GŹZR podejmuje pracę metodą coachingu oraz przez Animatora pracy wyszukuje odpowiedni staż zawodowy. W miarę potrzeb w czasie stażu zawodowego kobieta otrzymuje dofinansowanie do opieki nad dzieckiem.
  - OPS poprzez pracę Asystenta rodzinnego obejmuje zgłoszone przez Doradcę Zawodowego GŹZR osoby działaniami interwencyjnymi zgodnymi z ” Art. 15 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.
  - PCPR poprzez pracę wszystkich pracowników merytorycznych prowadzi działania w ramach świadczonego ustawowo poradnictwa specjalistycznego i interwencji kryzysowej.
7. OPS i PCPR przekazują informację zwrotną do PUP poprzez wpisy do „Bazy danych Matek”.

Od podstawowej sekwencji działań w ramach „InI” jest możliwe odstępstwo w przypadku zidentyfikowania po raz pierwszy danej kobiety przez pracownika merytorycznego PCPR, PUP lub OPS. Wówczas pomija się pierwszy etap realizacji „InI” i dana osoba jest, za jej pisemną zgodą, kierowana odpowiednio do odpowiedniego Asystenta rodzinnego (OPS) lub do Doradcy zawodowego GŹZR (PUP).

#### **4.1 Doradca zawodowy GŹZR**

Doradca zawodowy ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego pełni kluczową rolę w odniesieniu do aktywizacji zawodowej kobiet po urodzeniu dziecka. Skuteczne wsparcie na rzecz Odbiorców oparte jest na następujących kompetencjach doradcy:





- wykorzystanie metody coachingowej
- przełamywanie stereotypów
- wdrażanie zmiany

Efektywne zaangażowanie doradcy w funkcji instrumentu interwencyjnego przyczynia się w znaczący sposób do wdrażania elastycznych form zatrudnienia i innych rozwiązań, mających na celu satysfakcjonującą równowagę w obszarze praca–rodzina, a tym samym wspiera ogólnie pojętą aktywizację społeczną (w tym, zawodową) kobiet.

**Należy zaznaczyć, że pełny profil doradcy zawodowego GZZR, zastosowany w niniejszym podręczniku, wypracowany został w ramach projektu innowacyjnego testującego pn.: „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina”, realizowanego przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich „PLinEU” z Krakowa (nr umowy UDA-POKL.06.01.01-12-065/10-00). W związku z powyższym zatrudnienie Doradcy zawodowego GZZR w praktyce jest innowacją zastosowaną po raz pierwszy w Polsce.**

## 4.2 Animator Pracy

Funkcję uzupełniającą oraz wspierającą działania doradcy zawodowego GZZR pełni Animator Pracy. Jego działania są skorelowane z czynnościami doradcy, a jednocześnie uzależnione i skoordynowane z aktualnymi trendami na lokalnym rynku pracy.

Profil zawodowy Animatora Pracy:

Wymagane kwalifikacje formalne	ukończone studia wyższe humanistyczne (preferowane kierunki: psychologia, pedagogika lub socjologia) lub ukończone studia wyższe oraz studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego
Pożądane umiejętności	umiejętność kontaktu z ludźmi, komunikatywność, zdolność do przekonywania, takt, praktyczna znajomość technik motywacyjnych, łatwość wypowiedzenia się w mowie.
Zakres zadań	bezpośredni doradca i opiekun kobiety, która nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka; w projekcie odpowiedzialny za pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych uczestnika, kontakt z pracodawcami celem pozyskania odpowiedniej oferty pracy, skierowania uczestnika na rozmowę kwalifikacyjną, kwestie merytoryczne i proceduralne związane z organizacją stażu zawodowego w elastycznym lub niepełnym wymiarze czasu pracy
Miejsce pracy	PUP/ praca w terenie
Forma zatrudnienia	umowa o pracę
Inne pożądane cechy	sprawni organizator, zaangażowany społecznie

## 4.3 Asystent Rodziny

Ważnym elementem składowym instrumentu interwencyjnego będzie rola Asystenta Rodziny, który funkcję tę pełnić będzie z ramienia ośrodka pomocy społecznej, właściwego terytorialnie dla





Odbiorczyni wsparcia – kobiety po urodzeniu dziecka. Instrument wykorzystywany jest głównie w środowisku domowym/rodzinnym, zatem wykonana praca nosi charakter działania „u podstaw”.

Profil zawodowy Asystenta Rodziny:

Wymagane kwalifikacje formalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna lub wykształcenie wyższe na dowolnym kierunku, uzupełnione szkoleniem z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną; dodatkowo koniecznym warunkiem zatrudnienia jest udokumentowany co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną.</li> <li>▪ od osób z wykształceniem średnim, oczekuje się odbycia szkolenia z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną i udokumentowania co najmniej 3-letniego stażu pracy z dziećmi lub rodziną</li> </ul>
Pożądane umiejętności	umiejętność nawiązywania i utrzymywania efektywnych kontaktów międzyludzkich, ciągłej współpracy z podopiecznymi; bezkonfliktowość, umiejętność współdziałania i współpracy; życzliwość, uprzejmość i tolerancja oraz umiejętność zdobycia zaufania i sympatii; praktyczna znajomość technik motywacyjnych; niezbędna doskonała organizacja czasu pracy
Zakres zadań	<p>pomoc w przezwyciężaniu trudności związanych z opieką i wychowaniem dzieci; ułatwianie kobietom wypełniania ról społecznych, celem prawidłowego funkcjonowania rodziny; udzielanie wsparcia w poprawie sytuacji życiowej (w tym, informowanie o możliwościach wsparcia ze strony innych instytucji / kierowanie w ramach NASZK do PCPR lub PUP); wzbudzanie u podopiecznych kobiet wiary w swoje możliwości oraz motywowanie do podejmowania działań, do tej pory uznawanych za niemożliwe.</p> <p>Asystent rodziny prowadzi pracę z kobietą za jej zgodą i z jej aktywnym udziałem, motywując rodzinę do aktywnego współdziałania w realizacji planu pracy.</p>
Miejsce pracy	praca w terenie, głównie z rodzinami / OPS / „Kawiarenka dla Mam”
Forma zatrudnienia	umowa o pracę
Inne pożądane cechy	empatia, wyrozumiałość, cierpliwość; umiejętność reprezentowania, wypowiedzania się w imieniu podopiecznych

