



TOOLQUIZ

Raport ewaluacyjny TRANSFERU DOBREJ PRAKTYKI

Anna Ochmann

Koordynator transferu – WSPÓLNOTA FLAMANDZKA Belgii oraz Muzeum DR GUISLAIN (BELGIA)

Partnerzy transferu – ARS CAMERALIS oraz Stowarzyszenie Teatr Grodzki (POLSKA)



European Union

European Regional Development Fund



Spis treści

I. WPROWADZENIE	4
I.1. Uczestnicy seminarium/warsztatów w Bielsku-Białej	5
II. Metody i źródła danych	6
II.1. Case study.....	6
II.2. Wywiady indywidualne z przedstawicielami polskich instytucji/organizacji.....	6
II.3. Analiza danych wyjściowych	7
III. Kontekst	8
III.1. Spotkanie przygotowujące transfer (Gandawa, 19 stycznia 2012 r.)	8
III.2. Przebieg wizyty studialnej (Gandawa, 6 – 8 lutego 2012 r.).....	8
III.3. Przebieg wizyty studialnej (Bielsko-Biała, 15 - 17 lutego 2012 r.).....	8
III.4. Przebieg warsztatów (Bielsko-Biała, 29-30 maja 2012 r.).....	9
IV. Analiza obszarów deficytowych i propozycje rozwiązań - wnioski uczestników warsztatów.	11
IV.1. Problemy i propozycje rozwiązań w podziale na sektor administracji publicznej i sektor pozarządowy.....	13
V. Analiza pod kątem wybranych aspektów ewaluacyjnych projektu TOOLQUIZ.	15
VI. WNIOSKI I REKOMENDACJE	16
VI.1. Rola instytucji kultury w tworzeniu polityk regionalnych.....	16
VI.1.1. Mechanizmy działania Partnerstwa Publiczno-Prywatnego (PPP) oraz Partnerstwa Publiczno-Społecznego (PPS).	16
VI.2. Aktywne włączanie jako „sieciowanie” i nawiązanie/wzmocnienie współpracy międzysektorowej.	17
VI.3. Wzmocnienie znaczenia kultury w rozwoju społeczno-gospodarczym – sektor kultury jako ważny element budowania spójności społecznej.	17

I. WPROWADZENIE

Wyzwania związane z integracją społeczną, a także zmiany zachodzące na rynku pracy w kontekście czynników strukturalnych, demograficznych, społecznych i ekonomicznych warunkują konieczność podjęcia wzmoczonych i efektywnych działań na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych społecznie, w tym także osób niepełnosprawnych umysłowo. Skuteczność podejmowanych działań uzależniona jest przede wszystkim od ich dostosowania do specyficznych potrzeb tych osób, wynikających m.in. z różnych rodzajów niepełnosprawności. Realizacji tego założenia powinny służyć formy i metody koncentrujące się na wsparciu rozwijania nowych, skutecznych i trwałych instrumentów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu w procesie kreowania pozytywnych doświadczeń społecznych w różnych dziedzinach życia społecznego oraz na różnych jego poziomach. Zdolność do mobilizacji i elastycznego łączenia różnorodnych zasobów, kompetencji i talentów jest jednym z najważniejszych czynników rozwoju wszystkich dziedzin oraz poziomów życia społecznego.

Jedną z barier zatrudnienia osób wykluczonych społecznie wydaje się niedostateczna koordynacja współpracy sfery rehabilitacji zawodowej ze sferą świadczeń, konieczne jest więc stworzenie stabilnych ram sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w tym: uproszczenie procedur i zasad wsparcia pracodawców, usprawnienie koordynacji działań różnych podmiotów publicznych na rzecz osób niepełnosprawnych, władz regionalnych i lokalnych, publicznych służb zatrudnienia, służb społecznych, służb wspierających osoby niepełnosprawne, organizacji pozarządowych. Niezwykle ważnym wyzwaniem jest rozwój usług doradztwa zawodowego i wsparcia zapewniających wszechstronne i indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych.

Transfer dobrej praktyki zidentyfikowanej w ramach międzynarodowego projektu TOOLQUIZ przez jednego z parterów projektu – Flamandzką Wspólnotę Belgii ("The Museum Dr Guislain and social employment practices with the city of Gent") został zrealizowany we współpracy z polskim parterem - Instytucją Kultury ARS Cameralis w dniach 29-30 maja 2012 r. w Bielsku-Białej (Silesia). Warsztaty dedykowane temu transferowi poprzedziła wizyta przygotowawcza w Gandawie, wizyta studialna w Museum dr Guislain w Belgii oraz wizyta studialna w Bielsku – Białej (Polska).

Raport ten, przygotowany przez niezależnego ewaluatora, opisuje metodę i proces transferu, analizuje obszary deficytowe i proponowane rozwiązania ze strony uczestników warsztatów oraz finalnie prezentuje wybrane konkluzje i zalecenia w odniesieniu do celów projektu TOOLQUIZ.

I.1. Uczestnicy seminarium/warsztatów w Bielsku-Białej

1. Partnerzy projektu TOOLQUIZ oraz organizacje wskazane przez koordynatora transferu, w tym:

- przedstawiciele Instytucji Kultury ARS CAMERALIS (polskiego partnera projektu);
- przedstawiciele Nord-Pas de Calais (lidera projektu Toolquiz);
- przedstawiciele Muzeum Dr Guislain (Belgia, Flandria);
- przedstawiciele Compagnie De Sporen (Belgia, Flandria);
- przedstawiciele OCMW (opieka społeczna, Gent, Belgia);
- przedstawiciele pozostałych partnerów projektu.

2. Przedstawiciele śląskich instytucji/organizacji kulturalnych i związanych z opieką społeczną oraz zdrowiem reprezentujące następujące sektory:

- **sektor kultury i opieki socjalnej (pozarządowy)** - przedstawiciele Stowarzyszenia Teatr Grodzki i innych pozarządowych organizacji kulturalnych oraz społecznych;
- **władze lokalne i wojewódzkie** - przedstawiciele Śląskiego Urzędu Marszałkowskiego (Wydział Zdrowia i Polityki Społecznej);
- **publiczną opiekę społeczną** - przedstawiciele Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie i przedstawiciele Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie;
- **publiczne służby zatrudnienia** - przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy;
- **publiczną służbę zdrowia** - przedstawiciele Szpitala Psychiatrycznego.

II. Metody i źródła danych

Analiza ewaluacyjna wymaga zastosowania wielostronnej procedury badawczej, dlatego też w niniejszym opracowaniu została wykorzystana zarówno triangulacja danych (pozyskiwanie informacji z różnych źródeł), jak i triangulacja metodologiczna (wykorzystywanie różnorodnych technik gromadzenia i analizy materiałów). Biorąc pod uwagę cele niniejszej ewaluacji oraz wstępnie wytypowane obszary badawcze zostały wykorzystane następujące metody:

II.1. Case study

- analiza treści raportu po spotkaniu wewnętrznym/przygotowawczym, w którym wzięli udział koordynatorzy transeru (Wspólnota Flamandzka Belgii oraz Muzeum Dr. Guislain), jak również przedstawiciele OCMV, VDAB i projektu Alternatieve Sancties;
- analiza sprawozdania dotyczącego wymiany personelu po wizycie studialnej w Belgii;
- analiza sprawozdania dotyczącego wymiany personelu po wizycie studialnej w Bielsku - Białej;
- wywiady z uczestnikami wizyt studialnych;
- analiza dokumentów - identyfikacja i opis dobrej praktyki Museum Dr Guislain, obejmująca także prezentację.

II.2. Wywiady indywidualne z przedstawicielami polskich instytucji/organizacji

1. Pogłębione wywiady z uczestnikami bielskich warsztatów m.in. przedstawicielami organizacji pozarządowych oraz publicznych służb zatrudnienia, które zawierały m.in. pytania dotyczące:

- strony organizacyjnej transferu praktyki;
- diagnozy potrzeb - mechanizmów tworzenia i wdrażania tego typu rozwiązań w Polsce (także w kontekście obowiązujących aspektów prawnych);
- rozwiązań merytorycznych, w tym możliwości i trudności związanych z tym typem wsparcia;
- rezultatów na poziomie indywidualnym oraz instytucjonalnym;
- rekomendacji.

2. Wywiady z osobami zaangażowanymi w opiekę nad osobami niepełnosprawnymi umysłowo (m.in. opiekunami prawnymi, pedagogami).

II.3. Analiza danych wyjściowych

1. Materiały bezpośrednio związane z transferem, w tym nagrania audio, zdjęcia tablic z zapisem wniosków powarztatowych, a szczególnie następujące prezentacje:

- Stowarzyszenia Teatr Grodzki (praca socjalna);
- polityka zatrudnienia społecznego we Flandrii (Belgia);
- analiza rozwiązań stosowanych w Muzeum Dr Guislain (Flandria);
- analiza rozwiązań stosowanych przez Compagnie De Sporen (Flandria);
- polityka zatrudnienia (w kontekście lokalnym i społecznym) w Gandawie (Flandria).

2. Raport po bielskich warsztatach opracowany przez Arlette Thys z Flamandzkiej Wspólnoty Belgii.

3. Dokumenty projektowe TOOLQUIZ: kontekst i zakładane rezultaty, w tym prezentacja lidera projektu na temat historii i celów projektu TOOLQUIZ.

4. Opracowanie przygotowane przez Muzeum Dr. Guislain do Zielonej Księgi projektu TOOLQUIZ dotyczące społecznej polityki zatrudnienia (zatrudnienia socjalnego).

III. Kontekst

III.1. Spotkanie przygotowujące transfer (Gandawa, 19 stycznia 2012 r.).

W spotkaniu wewnętrznym, przygotowującym wzięli udział koordynatorzy transferu: przedstawiciele Flamandzkiej Wspólnoty Belgii oraz Muzeum Dr Guislain, reprezentanci OCMV, VDAB oraz projektu Alternatieve Sancties. Podczas spotkania zaprezentowano szereg aspektów projektu TOOLQUIZ: jego kontekst i tło historyczne, przedstawiono partnerów, założenia oraz poszczególne fazy projektu, w tym te związane z transferem dobrych praktyk. Ważną częścią spotkania były prezentacje dotyczące roli Muzeum Dr Guislain (poruszająca kwestie zatrudnienia socjalnego) oraz Stowarzyszenia Teatr Grodzki (skupiająca się na pracy z ludźmi dotkniętymi różnymi rodzajami niepełnosprawności) w procesie transferu.

III.2. Przebieg wizyty studialnej (Gandawa, 6 – 8 lutego 2012 r.).

W wizycie studialnej wzięli udział przedstawiciele Bielskiego Stowarzyszenia Artystycznego „Teatr Grodzki” (pracownicy Zakładów Aktywności Zawodowej i Warsztatu Terapii Zajęciowej, prowadzonych przez stowarzyszenie), a także przedstawiciele Zakładu Aktywności Zawodowej w Lalikach. Uczestnicy wizyty zapoznali się z działalnością Museum Dr. Guislain, przede wszystkim w zakresie realizowanego przez tę instytucję programu zatrudnienia wspieranego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (osób długotrwale bezrobotnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób niepełnosprawnych i osób skazanych odbywający karę w systemie wolnościowym), spotkali się także z pracownikami instytucji OCMW oraz VDAB, które koordynują i finansują program zatrudnienia wspieranego w Belgii. Wyjazd objął również wizytę w organizacji „Compagnie De Sporen”, zajmującej się działaniami aktywizującymi osoby z niepełnosprawnością m.in. z psychiczną i intelektualną oraz spotkanie z przedstawicielami organizacji pozarządowej „Justice”, która realizuje program „alternative punishment”.

III.3. Przebieg wizyty studialnej (Bielsko-Biała, 15 - 17 lutego 2012 r.).

W wizycie wzięli udział przedstawiciele Flamandzkiej Wspólnoty, Muzeum Dr Guislain oraz Stowarzyszenia Teatr Grodzki. Zorganizowano spotkania z przedstawicielami Stowarzyszenia Psychiatrycznego „Blue Cross” (które prowadzi zajęcia dla więźniów, osób uzależnionych od narkotyków oraz osób wykluczonych społecznie) oraz Stowarzyszenia Psychiatrycznego „Olszówka” z Bielska - Białej (mającego siedzibę w szpitalu psychiatrycznym). Uczestnicy zapoznali się z programem zajęć Warsztatów Terapii Zajęciowej (w ramach których prowadzona jest opieka nad ludźmi z upośledzeniami umysłowymi w systemie dziennym) oraz Zakładu Aktywności Zajęciowej (który

posiada własną drukarnię i zakład introligatorski). Prezentację przygotowało także Stowarzyszenie Teatr Grodzki, przedstawiając swoje metody pracy z ludźmi niepełnosprawnymi za pomocą warsztatów teatralnych. Uczestnicy mieli również okazję zwiedzić galerię BWA w Bielsku - Białej oraz Środowiskowy Dom Samopomocy "Podkowa".

III.4. Przebieg warsztatów (Bielsko-Biała, 29-30 maja 2012 r.).

W pierwszym dniu warsztatów (29 maja) przedstawione zostały dobre praktyki z zakresu zatrudnienia wspieranego na podstawie działalności Muzeum Dr. Guislain w Gandawie (Muzeum Historii Psychiatrii) oraz rozwiązania prawne i działalność instytucji pomocy społecznej regionu Flandria w Belgii. Przewidziany przez organizatorów czas na zadawanie pytań i debatę okazał się szczególnie istotny - uczestnicy spotkania podkreślili, iż mechanizmy działania społecznego zatrudnienia w Flandrii są dobrze zorganizowane, a osoby niepełnosprawne są objęte wsparciem różnego rodzaju służb i instytucji. Zauważono postępy w rozwoju systemu opieki społecznej w Polsce, szczególnie widoczne w ostatnich dwudziestu latach, niemniej jednak w porównaniu z sytuacją w Belgii podkreślono, iż wiele jeszcze pozostaje do zrobienia. Jako najbardziej widoczny obszar deficytowy - w polskim systemie - zdefiniowano brak współpracy i swoistą „samowystarczalność” instytucji i organizacji związanych z opieką społeczną, choć zauważalne są już tendencje do zmiany tej sytuacji i rozwój form wsparcia (szczególnie finansowego) współpracy w ramach „sieci” ze strony władz regionalnych i krajowych [przywołane zostały między innymi ustawy i programy wspierania osób niepełnosprawnych w ich powrocie na rynek pracy ustanawiane na poziomie krajowym]^{1,2}. Obecnie tego typu działania wydają się być najskuteczniejszym rozwiązaniem.

Flamandzkie rozwiązania są oparte na wymianie informacji i współpracy międzysektorowej - równoległa integracja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo jest warunkiem niezbędnym do podjęcia przez nich zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Jako najważniejszą umiejętność, niezbędną do podjęcia zatrudnienia, uczestnicy zdefiniowali samowystarczalność. Ważny jest więc rozwój form i metod wsparcia indywidualnego oraz wsparcia środowiskowego na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej poprzez działalność i współpracę środowiskowych instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne, w tym z zaburzeniami psychicznymi – niezwykle inspirujące było porównanie doświadczeń, wyzwań i problemów belgijskich gości oraz Stowarzyszenia Teatr

¹ Najnowszy dokument Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej określa w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na lata 2012 – 2014 (KPDZ) w podstawowych kierunkach działań w ramach priorytetu I. Adaptacyjny rynek pracy, działanie kierunkowe: 2. aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy w tym osób niepełnosprawnych. KPDZ zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej i będzie stanowić dokument służący realizacji Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020” w Polsce, w obszarze polityki rynku pracy.

² Warto podkreślić, iż 6 września 2012 roku Prezydent Bronisław Komorowski podpisał ustawę o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Grodzki, które zatrudnia osoby niepełnosprawne umysłowo, a także przedstawiciele Specjalistycznego Psychiatrycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej „Olszówka” z Bielska Białej. Poruszono kwestie dotyczące braku lub niewielkiej współpracy szpitala ze służbami zajmującymi się opieką społeczną oraz ze służbami zatrudnienia, a więc funkcjonowania „sieci”, która jest kluczem do sukcesu w modelu belgijskim (bardzo dobrej współpracy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz instytucji pomocy społecznej). W Polsce współpraca tego typu, o ile istnieje, jest najczęściej wynikiem spontanicznych i incydentalnych inicjatyw oddolnych, opartych przeważnie na indywidualnych znajomościach, a nie na rozwiązaniach strukturalnych. Takim elementem łączącym, integrującym, platformą komunikacji i współpracy mogłaby stać się właśnie kultura.

W kolejnym dniu uczestnicy bielskich warsztatów zastanawiali się nad skutkami ekonomicznymi i społecznymi niewystarczających działań (lub ich zaniechania) w zakresie wspierania rozwoju ekonomii społecznej oraz sposobami wykorzystania kultury do budowania społeczeństwa obywatelskiego. Po przedstawieniu dotychczasowego dorobku Europy w dziedzinie praw człowieka, podjęto próbę nakreślenia kierunków rozwoju w tym zakresie, przede wszystkim w kontekście społecznej odpowiedzialności. Poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń, dotyczących zapobiegania wykluczeniu społecznemu, wspierania dostępu do kultury oraz zatrudnienia w tym sektorze, uczestnicy zapoznali się z istniejącym w Belgii modelem współpracy międzysektorowej oraz zastanawiali się nad możliwością przeniesienia tego modelu na grunt polski.

W modelu pracy belgijskiego Compagnie De Sporen nie różnicuje się rodzajów niepełnosprawności, a jedynie narzędzia wsparcia w celu zapewnienia różnych, adekwatnych dla danych osób miejsc pracy. Pracownicy Compagne pracują z każdym uczestnikiem indywidualnie³, w celu określenia jego indywidualnych zainteresowań i możliwości, a następnie kontaktują się z odpowiednio wyselekcjonowanymi pracodawcami, nawiązują współpracę, a gotowe już rozwiązanie przedstawiane jest władzom publicznym do akceptacji.

³ Polskim odpowiednikiem tego typu działań jest opracowywanie przez osobę objętą wsparciem wraz z doradcą zawodowym Indywidualnego Planu Działania (IPD) w oparciu o indywidualne możliwości i zainteresowania.

IV. Analiza obszarów deficytowych i propozycje rozwiązań - wnioski uczestników warsztatów.

Zdefiniowane w toku dyskusji problemy to przede wszystkim: trudności z podjęciem zatrudnienia adekwatnego do możliwości osób niepełnosprawnych na otwartym rynku (brak miejsc pracy), trudności w przygotowaniu tych osób do podjęcia zatrudnienia w formie staży, zatrudnienia subsydiowanego czy też zajęć integracji zawodowej u pracodawcy.

Pojawił się także problem z samą definicją sektora kultury – uczestnicy byli zgodni, iż „kultura” to coś więcej niż linearnie rozumiany sektor, to unikalne narzędzie łączenia, dialogu, angażowania, podczas gdy powszechnie dominuje niestety stereotypowe, „urzędnicze” postrzeganie sektora kultury. A przecież szereg instytucji kultury już teraz pełni rolę parterów społecznych, wiele organizacji kulturalnych pracuje z osobami wykluczonymi, niemniej jednak generalnie zauważalny jest brak współpracy pomiędzy sektorem kultury a służbami zajmującymi się niepełnosprawnymi psychicznie. Dlatego ważne jest, w oparciu o ten naturalny, ale niewykorzystany dobrze „grunt” i narzędzia jakie „daje” kultura, połączenie wysiłków w walce z wykluczeniem. Taka współpraca na otwartym rynku pracy wydaje się konieczna. Ważną rolę mają tu do odegrania służby publiczne i strategie/polityki rozwoju, które powinny promować taką współpracę, a nie pełnić jedynie roli instytucji pośredniczącej w rozdzielaniu subwencji. Podkreślono także, iż instytucje kultury zatrudniając osoby niepełnosprawne przyczynią się do promowania tolerancji, różnorodności i wartości humanistycznych wśród społeczeństwa.

Uczestnicy dyskutowali także na temat możliwości współpracy instytucji związanych ze służbą zdrowia (zajmujących się np. rehabilitacją), a służbami zatrudnienia oraz prywatnymi przedsiębiorcami, którzy mogliby być zainteresowani praktykami zawodowymi osób niepełnosprawnych. Ponownie jako najważniejszy problem zdefiniowano brak wystarczającej liczby miejsc pracy dla osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Ważną rolę odgrywają tu kwestie finansowe i dlatego najskuteczniejszym rozwiązaniem byłyby rozwiązania systemowe, a przede wszystkim subwencje dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Reasumując, najważniejsze ogólne, zdiagnozowane obszary deficytowe transferu dobrej praktyki na grunt polski to:

1. Brak powszechnej świadomości na temat roli i znaczenia szeroko rozumianej kultury, brak świadomości na temat możliwości jej połączenia z pracą socjalną z osobami wykluczonymi;
2. Brak współpracy instytucji/organizacji kulturalnych z instytucjami socjalnymi, służbami zatrudnienia czy zdrowia, niewykorzystanie narzędzi jakie daje kultura w integracji społeczno-zawodowej osób wykluczonych;

3. Brak świadomości na temat roli kultury i sztuki w procesie samoakceptacji, samorealizacji, samozadowolenia – pokonywanie barier fizycznych i psychologicznych - co jest szczególnie ważne w przypadku osób niepełnosprawnych, brak docenienia tego przez środowisko zewnętrzne;
4. Brak wykorzystania kultury jako narzędzia walki ze stereotypami, dyskryminacją.

IV.1. Problemy i propozycje rozwiązań w podziale na sektor administracji publicznej i sektor pozarządowy.

Została także podkreślona konieczność zróżnicowania proponowanych rozwiązań w kontekście różnych podmiotów.

W przypadku **administracji publicznej** najczęściej wskazywane problemy to:

- zbyt rozbudowana biurokracja, która utrudnia bezpośrednią pomoc osobom potrzebującym - nieefektywna komunikacja urzędników z klientem pomocy społecznej;
- przeciążenie obowiązkami pracowników administracji publicznej;
- brak ciągłości programów kierowanych do osób potrzebujących, przypadkowość działań;
- mała współpraca pomiędzy poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej.

Propozycje rozwiązań dla sektora administracji publicznej to:

- zmniejszenie biurokracji;
- zwiększenie zlecenia zadań NGO;
- szkolenie urzędników w zakresie komunikacji z klientem;
- zwiększenie liczny pracowników administracji publicznej;
- stworzenie spójnego programu pomocowego dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- zwiększenie współpracy pomiędzy operatorami publicznymi i NGO, wymiana wiedzy i doświadczeń.

W przypadku **organizacji pozarządowych** najczęściej wskazywane problemy to:

- brak rozwiązań prawnych lub niejasność obowiązujących przepisów dotyczących działalności poszczególnych organizacji;
- stygmatyzacja osób niepełnosprawnych, zwłaszcza chorych psychicznie, niejednokrotnie utrwalana w mediach;
- obawa przed zatrudnianiem osób chorych psychicznie wśród potencjalnych pracodawców;
- niewystarczająca ilość wykwalifikowanych terapeutów pracujących z osobami autystycznymi.

Propozycje rozwiązań dla sektora pozarządowego to:

- stworzenie jasnego prawa dostosowanego do współczesnych realiów;
- kampanie i debaty publiczne uświadamiające społeczeństwu czym jest niepełnosprawność oraz choroba psychiczna i jak je rozumieć (uświadomienie przedstawicieli mediów o odpowiedzialności za przekazywane treści);
- promowanie korzyści z zatrudnienia osób niepełnosprawnych szczególnie wśród pracodawców;
- aktywne poszukiwanie pracy wśród przedsiębiorców;
- stworzenie kursów i szkoleń dla terapeutów umożliwiających poszerzenie wiedzy i umiejętności w pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Wnioski dotyczyły także konieczności zróżnicowania umów dotyczących zasad zatrudniania społecznego (co generuje problemy z miejscami pracy, różnice w wynagradzaniu, itp.), zmniejszenia obciążeń biurokratycznych związanych ze zbyt małą liczbą osób zaangażowanych w terapię i wsparcie osób wykluczonych (możliwy jest na przykład udział uczelni wyższych z kierunkami „rehabilitacja” w sieci współpracy, co przyniesie korzyści obydwu stronom poprzez zapewnienie studentom praktyk zawodowych), konieczność promowania pozytywnych wzorców wśród pracodawców, szczególnie z sektora prywatnego (walka ze stereotypami braku wydajności czy wspólne opracowanie programów szkoleń dla osób niepełnosprawnych) i jednocześnie wśród pracowników i osób decyzyjnych w instytucjach sektora kultury. Podkreślono także, iż osoby niepełnosprawne wymagają zróżnicowanego, ale stałego wsparcia w trakcie całej ich kariery na rynku pracy. Odniesiono się także do polskiego systemu prawnego, które często „sztywnymi” przepisami niejako odgórnie wyklucza osoby niepełnosprawne z rynku pracy – zmiany powinny nastąpić na poziomie prawodawstwa krajowego.

V. Analiza pod kątem wybranych aspektów ewaluacyjnych projektu TOOLQUIZ.

TOOLQUIZ jest projektem, którego jednym z celów jest poszukiwanie rozwiązań dotyczących kształtowania polityki publicznej na poziomie regionalnym poprzez działania związane z kulturą, kreatywnością oraz rozwój kapitału społecznego. TOOLQUIZ dąży to poszukiwania, badania i wymiany szeregu „narzędzi” (w tym do wymiany dobrych praktyk w oparciu o sprawdzone projekty realizowane w regionach partnerskich), które wskazują i definiują potencjał sektora kreatywnego oraz sektora kultury. Partnerzy projektu poszukują nowych dróg i sposobów myślenia dotyczących rozwoju tych modeli na poziomie regionalnym poprzez wspólną analizę tematu wyjściowego, jakim jest „kapitał ludzki i możliwości zatrudnienia w gospodarce opartej na wiedzy: kluczowa rola sektorów kultury i kreatywnego”.

Osoby zaliczone do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym także osoby pozostające przez długi czas bez zatrudnienia, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, osoby skazane odbywające wyroki w systemie wolnościowym, a także osoby niepełnosprawne umysłowo wymagają kompleksowego wsparcia i stworzenia niezbędnych warunków do integracji ze społeczeństwem. Możliwe jest to między innymi poprzez działania zmierzające do kształcenia umiejętności w zakresie pełnienia ról społecznych, a także wspierania samodzielności i zdobywania oraz aktualizacji kwalifikacji zawodowych adekwatnych do ich możliwości. Jednym z najefektywniejszych elementów systemu wsparcia osób wykluczonych może być sektor kultury pełniący funkcję instytucji integracji społecznej oraz wsparcia dla inicjatyw samoorganizacji i samopomocy wśród osób biernych zawodowo, czy też dyskryminowanych na rynku pracy. Ważne jest powszechne uświadomienie możliwości i roli tego sektora, a także wzmacnianie pozostałych podmiotów wspierających i realizujących usługi wobec osób wykluczonych, w tym niepełnosprawnych umysłowo oraz budowanie otoczenia sprzyjającego ich rozwojowi. W szczególności promowane powinny być inicjatywy partnerskie, wykorzystujące możliwości współpracy różnych typów partnerów publicznych z organizacjami pozarządowymi.

Rezultaty transferu dobrej praktyki i wyzwania w kontekście trzech obszarów:

1. Obszaru rozwiązań strukturalnych i polityk regionalnych/krajowych (VI.1, VI.1.1).
2. Obszaru budowania sieci współpracy pomiędzy różnymi podmiotami publicznymi i niepublicznymi (VI.2).
3. Obszaru budowania spójności społecznej poprzez narzędzia związane z szeroko rozumianą kulturą (VI.3)

VI. WNIOSKI I REKOMENDACJE

VI.1. Rola instytucji kultury w tworzeniu polityk regionalnych.

Organizacje/instytucjach kultury powinny być miejscami/centrami promującymi nowoczesne myślenie w zakresie wykorzystania kultury w procesie rozwoju społecznego. Pozostaje pytanie czy instytucje kultury chcą i mają kompetencje, żeby takimi centrami być. Taki kierunek wydaje się nieodzowny, tak więc organizacje/instytucje kultury powinny brać aktywny udział w kreowaniu ciągle niewystarczających, a często po prostu nieistniejących regionalnych i krajowych polityk kulturalnych, ale także polityk związanych z kwestiami społecznymi. W strategiach rozwoju instytucji kultury powinny częściej znajdować się zapisy związane z integracją społeczną, a więc zupełnie inne od dotychczasowego sformalizowanego stylowi myślenia o roli, funkcji i sposobach działania tego typu instytucji.

Niezbędne wydają się nowelizacje istniejących regulacji prawnych szczególnie dotyczących wspierania zadań publicznych realizowanych w partnerstwach publiczno-społecznych. Ważne wydaje się także wprowadzenie programów współpracy z organizacjami społecznymi w administracji rządowej czy wsparcie edukacji przedstawicieli administracji publicznej i organizacji społecznych w zakresie lepszego wykorzystania istniejących już, ale niewykorzystywanych dostatecznie instrumentów.

VI.1.1. Mechanizmy działania Partnerstwa Publiczno-Prywatnego (PPP) oraz Partnerstwa Publiczno-Społecznego (PPS).

Zniesieniu izolacji między działaniami instytucji kultury a działaniami związanymi z aktywizacją społeczno-zawodową mogą sprzyjać mechanizmy Partnerstwa Publiczno-Społecznego oraz Partnerstwa Publiczno-Prywatnego. Szczególnie realizacja usług społecznych z zakresu kultury w formule PPS umożliwi bardziej efektywną współpracę z organizacjami reprezentującymi społeczeństwo i określanie ich misji, a także wprowadzenie nowych rozwiązań w systemie zarządzania instytucjami i realizacji ich celów.

PPP z kolei powinno stać się sposobem nawiązania lepszej współpracy pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym umożliwiające podejmowanie wspólnych przedsięwzięć prowadzących do rozwoju społecznego, kulturowego i gospodarczego.

VI.2. Aktywne włączanie jako „sieciovanie” i nawiązanie/wzmocnienie współpracy międzysektorowej.

W tworzeniu modelu nowoczesnej społeczno-zawodowej aktywizacji poprzez działania i narzędzia sektora kultury niezbędna jest wymiana doświadczeń, budowanie formalnych i nieformalnych sieci współpracy. Tego typu otwarte i nowoczesne myślenie pozostaje w opozycji do sformalizowanego myślenia na temat „własnej” instytucji i „własnej” pracy, które nie uwzględnia szerszego, systemowego kontekstu działania poszczególnych instytucji i które wciąż jest najtrudniejszym do zmiany czynnikiem ograniczającym budowanie i wspieranie efektywnego modelu współpracy wewnątrz i między instytucjonalnej (na różnych poziomach). Dlatego niezbędne wydaje się zwiększenie potencjału i zaangażowania administracji publicznej w zakresie wzmocnienia mechanizmów partnerstwa, także poprzez opracowanie i wdrożenie odpowiednich polityk (jednym z najważniejszych aspektów europejskiej agendy kultury są działania na rzecz zwiększenia dostępu do kultury poprzez przełamywanie barier ekonomicznych czy społecznych. Niezwykle istotne jest podkreślenie konieczności osiągnięcia efektu synergii pomiędzy edukacją i kulturą⁴).

Konieczna wydaje się zmiana filozofii działania i kultury organizacyjnej wszystkich podmiotów zaangażowanych w integrację społeczną i zawodową. Rozwojowi gospodarczemu sprzyja otwartość, skłonność do kooperacji oraz podejmowania wspólnych przedsięwzięć, sprzyja odejście od sztywnego podziału zadań na rzecz współdziałania w otwartych sieciach. Taka zmiana kultury działania konieczna jest także w sferze publicznej: niezbędne jest przejście od zarządzania poprzez realizację zadań w izolowanych, wyspecjalizowanych pionach funkcjonalnych do metody otwartej koordynacji.

W celu ułatwienia współpracy, wymiany wiedzy i realizacji wspólnych działań niezbędne jest też promowanie formuły sieci współpracy różnorodnych podmiotów – działających w sektorze kultury, w opiece społecznej, służbie zdrowia, ale także na przykład centrów informacji turystycznej czy organizacji realizujących swoje zadania z wykorzystaniem zasobów kulturowych. Niezbędne jest wspieranie i inspirowanie działań zarówno oddolnych przedstawicieli sektora, jak i działań odgórnych ze strony władz.

VI.3. Wzmocnienie znaczenia kultury w rozwoju społeczno-gospodarczym – sektor kultury jako ważny element budowania spójności społecznej.

W budowaniu nowoczesnej sfery społecznej poszukuje się dróg wzmocnienia i upodmiotowienia różnego rodzaju grup czy środowisk społecznych (także, a może przede wszystkim tych o niewystarczającej „sile przebicia”, mniej licznych czy też pozbawionych równych szans w ekspresji

⁴ Warte przywołania są tu Konkluzje Rady na temat roli kultury w walce z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, które dobrze obrazują zgodę rządów państw europejskich odnośnie celów i sposobów działania w sferze kultury, w sprawach mających pośredni wpływ na budowę kapitału społecznego.

swoich oczekiwań i interesów, w tym osób niepełnosprawnych) tak, by stały się one zdolne do samoorganizacji, rozwoju i tworzenia dóbr wspólnych. Dlatego tak ważne jest niwelowanie różnic w poziomie aktywności obywatelskiej – także zawodowej, poprzez wsparcie aktywności osób wykluczonych społecznie. Działania związane z kulturą pozostają jedną z najlepszych odpowiedzi na ten problem, gdyż to właśnie potencjał kreatywny i kulturowy jest ważnym czynnikiem rozwojowym, coraz częściej uznawanym wręcz za kluczowy mechanizm zmiany i rozwoju. Tymczasem wciąż niezwykle rzadko postrzega się kulturę jako bardzo wartościowy zasób rozwojowy. Dlatego niezbędne, także w kontekście celów projektu TOOLQUIZ, są działania związane z ożywieniem debaty publicznej o społecznych funkcjach kultury, zwłaszcza w kontekście osiągania celów społecznych. Organizacje/instytucje kultury mają szansę stać się istotnym elementem aktywności i partycypacji społecznej, podmiotami o charakterze integracyjnym (szczególnie w wymiarze lokalnym) pełniącymi istotną rolę w kreowaniu kapitału społecznego w odniesieniu do jej terytorialnego i kulturowego zakorzenienia. Kultura i sztuka daje innowacyjne mechanizmy przeciwdziałania społecznemu i zawodowemu wykluczeniu.

Poprzez włączenie instytucji kultury do dialogu społecznego i nawiązania współpracy między różnymi podmiotami życia społecznego nastąpi także aktywizacja potencjału instytucji sektora kultury. Instytucje kultury dysponują wielkim i nie zawsze do końca wykorzystanym zasobem - zarówno pod względem infrastrukturalnym sieci placówek, jak i możliwości dostosowywania form organizacyjnych do aktualnych potrzeb i wyzwań. Instytucje kultury powinny realizować także misję upowszechniania i wzmacniania wartości etycznych, norm i wzorców zachowań, takich jak przeciwdziałanie dyskryminacji np. ze względu na niepełnosprawność umysłową, a więc upowszechniać otwartość, tolerancję i szacunek dla innych ludzi jako podstawowe zasady współżycia społecznego. Jednak zaangażowanie instytucji kultury w życie społeczne i debatę publiczną jest uwarunkowane przez współpracę z innymi podmiotami – publicznymi, pozarządowymi, a także podmiotami i osobami prywatnymi. Zakres i sposób funkcjonowania instytucji kultury umożliwi wprowadzenie otwartej formuły ich działania.



Raport został opracowany przez Annę Ochmann.

annaochmann@fundacja-arteria.org

