MODEL SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ DLA KOBIET, OFIAR PRZEMOCY DOMOWEJ

STOWARZYSZENIE
NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

eS w sieci dobrych połączeń

NA PRZYKŁADZIE SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ ARKA

Autorka:
Jagoda Paluch

Spis treści

WSTĘP

7

Rozdział I

OPIS GRUPY DOCELOWEJ

11

Rozdział II

DIAGNOZA

29

Rozdział III

OPIS CELÓW WDRAŻANIA MODELU

47

Rozdział IV

PLAN DZIAŁANIA

53

Rozdział V
OPIS MODELU
65
Rozdział VI
ANALIZA RYZYKA
75
Rozdział VII
OPIS MONITORINGU
81
Rozdział VIII
ANALIZA ODDZIAŁYWANIA MODELU
85
BIBLIOGRAFIA
87

WSTĘP

W ramach realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, w partnerstwie m.in. ze Stowarzyszeniem na rzecz Spółdzielni Socjalnych, projektu „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej", współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zaplanowano przygotowanie gotowych modeli dla społeczności lokalnych, które będą zainteresowane wdrożeniem wypracowanych w ramach projektu innowacyjnych rozwiązań. W projekcie zaplanowano dziesięć takich modeli, jeden jest skierowany do kobiet bezrobotnych i zagrożonych utratą zatrudnienia, ofiar przemocy domowej.

W ramach niniejszego opracowania zostaną przedstawione kolejno kroki, które należy podjąć, by wdrożyć innowacyjny model spółdzielni socjalnej skierowanej do kobiet doświadczających przemocy domowej.

W rozdziale 1 opisane zostaną grupy docelowe: adresatki modelu, czyli kobiety, które będą zatrudnione w spółdzielni, oraz użytkownicy, czyli podmioty, które będą potencjalnie zainteresowane wprowadzeniem w życie naszego modelu. Nie można zapomnieć o interesariuszach, czyli podmiotach, na które oddziałuje model. W rozdziale znajdzie się także miejsce dla opisu spółdzielni socjal-

nej, która jako pierwsza wdrożyła innowacyjny model i na podstawie doświadczeń której można byłoby usystematyzować i zweryfikować założenia poszczególnych rozwiązań.

W rozdziale 2 skupimy się na diagnozie problemu, który poprzez wdrożenie innowacyjnego modelu będzie próbowała rozwiązać spółdzielnia, czyli skutkach przemocy w rodzinie. Stworzony model spółdzielni socjalnej ma w założeniu oddziaływać na kobiety – ofiary przemocy w rodzinie w wymiarze ekonomicznym (możliwość zarobkowania), społecznym (możliwość reintegracji społecznej i zawodowej w spółdzielni socjalnej) oraz psychologicznym (spółdzielnia jako instrument wspierania terapii).

W rozdziale 3 omówione zostaną cele wdrażanego modelu. Najważniejszym celem wprowadzenia w życie modelu spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy jest podniesienie efektywności systemu wsparcia aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy osób.

Rozdział 4 zostanie poświęcony opisowi planu działań wdrożeniowych, czyli zostanie przedstawiony schemat działań podjętych w celu wdrożenia modelu w mieście Gostyń. Wykonawcą procesu wdrożeniowego była Spółdzielnia Socjalna „Arka" z Gostynia, która stworzyła partnerstwo lokalne wspierające ją przy realizacji celów modelu.

Rozdział 5 będzie zawierał opis modelu, przy czym tym razem skupimy się na działalności społecznej i gospodarczej, którą zajmie się spółdzielnia podczas wdrażania modelu i tuż po nim oraz na działaniach, które trzeba zrealizować, by wdrożyć określone formy działalności społecznej i gospodarczej wspierające proces aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet doświadczających przemocy domowej.

W rozdziale 6 zostanie dokonana analiza ryzyk mogących wystąpić w procesie implementacji modelu oraz wdrożone sposoby zapobiegania im i minimalizowania skutków ich oddziaływania. Przykład Spółdzielni Socjalnej „Arka" pokazuje, że kluczem do bezpiecznego wdrożenia działającego modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej są ludzie ją tworzący. To ich odpowiednie postawy i kwalifikacje pozwalają skutecznie przeciwdziałać ryzykom.

W rozdziale 7 zostaną opisane działania monitoringowe, które powinny towarzyszyć działaniom wdrożeniowym. Monitoring w tym wypadku oznacza regularne jakościowe i ilościowe pomiary lub obserwacje służące uzyskaniu pewności, że realizacja celów wdrożeniowych przebiega zgodnie z planem.

Rozdział 8 jest analizą oddziaływania modelu stanowiącą podsumowanie rezultatów wdrożonego modelu oraz szans, jakie stwarza dla społeczności lokalnych, które zdecydują się na jego wdrożenie. Analiza korzyści wynikających z implementacji opisywanych rozwiązań w Gostyniu pokazuje, że spółdzielnia socjalna rozumiana jako instrument wsparcia systemu aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet będących ofiarami przemocy domowej może uzupełnić system o niezbędne ogniwo służące uzyskaniu niezależności ekonomicznej przez kobiety doświadczające przemocy ze strony partnera, co zdecydowanie usprawnia i uskutecznia ścieżkę wsparcia kierowaną do tej grupy osób.

Podstawowe informacje o modelu.

Nazwa modelu	Model spółdzielni socjalnej dla kobiet, ofiar przemocy domowej
Profil innowacyjnej spółdzielni socjalnej	Mieszana (integracyjno-usługowa)
Grupa adresatów	Kobiety bezrobotne, zagrożone utratą zatrudnienia – ofiary przemocy domowej
Wykonawcy	Spółdzielnia Socjalna „Arka”

Rozdział I

OPIS GRUPY DOCELOWEJ

1. Adresaci modelu

Model skierowany jest do kobiet bezrobotnych i zagrożonych utratą zatrudnienia, ofiar przemocy domowej. Brak niezależności ekonomicznej sprawia, że kobiety są bardziej podatne na przemoc i trudniej jest im podjąć decyzję o opuszczeniu partnera stosującego przemoc. Pozostawanie w związku przemocowym utrudnia znalezienie i utrzymanie zatrudnienia, godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz wpływa negatywnie na sytuację ich dzieci. Dodatkowe bariery, na jakie napotykają ofiary przemocy na rynku pracy, wiążą się z zaniżonym poczuciem własnej wartości, kłopotami z koncentracją oraz innymi urazami psychicznymi i fizycznymi, jakich doznają. Bywają nękane przez sprawców w miejscu pracy, z powodu urazów częściej korzystają ze zwolnień, a to nie pozostaje bez wpływu na utrzymanie zatrudnienia. Kobiety, które są ofiarami przemocy, mają trudności z uzyskaniem kompleksowej pomocy, gdyż instytucje zajmujące się wsparciem tej grupy najczęściej pomijają sferę zawodową, a te zajmujące się aktywizacją zawodową nie dostrzegają specyficznych problemów i barier, na jakie napotykają ofiary przemocy. Brakuje współpracy różnych instytucji, co sprawia, że ich oferta adresowana do ofiar przemocy i bezrobotnych bywa mało skuteczna[1]. Domowi

1 www.partnerstwo.cpk.org.pl/index.php/otworz/strone/na/kategorii/numer/11

kaci czują się w Polsce bezkarni głównie ze względu na społeczne przyzwolenie dla przemocy domowej. W 2004 r. Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego na zlecenie warszawskich urzędników zrealizował badanie „Zjawisko przemocy domowej na terenie m.st. Warszawy". Przeprowadzono je na reprezentatywnej próbie tysiąca dorosłych mieszkańców stolicy. Okazało się, że aż 37% ankietowanych uznało, że absolutnie nikt nie powinien się wtrącać w prywatne sprawy rodziny. Zdaniem psycholog Doroty Krzywickiej m.in. dlatego dom dla wielu kobiet i dzieci staje się groźną pułapką: kobiety boją się zostać same, nie chcą pozbawiać dzieci ojca, uważając, że lepszy taki niż żaden. Nie mają też dokąd pójść. W społeczeństwie polskim jest ciche przyzwolenie na picie i bicie. Nie są one piętnowane, pijani znęcacze czują się bezkarni, a nawet uważają, że prawdziwy mężczyzna ma prawo tak się zachowywać. Natomiast kobieta, według tego schematu, ma, niezależnie od okoliczności, trwać przy mężu, wykonywać obowiązki domowe i wychowywać dzieci. Inne badania, tym razem CBOS, ujawniły, że z regularnymi aktami domowej przemocy spotkało się 6% Polaków. Ponad jedna trzecia badanych (37%) zna przynajmniej jedną kobietę – ofiarę przemocy swojego partnera. Mniej więcej co ósmy respondent (12%) twierdzi, że raz podczas kłótni został uderzony przez partnera lub partnerkę. Niemal tyle samo badanych (11%) przyznaje, że zdarzyło im się w przypływie emocji uderzyć współmałżonka. Wyzwisk, krzyków, agresji słownej ze strony najbliższej osoby doświadcza ponad jedna czwarta badanych pozostających w stałym związku (27%), w tym 5% często. Co dziesiąty narażony jest na poniżenie i kpiny. Ograniczanie przez partnera kontaktu z innymi ludźmi jest udziałem 7% osób żyjących w stałych związkach. Nieco mniejsza grupa (6%) doświadcza ze strony partnera lub partnerki gróźb i szantażu. Tyle samo osób (6%) twierdzi, że bywają szarpane i popychane. Do tego trzeba jeszcze założyć, że nie każdy badany ma ochotę otwarcie przyznać się do tego, co robi za drzwiami własnego mieszkania (nieszczerość w udzielanych odpowiedziach). Zdecydowana większość Polaków (68%) przyznaje, że w ich domach zdarzają się róż-

nego rodzaju sprzeczki lub awantury. Kilka razy w miesiącu lub częściej kłóci się 15% dorosłych. Najczęściej wymienianą przyczyną konfliktów jest brak pieniędzy[2].

Jak wynika z badania przeprowadzonego dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w listopadzie 2010 r. „Diagnoza zjawiska przemocy w rodzinie w Polsce wobec kobiet", aż 60% spośród ankietowanych zna w swoim otoczeniu rodziny, w których dochodzi do przemocy wobec kobiet. Dwukrotnie mniej (32%) pytanych przyznało, że zna rodziny, w których dochodzi do przemocy wobec mężczyzn. Jeżeli chodzi o konkretne formy przemocy w rodzinie, to najczęściej została zidentyfikowana przemoc psychiczna i emocjonalna. 47% osób zadeklarowało, że zna rodziny, w których dochodzi do tej formy przemocy wobec kobiet. Często osoby te znają rodziny, w których dochodzi do przemocy fizycznej, znacznie częściej wobec kobiet – 38%. Prawie jedna czwarta badanych (24%) wymieniła przemoc ekonomiczną wobec kobiet. Najrzadziej identyfikowaną formą przemocy była przemoc seksualna wobec kobiet (8%). Biorąc pod uwagę województwo wielkopolskie, 60% badanych zadeklarowało znajomość rodzin z problemem przemocy niezależnie od jej formy. Częściej identyfikowali tę przemoc wobec kobiet (53%). Jak wynika z tego badania, kobiety stanowią 61% ogółu ofiar przemocy w rodzinie. Najczęściej wobec kobiet jest stosowana przemoc seksualna (90% ogółu ofiar), następnie ekonomiczna (70%), psychiczna (64%) oraz mniejsza tylko o jeden punkt procentowy – przemoc fizyczna. Najczęściej do przynajmniej jednorazowego doświadczenia przemocy przyznawały się kobiety między 30. a 39. rokiem życia. Najrzadziej doznawały przemocy kobiety poniżej 30. roku życia. Większe różnice występują, jeśli się przyjrzymy, ile ofiar doznało trzech lub czterech form przemocy, taka sytuacja spotkała 9% kobiet. Ofiarą przemocy psychicznej w rodzinie było 27% ogółu badanych, z czego 64% stanowią kobiety. Najczęściej ofiary przyznawały, że zdarzenia te powtarzały się u 27% kobiet. Przemocy ekonomicznej doznało 9% badanych. Odsetek ten może

2 www.przeglad-tygodnik.pl/en/node/8921.

być większy, problemem bowiem pozostaje wciąż niewystarczająca znajomość pojęcia przemocy ekonomicznej i katalogu zachowań, które wchodzą w zakres definicji tego rodzaju przemocy. Nie było tutaj istotnych różnic w częstości występowania tych zdarzeń. Do bycia ofiarą przemocy fizycznej w rodzinie przyznało się 16% badanych, udział kobiet wyniósł 63%. W połowie przypadków sytuacje przemocowe powtarzały się wielokrotnie.

Stosunkowo najwięcej osób przyznało, że wydarzyło się to kilka razy (11% kobiet). Najrzadziej przyznawano się do doświadczenia przemocy seksualnej. Dotyczyło to 3% badanych, z czego kobiety stanowiły większość, bo aż 90%[3]. W związku z powyższym zdecydowano o zaadresowaniu modelu spółdzielni socjalnej ofiarom przemocy domowej do grupy kobiet doświadczających przemocy w wyżej opisanych obszarach.

2. Problem przemocy domowej w perspektywie międzynarodowej

Przemoc domowa wobec kobiet zaczyna być coraz częściej traktowana przez pracodawców na świecie jako wyodrębniony, poważny problem, który dotyczy nie tylko poszczególnych pracowników, ale wydajności i efektywności całej firmy. Z badań opinii przedstawicieli tysiąca najbogatszych firm w Stanach Zjednoczonych (Fortune 1000) 66% ankietowanych uznało, że wyniki finansowe ich firm zwiększyłyby się, gdyby wprowadzono działania związane z zapobieganiem przemocy domowej lub pomocą ofiarom – ich pracownikom. 49% ankietowanych odpowiedziało, że przemoc domowa ma negatywny wpływ na produktywność i podnosi koszty ubezpieczenia medycznego (Health Watch 2001). W USA system opieki zdrowotnej oparty jest na prywatnych ubezpieczeniach. Nie każda firma oferuje grupowe ubezpieczenie zdrowotne ze względu na cenę. Koszt polisy może być dzielony między pracodawcę a pra-

3 www.wielkopolska.policja.gov.pl/biblioteka/pliki/prewencja/PROGRAM-WPPPWR.pdf.

cownika, ale w każdej sytuacji polisa grupowa jest dla pracownika tańsza niż indywidualna. Jeśli więcej osób w danej firmie korzysta z usług medycznych, może to oznaczać wyższe koszty ubezpieczeniowe i dla pracodawcy, i dla wszystkich uczestników ubezpieczenia grupowego. Ofiara przemocy podnosi te koszty poprzez korzystanie z usług medycznych częściej niż pozostali pracownicy. Wskutek tego taka osoba może być postrzegana jako generator dodatkowych kosztów, czym nie jest zainteresowany ani pracodawca, ani pozostali pracownicy – uczestnicy ubezpieczenia grupowego. Ta sytuacja może wywoływać dyskryminację pracownic – ofiar przemocy. Prawo federalne i niektóre prawa stanowe regulują te przepisy, mając na względzie przeciwdziałanie dyskryminowaniu kobiet, ofiar przemocy domowej.

W innych amerykańskich badaniach 78% osób odpowiedzialnych w firmach za ochronę uważało, że przemoc domowa stwarza wysokie ryzyko braku bezpieczeństwa w miejscu pracy. Najczęstszą przyczyną zgonów kobiet w miejscu pracy jest zabójstwo, a 74% kobiet doświadczających przemocy domowej to osoby nękane w pracy przez swoich oprawców (American Institute on Domestic Violence 2001). Co roku w miejscu pracy jest popełnianych 13 tys. incydentów przemocy przez mężów, partnerów lub mężczyzn związanych z kobietami (American Institute on Domestic Violence 2001). Pod koniec lat 90. ubiegłego wieku rodzina jednej z ofiar wszczęła sprawę sądową o odszkodowanie przeciwko pracodawcy z powodu braku ochrony pomimo uprzedzenia, że istnieje poważne zagrożenie życia ich córki. Przyznano im odszkodowanie w wysokości 850 tys. dol. (Family Violence Prevention Fund 2005), które zaskarżona firma była zmuszona wypłacić.

W 1999 roku brytyjski związek zawodowy GMB otrzymał fundusze z unijnego programu Daphne na projekt, którego celem było podnoszenie świadomości pracodawców i związkowców na temat wpływu problemu przemocy domowej wobec kobiet na ich funkcjonowanie w pracy. W ramach projektu badano postawę pracodawców, związkowców i pracowników w Andaluzji (Hiszpania) i w Anglii. Badanie koncentrowało się na wpływie przemocy do-

mowej na zachowanie w miejscu pracy oraz gotowość pracodawców do wprowadzania działań pomocowych. Projekt ten zakładał szkolenia dla pracodawców i pracowników na temat przemocy domowej, przygotowanie podręcznika dla pracodawców na temat działań, które mogą podjąć, by pomóc ofiarom przemocy, oraz prowadzenie kampanii podnoszącej świadomość o problemie przemocy w miejscu pracy (GMB Trades Union 2001).

Pracodawcy ogólnie wyrazili wsparcie dla celów i działań projektu GMB oraz chętnie pozyskiwali dodatkowe informacje na temat przemocy domowej. Uważali, że brakuje przepisów, które mogłyby pomóc im w tworzeniu polityki wewnątrz firmy na rzecz pomagania ofiarom. Dostrzegali jednak wartość szkoleń i akcji informacyjnych prowadzonych przez GMB. Okazały się one skutecznym początkiem tego procesu. Większość badanych nie zdawała sobie sprawy ani ze skali zjawiska, ani z wpływu przemocy domowej na efektywność pracownic. Dotychczas dominowała bowiem opinia, że przemoc domowa jest wyłącznie osobistą sprawą zatrudnionych. Przedstawiciele związków zawodowych również uważali, że nie mają kompetencji, by pomagać pracownikowi w sprawach dotyczących przemocy domowej, gdyby takie zostały przez niego ujawnione. Pracownicy z kolei wskazywali, że osoby doświadczające przemocy mogą ukrywać to przed pracodawcą, pracownikiem kadr lub związków zawodowych z obawy przed:

- → utratą pracy,
- → problemami z szefem,
- → brakiem dyskrecji ze strony zwierzchnika lub innych osób poinformowanych o sytuacji osobistej.

Wynika z tego, że zatrudnionym kobietom – ofiarom przemocy domowej – może brakować zaufania do zwierzchników lub współpracowników. Pomoc ze strony pracodawcy może być im potrzebna, lecz powiadomienie o sytuacji w miejscu pracy wiąże się raczej z wieloma obawami, niż z przekonaniem, że jakakolwiek pomoc może być udzielona konkretnie, skutecznie i dyskretnie (Parker 2001).

W związku z tym zespoły pracujące w projekcie GMB stworzyły podręcznik szkoleniowy do prowadzenia warsztatów dla pracodawców i pracowników. Podręcznik uświadamia problem przemocy domowej i przedstawia rozwiązania ustawodawcze, programy dostępne dla ofiar przemocy oraz wytyczne tworzenia polityki firmy. Powinna ona uwzględniać sposoby udzielania pomocy kobietom, które są ofiarami przemocy. Jednodniowe szkolenia zostały przeprowadzone w ośmiu firmach angielskich i ośmiu hiszpańskich (GMB Trades Union 2001).

3. Definicje przemocy

Przemoc może wynikać zarówno z utraty kontroli nad agresywnym zachowaniem sprawcy, jak i potrzeby kontroli; z poczucia bezradności lub poczucia siły; może być wreszcie zachowaniem planowanym lub impulsywnym, może być także efektem ignorancji sprawcy.

Ostatecznie jednak zawsze rozstrzygają o niej trzy podstawowe warunki:

- → po pierwsze, sprawca może sobie na nią pozwolić, bo czuje się bezkarny,
- → po drugie, zachowanie to narusza dobro i prawa ofiary,
- → po trzecie, przemoc realizuje potrzeby sprawcy, a nie ofiary[4].

Przemoc to każde zamierzone i wykorzystujące przewagę sił działanie, które nas poniża, narusza nasze prawa, powoduje cierpienie i szkody.

Cechami charakterystycznymi dla aktu przemocy są m.in.:

- → to, że do sytuacji przemocy dochodzi najczęściej w domu, mieszkaniu ofiary i sprawcy;
- → ofiarami są w przeważającej większości sytuacji kobiety i dzieci;

4 Urban B., Stanik J.M. (2007), Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna, Warszawa.

→ przemoc wobec bliskich najpowszechniej występuje w powiązaniu z uzależnieniem od alkoholu bądź z zaburzeniami psychicznymi, jednak należy pamiętać, że nie są one żadnym wytłumaczeniem wyrządzonej krzywdy.

Przemoc w rodzinie charakteryzuje się:

→ intencjonalnością – jest zamierzonym działaniem,
→ nierównymi siłami – jedna z osób w relacji jest słabsza, druga silniejsza,
→ naruszeniem praw i dóbr osobistych – sprawca narusza prawa ofiary,
→ powodowaniem cierpienia i bólu – sprawca naraża ofiarę na krzywdę.

W literaturze przedmiotu „przemoc w rodzinie" dzieli się na przemoc ze względu na wzajemne relacje członków rodziny:

→ przemoc rodziców wobec dziecka,
→ przemoc wobec partnera w związku,
→ przemoc wobec osób starszych w rodzinie[5].

4. Rodzaje przemocy

Fizyczna – naruszenie nietykalności fizycznej. Przemoc fizyczna jest intencjonalnym zachowaniem powodującym uszkodzenie ciała lub niosącym takie ryzyko (popychanie, szarpanie, ciągnięcie, szturchanie, klepanie, klapsy, ciągnięcie za uszy, włosy, szczypanie, kopanie, bicie ręką, pięścią, uderzenie w twarz – tzw. policzek, przypalanie papierosem, duszenie, krępowanie ruchów itp.).

Psychiczna – naruszenie godności osobistej. Przemoc psychiczna zawiera przymus i groźby (obrażanie, wyzywanie, osądzanie, ocenianie, krytykowanie, straszenie, szantażowanie, grożenie,

5 Pospiszyl I., Przemoc w rodzinie, Warszawa 1994.

nieliczenie się z uczuciami, krzyczenie, oskarżanie, obwinianie, oczernianie, krzywdzenie zwierząt, czytanie osobistej korespondencji, ujawnianie tajemnic, sekretów, wyśmiewanie, lekceważenie itp.). Przemoc psychiczna jest najczęstszą formą przemocy i jednocześnie najtrudniejszą do udowodnienia.

Seksualna – naruszenie intymności. Przemoc seksualna polega na zmuszaniu osoby do aktywności seksualnej wbrew jej woli, kontynuowaniu aktywności seksualnej, gdy osoba nie jest w pełni świadoma, bez pytania jej o zgodę lub gdy na skutek zaistniałych warunków obawia się odmówić. Przymus może polegać na bezpośrednim użyciu siły lub emocjonalnym szantażu (np. wymuszanie pożycia, obmacywanie, gwałt, zmuszanie do niechcianych praktyk seksualnych, nieliczenie się z życzeniami partnerki/partnera, komentowanie szczegółów anatomicznych, ocenianie sprawności seksualnej, wyglądu itp.).

Ekonomiczna – naruszenie własności. Przemoc ekonomiczna wiąże się z celowym niszczeniem czyjejś własności, pozbawianiem środków lub stwarzaniem warunków, w których nie są zaspokajane niezbędne dla przeżycia potrzeby (np. niszczenie rzeczy, włamanie do zamkniętego osobistego pomieszczenia, kradzież, używanie rzeczy bez pozwolenia, zabieranie pieniędzy, przeglądanie dokumentów, korespondencji, dysponowanie czyjąś własnością, zaciąganie pożyczek „na wspólne konto", sprzedawanie osobistych lub wspólnych rzeczy bez uzgodnienia, zmuszanie do spłacania długów itp.).

Zaniedbanie – naruszenie obowiązku do opieki ze strony osób bliskich. Jest formą przemocy ekonomicznej i oznacza np. odmawianie środków na utrzymanie, pozbawianie jedzenia, ubrania, schronienia, brak pomocy w chorobie, nieudzielenie pomocy, uniemożliwianie dostępu do miejsc zaspokojenia podstawowych potrzeb: mieszkania, kuchni, łazienki, łóżka itp.[6]

Następstwa bycia krzywdzoną (depresja, lęk, brak pewności siebie, niska samoocena, zależność od sprawcy) są przez część społeczeństwa interpretowane jako wina ofiary, efekt jej niskiej zaradności, pod-

6 www.niebieskalinia.info/index.php/przemoc-w-rodzinie/8-rodzaj-przemocy.

czas gdy w rzeczywistości takie zachowania są zawsze konsekwencją doznanego cierpienia i często są poza możliwym obszarem wpływu osoby doznającej przemocy. Jeśli kobieta już uprzednio była ofiarą maltretowania lub wykorzystywania i nie została poddana odpowiedniej terapii, która pomogłaby jej odzyskać godność człowieka i kobiety, finalnie sama wierzy, że to normalne, że jest traktowana w taki sposób. Jest przekonana, że jej partner ma prawo źle ją traktować. Bardziej niż o predysponującej osobowości należałoby mówić o „uprzedniej wiktymizacji" jako o czynniku, który zwiększa prawdopodobieństwo ponownego stania się ofiarą. Nie ma żadnego typu osobowościowego kobiety, który byłby predysponowany do stania się ofiarą przemocy. Każdy człowiek – mężczyzna czy kobieta – poddany długotrwałemu procesowi deprecjonowania, krytyki, obrażania, agresji fizycznej czy seksualnej po jakimś czasie zaczyna prezentować podobny zespół objawów: stres pourazowy, depresję, syndrom pana i niewolnika itp.[7].

W związku z powyższym działania skierowane do adresatek modelu, których skuteczne wsparcie jest bardzo złożone i obejmuje długoterminowe cele, wymagają zaangażowania kilku instytucji jednocześnie i wdrożenia innowacyjnych metod aktywizacji.

5. Użytkownicy modelu

Użytkownikami modeli innowacyjnych spółdzielni socjalnych są podmioty, które z racji realizowanych działań będą w przyszłości zainteresowane ich wdrażaniem. Użytkownikami będą:

- → Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej,
- → jednostki samorządu terytorialnego,
- → instytucje pomocy i integracji społecznej (np. OPS),
- → instytucje rynku pracy (np. PUP),
- → podmioty ekonomii społecznej,
- → inne zainteresowane osoby prawne (publiczne i niepubliczne uczelnie wyższe, kościelne osoby prawne, przedsiębiorstwa).

7 Barea C., Poradnik dla kobiet ofiar przemocy. Metody wykrywania i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, Warszawa 2010.

Interesariuszami w opisywanym modelu będą wszystkie podmioty wymienione w ustawie z dnia 10 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw. Jej główne cele to:

- → rozwój działań profilaktycznych,
- → ochrona osób doznających przemocy w rodzinie,
- → wzmocnienie działań skierowanych do osób stosujących przemoc w rodzinie.

Cele te mają być realizowane poprzez działania podejmowane przez: gminy, powiaty, samorządy województwa, wojewodów.

5.1. Gmina

- → opracowanie i wdrożenie gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie (w 2014 r. w 2309 gminach powstały programy, co stanowi ponad 90% ogółu),
- → tworzenie zespołów interdyscyplinarnych (na terenie Polski w 2014 r. na 2479 gmin tylko w jednej, w Zakopanem, nie został utworzony taki zespół, w 2478 gminach zespoły funkcjonują),
- → tworzenie grup roboczych (w 2014 r. funkcjonowało w gminach 71 850 grup roboczych).

5.2. Powiat

- → opracowanie i wdrożenie powiatowego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie (w 2014 r. w 298 powiatach, co stanowi 78% ogółu, opracowano, zrealizowano i zatwierdzono właściwą uchwałą powiatowe programy przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie),
- → opracowanie i wdrożenie programów profilaktycznych (w 2014 r. 263 powiaty, co stanowi 70% ogółu, opracowano i realizowa-

no programy służące działaniom profilaktycznym mającym na celu udzielenie specjalistycznej pomocy, zwłaszcza w zakresie promowania i wdrażania prawidłowych metod wychowawczych w stosunku do dzieci w rodzinach zagrożonych przemocą w rodzinie).

5.3. Samorząd województwa

- → opracowanie i wdrożenie wojewódzkiego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie (16 samorządów województw opracowało i zatwierdziło właściwą uchwałą ww. program),
- → 12 samorządów województw opracowało ramowe programy ochrony ofiar przemocy w rodzinie oraz ramowe programy oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych dla osób stosujących przemoc w rodzinie; samorządy województw: lubuskiego, małopolskiego, śląskiego, świętokrzyskiego i pomorskiego nie realizowały w 2014 r. powyższego zadania,
- → wszystkie samorządy województw organizują szkolenia dla osób realizujących zadania związane z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie.

5.4. Wojewoda

- → 9 województw opracowało materiały instruktażowe, zalecenia, procedury postępowania interwencyjnego w sytuacjach kryzysowych związanych z przemocą w rodzinie dla osób realizujących te zadania,
- → 16 województw realizowało działania mające na celu monitorowanie zjawiska przemocy w rodzinie,
- → we wszystkich województwach prowadzone i ogłoszone są w wojewódzkim dzienniku urzędowym oraz opublikowane na stronach internetowych rejestry placówek zapewniających miejsca noclegowe,

→ we wszystkich województwach prowadzone i ogłoszone są w wojewódzkim dzienniku rejestry jednostek specjalistycznego poradnictwa[8].

W ramach realizacji wdrażania modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej pożądana jest współpracaumożliwiająca kompleksowe wsparcie ofiar przemocy w procesie reintegracji społecznej i zawodowej.

Przykładem takiej współpracy może być partnerstwo wspierające wdrażanie modelu spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy domowej w Gostyniu obejmujące Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Gostyniu, Spółdzielnię Socjalną „Arka", Zakład Doskonalenia Zawodowego, Bonifraterski Ośrodek Interwencji Kryzysowej oraz Powiatowy Urząd Pracy w Gostyniu.

Każdy z partnerów powinien mieć wyznaczone wcześniej zadania wpisujące się w cele strategiczne danejinstytucji albo podmiotu ekonomii społecznej.

W przypadku modelu koordynowanego przez Spółdzielnię Socjalną „Arka" podział zadań przedstawiał się następująco:

Bonifraterski Ośrodek Interwencji Kryzysowej – pomoc kobietom i dzieciom w znalezieniu schronienia w swoim ośrodku

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie – działalność wspierająca, diagnostyczna; działania edukacyjno-korekcyjne dla sprawców przemocy

Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej i Urząd Miasta Gostynia – przekazanie zlecenia dot. usług opiekuńczych, które realizowały adresatki modelu

Zakład Doskonalenia Zawodowego – zorganizowanie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe adresatek modelu

8 M. Bartosiewicz, materiały z konferencji „Innowacyjne metody wsparcia kobiet doświadczających przemocy ekonomicznej", Wrocław 2015

Powiatowy Urząd Pracy – finansowanie staży w spółdzielni socjalnej dla kobiet ofiar przemocy

Spółdzielnia Socjalna „Arka" – realizowanie działań postterapeutycznych, prowadzenie działań terapeutycznych oraz konsultacyjnych w toku aktywizacji zawodowej, wsparcie psychologów, praktyczne wdrożenie modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej

Na podstawie doświadczeń z procesu implementacji modelu można wyznaczyć ścieżkę budowania partnerstwa lokalnego, którego celem jest usprawnienie systemu aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet doświadczających przemocy domowej.

Kroki w budowaniu sieci współpracy:

→ określenie problemu,
→ analiza otoczenia,
→ pozyskanie partnerów,
→ określenie kierunków zmian,
→ określenie ról partnerów,
→ pozyskiwanie środków na działania.

Zadania przy tworzeniu partnerstwa:

→ stworzenie grupy inicjatywnej, której zadaniem jest opracowywanie koncepcji, porozumienia, realizacja pierwszych działań;
→ przeprowadzenie warsztatów, konsultacji, szkoleń w celu opracowania diagnoz lokalnych, modelu porozumienia, planu działania i zarysu przyszłych projektów;
→ przeprowadzenie konsultacji z kluczowymi osobami reprezentującymi podmioty z sektorów administracji, NGO, biznesu; zawiązanie partnerstwa lokalnego.

Etapy tworzenia partnerstwa:

- → określenie koncepcji partnerstwa,
- → etap przygotowawczy do zawiązania partnerstwa,
- → konstruowanie struktury partnerstwa,
- → ustalenie oczekiwań partnerów,
- → wypracowanie celów i strategii działania,
- → logistyczne zabezpieczenie praktycznej działalności,
- → realizacja i ewaluacja działań[9].

Poza ww. interesariuszami podmiotami, które mogłyby skorzystać na wdrożeniu innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy domowej, są:

- → firmy szkoleniowe, mogące przeprowadzić szkolenia umożliwiające przekwalifikowanie bądź podniesienie kwalifikacji, wyspecjalizowanie się w danej dziedzinie;
- → organizacje zajmujące się bezpłatnym poradnictwem prawnym – mogłyby wspierać osoby potrzebujące pomocy w załatwieniu wszelkich spraw prawnych, sądowych, związanych z uwolnieniem się od sprawcy przemocy, a także ułatwiające zdobycie pełni praw rodzicielskich lub ich ograniczenie;
- → organizacje i poradnie psychologiczne mogące wspierać osoby dotknięte przemocą w powrocie do stabilizacji emocjonalnej;
- → organizacje i firmy zajmujące się coachingiem, które mogą wesprzeć pracowników spółdzielni socjalnej w wyznaczeniu najbardziej odpowiedniej do ich kwalifikacji ścieżki rozwoju;
- → społeczność lokalna, która może skorzystać z profesjonalnych usług opiekuńczych, pralniczych czy związanych z utrzymaniem czystości.

9 Abramowicz M., Strzałkowska A., Topolewski M., Model tworzenia partnerstwa lokalnego na rzecz wsparcia osób 50+ na rynku pracy, Caritas Polska 2012.

6. Wykonawca

Podmiotem wdrażającym model innowacyjnej spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy była Spółdzielnia Socjalna „Arka" z Gostynia w województwie wielkopolskim. Spółdzielnia funkcjonuje od 2012 r., zatrudnia 23 pracowników, świadczy następujące usługi:

1. pralnicze (pranie, krochmalenie, prasowanie, maglowanie) – usługi skierowane do restauracji, hoteli, instytucji, zakładów pracy oraz osób indywidualnych;
2. sprzątania – dla instytucji (M-GOPS w Gostyniu) i osób indywidualnych;
3. prywatne usługi opiekuńcze dla osób starszych, chorych i niepełnosprawnych – Gostyń i okolice;
4. usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze zlecone przez OPS w Krobii oraz Gostyniu dla mieszkańców miasta i gminy Krobia oraz mieszkańców Gostynia;
5. terapeutyczne oraz doradztwo w zakresie zaburzeń odżywiania;
6. szkoleniowe oraz warsztaty, m.in.:

→ fakturowanie,
→ opiekun osoby w DPS – komunikacja werbalna i niewerbalna, zaspokajanie podstawowych potrzeb, dbanie o czystość, pielęgnacja ciała,
→ choroby psychiczne,
→ opiekun osoby zależnej – definicja opieki, rodzaje opieki, zakres usług opiekuńczych, komunikacja, radzenie sobie z emocjami,
→ kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu – komunikacja, praca z grupą, rozwiązywanie konfliktów, radzenie sobie ze stresem,
→ potrzeby i oczekiwania osób starszych,
→ kurs dla osób świadczących specjalistyczne usługi opiekuńcze oraz dla opiekunek środowiskowych,
→ warsztaty kulinarne – wpływ żywienia na zdrowie człowieka,
→ zaburzenia odżywiania,

→ warsztaty „Moje pierwsze kroki w pralni" dla osób i podmiotów planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej w tym obszarze,
→ kompleksowa obsługa biura z podstawowym językiem angielskim – zasady efektywnej komunikacji.

Spółdzielnia zatrudnia specjalistów w następujących obszarach: socjoterapeuta, terapeuta racjonalnej terapii zachowań, koordynator usług opiekuńczych, koordynator usług pralniczych, specjalista ds. terapii pedagogicznej i psychologicznej, księgowa.

DIAGNOZA

Rozdział II

Na kanwie wyżej opisanych problemów powstał pomysł stworzenia modelu spółdzielni socjalnej, która specjalizowałaby się w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej kobiet doświadczających przemocy domowej, a następnie tworzyła dla nich miejsca pracy. Stworzony model spółdzielni socjalnej ma w założeniu oddziaływać na kobiety – ofiary przemocy w rodzinie w wymiarze ekonomicznym (możliwość zarobkowania), społecznym (możliwość reintegracji społecznej i zawodowej w spółdzielni socjalnej) oraz psychologicznym (spółdzielnia jako instrument wspierania terapii). Poprzez stworzenie miejsc pracy następuje zmniejszenie odsetka osób bezrobotnych na danym terenie, w tym osób długotrwale bezrobotnych. Model oddziałuje również na organizacje i instytucje zajmujące się pomocą ofiarom przemocy, dostarczając im nowych narzędzi wsparcia.

Ofiarom przemocy brakuje zarówno kompleksowego wsparcia, jak i wiedzy dotyczącej praw obywatelskich, praw ofiar przemocy domowej. W listopadzie 2010 r. TNS OBOP przeprowadził ogólnopolską diagnozę zjawiska przemocy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na losowo wybranej grupie osób powyżej 18. roku życia. Przeprowadzono 3 tys. wywiadów drogą telefoniczną. Z diagnozy, na którą powołuje się także w „Programie przeciwdziałania przemocy w rodzinie i ochrony ofiar przemocy w rodzinie w powiecie poznańskim na lata 2013–2020" rada powiatu, dowiadujemy się, że 60% badanych zna w swoim otoczeniu rodziny, w których dochodzi

do przemocy wobec kobiet. Dwukrotnie mniej osób, bo tylko 32% ankietowanych, przyznało, że zna rodziny, w których dochodziło do przemocy wobec mężczyzn. Prawie jedna czwarta ankietowanych, stanowiąca zaledwie 24%, wymieniła przemoc ekonomiczną jako jedną z częściej identyfikowanych form przemocy w rodzinie lub najbliższym otoczeniu. Jednocześnie poziom wiedzy dotyczący możliwości przeciwdziałania przemocy jest bardzo niski.

Wsparcie ofiar przemocy powinno działać na poziomie miasta lub gminy. Podejmowanie interwencji w środowisku wobec rodziny dotkniętej przemocą odbywa się na podstawie procedury Niebieskiej Karty i nie wymaga zgody osoby nią dotkniętej. Procedura ta obejmuje ogół czynnościpodejmowanych przez przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, policji, oświaty i ochrony zdrowia, w związku z uzasadnionym podejrzeniem zaistnienia przemocy w rodzinie. Minusem działania Niebieskiej Karty jest wykonywanie zadań przez osoby odpowiedzialne w ramach obowiązków służbowych lub zawodowych w ograniczonym zakresie i formule.

Najwyższa Izba Kontroli 6 czerwca 2013 r. przedstawiła wynik kontroli dotyczącej przeciwdziałania przemocy w rodzinie przez administrację publiczną w 2011 i pierwszym półroczu 2012 r. Kontrola wykazała, że w I półroczu 2012 r., tj. po wprowadzeniu nowej procedury Niebieskiej Karty, nastąpił duży (prawie o 40%) spadek liczby ujawnionych przez policję przypadków przemocy w rodzinie. Wpływ na to miały skomplikowanie procedury, zwłaszcza znaczne rozbudowanie dokumentacji Niebieskiej Karty, które powoduje, że funkcjonariusze policji często nie są w stanie wypełnić jej w warunkach przeprowadzania interwencji. Znaczny spadek liczby ujawnionych przypadków przemocy w rodzinie – niemający odzwierciedlenia w liczbie interwencji domowych – zanotowano w 12 spośród 14 objętych kontrolą komend policji. Przykładowo, w I połowie 2010 r. w Komendzie Powiatowej Policji w Bartoszycach przeprowadzono 560 interwencji domowych, a w I połowie 2012 r. – 709. W tym okresie nastąpił spadek o prawie 50% liczby wypełnionych formularzy Niebieskiej Karty. Podobnie sytuacja przedstawiała się w objętych kontrolą 14 ośrod-

kach pomocy społecznej. W sześciu ośrodkach liczba ujawnionych przypadków przemocy była niższa niż w analogicznym okresie lat 2010–2011, a w pięciu ośrodkach nie ujawniono żadnego takiego przypadku. Jedynie w trzech ośrodkach liczba ta była wyższa. W sumie w ośrodkach objętych kontrolą liczba wypełnionych formularzy Niebieskiej Karty spadła ze 161 w I półroczu 2011 r. do 100 w I półroczu 2012 r., tj. o 37,9%. Należy dodać, że dynamika spadku w ośrodkach byłaby większa, gdyby uwzględnić to, że w poprzednio obowiązujących uregulowaniach ofiara przemocy mogła nie wyrazić zgody na wszczęcie procedury Niebieskiej Karty. W 2011 r. takiej zgody nie wyraziło 37,1% ofiar przemocy. Nowe rozwiązania nie zadziałały w przypadku wszczynania procedury Niebieskiej Karty przez przedstawicieli służby zdrowia i oświaty, którzy wcześniej nie mieli takich uprawnień. Ponad 90% formularzy Niebieskiej Karty jest wypełniane przez policję, a pozostałe przez przedstawicieli pomocy społecznej. Do wyjątków należą procedury wszczynane przez przedstawicieli oświaty i ochrony zdrowia. W objętych kontrolą jednostkach 1402 Niebieskie Karty zostały założone przez policję (92,4%), 100 przez pracowników socjalnych OPS (6,6%), dziesięć przez pracowników oświaty (0,7%) i zaledwie cztery przez przedstawicieli służby zdrowia (0,3%). Z ustaleń kontroli wynika, że poza nadmiernym zbiurokratyzowaniem procedury wpływ na spadek liczby ujawnionych przypadków przemocy w rodzinie ma wzywanie osób, wobec których stosowana jest przemoc, na spotkanie zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej. Tam w obecności kilku lub kilkunastu osób ofiara musi opowiedzieć o tym, co ją spotkało. Sytuacja ta nie jest dla takiej osoby komfortowa, a może być upokarzająca. Znacznemu wydłużeniu uległ termin udzielenia pomocy. W poprzednio obowiązujących uregulowaniach pierwsza wizyta dzielnicowego w rodzinie dotkniętej przemocą następowała w ciągu siedmiu dni, a kolejne w cyklach miesięcznych, natomiast w obecnych nie ma określonych żadnych terminów. Określane są one przez zespół interdyscyplinarny[10].

10 Informacja o wynikach kontroli dotyczących przeciwdziałania przemocy w rodzinie przez administrację publiczną za lata 2011 i pierwszym półroczu 2012 r., Warszawa 2013, www.nik.gov.pl/plik/id,5094,vp,6609.pdf.

W myśl ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z dnia 29 lipca 2005 r. ze zmianami każda gmina podejmuje działania na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w szczególności w ramach pracy tzw. zespołów interdyscyplinarnych. Zespół interdyscyplinarny to grupa ludzi (specjalistów z różnych dziedzin) zajmujących się rozwiązaniem konkretnego problemu przy wykorzystaniu zasobów będących w dyspozycji każdego z członków takiego zespołu. Zespół może tworzyć grupy robocze w celu rozwiązywania problemów związanych z wystąpieniem przemocy w rodzinie w indywidualnych przypadkach. Minusem działania zespołu interdyscyplinarnego jest to, że jego posiedzenia odbywają się zbyt rzadko (zgodnie z zapisami ustawowymi wystarczy zwoływać posiedzenie raz na 3 miesiące)[11]. Kolejnym istotnym aspektem jest wykonywanie zadań członków zespołu interdyscyplinarnego oraz grup roboczych w ramach obowiązków służbowych lub zawodowych, co nie zawsze pozwala na poświęcenie danemu przypadkowi wystarczającego czasu i uwagi. Te czynniki wpływają na niski poziom oddziaływania zespołów interdyscyplinarnych na opisany wyżej problem. Praktyka pokazuje, że partnerstwo lokalne zmierzające do poprawy sytuacji ofiar przemocy w rodzinie powinno mieć szerszy zasięg i angażować odpowiedzialne za problematykę walki z przemocą instytucje i organizacje w sposób zapewniający większą kompleksowość, trafność i skuteczność realizowanych działań.

Ze wspomnianych informacji pokontrolnych NIK wynika, że w przypadku nieefektywnie funkcjonujących zespołów interdyscyplinarnych pierwsza wizyta następuje dopiero po opracowaniu przez grupę roboczą indywidualnego planu pomocy, często po dwóch lub trzech miesiącach (częstotliwość wizyt określa zespół interdyscyplinarny), a w tym czasie rodzina, w której występuje przemoc, jest pozbawiona ochrony policji. Przykładowo, po przekazaniu przez funkcjonariuszy KPP w Ełku 27 Niebieskich Kart członkowie zespołów interdyscyplinarnych spotykali się na posiedzeniach organizowanych

11 Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z dnia 29 lipca 2005 r. (DzU 2005, nr 180, poz. 1493).

w terminie od 15 do 75 dni (średnio 34 dni). Długotrwałość procedury Niebieskiej Karty wynika głównie z obciążenia członków zespołów pracą zawodową, trudności z ich zebraniem w jednym czasie i braku rozwiązań prawnych umożliwiających podjęcie skutecznych działań, gdy osoba stosująca przemoc nie zgłasza się na posiedzenia zespołu lub grupy roboczej. W trakcie kontroli stwierdzono przypadki powoływania przez gminy zespołów interdyscyplinarnych dopiero w I półroczu 2012 r. Szczególnie drastyczną sytuację w tym zakresie stwierdzono w MOPS w Sierpcu i OPS w Wyszkowie. W przypadku obu tych jednostek zespoły i grupy robocze nie prowadziły żadnej działalności i miały praktycznie charakter tylko formalny. Nowe uregulowania spowodowały, że w objętych kontrolą komendach policji w oczekiwaniu na decyzje zespołów interdyscyplinarnych część dzielnicowych nie przeprowadzała niezwłocznych wizyt sprawdzających stan bezpieczeństwa osób, co do których istniało podejrzenie, że są dotknięte przemocą w rodzinie. W przytoczonej powyżej KPP w Ełku dzielnicowi przeprowadzili pierwsze wizyty domowe, zanim jeszcze zespoły zaleciły takie działania, w terminie od sześciu do 31 dni po wszczęciu procedury NK (średnio 19 dni), a w 17 przypadkach oczekiwali na decyzje zespołu lub grupy roboczej, co spowodowało, że wizyty składano średnio po 81 dniach, a w skrajnych przypadkach nawet po 162, podczas gdy w poprzednio obowiązujących uregulowaniach termin ten wynosił do siedmiu dni. Jako pozytywny przykład można wymienić KPP w Mielcu. Najgorsza jednak w omawianym zakresie była sytuacja osób, dla których Niebieską Kartę założyli pracownicy instytucji wymienionych w art. 9d ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, tj. służby zdrowia, oświaty i GKRPA. W tych przypadkach policja dopiero po powołaniu grupy roboczej dowiadywała się o potrzebie sprawdzenia stanu bezpieczeństwa tych osób, z uwagi na brak przepływu informacji w tym zakresie. Dlatego ofiara przemocy nawet przez kilka miesięcy mogła nie otrzymywać żadnej pomocy[12].

12 Informacja o wynikach kontroli dotyczącej przeciwdziałania przemocy w rodzinie przez administrację publiczną za lata 2011 i pierwszym półroczu 2012 r., Warszawa 2013, www.nik.gov.pl/plik/id,5094,vp,6609.pdf.

Elementem projektu „Rodzina polska – wolna od przemocy" realizowanego w ramach Programu Operacyjnego „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i przemocy ze względu na płeć", współfinansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego (NMF) na lata 2009–2014, było przeprowadzenie badań dotyczących opisanego wyżej problemu. Realizatorem badania była firma WYG PSDB sp. z o.o. na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Badanie zrealizowane zostało na przełomie sierpnia i września 2014 r. na próbie losowej 2711 osób z całej Polski. W badaniu udział wzięły osoby, które wchodzą w skład grup roboczych (lub tam, gdzie nie ma grup – w skład zespołów interdyscyplinarnych), oraz osoby, które miały kontakt z przypadkami przemocy w związku z wykonywaniem pracy zawodowej, w tym z przypadkami przemocy w rodzinie. Dodatkowe kryterium stanowił staż pracy w poszczególnych instytucjach/podmiotach – nie krótszy niż rok. Uczestnikami badania byli więc profesjonaliści zajmujący się problematyką przemocy w rodzinie, w tym:

- → pracownicy socjalni,
- → policjanci,
- → kuratorzy sądowi (społeczni i zawodowi),
- → członkowie gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych,
- → przedstawiciele oświaty (pedagodzy lub psychologowie),
- → przedstawiciele ochrony zdrowia (lekarze pierwszego kontaktu lub pielęgniarki).

W przypadku ujawnienia przemocy w rodzinie (niezależnie od tego, wobec kogo była skierowana) przedstawiciele każdej instytucji podejmowali działania, które uznali za adekwatne do sytuacji. W pierwszej kolejności podejmowane były działania, takie jak: diagnoza sytuacji i potrzeb osoby, co do której zachodzi podejrzenie, że jest dotknięta przemocą; udzielenie informacji o możliwościach uzyskania pomocy i możliwościach podjęcia działań mających na celu poprawę sytuacji osoby dotkniętej prze-

mocą w rodzinie; przeprowadzenie rozmowy z osobami, wobec których istnieje podejrzenie, że stosują przemoc w rodzinie, na temat konsekwencji; poinformowanie o możliwościach podjęcia leczenia lub terapii i udziale w programach oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych dla osób stosujących przemoc w rodzinie lub wszczęcie procedury Niebieskiej Karty. Zdecydowanie rzadziej stosowane są działania bardziej radykalne, takie jak: zawiadomienie policji lub prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa, zawiadomienie sądu rodzinnego, umieszczenie dziecka w placówce, wszczęcie procedury karnej z art. 209 kk itp. (nie więcej niż 10% respondentów zadeklarowało podjęcie takich działań). Rodzaj podejmowanych działań zależy od typu instytucji. Reakcje bardziej zdecydowane częściej prezentują kuratorzy sądowi i policja, którzy w ponad 90% wszystkich przypadków podejmują czynności zapewniające ochronę życia, zdrowia i mienia osoby dotkniętej przemocą w rodzinie. Działania podejmowane w przypadku ujawnienia przemocy w rodzinie w dużej mierze zależą od wielkości miejscowości, w której działa dana instytucja. Instytucje ulokowane w gminach wiejskich zdecydowanie rzadziej od tych ulokowanych w gminach miejskich kierowały dziecko dotknięte przemocą w rodzinie do świetlicy socjoterapeutycznej, świetlicy opiekuńczo-wychowawczej lub też kierowały rodziców/opiekunów prawnych dziecka dotkniętego przemocą w rodzinie do uczestnictwa w warsztatach umiejętności wychowawczych (39–77%). W gminach wiejskich również zdecydowanie rzadziej, w porównaniu do gmin miejskich, zawiadamiano prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa.

Ze względu na jakość współpracy pomiędzy instytucjami wchodzącymi w skład lokalnego systemu przeciwdziałania przemocy najlepiej wypadły ośrodki pomocy społecznej. Uzyskały one 89% pozytywnych ocen. Drugie miejsce pod względem jakości współpracy zajęła policja, uzyskując 81% ocen dobrych lub bardzo dobrych. Na trzecim miejscu znaleźli się kuratorzy sądowi, uzyskując 65% pozytywnych ocen. Najmniej niekorzystnych ocen przyznano pomocy społecznej (2–4%), a najwięcej służbie zdrowia (22–44%). Respon-

denci z wszystkich instytucji źle oceniali współpracę z organizacjami pozarządowymi, które otrzymały 10–23% negatywnych ocen.

Niezależnie od typu instytucji oraz wielkości miejscowości dobrze lub bardzo dobrze oceniana była skuteczność działania policji, pomocy społecznej oraz kuratorów sądowych, które uzyskały odpowiednio: 68%, 79% i 54% pozytywnych ocen. Źle lub bardzo źle oceniano gminne komisje rozwiązywania problemów alkoholowych, oświatę, służbę zdrowia i organizacje pozarządowe (odpowiednio: 22%, 29%, 45% i 36% negatywnych ocen). Najwyżej oceniono skuteczność pomocy społecznej (79% pozytywnych ocen), a najgorzej ochronę zdrowia (43% negatywnych ocen). Wszyscy respondenci bardzo źle ocenili służbę zdrowia (16–59% negatywnych ocen). Respondenci, oceniając skuteczność, oceniali również skuteczność instytucji, które sami reprezentowali. W odniesieniu do każdej instytucji samooceny te były bardzo pozytywne (od średnio 59% w służbie zdrowia do średnio 86% w policji), podczas gdy oceny krytyczne były mniej zdecydowane (od 1% negatywnych samoocen w przypadku pomocy społecznej i policji do 16% w służbie zdrowia). Najbardziej samokrytyczna okazała się służba zdrowia. Skłonność do negatywnych ocen skuteczności działań poszczególnych instytucji wzrastała wraz z wielkością gminy. Najwięcej negatywnych ocen przyznawali respondenci z gmin miejskich powyżej 50 tys. mieszkańców.

Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych form pomocy osobom dotkniętym przemocą w rodzinie dostępnych w lokalnym systemie przeciwdziałania przemocy w rodzinie, to pracownicy instytucji przeciwdziałania przemocy w rodzinie najlepiej ocenili dostępność pomocy socjalnej, która została dobrze lub bardzo dobrze oceniona przez 76% ankietowanych. Na drugim miejscu znalazła się pomoc psychologiczna dla osób doznających przemocy (61% dobrych i bardzo dobrych ocen). Nieco gorzej oceniana była dostępność pomocy oferowanej przez Punkty Informacyjno-Konsultacyjne (48% pozytywnych ocen). Jako najmniej dostępne wskazano oddziaływania korekcyjno-edukacyjne dla osób stosujących przemoc oraz pomoc psychologiczną dla dzieci doświadczających

przemocy w rodzinie (odpowiednio: 34% i 24% negatywnych ocen). Respondenci negatywnie ocenili również dostępność pomocy prawnej dla osób dorosłych, pomocy dla osób starszych i pomocy dla osób niepełnosprawnych (odpowiednio: 21%, 18% i 20% odpowiedzi). Wraz ze wzrostem wielkości gminy reprezentowanej przez ankietowanych profesjonalistów malał odsetek negatywnych ocen dostępności analizowanych form pomocy dla osób doznających przemocy w rodzinie (4–40% negatywnych ocen wśród ankietowanych z terenów wiejskich, podczas gdy profesjonaliści z gmin miejskich powyżej 50 tys. mieszkańców przyznawali 7–22% negatywnych ocen). Jeśli chodzi o ocenę jakości poszczególnych form pomocy osobom dotkniętym przemocą w rodzinie, to badani profesjonaliści najlepiej oceniali jakość pomocy socjalnej (71% dobrych i bardzo dobrych ocen). Rzadziej dobrze oceniali jakość pomocy psychologicznej dla osób doznających przemocy (62%), pomocy prawnej dla osób dorosłych (55%) oraz pomocy psychologicznej dla dzieci doświadczających przemocy w rodzinie (51%). Najgorzej oceniano jakość pomocy w formie oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych dla osób stosujących przemoc (34%). Odsetki negatywnych ocen jakości poszczególnych form wsparcia/pomocy dla ofiar przemocy malały wraz ze wzrostem wielkości miejscowości, w której działają instytucje reprezentowane przez badanych profesjonalistów (wśród respondentów z terenów wiejskich zanotowano 4–30% negatywnych ocen, podczas gdy badani z dużych gmin miejskich przyznali takich ocen 6–18%).

Wśród czynników utrudniających skuteczne przeciwdziałanie przemocy w rodzinie wskazano zarówno na czynniki leżące po stronie samych ofiar (brak motywacji osób doświadczających przemocy do podejmowania działań – 81%), jak i czynniki instytucjonalne: rozbudowana biurokracja (74%), nadmierna liczba zadań (69%) oraz brak zaangażowania lub nierówne zaangażowanie przedstawicieli służb w działania (65%). Rzadziej wskazywano na niejasne procedury prawne (51%), niewystarczającą wiedzę i kompetencje przedstawicieli poszczególnych służb (44%), zbyt duże obciążenie emocjonalne/psychiczne (42%), wypalenie zawodowe (36%) oraz niedostateczną

liczbę szkoleń (32%). Profesjonaliści ze wszystkich reprezentowanych w badaniu instytucji zgodnie stwierdzili, że największą barierą skuteczności działań w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie jest brak motywacji osób doświadczających przemocy do podjęcia działań (59–87% takich wskazań). Równie zgodnie profesjonaliści uznali wypalenie zawodowe za czynnik, który w najmniejszym stopniu utrudnia skuteczne działanie (16–39%). Brak motywacji ofiar przemocy do podjęcia działań był wskazywany także jako najbardziej uciążliwy czynnik skuteczności działań niezależnie od wielkości miejscowości, w której działa dana instytucja (80–82% wskazań).

Większość badanych profesjonalistów zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie dobrze lub bardzo dobrze ocenia skuteczność procedury Niebieskiej Karty (60%). Procedura została źle lub bardzo źle oceniona przez co czwartego ankietowanego (25%). 15% respondentów nie potrafiło dokonać oceny. Najlepiej procedura ta jest oceniana przez pracowników policji (75% dobrych i bardzo dobrych ocen). Poza policjantami wysoko procedurę ocenili również kuratorzy sądowi (70%), nauczyciele i pedagodzy (70%) oraz pracownicy oświaty (69%). Najgorzej procedura została oceniona przez pracowników ośrodków pomocy społecznej oraz członków gminnych komisji przeciwdziałania problemom alkoholowym (po 28% złych lub bardzo złych ocen). Badani częściej opowiadali się za zmianą obecnie obowiązującego rozporządzenia w sprawie procedury Niebieskiej Karty (13%). Większość badanych profesjonalistów wskazała na potrzebę wprowadzenia zmian (45%), podczas gdy 18% nie widziało takiej potrzeby. Aż 37% respondentów nie określiło swojego stanowiska w tej kwestii. Najwięcej zwolenników zmiany rozporządzenia jest wśród pracowników policji (53%), ośrodków pomocy społecznej (43%), gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych (50%) i organizacji pozarządowych (44%). Rzadziej za zmianami opowiadali się pracownicy oświaty (22%), ochrony zdrowia (21%) i kuratorzy sądowi (30%). Jeśli chodzi o wielkość gminy, to nie miała ona wpływu na ocenę wprowadzenia zmian w procedurze Niebieskiej Karty (niezależnie od wielkości gminy za zmianami opowiedziało się po 45% respondentów).

Wśród najczęściej wskazywanych zmian, jakie powinny nastąpić w procedurze Niebieskiej Karty, podawano: „określenie konkretnych przesłanek/warunków do wszczęcia procedury Niebieskiej Karty dla poszczególnych służb (35%), „precyzyjne określenie, kto i w jakiej formie kończy procedurę Niebieskiej Karty" (30%) oraz „wprowadzenie zapisu regulującego kwestię wglądu w dokumentację dotyczącą procedury Niebieskiej Karty przez sprawcę i ofiarę przemocy" (27%). 43% badanych wskazało, że widzi potrzebę zmiany obecnie obowiązującej ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Przeciwnego zdania było 21% ankietowanych pracowników instytucji przeciwdziałania przemocy w rodzinie, a 36% badanych nie miało w tej sprawie zdania. Na potrzebę zmiany ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie najczęściej wskazywali pracownicy organizacji pozarządowych (59%), ośrodków pomocy społecznej oraz gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych (po 46%) i policji (45%). Postulowanie zmian nie miało związku z wielkością gminy, w której pracują badani profesjonaliści (różnice w odsetkach profesjonalistów wskazujących na potrzebę zmiany ustawy różniły się o kilka punktów procentowych i wahały 41–45%). Wśród zmian ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie najczęściej pojawiała się propozycja, żeby „doprecyzować, że grupa robocza powinna być powoływana w składzie adekwatnym do problemów zdiagnozowanych w danej rodzinie" (21%). Rzadziej wskazywano, że „należy rozszerzyć katalog osób, u których można umieścić dziecko, jeśli musi być odebrane z rodziny, o osoby zaprzyjaźnione, np. dalszych sąsiadów czy dalszą rodzinę" (13%). Konieczność zmian ustawy oceniano podobnie niezależnie od wielkości gminy. 33% badanych profesjonalistów wskazało, że powinna nastąpić zmiana lub doprecyzowanie uregulowań w Kodeksie karnym/Kodeksie postępowania karnego w zakresie dotyczącym obszaru przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Przeciwnego zdania było 18% badanych, a aż 49% nie potrafiło określić swojego stanowiska w tej kwestii. Konieczność zmian w Kodeksie karnym najczęściej postulowali pracownicy organizacji pozarządowych (52%), policjanci (38%) oraz członkowie gminnych komisji rozwiązywania

problemów alkoholowych (35%). Najrzadziej potrzebę zmian zgłaszali pracownicy oświaty (24%). Jeśli chodzi o wielkość gminy, to potrzebę zmian częściej widzieli pracownicy z gmin miejskich powyżej 50 tys. mieszkańców (38%), podczas gdy z mniejszych gmin odsetek badanych wahał się od 31% w gminach wiejskich do 34% w gminach wiejsko-miejskich. Najczęściej postulowane zmiany Kodeksu karnego stanowiły następujące propozycje: wprowadzenie rozwiązań ograniczających umorzenia postępowań z art. 207; zwiększenie uprawnień grup roboczych, które powinny być stroną w postępowaniu; zwiększenie skuteczności egzekucji postanowień sądu dotyczących przymusowego udziału w programach korekcyjno-edukacyjnych; zwiększenie skuteczności egzekucji kar dla sprawcy; zwiększenie skuteczności ochrony ofiar przemocy, przy jednoczesnym zwiększeniu wymiaru kary dla sprawców; doprecyzowanie trybu odizolowania sprawcy od rodziny i zobowiązanie go do podjęcia stosownej terapii; odstąpienie od zawieszania kar dla sprawców; określenie maksymalnego czasu prowadzenia postępowania karnego oraz doprecyzowanie, co należy zrobić ze sprawcą przemocy po interwencji[13].

Na podstawie przeprowadzonego badania można wywnioskować, że za zmianami opowiedziały się wszystkie badane podmioty, instytucje, różnica zdań wynika jedynie ze szczegółowości planowanych do wprowadzenia zmian. Jak pokazały badania, należy skupić uwagę na sprawcach przemocy, by ich szkodliwy wpływ na dalsze życie poszkodowanych członków rodziny był jak najmniejszy. Uzyskać takie cele można poprzez wspomniane m.in. wysłanie na obowiązkowe/przymusowe leczenie, a przede wszystkim poprzez odizolowanie od ofiar. Przykład wprowadzonego modelu spółdzielni socjalnej ukierunkowanej na aktywizację ofiar przemocy pokazuje, że piętnowane i szykanowane, ubezwłasnowolnione pod względem ekonomicznym przez lata kobiety, mają wewnętrzną motywację do zmiany sytuacji, do usamodzielnienia/uwolnienia się zarówno psychicznego, jak i ekonomicznego. Należy się skupić nad

13 Raport Ocena efektywności systemu przeciwdziałania przemocy przez profesjonalistów, Warszawa 2014.

rozdzieleniem poszczególnych etapów wsparcia ofiary przemocy na konkretne instytucje, organizacje. Z wyników opisanych wyżej badań można wywnioskować, że w momencie objęcia wsparciem przez dużą liczbę jednostek, których kompetencje niekoniecznie odpowiadają potrzebom konkretnej ofiary przemocy/rodziny, odpowiedzialność za przeprowadzenie całego etapu wsparcia powrotu do społeczeństwa, aktywizacji społecznej i zawodowej rozmywa się. Dlatego też powstał pomysł wprowadzenia w życie innowacyjnej spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, w ramach którego funkcjonuje czytelny podział zadań i sprawny przepływ informacji. Spółdzielnia ma zaktywizować zawodowo ofiary przemocy, wspierając jednocześnie psychicznie ww. osoby, przygotować je do powrotu do społeczeństwa w sposób umożliwiający realizację wszystkich ich potrzeb w procesie zmiany, we współpracy z partnerami publicznymi.

Brak niezależności ekonomicznej sprawia, że kobiety są bardziej podatne na przemoc i trudniej jest im podjąć decyzję o opuszczeniu partnera stosującego przemoc. Pozostawanie w związku „przemocowym" utrudnia im znalezienie i utrzymanie zatrudnienia, godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz wpływa negatywnie na sytuację ich dzieci. Dodatkowe bariery, na jakie napotykają ofiary przemocy na rynku pracy, wiążą się z zaniżonym poczuciem własnej wartości, kłopotami z koncentracją oraz innymi urazami psychicznymi i fizycznymi, jakich doznają. Proces wychodzenia ofiary przemocy z sytuacji zależności od sprawcy tej przemocy jest bardzo złożony, obejmuje wiele aspektów, nad którymi poszczególne instytucje muszą pracować równolegle, by umożliwić kobiecie doświadczającej przemocy domowej przeprowadzenie zmiany w swoim życiu. W tym wypadku, jak pokazuje praktyka, brak z któregoś z elementów (np. pracy nad uniezależnieniem ekonomicznym od sprawcy) może udaremnić wysiłki podejmowane na innych płaszczyznach współpracy z ofiarą przemocy. Poza opisaną powyżej potrzebą prowadzenia działań zmierzających do samodzielności ekonomicznej kobiety doświadczającej przemocy domowej działania wspierające powinny być prowadzone na co najmniej kilku

innych płaszczyznach: na poziomie interwencji kryzysowej, edukacji i poradnictwa, wypracowywania relacji umożliwiających rozwój wsparcia emocjonalnego i społecznego, na poziomie uczenia zachowań oraz poprzez psychoterapię. Działania interwencyjne to takie postępowanie, którego istotą jest wniknięcie z zewnątrz do środowiska rodziny, aby spowodować zmianę zachowań i reguł rządzących jej życiem. Działania interwencyjne są w Polsce domeną policji. Drugą poza policjantami kategorią pracowników powołanych do działań interwencyjnych są pracownicy sądownictwa (kuratorzy) i służb pomocy społecznej. Incydentalnie zdarza się interweniować pracownikom szkoły, do której uczęszczają dzieci, albo służbom medycznym (pielęgniarka środowiskowa). Wydaje się, że w Polsce wszelkie służby interwencyjne czekają na swój dobry czas rozwoju metod i procedur działania. Brakuje pracowników umiejących przeprowadzać rozmowy konfrontacyjno-interwencyjne ze sprawcami przemocy oraz rozmowy informacyjno-konfrontacyjne z całymi rodzinami. Bywa, że sprawca przemocy wraca z więzienia do rodziny, w której zastaje niezmieniony stan reguł rządzących życiem rodzinnym oraz poddańcze zachowania swoich ofiar, oparte na niezmienionym stanie przekonań na temat przemocy i możliwości obrony. Z tego punktu widzenia czas, który sprawca spędza w więzieniu, jest przeważnie stracony, szanse obronne rodziny nie zmieniły się. Jest to wielka strata. Do tego jednak, by stan ten uległ zmianie, potrzebni są ludzie umiejący aktywnie wnikać do rodziny, inspirując istotne zmiany w obrębie przekonań i działań przeciwko przemocy. Aktywność animatora tych zmian musi naturalnie być oparta na współpracy z rodziną, konieczny jest jednak talent i profesjonalne przygotowanie.

Mimo że opisane powyżej działania nie są ściśle psychologiczne, ich walor psychologiczny zawiera się w tym, iż ofiara przemocy dobrowolnie i konkretnie dowiaduje się o możliwości i skuteczności przeciwdziałania przemocy i o tym, że nie jest pozostawiona sama sobie w rozpaczliwej sytuacji. Częścią profesjonalnych działań interwencyjnych jest zorganizowanie ofiarom czasowego pobytu w miejscu wolnym od przemocy i sprzyjającym działaniom

zaradczym. Nie mniej istotne są metody edukacyjne i poradnictwo. Informacje i wiedza ważne dla pracy z ofiarami przemocy dotyczą trzech podstawowych dziedzin: psychologii, prawa i zasad działania pomocy społecznej. Aby pomagać ofiarom przemocy, niezbędna jest znajomość podstawowych aktów i reguł prawnych oraz orientacja w zasadach pracy pomocy społecznej. Zaskakujące, jak wiele kobiet nie wie, że: alimenty mogą uzyskać z funduszu alimentacyjnego, rozwód nie jest potrzebny dla uzyskania alimentów, rozprawa sądowa odbywa się przy drzwiach zamkniętych, dziecko może zeznawać w sądzie. Nie wiedzą też, jak pozyskiwać dowody przemocy. To kwestie prawne, wiadomo jednak, że świadomość własnych praw buduje ważny rodzaj oparcia psychicznego, postawy asertywnej, otwarcia na zmianę strategii działania, modyfikację wzorców normy oraz poczucie własnej wartości. Psychoedukacja dotyczy zwykle takich dziedzin jak: złość i agresja a przemoc, cykle i fazy przemocy, destrukcyjne i konstruktywne sposoby radzenia sobie w sytuacji zagrażającej i trudnej emocjonalnie, stosunek do siebie samej, kształt relacji z dziećmi, pojmowanie miłości, roli i przeznaczenia kobiety, przeciwdziałanie mitom dotyczącym przemocy, czasem przekonaniom na temat wartości cierpienia wynikającym z destrukcyjnie pojmowanych zasad wiary. Faza pracy z ofiarami przemocy mająca na celu zatrzymanie przemocy ma zdecydowanie charakter edukacyjno-doradczy. Psychoterapia jest zarezerwowana dla etapów dalszych, na czas, gdy przeciwdziałanie dziejącej się przemocy przyniosło już pożądane efekty i osoby będące ofiarami czują się względnie bezpiecznie. Ta forma wsparcia musi z kolei korelować ze wsparciem emocjonalnym i społecznym. Wsparcie osobiste polega przede wszystkim na okazaniu empatii, zrozumienia, aktywnej akceptacji i solidarności. Wsparcie społeczne oznacza budowanie sojuszy. Ponieważ w naprawdę trudnych sytuacjach potrzebujemy sojuszników, pomaganie ofiarom przemocy wymaga inwencji, inicjatywy i wysiłku na rzecz spotkania i porozumienia osób gotowych do współdziałania: członków bliższej i dalszej rodziny, sąsiadów, członków grup wsparcia i po prostu ludzi dobrej woli. Kolejnym niezbędnym etapem wsparcia jest uczenie zachowań.Ofiary

wieloletniej przemocy mają poważne deficyty w zakresie umiejętności podejmowania różnego rodzaju aktywności. Niektóre są odcięte od kontaktu ze światem przez działania sprawcy. Znaczna ich część to ofiary wtórnego zranienia, gdy ktoś nie uwierzył w ich zwierzenia, dał do zrozumienia, że sytuacja powstała z ich winy i są za nią odpowiedzialne lub podtrzymał powszechne mity o przemocy. Nauka nowych zachowań dokonuje się naturalnie we współpracy i w porozumieniu z osobą, której pomagamy. W planowaniu zmian tego rodzaju użyteczne jest podejście behawioralne, w którym na etapie zaawansowanym udaje się tworzyć listy zadań będących przedmiotem uczenia się. W dalszych fazach pomagania ofiarom przemocy zastosowanie znajduje również psychoterapia. Ocenia się, że przeciętnie po roku działań o charakterze edukacji i wsparcia (często też grupowego) ofiary przemocy domowej są gotowe do głębszej pracy psychologicznej. Nie wszystkim psychoterapia jest jednakowo potrzebna. Są osoby, u których zdrowe mechanizmy przystosowawcze nie uległy głębokiemu uszkodzeniu i w stosunku, do których oddziaływania podstawowe okazują się wystarczające do pozytywnej zmiany ich myślenia i działania. W psychoterapii ofiar przemocy owocne okazuje się podejście eklektyczne, w którym swoje miejsce znajdują psychologia humanistyczna i psychodynamiczna wraz z racjonalną terapią zachowań[14].

Model innowacyjnej spółdzielni socjalnej odpowiada na wszystkie niszowe dziedziny wsparcia osób dotkniętych przemocą w rodzinie. Zakłada wprowadzenie nowego modelu wsparcia zatrudnienia poprzez szkolenia przekwalifikowujące lub doszkalające przyszłych pracowników, staż pozwalający nabyć praktyczne umiejętności pod okiem doświadczonych pracowników, a także prowadzoną równorzędnie z zatrudnieniem terapią indywidualną oraz grupową, spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym, a przede wszystkim przez cały czas prowadzone wsparcie socjoterapeutyczne – coaching. Innowacyjny w przedstawianym modelu jest sam proces wdrażania pracowników do konkretnych zadań, tj. praca pod okiem

14 Na czym polega pomaganie ofiarom przemocy, Niebieska Linia nr 5, Warszawa 1999.

tzw. osób wspierających, będących doświadczonymi pracownikami spółdzielni socjalnej wprowadzającej innowacyjny model. Do realizacji ww. zadań spółdzielnia socjalna utworzyła partnerstwo trójsektorowe między Spółdzielnią Socjalną „Arka", wdrażającą model, zatrudniającą ofiary przemocy w rodzinie, zapewniającą psychologa i terapeutę; Zakładem Doskonalenia Zawodowego prowadzącym szkolenia podnoszące kwalifikacje; Miejsko-Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej zapewniającym zlecenie usług opiekuńczych, przy których realizacji pracują adresatki modelu.

Warto przy okazji wspomnieć o innym innowacyjnym przedsięwzięciu na rzecz tej samej grupy społecznej, testowanym przez gminę Wrocław. Nad tematem aktywizacji społeczno-zawodowej ofiar przemocy domowej pracowały we współpracy trzy podmioty: Centrum Integracji Społecznej w imieniu gminy Wrocław, Fundacja Centrum Praw Kobiet oraz firma Biurovita sp. z o.o., realizując projekt „Model wsparcia jako innowacyjne narzędzie wzmacniające współpracę publicznych i niepublicznych instytucji pomocy społecznej oraz przedsiębiorców dedykowane gminnym zespołom interdyscyplinarnym". W ramach projektu opracowano i przetestowano „Model wsparcia", którego najważniejszym elementem jest osoba koordynatora wsparcia, uczestniczącego w pracy zespołu interdyscyplinarnego, pomagającego także ofierze przemocy wykonać plan pomocy ustalony przez zespół. Koordynator pomaga ofierze usamodzielnić się poprzez pomoc w znalezieniu zatrudnienia, tworzenie mapy dostępnych zasobów, pomagając jej przejść przez procedury instytucjonalne, a jednocześnie jest dla niej wsparciem emocjonalnym, psychicznym i motywacyjnym. Koordynator skupia się także na budowie sieci współpracy pomiędzy przedstawicielami publicznych i niepublicznych instytucji pomocowych, w tym instytucji rynku pracy oraz lokalnymi przedsiębiorstwami. Poza osobą koordynatora „Model wsparcia" opiera się na: programie terapeutyczno-szkoleniowym, praktykach zawodowych u pracodawców, partnerstwie trójsektorowym[15].

15 Model wsparcia, Centrum Integracji Społecznej, Wrocław 2015.

Porównując oba modele, możemy wywnioskować, że odpowiadają na problem przemocy w podobny sposób, a mianowicie skupiają się nie tylko na istotnym aspekcie uniezależnienia ekonomicznego się ofiar od sprawcy przemocy poprzez znalezienie zatrudnienia, lecz również na ważnym elemencie zabezpieczenia psychologicznego, realizowanego poprzez prowadzenie grup wsparcia oraz terapii równorzędnie z zatrudnieniem. Oba projekty skupiły swoją uwagę na niezbędnym aspekcie, czyli współpracy przedsiębiorstw z administracją. Różnica polega na doborze instrumentów, o które powinien zostać uzupełniony system wsparcia kobiet doświadczających przemocy domowej. W przypadku niniejszego modelu rekomendowanym instrumentem jest spółdzielnia socjalna, realizująca zarówno zadania w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej, jak i szeroko rozumiane wsparcie psychologiczne i mentoringowe. Model, rozumiany jako element partnerstwa trójsektorowego nakierowanego na przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, może się stać elementem gminnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Rozdział III

OPIS CELÓW WDRAŻANIA MODELU

Najważniejszym celem wprowadzenia w życie modelu spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy jest podniesienie efektywności systemu wsparcia aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy osób.

Jako cel główny modelu należy wyznaczyć stworzenie i przetestowanie do końca listopada 2015 r. działania innowacyjnego instrumentu aktywizacji zawodowej i społecznej osób będących ofiarami przemocy w rodzinie, poprzez utworzenie spółdzielni socjalnej przeznaczonej dla tej grupy.

Ze względu na brak wielopłaszczyznowego, kompleksowego wsparcia ze strony instytucji wyznaczonych do pracy z ofiarami przemocy poprawie podlegać powinna sama współpraca między nimi w taki sposób, by ich kompetencje mogły się uzupełniać, a brakujące elementy w ofercie wsparcia podlegały wspólnej analizie i niezbędnym uzupełnieniom. W tak rozumianą współpracę powinny być włączone organizacje i instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Naturalnym członkiem tego typu partnerstw są podmioty zajmujące się rozwojem ekonomii społecznej, w tym (w myśl Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej) przede wszystkim Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej.

Cele szczegółowe innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej

- → **Wdrożenie modelu zatrudnienia adresatek**: rekrutacja, przygotowanie i zatrudnienie co najmniej 5 osób będących ofiarami przemocy w rodzinie, organizacja 3-miesięcznego stażu w spółdzielni socjalnej, następnie zatrudnienie w wymiarze co najmniej ½ etatu przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- → **Utrzymanie dobrej kondycji finansowej spółdzielni socjalnej**: zapewnienie stałych przychodów w 2015 r. na poziomie 720 000,00 zł przy kosztach 692 700,00 zł, a w 2016 r. na poziomie 740 000,00 zł przy kosztach 708 350,00 zł umożliwiających działanie i rozwój spółdzielni socjalnej w okresie wdrażania modelu z działalności usługowej polegającej na: opiece nad osobami zależnymi – starszymi, prowadzeniu usług porządkowych, prowadzeniu usług pralniczych.
- → **Stworzenie i wdrożenie programu aktywizacji społeczno-zawodowej**: opracowanie i wdrożenie najpóźniej do końca listopada 2015 r. programu adaptacji ofiar przemocy w rodzinie do pracy w spółdzielni socjalnej z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb (reintegracja zawodowa i społeczna w spółdzielni socjalnej, zapewnienie ofiarom przemocy w rodzinie wsparcia: psychologa, doradcy zawodowego, socjoterapeuty, coacha).

Reintegracja społeczna oznacza bowiem działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u danej osoby szeroko rozumianej umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. Działania te mają się przyczynić do zwiększenia aktywności społecznej objętych programem reintegracji osób. Spółdzielnia socjalna jest podmiotem adekwatnym do realizacji tego celu, wpisuje się on bowiem w jej ustawową rolę w społeczności. Dzięki ponownemu włączaniu jednostki do społeczności osoby przechodzące proces reintegracji zaczynają inwestować czas w sieć związków społecznych i budo-

wać więzi z innymi. Aktywność społeczna ma jeszcze jeden, ważny aspekt – poza własnym interesem można zacząć dostrzegać innych ludzi i ich potrzeby, problem oraz wspólnie szukać wyjścia z określonych sytuacji.

O reintegracji społecznej w spółdzielni socjalnej można mówić co najmniej w dwóch aspektach:

- **aspekt „wewnętrzny"** – wynikający ze stuktury samej spółdzielni, dzięki zachowaniu zasady „jeden głos – jedna decyzja" – ważne staje się zarówno wyrażanie własnego stanowiska, jak i uwzględnianie stanowisk innych osób; ważne jest dochodzenie do kompromisu oraz zasada kooperacji wypływająca ze wspólnego prowadzenia działalności gospodarczej;
- **aspekt „zewnętrzny"** – który można wyróżnić ze względu na istnienie funduszu reintegracyjnego. Członkowie spółdzielni decydują wspólnie o przeznaczeniu nadwyżki bilansowej na realizację działań mających na celu reintegrację społeczną.

Reintegracja zawodowa polega na zwiększeniu motywacji członków spółdzielni socjalnej do podwyższania kwalifikacji zawodowych, odnalezienia własnej ścieżki rozwoju i kariery zawodowej poprzez pracę ze specjalistami, a w konsekwencji – zdobycia wymarzonego wykształcenia i zawodu umożliwiających samorealizację zawodową. Reintegracja zawodowa członków spółdzielni przyczynia się do osiągnięcia dwóch celów: zyskania bądź zaktualizowania kwalifikacji zawodowych członków spółdzielni, a w konsekwencji – zwiększenia profesjonalizmu, efektywności działania samej spółdzielni. Dzięki przeznaczeniu środków na różnego typu kursy zawodowe, szkoły, pozwalające uzyskać tytuł zawodowy czy szkolenia zawodowe, członkowie spółdzielni mają coraz większy zasób instrumentów, stając się tym samym bardziej atrakcyjni na rynku pracy. Potwierdzone kwalifikacje świadczą również o profesjonalizmie działania spółdzielni, dającej rękojmię fachowego działania jej członków.

→ **Stworzenie modelu partnerstwa trójsektorowego**: stworzenie schematu współpracy z interesariuszami modelu, takimi jak: ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje pomocy i integracji społecznej (np. OPS), instytucje rynku pracy (np. PUP), podmioty ekonomii społecznej, inne zainteresowane osoby prawne (publiczne i niepubliczne uczelnie wyższe, kościelne osoby prawne, przedsiębiorstwa) w zakresie zarówno rekrutacji przyszłych pracowników, pozyskiwania zleceń, wprowadzania klauzul społecznych w przetargach publicznych, jak i prowadzenia szkoleń podnoszących kwalifikacje, finansowania staży w spółdzielni socjalnej, a także realizacji działań postterapeutycznych.

Adekwatnym mechanizmem wspierającym partnerstwo publiczno-społeczne nakierowane na udzielanie skutecznego wsparcia na rynku pracy kobietom chcącym uniezależnić się od partnera – sprawcy przemocy są klauzule społeczne. Jednostki samorządu terytorialnego, wprowadzając klauzule społeczne w ramach przeprowadzanych procedur zamówień publicznych, umożliwiają połączenie realizacji usług użyteczności publicznej (np. w obszarze opieki nad osobami zależnymi) z ideą tworzenia miejsc pracy dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet doświadczających przemocy domowej. Dla zamawiającego, w szczególności dla administracji publicznej, podstawowa korzyść wynikająca ze stosowania klazul społecznych to możliwość osiągnięcia dodatkowych efektów, tzw. społecznej wartości dodanej, za te same pieniądze. Zamawiający musi zlecić realizację zamówienia i za nią zapłacić, bo jest to niezbędne do funkcjonowania i realizacji zadań w obszarze usług użyteczności publicznej. Stosując klauzule, może osiągnąć dodatkowe ww. korzyści społeczne, to zaś pozwala zwiększyć efektywność wydatkowania środków publicznych, zapobiegając kosztom konsekwencji sytuacji kryzysowych. Klauzule mogą także przynieść zamawiającym wymierne oszczędności. Przykładem może być miasto Brzeziny, którego samorząd dzięki konsekwent-

nemu stosowaniu klauzul społecznych w kilkunastu postępowaniach zaoszczędził środki przeznaczone na świadczenia socjalne, gdyż ich dotychczasowi odbiorcy znaleźli zatrudnienie i przestali korzystać z zasiłków. To także korzyści dla budżetu państwa i budżetów samorządów powiatowych wynikające z oszczędności w obszarze wsparcia osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy. Klauzule społeczne są instrumentem znakomicie uzupełniającym integrację i aktywizację społeczno-zawodową osób wykluczonych prowadzoną przez instytucje pomocy społecznej i powiatowe urzędy pracy. Często się zdarza, że osoby bezrobotne, które przeszły cały cykl zajęć prowadzonych przez urząd pracy, nie znajdują zatrudnienia. To wpływa na nie demotywująco i często niweczy efekty udzielonego wsparcia. Połączenie działań aktywizacyjnych z zastosowaniem klauzul stwarza natomiast możliwość podjęcia zatrudnienia oraz wykorzystania umiejętności i wiedzy zdobytej w trakcie szkoleń czy zajęć z doradcą zawodowym. Umiejętnie zastosowane klauzule społeczne mogą istotnie zwiększyć skuteczność i efektywność działań urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej, tym bardziej że np. klauzulę zatrudnieniową stosuje się selektywnie, tzn. można wskazywać osoby z tych grup społecznych, które w danym czasie są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy albo są objęte jakimś specjalnym programem aktywizacyjnym. Dotychczasowe doświadczenia w stosowaniu klauzul wskazują, że mogą one przynosić jeszcze inne wymierne korzyści. Jeden z samorządów użył klauzuli zatrudnieniowej, co pozwoliło na zatrudnienie kilku bezrobotnych, którzy zaczęli spłacać zaległości czynszowe dotychczas niemożliwe do ściągnięcia z uwagi na brak dochodów[16].

Upowszechnianie innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej: wypracowanie najpóźniej do końca listopada 2015 r. rekomendacji dotyczących możliwości uzupełnienia o innowacyjne narzędzia aktywizacji zawodowej (przetestowane przez spółdzielnię socjal-

16 Schimanek T., Kunysz-Syrytczyk B., Podręcznik stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, Warszawa 2014.

ną) dotychczasowego systemu wsparcia ofiar przemocy w rodzinie umożliwiających wprowadzenie nowych, konkretnych zapisów w gminnych programach przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Realizacja powyższych celów przyczyni się do zmiany sytuacji zatrudnieniowej w danej gminie wdrażającej model, a także do wsparcia wszystkich jednostek zajmujących się opieką nad ofiarami przemocy, dając im nowe narzędzie pracy. Wdrożenie modelu spowoduje poprawę sytuacji osób dotkniętych przemocą domową.

Rozdział IV

PLAN DZIAŁANIA

Proces mający na celu wdrożenie modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej powinien być poprzedzony konkretnymi działaniami związanymi z planowaniem i projektowaniem poszczególnych etapów wdrażania modelu.

Wdrożenie modelu może także dotyczyć nowo powstałych spółdzielni socjalnych. Wówczas należy pamiętać o niezbędnych formalnościach, tj. zarejestrowaniu podmiotu w Krajowym Rejestrze Sądowym oraz znalezieniu biura rachunkowego, które zajęłoby się kwestiami rachunkowymi i kadrowymi.

Poniżej przedstawiony jest schemat działań podjętych w celu wdrożenia modelu w mieście Gostyniu. Wykonawcą procesu wdrożeniowego była Spółdzielnia Socjalna „Arka" z Gostynia, która stworzyła partnerstwo lokalne wspierające ją przy realizacji celów modelu.

W przypadku opisywanego modelu powinny wystąpić poniższe etapy wdrażania:

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka"
Diagnoza problemu	Opis istniejącego systemu aktywizacji społecznej i zawodowej ofiar przemocy w rodzinie. Ocena	Jak podkreślano w rozdziale II – stworzony model spółdzielni socjalnej ma w założeniu oddziaływać na kobiety – ofiary przemocy w rodzinie w wymiarze ekonomicznym (możliwość

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
	mocnych i słabych stron istniejącego systemu aktywizacji społecznej i zawodowej. Propozycja rozwiązania problemu w danym kontekście lokalnym	zarobkowania), społecznym (możliwość reintegracji społecznej i zawodowej w spółdzielni socjalnej) oraz psychologicznym (spółdzielnia jako instrument wspierania terapii). Poprzez stworzenie miejsc pracy następuje zmniejszenie odsetka osób bezrobotnych na danym terenie, w tym długotrwale bezrobotnych. Model oddziałuje również na organizacje i instytucje zajmujące się pomaganiem ofiarom przemocy, dostarczając im nowych narzędzi wsparcia
Rozpoczęcie tworzenia partnerstwa	Animacja lokalna przy wsparciu OWES: rozmowy z firmami szkoleniowymi, mogącymi prowadzić szkolenia dla przyszłych pracowników spółdzielni, rozmowy z instytucjami wspierającymi osoby dotknięte przemocą domową, rozmowy z innymi potencjalnymi interesariuszami modelu	Prezes spółdzielni Dorota Piotrowska przeprowadziła rozmowy z Zakładem Doskonalenia Zawodowego, żeby zbadać możliwości współpracy przy organizacji procesu szkoleniowego dla adresatek modelu. Organizowano spotkania z zespołem interdyscyplinarnym celem omówienia możliwości promowania innowacyjnego pomysłu na spółdzielnię socjalną wśród osób będących pod opieką zespołu oraz Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej. Prezes spółdzielni odbyła także spotkanie z przedstawicielami Bonifraterskiego Ośrodka Interwencji Kryzysowej, aby omówić możliwości współpracy dotyczącej rekrutacji potencjalnych kandydatów na pracowników spółdzielni. Odbyło się także miejsce spotkanie z dyrekcją Powiatowego Urzędu Pracy, aby omówić możliwości finansowania staży
Sesja dialogowa	Organizacja spotkania mającego na celu zwiększenie zamówień na usługi spółdzielni socjalnej. Wymiana informacji	W sesji uczestniczyli przedstawiciele instytucji z Gostynia: Spółdzielni Socjalnej „Arka“, Urzędu Miasta, Powiatowego Urzędu Pracy, Starostwa Powiatowego, Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej z Borku Wielkopolskiego

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
	i doświadczeń w obszarze wsparcia ofiar przemocy w rodzinie. Poszukiwania kolejnych partnerów do współpracy w procesie wdrażania modelu	i Krobii oraz przedstawiciele Stowarzyszenia na rzecz Spółdzielni Socjalnych, które finansowało w ramach realizowanego projektu wdrożenie innowacyjnego modelu skierowanego dla ofiar przemocy domowej. Zgromadzone osoby jednogłośnie przyznały, że należy przeszkolić urzędników pod kątem zlecania zadań innowacyjnym spółdzielniom socjalnym. Zebrani uznali, że zadaniami mającymi na celu wspieranie grupy docelowej można się podzielić, mając na uwadze specyfikę grupy i jej potrzeby. Po przeprowadzonej sesji spółdzielnia zauważyła wzmożone zainteresowanie modelem ze strony ościennych gmin i instytucji, których przedstawiciele brali udział w sesji dialogowej
Wyłonienie grupy adresatek modelu	Poszukiwanie adresatek modelu zainteresowanych zatrudnieniem w spółdzielni socjalnej przy wsparciu osób wspomagających. Rekrutacja osób zainteresowanych pracą w spółdzielni socjalnej. Zaznajomienie kandydatek ze specyfiką pracy w spółdzielni socjalnej	„Arka” rozpoczęła tę fazę działania od rozmów z zespołem interdyscyplinarnym (ZI), a także Miejsko-Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej (M-GOPS), by przedstawić założenia projektu oraz możliwości współpracy. Na wniosek zespołu M-GOPS udostępnił salkę na spotkanie przedstawicielki spółdzielni z kobietami dotkniętymi przemocą domową, objętymi wsparciem M-GOPS. Na spotkaniu informacyjnym przedstawiono założenia projektu. Ze względu na specyfikę problemów, z którymi borykają się potencjalne kandydatki do pracy, wszelkie rozmowy należy przeprowadzać z zachowaniem profesjonalizmu oraz dyskrecji. W rozmowach powinny uczestniczyć wyłącznie osoby bezpośrednio wspierające ofiary przemocy lub ich przedstawiciel – lider oraz osoby mogące

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
		zaproponować pracę. Po spotkaniu informacyjnym zorganizowano spotkania indywidualne z pięcioma paniami zainteresowanymi pracą w spółdzielni socjalnej, które następnie podjęły współpracę ze spółdzielnią. Rozmowy dotyczyły przedstawienia założeń projektu, ścieżki aktywizacji oraz zasad uczestnictwa w grupie wsparcia. W procesie rekrutacji adresatek modelu skorzystano z pomocy Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej (M-GOPS), który na co dzień wspiera na terenie Gostynia ofiary przemocy domowej. Kierowniczka M-GOPS uczestniczy w działaniach zespołu interdyscyplinarnego, dzięki czemu miała możliwość dotarcia do potencjalnych osób zainteresowanych pracą w spółdzielni socjalnej. Zespół interdyscyplinarny to grupa specjalistów z różnych dziedzin, zajmujących się rozwiązaniem konkretnego problemu przy wykorzystaniu zasobów będących w dyspozycji każdego z członków. Zadania oraz zasady działania zespołu określa ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z dnia 29 lipca 2005 r. z późniejszymi zmianami. Spółdzielnia Socjalna „Arka” nie zatrudniała dotychczas ofiar przemocy, podjęcie się tego zadania wymagało więc od niej przygotowania merytorycznego i praktycznego do pracy z ww. osobami. W tym zakresie przydatne były kompetencje zawodowe i doświadczenie liderki spółdzielni, która posiada doświadczenie w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Prezes spółdzielni ma odpowiednie wykształcenie, ukończyła socjoterapię oraz diagnozę kliniczną i psychoterapię

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
Wyłonienie mentorów i lidera przedsięwzięcia w spółdzielni	Organizacja spotkania kluczowych pracowników spółdzielni socjalnej, mającego na celu omówienie założeń projektu oraz wyznaczenie osób (mentorów), które mają najlepsze przygotowanie do wdrożenia nowych osób do pracy. Wyznaczenie lidera/-ki przedsięwzięcia. Jeśli nie mamy w spółdzielni odpowiednich osób, przeprowadzamy zewnętrzną rekrutację	Aby wyłonić mentorów, można się zdecydować na rekrutację zewnętrzną (poszukiwanie kandydatów na zewnętrznym rynku ofert) lub wewnętrzną (poszukiwanie kandydatów wśród osób związanych ze spółdzielnią, jej podmiotami założycielskimi lub partnerami). Podczas rekrutacji należy zwrócić szczególną uwagę na wiedzę, doświadczenie oraz zamierzone cele zawodowe kandydatów, a także ich kompetencje interpersonalne, wrażliwość, empatię. Całość przedsięwzięcia wdrażania modelu powinna być koordynowana przez jedną osobę – lidera/-kę – zarządzającą całym procesem. W Spółdzielni Socjalnej „Arka” naturalną liderką działania została jej prezes Dorota Piotrowska, będąca jednocześnie terapeutką indywidualną i grupową. Zadaniem lidera jest spajanie zespołu, koordynowanie jego pracy, zarządzanie procesem wdrażania modelu, poszukiwanie nowych zleceń, kontaktowanie się z członkami założycielami, partnerami biznesowymi oraz pozostałymi interesariuszami. Osoba ta powinna z jednej strony być osobą o cechach przywódczych, jednocześnie jednak chętną do integracji z resztą grupy, gotową dzielić z nimi ich obowiązki w razie potrzeby, a także zdającą sobie sprawę z odpowiedzialności ciążącej na liderze przedsięwzięcia
Opracowanie biznesplanu przedsięwzięcia	Określenie zapotrzebowania społeczności lokalnej na poszczególne produkty lub usługi, których realizację planuje spółdzielnia socjalna. Określenie konkurencji,	Na tym etapie należy dopracować biznesplan dotyczący procesu wdrażania modelu, wskazać źródła finansowania przedsięwzięcia oraz oszacować jego koszty, by zapewnić płynność finansową spółdzielni socjalnej na początkowym etapie wdrażania modelu, kiedy mogą się jeszcze nie pojawić przychody

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
	by zaoferować odmienne usługi. Znalezienie nisz rynkowych, również w obszarze usług użyteczności publicznej	z pracy adresatek modelu. „Arka“ swoją działalność opiera na wygranych przetargach na usługi opiekuńcze oraz na sprzątaniu, prowadzeniu pralni chemicznej. Usługi użyteczności publicznej będą realizowane na rzecz jednostek samorządu terytorialnego. Spółdzielnia będzie aplikować w konkursie o środki na opiekę nad osobami starszymi i zależnymi w mieście i gminie Gostyń (szacunkowa wartość zlecenia 700 000,00 zł), a także w gminie Kobia (szacunkowa wartość zlecenia to ok. 50 000,00 zł) oraz zlecenie w Śremie (szacunkowa wartość zlecenia 1 700 000,00 zł)
Określenie narzędzi aktywizacji zawodowej i społecznej	Dostosowanie narzędzi aktywizacji do grupy adresatek, w zależności od ich potrzeb. Narzędzia aktywizacji powinny jak najlepiej przygotować kandydatów do profesjonalizacji wykonywanej pracy. Narzędzia powinny uwzględniać sferę szkoleniową oraz wsparcie psychologiczne.	Po wyłonieniu konkretnej grupy osób, które będą pracować w strukturach spółdzielni w ramach wdrażanego modelu, należy przejść do etapu określenia narzędzi wdrażanych w spółdzielni, które posłużą aktywizacji społecznej oraz zawodowej tychże osób, adekwatnych do ich potrzeb. Mówiąc o grupie ofiar przemocy domowej, należy mieć na uwadze jej specyfikę wynikającą ze złożoności problemu, z którym się boryka. Ofiary przemocy są osobami z bardzo niską samooceną. W Gostyniu zdecydowano się na wsparcie grupy kobiet doświadczających przede wszystkim przemocy ekonomicznej – były to osoby uzależnione ekonomicznie od sprawcy przemocy domowej, większość z nich nie posiadała wykształcenia i doświadczenia zawodowego pozwalającego na swobodne poruszanie się po rynku pracy. W związku z tym narzędziami, które zostały wykorzystane podczas

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
		wdrażania modelu przez Spółdzielnię Socjalną „Arka”, były: wspomniana terapia grupowa, terapia indywidualna, spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym (zarówno indywidualne jak i grupowe), kurs komputerowy z obsługi podstawowych programów z pakietu Microsoft Office oraz zakładania i obsługi konta e-mailowego, możliwość przekwalifikowania zawodowego lub dokształcenia poprzez szkolenia zawodowe, a także, co ciekawe, kurs wizażu, dzięki któremu panie mogły poczuć się lepiej, nauczyć się podstawowych zasad kompletowania stroju na rozmowę kwalifikacyjną lub spotkanie biznesowe. Spółdzielnia wdrożyła ponadto autorski program mentoringu, opisany niżej
Rozpoczęcie procesu aktywizacji zawodowej i społecznej – staż	Przygotowanie pracowników do podjęcia pracy. Odbycie stażu trwającego 3 miesiące. Przeprowadzenie szkoleń oraz wsparcia psychologicznoterapeutycznego, spotkań z doradcą zawodowym, wizażystką	Zgodnie z założeniami modelu etap ten powinien trwać 6–9 miesięcy. Jego celem było bezpieczne przygotowanie adresatek do podjęcia pracy i przeprowadzenia w swoim życiu zmian pozwalających na wyjście z sytuacji przemocowej, łącznie z uniezależnieniem ekonomicznym od sprawcy przemocy. Na tym etapie adresatki modelu odbyły 3-miesięczny staż przygotowujący je do pracy w spółdzielni. Podczas stażu każdej z zatrudnionych już pracownic spółdzielni, ekspertek w danej dziedzinie działalności spółdzielni, przydzielono jedną stażystkę, dla której miały być mentorkami wprowadzającymi praktycznie do pracy z osobami zależnymi. W trakcie stażu przez cały czas prowadzone były grupy wsparcia oraz indywidualne spotkania z terapeutką/psychologiem. Czas stażu to okres, w którym adresatki modelu

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
		mogą zdecydować, czy praca w danym obszarze działalności spółdzielni odpowiada ich potrzebom i możliwościom oraz czy są gotowe na zmianę w swoim życiu. Nad pierwszym obszarem pracowały ze swoją mentorką i doradcą zawodowym, nad drugim z psychologiem, równorzędnie uczestniczyły w terapii. W przypadku pozytywnej decyzji po okresie stażu adresatki modelu uzyskiwały zatrudnienie w spółdzielni
Podpisanie umowy partnerskiej	Na podstawie wcześniejszych rozmów oraz spotkań sporządzono propozycję umowy partnerskiej, zawierającej zakres obowiązków i przywilejów dla każdej ze stron partnerstwa lokalnego	Dla każdej grupy inicjatywnej należy określić prawa i obowiązki partnerów: spółdzielni socjalnej, partnerów biznesowych i samorządowych, a także skalę i zakres zaangażowania w formie oficjalnego dokumentu podpisanego przez wszystkie strony partnerstwa. W przypadku Spółdzielni Socjalnej „Arka“ nieformalne partnerstwo powstało już na etapie rekrutacji. W momencie pierwszych rozmów prezes zarządu spółdzielni z M-GOPS oraz zespołem interdyscyplinarnym ustalono kolejne kroki współpracy, tj. pomoc w rekrutacji oraz informowanie kolejnych osób objętych ich wsparciem o możliwości zatrudnienia w spółdzielni socjalnej. Jeśli natomiast chodzi o przeprowadzenie szkoleń, liderka spółdzielni nawiązała współpracę z Zakładem Doskonalenia Zawodowego, mającym możliwości kadrowe, by przygotować i przeprowadzić szkolenia zarówno zawodowe, jak i miękkie, dotyczące m.in. obsługi klienta
Szukanie zleceń	Organizacja oraz uczestnictwo w spotkaniach osób związanych z tematyką	Spółdzielnia Socjalna „Arka“ pozyskuje zlecenia w odpowiedzi na ogłaszane konkursy na organizację usług opiekuńczych podstawowych oraz

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
	przemocy, np. konferencje, odczyty, spotkania branżowe spółdzielni socjalnych. Składanie ofert w odpowiedzi na przetargi/konkursy/zapytania dotyczące usług użyteczności publicznej (jak wskazano wyżej, ułatwieniem są przetargi zawierające tzw. klauzule społeczne). Ogłoszenia w prasie i radiu. Prowadzenie kont na portalach społecznościowych. Przeprowadzanie rozmów z potencjalnymi interesariuszami zainteresowanymi usługami spółdzielni socjalnej	specjalistycznych dla osób zależnych oraz starszych, a także dzięki profesjonalnemu wykonywaniu usług pozyskuje klientów indywidualnych, dzięki tzw. poczcie pantoflowej, czyli poleceniu innych klientów/podopiecznych oraz ich rodzin. Obecnie spółdzielnia świadczy usługi opiekuńcze dla M-GOPS Gostyń oraz dla osób prywatnych z terenu miasta Gostynia, M-GOPS Krobia, M-GOPS Borek Wielkopolski. Spółdzielnia złożyła ofertę w odpowiedzi na konkursy ogłoszone na świadczenie usług opiekuńczych dla Kościana i Śremu
Szkolenia	Organizacja szkoleń dostosowanych do specyfiki działalności spółdzielni. Organizacja szkoleń wspierających osoby dotknięte przemocą w rodzinie	Spółdzielnia przygotowała następujące narzędzie aktywizacji zawodowej: spotkania indywidualne i grupowe z doradcą zawodowym oraz psychologiem, szkolenia: opiekun osoby zależnej, kurs komputerowy, ABC dobrego wyglądu, warsztaty w ramach grupy wsparcia: poczucie własnej wartości, samoocena, sukces, porażka, cel. W opinii zarządu spółdzielni dzięki tym narzędziom uczestniczki uwierzyły w siebie i pokazały, że można żyć inaczej, będąc samodzielną, niezależną i wolną od przemocy osobą. Wyraziły także chęć uczestniczenia w regularnie organizowanych grupach wsparcia, warsztatach, sesjach coachingowych

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
Adaptacja pracowników	Zorganizowanie planu pracy nowych pracownic – adresatek modelu. Wspieranie ich adaptacji w zakresie nowo wykonywanych obowiązków. Udzielanie bieżącej informacji zwrotnej dotyczącej sposobu wykonywania pracy	Spółdzielnia Socjalna „Arka“ poprzez nowatorską metodę przygotowania do pełnienia danych obowiązków we własnej organizacji ułatwiła nowym pracownicom rozpoczęcie pracy. Przyszłe pracownice spółdzielni socjalnej na początku stażu były wprowadzane w arkana pracy opiekunki osób zależnych przez tzw. osoby wspierające (mentorki). Osoby te są doświadczonymi, długoletnimi pracownicami spółdzielni, mającymi doświadczenie w pracy ze stażystami, które zostały przygotowane do tego zadania przez socjoterapeutkę. Praca jest na bieżąco weryfikowana przez koordynatorkę usług opiekuńczych pod kątem dbałości i profesjonalizmu
Zatrudnienie	Przyjęcie do pracy i podpisanie umów z nowymi pracownicami	Po stażu trwającym 3 miesiące wszystkim paniom zaproponowano zatrudnienie w spółdzielni socjalnej na ½ etatu, co stanowi około 80 godzin pracy w miesiącu, na podstawie umowy cywilno-prawnej (zlecenie).
Monitoring i ewaluacja	Cząstkowe rozliczenie wdrożenia modelu po pierwszych 6 miesiącach. Rozliczenie końcowe po całkowitym wdrożeniu modelu. Bieżący monitoring pracy. Prowadzenie bieżącego monitoringu finansów pod kątem przychodów uzyskanych dzięki wdrożeniu modelu oraz kosztów, a także stopnia zatrudnienia pracowników	Pracownicy każdej ze spółdzielni wdrażających model, we współpracy ze swoim doradcą z Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej, powinni się zastanowić, czy zrealizowali cele wdrożenia danego modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej w zgodzie z założeniami projektu oraz wymogami prawnymi regulującymi działalność spółdzielni socjalnych. „Arka“ poprawnie wdrożyła innowacyjny model, o czym może świadczyć rozliczenie wdrożenia oraz to, że zatrudnione ofiary przemocy w rodzinie nadal wykonują pracę jako opiekunki osób zależnych, starszych

Nazwa etapu	Zadania do wykonania	Opis z perspektywy spółdzielni socjalnej „Arka”
Upowszechnienie	Organizacja oraz uczestnictwo w spotkaniach osób związanych z tematyką przemocy, np. zespoły interdyscyplinarne, konferencje poświęcone przemocy, sympozja, spotkania branżowe spółdzielni socjalnych. Ogłoszenia w prasie i radiu. Prowadzenie kont na portalach społecznościowych. Dystrybucja publikacji promujących model. Konferencja upowszechniająca model	Każdy z 10 innowacyjnych modeli spółdzielni socjalnych zostanie upowszechniony na terenie całego kraju na zasadach franczyzy społecznej jako dobry przykład działalności w sferze usług użyteczności publicznej

Opracowanie własne.

Najtrudniejszym zadaniem do realizacji było zorganizowanie scalonego partnerstwa, które przetrwa wdrożenie modelu i będzie funkcjonowało na dalszym etapie działalności spółdzielni socjalnej. Odpowiednie zdiagnozowanie problemu pozwala przygotować odpowiednie narzędzia do przezwyciężania przeciwności. Należy także pamiętać o bardzo dobrym poznaniu grupy docelowej celem zapobieżenia rozłamowi, w efekcie którego doszłoby do rezygnacji z pracy, zwolnienia. Po raz kolejny możemy się przekonać, że kluczem do wdrożenia prężnie działającego narzędzia „modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej” jest stworzenie mocnego partnerstwa, najlepiej trójsektorowego, które odpowiadałoby na kluczowe problemy ofiar przemocy domowej. Proces wdrażania, który miał określone cele i jasną ścieżkę działania, bardzo ułatwił realizację zadania.

Rozdział V

OPIS MODELU

1. Działalność gospodarcza

Spółdzielnia Socjalna „Arka" świadczy usługi:

- → pralnicze (pranie, krochmalenie, prasowanie, maglowanie) – dla restauracji, hoteli, instytucji, zakładów pracy oraz dla osób indywidualnych;
- → sprzątania – dla instytucji (M-GOPS w Gostyniu) i osób indywidualnych;
- → prywatne usługi opiekuńcze dla osób starszych, chorych i niepełnosprawnych – Gostyń i okolice;
- → usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze zlecone przez M-GOPS w Krobii dla mieszkańców miasta i gminy Krobia;
- → usługi terapeutyczne oraz doradztwo w zakresie zaburzeń odżywiania.

Szkoleniowe oraz warsztaty m.in.:

- → fakturowanie;
- → opiekun osoby w domu pomocy społecznej – komunikacja werbalna i niewerbalna;
- → zaspokajanie podstawowych potrzeb, dbanie o czystość, pielęgnacja ciała; choroby psychiczne;

- → opiekun osoby zależnej – definicja opieki, rodzaje opieki, zakres usług opiekuńczych, komunikacja, radzenie sobie z emocjami;
- → kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu – komunikacja, praca z grupą, rozwiązywanie konfliktów, radzenie sobie ze stresem;
- → potrzeby i oczekiwania osób starszych;
- → kurs dla osób świadczących specjalistyczne usługi opiekuńcze oraz dla opiekunek środowiskowych;
- → warsztaty kulinarne – wpływ żywienia na zdrowie człowieka; zaburzenia odżywiania;
- → warsztaty „Moje pierwsze kroki w pralni";
- → kompleksowa obsługa biura z podstawowym językiem angielskim – zasady efektywnej komunikacji.

Wdrożenie modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej w Gostyniu w takiej, a nie innej branży usług podyktowane było wyżej opisanym profilem prowadzonej działalności. Liderka spółdzielni, Dorota Piotrowska, na co dzień jest także terapeutką, dzięki czemu, znając specyfikę problemu, mogła dotrzeć do kobiet doświadczających przemocy domowej. Koordynatorka usług opiekuńczych, jednocześnie wiceprezes spółdzielni Małgorzata Pospieszyńska posiada doświadczenie w zarządzaniu personelem, a także profesjonalnym organizowaniu oraz realizowaniu zleceń. Członkini zarządu Lucyna Tomczak również ma bogate doświadczenie w obszarze zarządzania oraz dodatkowo – profesjonalnej organizacji usług pralniczych. Dzięki tym osobom zespół spółdzielni był przygotowany do wdrożenia innowacyjnego programu mentoringu dla kobiet doświadczających przemocy domowej.

Perspektywa psychologiczna spojrzenia na przemoc domową zwraca naszą uwagę na cierpienie i bezradność ofiary, odsłania mechanizmy wewnętrzne i sytuacyjne sterujące przemocą oraz złożone procesy interakcji między sprawcą i ofiarą. Psychologiczne zrozumienie przemocy odgrywa podstawową rolę przy pomaganiu ofiarom w wyzwalaniu się od niej i w naprawianiu szkód, jakie poczyniła w ich życiu. Ta perspektywa pokazuje również, że

oprócz interwencji powstrzymywania przemocy trzeba także osobom skrzywdzonym dostarczyć pomocy psychologicznej, czasem psychoterapii, a czasem tylko zwyczajnego wsparcia, dzięki któremu rany będą się zabliźniać[17].

Na podstawie badań przedstawionych w poprzednich rozdziałach można stwierdzić, że kobiety, które przez lata były traktowane jak niesamodzielne osoby, krytykowane i poniżane, patrzą na siebie oczami sprawcy przemocy, przyjmując, że nie poradzą sobie w żadnej aktywności poza sferą prywatną, w tym również w pracy. Szansę na przełamanie braku pewności siebie daje praca w przystosowanej do ich potrzeb spółdzielni socjalnej, która nie dość, że wspiera je w procesie zapoznawania się z pracą w obszarze usług opiekuńczych, to dodatkowo pozwala im czuć się potrzebnymi poprzez opiekę nad inną osobą, niemającą możliwości zadbania o siebie. Ponadto spółdzielnia przez cały okres zatrudnienia prowadzi terapię i grupy wsparcia.

W pracy z ofiarami przemocy kluczowy wydaje się aspekt zabezpieczenia psychicznego grupy docelowej, czyli zapewnienia optymalnych warunków pracy oraz bezpieczeństwa. Zatem wybierając charakter planowanej działalności gospodarczej, należy skupić się na posiadanych zasobach zarówno osobowych, jak i lokalowych, sprzętowych. W przypadku Arki wybór branży, w której mają pracować adresatki modelu, wynikał z już posiadanego doświadczenia i potencjału spółdzielni. Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej adresatki modelu nabyły praktyczną wiedzę i umiejętności jako opiekunki osób zależnych, starszych oraz jako pracownice pralni. Jak same podkreślają, nabrały pewności siebie dzięki zaplanowanej ścieżce wsparcia, zawierającej w m.in. szkolenia zawodowe oraz warsztaty podnoszące poczucie własnej wartości i samoocenę, a także wsparcie mentoringowe ze strony specjalistek ze Spółdzielni Socjalnej „Arka".

Spółdzielnia Socjalna „Arka" przygotowała rachunek zysków i strat związanych z prowadzoną działalnością, przy uwzględnieniu wdrożonego modelu innowacyjnego.

17 www.psychologia.edu.pl/dziupla-jurka/teksty/1372-polska-przemoc-domowa.html.

Rachunek zysków i strat odzwierciedla strategię spółdzielni, która planuje w dalszej perspektywie prężny rozwój usług, poszerzając swoją ofertę o nowe regiony oraz zatrudniając nowych pracowników, dzięki czemu zysk będzie rósł z każdym kolejnym rokiem.

Na podstawie celów omówionych w rozdziale III oraz planu działania opisanego w rozdziale IV poniżej przedstawiony zostanie plan podziału zadań związanych z wdrażaniem modelu innowacyjnego, opracowany na podstawie doświadczeń Spółdzielni Socjalnej „Arka".

Zadanie	**Czas niezbędny do wykonania zadania**	**Niezbędne zasoby**	**Podmiot/ osoba odpowiedzialna**
Cel 1: Wdrożenie modelu zatrudnienia adresatek			
Rekrutacja i przygotowanie do pracy co najmniej 5 osób będących ofiarami przemocy w rodzinie	Około miesiąca	Wiedza na temat możliwości, kompetencji i potrzeb osoby przyjmowanej oraz potrzeb i możliwości spółdzielni socjalnej	Zarząd oraz doświadczeni pracownicy
Organizacja i przeprowadzenie stażu w spółdzielni socjalnej (przy pomocy osoby wspierającej), możliwe starania o dofinansowanie stażystów	3 miesiące	Pozyskane zlecenia, środki z Powiatowego Urzędu Pracy	Opiekun stażu/ członek zarządu/osoba wyspecjalizowana w realizacji usług opiekuńczych, pralniczych, sprzątających
Szkolenia dla nowych pracowników, m.in. opieka nad osobą zależną, kursy komputerowe	Około 1–2 miesięcy	Firma organizująca szkolenia/ trener	Firma zewnętrzna/ członkowie zarządu

Zadanie	Czas niezbędny do wykonania zadania	Niezbędne zasoby	Podmiot/ osoba odpowiedzialna
Zatrudnienie 5 pracowników na podstawie umowy cywilno-prawnej – ½ etatu (praca samodzielna)	Około tygodnia	Wynagrodzenia, miejsca pracy	Zarząd, księgowa
Cel 2: Utrzymanie dobrej kondycji finansowej spółdzielni socjalnej			
Pozyskanie zleceń na rynku usług opiekuńczych i pralniczych	Termin od ogłoszenia zapytania do końca realizacji usługi (najczęściej rok lub 2 lata)	Wiedza, doświadczenie, zasoby materialne	Lider spółdzielni
Inwestycje: szkolenia kadry, profesjonalne środki do higieny, sprzęty rehabilitacyjne, urządzenia medyczne	Około 1–2 miesięcy	Plan inwestycji, środki finansowe	Zarząd/osoba odpowiedzialna zarządzająca finansami (dokonująca wszelkich zakupów)
Promocja spółdzielni socjalnej	Przez cały czas, głównie w początkowej fazie wprowadzenia w życie innowacyjnego modelu	Media społecznościowe, strona internetowa spółdzielni, media lokalne; wsparcie OWES	Liderka spółdzielni, osoba aktualizująca stronę i profile w mediach społecznościowych; specjaliści OWES odpowiedzialni za marketing i promocję
Cel 3: Stworzenie i wdrożenie programu aktywizacji społeczno-zawodowej			
Zapewnienie ofiarom przemocy w rodzinie	Doradca zawodowy około 24 h dla każdej osoby,	Wykwalifikowani specjaliści, indywidualne	Trenerzy/firma zewnętrzna/

Zadanie	Czas niezbędny do wykonania zadania	Niezbędne zasoby	Podmiot/ osoba odpowiedzialna
wsparcia: doradcy zawodowego, coacha, mentora	coach przez okres stażu (około 3 miesięcy)	programy aktywizacji dla każdej adresatki modelu	liderka spółdzielni
Praca pod okiem osoby wspomagającej (mentora)	Okres stażu 3 miesiące	Doświadczeni pracownicy, przeszkoleni do pracy z ofiarami przemocy	Mentorki
Proces szkoleniowy (szkolenia zawodowe, komputerowe, kurs wizażu)	1–2 miesiące	Firma organizująca szkolenia/ trener	Firma zewnętrzna/ członkowie zarządu
Cel 4: Stworzenie modelu partnerstwa trójsektorowego			
Przeprowadzenie rozmów z potencjalnymi partnerami, np. PUP, M-GOPS, biznes, urząd miasta	2 miesiące przed organizacją stażu	Sieć kontaktów, dostęp do osób decyzyjnych, plan spotkań, plan sesji, opracowania dotyczące	Zarząd spółdzielni, Powiatowy Urząd Pracy, MiejskoGminny Ośrodek Pomocy Społecznej,
Zorganizowanie sesji dialogowej		modelu, wsparcie OWES	prywatne firmy, OWES i inni potencjalni partnerzy
Stworzenie schematu współpracy z interesariuszami modelu	2 tygodnie	Wiedza, doświadczenie, wsparcie OWES	Wszyscy partnerzy uczestniczący w rozmowach
Podpisanie umowy partnerskiej	2 tygodnie	Propozycja wzoru umowy partnerskiej	Wszyscy partnerzy uczestniczący w rozmowach gotowi do podjęcia zobowiązań

Zadanie	Czas niezbędny do wykonania zadania	Niezbędne zasoby	Podmiot/ osoba odpowiedzialna
Cel 5: Upowszechnianie innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej			
Przygotowanie zmian do gminnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie	Około 1–2 miesięcy od rozpoczęcia wdrażania modelu	Partnerstwo, zespół interdyscyplinarny, mieszkańcy, wsparcie OWES	Osoby obecne podczas spotkań partnerstwa: PUP, spółdzielnia socjalna, M-GOPS, Urząd Miasta i inni partnerzy
Opracowanie rekomendacji dotyczącej możliwości uzupełnienia systemu wsparcia ofiar przemocy o innowacyjne narzędzia	Około 1–2 miesięcy od rozpoczęcia wdrażania modelu	Doświadczenia z procesu implementacji modelu, szczegółowa wiedza dotycząca problematyki wsparcia ofiar przemocy	Spółdzielnia, partnerzy, OWES

Opracowanie własne.

Działalność społeczna

Reintegracja społeczna pracowników spółdzielni oznacza działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u danej osoby szeroko rozumianej umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia funkcji społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. Działania te mają się przyczynić do zwiększenia aktywności społecznej u osób objętych programem reintegracji. Spółdzielnia socjalna jest podmiotem adekwatnym do realizacji tego celu, wpisuje się bowiem w jej ustawową rolę w społeczności. Dzięki ponownemu włączaniu jednostki do społeczności osoby przechodzące proces reintegracji zaczynają inwestować czas w sieć związków społecznych i budować więzi z innymi. Aktywność społeczna

ma jeszcze jeden, ważny aspekt – poza własnym interesem można zacząć dostrzegać innych ludzi i ich potrzeby, problemy oraz wspólnie szukać wyjścia z określonych sytuacji.

Poniższa tabelka obrazuje metody wdrażania modelu pod kątem jego celów społecznych.

Zadanie	**Czas niezbędny do wykonania zadania**	**Niezbędne zasoby**	**Podmiot/ osoba odpowiedzialna**
Cele: Wdrożenie modelu zatrudnienia adresatek oraz stworzenie i wdrożenie programu ich aktywizacji społeczno-zawodowej			
Szkolenia dla nowych pracowników: Radzenie sobie w trudnych sytuacjach, ABC dobrego wyglądu, szkolenia komputerowe	Około 1–2 miesięcy	Firma organizująca szkolenia/trener, indywidualny program aktywizacji dla każdej adresatki modelu	Firma zewnętrzna/ liderka spółdzielni
Utworzenie grup wsparcia, w ramach których prowadzona była terapia grupowa	6 miesięcy raz w tygodniu po 2 godziny	Osoby objęte wsparciem gotowe do uczestniczenia w grupie samopomocowej, wykwalifikowani specjaliści, indywidualny program aktywizacji dla każdej adresatki modelu	Liderka spółdzielni
Spotkania nowych pracownic z psychologiem i socjoterapeutą	Psycholog około 10–15 godzin. Socjoterapeuta – cały początkowy okres zatrudnienia (około 6 miesięcy)	Wykwalifikowani specjaliści, indywidualny program aktywizacji dla każdej adresatki modelu	Liderka spółdzielni

Zadanie	Czas niezbędny do wykonania zadania	Niezbędne zasoby	Podmiot/ osoba odpowiedzialna
Prowadzenie terapii indywidualnej	Cały okres zatrudnienia w spółdzielni socjalnej	Wykwalifikowani terapeuci, indywidualny program aktywizacji dla każdej adresatki modelu	Liderka spółdzielni
Wsparcie ze strony doradcy zawodowegoi coacha	24 godziny konsultacji z doradcą zawodowym, współpraca z coachem – ok. 3 miesięcy	Wykwalifikowani specjaliści, indywidualny program aktywizacji dla każdej adresatki modelu	Liderka spółdzielni

Opracowanie własne.

Wdrażanie programu aktywizacji społecznej osób dotkniętych przemocą domową spowodowało i będzie nadal powodowało powstanie swego rodzaju naturalnych grup wsparcia. Jeśli w jednym zakładzie pracy zostaną zatrudnione więcej niż dwie osoby borykające się z problemem przemocy, istnieje szansa na wytworzenie mechanizmu wzajemnego wsparcia i motywowania się do wprowadzenia pozytywnych zmian w swoim życiu przez adresatki modelu. Jak widać z opisanego wyżej planu działania, istotne jest dogłębne zbadanie potrzeb grupy docelowej oraz dostosowanie do nich kolejnych etapów ścieżki wsparcia. Co ważne, diagnoza taka powinna być sporządzana oddzielnie w odniesieniu do każdej adresatki modelu. Jak bowiem wskazano w Rozdziale I, przemocy domowej doświadczają kobiety bardzo zróżnicowane pod względem wieku, doświadczenia, wykształcenia, osobowości. Efektem indywidualnych rozmów ww. specjalistów (psychologów, doradców zawodowych, coachów, mentorów) powinno być wypracowanie indywidualnych programów aktywizacji dla każdej z osób.

Rozdział VI

ANALIZA RYZYKA

Analiza ryzyka jest ważnym elementem zapobiegania sytuacjom nieprzewidzianym i jednocześnie niepożądanym w procesie wdrażania modelu. Oczywiście nie możemy przewidzieć każdej sytuacji, dlatego analiza ta powinna być uzupełniana o każde kolejne ryzyko, by zabezpieczyć interesy zarówno spółdzielni, jak i wszystkich pracowników. Analiza powinna w jak najlepszy sposób uwydatniać ryzyka mogące wystąpić na danym etapie wdrażania innowacyjnego modelu.

Poniżej przedstawiono analizę przykładowych ryzyk mogących wystąpić podczas wdrażania poszczególnych celów szczegółowych. W zestawieniu wyszczególniono kolejno kluczowe ryzyka, skalę prawdopodobieństwa ich wystąpienia, moc wpływu wystąpienia tego zagrożenia na realizację celu głównego (iloczyn prawdopodobieństwa wystąpienia i wpływu wystąpienia), propozycje zapobiegania i minimalizacji danego ryzyka.

Zestawienie ryzyk mogących wystąpić na poszczególnych etapach realizacji celów wdrażania innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej adresowanej do ofiar przemocy w rodzinie.

Opis ryzyka	Strategia działania
Cel I: Wdrożenie modelu zatrudnienia adresatek	
Przegranie konkursów, przetargów dotyczących usług opieki nad osobami zależnymi, starszymi organizowanych przez OPS	Zróżnicowanie źródeł przychodów i działalności gospodarczej, koncentracja na rynku prywatnym; współpraca z JST na rzecz wprowadzania klauzul społecznych w przetargach
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **6**	
Niewystarczająca liczba zleceń do realizacji, by utrzymać poziom zatrudnienia	Intensyfikacja działań promocyjnych, wsparcie OWES
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **3** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **9**	
Cel II: Utrzymanie dobrej kondycji finansowej spółdzielni socjalnej	
Brak prywatnych odbiorców usług zainteresowanych ofertą spółdzielni	Zmiana profilu działalności spółdzielni socjalnej, przedstawienie oferty szerszym gronom zainteresowanych bądź na większą skalę geograficzną, z dojazdem do klienta
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **4**	
Spadek jakości świadczonych usług	Podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez szkolenia zawodowe
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **1** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **2**	
Cel III: Stworzenie i wdrożenie programu aktywizacji społeczno-zawodowej	

Opis ryzyka	Strategia działania
Niemożność zorganizowania wsparcia psychologicznego, terapii własnymi zasobami	Należy zadbać o zaplecze działań reintegracyjnych w postaci osób mających przygotowanie do przeprowadzenia terapii, wsparcia psychologicznego. Zaplanowanie z wyprzedzeniem całej kompleksowej ścieżki wsparcia dla osób dotkniętych przemocą domową
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **3** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **9**	
Niemożność przeprowadzenia szkoleń zawodowych własnymi zasobami	Wdrożenie z wyprzedzeniem działań mających na celu budowanie partnerstwa lokalnego z firmami szkoleniowymi i Powiatowym Urzędem Pracy
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **6**	
Błędnie sformułowana ścieżka wsparcia, niedostosowana do potrzeb osób borykających się z problemem przemocy w rodzinie.	Współpraca ze specjalistami w tym zakresie – doradcą zawodowym, psychologiem, coachem, mentorem
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **3** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **9**	
Cel IV: Stworzenie modelu partnerstwa trójsektorowego	
Brak zainteresowania modelem ze strony interesariuszy	Organizacja spotkań, wizyt studyjnych, sesji dialogowych mających na celu zapoznanie ze specyfiką grupy, wdrażanym modelem, działalnością spółdzielni. Przeprowadzenie szkoleń z korzyści wynikających z wdrożenia modelu
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **3** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **9**	

Opis ryzyka	Strategia działania
Brak zaangażowania w realizację modelu ze strony kluczowych instytucji na dalszych etapach jego wdrażania	Podpisanie umowy partnerskiej. Organizacja niekonieczne częstych, lecz za to regularnych spotkań partnerstwa. Odpowiednie przygotowanie merytoryczne podczas spotkań związane z wynikami finansowymi oraz argumentami, jak wdrożony model wpisuje się w walkę z długotrwałym bezrobociem w gminie oraz program przeciwdziałania przemocy w rodzinie
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **4**	
Cel V: Upowszechnianie innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej	
Brak zaplecza i poparcia dla proponowanych zmian prawnych	Konsultowanie rekomendacji z przedstawicielami ośrodków wsparcia ofiar przemocy, punktów i ośrodków interwencji kryzysowej, OPS, zespołów interdyscyplinarnych, policji, PUP
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **1** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **2**	
Brak wiedzy i doświadczenia w kwestii przygotowania propozycji zmian prawnych dotyczących przemocy	Podjęcie współpracy z prawnikami, urzędnikami mającymi kompetencje dotyczące przygotowania zmian legislacyjnych oraz specjalistami OWES
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **1** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **1** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **1**	

Zestawienie ryzyk pokazuje, że na każdym etapie wdrażania modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej możliwe jest napotkanie przeciwności mogących zagrozić realizacji celów wdrożeniowych. Tym bardziej istotne jest budowanie zaplecza wspierającego proces implementacji modelu w postaci przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, zaprzyjaźnionych firm, organizacji pozarządowych, specjalistów z różnych dziedzin.

Monitoring w przypadku procesu wdrażania innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej oznacza regularne pomiary rezultatów służące uzyskaniu pewności, że realizacja celów wdrożeniowych przebiega zgodnie z planem. Odpowiednią osobą do prowadzenia działań monitoringowych jest lider spółdzielni socjalnej, koordynujący przebieg na każdym etapie wdrażania innowacyjnego modelu.

Monitoring ma na celu także zaplanowanie rozwiązania każdego ryzyka opisanego w poprzednim rozdziale, w odpowiednim czasie, nie zaburzając przebiegu działań. Dzięki prawidłowo przeprowadzonemu monitoringowi możemy się dowiedzieć, na jakim poziomie zostały osiągnięte badane w danym momencie cele szczegółowe.

Poniżej przedstawiono zestawienie ukazujące monitoring prowadzony w odniesieniu do planu działania opisanego w rozdziale IV. Kolejno opisano działania, które przedsięwzięła spółdzielnia socjalna, aby wdrożyć model, produkt, który powstał w efekcie działania, termin jego realizacji oraz narzędzie niezbędne do jego weryfikacji w procesie monitoringu.

Działanie	**Produkt/rezultat**	**Narzędzie weryfikacji**
Diagnoza problemu Opis istniejącego systemu aktywizacji społecznej i zawodowej ofiar przemocy w rodzinie. Ocena mocnych i słabych stron istniejącego systemu aktywizacji społecznej i zawodowej. Propozycja rozwiązania problemu w danym kontekście lokalnym	Diagnoza przemocy domowej wobec kobiet w danym kontekście lokalnym. Analiza SWOT systemu wsparcia ofira przemocy domowej w danym kontekście lokalnym	Diagnoza

Działanie	Produkt/rezultat	Narzędzie weryfikacji
Rozpoczęcie tworzenia partnerstwa Animacja lokalna przy wsparciu OWES: rozmowy z firmami szkoleniowymi mogącymi prowadzić szkolenia dla przyszłych pracowników spółdzielni, rozmowy z instytucjami wspierającymi osoby dotknięte przemocą domową, rozmowy z innymi potencjalnymi interesariuszami modelu	Nawiązane partnerstwa podpisane listy intencyjne, plan działań partnerskich	Sprawozdania merytoryczne ze spotkań, listy intencyjne
Sesja dialogowa Organizacja spotkania mającego na celu zwiększenie zamówień na usługi spółdzielni socjalnej. Wymiana informacji i doświadczeń w obszarze wsparcia ofiar przemocy w rodzinie. Poszukiwania kolejnych partnerów do współpracy w procesie wdrażania modelu	Zobowiązania uczestników i plan ich wdrożenia, strategia dalszych działań partnerskich, podział obowiązków	Lista obecności, ankiety ewaluacyjne, materiały informacyjne z sesji
Wyłonienie grupy adresatek modelu Poszukiwanie adresatek modelu zainteresowanych zatrudnieniem w spółdzielni socjalnej przy wsparciu osób wspomagających. Rekrutacja osób zainteresowanych pracą w spółdzielni socjalnej. Zaznajomienie kandydatek ze specyfiką pracy w spółdzielni socjalnej	Zakończony proces rekrutacji 5 kobiet będących ofiarami przemocy domowej	Podpisane umowy stażowe

OPIS MONITORINGU

Działanie	Produkt/rezultat	Narzędzie weryfikacji
Wyłonienie mentorów i lidera przedsięwzięcia w spółdzielni Organizacja spotkania kluczowych pracowników spółdzielni socjalnej, mającego na celu omówienie założeń projektu oraz wyznaczenie osób (mentorów), które mają najlepsze przygotowanie do wdrożenia nowych osób do pracy. Wyznaczenie lidera/-ki przedsięwzięcia. Jeśli nie mamy w spółdzielni odpowiednich osób, przeprowadzamy zewnętrzną rekrutację	Zespół spółdzielni gotowy do wdrażania modelu	Protokoły ze spotkań. Harmonogram i budżet rekrutacji, zamieszczone ogłoszenia
Opracowanie biznesplanu przedsięwzięcia Określenie zapotrzebowania społeczności lokalnej na poszczególne produkty lub usługi, które spółdzielnia socjalna planuje realizować	Biznesplan, potencjalny rachunek zysków i strat, analiza konkurencji, analiza lokalnego rynku usług, plan inwestycyjny	Biznesplan

Działanie	Produkt/rezultat	Narzędzie weryfikacji
Określenie konkurencji, by zaoferować odmienne usługi. Znalezienie nisz rynkowych, również w obszarze usług użyteczności publicznej		
Określenie narzędzi aktywizacji zawodowej i społecznej Dostosowanie narzędzi aktywizacji do grupy adresatek, w zależności od ich potrzeb. Narzędzia aktywizacji powinny jak najlepiej przygotować kandydatów do profesjonalizacji wykonywanej pracy. Narzędzia powinny uwzględniać sferę szkoleniową oraz wsparcie psychologiczne	Propozycje narzędzi aktywizacji, indywidualne programy aktywizacji adresatek modelu	Indywidualne programy aktywizacji adresatek modelu
Rozpoczęcie procesu aktywizacji zawodowej i społecznej Przygotowanie pracowników do podjęcia pracy. Odbycie stażu trwającego 3 miesiące. Przeprowadzenie szkoleń oraz wsparcia psychologicznoterapeutycznego, spotkań z doradcą zawodowym, wizażystką	5 kobiet realizujących 3-miesięczny staż, realizacja indywidualnych programów aktywizacji	Dzienniki szkoleń, ankiety ewaluacyjne, materiały szkoleniowe. Umowy na organizację staży. Sprawozdania merytoryczne
Podpisanie umowy partnerskiej z partnerami Na podstawie wcześniejszych rozmów oraz spotkań sporządzono propozycję umowy partnerskiej, zawierającej zakresy obowiązków i przywilejów dla każdej ze stron partnerstwa lokalnego	Ustalenia, obowiązki i przywileje partnerów	Umowa partnerska

Działanie	Produkt/rezultat	Narzędzie weryfikacji
Szukanie zleceń Organizacja oraz uczestnictwo w spotkaniach osób związanych z tematyką przemocy, np. konferencje, odczyty, spotkania branżowe spółdzielni socjalnych. Składanie ofert w odpowiedzi na przetargi/ konkursy/ zapytania dotyczące usług użyteczności publicznej (jak wskazano wyżej, ułatwieniem są przetargi zawierające tzw. klauzule społeczne). Przeprowadzanie rozmów z potencjalnymi interesariuszami zainteresowanymi usługami spółdzielni socjalnej	Nowi klienci Ogłoszenia w prasie i internecie oraz w radiu. Stworzenie kont na portalach społecznościowych. Prowadzenie strony internetowej	Podpisane umowy z klientami. Sprawozdanie finansowe Sprawozdanie merytoryczne
Szkolenia Organizacja szkoleń wspierających osoby dotknięte przemocą w rodzinie: szkolenia: opiekun osoby zależnej, kurs komputerowy, ABC dobrego wyglądu; cel: warsztaty w ramach grupy wsparcia: poczucie własnej wartości, samoocena, sukces, porażka	Przeprowadzony proces szkoleniowy, wzrost kompetencji adresatek modelu	Dzienniki szkoleń, ankiety ewaluacyjne, materiały szkoleniowe
Adaptacja pracownic Zorganizowanie planu pracy nowych pracownic – adresatek modelu. Wspieranie ich adaptacji w zakresie nowo wykonywanych obowiązków. Udzielanie bieżącej informacji zwrotnej dotyczącej sposobu wykonywania pracy	Wzrost kompetencji pracowniczych adresatek modelu, wzrost integracji z miejscem pracy	Sprawozdania merytoryczne z realizacji indywidualnych programów aktywizacji

Działanie	Produkt/rezultat	Narzędzie weryfikacji
Zatrudnienie Przyjęcie do pracy i podpisanie umów z nowymi pracownicami	5 miejsc pracy dla adresatek modelu	Umowy o pracę. Sprawozdania merytoryczne z wdrażania modelu

Monitoring wdrażanego modelu pokazał, że w Spółdzielni Socjalnej „Arka" zostały wprowadzone wszystkie powyższe kroki w sposób prawidłowy, umożliwiający sprawną realizację celów szczegółowych. Udało się utrzymać 5 miejsc pracy, co więcej, podczas całego okresu zatrudnienia (przez 9 miesięcy) kobiety uczestniczyły w terapii zarówno indywidualnej, jak i grupowej. Spółdzielnia stworzyła plan działania przy współpracy Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej przy Stowarzyszeniu na rzecz Spółdzielni Socjalnych, znalazła partnerów samorządowych i prywatnych oraz zawarła z nimi umowy partnerskie. Partnerstwo lokalne służyło wsparciu spółdzielni w procesie wdrażania modelu.

Rozdział VIII

ANALIZA ODDZIAŁYWANIA MODELU

Model spółdzielni socjalnej skierowanej do ofiar przemocy w rodzinie był wdrażany od października 2014 do listopada 2015 r. i został zrealizowany w całości zgodnie z zaplanowaną ścieżką. Ścieżka wsparcia zaplanowana dla grupy docelowej, w tym m.in. szkolenia, prowadzenie terapii (indywidualnej, grupowej), praca pod okiem mentora, przekwalifikowanie, spowodowały podniesienie jakości usług spółdzielni dzięki zatrudnieniu dodatkowych osób (adresatek modelu). Spółdzielnia jest gotowa do realizacji kolejnych zleceń. W opinii zarządu Spółdzielni Socjalnej „Arka", która wdrażała innowacyjny model spółdzielni socjalnej, możliwość podjęcia pracy, uwolnienia się finansowego od sprawcy przemocy, budzi w adresatkach modelu nadzieję, podnosi poczucie własnej wartości. Poprzez udział w projekcie przedstawicielki grupy docelowej przezwyciężyły strach w kontaktach interpersonalnych. Dzięki podjęciu pracy w obszarze opieki nad osobami zależnymi i starszymi lepiej rozumieją potrzeby innych, czują się odpowiedzialne, doceniane przez drugiego człowieka.

Wielkość zatrudnienia w omawianej spółdzielni utrzymała się również po zakończeniu wdrażania modelu. Jeśli chodzi o zawarte partnerstwo, to spółdzielnia pozostaje w kontakcie ze wszystkimi partnerami, planując dalszą współpracę. Wdrożenie modelu wpłynęło pozytywnie na społeczność lokalną, najbliższe otoczenie osób dotkniętych przemocą. Dzięki zatrudnieniu 5 kobiet zmniejszył się odsetek osób bezrobotnych w gminie Gostyń, kolejne osoby bory-

kające się z tym samym problemem mają przed sobą przygotowane wsparcie oraz ścieżkę aktywizacji społecznej i zawodowej. Ponadto dzięki umowie partnerskiej, a co za tym idzie, zakrojonej na dużą skalę współpracy kilku podmiotów, możliwe jest kompleksowe wsparcie kobiet doświadczających przemocy w rodzinie, a także podzielenie zadań według kompetencji każdego partnera.

Wdrażanie modelu w kolejnych społecznościach lokalnych będzie miało ogromny wpływ na poprawę funkcjonowania systemu wsparcia kobiet doświadczających przemocy domowej, a także podejścia do problematyki przemocy w rodzinie. Model, jako instrument zapewniający samodzielność ekonomiczną adresatek, trwale wpisuje się w dyskurs dotyczący aktywizacji społecznej oraz zawodowej kobiet dotkniętych przemocą w rodzinie. Należy prowadzić dalsze działania upowszechniające, zmierzające do wpisania go do gminnych programów przeciwdzialania przemocy w rodzinie.

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne

→ Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, www.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/przeciwdzialanie-przemocy-w-rodzinie/krajowy-program-przeciwdzialania-przemocy-w-rodzinie-/
→ Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, www.isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20101250842
→ Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, www.europa-praw.org/files/2011/10/konwencja_PL.pdf

Publikacje

→ Urban B., Stanik J.M., Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna, Warszawa 2007
→ Pospiszyl I., Przemoc w rodzinie, Warszawa 1994
→ Consuelo Barea, Poradnik dla kobiet ofiar przemocy. Metody wykrywania i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, Warszawa 2010

→ Bartosiewicz M., materiały z konferencji Innowacyjne metody wsparcia kobiet doświadczających przemocy ekonomicznej, Wrocław 2015
→ Abramowicz M., Strzałkowska A., Topolewski M., Model tworzenia partnerstwa lokalnego na rzecz wsparcia osób 50+ na rynku pracy, Caritas Polska 2012
→ Informacja o wynikach kontroli dot. przeciwdziałania przemocy w rodzinie przez administrację publiczną za lata 2011 i pierwszym półroczu 2012 roku, Warszawa 2013 www.nik.gov.pl/plik/id,5094,vp,6609.pdf
→ Raport Ocena efektywności systemu przeciwdziałania przemocy przez profesjonalistów, Warszawa 2014
→ Na czym polega pomaganie ofiarom przemocy, Niebieska Linia nr 5, Warszawa 1999
→ Model wsparcia, Centrum Integracji Społecznej we Wrocławiu, Wrocław 2015
→ Schimanek T., Kunysz-Syrytczyk B., Podręcznik stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, Warszawa 2014
→ Przybylska B., Związek między przemocą domową wobec kobiet a problemami zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej i Ameryki Północnej. Opracowanie na podstawie materiałów publikowanych w internecie, 2005
→ Sobol A., Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych, Warszawa 2009

Strony internetowe

→ www.partnerstwo.cpk.org.pl/index.php/otworz/strone/na/kategorii/numer/11
→ www.przeglad-tygodnik.pl/en/node/8921
→ www.wielkopolska.policja.gov.pl/biblioteka/pliki/prewencja/PROGRAM-WPPPWR.pdf
→ www.niebieskalinia.info/index.php/przemoc-w-rodzinie/8--rodzaj-przemocy
→ www.psychologia.edu.pl/dziupla-jurka/teksty/1372-polska--przemoc-domowa.html
→ www.kongreskobiet.pl/pl-pl/news/show/rozmowa_z_renata_durda_kierowniczka_ogolnopolskiego_pogotowia _dla_ofiar_przemocy_w_rodzinie_niebieska_linia%E2%80%9C

Manual powstał w ramach projektu „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej" realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Warszawskim, Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych, Fundacją Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych oraz Stowarzyszeniem Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

Wydawca:
Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych
ul. Chłapowskiego 15/1, 61-504 Poznań
www.spoldzielnie.org

Autorka:
Jagoda Paluch

Projekt graficzny:
bękarty

ISBN 978-83-940877-7-7

Poznań 2015

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Człowiek – najlepsza inwestycja!