

Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta

Koło Jeleniogórskie

Model Innowacji Społecznej

„Bezdomni dla osób z niepełnosprawnością”



Projekt innowacyjny „Bezdomni dla osób z niepełnosprawnością” jest realizowany w ramach Projektu grantowego TransferHUB – inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, www.transferhub.pl



Spis treści

INFORMACJA O INNOWACJI SPOŁECZNEJ.....	3
DIAGNOZA.....	3
PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA PROBLEMU.....	5
TESTOWANIE INNOWACJI	6
REKRUTACJA	6
SZKOLENIE Z ZAKRESU ASYSTETURY OSOBOM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	8
STAŻ ZAWODOWY	10
ROLE OSÓB ZAANGAŻOWANYCH W PRACĘ ZE STAŻYSTAMI W TRAKCIE TESTOWANIA INNOWACJI.....	12
PRACA W SYTUACJACH KRYZYSOWYCH	14
DODATKOWE WSPARCIE STAŻYSTÓW	15
WNIOSKI Z POSZCZEGÓLNYCH ETAPÓW TESTOWANIA INNOWACJI.....	16
MODEL INNOWACJI.....	18
SZKOLENIE ZAWODOWE	20
STAŻ ZAWODOWY	21
POZAFINANSOWE WSPARCIE ASYSTENTÓW OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	23
FINANSOWANIE ZATRUDNIENIA ASYSTENTÓW OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	24
PODSUMOWANIE.....	25
ZAŁĄCZNIKI.....	28
Załącznik 1. FORMULARZ REKRUTACYJNY	28
Załącznik 2 SZCZEGÓŁOWO ROZPISANE SZKOLENIE	29
Załącznik 3 ANKIETA WERYFIKACYJNA - SZKOLENIE.....	31
Załącznik 4 ANKIETA WERYFIKACYJNA – STAŻ ZAWODOWY	32
Załącznik 5 SZCZEGÓŁOWY PROGRAM STAŻU	34

Informacja o innowacji społecznej

Model innowacji społecznej „Bezdomni dla osób z niepełnosprawnością” powstał w ramach projektu „TransferHUB – inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, który jest prowadzony przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych oraz Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu, i jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Innowacja testowana była w placówkach dla osób znajdujących się w kryzysie bezdomności prowadzonych przez Jeleniogórskie Koło Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta. Celem Towarzystwa jest niesienie pomocy osobom bezdomnym oraz ubogim, starszym, chorym, niepełnosprawnym, ofiarom przemocy i innym osobom potrzebującym pomocy – w duchu patrona, św. Brata Alberta. Koło Jeleniogórskie powstało w roku 2000 i już po niespełna rocznym istnieniu uruchomiło Schronisko dla Bezdomnych Mężczyzn. Do chwili obecnej w placówce pomoc uzyskało ponad tysiąc mężczyzn w kryzysie bezdomności oraz niezliczona liczba osób ubogich i potrzebujących nagłej pomocy w kryzysowych sytuacjach. Koło do chwili obecnej prowadzi dwa Schroniska dla osób bezdomnych, Schronisko z usługami opiekuńczymi, Noclegownię, Ogrzewalnię oraz tworzy mieszkania chronione dla osób w kryzysie bezdomności.

Pomysłodawcą innowacji i autorem modelu jest Marcin Wierzchucki – Sekretarz Jeleniogórskiego Koła Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta, Kierownik Schroniska dla osób bezdomnych w Jeleniej Górze, przy ul. Wolności 180.

Współautorką jest Iwona Kempieńska – opiekunka medyczna w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi.

Innowacja społeczna realizowana była w placówkach prowadzonych przy Jeleniogórskim Kole Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta w okresie od marca do sierpnia 2022 roku.

Diagnoza

Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej liczba osób znajdujących się w kryzysie bezdomności w Polsce wynosi 30,33 tys. (Ogólnopolskie badanie liczby osób bezdomnych). Jest to wartość zdecydowanie zaniżona, nieobejmująca osób przebywających w placówkach leczniczych, Domach Pomocy Społecznej i

mieszkających u znajomych. Osoby w kryzysie bezdomności stanowią od 1 do 10% populacji Polski. Jest to grupa najbardziej narażona na wykluczenie społeczne z powodu bardzo niskiego statusu społecznego i panujących przekonań. Osoby w kryzysie bezdomności często uważane są za osoby leniwe, niechące podjąć zatrudnienia, żyjące na koszt podatników. Najczęściej utożsamiane są z alkoholikami, kryminalistami, którzy sami zapracowali na swój los. Stereotypy takie są bardzo krzywdzące dla większości osób nieposiadających meldunku, którzy nawet jeżeli mają problem z uzależnieniami i/lub byli osadzeni w zakładzie karnym, często chętnie podejmują pracę i dążą do zmiany swojej sytuacji życiowej. Trudną sytuację osób znajdujących się w kryzysie bezdomności pogłębia również fakt, iż część z nich jest osobami z niepełnosprawnościami, w tym z zaburzeniami psychicznymi, co w połączeniu z trudnościami związanymi z dostępem do placówek służby zdrowia prowadzi często do pogarszania się ich stanu zdrowia, a nawet śmierci. Niskie poczucie własnej wartości i negatywny odbiór społeczny bardzo często prowadzą do apatii, zniechęcenia, wycofania społecznego i wyuczonej bezradności. Osoby, które kilka lat przebywają w placówkach pomocowych takich jak Schroniska i Noclegownie najczęściej pomimo deklaracji podjęcia zatrudnienia, odczuwają duży lęk przed podjęciem pracy poza placówką, a uzyskiwanie dochodu innego niż świadczenia z Ośrodków Pomocy Społecznej związane jest z obawami o natychmiastowym zajęciu wynagrodzenia przez komorników i firmy windykacyjne oraz jednoczesne naliczanie odpłatności za pobyt w Schronisku przez Ośrodki Pomocy Społecznej, właściwe ze względu na ostatni adres zameldowania na pobyt stały. Dla takich osób najlepsze wydają się być rozwiązania pozwalające znaleźć zatrudnienie najpierw w placówce pomocowej, a dopiero po okresie adaptacyjnym umożliwić im poszukiwanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Część osób w kryzysie bezdomności przebywających w Schroniskach i Noclegowniach bardzo chętnie włącza się w życie placówki oraz w działania prowadzone przez organizacje pomocowe na rzecz lokalnej społeczności. Osoby te najczęściej chętnie włączają się także w akcje pomocowe dla osób znajdujących się w podobnej sytuacji życiowej, takie jak wydawanie żywności dla osób ubogich, wigilie plenerowe oraz działania o charakterze streetworkingu.

Danych odnośnie osób zależnych lub z niepełnosprawnościami w populacji osób znajdujących się w kryzysie bezdomności w ogóle nie ma, jednak z naszych obserwacji szacować możemy, że ponad połowa z nich posiada orzeczenie o

stopniu niepełnosprawności lub przesłanki do podjęcia działań w tym zakresie. Liczba bezdomnych osób zależnych kompletnie nie jest znana, jednak znając obecne trendy demograficzne, przewidywać można, iż będzie się ona stopniowo zwiększać. Na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez Miasto Jelenia Góra i gminy powiatu karkonoskiego szacować możemy, że osoby zależne stanowią około 20% populacji osób w kryzysie bezdomności. Osoby te, zanim umieszczone zostaną w Domu Pomocy Społecznej, najczęściej kierowane są do Schronisk z usługami opiekuńczymi. Placówki te zwykle są niedofinansowane i borykają się z problemami kadrowymi. Ponieważ obiekty te zwykle tworzone są przy Schroniskach dla sprawnych osób w kryzysie bezdomności zasadne wydaje się tworzenie narzędzi pozwalających na wykorzystanie potencjału pracowniczego osób przebywających w zwykłych Schroniskach i przygotowanie ich do pracy w roli asystentów osób z niepełnosprawnościami.

Propozycja rozwiązania problemu

Jeleniogórskie Koło Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta podjęło się przetestowania rozwiązania polegającego na wykorzystaniu potencjału sprawnych osób znajdujących się w kryzysie bezdomności przebywających w stacjonarnych placówkach pomocowych do opieki nad osobami zamieszkującymi w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi.

W ramach testowania innowacji przeszkoliliśmy i przygotowaliśmy do pracy w roli asystenta osoby zależnej osoby w kryzysie bezdomności przebywające w jeleniogórskich Schroniskach i Noclegowni. Osoby te pracowały w Schronisku z usługami opiekuńczymi, świadcząc usługi opiekuńcze dla swoich niesamodzielnych kolegów. Beneficjenci najpierw przeszli szkolenie zawodowe z zakresu asystentury osoby niepełnosprawnej, a potem odbywali staż w placówce. Innowacja, którą realizowaliśmy, jest usługą polegającą na zatrudnianiu osób znajdujących się w kryzysie bezdomności w charakterze asystentów osób zależnych. Rozwiązanie takie pozwoliło aktywizować zawodowo sprawne osoby w kryzysie bezdomności, dając im jednocześnie zatrudnienie i umożliwiając pełne usamodzielnienie, co jest korzystne również dla samorządów lokalnych, gdyż pozwala zmniejszać wydatki na zabezpieczenie Schronienia osobom bezdomnym. Dodatkowo, dzięki takiemu

rozwiązaniu, zależne osoby bezdomne uzyskują właściwą opiekę świadczoną przez osoby będące w podobnej sytuacji życiowej, czyli takie z którymi najłatwiej nawiązują relacje.

Testowanie innowacji

Testowanie innowacji podzielone zostało na 3 podstawowe punkty:

- Rekrutacja uczestników.
- Przeprowadzenie szkolenia z zakresu asystentury osobom z niepełnosprawnościami.
- Przeprowadzenie stażu zawodowego.

Rekrutacja

Rekrutacja do projektu prowadzona była od dnia 01.03.2022 do dnia 31.03.2022 r. W procesie udział wzięli pracownicy Towarzystwa: Zastępca Dyrektora, Kierownicy Schronisk, Zastępca Kierownika - Koordynator Noclegowni i Ogrzewalni. Każdy z kierowników typował do udziału w dalszych działaniach podopiecznych podległych mu placówek. (Formularz rekrutacyjny stanowi załącznik nr 1).

W ten sposób do udziału w działaniach wytypowano 8 osób. Następnie odbyły się rozmowy indywidualne z kandydatami, podczas których brane były pod uwagę cechy psychospołeczne przyszłych asystentów, a mianowicie:

Cechy osobowości:

- akceptacja/tolerancja grupy docelowej,
- otwartość,
- cierpliwość,
- odporność,
- dyskrecja,
- postawa budząca zaufanie,
- empatia,
- opanowanie.

Umiejętności:

- nawiązywania i podtrzymania kontaktów,

- słuchania,
- podejmowania szybkich decyzji adekwatnych do sytuacji,
- analizy sytuacji,
- nieoceniania,
- niemoralizowania,
- akceptacji decyzji życiowych osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością.

Wiedza i doświadczenie:

- doświadczenie w kontakcie z osobami z niepełnosprawnościami,
- wiedza z zakresu asystentury osobom z niepełnosprawnościami,
- znajomość specyfiki środowiska ludzi bezdomnych,
- podstawowa wiedza w zakresie funkcjonowania środowiska lokalnego w tym znajomość instytucji oraz topografii środowiska pracy,
- podstawowa wiedza z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, pomocy społecznej, prawa, edukacji zdrowotnej i pomocy medycznej.

Z uwagi na przyszły zakres obowiązków asystentów, który zawierał m.in.: pomoc w czynnościach porządkowych, pomoc w podstawowych zabiegach higienicznych (w tym zmianę pampersów i pomoc przy wsiadaniu na wózek) oraz wyjazdy z podopiecznymi do lekarza, urzędu itd., osoby wzięte pod uwagę w procesie rekrutacji musiały być dość sprawne fizycznie i intelektualnie, co nie wykluczało osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności. Założono, iż przyszły asystent nie powinien być osobą mającą trudności w komunikowaniu się z otoczeniem, poruszającą się na wózku inwalidzkim lub posiadającą schorzenia kręgosłupa uniemożliwiający krótkotrwałe dźwiganie. Z uwagi na powyższe do działań rekomendowano osoby w pełni sprawne lub posiadające orzeczenie o lekkim bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, komunikatywne, o sprawności intelektualnej pozwalającej na pełnienie obowiązków asystenta osób z niepełnosprawnościami. W procesie rekrutacji rekomendujemy kandydatów na asystentów skierować na badania lekarskie lekarza medycyny pracy, który jednoznacznie określi czy dana osoba może wykonywać taką pracę.

Szkolenie z zakresu asystentury osobom z niepełnosprawnościami

Szkolenie z asystentury osobom z niepełnosprawnościami prowadzone było przy pomocy wynajętej firmy z lokalnego rynku. Wcześniejsze działania Towarzystwa jasno wykazały, że o wiele lepsze efekty przynoszą szkolenia w formule tradycyjnej, niż online dlatego też stowarzyszenie poszukiwało jedynie firm świadczących takie usługi. Biorąc pod uwagę wcześniejszą współpracę, zdecydowaliśmy się na Centrum Edukacji „DARPIN”, co okazało się bardzo dobrym wyborem, gdyż uczestnicy kursu bardzo wysoko ocenili jego program i umiejętności osoby prowadzącej szkolenie.

Koszt szkolenia, w chwili realizacji usługi wynosił 5000,00 zł

Program całego kursu został zrealizowany w terminie od 15.04.2022 do 29.04.2022 i obejmował następujące zagadnienia:

L.p.	Nazwa zajęć edukacyjnych	Wymiar godzin zajęć edukacyjnych
1.	Wprowadzenie do psychologii, podstawowe pojęcia, psychopatologia z uwzględnieniem okresu inwolucji, procesy poznawcze, emocje i motywacje, język i komunikacja, osobowość.	6
2.	Biologiczne, psychiczne i społeczne aspekty starości, starzenia się i niepełnosprawności, problemy osób starszych. Potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych, motywowanie osoby do aktywności i samodzielności życiowej. Podstawy geriatry i gerontologii (zmiany somatyczne i charakterologiczne w procesie starzenia się, niepełnosprawności i niesprawność osób starszych, choroby i zaburzenia psychiczne osób starszych, profilaktyka chorób wieku starszego i wczesna diagnoza).	6
3.	Rozwój osobisty asystenta – trening interpersonalny, komunikacja, asertywność, twórcze rozwiązywanie problemów, superwizja i wsparcie.	6
4.	Pielęgnacja osób starszych i niepełnosprawnych (problemy i potrzeby, higiena osobista i czystość otoczenia, zasady żywienia osób starszych, zabiegi higieniczne i pielęgnacyjne wykonywane u osób starszych i niepełnosprawnych, profilaktyka funkcjonowania okołodobowego).	6

5.	Metody i techniki pracy psychopedagogicznej – dialog, techniki radzenia sobie ze stresem, organizacja czasu wolnego, biblioterapia, arteterapia, muzykoterapia, choreoterapia, animaloterapia, ludoterapia.	6
6.	Elementy rehabilitacji i gimnastyki – elementy anatomii, fizjologia starzenia się, terapia ruchowa, gimnastyka na każdy dzień.	6
7.	Pierwsza pomoc (obserwacja podstawowych parametrów życia, rozpoznawanie zagrożenia życia, postępowanie przy omdleniach i zasłabnięciach, resuscytacja krążeniowo-oddechowa u osób starszych, pozycja boczna ustalona, zabezpieczenie ran, obsługa automatycznego defibrylatora zewnętrznego, postępowanie przy wstrząsie, udarze i bólach w klatce piersiowej, usuwanie ciała obcego z dróg oddechowych osoby starszej).	6
8.	Podstawy prawne pracy z osobami starszymi i niepełnosprawnymi (podstawowe pojęcia prawne, przepisy dotyczące pomocy społecznej, przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem świadczeń emerytalnych, rentowych i zdrowotnych. Instytucje i organizacje wsparcia, obowiązki państwa względem osób starszych, instytucje państwowe, organizacje pozarządowe.	6
9.	Egzamin.	2
RAZEM:		50

(Szczegółowy program szkolenia znajduje się w załączniku nr 2).

Na podstawie ankiety weryfikacyjnej (załącznik nr 3) wysoko oceniono jakość szkolenia i jednocześnie podjęto decyzje o skierowaniu wytypowanych do podjęcia stażu zawodowego osób na szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej (organizowane było w tym czasie dla pracowników Schroniska, ale nie było finansowane z grantu), gdyż większość z nich uznała, że do wykonywania pracy w charakterze asystenta osoby z niepełnosprawnościami niezbędne jest dodatkowe zgłębienie tego tematu.

Staż zawodowy

Staż zawodowy dla uczestników szkolenia. Do podjęcia stażu wytypowano 6 najbardziej rokujących osób. Wyboru dokonała komisja złożona z kierownika Schroniska dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi, opiekuna medycznego oraz autora innowacji, kierując się przede wszystkim zaangażowaniem w zajęcia oraz chęcią do zmiany swojego położenia. Wszystkie wytypowane osoby były podopiecznymi Schroniska dla osób bezdomnych w Jeleniej Górze, mieszczącego się bezpośrednio przy Schronisku z usługami opiekuńczymi, co było dodatkowym atutem, jednak nie miało bezpośredniego wpływu na wybór. Wytypowane w ten sposób osoby przez miesiąc pracowały zgodnie z opracowanym przez opiekuna medycznego programem stażu:

1. BHP stanowiska pracy – 4 godziny
 1. Zapoznanie z miejscem pracy – 2 godziny
 2. Zakres obowiązków asystenta osoby z niepełnosprawnością – 2 godziny
 3. Czynności porządkowe przy osobach z niepełnosprawnością – 16 godzin
 4. Podstawowe zabiegi higieniczne (mycie, przebieranie, golenie, zmiana pampersów itp.) – 16 godzin
 5. Dbanie o grafik wizyt lekarskich i pielęgniarских – 2 godziny
 6. Wyjazdy z podopiecznymi do lekarza, urzędu itd. – 16 godzin
 7. Rozmowy indywidualne – zachęcanie do podjęcia aktywności – 6 godzin

Razem 64 godziny.

(Szczegółowy program stażu stanowi załącznik nr 5).

Po pierwszym miesiącu szkolenia praktycznego na podstawie rozmów, obserwacji oraz wypełnionych formularzy weryfikacyjnych dot. stażu (ankieta weryfikacyjna dot. stażu stanowi załącznik nr 4) spośród 6 osób wyłoniono 4, które przez kolejne 2 miesiące miały nabierać doświadczenia jako asystent osoby z niepełnosprawnościami. Przy wyborze brane były przede wszystkim pod uwagę: sumienność, zaangażowanie, umiejętność nawiązywania kontaktu, dbałość o wypełnianie dokumentacji oraz stabilność emocjonalna.

Osoby, które kontynuowały staż zawodowy, oprócz obowiązków wykonywanych podczas pierwszego miesiąca, zaangażowano także w wyjazdy do placówek medycznych, w których przebywają osoby w kryzysie bezdomności i kwalifikowanie

ich do Schroniska dla osób bezdomnych, Schroniska dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi, niekwalifikowanie do żadnej z tych placówek. Zgodnie z Ustawą o pomocy społecznej w Schronisku dla osób bezdomnych mogą przebywać osoby zdolne do samoobsługi, których stan zdrowia nie zagraża zdrowiu i życiu innych osób przebywających w placówce, natomiast w Schronisku z usługami opiekuńczymi osoby, które ze względu na wiek, chorobę lub niepełnosprawność wymagają częściowej opieki i pomocy w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych, ale nie wymagają usług w zakresie świadczonym przez jednostkę całodobowej opieki, zakład opiekuńczo-leczniczy lub zakład pielęgnacyjno-opiekuńczy. Oznaczało to zapoznanie stażystów z Ustawą o pomocy społecznej, Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2018 r. w sprawie minimalnych standardów noclegowni, schronisk dla osób bezdomnych, schronisk dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi i ogrzewalni oraz zasad funkcjonujących w Towarzystwie Pomocy im. św. Brata Alberta. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie stażystów do wykonywania tego obowiązku był ich opiekun. Dzięki temu działaniu stażyści mogli ugruntować swoją wiedzę oraz nabrać pewności i rutyny w wykonywanych wcześniej czynnościach, a także nabrać doświadczenia przy podejmowaniu decyzji o przyjmowaniu konkretnych osób do Schroniska z usługami opiekuńczymi i konsekwencjach z tym związanych. Cała czwórka stażystów kontynuowała pracę przez kolejne dwa miesiące, pomimo iż jeden z nich na początku drugiego miesiąca pracy dostał pismo komornika o zajęciu wynagrodzenia za pracę, natomiast drugiemu z nich komornik zajął konto na początku trzeciego miesiąca. Pomimo tych sytuacji obydwaj zdecydowali się dokończyć staż zawodowy. Oprócz problemów związanych z zajęciami komorniczymi, osoby wykonujące staż zawodowy dwukrotnie złamały regulamin Schroniska, przychodząc do niego pod wpływem alkoholu. Poza tym wśród stażystów dochodziło do zwykłych tarć i sprzeczek odnośnie wykonywania obowiązków, grafiku pracy itp. Problemy te rozwiązywane były na bieżąco przez Kierownika Schroniska z usługami opiekuńczymi i asystenta osoby bezdomnej. Wszyscy asystenci pracowali na podstawie umowy zlecenia z Jeleniogórskim Kołem Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta na stanowisku: Asystent osoby z niepełnosprawnościami – stażysta, z wynagrodzeniem miesięcznym 1282,83 zł brutto.

Po zakończeniu testowania innowacji społecznej Zarząd Koła podjął decyzję o

zatrudnieniu dwóch Asystentów osób z niepełnosprawnościami.

Role osób zaangażowanych w pracę ze stażystami w trakcie testowania innowacji

– Opiekun stażystów

W ramach testowania innowacji do roli opiekuna stażystów wytypowano osobę, która pełniła w Schronisku z usługami opiekuńczymi rolę opiekuna medycznego. Jest to osoba posiadająca doświadczenie w pracy z osobami w kryzysie bezdomności, oraz z osobami z niepełnosprawnością, która ukończyła szkolenie z asystentury takim osobom. Opiekun stażystów odpowiadał bezpośrednio przed Kierownikiem Schroniska z usługami opiekuńczymi i do jego obowiązków należało zapewnić prawidłową realizację stażu przez Stażystę poprzez monitorowanie stworzonego stanowiska pracy oraz wspieranie Stażysty w wykonywaniu powierzonych zadań, tak aby mógł on doskonalić i rozwijać umiejętności zawodowe zgodnie z kierunkiem szkolenia zawodowego i charakterem pracy na określonym w Umowie o staż stanowisku.

W szczególności Opiekun stażu zobowiązany jest do:

- a) udzielania Stażyście wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań,
- b) wprowadzenia Stażysty w zakres obowiązków oraz zapoznania z zasadami i procedurami obowiązującymi w Towarzystwie,
- c) monitorowania realizacji przydzielonego w programie stażu zakresu obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych,
- d) udzielania informacji zwrotnej Stażyście na temat osiągnięć wyników i stopnia realizacji zadań,
- e) uzupełniania dokumentacji związanej z wykonywaniem stażu, które wynikają z Umowy,
- f) współpracy z Kierownikiem Schroniska z usługami opiekuńczymi w celu prawidłowego wykonywania obowiązków stażystów, dbałości o wykonywanie obowiązków i poleceń,
- g) informowania Kierownika zarówno o postępach w pracy stażystów, jak również o niewłaściwych zachowaniach, łamaniu regulaminu i sytuacjach mających wpływ na wykonywanie obowiązków. Opiekun wnioskuje do Kierownika o nagrody i kary dla stażystów.

Podstawową rolą opiekuna stażystów była praktyczna nauka zawodu stażystów, wykorzystywanie ich potencjału do pomocy osobom zależnym będącym w kryzysie bezdomności oraz bieżące rozwiązywanie problemów międzyludzkich we współpracy z Kierownikiem Schroniska z usługami opiekuńczymi.

Opiekun Stażystów pracował 64 godziny w miesiącu czasu pracy, bezpośrednio nadzorując pracę stażystów i ucząc ich zawodu asystenta, pracując razem z nimi przy opiece nad osobami zależnymi osobami w kryzysie bezdomności przebywającymi w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi. Zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem miesięcznym 1710,43 zł brutto.

– Asystent osoby bezdomnej

Zgodnie z definicją „asystowanie to metoda pracy z osobą bezdomną, oparta na wprowadzeniu indywidualnego towarzysza i doradcy, który kompleksowo wspiera, motywuje i prowadzi osobę bezdomną przez cały proces reintegracji społecznej i zawodowej, nakierowany na osiągnięcie samodzielności życiowej poprzez pełen i trwały powrót do społeczeństwa, w sposób i w czasie dostosowanym do potrzeb i możliwości osoby” (A. Dębska-Cenian, „Standard asystowania” [w]: „Od ulicy do samodzielności życiowej. Standardy społecznej i zawodowej (re)integracji osób bezdomnych w sześciu sferach”, red. Aleksandra Cenian-Dębska, Piotr Olech, Gdańsk 2008).

Podczas testowania innowacji rolę asystenta pełniła osoba posiadająca ukończony kurs asystowania osobom bezdomnym oraz wieloletnie doświadczenie w pracy z osobami w kryzysie bezdomności.

Osoba asystująca towarzyszyła stażystom praktycznie od początku procesu testowania innowacji. Brała udział w rekrutacji, typowaniu do dalszych etapów, a przede wszystkim pomagała rozwiązywać problemy. Podczas testowania najbardziej istotną rolą asystenta była szybka reakcja na sytuacje niekorzystne, takie jak konflikty w zespole, konflikty z kadrą Schroniska i podopiecznymi, a przede wszystkim pomoc w sytuacjach zajęć komorniczych, które miały największy wpływ na chęć kontynuacji pracy wśród stażystów. O ile konflikty zwykle udawało się w dość prosty sposób rozwiązywać (zmiany w grafiku, dopasowywanie stażystów do poszczególnych podopiecznych), o tyle sprawa zajęć komorniczych była o wiele bardziej skomplikowana. Okazało się, że w tym przypadku bardzo istotny jest

czynnik ludzki, głównie ze strony komornika. W jednym przypadku komornik absolutnie nie wyraził chęci do współpracy i po prostu zajął wynagrodzenie za pracę stażysty i tutaj asystentowi pozostało jedynie pracować nad utrzymaniem przez niego zatrudnienia. W drugim przypadku (inny komornik) asystent poprosił o pomoc Kierownika Schroniska, który wcześniej już negocjował z konkretnie tym komornikiem i wiedział, że jest skory do współpracy. Dzięki temu udało się podpisać umowę spłaty zadłużenia i odblokować rachunek bankowy stażysty.

Asystent osoby bezdomnej pomagał także pisać dokumenty aplikacyjne stażystom ubiegającym się o zatrudnienie w placówkach medycznych i Domach Pomocy Społecznej, a także motywował do podjęcia terapii oraz umawiał wizyty w poradni leczenia uzależnień oraz wizyty u lekarza psychiatry. Asystent osoby bezdomnej zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia, z wynagrodzeniem 1675,32 zł brutto.

W całym procesie testowania innowacji bardzo istotna była także rola kadry placówek: Kierownika Schroniska z usługami opiekuńczymi, Kierownika Schroniska dla osób bezdomnych oraz opiekunów. Właściwie cały proces testowania zależny był od dobrej współpracy pomiędzy standardową kadrą placówek dla osób będących w kryzysie bezdomności a kadrą zatrudnioną do zadań związanych z testowaniem innowacji. Opiekunowie w Schroniskach powiadomieni zostali o pracy asystentów oraz o ich obowiązkach, natomiast kadra kierownicza brała czynny udział w typowaniu konkretnych osób i motywowaniu ich do dalszych działań.

Praca w sytuacjach kryzysowych

Sytuacje kryzysowe podczas testowania innowacji są naturalne jak przy każdym innym działaniu, w którym istnieje czynnik ludzki. Pomimo zdefiniowania większości zagrożeń mogących wydarzyć się podczas testowania oraz sposobów poradzenia sobie z nimi rzeczywistość pokazała, że jedną z najbardziej istotnych rzeczy jest ścisła współpraca pomiędzy kadrą kierowniczą placówek, opiekunami w Schronisku oraz osobami odpowiedzialnymi za pracę asystentów osób z niepełnosprawnościami. W trakcie testowania innowacji jeden z podopiecznych Schroniska dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi popełnił samobójstwo w obiekcie. W pierwszym momencie opieką psychologiczną objęto osoby pełniące obowiązki podczas zajęcia – opiekuna w Schronisku i asystenta, który miał dyżur w

tym dniu. Następnie przeprowadzono rozmowy z osobami odbywającymi staż. Pomimo iż każdy z nich stwierdził, że doskonale radzi sobie z sytuacją, zarówno kierownictwo Schronisk, jak i asystent osoby bezdomnej stwierdzili, że trzeba podjąć dodatkowe środki i zwracać szczególną uwagę na pojawiające się w ramach zespołu konflikty i działania niepożądane. Dość szybko zauważono, iż jeden ze stażystów zaczyna się zachowywać „dziwacznie”, a dodatkowo przyszedł do Schroniska pod wpływem alkoholu. Kierownictwo Schronisk postanowiło postawić podopiecznemu ultimatum: albo podejmie terapię uzależnienia od alkoholu, albo będzie musiał opuścić placówkę. Po kolejnej przeprowadzonej z nim rozmowie sam zdecydował się na udział w terapii i diagnozę psychiatryczną. Prawdopodobnie uchroniło go to przed dalszymi konsekwencjami zdrowotnymi, gdyż lekarz psychiatra podejrzewa u niego PTSD (zespół stresu pourazowego).

Incydent z przyjściem po spożyciu alkoholu do Schroniska odnotowano u jeszcze jednego stażysty, ale ponieważ był to jego pierwszy raz w całokształcie funkcjonowania w placówce, zostało mu jedynie zapowiedziane, że kolejny raz jest równoznaczny z podjęciem terapii lub opuszczeniem Schroniska. Pomimo tego incydentu, na wniosek asystenta osoby bezdomnej, osoba ta została objęta dodatkowym wsparciem psychologicznym świadczonym przez psychologa współpracującego z Kołem.

[Dodatkowe wsparcie stażystów](#)

Koło Jeleniogórskie Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta oprócz prowadzenia Schronisk, Noclegowni i Ogrzewalni obecnie uruchamia mieszkania chronione dla osób w kryzysie bezdomności oraz przekształca kontener mieszkalny służący w trakcie pandemii do czasowej izolacji osób zgłaszających się do Schroniska w kompleks pokoi dla mieszkańców funkcyjnych, będący częścią Schroniska, ale o wyższym standardzie. W trakcie testowania innowacji, po pierwszym miesiącu stażu zawodowego, zaproponowano jednemu ze stażystów przejście ze Schroniska do mieszkania chronionego, w którym przebywał do zakończenia testowania innowacji, a więc do końca sierpnia 2022 roku. Drugi ze stażystów przeszedł do pokoju dla mieszkańców funkcyjnych. Dwaj pozostali nie zdecydowali się na żadną z tych form wsparcia, stwierdzając, że bezpieczniej czują się, będąc mieszkańcami Schroniska. Zamieszkiwania w pokojach dla mieszkańców funkcyjnych, a zwłaszcza w

mieszkaniach chronionych, związane jest z uzyskaniem większej samodzielności, mniejszą kontrolą, a jednocześnie większą odpowiedzialnością za swoje życie i funkcjonowanie w społeczeństwie. Można powiedzieć, że osoby przebywające w tych obiektach są o krok dalej w kierunku pełnego usamodzielnienia niż osoby zamieszkujące w Schronisku.

Osoby uczestniczące w stażu zawodowym były także w pierwszej kolejności brane pod uwagę przy wyborze uczestników działań aktywizacyjnych podejmowanych przez organizację, takich jak staże zawodowe lub prace społecznie użyteczne.

Wnioski z poszczególnych etapów testowania innowacji

Rekrutacja uczestników:

- W proces rekrutacji włączone powinny być osoby bezpośrednio pracujące z beneficjentami, które znają ich sytuację, mocne i słabe strony (kierownicy placówek, opiekunowie, asystenci osoby bezdomnej).
- Rekrutacją objęci powinni być głównie mieszkańcy Schronisk, podopieczni Noclegowni, a wchodząc w działania powinni być od razu objęci terapią i asystenturą.
- Przy procesie rekrutacji warto zwrócić szczególną uwagę (oprócz cech osobowości) na zadłużenia komornicze i gotowość beneficjentów do spłaty ewentualnych zaległości, a także na problemy związane z uzależnieniami.
- Sam proces rekrutacji powinien być w przyjaznej atmosferze, bez nacisków ze strony kierownictwa placówek. Bardzo ważne jest, aby osoby wchodzące w działania nie czuły się przymuszane do szkolenia i pracy, ale samodzielnie podejmowały decyzje. Pozwala to uniknąć obarczania za niepowodzenia osób rekrutujących i opiekuna stażu oraz wpływa na wzrost poczucia sprawstwa uczestników.

Szkolenie z asystentury osobom z niepełnosprawnościami:

- Szkolenie powinno być dobrane do grupy docelowej, a prowadzący poinformowany i przygotowany do pracy z grupą osób w kryzysie bezdomności.
- Uczestnicy preferują szkolenie w placówce pobytowej dla osób w kryzysie bezdomności, w jednorodnej grupie, w której mogą czuć się swobodnie.

- Osoba prowadząca szkolenie powinna być otwarta, łatwo nawiązująca kontakt i zachęcająca do podejmowania aktywności.
- Materiały szkoleniowe powinny być dobrze dobrane do grupy docelowej; ograniczenie do niezbędnego minimum zajęć teoretycznych lub ewentualne przekazywanie wiedzy teoretycznej na zajęciach w praktycznych.

Staż zawodowy:

- Podczas prowadzenia stażu bardzo istotna jest ścisła współpraca osób zaangażowanych w testowanie innowacji społecznej z kierownictwem placówki, w której zamieszkują stażyści i kierownictwem Schroniska z usługami opiekuńczymi. Najlepiej w proces testowania włączyć również pracownika socjalnego i terapeutę.
- W pierwszym miesiącu stażu uczestnicy powinni wykonywać pracę pod bezpośrednim nadzorem opiekuna stażystów, ucząc się asystowania osobom z niepełnosprawnościami.
- Opiekunem stażystów powinna być osoba posiadająca przeszkolenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami, w tym osobami zależnymi (opiekun medyczny, pielęgniarka) oraz doświadczenie w pracy z osobami w kryzysie bezdomności. Osoba ta powinna również posiadać umiejętności cechujące nauczyciela.
- Rola asystenta osoby bezdomnej nie jest niezbędna pod warunkiem sprawnie funkcjonującego wsparcia osób w kryzysie bezdomności w placówkach, w których zamieszkują stażyści. Jeżeli kadra placówki: kierownik Schroniska, opiekunowie, pracownik socjalny, współpracują ze sobą, pracują metodą asystowania oraz mają odpowiednie przygotowanie, to rolę asystenta można pominąć. W przeciwnym wypadku zaleca się zatrudnienie odpowiednio przeszkolonej osoby pełniącej tę funkcję.
- Istotny jest szybki przepływ informacji odnośnie zajęć komorniczych, tak aby jak najwcześniej można było podjąć działania zmierzające do ich ograniczenia. Ważne jest również, żeby wśród osób zaangażowanych w pracę ze stażystami była przynajmniej jedna osoba posiadająca doświadczenie w rozmowach z komornikami.

- W kontaktach z komornikami także istotny jest czynnik ludzki. Nawet jeżeli pierwsza próba negocjacji zakończy się fiaskiem, warto podejmować następne, używając nowych argumentów.
- W przypadku pojawienia się sytuacji kryzysowych należy zachować czujność przez dłuższy czas, będąc gotowym do szybkiej interwencji i pomocy stażystom, aby przezwyciężyć pojawiające się trudności.
- Oprócz gratyfikacji finansowej warto zapewnić osobom odbywającym staż zawodowy dodatkowe korzyści wynikające z podjęcia działań aktywizacyjnych. Może to być lepsze miejsce w placówce pomocowej, gwarancja dalszego zatrudnienia, stażu lub prac społecznie użytecznych itp.

Model innowacji

Model innowacji w wersji najbardziej pożądanej przedstawić można w sposób schematyczny na rysunku nr 1:

Rys 1. Model innowacji – wersja założona.



Do udziału w działaniach zapraszane powinny być osoby w kryzysie bezdomności, które podczas pobytu w placówkach pomocowych wykazały się zaangażowaniem w powierzone zadania oraz charakteryzujące się cechami osobowości odpowiednimi do pracy w roli asystenta osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo osoby te powinny poddać się diagnozie w zakresie uzależnienia od alkoholu i innych środków psychoaktywnych, a także w miarę możliwości diagnozie psychiatrycznej. Z uwagi na powyższe rekomendowane jest, aby rekrutacja odbywała się głównie w Schroniskach dla osób bezdomnych, gdyż w placówkach tych podopieczni przebywają zwykle dłuższy czas, przez całą dobę, dzięki czemu można ich lepiej poznać i obserwować w różnych sytuacjach. Oczywiście wykluczanie osób korzystających z pomocy Noclegowni i Ogrzewalni byłoby krzywdzące i niesprawiedliwe, jednak osoby typowane z tych placówek powinny być od razu objęte wsparciem asystenta osoby bezdomnej oraz terapeuty uzależnień. Proces innowacji prowadzony powinien być przez osoby bezpośrednio związane z prowadzeniem usług opiekuńczych w Schroniskach dla osób będących w kryzysie bezdomności – Kierowników Schronisk z usługami opiekuńczymi, opiekunów w tych placówkach, pracowników socjalnych, pielęgniarki itp.

Formularz rekrutacyjny zasadniczo złożony jest z cech osobowości przyszłych asystentów i stanowi załącznik nr 1 do Modelu.

W mniejszych placówkach, w których kadra dobrze zna podopiecznych, proces rekrutacji – po rekomendacji ze strony kierownictwa – może ograniczać się do zbadania motywacji uczestników i ich stopnia uzależnienia. Obydwa te aspekty powinny także być wzięte pod uwagę niezależnie od cech osobowości, umiejętności oraz wiedzy i doświadczenia. Dodatkowo rekrutowane osoby powinny mieć pełną świadomość, że uzyskanie legalnego dochodu wiąże się często z natychmiastowym uaktywnieniem się komorników, a także z naliczaniem odpłatności za pobyt w Schroniskach. Dobrym rozwiązaniem może być tutaj włączenie w proces rekrutacji prawnika, który po jego zakończeniu przedstawi uczestnikom możliwości podjęcia rozmów z komornikami, uzyskania odroczeń, umorzeń i innych form ochrony przed zajęciem wynagrodzenia. Warto także zaprosić do współpracy osobę, która miała zaległości komornicze i przez różne działania udało jej się z nich wyjść. Dobrym rozwiązaniem jest również włączenie w proces testowania innowacji Prezesów lub Członków Zarządów stowarzyszeń prowadzących placówki dla osób w kryzysie bezdomności, aby negocjowały z Gminami warunki ustalania odpłatności za pobyt w

placówkach pomocowych osób podejmujących działania aktywizacyjne, aby motywować ich do kontynuacji działań, a nie „karać” ich nakładaniem dodatkowych opłat za pobyt w Schronisku.

Szkolenie zawodowe

Zaleca się, aby szkolenie zawodowe prowadzone było w miarę zgodnie z harmonogramem przedstawionym w „Propozycji rozwiązania problemu”. Kurs powinien być dopasowany do grupy docelowej, uwzględniając wiedzę i doświadczenie uczestników. Osoby biorące udział w zajęciach po ich zakończeniu powinny:

- diagnozować warunki życia osoby niepełnosprawnej i dążyć do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych),
- współuczestniczyć w opracowaniu i współtworzeniu indywidualnego programu rehabilitacji i pomocy osobie z niepełnosprawnościami oraz weryfikować program w oparciu o nowe dane,
- udzielać porad i pomocy dotyczących zaspokojenia potrzeb i rozwiązywania problemów,
- opiekować się osobą z niepełnosprawnościami, pobudzać jej aktywność w celu zaspokojenia potrzeb bytowych,
- motywować osobę z niepełnosprawnościami do podjęcia rehabilitacji,
- stosować w razie potrzeby zabiegi pielęgnacyjne w opiece nad przewlekle chorymi, nieprzytomnymi i umierającymi,
- udzielać pierwszej pomocy w sytuacji zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego.

Zgodnie z systemem kształcenia oraz aktami prawnymi asystent osoby z niepełnosprawnościami powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji SPO.01. Udzielanie pomocy i organizacja wsparcia osobie niepełnosprawnej:

- 1) planowania, wraz z osobą niepełnosprawną lub jej rodziną, kompleksowego wsparcia;
- 2) świadczenia opieki i wsparcia w zakresie samodzielnego funkcjonowania osoby niepełnosprawnej;

3) wsparcia osoby niepełnosprawnej w utrzymaniu lub podejmowaniu aktywności społecznej i zawodowej;

4) udzielania pomocy osobie niepełnosprawnej w korzystaniu z różnych form kompleksowej rehabilitacji.

Zalecane jest również rozszerzenie zajęć o kurs pierwszej pomocy przedmedycznej, co jest dodatkowym atutem w pracy w Schroniskach dla osób w kryzysie bezdomności, gdyż taki kurs jest niezbędny do pracy w tego typu placówkach.

Staż zawodowy

Osobom, które ukończyły szkolenie zawodowe proponowane powinno być podjęcie stażu zawodowego w zakresie asystenta osób z niepełnosprawnościami w Schroniskach dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi lub podobnych obiektach świadczących pomoc osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym będących jednocześnie osobami z niepełnosprawnościami.

W pierwszym miesiącu stażu zaleca się, aby stażyści pracowali w dni powszednie pod bezpośrednim nadzorem opiekuna stażu. Jeżeli organizacja zatrudnia już osoby w roli asystenta osoby z niepełnosprawnościami, warto wykorzystać ich doświadczenie i umiejętności, przydzielając im do pomocy stażystę. W ten sposób umożliwimy bezpośrednie przekazywanie wiedzy praktycznej z osoby na osobę. Gdy organizacja wprowadza usługi opiekuńcze i nie posiada w swoim zasobie kadrowym pracowników pełniących obowiązki asystenta osób z niepełnosprawnościami, cały obowiązek nauki zawodu spoczywa na opiekunie stażystów. Pełni on bardzo ważną rolę w całym procesie wprowadzania innowacji, ponieważ z jednej strony jest osobą nauczającą zawodu w sposób praktyczny, z drugiej zaś jest łącznikiem pomiędzy stażystami a kadrą zarządzającą placówką. W dużej mierze od jej zdania zależy, czy dana osoba będzie kontynuować działania. Z uwagi na powyższe opiekun stażystów oprócz niezbędnej wiedzy i doświadczenia powinien być w miarę możliwości osobą o silnej osobowości charakteryzującą się opanowaniem, obiektywizmem i umiejętnością podejmowania trudnych decyzji. Oczywiście pożądanym jest, aby opiekun nawiązał partnerskie stosunki ze stażystami, musi jednak zdawać sobie sprawę, że najważniejsze jest zdrowie i bezpieczeństwo osób przebywających w placówce. Tak więc bardzo istotny jest balans pomiędzy dobrymi relacjami z

podwładnymi a dbałością o wypełnianie obowiązków i egzekwowaniem regulaminu placówki.

Stażyści w pierwszym miesiącu pracy powinni nabrać umiejętności z zakresu czynności porządkowych przy osobach z niepełnosprawnością, podstawowych zabiegach higienicznych (mycie, przebieranie, golenie, zmiana pampersów itp.), dbanie o grafik wizyt lekarskich i pielęgniarskich, wyjazdach z podopiecznymi do lekarza, urzędu itd. rozmowach indywidualnych (zachęcanie do podjęcia aktywności i uczestniczenia w niej razem z podopiecznym).

Po ukończeniu pierwszego miesiąca stażu, po pozytywnej rekomendacji opiekuna, osoby uczące się zawodu powinny w ramach stażu zawodowego, zacząć prowadzić samodzielne dyżury w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi lub podobnej placówce. Zakres obowiązków stażystów powinien być rozszerzony o wyjeżdżanie do placówek medycznych i klasyfikowanie osób kierowanych przez Ośrodki Pomocy Społecznej do schronisk dla osób bezdomnych. Wymaga to od osób pełniących staż znajomości Ustawy o pomocy społecznej oraz Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2018 r. w sprawie minimalnych standardów noclegowni, schronisk dla osób bezdomnych, schronisk dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi i ogrzewalni oraz zasad funkcjonujących w Towarzystwie Pomocy im. św. Brata Alberta.

Podczas testowania innowacji staraliśmy się przygotować wszystkich stażystów do roli osób kwalifikujących do poszczególnych placówek Koła, szybko jednak okazało się, iż tylko jeden z nich ma na tyle silną osobowość, że był w stanie oprzeć się naciskom pracowników szpitala i pracownikom socjalnym. Jako jedyny podczas prób wymuszenia przyjęcia osoby niesamodzielnej do zwykłego Schroniska stwierdził, że on nie może podjąć takiej decyzji, musi ją skonsultować z Kierownikiem, gdyż zgodnie z wytycznymi tylko on może przyjmować osoby do placówki. Stażysta ten także najlepiej radził sobie w sytuacjach kryzysowych oraz kontaktach z lekarzami. Z uwagi na powyższe, prowadząc działania w ramach testowania innowacji, zdecydowano się na podział funkcji stażystów. Ponieważ jeleniogórskie Schronisko z usługami opiekuńczymi posiada trzy sale mieszkalne, trzech stażystów otrzymała konkretny pokój do pełnej obsługi, czwarty stażysta pomagał przy obsłudze każdej z sal, jednocześnie wyjeżdżał z podopiecznymi do lekarzy oraz brał udział w klasyfikacji nowych podopiecznych do poszczególnych placówek. Każdy stażysta pełnił również te obowiązki jednak w mniejszym stopniu i przy mniej

skomplikowanych przypadkach. W ten sposób staż kontynuowany był z powodzeniem przez kolejne dwa miesiące.

Wdrażając pomysł w życie, należy wziąć pod uwagę przede wszystkim warunki, w których będzie testowana innowacja oraz potencjał jej uczestników. Prowadzenie działań innowacyjnych bardzo często wymaga od nas dużej elastyczności i gotowości na zmiany w pierwotnym scenariuszu zajęć. Dodatkowo należy uzmysłwić sobie, iż w całym procesie najważniejsi są odbiorcy innowacji i to oni powinni mieć znaczny wpływ na jej kształt. Należy dać im przestrzeń i czas na uwagi do prowadzonych działań i osób odpowiedzialnych za ich realizację oraz możliwość wprowadzania poprawek, udogodnień lub zmian (nawet istotnych) w harmonogramie działań. Odbiorcy innowacji powinni mieć także wpływ na to, kto z nich będzie kontynuował staż (lub późniejsze zatrudnienie), a kto powinien odejść. Działania takie pozwolą stworzyć zespół funkcjonujący w oparciu o relacje i zaufanie, co jest bardzo istotne w pracy z drugim człowiekiem.

Pozafinansowe wsparcie asystentów osób z niepełnosparwnościami

Podstawowym wsparciem oferowanym stażystom podczas testowania innowacji społecznej była praca asystenta osoby bezdomnej. Jego rola i sposób działania bardzo dobrze opisana jest w publikacji: „Od ulicy do samodzielności życiowej. Standardy społecznej i zawodowej (re)integracji osób bezdomnych w sześciu sferach”, red. Aleksandra Cenian-Dębska, Piotr Olech, Gdańsk 2008. Asystent towarzyszy osobie będącej w kryzysie bezdomności w procesie usamodzielniania się, motywuje, doradza, ale nie narzuca własnego zdania. Podczas prowadzenia działań związanych z wprowadzaniem innowacji zatrudnianie osobnej osoby wykonującej zadania asystenta osoby bezdomnej nie jest wymagane. Jeżeli organizacja posiada w swoich zasobach kadrowych osoby pracujące metodą asystowania, które dodatkowo ukończyły kurs Asystenta osoby bezdomnej można z powodzeniem wykorzystać ich umiejętności przy wsparciu stażystów. Funkcję taką może pełnić Kierownik Schroniska, jeden z opiekunów lub pracownik socjalny. Z punktu widzenia naszej innowacji bardzo istotne jest, aby asystent posiadał umiejętności mediacji w sprawach komorniczych. Jak już wcześniej napisano w rozmowach z komornikami istotny jest czynnik ludzki, tak więc czasami o wiele lepiej jest poprosić o pomoc w tej sprawie osobę, która już wcześniej z powodzeniem

prowadziła rozmowy z danym komornikiem, niż samodzielnie podejmować mediacje. Ogólnie praca asystenta jest praktycznie niemożliwa bez stworzenia „sieci wsparcia osób w kryzysie bezdomności”. Asystent samodzielnie nie jest w stanie rozwiązać wszystkich problemów podopiecznych, gdyż nie może być jednocześnie terapeutą, prawnikiem, pracownikiem socjalnym, lekarzem itd. Natomiast powinien on wiedzieć, gdzie osoba potrzebująca danego wsparcia może się zwrócić: gdzie w rejonie przyjmuje prawnik, gdzie znajdują się poradnie uzależnień, do którego lekarza warto się zwrócić, co może zaoferować kurator sądowy (w przypadku osób, które niedawno opuściły zakład karny). Podsumowując: asystent musi wiedzieć, gdzie zwrócić się o pomoc, czasem umówić wizytę, a w sprawach bardzo trudnych podjąć się mediacji.

Kolejnym pozafinansowym wsparciem, którym można objąć stażystów jest zagwarantowanie im lepszych warunków socjalnych niż standardowo świadczone w Schroniskach. Może być to organizowane poprzez program mieszkań wspieranych dla osób w kryzysie bezdomności lub pobyt w „lepszych” pokojach z mniejszą liczbą miejsc mieszkalnych wyposażonych w telewizor, komputer, lodówkę itp. Organizacje pozarządowe zajmujące się pomocą osobom w kryzysie bezdomności zwykle mają również inne możliwości wsparcia swoich podopiecznych. Może to być lepsza odzież pochodząca z darowizn, jedzenie, umożliwienie bezpłatnego przejazdu komunikacją miejską itp. Wszystko to zależy od możliwości danej organizacji – większe, lepiej finansowane ośrodki mogą także zakupywać niektóre rzeczy dla osób przebywających w Schroniskach.

[Finansowanie zatrudnienia asystentów osób z niepełnosprawnościami](#)

Finansowanie wprowadzania w życie innowacji społecznej generalnie powinno być prowadzone przy realizacji zadania publicznego „Udzielanie pomocy osobom w kryzysie bezdomności w postaci Schroniska dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi”. Niestety zwiększy to koszt realizowania zadania własnego gminy o charakterze obowiązkowym, co z pewnością związane będzie z oporem Rad Miast i Gmin. Jednakże jeżeli organizacja prowadzi jednocześnie Schronisko z usługami opiekuńczymi i zwykle Schronisko (co jest bardzo częste), można zaproponować władzom gmin rozwiązanie z zastosowaniem klauzul społecznych. Jeżeli zadanie publiczne realizowane będzie w formie zamówienia publicznego, można dodać

zapis, że przy jego prowadzeniu zatrudnione zostaną osoby z kręgu wykluczenia społecznego – w tym wypadku osoby w kryzysie bezdomności, ostatnio zameldowane na pobyt stały w danej gminie. W takiej sytuacji pieniądze zainwestowane przez gminę w utrzymanie zatrudnienia asystentów osób z niepełnosprawnościami częściowo wracają do jej budżetu w postaci odpłatności za pobyt w Schronisku osób, które pełnią funkcję asystenta lub zmniejszają wydatki gmin na pomoc udzielaną w postaci zwykłego Schroniska w przypadku usamodzielnienia się danej osoby. Ma to sens przy większych zamówieniach, kiedy gmina zleca organizacji zadanie udzielenia schronienia przynajmniej kilkudziesięciu osobom, gdyż asystenci muszą posiadać predyspozycje do pełnienia tej funkcji.

Nie jest to jedyna możliwość zatrudniania osób będących w kryzysie bezdomności w roli asystentów osób z niepełnosprawnościami. Zadanie to można realizować także korzystając z następujących form aktywizacyjnych:

- Staże zawodowe organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy,
- Staże zawodowe organizowane w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych,
- Prace Społecznie Użyteczne realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy we współpracy z Ośrodkami Pomocy Społecznej,
- Projekty własne.

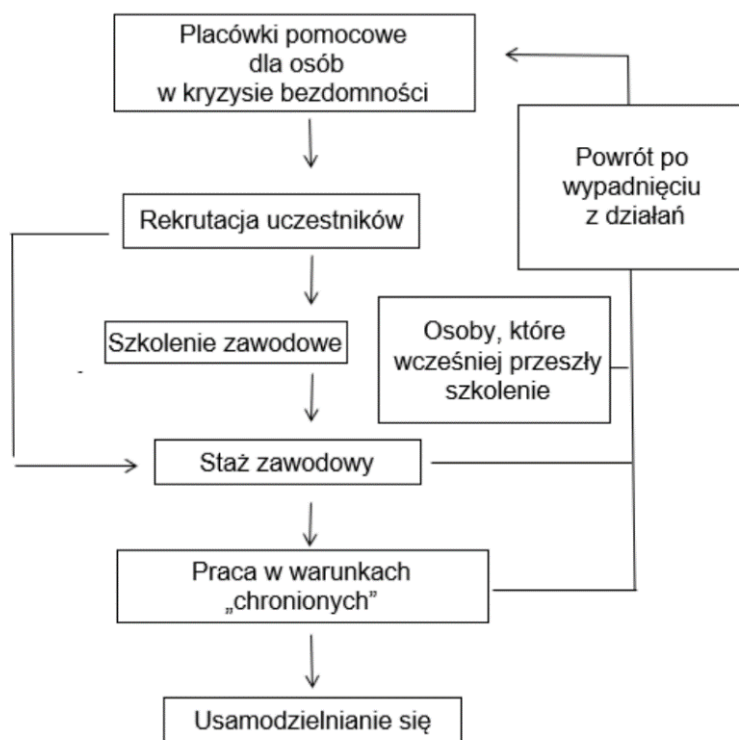
Podsumowanie

Prowadzenie działań aktywizacyjnych z osobami w kryzysie bezdomności jest z samej definicji rzeczą niezwykle trudną. Osoby te zazwyczaj są nieufne, trudne w kontakcie oraz obciążone mnóstwem problemów, o których w dużej części sami nie mają pojęcia. Często osoby te były wcześniej wykorzystywane przez pracodawców lub współpracowników, którzy również posługiwali się ich skłonnością do nałogów, aby osiągnąć własne zyski. Pierwszym krokiem powinno być tutaj zbudowanie zaufania, ale nie chwilowego, opartego na jednorazowym projekcie, tylko trwałego i związanego z zadaniami prowadzonymi w sposób ciągły. Dlatego też w całym procesie wcielania w życie innowacji społecznej włączone powinny być osoby kierujące placówkami dla osób znajdujących się w kryzysie bezdomności.

Testowanie innowacji odbywało się w placówkach dla mężczyzn będących w kryzysie bezdomności, ale z doświadczeń pracy w naszej całej ogólnopolskiej organizacji możemy wnioskować, iż z powodzeniem pomysł ten można adoptować do potrzeb placówek dla kobiet.

Oczywiście model, który tutaj prezentujemy zapewne nie odpowiada na wszystkie problemy mogące pojawić się podczas jego wdrażania. Nam udało się przeprowadzić testowanie zgodnie ze ścieżką pokazaną na rys. 1, jednak zdajemy sobie sprawę, iż w większości wypadków nie będzie to takie proste. Osoby mogą odchodzić na różnych etapach wdrażania i to z różnych powodów (ciągi alkoholowe lub narkotykowe, ucieczka przed komornikami, załamania psychiczne, wypalenie zawodowe itp.). Dlatego też naszym zdaniem ścieżka aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w kryzysie bezdomności powinna raczej wyglądać tak jak przedstawiamy ją na rysunku nr 2:

Rys. 2. Model innowacji – wersja realistyczna.



Schemat ten zakłada, iż dajemy osobom w kryzysie bezdomności kolejną szansę na podjęcie działań aktywizacyjnych.

Po zakończeniu stażu zawodowego nasze stowarzyszenie zdecydowało się na zatrudnienie dwóch asystentów osób z niepełnosprawnościami. Ponadto kolejny podopieczny przystąpił do stażu zawodowego w tym zakresie, finansowanego ze środków unijnych, a jeden z uczestników zdecydował się na pracę w ramach wolontariatu.

Sam proces aktywizacji, w porównaniu do nakładów na zabezpieczenie potrzeb bytowych osób bezdomnych, wcale nie jest kosztowny, zwłaszcza jeżeli korzysta się z dostępnych w regionie form wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dodatkowym atutem jest udzielanie pomocy osobom znajdującym się w bardzo trudnej sytuacji życiowej – osobom niesamodzielnym będącym w kryzysie bezdomności. Warto tutaj podkreślić, że koszt pobytu w Schronisku z usługami opiekuńczymi zwykle jest minimum trzykrotnie niższy niż w Domu Pomocy Społecznej, Zakładzie Opiekuńczo Lecznicznym lub hospicjum. Biorąc to wszystko pod uwagę uważamy, iż model innowacji, który tutaj prezentujemy jest bardzo istotny i wart powielania.

Załączniki

Załącznik 1. Formularz rekrutacyjny

FORMULARZ REKRUTACYJNY

	poziom		
	słabo	dostatecznie	dobrze
Cechy osobowości			
- akceptacja/tolerancja grupy docelowej			
- otwartość			
- cierpliwość			
- odporność			
- dyskrecja			
- postawa budząca zaufanie			
- empatia			
- opanowanie			
Umiejętności			
- nawiązywania i podtrzymania kontaktów			
- słuchania			
- podejmowania szybkich decyzji adekwatnych do sytuacji			
- analizy sytuacji			
- nieoceniania			
- niemoralizowania			
- akceptacji decyzji życiowych osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością			
Wiedza i doświadczenie			
- doświadczenie w kontakcie z osobami z niepełnosprawnościami			
- wiedza z zakresu asystentury osobom z niepełnosprawnościami			
- znajomość specyfiki środowiska ludzi bezdomnych			
- podstawowa wiedza w zakresie funkcjonowania środowiska lokalnego w tym znajomość instytucji oraz topografii środowiska pracy			
- podstawowa wiedza z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, pomocy społecznej, prawa, edukacji zdrowotnej i pomocy medycznej			
SUMA	0	0	0

Załącznik 2. szczegółowy program szkolenia

Program szkolenia „asystent osoby starszej/z niepełnosprawnościami”

L.p.	Nazwa zajęć edukacyjnych	Wymiar godzin zajęć edukacyjnych
1.	<p>Wprowadzenie do psychologii, podstawowe pojęcia, psychopatologia z uwzględnieniem okresu inwolucji, procesy poznawcze.</p> <p>Emocje (określenie znaku, natężenia oraz treści, podstawowe – radość, smutek, strach, gniew, zdziwienie, oczekiwanie, akceptacja, wstręt i pochodne; podział ze względu na czas trwania zjawiska emocjonalnego: ekspresje, emocje werbalizowane, nastroje, zaburzenia emocjonalne, cechy osobowości).</p> <p>Motywacje – komponenty motywacyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wartość – dlaczego podejmuję tę aktywność, – Możliwość – czy jestem w stanie podjąć tę aktywność; – Afekt – jakie emocje wzbudza we mnie ta aktywność i jej prawdopodobny wynik. <p>Język (funkcje reprezentatywne i komunikacyjne) oraz komunikacja (werbalna i niewerbalna).</p> <p>Temperament (określenie typów – sangwinik, choleryk, melancholik, flegmatyk – charakterystyka, typy mieszane).</p> <p>Osobowość i kontrowersje teorii osobowości:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jest dziedziczna czy kształtowana przez środowisko? – Jest oparta na procesach uczenia się i modyfikowalna, czy bazuje na wrodzonych i niezmiennych prawach zachowania? – Zależy od przeszłości, teraźniejszości, czy przyszłości jednostki? – Jest świadoma, czy nieświadoma? – Zależy od dyspozycji wewnętrznych, czy od czynników zewnętrznych?. <p>Trzy sposoby definiowania zdolności w psychologii:</p> <ul style="list-style-type: none"> – potencjalne możliwości jednostki, – rzeczywiście przejawiane możliwości jednostki, – poziom wykonania określonych czynności lub zadań. 	6
2.	<p>Biologiczne, psychiczne i społeczne aspekty starości, starzenia się i niepełnosprawności, problemy osób starszych. Ocena stanu funkcjonowania u osób w podeszłym wieku. Zaburzenia funkcji poznawczych, stanu wzroku i słuchu, występowanie objawów depresyjnych, występowanie objawów depresyjnych, omówienie</p>	6

	wybranych chorób neurologicznych, nadciśnienie tętnicze, cukrzyca i jej powikłania, choroby nowotworowe i in. u osób w podeszłym wieku. Potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych, motywowanie osoby do aktywności i samodzielności życiowej. Podstawy geriatry i gerontologii (zmiany somatyczne i charakterologiczne w procesie starzenia się, niepełnosprawności i niesprawność osób starszych, choroby i zaburzenia psychiczne osób starszych, profilaktyka chorób wieku starszego i wczesna diagnoza).	
3.	Rozwój osobisty asystenta – trening interpersonalny, komunikacja, asertywność, twórcze rozwiązywanie problemów, superwizja i wsparcie, podnoszenie kwalifikacji. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu asystenta.	6
4.	Pielęgnacja osób starszych i niepełnosprawnych (problemy i potrzeby, higiena osobista i czystość otoczenia, zabiegi higieniczne i pielęgnacyjne wykonywane u osób starszych i niepełnosprawnych, profilaktyka funkcjonowania okołodobowego). Zasady żywienia osób starszych – ogólne zasady zdrowego żywienia, dieta dla osób w podeszłym wieku oraz diety dostosowane do rodzaju występujących schorzeń (cukrzyca, nadciśnienie tętnicze, problemy wątrobowe i in.), problemy dietetyczne przy nadwadze, korzystanie z pomocy wykwalifikowanych dietetyków.	6
5.	Metody i techniki pracy psychopedagogicznej – dialog, techniki radzenia sobie ze stresem, organizacja czasu wolnego, biblioterapia, arteterapia, muzykoterapia, choreoterapia, animaloterapia, ludoterapia, hortiterapia, zooterapia... Elementy „pomyślnego” starzenia się – zdrowie, aktywność umysłowa, zaangażowanie społeczne, produktywność, zadowolenie z życia.	6
6.	Elementy rehabilitacji i gimnastyki służące poprawie kondycji fizycznej, wytrzymałości oraz usprawnieniu motoryki – wybrane elementy anatomii, fizjologia starzenia się, terapia ruchowa, gimnastyka na każdy dzień.	6
7.	Pierwsza pomoc (obserwacja podstawowych parametrów życia, rozpoznawanie zagrożenia życia, postępowanie przy omdleniach i zasłabnięciach, resuscytacja krążeniowo-oddechowa u osób starszych, pozycja boczna ustalona, zabezpieczenie ran, obsługa automatycznego defibrylatora zewnętrznego, postępowanie przy wstrząsie, udarze i bólach w klatce piersiowej, usuwanie ciała obcego z dróg oddechowych osoby starszej).	6
8.	Podstawy prawne pracy z osobami starszymi i niepełnosprawnymi – podstawowe pojęcia prawne, przepisy dotyczące pomocy społecznej, przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem świadczeń emerytalnych, rentowych i zdrowotnych. Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi w podeszłym wieku. Sytuacja materialna i aktywność zawodowa osób starszych. Instytucje i organizacje wsparcia, obowiązki państwa względem osób starszych, instytucje państwowe, organizacje pozarządowe.	6
9.	Egzamin	2
RAZEM:		50

Załącznik 3 Ankieta weryfikacyjna- szkolenie

ANKIETA WERYFIKACYJNA - SZKOLENIE

1. Jak w skali od 1 do 5 oceniasz przydatność szkolenia (gdzie 1 oznacza iż szkolenie było nieprzydatne, a 5 że szkolenie było bardzo przydatne.

2. Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz swoją wiedzę przed i po szkoleniu teoretycznym z poszczególnych tematów (gdzie 1 oznacza brak wiedzy, 5 wiedzę na poziomie bardzo dobrym)

L.p	Nazwa zajęć edukacyjnych	Poziom wiedzy przed szkoleniem	Poziom wiedzy po szkoleniu
1.	Wprowadzenie do psychologii, podstawowe pojęcia, psychopatologia z uwzględnieniem okresu inwolucji, procesy poznawcze, emocje i motywacje, język i komunikacja, osobowość.		
1.	Biologiczne, psychiczne i społeczne aspekty starości, starzenia się i niepełnosprawności, problemy osób starszych. Potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych, motywowanie osoby do aktywności i samodzielności życiowej. Podstawy geriatricznej i gerontologii (zmiany somatyczne i charakterologiczne w procesie starzenia się, niepełnosprawności i niesprawność osób starszych, choroby i zaburzenia psychiczne osób starszych, profilaktyka chorób wieku starszego i wczesna diagnoza).		
2.	Rozwój osobisty asystenta – trening interpersonalny, komunikacja, asertywność, twórcze rozwiązywanie problemów, superwizja i wsparcie.		
3.	Pielęgnacja osób starszych i niepełnosprawnych (problemy i potrzeby, higiena osobista i czystość otoczenia, zasady żywienia osób starszych, zabiegi higieniczne i pielęgnacyjne wykonywane u osób starszych i niepełnosprawnych, profilaktyka funkcjonowania okołodobowego).		
4.	Metody i techniki pracy psychopedagogicznej – dialog, techniki radzenia sobie ze stresem, organizacja czasu wolnego, biblioterapia, arteterapia, muzykoterapia, choreoterapia, animaloterapia, ludoterapia.		
5.	Elementy rehabilitacji i gimnastyki – elementy anatomii, fizjologia starzenia się, terapia ruchowa, gimnastyka na każdy dzień.		
6.	Pierwsza pomoc (obserwacja podstawowych parametrów życia, rozpoznawanie zagrożenia życia, postępowanie przy omdleniach i zasłabnięciach, resuscytacja krążeniowo-oddechowa u osób starszych, pozycja boczna ustalona, zabezpieczenie ran, obsługa automatycznego defibrylatora zewnętrznego, postępowanie przy wstrząsie, udarze i bólach w klatce piersiowej, usuwanie ciała obcego z dróg oddechowych osoby starszej).		

7.	Podstawy prawne pracy z osobami starszymi i niepełnosprawnymi (podstawowe pojęcia prawne, przepisy dotyczące pomocy społecznej, przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem świadczeń emerytalnych, rentowych i zdrowotnych. Instytucje i organizacje wsparcia, obowiązki państwa względem osób starszych, instytucje państwowe, organizacje pozarządowe.		
----	--	--	--

3. Który z tematów uważasz za najbardziej istotny?
4. Który z tematów uważasz za najmniej istotny?
5. Jak w skali od 1 do 5 oceniasz umiejętność przekazywania wiedzy przez prowadzących (gdzie 1 oznacza brak umiejętności, 5 bardzo dobrą umiejętność)?
6. Jaki temat chciałbyś pogłębić?
7. Co jeszcze powinno być poruszone na takim szkoleniu?

Zał. 4 Ankieta weryfikacyjna – staż zawodowy

ANKIETA WERYFIKACYJNA – STAŻ ZAWODOWY

1. Czy jesteś zadowolony ze stażu (proszę zaznaczyć odpowiedź)? Tak
Nie
2. Czy uważasz że program stażu jest zrozumiały
3. Które punkty programu sprawiały największe trudności i dlaczego?
4. Jak oceniasz swoje umiejętności związane z zakresem obowiązków asystenta osoby z niepełnosprawnościami przed podjęciem stażu w skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza brak umiejętności, 5 umiejętności na poziomie bardzo dobrym)
5. Jak oceniasz swoje umiejętności związane z zakresem obowiązków asystenta osoby z niepełnosprawnościami po miesiącu stażu w skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza brak umiejętności, 5 umiejętności na poziomie bardzo dobrym)
6. Jak oceniasz pracę opiekuna stażystów w skali 1 do 5 (gdzie 1 oznacza ocenę złą, 5 ocenę bardzo dobrą)?

7. Jak oceniasz pracę asystenta osoby bezdomnej w skali 1 do 5 (gdzie 1 oznacza ocenę złą, 5 ocenę bardzo dobrą)?
8. Co zmieniłbyś w programie stażu?
9. Własne sugestie odnośnie całości projektu:

Załącznik 5. Szczegółowy program stażu

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM STAŻU – (70 GODZIN)

1. BHP stanowiska pracy – 4 godziny:

Omówienie podstawowych zagrożeń wynikających ze specyfiki pracy na stanowisku asystenta osób z niepełnosprawnościami w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi:

- zagrożenia biologiczne (zwiększone ryzyko zachorowania na choroby zakaźne)
- zagrożenia chemiczne (leki, środki dezynfekcyjne itp.)
- zagrożenia związane z pracą w wymuszonej pozycji
- inne zagrożenia.

Omówienie sposobów niwelowania zagrożeń i postępowania w razie wypadku przy pracy.

2. Zapoznanie z miejscem pracy – 2 godziny:

Oprowadzenie przyszłych stażystów po obiekcie, zapoznanie z mieszkańcami i współpracownikami. Omówienie funkcji poszczególnych osób i pomieszczeń znajdujących się w Schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi.

Podział asystentów pomiędzy poszczególne sale mieszkalne.

3. Zakres obowiązków asystenta osoby z niepełnosprawnością – 2 godziny:

Zapoznanie asystentów z zakresem obowiązków stanowiącym załącznik do programu stażu.

4. Czynności porządkowe przy osobach z niepełnosprawnością – 16 godzin:

Codziennie sprawdzanie czystości wokół łóżek osób z niepełnosprawnościami. Sprawdzanie szafek, wyrzucanie gromadzonej żywności, jeżeli jest już po terminie przydatności do spożycia. Sprzątanie sali mieszkalnej wspólnie z jej mieszkańcami.

5. Podstawowe zabiegi higieniczne (mycie, przebieranie, golenie, zmiana pampersów itp.) – 16 godzin:

Zapoznanie asystentów ze specjalnymi potrzebami osób przebywających w poszczególnych salach mieszkalnych. Ustalenie grafiku kąpieli, codzienna pomoc przy wykonywaniu zabiegów higienicznych w zależności od potrzeb poszczególnych podopiecznych – pomoc przy myciu, goleniu, obcinaniu paznokci, ubieraniu się itp. Sprawdzanie zaopatrzenia w środki higieniczne podopiecznych i w razie potrzeby

zakupywanie nowych. Sprawdzanie czystości ubrań i bielizny pościelowej oraz ich wymiana. Zmiana pampersów u osób, które wymagają tego, sprawdzanie stanu magazynowego pieluch, a w razie wyczerpywania się zapasów wnioskowanie do NFZ o ich refundację

6. Dbanie o grafik wizyt lekarskich i pielęgniarskich – 2 godziny:

Codziennie sprawdzanie w zeszycie wyjazdów, który podopieczny danego dnia ma umówioną wizytę lekarską i wpisywanie do zeszytu umówionych wizyt. Sprawdzanie stanu leków podopiecznych a w razie ich wyczerpywania się umawianie wizyt lekarskich.

7. Wyjazdy z podopiecznymi do lekarza, urzędu itd. – 16 godzin:

Ustalanie z kierowcami godzin poszczególnych wyjazdów. Sprawdzanie czystości podopiecznych przed wyjazdem, w razie potrzeby wykonywanie zabiegów higienicznych i dbanie o odpowiednią odzież. Wspólny wyjazd do lekarza, urzędu itp. Asystowanie osobie z niepełnosprawnością podczas wizyty, pomoc w dotarciu do odpowiedniego pokoju a w razie konieczności pomoc przy wypełnianiu dokumentów, wyjaśnianie niezrozumiałych kwestii, umawianie kolejnych wizyt.

8. Rozmowy indywidualne – zachęcanie do podjęcia aktywności – 6 godzin:

Rozpoznawanie potrzeb i zainteresowań poszczególnych podopiecznych. Rozeznanie w sytuacji rodzinnej i kontaktach ze znajomymi. Pomoc w odnawianiu i nawiązywaniu nowych kontaktów. Nauka korzystania z portali społecznościowych, nauka korzystania z internetu, zachęcanie do wyjść z placówki, korzystania z oferty kulturalnej oraz zajęć organizowanych przez instytucje i organizacje w regionie. Wspólna gra w szachy, warcaby, karty itp. Wspólne wyjścia na imprezy kulturalne, warsztaty itp. Inicjowanie przedsięwzięć w placówce, zapraszanie gości (w porozumieniu z kierownictwem) zachęcanie do podejmowania inicjatyw indywidualnych i grupowych mających na celu aktywizację społeczną osób przebywających w Schronisku z usługami opiekuńczymi.

9. (dotyczy tylko tych stażystów, którzy kontynuowali staż w drugim i trzecim miesiącu) Kwalifikacja osób w kryzysie bezdomności przebywających w szpitalach do umieszczenia w placówce pomocowej prowadzonej przez Koło Jeleniogórskie Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta– 6 godzin:

Wyjazdy z pracownikiem socjalnym do szpitali, Domów Pomocy Społecznej, Zakładów Opiekuńczo-Lecznicych itp. i określanie na podstawie zaobserwowanego stanu zdrowia i dokumentacji medycznej, do jakiego typu placówki powinna trafić osoba. Zgodnie z Ustawą o pomocy społecznej osoby przebywające w Schroniskach powinny być zdolne do samoobsługi, a w Schronisku z usługami opiekuńczymi nie wymagać usług w zakresie świadczonym przez jednostkę całodobowej opieki, zakład opiekuńczo-leczniczy lub zakład pielęgnacyjno-opiekuńczy. W razie konieczności i nacisków ze strony placówek medycznych asystent powinien zażądać odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego.



Projekt innowacyjny „Bezdomni dla osób z niepełnosprawnością” jest realizowany w ramach Projektu grantowego TransferHUB – inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, www.transferhub.pl



Licencja



Niniejszy materiał opublikowany jest na licencji CC BY 4.0 (Creative Commons-Uznanie autorstwa-4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0)). Szczegóły licencji znajdziesz [TUTAJ](#).

Co do zasady masz prawo do korzystania, używania i remiksowania niniejszego materiału w celach komercyjnych i nie komercyjnych, przy jednoczesnej konieczności podania autorów materiału. Prosimy również abyś podał/a informację, że przewodnik powstał w ramach projektu „TransferHUB - inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, www.transferhub.pl.