

## „Perspektywa pracy w pwd”

Szanowni Państwo, bardzo cieszę się, że udaje mi się jednak po różnych perypetiach wystąpić na tej konferencji, która mam nadzieję będzie początkiem jakiejś poważniejszych zmian w zakresie istnienia i prowadzenia placówek wsparcia dziennego. Zmian systemowych, a nie doraźnych, które nie załatwią problemu, tylko często odwracają uwagę.

Chociażby obecny brak prac domowych. Jeszcze tydzień temu nie spodziewałam się, że może okazać się, że będę miała problem z udziałem w tym spotkaniu. Okazało się, że z najmłodszym synem, u którego stwierdzono zapalenie płuc, wylądowaliśmy w szpitalu. Niemniej jednak cieszę się, że przynajmniej tą drogą, mogę podzielić się z Państwem swoimi refleksjami i pozdrawiam ze szpitala przy ulicy Niekłańskiej. Każdy, kto tu spędził kilka dni, wie o czym mówię.

Najpierw chciałabym zwrócić uwagę na realia pracy w placówce wsparcia dziennego od strony kadr. Bardzo często kadra w takich placówkach nie jest doceniona, mimo tego, że tak naprawdę to dobra kadra tworzy odpowiedź na zapalenie płuc, że tak naprawdę to dobra kadra tworzy odpowiednie warunki do pracy z dziećmi i to ona odpowiada za to, czy praca idzie we właściwym kierunku. Bardzo często stawia się na pierwszym miejscu dziecko, a nie myśli się o tym, że w takiej placówce tak naprawdę motorem zmiany jest społeczność korekcyjna. To kadra i dzieciaki tworzą społeczność, tworzą grupę, w której zachodzi proces grupowy, a to on jest głównym narzędziem zmiany.

Dlatego warto pamiętać o tym, że na pierwszym miejscu w takiej placówce powinno stawiać się właśnie tę społeczność i osoby ją tworzące. To znaczy dorosłych wychowawców, instruktorów i dzieci.

Do końca 1999 roku, kiedy tego typu placówki były jeszcze w systemie oświaty, wychowawcy, którzy byli nauczycielami, przysługiwał specjalny dodatek w wysokości 20% za pracę w trudnych warunkach. Dziś tak naprawdę nie wiadomo do końca, kim jest wychowawca placówki wsparcia dziennego, bo nie ma zawodu wychowawcy. I nie określają tego żadne przepisy, tak jak to było wcześniej.

Co znaczy być wychowawcą i w jakich warunkach taki wychowawca placówki wsparcia dziennego pracuje? Po pierwsze, to są bardzo trudne godziny pracy. Praca w godzinach popołudniowych. Jeśli ma się własne dzieci, to często odprowadza się je do szkoły, a potem widzi się je dopiero wtedy, kiedy kładzie się je spać. To są weekendy, to są wyjazdy wakacyjne, czasem zimowe, czasem śródroczne, socjoterapeutyczne.

Na te wyjazdy często trzeba zdobywać dodatkowe środki, choć powinny być one elementem całorocznej pracy. Same środki przeznaczane na dotacje w Warszawie stanowią jedynie 40-60% realnych kosztów. Często więc kadra zamiast skupić się wyłącznie na pracy z grupą, musi szukać dodatkowego finansowania na podstawowe rzeczy.

Kolejny element to kompletnie nieadekwatne wynagrodzenie do tego, co taki wychowawca musi umieć i co wykonuje w swojej pracy. Kaliber spraw, jakimi się zajmuje, jest często bardzo poważny, bo do tego typu placówek trafiają też dzieci, których sytuacja rodzinna jest trudna. Wychowawca musi działać interdyscyplinarnie i musi posiadać unikatowe

umiejętności. Bardzo często jest to pracownik socjalny, pedagog, nauczyciel, prawnik, terapeuta, animator, kucharka, sprzątaczką, konserwator i pielęgniarka w jednym. Ja osobiście nie znam żadnego kierunku studiów, na którym można byłoby zdobyć wykształcenie w takim właśnie zakresie. Wobec tego tak naprawdę wszyscy wychowawcy uczą się, pracując w terenie od tych bardziej doświadczonych.

Kolejnym zagadnieniem jest konieczność ciągłego doskonalenia się i dokształcania, bo kiedy jest się narzędziem własnej pracy, jest to niezbędne. Niestety bardzo często w placówkach niepublicznych dodatkowe szkolenia nie tylko nie są finansowane w ramach dotacji, ale w żaden sposób nie przekładają się na wzrost wynagrodzeń. W tej pracy ciągle pojawiają się nowe wyzwania i bardzo często są one nieprzewidywalne. Wiąże się to z ogromnym obciążeniem psychicznym dla kadry, ale bardzo rzadko zdarza się, że w ramach umów dotacyjnych można finansować superwizję, która w zasadzie powinna być dla kadry bezwzględnie dostępna.

Praca placówki wsparcia dziennego to też ogromna odpowiedzialność za powierzoną grupę, zarówno podczas pracy w placówce, jak i podczas wyjazdów i wyjazdów. Praca ta wymaga także sporej wiedzy, bo czy ktoś z Państwa pamięta jeszcze wszystko ze szkoły podstawowej? Wydawałoby się, że po skończeniu studiów jesteśmy dużo bogatsi w wiedzę, a tu konfrontacja z matematyką, fizyką i chemią może bardzo nas zaskoczyć. Praca wychowawcy to także praca z rodziną wychowanków, ze środowiskiem, z instytucjami, które w tym środowisku funkcjonują, od szkoły począwszy, a na sądzie i kuratorach skończywszy.

Każda placówka musi prowadzić stosowną dokumentację i na tę dokumentację, oprócz listy obecności i dzienników zajęć, składa się też wiele elementów związanych z prowadzonym procesem korekcyjnym. To jest przygotowanie diagnoz dla dzieciaków, to jest przygotowanie planów pracy, to są zebrania zespołu, społeczności i notatki z tych spotkań. Często w umowach dotacyjnych w ogóle ten aspekt jest pomijany, a przecież jest on niezbędny do prowadzenia efektywnej i skutecznej pracy z grupą.

Należy pamiętać o tym, że placówki są też częścią organizacji. Tym samym podlegają pod wszystkie przepisy, które pojawiają się w ostatnim czasie dość licznie. Wspomnę choćby kilka lat temu RODO, jeszcze wcześniej chociażby kwestie związane z lokalami dla PWD. Niestety, za zmianami legislacyjnymi nie idą środki finansowe i tak naprawdę z dnia na dzień, nie mając zaplecza finansowego, stajemy w obliczu kolejnych wydatków.

Wchodząca nowelizacja Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego nakłada na nas kolejne obowiązki. Na pracowników, na wolontariuszy, na wszystkie osoby, które mają kontakt z dziećmi. Teraz oprócz tego, że pracodawca czy zleceniodawca sprawdza ich w bazie sprawców przestępstw seksualnych, musi też od takiego kandydata na wolontariusza czy pracownika dostać zaświadczenie o niekaralności, które jest płatne.

Oprócz tego musi wymagać od nich oświadczenia o tym, że przez ostatnie 20 lat nie pracowali za granicą. Bo jeśli pracowali za granicą, to takie samo zaświadczenie muszą dostarczyć z kraju, gdzie pracowali. Mnożą się koszty i stawiane są bariery w pozyskiwaniu nowych wolontariuszy.

W ogóle od czasu, kiedy pojawiły się kwestie związane ze sprawdzaniem wolontariuszy, to proces pozyskiwania wolontariuszy przystopował. Widać to szczególnie w takich grupowych akcjach CSR-owych pracowników biznesowych, ponieważ jeśli mamy sprawdzać 20, a czasem 100 pracowników, oni mają podać nam dane wrażliwe, to przeprowadzenie takiej akcji staje się dużym wyzwaniem i dla firmy, i dla organizacji.

Co więcej, zaświadczenia muszą być aktualne, to znaczy, że co jakiś czas trzeba je odnawiać na nowo. I wymaga to i czasu, i pieniędzy. Do tego dochodzą kwestie dostępności. A to są ogromne pieniądze. Placówki mieszczą się w lokalach, które często nie interesują najemców biznesowych i nie są to lokale w świetnym stanie. W związku z tym, to też po naszej stronie jest dostosowanie tych lokali i pozyskiwanie pieniędzy na podnoszenie standardu, nie naszego lokalu. Do tego dochodzą problemy związane z brakiem możliwości dostosowania. Nie zawsze da się przecież poszerzyć drzwi, czy dobudować windę. A to kosztuje niemało. Pamiętajmy, że często są to lokale, w które już inwestowaliśmy, w związku z wymogami ustawy o wspieraniu rodziny. Czy czyjaś umowa na prowadzenie PWD przewiduje waloryzację kwot w związku z inflacją? Możliwość przeznaczenia określonej kwoty na kaucję za lokal? Albo zmiany stawki VAT? To stawia nas w dużo gorszej pozycji niż firmy startujące w przetargach, gdzie już po pół roku można aneksować zmiany związane z inflacją, a teraz na przykład z podniesieniem stawki VAT na żywność. O tych tematach rozmawiamy. Ale w praktyce niewiele z tego wynika. Bez wątplenia zmiany wymaga system finansowania PWD. Z ustawy wynika, że jesteśmy stałą formą pracy, która ma wspierać rodziny, a konkursowy tryb dotacyjny nie dość, że temu przeczy, to jeszcze antagonizuje organizacje i ustawia je w opozycji do siebie, zamiast ułatwiać współpracę i wymianę informacji.

Taka formuła powoduje także, że wiele instytucji traktuje PWD jako niepewny byt zatrudniający pasjonatów, ale nie będący pewnym elementem systemu pomocy dziecku i rodzinie. I ostatnia sprawa, która może być gwoździem do trumny wielu placówek. Od 1 stycznia 2025 planowane jest ozusowanie wszystkich umów zleceń i o dzieło, z wyjątkiem tych dla uczniów do 26 roku życia. To przy zachowaniu i tak marnych stawek na poziomie netto, oznacza wzrost kosztów dla pracodawcy o około 40%. To także ogromny wzrost kosztów innych projektów, które są realizowane siłami osób, które mają stałe zatrudnienie.

Bardzo liczę na to, że ktoś się zreflektuje i zaproponuje sensowne rozwiązania. Oby nie wrócił czas, jak po wejściu w życie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, kiedy z mapy Polski zniknęła bliska połowa placówek, z powodu niespełniania kryterium m.in. ilości toalet.

Na koniec chciałabym zaprosić na krótki film, który pokaże jak bardzo placówki muszą i mogą być elastyczne w sytuacji kryzysu. Przypomnijmy sobie rok 2020 i powiedzmy głośno, że to dzięki pracy takich placówek jak nasze, mojej i Państwa, którzy tu siedzicie na sali, nasi wychowankowie wyszli w dobrej kondycji psychicznej po pandemii, co widać wyraźnie, jeśli porównać je do sytuacji wielu dzieci, które takiego zewnętrznego wsparcia nie miały.

Bardzo dziękuję.