

„SIEMACHA – wychowanie, sport, terapia”

Drodzy Państwo, my będziemy się prezentować, pozwolicie, być w swobodnej formie dialogowej. Funkcjonujemy w Krakowie od 30 lat. 30 lat musieliśmy jakoś przetrwać. Jesteśmy organizacją pozarządową, więc nie było łatwo. Oczywiście pod tymi wszystkimi bolączkami, które były wcześniej powiedziane, tutaj się podpisujemy.

Jakby nie nasze działania, które podejmujemy, czyli jedna to jest fundraising, druga to jest systemowość, pewnie by nas dzisiaj nie było. Więc jak przetrwaliśmy? Musieliśmy się nauczyć promować, sprzedawać naszą wizję, naszą pomoc innym, samorządom, politykom, prezydentom, biznesmenom, pracownikom socjalnym, szkołom, tak, żebyśmy mieli wiatr w skrzydła, nie tylko taki merytoryczny, ale też finansowy. Jeżeli mielibyśmy opisać naszą działalność i to, co robimy, myślę, że jesteśmy permanentnie w dotacjach. Ma 35 placówek, non stop piszemy oferty, sprawozdajemy się itd., itd., itd. U nas każda usługa waży, każda usługa jest wyceniona i nie ma sentymentów. Jeżeli nie wykonamy usługi, jest mnożona razy kwotę i tę kwotę musimy zwracać. Zdarzyło nam to się raz przez 30 lat, że nie wykonaliśmy jakiejś tam normy.

Ksiądz Siemaszko w 1886 roku zakupił dom przy Długiej 42, stworzył placówkę dla bezdomnych chłopców, zbierał ich z centrum miasta, bo Długa jest w centrum miasta. Stworzył im taką przestrzeń do zamieszkania i do nauki pod warunkiem, że będą albo się uczyć, albo będą pracować. Stąd Siemacha od nazwiska księdza Siemaszki. Powrót do tej działalności nastąpił w 1993 roku. Jak Państwo widzą, obecnie Siemacha znajduje się w 34 lokalizacjach, w trzech województwach. Zatrudniamy ponad 400 osób wykwalifikowanych pracowników. Miesięcznie 2,5 tysiąca dzieci uczestniczy w naszych zajęciach. Tutaj bierzemy pod uwagę zarówno PWD, jak i różnego rodzaju działania, zajęcia prowadzone w Com-Com Zonach, czyli naszych obiektach sportowych. To również tysiąc rozmów terapeutycznych, czyli w skali miesiąca w dotychczas istniejących krakowskich instytucjach psychoterapii, w trzech miejscach w Krakowie i w jednym we Wrocławiu. Od momentu konfliktu zbrojnego na Ukrainie również w naszej społeczności uczestniczy 500 dzieci z Ukrainy. Prowadzimy również placówki całodobowe, placówki opiekuńczo-wychowawcze, gdzie pod opieką naszą funkcjonuje ponad 100 dzieci.

W 2012 roku wyrzuciliśmy z naszego słownictwa słowo świetlica, specjalistyczna placówka wsparcia dziennego, ośrodek poradnictwa i terapii. Tego w ogóle nie używamy. Używamy tylko i wyłącznie w oficjalnych pismach, gdzie się komunikujemy z samorządami. W stosunku do komunikacji z wychowankami, rodzicami, otoczeniem używamy naszych takich skrótów. To jest jednoznaczne. Wiemy, że wy mówicie, ogniskowcy, chodzimy do ogniska. U nas się mówi idziemy do Siemachy, idziemy do spotu. I mamy taki zbudowany system, że staramy się zaopiekować dziecko od wieku niemowlęcego, matki w ciąży też do nas przechodzą. Do wieku senioralnego. Ale mamy też placówki całodobowe. Bo bardzo często klient placówki dziennej albo wychowany w placówce dziennej jest wychowankiem placówki całodobowej. Ale cały czas też może być pacjentem Krakowskiego Instytutu Psychoterapii. Więc tak naprawdę jest cały czas w jednej instytucji. Myślę, że to jest duży komfort dla dzieci, ale też duży komfort dla rodziców, którzy mimo wszystko mogą cały czas utrzymywać kontakt z tymi dziećmi i wrócić z powrotem do tych rodzin po procesie bycia w danych placówkach. Wybudowaliśmy cały ośrodek od podstaw pod Tarnowem pod Poryszowie, wioskę dziecięcą, gdzie jednym z elementów jest placówka całodobowa dla dzieci, która jest częścią tej społeczności. Też tutaj są seniorzy, których wprowadziliśmy do naszej działalności, którzy są uzupełnieniem szczególnie dla wychowanków w placówkach całodobowych. Seniorzy często mają dużo czasu, nieraz nie mają swoich rodzin, albo rodziny wyjechały do innych miast albo zagranicę, albo są po prostu samotni. Chodzą do placówek całodobowych, gdzie np. gotują z młodzieżą, z dziećmi. Młodzież i dzieci się cieszą, że mają

dobre pierogi, dobre jedzenie, a senior ma poczucie sensu misji, więc tu są też takie transfery współpracy.

I ostatnie dwie takie komercyjne działalności, bo te komercyjne też dają nam środki do rozwoju, środki do tworzenia, kreowania. To jest Centrum Sportu Konnych. W tym momencie mamy 14 koni, także dzieci mogą też uczestniczyć w zajęciach hipoterapii, ale też pracować przy koniach, bo to jest przy placówce całodobowej, więc te dzieci też mogą pracować. I ostatnie - Centrum Sportów Com-Com-Zon. Mamy trzy placówki w Krakowie, obiekty sportowe, dwa mniejsze, z basenami, salami do ćwiczeń, fitness, siłowni, a jeden ogromny z boiskami, z halami sportowymi do gry w piłkę halową chociażby i koszykówkę. Oczywiście dzieciaki też mogą uczestniczyć w różnego rodzaju zajęciach sportowych. Prowadzimy własną grupę piłkarską.

Nasza kompleksowość wewnętrzna wynika z naszych wewnętrznych pomysłów i inicjatyw. Natomiast jeżeli chodzi o program taki intergeneracyjny, znaczy aktywizację osób starszych, seniorów, naszych beneficjentów z Nestor Sportu czy Sportów właściwie, to jeżeli chodzi o źródła finansowania, to mamy właśnie z tym problem, ponieważ każde to zadanie, to są oddzielne zadania, oddzielne dotacje. Każda jednostka, każda placówka ma oddzielną dotację. Każdy CAS ma oddzielną dotację. Więc jakby same te finansowania, realizacja zadań nie wprowadza włączenia takiej kompleksowości naszej. To jest nasz wewnętrzny patent. I o ile możemy to zrobić, to realizujemy właśnie dlatego, że zależy nam na takiej systemowości. Uważamy, że to jest słuszna droga i wykorzystywanie też naszych potencjałów. Potencjałów nie tylko wolontariuszy, ale naszych, członków naszej społeczności ogólnie pojętej.

Na początku wspomnieliśmy o fundraisingu. Drugi warunek funkcjonowania to systemowość. Myślę, że system jest trudniej ruszyć. System jest trudniej ruszyć w danej mieście. I system jest trudniej ruszyć przez jakiegoś urzędnika. Więc dzięki temu systemowi czujemy się trochę bezpieczniej. Bo mimo tej funkcji dotacyjności, że się musimy zmieniać. Bywają takie placówki, takie województwa i takie gminy, gdzie ogłaszają konkursy co pół roku. Więc piszemy ofertę konkursową na pół roku. Następnie czekamy na następny konkurs. I następny konkurs i nowe warunki wcale nie wiążą się z wynikiem stawki. Bardzo często jest ona taka sama albo minimalnie większa. Tutaj ewoluujemy. Bo teraz w tym momencie mamy, wydaje mi się, że 35-36 placówek. Jeżeli popatrzylibyśmy historycznie to tych placówek było około 56. Jedne zamykaliśmy, drugie otwieraliśmy. Więc trochę jest taką tkanką, która żyje, która się zmienia. Oczywiście naszym centrum i podstawą do wszelkich zmian, do ruchów są placówki dzienne. Od tego się zaczęło. To jest nasze centrum, to jest nasze serce. I są takie placówki, które funkcjonują od samego początku, czyli ponad 30 lat. Ale są też takie placówki, które po prostu wchodzimy do jakiejś społeczności albo do jakiejś dzielnicy i po prostu później wychodzimy. Bo niestety albo nie ma lokalu, albo nie ma dotacji.

Zajmujemy południe Polski, czyli we Wrocławiu, Kraków, Kielce, Tarnów, Skawina, ale również Odporyszów. Trzy lokale mamy umiejscowione w galerii handlowej we Wrocławiu, w Krakowie i w Tarnowie. To jest też takie nasze działanie sprzed 10 lat, w którym też eksperymentowaliśmy i myślę, że z powodzeniem. Z powodzeniem jest takim, że najczęściej ta galeria handlowa pracuje w 100% w kosztach, czyli nie płacimy w ogóle za lokal, płacimy bardziej za media, więc to w jakiś sposób daje nam jakąś przestrzeń, oddech finansowy.

Podstawowym daniem głównym naszego funkcjonowania, który spożywamy z wielkim apetytem i uznajemy jako bazowe to jest współpracowanie z organizacjami, to jest współpraca z samorządami oczywiście. Jako NGO przechodzimy przez konkursy, składamy oferty. Wydaje się, że drugim nieodłącznym składnikiem jest współpraca z biznesem. Oczywiście te umowy są różne. To są umowy albo oparte na projekcie, czyli składamy do określonego biznesmena, firmy projekt, na podstawie którego coś chcemy wykonać. Albo są to umowy barterowe, czyli my robimy coś dla niego

wykorzystując nasze zasoby kadrowe, a on robi coś dla nas. I właśnie może to tamto tak było troszeczkę deseru, a tutaj mamy właśnie to zebrane. To danie główne, do którego nawiązałam to są właśnie dotacje na realizację naszych podstawowych działań. Oprócz tego oczywiście darowizny 1,5% tu mamy, czego nie mogą zrobić pewnie placówki budżetowe, samorządowe oraz te właśnie przychody z działalności usługowej, dodatkowej głównie pochodzące z obiektów sportowych, które prowadzimy.

To co najważniejsze w placówkach i od tego się zaczęło i tym się zajmujemy i to jest serce Siemachy, czyli placówki wsparcia dziennego. W sercu tego wszystkiego jest grupa - to co nas odróżnia od innych miejsc, czyli świetlic na przykład, czy Domu Kultury, to jest grupa. Ale jednostki w danej grupie i u nas te grupy są w centrum. Tak jakbym miał porównać to do systemu harcerskiego, czyli systemu zastępowego. W centrum każdej drużyny harcerskiej jest zastęp, który działa pod okiem zastępowego. Tak w Siemasze jest grupa. Oczywiście te grupy są różne. Zadaniowe, liderskie, psychoedukacyjne. Ale to jest jakby centrum placówki. Każdy młody człowiek jest zaopiekowany w tej pracy grupowej i to jest jakby punkt, który jest najważniejszą częścią i to jest w każdych placówkach. Bo oczywiście, porównując dalej do harcerstwa, placówki mają dowolność, ale ta metodyka pracy w Stowarzyszeniu Siemacha jest w każdej placówce taka sama. Jakby filozofia pracy z dzieckiem też jest podobna. Oczywiście wykonanie może być różnie. Tak jak w drużynach harcerskich. Jedna się specyfikuje bardziej w tym, a druga w tym. Jest system liderski, czyli najpierw jest mały lider, później jest grupa kandydacka, później są liderzy, a po liderach liderem międzyplacówkowy. Kolejny etap to jest rada liderów. To jest taka przestrzeń, gdzie liderzy z każdej placówki współpracują razem i tworzą coś dla swoich społeczności w różnych miastach.

Grupa to jest 1 plus 1 plus 1. Trzeba zawsze, analizując, pracując z grupami na procesach grupowych, pamiętać, że grupa ma skład osobowy. W związku z tym każda jednostka w grupie jest dla nas istotna i tutaj patrzymy na grupę, pracujemy z grupą, ale nie chcemy polaryzować, różnicować tego układu w takiej postaci, że grupa jest na jednym biegunie, a jednostka jest na drugim. Pracujemy z jednostką albo pracujemy z grupą i rozdzielamy te dwa procesy. Uważamy, że to jest płynne przejście pomiędzy jednym a drugim, czyli jednostka jest bazą grupy, bo grupa się stworzy z jednostek. Nie chcemy takiego podejścia do grupy, który swego rodzaju wprowadza taką anonimowość jednostek i ich problemów, sytuacji, w jakiej się znajdują, sposobu funkcjonowania czegoś niepowtarzalnego. Ten akcent jest dla nas istotny. To jest grupa, ale my wiemy, że teraz dzieci z różnymi problemami trafiają do naszych placówek, w związku z czym wymagają indywidualnej uwagi, konkretnej czasu i pracy skierowanych właśnie w jednostkowym układzie.

Następna zasada 3.5.7, która jest niezmienna, dotyczy wszystkich placówek, czyli mamy takie wymagania do swoich wychowanków, które muszą być u nas obecni, czyli muszą być co najmniej trzy razy w tygodniu na pięciu rodzajach zajęć, co ma dawać w sumie siedem godzin w tygodniu. To jest taka nasza zasada od lat. Następna to jest pentalog, mamy pięć swoich zasad. W tym miejscu czuj się dobrze, od ciebie zależy co się tutaj wydarzy, bo nie chcemy zastępować domu, ani zastępować szkoły, mamy swoje miejsce i tak komunikujemy się z otoczeniem, że jesteśmy pomiędzy domem, domem a szkołą. Jesteśmy taką przestrzenią też ważną, ale nie zastępujemy szkoły, ani nie zastępujemy rodziny, ani nie zastępujemy rodziców, szczególnie, że po prostu będziemy drugą szkołą. Ważne są też branzowość i kompleksowość - staramy się zaopiekować naszego wychowanka.

Współpraca z samorządami, czy ze światem biznesu wymusza od nas liczby. W takim kontekście, z tymi liczbami się bardzo często posługujemy i na nich pracujemy, bo też jakby nie było, są dla nas też wskaźnikami do dalszej pracy. Czyli na ten moment to jest 10 placówek dziennych, średnia liczba osób w zespole to są pracownicy etatowi plus pracownicy na umowę zlecenie i na umowę B2B. Dotacja miesięczna to jest między 30 a 120 tysięcy miesięczna w zależności od lokalizacji w tym czasie.

Średnia liczba osób, miejsc w danej placówce to jest między 60 a 200 osób i średnia powierzchnia placówki to jest 500 metrów kwadratowych. Istnieje potrzeba specjalizowania grup odpowiednich pracowników w określonych kierunkach. W ramach tej specjalizacji, w ramach niepokoju pewnego, który nam towarzyszy, jeżeli chodzi o kondycję psychofizyczną młodzieży, rozpoczynamy taki projekt dotyczący monitorowania nastroju naszych podopiecznych, który ma być takim elementem diagnostycznym, rozpoznawczym w zakresie ich samopoczucia, po to, żeby móc przygotować odpowiednie sposoby reagowania i pracy z nimi w obszarze specjalistyki. No i jest problem z godzinami, w wszystkich placówkach. My mamy takie placówki, że funkcjonują od 12 do 20, a jeszcze niedawno było od 12 do 21. Tak były konkursy rozpisywane, więc tak startowaliśmy. Teraz mamy do 20. I jak to ugryźć, żeby mieć ten zespół, żeby mieć tych ludzi, którzy z nami są. Tak, żeby nie było deficytu tych 40-latków, młodych i doświadczonych, żeby ludzie dotrwali w Siemasze dłużej. No i szukamy też różnych form zarządczych. Jedną z form jest zarządzanie turkusowe. I temu się ściśle też przyglądamy i staramy się jak najwięcej takich decyzji podejmować i tak funkcjonować. Krótka definicja turkusów, zarządzania turkusowego, to pochodzi od francuskiego badacza Laloux, który mówi, że możesz podjąć każdą decyzję w swojej firmie, weźmiesz za nią pełną odpowiedzialność. Czyli to jest takie zarządzanie partycypacyjne, że każdy w zespole ma wpływ na to, co się dzieje w firmie, ale tak ja sobie też wczoraj uświadomiłem, że są efekty tego, że kiedyś, jak ja jeszcze 10 lat temu byłem w środowisku szefów placówek dziennych, to nikt z nas nie miał dzieci. Ani jedna osoba nie miała dziecka. Czy można pracować w placówce dziennej i mieć rodzinę, mieć małe dzieci, więc myślę, że warto też trochę zastanowić się nad procesem i sposobem zarządzania, bo to na pewno ma wpłynąć na merytorykę, bo stabilna kadra ma wpływ oczywiście na dzieci, więc to jest bardzo wymierne przełożenie. Oczywiście wielokulturowość. Wielokulturowość, z którą się mierzymy teraz w ostatnich czasach jeżeli chodzi o wojnę za naszą wschodnią granicę, bo trochę musieliśmy też przemodelować specyfikę pracy, podejście, język, więc to zagrożenia na koniec. Zagrożenia są standardowe i właściwie to, co państwo powiedzieliście, to również do tego nawiążemy. Rotacja kadry, niestety tak. Wynagrodzenia, które są stosunkowo niskie, bo też jest taka tendencja, że o ile z tego obszaru biznesu da się zorganizować pieniądze na realizację różnych projektów, działań, na jedzenie dla dzieci, no to niekoniecznie wprost na wynagrodzenia. Chyba, że one są wyjęte w jakimś zwiężłym projekcie. Ale to są wyjątki, to są jakieś zakresy. Baza jest z dotacji, a dotacje są stosunkowo niskie, w związku z czym rotacja kadry jest duża. Godziny pracy, rzeczywiście są mało dogodne, jeżeli chodzi o funkcjonowanie również pracowników w swoich rodzinach. Separacja - dotyczy zarówno separacji resortowej, i tu też wyszły te problemy, dlatego, że chcąc zwiększać kompleksowość wchodzimy poza zakres polityki społecznej, stricte działań pomocy społecznej. Podejmujemy jakieś działania z obszaru zdrowia, oraz jakieś działania z obszaru edukacji. Tu nas nie puszcza dotacje, które otrzymujemy, pojawiają się różnego rodzaju problemy. Ta separacja różnie następuje, jeżeli chodzi o status, też było już dzisiaj wychowawcy, z uwagi na to, że u nas wychowawcy nie pracują w oparciu o kartę nauczyciela, więc te różnice w warunkach zatrudnienia są ogromne. No i łątka świetlicy, czyli też z tym walczymy, czyli taka przechowalnia. To, co również nas boli, jest w ramach rozliczeń, raportowania i sprawozdań, że odczuwamy swego rodzaju dyskomfort w związku z tymi nagłymi jakimiś kontrolami. Jest zmiana w sprawozdawczości, jeżeli chodzi o placówki wsparcia dziennego. Przez długi czas były to sprawozdania miesięczne i wykazywaliśmy miesięczną frekwencję obecnie są dzienne. To, w jaki sposób idzie, nie idzie w parze z koncentracją na pracy indywidualnej. Wiemy, jakie są dzieci, wiemy, że wymagają indywidualnego podejścia. Oprócz pracy grupowej, jeżeli mamy pracować jeden na jeden, to ta frekwencja i częstotliwość i udział tych dzieci jest nieco inny, bo pracownicy muszą inaczej sobie zorganizować pracę, więc tu powstaje duży dylemat.