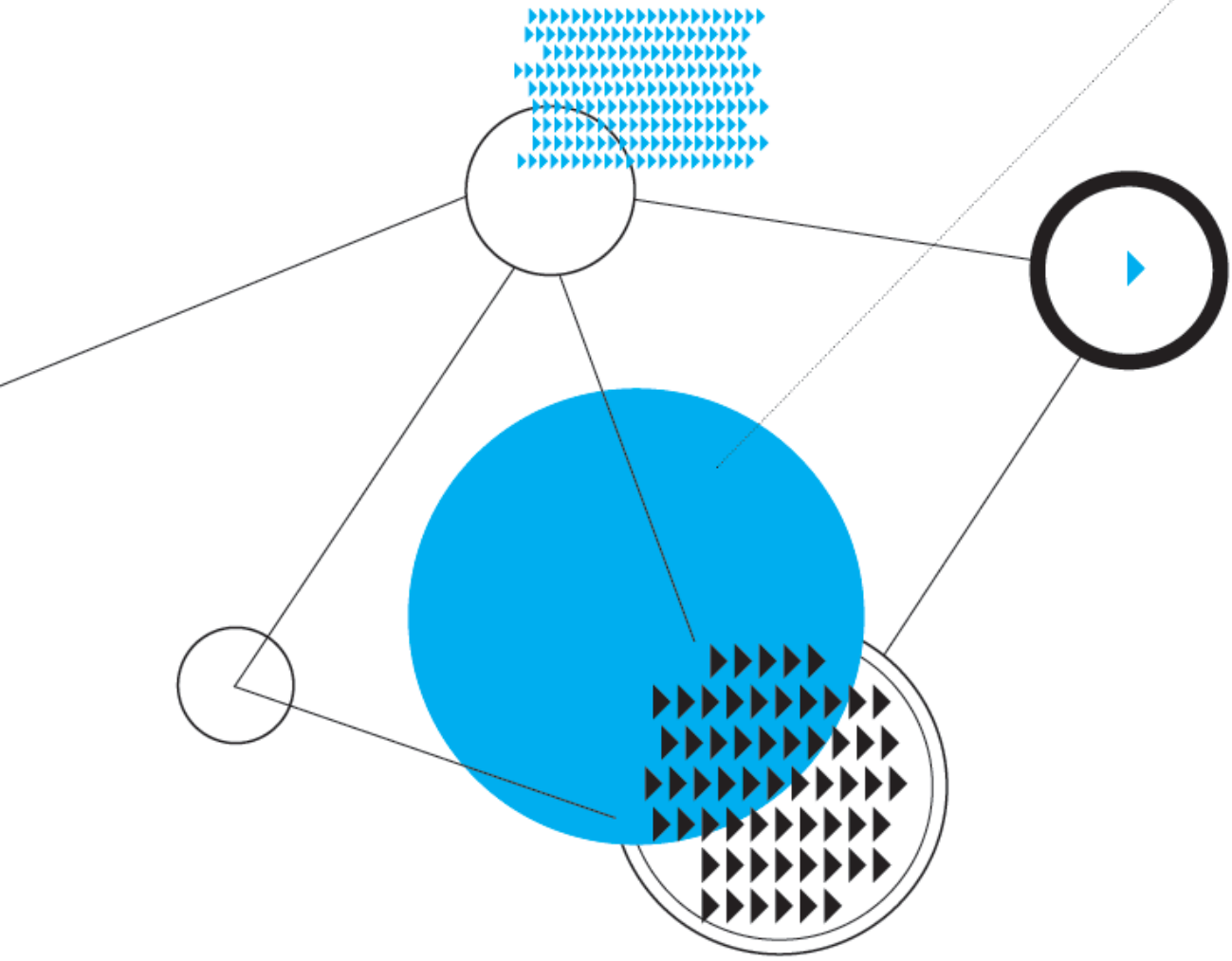
cal.

STUDIUM PRZYPADKU



Dave Evans

NEW EARSWICK - REWITALIZACJA MODELOWEJ WSI

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

New Earswick – Rewitalizacja modelowej wsi

Kontekst i profil. Ruszamy czystym szlakiem

New Earswick to mała modelowa wieś w okolicy miasta York w północnej Anglii. Wioska składa się w głównej mierze z białych Brytyjczyków. Swój rozwój zawdzięcza słynnym „czekoladnikom" z rodziny Rowntree. Joseph Rowntree pragnął wykorzystać swój majątek do ulepszania życia innych. Kierowały nim cztery rzeczy:

- wartości kwakrów,[1]
- słynne badania jego syna dotyczące ubóstwa w Yorku,[2]
- czerpanie z innych modelowych miast[3], jak Saltaire i Bournville,
- szukanie rozwiązań dla strukturalnego ubóstwa[4] w obrębie miasta York,

W związku z tym Rowntree wybudował modelową wioskę dla pracowników jego nowej fabryki na obrzeżach Yorku. W modelowej wsi wszystkie gospodarstwa domowe mają dostęp do ogrodów, obiektów wspólnych i rekreacyjnych, boisk sportowych, biblioteki, szkół, klas dla dorosłych oraz zaplecza medycznego. Był to ogromny krok ku lepszemu dla wielu mieszkańców chcących wyrwać się z nędzy slumsów Yorku z początku XX w.

Joseph Rowntree ustanowił Village Trust, żeby zapewnić żywotność tego projektu i samodzielność wioski, np. dzięki radzie wsi podejmującej decyzje dotyczące funkcjonowania wsi oraz potrzebnych obiektów i usług. Rowntree nie chciał zostać oskarżony o paternalizm, dlatego pragnął, aby to lokalna społeczność miała głos w sprawie swojej przyszłości. Chciał mieć pewność, że społeczność wypracuje poczucie przynależności, będąc czymś więcej niż wioska z cegieł i zaprawy murarskiej, miejscem, gdzie ludzie podejmowaliby decyzje razem i wspólnie reagowali na zmiany w świecie.

Kierownictwo społeczności wyłoniło się dzięki wyborowi rady wsi poczynając od roku 1907. rada ta stanowiła kluczowy składnik stabilnej i dostatniej społeczności. Zawsze pojawiały się skargi niektórych członków społeczności New Earswick, że członkowie rady to wciąż te same twarze. Niemniej jednak rada odegrała ważną rolę w spełnianiu potrzeb i wymagań wioski oraz w wywalczaniu u rodziny Rowntree różnych ustępstw i zmian.

1 Wartości kwakrów obejmują pokój, równość i sprawiedliwość społeczną, skromność, uczciwość, uczenie się na doświadczeniu, jedność, różnorodność (Holiday, 1999)
2 Poverty: a study in town life (1900)
3 Modelowe miasta budowano przede wszystkim przed pierwszą wojną światową, aby zapewnić lepsze warunki do życia biedocie miejskiej, przeważnie robotnikom z fabryk. Powstawały dzięki trosce bogatych przemysłowców i dotrwały do dziś.
4 Ubóstwo strukturalne odnosi się do ubóstwa, które nie ma związku z zachowaniem jednostki, ale wynika ze sposobu organizacji społeczeństwa, które wtrąca ludzi w biedę, np. poprzez niskie wynagrodzenie

Planowanie wioski związane jest z konferencją z roku 1906, gdzie określono 5 rodzajów domów do zbudowania. Do roku 1939 wioska składała się z 518 domów i sklepów, a z końcem 2010 roku było ich już 1158. Jednak ze względu na problemy związane z niskim wzrostem gospodarczym, jakość zasobów mieszkaniowych uległa rewizji w ciągu lat 1919-1939.

Pierwszymi mieszkańcami byli „zasługujący biedacy", którzy żyli oszczędnie i chcieli polepszyć swoją dolę; byli trzeźwi i pracowici. Ci mieszkańcy byli siłą napędową dla budowy klubu sportowo-wypoczynkowego oraz powstania Folk Hall jako miejsca zebrań, spotkań towarzyskich i siedziby klubów. Budynek ten działa do dziś. W 1912 roku rozpoczęto organizację dorocznego karnawału, który po raz ostatni miał miejsce w 1952 roku, ze względu na kurczące się wsparcie finansowe.

Dla kwakrów, a w szczególności dla rodziny Rowntree, edukacja stanowiła sposób na budowę bardziej sprawiedliwego społeczeństwa, a także gwarantowała możliwość samodoskonalenia. Dlatego też edukacja dzieci była osią rozwoju New Earswick.

Już nie przełomowy

Pomimo wcześniejszych sukcesów, w roku 1990 wioska była podzielona pomiędzy młodych i starych, inni postrzegali ją jako przeżytek – miejsce pobytu dla ludzi żyjących na zasiłkach socjalnych, przy ogólnym braku udogodnień wymaganych w nowoczesnym życiu. Przed II wojną światową około 30% mieszkańców wioski było zatrudnione w fabryce czekolady. Reszta znajdowała zatrudnienie w innych fabrykach czekolady (Terry's), na kolei lub pracując w polu. W latach 90. XX w. czekolada, kolej i uprawa roli nie oferowały już głównego zatrudnienia dla ludzi w Yorku. Możliwości zatrudnienia były dużo bardziej różnorodne i wciąż się zmieniały. Taka sytuacja często oznacza, że ludzie funkcjonują na dwupoziomowym rynku pracy:

- Wyższy poziom, gdzie zawodowcy i przedsiębiorcy zarabiają dużo, mają stabilne posady, dobre warunki zatrudnienia oraz szanse rozwoju.
- Drugi poziom, gdzie ludzie doświadczać mogą okresów bezrobocia lub zatrudnienia w pracy z najmniejszą (lub mniejszą) stawką, funkcjonują umowy krótkoterminowe lub na zlecenie (bez określenia ilości godzin), następuje uzależnianie się od zasiłków oraz brak perspektyw rozwoju.

W związku z tym spójność społeczności opierająca się na pracy zanikła – obecnie społeczności jednoczą się na zasadzie wspólnego miejsca zamieszkania lub wspólnej szkoły dzieci. Dlatego wspólnotowe życie we wsi osłabło, a sytuację pogorszyła transformacja New Earswick (jako osobnej wioski) w przedmieście Yorku. Doprowadziło to do coraz mniejszej aktywności społeczności, braku zaangażowania w lokalne wydarzenia czy podejmowanie decyzji.

W tym czasie wioska była częścią rady miejskiej Yorku i duch wspólnoty New Earswick mógłby zaniknąć już zupełnie, ale dzięki bliskim związkom historycznym z Joseph Rowntree Foundation (JRF)[5] oraz Joseph Rowntree Housing Trus (JRHT)[6] pojawiła się wola, środki oraz pomysły umożliwiające rewitalizację wsi. Wyzwania stojące przed wioską obejmowały:

- rosnące oraz zróżnicowane wymagania i oczekiwania związane z istniejącymi zasobami mieszkaniowymi
- mieszkania komunalne są postrzegane jako miejsce dla ludzi o niskim poziomie dochodów, na granicy ubóstwa
- starzenie się ludności
- „dawni" mieszkańcy oskarżający nowo przybyłych oraz ich rodziny o wszystkie społeczne dolegliwości panujące w wiosce
- różnice poglądów pomiędzy starszymi a młodszymi mieszkańcami
- spadek standardów zachowań w lokalnej szkole
- upadek reputacji jako miejsca godnego zamieszkania.

Zwycięstwu Partii Pracy w 1997 roku w ogólnokrajowych wyborach towarzyszyła ponowna próba skupienia się na dobrobycie i szansach dla najbiedniejszych w Wielkiej Brytanii. W szczególności Partia Pracy zamierzała polepszyć edukację dzieci w przedszkolach; uzasadniano, że są to lata niezwykle ważne i kształtujące człowieka do tego stopnia, że wpływają na dalsze życiowe szanse na wyrwanie się z biedy, zdobycie dobrego wykształcenia, zdrowia i samopoczucia.

Korzystając z rządowych inicjatyw dotyczących poprawy dostępności i jakości edukacji dzięki Children's Centres[7] oraz Future Schools Project[8] , JRHT wraz z radą miasta York ruszyli z miejsca, aby wyciągnąć ile się da z nadarzającej się okazji do przywrócenia wioski do życia. Z nadejściem drugiej dekady XXI w. New Earswick wygląda już jak zupełnie inne miejsce, gdzie mocna tożsamość społeczności oraz poczucie przynależności zaczęły górować nad grupami interesów.

5 JRF to organizacja prowadząca badania, pozbawiona politycznych powiązań, tworząca idee i zalecenia dotyczące polityki działań w oparciu o realia, ukierunkowane na zwalczanie problemów ubóstwa, miejsca i wieku.
6 JRHT udostępnia mieszkania, domy opieki, domy spokojnej starości, a także prezentuje nowe metody na tym terenie. JRHT współpracuje ściśle z JRF.
7 Children's Centres to ośrodki, które powstały na bazie programu rządowego laburzystów o nazwie Surestart (1998), który miał na celu dać dzieciom ze środowisk gorzej sytuowanych jak najwięcej możliwości i szans w ciągu pierwszych 5 lat życia tak, aby nie były za bardzo „w tyle" wchodząc w dorosłość. W połowie pierwszej dekady XXI w. ośrodki te przemianowano na Children's Centres, przeszły też pod kontrolę samorządów. (NatCen, 2010)
8 Future Schools Project miał na celu zaopatrzenie szkół w budynki zgodne z wymogami edukacji XXI w., włącznie z przebudową i remontami szkół na terenie całego kraju. Projekt zakończono wraz z nadejściem rządu Partii Konserwatystów w 2010 roku.

Oba te prowadziły do budowy nowych obiektów, co skutkowało konsolidacją oferowanych we wsi świadczeń, dodatkowo przekierowując te usługi tak, aby rzeczywiście odpowiadały na potrzeby społeczności. Children's Centre przyłączono do odremontowanej szkoły podstawowej, której projekt i przyszłość były rozważane podczas szerokich konsultacji społecznych prowadzonych we wsi New Earswick. Nowa konfiguracja świadczeń oznaczała, że nie tylko dzieci, ale wszystkie grupy wiekowe mogą korzystać z lepszych budynków i bardziej dostępnych usług.

Podobnie konsultowano się w sprawie szkoły średniej. Nowy projekt był omawiany z miejscową społecznością, lecz ostateczna wersja okazała się nie do końca zgodna z wizją Rowntree Trust. Szkoła miała potencjał większy, niż zwykła szkoła średnia oferująca także pomieszczenia dla potrzeb lokalnych, nie marginalizując przy tym i nie zastępując istniejących usług.

Rowntree Trust zadecydowało również, żeby wpłynąć na wygląd wioski sprzedając niektóre z posiadłości, żeby zmienić społeczny skład populacji, żeby uczynić ją bardziej różnorodną i prezentującą szeroki przekrój społeczeństwa.

W ciągu całego życia wioski, szczególnie podczas niedawnych akcji rewitalizacyjnych, wartości kwakrów nigdy nie zostały utracone a wizja lepszego świata pozostała niezagrożona.

Rewitalizacja w New Earswick i nowe Children's Centre

Kroki i działania

1. Aby uchronić New Earswick od przeistoczenia się w „tonące" osiedle[9] , JRHT i JRF opracowały politykę sprzedaży bądź długoterminowego wynajmu 50% domów, które były dostępne każdego roku. Obecni mieszkańcy byli zaznajamiani z decyzją. Efektem była powolna zmiana w społecznym składzie mieszkańców wioski. Taka polityka funkcjonowała przez ponad 15 lat. W roku 2010 już 874 posiadłości było wynajęte, 98 zamieszkanych było na prawach współwłasności, 145 stanowiło własność prywatną, zaś 41 nieruchomości było domami opieki. Taka polityka doprowadziła do zwiększenia dochodów wsi oraz uchroniła ją od etykiety miejsca-schronienia dla osób o niskich zarobkach czy niepełnych rodzin. Był to dobry sposób na urozmaicenie obrazu społeczności, choć otwarte pozostały kwestie nowoczesnej infrastruktury i usług oraz odtworzenia lub poszukania nowego poczucia wspólnoty.

2. Korzystając z rządowej inicjatywy walki z ubóstwem, rada miasta York, JRHT i JRF (jako partnerzy) wykorzystali szansę na zbudowanie tu ośrodka Children's Centre. Istniały ścisłe rządowe wytyczne objaśniające zadania i kompetencje związane z Children's Centre.

9 Tonące osiedle to określenie opisujące socjalne lub samorządowe domy komunalne, gdzie króluje bezrobocie, uzależnienie od zasiłków, wysoka przestępczość oraz ogólnie bieda i wykluczenie. Określenie prawdopodobnie wymyślili dziennikarze w odniesieniu do rzeczy znajdujących się na dole piramidy społecznej.

Jednakże JRHT i praktycy z programu rozwoju społeczności Surestart musieli w rzeczywistości zastosować własne podejście tak, aby cała inicjatywa okazała się zgodna z potrzebami wyrażanymi przez daną społeczność, zamiast być tylko budynkiem ufundowanym przez rząd centralny. Wszyscy partnerzy mieli świadomość, że kluczem do powstania skutecznego i żyjącego ośrodka Children's Centre jest poczucie społeczności, że miała ona swój udział w uruchamianiu tego centrum.

To oznaczało dla partnerów decyzję użycia w procesie rewitalizacji metody rozwoju społeczności. Z jednej strony, rząd mógł dostarczyć pieniądze na remonty i nowe budynki, ale z drugiej jednak strony to do praktyków rozwoju społeczności z partnerstwa należało wzbudzenie entuzjazmu społeczności wobec tego, co nowe miejsca mogły zaoferować i jakie usługi świadczyć.

3. Wybór metody rozwoju społeczności przy rewitalizacji wymagał zaproszenia pracowników z programu Surestart w Yorku oraz pracowników rozwoju z JRHT. Obie grupy były już przeszkolone w angażowaniu społeczności, konsultacjach i tworzeniu struktur decyzyjnych mających zapewnić długotrwałe zaangażowanie społeczności. Ci właśnie praktycy rozwoju społeczności wiedzieli doskonale, że jego procesy funkcjonują w różny sposób – zależnie od okoliczności oraz czasu.

Schemat 1 znajdujący się poniżej przedstawia uproszczoną wersję procesu rozwoju społeczności według ustaleń Krajowych Standardów Zawodowych (National Occupational Standards) (2009).

Schemat 1 – Idealny proces rozwoju społeczności

Poznać społeczność – pomóc w określeniu potrzeb społeczności – zebrać ludzi do współpracy nad zmianami – nauka płynąca z doświadczeń – wzmocnienie grup społeczności – refleksja nad dokonaniami –

Wykorzystamy niektóre z tych etapów w naszym procesie rozwoju społeczności po to, aby uporządkować kolejne kroki i działania podjęte przez praktyków rozwoju społeczności podczas rewitalizacji New Earswick. Po pierwsze, należy podkreślić, że Children's Centre powstałoby niezależnie od opinii społeczności, aczkolwiek ta opinia była bardzo pozytywna ze względu na wpływ centrum na wieś potrzebującą przemiany. Po drugie, partnerzy mieli świadomość, że będą potrzebowali wsparcia społeczności, zupełnie tak, jak przewidział to Joseph Rowntree, założyciel New Earswick - jeżeli Children's Centre ma być czymś więcej niż tylko cegłami i zaprawą.

Poznać społeczność – skutecznie podjąć wyzwanie

Oczywistością jest, że już wtedy było sporo wiedzy jakościowej i ilościowej w społeczności New Earswick. Jednak praktycy rozwoju społeczności chcieli upewnić się, że Children's Centre może pokrywać się z potrzebami społeczności.

Niektórzy rodzice mieli już doświadczenie konsultacji z 2002 roku, kiedy omawiano remont szkoły podstawowej, przeniesienie grupy zabawowej Little Rowans oraz biblioteki New Earswick. Próbowano także, przy wykorzystaniu wszystkich miejscowych urzędów i klubów, zebrać więcej ludzi ze społeczności, żeby dowiedzieli się, zaangażowali i stali aktywnymi obywatelami poprzez grę w poszukiwanie skarbów, ale tylko 2 osoby wzięły w tym udział! Przed pracownikami rozwoju społeczności stanęło jawne wyzwanie w postaci procesu konsultacji dotyczących Children's Centre, jak również aktywnego włączenia mieszkańców w procesy decyzyjne, jak dalej kierować projektem.

W związku z tym, organizatorzy rozwoju społeczności zaczęli być widoczni, budowali zaufanie, byli wiarygodni, dostępni i nieustępliwi w promowaniu podejścia uczestnictwa i angażowania się w życie społeczności. Poznawali społeczność i pozwalali społeczności poznać siebie. Uczęszczali na zebrania grup społeczności, rozwieszali plakaty, odwiedzali sklepy, kręcili się po ulicach handlowych rozmawiając z ludźmi i dowiadując się coraz więcej o społeczności, o życiu jakie się tu prowadzi oraz o panujących opiniach. Przede wszystkim otwarcie i szczerze opowiadali o swoich zadaniach i o tym, co chcieli osiągnąć - nie mogąc przy tym osiągnąć niczego bez zaangażowania społeczności.

Określenie potrzeb społeczności

W drugim etapie procesu, pomocy w określaniu potrzeb społeczności, organizatorzy rozwoju społeczności organizowali różne działania konsultacyjne z mieszkańcami i rodzicami, począwszy od roku 2006, co pomogło ukształtować zaplecze dla Children's Centre w roku 2008. Dorośli badacze byli rekrutowani poprzez pocztę pantoflową, plakaty w sklepach oraz centra społeczności, a następnie przechodzili szkolenie[10] do pracy u boku pracowników z programu Surestart. Ich zadaniem było zdobycie informacji, czego rodziny i ludzie oczekiwali od swojego Children's Centre. Ta faza nazywana była wsłuchiwaniem się w społeczność - zadawano pytania typu: „Czego oczekujesz od takiego centrum dla dzieci?". Rodzice, ojcowie, świeżo upieczone mamy oraz dzieci byli przepytywani, proszeni o wypełnianie szczegółowych ankiet i o komentarze odnośnie pomysłów. Poza tym, organizowano określone wydarzenia dla tych grup tak, aby było to jak najbardziej naturalne, włącznie z działaniami i czasem, kiedy grupy zazwyczaj się spotykają i gromadzą. Dzięki temu odkryto, że ludzie chcą odpowiednich usług dla rodzin oferowanych w określonym przedziale czasowym, co pozwoliłoby rodzicom pracować, rozwiązywać problemy zdrowotne czy po prostu zrobić coś dla siebie, podczas gdy dzieci miałyby możliwość nauki i wspólnej zabawy.

Zbieranie ludzi do współpracy nad zmianami

Spotkania zaowocowały zainteresowaniem rodziców. Motywację podtrzymano zapraszając ich do wstąpienia w szeregi forum rodziców oraz rady nadzorczej. Partnerzy zawsze wyobrażali sobie, że obecna będzie szeroka reprezentacja rodziców, zgodnie z ideą rady wiejskiej z początków zeszłego wieku.

10 Szkolenie obejmowało prowadzenie przez organizatorów rozwoju społeczności warsztatów i praktycznej pomocy w zakresie konstruowania pytań, układania ankiet, technik przeprowadzania wywiadu, etyki badań w praktyce, zestawiania danych i ich analizy.

Forum rodzicielskie spotykało się regularnie, omawiano tam praktyczne sprawy rodziców, harmonogram usług dla dzieci, dokładne badanie społeczności oraz rozwój świadczeń. Działania forum wspierane były przez organizatorów rozwoju społeczności z partnerstwa oraz osoby zaangażowane w budowę i planowanie usług w ramach Children's Centre i szkoły.

W rezultacie połączono wszystkie usługi w jednym miejscu dla dzieci w wieku od 0 do 11 lat. W dniu 1 lipca 2008 roku miało miejsce oficjalne otwarcie nowego obiektu dla dzieci, połączone ze świętowaniem. W roku 2009 realizowano już następujące usługi:

- Zintegrowane nauczanie początkowe
- Opieka nad dziećmi
- Pomoc dla rodzin
- Usługi medyczne, takie jak wizyty lekarskie, klinika karmienia piersią, rzucanie palenia oraz klinika prenatalna
- Wizyty domowe (typu outreach)
- Pomoc dla dorosłych w podjęciu pracy
- Szkolenia dla dorosłych

Szkoła zachowała swoją odrębną tożsamość gotując obiady dla dzieci od 3 do 11 lat. Jednak do roku 2010 rozszerzona działalność szkoły obejmowała już nie tylko swoje własne zasoby, ale również Children's Centre (śniadania i kluby pozalekcyjne) oraz biblioteki (czas na opowiadanie, śpiew i rękodzieło).

Kluczem sukcesu owych usług było świadczenie ich w czasie dogodnym dla rodziców, dla ich wygody, kiedy wiedzieli, że ich dzieci będą bezpieczne pod okiem profesjonalistów. Poza tym, usługi musiały być czymś, czego chcą też rodzice, stąd rozwój schematu wolontariatu, który pozwala rodzicom rozwinąć umiejętności potrzebne do pracy z dziećmi.

Zintegrowana ewaluacja nowych świadczeń dla dzieci była wspomagana przez pracowników rozwoju społeczności, którzy pomogli zapewnić wysoki współczynnik odpowiedzi na ankietę ze względu na swoją widoczność, dostępność i podejście proaktywne. Zaskakująco najwyżej oceniane były działania biblioteki, co prowadziło do wniosku, że ludzie chętniej korzystają z usług, które sami pomagali wymyślać.

Wzmacnianie lokalnych grup – wyzwanie wciąż otwarte

Praktycy rozwoju społeczności włączyli się w rekrutację rodziców do forum rodziców. Było to miejsce, gdzie można było omawiać kwestie związane z świadczeniami dla dzieci widziane z perspektywy rodziców. Następnie reprezentanci rodziców mogli swoje wnioski przedstawiać radzie partnerstwa ds. Children's Centre. Rada składała się w 50% z usługodawców, a w 50% z reprezentacji rodziców wybranych na forum rodziców.

Rodzice przeszli szkolenie przeprowadzone przez organizatorów rozwoju społeczności na warsztatach budujących umiejętności prezentacji, włącznie z pracą nad poczuciem pewności siebie i publicznym przemawianiem. Praktycy rozwoju społeczności pomagali także w początkowej pracy sekretariatu, czytając dokumenty i podkreślając sprawy, które rodzice mogliby rozważyć na spotkaniach z usługodawcami. Sprawy te były dyskutowane na spotkaniach przed zebraniem rady, kiedy to ustalano taktykę zadawania pytań, sondowano szczegóły, a także rozważano kto będzie przewodził całej akcji, a kto wspierał.

Ludzie z okolicznych terenów i pobliskich wiosek zaczęli korzystać z oferowanych usług i zainteresowali się zarządzaniem lokalnymi świadczeniami. Niektórzy spoza wsi zaangażowali się w forum rodzicielskie i działania rady. Praktycy rozwoju społeczności pomogli w wypracowaniu otwartego i inkluzywnego charakteru powyższych struktur.

Jednak, kiedy dzieci pierwszych rodziców (tych z forum rodziców) zdążyły dorosnąć, problemem stało się znalezienie nowych rodziców, gotowych się zaangażować. Okazało się to niezwykle trudne i doprowadziło do zmian w radzie oraz forum rodziców. Forum spotykało się co dwa miesiące (w różnych wioskach), na spotkaniach rodzice mogli pytać o różne informacje, usługi i nowe możliwości. Organizatorzy rozwoju społeczności pomagali budować zaufanie, wskazywać potrzeby i aspiracje, wzmacniać pewność rodziców w celu przejścia do następnego poziomu.

Rozważenie osiągnięć pracowników rozwoju społeczności

Poniższy schemat 2 pokazuje, co udało się osiągnąć organizatorom rozwoju społeczności w tym procesie. Odnieśli oni sukces podczas rewitalizacji New Earswick głównie ze względu na fakt, że proces rozwoju społeczności spowodował zainteresowanie i poczucie własności wobec tej inicjatywy. Co więcej, proces zapewnił poczucie własności w kwestii podejmowania decyzji,które przetrwało dłużej niż etap konsultacji i jest efektem długofalowym.

Metoda rozwoju społeczności zapewniła współudział ludzi, w przeciwieństwie do poprzednich prób stymulowania uczestnictwa. Kluczowym elementem jest to, że poznając społeczność pracownik rozwoju społeczności pozwala ludziom poznać etos pracownika oraz swojego zawodu.

Schemat 2 – Rozważenie osiągnięć pracowników rozwoju społecznościowego

Poznać społeczność (Wykorzystanie badań JRF i rozpoznawalność) → Pomoc w określaniu potrzeb (Rekrutacja i szkolenie badaczy społeczności; Spotkania konsultacyjne; Ankiety) → Zebranie ludzi do współpracy nad zmianami (Badacze społeczności; Wydarzenia; Forum rodzicielskie)

Nauka płynąca z doświadczenia (Rozwój planów zmiany struktury forum rodziców) → Wzmocnienie grup społeczności (Zapewnienie szkoleń i pomocy praktycznej dla forum rodziców i reprezentantów w radzie; Zmiany w strukturze na rzecz trwałości) → Refleksja nad tym, czego dokonaliśmy (wskazanie, co zadziałało; Co trzeba zmienić; Zmiany dokonane lub zainicjowane)

Wyniesione doświadczenia

1.Planowanie następców:

Oczywiście należy przemyśleć jak wprowadzić nowe pokolenie członków społeczności w struktury podejmowania decyzji. W New Earswick mogło to odbyć się sprawniej - prawdopodobnie ze względu na element nowość i sukcesy podczas przyciągania ludzi do projektu nie było szans na zaplanowanie i przeprowadzenie takich przygotowań.

2.Ewoluowanie wraz ze zmianą interesów społeczności:

Pracownicy rozwoju społeczności musieli przyznać, że okoliczności się zmieniły, a zaangażowanie ludzi rośnie lub maleje, a z czasem może zupełnie zniknąć. Oznacza to, że rozwój społeczności ciągle poszukuje i poznaje społeczność, nie jest to proces, który kiedykolwiek się kończy.

3.Pozwalając społeczności samej się przebadać pokazujemy, że mamy zamiar słuchać i działać wedle wyrażonych przez społeczność potrzeb:

Włączenie społeczności od samego początku dobrze pokazuje, jak kluczowym jest ich zaangażowanie w każdy projekt rewitalizacji. Otwartość buduje się dzięki zaufaniu, które wzmacnia podejście rozwoju społeczności – uczciwie informując o wpływie, oczekiwaniach i względach praktycznych.

4. Prawdziwe zaangażowanie prowadzi do prawdziwego zainteresowania:

Pracownicy rozwoju społeczności starają się włączyć ludzi do wszystkich procesów, przekazując im własność i umiejętności umożliwiające pełne i znaczące uczestnictwo. Takie angażowanie ludzi nie tylko stymuluje pewność siebie, umiejętności, wiedzę i zaufanie, ale może działać na rzecz tworzenia dalszych powiązań. Rzecz w tym, że każda zaangażowana osoba może mieć wpływ na innych w społeczności.

Wnioski

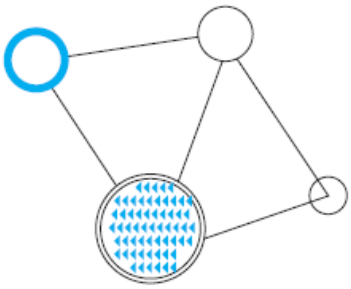
Rozwój społecznościowy polega na angażowaniu ludzi w procesy decyzyjne. Może to być bardzo skuteczne pod warunkiem, że praktycy rozwoju społeczności pilnują zmian zachodzących w społeczności i są w stanie odpowiednio je oceniać oraz na nie reagować. W przypadku rewitalizacji New Earswick rola rozwoju społeczności została uznana za podstawowy składnik sukcesu materialnej rewitalizacji wioski.

Bez ludzi budynki pozostałyby tylko budynkami. Organizatorom rozwoju społeczności udało się zmotywować ludzi, dzięki odpowiednim procesom i technikom projektowania oraz korzystania z usług. Odbiorcy usług weszli także w skład rad nadzorczych i decyzyjnych. New Earswick pozostaje symbolem sukcesu, zaś Joseph Rowntree Foundation oraz Housing Trust dalej zatrudniają pracowników rozwoju społeczności.

Opracowanie zostało przygotowane przez brytyjską organizację Sostenga:
www.sostenga.org.uk

SOSTENGA To zespół niezależnych i doświadczonych konsultantów, trenerów, badaczy i facylitatorów, których specjalnością jest praca z i wśród społeczności lokalnych oraz jednostek publicznych. Sostenga działa w oparciu o wartości będące podstawą do rozwoju społeczności lokalnych. Oferuje szeroki zakres usług – badania, wsparcie merytoryczne, szkolenia i doradztwo, dla różnych grup społecznych, organizacji dobroczynnych i pozarządowych. Sostenga specjalizuje się w rozwijaniu społeczności lokalnych, rozwoju organizacji, pracy z uchodźcami, działaniach na rzecz środowiska, budżetowaniu partycypacyjnym, ewaluacji programów społecznych.

Sostenga
for a lasting solution



CENTRUM WSPIERANIA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ CAL

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL działa na rzecz rozwoju społeczności lokalnych w Polsce. Wspiera i edukuje animatorów społecznych, czyli osoby i instytucje z różnych sektorów i dziedzin życia publicznego, które angażują do działania środowiska lokalne, skupione wokół wspólnego miejsca lub wspólnej sprawy. CAL tworzy dla nich przestrzeń spotkań i zaprasza do dyskusji, wychodząc z założenia, że praca animacyjna jest kluczowym elementem każdego działania w sferze publicznej, a zmiana społeczna zawsze zaczyna się w lokalnej społeczności.

Opracowanie powstało w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej". To partnerski projekt systemowy, którego celem jest podniesienie profesjonalizmu i zwiększenie skuteczności instytucji pomocy i integracji społecznej w rozwiązywaniu problemu wykluczenia społecznego przez stworzenie, przetestowanie oraz wdrożenie standardów instytucji i usług pomocy oraz integracji społecznej. Partnerami projektu jest jedenaście organizacji pozarządowych działających w polu szeroko rozumianej polityki społecznej, a jego liderem jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Jednym z zadań projektu jest opracowanie, przetestowanie i wprowadzenie do praktyki pracy pracowników socjalnych standardu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej w środowiskach marginalizowanych. Zadanie to jest realizowane przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL oraz Instytut Spraw Publicznych.

Projekt jest realizowany w latach 2009-2014

STANDARDY w POMOCY

Partnerzy projektu realizujący zadanie:

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej cal

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH