

# Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencyjnego

Marek Krzysztof Zając

**Streszczenie:** W zakładach karnych tworzy się i wdraża do realizacji innowacyjne, autorskie programy readaptacji społecznej skazanych. Jednym z takich programów jest „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencyjnego”, realizowany w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu. Program ten stwarza osadzonym możliwość uczestniczenia w różnego rodzaju działaniach polegających na aktywizacji zawodowej, zdobywania umiejętności poruszania się po rynku pracy wykorzystując w tym celu narzędzie, jakim jest komputer i internet, a także uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych, które mogą im pomóc w chwili opuszczenia więzienia.

**Słowa kluczowe:** system pomocy postpenitencjarnej, model aktywizacji społeczno-zawodowej skazanych, program readaptacji społeczno-zawodowej skazanych, Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencyjnego.

## Wprowadzenie

W rozwoju społeczno-ekonomicznym jednym z istotnych i wciąż otwartych problemów jest zatrudnianie więźniów. Bez względu na to, co twierdzą politycy, optujący za zwiększeniem punitowności polityki karnej, więźniom należy pomagać i ich wspierać. Przemawiają za tym nie tylko humanistyczne przesłanki będące podwalinami naszej kultury, ale także po prostu społeczno-ekonomiczna opłacalność. Poprzez wsparcie należy rozumieć szeroko zakrojone działania zmierzające do przygotowania osadzonego do wyjścia na rynek pracy. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, brak odpowiedniego wykształcenia oraz nieaktualne kwalifikacje zawodowe więźniów sprawiają, że osoby te wymagają wsparcia przede wszystkim w sferze aktywizacji zawodowej oraz zatrudnienia. Pomoc skazanym w tej kwestii powinna być ukierunkowana na potrzeby rynku, aby osoba, która została poddana tej aktywizacji mogła podjąć pracę zarówno w czasie odbywania przez nią kary jak, i po wyjściu na wolność. Społeczeństwo zyskuje wówczas większe gwarancje, że wielu spośród więźniów, którzy się szkolą lub pracują nie wróci na drogę przestępstwa, a na rynek pracy. Przygotowując osadzonego do późniejszego funkcjonowania w społeczeństwie można wykorzystać zarówno podstawy teoretyczne, jak i dobre praktyki prezentowane w literaturze przedmiotu a dotyczące zarządzania karierą zawodową. Artykuł jest próbą ukazania roli Służby Więziennej (SW) w systemie pomocy postpenitencjarnej – przedstawia rolę więziennictwa, kierunki europejskiej strategii zatrudnienia, wskazuje na rozwój programów readaptacji społeczno-zawo-

dowej skazanych przy wykorzystaniu takich narzędzi, jak *outplacement*.

## 1. System pomocy postpenitencjarnej

Celem pomocy postpenitencjarnej jest readaptacja społeczna skazanych przebywających w jednostkach penitencyjnych lub je opuszczających. Osobom takim należy ułatwić powrót do społeczeństwa po opuszczeniu zakładów karnych (ZK) lub aresztów śledczych (AŚ) – poprzez wyposażenie ich w niezbędne umiejętności i środki. Taka pomoc ma umożliwić zwolnionemu aktywne funkcjonowanie w warunkach wolnościowych, na zasadach ogólnie przyjętych norm społecznych. Jest to także utrwalenie wychowawczych celów wykonania kary, a w szczególności przeciwdziałanie powrotowi do przestępstwa [Karczewski, 2004, s. 135].

Wszystko co powyżej napisano mogłoby sugerować, że interesuje nas jedynie moment, gdy osadzony opuszcza mury więzienia. Nic bardziej błędnego, ponieważ przygotowanie do zwolnienia zaczyna się w momencie przyjęcia do zakładu karnego. W rozmowie wstępnej z osadzonym wychowawca pozyskuje podstawowe informacje dotyczące przyszłej pracy – pod kątem potrzeb postpenitencyjnych (stan konta, posiadana odzież, ewentualna pomoc ze strony rodziny, brak doku-

### NOTA O AUTORZE

Marek Krzysztof Zając – ekonomista, absolwent studiów doktoranckich na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Wychowawca ds. pomocy postpenitencjarnej w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu.

mentu tożsamości, posiadane kwalifikacje zawodowe) [Karczewski, 2004, s. 136].

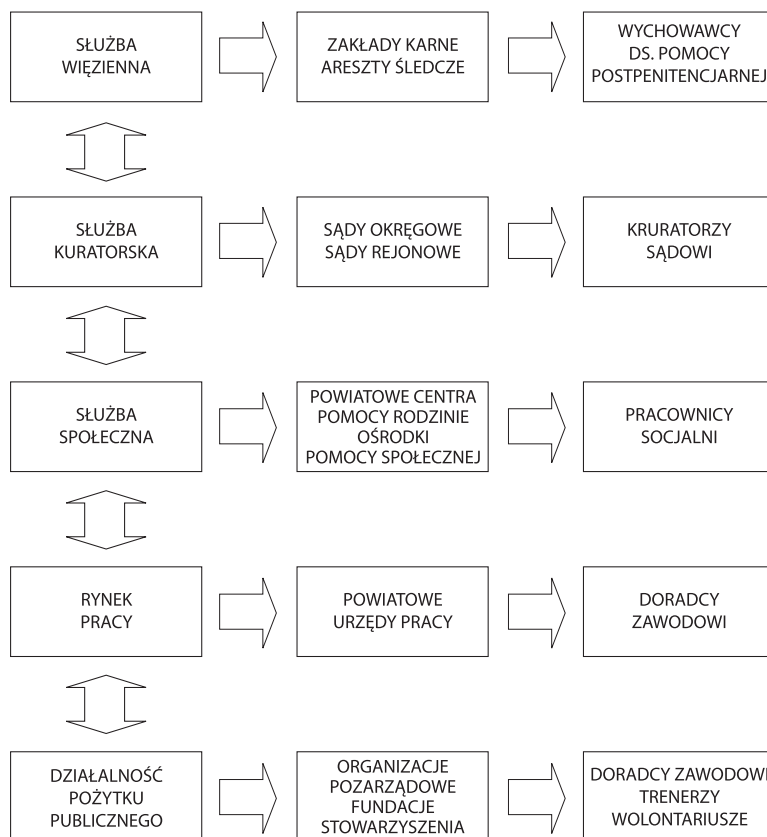
Dlatego też prawidłowo rozumiana pomoc postpenitencjarna nie ogranicza się wyłącznie do dostarczenia więźniowi zwolnionemu z ZK środków niezbędnych do podjęcia przez niego pierwszych samodzielnych kroków na wolności. Pojęcie pomocy postpenitencjarnej ma szerszy wymiar i składa się z wielu elementów, takich jak: aktywizacja społeczna i zawodowa, pomoc informacyjna, pomoc terapeutyczna, psychologiczna, czy wreszcie celowa pomoc materialna. Podkreślenie celowości jest bardzo istotne, bowiem tylko wtedy mamy pewność, że środki zostały właściwie wykorzystane. Przykładem może być dofinansowanie częściowe lub całkowite kursu zawodowego, który umożliwi osadzonemu podjęcie pracy.

Skuteczna pomoc postpenitencjarna w przypadku niektórych kategorii byłych więźniów może

polegać na świadczeniu chociażby wsparcia w celu zaspokojenia różnych potrzeb materialnych związanych z procesem adaptacji w warunkach wolnościowych, pomocy stricte organizacyjnej, tj. znalezieniu pracy, miejsca zamieszkania, ułatwieniu nauki, zorganizowaniu pomocy lekarskiej oraz pomocy moralnej, czy też poradnictwie w sytuacjach kryzysowych [Szymanowski, 1989, s. 39-40].

W celu prawidłowej realizacji tak szeroko zakrojony program pomocy postpenitencjarnej wymaga niezbędnego zaangażowania się nie tylko ze strony administracji więziennej lub odpowiednich organów państwowych, ale również współdziałania organizacji społecznych. Głównymi realizatorami systemu pomocy są jednostki penitencjarne, kuratorska służba sądowa, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, instytucje rynku pracy oraz szereg organizacji pozarządowych, które statutowo zajmują się wspieraniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rysunek 1. Schemat systemu udzielania pomocy postpenitencjarnej w Polsce



Źródło: opracowanie własne.

Pomoc ta polega przede wszystkim na finansowaniu zakupów żywności, lekarstw, odzieży, protez, sprzętu do rehabilitacji, podręczników i innych pomocy do nauki, przedmiotów do wyposażenia mieszkania lub narzędzi potrzebnych do wykonywania wyuczonego zawodu albo prowadzenia na własny rachunek działalności gospodarczej, opłaceniu czynszu za lokal mieszkalny lub pokrywaniu kosztów czasowego zakwaterowania, kosztów leczenia lub rehabilitacji, specjalistycznych porad prawnych, psychologicznych lub zawodowych, organizowaniu i finansowaniu kursów przygotowania zawodowego lub pokrywaniu kosztów związanych z udziałem w takich kursach, finansowaniu przejazdów publicznymi środkami komunikacji masowej oraz pokrywaniu kosztów związanych z uzyskaniem dokumentów tożsamości oraz innych niezbędnych dokumentów.

## 2. Projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego na potrzeby więziennictwa w celu wypracowania efektywnego modelu aktywizacji społeczno-zawodowej skazanych

Przemiany, jakie dokonały się w polskim więziennictwie na początku lat 90. XX w. spotkały się z bardzo pozytywnym przyjęciem w krajach Europy Zachodniej. Przeprowadzone reformy były traktowane jako modelowe rozwiązania dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Siłą polskich reform było istotne podniesienie jakości pracy penitencjarnej, przy zaangażowaniu niewielkich środków finansowych. Podmiotowość w traktowaniu więźniów oraz wzbogacenie warsztatu oddziaływań zaowocowały znaczną poprawą atmosfery w więzieniach i poprawą większości wskaźników świadczących o skuteczności instytucji penitencjarnych [Podstawowe, 2003, s. 187].

Polskie więziennictwo boryka się jednak z wieloma problemami. W całej Unii Europejskiej jednost-

ki penitencjarne pękają w szwach. W 1998 r. w polskich zakładach karnych przebywało 54,4 tys. osób, a w 2009 r. już 85,3 tys. Przed 10 laty było to 141 więźniów na 100 tys. mieszkańców, a obecnie wskaźnik ten wynosi 224 (przyrost o 54%). Polska nie jest jedynym krajem UE, w którym powiększyła się w ostatnich 10 latach „więzienna populacja”. W podobnej, z wielu względów, do Polski Hiszpanii w przeliczeniu na 100 tys. ludności liczba więźniów wzrosła ze 114 do 164. Ze 126 na 154 wzrósł ten wskaźnik także w Anglii i Walii. Znacznie mniejszy przyrost nastąpił we Francji – z 86 do 102,9, a we Włoszech – z 86 na 97. W Holandii liczba więźniów wzrosła z 13,3 tys. do 16,4 tys., a w Szwecji z 5,9 tys. do 6,8 tys. Państwa te nadal mają niskie wskaźniki na 100 tys. ludności (Holandia 100, Szwecja 74) [Sobczak, 2009].

W związku z przeludnieniem więzień narasta agresja wśród osadzonych, brakuje dla nich pracy. Większość osadzonych, zwłaszcza młodocianych i recydywistów, to osoby, które nie posiadają zawodu ani wypracowanego nawyku pracy, są nieprzystosowane społecznie, często to alkoholicy wykazujący zaburzenia psychiczne, narkomani i niekiedy niepełnosprawni fizycznie. Według T. Szymanowskiego w Polsce tacy więźniowie będą dominować, co stworzy ogromne trudności w ich aktywizacji zawodowej [2004, s. 183]. Jednak absolutnie nie można godzić się z ich beczynnością, ponieważ byłaby ona groźna zarówno dla nich samych, jak i dla społeczeństwa, a ponadto zwiększyłaby koszty wykonywania kary pozbawienia wolności, które i tak są już wysokie, co obrazuje tabela 1.

Z danych statystycznych wynika, że koszty utrzymania jednego osadzonego z roku na rok rosną. W 2007 r. utrzymanie jednego osadzonego wynosiło miesięcznie 2 412,21 zł, w 2008 r. wzrosło o około 400 zł i wynosiło 2 804,49 zł, a w 2009 r. utrzymało się prawie w tej samej kwocie (2 750,57 zł). Z kolei w 2010 r. utrzymanie skazanego wzrosło o ponad

Tabela 1. Wydatki ponoszone przez więziennictwo polskie w 2010 r.

Wyszczególnienie	Ogółem (w tys. zł)	Średni stan osadzonych	Wydatki na utrzymanie jednego osadzonego (w zł)		
			dzienne	miesięczne	roczne
Koszty poniesione w skali roku na utrzymanie osadzonych w zakładach karnych i aresztach śledczych ogółem	2 368 110,00	82 863	78,30	2 381,54	28 578,50
w tym pozapłacowe wydatki bieżące	490 013,00		16,20	492,79	5 913,53
<b>Razem:</b>	<b>2 858 123,00</b>		<b>90,50</b>	<b>2 874,33</b>	<b>34 492,03</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Roczna informacja, 2011].

sto złotych (2 874,33 zł). Co ciekawe, średni stan zatrudnienia zakładów karnych spadł z poziomu 89 995 w 2007 r. do 82 863 w 2010 r. [Informacja, 2011].

Brak zatrudnienia często pociąga za sobą poważne konsekwencje dla więźniów i ich rodzin, utrudnia realizację celów wykonania kary, ma negatywny wpływ na kształtowanie się postaw i nawyków osadzonych [Podstawowe, 2003, s. 192]. Praca pozwalająca przynajmniej na część dnia odciążyć zakłady i dająca zajęcie więźniom jest więc także pewnego rodzaju wentylem bezpieczeństwa, który zapobiega agresji i buntom. W 2008 r. liczba pracujących więźniów (skazanych, aresztowanych i ukaranych) kształtowała się na poziomie 36,4% (średnio każdego miesiąca było to ok. 27 tys. osób). Najbardziej aktualne dane za 2010 r. mówią o 17 107 zatrudnionych (33,5%) [Informacja, 2011]. Pozostałe osoby pozostają zawodowo biernie. Jako główną przyczynę bierności zawodowej wymienia się brak pracy.

Jak pokazują dane Centralnego Zarządu Służby Więziennej za 2010 r., średnio 17 069 pracujących więźniów podejmowało zatrudnienie odpłatne, z czego średnio 10 245 osadzonych wykonywało proste prace porządkowo-remontowe (praca w kuchni, pralni, drobne naprawy, prace porządkowe itp.) na rzecz zakładów karnych, a 4 599 osób było zatrudnionych u kontrahentów zewnętrznych, np. w firmach zajmujących się świadczeniem usług rozbiórki pojazdów czy wywozu, zbiórki śmieci. Więźniowie znajdują także zatrudnienie w przywiązanych przedsiębiorstwach i gospodarstwach pomocniczych, podejmując prace głównie przy produkcji mebli, ogrodzeń, bram, furtek, odzieży i butów roboczych. Pracę w 2009 r. znalazły tam średnio 2 322 osoby, a w 2010 r. już tylko 2 145 osób. Pozostałe osoby wykonują pracę na własny rachunek i pracę nakładczą [Informacja, 2011].

Miejsca pracy, w których zatrudniane są osoby pozbawione wolności spełniają jedynie najbardziej podstawowe wymagania z punktu widzenia przygotowania ich do pracy i wejścia na rynek po odbyciu kary. Praca ta bardzo rzadko pozwala na nabywanie nowych umiejętności zawodowych lub doskonalenie już nabytych. Statystyczny więzień jest młodym, źle lub w ogóle niewykształconym mężczyzną, który często w swoim życiu pracował jedynie dorywczo lub w ogóle nie pracował. Wielu z nich ma także problemy w komunikowaniu się

z innymi ludźmi, odznacza się postawą roszczeniową oraz jest obarczony stygmatem przestępcy.

Uważa się, że zatrudnienie jest elementem decydującym o przerwaniu przez osadzonego pasma niekorzystnych zdarzeń. Osadzeni mogą to osiągnąć jedynie wówczas, gdy mają ustawowe prawo do nauki, stanowiące integralny element ich wyroków skazujących. Należy dokonywać oceny potrzeb w zakresie nauki i zdobywania umiejętności tak, aby można było dostosować plany edukacyjne i organizację szkolenia do potrzeb osadzonych. Skazany powinien uczyć się i rozwijać swoje umiejętności w tempie zgodnym ze swoim poziomem potrzeb i umiejętności. Dlatego też nauka powinna być oparta na podejściu zorientowanym na wymogi istotne i właściwe z punktu widzenia rynku i osoby skazanej, a nie z perspektywy podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe. Takie podejście zapewni osobom skazanym rozwój i zwiększy szanse na pracę po wyjściu na wolność [Passport, 2006, s. 20].

Unia Europejska stworzyła system strategicznego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich oparty na podstawowych wartościach i ideach Wspólnoty, wynikających z solidaryzmu społecznego, subsydiarności i zrównoważonego rozwoju.

Celem Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest powiązanie wzrostu gospodarczego Unii z powstaniem nowych miejsc pracy, a także określenie zadań dla ponadnarodowej współpracy państw UE w celu ograniczenia bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej. Opiera się ona na czterech filarach. Są to:

1. *Zatrudnialność* – oznacza starania o możliwość powrotu bezrobotnych do pracy, a także promocję rynku pracy otwartego dla wszystkich. Zadaniem tego filaru jest przeciwdziałanie długoterminowemu bezrobociu poprzez wzmacnianie kształcenia ustawicznego, wspieranie programów szkoleniowych i przekwalifikowań, opracowanie programów doradczych, pomoc w dostosowywaniu programów edukacyjnych do zmieniających się potrzeb rynku pracy.
2. *Przedsiębiorczość* – oznacza dążenie do ułatwiania obywatelom UE zakładania i prowadzenia firm oraz zatrudniania innych osób. Mocno akcentowana jest tu kwestia tworzenia nowych miejsc pracy, w tym także motywacja do samozatrudnienia.

3. *Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców* – ma na celu promowanie modernizacji organizacji pracy, uelastyczenia czasu pracy, przyjmowania różnorodnych form zatrudnienia, unowocześniania kontraktów o pracę, utrzymywania zdolności dostosowawczych przedsiębiorstw poprzez przeprowadzane w firmach szkolenia pracowników.
4. *Równość szans* – filar ten skupia się na poszukiwaniu dróg pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, próbując rozwiązać problem nierówności w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn. Chodzi tu o ułatwienie powrotu na rynek pracy po dłuższej przerwie, a także tworzenie warunków pracy dla osób niepełnosprawnych [Europejska, 2006].

Z wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich wynikają trzy główne cele. Państwa członkowskie we współpracy z partnerami wspierają w sposób zrównoważony przede wszystkim:

1. *Pełne zatrudnienie*: dla podtrzymania wzrostu gospodarczego i wzmocnienia spójności społecznej niezbędne jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia i nieaktywności zawodowej poprzez zwiększenie popytu na pracę i podaży pracy.
2. *Poprawę jakości i wydajności pracy*: staraniami w celu podniesienia poziomu zatrudnienia towarzyszy podnoszenie poziomu atrakcyjności miejsc pracy, jakości pracy i przyspieszanie tempa wzrostu wydajności pracy oraz zmniejszanie udziału w zatrudnieniu nisko opłacanych pracowników. Należy w pełni wykorzystać efekt synergii pomiędzy jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem.
3. *Wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej*: potrzebne jest podjęcie zdecydowanego działania w celu wzmacniania integracji społecznej, zapobiegania wyłączeniu z rynku pracy i wspierania dostępu do zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz zmniejszania istniejących pomiędzy regionami różnic w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, w szczególności, jeśli chodzi o regiony opóźnione w rozwoju.

Więziennictwo polskie za przykładem innych krajów Unii Europejskiej idzie w kierunku prowadzenia skutecznej readaptacji społeczno-zawodowej więźniów. W latach 2004-2008 więziennictwo

polskie uczestniczyło w PIW EQUAL, który był częścią strategii Unii Europejskiej w zakresie tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zapewnienia szerokiego do nich dostępu. Podstawowym zadaniem w ramach w/w programu było wspieranie projektów przeciwdziałających marginalizacji społecznej i dyskryminacji na rynku pracy oraz wypracowanie i testowanie, w trakcie realizacji projektów, innowacyjnych rozwiązań, które w przyszłości będą sprzyjać wyrównywaniu szans w dostępie do rynku pracy [Puszczewicz i in., 2007, s. 6]. W ramach PIW EQUAL w wybranych zakładach karnych były prowadzone m.in. działania mające na celu przywrócenie na rynek pracy więźniów i byłych skazanych. Testowane były nowe formy aktywizacji zawodowej więźniów i byłych skazanych. W ramach tych działań prowadzone były szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb rynku pracy, szkolenia z aktywnych form poszukiwania pracy oraz terapie psychologiczne mające na celu zmianę postawy społecznej skazanych. W ramach PIW EQUAL realizowano następujące projekty dedykowane więźniom i byłym skazanym: „Wyjść na prostą”, „Czarna owca”, „Koalicja powrót do wolności”, „Nowa droga”, „Możemy więcej – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych”, „Praca i godne życie dla kobiet ofiar przemocy” [Program, 2011].

Skoordynowane podejście ma kluczowe znaczenie dla skutecznej reintegracji osadzonych. Jeżeli celem jest sprostanie wielu różnym indywidualnym potrzebom osadzonych i rozwiązanie wszystkich związanych z tym problemów, musi istnieć ścisła współpraca i komunikacja między zakładem penitencjarnym a światem zewnętrznym oraz między agencjami biorącymi udział w procesie lub łańcuchu integracji. Zasada partnerstwa w PIW EQUAL dała w efekcie wiele pozytywnych przykładów współpracy z udziałem resortów sprawiedliwości, pracy, edukacji, zdrowia i opieki społecznej, głównych organizacji pozarządowych, pracodawców i organizacji związkowych, a na poziomie lokalnym organizacji reprezentujących osadzonych, ich rodziny i ofiary przestępstw [The Equal Policy, 2007].

Szereg produktów w ramach PIW EQUAL zostało opracowanych z myślą, aby wesprzeć skazanych, którzy rozwijają umiejętności i zdobywają kwalifikacje. Tymi produktami są: Plany rozwoju osobowego (*Personal Development Planes*), Portfolio osiągnięć

(*Portfolio of Achievement*) oraz Platforma e-learningowa (*e-learning Portal*) [Passport, 2006, s. 22.].

Plan rozwoju osobowego prezentowany przez polskie Partnerstwo na rzecz Rozwoju (PRR), obejmuje naukę dostosowaną do indywidualnych potrzeb. W każdym przypadku jest zapewniona dodatkowa pomoc indywidualna w celu zajęcia się poszczególnymi przeszkodami w nauce, z jakimi styka się dana jednostka i tym samym osadzony w pełni angażuje się w proces uczenia się. Z kolei Portfolio osiągnięć prezentowane przez brytyjski Program Rozwoju to dokument będący zapisem osiągnięć osoby osadzonej przebywającej w więzieniu. W portfolio zamieszcza się informacje nt. uzyskanych umiejętności i zdobytych kwalifikacji, na podstawie oświadczeń oficerów Służby Więziennej i osób osadzonych. Przedstawia ono drogę, jaką przebył osadzony aż do momentu uzyskania umiejętności, wiedzy i zmiany nastawienia, czyli tego, co jest konieczne do sprawnego powrotu do społeczeństwa. Jest ono stosowane również jako praktyczne narzędzie pomagające osadzonym w ich powrocie na rynek pracy, ponieważ stanowi materiał, który można przedstawić podczas rozmowy kwalifikacyjnej w sprawie pracy.

Prezentowana przez niemieckie Partnerstwo Rozwoju Platforma e-learningowa, dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), zapewnia dostęp do bezpiecznego narzędzia obsługującego proces nauczania w formie modułowej (osoba osadzona może poruszać się we własnym tempie). Umożliwienie dostępu do nowych technologii zwiększa umiejętności, pomaga w upodmiotowieniu procesu nauczania, przyczynia się do lepszych perspektyw na rynku pracy i oznacza, że w momencie powrotu do społeczeństwa osadzeni mają mniejsze poczucie marginalizacji.

Działania podejmowane w ramach PIW EQUAL w różnych krajach łączyło wiele elementów, a mianowicie: zrozumienie potrzeb osoby osadzonej, rozwijanie odpowiednich umiejętności cenionych przez pracodawców, zaangażowanie wszystkich interesariuszy (w szczególności pracodawców), zapewnienie właściwego tempa nauki dla danego skazanego, uznanie osiągnięć skazanego oraz wsparcie w przejściu na wolność poprzez ustalenie kolejnych kroków w nauce, szkoleniu czy zatrudnieniu [Passport, 2006, s. 22].

Osoba pozbawiona wolności jest w bardzo specyficznej sytuacji – bez wolności wyboru, ale przede wszystkim znajduje się w niezwykle niekorzystnym położeniu ze względu na jej cechy i czynniki zewnętrzne. Poprawa tej sytuacji wymaga zwielokrotnionych wysiłków funkcjonariuszy Służby Więziennej odpowiedzialnych za readaptację społeczną, w tym zawodową, oraz zmian w samym systemie więziennictwa związanych ze współpracą w kwestii zatrudnienia z podmiotami zewnętrznymi, m.in. z organizacjami pozarządowymi. Wypracowane w ramach PIW EQUAL modele są wykorzystywane jako dobre praktyki. Przykładem jest program readaptacji społeczno-zawodowej „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencjarnego”, realizowany w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu.

Obecnie, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Służba Więzienna koordynuje i odpowiada za realizację projektów systemowych realizowanych w jednostkach penitencjarnych w całym kraju. W stosunku do skazanych realizowane są dwa projekty. Projekt pod nazwą „Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz przygotowaniu ich do powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności” zakłada wdrożenie systemowego, zintegrowanego cyklu szkoleniowo-aktywizacyjnego, obejmującego prowadzenie wśród zainteresowanych skazanych powiązanych szkoleń o charakterze zawodowym oraz oddziaływań aktywizująco-wzmacniających. Drugim projektem jest „Aktywizacja społeczno-zawodowa skazanych niepełnosprawnych oraz osób skazanych na karę pozbawienia wolności na podstawie art. 209 § 1 i art. 207 §1 Kodeksu karnego” – program oparty jest na działaniach związanych z przygotowaniem do powrotu na rynek pracy skazanych szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jest to specyficzna grupa skazanych, których trudności są zwielokrotnione. Skazani w ramach programu zdobywają zawód fryzjera, brukarza, hydraulika lub elektryka [Fundusze, 2010].

### 3. Program readaptacji społecznej dla recydywistów penitencjarnych „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencjarnego” – założenia i cele

Potrzeba zastosowania *outplacementu* zrodziła się w Stanach Zjednoczonych tuż po zakończeniu II wojny światowej. Głównym powodem był brak przystosowania specjalistów wojskowych do nowej sytuacji. Dlatego też pierwsze programy miały na celu pomoc żołnierzom w ich reintegracji społecznej i zawodowej. Gospodarka amerykańska w tym czasie przeżywała intensywny rozwój przemysłowy. Nie było problemów z pracą, jednak wiele dziedzin życia rozwinęło się do tego stopnia, że kwalifikacje większości powracających po czterech latach nieobecności w kraju żołnierzy wymagały uzupełnienia. Skazani są w podobnej sytuacji. Program skierowany jest do recydywistów penitencjarnych, którzy już wielokrotnie opuszczali zakład karny i napotykali różnego rodzaju problemy, chociażby związane ze znalezieniem pracy. W rozmowie z potencjalnym pracodawcą skazany jest od razu na przegranej pozycji, głównie przez fakt, że przebywał w więzieniu. Program ten ma za zadanie, aby do takich sytuacji nie dochodziło.

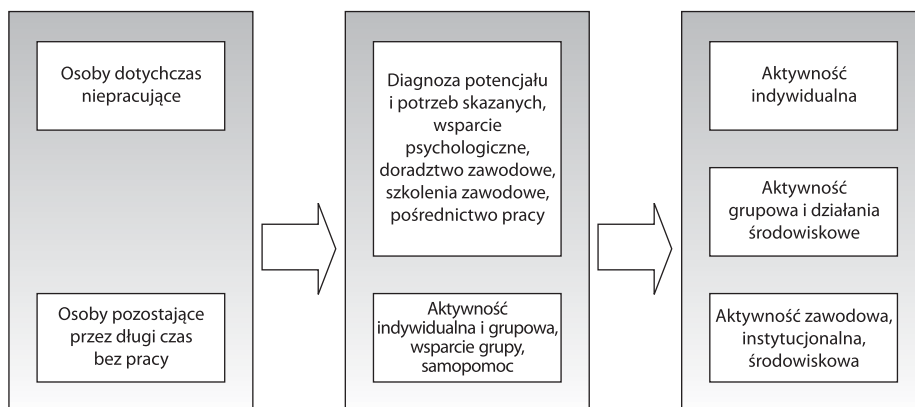
Chcąc zdefiniować pojęcie *outplacementu*, posłużę się definicją niemieckiej autorki, wieloletniej konsultantki ds. *outplacementu* Janine Berg-Peer. Definiując to pojęcie, używa ona terminu opisowego – „przemieszczanie zainteresowanej osoby z jednej firmy do drugiej”. Wskazuje ona, że z formalnego punktu widzenia mianem programu *outplacementu* określa się proces, podczas którego konsultant pomaga pracownikom (indywidualnie bądź w grupach) w szukaniu nowego miejsca pracy. Program *outplacementu* pojmuje się też szerzej – jako zarządzanie procesem odchodzenia pracowników z firmy. Jego zasadniczym elementem jest wspieranie zwalnianych osób w określeniu nowej drogi zawodowej, jednak obejmuje on wszystkie działania, za pomocą których konsultant ds. *outplacementu* pomaga przedsiębiorstwu w prowadzeniu redukcji personelu w jak najmniej konfliktowy sposób [Berg-Peer, 2004, s. 15-16].

Berg-Peer zwraca też uwagę na fakt, że usługi *outplacementowe* nie są doradztwem personalnym. Doradcy personalni poszukują na zlecenie i w inte-

resie przedsiębiorstwa odpowiednich kandydatów na określone stanowisko. Konsultanci ds. *outplacementu* nie świadczą usług pośrednictwa pracy, lecz na zlecenie przedsiębiorstwa i w interesie pracownika pomagają mu w znalezieniu nowego zajęcia. Różnica tkwi w odmiennych zadaniach tych dwóch specjalistów – doradca personalny szuka właściwej osoby na konkretne stanowisko, natomiast konsultant ds. *outplacementu* szuka właściwego stanowiska dla swojego klienta [Berg-Peer, 2004, s. 15-16].

Obecnie światowa myśl penitencjarna, w tym także polska, jest zgodna co do potrzeby szerokiego udziału społeczeństwa w społecznej readaptacji więźniów. Mało kto zdaje sobie sprawę, że skazanie osoby na karę pozbawienia wolności skutkuje w rzeczywistości, najczęściej, wyrzuceniem na stałe poza nawias społeczeństwa. Program readaptacji społecznej „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencjarnego”, który jest realizowany w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu, wykorzystuje założenia *outplacementu* środowiskowego [Moskal, 2002]. Poprzez realizację programu, zespół odpowiednio dobranych konsultantów przy współpracy pracowników danej organizacji – dzięki odpowiednim szkoleniom i instrumentom – może od razu pomóc znacznej liczbie osadzonych, którzy chcą uczestniczyć w tego typu przedsięwzięciach. W *outplacementie* środowiskowym ważne jest integrowanie rezultatu funkcjonowania osadzonych w grupie oraz aktywizacja indywidualna z wykorzystaniem takich narzędzi, jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, czy też praktyki zawodowe poza jednostką penitencjarną. W budowie i funkcjonowaniu zespołu oraz w wykorzystaniu grupy w procesie wsparcia indywidualnej aktywizacji osadzonych kluczową rolę odgrywa kreator grupy. Może nim być doradca zawodowy, wychowawca czy psycholog, którego rola w pierwszej fazie skupia się na budowie i utrwalaniu więzi w zespole skazanych, a następnie, przez wyznaczony okres czasu, kierowanie ich rozwojem mające na celu doprowadzić do zmiany ich sytuacji.

Tworząc program wyszedłem z założenia, że realizacja programu wspomaga system pomocy post-penitencjarnej i będzie niosła ze sobą korzyści zarówno dla organizacji, jak i dla osadzonych. W ramach programu osadzeni korzystają z usług różne-

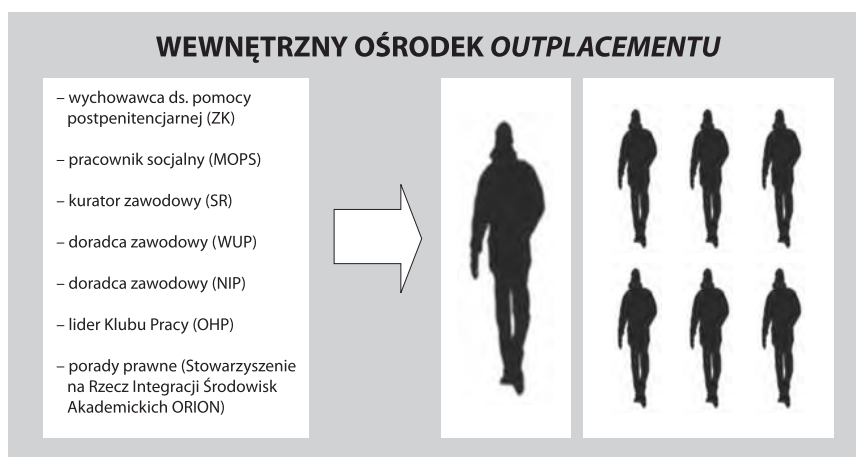
Rysunek 2. Sekwencja działań w ramach *outplacementu środowiskowego*

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Moskal, 2002].

go rodzaju doradców, którzy pełnią dyżur na terenie jednostki penitencjarnej. Za pośrednictwem wychowawcy ds. pomocy postpenitencjarnej osadzeni mogą zwracać się do konsultantów z prośbą o pomoc, gdy mają jakieś problemy związane ze zwolnieniem. Mogą oni porozmawiać z fachowcami o dręczących ich problemach oraz dowiedzieć się, jakie otwierają się przed nimi perspektywy i jakie powinni podjąć działania jeszcze przed opuszczeniem zakładu karnego. Jeżeli chcą, to mogą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w kursach przyuczających do zawodu. Wszelkie działania w ramach programu dotyczące aktywizacji zawodowej, przebytych szko-

leń są rejestrowane w stworzonym do tego celu portfolio osiągnięć osadzonego, w którym opisuje się uzyskane umiejętności i zdobyte kwalifikacje. Przedstawia ono drogę, jaką przebył skazany z perspektywy zdobytych umiejętności, wiedzy i zmiany nastawienia, czyli tego, co jest konieczne do sprawnego powrotu do społeczeństwa – stanowi materiał, jaki skazany może przedstawić podczas rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą. Ponadto, realizacja programu, w moim przekonaniu, umacnia zarówno w oczach osadzonych, jak i osób z zewnątrz dobrą opinię i wizerunek ZK jako odpowiedzialnego środowiska resocjalizacyjnego.

Rysunek 3. Wypracowany schemat systemu udzielania pomocy skazanym w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności przy wykorzystaniu programu readaptacji społecznej „Wewnętrzny Ośrodek Outplacementu w warunkach oddziału penitencjarnego”



Źródło: opracowanie własne.



Z wypracowanego w ramach programu schematu pomocy skazanym wynika, że działania są prowadzone wspólnie z wydelegowanymi specjalistami instytucji. Wychowawca ds. pomocy post-penitencjarnej jest koordynatorem, który w trakcie rozmowy polegającej na zweryfikowaniu potrzeb w zakresie przygotowania skazanego do readaptacji społecznej ustala m.in. następujące kwestie: czy osadzony posiada odpowiednie środki finansowe na opuszczenie zakładu karnego, jakie posiada wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności. W programie ważną rolę odgrywa także psycholog zakładu karnego – prowadzi on zajęcia o tematyce antystresowej. Zaangażowani są również przedstawiciele instytucji zewnętrznych, tj. przedstawiciel Stowarzyszenia ORION prowadzi porady prawne, specjalista MOPS udziela porad dotyczących pomocy w sferze socjalnej zarówno w trakcie odbywania kary, jak i po opuszczeniu zakładu karnego. Kurator zawodowy, po zdiagnozowaniu potrzeb skazanego i za jego zgodą tworzy plan wolnościowy oraz udziela porad obywatelskich. Doradca zawodowy w trakcie spotkania ze skazanym traktuje go jak klienta poszukującego pracy. W tym celu przeprowadza rozmowę wstępną, podczas której gromadzi podstawowe dane o swoim kliencie, tj. imię i nazwisko, adres zamieszkania, wiek itd. Następnie bada sytuację zawodową: jak długo skazany pozostawał bez pracy, jakie ma doświadczenie, kwalifikacje zawodowe, jakiego rodzaju zawody wykonywał. Kolejnym elementem działań doradcy zawodowego jest określenie potrzeb klienta, w tej sytuacji skazanego. W tym celu doradca zawodowy przedstawia informacje dotyczące zawodów, rynku pracy, instytucji, szkół i instytucji szkoleniowych, stowarzyszeń zawodowych, poszukiwania pracy, rekrutacji, CV, stron internetowych, warunków świadczenia pracy, przedsiębiorczości oraz projektów unijnych, następnie usług poradnictwa zawodowego (wyboru i zmiany zawodu, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji, wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia, planowania rozwoju zawodowego, wyboru miejsca pracy lub formy pomocy określonej w ustawie). Na zakończenie rozmowy doradca zawodowy stara się uzyskać informacje na temat dotychczas podejmowanych przez klienta działań w zakresie poszukiwania pracy (czy było w tym celu opracowane CV, czy przygotowywał się do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą, czy podejmował pra-

ce czasowe). Ważne jest również to, z jakich usług i instrumentów rynku pracy już skazany korzystał (poradnictwa i informacji zawodowej, zajęć aktywizacyjnych, pośrednictwa pracy, szkoleń, przygotowania zawodowego, prac interwencyjnych, prac społecznie użytecznych, usług EURES, jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, praktyk, staży za granicą, klubu pracy, pożyczek szkoleniowych, robót publicznych, czy też z programów specjalnych). Doradca zawodowy informuje także każdego klienta o możliwości skorzystania po opuszczeniu ZK z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w miejscu swego zamieszkania. Po dokonaniu diagnozy doradca przyporządkowuje każdego skazanego do określonej grupy, z którą będzie prowadził zajęcia

Lider Klubu Pracy OHP oraz specjalista Nowosądeckiego Inkubatora Przedsiębiorczości (NIP) prowadzą wspólnie z doradcą zawodowym zajęcia w ramach kolejnych edycji Klubu Pracy. Zajęcia obejmują następujące bloki tematyczne:

1. *Zajęcia integracyjno-poznawcze* – zajęcia są prowadzone w formie grupowej. Podczas zajęć uczestnicy zapoznają się planem zajęć, wspólnie z prowadzącymi ustalają zasady pracy w grupie. Uczestnicy określają swoje oczekiwania wobec zajęć, czego chcieliby się dowiedzieć, nauczyć. Prowadzący proponują ćwiczenia typu „wydzieranka z gazet”, co ma ułatwić uczestnikom prezentację własnej osoby, omówienie swoich zainteresowań, planów na przyszłość, określenie swoich wartości. Za pomocą testu „typy osobowości” uczestnicy określają swój typ osobowości.
2. *Wartości, co jest dla mnie wartością?* Uczestnicy podczas zajęć określają swoje wartości, co stanowi dla nich największą wartość, jaką wartość stanowi dla nich praca.
3. *Zawodoznawstwo – badanie predyspozycji zawodowych.* W ramach tego bloku uczestnicy zapoznają się z różnymi zawodami oraz kompetencjami niezbędnymi do ich wykonywania. Każdy uczestnik dokonuje oceny swoich kompetencji, a za pomocą testu pod nazwą „w czym jestem mistrzem” określają swoje uzdolnienia (językowe, organizacyjno-porządkowe, interpersonalne, poznawcze, artystyczne). Ponadto uczestnicy zapoznają się z grupami zawodów,

- które mogliby wykonywać zgodnie ze swoim typem zawodowym.
4. *Przedsiębiorczość*. Zagadnienia związane z działalnością gospodarczą oraz sporządzaniem biznesplanu prowadzi przedstawiciel Sądeckiego Inkubatora Przedsiębiorczości.
  5. *Praca – jak skutecznie szukać?* W tym bloku uczestnicy zapoznają się z rynkiem pracy: jaki jest? co ma wpływ na funkcjonowanie rynku? jakim podlega prawom? Uczestnicy dowiadują się także, jakich umiejętności i kompetencji wymagają pracodawcy od pracownika, jakie są tendencje na rynku pracy, jak skutecznie szukać pracy i jak tworzyć sieć kontaktów. Zdobyczą również informacje o rynku jawnym i ukrytym oraz możliwościach pracy za granicą, czyli co trzeba wiedzieć przed wyjazdem za granicę i po powrocie do kraju.
  6. *Komunikacja społeczna – warunkiem dobrych relacji z otoczeniem*. Podczas tej sesji uczestnicy zajęć dowiadują się, jaką rolę odgrywa komunikacja społeczna w relacjach z otoczeniem? co jest warunkiem dobrej komunikacji? jakie są rodzaje komunikacji (werbalna i niewerbalna)? co je charakteryzuje? jak komunikować się efektywnie? co zakłada prawidłową komunikację?
  7. *Asertywność w poszukiwaniu pracy*. Uczestnicy podczas zajęć zapoznają się z pojęciem asertywności, wykonują testy, dzięki którym określą swoją asertywność.
  8. *Dokumenty aplikacyjne*. Podczas zajęć uczestnicy dowiadują się, w jaki sposób sporządzić dokumenty aplikacyjne? jakie są rodzaje dokumentów aplikacyjnych? jak skutecznie zaprezentować pracodawcy swoje CV? jaka jest rola dokumentów aplikacyjnych w poszukiwaniu pracy? czego unikać w trakcie sporządzania dokumentów aplikacyjnych, a na co zwrócić szczególną uwagę? Zajęcia są prowadzone na sali z dostępem do komputerów, aby uczestnicy mogli samodzielnie sporządzić dokumenty aplikacyjne.
  9. *Rozmowa kwalifikacyjna*. Podczas zajęć uczestnicy dowiadują się, w jaki sposób pracodawcy rekrutują pracowników? jak odbywają się rozmowy kwalifikacyjne? czego mogą się spodziewać podczas rozmowy z pracodawcą? Poprzez odgrywanie scenek przygotowują się

do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą, sami mogą ocenić, czego unikać podczas rozmowy, jak zachować się w danej sytuacji, czy też jak skutecznie się przygotować do „trudnych” pytań zadawanych przez pracodawcę.

10. *Internetnarzędziem poszukiwania pracy*. Zajęcia są prowadzone w sali wyposażonej w komputery z dostępem do internetu. Uczestnicy korzystają z internetu w celu poszukiwania pracy, uczą się jak skutecznie poruszać się po stronach z ofertami pracy, w jaki sposób założyć własną pocztę elektroniczną, jak wysłać dokumenty aplikacyjne do pracodawcy za pomocą maila.
11. *Znajdowanie ofert pracy w prasie – ćwiczenia praktyczne*. Uczestnicy mają za zadanie wyszukać kilka odpowiednich dla siebie ofert pracy oraz zastanowić się, jak sporządzić dokumenty aplikacyjne, aby zainteresować pracodawcę. Planuje się także prowadzenie poradnictwa indywidualnego – w celu sporządzenia indywidualnego planu działania dla każdego uczestnika [Zajęc, 2009, s. 227-228].

#### 4. Realizacja programu w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu w latach 2009-2011<sup>1</sup>

W latach 2009-2011 program readaptacji społecznej „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach więzienia” składał się kilku etapów, takich jak: trzy edycje Klubu Pracy, specjalistyczne doradztwo, tj. kontakt z kuratorem zawodowym, ze specjalistą Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, kontakt z doradcami zawodowymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Centrum Szkolenia OHP i Nowosądeckiego Inkubatora Przedsiębiorczości w Nowym Sączu, kursy języka niemieckiego i angielskiego poprzedzone nauką obsługi komputera, kursy przygotowujące do zawodu stolarz meblowy oraz technolog robót wykończeniowych. W programie uczestniczyli skazani nie posiadający wyuczonego zawodu, zainteresowani podniesieniem swoich kwalifikacji oraz zakwalifikowani w myśl art. 164 §1 Kkw. Klub Pracy w 2009 r. ukończyło 13 skazanych, a w 2010 r. – 16 skazanych. Ukończyli oni cykl 40-go-

<sup>1</sup> Fragmenty sprawozdania dotyczącego programu readaptacji społeczno-zawodowej „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach więzienia”, realizowanego w Zakładzie Karnym w Nowym Sączu.

dzinnych spotkań. Celem Klubu Pracy było przygotowanie skazanych do lepszego radzenia sobie z poszukiwaniem zatrudnienia. Osadzeni uczestniczyli w szczególności: w szkoleniu na temat aktywnego poszukiwania pracy, w zajęciach aktywizacyjnych, mieli dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących zdobyciu/rozwinęciu umiejętności w zakresie poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Dzięki temu nauczyli się pozytywnie patrzeć na swoją osobę, dobrze mówić o sobie, technik poszukiwania pracy, jak pisać życiorys, list motywacyjny, prezentacji w rozmowie z pracodawcą. Kursy językowe poprzedzone nauką obsługi komputera, które były realizowane w 2009 r. ukończyło 22 skazanych. W ramach kursów zapoznano osadzonych biorących udział w zajęciach z przydatnymi zwrotami umożliwiającymi podstawową komunikację w języku angielskim i niemieckim. Wszyscy biorący udział w zajęciach otrzymali zaświadczenie o ukończeniu szkolenia. W 2010 r. w kursach przyuczających do zawodu stolarz meblowy i technolog robót wykończeniowych wzięło udział 36 skazanych. Program szkolenia obejmował: praktyczną naukę obsługi komputera, zapoznanie z programem WORD, EXCEL, szkolenie wstępne i stanowiskowe, z zakresu BHP, rodzaje podstawowego sprzętu i narzędzi, materiałoznawstwo, organizacja stanowiska pracy, czytanie rysunku technicznego, składanie mebli, wykonanie ścianek z regipsów, szpachlowanie, malowanie, układanie glazury. Ponadto, w 2009 r. 35 skazanych objęto specjalistycznym doradztwem. Mieli oni możliwość bezpośredniego kontaktu z następującymi specjalistami z różnych dziedzin: kurator zawodowy – 21 skazanych, specjalista MOPS – 16 skazanych. W ramach Klubu Pracy z doradcą zawodowym WUP, OHP, NIP miało kontakt 13 skazanych. W 2010 r. specjalistycznym doradztwem objęto 18 skazanych. Dwóch z nich miało możliwość bezpośredniego kontaktu z doradcą zawodowym. Z doradcami zawodowymi WUP miało kontakt 16 skazanych. Na dzień 20 maja 2011 r. w programie uczestniczyło 27 skazanych.

Kontakt z kuratorem zawodowym miało 5 skazanych, wobec 4 osadzonych zastosowano art. 164 Kkw, poradę prawną uzyskał jeden osadzony. Kurs przyuczający do zawodu technolog robót wykończeniowych, poprzedzony praktyczną nauką obsługi komputera, ukończyło 21 skazanych.

## Zakończenie

Efektywne wejście na rynek pracy i dobre funkcjonowanie w sferze zawodowej jest pragnieniem wielu ludzi. Dotyczy to zarówno tych, którzy po raz pierwszy wkraczają na rynek pracy, jak i tych powracających po krótszej lub dłuższej przerwie. Jedną z takich grup powracających na rynek pracy są byli skazani. Często przestępstwa przez nich popełniane są wynikiem braku pracy. Jeżeli chcemy zapobiec ciągłowi tego typu zdarzeń, popełnianiu przestępstw, niezbędne jest w tym przypadku oddziaływanie na te czynniki, które są w wyraźny sposób powiązane z zachowaniami przestępczymi i które uznajemy w związku z tym za przyczyny przestępczości. Jednym z tych czynników jest brak umiejętności funkcjonowania na rynku pracy. Z analizy ankiet, przeprowadzonych w trakcie zajęć z osadzonymi, wynika, że program readaptacji społecznej „Wewnętrzny Ośrodek *Outplacementu* w warunkach oddziału penitencjarnego”, a przede wszystkim działania w ramach tego programu, tj. Klub Pracy, kursy przyuczające do zawodu, kursy językowe, spotkania z przedstawicielami różnych instytucji, stowarzyszeń, cieszy się dużym zainteresowaniem. Program dzięki współpracy z instytucjami jest prowadzony przez specjalistów z obszaru kreowania zmiany: doradców zawodowych, pośredników pracy, psychologów. Oferuje on kompleksową oraz specjalistyczną pomoc znajdującym się w trudnej sytuacji uczestnikom rynku pracy – w celu ułatwienia im znalezienia się w nowej sytuacji zawodowej i życiowej, przystosowania się do wymogów współczesnej gospodarki. Dlatego też program ten zasługuje na dalszą kontynuację. ■

## Literatura

- Berg-Peer J. [2004], *Outplacement w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Europejska [2006], *Europejska polityka zatrudnienia*, „Jobland.pl”, 2 września 2006, dostępne na: <http://www.jobland.pl/Europejska-Polityka-Zatrudnienia-a-125.html> (15.07.2011).

Informacja [2011], *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, dostępne na: <http://sw.gov.pl/pl/o-slubzie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/> (15.07.2011).

Karczewski T. [2004], *Pomoc postpenitencjarna*, [w:] Zagadnienia penitencjarne – skrypt dla słuchaczy szkoły podoficerskiej SW, Wydawnictwo CZSW, Kalisz.

### Literatura cd.

Moskal Z. [2002], *Raport z realizacji programu Bezrobocie - co robić? Podręcznik outplacementu*, Wydawnictwo, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Passport [2006], *Passport to Freedom – Context and Conclusions*, Lisbon (23-24 October).

Podstawowe [2003], *Podstawowe Problemy Więziennictwa*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 38-39, Warszawa.

Program [2011], *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL – Lista projektów*, dostępne na: <http://www.equal.org.pl/baza.php?M=3&lang=pl> (15.07.2011).

Puszczewicz B. i in. [2007], *EQUAL – nowe szanse dla byłych więźniów*, Wydawnictwo Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa.

Roczna informacja [2011], *Roczna informacja statystyczna za rok 2010*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny zarząd Służby Więziennej, Warszawa.

Sobczak K. [2009], *Europa ma problem z więźniami*, dostępne na: <http://lex.pl/?cmd=artykul,3104>.

Szymanowski T. [2004], *Polityka karna i penitencjarna w Polsce w okresie przemian prawa karnego*, PWN, Warszawa.

Szymanowski T. [1989], *Powrót skazanych do społeczeństwa*, PWN, Warszawa.

The Equal Policy [2007], *The Equal Policy Forum – On Prevention or Re – Imprisonment*, materiały konferencyjne, Warszawa.

Zajac M. K. [2009], *Wewnętrzny Ośrodek Outplacementu w warunkach więzienia*, [w:] T. Grabiński (red.) *Rola informatyki w naukach ekonomicznych i społecznych*, Tom 1, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Handlowej w Kielcach, Kielce.

### Akty normatywne

Kodeks Karny Wykonawczy, ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 90, poz. 557, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu udzielania pomocy osobom pozbawionym wolności, zwalnianym z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz ich rodzinom, a także pokrzywdzonym przestępstwem i ich rodzinom, jak również szczegółowych zasad i trybu tworzenia funduszu pomocy postpenitencjarnej oraz przeznaczania środków z tego funduszu na taką pomoc (Dz.U. z 2005 r., Nr 69, poz. 618).

Ustawa o Służbie Więziennej z dnia 9 kwietnia 2010 r. (Dz.U. z 2010 r., Nr 79, poz. 523).

Ustawa o kuratorach sądowych z dnia 27 lipca 2001 r. (Dz.U. z 2001 r., Nr 98, poz. 1071, z późn. zm.).

Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 64, poz. 593).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001).

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r. (Dz.U. z 2003 r., Nr 96, poz. 873).

### An Internal Outplacement Centre in a correctional facility

**Abstract:** Correctional facilities are developing and implementing innovative and original programmes aimed at social readaptation of inmates. One of such schemes, called An Internal Outplacement Centre in a Correctional Facility, is currently being carried out in the facility in Nowy Sącz. This programme offers inmates an opportunity to participate in various activities in the field of vocational development, to acquire labour market navigation skills using such tools as computer literacy and the internet, and obtain new qualifications, which may help them rejoin the society once they are released.

**Key words:** post-penitentiary assistance system, model of vocational development of inmates, social and vocational readaptation of convicts, Internal Outplacement Centre in a Correctional Facility.