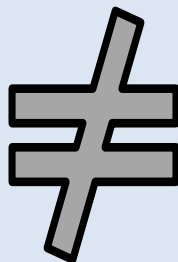


Rozdzielenie pracy socjalnej od postępowania administracyjnego - zarys koncepcji

Podstawowe założenia rozdzielania -

Dwie odrębne role pracowników socjalnych

Pracownik socjalny
prowadzący postępowanie
w sprawie przyznawania
świadczeń (w tym usług)



Pracownik socjalny
prowadzący pracę socjalną
w celu poprawy trudnej
sytuacji

Podstawowe założenia rozdzielania

Postępowanie administracyjne:

- pełni funkcję gwarancji kontroli nad władzą państwa (władzą publiczną),
- jest określonym, sformalizowanym sposobem wykonywania władzy przez Państwo w taki sposób, aby podlegała kontroli, a osoby tej władzy poddane miały szansę na kontrolowanie tej władzy,
- ma na celu ustalenie w sposób możliwie obiektywny przesłanek umożliwiających skorzystanie ze wsparcia oraz określenie skali i charakteru tego wsparcia,
- ma charakter procedury, w wielu miejscach „sztywnej”, zbudowanej wyłącznie w oparciu o normy prawne.

Podstawowe założenia rozdzielania

Postępowanie administracyjne:

Zachowanie dotychczasowych zasad udzielania świadczeń pomocy społecznej:

- indywidualizacji i typizacji,
- charakteru uznaniowego,
- aktywizacyjnej formuły,
- niedopuszczania do marnotrawienia.

Świadczenia pomocy społecznej zachowują także funkcje wpierającą i motywującą wobec osób i rodzin korzystających z pomocy społecznej w rozwiązaniu ich trudnej sytuacji życiowej, co stanowi cechę odróżniającą je od innych świadczeń zabezpieczenia społecznego.

Podstawowe założenia rozdzielania -

Praca socjalna:

- działania, które mogą być podjęte dla wzmocnienia lub odzyskania zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie, nie wyznaczane normami prawnymi a jedynie profesjonalnymi zasadami postępowania pracy socjalnej,
- kluczowa rola zasady podmiotowości i empowerment,
- jako profesjonalna usługa pomocowa nie obejmuje udzielania wsparcia finansowego.

Podstawowe założenia rozdzielania

KLUCZOWE ELEMENTY PRACY SOCJALNEJ Z OSOBĄ LUB RODZINĄ

Praca socjalna to proces rozumiany jako **zespół metodycznych czynności** podejmowanych w określonym celu.

Nawiązanie i budowa relacji z osobą lub rodziną jest podstawą całego procesu pomagania i katalizatorem

Celem pracy socjalnej jest **zmiana**, która powoduje poprawę (lub przynajmniej nie pogarszanie) sytuacji/funkcjonowania osoby lub rodziny

Rodzaje motywacji

MOTYWACJA
WEWNĘTRZNA



Robimy to co **chcemy** zrobić
Skłania do osiągnięcia własnych celów, pobudza do działania, które ma wartość samo w sobie

MOTYWACJA
ZEWNĘTRZNA



Robimy to co **musimy** zrobić
Stwarza zachętę do działania, które jest w jakiś sposób nagradzane, lub pozwala uniknąć kary.

Podstawowe założenia wdrażanych zmian

Proponowane rozumienie rozdzielenia - **zredefiniowanie rozumienia obszarów pracy socjalnej.**

„Aktywizacja” oparta wyłącznie o założenie wynikające z motywacji zewnętrznej, inaczej zwanej „zewnątrzsterownością” (podejmowanie działań aktywizacyjnych wynika z chęci otrzymania pomocy, a nie dlatego, że jest uznawane przez osoby i rodziny za sensowne, wartościowe i dające szansę na zmianę w życiu) chociaż potrzebna i celowa - nie jest rolą w obszarze pracy socjalnej.

Praca socjalna, zgodnie ze swoimi pierwotnymi założeniami, to poszukiwanie źródeł motywacji „wewnątrzsterownej”, czyli tych czynników „napędzających” wychodzenie z trudnej sytuacji osób, rodzin, grup i społeczności, które znajdują w sobie, czy wokół siebie, i tych celów, które dla nich są ważne – a nie narzucone.

Podstawowe założenia rozdzielania

Pracownik socjalny ds. świadczeń - prowadzący postępowanie administracyjne w sprawach świadczeń pieniężnych i niepieniężnych:

- całość odpowiedzialności za pozyskiwanie dowodów w postępowaniu oraz ich ocenę.
 - ustala czy osoba lub rodzina ubiegająca się o świadczenie wykorzystuje wszystkie swoje możliwości, zasoby i uprawnienia,
 - uzgadnia niezbędny zakres współpracy osób i rodzin w rozwiązywaniu jej problemów,
 - dokonuje oceny wywiązywania się z realizacji podjętych zobowiązań, a więc aktywizuje osoby i rodziny w oparciu o ich chęci otrzymania pomocy materialnej.
- narzędzie - rodzinny wywiad środowiskowy, ale wyłącznie na potrzeby postępowania, a nie pracy socjalnej.

Podstawowe założenia rozdzielania

Pracownik socjalny ds. świadczeń - prowadzący postępowanie administracyjne

W ramach ustalenia czy istnieją niewykorzystane uprawnienia, zasoby i możliwości może stwierdzić:

- możliwość samodzielnego rozwiązania trudnej sytuacji przez osobę lub rodzinę,
- możliwość rozwiązania trudnej sytuacji poprzez skorzystanie z usługi – pracy socjalnej,
- możliwość rozwiązania trudnej sytuacji poprzez skorzystanie z innych usług.

Podstawowe założenia rozdzielania

Pracownik socjalny ds. pracy socjalnej:

- realizuje tę szczególną usługę pomocową, jaką jest praca socjalna, z wykorzystaniem właściwych jej metod, podejść i technik – w szczególności wykorzystuje narzędzia pracy socjalnej,
- realizuje inne zadania ośrodka ujęte w zadaniach zespołu pracy socjalnej i zakresie czynności pracownika – np. zadania w zakresie realizacji procedury Niebieskiej Karty, ustawy o ochronie zdrowia psychicznego.

Podstawowe założenia rozdzielania

FUNKCJE NARZĘDZI PRACY SOCJALNEJ

WSPIERANIE PROCESU PRACY SOCJALNEJ:

oraz wsparcie procesu budowania relacji:

NARZĘDZIA:

- scenariusze rozmów dla różnych grup docelowych i różnych etapów metodycznego działania
- kwestionariusze ankiet

DOKUMENTOWANIE:

zapisywanie pozyskanych informacji, zrealizowanych działań, ustaleń z klientem

NARZĘDZIA:

- kwestionariusze dokumentujące pracę socjalną na każdym etapie metodycznego działania

WARUNKI WYKONYWANIA PROFESJONALNEJ PRACY SOCJALNEJ

**WYSOKI POZIOM
PROFESJONALIZMU
PRACOWNIKA
SOCJALNEGO**

**WIEDZA
UMIEJĘTNOŚCI
POSTAWA**

**WARUNKI PRACY
PRACOWNIKA
SPCJALNEGO**

**OBCIĄŻENIE PRACĄ
ROZWÓJ
ZAWODOWY
WARUNKI PRACY**

**ODDZIELENIE PRACY
SOCJALNEJ OD
ŚWIADCZEŃ**

Podstawowe założenia wdrażanych zmian

Zadania rozdzielone

1. Kwalifikowanie do uzyskania świadczeń – postępowanie administracyjne

2. Praca socjalna

Obszar wspólny

1. Udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych

2. Pomoc w uzyskaniu poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązania problemów

3. Współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami

Wybrane etapy zmiany

- Lipiec –sierpień 2013 – analiza pilotażowego wdrażania od 1 sierpnia 2012 r. standardów pracy socjalnej i modelu rozdzielenia (14 pracowników socjalnych, wybrane obszary problemowe)
- Wrzesień – październik 2013 – opracowanie materiału opisującego podstawowe założenia planowanych zmian
- Październik – listopad – spotkania z wszystkimi pracownikami filii MOPS oraz niektórych innych komórek organizacyjnych (kilkanaście spotkań, ponad 400 pracowników)

Wybrane etapy zmiany

- 1 stycznia 2014 rozpoczęcie pilotażu w dwóch filiach – 60 pracowników socjalnych
- Wrzesień 2014 – opracowanie i udostępnienie pracownikom zmienionej i uzupełnionej koncepcji wprowadzanych zmian
- Wrzesień-grudzień – wizyty studyjne wszystkich pracowników w filiach „pilotażowych”
- 1 październik 2014 – rozpoczęcie pilotażu w trzeciej filii – 22 pracowników

Wdrażanie zmiany a rezultaty

Podstawowe kryterium oceny
przeprowadzanej zmiany:

**Skuteczność
pomagania**