

Rekomendacje oraz podsumowanie pracy uczestników seminarium „Motywowanie do zmiany – jak wspierać, a nie wyręczać”

W seminarium udział wzięli pracownicy Miejskich i Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej z terenu Małopolski. Szkolenie przebiegło w formie warsztatowo – dyskusyjnej z elementami mini-wykładów dotyczących omawianych zagadnień. Uczestnicy wskazali następujące problemy związane z motywowaniem swoich klientów w kierunku zmiany ich dotychczasowej sytuacji:

1. Trudności z podjęciem dialogu z klientem – trudności komunikacyjne, w tym roszczeniowość klientów i syndrom wyuczonej bezradności;
2. Trudności dotyczące ograniczeń systemowych – klienci nie mają motywacji do zmian ze względu na możliwość utraty dotychczasowych świadczeń w przypadku podjęcia aktywności zawodowej;
3. Trudności związane z własnym zaangażowaniem emocjonalnym w relację z klientem, poczucie bezradności i frustracji;
4. Trudności związane z brakiem możliwości przepracowania bieżących kwestii ze względu na brak regularnego dostępu do superwizji, tak indywidualnej, jak i grupowej;
5. Trudności związane ze zbyt wysokim obciążeniem pracą i brakiem jasnego zakresu obowiązków zawodowych oraz wysoką odpowiedzialnością;

W związku ze zidentyfikowanymi trudnościami rekomendowane są następujące działania profilaktyczne i naprawcze:

1. Organizowanie zróżnicowanych szkoleń i warsztatów dotyczących różnych obszarów komunikacji, w tym także alternatywnych metod komunikacji w przypadkach osób dotkniętych niepełnosprawnością, osób starszych lub o odmiennym profilu neurorozwojowym (szerokie spektrum autyzmu)
2. Organizowanie szkoleń dotyczących motywacji, psychomanipulacji oraz perswazji – wielu uczestników wskazywało na potrzebę zdobycia takiej wiedzy
3. Szkolenia z zakresu zaburzeń i chorób psychicznych dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Wielu uczestników deklarowało potrzebę takich szkoleń ze względu na podniesienie własnych kompetencji i możliwość zindywidualizowania oferowanej pomocy i wsparcia dla konkretnego klienta

4. Stały i regularny dostęp do superwizji, tak indywidualnej, jak i grupowej
5. Szkolenia z zakresu zarządzania emocjami, konfliktem i stresem. Niemal wszyscy uczestnicy podkreślali potrzebę tego rodzaju szkoleń jako możliwość nabycia kompetencji niezbędnych w codziennej pracy
6. Szkolenia z praktycznego zastosowania kreatywnych metod pracy, takich, jak Design Thinking czy model SMART, metody szybkiego rozwiązywania problemów, elementów terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach itp.
7. Warsztaty wzmacniające zasoby osobowe i społeczne pracowników