

AUKŠTELKĖS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ PASLAUGŲ GAVĖJŲ ĮGALINIMO KONCEPCIJA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

Aukštelkės socialinės globos namų (toliau – Globos namų) paslaugų gavėjų įgalinimo koncepcija apibrėžia Globos namų darbuotojų taikomas priemones, kuriomis siekiama formuoti paslaugų gavėjų savarankiškumą, panaudojant jų gebėjimus ir palaikant jau esamus įgūdžius.

Įgalinimas – tai nuolatinis ir besitęsiantis procesas, įtraukiantis paslaugų gavėją į pozityvius pokyčius, susijusius su jo savigarpa ir orumu, padedantis tapti aktyviu, savarankiškesniu, atsakingu už savo gyvenimą, kuo mažiau priklausomu nuo darbuotojų.

II. ĮGALINIMO LYGMENYS

Įgalinimas vyksta žinių, elgesio (gebėjimo) ir emocijų lygmenyje. Įgalinimo lygmenys: individualus, grupinis, bendruomeninis ir politinis.

Individualus įgalinimo lygmuo apibūdinamas kaip asmens gebėjimas kontroliuoti savo gyvenimą ir siekti asmeninių tikslų. Globos namuose taikomas individualus įgalinimas apibrėžiamas kaip ilgalaikis procesas, kuris įtraukia paslaugų gavėją į pozityvius pokyčius, susijusius su asmens savigarpa, savęs suvokimu ir socialinių ryšių kūrimu bei plėtojimu.

Individualaus įgalinimo tikslas – tobulinti paslaugų gavėjų stiprybes ir gebėjimus, inicijuojant pozityvius jų gyvenimo pokyčius.

Individualaus įgalinimo esmė – nuolatinėmis paslaugų gavėjų pastangomis, pačiam suvokiant savo gebėjimus, pereiti iš pasyvios būklės į aktyvią. Individualiu įgalinimu siekiama sumažinti paslaugų gavėjų bejėgiškumą, skatinama keistis ir keisti savo aplinką, kritiškai ir atsakingai mąstyti bei veikti, suteikiama pasirinkimo galimybių laisvė, reikiamos žinios, įgūdžiai, ištekliai, prisiimant atsakomybę už savo poelgius ir gyvenimą.

III. GLOBOS NAMAI KAIP ĮGALINIMO ORGANIZACIJA

Globos namų, kaip įgalinančios organizacijos ideologija – atsakomybė prieš darbuotoją ir paslaugų gavėją. Globos namai plėtoja savo politiką ir procedūras, kurios naudojamos siekiant įveikti kultūrinės, etnines, lyties ir kitas demografinės kliūtis, siekiant paslaugų kokybės.

Mažinant socialinį atstumą tarp darbuotojų ir paslaugų gavėjų skatinamas komandos formavimas ir aktyvus bendradarbiavimas. Globos namai suinteresuoti personalo kvalifikacijos kėlimu, asmeniniu ir profesiniu tobulėjimu.

Siekiant didinti personalo pasitenkinimą darbu Globos namai kuria strategijas:

- darbuotojų savarankiškumo didinimas,
- motyvacijos kėlimas skatinimais,
- atliktų užduočių svarbumo pabrėžimas, akcentavimas, viešas pagyrimas,
- atsiliepimai apie darbo kokybę,
- informacijos dalijimasis,
- užduočių paskirstymas atsižvelgiant į darbuotojų stipriąsias puses.

Tinkamas atlygis ir skatinimas ugdo darbuotojų atsidavimą ir kūrybingumą.

IV. ĮGALINIMO RODIKLIAI IR REZULTATAI

Globos namų paslaugų gavėjų įgalinimas matuojamas vertinant jų savarankiškumą. Paslaugų gavėjų savarankiškumo vertinimas leidžia stebėti jų savarankiškumo pokyčius ir priklausomumą nuo darbuotojų.

Globos namų paslaugų gavėjų įgalinimas matuojamas šiais rodikliais:

1. Procentine išraiška paslaugų gavėjų, kurie geba savarankiškai tvarkytis butyje.
2. Procentinė išraiška paslaugų gavėjų, kurių asmens higienos įgūdžiai pagerėjo.

Vertinama anketine apklausa, taikant Likerto skalę, kur 1- Taip, 2- Ne, 3- Su darbuotojo pagalba.

Gauti rezultatai skaičiuojami ir susistemunami vieną kartą per metus kiekvienų kalendorinių metų lapkričio mėn. Duomenys gaunami iš anketinės apklausos, kurios duomenis susistemina socialinis darbuotojas ir juos pateikia metinėje veiklos ataskaitoje iki sekančių kalendorinių metų vasario 1 d. Pasikeitus paslaugų gavėjų sveikatos būklei, gauti rezultatai gali keistis.

Anketinėje apklausoje dalyvauja paslaugų gavėjai, kurie Globos namuose gyvena ne trumpiau nei 6 mėn.
