

Socialna aktivacija za zagotavljanje zdravega,
varnega in dostopnejšega čezmejnega območja

Socijalna aktivacija za osiguranje zdravega, sigurnog
i pristupačnog pograničnog područja

Projekt je v okviru Programa sodelovanja Interreg V-A Slovenija-Hrvaška
sofinanciran iz sredstev Evropskega sklada za regionalni razvoj.

Projekt je u okviru Programa suradnje Interreg V-A Slovenija-Hrvatska
sufinanciran sredstvima Evropskog fonda za regionalni razvoj.

Motivacija: tajni sastojak socijalne aktivacije

Doc.dr.sc. Marijana Kletečki Radović, socijalna radnica
Studijski centar socijalnog rada, Pravni fakultet u Zagrebu

marijana.kletecki.radovic@pravo.hr

Ptuj, 17.rujna 2020.

MOTIVACIJA

SOCIJALNA AKTIVACIJA



Dugotrajno nezaposlena osoba
Dugotrajni korisnik socijalne pomoći

Cilj je pomoći dugotrajno nezaposlenim osobama i dugotrajnim korisnicima socijalne pomoći da se ponovno aktivno integriraju u društvo, ako je moguće zaposle, postanu motiviraniji za životne promjene i poboljšaju socijalno zdravstveno stanje.



MOTIVACIJA

- Motivacija je stanje ili proces unutar pojedinca koji potiče, održava i usmjerava ponašanje prema određenom cilju.
- Motivacija djeluje kao pokretačka snaga svakog ponašanja koje donosi rezultate.
- Motivirati pojedinu osobu na PROMJENU (socijalnu aktivaciju, zapošljavanje, osobni rast i razvoj, postizanje ciljeva ...) znači *upoznati je, otkriti što ju motivira, odnosno što joj je važno, što je njena pokretačka snaga.*
- Kako otkriti što motivira korisnike, potaknuti proces promjene i podržati osobu do ostvarenja cilja?

Možemo li korisnike motivirati?



Zašto je teško raditi/ motivirati dugotrajno nezaposlene ili korisnike sustava socijalne skrbi (često socijalno isključene korisnike)?

- Socijalna aktivacija je dugotrajan i složen proces
- Zahtijeva integrirani pristup različitih dionika u LZ
- Resurse
- Aktivno sudjelovanje osobe/korisnika (korisnička perspektiva)
- Zahtijeva dobre strategije i kompetencije stručnjaka - strategije motiviranja, vještine vođenja kroz promjenu, vođenje motivirajućeg razgovora
- **Moguće prepreke, poticaje i MOTIVACIJU u tom procesu treba sagledavati iz perspektive:**
 - korisnika – **MOTIVIRANOSTI ZA PROMJENU !**
 - stručnjaka – **MOTIVIRANOST ZA PRUŽANJEM PODRŠKE U PROMJENI I KOORDINACIJU PROCESA !**
 - sustava skrbi – **MOTIVIRANOST ZA KREIRANJE PRAVA I USLUGA, RESURSA**
 - društva – **MOTIVIRANOST ZA SOCIJALNO ULAGANJE, GRAĐANSKO I INKLUZIVNO DRUŠTVO**

RIZICI ili otežavajući faktori

INDIVIDUALNI RIZIČNI FAKTORI	OBITELJSKA RIZIČNA OBILJEŽJA	RIZICI IZ OKRUŽENJA (STRUČNJACI, LOKALNA ZAJEDNICA, DRUŠTVO)
Loša slika o sebi	Nasilje u obitelji, zanemarivanje	Predrasude stručnjaka
Bolest (narušeno zdravlje)	Nesigurno obiteljsko okruženje	Nedostatne kompetencije stručnjaka
Nizak prag tolerancije na frustraciju	Nedjelotvorna komunikacija i konflikti	Loša infrastruktura zajednice u kojoj pojedinac živi
Bez ili nisko obrazovanje	Slaba veza roditelj – dijete ili pojedinac – drugi članovi obitelji	Nedostatak/nedostupnost odgojnih, zdr. i socijalnih usluga
Hiperaktivnost	Visoka razina stresa	Visoko stopa siromaštva
Invaliditet (tjelesni, mentalni, psihički)	Nezaposlenost	Dezorganizirane zajednice
Antisocijalno ponašanje (sukobi sa zakonom, sklonost nasilju)	Neadekvatni stambeni uvjeti	Niska razina socijalnih politika (niska ulaganja)
Ovisnosti (alkohol, droga, kocka)	Ovisnosti u obitelji	Visoka stopa nezaposlenosti
Spol	Slaba povezanost sa školom	Pandemija COVID-19
Deficit pažnje	Nisko obrazovanje i kvalifikacije	Ekonomska i socijalna kriza



- RAZUMIJEVANJE MOTIVACIJE
- POZNAVANJE STRATEGIJA MOTIVIRANJA
- VJEŠTINE VOĐENJA KROZ PROMJENU
- VJEŠTINE VOĐENJA MOTIVIRAJUĆEG RAZGOVORA



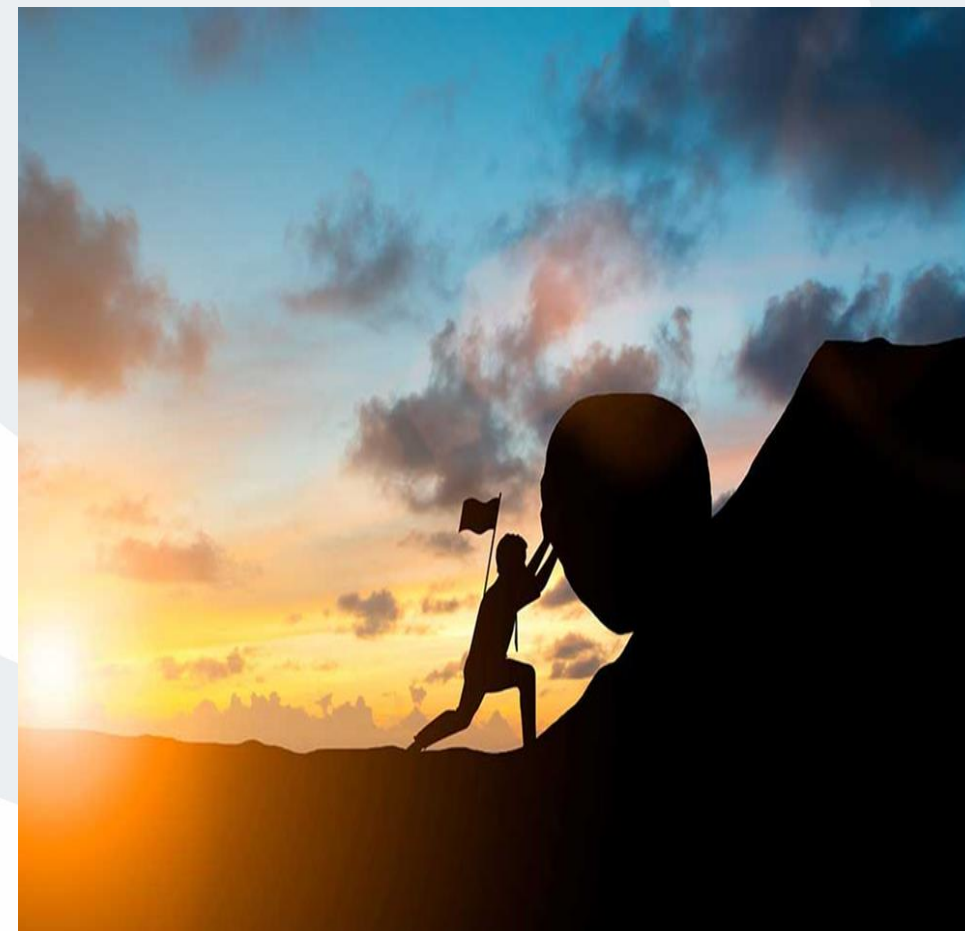
Zbog čega je važno imati kompetencije za motiviranje promjene?

Promjena nije laka!

Promjena je proces, a ne događaj!

Ključni faktor promjene je motivacija osobe (korisnika) da se promijeni, da promijeni okolnosti u kojima živi...!

Drugi ključni faktor je - povjerenje stručnjaka u mogućnost promjene!



Novi pogled na motivaciju



Novi pogled na motivaciju

- Motivacija je proces koji se razvija.
- Motivacija je višedimenzionalna i zavisi od percepcije osobe
 - je li joj promjena važna,
 - vjeruje li da može ostvariti/provesti promjenu
 - je li spremna započeti i ustrajati u provođenju promjene odnosno koje okolnosti procjenjuje bitnim za promjenu
- Osoba je uobičajeno ambivalentna u vezi promjene, a korisnici često opterećeni nizom iskustva i rizičnih faktora koji doprinose sumnji, nepovjerenju, strahu od promjene (*a) niska važnost, nisko samopouzdanje, b) visoka važnost, nisko samopouzdanje*)
- Razrješenje strahova i ambivalencije korisnika je ključni faktor promjene – **SURADNI ODNOS, POVJERENJE, OTPORNOST, ZAŠTITNI ČIMBENICI**

VRSTE MOTIVACIJE

Vrste motivacije su ekstrinzična i intrinzična.



Ekstrinzična motivacija uzrokovana je vanjskim motivom, npr. pohvalom, kaznom, nagradom, novcem, društvenim statusom...

Intrinzična motivacija uzorkovana je unutarnjim motivom, npr. željom, ljubavlju ili interesom za nešto...



Hijerarhija motivacija



SMJERNICE STRUČNJACIMA U MOTIVIRANJU KORISNIKA

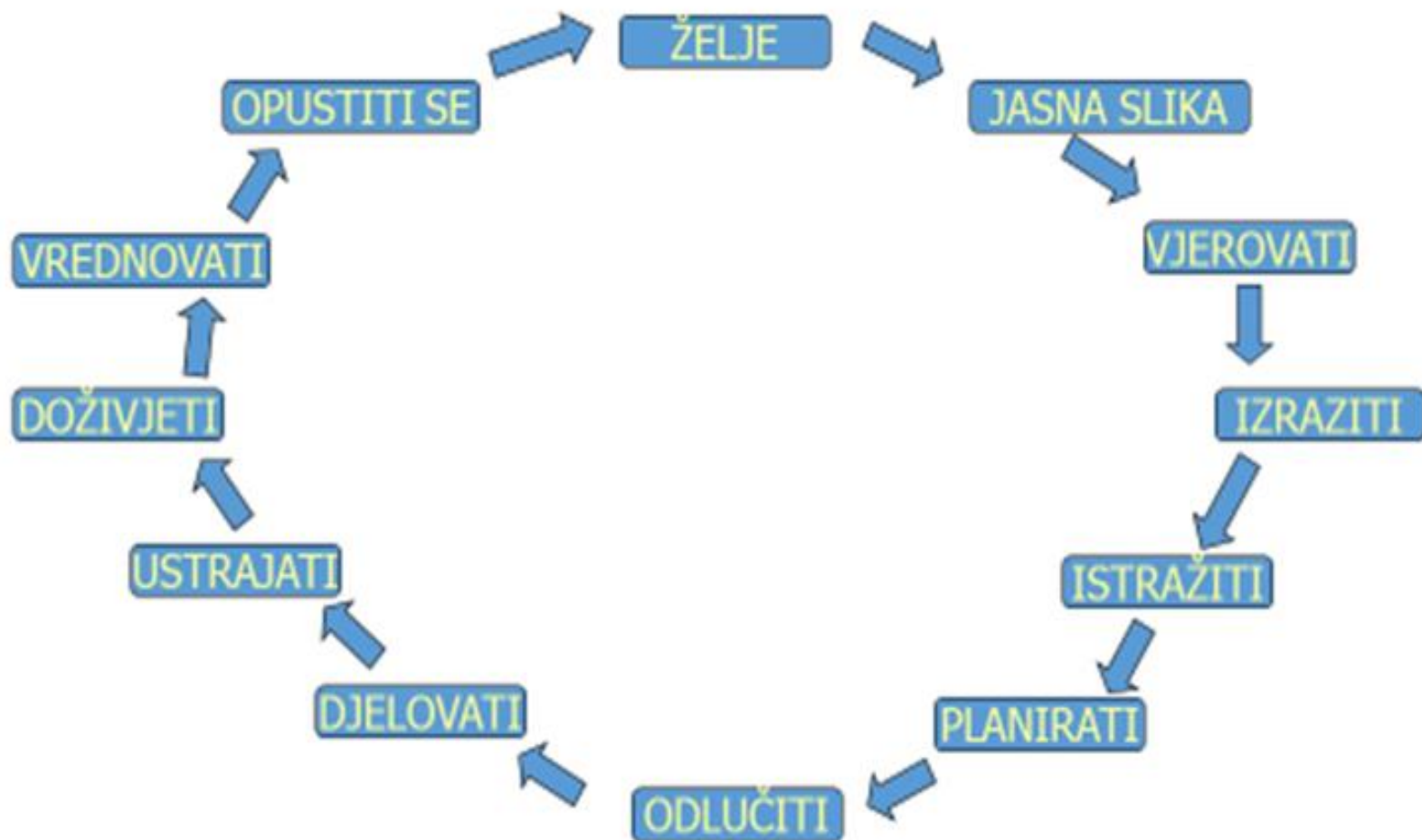
- Oduprite se refleksu „popravljanja” - nastojanja stručnjaka da pokušaju aktivno „popraviti” okolnosti i probleme u životu korisnika, a čineći to smanjuju izvjesnost da će se korisnik promijeniti.
- Razumijevanje motivacije korisnika - motivacija dolazi iznutra. Mi ne motiviramo korisnike ili ne "postavljamo" motivaciju u njih već pronalazimo motivaciju koja je u njima i pomažemo im da je otkriju. Vodimo ih pitanjima da uoče raskorak koji već postoji između onoga što žele i njihovog ponašanja, te da spoznaju kako to ponašanje utječe na postizanje njihovih ciljeva. Kako bismo to postigli, aktivno ih slušamo i tražimo informacije o njihovim ciljevima, vjerovanjima, nadama. Istražujemo zajedno u kakvom je to odnosu s njihovom sadašnjom situacijom i ponašanjem.

SMJERNICE STRUČNJACIMA (II)

- Slušajte korisnika - korisnici su odgovorni za promjenu u svom životu (i dobrovoljni i nedobrovoljni). Kako bi im u tome pomogli, stvaramo atmosferu u kojoj mogu sigurno istražiti svoje konflikte i suočiti se s teškoćama. Tu situaciju stvaramo bivajući empatični i komunicirajući tu empatiju.
- Načela kojih se valja držati pri motivirajućem razgovoru vezana su uz pokazivanje empatije, uočavanje raskoraka odnosno nepodudarnost između onoga što korisnik ima, onoga što želi i onoga što čini, pri tome biti s nevoljkostima korisnika i podržavati njihovu osobnu odgovornost.



POSTIZANJE PROMJENE



Uvijek je
lakše

kad imate
nekoga



tko vas motivira

Priredeno prema:

1. Ajduković, M. (2011) Vještine interpersonalne komunikacije. Dijaloški i profesionalni razgovor. U: Žižak, A., Vizek Vidović, V., Ajduković, M. (2011) Interpersonalna komunikacija u profesionalnom kontekstu. Zagreb: ERF, 93-183
2. Miller, W.R., Rollnick, S. (2013.) Motivacijsko intervjuiranje. Priprema ljudi za promjenu. Jastrebarsko: Naklada Slap.
3. <https://motivationalinterviewing.org/>
4. <https://umjestoglugosti.com/index.php/2020/04/01/motivacija/>
5. Prezentacijama Marijane Kletečki Radović i Štefice Karačić na seminaru u Čakovcu, 18.9.2019., Projekt 2SoKroG



2SoKroG

Socialna aktivacija za zagotavljanje zdravega, varnega
in dostopnejšega čezmejnega območja

Socialna aktivacija za osiguranje zdravega, sigurnog
i pristupačnog pograničnog područja