



LATARNICY SPOŁECZNI

REWITALIZACJA W ŁODZI

- ✔ Obszar rewitalizacji to ok. 1800 hektarów
- ✔ Zamieszkaany przez ponad 150 tysięcy osób (niemal 23% populacji miasta)



REWITALIZACJA W ŁODZI

- ✔ W ramach projektów rewitalizacyjnych, do końca 2018 roku planowanych jest ok. 350 przeprowadzek
- ✔ Przeprowadzane środowiska to często osoby samotne, albo rodziny z dziećmi
- ✔ Dla wszystkich to stres związany z dużą zmianą życiową



WSPARCIE PRZEPROWADZEK

- ✓ Żeby zwiększyć poczucie bezpieczeństwa mieszkańców, złagodzić niedogodności wynikające z przeprowadzek oraz zapewnić dostęp do wiedzy o działaniach rewitalizacyjnych, zatrudniono zespół osób, które wspierają mieszkańców w przeprowadzkach
- ✓ Znalazło się w nim ośmiu Gospodarzy Obszaru (GO), ośmiu Latarników Społecznych (LS) oraz ich koordynator – specjalista ds. mieszkalnictwa
- ✓ Cały zespół pracuje na 8 terenach rewitalizacji obszarowej

Koordynator zespołu
Specjalista
ds. mieszkalnictwa

Latarnik
Społeczny

Gospodarz
Obszaru



LATARNIK SPOŁECZNY

NOWE FUNKCJE

GOSPODARZ OBSZARU:

- ✓ Koordynuje proces przeprowadzek
- ✓ Prowadzi działania informacyjne dot. przeprowadzek
- ✓ Diagnozuje problemy mieszkańców związane ze zmianą miejsca zamieszkania
- ✓ Pomoc w uregulowaniu zaległości czynszowych (np. kontakt z Wydziałem Windykacji)

LATARNIK SPOŁECZNY:

- ✓ Wspiera w procesie zmiany życiowej, do której przeprowadzka może być impulsem
- ✓ Pomaga w rozwiązaniu problemów blokujących przeprowadzkę
- ✓ Towarzyszy podczas wizyt w urzędach, instytucjach pomocowych

- ✓ Dzięki współpracy GO i LS łatwiej jest znaleźć mieszkańców potrzebujących pomocy i zbudować dla nich system wsparcia
- ✓ Koordynacją pracy w zespołach zajmuje się **specjalista ds. mieszkalnictwa**. Odpowiada on również za współpracę z miejskimi instytucjami pomocowymi



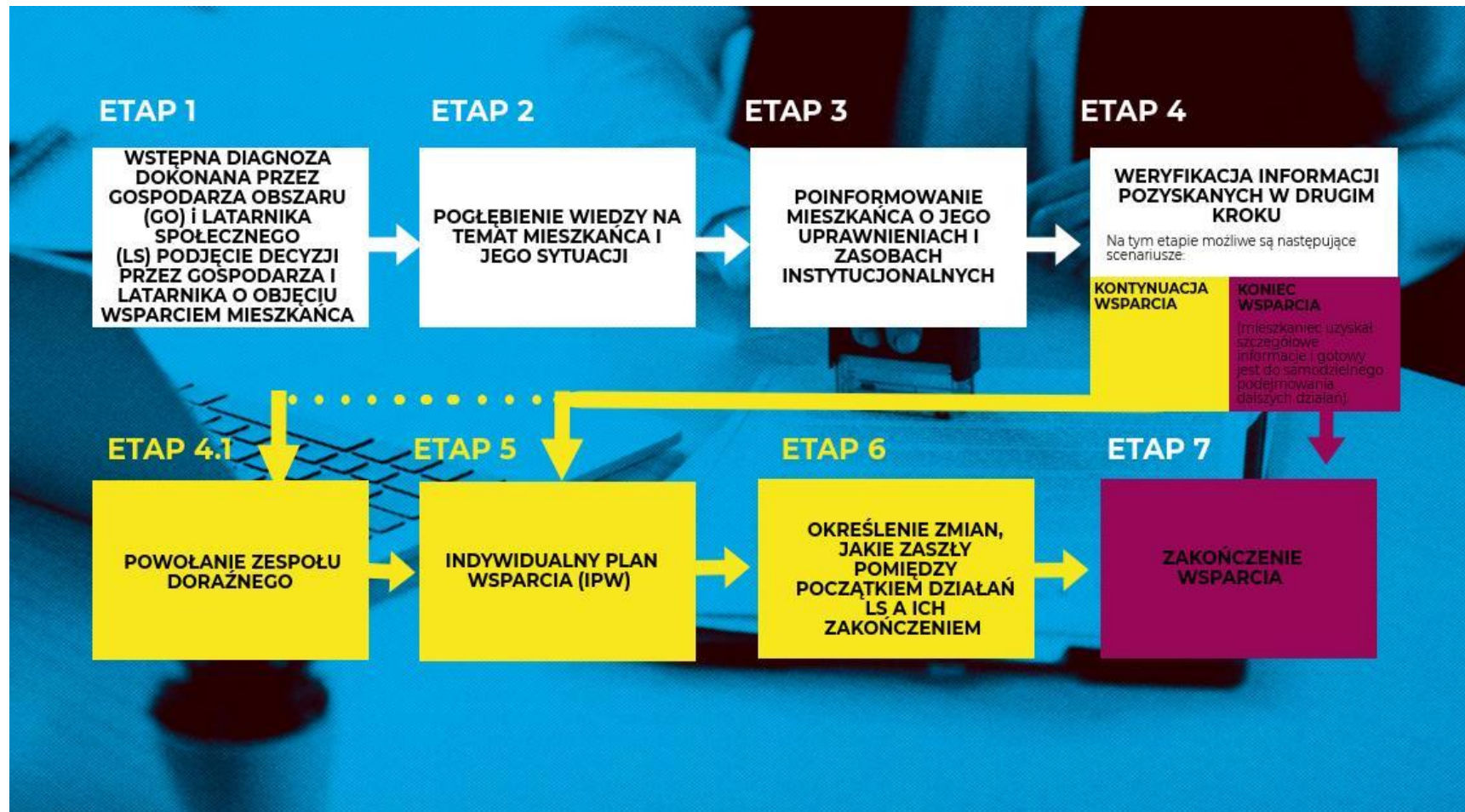
SIECIOWANIE

- ✔ W pracy Latarnika Społecznego sieciowanie oznacza wymianę informacji o środowisku, identyfikację osób, instytucji, organizacji, które pracują lub mogą pracować z rodziną pod opieką Latarnika Społecznego, oraz współpracę z nimi
- ✔ Celem sieciowania jest korzystanie z zasobów zidentyfikowanych osób i instytucji oraz koordynacja ich współdziałania na rzecz środowiska
- ✔ Ważnym aspektem sieciowania jest współpraca zarówno z członkami poszczególnych instytucji/organizacji, jak i osobami decyzyjnymi
- ✔ Latarnik powinien mieć bieżący kontakt z osobami pracującymi w podmiotach związanych z pomocą społeczną, rozwiązywaniem problemów społecznych czy edukacją
- ✔ Jednym z narzędzi do sieciowania jest **Doraźny Zespół Merytoryczny** – forma „zinstytucjonalizowanej” współpracy lokalnej, szczególnie przydatna przy kumulacji problemów społecznych w danym środowisku



ETAPY PRACY LATARNIKA

ETAPY PRACY LATARNIKA SPOŁECZNEGO



ETAP 1. WSTĘPNA DIAGNOZA

Wstępna diagnoza stanowi dla LS zbiór podstawowych informacji o mieszkańcu i jego otoczeniu. Dokonywana jest w ciągu kilku pierwszych spotkań, podczas których budowane jest poczucie zaufania, pozwalające mieszkańcom otworzyć się przed LS.

Informacje, które zdobywa LS mogą dotyczyć:

- ✔ sytuacji zawodowej mieszkańca (osoba pracująca, bezrobotna itp.),
- ✔ sytuacji rodzinnej (liczba osób wspólnie zamieszkujących, liczba dzieci itp.),
- ✔ sytuacji zdrowotnej (np. niepełnosprawność).

Wyróżniamy następujące ścieżki diagnostyczne:

- ✔ Gospodarz Obszaru jest osobą pierwszego kontaktu z mieszkańcem. Korzystając z informacji pozyskanych podczas rozmowy z mieszkańcem (np. sytuacja zawodowa, rodzinna, mieszkaniowa – zadłużenie) oraz własnych obserwacji, dokonuje wstępnej diagnozy. Informacje te stanowią dla GO podstawę do przekazania sprawy mieszkańca Latarnikowi.
- ✔ Gospodarz Obszaru oraz Latarnik Społeczny wspólnie odbywają pierwsze spotkanie w środowisku mieszkańca i na podstawie pozyskanych informacji podejmują decyzję o objęciu wsparciem przez LS.

BUDOWANIE ZAUFANIA TO PROCES

W procesie budowania zaufania mogą pomóc następujące zachowania LS:

- zapamiętaj imię mieszkańca, imiona ważnych dla niego osób, szczegóły z życia, które dla mieszkańca są istotne;
- utrzymuj kontakt wzrokowy podczas rozmowy;
- zadawaj pytania otwarte, pozwól też mówić mieszkańcom o problemach;
- dostosuj język i sposób mówienia do odbiorcy;
- nie oceniaj zachowań mieszkańca – pamiętaj, że często do obecnej sytuacji doprowadziło wiele złożonych decyzji, splotów okoliczności, ale też obojętność instytucji pomocowych;

ETAP 2. POGŁĘBIENIE WIEDZY

- Wiedzę o sytuacji mieszkańca i jego otoczeniu Latarnik pogłębia na każdym etapie pracy, podczas każdego spotkania z mieszkańcem
- Latarnik może też weryfikować zdobytą wiedzę w innych instytucjach pomocowych, np. w kontakcie z Ośrodkiem Pomocy Społecznej
- Do tego etapu stworzyliśmy narzędzie pogłębionej analizy

To narzędzie pozwala mi usystematyzować wiedzę na temat danego mieszkańca.

Bardzo przydatne narzędzie, wysoko oceniam jego użyteczność.

Narzędzie, które powinno zostać użyte po rozmowie z mieszkańcem, ale nie w jego obecności.

Pomaga zebrać komplet informacji na temat mieszkańca.

Szczególnie pomocne w początkach pracy z mieszkańcami, kiedy nie znamy jeszcze środowiska, w które wchodzimy

ETAP 3. INFORMOWANIE, ETAP 4. WERYFIKACJA

ETAP 3. INFORMOWANIE MIESZKAŃCA

Etapów związanych z diagnozą nie warto wydłużać, gdyż może to spowodować zniechęcenie mieszkańca brakiem podejmowania konkretnych działań.

Zadaniem LS jest przekazywanie mieszkańcowi informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia innych instytucji. Może się okazać, że głównym problemem mieszkańca jest brak umiejętności poruszania się w systemach wsparcia.

ETAP 4. WERYFIKACJA INFORMACJI ORAZ PODJĘCIE DECYZJI O DALSZYCH KROKACH

Etap ten pozwala na weryfikację przez LS pozyskanych informacji (dotyczy np. kontaktu z pracownikiem socjalnym, działań ustalonych z MOPS, kuratorem, dzielnicowym, zespołem interdyscyplinarnym itp.).

LS samodzielnie podejmuje decyzję, jakie informacje chce zweryfikować w celu określenia dalszych działań podejmowanych wspólnie z mieszkańcem.

MOŻLIWE DALSZE KROKI

- LS **kończy swoje wsparcie** – scenariusz możliwy w sytuacji, gdy mieszkaniec uzyskał wystarczające informacje o możliwościach instytucji pomocowych i jest gotowy do samodzielnego podejmowania działań. Rolą LS jest okazjonalne monitorowanie sytuacji mieszkańca
- LS **kontynuuje wsparcie**, pomagając mieszkańcowi w podejmowaniu działań, wspiera go w kontaktach z instytucjami pomocowymi, wspólnie z mieszkańcem uczestniczy w spotkaniach w poszczególnych instytucjach, wspólnie z mieszkańcem buduje indywidualny plan wsparcia
- LS kontynuuje wsparcie i **powołuje Doraźny Zespół Merytoryczny** (DZM)

DORAŻNY
ZESPÓŁ
MERYTORYCZNY

DORAŻNY ZESPÓŁ MERYTORYCZNY

Pod pojęciem (DZM) rozumiemy grupę przedstawicieli lokalnych organizacji i instytucji, z którymi Latarnik Społeczny podejmuje współpracę w celu zapewnienia lepszego wsparcia dla środowiska, z którym pracuje. Zespół taki nie jest powoływany obowiązkowo dla każdego środowiska.

To LS powinien decydować, czy i kiedy wymagana jest współpraca z różnymi instytucjami i jej koordynowanie w ramach DZM.

ZADANIA DZM

- identyfikowanie problemów środowiska,
- koordynowanie współpracy działających na danym terenie instytucji i organizacji, z pomocy których może korzystać środowisko,
- planowanie wspólnych działań i aktualizacja Indywidualnego Planu Wsparcia dla środowiska,
- wdrażanie działań naprawczych,
- ocenianie świadczonego wsparcia.

Powołując DZM, Latarnik Społeczny musi mieć na uwadze obowiązujące przepisy, w tym przepisy o ochronie danych osobowych. Oznacza to, że koordynując współpracę różnych instytucji, musi zadbać o to, żeby zakres przekazywanych danych spełniał wymogi ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

SKŁAD DZM

Podstawowy trzon DZM tworzą:

- Latarnik Społeczny odpowiedzialny za współpracę z mieszkańcem i koordynowanie pracy zespołu,
- pracownik socjalny pracujący z rodziną na obszarze rewitalizacji (w przypadku osób objętych wsparciem instytucji pomocy społecznej),
- pracownik socjalny pracujący z rodziną w nowym miejscu zamieszkania (jeżeli nowe miejsce zamieszkania jest już znane),
- właściwy Gospodarz Obszaru koordynujący proces przeprowadzki.

W zależności od stwierdzonych problemów Latarnik Społeczny identyfikuje inne kluczowe podmioty, których współpraca jest konieczna dla polepszenia sytuacji rodziny objętej wsparciem DZM.

PRZYKŁADOWY SKŁAD DZM

Problem: przemoc w rodzinie

- kurator sądowy,
- dzielnicowy z rewitalizowanego obszaru,
- dzielnicowy z obszaru nowego miejsca zamieszkania,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych specjalizujący się w rozwiązywaniu problemów związanych z przemocą (np. Centrum Praw Kobiet),
- przedstawiciele innych podmiotów zidentyfikowanych przez Latarnika Społecznego na etapie powoływania lub działania zespołu, których udział jest niezbędny do koordynowania działań.

Problem: brak aktywności społeczno – zawodowej

- Pracownik Powiatowego Urzędu Pracy
- Pracownik Biura ds. Strategii Miasta i innych jednostek organizacyjnych UMŁ odpowiedzialnych za projekty aktywizacji społeczno – zawodowej,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych prowadzący działania aktywizujące,
- przedstawiciele innych podmiotów zidentyfikowanych przez Latarnika Społecznego na etapie powoływania lub działania zespołu, których udział jest niezbędny do koordynowania działań.

FUNKCJONOWANIE

- ✔ Pracami zespołu kieruje Latarnik Społeczny.
- ✔ Spotkania zespołu odbywają się w miarę potrzeb, jednak rekomendowane jest minimum jedno spotkanie w miesiącu.
- ✔ Decyzje w zespole podejmowane są w drodze konsensusu.
- ✔ Podstawą pracy DZM jest plan działania zespołu. Na jego podstawie członkowie zespołu określają zadania i czas ich realizacji.
- ✔ Za monitoring prac zespołu odpowiada Latarnik Społeczny. Monitoring przeprowadzany jest:
 - każdorazowo na spotkaniu DZM poprzez analizę stopnia realizacji planu,
 - indywidualnie przez Latarnika Społecznego poprzez kontakt z instytucjami w ramach bieżącej realizacji działań.Uwagi dotyczące monitoringu Latarnik Społeczny zamieszcza w swoim sprawozdaniu





INDYWIDUALNY PLAN WSPARCIA

ETAP 5. INDYWIDUALNY PLAN WSPARCIA

- ✓ **INDYWIDUALNY PLAN WSPARCIA (IPW)** to plan pracy tworzony wspólnie przez Latarnika i mieszkańca. IPW określa zadania obu stron i obie strony zobowiązuje do pracy nad zmianą sytuacji życiowej mieszkańca.
- ✓ IPW warto traktować jak plan zmiany tworzony metodą małych kroków.
- ✓ W wielu przypadkach zadania wpisane w IPW będą nieduże, ale nawet niewielkie postępy powinny prowadzić do zmiany w życiu mieszkańca i pomóc w osiągnięciu wyznaczonego celu.

Pomocny dokument, gdy mieszkaniec jest już po przeprowadzce – wszystkie podstawowe sprawy bytowe ma zagwarantowane (np. prawo do lokalu, odpracowanie długu, pieniądze na jedzenie itp.), wtedy można planować dalsze zmiany.

Konstruować należy raczej cele o dość dużym poziomie ogólności, gdyż mieszkańcy, z którymi pracujemy, rzadko są w stanie zrozumieć to, że powinni te cele podzielić na mniejsze kroki i po kolei je realizować; ważniejsze dla nich są cele ogólne („grube”) niż drobne, niedające satysfakcji, gdy się je wykona.

KONSTRUOWANIE IPW

Konstruowanie IPW z mieszkańcem jest indywidualne i wymaga:

- ✓ wysokiego poziomu zaufania mieszkańca do LS,
- ✓ otwartości mieszkańca na podejmowanie wspólnych działań,
- ✓ motywacji mieszkańca do zmiany sytuacji życiowej,
- ✓ pełnej zgody umawiających się stron co do warunków IPW,
- ✓ możliwości renegotjacji warunków IPW,
- ✓ wzajemnej odpowiedzialności za ich dotrzymanie.

- ✓ działania w IPW to konkretne, zaplanowane czynności (zadania), których podejmowanie zapewnia realizację celów IPW,
- ✓ trzeba określić sposoby wykonywania zadań,
- ✓ zadania muszą być przydzielone określonym osobom – realizatorom,
- ✓ termin ich realizacji musi być precyzyjnie ustalony,
- ✓ IPW ma charakter wiążący, zobowiązujący, ustala określone warunki. „Mierz siły na zamiary” – ta maksyma odnosi się do wszystkich aspektów IPW.

Sposób i tempo zawierania IPW ustalaj za każdym razem indywidualnie, kierując się powyższymi czynnikami, mając na uwadze sytuację mieszkańca.

ETAP 6 OKREŚLENIE ZMIAN, ETAP 7 ZAKOŃCZENIE WSPARCIA

ETAP 6 OKREŚLENIE ZMIAN, JAKIE ZASZŁY, POMIĘDZY POCZĄTKIEM DZIAŁAŃ LĄTARNIKA SPOŁECZNEGO A ICH ZAKOŃCZENIEM

- ✓ Etap ten polega na określeniu przez LS i mieszkańca, które zmiany udało się wprowadzić, czy i jak poprawiła się sytuacja życiowa rodziny. Celem tej oceny jest także weryfikacja stopnia poprawności realizowanych zadań i ustalenie ewentualnej konieczności ich modyfikacji.
- ✓ Jest to działanie, w którym LS pokazuje mieszkańcom sukcesy, zrealizowane działania i osiągnięte cele. Wskazanie efektów działań pozwala osobie, z którą utworzony został IPW, zrozumieć, do czego dąży, realizując szczegółowe zadania. Określenie efektów działań będzie też pomocne przy ocenie stopnia realizacji celów wyznaczonych w IPW.

ETAP 7 ZAKOŃCZENIE WSPARCIA

Kiedy osoba lub rodzina jest już objęta skutecznym wsparciem instytucji pomocowych lub udało się już rozwiązać problemy, LS kończy systematyczną pracę z nią. Nie zrywa jednak kontaktu. Sytuacja rodziny powinna być nadal monitorowana. Od czasu do czasu LS powinien spotkać się z rodziną w nowym miejscu zamieszkania w celu określenia aktualnej sytuacji zawodowej, mieszkaniowej, społecznej, rodzinnej.



MONITOROWANIE EFEKTÓW WSPARCIA

Zadaniem Latarnika Społecznego jest wspieranie mieszkańców w wyjściu z trudnej sytuacji, w jakiej się znaleźli. Zakończenie pracy LS może nastąpić w przypadku:

- ✔ rozwiązania zdiagnozowanych problemów,
- ✔ rezygnacji mieszkańca z dalszego wsparcia,
- ✔ innych zdarzeń, np. zmiany miejsca zamieszkania (inne miasto).

Takie okoliczności nie powinny jednak powodować braku zainteresowania sytuacją rodziny. LS oraz inne osoby wspierające rodzinę powinny mieć kontakt z jej członkami okazjonalnie, np. raz na kwartał odwiedzić ich, porozmawiać, sprawdzić, jak wygląda sytuacja mieszkaniowa, zawodowa (zatrudnienie), zdrowotna itp.

Szacunek dla podmiotowości mieszkańca, jego decyzji o kierowaniu się własnymi regułami, są bardzo ważne. Należy jednak pamiętać, że LS oraz przedstawiciele innych służb w pracy z mieszkańcem powinni dążyć do kreowania stylu życia zgodnego z normami społecznymi, sprzyjającego prawidłowemu funkcjonowaniu w społeczeństwie oraz niezagrażającego zdrowiu mieszkańca.

ROZWÓJ ZAWODOWY LATARNIKÓW SPOŁECZNYCH

Sposób pracy Latarnika Społecznego w Łodzi wciąż ewoluuje. Testowane są narzędzia ich pracy, sposoby i metody wsparcia mieszkańców oraz **budowanie wsparcia kompetencyjnego w samym zespole pracowniczym**. Praca LS i GO jest na bieżąco monitorowana. Wprowadzane są zmiany, dzięki którym wsparcie mieszkańców w procesie rewitalizacji jest skuteczniejsze.

Szczegółowy opis stanowiska i profil zawodowy Latarników **może różnić się w poszczególnych miastach ze względu na potrzeby ich mieszkańców**. W Łodzi stanowiska LS i GO są mocno związane z przeprowadzkami. Ponieważ są to nowe funkcje, przy doborze osób na te stanowiska nie kierowano się wymaganiami kompetencyjnymi, wynikającymi z regulacji prawnych pomocy społecznej ani z innego obszaru typowych zadań samorządu. W procesie rekrutacji wskazywano na ogromne znaczenie predyspozycji do pełnienia tej funkcji. Podkreślano wagę empatii, zdolności komunikacyjnych i umiejętności motywowania mieszkańca do zmiany.

W rezultacie dobór kompetencji jest efektem spotkań z LS i dyskusji o ich zadaniach i roli. Należy zwrócić uwagę na **konieczność ewaluacji i rozwoju poziomu poszczególnych kompetencji poprzez szkolenia i supervizje**.

ROZWÓJ KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Latarnik Społeczny w Łodzi to nowa funkcja w systemie wsparcia i rozwiązywania problemów społecznych związanych z działaniami rewitalizacyjnymi. Rozwój kompetencji LS został oparty o 3 działania:

- ✓ regularne superwizje z zewnętrznym superwizorem,
- ✓ działania edukacyjne – zwiększanie wiedzy i kompetencji,
- ✓ ocena pracownicza, rozmowy rozwojowe z koordynatorem.

Superwizje mogą mieć dwojaki charakter:

- ✓ superwizje grupowe dla całej grupy Latarników Społecznych (spotkania trwają ok. 4 godz)
- ✓ superwizje indywidualne (ok. 1,5 godz)

Superwizje prowadzone są przez zewnętrznego wykonawcę z doświadczeniem prowadzenia superwizji

DZIAŁANIA EDUKACYJNE

W Łodzi przygotowano dla Latarników zestaw szkoleń obejmujący zagadnienia z zakresu

- ✓ rewitalizacji,
- ✓ narzędzi pomocy społecznej,
- ✓ polityki mieszkaniowej,
- ✓ pracy z trudnym klientem,
- ✓ sieciowania,
- ✓ efektywnej komunikacji,
- ✓ interwencji kryzysowej,
- ✓ pierwszej pomocy przedmedycznej.

Ważnym elementem edukacji LS jest też wyjście w teren, poznanie miasta i jego mieszkańców.





REKOMENDACJE z łódzkich doświadczeń

REKOMENDACJE DLA LATARNIKÓW

- ✔ Współpracuj: Twoja praca będzie polegać na współdziałaniu z przedstawicielami różnych instytucji i organizacji, żeby wsparcie zaoferowane mieszkańcom było kompleksowe i efektywne.
- ✔ Szukaj potencjału: pamiętaj, że wsparcia udzielają nie tylko instytucje pomocy społecznej i organizacje realizujące zadania z tego obszaru. Pomocą mogą posłużyć sąsiedzi, lokalna grupa wsparcia, szkoła, miejscowe stowarzyszenie abstynenckie, animatorzy kultury, organizacje oferujące programy terapeutyczne, przedsiębiorcy albo internetowa grupa dyskusyjna.
- ✔ Gromadź informacje o społeczności lokalnej, jej historii, problemach, zasobach.
- ✔ Usamodzielniaj: miarą Twojego sukcesu jest wzrastająca samodzielność mieszkańców. Pamiętaj, że jesteś w życiu tych ludzi tylko gościem.



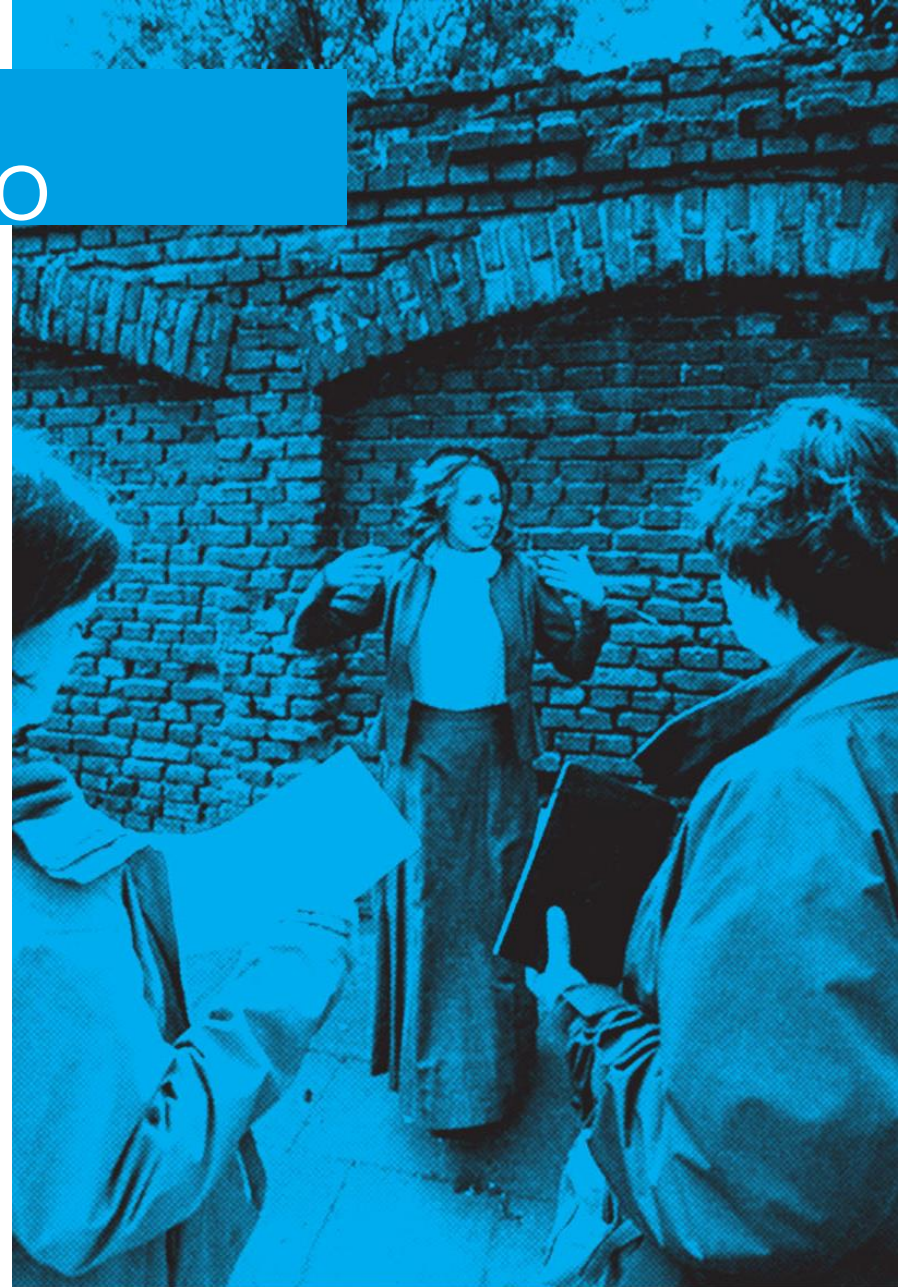
REKOMENDACJE DLA LATARNIKÓW

- ❖ Dbaj o relacje: stosuj „BHP pomagacza”. W pracy korzystaj z zasobów, potencjałów i dobrych intencji mieszkańców, których wspierasz.
- ❖ Doceniaj małe sukcesy: pamiętaj, że im bardziej złożony i wielowymiarowy jest problem, tym więcej czasu i cierpliwości potrzeba na wprowadzenie zmiany w życiu mieszkańca. Większość ludzi łatwiej adaptuje się do zmian wprowadzanych metodą małych, ale konsekwentnych kroków niż do zmian rewolucyjnych.
- ❖ Reaguj! Jeśli jednak jesteś świadkiem sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia albo łamania prawa, reaguj natychmiast, kontaktując się z odpowiednimi służbami.
- ❖ Dbaj o siebie. Praca polegająca na wspieraniu ludzi jest wymagająca i energochłonna. Aby zapobiegać wypaleniu, stwórz własną sieć wsparcia. Korzystaj z interwizji oraz superwizji. Dziel się ze współpracownikami trudnościami, wątpliwościami, ale też dobrymi praktykami. Zgłaszaj przełożonym potrzeby szkoleniowe i rozwojowe.
- ❖ Korzystaj z możliwości powołania Doraźnego Zespołu Merytorycznego, gdy skuteczne działanie pomocowe wymaga zaangażowania wielu instytucji, organizacji.



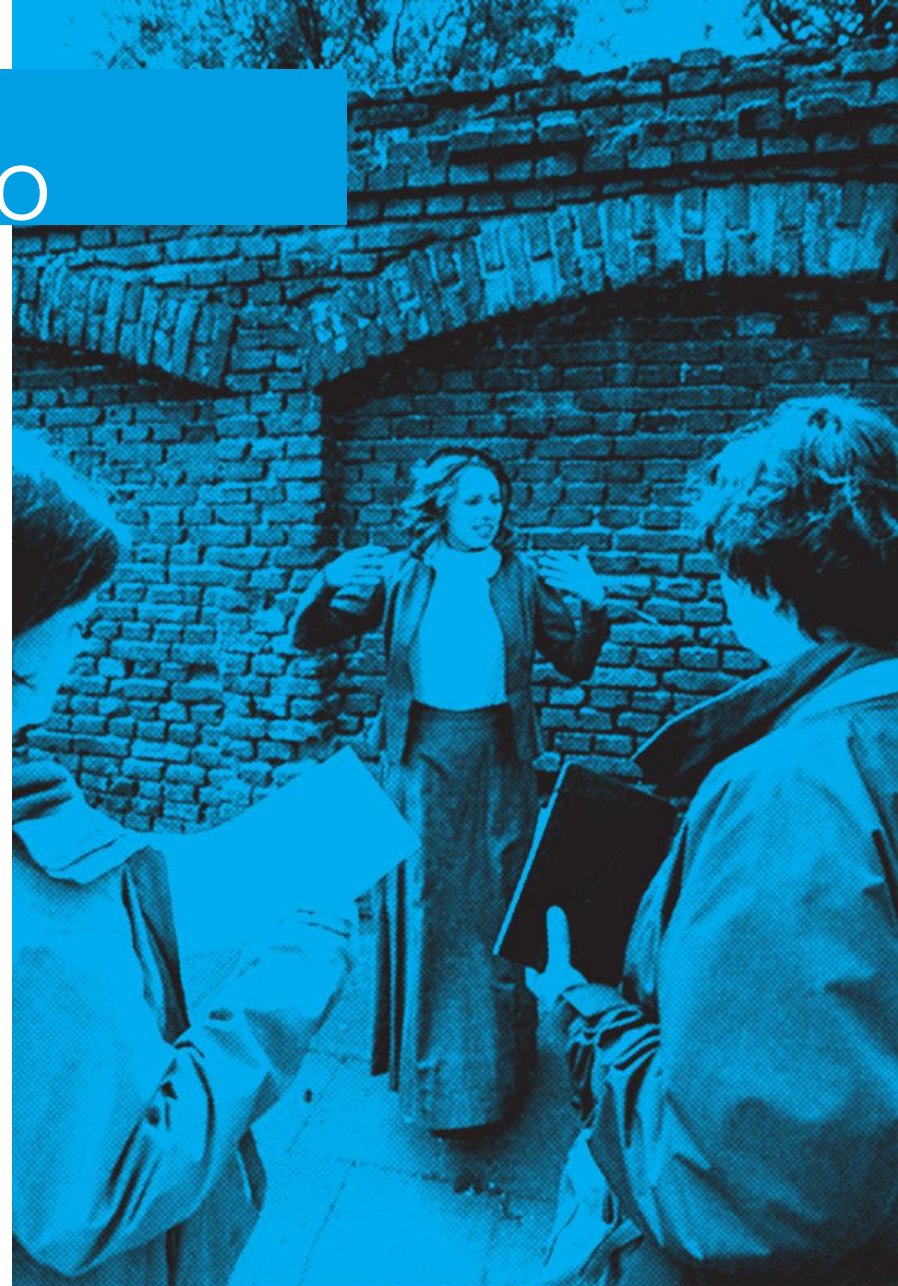
REKOMENDACJE DLA SAMORZĄDU LOKALNEGO

- ❖ Latarnicy i Gospodarze powinni działać w zespole; zasada ta ma znaczenie bez względu na wielkość obszaru, na jakim pracują. Różne kompetencje pozwalają na skuteczniejsze rozwiązywanie skomplikowanych problemów, a praca w zespole stanowi wsparcie dla osób pełniącym te funkcje.
- ❖ Dobrze, gdy zespół LS i GO jest częścią jednostki odpowiedzialnej za zarządzanie procesem rewitalizacji w mieście.
- ❖ Bardzo ważną rolę pełni koordynator zespołu Latarników. Funkcja ta pozwala na sprawną pracę zespołu, wyznaczenie celów i podejmowanie decyzji, których LS nie podejmie sam. Zadaniem koordynatora jest też kontrola i bieżące dostosowywanie zadań. LS większość swojej pracy wykonuje w terenie. Koordynator powinien mu to ułatwić, zapewniając odpowiednie warunki i atmosferę pracy.



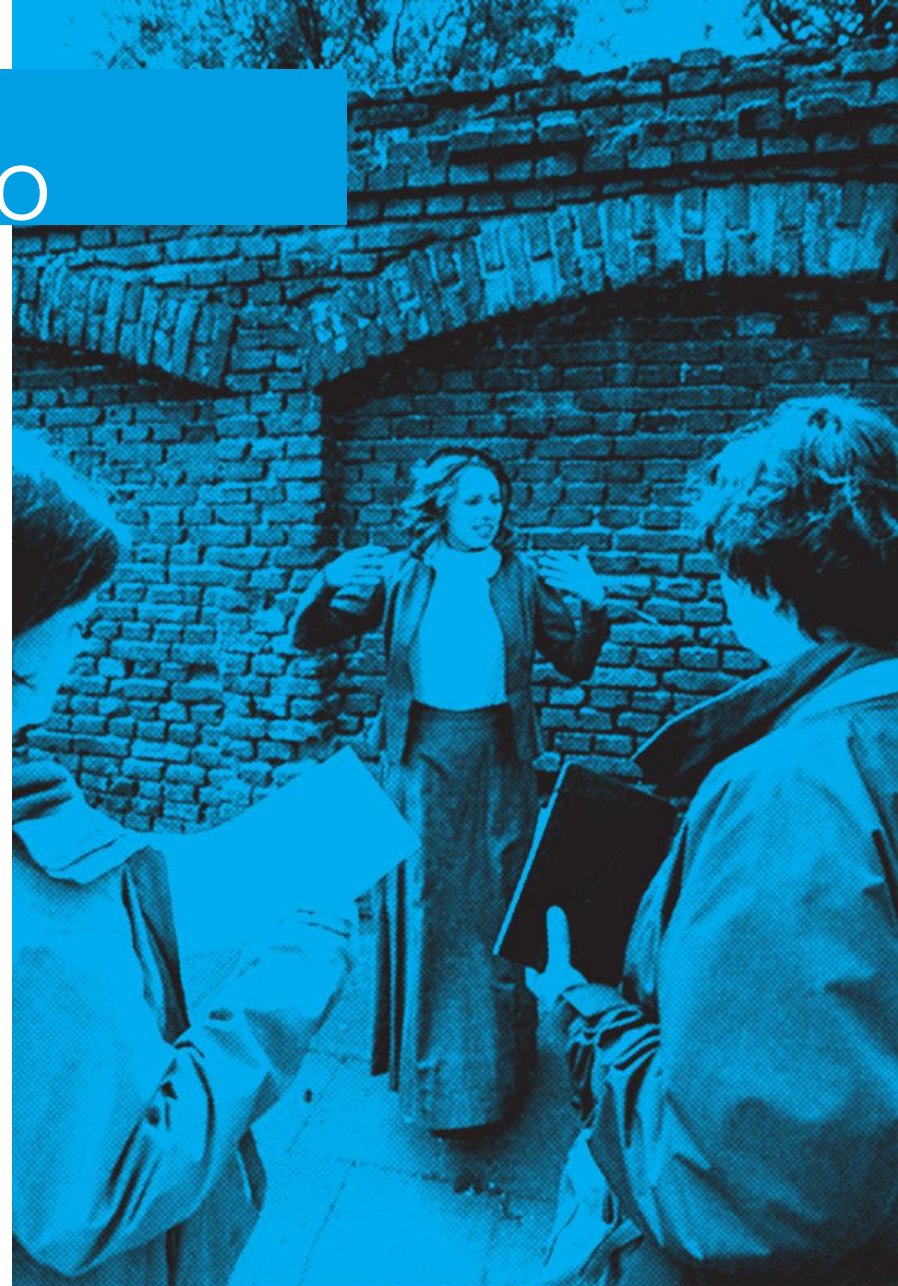
REKOMENDACJE DLA SAMORZĄDU LOKALNEGO

- ✔ LS i GO większość czasu spędzają poza biurem/urzędem. Warto więc wyposażyc ich w służbowe telefony komórkowe oraz bilety komunikacji miejskiej. Pozwoli im to na bieżąco organizować pracę.
- ✔ Na terenie rewitalizowanego obszaru przyda się miejsce kontaktu. Można je stworzyć w siedzibie jednej z organizacji pozarządowych, w bibliotece osiedlowej, szkole czy lokalnym domu kultury. Miejsce to powinno być znane i przyjazne mieszkańcom. Tam łatwiej im będzie szczerze rozmawiać o obawach i trudnościach.
- ✔ Latarnicy powinni prowadzić na bieżąco dokumentację swojej pracy. Proste narzędzia zawarte w tym poradniku mogą w tym pomóc. Wypełnione karty diagnozy, karty pracy LS pozwolą na sprawne działanie systemu w sytuacjach losowych czy w przypadku konieczności zastąpienia jednego LS innym.



REKOMENDACJE DLA SAMORZĄDU LOKALNEGO

- ❖ W procesie przygotowania LS do pracy bardzo ważny jest system szkoleń. Latarnicy powinni poznać zasady funkcjonowania poszczególnych instytucji i służb zajmujących się problemami społecznymi. Pomocna będzie też mapa organizacji pozarządowych świadczących usługi w obszarze pomocy społecznej.
- ❖ Inwestycja w zatrudnienie Latarników Społecznych to ważny krok w procesie dialogu z mieszkańcami i okazja do wyjścia naprzeciw ich oczekiwaniom i potrzebom. Aby ten system dobrze działał i wzmacniał efektywność pracy LS, potrzebują oni wsparcia w postaci superwizji i spotkań zespołu. Musi to być stały element ich pracy, zaaranżowany i wdrażany zgodnie z planem.
- ❖ Warto zorganizować miejsce spotkań LS z mieszkańcami przystosowane dla osób niepełnosprawnych i seniorów. Należy także wesprzeć LS w zapewnieniu dostępności usług dla osób z niepełnosprawnością.



Opracowanie Modelu

Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS



Biuro ds. Rewitalizacji

Urząd Miasta Łodzi

ul. Piotrkowska 171

tel.: 42 638 57 58

e-mail: rewitalizacja@uml.lodz.pl

Wszelkie materiały dostępne są na:
centrumwiedzy.org