

Załącznik Nr 1

do Zarządzenia Nr 021.8.2019

Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy

Spółecznej w Malechowie

z dnia 11 lutego 2019 r.

ZBIORCZE ZESTAWIENIE RYZYK I PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ na 2019 r.

| L.p. | Cel, zadanie do realizacji | Ryzyko (kategoria) | Istotność ryzyka | Prawdopodobieństwo ryzyka | Wpływ ryzyka | Przeciwdziałanie (metody) |
|------|---|---|-------------------------------|---|--------------|---|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
| 1 | Wsparcie osób i rodzin w przewyciężaniu trudnych sytuacji życiowych | ryzyko zewnętrzne ryzyko zasobów ludzkich | nieznaczne umiarkowane | Prawdopodobieństwo stałe, ze względu na: - niskie kryteria dochodowe uprawniające do świadczeń, - problemy z pracą poza sezonem letnim, - wzrost liczby klientów niepełnosprawnych i starszych oraz młodych ludzi niezaradnych życiowo; - rozbudowanie procedury udzielania świadczeń, - nadmiar czynności i zadań do wykonania przyporządkowanych pracownikowi. | niski | - alokacja środków na różne zasiłki i świadczenia, - praca socjalna w oparciu o kontrakty; egzekwowanie ustaleń kontraktów, - aktywizacja zawodowa i społeczna, - poszukiwanie innych możliwości wsparcia poza pomocą społeczną; - usprawnienie przez pracowników organizacji pracy na stanowisku, - bezwzględne przestrzeganie terminów do załatwienia spraw, - usprawnienie przepływu informacji pomiędzy stanowiskami pracy. |
| 2 | Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom społecznym i patologiom | ryzyko działalności (niska efektywność podejmowanych działań) | nieznaczne | - wzrastające problemy społeczeństwa związane z nadużywaniem alkoholu, - brak skuteczności działań GKRPA, - rozbudowanie procedury „Niebieskiej karty” bez realnych możliwości rozwiązywania problemów i zapobiegania im; - wzrastająca ilość czasu, który trzeba przeznaczyć na pracę z rodziną, nadmiar dokumentacji. | niski | - interdyscyplinarność działań różnych służb, - zatrudnienie asystenta rodziny, - zwiększenie dostępności do psychologów i terapeutów, - mobilizacja osób do aktywnej współpracy w rozwiązywaniu problemów; - współpraca z innymi służbami i instytucjami, w zakresie wykonywanych zadań, ustalenie kompetencji i obowiązków. |
| 3 | | | | Możliwość występowania nieprawidłowości w zastosowaniu procedur i błędów w wydawanych decyzjach związana z: | | - szkolenie z KPA i przepisów szczegółowych, |

| | | | | | | |
|---|--|---|-------------|--|--------|--|
| | Prowadzenie postępowań i wydawanie decyzji w sprawach pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych i świadczeń z funduszu alimentacyjnego | ryzyko działalności związane z terminową wypłatą świadczeń | nieznaczne | <ul style="list-style-type: none"> - okresowym, znacznym wzrostem spraw do załatwienia oraz koniecznością technicznego rozpatrzenia wniosków i wydania zwiększonej liczby decyzji, - pracą pod presją czasu i w warunkach stresu spowodowanych stałym kontaktem z klientami Ośrodka. | niski | <ul style="list-style-type: none"> - usprawnienie przepływu informacji pomiędzy stanowiskami pracy, - usprawnienie przez pracownika organizacji pracy na stanowisku, - okresowe wsparcie stanowiska pomocą innego pracownika lub stażysty, - bezwzględne przestrzeganie terminów załatwienia spraw, - częstsze samokontrolole pracowników, - kontrolowanie wykonywania zadań na stanowisku przez przełożonego, - odpowiedzialność pracownika za efekty i jakość pracy oraz sankcje za przewinienia. |
| 4 | <p><i>mychom. pom. material</i></p> <p>Podejmowanie działań wobec dłużników alimentacyjnych</p> | <p>ryzyko działalności; (problemy z terminową realizacją wszystkich zadań na stanowisku pracy)</p> <p>ryzyko zasobów ludzkich (jakość pracy związana z nadmiarem zadań)</p> | umiarkowane | <ul style="list-style-type: none"> - rozbudowanie procedury, które należy zastosować wobec dłużników mogą powodować przeoczenie lub nieterminowość spraw i zadań do wykonania, - obowiązek powtarzania działań w krótkim okresie przy ciągłym braku efektów podjętych działań; - zbyt dużo czasu, który pracownik poświęca na to zadanie, powoduje opóźnienia lub zaległości w innych sprawach. | średni | <ul style="list-style-type: none"> - usprawnienie przepływu informacji pomiędzy organami właściwymi wierzyciela i dłużnika oraz z komornikami sądowymi i skarbowymi, - usprawnienie organizacji pracy na stanowisku, - okresowe wsparcie stanowiska pomocą innego pracownika lub stażysty, - bezwzględne przestrzeganie terminów załatwienia spraw, - częstsze samokontrolole pracowników, - kontrolowanie wykonywania zadań na stanowisku przez przełożonego, - odpowiedzialność pracownika za efekty i jakość pracy oraz sankcje za przewinienia. |
| 5 | Terminowe ściąganie należności i dochodzenie roszczeń spornych | Ryzyko finansowe, związane z nieterminowym ściąganiem należności | umiarkowane | <ul style="list-style-type: none"> - realne trudności z ustalaniem miejsca zamieszkania dłużników alimentacyjnych, - mała skuteczność egzekucji komorniczej, - zawiłe procedury, - dużo formalności, absorbujących czas pracy na stanowiskach merytorycznych i stanowisku głównego księgowego; | niski | <ul style="list-style-type: none"> - usprawnienie przez pracownika organizacji pracy na stanowisku, - częstsze samokontrolole pracownika, - kontrolowanie wykonywania zadań na stanowisku przez przełożonego, - odpowiedzialność pracownika za efekty i jakość pracy oraz sankcje za przewinienia, - przeciwdziałanie przypadkom naruszenia dyscypliny budżetowej; - ścisła współpraca z merytorycznymi stanowiskami pracy i komornikami, |

| | | | | | | |
|---|---|---|---------|--|--------|--|
| | | ryzyko zewnętrzne, dotyczące niskiej skuteczności działań komorników i prokuratorów | | <ul style="list-style-type: none"> - odmowa wszczęcia lub umarzanie postępowań wobec dłużników alimentacyjnych przez prokuratorów, - brak realnych działań ze strony komorników sądowych lub słabe efekty dotyczące wyegzekwowania zaległości. | | <ul style="list-style-type: none"> - bezwzględne przestrzeganie terminów do załatwienia spraw i procedur w zakresie ścigalności należności. |
| 6 | Świadczenie usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych | ryzyko zasobów ludzkich | poważne | <ul style="list-style-type: none"> - widoczny pogarszający się stan zdrowia opiekunki, wynikający z wieloletniej ciężkiej pracy; - brak akceptacji częstych zmian w grafiku pracy (pomimo rozumienia konieczności wprowadzenia ich); - bardzo częsta rotacja podopiecznych, - starzenie się społeczeństwa, - zwolnienia chorobowe i urlopy pracownika wymuszające zmiany w grafiku oraz konieczność szukania zastępstwa | średni | <ul style="list-style-type: none"> - zachęcanie do profilaktyki zdrowotnej, - szkolenia wewnętrzne dotyczące spraw i czynności wykonywanych na stanowisku pracy opiekuna, - bieżące kontrolowanie jakości usług opiekuńczych świadczonych u podopiecznych, - bezwzględne przestrzeganie dyscypliny pracy i wykonywanie poleceń służbowych, - przestrzeganie zasad etyki zawodowej, - ułatwianie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego pracowników, - uważny dobór kadry świadczącej usługi opiekuńcze w przyszłości. |
| 7 | Skuteczność i efektywność wykonywanej pracy | ryzyko zasobów ludzkich | poważne | <p>Wypalenie zawodowe związane z:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracą w wyjątkowo trudnych środowiskach, - pracą w warunkach stresu i stałym kontakcie z klientami wymagającymi ciągłej pomocy lecz zazwyczaj niechętnymi do współpracy i zmiany sposobu życia, - powtarzalność działań rzecz klienta bez widocznych pozytywnych rezultatów, - stałe spotykanie się ze śmiercią podopiecznych. | średni | <ul style="list-style-type: none"> - superwizja w pracy Ośrodka, - unikanie nadmiernej rutyny, powodującej spadek efektywności pracy i skuteczności działań oraz poczucie bezsilności, - stosowanie nowych narzędzi pracy z klientem pomocy społecznej, - zewnętrzne szkolenia przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu pracownikowi Ośrodka, - szkolenia wewnętrzne dotyczące bieżących problemów i pojawiających się konfliktów. |