

## Rozdział V

# UMOWA – KONTRAKT SOCJALNY

1. Umowa – kontrakt z klientem
2. Rozumienie potrzebnych terminów
3. Zawarcie umowy
4. Treść i forma umowy
  - 4.1. Określenie wspólnych celów
  - 4.2. Plan pracy przy zastosowaniu umowy
5. Umowa – jej forma
6. Co może ograniczać umowę
7. Przykładowa umowa – kontrakt socjalny

### 1. Umowa – kontrakt z klientem

Definicja kontraktu<sup>240</sup> – umowy znajduje się w ustawie o pomocy społecznej. Według tej ustawy „kontrakt to pisemna umowa zawarta z osobą ubiegającą

---

<sup>240</sup> Warto wspomnieć, że pojęcie to jest stosowane także w innych kontekstach i na gruncie innych nauk i praktyk. Michael Reich omawia projekt sprawiedliwości społecznej Zachodu jako związany z mechanizmem kontraktu socjalnego (umowy społecznej), zakładającego dwustronne prawa i obowiązki i sprawiedliwą dystrybucję dóbr. Reich przeciwstawia sobie sprawiedliwość społeczną, która była istotą pracy socjalnej w USA i koncepcję społecznego dobrostanu jako efektu działalności charytatywnej. Inne pytania związane z pracą socjalną są wysuwane w analizach jej modelu we Wschodniej i Środkowej Europie, np. przez kogo powinna być świadczona (państwo, czy organizacje pozarządowe), więc także, kto miałby być stroną kontraktu socjalnego. Czasami idea kontraktu socjalnego była dyskutowana w szerszym kontekście społecznego projektu państwa dobrobytu, jako ekspresja fundamentalnej relacji społecznej.

się o pomoc, określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny”<sup>241</sup>. Jest narzędziem pracy socjalnej wpisującym się w paradygmat aktywnej polityki społecznej. Powstał w latach siedemdziesiątych XX wieku jako efekt przemian zachodnioeuropejskich państw opiekuńczych w celu zwiększenia efektywności programów pomocowych realizowanych w ramach służb społecznych<sup>242</sup>.

Kontrakt to pisemna umowa zawarta z osobą ubiegającą się o pomoc określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej.

W literaturze wskazuje się na różne określenia kontraktu: umowa socjalna lub karta socjalna. Umowa jest dokumentem ujmującym specyficzny rodzaj działań

---

Na Zachodzie instrument kontraktu socjalnego (w znaczeniu szczegółowym) został wprowadzony do praktyki społecznej wiele lat temu. Brett Seabury już w połowie lat siedemdziesiątych twierdził, że użycie kontraktu socjalnego w pracy społecznej zyskuje rozmach. Rozprawia nad sposobami jego „użycia, nadużycia i ograniczeń”. Wskazuje, że metoda ta, wykorzystywana w praktyce psychoterapeutycznej i pracy socjalnej, oznacza umowę pomiędzy klientem/pacjentem/podopiecznym a pracownikiem/terapeutą, w której ustala się cel interakcji oraz proces, dzięki któremu cel może być osiągnięty. Autor wymienia także elementy, czy czynniki, które kontrakt powinien zawierać: cel dziania, najważniejsze problemy do rozwiązania, różne cele i dążenia, administracyjne procedury i ograniczenia, role stron kontraktu, wykorzystywane techniki, ograniczenia czasowe. Podkreśla, że kontrakt powinien być jasny, wzajemny, dynamiczny i realistyczny. Seabury przedstawia swoją opinię na temat niezamierzonych konsekwencji i ryzyka w stosowaniu systemu opartego na kontrakcie socjalnym, np. nadużycie polegające na rozwijaniu przez instytucje pomocy społecznej takiej polityki, by ograniczać wsparcie do tych szczególnych działań, które gwarantują sukces, ryzyko sprowadzenia wymiarów pomocy do aspektu „interesu, biznesu” i ignorowania ludzkiej strony relacji interwencji, niebezpieczeństwo skupienia się na grupach aktywnych podopiecznych i pozostawienia samym sobie tych, którzy zupełnie sobie nie radzą, są bierni, bezradni, którym trudno wpoić potrzebę własnego zaangażowania, gotowości do współpracy. Przynajmniej niektóre z listy tych zastrzeżeń można wziąć pod uwagę podczas dyskusji nad rolą kontraktu socjalnego przy świadczeniu pomocy odmiennym kulturowo imigrantom. Choć ogólna idea kontraktu socjalnego była wykorzystywana przez instytucje pomocy społecznej w Europie Wschodniej jako „import” z bardziej dojrzałych demokracji Zachodu, sam instrument czy forma dokumentu może się różnić w zależności od kraju stosowania z nieco odmienną filozofią w tle. Zob. A. Kołodziej-Durnaś, U. Kozłowska, *Kontrakt socjalny – kulturowe aspekty pomocy społecznej dla obcokrajowców*, „Praca Socjalna” 2008 nr 1, s. 92–93.

<sup>241</sup> Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z późn. zm., t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1876 z późn. zm.).

<sup>242</sup> Por. K. Wódz, K. Faliszek, *Wprowadzenie. Aktywizacja i integracja społeczna – drogi do spójności społecznej*, w: *Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej – wokół integracji i aktywizacji zawodowej*, K. Wódz, K. Faliszek, A. Karwacki, M. Rymśa (red.), Toruń 2012, s. 12.

podejmowanych przez dwie lub większą liczbę jednostek. Jest ona zawierana między partnerami. W pracy socjalnej partnerem jest z jednej strony pracownik socjalny lub instytucja, w której jest zatrudniony, a z drugiej – podopieczny. Umowę podpisywaną przynajmniej między dwiema osobami możemy inaczej nazwać kontraktem socjalnym.

Kontrakt socjalny jest nowym elementem postępowania, który pojawił się wraz z nową ustawą o pomocy społecznej. Pracownik socjalny może go zawrzeć z osobą lub rodziną w trudnej sytuacji życiowej. Kontrakt będzie określał zasady współdziałania tych osób z ośrodkiem pomocy społecznej. Odmowa zawarcia kontraktu socjalnego lub niedotrzymywanie jego postanowień mogą stanowić podstawę do odmowy przyznania świadczenia, uchylecia decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej.

Analizując kwestię kontraktu, pracownik socjalny nie może decydować sam o jego zawarciu. Kontrakty nie powinny być stosowane mechanicznie jako sposób nakładania dotkliwych ograniczeń na proces udzielania pomocy. Należy zadbać o to, by miały one charakter żywej umowy, która wynika z interakcji między klientem a pracownikiem socjalnym i opiera się na dobrowolnym akcesie klienta. Oczywiście istnieje możliwość uzależnienia w pewien sposób pomocy instytucji od kontraktu socjalnego jako narzędzia wzmacniającego. Przesłanką do tego jest przykładowo sytuacja, że klient pomimo różnych możliwości nie wyraża zgody na współpracę, ewentualnie nie wywiązuje się z przyjętych ustaleń. Najlepiej jednak, gdy robi to dobrowolnie, bez przymusu, gdyż wtedy jest przekonany o celowości podejmowanych działań. Istotą bowiem kontraktu jest przejęcie przez klienta odpowiedzialności za swój los. Kontrakt jest partnerskim współdziałaniem pracownika socjalnego i klienta, celem natomiast jest motywowanie i aktywizowanie klienta do działania<sup>243</sup>.

Kontrakt – umowa, jest zatem instrumentem stosowanym w ośrodkach pomocy społecznej, dzięki któremu można spowodować większą skuteczność udzielanej pomocy. Jest pewną formą mobilizacji jednostek i rodzin podejmujących starania w celu przezwyciężenia trudnej sytuacji egzystencjalnej.

## 2. Rozumienie potrzebnych terminów

Zwyczajowo w literaturze przedmiotu do wyrażenia treści kontraktu używa się dwóch pojęć: „cel ogólny” i „cel operacyjny”. Dla jasności rozumienia umowy należy odwołać się też do słowa „konwencja”.

<sup>243</sup> R. Pogodzińska, D. Wójcik, *Kontrakt socjalny w praktyce*, „Praca Socjalna” 2009 nr 4, s. 82.

„Ogólny cel kontraktu to pewien rodzaj strategii, do realizacji której się zdąży, aby czegoś dokonać. To również pewien punkt, w którym umiejscawia się operację strategiczną. W sensie nieco bardziej ścisłym cel jest sytuacją, którą stawia się za punkt dojścia jakiegoś działania. Jak sama nazwa wskazuje, jest to także ogólne działanie na rzecz pomocy jednostce, rodzinie, mające na celu zbadanie ich funkcjonowania i trudnej życiowo sytuacji. W tym kontekście celem ogólnym kontraktu jest określenie sposobu współdziałania osób i rodzin z danym ośrodkiem, placówką lub instytucją<sup>244</sup>.

Właściwie pojęcia „cel ogólny” i „cel operacyjny” są bliskie znaczeniowo, ale aby można było zastosować cel szczegółowy – operacyjny – musimy uprzednio odwołać się do celu ogólnego, niejako założyć pewną ideę działania. Dopiero z celu ogólnego możemy uszczegóławiać pewne pośrednie działania. Przykładowo, aby wpłynąć na rodziców, by stali się bardziej odpowiedzialni za dziecko, najpierw interesujemy się dzieckiem, jego nauką, zachowaniem, a dopiero później wpływamy na samych rodziców.

„Operacyjny cel kontraktu” jest często zwany szczegółowym. O ile cel ogólny jest związany z szerokim działaniem pomocy społecznej, o tyle cel operacyjny stanowi jego uszczegółowienie w postaci konkretnego działania z konkretną jednostką czy grupą. Ten rodzaj celu umowy jest nastawiony na działanie, a nie dopiero na jego przygotowanie. Podobnie jak w innych naukach wyróżniamy tu cel ogólny i wychowawczy. Cel ogólny zakłada dokonanie czegoś, ale cel wychowawczy jest już konkretną metodą działania, wykonania, nauczania czegoś<sup>245</sup>.

Semantyka pojęcia kontraktu w pierwszej kolejności odnosi się do podejmowanych zadań z zakresu pracy z jednostką, rodziną lub małą grupą. Dlatego też niektórzy autorzy sugerują stosowanie innych określeń, takich jak: „konwencja”, „ugoda”, „porozumienie”. Wydaje się jednak, że pojęcie „konwencja” jest najbliższe określeniu kontraktu<sup>246</sup>. Zwyczajowo przez „konwencję” rozumie się porozumienie dwóch osób dotyczące konkretnej sprawy albo konkretnego zamierzenia. W tym znaczeniu konwencja poprzedza umowy i służy do określania zrobienia lub niezrobienia czegoś. Konwencja jest również instrumentem regulującym porozumienie potrzebne do wyjaśnienia lub załatwienia ważnych spraw. W pracy socjalnej jest ona porozumieniem zawierającym między pracownikiem socjalnym a jego podopiecznym.

<sup>244</sup> Por. C. de Robertis, *Metodyka działania...*, dz. cyt., s. 154.

<sup>245</sup> Tamże, s. 155.

<sup>246</sup> Ch.D. Garvin, B.A. Seabury, *Działania interpersonalne w pracy socjalnej*, Warszawa 1996, s. 283–284.

### 3. Zawarcie umowy – kontraktu

Kontrakt socjalny jako narzędzie, w które ustawodawca wyposażył pracownika socjalnego, może być zawierany na określonym etapie metodycznego działania. Kontrakt socjalny został powołany na mocy art. 108 ustawy o pomocy społecznej, w celu określenia sposobu współdziałania w rozwiązywaniu problemów tych, którzy znajdują się w trudnej sytuacji życiowej. Dlatego pracownik socjalny może posłużyć się kontraktem socjalnym, ale dopiero po zebraniu materiału diagnostycznego i ocenie zgromadzonych informacji, służących określeniu hipotez problemowych w odniesieniu do danej osoby lub rodziny. Zastosowanie tej techniki pracy z klientem powinny poprzedzać ułożone w logicznym porządku fazy metodycznego działania, co ma bezpośredni wpływ na trafność określanych sposobów współdziałania<sup>247</sup>.

Kontrakt socjalny powinien być zawierany, kiedy rodzina/osoba jest zdolna do podejmowania działań zmierzających do życiowego usamodzielnienia lub zaspokojenia niezbędnych potrzeb (zobacz art. 3 ustawy o pomocy społecznej). Ustawodawca w art. 108 wskazał cel zawierania kontraktu: jako sposób jasnego i precyzyjnego określenia zakresu współdziałania ośrodka pomocy społecznej i osoby lub rodziny znajdującej się w trudnej sytuacji życiowej. Ustawodawca nie określa wprost, w jakich sytuacjach powinien być zawierany kontrakt, pozostawiając to do decyzji ośrodka pomocy. Należy tu podać wskazania do zawierania kontraktu, jak i ograniczenia w jego stosowaniu, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że poniższy katalog nie jest zbiorem zamkniętym, a ma służyć jedynie ułatwieniu podjęcia decyzji o zastosowaniu kontraktu w danej sytuacji<sup>248</sup>.

Kilka ważnych wskazówek do zawarcia kontraktu:

- A. Osoba/rodzina jest zdolna do współdziałania.
- B. Przyczyna trudnej sytuacji wymaga aktywności osoby w jej przezwyciężeniu (zwłaszcza, gdy tymi przyczynami są następujące przesłanki: bezrobocie, uzależnienie, współuzależnienie, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, bezdomność, przemoc w rodzinie).
- C. Osoba/rodzina długotrwale korzysta ze świadczeń i nie wierzy w możliwość zmiany.

<sup>247</sup> R. Pogodzińska, D. Wójcik, *Kontrakt socjalny...*, dz. cyt., s. 82–83.

<sup>248</sup> Zob. A. Włoch, P. Domaradzki, *Kontrakt socjalny. Przewodnik dla pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej*, „Praca Socjalna” 2005 nr 3, s. 18–19.

- D. Osoba/rodzina potrafi samodzielnie zaspokajać swoje potrzeby, jednak świadomie wyłudza świadczenia, co jest trudne do udowodnienia (bezrobotna osoba „pracuje na czarno”, deklarując gotowość do podjęcia pracy i symulując jej poszukiwanie).
- E. Kontrakt powinien być stosowany przede wszystkim w sytuacjach, kiedy osoba/rodzina wykazuje dużą determinację w podejmowaniu działań zmierzających do swojego usamodzielnienia.
- F. Kontrakt może być zastosowany jako użyteczne narzędzie do realizacji indywidualnych programów usamodzielnienia, wychodzenia z bezdomności czy integracji. Kontrakt jednak nie może zastąpić tych programów<sup>249</sup>.

Zwykle zawarcie umowy podejmowane jest między dwoma podmiotami (osobami). W przypadku pomocy społecznej są to pracownik socjalny i podopieczny. Niemniej jednak umowa może mieć także charakter trójstopniowy: między instytucją socjalną, podopiecznym i pracownikiem socjalnym (zob. schemat 19).

**Schemat 19.** Trójstronne zawarcie umowy – kontraktu



**Źródło:** opracowanie własne.

Stosowanie dwustronnego porozumienia nie jest korzystne, bowiem jeśli umowa zostaje zawarta tylko między pracownikiem socjalnym a podopiecznym, wówczas odbiera się jej charakter instytucjonalny. Jeśli zaś umowa jest zawierana między instytucją socjalną a podopiecznym, wówczas pracownika socjalnego stawiamy jakby poza nawiasem, a tymczasem to on jest tutaj kluczową postacią i posiada właściwe kwalifikacje i kompetencje do świadczenia pomocy.

<sup>249</sup> Tamże, s. 19.

## 4. Treść umowy

Należy także zwrócić uwagę na treść umowy, który wyznacza kompetencje pracownika socjalnego oraz ważne informacje dla klienta. Sama umowa nie stanowi jednak celu sama dla siebie, jest tylko narzędziem w ramach całego procesu pracy z klientem. Służy jednak jasnemu sformułowaniu i doprecyzowaniu celów ogólnych i operacyjnych. W tym kontekście odwołamy się do określonych wspólnie celów oraz planu pracy pracowników socjalnych.

### 4.1. Określenie wspólnych celów

W początkowym stadium pracy socjalnej istotnym elementem jest porównanie celów ogólnych. Jest to wstępny etap sporządzania kontraktu. W celu dokonania owego porównania potrzeba odróżnić oczekiwania i pragnienia klienta oraz pracownika socjalnego. Należy także ten sam zabieg poczynić z życzeniem klienta. Klient nie może zbyt dużo oczekiwać od instytucji, która pełni rolę pomocy socjalnej.

Przy formułowaniu celów ogólnych podstawowym zadaniem jest ustalenie właściwych relacji między potrzebami klientów, a tymi, którzy pomagają w ich zaspokojeniu. Podobnie jest z celami operacyjnymi. Powinny one być sformułowane w porozumieniu przynajmniej dwóch stron. Trzeba pamiętać, że cel to kierunek działania, obierany ze względu na diagnozowane przyczyny trudnej sytuacji życiowej jednostki/grupy. Musi być on kwantyfikowalny, czyli możliwy do weryfikacji w trakcie pracy nad przewyciężaniem trudności<sup>250</sup>.

---

<sup>250</sup> Priorytety w rozwiązywaniu trudnej sytuacji życiowej osoby/rodziny wyznacza się wspólnie z klientem, biorąc pod uwagę: rozmiary trudności, z jakimi boryka się osoba/rodzina, dynamikę rozwoju trudności. Kiedy w rodzinie są dzieci, najpierw wyznaczać należy cele związane z ich ochroną i zapewnieniem prawidłowego rozwoju przed aktywizacją zawodową rodziców, czy przed leczeniem uzależnienia jednego z rodziców. Generalna zasada mówi, że wagę trudności ocenia klient, a zadaniem pracownika jest sprawdzenie, czy interesy dzieci są zabezpieczone. Można zadać pytania kontrolne, np. „jak często mąż panią bije? kiedy ostatnio? ile razy w ostatnim miesiącu?”, czyli określić tzw. łańcuch przyczynowo-skutkowy (wpływ przyczyny trudnej sytuacji życiowej na pojawienie się innych trudności w funkcjonowaniu osoby/rodziny). Najpierw są podejmowane cele związane z usunięciem źródeł przyczyny trudnej sytuacji. Np.: bezrobotna tkaczka musi najpierw przeprowadzić analizę rynku pracy pod kątem swoich potencjalnych możliwości przekwalifikowania się, potem podjąć przekwalifikowanie, następnie zdobyć umiejętności poruszania się na rynku pracy, a dopiero na końcu podjąć próby znalezienia pracy. Ustalając z rodziną, które cele będą realizowane, należy wziąć pod uwagę zdolności psychofizyczne do realizacji kilku celów naraz. Są osoby, które mogą się skoncentrować tylko na jednym celu i związanych z nim kolejnymi zadaniami. To ograniczenie wymusza odłożenie kolejnych celów na później. Zob. A. Włoch, P. Domaradzki, *Kontrakt socjalny...*, dz. cyt., s. 16.

Cel ogólny powinien być zatem tak skonstruowany, aby obejmował wszystkie cele operacyjne. Właśnie te cele umowy są ponumerowane według kolejności ich realizacji, wytyczają bowiem pewne priorytety działania. Istnieją zatem określone właściwości dobrze sformułowanych celów. Zgodnie z nimi cel musi być:

- osiągalny,
- dobrze sprecyzowany,
- właściwie sformułowany,
- możliwy do zmierzenia,
- możliwy do zrealizowania,
- wspólny dla realizatorów.

Reasumując, podstawowym zadaniem w fazie przygotowania umowy jest zdefiniowanie problemów określonych przez cele ogólne i szczegółowe, dzięki którym można wpływać na zmiany, jakie się chce osiągnąć.

#### 4.2. Plan pracy przy zastosowaniu umowy

Po zdefiniowaniu celów następuje opracowanie planu pracy. Zwykle uwarunkowany jest on podmiotem, czyli zależy od tego, czy mamy do czynienia z indywidualnym przypadkiem (jednostka, rodzina), czy problemem natury grupowej. W tym kontekście pracownik socjalny opracowuje projekt działania składający się z trzech obszarów: obszaru rodzaju działania (co robimy), obszaru postępowania (jak będziemy postępować w przypadku danej sytuacji) oraz obszaru zadań (w jaki sposób nastąpi rozdanie zadań). Po zastosowaniu tego planu między partnerami następuje uzgodnienie zarówno czasu trwania, jak również częstotliwości odbywanych spotkań.

W literaturze przedmiotu wymienia się kilka etapów kontraktu: zamiar, problem do rozwiązania, cele, zadania, formy działania. Zamiar dotyczy uzyskania porozumienia i zgody między stronami kontraktu. Zdefiniowanie problemu i celu następuje po rozpoznaniu sytuacji klienta. Potem należy dokonać identyfikacji problemu, a następuje określić cele. Wyznaczają one zadania, czyli określają szczegółowe kierunki działania służącego finalizacji umowy. Ostatnim etapem planu pracy są konkretne formy działania, jakie muszą się pojawić, by zadanie zostało wykonane. Działania odnoszą się do stron kontraktu przy zastosowaniu wszelkich zasad wynikających z natury możliwości i predyspozycji podmiotów<sup>251</sup>.

---

<sup>251</sup> Por. C. de Robertis, *Metodyka działania...*, dz. cyt., s. 160.



## 5. Umowa – jej forma

Kontrakt socjalny – umowa – podpisany jest z osobą, która korzysta ze wsparcia pomocy społecznej. Zawiera on m.in. spisane działania, jakie ma podjąć podopieczny w celu poprawienia swojej sytuacji. Może być również stosowany wobec niektórych bezrobotnych w sytuacjach, kiedy instytucje pomocy społecznej (ośrodek pomocy społecznej) i urząd pracy współpracują w danej osobie. Niekiedy podpisanie kontraktu jest obowiązkowe, np. w sytuacji, kiedy dana osoba chce skorzystać z pomocy klubu integracji społecznej.

Wyróżnia się dwie formy umowy:

- ustna,
- pisemna.

Umowa ustna jest bardziej rozpowszechniona i realizowana jedynie przez pracownika socjalnego i jego podopiecznego. Ten sposób zawierania umowy jest jednak niedoskonały. Kontrakt wprawdzie obliguje obie strony, ale nie ma jego potwierdzenia. W każdej chwili klient może się wycofać bez żadnych konsekwencji. Innymi słowy, umowy tego typu nie da się potwierdzić. Sprawdza się ona, jeśli mamy do czynienia z odpowiedzialnym podopiecznym, który wie, czego chce i po co zgłosił się do pracownika socjalnego. W każdym razie umowa ustna jest umową ważną i należy ją honorować<sup>252</sup>.

O wiele lepszą formą umowy jest umowa sporządzona na piśmie (umowa pisemna). Staje się ona zobowiązaniem i nabiera formalnego charakteru. Klient po podpisaniu takiej umowy nie może się wycofać, bo zawarte w niej fakty zostały zapisane i potwierdzone jego podpisem. Stosowanie takiego rodzaju umowy przynosi zawsze pozytywne efekty. Umowa pisemna może być też zmieniana w trakcie trwania procedury stosowanej pomocy, gdy zaistnieją ważne okoliczności wpływające w sposób efektywny na zmianę poznawanej sytuacji problemu. Wówczas do umowy wprowadza się aneksy. Tego typu umowa, stosowana jako kontrakt socjalny, to motywator pozytywnych zmian<sup>253</sup>.

Po podpisaniu umowy jeden egzemplarz zatrzymuje instytucja (pracownik socjalny), zaś drugi – klient. Umowa trwa i jest ważna przez sześć miesięcy. Po tym czasie obie strony przeglądają ją powtórnie i mogą dokonać jej korekty. Umowa może być ponawiana kilkakrotnie.

Przykładowo w umowie o realizację zadania z zakresu pomocy społecznej stwierdza się, że:

<sup>252</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 z późn. zm., t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.).

<sup>253</sup> Por. Z. Grabusińska, *Rola pracy socjalnej w aktywnej integracji*, Warszawa 2012, s. 24.

1. Podmiot przyjmujący zlecenie realizacji zadania zobowiązuje się do wykonania zadania w zakresie i na zasadach określonych w umowie o realizację zadania, a organ zlecający realizację zadania do przekazania określonych środków finansowych w formie dotacji.
2. Umowa o realizację zadania jest sporządzana w formie pisemnej i określa:
  - szczegółowy opis zadania i termin jego realizacji,
  - dotację celową należną podmiotowi realizującemu zadanie i tryb płatności,
  - tryb kontroli realizacji zadania,
  - sposób rozliczenia udzielonej dotacji celowej i zasady zwrotu niewykorzystanej części dotacji.
3. Umowa niespełniająca wymogów określonych w ust. 2 jest nieważna.
4. Umowę o realizację zadania z zakresu pomocy społecznej zawiera się na czas określony, uzależniony od rodzaju zleconego zadania, nie dłuższy jednak niż 5 lat.
5. Zadanie z zakresu pomocy społecznej nie może być realizowane przez podmiot niebędący stroną umowy, chyba że umowa przewiduje taką możliwość.
6. Podmiot przyjmujący zlecenie jest obowiązany do wyodrębnienia w ewidencji księgowej środków otrzymanych na realizację umowy.
7. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, ramowy wzór umowy o realizację zadania z zakresu pomocy społecznej, uwzględniając konieczność zapewnienia pełnych informacji dotyczących wykonania zlecenia<sup>254</sup>.

## 6. Co może dać umowa, a co może ograniczać umowę

Umowa odwołuje się do odpowiedzialności podopiecznego, który występuje tutaj jako strona. Traktuje się go jako osobę odpowiedzialną, chcącą i potrzebującą zmiany, a zarazem ją akceptującą. W czasie zmiany podejmowanej na rzecz klienta, muszą być mu znane wszystkie projekty i modyfikacje. Instytucja społeczna przejmuje zatem całkowitą kontrolę nad procesem, co wymaga świadomego podporządkowania ze strony podopiecznego.

W stosowanej umowie wyróżnia się jej mocne i słabe strony. Wprowadzając kontrakt dla potrzeb umowy społecznej, założono, że będzie on istotnym narzędziem, które zapewni:

---

<sup>254</sup> Art. 108 (wcześniej art. 33) Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z późn. zm., t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1876 z późn. zm.).

- motywację podopiecznego do działania,
- ograniczenie zależności klienta,
- bezpieczeństwo i szybkość zmian,
- właściwy pomiar przebytej drogi,
- podstawę przyznawania finansowego wsparcia<sup>255</sup>.

W przypadku motywacji klienta do działania należy sobie uświadomić, że umowa zawiera ograniczenie czasowe, co sprzyja jego mobilizacji i daje możliwość szybkiego podejmowania decyzji. Zaleta ta jest obustronna, bowiem obejmuje pracownika i klienta. Innym elementem ograniczeń, jest ograniczenie zależności klienta, czyli przeciwdziałanie regresji, która nie może właściwie wpływać na zmiany w osobowości klienta. Trzecim elementem jest bezpieczeństwo i możliwe szybkie osiągnięcie rezultatów. Umowa, jak się wydaje, precyzuje, określa pewne szczegóły między pracownikiem a klientem. W przypadku rodziców daje im wolność, swobodę działania a także realność. Dzięki niej wiedzą, czego się można spodziewać. Wreszcie ostatni element to właściwy pomiar przebytej drogi, który czyni z umowy bezcenne narzędzie oceny: czy wszystko jest dobrze przygotowane, czy cele zostały osiągnięte. Pozwala na weryfikację celów nieosiągniętych i postawienie pytania, dlaczego nie udało się ich zrealizować.

Istnieje także kilka elementów, które ograniczają stosowanie kontraktu, a to:

- brak dogłębnej oceny sytuacji osoby/rodziny,
- brak umiejętności jej sformułowania oraz brak umiejętności formułowania celów w pracy socjalnej,
- brak woli współpracy ze strony osoby, na której utrzymaniu są małoletnie dzieci (nie wyklucza to zawarcia kontraktu, lecz powoduje, że pracownik ma znacznie więcej pracy niż w innych sytuacjach),
- pomimo woli współpracy okresowy brak możliwości lub umiejętności podjęcia działań ze strony osoby/rodziny (może to mieć miejsce w sytuacjach kryzysowych wywołanych przemocą i innymi),
- brak czasu pracownika na objęcie tą formą pracy socjalnej wszystkich rodzin do tego się kwalifikujących,
- brak umiejętności pracownika w zakresie podejmowania działań motywacyjnych i negocjacyjnych z rodziną oraz umiejętności nawiązywania partnerskiej relacji z klientem (wielu pracowników w swojej pracy stosuje głównie działania polegające na poradzie i wydawaniu zaleceń, utrzymując w ten sposób skośną, zależną relację z klientem)<sup>256</sup>.

<sup>255</sup> Por. Z. Grabusińska, *Rola pracy socjalnej...*, dz. cyt., s. 22.

<sup>256</sup> Zob. R. Pogodzińska, D. Wójcik, *Kontrakt socjalny...*, dz. cyt., s. 102–103, Por. A. Włoch, P. Domaradzki, *Kontrakt socjalny...*, dz. cyt., s. 20.