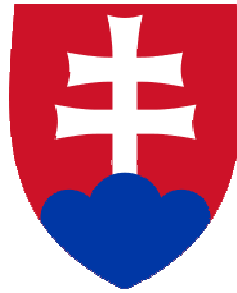


Kancelária verejného ochrancu práv



Správa o podmienkach činnosti orgánov sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately

Bratislava december 2012

ÚVOD

Verejný ochranca práv je inštitút, ktorý nenarušuje rovnováhu právneho a politického systému demokratického štátu, jeho zriadením štát vyjadruje svoju vôľu vytvoriť podmienky na dodržiavanie základných ľudských práv a slobôd, pretože verejný ochranca práv je nástrojom prehĺbenia ochrany práv občanov. **Poslaním verejného ochrancu práv je zvyšovať citlivosť verejnej správy vo vzťahu k základným ľudským právam a slobodám.**

Kancelária verejného ochrancu práv dostávala v minulosti i v súčasnosti dostáva podnety od občanov, aj od právnických osôb, ktoré sa týkajú ich nespokojnosti s činnosťou orgánov sociálnoprávnej ochrany alebo signalizujú nespokojnosť s tým, ako k nim v konaní orgán sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately pristupoval.

Počas svojich pracovných stretnutí dostávam mnoho informácií od jednotlivcov, rodičov, príbuzných maloletých detí aj od zástupcov občianskych združení o problémoch, s ktorými sa často stretávajú pri riešení konkrétnych prípadov týkajúcich sa maloletých detí alebo rodiny, ako často narážajú na rôzne bariéry v úradných konaniach, a zároveň takmer v rovnakej miere dostávam informácie o nedostatočných podmienkach pre prácu úradov a úradníkov v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí. Z tohto dôvodu som sa činnosťou orgánov sociálnoprávnej ochrany začala dôkladnejšie zaoberať. Určila som si túto tému ako jednu zo svojich priorít, a to z oboch strán, aj zo strany ochrany maloletých detí, ale aj zo strany úradov. Kancelária verejného ochrancu práv zisťovala podmienky, v ktorých orgány verejnej správy sociálnoprávnu ochranu vykonávajú. V tejto správe ponúkam poznatky, ktoré sme získali vyhodnotením dotazníkov vyplnených pracovníkmi sociálnoprávnej ochrany z celej Slovenskej republiky. Dotazníky sme získali vďaka dobrej spolupráci s Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Očakávam, že získané poznatky sa uplatnia v praxi a pomôžu k tomu, aby orgány verejnej správy, ktoré ju vykonávajú na úseku sociálnoprávnej ochrany detí, mohli zlepšovať ochranu práv maloletých detí a vo vzťahu k občanom uplatňovali vždy zásady dobrej správy. Napokon, k tomu nás zaväzujú nielen niektoré právne normy, uvedené v texte nižšie, ale najmä vzťah k ľuďom, ktorým máme a chceme svojou činnosťou pomáhať.

Listina základných práv únie prijatá Európskou radou na medzinárodnej konferencii v Nice, ktorá sa stala nepriamou súčasťou Lisabonskej zmluvy z roku 2007 **zaraduje právo na dobrú správu medzi základné práva.**

Dobrá správa má vzťah k čl. 36 Listiny základných ľudských práv /ďalej len Listina/, v našej ústave je to čl. 46 ods.1, podľa ktorých sa každý môže domáhať svojho práva na súde alebo na inom zákonom ustanovenom orgáne. Ide o právo na súdnu a inú právnu ochranu a o jeho uplatnenie, má vzťah k čl. 3 ods.1 Listiny, v ktorom je upravená zásada rovnakého zaobchádzania, zákaz hrubého a šikanózneho zaobchádzania, požiadavka ústretovosti, ktoré súvisia s úpravou v čl. 10 Listiny, teda s právom na zachovanie ľudskej dôstojnosti a všetky tieto práva sú tiež súčasťou našej ústavy napr. v čl. 12 ods. 1, 2., a niektoré sú upravené špeciálnou zákonnou právnou úpravou, napríklad zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.

Opakom dobrej správy je zlá správa. Znaky, ktoré charakterizujú zlú správu v úradnom styku medzi občanom a úradom na strane úradu a jeho úradníka sú: neprofesionálnosť, nadutosť úradníka, hrubosť, povýšenosť, nadradenosť, nadržovanie, diskriminácia, šikanovanie, ale aj neústretivosť. Rada Európy vo svojom uznesení 77 / 31 /o ochrane jednotlivca vo vzťahu k aktom verejnej správy definoval minimálny štandard, ktorý má byť uplatnený v konaní, a to napr. právo vyjadriť sa pred orgánom správy ku skutočnému stavu veci, navrhovať dôkazy, navrhovať akými prostriedkami má byť vedené dokazovanie, právo byť informovaný pred vydaním aktu, právo nechať sa zastúpiť, právo zoznámiť sa s dôvodmi správneho aktu, právo byť poučený o opravnom

prostriedku.

Podľa § 1 zák. č. 305 / 2005 Z. z. tento zákon upravuje sociálnoprávnu ochranu detí a sociálnu kuratelu na zabezpečenie predchádzania krízových situácií v rodine, ochrany práv a právom chránených záujmov detí, predchádzanie prehĺbovaniu a opakovaniu porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu detí a plnoletých fyzických osôb a na zamedzenie sociálnopatologických javov. Podľa čl. 3 ods. 1 Dohovoru o právach dieťaťa a záujm dieťaťa má byť prvoradým hľadiskom pri akejkoľvek činnosti týkajúcej sa detí, nech už uskutočňovanej verejnými alebo súkromnými zariadeniami sociálnej starostlivosti, súdmi, správnyimi orgánmi alebo zákonodarnými orgánmi, podľa odseku 2. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru a Slovenská republika ňou je sa zaväzujú zabezpečiť dieťaťu takú ochranu a starostlivosť aká je nevyhnutná pre jeho blaho, pričom berú ohľad na práva a povinnosti jeho rodičov, zákonných zástupcov alebo iných jednotlivcov právne za dieťa zodpovedných a robia pre to všetky potrebné opatrenia. Podľa ods. 3 štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, zabezpečia, **aby inštitúcie**, služby a zariadenia zodpovedné za starostlivosť a ochranu detí **zodpovedali štandardom** ustanoveným kompetentnými úradmi, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, **počtu a vhodnosti svojho personálu ako aj kompetentného dozoru.**

V Bratislave, 12. 12. 2012

JUDr. Jana Dubovcová

Zadanie, metóda a postup

Dotazníkový prieskum sa realizoval na základe požiadavky verejnej ochrankyne práv Slovenskej republiky, pani JUDr. Jany Dubovcovej. Stanoveným cieľom bolo získať poznatky o práci oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na Slovensku z pohľadu samotných pracovníkov, menovite o ich náplni činností, pracovných podmienkach, problémoch a námetoch na ich riešenie. Zadanou metódou bol reprezentatívny dotazníkový prieskum so zachovaním anonymity respondentov a zabezpečením dôvernosti získaných odpovedí.

Navrhnutý dotazník obsahoval 5 na seba nadväzujúcich otázok s rôznymi formátmi odpovedí, od voľných odpovedí cez kategorizované s nútenou viacnásobnou voľbou až po škálované. Dotazníky boli vyhotovené v podobe editovateľného elektronického dokumentu vo formáte MS Word s vyznačením priestoru (okienok) na odpovede (viď príloha č.1).

Distribúcia dotazníka sa realizovala cez elektronickú poštu po služobnej línii na všetky územné pracoviská oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej len: „oddelenie SPODaSK“). Z nám nezistených dôvodov bolo niekoľko dotazníkov a žiadostí o ich vyplnenie adresovaných aj pracovníkom referátov poradensko-psychologických služieb (ďalej len: „RPPS“) a niekoľkí pracovníci oddelení SPODaSK dostali verziu dotazníka, ktorá bola v elektronickej podobe nevyplniteľná.

Zber vyplnených dotazníkov sa uskutočnil tiež elektronickou poštou, avšak adresovanou na externú e-mailovú schránku so skrytou identitou, v záujme navodenia diskretnosti kontaktu.

Prieskum prebehol najmä v mesiaci november 2012, od rozdania dotazníkov dňa 29.10.2012 až po uplynutie lehoty na ich doručenie dňa 11.11.2012.

Celkovo sa prieskumu zúčastnilo 320 respondentov, niektoré dotazníky sa vrátili prázdne (19), alebo neúplne vyplnené do takej miery, že neboli pre účely analýzy použiteľné. Niekoľko dotazníkov nebolo k e-mailu (zrejme nedopatrením) priložených. V týchto prípadoch spracovateľka vyrozumela odosielateľa o tomto omyle, väčšina takto urgovaných dotazníkov bola následne skutočne doručená.

Medzi respondentmi bolo 14 pracovníkov referátov poradensko-psychologických služieb resp. psychológov (niektoré RPSS medzičasom zanikli a psychológovia z nich boli začlenení do oddelení SPODaSK). Po úvahe a predbežnej analýze ich výpovedí sme sa rozhodli ponechať ich vo výskumnej vzorke.

Celkovú návratnosť dotazníkov nemožno vyčíslit', nakoľko nepoznáme počet rozdanych dotazníkov. Podľa oficiálnych údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len: „ÚPSVAR“) o počte zamestnancov v jednotlivých štruktúrach je na oddeleniach SPODaSK k 1. 7. 2012 spolu 643 zamestnancov, z toho 557 vykonáva opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a 86 je zamestnancov RPPS. Návratnosť bola cca 50 %, to je na takýto typ prieskumu dostatočný počet, ktorý dovoľuje predpokladať veľkú mieru reprezentatívnosti výsledkov.

Po vyradení nepoužiteľných dotazníkov sa do spracovania dostalo spolu 292 dotazníkov. Veľkosť výskumnej vzorky N teda činí 292. Všetky miery (frekvencie, percentá) sa vzťahujú k tejto veľkosti súboru, pokiaľ nie je výslovne uvedené inak.

Výsledky

Otázka č. 1:

Popíšte problematiku, s akou sa na Vás občania obracajú - tri najčastejšie okruhy problémov:

Táto úvodná otázka mala - okrem účelu akéhosi „rozohriatia“ a motivovania respondentov k vyplneniu dotazníka – zistiť, čím sa pracovníci oddelení SPODaSK zaoberajú, akou problematikou, v akom členení a s akým dôrazom na jednotlivé stránky svojej činnosti. Otázka bola zámerne formulovaná klientsky, zámerne nehovorila o pracovníkovi, ale o klientovi.

Výpovede respondentov, ktorými mali popísať problematiku svojich klientov, však boli veľmi rôznorodé. Nie všetci popisovali problémy klientov vo forme, v akej s nimi títo na úrad prídu. Mnohí uvádzali skôr už zaradenie ich problému do okruhu opatrení, ktorý upravujú príslušné právne predpisy, teda škatuľku, kam problém zaradili. Iní zase prezentovali skôr metódu pomoci klientom (napr. poradenstvo) alebo miesto, kde sa s klientom jeho problém rieši. Vo všeobecnosti sa miešali problémy so spôsobmi ich riešenia.

Otázka nabádala respondentov uviesť tri najčastejšie okruhy problémov. Z celého súboru 292 respondentov uviedlo tri okruhy problémov 165 respondentov, z dvomi sa uspokojilo 35 respondentov a len jeden okruh problémov spomenulo 92 respondentov. Tieto čísla však nemožno interpretovať tak, že by zhruba tretina respondentov vykonávala len jeden okruh činností. Rôznorodosť odpovedí bola aj v tom, že voľne formulované odpovede boli niektoré stručné, v bodoch, iné zase obsiahle, popisné a niektoré až neúmerne rozvláčne a irelevantné. V poradí druhý a tretí uvedený okruh bol zase často len iným vyjadrením toho istého, alebo jeho rozvinutím o jeho ďalšie aspekty. Naopak, aj v prípadoch, kedy sa uviedol len jeden okruh, bolo v ňom obsiahnutých viacero tém.

Z týchto dôvodov sa pri spracovaní odpovedí nedala použiť jednoduchá kvantifikácia, využívajúca zaradenie odpovedí do vopred stanovených kategórií. Museli sme najprv urobiť položkovú analýzu, kedy sme z množiny všetkých vyjadrení identifikovali kľúčové slová. Následne sme analyzovali ich frekvenciu a spojitosť s ostatnými. Takto nám vzniklo 23 významových zhlukov, ktoré odrážajú vzájomnú spätosť kľúčových používaných výrazov a sémanticky jasne vyčleňujú okruhy problémov.

Takto určené okruhy problémov, ktorými sa pracovníci oddelení SPODaSK zaoberajú, uvádzame v tab. 1a, aj s frekvenciou ich výskytu (ďalej len: „f“) a jej percentuálnym vyjadrením. Osobitne sme analyzovali vyjadrenia v prvej vetnej odpovedi (ako tej najdôležitejšej, primárnej), teda to, čo uviedli na prvom mieste, a potom osobitne za všetky odpovede v tejto otázke spolu.

Tab. 1a

Otázka č. 1.						
Popíšte problematiku, s akou sa na Vás občania obracajú: najčastejšie okruhy problémov.						Tri
Okruh problémov (významové zhľuky):	A. Uvádzajú na prvom mieste			B. Uvádzajú celkovo		
	f	%	poradie	f	%	poradie
rodičovské práva a povinnosti, výživné, styk	164	27,80%	1	183	19,59%	1
výchovné problémy	74	12,54%	2	88	9,42%	2
vzťahy v rodine, konflikty, partnerské a komunikačné problémy	58	9,83%	3	86	9,21%	3
náhradná starostlivosť, osvojenie, poručníctvo, pestúnstvo, adopcia	53	8,98%	4	71	7,60%	4
zanedbávanie starostlivosti	31	5,25%	5	46	4,93%	8
rozvod	30	5,08%	6	64	6,85%	5
sociálne poradenstvo, informačné, právne	22	3,73%	7	58	6,21%	6
krízová situácia v rodine, sanácia rodiny	20	3,39%	8	32	3,43%	10
poruchy správania	20	3,39%	9	39	4,18%	9
návrat z výkonu trestu, resocializácia, resoc. príplatok	16	2,71%	10	21	2,25%	15
trestná činnosť detí a mladistvých	16	2,71%	11	31	3,32%	11
záškoláctvo, školská dochádzka	15	2,54%	12	52	5,57%	7
súdne konania, súdne rozhodnutia	13	2,20%	13	22	2,36%	13
drogy, alkohol, závislosti	10	1,69%	14	22	2,36%	13
bytové problémy rodín	8	1,36%	15	13	1,39%	19
osobnostná problematika	7	1,19%	16	11	1,18%	21
pomoc pri spísaní návrhu	7	1,19%	17	31	3,32%	11
striedavá starostlivosť	7	1,19%	18	15	1,61%	17
hmotná núdza, dávky, zlá finančná situácia rodiny	6	1,02%	19	13	1,39%	19
týranie, sexuálne zneužívanie, násilie	5	0,85%	20	13	1,39%	19
ústavná starostlivosť	5	0,85%	21	17	1,82%	16
kuratela, kolízny opatrovník	2	0,34%	22	3	0,32%	22
určenie otcovstva	1	0,17%	23	3	0,32%	23
spolu	590	100,00%		934	100,00%	

Porovnanie obidvoch spôsobov analýzy neukázalo veľký rozdiel, dá sa povedať, že sa respondenti zaoberajú predovšetkým týmito okruhmi problémov:

- usporiadanie rodičovských práva a povinností, výživné, styk rodiča s dieťaťom
- výchovné problémy
- vzťahy v rodine, konflikty, partnerské a komunikačné problémy
- náhradná starostlivosť, osvojenie, poručníctvo, pestúnstvo, adopcia.

Ostatné okruhy problémov sa, podobne ako prvé štyri, prelínajú. Potvrďuje sa tu fakt, že problematika klientov je nesmierne komplexná a riešenie si vyžaduje uplatnenie mnohých odborností, špeciálnych vedných disciplín, metód, postupov a prístupov. Z definovania svojej práce respondentmi sa zdá, že si dobre uvedomujú túto mnohostrannosť a komplexnosť.

Poznámka: Z informácií Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je zrejmé, že pracovníci majú tzv. delenú agendu, na vyslovene sociálnoprávnu ochranu, v ktorej sú niektorí (osobitne, na určených úradoch) poverení sprostredkovaním náhradnej rodinnej starostlivosti a iní zameraní na sociálnu kuratelu detí, sociálnu kuratelu plnoletých a poradensko-

psychologické služby.

Ostáva otázkou, nakoľko v tejto činnosti môžu respondenti uplatniť svoju špecializáciu a tímový prístup na jednej strane a nakoľko univerzálnosť s rizikom nedostatočnej odbornosti v niektorých stránkach problému.

Bližšie údaje o vzájomnej prepojenosti jednotlivých okruhov problémov ukazuje Tab. 1b, v ktorej sa ukazuje, ako často sa daný problém spomína zároveň s iným okruhom problémov. Čísla v políčkach tabuľky hovoria o tom, ako často sa okruh vyskytol vo vyjadrení respondenta zároveň v kontexte s iným.

Pre zaujímavosť sme významové okruhy doplnili ešte o jeden okruh, na ktorý sme narazili ako prívlastok, charakterizujúci niektoré problémy. Jednalo sa o pojmy „Róm“, „rómsky“ alebo „neprispôsobivý“. Hoci sa vyskytoval iba zriedka, zaujímalo nás, či sa spája s určitou témou viac než z inou. Pre prehľadnosť sme v matici zvýraznili údaje o počte vzájomného výskytu daného okruhu, pokiaľ šlo o počet 10 a viac.

Tab. 1b

Matica kontextových súvislostí medzi položkami (počet kontextov)																									
položky (740 kontextov)	rodičovské práva a povinnosti, výživné, výživné problémy	výchovné problémy	vzťahy v rodine, konflikty...	náhradná starostlivosť, osvojenie...	rozvod	sociálne poradenstvo, informačné, ...	záškoláctvo, školská dochádzka	zanedbávanie starostlivosti	poruchy správania	krízová situácia v rodine, sanácia ...	pomoc pri spísaní návrhu	trestná činnosť detí a mladistvých	drogy, alkohol, závislosti	súdne konania, súdne rozhodnutia	návrat z výkonu trestu, resocializácia, resoc. príplatok	ústavná starostlivosť	striedavá starostlivosť	bytové problémy rodín	hmotná núdza, dávky, zlá finančná situácia rodiny	týranie, sexuálne zneužívanie, násilie	osobnostná problematika	róm, rómsky, neprispôsobivý	kuratela, kolízny opatrovník	určenie otcovstva	
rodičovské práva a povinnosti, výživné, styk	-																								
výchovné problémy	19	-																							
vzťahy v rodine, konflikty, partnerské a komunikačné problémy	24	3	-																						
náhradná starostlivosť, osvojenie, poručníctvo, pestúnstvo, adopcia	11	4	2	-																					
rozvod	26	15	16	6	-																				
sociálne poradenstvo, informačné, právne	16	2	7	8	6	-																			
záškoláctvo, školská dochádzka	6	21	12	3		7	-																		
zanedbávanie starostlivosti	10	3	2	5	1	3	6	-																	
poruchy správania	7	8	6	2	1	4	23	4	-																
krízová situácia v rodine, sanácia rodiny	10	3	4	2	5	5	1	4	4	-															
pomoc pri spísaní návrhu	23	5	5	2	4	9	4	4	2	-															
trestná činnosť detí a mladistvých	5	10	3	1	1	3	13	1	10	2	-														
drogy, alkohol, závislosti	4	4	6	2	2	2	5	3	9	1	1	9	-												
súdne konania, súdne rozhodnutia	6	1	4	1	1	3				1	6	1	1	-											
návrat z výkonu trestu, resocializácia, resoc. príplatok	4	2	2	1		7	2	1	2	1	3	2	-												
ústavná starostlivosť	4	2	4	2	3	6	5	1	3	2	1	2					-								
striedavá starostlivosť	9	4	1	1	2	2				1				1				-							
bytové problémy rodín	1			4		1			1	1		3		3	2				-						
hmotná núdza, dávky, zlá finančná situácia rodiny		3	4	1	1	2		4	1	1		2						4	-						
týranie, sexuálne zneužívanie, násilie	2	3	2	2	1		4	3	5	1	1	1	2						1		-				
osobnostná problematika	2	21	5	3	7					3			1									-			
róm, rómsky, neprispôsobivý	2	1	1	1	1		2	1	1				2						1			-			
kuratela, kolízny opatrovník	1		1			1								1									-		
určenie otcovstva	2	1	1	2	1				1	1	1	1		1	1					1					-
položka sólo, bez kontextu	99	31	32	46	27	11	1	20	10	11	6	14	5	5	9	2	7	2	2	2	2	5	0	2	1
počet položiek v kontexte	194	116	88	49	37	55	65	22	41	12	14	17	14	1	5	3	0	5	1	1	0	0	0	0	

Tabuľka 1b ukázala, ako medzi sebou súvisia pojmy používané v popise práce, agendy či klientskej problematiky. Potvrďuje, kde ležia ťažiská práce v danej oblasti. Ukazuje tiež, ako sú niektoré spoločenské javy (napr. rozvodovosť, závislosti, sexuálne zneužívanie) spojené s problematikou sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej len: „SPOD a SK“). Podobne sa tu tiež plasticky ukazuje, akú dôležitú úlohu pre všetky agendy, najmä pre riešenie javov sociálnej patológie, hrá poradenstvo, osobitne špeciálnopedagogické a psychologické. A opäť sa tu názorne ukazuje previazanosť a interdisciplinárny charakter činností SPOD a SK.

Otázka č. 2:

Ktoré opatrenia SPOD a SK využívate najčastejšie (+) a ktoré najmenej (-). Označte a uveďte dôvody.

- a) Opatrenia na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine
- b) Opatrenia na obmedzenie a odstránenie negatívnych vplyvov, ktoré ohrozujú psychický, fyzický a sociálny vývin dieťaťa a plnoletej osoby
- c) Sprostredkovanie sociálneho poradenstva a odporúčenie psychologickej pomoci dieťaťu a jeho rodičom v záujme predchádzania nepriaznivým vplyvom rozvodu
- d) Výchovné opatrenia
- e) Sociálna kuratela
- f) Iné (dopíšte)

Táto pološtrukturovaná otázka, nadväzujúca na predchádzajúcu a dopĺňujúca ju, využívala tri odpoveďové formáty - nútenú voľbu medzi jednotlivými ponúkanými odpoveďami, škálu od "najčastejšie" po "najmenej" a voľnú odpoveď (v podotázke f)). Výsledky spracovania odpovedí sú v tab. 2.

V tabuľke sú uvedené početnosti (frekvencie) odpovedí a ich percentuálne zastúpenie. Miere častosti ("najčastejšie" a "najmenej") sme priradili škálové skóre +1 resp. -1 a z tohto skóre sa vypočítali vážené priemery za jednotlivé opatrenia - čím vyššia hodnota, tým častejšie sa dané opatrenie využíva.

V podotázke f), ktorú využila asi pätina respondentov, sa uvádzajú početnosti a percentuálny podiel dopísaných vyjadrení-verbalizácií, ktoré sme kategorizovali podľa ich obsahu.

Tab. 2

2. Ktoré opatrenia SPOD a SK využívate najčastejšie (+) a ktoré najmenej (-):		f	%	Váž.skóre na škále od -1 po +1
a) Opatrenia na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine	"najčastejšie"	162	55,48%	0,30
	neoznačené	56	19,18%	
	"najmenej"	74	25,34%	
	spolu	292	100,00%	
b) Opatrenia na obmedzenie a odstránenie negatívnych vplyvov, ktoré ohrozujú psychický, fyzický a sociálny vývin dieťaťa a plnoletej osoby.	"najčastejšie"	233	79,79%	0,72
	neoznačené	37	12,67%	
	"najmenej"	22	7,53%	
	spolu	292	100,00%	
c) Sprostredkovanie sociálneho poradenstva a odporúčenie psychologickéj pomoci dieťaťu a jeho rodičom v záujme predchádzania nepriaznivým vplyvom rozvodu	"najčastejšie"	209	71,58%	0,64
	neoznačené	62	21,23%	
	"najmenej"	21	7,19%	
	spolu	292	100,00%	
d) Výchovné opatrenia	"najčastejšie"	133	45,55%	0,11
	neoznačené	57	19,52%	
	"najmenej"	102	34,93%	
	spolu	292	100,00%	
e) Sociálna kuratela	"najčastejšie"	132	45,21%	0,16
	neoznačené	76	26,03%	
	"najmenej"	84	28,77%	
	spolu	292	100,00%	
f) Iné (dopíšte) (verbalizácie kategorizované)	<i>poradenstvo (psych., soc., práv.)</i>	12	4,11%	
	<i>spolupráca</i>	7	2,40%	
	<i>administratívne činn.</i>	6	2,05%	
	<i>iné, nešpecifické, komentáre</i>	32	10,96%	
	verbalizácií spolu	57	19,52%	
	spolu	292	100,00%	

Z údajov v tabuľke vyplýva, že ponúkané odpovede pokrývali prakticky všetky opatrenia SPOD a SK tak, ako ich definujú predpisy. Vyjadrenia v podotázke f) doplňovali oblasť opatrení len o poradenstvo (išlo tu výlučne o pracovníkov špecializovaných poradenských referátov).

I keď sa jednotlivé opatrenia významovo a obsahovo dost' prekrývajú, ukazuje sa, že sa respondenti najviac venujú opatreniam pod bodmi b) a c), teda opatreniam, zameraným na odstránenie prekážok zdravého vývoja detí a opatreniam zameraným na problémy spojené s rozvodom rodičov detí. Respondenti sa vo svojej činnosti celkovo menej zaoberajú výchovnými opatreniami a sociálnou kuratelou.

Otázka č. 3:

Ktoré pracovné úkony Vám spôsobujú najviac problémov (označte od 1-6, od najmenej po najväčšiu závažnosť):

- a) Prijímanie a rozhovory so stránkami
- b) Návštevy v rodine
- c) Administratívna činnosť
- d) Účasť na súdnych pojednávaniach
- e) Množstvo prípadov, spisov
- f) Iné (doplňte)

V tejto otázke sme sa snažili zachytiť a zistiť, ktoré stránky svojej práce považujú respondenti za najviac problémové. Vychádzali sme z toho, že práca typického respondenta má vždy svoje zložky, časť z nej sa odohráva v teréne (návštevy v rodine, súdne pojednávania), v priamom kontakte s klientom, no významnú časť práce tvoria aj administratívne práce. Otázka s nútenou a škálovanou formou odpovede zachytávala predovšetkým subjektívne prežívanie, emocionálnosť, problémy, či frustráciu v jednotlivých zložkách práce.

Údaje v tab. 3 uvádzajú početnosť jednotlivých odpovedí v jednotlivých podbodoch otázky a jej percentuálne vyjadrenie, ako aj vážený priemer na stupnici od 1 (najmenšia závažnosť problému) po 6 (najväčšia).

Tab. 3

3. Ktoré pracovné úkony Vám spôsobujú najviac problémov (označte od 1-6, od najmenej po najväčšiu závažnosť):				Vážený priemer na škále od 1 po 6
a) Prijímanie a rozhovory so stránkami	1	140	47,95%	1,90
	2	65	22,26%	
	3	33	11,30%	
	4	25	8,56%	
	5	7	2,40%	
	6	2	0,68%	
	neodp.	20	6,85%	
	spolu	292	100,00%	
b) Návštevy v rodine	1	46	15,75%	2,53
	2	95	32,53%	
	3	79	27,05%	
	4	30	10,27%	
	5	12	4,11%	
	6	3	1,03%	
	neodp.	27	9,25%	
	spolu	292	100,00%	
c) Administratívna činnosť	1	8	2,74%	4,84
	2	14	4,79%	
	3	17	5,82%	
	4	51	17,47%	
	5	84	28,77%	
	6	114	39,04%	
	neodp.	4	1,37%	
	spolu	292	100,00%	
d) Účasť na súdnych pojednávaniach	1	47	16,10%	2,83
	2	54	18,49%	
	3	79	27,05%	
	4	51	17,47%	
	5	18	6,16%	
	6	6	2,05%	
	neodp.	37	12,67%	
	spolu	292	100,00%	
e) Množstvo prípadov, spisov	1	9	3,08%	5,02
	2	13	4,45%	
	3	10	3,42%	
	4	33	11,30%	
	5	81	27,74%	
	6	134	45,89%	
	neodp.	12	4,11%	
	spolu	292	100,00%	
f) Iné (doplňte)	1	21	7,19%	3,90
	2	2	0,68%	
	3	13	4,45%	
	4	32	10,96%	
	5	15	5,14%	
	6	27	9,25%	
	neodp.	182	62,33%	
	spolu	292	100,00%	

Tab. 3 - pokračovanie

f) Iné (doplňte) - verbalizácie problémov (kategorizované)		
<i>informačné systémy (KIDS, DMS, RSD, VINASU)</i>	24	8,22%
<i>zaťaženie štatistikou, evidenciou, administratívou</i>	23	7,88%
<i>spolupráca s inými inštitúciami i vnútri</i>	21	7,19%
<i>známky frustrácie, stresu</i>	19	6,51%
<i>agresívni, konfliktní klienti, sťažnosti</i>	15	5,14%
<i>prac. podmienky, kancel. priestory</i>	9	3,08%
<i>nejasnosti v postupoch, legislatíve</i>	6	2,05%
<i>prílišné množstvo práce</i>	5	1,71%
<i>plat, postavenie, status</i>	5	1,71%
<i>nešpecifik., komentáre</i>	8	2,74%
spolu	135	46,23%
verbalizácií		
súbor spolu	292	100,00%

Údaje v tabuľke 3 ukazujú, že terénna práca (priamy kontakt s klientom v jeho prirodzenom prostredí, či účasť na súdnych pojednávaniach) nepredstavuje pre väčšinu respondentov nejaký významnejší problém. Na opačnom póle stoja údaje v bodoch "administratívna práca" a "množstvo prípadov, spisov". Tieto aspekty práce vnímajú zhruba dve tretiny respondentov (67,81 %) pri administratívnej práci a takmer tri štvrtiny (73,63 %) pri množstve prípadov ako problémové a zaťažujúce (skóre 5 a 6).

Dominantné postavenie týchto dvoch aspektov práce sa potvrdilo aj v podotázke 3 f), v ktorej respondent mohol doplniť iný problémový aspekt svojej práce. V skutočnosti približne polovica respondentov využila možnosť voľne odpovedať v tejto doplnkovej podotázke skôr na spresnenie svojej ponosy, týkajúcej sa najviac pocitov preťaženia administratívnou činnosťou, evidenciou, štatistikami. Najviac výhrad smerovalo k informačným systémom.

Otázka č. 4:

Označte, čo by Vám pri zvládaní uvedených problémov pomohlo:

- a) jasný a presný postup práce, metodika, napr. dotazník, zaškrťavací zoznam, a pod.
- b) pravidelná supervízia (individuálna a skupinová) problémových prípadov
- c) zmena organizácie práce
- d) viac času na venovanie sa ľuďom a menšia administratívna agenda
- e) lepšie prepojenie na ďalších odborníkov (pediater, učiteľ a d'.)
- f) zlepšenie pracovných podmienok. Napíšte konkrétne:
- g) iné, doplňte:

Táto otázka pokračovala v téme predchádzajúcich otázok, no využívala opäť odlišný spôsob odpovedí. Išlo tu o akýsi zaškrťavací zoznam, v ktorom mohli respondenti označiť ľubovoľný počet predložených inovačných námetov na zlepšenie stavu. Jeden námet - f) zlepšenie pracovných podmienok - mohli aj verbálne špecifikovať a v bode g) mohli doplniť do zoznamu ďalšiu konkrétnu možnosť.

Údaje v Tab. 4 obsahujú početnosti a percentuálne podiely jednotlivých námetov.

Bod f) bol ďalej analyzovaný z hľadiska obsahu verbálnych vyjadrení, tém alebo námetov. Hoci ponúkaný priestor na verbalizáciu bol malý, viacerí respondenti tu uviedli viac námetov. Preto tabuľka obsahuje aj relevantné údaje o tejto aktivite respondentov. Pretože námetov bolo pomerne veľa, bolo možné roztriediť podľa ich obsahu do viacerých kategórií. Rozčlenenia týchto kategórií výpovedí a príslušné početnosti sú tiež obsiahnuté v tabuľke.

Rovnako spracované sú v poslednej časti Tab. 4 aj výsledky za bod i) „iné“. Tak, ako v predchádzajúcom bode g), aj tu sú výsledky zoradené od najčastejšie po najmenej často vyslovené námety.

Tab. 4

4. Označte, čo by Vám pri zvládaní uvedených problémov pomohlo:			
a) jasný a presný postup práce, metodika, napr. dotazník, zaškrtačiaci zoznam, a pod.		119	40,75%
b) pravidelná supervízia (individuálna a skupinová) problémových prípadov		143	48,97%
c) zmena organizácie práce		82	28,08%
d) viac času na venovaní sa ľuďom a menšia administratívna agenda		269	92,12%
e) lepšie prepojenie na ďalších odborníkov (pediater, učiteľ a p.)		123	42,12%
f) zlepšenie pracovných podmienok. Napíšte konkrétne:		156	53,42%
	počet verbalizujúcich respondentov	87	29,79%
	počet tém, námetov vo verbalizácii		
	1	53	38,97%
	2	27	19,85%
	3	4	2,94%
	4	0	0,00%
	5	1	0,74%
	6	2	1,47%
	počet námetov spolu	136	100,00%
Okruhy námetov:			
	<i>priestory, umožňujúce nerušenosť, diskretnosť</i>	25	18,38%
	<i>personálne posilnenie pracoviska, menej prípadov</i>	25	18,38%
	<i>materiálna a technická vybavenosť, mobil, telefon</i>	25	18,38%
	<i>finančné ohodnotenie</i>	10	7,35%
	<i>auto</i>	10	7,35%
	<i>počítače</i>	9	6,62%
	<i>menej administratívy, papierovania</i>	9	6,62%
	<i>ochranné prostriedky, odev, príspevok na odev</i>	5	3,68%
	<i>ochrana, osobná bezpečnosť</i>	4	2,94%
	<i>školenia, informovanosť, literatúra</i>	4	2,94%
	<i>flexibilný čas, zabránenie časových strát</i>	4	2,94%
	<i>sociálny program, status zamestnanca</i>	3	2,21%
	<i>stanovenie, posilnenie kompetencií, i navonok</i>	3	2,21%
Námetov spolu		136	100,00%

Tab. 4 - pokračovanie

g) iné, doplňte: - počet verbalizujúcich respondentov		107	36,64%
počet tém, námetov vo verbalizácii	1	80	55,94%
	2	18	12,59%
	3	9	6,29%
počet námetov spolu		143	100,00%
Okruhy námetov:			
<i>personálne posilnenie, menej prípadov, odstránenie záťaže</i>		37	25,87%
<i>finančné ohodnotenie</i>		25	17,48%
<i>sociálny program, status, morálne ocenenie</i>		18	12,59%
<i>legislatíva, systémové zmeny</i>		9	6,29%
<i>menej administratívy, výkazov, štatistiky</i>		7	4,90%
<i>ochranné prostriedky, odev, príspevok na odev</i>		7	4,90%
<i>školenia, informovanosť, výmeny skúseností</i>		7	4,90%
<i>nerušenosť, diskrétnosť, priestory</i>		6	4,20%
<i>auto</i>		6	4,20%
<i>stanovenie, posilnenie kompetencií, spolupráce</i>		6	4,20%
<i>materiálna a technická vybavenosť, mobil, telefon</i>		5	3,50%
<i>ochrana, bezpečnosť, (psycho)hygiena</i>		5	3,50%
<i>PC, IT</i>		3	2,10%
<i>flexibilný čas, časové straty, organizácia času</i>		2	1,40%
počet námetov spolu		143	100,00%

Výsledky spracovania údajov za túto otázku potvrdzujú to, čo bolo naznačené v predošlých častiach. Ešte viac sa pri takto sformulovanej otázke ukazuje to, že pre respondentov je hlavným problémom ich nadmerná pracovná záťažnosť, neprimerané množstvom pridelených prípadov. Ako ďalší problém vnímajú podľa nich mnohokrát zbytočnú, či technicko-informačne nezvládnutú administratívnu agendu. Tieto okolnosti považujú za najväčšiu prekážku toho, aby mohli viac času venovať osobnému kontaktu s klientom. Tento problém je pociťovaný takmer všetkými (92 %). Ostatné ponúkané inovačné námety a možnosti boli zaškrťované zhruba o polovicu menej, a to v poradí „zlepšenie pracovných podmienok“, „supervízia“, „prepojenia“ a „jasné postupy“. Na poslednom mieste figurovala „zmena organizácia práce“, ktorú by si želalo 28 %.

Pracovné podmienky, ako druhý najčastejšie uvádzaný problémový faktor, zhruba polovica respondentov bližšie popísala, špecifikovala. Niekedy ani tak nešlo o špecifickú podmienku výkonu práce, ale skôr o organizačné záležitosti. Zhruba polovica pripomienok sa týkala fyzických podmienok výkonu práce, teda kancelárskych priestorov (ktoré neumožňujú dôverný kontakt s klientom), materiálnej a technickej vybavenosti pracovísk (výpočtová, telekomunikačná a dopravná technika). Ostatné výpovede sa týkali skôr organizačných stránok práce a vo veľkej miere sem vyžarovala všeobecná nespokojnosť s pracovným zaťažením a pocit frustrácie z nadmerných (a podľa nich zbytočných, neúčelných) administratívnych činností.

Tento trend sa naplno prejavil aj v odpovediach v poslednom bode g) „iné“, kde mohli respondenti bez obmedzení voľne uviesť svoje námety na riešenie konkrétnych problémov v ich práci tak, ako ich pociťujú. Zhruba tretina respondentov využila túto možnosť na voľnú odpoveď, čo je na takýto formát otázky pomerne vysoká aktivita. Pri skúmaní výpovedí vidíme, že sa viaceré opakujú, akoby respondenti chceli na tomto mieste dať väčšiu váhu tomu, čo už spomínali. No vo všeobecnosti sa tu ešte v silnejšej miere prejavuje „leitmotív“ pracovnej preťažnosti a všeobecnej frustrácie. Objavujú sa tu však aj nové námety, ktoré sa z inej strany dotýkajú hlavnej témy respondentov. Sem patria sťažnosti na nedostatočné ohodnotenie, a to nie len finančné, ale aj v rovine morálneho, či spoločenského uznania, ako aj mediálneho obrazu sociálneho pracovníka všeobecne.

Otázka č. 5

Napíšte svoje návrhy na zmeny vo Vašej práci, ktorá by viedla (podľa Vás) k zlepšeniu:

Táto otázka ponúkala respondentom naozaj ničím neobmedzený priestor (ani rozsahom) na voľné vyjadrenie ich návrhov. Očakávali sme, že v tomto priestore budú respondenti syntetizovať to, o čom uvažovali v predchádzajúcich otázkach. Miera aktivity respondentov v takejto forme otázky, ktorá nevynucuje odpoveď, dáva aj možnosť posúdiť, nakoľko sa s tematikou prieskumu respondenti stotožňujú, nakoľko im záleží na ich práci, nakoľko sú ochotní vkladať svoju energiu i do prieskumu, ktorý im nič nemôže sľúbiť.

Samozrejme, v prvom rade nás ale zaujímalo, aké návrhy respondenti podali, do akých skupín ich bolo možné zaradiť, a ktorých bolo najviac, či najmenej (poprípade, ktoré absentujú úplne). Údaje o počte respondentov reagujúcich na túto otázku a o počte návrhov, zoskupených do významových okruhov - tém, námetov, sú v Tab. 5. K početnostiam sa uvádzajú vždy aj percentuálne zastúpenia.

Tab. 5

5. Napíšte svoje návrhy na zmeny vo Vašej práci, ktorá by viedla (podľa Vás) k zlepšeniu:

Počet reagujúcich:		246	84,25%
počet tém, námetov vo verbalizácii	1	66	9,07%
	2	51	7,01%
	3	51	7,01%
	4	33	4,53%
	5	17	2,34%
	6	17	2,34%
	7	7	0,96%
	8	3	0,41%
	9	2	0,27%
počet návrhov (námetov) spolu		731	100,00%
priemerný počet návrhov na jedného odpovedajúceho:		2,97	
Okruhy, témy, námety:			
priveľa administratívy na úkor práce s klientom a v teréne, výkazy, štatistiky		147	20,11%
personálne posilnenie, menej prípadov, preťaženosť, stanoviť kvóty		131	17,92%
finančné (= aj morálne) ohodnotenie, rizikové príplatky		86	11,76%
stanovenie, posilnenie kompetencií, jasné postupy, stabilita (šéfov po voľbách)		53	7,25%
legislatíva, systémové zmeny, organizačné zmeny		43	5,88%
status, podpora autority, rešpektu, obrazu v médiách		37	5,06%
školenia, informovanosť, výmeny skúseností, supervízia, konzultácie, literatúra		36	4,92%
zlepšenie spolupráce a ochoty (súdy, polícia, školy, zdravotnícke zariadenia)		34	4,65%
osobná bezpečnosť, ochrana, ohrozenie, štatút verejného činiteľa		28	3,83%
inovovať notebooky, počítače, programy		23	3,15%
flexibilný čas, organizácia a rozdelenie práce		22	3,01%
ochranné prostriedky, očkovanie, odev, obuv, príspevok na odev		20	2,74%
nerušenosť práce s klientom, diskretnosť, nevyhovujúce kanc. priestory		18	2,46%
materiálna a technická vybavenosť pracoviska, kancelárie		17	2,33%
sociálny program, psychohygiena, regenerácia, vyhorenosť		17	2,33%
auto, doprava		14	1,92%
neadekvátne postavenie psychológa, nerešpektovanie špecificity, posilnenie		5	0,68%
počet návrhov (námetov) spolu		731	100,00%

Z tabuľky vidieť vysokú mieru ochoty respondentov dať k dispozícii svoje návrhy, námety, témy. Odzrkadľuje sa to nielen v počte respondentov odpovedajúcich na túto otázku (84%), ale aj v rozsiahlosti a tematickej pestrosti podávaných návrhov - v priemere jeden respondent uviedol tri

rôzne návrhy. Táto vysoká angažovanosť naznačuje, že prežívanie problémov svojej práce je u respondentov v skúmanej vzorke veľmi intenzívne, plné emócií, frustrácie.

Množina návrhov bola zoskupená podľa ich obsahu či témy do 17 kategórií. Prvé skupiny návrhov v poradí podľa ich častosti sú viac sťažnosťami, než inovačnými námetmi. Prejavuje sa, ešte viac než v predošlých otázkach, celková dominancia nespokojnosti s preťažením administratívnymi činnosťami, výkazmi, štatistikou, evidenciou a pod. Výpovede respondentov vykresľujú obraz, že v dôsledku týchto neproduktívnych činností vzniká nedostatok času na samotnú prácu s klientom, množstvo pridelenej práce začína byť neúnosné, stresujúce. Situáciu zhoršuje aj pocit nedostatočného finančného ohodnotenia. Tieto prvé tri kategórie námetov predstavujú zhruba polovicu všetkých predložených.

Až s výrazným odstupom nasledujú námety s menším emocionálnym nábojom, majúce vecnejšiu povahu. Opakujú sa tu niektoré témy uvádzané i v predošlých otázkach, ale objavujú sa aj nové, napr. problém výmeny šéfov pracovísk po každých voľbách a iné systémové zmeny. Väčšina ostatných tém a ich poradie podľa frekvencie ich vyjadrovania zodpovedá obrazu, ktorý poskytovali výsledky z predchádzajúcich otázok, potvrdzujú ich platnosť - najmä otázky priestorových, materiálnych a technických podmienok vykonávanej práce.

Množina všetkých návrhov je veľmi rozsiahla (vyše 700) a dáva veľmi plastický (i keď nekvantifikovateľný) obraz o pracovníkoch oddelení SPOD a SK. Pre tých, ktorí by sa chceli viac vcítiť do spôsobu ich myslenia, prežívania a vyjadrovania, aj do ich celkového myšlienkového priestoru, dávame k dispozícii na konci tejto správy rozsiahly súpis návrhov v pôvodnom znení. (Príloha 2).

Zo všetkých sme v ňom vynechali iba tie, ktoré sa opakovali, alebo sa netýkali otázky (komentáre, odkazy spracovateľom prieskumu). Kvôli prehľadnosti sú návrhy zoskupené (pokiaľ sa to dalo) podľa tematických okruhov (kategórií).

Tieto návrhy tlmočíme (v pôvodnom znení) aj preto, lebo by mohli byť cennou spätnou väzbou, či (brainstormingovou) inšpiráciou pre všetkých tých, ktorých zaujímajú podmienky vykonávania činností v skúmanej oblasti, napríklad riadiacich pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, či legislatívnych orgánov.

NÁVRHY NA OPATRENIA

Najvyšší dopyt respondentov je zameraný na zmenu administratívneho zaťaženia, technického a materiálneho vybavenia, ako aj organizácie práce (špecializácia, prerozdelenie agendy i pracovníkov, menej prípadov, viac peňazí, ocenenie odbornosti i kvality práce, zmena statusu sociálneho pracovníka, štandardy určujúce počty občanov, adresátov ich činnosti, technika a štatistika, ktorá uľahčuje a nie komplikuje prácu, viac spolupráce vnútri úradu i s odborníkmi z iných rezortov mimo úrad, pridanie nestránkového dňa, flexibilný pracovný čas...)

Nemotivovaný sociálny pracovník pracuje s nemotivovaným rodičom, rodinou. Mohli by si tieto dve skupiny ľudí porozumieť?

Len jedna pracovníčka vyjadrila pregnantne a jednoznačne svoju pozitívnu motiváciu a vzťah k tejto práci. Citujem: „Mám rada svoju prácu, aj napriek uvedeným skutočnostiam sa jej venujem zo zodpovednosťou a láskou“.

Sociálna práca je v podstate zameraná na vzťahy medzi ľuďmi, tými, ktorí chcú pomáhať a tými, ktorí potrebujú pomoc. Obidvom stranám je pre ich prácu a život potrebné vytvoriť primeraný priestor.

Odporúčaním je v prvom rade **pripraviť sociálneho pracovníka na kontakt s problémovým človekom** (konfliktným, chorým, asociálnym...) – občanom. Na takéto situácie ho nepripraví vysoká škola, na to potrebuje celoživotné vzdelávanie a najmä praktický tréning, tak ako sa ho opakovane dožadujú zamestnanci SPOD a SK.

Formy sú rôzne: **systematická supervízia** ku konkrétnym prípadom v presne určený pravidelný termín, s využitím psychologického servisu skúsených odborných pracovníkov psychológov napr. z RPPS, a tam, kde nie sú, angažovať externých odborníkov. Z odborného a etického hľadiska je forma externého experta adekvátnejšia, aj kvôli stretu záujmov, zachovaniu diskretnosti...

Presne a exaktne určiť zaťaženosť - počty prípadov – občanov na 1 pracovníka, nielen kvantitatívny ukazovateľ, ale aj dostupnosť v záujme realizácie terénnej práce. To by mala byť práca metodických pracovníkov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Umožniť **flexibilný pracovný čas**, ktorý nevyžaduje nové finančné náklady, len inú pružnú organizáciu práce, najmä vedúcich pracovníkov.

Zabezpečiť a vypracovať štandardy kvality sociálnej práce. Niektoré mimovládne organizácie pracujúce v sociálnej oblasti a spolupracujúce s ÚPS VaR už podľa takýchto štandardov pracujú (napríklad o. z. Návrat).

Zamerať sa na **príklady dobrej praxe** a prostredníctvom verejnoprávnych médií napomôcť zmene obrazu sociálneho pracovníka v očiach verejnosti.

Zaviesť pravidelné spätnoväzbové „hodnotenie“ pracovníkov napr. využitím hodnotiaceho rozhovoru, pri ktorom okrem vedúceho pracovníka bude prítomný aj psychológ RPPS, optimálne, v záujme objektivizácie spätnej väzby, z iného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Prístup ku „stránkam“ - adresátom pomoci: len v 3 odpovediach ankety (od spolu 119 respondentov) získanej od občanov sa títo vyjadrili o správaní zamestnancov voči „stránkam“ ako o dobrom, primeranom, slušnom. Ostatní respondenti sa vyjadrovali pri hodnotení prístupu pracovníkov SPOD a SK ako o odmietavom, nepríjemnom, s chýbajúcou empatiou a často aj

s nedostatočnou odbornosťou, profesionalitou.

Informačné systémy ako komplikácia práce. Z odpovedí nie je celkom jasné, v čom je gordický uzol tohto problému? Potrebné je ho nájsť a pružne a bez otáľania ho riešiť.

Opakované sťažnosti na prácu zamestnancov SPOD a SK sa týkajú aj ich nedostatočnej kompetentnosti, odbornosti, čo potvrdzujú svojimi výroky aj samotní pracovníci SPOD a SK – vid' ich opakované sťažnosti na správanie a konanie „stránok“. Niektoré výroky vyznievajú až tragikomicky, citujem: „Kto tým občanom vysvetlí, že sa k nám nesmú správať, tak ako sa správajú? Kto im povie, že aj my máme svoje práva?“, „Vytvoríme školu pre odbornú prípravu „stránok“ - občanov, aby prichádzali na úrad pripravení a vedeli, ako sa k nám zamestnancom majú správať.“.

Priemerný plat zamestnanca SPODaSK podľa štatistických ukazovateľov MPSVaR je 567,45 Eur (čistá mzda rozpätie od 487-622,10), vrátane pohyblivých zložiek.

Priemerný počet prípadov na 1 zamestnanca v r. 2011:

- prípady: 251,14, deti v SK: 225,74 deti SPO: 500,21 plnoletí SK: 147,60

Odporúčané opatrenia

Metodické:

Vytvoriť štandardy kvality pre SPOD a SK

Začať stanovením kvót prípadov na 1 pracovníka, pokračovať až k etickému kódexu tejto práce.

Vytvoriť metodiky (zaškrťavacie hárky, diagnostické listy a pod.) na rýchle rozpoznanie násilia, fyzického a psychického týrania, zneužívania alkoholu a iných drog i ďalších sociálnopatologických javov, s ktorými sa pracovníci SPOD a SK vo svojej práci stretávajú.

Organizácia práce:

Flexibilný pracovný čas, pravidelná, systematická supervízia, zaradená ako súčasť vzdelávania a odborného rastu do pracovného času.

Pravidelné napr. hodnotiace rozhovory jedenkrát ročne. Ich súčasťou majú byť 3 zložky: čo som doteraz urobil, na čom aktuálne pracujem a na čom chcem pracovať v budúcnosti.

Vzdelávanie a základná príprava pre prácu s ľuďmi (mohli by sme to zaradiť do metodiky?):

Vytvoriť podmienky pre celoživotné vzdelávanie pracovníkov. Od vzdelávania nových (zamestnanci od 1-5 r. praxe), napr. podľa vzoru prípravy RPPS - Propedeutika cez stredne dlho zamestnaných (5 – 15 r. praxe), napr. systematická a pravidelná supervízia typu Bálintovský seminár a pod., až po dlho zamestnaných (15 – 30 r. praxe), napr. rozvíjajúce vzdelávanie. Model nie je nový, v minulosti ho realizovali v rezorte Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pracoviská centier poradensko-psychologických služieb.

Psychohygiena a prevencia burnout syndrómu (syndrómu vyhorenia):

Náročnosť práce vyžaduje i vytvorenie podmienok na regeneráciu.

Uvažovať o pravidelných psychohygienických dňoch minimálne 1- 2 krát ročne, podľa dĺžky praxe pracovníkov.

Po 15 r. práce navrhnuť sabbatical - minimálne 3 mesačné platené voľno pre pracovníka ako nevyhnutnú prevenciu burnout syndrómu.

Materiálno-technické:

Informačné technológie majú pomáhať a uľahčovať prácu. Preveriť, či je tomu naozaj tak. Zaviesť také postupy a prípravu zamestnancov, ktoré to umožnia.

Postupne, ale každoročne zvyšovať platy pracovníkom. Nezabúdať aj na morálne a celospoločenské ocenenia kvalitných zamestnancov. Uvažovať napr. o výsluhovom dôchodku pre stabilných pracovníkov s dlhou praxou v rezorte.

Personálne zmeny:

Skvalitniť výber nových pracovníkov a pripraviť systém na personálnu stabilizáciu, čiže eliminovať personálne rozkolísanie vedenia úradov po každých voľbách. Zabezpečiť objektivitu posúdenia novoprijímaných pracovníkov externými členmi výberových komisií.

Zhrnutie

Je možné konštatovať, že celkový obraz o práci oddelení SPOD a SK a jej podmienkach, ktorý vykreslili respondenti vo svojich odpovediach, je vážny a tenduje k pesimizmu. Vyzerá to tak, že ich práca, akokoľvek spoločensky potrebná a záslužná, im prináša málo osobného uspokojenia. Cítia sa vo všeobecnosti zanedbaní, či vo svojom finančnom ohodnotení, ale aj v materiálnom vybavení svojho pracoviska. Chýbajú im elementárne podmienky pre výkon ich práce tak, ako si ju predstavujú - teda hlavne práce s občanom. Nemajú sa s ním kde nerušene rozprávať (sedia v kanceláriách viacerí), dostať sa k nemu do terénu je pre nich ťažké (nemajú k dispozícii autá resp. je problém s preplatením cestovných náhrad), majú naňho málo času (väčšinu z neho im zaberie papierovanie, evidencie, štatistiky, výkazy, informačné technológie im v tomto skôr prekážajú než pomáhajú).

Dost' často sa v styku s občanom cítia osobne ohrození, nevedia čeliť agresívnym občanom, necítia podporu svojho postavenia a autority zo strany nadriadených, okolia, verejnosti, médií. Cítia sa byť aj obeťou nejasností kompetencií a problémov v spolupráci jednotlivých aktérov činností v danej oblasti (teda súdov, samosprávy, školstva, zdravotníctva a pod.). Treba si všimnúť, že kritické vyjadrenia respondentov mnohokrát vyúsťujú do pocitov zúfalstva, znechutenosti, demotivovanosti, frustrácie a vyhorenia – burnout syndrómu.

Tento pesimistický obraz ponúkajú vyjadrenia respondentov. Samozrejme, treba mať na mysli, že - ako vždy pri vyjadreniach o sebe samom - nemusia odrážať skutočný stav vecí, môže sa jednať o štylizáciu, ktorá má určitý účel. Nedá sa vylúčiť, že jedným z faktorov, ktorý ovplyvnil vysokú kritiku respondentov, bola nádej, že verejná ochrankyňa práv, ako zadávateľka prieskumu, môže niečo urobiť pre zlepšenie ich situácie.

Výsledky prieskumu v našej výskumnej vzorke naznačujú, že osobné súkromné pocity dlhodobej nespokojnosti by za istých okolností mohli prerásť do širšieho sociálneho napätia a kolektívnych akcií.

Príloha 1 – Dotazník

ANKETA

Prieskum v oddeleniach Sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej len SPOD a SK).

Táto anonymná anketa je zameraná na hľadanie problémov v práci oddelení SPOD a SK. Jej cieľom je získať informácie, zistiť stav a nájsť východiská z aktuálnych problémov.

Verejná ochrankyňa práv JUDr. Jana Dubovcová si tento rok stanovila ako jednu zo svojich priorit porovnanie cieľov a účelu sociálno-právnej ochrany detí a mládeže, ktoré sú stanovené v právnom poriadku s bežnou praxou ÚPSVaR. Výsledky prieskumu budú spracované a použité ako podklad pre návrhy na zmeny v práci SPOD a SK.

Na dosiahnutie tohto cieľa potrebujeme Vašu spoluprácu. Prosíme Vás o dôkladné vyplnenie všetkých položiek ankety.

1. Popíšte problematiku, s akou sa na Vás občania obracajú: Tri najčastejšie okruhy problémov.

2. Ktoré opatrenia SPOD a SK využívate najčastejšie (+) a ktoré najmenej (-). Označte a uveďte dôvody.

- a) Opatrenia na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine
- b) Opatrenia na obmedzenie a odstránenie negatívnych vplyvov, ktoré ohrozujú psychický, fyzický a sociálny vývin dieťaťa a plnoletej osoby.
- c) Sprostredkovanie sociálneho poradenstva a odporúčenie psychologickéj pomoci dieťaťu a jeho rodičom v záujme predchádzania nepriaznivým vplyvom rozvodu.
- d) Výchovné opatrenia
- e) Sociálna kuratela
- f) Iné (dopíšte)

3. Ktoré pracovné úkony Vám spôsobujú najviac problémov (označte od 1-6, od najmenej po najväčšiu závažnosť):

- a) Prijímanie a rozhovory so stránkami
- b) Návštevy v rodine
- c) Administratívna činnosť
- d) Účasť na súdnych pojednávaniach.
- e) Množstvo prípadov, spisov
- f) Iné (doplňte)

4. Označte, čo by Vám pri zvládaní uvedených problémov pomohlo:

- a) jasný a presný postup práce, metodika, napr. dotazník, zaškrťovací zoznam, a pod.
- b) pravidelná supervízia (individuálna a skupinová) problémových prípadov
- c) zmena organizácie práce
- d) viac času na venovaní sa ľuďom a menšia administratívna agenda
- e) lepšie prepojenie na ďalších odborníkov (pediater, učiteľ a d'.)
- f) zlepšenie pracovných podmienok. Napíšte konkrétne:

g) iné, doplňte:

5. Napíšte svoje návrhy na zmeny vo Vašej práci, ktorá by viedla (podľa Vás) k zlepšeniu:

Ďakujeme Vám za Váš čas i ochotu.

Príloha 2 – Zoznam návrhov (ot. 5)

Vytvorenie vhodných pracovných podmienok pre pracovníkov, zriadenie tzv. hovorne na úrade, zlepšenie postavenia sociálneho pracovníka (ďalej SP) a ako verejného činiteľa pre jeho ochranu voči agresívnym občanom, väčšia právomoc soc. pracovníka vo vzťahu k opatreniam SPODaSK Aby sociálny pracovník sedel v kancelárii sám.

Väčší pracovný pokoj na riešenie problémov s občanom.: prechodná kancelária, dochádza k rušivým momentom pri výkone práce, pohovorov s občanom (ďalej O) ohrozenej skupiny, vysoká záťaž administratívnych úkonov pri práci, prepojenie na iné inštitúcie, pr. Mesto, evidencia obyvateľstva, väčšia ochrana zamestnancov pri výkone terénnej práce, štatút verejného činiteľa.... pravidelné zaškoľovanie SP.

Priestorové vybavenie kde by pracovníci oddelenia SPOD viedli pohovor a sociálny poradca s občanom, bez rušenia kolegami, inými občanmi. V terajších podmienkach úradu a pri množstve spisov a zložitosti agendy vytvára časový tlak a stres, ktorý je negatívom pri našej práci z hľadiska úspešnosti riešenia problémov a zložitých situácií na strane občanov.

Vystresovaný pracovník SPOD nemôže byť pre občana dôveryhodný a nápomocný pri riešení problémov. Úradník, ktorý si nezíska dôveru občana, je z hľadiska občana zbytočný byrokrat, čo je v súčasnej dobe podľa mienky niektorých médií, niektorých občanov a tretieho sektora často prezentovaný obraz pracovníkov SPODaSK.

Všetky inštitúcie (štátna správa, verejná správa, samospráva a tretí sektor) by mali v súčinnosti pracovať v spolupráci s občanom tak, aby došlo k náprave a k zlepšeniu pomerov v rodinách a v spoločnosti a nie tak, aby si posúvali problém, čo v praxi vytvára napätie a zlý obraz úradníkov, ktorí v praxi zabezpečujú úlohy a činnosti v súlade s platnou legislatívou a sú zodpovední za plnenie úloh. Média sledujú upútanie a získanie divákov a obyvateľov a často sú aj nápomocné pri riešení problémov a podľa ich vyjadrení aj rozháňajú úradníkov, ale veľa krát z neobjektívneho zistenia a vytvárajú negatívny obraz, tlak a stres v spoločnosti.

Výber SP-sociálnu prácu by mali vykonávať len motivovaní a tí, čo majú osobnostné a kvalifikačné predpoklady. Zlepšiť priestorové a materiálne vybavenie – na mnohých pracoviskách je prostredie nedôstojné pre vykonávanú prácu. Občania riešia svoje problémy, často intímneho charakteru, bez možnosti komunikovať so sociálnym pracovníkom bez prítomnosti ďalšieho kolegu.

Znížiť administratívnu náročnosť práce, ktorá oberá o čas na terénnu sociálnu prácu a na poskytovanie sociálneho poradenstva, sa mnohí občania potrebujú vyrozprávať zo svojich problémov, je to časovo náročné, zamestnanci sú v časovom strese.

Súdy stanovujú krátke lehoty na prešetrenie pomerov mal. detí, trojdňová lehota v žiadosti doručenej v piatok je vlastne vybavovanie vecí zo dňa na deň, pritom je potrebné vec šetriť v teréne.

Programové vybavenie by malo byť také, aby poskytovalo možnosť filtrácie vybraných údajov, aby sme nemuseli nadriadeným orgánom poskytovať množstvo údajov formou tabuľkových prehľadov. Väčšie nasadenie samosprávnych orgánov pri plnení ich kompetencií, vyplývajúcich zo Zákona o SPODa Zákona o obecnom zriadení.

Primerané finančné aj morálne ohodnotenie sociálnej práce.

V konečnom dôsledku znamenalo väčšiu spokojnosť občanov, menej sťažností a iných prejavov nespokojnosti z ich strany, ktoré sú odrazom množstva a náročnosti našej práce.

Útulnejšie vybavenie kancelárií.

Posilnenie pozície sociálneho pracovníka.

Neporovnateľne horšie priestory v porovnaní s inými štátnymi úradmi.

Príveľa administratívnych úkonov, málo priestoru pre sociálnu prácu.

Plánované stretnutia s kolegami iných úradov – výmena skúseností.

Finančné ohodnotenie – slabá motivácia sociálnych pracovníkov.

Zvýšiť status sociálnych pracovníkov.

Technické vybavenie pre prácu v teréne – mobilný telefón, notebook.

Flexibilná pracovná doba, nakoľko mnohí klienti nie sú ochotní zobrať si dovolenku, príp. iné voľno na riešenie problémov.

Myslím si, že **problémovú rodinu by mal mať celú agendu o nej jeden pracovník** a nie že rodičov rieši jeden pracovník a záškoláctvo ich detí druhý pracovník.

Prerozdeliť agendu rovnomerne, každému rovnako. Niektorí robí všetko, iní nie.

Práca na odd. si vyžaduje individuálny a citlivý prístup k občanovi, preto by ma potešilo, keby som mu (rozhovorom) mohla vyčleniť viac času - čo sa pri našej práci nedarí - množstvo prípadov, súdnych pojednávaní, administratívy, málo SP- nové programy, ktoré nám zaberajú veľa času a zo sociálnych (terénnych) pracovníkov sa stávajú **administratívni zamestnanci, pričom sociálna práca je o niečom inom...**

Individuálne a tímové zmeny v organizácii práce.

Prehodnotiť subjektívnu angažovanosť, motiváciu každého zamestnanca.

Prehľbiť medzirezortnú spoluprácu - pediatri, psychiatri....

Predchádzať u zamestnancov syndrómu vyhorenia.

Vzdelávanie, pracovné stretnutia zamerané na výmenu skúseností so zamestnancami iných úradov.

Väčšia podpora a angažovanosť zo strany pracovníkov ústredia o radových zamestnancov úradov.

Motivácia zamestnancov - finančná, sociálny program.

Odd. SPODaSK by mali byť členené na odborníkov z oblasti sociálnej práce, práva. Zvlášť kolegovia, ktorí by boli len terénnymi pracovníkmi... a podľa toho by sa občanom poskytovala odborná starostlivosť.

V takom prípade by so spisom (s dieťaťom) pracovali viacerí pracovníci, čo by prispelo k zlepšeniu kvality – sa mohlo predísť zabudnutiu prešetrovania, k jednostrannému pohľadu, manipulácii, zaujatosti....

V súčasnosti má každý pracovník pridelenú svoju agendu – t. j. nejakú ulicu, obec. Vykonáva všetko bez ohľadu na to, čo vyštudoval a na čo je odborník.

Každý prípad môže byť zložitý práve z viacerých oblastí. Napr. v 1. spise prebieha súčasne rozvod rodičov, matka žiada výživné do rozvodu manželstva, otec namieta týranie zo strany matky, matka výchovné problémy s dieťaťom a prebieha napr. schválenie právneho úkonu, keď dieťa zdedí majetok po starých rodičoch....

Prijať pracovnú silu.

Navýšiť počet pracovníkov na SPODaSk a tým by sa **znížil počet spisov na jedného pracovníka** – zlepšila by sa terénna sociálna práca a viac času by zostávalo na individuálnu prácu s občanmi.

Znížiť počet spisov na jedného zamestnanca.

Viac pracovníkov na pridelenú agendu, menej byrokracie – zbytočné plány, ak mám problémovú rodinu musím sa rozhodovať ako konať podľa vzniknutej situácie a nie podľa plánu. Plány sú len formálne záležitosti na oháňanie sa dodržania postupov.

Vykonať kvalitný, nestranný personálny audit na oddeleniach SPODaSK, nakoľko počty zamestnancov sa neustále znižujú a problémové rodiny, prípady, súdne pojednávanie vo veciach maloletých detí neustále pribúdajú. Zvýšiť tabuľkové počty zamestnancov oddelení SPODaSK, aj ich finančné a spoločenské ohodnotenie. Zvýšiť ochranu pracovníkov počas šetrení v rodinách neprispôsobivých spoluobčanov, nakoľko narastá napätie a agresivita v komunitách a osadách marginalizovaných skupín.

Zvýšiť počet zamestnancov na oddelení, znížiť administratívnu činnosť oddelenia, viac metodických usmernení, pravidelné celoslovenské, príp. krajské stretnutia (porady) zamestnancov oddelenia SPOD a SK.

Zníženie počtu prípadov na pracovníka; je potrebné si uvedomiť že práca na SPOaSK je ťažko merateľná kvantitatívne- tak aby sme sa mohli viac venovať klientom a nie ich administratívne spracovaniu ich prípadov.

Menší počet rodín a spisov na jedného zamestnanca.

Prerozdelenie SDD väčšiemu množstvu zamestnancov, venovať sa dieťaťu – viac a viac!!!

Posilnenie pracovníkov na odd. SPODaSK, veľká agenda, nie je možné venovať sa podrobne všetkým prípadom, odbúranie administratívnej činnosti.

Jednoznačne **prijat' viac zamestnancov** na odd. SPODaSK, aby sa tak zredukoval počet spisov na jedného zamestnanca a tým, by mohol každý pracovník efektívnejšie a viac do hĺbky pracovať s jednotlivými rodinami.

K zlepšeniu našej práce, by určite prispelo, keby túto **agendu spravovalo viac ľudí**. Množstvo administratívnej práce (mnohé evidencie sa robia duplicitne), znemožňuje venovať sa viac občanom. Chodiť na pojednávania, šetriť v rodinách + pohovory s deťmi, reagovať okamžite na podnety, urobiť k tomu veľa administratívnej práce je mimoriadne vyčerpávajúce po psychickej i fyzickej stránke. Pri našej práci si nemôžete skoro nič naplánovať, lebo musíte reagovať na podnety. Stále máte nad hlavou hrozbu, ak nestíhate alebo sa vám nepáči, môžete odísť prípadne môžete prísť do práce v sobotu alebo v nedeľu. Vzhľadom na zodpovednosť tejto práce, požiadavky na vysokoškolské vzdelanie je táto práca finančne podhodnotená. Pri našej práci nemôžete len odškrtnávať dotazníky, každý prípad je iný a potrebuje individuálny prístup. Mladí ľudia po krátkom čase odchádzajú, keď na vlastnej koži zistia ako to funguje v praxi, a čo všetko sa od nich očakáva. Navýšenie stavu zamestnancov.

Navýšiť počet zamestnancov OSPOD a SK

Navýšiť počet pracovníkov.

Personálne posilnenie zamestnancov odd. SPODaSK

Zníženie počtu prípadov na jedného zamestnanca, jasný a presný postup práce, **prijatie novej legislatívy v oblasti riešenia rómskej problematiky (záškoláctvo, priestupky, trestná činnosť detí)**.

Menší počet spisov, kvalitnejší informačný systém, prijatie legislatívy rómskej problematiky (záškoláctvo, trestná činnosť maloletých detí).

Viac zamestnancov na SPODSK, tým pádom menej prípadov (spisov na zamestnanca, viac času na riešenie konkrétneho problému).

Posilnenie odd. SPODaSK prijatím ďalších zamestnancov a tým optimalizácia počtu prípadov pripadajúca na jedného pracovníka.

Prijatím ďalšieho psychológa na RPPS by vznikol priestor dôkladnejšie a bez stresu sa venovať rodinám s maloletými deťmi a vyvíjať ďalšie aktivity, na ktoré za súčasnej situácie nevzniká priestor.

Bolo by vhodné, keby kvantita prípadov nebola na úkor kvality, ktorú je pracovník schopný za danej pracovnej vyťaženia venovať jednej rodine, poprípade jednému maloletému.

Navrhujeme **zvýšiť počet pracovníkov SPODaSK**, nakoľko súčasný stav pracovníkov na oddelení SPODaSK je nepostačujúci pre kvalitný výkon tejto práce, menšia administratívna agenda, supervízia.

Personálne posilnenie – zníženie počtu spisov na zamestnanca.

Menší počet rodín na jedného pracovníka a menšia administratívna agenda.

Keby na OSPOD a SK, vrátane pracoviska RPPS, pribudli noví pracovníci, mala by priama práca pre klientov väčší priestor, pracovníci by boli vystavení menšiemu stresu a ich kapacita pre účinnejšie pomáhanie by sa zvýšila.

Menšia agenda, terénni sociálni pracovníci, viac spolupráce lekár, škola a podobne.....

Zvýšenie počtu sociálnych pracovníkov na úseku sociálnej kurately z dôvodu neúmerného zvýšenia administratívnej agendy.

Zvládnuteľný počet prípadov (resp. obyvateľov z určeného obvodu) na 1 pracovníka.

Najväčším problémom je personálna poddimenzovanom oddelení SPODaSK. V rámci znižovania rozpočtov úradov bol v posledných rokoch niekoľkokrát redukovaný počet zamestnancov (aj na iných oddeleniach).

Určite by sa mal **zvýšiť počet pracovníkov pracujúcich** na oddelení SPOaSK. Tým by sa znížil počet prípadov a bolo by viac času zvládať a lepšie pracovať s rodinou. Tiež si myslím, že ak sa pridá na oddelenie terénny pracovník bez jasných pravidiel a klientely nebude pre našu prácu a pomoc prínosom, lebo ak budeme mať zodpovednosť alebo budeme mu zadávať úlohy a priebežne kontrolovať bude to pre pracovníkov oddelenia zaťažujúce a veľa to nepomôže.

Väčšie personálne obsadenie na oddeleniach SPODaSK (u nás: **5 pracovníkov na 32 obcí a 1 mesto**).

Personálne posilnenie referátu, jasný a presný postup práce (iné referáty – DHN, kompenzácie, služby zamestnanosti majú všetky výstupy (rozhodnutia, výpočtové listy) v PC systéme.

Kvalitný a efektívny výkon opatrení SPODaSK vyplývajúcich z platnej právnej úpravy je podmienený zodpovedajúcim personálnym zabezpečením. Okrem plnenia úloh vyplývajúcich z právnej legislatívy v sociálnej oblasti sa podieľame aj na organizovaní **aktivít preventívneho charakteru**. Úspešnosť našej sociálnej práce zameranej na spokojnosť klienta je podmienená nielen kvalifikovanou spôsobilosťou našich zamestnancov, ale aj ich počtom na oddelení, ktorý je v súčasnosti nepostačujúci.

Navýšenie počtu zamestnancov.

Prijatie väčšieho počtu sociálnych pracovníkov, zvýšené platy, menej byrokracie.

Zvýšenie počtu pracovníkov na úseku SPODaSK.

Zvýšenie počtu zamestnancov na OSPODSK, menej administratívnej práce, **menší počet prípadov a spisov (v súčasnosti 1 zamestnanec=890 spisov)**, viac času na terénnu prácu a venovanie sa občanom, lepšie finančné ohodnotenie, kvalitné odborné vzdelávanie, jasný a presný postup práce, to znamená konkrétne postupy a kroky, kompetencie, bezproblémové prepojenie s ostatnými inštitúciami (zdravotnícke zariadenia, polícia, školy, obec, atď.)

Menej prípadov na jedného pracovníka.

Posilnenie oddelenia o ďalších pracovníkov, zmenšiť neúnosné množstvo agendy na jedného pracovníka /navýšenie pracovníkov/.

Väčší počet zamestnancov na oddelení.

Posilnením oddelenia by došlo k zníženiu počtu prípadov na osobu, čím by sa skvalitnila práca a činnosť celého oddelenia.

Väčší časový priestor pre jednotlivé prípady – zníženie počtu SDD na pracovníka.

Viac zamestnancov na oddelení SPODaSK, aby bol menší počet spisov na jedného zamestnanca.

Zmenšenie agendy na jedného pracovníka.

Keďže všetci zamestnanci sme si vedomí svojej veľkej zodpovednosti za zdravie a životy maloletých detí, snažíme sa svoju prácu vykonávať čo najzodpovednejšie a čo najlepšie. Vzhľadom však na pomer počtu obyvateľov okresu, územnú veľkosť okresu a počet zamestnancov na oddelení SPODaSK, všetci pociťujeme veľký tlak, aký je na nás vyvíjaný pri dodržiavaní legislatívy.

Menej spisov na jedného zamestnanca, t. j. viac zamestnancov.

Viac času na jednotlivých klientov.

Posilnenie pracovníkov na oddeleniach SPO, minimálne dvaja pracovníci na agende zaoberajúcich sa sociálnoprávnou ochranou- kolízny opatrovník, šetrenia v rodine, aby tu bola možnosť vzájomnej konzultácie, spoločných šetrení za účelom objektivity, vzájomnej zastupiteľnosti.

Viac pracovníkov na oddelení.

Navýšenie pracovníkov. Znížiť počet prípadov (rodín) na jedného zamestnanca.

Zníženie počtu rodín, s ktorými pracujeme, mať lepšie technické vybavenie – rýchlejšie, výkonnejšie a modernejšie počítače, mať k dispozícii služobné alebo referenčné vozidlo, pružnejší

pracovný čas – upraviť stránkové hodiny a mať možnosť šetrenia v rodinách aj v poobedňajších alebo večerných hodinách.

Zvýšenie počtu zamestnancov na oddelení SPODaSK, aby sa znížil počet spisov, dokumentácii na pracovníka.

Posilnenie oddelení SPODaSK novými sociálnymi pracovníkmi a inými odborníkmi, menej agendy, menej administratívnych a štatistických úkonov, ktoré nám zaberajú veľa pracovného času, ktorý by sme mohli využiť pre klienta. Väčšia právomoc a vážnosť sociálnych pracovníkov pri výkone svojej práce, celkové finančné ohodnotenie práce sociálnych pracovníkov.

Agenda SPOD a SK je veľmi rozsiahla – nedá sa časovo ani personálne zvládať - posilniť rady zamestnancov na úsekoch SPODaSK

Vzhľadom k širokému záberu našej práce, nutnosti neustáleho vzdelávania, nutnosti všestranného prispôsobeniu sa či terénnej práce, vyjadrovaniu na súdnych pojednávaniach, preventívnej činnosti, administratívneho záberu a mnoho ďalších činnosti, ktoré vyžaduje naša práca, považujeme za nevyhnutné zvýšiť počet pracovníkov na našom úseku, ako aj zvýšiť platobné podmienky týmto zamestnancom.

Zvýšenie počtu kvalifikovaných zamestnancov, zníženie admin st., vyššie ohodnotenie.

Personálna poddimenzovanom, zlepšenie spolupráce s inými odborníkmi,

Zníženie počtu spisov na jedného zamestnanca.

Zvýšenie počtu zamestnancov.

Delimitácia agendy plnoletých na obce.

Špecializácia zamestnancov referátov SPODaSK.

Nemeniť každý rok sledované priority a opatrenia - zamestnania, narábať so zákonom a opatreniami v ňom.

Výchovné opatrenia neplnia svoj účel. Odnímanie PnD z dôvodu záškoláctva zasielanie na osobitného príjemcu nie je riešenie. Z dôvodov zlej dochádzky maloletých detí do školy odobrať PnD celkom.

Menej prípadov na jedného zamestnanca. Navýšenie pracovníkov na SPODaSK.

Lepšia výpočtová technika. Redukovanie agendy. Lepšie pracovné podmienky. Iné finančné ohodnotenie.

Posilnenie stavu zamestnancov – navýšenie počtu sociálnych pracovníkov.

Posilnenie stavu zamestnancov – navýšenie počtu sociálnych pracovníkov

Odbúranie zbytočnej byrokracie – zbytočne duplicitne evidujeme úkony vo viacerých povinných systémoch.

Nadriadený orgán by si štatistické údaje mal vyberať zo systému sám a nežiadať nás o sumarizáciu, pretože všetky údaje sú nami nahodené v povinnom systéme.

Zníženie počtov prípadov na jedného zamestnanca. Zlepšenie pracovných podmienok.

Zvýšenie platového ohodnotenia, naše **platy sú v hierarchii inštitúcií, s ktorými spolupracujeme, najnižšie**, a to aj napriek tomu, že sú na nás kladené vysoké požiadavky a rozsah našich prác je rozsiahly, máme veľmi široký záber kompetencií a zodpovednosti, často sa ocitáme v situácii, že nám pripisujú vinu za zlyhanie rodičov.

Pri každej zmene vlády sa musíme prispôbiť novým požiadavkám a prioritám našich nadriadených /v systéme práce/ bez ohľadu na stabilnú náplň našej práce.

Väčší počet zamestnancov.

Menej prípadov na zamestnanca, viac času na riešenie prípadov - problémov v rodine.

Nadmerné množstvo zbytočných administratívnych úkonov (zavádzanie nových informačných systémov – testovanie RSD, DMS, KIDS) – čas využitý v prospech občana.

Nižšia kvantitatívna zaťaž. prípadov.

Zvýšiť persón. obsadenie, motivácia pre zamestná. vo vyšších príjmoch, zohľadnenie prerátcete v odmeňovaní.

Väčší časový priestor na komunikáciu s občanmi, menej spisov, odbúrať administratívnu činnosť - štatistiky, tabuľky, evidencia pošty, KIDS, DMS.

Možnosť pravidelného cestovania služobným autom – veľká vzdialenosť na súd, políciu,

prokuratúru.

Znížiť počet spisov na jedného zamestnanca.

Menej občanov, jasne pravidlá, ochrana zamestnávateľa pred vplyvom médií, vyšší status pracovníka v spoločnosti, ochranné prostriedky, primerané vybavenie s IT technológiou.

Zvýšenie počtu zamestnáv., menej prípadov na 1. zamestnáv., viac času na dôsledné riešenie jednotlivých prípadov

Menej administratívy, ktorá neprináša efekt v skvalitnení práce s rodinou. Existencia subjektov, vykonávajúcich rodinnú terapiu v našom regióne.

Viac pracovníkov, na množstvo prípadov je nás veľmi málo. Nestíhame sa dostatočne venovať občanom.

Jasná metodika, s Postupimčankami pri jednotlivých problémoch. Lepšie pracovné podmienky. Je nás 5 pracovníkov v 1 kancelárii, neúnosné, nedá sa sústrediť na prácu. Je to nepríjemné aj pre občana. Lepšie pracovné podmienky – aby sme mali k dispozícii auto, vždy keď je to potrebné a treba ísť súrne do terénu.

Potrebovali by sme pracovníka vyčleneného len na prácu v teréne, ktorého by sme mohli využiť, keď budeme potrebovať ísť prešetriť pomery do domácnosti, pretože do terénu by sme mali chodiť vo dvojici, ale kolegom sa nie vždy dá ísť, pretože už má objednaných občanov, alebo pojednávania na súde, výsluchy na polícii atď.

Je veľmi ťažko zvládať aj prácu v teréne, aj prácu s občanom na úrade, je náročné časovo menovať menej administratívy, ktorá ukracuje čas z práce s občanom, ktorá je najpodstatnejšia. Lepšia organizácia práce.

Menej prípadov na 1. pracovníka, prímena organizátor. Práce - odstrániť kumuláciu agendy (nie všetci všetko, keďže oblasť SPOD as K je zložitá)

Zjednodušiť administratívu.

Zlepšiť podmienky na prácu v teréne – príspevok na oblečenie, obuv a ochranu pracovníka.

Vyjadrujem výlučne vlastný názor. Na našom oddelení SPODaSK pripadá na 1. zamestnanca aj 500 spisov, pri takomto počte nemá čas venovať sa občanom, vykonávať plnohodnotne sociálnu prácu a poradenstvo. V snahe čo najlepšie, najviac pomôcť občanom denne v zamestnaní trávim aj viac ako 10 hodín, čo je na úkor môjho voľného času. Na oddelení dochádza k fluktuácii zamestnancov, čo ja pripisujem tomu, že ľudia v štátnej správe a na oddelení SPODaSK nie sú najmä finančne ohodnotení a ani nedocenení finančným osobným ohodnotením prípadne odmenami, ktoré majú pre človeka motivačný charakter.

Práca na oddelení SPODaSK a celkovo s ľuďmi je frustrujúca, nedocenená a náročná. Vždy jeden z rodičov nie je spokojný s rozhodnutím súdu, čo však vyčítajú nie súdu, ale pracovníkom SPODaSK, pracovníci nie sú chránení, mnohokrát sú samotnými občanmi slovne napádaní. Túto prácu musí robiť človek s láskou k práci, v žiadnom prípade ju nemôže brať iba ako zdroj svojho príjmu. Pri tejto práci človek obetuje voľný čas....Otázka však znie, do kedy?

PEVNE VERÍM, ŽE TIETO SLOVÁ NEPÍŠEM LEN TAK, NAOZAJ DOJDE AJ K ZMENE.

Stanovenie kvót počtu prípadov na referenta zachraňujúceho reálne potreby SP na výkon, úkonov a opatrení orgánu SPOD vykoná na pracovisku, inštitúciách a v prirodzenom prostredí, cestovanie za plnením týchto úkonov,

vedenie spisovej dokumentácie v elektronickej podobe vo viacerých programoch, ako aj vo fyzickej podobe,

vzájomné zastupovanie sa referentov, zaškoľovanie nových zamestnancov a iné.

Posilnenie stavu sociálnych pracovníkov, pretože pre plnenie narastajúcich administratívnych úkonov sa samotná sociálna práca s občanom dostáva na vedľajšiu koľaj.

Zabezpečenie ochrany sociálnych pracovníkov a posilnenie ich statusu (rizikový príplatok).

Zabezpečenie vhodných priestorových a materiálno-technických podmienok na prácu.

Prijať viac zamestnancov, zredukovať počet spisov na 1. zamestnanca Každý pracovník by pracoval efektívnejšie a viac s jednotlivými rodinami

Odbremenenie od administrujú, prípadnému pracovníkovi zabezpečiť asistenta, ktorý by vykonával administratívne úkony.

Lepšie platové podmienky, vyššie finančné ohodnotenie, príplatky na oblečenie, obuv, príplatky

za rizikovú prácu, preplácanie nadčasov, prípadne možnosť čerpať náhradné voľno.

Medializovať nie len, to čo sa zle urobí, aj prípady, kedy pracovníci zachránili život deťom, pomohli rodinám dostať sa z krízových situácií, vyňali deti z nevhodných predpodmienok a zabezpečili NRS deťom a pod.

Zvýšiť mieru kompetencií jednotlivým pracovníkom, aby ich úloha nebola len formálnou, rozšíriť rozhodovacie kompetencie.

Zabezpečiť asistenta – absolventa, ktorý by vykonával niektoré administratívne úkony pre zamestnanca SPOD najmä po zavedení nových systémov RSDaDMS.

Poskytnutie finančných prostriedkov na pracovné pomôcky, diplomatky na spisy, oblečenie, hygienické pomôcky.

Zabezpečiť psychohygienu.

Zvýšiť počet pracovníkov na oddelení SPOaSK.

Materiálno-technické zabezpečenie (kvalitná výpočtová technika, auto pre potreby SPOaSK, odbornej literatúry od zamestnávateľa).

Zvýšiť počet špeciálnych pracovníkov pre potreby oddelenia SPOaSK – špeciálni ped., rodinní terapeuti, psychológovia.

Navýšenie sociálnych pracovníkov, tým lepšia a dôkladnejšia spolupráca s občanmi.

Menej admin. Lepšie ohodnotenie sociálnych prac.

Lepšie technické vybavenie v teréne, fotoaparát, kamera....

Vypĺňanie ankiet a dotazníkov, ktoré zat'azujú, doteraz nemali žiadny efekt.

Navýšenie počtu SP a finančné ohodnotenie. Lepšie technické vybavenie v teréne - kamery, fotoaparáty, prenosný PC, mobil pre každého pracovníka, nakoľko z našich malých platov, pol kreditu pretelefonuje na služobné účely, k-i si vyhľadávajú naše súkromné čísla.

Personálne posilnenie nášho oddelenia.

Odbúranie zbytočných administratívnych prác - menšia administratívna agenda.

Viac času pre občanov. **Pravidelná supervízia.**

Viac pracovníkov. Rozčlenenie práce napr. 1. pracovník, ktorý by sa venoval záškolačom, 2. rodinám, kde je výchovné opatrenie, apod.

Stanovenie maximálneho počtu prípadov na zamestnanca. Personálne posilnenie OSPODaSK.

Legislatívna ochrana SP.

Adekvátna súčinnosť spolupracujúcich inštitúcií.

Výkon opatrení obce vo svojej samosprávnej pôsobnosti, Intenzívnejšia spolupráca obce s úradom.

Väčšie právomoci sociálnych pracovníkov **jasný a presný postup práce.**

Sú pracovné okruhy, v ktorých je potrebné stanoviť jednoznačné pravidlá, postupy a vypracovať metodiku.

Viac právomocí pre pracovníkov referátu SPOaSK.

Viac právomocí pre sociálneho pracovníka, ohodnotenie sociálneho pracovníka finančne aj morálne, nedehtonovať prácu sociálneho pracovníka v médiách.

Lepšia koordinácia v práci – teda jasný postup, supervízia, vyšší počet zamestnancov na oddelení SPODaSK, odbúranie zbytočnej – duplicitnej a viacnásobnej administratívy a tým i väčší priestor pre občanov, v neposlednom rade finančné ohodnotenie.

Rozšírenie kompetencií pracovníkov OSPODaSK.

Je zložité, nesystematické a neprehľadné vyznať sa v niekoľkých zákonoch, interných normách, predpisov, usmernení..., ak chce pracovník SPODaSK vykonávať svoju prácu. Často krát sú nejasné a protichodné.

Zlepšenie pracovných podmienok. Väčšiu právomoc pre sociálneho pracovníka.

Práca na oddelení SPODaSK je časovo a prípadovo náročná, vyžaduje si individuálny prístup, neexistuje presná šablóna, ktorá poslúži pre jasné riešenie každého problému v tej ktorej rodine, alebo toho-ktorého typu klienta, preto si vyžaduje stále, odborné a erudované zásahy a nasadenie pracovníkov. Pomohlo by rozšírenie počtu odborných pracovníkov na týchto oddeleniach, ako aj ich technické vybavenie. Pri terénnej sociálnej práci, návštevách v rodinách, účasti na úkonoch v ďalších inštitúciách (školy, polícia, prokuratúra, súdy, ambulantly a nemocničné zariadenia) by bolo osožné a veľmi by uľahčilo prácu sociálneho pracovníka, keby mal k dispozícii notebook, kde

by si jednotlivé zistené skutočnosti priamo na mieste zaznamenal, prípadne vyhotovil návrh, podnet a pod. podľa povahy prípadu. Ščasti by sa tak odbúrala duplicita a náročnosť jednotlivých administratívnych postupov.

Lepšia komunikácia v rámci priestoru zamestnancov SPOD a SK. Ujasnenie kompetencií, poznanie hraníc aj možností spolupráce. Otvorenie sa smerom k občanom - reklama, pozitívne PR, nie len katastrofické výsledky. Väčšia stabilita čo sa týka riadiacich pracovníkov - s každým novým riaditeľom, ministrom sa menia pravidlá hry, normy a postupy (aj tie najbanálnejšie, nezmyselné - ako a kde dať pečiatku, koľko cm pod posledný riadok, napr.) Odbúra to zbytočnú byrokraciu a aj rastúcu nechuť zamestnancov k novotám. Pozitívne motivovanie zamestnancov chýba takmer celkom, uplatňuje sa pocit nahraditeľnosti, stanovisko osobnej zodpovednosti radových zamestnancov a zároveň rovina dištancovania sa nadriadených od problému, personálne nejasnosti a neistota, nízke mzdové ohodnotenie. Chýba pocit hrdosti na to, že som zamestnancom ÚPSVaR, skôr to nadobúda hanlivé charakteristiky.

Väčšie právomoci pri šetreniach v rodinách.

Adekvátne k zodpovednosti posilniť kompetencie sociálnych pracovníkov pri riešení situácií v rodine.

Posilnenie právomoci a postavenie sociálneho pracovníka, ktorý dlhodobo pracuje s rodinou, aby bola zohľadňovaná jeho odbornosť. Slabé morálne a finančné ohodnotenie sociálnych pracovníkov. Odbúranie navyšujúcej sa administratívy

včasnú, **jasnú, vecnú a účelnú metodickú usmernenia** (získané z poznatkov z praxe prepojené s teóriou napr. zákona

chýba výklad zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele (2005!)

Navýšenie počtu pracovníkov na oddelení SPODSK (neúmerné fyzické a psychické zaťaženie. Práca v teréne zaberá väčšiu časť pracovného dňa, nedostatok času na administratívu a hĺbkové venovanie sa problematike občanov).

Chýba pracovný odev pre prácu v teréne, dezinfekčné prostriedky, očkovanie zamestnancov, s tým spojené morálne a finančné ohodnotenie pracovníkov pri výkone rizikového povolania.

Rozšíriť a jednoznačne určiť a v praxi dodržiavať kompetencie toho ktorého sociálneho pracovníka daného odvetvia (napr. kolízny opatrovník, sociálny kurátor, terénny sociálny pracovník, komunitný s. pracovník) všetci robia všetko a pritom všetci robia len nevyhnutne opakujúce sa úkony.

Konkrétne kompetencie. Finančné ohodnotenie. Zabezpečenie ošatenia, obuvi, ochrany.

Viac právomoci pre SP, prijatie viac pracovníkov na agendu SPODaSK. Nedá sa pracovať kvalitne s toľkými rodinami na 1. pracovníka ako v súčasnej dobe. Chýba motivácia – osobné ohodnotenie, SP je podhodnotený – znevýhodnený oproti kolegom na úrade, a nepoznajú, čo je práca v teréne, v osadách, riešenie krízových situácií, účasť na pojednávaniach, kde trávime často celú pracovnú dobu aj neskoro do popoludňajších hodín, kde cestujeme cca 40 km. Návštevy v DeD, SP - často vyhorený. Vôbec sa nemyslí napr. na relax zo strany zamestnávateľa napr. po 20 r a ďalej nárok napr. na rekondičný pobyt, veľa administratívy, ktorá je časovo náročná, jeden deň v týždni je nestránkový deň. Ten často trávime v teréne a nie je čas na administratívu., rastie agresivita občanov, nespokojnosť, nezmyselné požiadavky a nároky zo strany občanov, negramotnosť občanov, zavádzanie programov napr. KIDS, z ktorých nie je možné použiť štatistické ukazovatele, pri práci v teréne používame vlastné ošatenie, obuv, vraciame sa špinavé, zapáchajúce, reprezentujeme štát na súdnych pojednávaniach. Navrhujeme príspevky na obuv, ošatenie, zrušenie plánov sociálnej práce, čo je len ďalšia administratíva, pričom všetko čo urobí SP obsahuje spis.

Lepšie technické vybavenie, finančné ohodnotenie, vhodnejšie priestory, zabezpečenie ochranných prostriedkov, pravidiel a zrozumiteľný výklad zákonov, navýšenie zamestnancov.

Dostatočné materiálne zabezpečenie SP pri výkone jeho práce (voľné telefónne linky, väčšie súkromie pre k. na pôde ÚPSVaR).

Možnosť využiť osobu psychológa z oddelenia psychologicko-poradenských služieb v rámci problémových prípadov pri šetrení v rodine, príp. pohovore s maloletým dieťaťom v rodinnom prostredí.

Väčšia ochota a záujem niektorých organizácií pri spolupráci s úradom pri riešení problémových

situácií.

Lepšie materiálne a personálne vybavenie. Zníženie administratívy.

Zakúpenie notebookov, aby sme nemuseli každé šetrenie na úrade niekoľkokrát prepisovať, zabezpečiť prácu v teréne, tak aby bolo možné vycestovať vždy, keď je potrebné /je nutné byť v teréne čo najviac, aby sa mohli problémy riešiť čo najskôr/. Znížiť množstvo agendy na pracovníka. Absentuje vyhľadávacia činnosť, riešia sa len akútne a podnetné prípady.

Zjednotenie administratívnych informačných systémov.

Zlepšenie pracovných podmienok – počítače.

Vzdelávanie zamestnancov.

Súčinnosť s inštitúciami (súdy, lekár, škola, polícia...).

Metodické usmernenia k zmenám v legislatíve.

Žeby aspoň nejaké slušné finančné ohodnotenie.

Zvýšenie plátov, opätovné zavedenie rizikového príplatku, príplatku na ošatenie, obuv /je to v súčasnosti skutočne úbohé, s prihliadnutím na vysokoškolské vzdelanie, odbornú činnosť a rizikové podmienky v teréne /drogy, alkohol, násilie, cudzinci, choroby/ a pod.

Neadekvátne postavenie pracovníka SPOD a SK a jeho finančné ohodnotenie.

Motivujúce finančné ohodnotenie.

Zo strany úradu nie sme vôbec motivovaný, nie je finančný rozdiel medzi pracovníkom, ktorý pracovnú dobu trávi v kancelárii a pracovníkov SPOD a SK, ktorý svoju prácu vykonáva v teréne – kde musíme ničiť svoje odevné zvršky – často po vykonaní osobnej návštevy v **rómskych osadách** sa na pracovisko vraciame ušpinené, zapáchajúce. Taktiež sa zúčastňujeme súdnych pojednávaní na OS Spišská Nová Ves, kde prevažne strávime celú pracovnú dobu –na takéto pojednávanie je taktiež potrebné byť primerane oblečený, aby sme reprezentovali štát. Bohužiaľ z našich plátov to nie je možné a preto navrhujem príspevok na ošatenie a taktiež hlavne finančné zvýhodnenie. Veľká strata pracovného času je aj doprava na súdne pojednávanie – cesta hromadnými prostriedkami.

Lepšie finančné ohodnotenie, ktoré by bolo prostriedkom na predchádzanie neúmernej fluktuácie zamestnancov.

Rizikový príplatok – z dôvodu rizika ohrozenia zdravia a vyšších nákladov na ošatenie a obuv.

Telefónna linka, možnosť priameho volania aj mimo úrad, využitia služobných motorových vozidiel na výkon v teréne.

Zabezpečenie ochranných pracovných odevov na prácu v rizikových lokalitách.

Lepšia informovanosť občanov i pracovníkov úradu s organizačnými zmenami v ÚPSVaR.

Materiálno-technická vybavenosť pracovníkov.

Ochrana pri práci s rizikovým občanom.

Menšie administratívne zaťaženie.

Menší počet spisov na jedného pracovníka, čo by mohlo prispieť k skvalitneniu výkonu práce.

Lepšie prepojenie medzi spolupracujúcimi organizáciami štátnej i verejnej správy.

Zvýšenie počtu zariadení pre výkon opatrení SPODaSK – napríklad zariadenia krízového bývania, zvýšenie počtu zariadení DeD, DeD pre MBS, RC, DC v problémových lokalitách.

Spracovaná metodika postupov práce v rámci opatrení SPODaSK.

Odstránenie nadmerného pracovného zaťaženia na pracovníkov oddelení SPODaSK.

Finančné ohodnotenie adekvátne náročnosti práce.

Motivujúce finančné ohodnotenie, ktoré odstráni fluktuáciu pracovníkov na oddelení.

Rôzne kurzy a školenia.

Možnosť právnej konzultácie.

Napríklad už niekoľko rokov si **nemáme možnosť kúpiť odbornú literatúru**, všetko čo ohľadom nových informácií potrebujeme, si kupujeme vo vlastnej réžii.

Menšie administratívne zaťaženie.

Zbytočné byrokratické zaťaženie oddelení je jednou z hlavných príčin, ktorá negatívne ovplyvňuje kvalitu výkonu terénnej sociálnej práce. Neadekvátne zabezpečenie technického vybavenia jednotlivých oddelení. Nízky stav sociálnych pracovníkov, pri výkone práce na oddeleniach SPOD a Sk. Z nášho hľadiska, je potrebné v súčasnej situácii posilniť celkový stav oddelení SPOD a SK,

z dôvodu abnormálneho množstva výkonu rôznych opatrení týkajúcich sa daných oddelení. Práca na oddeleniach sa stáva prácou s prebujnelou administratívou, ktorá sa zdá, ničomu, alebo iba máločomu slúži, zamestnáva ďalších ľudí sledovaním niečoho, čo nikam nevedie. Naša práca je v teréne, v prirodzenom prostredí dieťaťa, o čom hovorí nakoniec aj zákon o SPODaSK. V tejto oblasti **pracujem vyše 34 rokov, som – myslím si – aj patrične k tomu odborne zdatná**, chcem svoju chuť do práce a vedomosti plne využiť, čo sa často nedá vzhľadom na – podľa mňa – kopy balastu, ktorým sme zasypávaní. Väčšinu z nás sú starí pracovníci – ženy, ktoré prácu robia určite najskôr z presvedčenia. Som presvedčená, že bez nás starých ťahúňov celý systém padne na kolená, a až vtedy sa zistí naše nezastupiteľné postavenie v ňom. **Mladí prídu, zistia, že je tu silný nápor práce**, nápor na psychiku, fyzické sily, na odbornosť, za chvíľu **odchádzajú**. Bohužiaľ, sme pod tlakom nielen nárastu množstva a závažnosti problémov v rodinách, ale i pod tlakom hrozby straty zamestnania s tým, že je dosť mladých, ktorí, ak nevládzeme, nás nahradia.

Práca by bola efektívnejšia a kvalitnejšia, ak by mal pracovník menej spisovej dokumentácie, ak by bolo menej administratívy, evidencie, nakoľko sa v poslednej dobe **venuje viac pozornosti na to, čo sme zaevidovali a čo sme nezaevidovali, a nie čo máme urobiť**. Sociálna práca je o občanovi a nie o spisovej dokumentácii. Všetko čo je v spise, musí byť aj v nových programoch, ide tu o duplicitnú prácu, ktorá zaberá väčšiu časť nášho pracovného času. V poslednom období sa zvýšil počet rozvrátených rodín, je viac rodinných problémov, ktoré je potrebné riešiť, zvyšuje sa aj kriminalita u maloletých detí a záškoláctvo, problémov iba pribúda. V súčasnosti pre krízu v štátnom rozpočte sa musí šetriť, pričom sa šetrí na nás na pracovníkoch, platy sa nezvyšujú, pracujeme bez osobného ohodnotenia a samozrejme sa musia znižovať aj stavy zamestnancov, pričom by sa mali oddelenia SPODaSk naopak posilňovať a nie zaťažovať administratívou.

Zníženie administratívneho zaťaženia pracovníkov.

Menej administratívnej činnosti, menší počet prípadov, aby bolo viac priestoru venovať sa problematike klientov.

Neúmeraná zaťaženosť rôznymi štatistikami.

Menej administratívy, spisov, zapisovania tej istej veci do troch zoznamov, menej štatistík..., počítačových systémov, ktoré sú komplikované... Personálne obsadenie – navýšenie – malo by ísť o ľudí s rovnakými pracovnými podmienkami a kompetenciami, aké majú ostatní zamestnanci. Zlepšenie sociálneho statusu v rámci spoločnosti – nie sme len úradníci, lepšie finančné ohodnotenie, motivácia, príp. iné sociálne výhody.

Je veľa evidencie spisov a prípadov, tiež rôznych štatistík, administratívnej práce, nových programov /DMS, RSD/, na čo treba dosť času a potom zostáva menej na terénnu prácu a kontakt s občanmi.

V prospech občana, pri našej práci, by veľmi pomohlo, **keby terénna práca nemusela ustupovať na úkor administratívy**, nakoľko pri takom enormnom zaťažení nie je v našich možnostiach predísť zlyhávaniu rodín.

Znížiť administratívne zaťaženie, znížiť množstvo prípadov, zvýšiť finančné ohodnotenie, spoločenské ocenenie práce, znížiť psychický tlak na pracovníkov zo strany vedenia.

Evidencia podaní, pripravovaný systém evidencie e spisy, vyhodnocovania, - ak budeme skenovať a fotiť spisovú dokumentáciu, tak už naozaj nestihneme terén, pokiaľ by sme mali k dispozícii služobné auto na dochádzanie na súdy, bola by to úspora času, sme zatiaľ traja v kancelárii....

Zníženie administratívneho zaťaženia – jednotná evidencia spisových záznamov v jedinom programe.

Eliminovať evidovanie sociálnej agendy, zlepšiť status sociálneho pracovníka, finančné prostriedky.

Znížiť zbytočnú administratívnu náročnosť, personálne posilnenie oddelenia.

Menšia administratívna agenda.

Prosím o jednoznačný úbytok administratívy, vrátila som sa po 4 rokoch z materskej a administratíva len narastá. Len zaevidovanie nových prípadov zaberá neúmerne veľa času. Zapisuje sa to minimálne do 4 programov, či registrov (ASU, KIDS, register SDD, kartičky SDD) potom pracovníčka musí vypísať spisový obal dieťaťa, ísť do terénu, napísať úradný záznam – oskenovať, zaevidovať - ASU, KIDS, prípadne odpovedať na dožiadanie – oskenovať, zaevidovať ASU, KIDS, prijať opatrenia a pod., problémových prípadov pribúda. Najvhodnejším riešením by

bol jeden program, kde sa bude evidovať všetko, prípadne jeho prepojenosť s inými programami.

Odbúranie administratívy, finančné ohodnotenie, uznanie od nadriadených.

Odstránenie rôznych nadbytočných administratívnych prác.

Menej administratívy.

Viac času na venovanie sa občanom.

Obmedzenie podávania rôznych štatistík v skrátených lehotách, ktoré nemajú žiaden konkrétny a praktický efekt pre klientov a podávanie informácií podľa Zákona o slobodnom prístupe k informáciám k Bc., diplomovým a rigoróznym prácam, čo je obťažujúce a zároveň to považujem za zneužívanie citovaného zákona výhradne pre vlastné osobné záujmy a ciele žiadateľov.

Stále sa viac a viac byrokratizuje, je málo priestoru na skutočnú sociálnu prácu so živými ľuďmi. Program DMS a KIDS sú jednými z týchto veľkých žrútov času. Pomohlo by mať asistentov, ktorí by robili tieto veci a my by sme mohli pracovať odobrene. Naše počítače pracujú pomaly, potrebujeme nové monitory. Tiež stoličky, mám svoju z domu donesenú.

Zjednodušenie postupu elektronickej evidencie spisov. Nový spôsob evidencie je veľmi pozitívna vec, ktorý by mal našu prácu uľahčiť a zefektívniť. Momentálne pri novom systéme evidencie (zatiaľ nie je v ostrej prevádzke) sa musíme viac venovať nahrávaniu a klikaniu v PC ako potrebám občana. Občan je na prvom mieste, potrebuje byť vybavený čo najrýchlejšie a k jeho spokojnosti. Nie je možné klienta stopnúť a povedať mu, že už naň nemáme čas, alebo mu neposkytnúť kompletne informácie.

Nadmerné množstvo zbytočných administratívnych úkonov, ktoré odčerpávajú.

Nepovažujem administratívne úkony, ktorých počet sa stále zvyšuje za sociálnu prácu – práca v programe KIDS, DMS, WIN ASU a pod. zaberá z pracovného času priestor, ktorý by mal byť využitý v prospech iných činností.

Odbúranie administrácie.

Získanie viac času na venovanie sa jednotlivým prípadom.

Môj návrh je čo najmenej sa venovať administratíve, ktorej momentálne venujeme viac času ako samotným ľuďom a viac sa venovať jednotlivým prípadom.

Odbúranie od administratívnych činností, veľká zaťaženosť zo strany rôznych informačných systémov. Zmena legislatívy, prehodnotenie kompetencií jednotlivých štátnych orgánov v oblasti SPODa SK (zdravotníctvo, školstvo, polícia).

Zrušenie vykonávania štatistiky.

Odbúranie administratívnych prác a pracovných úkonov, ktoré nás zdržiavajú pri venovaní sa občanovi, ktorý je pre nás prioritou.

Zníženie administratívnej záťaže, terénna sociálna práca je potláčaná na úkor písania plánov, štatistík, evidencií často duplicitných. **Chýba metodika, jednotný postup.** Na riešenie problémov občanov a klientov je potrebných viac zariadení, zväžiť finančné náklady na RS.

Ak bude nutné využívať systém DMS v praxi, pracovníci nebudú môcť vykonávať svoju prácu na požadovanej úrovni, pretože budú plniť funkciu štatistického úradu. V programe KIDS chýba dodnes množstvo úkonov, ktoré tým skresľujú výkon pracovníkov. V NRS je to napr. absencia úkonov s novými žiadateľmi, šetrenia v ich rodine, správy pre určený úrad a apod.

Menej administratívnej práce.

Preťažovanie pracovníkov rôznou administratívnou činnosťou ako je aj pravidelné mesačné vyplňovanie rôznych tabuliek. Lepšie pracovné podmienky k vybavovaniu klientov.

Odbúranie byrokracie, zlepšenie platových podmienok. Odbremenenie od zaťažujúcej administratívy.

Zlepšenie pracovných podmienok smerom k občanom – viac času na vykonávanie skutočnej sociálnej práce a tiež prevencie.

Odbremenenie od zaťažujúcej administratívnej agendy, tým pádom získanie väčšieho priestoru pre prácu so samotným občanom a jeho rodinou.

Zlepšenie platových podmienok, zníženie administratívy.

Určite zníženie administratívnej práce.

Viac času na venovanie sa občanom.

Z dôvodu administratívneho zaťaženia nie je možné venovať sa sociálnej práci, ktorá ja na tomto

úseku prvoradá.

Odstránenie, resp. zjednodušenie administratívy ohľadom pracovných ciest (žiadanka na automobil, cestovný príkaz, zaznamenávanie najazdených kilometrov, práca nadčas a iné evidencie...).

Zníženie počtu administratívnych prác **Zbytočné vypisovanie dotazníkov, ktoré sa netýkajú našej práce.**

Menej administratívy – niekoľko informačných systémov, nahadzovanie údajov duplicitne až triplicitne.

Menej administratívnej práce, menej prípadov na pracovníka, ktorým by sme sa mohli dôkladnejšie a pravidelne venovať práci s občanom.

Viac práce v teréne, absentuje práca s rodinou. Menej administratívnej agendy.

Na oddelení SPODaSK absentuje terénna sociálna práca v prirodzenom prostredí občana a mnohokrát je uprednostňovaná administratíva a informatizácia. Čiastočné zlepšenie očakávame od 01.01.2013 prijatím rodinných asistentov. Dvaja ľudia však nemôžu pokryť také množstvo prípadov a problémových rodín. Domnievam sa, že presunom agendy SPODaSK na obce by bola práca adresnejšia, mohla by sa zintenzívniť terénna sociálna práca.

Výchovné opatrenia mnohokrát neplnia svoj účel, rodičia nevedia pricestovať na rokovanie o výchovnom opatrení, nemajú prostriedky na cestovné pre deti a administrácia agendy o výchovných opatreniach je zbytočne náročná. Uloženie výchovného opatrenia nevedie k náprave. Je taktiež nezmyselné určiť na poberanie prídavku na deti osobitného príjemcu pre záškoláctvo detí, nakoľko rodičom sú štátne sociálne dávky aj tak vždy vyplatené. Tak isto **pri rodičovskom príspevku, ktorý je krátený na 50% matke pre záškoláctvo jej dieťaťa je neefektívne**, keď si matka **môže vybaviť dávku v hmotnej núdzi a nijak postihnutá a prinútená nie je** naďalej dieťa do školy posielat' nebude.

Menšia zaťaženosť administratívou.

Menej administratívy, viac času na občanov, menej prípadov, občanov na pracovníka.

Menej administratívy viac času na občana.

Pri zvládaní problémov by nám pomohlo odbúranie administratívy, jasný a presný postup práce, metodika práce na SP, zmena organizácie práce, zlepšenie pracovných podmienok pre pracovníkov, sú preťažené, ani morálne neocenené.

Zmiernenie administratívneho zaťaženia. Posilnenie oddelenia novými pracovníkmi. Zlepšenie technického vybavenia. Pravidelné školenia, kde by sa zvyšovala kvalifikovanosť SP. Pravidelná supervízia. Psychohygienu SP, psychické vypätie je vysoké, práca s ľuďmi je náročná.

Administratívna činnosť - navýšenie nestránkových hodín, záťaž - nové informačné systémy - nácvič počas pracovnej doby.

Súdne pojednávanie – 4 krát do týždňa - náročné, potreba rodinného sudcu. Lepšia spoločnosť so samospr, zriadi útlukov, krízových centier pre dospelých.

Odňatie administratívy (každým rokom jej pribúda, pribúdajú nové programy, do kt. je nutné zaznamenávať všetky úkony), Zaťažuje a ubera čas na úkor odb. práce a práce s občanom. **Chýbajú právomoci a sankcie**, uplatniteľné napr. voči rodičom, ktorí sa podieľajú na zanedbaní povinností školskej dochádzky, príp. podpor. trest. činnosťou detí, **problémoví občania nemajú voči nám žiadny rešpekt**, chýba štatút verejného činiteľa...

Menej administratívnej práce, viac času na venovanie sa občanom.

Menšia administratívna činnosť, menej prípadov na 1. pracovníka, jasný, presný postup práce, lepšie ohodnotenie.

Menšia administratíva, menej prípadov na 1. pracovníka, jasný, presný postup práce, Lepšie ohodnotenie.

Menej administratívy až byrokracie, duplicitné až viacplicitné vyplňanie tabuliek, plnenie rozličných úloh pre nadriadených (prioritne). Možnosť využitia vlastných ter. Prac. Málo času na prácu s ľuďmi, súčasný systém práce a množstvo prípadov nás núti byť len úradníkmi. Je to z roka na rok horšie, stále menej priestoru na sociálnu prácu.

Zníženie administratívnych úkonov, väčší priestor pre prácu s občanmi.

Zvýšenie počtu zamestnancov za účelom skvalitnenia výsledkov práce s občanmi. Dostatočný priestor pre prácu s občanmi. Zvýšenie ochrany statusu sociálneho pracovníka (zaviesť rizikové

príplatky, zabezpečenie očkovaní).

Danie kompetencií terénnym sociálnym pracovníkom miest a obcí v zmysle zákona, za účelom zefektívnenia práce s občanov a zvýšenia kvality práce.

Veľká zaťaženosť prac. novými informačnými systémami vedie k tomu, že zostáva málo na prácu s občanov, potrebný zvýšený počet pracovníkov oddelení.

Len jedna evidencia spisov do počítača /momentálne vedieme 2 + ručná evidencia všetkého/

Centrálne zhotovovanie štatistík cez administratívny systém úradu, nezaťažovať touto úlohou pracovníkov

Dať štatútu výkonného pracovníka SPODaSK osobitné postavenie v rámci zákona o štátnej službe

Zvýšiť množstvo pracovníkov Finančná motivácia

Každá zmena vlády a tým aj vedenia úradov a často aj oddelení prináša zo sebou nestabilitu požiadaviek, zmenu priorít, prispôsobovanie sa nadriadeným a nevhodnú atmosféru.

Menej počítačových systémov, administratívy, viac personálu na OSPODaSK, prvoradú prácu venovať občanov a nie administratíve / štatistikám/.

Zaťaženie administratívnej práce, čo sa týka zavedenia nových programov.

Nezostáva dostatočný časový priestor na vykonávanie sociálnej práce s občanom.

Menej administratívy, menší počet prípadov pre skvalitnenie práce s občanmi.

K zlepšeniu práce - odbúranie byrokracie v administ. Spis občana, ktorý vedieme neevidovať v 3 systémoch. Táto evidencia veľmi zaťažuje prac. pri výkone práce. Ďalší problém -vyplňovanie rôznych tabuliek – mesačne musíme vyplňať 8 tabuliek.

Z dôvodu veľkého administratívneho zaťaženia sa skracaie čas venovania sa klientovi. Potrebné sa **viac venovať pri šetrení rod. pomerov aj vyhľadávacej činnosti**, ktorá v tejto práci je veľmi dôležitá, SP by mal byť viac v teréne, administratíva napr. evidencia pošty mu to nedovoľuje.

Odbúranie zbytočnej a zaťažujúcej administratívy; zvýšenie platov + motivácia SP, Sociálny program pre pracovníkov. **Zruš. pohotovostí resp. jej adekvátne ohodnotenie.** Pravidelná supervízia; úprava zákona v zmysle ochrany SP pred napr. agresívnym občanom; rozšírenie kompetencií SP; pr **Ďalší nestránkového deň**, nie je čas **na šetrenie priamo v teréne** a prácu s klientom v prirodzenom prostredí; úprava resp. zjednotenie postupu pri umiestňovaní detí do ústavnej starostlivosti v súčinnosti s políciou a inými zložkami.

Zníženie administratívneho zaťaženia.

Zvýšenie finančného a morálneho ohodnotenia.

Vypracovanie aktivít primárnej prevencie a zvýšenie pôsobnosti soc. Kurátora.

Diskusný portál pre soc. kurátorov, príp. metodické dni.

Zabezpečenie motorového vozidla na terénne šetrenia (k dispozícii kedykoľvek).

Prepojenie na ďalšie úrady (ÚPSVaR odbor služieb zamestnanosti, Sociálna poisťovňa, Daňový úrad, OÚ).

Zabezpečenie spätnej väzby zo strany súdov a polície pri riešení podnetov na trestné stíhania.

Odstránenie nadmernej administratívy, pri toľkej administratíve je menší priestor na prácu s ľuďmi, Namiesto práce s ľuďmi sa prepracovávame k práci s papiermi. Zmena legislatívy a jasne vymedzené naše postavenie, práva a väčší časový priestor venovaný ľuďom a nie administratíve.

V roku 2012 pribudlo administratívneho zaťaženia pracovníkov NRS tým, že každý spis - nahadzovať do programu KIDS, taktiež program DMS, nezostáva časť na gro práce – vyhľadávanie vhod. žiadateľov pre deti, komunikácia s občanom, stále v čas. strese, pri počítači, trpia nám oči, chrbtica, naše zdravie si to odnesie najviac, ako potom vydržíme pracovať do dôchodkového veku? Spomínané programy nám nezľahčujú prácu, nevidíme v nich význam - prínos

Menej administratívy aby táto nebola na úkor človeka

Menšia administratívna zaťaženosť. Zlepšenie spolupráce s inými odborníkmi a inštitúciami.

Prepojenie medzi jednotlivými informačnými systémami.

Zníženie počtu spisov na 1. pracovníka s cieľom väčšieho priestoru pre kvalitnejšiu a intenzívnejšiu prácu s rodinami.

Menšia administratívna zaťaženosť, tým zameranie na prácu priamo na prípad a rodinu.

Spolupráca s inými odbor. /lekár, škola, obec, polícia/.

Prepojenie na širší okruh informačného systému – evidencia obyv., sociálna poisťovňa Štatút

verejného činiteľa .

Mať k dispozícii auto v rámci šetrení a kontrol aj v meste, nie len v rámci šetrení v obciach. Sieťovanie a spolupráca s neziskovými orgánmi ako alternatívna pomoc rodinám.

Oddelenia SPOD a SK by mali mať k dispozícii 1 služobné osobné motorové vozidlo, aby boli schopní naliehavé prípady okamžite prešetriť v teréne a aj na iných inštitúciách /u detského lekára, v ZŠ a pod./ Prevažne sa využíva MHD a súkromné motorové vozidlá/.

Služobné auto, kedykoľvek si to situácia vyžaduje.

Zvýšiť ochranu orgánu SPODSK.

Zamedzenie tlaku médií pri riešení prípadov SPODaSK na priebeh vykonávania opatrení SPODaSK.

Status sociálnych pracovníkov + naša ochrana.

Zlepšiť status a postavenie profesie sociálneho kurátora v povedomí občanov a iných organizácií a inštitúcií.

Zvýšenie morálneho kreditu a prezentovanie nasej práce aj v pozitívnom obraze, pretože robíme kopec dobrej práce, o ktorej sa nikde nehovorí, naša práca je prezentovaná len v negatívnom svetle a veľakrát sa informácie o nás nezakladajú na pravde.

Zmeniť postavenie sociálneho pracovníka v spoločnosti a zvýšiť jeho status pri spolupráci s inými inštitúciami (často sa stretávame s tým, že nás kolegovia z iných oddelení, pracovníci polície, súdu berú ako nevyhnutné zlo cítíme sa ako tí najposlednejší v spoločnosti).

Posilnenie pozície sociálneho pracovníka voči klientovi. Zlepšiť postavenia v spoločnosti sociálneho pracovníka

Vnímanie našej práce ako rovnako dôležitej nie okrajovej v porovnaní s inými odd. úradu, inými inštitúciami

Zvýšiť status SP, lepšie technické vybavenie na realizovanie terénnej soc. práce, výmeny informácií, absolvovať odb. vzdelávanie, školenia na konkrétnu problematiku, metodického usmernenia s uvedením konkrétnych postupov pri riešení konkrétnych problémov, menej klientov na 1. prac., viac času na občana, menej administratívy a štatistik

Stabilné personálne obsadenie vedúcich funkcií, nemeniace sa v súvislosti s každými voľbami.

Zrušenie funkcie riaditeľa odboru sociálnych vecí a rodiny. Vybudovanie **sociálneho programu, ktorý by dokázal regenerovať fyzické a psychické sily zamestnancov.**

Po rozhodnutí súdu o zverení detí do pestúnskej starostlivosti možnosť sledovať úroveň poskytovania starostlivosti o deti v pestúnskych rodinách, **uskutočňovať návštevy v týchto rodinách, poskytovať pomoc, soc. poradenstvo.**

Pri sprostredkovaní NRS medzikrajovo, existuje zastaraný spôsob 9x kopírovanie dokumentácie zasielanie ich obyčajnou poštou, kopírovanie DVD, fotiek , následné vyradovanie a aktualizácie. Je to **neefektívne**, nákladné, zaberá to veľa času, je to neefektívne, staré vyradené dokumentácie sa hromadia v archívoch.....

Zjednotenie oddelení SPODaSK (nakolko práca zamestnancov na pracoviskách nie je zjednotená) a v súčasnosti vôbec nie je opodstatnené, aby boli na pracoviskách aj oddelenia SPODaSK, keďže väčšinu času zamestnanci trávajú na súdoch, polícii, v teréne a väčšinou na pracovisku vôbec nie sú, čo zaťažuje zamestnancov iných oddelení uvedeného pracoviska a klientovi sa nakoniec aj tak nepomôže.....nehovoriac o tom, že **nie je dosledovaná kvalita vykonávanej práce,**

Aby prípady mal. detí nepojednávali všetci sudcovia naraz , súhlasili by sme so zavedením **inštitútu rodinného sudcu**, pretože keď sa pojednávajú prelínajú KO sa nemôžu zastúpiť a sudy nie sú vždy v mieste sídla ÚPSVaR,

V prípade podozrenia na týranie detí – umožnenie vstupu do domácností za asistencie polície aj bez súhlasu majiteľa bytu!

Právny systém chráni páchatel'a TČ a nie poškodeného – náhrada škody je vymožitelná iba DE JURE Oddelenie od odd. SPODa SK

Konkrétna pomoc občanom – neexistuje **rod. asistent, ktorý by pôsobil priamo v rodine**, lepšia spolupráca s obcou /vo veľa obciach spolupráca na odstránenie problémov je minimálna/,

v našom regióne pracujem existuje minimálny počet zariadení na prekonanie kríz u klientov /Izariadenie/, problém spôsobuje nezamestnanosť – slabá ekonomická situácia v rodinách,

Väčšia ústretovosť či v rámci úradu, ale aj s ostatnými inštitúciami

Zlepšenie komunikácie – informovanosti o našej práci (o našich možnostiach) smerom k ostatným inštitúciami, napr. nemocnice, lekári, školy, obecné úrady, ...

Väčšia ochota v spolupráci v rámci inštitúcií

Väčšia angažovanosť a plnenie úloh v oblasti SPODSK zo strany samospráv, polície, školských a zdravotníckych zariadení

Aktívnejšia spolupráca školy, zdravotníckeho zariadenia, obce pri vykonávaní opatrení SPOD,

Lepšia súčinnosť s inštitúciami (súdy, školy, obecné úrady) Vzdelávanie zamestnancov.

Vybudovanie sociálneho programu

Na prvom mieste je potrebné, **aby psychológ mohol všetky svoje schopnosti venovať klientom.**

Aby sa rešpektovalo, že **práca psychológa má iný charakter** ako práca ostatných zamestnancov úradu. Ak sa na jednej strane vyžaduje čo najväčšia odbornosť a za tým účelom sa sústavne vzdeláva mal by byť primerane tomu ohodnotený, v opačnom prípade je zbytočné snažiť sa byť dobrým. Zbytočné sú všetky certifikáty, výcviky a školenia, ak je v systéme úradov práce len jedným z mnohých úradníkov a podľa toho je aj odmeňovaný. (Ale aj v porovnaní s inými rezortmi napr. zdravotníctvo, priemysel... pritom máme rovnaké vzdelanie, používame rovnaké diagnostické materiály, rovnaké terapeutické postupy, sme **odmeňovaní neprimerane až diskriminačne**). Ako máme potom pomáhať, keď sami často potrebujeme pomoc lebo narážame na nevedomosť a nepochopenie. Nemalo by sa stávať, že klienti musia prejsť k psychológovi po chodbe, kde sú napríklad pootvárané dvere do všetkých kancelárií. **Postavenie psychológa v systéme úradov práce je nedôstojné a neprimerané** nielen v porovnaní s bežnou agendou, metódami a nástrojmi úradov práce, ktoré používajú úradníci ale aj v porovnaní s odbornými kompetenciami, podmienkami špecifickými metódami, postupmi, procesmi, ktoré používajú psychológovia iných rezortov, pritom vykonávame špičkovú odbornú poradenskú činnosť. Ďalším problémom je potreba dobudovať pracoviská personálne aspoň v takej miere, ako boli v čase zrušenia Centier poradensko-psychologických služieb zákonom 305/2005 Z. z. (V tom čase boli pracoviská CPPS personálne obsadené 2 odbornými pracovníkmi – psychológmi alebo psychológ a iný odborník a sociálnymi pracovníčkami na vybavovanie administratívy, čo umožňovalo psychológom venovať sa najmä odbornej pomoci klientom.

Ako je vyššie uvedené, slabé rešpektovanie odlišnosti činnosti psychológa (nie je úradník), pracuje na základe vytvorenia vzťahu s klientom – priestor (prijímanie klienta na chodbe medzi armádou nezamestnaných), rušenie zamestnancami aj klientmi, ktorí nevedia, kde zaklopať.

Ani po **7 rokoch od transformácie – likvidácie CPPS stále nie sú doriešené mnohé organizačné a metodické veci.**

Patríme pod úrady, pod riaditeľov, vedúcich, ale odborne máme často iné názory, postupy, náš **etický kódex psychológov** nás zaväzuje k istým postupom, ktoré nie sú rešpektované na úradoch. Nie je priestor ani čas na pravidelné supervízne stretnutia k jednotlivým prípadom s našimi sociálnymi pracovníkmi.

Je nás málo – u nás konkrétne len 1 pracovné miesto psychológa, už **nie sme ani referát, patríme pod oddelenie SPODaSK.** Problematika, ktorú riešime, je veľmi rozsiahla. **Nie je čas na prevenciu...**

Veľa času nám zaberajú administratívne úkony, niektoré sú úplne zbytočné...

Nemám problém vysvetliť svoje názory a pohovoriť si o celkovej situácii v oblasti, v ktorej pracujem aj osobne.

Menej dožiadaní na vypracovanie správy zo strany súdu Väčšia ochrana sociálnych pracovníkov

Zlepšenie spolupráce s inštitúciami ako sú / súdy, polícia, školy, zdravotnícke zariadenia/

Zmena finančného ohodnotenia **Stanovenie minimálnych kvót zaťažnosti zamestnanca**

Prijatie pracovníka s maturitným vzdelaním na výkon administratívnych činností

Posilnenie odborného výkonu pracovníka na úkor obsluhy IT programov a administratívy. Zmena finančného ohodnotenia

Stanovenie minimálnych kvót zaťaženia zamestnanca Prijatie pracovníka s maturitným vzdelaním na výkon administratívnych činností

Posilnenie odborného výkonu pracovníka na úkor obsluhy IT programov a administratívy. Odbúrať byrokráciu

Menej prípadov na osobu Lepšie ohodnotenie a rizikové príplatky

Menej administratívnej práce, menej prípadov, ktorým by sme sa mohli dôkladnejšie a pravidelne venovať, viac času na terénnu sociálnu prácu,

Pravidelná supervízia (individuálna a skupinová) problémových prípadov

Viac času na venovaní sa ľuďom a menšia administratívna agenda

Sme zaťažení evidenciou vo viacerých programoch - WIN ASU, KIDS, ISOP nové programy DMS, RSD,

Zrušiť kumulované funkcie pracovníkov, kde pracovníci robia viacero agend naraz

Zaťaženie sme návštevou detských domovov a reedukačných centier 2 krát ročne, je to časovo náročné - potom nás tlačia termíny súdnych pojednávaní –sme v časovom strese

Presný postup práce na referáte

Zaťažuje nás evidencia vo viacerých programoch WIN ASU, KIDS 1, KIDS 2

Nové DMS, RSD, ISOP, je to dupľované nahadzovanie spisov do programov KIDS 1 a WIN ASU

Doporučovali by sme, nekumulovať funkcie ako máme SPOD, NOS, PS, ÚS

Tiež by sme doporučovali zvýšiť počet zamestnancov

Referáty SPOD a SK na všetkých pracoviskách, pretože je to bližšie k ľuďom

Najväčší problém vnímam v počte prípadov na jedného zamestnanca – určiť presný mechanizmus prepočítania agendy.

V prípade nižšieho počtu spisov (prípadov) je predpoklad výkonu kvalitnej, efektívnej odbornej práce - a adresnej a včasnej pomoci klientom. **Jasne vymedziť postavenie psychológa v systéme štátnej správy konkrétne úradov práce sociálnych vecí a rodiny**

Dobudovať psychologické pracoviská na úradoch práce najmä personálne

Vytvoriť na úradoch práce podmienky pre to, aby sa klienti mohli cítiť bezpečne a mohli o svojich ťažkostiach hovoriť s pocitom dôvery, bez obáv zaručením mlčanlivosti Jednoznačne zvýšiť počet zamestnancov na oddelení

Odbúrať rôzne administratívne úkony, na úkor ktorých sa nerieši ťažisková práca s klientom

Rešpektovanie odborného názoru sociálneho pracovníka (nie vždy má pravdu klient), resp. posilňovanie statusu sociálneho pracovníka a vytvorenie takých podmienok pre výkon jeho práce, aby bolo možné s čistým svedomím brať sociálneho pracovníka aj na zodpovednosť. **Mohutnejšie posilňovanie statusu náhradného rodiča v očiach ostatnej verejnosti.**

Vybudovanie sociálneho programu, ktorý by dokázal regenerovať fyzické a psychické sily zamestnancov

Súčasná **legislatíva neumožňuje vstup do týchto rodín.** V súlade s platnou legislatívou je však možné poskytnúť pomoc a sociálne poradenstvo dieťaťu, ktorému bola sprostredkovaná NRS a fyzickej osobe, ktorej bolo dieťa zverené do NRS podľa potreby a s ich súhlasom pomoc a sociálne poradenstvo na uľahčenie plnenia účelu náhradnej rodinnej starostlivosti. Notebook

Zvýšenie sociálneho statusu sociálnych pracovníkov – v súčasnej spoločenskej klíme mnohí klienti neprikladajú vážnosť našim opatreniam, radi nás robia zodpovedných za dôsledky nezodpovedného správania povinných osôb.

Mal by existovať nejaký server kde by sme uvedené dokumentácie ukladali a všetky určené úrady, prípadne akreditované subjekty by mali prístup k nazeraniu, úrad ktorým patrí dieťa by mal prístup k zmene, vyradeniu a pod. zefektívnilo by to celý proces.

Zlepšiť odmeňovanie a motiváciu Menší počet stránkových dní, na administratívu je málo času

Dosiahnuť stav, aby **jeden odborník poskytoval komplexnú starostlivosť rodine v rámci výkonu funkcie K.O.** – ten istý na pojednávaní, na šetrení, pri rozhovore atď.

Výklad zákonov a odborné stretnutia s rezortom spravodlivosti – stretnutia, ktorých by sa mohol zúčastniť každý zamestnanec (SPODaSK)

Nejasné pravidlá pri výkone funkcie K.O., u pracovníkov pretrváva strach z pochybenia pri výkone funkcie kolízneho opatrovníka s následným možným postihom, posilniť postavenie kolízneho

opatrovníka a jeho nezávislosť Posilnenie počtu psychológov

Prevenia vyhorenia u pracovníkov SPODaSK Zníženie počtu štatisticky sledovaných ukazovateľov,

Dôsledné plnenie svojich kompetencií zo strany iných inštitúcií – samospráva, lekár, škola

Odbremenenie od zbytočnej administratívy, prípadne každému pracovníkovi zabezpečiť asistenta, ktorý by za neho vykonával administratívne úkony. Lepšie platové podmienky, vyššie finančné ohodnotenie, príplatky na oblečenie, obuv, príplatky za rizikovú prácu, preplácanie nadčasov, prípadne možnosť čerpať náhradné voľno. - **Medializovať v médiách nie len, to čo sa zle urobí , ale prezentovať aj prípady, kedy pracovníci zachránili život deťom**, pomohli rodinám dostať sa z krízových situácií, vyňali deti z nevhodných rodinných podmienok a zabezpečili náhradnú rodinnú starostlivosť deťom a pod. Zvýšiť mieru kompetencií jednotlivým pracovníkom, aby ich úloha nebola len formálnou, rozšíriť rozhodovacie kompetencie.

Viac odborných školení, výcvikov Zlepšenie morálneho a finančného ohodnotenia za vykonanú prácu.

Zlepšenie prístupu k novým informáciám a novým odborným poznatkom z odboru sociálnych vied, súvisiacich s vykonávaním opatrení SPODaSK, formou školení, tréningov, konferencií...

Pravidelné pracovné stretnutia s kolegami z iných úradov, konzultácia a výmena skúseností. Vysoká byrokracia.

Metodické usmernenia, konkrétnejšie vysvetlenie niektorých zákonov. Veľa práce (byrokratickej) na úkor konkrétnej sociálnej práce s klientom.

Odbúranie skenovania pri novom systéme DMS prijatým pracovníkom. Nikto sa nevenuje **ohrozeniu pracovníkov SPODaSK občanmi**.

Materiálne vybavenie kancelárii a samotného pracovníka – práca v teréne (ošatenie).

Finančné ohodnotenie. Status sociálneho pracovníka

Vysoký počet spisov na pracovníka, prijatie nových pracovníkov

Iná organizácia práce, zlepšenie komunikácie medzi jednotlivými subjektmi – školami, lekármi, súdmi, inými organizáciami, aby sa tieto nehrali na vlastnom piesočku , ale pokúsili sa spoločne prispieť k riešeniu konkrétnych prípadov. Mám pocit, že v rámci spolupráce **chýba ľudský rozmer a citlivý prístup, rozhodujeme, resp. spolurozhodujeme o osudoch maloletých detí**, preto by mal každý subjekt prispieť svojim podielom. Sme žiaľ opotrebovaní, pravidelnú **supervíziu**, ktorú sme doteraz nemali, veľmi **potrebujeme**, snád' bude pre nás prínosom. Školenia na témy, ktoré potrebujeme ovládať by mali byť systematické, pre každého z nás, mali by na seba nadväzovať a nie aby na jedno išiel 1 pracovník a na druhé druhý pracovník. Môj osobný názor na prístup sudcov, spoluprácu máme väčšinou dobrú, ale bolo by na mieste **uvažovať o rodinných senátoch**, kde sudca pojednáva veci týkajúce sa 1 dieťaťa a nie, že výživné rieši 1, predbežné opatrenie druhý, rozvod tretí a ďalšie konanie ďalší.

Menej byrokracie Absolútne smiešne finančné ohodnotenie vzhľadom na požiadavky pracovníka SPODaSK

Slabá ochrana a podpora pracovníkov SPOD a SK - pri opodstatnenej kritike občana je z jeho strany podávaná sťažnosť na pracovníka, potom je tu **strach pracovníka vysloviť svoj názor** pred občanom, nakoľko je zastrešovaný zo strany občana, že sa bude na neho sťažovať, že príde o prácu a podobne.

Zlepšenie spolupráce s neštátnymi organizáciami – pomoc pri realizácii súdnych rozhodnutí, pri sanácii rodín.

Urýchlenie konaní na súdoch vo veciach maloletých. Ohodnotenie sociálneho pracovníka – finančné aj morálne.

Väčšie súkromie pre prácu s občanom (v kancelárii sme 3).

Nezaťažovať SP často zbytočnou administratívou a novými programami na úkor práce s rodinami - terénnej sociálnej práce a poradenskej činnosti... Finančné a morálne ohodnotenie.

Zníženie administratívnej práce = viac času na prácu s klientom **Vypracovanie postupu práce, metodiky,**

Pravidelná supervízia (na konkrétne spisy, nie všeobecne)

Vzhľadom ku množstvu práce, **na sociálne zisťovania do rodín nechodia pracovníci**

vo dvojiciach, ako by sa malo a teda nie sú ničím chránení.

V súčasnosti je status sociálneho pracovníka tak zdiskreditovaný, že verejnosť vníma našu prácu ako povrchnú administratívnu prácu od stola, ktorá je len na oko a nepomáha občanovi.

Je potrebné, aby bola práca sociálneho pracovníka a celkovo SP a jeho ochrana, legislatívne podchytená.

Morálne a finančné ohodnotenie- práca s našimi občanmi je veľmi psychicky náročná a v podstate nezaplatená!

Metodicky usmerňovať pracovníkov oddelenia, vypracovať postupy práce Legislatívna ochrana sociálneho pracovníka.

Adekvátne finančné ohodnotenie **Intenzívnejšie prepojenie spolupráce zaangažovaných subjektov.**

Pridelenie väčších kompetencií sociálnemu pracovníkovi.

Znevažujúce vnímanie role SP na verejnosti očistiť, nakoľko za posledné obdobie je tento **status médiami poškodzovaný.**

Nedoriešené podmienky práce → návštevy v domácnosti vykonáva pracovník sám, nie vo dvojici →potenciálne ohrozenie osoby sociálneho pracovníka, výkon práce často po pracovnej dobe, neohodnotená práca nadčas, a pod.

Určiť maximálny počet spisov na 1 SP (50-200).

Zlepšenie pracovného prostredia – sedenia v kanceláriách. Zaviesť mzdové ohodnotenie SP, aby kopírovalo priemernú mzdu v NH.

Zabezpečenie nových počítačov, pretože zavádzaním nových informačných systémov do praxe sa naša práca spomaľuje – pomalé systémy evidencií (aj staré WIN ASU bolo lepšie).

Viac návštev v rodine – terénna sociálna práca Spoločnosť ide k tomu, že **klienti majú len práva a žiadne povinnosti** – tak vystupujú aj k sociálnym pracovníkom (aj nahlas povedia: **máte nám pomáhať, za to ste platení**) a kde sme my **sociálni pracovníci**, ktorí si svoju prácu vykonávajú zodpovedne, poctivo – my máme len povinnosti (práva nezažívam),

Občania sa sťažujú na prácu soc. pracovníkov, na vystupovanie a sociálni pracovníci nemajú možnosť sa sťažovať na vystupovanie klientov – agresívne, arogantné správanie – áno je pravda, sme školení, ale kde je **morálne hľadisko pristupovania ľudí k sebe navzájom. My – sociálni pracovníci – máme znášať už naozaj všetko.**

Mám rada svoju prácu, aj napriek uvedeným skutočnostiam sa jej venujem zo zodpovednosťou a láskou.

A finančné ohodnotenie našej práce už ani nespomínam ...

Menej administratívy, výkazov, zjednodušenie systému evidencií, ale nie tým spôsobom, že sa uvedie do prevádzky ďalší nový PC program, pri zachovaní predchádzajúcich evidencií, výkazov a štatistík...

Adekvátne finančné ohodnotenie a programy sociálneho zabezpečenia pracovníkov, rekondícia (nemyslím tu supervíziu)

Posilniť počet zamestnancov, čím sa zníži počet prípadov na jedného zamestnanca

Lepšia metodika, včasné vypracovanie IN (nie že sa píše rok 2012 a my ešte stále nemáme IN o plánoch sociálnej práce...atď....)- intenzívnejšie prepojiť prax s teóriou, keďže zamestnanci musia byť kreatívni a počas riešenia problému prichádzať na to, ako postupovať, nakoľko z. č. 305/2005 Z. z. je v niektorých častiach veľmi, veľmi, veľmi všeobecný....a z ústredia nám chýbajú jasné, jednoznačné a pevné usmernenia, alebo nám niečo poradia a následne to neplatí....preto by bolo najlepšie jasnejšie a presnejšie formulovať zákon č.305/2005 Z. z.....zákon má právnu silu a ten musí byť jasný.....metodiky nemajú žiadnu právnu silu

Organizačné oddelenie RPPS od oddelenia SPODaSK (z dôvodu spojenia – komplikácie na súde, pri klientoch, pri kontrole zamestnancov RPPS z dôvodu ich tajných spisov),

Pri výkone služobnej pohotovosti podstupuje zamestnanec veľké riziko, zodpovednosť, keď v nočných hodinách musí sám okamžite a správne rozhodnúť.....za čo je veľmi slabé finančné ohodnotenie !!!!!

Vzdelávanie zamestnancov v témach, ktoré napomôžu v odbornom raste zamestnanca, ako aj pri jeho pracovnom výkone (a nie tie isté témy vzdelávania – len odlišné firmy, ktoré to poskytujú),

Povinnosť aspoň 1x ročne sa každému zamestnancovi zúčastniť niekoľkodňového rekondičného pobytu (keď je zamestnanec vyňatý z pracovného, ako i rodinného prostredia).....oddych, masáže, prechádzky.....psychohygiena

Neustále narastá agenda, odhadujem, že za obdobie piatich rokov možno aj o 40 – 50 %, nielen negatívnou klímou v spoločnosti, nárastom počtu klientov a spektra problémov, ale aj zvyšujúcou sa administratívnou záťažou (napr.

každý spis klienta vedieme v klasickej papierovej podobe, vedieme ho (podstatné údaje z neho) v elektronickom systéme KIDS, okrem toho začíname s novou formou skenovania všetkých došlých a odoslaných dokumentov – prakticky opakovane celý spis – v programe DMS. (A to so zníženým počtom zamestnancov !!!)

Na druhej strane je neustále vyvíjaný tlak na výkon, na zodpovednosť – pri agende výkonu kolízneho opatrovníctva je pracovník vždy nepriateľom pre jedného z rodičov, musí čeliť obvineniam, osočovaniam, napádaniu jeho dobrého mena a pod.

Ľudia sú unavení, psychicky vyčerpaní, **narastá práceneschopnosť**.

Vrátiť na oddelenia minimálne počet ľudí, ktorými disponovali oddelenia približne pred piatimi rokmi.

Vypracovať nejaké štandardy maximálneho zaťaženia pracovníka.

Náš úrad sa vždy snaží v problémových situáciách zabezpečiť auto pracovníkovi, ale samozrejmosťou pri takejto práci by malo byť samostatné auto s vodičom pre SPODaSK.

Ochraňovať aj legislatívne pracovníkov pred urážlivým, nedôstojným správaním sa klientov.

Vytvoriť systém kontroly výkonu opatrení SPODaSK, ktorú by realizovali odborníci (napr. etická komisia) a nie referenti oddelení/referátov kontroly na základe ich subjektívneho posúdenia.

Konečne sa zaoberať aj otázkou odmeňovania pracovníkov, ktorí sú snád' najslabšie platení vysokoškolsky vzdelaní profesionáli v tejto republike.

Privítala by som jasný a presný postup práce, viem , že naša práca sa nedá paušalizovať, ale problémové prípady narastajú a opakujú sa.

Konečne stanoviť kvóty pre sociálnych pracovníkov, údajne sa to už analyzuje dlhšie. Koľko spisov môže mať na starosti jeden sociálny pracovník. Dnešné čísla sú alarmujúce, nestíha sa venovať ľuďom toľko, koľko by potrebovali a koľko by sa im chcel sociálny pracovník venovať, lebo musí v prvom rade evidovať, písať odpovede na dožiadania, robiť štatistiky pre ústredie a podobne.

Znížiť administratívnu záťaž na oddeleniach SPODSK

Pre rodičov s maloletými deťmi , ktorí z rôznych dôvodov prichádzajú o bývanie, nie sú zariadenia sociálnych služieb a krízové strediská dlhodobým riešením tohto problému.

Bolo by efektívnejšie finančné prostriedky , ktoré sú vynaložené na vykonávanie opatrení (Priority), použiť pre rodičov s maloletými deťmi na čiastočnú úhradu nájomného bývania na určitú dobu (participácia zo strany štátu).

Právomoc vstupu pracovníkov SPODaSK v spolupráci s políciou do domácnosti, kde je podozrenie na týranie dieťaťa bez súhlasu vlastníka nehnuteľnosti.

Lepšia prepojenosť a súčinnosť s ďalšími inštitúciami (zdravotnícke zariadenia, lekár, škola – sociálny pedagóg, školský psychológ, prokuratúra, polícia)

Možnosť flexibilnej pracovnej doby, práca po obede, možná nečinnosť, keď rodina odvolá sedenie na poslednú chvíľu, pracovný čas beží, klienti neprídu. Resp. pracovať môžem do 18:00 ale bez možnosti náhrady mzdy či neplateného voľna alebo lepšej flexibility času.

Nulová zastupiteľnosť, a zároveň nutnosť vzdelávania sa a supervízií.

Prijatie nových zamestnancov na neodbornú činnosť, ktorou nám so zavedením DMS, KIDS

neúmerne pribudla na úkor kvality našej odbornej činnosti. Skvalitnenie našej práce a spokojnosť klientov môže nastať iba vtedy, ak na to budú vytvorené lepšie podmienky /čas, odbremenenie od neodborných činností, finančné a morálne ohodnotenie/, aby došlo skutočne o kvalitatívny posun a potrebný čas pre rodiny s deťmi, kvôli ktorým sme tu.

Zvýšenie stavu zamestnancov Zníženie počtu pridelených spisov

Lepšie finančné ohodnotenie s prihliadnutím na náročnosť pracovnej činnosti

Taktiež si myslím, že by bolo vhodné zlepšenie finančného ohodnotenia pracovníkov

Menej administratívneho zaťaženia (písanie množstva úradných záznamov z každého telefonátu, z príchodu každého klienta na odd. SPODaSK, z každého problému klienta, z poskytnutého poradenstva pred spísaním návrhu na úpravu práv a povinností, zverenie do NOS, zverenie do PS, z komunikačných problémov pri úprave styku rodiča s dieťaťom...)

Stratégia práce , zodpovednosť obcí. Podania pediatrov, škôl... sú smerované na referáty SPODaSK, pričom by mohli byť už pri prvom kontakte vyriešené obcou.

Posilniť postavenie sociálneho pracovníka – spoločenský status, profesionálne kompetencie.

Zrovnoprávniť postavenie sociálnych pracovníkov s inými profesiami v štátnej správe : finančné ohodnotenie, sociálne výhody: rekondičné pobyty, doplatok PNS, výsluhové dôchodky, pracovná rovnosť

Zníženie a zefektívnenie administratívnej práce / dvojité evidencie vo Win ASU, KIDS/ Lepšie finančné ohodnotenie

Zlepšiť postavenie sociálneho pracovníka v spoločnosti **Mat' prirodzenú autoritu vo svojej činnosti pred verejnosťou**

Zvýšenie právomocí a kompetencií napriek nesúhlasu rodičov

Je potrebné správne usmerniť zamestnancov SPODaSK jedným, jasným, zrozumiteľným zákonom, ktorý uľahčí prácu zamestnancom, umožní viac času venovať sa klientovi a ihneď poskytne klientovi jasné, konkrétne kroky potrebné na riešenie jeho krízovej situácie. (vid'. príklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, kde jeden zákon pokrýva agendu celého odboru, samozrejmosťou sú vzory žiadostí, dohôd, záznamov k akémukoľvek §.)

Viac času pre prácu s klientom Menšia administratíva Presný postup práce, metodika

Jednoznačné zvýšenie miezd a osobných ohodnotení, pretože je dehonestujúce, aby človek s vysokoškolským vzdelaním a 12 ročnou praxou pracoval za príjem 500 € netto. Pri takomto prijme si človek nemôže dovoliť ísť ani na žiadnu dovolenku, kde by načerpal nové sily pre našu prácu, ktorá je veľmi riziková, občania sú agresívni, musíme zvládať ťažké situácie nielen na pracovisku, ale aj v teréne, veľakrát operatívne zasahovať aj v noci počas výkonu služobnej pohotovosti, s občanmi, pretože naša práca a klient nás potrebuje oddýchnuté a **dopriať si psychohygienu**, ktorá je pri našej práci veľmi dôležitá.....

Zlepšenie výpočtovej techniky, počítače sú zastaralé, nefungujú scanery, faxy....

Napriek tomu, že gro našej roboty je **terénna sociálna práca, náš zamestnávateľ nám nie je schopný preplatiť plnú sumu cestovného**, Rýchlejšie rozhodovanie súdov

Prísnejšie opatrenia vo vzťahu k rodičom zanedbávajúcim starostlivosť o deti tak zo strany trestného práva ako i v oblasti poskytovania dávok a štátnych dávok zo strany štátu

Riešenie problematiky bývania detí z náhradných rodín, zariadení na výkon rozhodnutí súdov, osamelých rodičov, sociálne slabých rodín

Spoločenské presadzovanie autority sociálneho pracovníka v ponímaní verejnosti

Navýšenie počtu pracovníkov s cieľom ich kvalitnejšieho a komplexnejšieho pôsobenia v menšom počte rodín.

Odstránenie množstva administratívnych úkonov a evidencií ,ktoré sú vykonávané na úkor odbornej činnosti a času potrebného venovať sa občanom.

Legislatívne zmeny v oblasti sprístupňovania informácií v súvislosti s agendou SPODSK, ktoré nie sú predmetom štatistických zisťovaní a napriek tomu musia byť fyzicky i časovo náročne vyhľadávané na úkor odbornej činnosti pracovníkov.

Menej administratívnych úkonov, ktoré sú robené na úkor práce s občanom a na úkor terénnej sociálnej práce.

Pracovné stretnutia, školenia, supervízia Zodpovedajúce finančné ohodnotenie pracovníkov.

Znížiť zaťaženosť sociálnych pracovníkov, viac zainteresovať obce k riešeniu sociálnej situácie občana, viac spresniť postupy práce, poskytnúť zamestnancom priestor na odreagovanie sa formou rekondičného pobytu a tým **predchádzať syndrómu vyhorenia** ako je to napr. u polície a hasičov
Legislatíva na Slovensku nás často brzdi a nemôžeme pomôcť klientom tak, ako by sme chceli. V Trenčíne nie sú krízové zariadenia pre matky s deťmi a týrané ženy. Nie je tu dostatočná sociálna vybavenosť. **Chýbajú detskí psychológovia a psychiatri.** U nás na úrade nemáme **na RPPS dostatočné množstvo batérií testov.** Mám dojem, že celý systém je zastaraný.

Všetko robíme na určenom úrade v papierovej podobe, pomohlo by nám mať skener v kancelárii a všetky dokumentácie detí by sa posielali len elektronicky s ostatnými určenými úradmi. Dokumentácie detí sa tu skladujú, je to časovo náročné stále prijímať nové dokumentácie detí z iných úradov a spracovávať ich ručne, pritom by stačilo urobiť dáky server pre úrady, deti z každého kraja by tam boli zavesené a ich dokumentácie k dispozícii. Takto sa nám hromadia samé papiere, všetko sa aktualizuje, hromadí. Efektivita práce je minimálna. Takú prácu by zvládol aj absolvent. Je to papierovačka a častokrát nemá požadovaný efekt.

Odbremenit' pracovníkov od množstva administratívy Lepšie mzdové podmienky Príplatky na oblečenie, obuv, rizikovú prácu,

Preplácanie nadčasov Rozšíriť rozhodovacie kompetencie Zlepšiť ochranu pracovníkov

Množstvo energie a pracovného času, napr. zavádzanie nových informačných systémov, testovanie RSD,DMS,KIDs. Tento čas by mohol byť účelnejšie využívaný v prospech klientov.

Nadriadený pracovníci by mali byť odborníkmi z danej oblasti, ako problém vnímam skutočnosť, že **každou zmenou vlády** je na post **menovaný nový riadiaci pracovník**, ktorý sa znovu musí zaškoliť do danej problematiky oberá nás to o čas neustále obhajovať svoju prácu pre novým nadriadeným. Školenia zamerané na riešenie konkrétnych problémov z práce.

Väčšie kompetencie sociálneho pracovníka, ktoré by sa mali odzrkadliť v zmene zákona Ochrana sociálneho pracovníka ako osobnosti Možnosť častejšie konzultovať problémy s ústredím. Znížiť počet spisov, ktoré pripadajú na jedného pracovníka.

Adresnejšie a účinnejšie výchovné opatrenia - operatívne Kvantita prípadov - úmerná kvalite práce
Zníženie administratívnej zaťaženosť

Zabezpečiť asistenta - absolventa, ktorý by vykonával administratívne úkony pre každého zamestnanca

Lepšie platové podmienky, vyššie finančné ohodnotenie, príplatky na oblečenie, obuv, príplatky za rizikovú prácu, preplácanie nadčasov, prípadne možnosť čerpať náhradné voľno Zvýšiť kompetencie pracovníkom SPODaSK

Odbremenit' pracovníkov od zbytočnej administratívy Lepšie mzdové podmienky, ohodnotenie, príplatky na ošatenie, obuv, rizikovú prácu, kompenzácia nadčasov Zlepšiť ochranu pracovníkov /morálnu, právnu, fyzickú.../ Zvýšiť kompetencie pracovníkov

Dôsledné uplatňovanie opatrení zákona č.305/2005 Z.z. v znení neskorších predpisov zo strany obcí,

Väčšia finančná motivácia pre pracovníkov /zmena tr.5 na tr.6 u zamestnancov s niekoľkoročnou praxou na oddelení a VŠ vzdelaním, navýšenie počtu pracovníkov oddelenia /1-2 pracovníci/

Potvrdenie inštitútu verejného činiteľa v sociálnej legislatíve. Vyššie finančné ohodnotenie sociálnych pracovníkov

Pokiaľ máme nabehnúť na nové inf. systémy, ktoré sú nastavené tak, že všetko sa má robiť perfektne, tak aj počet zamestnancov, ktorí majú takúto prácu vykonávať by mal byť perfektný (a nie súčasný !!!)

Aby sa v zákone eliminovali samoučelné opatrenia typu – napr. zrušenia upozornenia, napomenutia – rozhodnutím

Lepšiu supervíziu kvality poskytovania PPS na referátoch

Vyčleniť jedného pracovníka, ktorý by mal v náplni práce len mediácie, pretože je to škoda, že vyškolení ľudia na túto činnosť ju nemôžu vykonávať len preto, lebo to pri ostatnej pracovnej náplni jednoducho nemôžu stihnúť. Samozrejme, že to zasa predpokladá navýšenie stavu zamestnancov, avšak takáto činnosť by významne odbremenila zaťaženie ostatných soc.

pracovníkov nekonečnými riešeniami svárov a konfliktov v rodinách, napr. rodičov, ktorí sa nedokážu dohodnúť vo veciach detí.

Naša práca je finančne podhodnotená

Viem, že to už znie ako kliše, ale ja vidím jediné východisko z tejto situácie v riešení veľkej poddimenzovanosti niektorých oddelení SPODaSK a tým uľahčiť zamestnancom ich prácu pri výkone. Tieto personálne záležitosti by však bolo vhodné riešiť nie dočasným posilňovaním, keďže ide o veľmi špecifické oddelenie s prístupom k citlivým informáciám klientov.

Ďalšou výhodou by bola aj zmena v legislatíve, ktorá by posilnila postavenie orgánu SPODaSK ako takého v spojitosti s ostatnými orgánmi verejnej a štátnej správy a iných subjektov, keďže aj tu sú veľké rezervy. Nevravím, že je potrebné prijať systém anglosaský model ochrany detí a mládeže, ale možno by nebolo na škodu pozrieť si aj modely v okolitých krajinách. Podľa mňa model fungujúci súčasnosti v SR je slabý a zodpovedným nedáva dostatočnú autoritu a právomoc pri výkone opatrení SPODaSK.

Redukcia všemožných informačných systémov práca s ktorými je náročná a časovo zdĺhavá, pracovník úradu totiž strávi veľa času nahadzovaním údajov, ktorý by mohol efektívnejšie využiť v kontakte a práci s klientom.

Optické prepojenie na ďalšie úrady a inštitúcie (napr. odbor služieb zamestnanosti ÚPSVaR, živnostenský odbor OÚ, daňový úrad, sociálna poisťovňa,

Pružnejšia reakcia súdov na podané návrhy podľa zákona o rodine, hlavne určenia výživného, určenie výživného trvá aj jeden rok,

Spätná väzba z polície pri podaní podnetov na tr. stíhanie, Poskytovanie príspevku pracovníkom na ošatenie a obuv,

Väčšia možnosť využívania služobného motorového vozidla; riešiť ďalším vodičom, nie každý má vodičské oprávnenie, aby mohol využívať referentské vozidlo,

Inštruktáž k služobnej dosaziteľnosti,

Vyšší počet zamestnancov na oddelení, pretože narastá množstvo prípadov a pri súčasných podmienkach nie je možné sa každému venovať v maximálnom rozsahu a spokojnosti klienta, aj našej,

Ochrana osobnosti, Vyššie platové ohodnotenie. Nehodnotiť pracovníkov podľa počtu spisov, ale podľa počtu úkonov.

Motivovať hlavne starších pracovníkov vyšším osobným ohodnotením ako 13 – 17 eur mesačne, ktoré sa nemení už 8 rokov.

Menšia administratívna zaťaženosť **Mať k dispozícii SMV (služobné motorové vozidlo) na operatívne šetrenia v rodine**

Lepšia a výkonnejšia výpočtová technika (systémy dosť často nefungujú, padá el. komunikácia a pod.)

Lepšia motivácia zamestnancov, lepšie finančné ohodnotenie (všetci zamestnanci musia mať vysokoškolské vzdelanie, ale ich platy tomu nezodpovedajú)

Zlepšiť postavenie orgánov SPODaSK z pohľadu vymožitelnosti práva – opatrenia orgánov SPODaSK často nie sú brané vážne; uložené výchovné opatrenia nemajú svoju vážnosť Menšie rajonizácie, t.j. menší počet spisov

Vyššie platové ohodnotenie, vzhľadom na skutočnosť, že na vykonávanie práce je potrebné vysokoškolské vzdelanie

Preplatenie nadčasov Príspevky na oblečenie, obuv **Príplatok za rizikovú prácu**

Preplácať 50 % mesačného cestovného lístka MHD, ktorý používame na šetrenie vých. pomerov detí v problémových rodinách v teréne.

Vyčleniť pracovníkov na evidencie – množstvo administratívnej práce s poštou, podaniami a inými žiadosťami, nakoľko je to na úkor kvalitnej konkrétnej práce v problémových rodinách.

Program DMS a RMS, ktorý je náročný na čas, môžu dôsledne vykonávať pracovníci na úradoch v malých obciach, kde je oveľa menej prípadov na riešenie, oveľa menej podaní, a pod. Inak budeme plniť prevažne štatistické úlohy na úkor práce v teréne s rodinami a deťmi. Menej klientov na jednu pracovníčku. Lepšie morálne a finančné ohodnotenie práce.

Ocenenie a pochopenie nadriadenými subjektami, že nie sme úradníci, ale sociálni pracovníci

Lepšia komunikácia a spolupráca s odborníkmi z iných odborov;

Skvalitnenie prevádzky viacerých zariadení, príp. založenie nových aj neštátnych zariadení so širším okruhom pomoci (zvýšenie počtu komunitných centier najmä v rámci prevencie – voľnočasové centrá, zvýšenie počtu **pedopsychiatrov** na okres, ktorí by s deťmi robili psychoterapeutické sedenia, riešenie situácie psychiatrických klientov prostredníctvom komunitných denných stacionárov a pod.)

Nedostatkom finančných prostriedkov kladie systém prekážky v práci (vodič na ÚPSVaR a pod.)

Posilnenie oddelení SPODaSK novými soc. pracovníkmi a inými odborníkmi, menej agendy, menej administratívnych a štatistických úkonov, ktoré nám zaberajú veľa pracovného času, ktorý by sme mohli využiť pre klienta. Väčšia právomoc a vážnosť soc. pracovníkov pri výkone svojej práce, celkové finančné ohodnotenie práce SP.

Väčšiu právomoc Menej administratívnej agendy Dostatok služobných vozidiel, Výkonnejšie počítače a kancelárska technika,

Väčšie právomoci pri práci v teréne zníženie počtu rodín za jedného zamestnanca Technické vybavenie

Po 21 rokoch práce na úrade by sme si mohli zaslúžiť aj rekondičný pobyt, nakoľko práce s našimi klientmi je vyčerpávajúca a často sa **prichádza syndróm vyhorenia**.

Ďalším veľkým problémom našej práce je vysoká administratívna záťažnosť – plány, dodatky k plánom, vyhodnotenie plánu – to zaberá neskutočný čas, ktorý by mohol byť využitý v prospech klienta.

Zjednodušenie práce s informačnými systémami, práca s nimi je časovo náročná, tým pádom máme menej času na prácu s klientmi

Odbúranie duplicitnej administratívnej práce .

Zlepšenie platových podmienok, vyššie finančné ohodnotenie. Posilniť úseky

Oddelenia SPOD a SK sú na úradoch práce zaznávané, nevenuje sa im taká pozornosť ako oddeleniam iným, napr. kde sa pracuje s finančnými prostriedkami –

Ináč organizačne začleniť oddelenia

Personálne posilnenie, adekvátne finančné ohodnotenie, zníženie administratívy

Rozlišovať metódy a postupy práce s dôrazom na charakter problému / iný je postup a pohľad referátu SPOaSK a iný je pohľad na ten istý problém referátu DvHN

Zrovnoprávnenie, prípadne priblíženie finančného ohodnotenia a iných výhod sociálnych pracovníkov k ostatným zložkám / polícia /

Zvýšenie statusu pracovníkov SPODaSK – kolegovia, stránky, iné spolupracujúce subjekty

Zmena chápania našej práce širokou verejnosťou, sankcie za jej zneužívanie

Riadenie odborníkmi z danej oblasti, ktorí vedia pochopiť systém a zvláštnosti našej práce,

Možnosti konzultácie a kontrol zo strany ústredia

Školenia zamerané na riešenia konkrétnych problémov – nie ako konflikty a iné

Ochrana pracovníkov v širokom pojme – vlastné odbory, kto by sa nás zastal Zvýšenie počtu pracovníkov

Aby sa vnímali aj objektívne dôvody – počet pracovníkov, objem práce, cestovanie, ...Odstránenie vyťaženia štatistickými výkazmi

Patríme pod úrady, pod riaditeľov, vedúcich, ale odborne máme často iné názory, postupy, náš etický kódex nás zaväzuje k istým postupom, ktoré nie sú rešpektované na úradoch. Nie je priestor ani čas na **pravidelné supervízne stretnutia k jednotlivým prípadom** s našimi sociálnymi pracovníkmi.

Je nás málo – u nás konkrétne len 1 pracovné miesto psychológa, už nie sme ani referát, patríme pod oddelenie SPODaSK. Problematika, ktorú riešime, je veľmi rozsiahla. **Nie je čas na prevenciu...**

Veľa času nám zaberajú administratívne úkony, niektoré sú úplne zbytočné...

Odbúranie časti administratívnej činnosti a poskytnutie väčšieho priestoru na priamu prácu s občanom.

Motivovanie pracovníkov finančným a morálnym ohodnotením. Posilnenie počtu pracovníkov

na oddeleniach SPODaSK.

Finančná motivácia a zlepšenie sociálneho statusu pracovníkov Menej administratívy Viac priestoru na prácu s občanom/rodinou v teréne

Vých. opatrenia sú iba administratívne úkony, bez konkrétnych následkov, sociálna práca soc. prac. UPSVAR sa mení z terénu na evidenciu výkazov, štatistík a vytváraní písomností a ich nekonečnú evidenciu, skenovanie, lepenie čiarových kódov, ich prepisovanie do IS DMS, a centrálné ovládanie, čo práve oberá klienta o čas potrebný pre neho. Plánovanie soc. práce, úkonov v zákonom predpísaných plánoch a ich vyhodnocovanie je prežitok lepších zajtrajškov a nie operatívna soc. pomoc.

V praxi je absencia dostatočných kapacít pre okamžité umiestnenie detí v krízových situáciách v DeD, Je nepochopiteľný prístup ku školským zariadeniam – napr. Reedukačné centrá.

Zriadenie diagnostických skupín v DeD úplne narúša výchovný systém ostatných detí, nakoľko deti s poruchami správania sa stávajú negatívnym vzorom pre ostatné deti, tento zámer zákona ma obrovské negatívum, zrušenie diagnostik detí v diag, centrách pred konkrétnym umiestnením dieťaťa je taktiež kontraproduktívne.

zmena postavenia sociálneho pracovníka, ktorý je odborníkom v danej oblasti, ale v praxi to tak nevyzerá.

Získanie štatútu verejného činiteľa **Zavádzanie programov, ktoré nefungujú**

Zrušiť rôzne mesačné štatistiky, pre ústredie a MPSVaR– všetko je už v programoch Sústavné, odborné vzdelávanie zamestnancov

Sústavná medzirez. výmena informácií(OS,PZ,OP...) o zmenách v ich zákonoch (ktoré majú dopad na našu prácu)

Ustálenie zákonov a interných noriem.

Zohľadňovať odbornosť SP na rovnakej úrovni ako v iných profesiách, s tým súvisí aj primerané finančné ohodnotenie SP. Vedúci pracovníci by mali byť odborníkmi v danej oblasti s min. 5. praxou, neobsadzovať len na základe politických nominácií, bez praxe a odborného pohľadu. Uvažovať o zmene zákona SPOaSK (plány práce, výchovné opatrenia, a pod..

Uskutočňovanie pohovorov s mal. deťmi bez toho, aby soc. pracovník požadoval súhlas rodiča. Navýšenie počtu zamestnancov.

Zníženie počtu prípadov na 1. prac., by sa zlepšila kvalita soc. práce s jednotlivcom alebo rodinou

Neprenášanie zodpovednosti a práce iných rezortov (napr. školstva, zdravotníctva) na sociálnych pracovníkov.

Prijímanie opatrení, ktoré by chránili nie len občana aj sociálneho pracovníka. Motivácia sociálneho pracovníka – morálne a finančné ohodnotenie.

Personálne posilnenie, zníženie administratívy, supervízia.

Kompetencie, finančné ohodnotenie, zabezpečenie prístupu k vozidlu, zlepšenia pracovných podmienok, zníženie administratívy.