

ЧР ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

БРОЙ 6/186/2009 г.



Кръглата маса на тема „Професия „Социален работник“

БЪЛГАРИН КОНСТРУИРА „БОИНГ“

ДА УПРАВЛЯВАШ В
НЕСИГУРНИ ВРЕМЕНА

В СЛЕДВАЩИЯ БРОЙ – ПРИЛОЖЕНИЕ
от библиотека „Човешки ресурси“
Гъвкава заетост
на работещите на възраст
от 50 до 64 години
д-р Мариана Йорданова

ПРИЛОЖЕНИЕ: Библиотека „Човешки ресурси“

Ирена Данаилова

ПРОФЕСИОНАЛНОТО
ОРИЕНТИРАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТТА
НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



ДИСКУСИЯ, НАЛОЖЕНА ОТ ПРАКТИКАТА

Благодаря на всички, които уважиха организираната от фондация „Човешките ресурси в България и евроинтеграцията“ и списание „Човешки ресурси“ кръгла маса на тема Професия „Социален работник“.

Широкият отзвук, който получи нашата покана е потвърждение за актуалността на поставените пред Вас на дискусия въпроси.

Да предложим на вниманието на широката общественост, на гражданското общество проблемите на професията на социалния работник, основание ни дават изводите, които направихме при процедурите по присъждането на национален приз „Мениджър Социални услуги“, който вече има няколко годишна традиция. В това отношение много полезни за инициативата за настоящата дискусия са споделеният опит и проблеми от носителите на национален приз „Мениджър Социални услуги“, които публикувахме в специализирания брой на списание „Човешки ресурси“. Значими в тази насока са и публикациите в рубриката „Социален мениджмънт“, която се поддържа в списанието както и въпросите, обсъждани при провежданите от нас квалификационно-консултантски курсове.

От така изложения от нас опит в конкретната работа на експертите в домовете за социални услуги и услуги в общността се открояха някои **основни проблеми, които предлагаме на вниманието на участниците в дискусията**

1. **Как се определят критериите при подбор и назначаването на мениджъра** на домовете за социални услуги и услуги в общността - политически удобни или професионално подготвени личности – предимства и недостатъци.

2. Мениджърите на организациите за социални услуги и услуги в общността, които работят в условията на либерално пазарна икономика **какви права и отговорности имат и какви трябва да им се делегират.**

3. Относно престижа на професията в обществото **какви следва да са материалните и социални стимули** и какво признание и социален статус да има персонала.

4. Прилагането на европейските стандарти отговаря ли на икономическите и социални условия в страната.

5. **Какъв следва да бъде образователният ценз и статут** на мениджърите и специалистите в отделите и дирекциите за социално подпо-



ст.н.с.г-р Ганчо Попов, председател на фондация „Човешките ресурси в България и евроинтеграцията“ и главен редактор на списание „Човешки ресурси“

магане в общините и на тези в домовете за социални услуги и услуги в общността.

6. Реализирането в социалната практика на **съвременна концепция за непрекъснато професионално усъвършенстване** за учене през целия живот.

7. Мястото на **квалификационно-консултантски курсове и споделянето на опит** със сродни институции от страната и чужбина в това отношение.

8. Проблеми на **подбора и оценяването на персонала, професионалното развитие и кариерното израстване** в сферата на социалните услуги и услуги в общността.

9. Конкретни предложения за **промени в нормативната уредба** относно правата и отговорностите на мениджъра в сферата на социалните услуги и услуги в общността, неговият социален статус, професионално усъвършенстване и други.

Това са само част от въпросите предложени

на Вашето внимание за дискусия. Те са насочващи, но не и ограничаващи. Вие можете да поставите за обсъждане всеки проблем по темата на кръглата маса.

Дискусиите и изводите от нея **ще бъдат публикувани в списание „Човешки ресурси“**

На вниманието на изпълнителната и законодателната власт, на синдикатите и работодателските организации, **на всички, имащи отношение по проблема ще бъдат предоставени - дискусията и изводите с предложения**

за усъвършенстване системата за работа с човешкия потенциал – мениджъри, експерти и специалисти в домовете за социални услуги и услуги в общността.



НА МЕНИДЖЪРА НА СОЦИАЛЕН ДОМ ДА СЕ ДЕЛЕГИРАТ И ПРАВА

Завършила съм „Социални дейности“. Работила съм в дирекция „Социално подпомагане“, а от 6 години съм директор на дом за стари хора. Мога да говоря като човек от практиката и да споделя позицията си по въпроси, свързани с нашата работа и най-вече по някои проблеми.

Първо искам да кажа, че ми е обидно, когато дори и в медиите се слага знак за равенство между социален работник и изобщо работник в социално заведение. В институциите има и санитарни, и друг помощен персонал. Има големи разлики между квалификациите и отговорностите на социалните работници и тези на помощния персонал. Когато всички се слагат под един знаменател с названието социален работник, явно не са наясно за какво става въпрос. Това е подценяване на квалифицираните социални работници.

Лично за мен, а убедена съм и за всички колеги, **един от основните проблеми е свързан с настаняването на потребителите на социални услуги.**

Много често, хората които се настаняват при нас, не отговарят на профила на заведението /обикновено това са дementно болни/ или при обявено свободно място за здрав, се настанява трудно подвижен или с инконтиненция, което е проблем при съжителството в една стая със здрави хора. Това обикновено е поради съзна-

телно прикриване на някои факти, свързани със здравословното състояние на кандидата за настаняване или поради некомпетентност. Прави се както от лекарите, така и от социалните работници в дирекция „Социално подпомагане“.

Причината според мен затова е, че

не се носи персонална отговорност за заключенията, които се дават в медицинската документация или в доклада-предложение.

Последиците от тази безотговорност остават изцяло за персонала в социалната институция. Дирекцията е звеното, което преценява къде да бъде настанен даден клиент. А как да стане това компетентно и професионално, като там все още работят кадри с различни специалности, които като подготовка нямат нищо общо с подготовката за работа в тази сфера. Да не говорим, че много от тях са дори и със средно образование.



Пенка Ганарева, директор на дом за стари хора №3 в Казанлък

А и да имаш нужната квалификация, когато не си потопен изцяло в проблематиката и в конкретната работа, няма как да си свършиш качествено работата. И в крайна сметка ние, които работим в тези институции поемаме всички негативи.

Друг съществен проблем, който засяга най-вече работата на мениджъра в социална институция, това е проблемът с неговите права и отговорности. По закон той не

е работодател на персонала, не е разпоредител с бюджетни средства, не е доставчик на социални услуги, като сложим и това, че няма право на глас при настаняване на потребителите в институцията, то следва, че **има само отговорности без да има правото да ръководи,** като ползва общоприетите механизми за това. Само при добро желание кмета на общината би могъл да делегира някакви права, но това по-скоро е изключение, отколкото масова практика. Искам да попитам **дали ние, които работим по Закона за социално подпомагане сме по-некадърни например от директорите на училища и на детски градини, които имат правото да назначават персонала, да определят заплати, а ние нямаме това право.** Мисля

си, дали изобщо можем да се наречем мениджъри при тези законодателни условия. Необходимо е да се промени законодателството в нашата сфера така, че да се дадат повече права на мениджърите в социалните заведения, за да могат да изпълняват спокойно своите задължения.

По отношение на **стандартите за издръжка смятам, че те трябва да бъдат прецизирани.** Не са ясни показателите, по които се преценява какъв да е размерът за издръжка на едно лице от различните профили. В домовете за стари хора например, голяма част от потребителите имат в някаква степен деменция. Това е процес, който се развива във времето и няма как да сложиш граница - до днес няма деменция, от утре има. А тази година стандарта за издръжка на наш потребител в сравнение с такъв от дом за възрастни хора с деменция е с 2000 лева по-малко. **Стандартите трябва да бъдат направени така, че да са съотносими на нуждата от грижи на конкретния клиент.** Има домове, в които основно отиват здрави хора. В дома, който ръководя, от дирекция "Социално подпомагане" масово настаняват хора, които имат сериозни здравословни проблеми – хора

след прекаран инсулт, с ампутирани долни крайници, незрящи, дементни, с инконтиненция и други. без да се интересуват от това дали имаме достатъчно ресурси да се грижим качествено за тях. Ясно е, че нуждите от ресурси, били те човешки или някакви други, за такъв тип клиенти, са много по-големи. За това и издръжката за тях, би трябвало да бъде различна от тази за относително здравите възрастни хора.

Трябва да бъде изработена система за оценка на нуждите от грижи, която да се прави още преди настаняването на потребителя в институцията и при промяна в състоянието след настаняването. Когато потребителят има по-висока степен нужда от грижи, то и финансирането съответно да бъде по-високо. Това от своя страна ще спомогне да се назначи персонал, който по брой и квалификация да е съобразен с нуждите. **Стандартните форми на доклада-предложение също основно трябва да бъдат променени.** В момента те не дават почти никаква информация за функционирането на кандидата и съответно за обема от грижи след настаняване, а това е най-

важно - да може да се прецени доколко възможностите на институцията, отговарят на нуждите на лицето. Ще бъда и по-крайна, смятам, че дирекция „Социално подпомагане“ не трябва да извършва настаняването. Моето мнение е, че **за да има контрол и за да може да се търси някаква отговорност, то органът по настаняването трябва да бъде на същото подчинение, на което е и домът, а защо настаняването да не се извършва от самите директори на институцията.**

Когато не си потопен изцяло в проблематиката и в конкретната работа, няма как да си свършиш качествено работата.

Има само отговорности без да има правото да ръководи, като ползва общоприетите механизми за това.



ЖЕЛАНИЕТО ДА ПОМАГАШ НА ХОРАТА В НУЖДА



Капка Георгиева, директор на социален учебно- професионален център „Княз Борис I“, гр. София

От края на 2008 г. центърът не е специализирана институция, а услуга в общността, комплекс от социални услуги, насочени към професионалното обучение на хора с увреждания и деца в риск. Неприятно ми е, че на такива срещи, конференции, кръгли маси, центрове за професионално обучение, които са 9 в България, остават някъде в страни, не се дискутират проблемите ни или пък нищо ново и съществено не се казва.

Относно темата, която се дискутира, професията „социален работник“ и неговия престиж. Като директор ми се налага да провеждам предварителни срещи, интервюта с лица, които искат да работят в центъра, чиято работа е да се грижат за нашите умствено увредени деца и лица. Имат необходимото образование, съгласяват се с условията на работа, но като се стигне до заплатата, реакцията е следната: „За 400 лева Вие ще ме карате да работя с тези увредени хора?“

Подкрепям колегите, които казаха, че да работиш в днешно време, като социален работник е необходимо да имаш вътрешната необходимост,

нагласа, за да упражняваш тази професия. Желанието да помагаш на хората в нужда – това е формулата в работа на социалния работник. Колегите в провинцията са в неизгодна позиция, особено тези в малките селища, защото нямат голям избор за назначаване на специалисти. В София и големите градове имаме възможността да правим подбор на специалистите. В големите градове са институти, има голям брой бюра по труда. Докато колегите в провинцията как да изберат добри специалисти, с какво да ги мотивират, **привилегии и бонуси няма в нашата работа.** Тук е мястото да благодаря на Столична община, на чието подчинение е центърът в София, която проявява разбиране и в трудни моменти ни помага финансово. Със средства на Столична общината направихме основни ремонти на пансиона и училището, създадохме прекрасни условия на живот и обучение на нашите деца. Невъзможно е да се разчита само на гържавната издръжка, за да се изпълняват критериите и стандартите, които се изискват за грижата на увредените деца.

Всички тук говорим за ролята на дирекция „Социално подпомагане“, но там в повечето случаи работят хора, които нямат „вътрешната нагласа“ да си свършат добре работата, да изчерпат всички възможности за помощ, **в повечето случаи подхождат не като социални работници,**

а като бюрокрасти. При нас настаняваме деца в риск за обучение чрез отгел „Закрила на детето“. Има деца, които са

Да работиш в днешно време, като социален работник е необходимо да имаш вътрешната необходимост, нагласа, за да упражняваш тази професия. Желанието да помагаш на хората в нужда – това е формулата в работа на социалния работник.

до 18 години с ТЕЛК и следващата група - лица, която е огромна като бройка, но без ТЕЛК, но с епикризи, медицински свидетелства и искат да придобият професия, която да е съобразена с тяхното здравословно състояние, но не им се приемат документите от дирекция „Социално подпомагане“, **защото нямали ТЕЛК.** Да, нямат ТЕЛК, но те са с намелена трудоспособност, с малки финансови възможности да се освидетелстват и да имат ТЕЛК, нито пък знаят как се прави - необразовани хора или пък са деца/лица с необразовани родители. **Точно на тях трябва да им се помогне да придобият професия, за да не са на гърба на гържавата след време, но те отпадат от нашата система.** И са по улиците. Ще кажете,

че би трябвало масовите училища да ги интегрират. Как да стане? Те трудно пишат и смятат, след два месеца в училище, макар и с ресурсен учител, отпадат от училище, стоят в къщи или са отново на улицата. Говоря за хората с ментални заболявания. Затова има толкова много младежи с умствени заболявания, скитащи по улицата.

На пръв поглед академично всичко е много изчистено. Но какво става на практика, кога-

то дойдат студентите на стаж в центъра, повечето от тях не искат да се доближат до увредените деца, не желаят да работят в такава тежка за психиката обстановка.

30 години съм в системата на социалните грижи. Започнах работа като социален работник. Завършила съм тази специалност. Израснах в нея и сега съм директор.

Нормативната уредба трябва така да се изгради, че да от-

чита нуждите на практиката. А не да се пренасят европейски стандарти, без да се отчита състоянието на системата. Без пари, колкото и да имаш вътрешна нагласа, колкото и да умееш да ръководиш екип, който да работи със сърце, не можеш да предложиш тази услуга, от която увредения човек има нужда.

Не може да се развива социален мениджмънт без финансово осигуряване.

Станахме центрове и предлагаме услуги в общността.

Как да ги развием, да предложим различни услуги, като нормативната база ни връзва ръцете.

Не си удовлетворен от работата си, защото **знаеш как да работиш, но не можеш.**

Не приемам и средното образование като ценз за социалния работник. Идвали са млади хора да кандидатстват за работа, завършили паралелка „социален работник“ в СОУ, та те не знаят основни неща в социалната работа, как да им се довериш?

Когато дойдат кандидати за рабо-

та споделят, че предпочитат да работят в неправителствени организации, където ще вземат двойно и тройно повече. Специалистите, които са образовани, които знаят чужди езици и познават добрите практики не остават при нас в домовете за социални услуги и услуги в общността. Отиват в НПО, защото там получават по-голя-

ма заплата, израстват в професията и аз ги разбирам.

Според мен трябва да по-

гледнем първо към висшите учебни заведения. Имам усещането, че в специалностите, свързани със социалната работа попадат млади хора, които не са били приети в някоя друга „по-престижна“ специалност.

Нужно е повече обмяна на опит, добри практики и непрекъснато обучение.

Да говорим и за качеството на предлаганите семинари. В повечето случаи на тях се гово-

ри академично, неща, които се знаят. Защо да ходим, да си губим времето.

Семинарите би трябвало да се правят на различни нива – социалните работници ги интересува едно, директорите друго, социалните педагози трето.

Много се надявам тази среща да има отзвук,

да се чуе от хора от които зависят решаването на проблемите, кои-

то пречат за качествената работа на социалния работник.

Нормативната уредба трябва така да се изгради, че за отчита нуждите на практиката. А не да се пренасят европейски стандарти, без да се отчита състоянието на системата.

Не си удовлетворен от работата си, защото знаеш как да работиш, но не можеш.

Нужно е повече обмяна на опит, добри практики и непрекъснато обучение.



ПРАКТИКАТА НАЛАГА ПРОМЕНИ В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Не зная дали терминът – да се „категоризират“ домовете за социални услуги е точен или звучи остаряло, но **нещо трябва да се промени в системата „издръжка по равно“**. В стандартизирането на институциите трябва да е водеща не само абривиатурата дом за стари хора, а конкретни обстоятелства – отдалеченост от МБАЛ, спешен център, състояние на материално-техническа база, възможност на общината за дофинансиране, различно здравословно състояние. Алфатар е малка община, в която няма профилирана болница за активно лечение, няма и специалисти. Това изисква транспорт, за да може пациентът да бъде хоспитализиран или да се направи консултация с невролог и кардиолог. Става дума за разходи. Домът, който аз управлявам е със стара парна инсталация, висок разход на гориво, старо кухненско оборудване – сериозен разходоносител, амортизирана перална машина и центрофуга. Голямото перо при нас е точно нафта и ел.

енергията. Получаваме същата издръжка, както и останалите, които са газифицирани. **Това занижава качеството на предоставените услуги и нещата се свеждат до битовизми. Получава се разлика в заплатите, защото по-малко са разходите за издръжка в някои домове.**

Управляващите биха могли да помислят и за ДДС –то, то ни изядва сериозна сума от издръжката, биха могли да освободят социалните домове.

Липсата на борса в близост вдига доставната цена на зарежданите хранителни продукти и консумативи. Изправени сме пред избор на доставчик, без да можем да поставяме условия. Всичко го тук мисля, че е сериозна предпоставка за **определяне на стандарта според конкретните обстоятелства и потребности на институцията.**

Не е особено важно дали социалният работник е добре подготвен в института и университета, когато иска да работи и знае къде отива, той

ще го постигне. Ще търси възможности, ще се обучава и квалифицира. Необходимо е самото обучение да бъде конкретно. Защото едно е да работиш като социален работник в дом за деца, друго е в дом за стари хора и трето е в дом за дементни. Необходимо е много да искаш онова, което ще

правиш, да си с ясно съзнание, че си социално насочен човек, който ще има много трудности, ще се сблъсква с нелеки съдби, ще е опора за отчаяни хора, които ще връща към живот, ще си посветен на хуманна кауза и няма да имаш адекватно заплащане. Това важи и за мениджъра. **Упоритост, инат, търсене**

на възможности и страхотен екип от професионалисти и сърцати хора, какъвто работи в ДСХ-Алфатар. Сериозен

проблем е синхронизиране работата на дирекция „Социално подпомагане“ и специализираните институции. При мен има и стари хора, има и дементни, има и хора с увреждания, защото едни специалисти от дирекциите ги настъпяват. Ние сме длъжни да приемем всеки, който има заповед. Това би могло да се избегне, ако

документите постъпват в съответната специализирана институция и директорите издават заповедите.

Това би облекчило едното звено и би повишило качеството на работа в другото.

Искам да подчертая, че нашият кмет ни е делегирал права на второстепенен разпоредител с бюджетни кредити ” в разлив със закона”. Благодарни сме, че е повярвал в нас и ни е гласувал доверие, с което според някои е заобиколил закона. В Закона за социално подпомагане е записано, че кметът може да делегира права на спечелилия

конкурса. Вероятно е разбрал, че се справяме

и може да ни повери институцията за управление.

Аз съм работодател на хората, които работят в нашата институция. Сключвам договорите с потребителите, правя си бюджета, оценките на служителите.

Намерили сме някакъв начин да работим много



Нели Маринова, директор дом за стари хора в община Алфатар

Нещо трябва да се промени в системата „издръжка по равно“.

Необходимо е самото обучение да бъде конкретно.

по-самостоятелно. Търсим възможност за материална помощ от дарители, но в малко населено място и това е доста трудно. Не разчитаме на финансова помощ от общината, защото е твърде малка и размерът на собствените приходи е едва 100 000 хил. лв. Имала съм възможност да говоря с колеги, които нямат делегирана права, но общините ги финансират два пъти повече, от това което получават като делегирана суб-

сидия. Замислих се кое е по-добре – дали да имаш финансови средства и да можеш спокойно да работиш или да имаш много права и морална подкрепа. Все пак благодаря на Общинска администрация и мѐта на общината за гласуваното ни доверие.

Малките общини срещат трудности и при работата по проекти. В момента работим по проект „Изграждане на преходно жилище“, който беше разработен от екип от дом за стари хора и в частта строителство със съдействието на общината. Водеща организация е община Алфатар, а партньор

ДСХ, екипът за управление е от дома. Финансирането е 100 процента по програма „Фар“. Жилището е вече изградено, получи се нещо много приятно и уютно. Бих казала и много европейско. Но хубавото е готук, защото авансовото плащане е изразходвано, а останалата част от сумата ще получим след като Договарящият орган одобри финалния доклад. Общината трябва да го финансира дейностите до приключването на проекта, но както вече споменах финансовите възможности са нулеви. На практика сме пред кризисна ситуация проектът да бъде блокиран. Писахме писма за помощ и до министерството на труда и социалната политика и до министерството на финансите. От МФ отговорът е отрицателен. Това не е само наш проблем.

Много са малките общини, които са в същото положение. Започваме процедура по теглене на краткосрочен кредит.

Въпреки ниският материален статут / на обществото е известно, какви заплати вземаме/, ние се хващаме и работим.

Никой не ни обучава как да разработваме европейски проекти, защото писмата отиват в общината и тя преценява, кои нейни експерти да отидат на обучение.

Много рядко предлагат това да бъдат хора от нашите институции. Надяваме се един ден възможностите ни за квалификация да са по-големи. Инвестицията в човешкия ресурс е с висока възвръщаемост и разчитаме да попаднем в числото на избраните.

Въпреки всичко ние сме се хванали, изстрадахме го този проект и ще го отстояваме.

Доста ми-ньорно звучи всичко готук. Не

се оплаквам, а бих искала нашето мнение, продиктувано от практиката да бъде основа за бъдещи промени в нормативната уредба. Бихме участвали в работни групи по изчистване на подобни проблеми.

В дом за стари хора „Щастлива старост“ предлагаме високо качество на социалните услуги, кипи живот, работят групи по интереси, изградени са тандем групи, за взаимопомощ. Групата за песни гостува в различни домове с подходяща за всеки празник програма, участва в общински мероприятия, правят ре-

цитали, пишат стихове, публикации за вест-

ници. Всяка година отбелязваме празника на дома по различен начин – рожден ден, отворени врати, презентираме всичко онова, което се случва при нас, събдяваме мечти /очна операция на готуващ, който беше с 2% остатъчно зрение/ с помощта на добри хора-дарители вече се радва на цветното лято. Такива добри хора осигуряват традиционно ежегодно похапване на агне за здраве изнесено извън дома, пикник на р. Дунав, екскурзии. Всеки месец през летния сезон „гостуваме“ на домовете в Баня и Трявна, като ние организираме изготвянето на документи и транспорт за разлика от други домове. Поддържаме естетична среда около дома и **трудотерапията не е досада, а приятен момент за шеги и задявки.**

Старците в нашия дом не мислят за болести, кога

ще настъпи краят и няма унилоост, те се влюбват, вълнуват, ухажват и...заедно заживяват.

Те помагат на ОУ „Христо Ботев“ в прибиране на реколтата от арония, плетат мартеници, които продадохме и се включихме в кампанията по набиране средства за деца лишени от родителски грижи-абитуриенти. Всяка година наша Баба Марта раздава мартеници на всички деца от Община Алфатар. Навярно затова при нас идва Дядо Коледа с подарък прасенце и Дядо Мраз с лакомства и подаръци.

ДА „ОТЛИЧИМ“ ДАРИТЕЛИТЕ



*Пепа Стефанова,
управител на защитено
жилище за хора с
интелектуални
затруднения – Сливен*

Работя в социалната сфера от девет години. Била съм и медицинска сестра и социален работник. В момента съм управител на защитено жилище за хора с интелектуални затруднения в Сливен. Това беше първото за България защитено жилище, но с времето станаме едно от успешните.

Когато говорим за професия социален работник

е нужно да разграничим – социален работник в подпомагането и социален работник в услугите, каквото е защитено жилище. **Социалният работник в услугите се среща**

ежедневно с вълненията, стремежите и болката на клиента. В същото време той е човекът,

който го подкрепя, стимулира, позволява му дори да сгреша, защото го учи на нещата от живота. През всичко това време огромно значение има отношението към клиента. Да го приемем като отговорен, зрял, можещ и справящ се човек. Много важно е как се подготвят кадрите за работа в социалната сфера. Какво имам предвид. В Сливен предстои откриването на второ защитено жилище и съвсем наскоро проведохме конкурс за медицински сестри, социални работници и социални асистенти. При голяма част от кандидатите преобладаваше медицинският модел на поведение към хората с увреждане, а именно приемането им като хора, които са болни и имат нужда от постоянна грижа, едва ли не от обгрижване.

Според методологията на социалните

на стопанска дейност или на приходи. **Клиентите, които полагат труд под формата на трудотерапевтични дейности нямат право да получават паричен еквивалент срещу труда си.** Би могло

да се помисли за регламентирането на джобни суми за извършена работа или други по-гъвкави форми на остойностяване на усилията, полагани от хора с увреждания.

Нашето заведение от години работи с дарители и работодатели, които оказват сериозна материална и морална подкрепа на клиентите ни. В тази връзка предлагаме да се променят финансовите закони, така че да има по-големи преференции (в това число и данъчни облекчения) за работодатели и организации, които подпомогнат човек с увреждане или оказват финансова или материална помощ на човек с увреждане или организация, работеща по проблема.

Много е трудно да убедим работодателите, че хората с увреждания могат да работят и да изпълняват това, което им се възлага. Но въпреки това успяваме.

Нашите клиенти работиха на трудови договори, имат сключени граждански договори и показват, че са равностойни

работници на пазара на труда. Всичко това се случва благодарение на проекти, по които работи нашето заведение или така наречените менторски програми. В резултат на това клиентите ни се чувстват пълноценни, можещи и справящи се хора.

Да се променят финансовите закони, така че да има по-големи преференции (в това число и данъчни облекчения) за работодатели и организации, които подпомогнат човек с увреждане или оказват финансова или материална помощ на човек с увреждане или организация, работеща по проблема.



ОБЩЕСТВЕНИТЕ ПОРЪЧКИ НЕ ВИНАГИ СА НАЙ-ДОБРИЯТ СПОСОБ

За да можем да осигурим качествени здравни грижи за всички потребители на социални услуги, много често се налага да се правят консултации със специалисти в Разлог, Благоевград и София. И всички тези консултации, експертизи пред ТЕЛК, балнеолечение са свързани с много разходи на гориво, но с бюджета, който е в момента трудно се постига спазването на стандартите и критериите, които се изискват.

Ще споделя с вас, че отново съм на „червено“ с горивото. При нас климатът е доста студен и за да осигурим една оптимална температура за живеене на потребителите на социални услуги.

В социалната сфера заплатите са най-ниски и почти няма социални придобивки на хората заети в този сектор. Когато

постъпих преди 5 години, социален работник с висше образование „Социални дейности“ беше със заплата 165 лева. Всички знаем, че социалният работник трябва да бъде добър професионалист, да притежава личностни качества и умения, включващи чувства за емпатия, коректност, както и желанието за осигуряване на достоен и пълноценен живот на потребителите на социални услуги. Как да го мотивираме да работи, когато навън хората вземаха по 400-500 лева.

За съпричастност на персонала към гомуващите не е необходимо мотивация, тя е част от личностните качества на хората, посветили се на грижата на хората в неравностойно положение.

И все пак не изключвам материалното, но хората работят при нас най-вече от добро сърце.

Работата в системата на специализираните заведения поставя специалистите пред редица трудности и предизвикателства. Можем да кажем, че това е една сериозна и тежка работа, която всеки ден ни поставя „лице в лице“

с човешкото страдание.

Затова подкрепям колеги-те **не трябва средствата да се раздават на калпак на домовете, а да се отчитат нуждите на гомуващите и работещите в съответната специализирана институция.**

Относно настаняването – домът е с профил за възрастни с физически увреждания, но има и лица, които са с

психически отклонения. В медицинската характеристика, която издава личният лекар и психиатърът пише психически здрав, но в момента, в който бива настанен в дома настъпва кошмар. И след това започват проблемите. Обаждаме се за съдействие в дирекция „Социално подпомагане“ – гр. Разлог и в Благоевград, защото лицето настанено при нас не отговаря на профила на заведенията и създава проблеми. Преди време

имахме лице, което бе с деменция и със съдействието на РДСП-Благоевград се транспортира в Северна България в специализирана институция, отговаряща на заболяването му. Когато се настаняват тези хора,

да се гържи отговорност на специалистите, издали съответните документи.

Защото ние тръгваме по консултации, а това е разход на гориво, време и нерви.

Аз съм второстепенен разпоредител, упълномощена съм от кмета на общината да разполагам със средствата, но те са недостатъчни.



Лилия Алтънина, директор на дом за възрастни с физически увреждания в с. Долно Драглище, община Разлог

В социалната сфера заплатите са най-ниски и почти няма социални придобивки на хората заети в този сектор.

Хората работят при нас най-вече от добро сърце.

Имаме и дарители – две неправителствени организации и частни лица, но въпреки това не можем да стигнем стандартите и критериите, които се изискват по европейските практики.

Нужно е да бъдат завишени стандартите за издръжка на едно лице на-

станено в специализирана институция, която в момента е 7 000 лв.

Да се промени нормативната база на основание на която се изчисляват трудовите възна-граждения в социалните институции.

Да се предвидят, чрез Министерството на финансите сред-ства за капиталови разходи през годината, които да бъдат целево за ре-монтване и модернизирание на институцията.

Не съм съгласна и с обществените поръчки. Избраната фирма, предлага стоки с по-високи цени от складовете, дори и от магазина.

Например:

- кайма „Сарай“ струва в магазина в селото 4,50 лв, а в дома идва с цена 5,00 лв.
- пилешки бутчета идват в дома 3.20лв, а в ня-кои от складовете на Разлог -2.60лв.

За практиката на студентите – в дома идват

студенти от Софийския университет и Тракий-ския университет за заверка на стажантската книжка за преминали стаж в дома. За да има едно адекватно обучение и подготвяне на студентите

в тези спе-циалности, пре-подавателите да имат връзка ,ако е такава да работи тази професия.

Всички тук на тази среща сме еднородни, че хората

възможна с директорите на съответните заве-дения. Една от студентките сподели с мен ”При-ета съм „социални дейности”. Ще завърша сте-пеннта бакалавър, но ще направя магистратура по друга специалност, защото тази не ми харес-ва.” Взело е бройката на някой, който би желал

Не съм съгласна и с обществените поръчки. Избраната фирма, предлага стоки с по-високи цени от складовете, дори и от магазина.

Хората които работят в социалната сфера са мило-сърдни, с добри сърца, отнасят се с чувство за отго-ворност към своята работа и би било редно да имат по-добро заплащане, адекватно на своя труд.

които работят в социалната сфера са мило-сърдни, с добри сърца, отнасят се с чувство за отговорност към своята работа и би било редно да имат по-добро заплащане, адекватно на своя труд. Защото всички ние многократно трябва да доказваме на обществеността ,че услугата, ко-ято предоставяме е „справедлива и подходяща”. Гарантирането на по-високо качество на социал-ната услуга винаги е обвързано с осигуряването на достатъчно и устойчиво финансиране.

ДЕПОЛИТИЗАЦИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ДЕЙНОСТИ В МАЛКИТЕ ОБЩИНИ

По професия съм социален работник. Солитарна съм с всички коле-ги, които споделят своя опит и проблеми.

Смятам, че общинското подчинение, в което домовете за социални услуги и услуги в общността са поставени, според Закона за социално подпомагане от 01.01.2003 год.не работи добре. **Създаде се възможност за политизиране на социалните дейности.** Занижават

Назначават се политически удобни , а не професионално подготвени хора.

се длъжностните изисквания и особено към длъжността „ социален ра-ботник”. Назначават се политически удобни , а не професионално под-готвени хора. Това може би ще се промени, ако социалните услуги се предоставят от доставчици, работещи компетентно в тази област.



Росица Гешева, директор на дом за възрастни хора с деменция в с. Горна Махала - община Калояново

Качество в социалните услуги се постига с добре подготвени социални работници, мотивиран персонал, финансова осигуреност.

В чл. 20 от Закона за социално подпомагане / ЗСП/ пише, че изискванията за професионалните и личностните качества на социалните работници при назначаването им се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика. **Но такава наредба няма.** Следва назначението да съответства на изискванията за заемане на длъжността по длъжностно ръзписание. Но това не се спазва. Не защото няма социални работници или са ниски заплатите в социалната сфера. Мисля, че това може да се промени, ако се коригира Закона за социално подпомагане се даде възможност на регистрираните доставчици на социални услуги да кандидатстват и управляват различните услуги. Така ще се деполитизират дейностите, ще се подобри заплащането на персонала, ще се повиши качеството.

Да се даде възможност на регистрираните доставчици на социални услуги да кандидатстват и управляват различните услуги.

Социалните услуги се основават на социална работа и са насочени към подкрепа на подпомаганите лица. Тук се включва помощ при осъществяване на ежедневните потребности, социално включване на лицата, помощ за себеосъществяване. **Работата изисква много професионализъм,**

много хуманизъм, много всеотдайност. Нужни са познания и владеяне на раз-

лични техники на общуване и обгрижване, познаване на нормативната база, компетентност. В този ред на мисли

недопустимо е назначаването на социален работник на терен със средно образование, или с каквото и да е висше образование и да се очаква, че той ще се научи да работи.

Ако не е минал през теоретичната подготовка, през практическите занятия, никога няма да достигне до нивото за предоставяне на качествена социална услуга.

НЕОБХОДИМО Е СТАНДАРТИЗИРАНЕ НА НУЖДТЕ ОТ ГРИЖИ

Аз съм лекар - специалист по вътрешни болести и гериатрична медицина. Имам над 15 години опит в областта на медицинските и социалните грижи за възрастните, които се полагат в едни от най-напредналите страни в тази област - Австралия и Нова Зеландия.

Поздравявам усилията, които се полагат в България за подобряването на тези грижи, виждам и проблемите свързани с организирането на една ефикасна и добре функционираща система. Въпреки постигнатото дотук, **социалните работници и социалните институции продължават да се сблъскват всекидневно с абсолютно непосилни задачи.** Искам да споделя някои мои наблюдения върху един от най-наболелите проблеми в социалните домове и ползвайки моя опит

от чужбина, да предложа ефикасен подход. Голяма част от проблемите

нуждите от грижи за всеки пациент постъпващ в дом. Грижи са необходими, когато е налице увреждане на една или повече функции от всекидневното (подвижност, умение да се хигиенизира, континенция, умение да се храни и други.), които възрастният досега е изпълнявал успешно. В момента, при приемането на възрастен човек в дом,



Антоанета Стайčkова,
гериатър

Проблемите може да се разрешат, ако се въведе единен стандарт, по който да може да се измерят и опишат нуждите от грижи за всеки пациент постъпващ в дом.

от чужбина, да предложа ефикасен подход. Голяма част от проблемите може да се разрешат, ако се въведе единен стандарт, по който да може да се измерят и опишат

единствената информация, която мениджърът на дома получава за състоянието на пациента, е медицинският му картон с диагнозите. От документите не става ясно, какво е

функционалното състояние на пациента – тоест какво може пациентът да прави за себе си и какво не може и съответно от какви точно грижи се нуждае, или основната причина за приемане в дом не е описана. Броят на

Мениджърът не получава никаква предварителна точна информация за състоянието на новия домуващ и почти на сълно поема цялата отговорност да подsigури гледането му.

диагнозите не съответства на нуждите от грижи, възможно е например да се приеме пациент с 10 изброени диагнози на картоната, и да се окаже, че този пациент е функционално абсолютно независим. Медицинската тежест на диагнозата също не изяснява тежестта на увреждането. Ако медицинският картон упоменава диагнозата катаракта на окото, не става ясно, дали в резултат на това пациентът е сляп или има само леки проблеми при четене, а има голяма разлика в нуждата от грижи в двата случая. Ако на картоните на

два пациента пише диагноза за исхемична болест на сърцето – може единият да е в

Никой от социалните служби, които взимат решението за настаняване в дом, не носи отговорност, за това че нуждите на пациента не са описани изцяло и често не отговарят на възможностите на социалния дом.

състояние да може да прекопае градината, а другият може и да не може да се придвижи до тоалетната без помощ. Най-често се получава така, че се приемат пациенти, ужким здрави, с малко диагнози, но се оказва, че имат сериозни увреждания и нужда от постоянни грижи. Освен че описаните диагнози не отразяват истинските проблеми, се откриват

и неупоменати в документацията проблеми, като инконтиненция на урина или още по-лошо – фекална инконтиненция, проблеми с паметта, трудна подвижност, поведенчески проблеми и много други. Те се явяват като своего рода изненада за мениджъра на социалния дом и персонала. Мениджърът не получава никаква предварителна точна информация за състоянието на новия домуващ и почти на съ-

лно поема цялата отговорност да подsigури гледането му. Всички инстанции са невинни за не-

съответствието в информацията. Лекарят, който е изпратил пациента, не носи никаква отговорност, защото той е

документирал правилните диагнози и **никъде не се изисква лекарят да документира функционалното състояние на пациента.** Да не говорим, че въвеждането на така наречените клинични пътеки доведе до едно редуциране на броя на документирани диагнози само до тези, които се финансират по клинична пътека. По този начин повече от **половината проблеми, които се срещат при възрастните, като падания, трудна подвижност, обърканост и други – са изчезнали вече от медицинските**

картони, но не са изчезнали от действителността!

Никой от социалните служби,

които взимат решението за настаняване в дом, не носи отговорност, за това че нуждите на пациента не са описани изцяло и често не отговарят на възможностите на социалния дом. По този начин цялата тежест пада върху персонала, който - колкото и да е посветен и колкото и да гори от добро желание и обич, не



може да изпълни задача, която е непосилна.

Този проблем лесно може да бъде премахнат, само ако се огледаме как се подхожда в развитите страни. Установена и доказана практика навсякъде по света е,

нуждите на пациента предварително – преди настъпването в дом да се описват в една кратка анкета.

Описват се важните функции от всекидневното, като например подвижност - колко може да ходи пациентът, има ли нужда от помощ и каква, дали може сам да се храни, да се хигиенизира, да ходи до тоалетната, дали има проблеми с инконтиненция, дали вижда, дали чува, проблеми с паметта и други, всичко накратко и ясно. Попълването отнема много малко време, около 10-15 минути. Всеки обучен за това и лицензиран социален работник, физиотерапевт, лекар или медицинска сестра би могъл да направи тази

функционална оценка. Задължително е оценителят да има директен опит и активно участие в грижите за възрастни, а не да е чиновник в стерилен офис. Въз основа на тази анкета се взема решението, в кой дом може да бъде приет пациента, от какъв вид легло и грижи има нужда, мениджърът може да планира от колко и от какъв персонал има нужда. И ако се направи електронна база данни, въз основа на тази анкета МТСП може да получи обратна връзка, с отчетност за нуждата за работна ръка спрямо пациентите в тези домове. Могат да се планират ресурси и да се категоризират леглата в домовете. Това не трябва да води до увеличаване на бумащината, а да помогне да се разпределят правилно ресурсите. Всяка една направена анкета може да бъде проверена по всяко едно време за достоверност, т.е. този който я попълва, носи отговорност. Допълнително, ако състоянието на пациента трайно се влоши и нуждите от гледане се увеличат, то мениджърът на дома може да изиска лицензирано лице да ре-категоризира пациента. В този случай могат да се изискат допълнителни ресурси и

решението за разпределянето на ресурсите трябва да е в ръцете на мениджъра, а не на общинските служби.

Мениджърът трябва да има един диапазон на свобода на действие, в който според измерените нужди, да може да си варира персонала и да разпо-

лага с наемен щат, който да вика допълнително в по-натоварени периоди, а да не плаща излишни разноски в по-леки периоди. Такава е практиката в чужбина и е икономически ефективна. Няма как общината да може да управлява тези ресурси по-ефикасно от мениджъра на дома. **Стандартизирането на нуждите за грижи води до пълна отчетност и прозрачност за необходимостта да се наеме персонал.**

Предложението ми към министерството на труда и социалната политика е да се обсъди нуждата от този подход. Да се създаде такава оценка на нужди, която може първоначално да се прилага пилотно в два – три дома. Аз разполагам със схема на оценяване, която съм ползвала 15 години, би могло тази схема да се адаптира към българските условия и да се приложи. Запозната съм

и с най-новите схеми, които се налагат в момента в света, но те няма да са много прак-

тични, понеже изискват госта предварителен опит и обучение със стандартните схеми.

Ако пилотният проект покаже, че грижите могат да се планират при български условия, бихме могли да въведем система за оценка на нуждите на национално ниво.

Може да се възползваме от подкрепата на катедрите по геронтология в чужбина - поддържам добри контакти с австралийските, новозеландските и английските университети.

Заключение:

В набора документи, представяни при кандидатстване за прием в социалното заведение трябва да има документ, който да отразява функционалното състояние на пациента, въз основа на което се показва и обосновава нужния обем дейности по пребиваването на лицето в дома.

Министерството на труда и социалната политика да разработим този инструмент базиран на утвърдили се практики, с който да може да се измерва и отчита нуждата от грижи и персонал в социалните домове в България.

ЦЕНЗ „СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ“

Завършила съм същият този колеж като социален работник и искам да подчертая, че специалността „Социални дейности“ в него съществува от 1973 г. В Софийския университет тази специалност беше въведена от 1992 г. във факултета „Начална и предучилищна педагогика“. Последваха ги и други ВУЗ-ове. И какво оттова? Да не би да се е повишил нейният престиж. Напротив! В последните години стигнахме дотам, че въведохме средното образование като ценз в системата.



Мая Григорова,
преподавател в
Медицински колеж
„Йорданка Филаретова“ –
София

Идеята на министерството на труда и социалната политика беше да могат да се намират хора и в малките населени места, където няма подготвени кадри. Но може би трябваше да се каже изрично, че е само за тези населени места.

Какво стана?

Подготвяме студенти. Три години ги обучаваме в нашия колеж. Имаме изисквания към тях. Настояваме да учат. Стараем се да им предадем най-добрите практики. Но след това те отиват и кандидатстват наравно с тези, които нямат

представа от системата за социални грижи и социални дейности. Да не говорим, какво после получаваме като потребители. Може би присъства-

щите директори на социални домове и домове за услуги в общността ще споделят с какви кадри разполагат. Да не говорим за дирекциите „Социално подпомагане“.

След това следват и „лошите“ социални услуги.

Това ме обижда – смъкването на нивото на професията „Социален работник“.

Вече 8 години съм преподавател, но продължавам да се чувствам социален работник и ме боли от всичко това.

Обидно е отношението на Министерството на труда и социалната политика и Агенцията за социално подпомагане към работещите в системата, обидно е отношението и на обществото. **Но след като ние самите не се уважаваме как искаме, то да ни уважава.**

Социалните работници в практиката са обиждани и оплювани. Не мога да ви опиша на какво са подложени там, където има ромско население. Това са клетви, закани, заплахи. Страшно е и затова трябва да наблегнем на повишаване престижа на професията. Съгласна съм с професор Кусев, че трябва да се уеднакви образованието. Може би оттук трябва да тръгнем. Защото всеки набляга в посоката, в която е добър. Един е добре в педагогиката, друг в икономическите сфери, трети набляга на мениджмънта. В зависимост от това

В последните години стигнахме дотам, че въведохме средното образование като ценз в системата.

Трябва да наблегнем на повишаване престижа на професията.

През последните години обемът на работата нарасна неимоверно. В същото време заплатите не мърдат от години. Просто са обидни и смешни. Текучеството е огромно. Хората бягат от системата.

кой с какви преподавател и разполага, това и предлага. Смятам, че министерството на труда и социалната политика трябва да си застане на мястото. Не само да се говори колко не работят и не са ангажирани социалните работници. Напротив, през последни-

те години обемът на работата нарасна неимоверно. В същото време заплатите не мърдат от години. Просто са обидни и смешни. Текучеството е огромно. Хората бягат от системата. Обидени и отчаяни от отношението.

Когато съм на практика с моите студенти виждам, че само мастилото за тонерите и хартията не могат да си платят. Огромна бумащина

се въведе през последните години. Няма къде да гържат папките с досиетата. **Ако тези пари се вложат в едно модерно оборудване и се компютризира системата ефектът ще се увеличи.** Компютрите обаче, трябва да осигуряват пряк достъп на социалните работници до информация от различни ведомства, относно всички интересувани ги данни за лицето, което се нуждае от подпомагане, за да спре изтичането на неправомерно получени суми. Задължително и в основни трябва да се промени нормативната уредба. Променихме терминологията. Заменихме „социални грижи“ със „социална политика“, „социално подпо-

магане“, но къде е социалната работа в момента, в една дирекция „Социално подпомагане“ – такава няма. **Социалните работници са превърнати в добре обучени счетоводители.** Съвсем друг трябва да бъде смисълът на социалната помощ.

Надявам се, че ще дойде време, когато социалните работници **ще бъдат „облечени“ в цялата власт на държавата**, за да могат достойно да упражняват своята много хуманна и много необходима на обществото професия. В настоящия момент искам да поздравя всички, работещи в системата, които въпреки трудностите достойно се справят.

НАЦИОНАЛНИЯТ ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ЗАЕТОСТТА ПОДПОМАГА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ

В Националният план за действие по заетостта за 2009 г. са предвидени нови възможности в подкрепа на предоставянето на социални услуги. Освен действащата Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“ /НП „АХУ“/ – дейности „Личен асистент“ и „Социален асистент“, бе регламентирана нова Национална програма „Социални услуги в семейна среда“ /НП „СУСС“/.

НП „СУСС“ цели предоставяне на социални услуги за възрастни и самотни хора, хора с увреждания и деца в риск за постигане на социална адаптация без откъсване от семейната среда. Програмата се изпълнява чрез дейностите „Домашен социален патронаж“ и „Домашен помощник“. За периода януари - април 2009 г. са включени в заетост общо 3 494 лица, от тях 2 172 домашни помощници и 1 322 - домашен социален патронаж. През месец април са обгрижени 9 324 лица.

По реда на НП „АХУ“ за периода януари – април 2009 г. са включени в заетост общо 9 900 лица, от тях 8 765 лични асистенти и 1 135 социални асистенти. През месец април са обгрижени 10 872 болни лица, от тях 2 545 по дейност „Социален асистент“.

Предвид реализацията на програмите, Агенцията по заетостта отчита засилен интерес към подобен тип инициативи, което показва потребност и нужда от търсене на възможности за разширяване кръга на предоставяните социални услуги.

По отношение на професионалните умения на наетите лица в посочените програми е необходимо да се има предвид, че включените в дейност

„Социален асистент“ преминават кратко обучение за работа с хора с увреждания по програма, утвърдена от министъра на труда и социалната политика. За домашните помощници и наетите в домашен социален патронаж, работодателят, при необходимост, провежда кратко вътрешно въвеждащо обучение на наетите лица по програмата.

Бюрата по труда извършват подбор за насочване на подходящи безработни лица за работа по програмите, като отчитат притежаваното образование, професионална квалификация и опит в предоставянето на социални услуги. Окончателното решение за назначаване взема съответният работодател.

Като слушам дискусията

наистина се убеждавам в нуждата от повишаване статуса на професията „социален работник“

и необходимостта от предприемане на конкретни стъпки от всички заинтересовани страни за насърчаване на тази професия.



Роберт Стефчев, главен експерт в отдел „Програми и мерки за заетост и професионално обучение“ в Агенцията по заетостта

СТАТУТ – ДА БЪДЕШ СОЦИАЛНО БЕДЕН

Занимавам се с психология на организациите. Смятам, че трябва по-добре да разтълкуваме понятието „социален мениджмънт“, или мениджмънт в социалната сфера. Защото на ниво управление на човешките ресурси, съществува социален мениджмънт, който се характеризира с поставяне на акцент върху човешкия капитал в институцията и задоволяване на неговите потребности.

Аз само ще нахвърлям някои аспекти в обсъжданата област.

От изказванията до сега се добива впечатление - „горкият“ социален работник, който трябва да изпълнява някакви неумоверни изисквания, а от друга страна никой няма към него никак-

ви задължения.

Обикновено отделите за социални услуги са разположени в

много лоши битови условия, с ниски заплащания и никакъв социален пакет за мотивиране за по добра работа

Какво представлява социалният работник в България? – статут на социално беден. Социалният работник няма престиж. Много ми се иска правилата на свободния пазар да важат и за социалните

услуги. Да се стараем да излезем на пазара с много по-високо качество като самите ние организираме добри практики.

“Човек не се ражда войник” и в социалната психология е доказано, че в рамките на институциите една личност работи по различен начин. Ако искаме да се подобри нещо в мениджмънта на социалната сфера, трябва да има промяна в инсти-



Илина Горки, социален психолог в SOS Детски селища

туциите, които осигуряват тази услуга. Необходимо е

да се повиши имиджът както на институцията така и на самия изпълнител на услугата.

Това не са само закони и хартии, а е определен начин на виждане на нещата.

Социалната услуга е услуга, която се дава между потребителя човек и неговите потребности, които не са задоволени. В този смисъл, трябва правилно да се отчитат потребностите на потребителя/ клиент. Например

много често в бюрата по труда, трайно безработните са тези, които в действителност не търсят работа и за тях трябва се предлагат други услуги...

В момента много от законите, които са в България са същите както и

в другите страни от Европейския съюз. И въпреки това в у нас не се получава същата услуга, която съществува там. В какво е разликата? В това, че

при нас се запазват старите практики, независимо, че се променят законите.

Докато там има създадени едни много добри практики и каквито и закони да бъдат предложени, добрият опит осигурява високо ниво на услугата.

Като обобщение, бих искала да посоча необходимостта от глобална промяна, като се започне от преосмисляне смисъла на самата идея за социалната услуга, начина по който трябва да се реализира и човекът, който трябва да я реализира...

Обикновено отделите за социални услуги са разположени в много лоши битови условия, с ниски заплащания и никакъв социален пакет за мотивиране за по добра работа.

Много ми се иска правилата на свободния пазар да важат и за социалните услуги.



Доц. д-р Лиляна
Стракова,
ръководител
катедра
„Социална работа“
в Софийския
университет
„Св. Климент
Охридски“

ВОДЕЩА Е ВРЪЗКАТА МЕЖДУ ТЕОРИЯТА И ПРАКТИКАТА

През последното десетилетие у нас се наблюдава разширяване на потребностите от предоставяне на социални услуги, както на деца и семейства в риск, така и на възрастни и на хора с увреждания, останали без подкрепа от децата си или от други близки. С развитието на икономическата и финансовата криза тези процеси се изострят –

нараства броят на децата, отпадащи от образователната ни система преди навършване на 16 годишна възраст

/Причини за отпадане на децата от училище в България, по данни на Витоша ризърч и УНИЦЕФ – около 20 000 годишно/, на безработните с и без образование, на мигранти, бежанци и други, които се нуждаят от социална подкрепа с оглед социалното им включване. Казано накратко – „**икономическата криза работи в полза на социалната работа**“. Ето защо приветствам организаторите за дискусията, която провокират по проблемите на социалната работа и ролята на социалния работник за решаването на сериозните социални проблеми в обществото ни.

Не е възможно на форум в такъв формат в рамките на 1-2 часа да бъдат обсъдени всички основни проблеми и формулирани конкретни решения относно различните аспекти, свързани с подготовката на социалния работник, неговата професионалната реализация и потребността от непрекъснато усъвършенстване и допълнителна квалификация. Постава се обаче едно добро начало да се дебатира въпроси от важно значение за подобряване качеството на социалните дейности, насочени към хората, които имат нужда от подобряване нивото им на жизнена дейност и

постигането на така необходимия социален баланс в условия на социално неравенство

Специалността „Социални дейности“ в Софийския университет „Св.Климент Охридски“ във Факултета по педагогика е сравнително нова. От създаването ѝ преди 12 години до днес се полагат много усилия за една по-добра връзка на обучението на студентите с практическата социална работа.

В европейските страни, например в Германия, подготовката на социални работници е на повече от сто години, а у нас основите на социалната работа като професия и образователна дейност се разгръщат след 1990 г. Ето защо смятам, че **познаването на чуждия опит и адаптирането му съобразно нашите условия и ресурси е важна крачка по пътя на повишаване качеството на социалните дейности и разширяване кръга от социални услуги в България.**

Един от важните пътища в тази посока е тясната връзка с практиката. Слушах с голям интерес, колегите, които са ръководители на социални институции, защото съм уверена, че тази нишка не трябва да се прекъсва на нито един етап - подготовката на студентите в университета за социална работа, тяхното практикуване по време на следването, адаптирането им към професията и реализирането им в тази сфера. За да бъде ефективен този процес **ние като преподаватели се нуждаем от помощта и сътрудничеството на практикуващите социални работници, от тяхното наставничество в хода на практическата подготовка на студентите.** В това отношение разчитаме, както на социални работници с по-голям практически опит от т.нар. „първа вълна“, така и на по-младите, които носят устрема, енергията и волята за промяна към по-добро качество на социалните услуги и доближаването им до европейските стандарти.

Смятам, че поставихме добро начало на съвместна работа по посока на интегритета между теорията и практиката при подготовката на студентите по социални дейности и повишаване на квалификацията на социалните работници в България. През 2008 г. беше подписано споразумение между ректора на Софийския университет проф. Иван Илчев и г-жа Емилия Масларова, министър на труда и социалната политика за съвместни действия по редица направления, свързани с

повишаване нивото на подготовката на студентите и практикуващите социални работници. Към МТСП е изграден Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи, който се утвърждава като средище на иновации при повишаване на квалификацията на социалните работници в сферата на социалното подпомагане – в Отделите за закрила на детето и социална защита на лица и семейства в риск, за бърз и ефективен старт на млади социални работници и повишаване равнището на компетентност на социалния мениджмънт. Беше поставено добро начало, което ще се развива през следващите години по отношение повишаване качеството на подготовката и квалификацията на социалните работници от цялата страна.

Казано по-точно - ние взаимно ще се учим, за да подготвяме социални работници, които ще се

стремят да повишават качеството на социалните услуги и социалната работа до европейско ниво. Все още сме твърде далеч от европейската практика и по ресурсно осигуряване, и по многообразие и ефективност на социалните услуги, които се предоставят.

Смятам, че е необходимо да са вслушаме във всички критични бележки на социалните мениджъри и социалните работници, които присъстват на дискусиата и изразиха своето мнение. Нужен е точен анализ на всички проблеми, ако искаме да вървим заедно към решаването им.

Това са критични бележки от хора, които творят практическата социална работа и са пряко заинтересовани да се повишава нивото на социалните услуги за техните клиенти.

А и нашите срещи с хора от практиката потвърждават споделените проблеми – остаряла и ограничена в пространствено отношение материално-техническа база включително недостатъчен брой и остарели компютри, липса на постоянна връзка с интернет, а оттук, например и ограничен достъп до особено ва-

жни нормативни актове /Закон за защита от домашно насилие, Закон за защита от дискриминация, анализи на конкретни казуси от практикуващи съвместно юристи със социални работници и пр. важна информация за всекидневната работа на социалния работник/.

Не трябва да подценяваме въпроса за заплащането. **В България се регистрират най-ниските заплати сред страните-членки на Европейския**

съюз. В сравнителен план – квалификацията и практическата работа на социалния

работник е съизмерима с учителската професия. **Общественото мнение, а и на самите учители е категорично – повишиха се, но недостатъчно учителските заплати. В момента те са по-високи с около 30 процента от заплатите**

на социалните работници.

Как да мотивираме студентите да останат в сферата на социалните

дейности, когато заплащането на начинаещ социален работник е около 300 лева на месец при пълно работно време /осем часа/. Той изучава по време на университетската си подготовка медицински, правни, икономически, психологически, педаго-

Все още сме твърде далеч от европейската практика и по ресурсно осигуряване, и по многообразие и ефективност на социалните услуги, които се предоставят.

Как да мотивираме студентите да останат в сферата на социалните дейности, когато заплащането на начинаещ социален работник е около 300 лева на месец при пълно работно време.



гигически и редица други дисциплини, запознава се с ефективни модели на социална политика и социална работа в по-развитите в технологично отношение страни, практикува в различни социални институции и усвоява умения за практическа социална работа.

Не можем да задържим добре подготвени млади хора в сферата на социалните дейности при сегашното равнище на доходи в сферата на социалната работа в България.

Така например в Бавария, Германия един млад човек, завършил специалност „Социални дейности“ в Мюнхенския университет за приложни науки, който започва като социален работник, например в Дневен център в Мюнхен /общински/ – за 20 часа седмично неговата брутна заплата е 1600 евро /около 1100 е чистата сума, която получава, останалото са осигуровки/. Дава се възможност на този млад човек да работи допълнително, ако има желание и възможност още 20 часа седмично. За съжаление, подобни сравнения не са в наша полза.

През ноември 2008 г. в Софийския университет се проведе международна конференция, в която участваха представители на организации по социална работа и преподаватели от САЩ, Германия и от почти всички университети в България, които подготвят социални работници. Получи се един мултинационален диалог по проблемите на социал-

ната работа и подготовката на кадри на университетско равнище за нея. До един месец ще излезе сборник със заглавие „Подготовка, професионална реализация и социален статус на социалния работник“. Смятам, че се получи един добър информационен източник, затова което се случва в България и по света в сферата на социалните дейности. Бяха обсъдени и важните въпроси за повишаване обществената престиж на социалния работник.

От тук нататък предстои много работа и взимането на разумни решения, за да се получи по-добро съответствие между качеството на професионалната подготовка на социалния работник, възможностите му за реализация в сферата на социалната работа, финансовото изражение на неговия труд и като резултат - по-високо качество на живот. Отдавна е известно, че

така както огънят се пали само с огън, така и човешкият дух се пали само от човешки дух.

За да изпълнява компетентно и сърцато професионалните си задължения, социалният работник има нужда от задоволяване на потребностите му на по-високо равнище. Не е необходимо да се правят представителни проучвания затова. Всеки социален работник на каквото и ниво да е у нас, всяка негова общност стига до този жизнено важен въпрос.

НАУКАТА ВСЕ ОЩЕ Е ДЛЪЖНИК НА ПРАКТИКАТА

Искам да се спра върху някои важни въпроси. В голяма степен те са отражение, както на моите теоретични търсения, така и на действащата практика на различни йерархични равнища, която се старая да проследявам. Трябва да добавя, че натрупаният от мен опит в различните насоки на социалната работа е в резултат на моето дългогодишно преподаване в Шуменския университет „Еп. К. Преславски“ по редица социални дисциплини както и на връзките, които поддържам с практиката. Ще обърна внимание на следните три неща.

Първо – от времето /1998 г./, когато написах книгата „Основи на социалната работа“ и която разпространих почти до всички дирекции за социално подпомагане, установявам, че науката и практиката в тази област значително са напреднали. Тук ние, научните работници сме длъжници на практиката по отношение на **предоставянето ѝ на научни постановки, които могат да се използват**. От друга страна добрите практики не достигат до нас и дори не се обменят между колегите от социалните служби. Същевременно почти винаги се възхвалява чуждестранния опит, независимо от неговата пригодност.



*проф.д-р Ивайло Кусев,
Шуменски университет
„Еп. Константин
Преславски“*

Второ – Искам да обърна внимание върху твърде съществения въпрос, отнасящ се до тънката и понякога трудно разбираема разлика между социална политика и социална работа. Тук без да влизам във функциите си на професор, само ще припомня, че докато първата се състои в търсене на начин и предприемане на конкретни действия за регулиране на неравенства, втората е теоретико-приложна дисциплина, която се „опира“ на социалната политика. Оттук следва, че на най-високо равнище, на което се приемат и утвърждават нормативни документи, се осъществява социална политика на мезоравнище – някакъв „хибрид“ между социална политика и социална работа, а на микроравнище социалният работник реализира действителната социална работа.

Ако абсолютизираме дейностите на това най-ниско равнище някои колеги лансират най-малко две некоректни твърдения. Според едното от тях социалната работа е преди всичко практическа дисциплина. Според другото – в нея намират отражение ограничен брой науки – най-вече психология, медицина, педагогика. Оттук и преподаването на тази дисциплина в различните университети е обикновено в съответствие с един от посочените аспекти и е в значителна степен едностранчиво.

Дотук нищо лошо. Но ако задълбочим анализа ще се окаже, че едностранните разглеждания на дисциплината неминуемо водят до непълноти при формирането на профила на социалния работник и във формулирането на тази длъжност.

Къде тогава трябва да търсим истината? Според мен в преподаването и

прилагането на интердисциплинарния подход, който дори трябва да се преподава като отделна учебна дисциплина.



Това е още повече необходимо, тъй като студентите от „социална педагогика“ и „социални дейности“ обикновено не правят особена връзка между учебните дисциплини, които изучават.

Трето – следващия момент върху, който искам да се спра е върху изискванията към професията „социален работник“, които се отразяват в съответните длъжностни ха-

рактеристики. Като се основавам на реални факти, бих изтъкнал, че нещата са „застинали“ към някакъв минал период.

Оттогава настъпиха редица промени в изискванията, например: **за: непрекъснато обучение, специализации, социален мениджмънт, психическа устойчивост, етични правила, психофизическа издръжливост.** Да не говорим, че тези изисквания трябва да се разшифроват.

Необходимо е да се посочи по-точно и какъв вид специалист е нужен за съответната практика, за да се съобрази с акцента и профила на обучение, които дават съответните ВУЗ-ове.

Ако внимателно проследим длъжностните характеристики в практиката ще констатираме, че в тях са станали главно структурни, а не толкова съдържателни промени. Остава открит

Добрите практики не достигат до нас и дори не се обменят между колегите от социалните служби.

Формализъм при допълнителното обучение на колегите от практиката. Обикновено то е съобразено с интересите и възможностите на организаторите на обучението, а не толкова с потребностите на обучаемите.

и въпросът дали длъжностните характеристики трябва да са кратки и синтетични или разширени и в голяма степен детайлизирани. Често пъти се допуска и един типичен формализъм при допълнителното обучение на колегите от практиката. Обикновено то е съобразено с интересите и възможностите на организаторите на обучението, а не толкова с потребностите на обучаемите. В тази насока могат да се дадат много примери.

Формализъм има и в подхода на много от преподавателите, които се съобразяват само със собствените си знания или умения и с нищо друго.

Тук искам да направя и едно предложение към ръководството на министерството на труда и социалната политика. Става въпрос за **организиране на периодични семинари за обучение на колегите от практиката примерно по „социална работа“ и „социален мениджмънт“**. Разбираемо е, че тематиката би могла да бъде и променлива. Тук понятието „обучение“ употребявам условно, тъй като лекторите и слушателите трябва да бъдат в голяма степен равнопоставени. Наред с теоретичните постановки трябва да се обсъждат казуси и предложения от практиката тоест да става обмяна на опит. С други думи и преподавателите могат да научат нещо от практиците, а не само обратното.

Въпросът, който неминуемо възниква е какви преподаватели да се осигурят и откъде да се предвидят средства. Що се отнася до преподавателите, според мен трябва **да бъдат експерти и специалисти от министерството на труда и социалната политика, агенциите – най-вече Агенцията за социално подпомагане и колеги от ВУЗ**. Трябва да се канят и преподаватели от чужбина, но да не се допуска така наречения „бартер“- тоест аз ти осигурявам лекции в България, а ти на мен в чужбина.

Наблюдавах такъв „бартер“ с един професор от Германия, но сделката не остави у мен добро впечатление. И накрая нещо за финансовите средства. Те биха могли да бъдат осигурени **по оперативна програма или по начин, който министерството реши**.

С организирането на подобно обучение може да се заеме някоя солидна неправителствена организация с опит.

И накрая малко „самореклама“. В момента издавам книгата „Умения на специалиста по социални дейности“. Засега само за студенти, но смятам, че би могла да бъде полезна и за практиката, както и първата ми книга.

ЧОВЕКЪТ –

Професията „Социален работник“ е нова за нашата българска действителност. По същество тя възниква в първите години на прехода като необходимост за развитието на оформящата се социална сфера и социални системи в Република България.



Проф. д-р Кирил Спасов, СУ „Св.Климент Охридски“

Професията „Социален работник“ следователно е свързана с управлението на социалната сфера. Тя още не е идентифицирана и е в сянка на утвърдените се политическа и икономическа сфери. Към това следва да добавим, че **у нас не е развита науката за социалния мениджмънт**, като теоретична основа на разглежданата професия.

Съдържанието на социалната сфера предопределя множество социални дейности и системи и съответно и многообразие от професии. Тук можем да изведем **две основни форми**:

Първо, социални дейности с обща насоченост към развитието на човека като социално същество, например в образованието, професионалното развитие, здравеопазването, полицията и други. В тези системи мултидисциплинарни екипи осъществяват изпълнението на поставените социални цели.

Второ, социални дейности, осъществяващи пряко въздействие върху определени социални групи и индивиди. Тук се отнасят: заетостта и безработицата; социалното осигуряване; социалното подпомагане и други. Социалната работа в тях се извършва предимно от социални работници.

Разбира се и при посочените системи в първата форма се извършва пряко социално въздействие, например от педагогическите съветници в средните училища; социалните работници в здравеопазването; инспекторите в детските педагогически стаи в полицията .

СОЦИАЛНО СЪЩЕСТВО

С нарастване на функциите и значението на социалната сфера през последните сто години непрекъснато се увеличават и специалистите, които се занимават със социална работа в отделните социални системи, дейности и организации. Те имат различни наименования - **социален педагог, социален работник, възпитател и други**. В определени случаи за конкретните цели на някои системи са възприети специфични наименования: например педагогически съветник в средното образование; инспектор детска педагогическа стая в МВР, инспектор социални дейности и възпитателна работа в затворите и други.

За целите на настоящето изследване, за да не се изброяват различните наименования, авторът ще работи с квалификацията **„Социален работник“**. Тя включва мениджърите, аналитичните и приложните специалисти в социалните системи, дейности и организации, както и тези, които се занимават със социални дейности в стопанските организации.

Неизследваните проблеми на социалния мениджмънт водят и до значима неяснота за същността и съдържанието на професията на социалния работник, а от тук и възможностите за реализация на обучените бакалаври, магистри и доктори.

Авторът защитава позицията, че професията на социалния работник е **интердисциплинарна**. Обучението по нея (и най-вече в бакалавърската степен) в широк профил следва да включва основни знания и умения по психология социология, педагогика, икономика, право, медицина и други.

Социалният работник е интердисциплинарна професия, обединяваща основни знания и умения от много други професии, които са насочени към развитието на човека. Тази професия възниква от необходимостта за посредничество между отделните индивиди и социални групи от една страна и социалните системи, дейности и организа-

ции - от друга страна.

При реализирането на своите основни цели и функции

социалните системи, дейности и организации интегрират усилията на мултидисциплинарни екипи с много професии

- в образованието на педагозите; в здравеопазването на лекарите и медицинските специалисти; в системата по заетостта на икономисти, психолози; в системата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд на инженери, икономисти.

Ролята на социалния работник следователно е да посредничи между тези специалисти и отделни лица (социални групи) за решаване на техните проблеми. Това от своя страна съвпада и с основните цели на тези социални системи, дейности и организации. И по такъв начин социалните работници допринасят за повишаване на ефективността от дейността на социалните системи, социалните дейности и социалните организации.

Обучението на бакалаври по специализираните професии на социалния мениджмънт у нас се извършва предимно от педагогическите и общоикономическите факултети на университетите по специалностите социална педагогика, социални дейности, застраховане и социално дело, икономика и организация на труда.



В годините на прехода бяха обучени стотици бакалаври и магистри в университетите у нас. Но заедно с това възникнаха и редица **проблеми**:

1. Обучението на бакалаври по специалностите социална педагогика и социални дейности е твърде различно по съдържание в отделните университети.

Общият недостатък е значимото доминиране на педагогиката.

Четат се дисциплини, които може да са необходими за педагогическите специалности, но не и за разглежданите тук. Съществуват и парадокси – преподаватели, които се обръщат към студентите: „Вие като бъдещи учители“.

2. Професията „социален работник“ се ограничава само до отделни социални дейности, свързани със системата на социалното подпомагане.

На **професията „социален работник“ трябва да се погледне мащабно, като се свърже със социалния мениджмънт и управлението на социалната сфера**. Изхождайки от тази позиция можем да очертаем много широки граници на реализацията на социалните работници в социалните системи и организации:

- образователната система и най-вече в училищата като педагогически съветници, изпълняващи функции по адаптиране на учениците към социалната система и особено на тези от тях с противообществени прояви; както и по професионалното ориентиране на учениците;

- Агенцията по заетостта и нейните поделения;

- Агенцията за социално подпомагане и нейните поделения – най-вече Дирекциите за социално подпомагане, базирани в общините;

- Националният осигурителен институт и неговите териториални звена в областните градове;

- системата на здравеопазването, включваща структурите по опазване на общественото здраве и болниците, където има социални работници (а може да се очаква, че това ще стане повсеместно както е в страните от Европейския съюз);

- структурите за борба с противообществените прояви на малолетните и непълнолетните – общински комисии, детски педагогически стаи с инспекторите в тях и др.;

- местата за лишаване от свобода към Министерството на правосъдието – затворите и инспекторите по социални дейности и възпитателна работа в тях;

- домовете за деца, стари хора и лица с увреждания към общините, респективно социалните работници и възпитателите в тях;

- звената по управление на човешките ресурси (дирекции, отдели и др.) във всички централни и регионални управленски структури;

- звената по управление на човешките ресурси (социален мениджмънт) в българските и чуждестранните органи-

зации (фирми) от всички сектори и отрасли на националното стопанство, както и формите на собственост;

- неправителствените организации с предмет на дейност в областта на социалната сфера;

- синдикалните организации и др.

Широкото социално поле за реализация на професията „социален работник“ безспорно ще допринесе за постигане на основната ѝ цел – развитието на човека като социално същество.



ПРОФЕСИОГРАМА НА „ЗАНАЯТА“

проф. д-р Париз Паризов, преподавател в ЮЗУ „Н. Рилски“ - Благоевград

В основата на професията социален работник е залегнала идеята да се помага на лицата, изпаднали в социална нужда. Социалните работници трябва да притежават няколко **основни групи изисквания**

1. Изисквания към психиката на социалния работник – те се свеждат до психическата и емоционална устойчивост, комбинативното и аналитично мислене.

2. Изисквания, произтичащи от необходимостта да се общува с хора – свеждат се до изграждане на нагласа за работа с хора с проблеми, съпътствана от чувство за милосърдие и взаимопомощ.

3. Изисквания, произтичащи от същността на социалната работа – тук се включват редица умения, които трябва да притежава социалният работник, а именно: умения за оценка на нуждите от помощ; умения за справяне с критични ситуации; комуникативни умения; умения за договаряне; емпатични умения за помощ на нуждаещия се сам да се справи с проблемите си.

4. Социалният работник е необходимо да познава задачите на професията: да работи с отделен случай, да провежда социална групова работа, социална работа с общности; да информира, консултира и посредничи; да извършва превантивна дейност; непрекъснато професионално усъвършенстване.

Една обобщена **професиограма** на социалния работник трябва да включва:

- умения за комуникиране и ангажиране;
- умения за насърчаване на социалния случай за разрешаване на проблема;
- прилагане на антидискриминационни политики;
- изследване на социалните проблеми;
- договаряне на план за действие с индивида или групата и оценка на резултатите;
- насочване на социалния случай към съответната институция за социални услуги;
- предлагане на нови и усъвършенстване на съществуващите социални услуги;
- повишаване професионалната квалификация на социалния работник.

При прилагането на принципа “едно гише” в

своята работа социалният работник трябва да спазва някои основни принципи при предоставяне то на услуги, а именно:

- да се отнася към всички потребители равнопоставено, честно и любезно;
- да общува открито и да осигурява пълна информация;
- да се консултира с всички заинтересовани страни и насърчава непрекъснатото усъвършенстване;
- да се въведат механизми за обратна връзка от социалния обект и да се извлекат поуки от практиката;
- да се работи съвместно с други институции, за да се предоставят комплексни услуги.

Социалният работник е човек, практикуващ социална работа, който притежава широк спектър от познания и умения и дава компетентна обща оценка за проблемите и тяхното решаване.

Определянето на професионалната функция и роля при помагането е твърде съществен елемент за ефективната социална работа. Когато социалният работник е наясно със своята роля в интеракцията, вероятността той да поеме ролята на социалния обект е по-малка. След като социалният работник е придобил усет за професионалната си функция, уменията му да общува, да създава отношения със социалния обект и да решава проблеми се превръщат в инструмент, с който социалният работник осъществява своите функции. Една професия не може да се дефинира с уменията, необходими за нейното упражняване. Тя се различава от другите професии по своята функционална роля.

Професията социален работник дава възможност за оказване на помощ чрез навлизане в индивидуално-психичното и в социалното обкръжение на социалния обект. Вмешателството е по-сокока на повишаване на независимостта на социалния обект, създаване на условия за справяне с проблемите му, както и организиране и мобилизация на неговите потенциални възможности за оказване на помощ.

Типично за професиограмата на социалния работник е необходимостта от притежаването на умения, знания, нагласи, професионални прави-

ла, които гарантират **ефективността** на неговата дейност.

Постоянното професионално развитие може да се определи като **непрекъснато задълбочаване** на разбирането на социалния работник за помагачката му функция, а също и като разбиране на онези ситуации, които могат да доведат до объркване във функциите.

В повечето помагачи процеси се акцентира върху професионалната роля и необходимостта от потискане на личните чувства и реакции. Всъщност

социалният работник се презентира като човек, който контролира емоциите си, не избухва и не дава воля на чувствата си в присъствието на социалния обект.

Социалният работник е в най-добра професионална позиция, когато има възможност да **интегрира** личното „аз“ и професионалната роля. Обратно, изкуственото отделяне на личното от професионалното „аз“ води до повече проблеми, отколкото може да реши той.

Някои фактори, които карат социалният работник да изпитва затруднения в практическата си работа се свеждат до:

- сблъсък на ценности;
- затруднения на социалния работник да постигне обективност;
- съмнения относно степенята на опасност за социалния обект.

Познавайки горните фактори, социалният работник започва да **управлява проблема**, а не се оставя да бъде управляван от него.

Важно е също така социалните работници да съзнават, че всяка тяхна интервенция в дадена ситуация се базира на определени **ценностни предпоставки**. В постоянно усложняващото се и променящо се общество, с ценностни

системи в непрестанно движение, всеки социален работник трябва добре да познава съвременните етични алтернативи и да усъвършенства методите за анализ на ценностните и етичните конфликти още в техния зародиш.

Създаването на общоприети ценности на професията социален работник е много важно. **Основните ценности на социалната работа** като професия **съдържат следните пет момента:**

1. професионалните взаимоотношения на социалния работник се градят върху зачитане на личните качества и човешкото достойнство и се осъществяват чрез съвместно участие, взаимно зачитане, доверие, честност и разрешаване на конфликтите с чувство на отговорност;

2. социалният работник трябва да уважава правото на човека на избор, на участие в договарянето и на участие в помагачия процес;

3. социалният работник допринася за това, социалните институции да стават по-хуманни и по-откликващи на човешките потребности;

4. социалните работници трябва да проявяват уважение и толерантност към специфичните особености на различните индивиди;

5. социалните работници са отговорни за етичното си поведение, за качеството на своята работа и за постоянното обогатяване на професионалните си познания и умения.



ИЗВОДИ ОТ КРЪГЛАТА МАСА НА ТЕМА „ПРОФЕСИЯ „СОЦИАЛЕН РАБОТНИК”

организирана от фондация ”Човешките ресурси в България и евроинтеграцията, списание „Човешки ресурси” и със съдействието на Министерството на труда и социалната политика

ИЗВОДИ

1. По закон мениджъра „Социални услуги” не е работодател на персонала, не е разпоредител с бюджетни средства, не е доставчик на социални услуги няма право на глас при настаняване на потребителите в институцията.

2. Специалистите от дирекциите по „Социално подпомагане” в повечето случаи подхождат не като социални работници, а като бюрократи.

3. Нормативната уредба не отчита нуждите на практиката. Пренасят се наготово европейски стандарти без да се вземе предвид състоянието на социалната система в България.

4. Никой не обучава мениджърите „Социални услуги” как да разработват европейски проекти, писмата отиват в общината и тя преценява, кои нейни експерти да отидат на обучение.

5. Домуващите в заведенията за услуги в общността, които полагат труд под формата на трудовотерапевтични дейности, нямат право да получават паричен еквивалент срещу труда си.

6. Средствата за издръжка в специализираните институции се раздават на „калпак”, без да се отчита състоянието на домуващите.

7. Висшето образование е заменено от средното образование като ценз за социалните работници и оттук е понижено нивото на професията „Социален работник”.

8. В България се запазват старите практики, независимо, че се променят законите.

9. Икономическата криза работи в полза на социалната работа.

10. Висшите учебни заведения и преподавателите се нуждаят от сътрудничеството на социалните работници, от тяхното наставничество в хода на практическата подготовка на студентите.

11. Все още сме далеч от европейската практика и по ресурсно осигуряване и по многообразие и ефективност на социалните услуги, които се представят.

И ПРЕПОРЪКИ

- Да се повиши статута на професията „Социален работник”

- Да се въведе задължителен ценз висше образование

- При преподаването на дисциплината „Социални дейности” във висшите учебни заведения да се прилага интердисциплинарния подход

- Практиката и стажуването на студентите в домовете за социални услуги и услуги в общността да започва още от първи курс

- Да се промени Закона за социалното подпомагане и мениджърите на социални домове да бъдат работодатели и разпоредители с бюджетни средства

- Стандартите за издръжка на домуващите трябва да бъдат прецизирани, така че да са съотносими на нуждата от грижи на конкретния клиент

- Да се освободят социалните домове и домовете за услуги в общността от начисляването на ДДС

- При разработването на европейските проекти да не се поставя знак за равенство между големите и малки общини

- Да се компютризира системата за социално подпомагане

- Сключването на обществени поръчки да не бъде задължително за домовете за социално подпомагане и услуги в общността, когато мениджърът на дома предложи по-добра оферта

- Нормативната уредба трябва по-добре да отчита нуждите на практиката

- В Центровете за услуги в общността да се приемат и лица, които не са освидетелствани с ТЕЛК, но са с екикриза и медицински свидетелства

- Да се повиши качеството на предлаганите семинари и те да се организират на различни нива

- Предлагаме министерството на труда и социалната политика да разработи набор от документи, представяни при кандидатстване в социално заведение, които да отразяват функционалното състояние на пациента, въз основа на които се обосновава нужния обем дейности по пребиваването на лицето в дома