

ZAKLJUČKI DELOVNIH OTOČKOV - XXXI. DNEVI SOCIALNE ZBORNICE SLOVENIJE 2025

DELOVNI OTOČEK I.: Zaščita zaposlenih v socialnem varstvu pred vsakovrstnim nasiljem (nestrpnost, grožnje s strani uporabnikov in njihovih svojcev, mobing,...) in izkoriščanjem

Bolj kot ničelna toleranca do vseh vrst nasilja se poudari ničelna toleranca do prepoznavanja nasilja. To je možno doseči prvotno s spremembo vrednot in kulture, pa tudi z že poznanimi ukrepi kot so varovanje, nujna supervizija, psihosocialna in pravna pomoč žrtvam, ozaveščanje, zagotavljanje pravic do varnega delovnega okolja.

Na delovnem otočku je bilo govora tudi o pojavu izkoriščanja na delovnih mestih, ki je posledica tudi vse večjega kadrovskega primanjkljaja.

DELOVNI OTOČEK II.: Dolgotrajna oskrba na domu - kje smo?

Dolgotrajna oskrba na domu še vedno ostaja področje z veliko vprašanji in mnogo izzivi.

Odprta so kadrovska vprašanja, o katerih je bilo v preteklosti že dovolj govora, kaže pa se premik zaposlovanja in določena ukrepanja s strani Ministrstva za solidarno prihodnost.

Občine so seznanjene z odgovornostjo in se ukvarjajo z vprašanji zakonskih sredstev, ki jih naslavlja pristojnemu ministrstvu. Pripravljajo se regijski posveti, ustanovljene pa so posamezne delovne skupine namenjena razpravljanju različnih vprašanj.

Izpostavljeno je bilo tudi to, da bo potrebno nameniti pozornost temu na kakšen način pritegniti mlad kader v dolgotrajno oskrbo in predvsem kako ga obdržati.

Na delovnem otočku so bila izpostavljena številna vprašanja, dileme in izzivi, s katerimi se srečujejo strokovni delavci. Nadaljevalo se je v razpravi po zaključenem otočku, kjer so bila izpostavljena različna specifična vprašanja, ki bodo naslovljena na Sekcijo za socialno in dolgotrajno oskrbo na domu, ki deluje pod okriljem Socialne zbornice Slovenije.

Poklici v dolgotrajni oskrbi na domu so pomagajoči poklici, o katerih se pogovarjamo kot o vrednotah, vendar je za to ključnega pomena, da se le te ustrezno prepozna in nagradi.

DELOVNI OTOČEK III.: Stroka v javnih zavodih idr. organizacijah s področja socialnega varstva - povezanost (podpora in vključevanje mladih zaposlenih) in razvijanje področja

Na delovnem otočku smo prišli do zaključka, da je zelo pomembno poznavanje svojega dela in dela drugih strokovnjakov. Na podlagi tega je potrebno spodbuditi dialog, povezovanje in izmenjavo izkušenj med predstavniki različnih institucij in strok, ki skupaj soustvarjajo kulturo zaupanja, podpore in strokovne odličnosti v sistemu socialnega varstva. Biti moramo strokovni, inovativni, kreativni, fleksibilni in se podpirati znotraj delovnega okolja. V veliko pomoč pri ohranjanju kadra na področju socialnega varstva bi bila krepitev samopodobe socialnih delavk in delavcev, medvrstniško poučevanje v organizacijah, kjer bi se znanje preneslo iz izkušenih strokovnih delavk na mlajše generacije, idr.

DELOVNI OTOČEK IV.: **Osebna asistenca - trenutni izzivi in prihodnost storitve**

Na tem otočku so bile predstavljene spremembe Zakona o Osebni asistenci. Poudarjena je bila potreba po razmejitvi osebne asistencije in dolgotrajne oskrbe ter zagotavljanje stabilnega izvajanja – tako z vidika financiranja, kot skrbi za kadre. Osebna asistenca je edina storitev, ki omogoča deinstitutionalizacijo in dviguje kvaliteto življenja uporabnika. Vsi sodelujoči so se strinjali, da je potrebno sistematično usposabljanje kadra in vrednotenje dela osebnega asistenta, ki ga je potrebno prepoznati kot vreden poklic.

Osebna asistenca je dragocena storitev in to je potrebno večkrat poudariti.

DELOVNI OTOČEK V.: **Integracija (onboarding) tujih delavcev v delovnih sredinah socialnega varstva in v družbi nasploh**

- V SV kritično primanjkuje zaposlenih, npr. nekateri domovi za starejše imajo že 25% tujih zaposlenih
- Nujno je potrebno delati na integraciji tujih delavcev, ne pozabiti na dejstvo, da je delavec tudi član družine in potrebno je poskrbeti za integracijo celotne družine. Pri tem izjemno vlogo opravijo nevladne organizacije, ki posebej izpostavljajo tudi pomen medkulturnih mediatorjev.
- Opozarjamo na hudo poostrotev zakonodaje, domovi za starejše za marsikaj od tega niso pristojni, dolgotrajni postopki nostrifikacij listin, nivo znanja slovenščine. Tuje delavce je potrebno naučiti uporabne slovenščine oz. prilagoditi nivo zahtev.
- Največji problem je iskanje namestitev za bivanje za tuje delavce. Predlagamo večjo vključenost države in lokalnih skupnosti pri zagotavljanju ustreznih namestitev.
- Domovi za starejše imajo proste postelje, nekateri od njih so sobe spremenili v stanovanja, v katerih bi lahko živeli tuji delavci, vendar MSP, če že izda dovoljenje za tovrstno preureditev, dovoljenje za bivanje v domu omeji na zgolj 3 mesece, kar je premalo in povsem neustrezno. Posledično prosimo MSP za sodelovanje za ureditev sistemskega pristopa za bivanje tujih delavcev v socialno varstvenih zavodih.
- Integracija je proces, ki zahteva dodatna finančna sredstva, ki jih socialnovarstvene organizacije ne zmorejo nositi.
- Potrebno je usposobiti kadrovske službe v socialnem varstvu za celoten on-boarding proces – MDDSZ bi lahko pripravilo izobraževanje v sodelovanju s Socialno zbornico.
- Potrebno je izdelati učinkovit sistemski pristop celostne integracije, v katerem morajo biti vključena resorna ministrstva, lokalne skupnosti, delodajalci in nevladne organizacije ter drugi pomembni deležniki.

DELOVNI OTOČEK VI.: **Spletne zlorabe otrok in mladih (preventiva in kako priskočiti "na pomoč")**

- Pri spletnih zlorabah je najpomembnejše izobraževanje in pa sodelovanje. Samo tako lahko te vrste zlorab prepoznamo ter jih lahko ustrezno rešujemo in nudimo pomoč ter podporo.
- Sodelovanje še posebej v smislu medresorskega sodelovanja med policijo, zdravstvom, šolstvom in raznimi nevladnimi organizacijami.

- Moramo se vprašati in razmisliti, kakšna družba smo in kakšna družba želimo biti in da je potrebna vzgoja in izobraževanje tako odraslih kot otrok in da se moramo zavedati, da imajo spletna dejanja še kako realne posledice