

Standard č. 10 Profesionální rozvoj zaměstnanců

Platnost: Od 1. 1. 2023

Určeno: Zaměstnancům Střediska sociálních služeb spojených s koordinací a výkonem PS

Cílová skupina: Klienti sociální služby

Odborný růst našich zaměstnanců je základem pro poskytování kvalitní sociální služby. Pro pracovníky je každoročně sestavován „Program vzdělávání organizace“, v rámci kterého se mohou vzdělávat. Pracovníci mohou pravidelně konzultovat svou práci s nezávislým odborníkem tak, aby mohli zajistit stanovené osobní cíle klientů a také naplnit „veřejný závazek“ služby.

Kritérium č. 10.1

Zařízení uplatňuje postup pro pravidelné hodnocení pracovníků. Ten zahrnuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů, úkolů a potřeby další odborné kvalifikace.

Zařízení má vypracovaný a uplatňovaný systém oceňování pracovníků, a to nejen finanční odměnou, ale i jinými způsoby (pochvala, zvyšování kvalifikace atd.).

Hodnocení pracovníků je důležitou součástí osobního a profesionálního rozvoje našich zaměstnanců. Zaměstnanci jsou pravidelně čtvrtletně hodnoceni svými bezprostředně nadřízenými a ředitelem organizace. Jejich výkony jsou oceňovány – finančně (odměny, pohyblivé složky mzdy dle vykonávané práce nad rámec pracovní náplně), i jinak (pochvaly, zadání odpovědné práce,...). Odměny nejsou veřejně sdělovány.

Kritérium č. 10.2

Zařízení pracovníkům umožňuje zapojit se do rozvoje a zkvalitňování poskytovaných sociálních služeb.

Zaměstnanec má právo zapojit se do procesu rozvoje zkvalitňování poskytovaných služeb vlastním námětem, návrhem, doporučením ke zlepšení stavu/pokud to odpovídá realitě, Pracovníci vědí, na koho se mohou obrátit se svými náměty a co se s jejich náměty stane.

Pracovníci se účastní procesu vytváření dokumentů o hodnotách, a principech a dalších pravidlech zařízení a znají jejich fungování.

Kritérium č. 10. 3

V zařízení je uplatňován systém obousměrné komunikace mezi vedením a pracovníky.

Pro dobré fungování týmu je důležité se scházet na společných poradách. V zařízeních DPS jsou pravidelně konány provozní a námětové porady, na kterých se řeší provozní záležitosti, případně aktuální problémy. Porad se účastní zaměstnanci jednotlivého okrsku, může být přizváno vedení organizace. Porady se konají nejméně 3x týdně, dle rozhodnutí koordinátorky okrsku.

Mezi vedením organizace a koordinátorkami jednotlivých okrsků se konají pravidelné porady vedení, 4x do roka. Porady jsou důležité pro výměnu informací a instrukcí mezi vedením a podřízenými. Termíny porad mohou být rušeny jen výjimečně.

Kritérium č. 10. 4

Je uplatňován program dalšího vzdělávání pracovníků, zejména těch, kteří se věnují přímé práci s uživatelem. Každý pracovník je s ním seznámen. Další vzdělávání pracovníků se odvíjí zejména od zjištěných potřeb uživatelů služeb a trendů v sociálních službách.

Zaměstnavatel zabezpečuje zaměstnancům v sociální oblasti další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci, v souladu se zákonem 108/2006 Sb., § 111, odst. 1, (v aktuálním znění z 1. 2. 2022).

Za tímto účelem je v organizace každý rok pravidelně zpracován hlavní koordinátorkou „Vzdělávací plán pro pracovníky v sociálních službách“, při jeho tvorbě se přihlíží k potřebám, námětům a podnětům pracovníků střediska.

Organizace dbá a umožňuje doplňování kvalifikace zaměstnanců, nabízí jednorázové školicí akce dle nabídky, v případě zájmu zajišťuje výměnné stáže jednotlivých pracovníků.

Možné formy dalšího vzdělávání:

- Specializační vzdělávání zajišťované VŠ a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka
- Účast v akreditovaných kurzech (akreditace MPSV)
- Odborné stáže v zařízení sociálních služeb
- Účast na školicích akcích (počítá se max. 8 hodin)
- Účast na konferencích (počítá se max. 8 hodin)

Zaměstnanci mají ve svých spisech záznamy o absolvovaných školeních ke zvyšování kvalifikace, osvědčení o dalším vzdělávání.

Kritérium č. 10.5

Pro pracovníky, kteří se věnují přímé práci s uživateli, zajišťuje zařízení podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka za účelem řešení problémů, jež jednotliví zaměstnanci nebo pracovní týmy zažívají při výkonu zaměstnání

Supervize je pravidelnou součástí rozvoje pracovníků a organizace. Supervizi v organizaci provádí vždy odborník zvenku (externí forma), na základě uzavřené smlouvy. Snahou organizace je, aby pracovníci věděli, proč se supervize zúčastňují, jaký má smysl a jak jim tento další druh komunikace může pomoci při řešení případných problémů mezi nimi, mezi klienty i vedením organizace.

Vedení organizace vnímá tento proces obdobně, jako další součást své praxe. Dobrá práce supervizora se zaměstnanci může přispět k vyjasnění některých nedorozumění a případného napětí mezi zaměstnanci organizace a vedením organizace.