

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Žiga Zega

Vsebinska reorganizacija centrov za socialno delo

Diplomsko delo

Ljubljana, 2020

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Žiga Zega

Vsebinska reorganizacija centrov za socialno delo

Diplomsko delo

Mentor: Doc. dr. Milko Poštrak

Ljubljana, 2020

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI:

Ime in Priimek: Žiga Zega

Naslov diplomske naloge: Vsebinska reorganizacija centrov za socialno delo

Mentor: Doc. dr. Milko Poštrak

Kraj: Ljubljana

Leto: 2020

Število strani: 175

Število prilog: 4

Število tabel: 1

POVZETEK:

V diplomski nalogi obravnavam problematiko reorganizacije centrov za socialno delo, ki se je uradno zgodila leta 2018 z združitvijo 62 centrov za socialno delo v novih 16 območnih centrov, s čimer se je obstoječih 62 centrov spremenilo v 63 enot. Žal se reorganizacija ni dotaknila vsebine dela na centrih, ampak je s številnimi ukrepi še povečala birokracijo in preobremenjenost zaposlenih. Na delo centrov je negativno vplivala tudi uvedba sistema Krpan in uvedba novega družinskega zakonika. Določenih problemov, na centrih, ne moremo označiti kot neposreden produkt reorganizacije, saj so na centrih prisotni že vrsto let, je pa res, da jih je te reorganizacija naredila bolj vidne. Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih težko opredelimo objektivno, saj zaposleni reorganizacijo doživljajo na različne načine, ta je prav tako na različna področja centra vplivala različno. Ministrstvo je z organizacijsko reorganizacijo izvedlo centralizacijo vodenja. Odločitev za reorganizacijo je podprla politika, saj je reorganizacija bila omenjena v koalicijski pogodbi takratne vlade. Ministrstvo delo centrov nadzoruje preko svetov zavodov, sistem Krpan zaradi neusklajenosti z drugimi sistemi povzroča dvojno delo, izobraževanju zaposlenih je namenjenega premalo denarja, uvedba dovolilnic otežuje terensko delo, ter kljub temu da se centri spopadajo z veliko kadrovske podhranjenostjo, pogajanja o novih zaposlitvah za leto 2020 niso bila uspešna. Strokovni delavci so imeli pred začetkom reorganizacije možnost podajanja idej in predlogov, vendar v dialog glede poteka reorganizacije niso bili vključeni. Zaposleni so s supervizijami večinoma zadovoljni. Potrebno bi bilo posodobiti nov Zakon o socialnem varstvu, število predstavnikov zaposlenih v svetih zavoda pa povečati in jih po številu izenačiti z ministrskimi predstavniki. Sprožiti bi morali pobudo glede uvedbe namenske postavke za izobraževanja, sistem Krpan uskladiti z drugimi sistemi, ob ponovno neuspešnem dogovoru glede zaposlitev pa napovedati stavko. Stremeti moramo tudi k cilju, da temeljna naloga centrov postane prva pomoč.

Ključne besede: organizacijska reorganizacija, vsebinska reorganizacija, birokracija, sistem Krpan, kadrovska podhranjenost, institucionalna podpora, izobraževanje zaposlenih, terensko delo, organizacija centrov za socialno delo, supervizija

Diploma thesis title: Substantive reorganization of social work centers

ABSTRACT:

In my diploma thesis I discuss the issue of reorganization of social work centers. The reorganization officially started in 2018 with the merger of 62 social work centers into 16 new regional centers, thus transforming the existing 62 centers into 63 new units. Unfortunately, the reorganization did not touch on the content of the work at the centers, but increased the bureaucracy and overburdening of employees with a number of new measures. The work on the centers was also negatively affected by the introduction of the Krpan system and the new Family Code. It is important to stress, that certain problems, at the centers, cannot be described as direct products of the reorganization, since a lot of them have been present for many years before. On the other hand, it is true that the reorganization has made some of the mentioned problems more visible. The impact of the reorganization on the work of employees is difficult to define objectively for two reasons, Firstly, employees experience consequences of reorganization in different ways. Secondly, the reorganization affected certain areas of the centers differently than the others. During the reorganization, the Ministry carried out the centralization of management. The decision to start the process of the reorganization was supported by the politics, as the reorganization was mentioned in the coalition agreement of the government. The Ministry supervises the work of the centers through the councils of institutions, the Krpan system causes double work due to inconsistencies with other systems, too little money is spent on education of employees, the introduction of permits makes field work more difficult and despite the fact that the centers are facing high staff shortage, negotiations on new employment for 2020 have not been successful. Prior to the reorganization, employees had the opportunity to present ideas and suggestions, but were not involved in the dialogue on the course of the reorganization. Most of the employees are satisfied with the supervisions. The Social Assistance Act should be updated, the number of employee representatives in the councils of the institute has to be increased. It would also be necessary to launch an initiative regarding the introduction of a joint fee for education of employees. We also need to coordinate the Krpan system with other systems, and in the event of a failed agreement on new employments, a strike should be announced. We must also strive for the goal of making first social aid a fundamental task of the centers.

Key words: organizational reorganization, substantive reorganization, bureaucracy, KR PAN system, staff shortage, institutional support, employee education, field work, organization of social work centers, supervision

Kazalo vsebine

1. Teoretični uvod	1
1.1 Zgodovinski razvoj centrov za socialno delo	1
1.2 Organizacija centrov za socialno delo danes	4
1.3 Reorganizacija centrov za socialno delo	7
1.4 Potek reorganizacije in z njo povezanih procesov	9
1.4.1 Kronološki opis poteka reorganizacije in z njo povezanih procesov	9
1.4.2 Aktivizem v povezavi z reorganizacijo	14
2. Opredelitev problema	17
2.1 Raziskovalna vprašanja	18
3. Metodologija	18
3.1 Vrsta raziskave	18
3.2 Merski instrument in viri podatkov	18
3.3 Populacija in raziskovalni vzorec	19
3.4 Zbiranje podatkov	19
3.5 Obdelava in analiza podatkov	20
4. Rezultati	21
4.1 Delo pred reorganizacijo	21
4.2 Posledice reorganizacije	23
4.3 Pomoč zaposlenim med reorganizacijo	30
4.4 Vsebinska reorganizacija	35
5. Razprava	36
6. Sklepi	48
7. Predlogi	50
8. Literatura	52
9. Priloge	55
9.1 Priloga A: Opomnik za delno standardiziran intervju	55
9.2 Priloga B: Določanje enot kodiranja (intervju A – I)	58
9.3 Priloga C: Odprto kodiranje	105
9.4 Priloga D: Osno kodiranje	163

1. Teoretični uvod

1.1 Zgodovinski razvoj centrov za socialno delo

Kmalu po koncu druge svetove vojne in po ustanovitvi nove države so nekateri strokovnjaki in politiki izrazili potrebo in iniciativo, da bi ljudje, zaposleni na različnih socialnovarstvenih položajih v državi, dobili bolj sistematično in strokovno izobrazbo. Hkrati so nekateri strokovnjaki opozarjali tudi na vse večje potrebe ljudi, ki jih je prizadela vojna ter so se spopadali z izgubo sorodnikov, družinskih članov, telesnimi in duševnimi ovirami, revščino in brezdomstvom. Zaradi teh iniciativ so se v vseh nekdanjih jugoslovanskih republikah postopoma začele ustanavljati šole za socialno delo. Kljub omenjenim iniciativam, ki so socialno delo vodile na pot profesionalizacije, so številni strokovnjaki tistega časa socialno delo imeli za prehodni »pojav«, saj naj bi bili socialni delavci potrebni le, dokler si ljudje ne opomorejo od posledic vojne in dokler socializem ne doseže svojih ciljev (Zaviršek, 2005).

Milošević-Arnold in Postrak (2003) navajata, da je razvoj poklicnega socialnega dela in socialne politike v tistem času zavirala teorija o socialno-ekonomskem avtomatizmu. Ta je temeljila na prepričanju, da bo revolucionarni družbeno-ekonomski razvoj pripomogel, da se bodo z nastopom socializma, socialni problemi začeli reševati sami od sebe. Projekt socializma je temeljil na ideji formalne enakosti; s socializmom naj bi se namreč vzpostavila enakopravna družba, v kateri bi se zabrisale razlike med posameznimi družbenimi razredi. Zato je bilo veliko strokovnjakov mnenja, da ni potrebno pomagati le posameznikom, temveč je potrebno radikalno spremeniti družbo, v kateri ne bo prihajalo do socialnih problemov.

Zaviršek (2005, str. 10) razlaga: »Zadržki do socialnega dela so bili torej dvojni. Po eni strani so bili torej povezani z idejo da socializem ne bo družba, v kateri bo treba reševati socialne probleme, po drugi strani pa je socialno delo spominjalo na preživeli kapitalistični sistem. Strokovno delo s posameznikom je bilo sinonim za zahodne buržoazne vrednote«.

V prvem obdobju po koncu osvobodilne vojne od leta 1945 do leta 1953, ki je, veljajo tudi za obdobje ureditve nove komunistične oblasti, so poglavitno dejavnost na socialnem področju opravljale civilne organizacije. Ena najvplivnejših je bila samostojna ženska organizacija Antifašistična fronta žensk. Pod njenim okriljem so ženske opravljale neplačano družbeno delo, po vojni so njihove naloge obsegale zbiranje podatkov o ljudeh in družinah v stiski ter poročanje o položaju na terenu okrajnim in občinskim ljudskim odborom. Na terenu

so te tudi poučevale družine o različnih temah glede področij življenja ter organizirale predavanja in delavnice (Zaviršek, 2005).

Terenske obiskovalke so imele veliko moč, saj so ljudem podeljevale ali odvzemale status upravičencev do socialne denarne pomoči. V oči pa bode dejstvo, da te pravzaprav niso imele strokovne izobrazbe. Po mnenju Ele Zupančič, ki je bila v 60. letih prejšnjega stoletja direktorica Centra za socialno delo Ljubljana Center, so terenske obiskovalke, pri opredeljevanju upravičencev do socialne denarne pomoči, prepogosto sledile političnim merilom in skrbele, da je šel denar v roke podpornikom takratne politične ideologije. Ela Zupančič je že takrat prepoznala potrebo po odpravljanju terenskih obiskovalk s strokovno izobraženimi socialnimi delavkami, ki bi tako nadomestile njihovo mesto. Šola za socialno delo v Ljubljani se je posledično ustanovljala dve leti. S sedmim novembrom leta 1955 se je pri nas začelo formalno izobraževanje socialnega dela (Zaviršek, 2005).

Med letoma 1958 in 1964 pride do načrtnega, pospešenega razvoja družbenih dejavnosti in socialne politike, kar omogoči začetek procesa profesionalizacije in institucionalizacije socialnega dela. V tem času pride do spoznanja, da naj bi družba potrebovala novo in samostojno strokovno usposobljeno službo za področje socialne politike in varstva, ki naj bi v občinah povezovala vse dejavnike za preprečevanje in reševanje socialnih problemov. Pri koncipiranju dela centrov za socialno delo v Jugoslaviji je sodelovala dr. Erna Sailer, izvedenka OZN iz Avstrije. Ta je predlagala ustanovitev centra za socialno varstvo, ki se ga je posledično hitro prijelo ime center za socialno delo. Ideja o ustanovitvah centrov za socialno delo je tako postajala vedno bolj izvedljiva, ter se je posledično tudi izvedla. Prvi center za socialno delo v Sloveniji dobimo leta 1961 v Mariboru. Poleg razvoja centrov za socialno delo so se množično začele ustanovljati tudi druge socialne ustanove, od različni zavodov do domov za stare. Institucionalizacija socialnega dela je takrat pomenila odpiranje delovnih mest za socialne delavce na primarnem področju. Prav tako pa je institucionalizacija pomenila določeno družbeno priznanje tega novega poklica in začetek njegovega osamosvajanja. (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

Kljub temu pa so prvi centri za socialno delo, v času ustanavljanja, morali premostiti kar nekaj ovir. Upravne službe na občinski in okrajni ravni jim v začetku niso hotele prepustiti vseh nalog in pristojnosti. Tako so bili za določene naloge po zakonu formalno še vedno pristojni upravni organi (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

Milošević-Arnold in Poštrak (2003, str. 169) pojasnjujeta: »Dokler centri niso dobili javnih pooblastil, se je postopek delil na strokovni del, ki je potekal na centrih, in na upravni del, ki je ostal v pristojnosti upravnih služb (izdaja odločb). Centri namreč niso imeli javnih

pooblastil, kar pomeni, da niso smeli odločati o pravicah državljanov s področja socialnega varstva in o družinsko pravnih razmerjih. Ta situacija je privedla do nejasnosti v odnosu med metodami socialnega dela in upravnopravnimi postopki na centrih za socialno delo, ki še do danes niso povsem odpravljene».

Tudi Kovač (2007, str. 57) opozarja: »CSD so bili vzpostavljeni kot oblika institucionalnega socialnega dela, ki je t. i. pomagajoča profesija oz. stroka za psihosocialno pomoč ljudem. Vendar so se že od začetka pri delu uporabljala pravila splošnega upravnega postopka, ki so danes kodificirana v Zakonu o splošnem upravnem postopku. S tem po definiciji nastaja konflikt med oblastno funkcijo CSD in osnovnimi nalogami svetovanja in pomoči».

Centri za socialno delo so bili v tistem času odvisni od upravnih organov tudi v proračunskem sistemu financiranja dejavnosti socialnega varstva. Takšen način je centre postavljajl v odvisnost od občinskih vodstev in je socialne delavce postavil v vlogo izvrševalcev predpisov. Profesionalno socialno delo se je tako že od njenih samih začetkov razvijalo v okviru občinskih upravnih organov, s tem pa je bilo že od začetka profesionalizacije podvrženo postopku birokracije (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

V 70. in 80. letih se je status centrov za socialno delo bistveno spremenil. Iz družbenih ustanov so se namreč spremenili v organizacije združenega dela za opravljanje nalog posebnega družbenega pomena (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

Milošević-Arnold in Poštrak (2003, str. 173) pojasnjujeta: »Centri so dobivali nove naloge, med katerimi so bile vedno pomembnejše tiste, za reševanje katerih je bilo potrebno strokovno znanje. Dobivali so nove in vse bolj zapletene naloge s področja družinskih razmerij, kazenske zakonodaje, med njihovimi raznovrstnimi funkcijami pa se je začela poudarjati predvsem svetovalna. Razvitejši centri v nekaterih okoljih so začeli dobivati pooblastila za opravljanje storitev za druge samoupravne interesne skupnosti».

V obdobju po osamosvojitvi Slovenije je na področju socialne politike prišlo do temeljnih sprememb. Socialno politiko tega obdobja oblikuje in omejuje čas prehoda iz socialističnega v kapitalistični družbeni red. V zvezi s preoblikovanjem socialnega varstva je bila zelo pomembna Socialna zbornica Slovenije, ki je vzpostavila trajno vez med različnimi nosilci dejavnosti na področju socialnega varstva. V času po osamosvojitvi se je začelo množično ustanavljanje novih nevladnih organizacij, ki še danes pomembno vplivajo na področji socialnega varstva in varovanja človekovih pravic (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

Milošević-Arnold in Poštrak (2003, str. 177) razlagata: »Značilnost te faze razvoja socialnega dela v Sloveniji je iskanje nove identitete, novih konceptov delovanja in zavestno prizadevanje, da

bi doseglo avtonomijo. Proces profesionalizacije je v tem obdobju tekel hitreje, socialno delo pa je napredovalo pri doseganju kriterijev za profesionalnost.«

Po osamosvojitvi Slovenije se je moralo socialno delo najprej spoprijeti s procesoma deideologizacije in depolitizacije stroke. S tema izrazoma mislimo na odmik od prevladujoče uradne ideologije, ki je vplivala na razvoj socialnega dela že od konca druge svetovne vojne naprej. Prišlo je do procesa deregulacije, s katerim se je povečal obseg avtonomnega strokovnega odločanja socialnih delavcev. Hkrati je potekal tudi proces deprofesionalizacije, v katerem so socialni delavci začeli prevzemati nove vloge, kar je od njih zahtevalo nova znanja, večjo ustvarjalnost in razvito strokovno samozavest. Razvijati sta se začela ideja in proces deinstitucionalizacije in samoorganizacije. Socialno delo je v tistem času doživelo paradigmatične premike v teoriji in praksi. Centri za socialno delo pa so postali redke institucije v Sloveniji, v katerih je socialno delo primarna dejavnost. Zaradi vse večje kompleksnosti dela so se na centrih, poleg socialnih delavcev, začeli zaposlovati tudi drugi strokovnjaki, kot so psihologi, pedagogi, sociologi, pravniki, upravni delavci ter delavci z drugo izobrazbo (Milošević-Arnold in Poštrak, 2003).

1.2 Organizacija centrov za socialno delo danes

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2020) navaja, da v Republiki Sloveniji danes deluje 16 območnih centrov za socialno delo. Vsak območni center ima svoje podenote in pokriva večje teritorialno območje. Centri za socialno delo izvajajo strokovne naloge, socialnovarstvene storitve, javna pooblastila in različne socialnovarstvene programe. Na delo centrov, poleg Ministrstva za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (MDDSZEM) pomembno vpliva tudi Skupnost centrov za socialno delo Slovenije. Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2020) razlaga, da: »ima Skupnost centrov za socialno delo Slovenije na podlagi 68.c člena Zakona o socialnem varstvu (ZSV) javno pooblastilo, da določa katalog nalog, ki jih izvajajo centri za socialno delo, ter standarde in normative za izvajanje posameznih vrst nalog«.

V nadaljevanju Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2020) še opozarja: »Glede na javno pooblastilo je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti s sklepom natančneje določilo tudi odgovornost Skupnosti centrov za socialno delo Slovenije za spremljanje in dopolnjevanje kataloga javnih pooblastil in nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo, saj bo tako mogoč stalen nadzor nad vsebino in količino nalog, ki so zaupane centrom za socialno delo«

Kovač (2008, str. 58) razlaga: »Javno pooblastilo je instrument upravne dekoncentracije, ki temelji bodisi na potrebni avtonomiji ali na večji učinkovitosti delovanja uprave in na potrebi po demokratizaciji. Z javnim pooblastilom država na temelju 121. člena ustave in področnega zakona prenaša nekatere funkcije državne uprave na nedržavne subjekte. S tem stremi k različnim ciljem, navadno k večji učinkovitosti, uresničitvi potrebe po samoregulaciji (zbornice), nujnosti odmika izvrševanja nalog od dnevne politike in profesionalizaciji izvajanja nalog«.

Katalog javnih pooblastil je standard za izvedbo vsake posamezne naloge na centru in med glavnimi strokovnimi dokumentacijami dela na centrih. Skupnost centrov za socialno delo Slovenije (2020) razlaga, kaj katalog vsebuje: »Vsaka naloga ima naslov, opredeljen je njen namen, kaj se želi z izvajanjem naloge doseči, komu je namenjena oziroma kdo so uporabniki, katere so pravne podlage za izvajanje, kdo nalogo lahko izvaja ter njen skupni normativ«.

Katalog javnih pooblastil centrom narekuje delo na različnih področjih. Eno izmed teh je področje varstva otrok in družine. Na tem področju se zaposleni ukvarjajo s statusnimi razmerji, razmerji med starši in njihovimi otroki, posebnim varstvom otrok in mladostnikov, pridobivanjem mnenja o socialnih razmerah družine za dodelitev neprofitnih stanovanj ali mnenja sodišč za deložacije. Na področju varstva odraslih zaposleni delajo na področju preprečevanju nasilja v družinah, obravnavajo odrasle storilce kaznivih dejanj, uporabnike s težavami v duševnem zdravju, odrasle invalidne osebe, urejajo skrbništva in izvajajo različne krizne intervencije. Na centru delajo zaposleni tudi na področjih materialne pomoči, med katere uvrščamo različne prejemke in denarne dodatke, do katerih so upravičene ranljivejše skupine. Na centrih se izvaja prva socialna in osebna pomoč, ki vključuje svetovanje, urejanje in vodenje. Centri izvajajo tudi pomoč družinam za dom ali na domu, koordinacije v pluralni mreži, regijske koordinacije, povezujejo sistem na lokalni ravni in spodbujajo nove programe (Katalog javnih pooblastil, 2018).

Stefanoski (2008) razlaga, da je potek strokovne obravnave uporabnika na centru različen, glede na njegov položaj. Uporabnik lahko v okviru socialnovarstvenih storitev sodeluje prostovoljno ali ga socialni delavci obravnavajo na podlagi javnih pooblastil. V okviru javnih pooblastil morajo socialni delavci upoštevati pravila upravnega postopka. Omeniti moramo, da vseh javnih pooblastil ne izvajamo kot upravne zadeve. Položaj uporabnika v upravnem postopku je določen s predpisi. Uporabnik uveljavlja svoje koristi, medtem ko je center pooblaščen, da o uveljavljanju teh koristi odloča. Z razliko od upravnega postopka center za socialno delo v okviru socialnovarstvenih storitev ne odloča o ničemer, temveč le zagotavlja varen prostor za razvoj delovnega odnosa. V tem varnem prostoru socialni delavec in

uporabnik vzpostavita delovni odnos, v katerem sta enakovredna partnerja. Socialni delavec izjav uporabnika v tem procesu ne vrednoti, temveč jih skupaj z njim reflektira in mu pomaga priti do točke, na kateri uporabnik sam razvije svojo lastno definicijo problema, ter ji doda nove dimenzije. Na podlagi tega socialni delavec in uporabnik problem rekonstruirata. Ta novi uvid v problem uporabniku posledično lahko pomaga pri konstruiranju prvih možnih korakov, ki bi ga lahko pripeljali k rešitvi problema.

Kovač (2007) opozarja, da so se posledično ustvarile razlike med skrbniško in zagovorniško vlogo socialnega delavca. Zagovorniška vloga naj bi bila socialnemu delavcu lastna, sam temelj pri vzpostavljanju delovnega odnosa z uporabniki, medtem ko skrbniška vloga izhaja iz položaja uradne osebe v upravnem postopku in je v nasprotju s temeljnimi načeli in vrednotami prakse socialnega dela. Socialni delavec v tej vlogi pogosto ne deluje z uporabniki, ampak včasih proti njim in namesto njih. Do neke mere naj bi bila sinteza obeh vlog mogoča. Po mnenju nekaterih naj se socialno delo in upravni postopek celo ne bi občutno razlikovala, saj naj bi postopek zagotavljal le faze in korake z namenom varovanja pravic uporabnikov. Kljub temu se je odnos med omenjenima vlogama v praksi večinoma izkazal kot konflikten.

Stritih (1998) omenja, da je socialno delo s profesionalizacijo doseglo avtonomnost, kar pomeni, da je to, v teoriji in praksi, postalo neodvisno. Socialni delavci so razvili svoje lastne metode, teorije, tehnike in načela, ki so posledično postale temelj za njihovo delo. Socialno delo se sicer z veliko strokami stika, kljub temu pa ostaja edinstveno v načinu svojega delovanja, saj lahko faze socialnega dela ločimo od drugih postopkov.

Stritih (1998, str. 167) razlaga: »Socialni delavec lahko prevzame (in večkrat to res dela) izvrševanje upravnih pooblastil, vendar to dela zato, da s tem upravno odločanje ne bi moteče poseglo v proces uresničevanja ciljev socialnega dela«.

Stritih (1998, str. 167) nadaljuje: »Odnos med socialno politiko in socialnim delom nikakor ni podoben odnosu med zakonodajno in izvršilno funkcijo politike: »Socialno delo ni izvršilna funkcija socialne politike. Socialno delo ima svoje znanstvene osnove in svojo teorijo, s katero socialni delavci utemeljujejo svoja praktična dejanja«

Čeprav so centri glavni institucionalni prostori socialnega dela, so ti preko terenskega dela v stiku tudi z drugimi institucionalnimi prostori. Strokovni delavci, iz takšnih ali drugačnih razlogov, obiskujejo uporabnike na šolah, v bolnišnicah, zaporih, domovih za ostarele in drugih ustanovah. Strokovni delavci med terenskim delom vstopajo tudi v javne in zasebne prostore. Javne prostore pogosto uporabijo kot nevtralni teren, če je institucionalno ali domače okolje preveč obremenjujoče. To je nujno za tiste skupine ljudi, ki nimajo doma ali ne

živijo doma. Srečanje v zasebnem prostoru pa uporabniku in socialnemu delavcu omogoča bolj sproščeno komunikacijo in razvoj pristnih osebnih stikov. Socialni delavci lahko preko zasebnih prostorov tudi spoznavajo obstoječe socialne mreže uporabnika in njegovo socialno okolje (Flaker, 2003).

1.3 Reorganizacija centrov za socialno delo

MDDSZEM je leta 2018 navedlo, da želi z reorganizacijo centrov za socialno delo odpraviti določene pomanjkljivosti takratne ureditve centrov. Reorganizacija naj bi naslovila številne probleme, ki so bili na centrih za socialno delo prisotni že vrsto let nazaj. Z reorganizacijo naj bi se poenotili različni upravni postopki, hkrati pa naj bi se izboljšala krajevna in časovna dostopnost centrov. Reorganizacija naj bi socialno delo približala uporabnikom ter zaposlene spodbudila k pogostejšemu delu na terenu, zato se je ob njeni uvedbi tudi vzpostavilo geslo: »Na teren, bližje k ljudem«. Zaposleni na centrih naj bi ob uvedbi reorganizacije opravljali manj administrativnih nalog ter bi se zato lahko bolje posvečali strokovnemu delu. Z njo naj bi se uvedle tri ključne spremembe: uvedba informativnega izračuna, socialna aktivacija in nova organizacijska struktura (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2018a).

1. Informativni izračun

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018a) je v izkaznici z naslovom Reorganizacija centrov za socialno delo: »Na teren, bližje k ljudem«, navedlo, da bo informativni izračun povečal transparentnost odločanja o pravicah iz javnih sredstev. Ta naj bi strokovnim delavcem olajšal odločitev glede višine pravic in subvencij, obdobja upravičenosti in informiranje glede premoženjskega položaja družine. Pri vseh letnih pravicah iz javnih sredstev naj bi se informativni izračuni izdajali avtomatsko enkrat na leto. Sama uvedba informativnega računa naj bi razbremenila uporabnike, saj bi ti bili dolžni podati vlogo samo za prvo uveljavljanje pravice, nato pa bi sistem enkrat na leto sam preveril izpolnjevanje pogojev za nadaljnje prejemanje pravice. Avtomatizacija naj bi tudi razbremenila socialne delavce, saj naj bi ti imeli manj administrativnega dela.

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018a) navaja: »Informativni izračun bo veljal kot začasna odločitev centra za socialno delo, ki bo, če se uporabnik z njo strinja, avtomatsko postala končna odločba. V primeru, da uporabnik na

informativni izračun poda ugovor, bo izračun pregledala pristojna služba centra za socialno delo in izdala odločbo. Informativni izračun bo v uporabi pri vseh pravicah iz javnih sredstev«.

2. Socialna aktivacija

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018a) piše: »Projekt socialne aktivacije je celovit pristop, ki naslavlja problematiko dolgotrajno brezposelnih oseb in dolgotrajnih prejemnikov denarne socialne pomoči. Namen socialne aktivacije je prepoznavanje, usmerjanje, motiviranje, vključevanje in spremljanje v socialno aktivacijo vključenih oseb«.

Socialna aktivacija naj bi tako pomagala pri integriranju uporabnikov v različne družbene sisteme. Uporabnike bi posledično dolgoročno vključila v trg dela, ter tako prispevala k zmanjšanju tveganja revščine socialno izključenih oseb in prejemnikov socialne pomoči. V letih 2017 in 2018 naj bi se v projekt vključilo 5.200 dolgotrajno brezposelnih oseb in dolgotrajnih prejemnikov denarne socialne pomoči. Do konca leta 2022 pa naj bi bilo v projekt vključenih približno 12.500 oseb. V projektu naj bi bilo zaposlenih 54 oseb, od tega 48 koordinatorjev socialne aktivacije in 6 oseb, ki naj bi vodile in skrbele, da vsi procesi potekajo nemoteno (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2018a).

3. Nova organizacijska struktura

Z novo organizacijsko strukturo naj bi se takrat obstoječih 62 centrov združilo v 16 območnih centrov. Tako naj bi se ustvarilo 63 novih enot, ki naj bi spadale pod območne centre. Z novo strukturo naj bi se sodelovanje med centri še okrepilo, delovanje centrov pa poenotilo. Reorganizacija naj bi z novo organizacijsko strukturo izboljšala dostopnost centrov in povečala kakovost storitev za uporabnike. Upravni postopki naj bi se poenostavili, zmanjšala naj bi se količina administrativnega dela, kar bi omogočalo pogostejše opravljanje dela na terenu. Z uvedbo nove organizacijske strukture naj bi se na ravni novoustanovljenega centra za socialno delo organizirale tri službe: skupna splošna služba, služba za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev in skupna strokovna služba, ki bi bila namenjena pomoči žrtvam. Znotraj skupne strokovne službe naj bi delovala tudi mobilna strokovna enota, sestavljena iz strokovnjakov različnih profilov, ki naj bi bili na voljo vsem enotam znotraj območnega

centra za socialno delo (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2018a).

1.4 Potek reorganizacije in z njo povezanih procesov

1.4.1 Kronološki opis poteka reorganizacije in z njo povezanih procesov

Prvi pogovori o izvedbi reorganizacije segajo že v prejšnje desetletje. O njeni izvedbi je govorilo že veliko ministrov, vendar v preteklosti, zaradi kompleksnosti in različnih komplikacij, do njene izvedbe ni prišlo. Kritike glede izvedbe organizacijske reorganizacije segajo že v leto 2016. Že takrat so udeleženci 6. kongresa socialnega dela opozarjali, da reorganizacija ni dovolj dobro pripravljena za izvedbo. Leta 2017 je usmerjevalna skupina o procesu reorganizacije centrov za socialno delo izjavila, da je reorganizacija nujna, saj so socialni delavci vrsto let opravljali delo v izjemno težkih razmerah. Ti so podarjali, da naj bi bila izvedba reorganizacije smiselna tudi zato, ker naj bi zagotavljala bolj kakovostno strokovno delo in več terenskega dela, s čimer bi centre približala lokalnim skupnostim in uporabnikom. Junija 2018 je na pobudo zaposlenih CSD Maribor, na Fakulteti za socialno delo, potekal posvet, na katerem so strokovnjaki in zaposleni opozarjali, da je sama reorganizacija nedomišljena in ne dovolj dobro načrtovana (Rape Žiberna, Žnidar, Cafuta in Flaker, 2019).

Rape Žiberna idr. (2019) poročajo, da je Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije 20. junija 2018 izdalo izjavo za javnost, v kateri so poročali, da bi reorganizacija morala biti takrat že v fazi, v kateri bi morale biti njene smernice jasno začrtane. Opozorili so, da odgovorov na zastavljena vprašanja, ki so jih pošiljali Ministrstvu, niso dobili. MDDSZEM je pošiljalo sporočila, ki so bila zelo splošna in niso odgovarjala na relevantna in praktična vprašanja. V društvu so navedli, da se z izzivi nočejo več soočati sami, ter potrebujejo podporo ministrstva. Sporočili so, da se bo strokovno socialo delo vzdrževalo le v primeru, da Ministrstvo izpolni dane obljube, saj socialni delavci pod takšnimi pogoji ne zmorejo več delati v ustaljenem ritmu. Za konec so še izjavili, da reorganizacija ne pomeni pomoči, ampak nalaganje dela zaposlenim, s katerim se razbremenjuje Ministrstvo. Omenili so še, da se z reorganizacijo povečujeta monopol in nadzor, ki ga ima nad centri za socialno delo Ministrstvo.

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018b) je 12. 9. 2018 objavilo Predlog načrta zaposlitev na centrih za socialno delo. V njem omenja, da je skupaj z drugimi strokovnjaki, ugotovilo, da bi centri za socialno delo za uspešno opravljanje redne

dejavnosti potrebovali 1.258,88 strokovnega osebja, medtem ko je v tistem času bilo zaposlenega le 1.024,24 strokovnega osebja. Ministrstvo je takrat ugotovilo, da bi bilo za nemoteno izvajanje vseh nalog, centrom za socialno delo, treba zagotoviti dodatnih 23% strokovnega kadra.

Dogovor o novih zaposlitvah naj bi torej bil odgovor na večletno opozarjanje centrov glede kadrovske podhranjenosti. Darja Kuzmanič Korva je že leta 2017 opozorila, da so obljube glede novih zaposlitev stare že desetletje, glede učinka novih zaposlitev pa je bila skeptična, saj je izjavila: »To, da je na CSD premalo strokovnega kadra, je že leta 2008 ugotovilo Ministrstvo. Takrat so se pisno zavezali, da bodo 30 odstotkov manjkajočega osebja zaposlili v 5 letih, vsako leto po 20 odstotkov. Zaveza se ni nikoli uresničila, nov sistem uveljavljanja pomoči in kriza pa sta stanje poslabšala, število strokovnih delavcev pa se je zmanjševalo« (Intihar, 2017).

Dne 1. oktobra 2018 je prišlo do organizacijske reorganizacije, ko se je prej obstoječih 62 centrov združilo v 16 novih območnih centrov, prej obstoječi centri so tako postali njihove enote. Zaposleni na centru so bili ob začetku organizacijske reorganizacije v skrbeh, saj se je vzpostavilo dvojno vodstvo, s tem pa so zaposleni morali podpisati nove pogodbe o zaposlitvi (Rape Žiberna idr., 2019).

Ravno v tem času pride tudi do odpovedi informativnega izračuna, za katero se ne ve ali je samo začasna ali pa dokončna. Razloga za njegovo odpoved je prav tako neznan. Eden izmed glavnih treh elementov reorganizacije, ki naj bi zaposlene razbremenil administracije, je tako odpadel. Sindikat SINCE07 je 20. decembra napovedal enourno stavko, ki naj bi potekala v začetku leta 2019. Z njo naj bi socialni delavci opozorili na nevzdržne pogoje dela na centrih. Sindikat SINCE07 je nato stavko preklical, saj se je z MDDSZEM posledično dogovoril o novih zaposlitvah (Rape Žiberna idr., 2019). Tako sta MDDSZEM in sindikat SINCE07 27. 12. 2018 sklenila dogovor, da se v letu 2019, na določenih centrih za socialno delo, zaposli dodatnih 73 delavcev (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2018c)

V drugem dokumentu je Ministrstvo objavilo vsebino dogovora ter predstavilo področja, na katerih se bodo centri za socialno delo okrepili. Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018d), tako navaja, da se bo, ob dogovoru s sindikatom SINCE07, v letu 2019 zaposlilo 20 koordinatorjev za invalidsko varstvo, 16 strokovnih delavcev zaradi določitve minimalnih standardov na področju pravic, podpore in zaščite žrtev kaznivih dejanj, 16 strokovnih delavcev na področju ZUPJS, 16 delavcev zaradi začetka

uporabe družinskega zakonika, dva koordinatorja za obravnavo v skupnosti na CSD Ljubljana ter tri strokovne delavce na CSD Maribor.

Januarja 2019 je Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije opozorilo, da je na njihov naslov prišlo pismo Zaposlenih delavk in delavcev Centra za socialno delo Ljubljana (2019), v katerem so ti opisali dnevne stiske, ki so se, ob uvedbi reorganizacije, pojavljale pri njihovem delu. V pismu je bilo navedeno, da je ob začetku reorganizacije, direktorica mag. Anja Osojnik, na njih izvajala velik pritisk. Postavljali naj bi se kratki roki, zaposlenim so bile naložene naloge, ki niso imele zveze s stroko socialnega dela. V kolikor zaposleni, zaradi preobremenjenosti, niso bili zmožni dovolj učinkovito opravljati birokratičnih nalog, ki jih jim je nalagalo vodstvo, so sledile grožnje ter napovedane sankcije. Avtorji pisma so opozarjali, da do takrat še ni bilo zabeležene tako velike količine bolniških stažev in da nekateri zaposleni delajo, na centrih, tudi čez vikend. Omenjeni strokovni delavci so opozorili, da so se počutili pretirano nadzorovane, skrajno ogrožene, nesvobodne in podcenjevane. Izjavili so, da je delo pred reorganizacijo potekalo relativno mirno in tekoče, po reorganizaciji pa naj bi se Ljubljanski centri nahajali v kritičnem položaju, kar za eden izmed glavnih centrov v Sloveniji ni dopustno.

Februarja 2019 se prične uvajanje informacijskega sistema Krpan. Potreba po njegovi uvedbi naj bi obstajala že dolgo, saj naj bi socialni delavci pri delu uporabljali med seboj nepovezane dokumentne sisteme. Krpan naj bi tako omogočal hitrejšo in bolj učinkovito delo z dokumenti, saj naj bi zagotavljal njihovo vnašanje v digitalno obliko, kar naj bi različne storitve pospešilo. Bolj učinkovit naj bi tudi bil pri razreševanju vlog. Pilotna uvedba sistema Krpan se je zgodila februarja 2019 na CSD Zasavje. Ker so rezultati bili uspešni in vzpodbudni, so takrat na ministrstvu sprejeli odločitev, da se je uvedba Krpana nadaljevala. Od marca 2019 naprej, se je uvajanje nadaljevalo na CSD Savinjsko Šaleška. Ministrstvo je takrat sklenilo, da se bo v sistem Krpan, enega za drugim, postopoma uvedlo vse centre za socialno delo v Sloveniji. V sistem Krpan se je junija 2019 kot zadnji uvedel še CSD Ljubljana (Ministrstvo za javno upravo, 2019).

Cafuta (2019) v eseju, ki je izšel za revijo Socialno delo, poudari, da se je z reorganizacijo izvedlo centraliziranje vodenja ter da želi MDDSZEM z različnimi ukrepi centre spremeniti v socialne urade. Cafuta takratno stanje centrov primerja z avtoritarnim režimom. Ta je opozarjal, da omenjeno stanje lahko hitro pripelje do tega, da zaposleni, pod pritiskom birokracije, postanejo preveč podredljivi nadrejenim in so zaradi tega premalo dovzetni za potrebe uporabnikov, ki so v podrejenem položaju. Cafuta opiše, da je bilo v času po začetku reorganizacije težko dobiti somišljenike in zaveznike, ki bi bili pripravljeni spregovoriti o

težavah na centrih. V razpravo glede posledic reorganizacije naj bi se, po besedah Cafute, vključevalo premalo strokovnih delavcev ta pa je tudi opozoril, da se MDDSZEM in določene druge institucije, na predloge in opozorila zaposlenih niso odzvale primerno. Ministrstvo naj bi se zanašalo le na enosmerno komunikacijo. Cafuta je prav tako izpostavil, da so z ministrstva pošiljali navodila, ki so vsebovala le njihove predstave o strokovnem delu. Cafuta še omeni, da so se sveti zavodov prenesli na regijske centre, kar je še eden izmed dokazov povečevanja hierarhije glede upravljanja centrov.

Dne 5. aprila 2019 so zaposleni na Centru za socialno delo Posavje, Enota Krško, vsem pomembnim akterjem, povezanim z reorganizacijo, poslali dopis, v katerem so napisali, da opazajo nazadovanje stroke. Takrat naj bi se na njihovem centru ukvarjali izključno s tehničnimi vprašanji, kot sta uvajanje informacijskega sistema Krpan in zaposlovanje novih administrativnih delavcev. Premalo časa pa so namenjali uporabnikom, zaposlenim, vsebini strokovnega dela, dodatnemu izobraževanju in supervizijam. Dopis in podporo dopisu je podpisalo 15 enot centrov za socialno delo in dva centra za socialno delo, torej skupno okoli 312 zaposlenih večine slovenskih centrov za socialno delo. Dopis so podprli tudi v sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Društvu socialnih delavk in delavcev Slovenije in Iniciativni skupini udeleženk in udeležencev Skupščine o reorganizaciji centrov za socialno delo (Rape Žiberna idr., 2019).

Rape Žiberna idr. (2019, str. 150) so opisali v pismu izražene zahteve: »V dopisu so napisali, da pričakujejo dodatne zaposlitve na centru za socialno delo, ohranitev zdajšnjega delovnega časa, redna izobraževanja in supervizijo, utemeljitev pozitivnih učinkov reorganizacije, upoštevanje njihovih predlogov, strokovnih mnenj in možnost soodločanja o spremembah njihovega dela, podporo nadrejenih, večjo stopnjo zaupanja v njihovo strokovno presojo in samostojnost pri delu, upoštevanje specifičnosti socialnega dela in odgovore MDDSZ, Skupnosti centrov za socialno delo Slovenije, Socialne zbornice Slovenije.«

Štiri dni pozneje je naprej stopila tudi Skupščina o reorganizaciji CSD-jev (2019). Skupina je 9. aprila 2019 objavila izjavo o poteku reorganizacije, v kateri so zapisali, da v zadnjih letih opazajo birokratiziranje centrov za socialno delo in da trenutna reorganizacija procese še ojačuje. Zapisali so, da na centrih vse bolj prevladuje upravniško delo, medtem ko glavne metode socialnega dela izginjajo. Ti so bili mnenja, da je Ministrstvo z reorganizacijo centraliziralo oblast, zato se centri za socialno delo spreminjajo v socialne urade za delitev socialne pomoči in servisiranje ljudi. Skupina je poudarila, da Ministrstvo dopušča, da na centrih nadrejeni zaposlene ustrahujejo in jim grozijo z odpovedmi. Opozorili so, da naj bi ponekod, socialne delavke in delavci, imeli celo prepoved javnega nastopanja brez predhodne

odobritve direktorice. Zaposleni naj bi izgorevali, število bolniških odsotnosti naj bi se povečevalo, zaposleni pa naj bi zato zapuščali delovna mesta. Skupina je takrat opozorila, da se je na področju socialne aktivacije, zaposlilo 50 delavcev, ki stika s centri nimajo, 73 novih zaposlitev, pa naj bi takrat, v večini, bile namenjene administrativni podpori. Skupina je takrat prav tako prišla do podatka, da je le približno 60 odstotkov zaposlenih na CSD-jih socialnih delavk in delavcev, kar posredno pomeni, da se na centrih zaposluje vedno več pravno-upravnega osebja. Skupina je prav tako opazila, da vodenje centrov prevzemajo v večini pravniki, ki so po mnenju nekaterih bolj primerni in sposobni za vodstvo centrov kot pa socialni delavci.

V sredini aprila 2019 začnejo veljati nove odločbe družinskega zakonika, kar je ob vseh novostih v zvezi z reorganizacijo in sistemom Krpan, socialnim delavcem dodatno otežilo delo. Večina zaposlenih je izjavila, da na spremembe v družinskem zakoniku niso bili dovolj dobro pripravljeni in da bi na tem področju potrebovali veliko več pomoči iz strani pravnikov (Rape Žiberna idr., 2019).

Ministrstvo je 3. 6. 2019 objavilo nov dokument, v katerem pojasnjuje, da sta MDDSZEM in sindikat SINCE07 na podlagi prejšnjega dogovora sklenila nov dogovor in nadaljnji načrt zaposlovanja na centrih. Tako je sindikat SINCE07 na osnovi predloga načrta zaposlitev in ob upoštevanju 73 dodatnih zaposlitev strokovnega osebja v letu 2019 ugotovil, da naj bi, v naslednjih štirih letih, bilo na centrih potrebno zaposliti še vsaj 162 dodatnih delavcev. V dokumentu je zapisano, da bo zato sindikat SINCE07 v letu 2020 predlagal najmanj 50 dodatnih zaposlitev. Dogovor o dodatnih zaposlitvah na centrih za socialno delo v letu 2020 naj bi MDDSZEM in SINCE07 sklenila najkasneje do 30. 11. 2019. Po podpisu tega dogovora naj bi se na Ministrstvu oblikovala delovna skupina v sestavi MDDSZEM, SINCE07 in predstavniki Skupnosti CSD Slovenije, ki naj bi pripravila Strateški dokument razvoja in dela CSD. Posledično naj bi se pripravila izhodišča za metodologijo, na podlagi katere bo MDDSZEM pripravil nov izračun potrebnih dodatnih zaposlitev na centrih do leta 2023. Tako se pričakuje, da se bo v naslednjih letih zaposlilo okoli 162 novih delavcev, po najmanj 50 na leto (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2019).

Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije je julija 2019 objavil obvestilo za medije, v katerem je kritiziral sistem Krpan, ter navedbe, takratne ministric MDDSZEM Ksenije Klampfer in ministra za javno upravo Rudija Medveda, glede njegove učinkovitosti. V dokumentu je bilo omenjeno, da se je obseg dela zaposlenih ob njegovi uvedbi občutno povečal. Reševanje vlog za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev zaradi uvedbe sistema Krpan naj ne bi bilo nič hitrejše, saj se dokumenti uporabnikov zdaj vodijo v dveh evidencah.

Sindikat je prav tako omenjal, da uvedba sistema Krpan v praksi pomeni tudi daljše odločanje o pravicah uporabnikov, saj se delo podvaja, zaposleni pa morajo uporabljati dva informacijska sistema. Sindikat je opozoril, da sistem Krpan več kot očitno ni usklajen z ostalimi bazami podatkov, kar pomeni več birokracije, manj možnosti za terensko delo in manj priložnosti za kakovostno delo z uporabniki. Izražene so bile tudi težave z elektronskim podpisovanjem dokumentov, pogoste okvare sistema in prepočasno reševanje zahtevkov za odpravo napak (Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije, 2019).

Na opisane očitke SZSVS se je odzvalo Ministrstvo za javno upravo (2019). Razložilo je, da so se postopki ob uvedbi sistema Krpan podaljšali zato, ker je treba fizične dokumente po novem digitalizirati, medtem ko naj bi ostali postopki potekali hitreje, saj določenih opravil ne bi bilo več. Pojasnili so tudi, da se dokumenti ne vodijo v dveh evidencah in da nikakor ne gre za podvajanje dela, saj naj bi bili sistem ISCSD, namenjen izračunu socialnovarstvenih pravic, sistem Krpan pa evidentiranju in hrambi dokumentov. Ministrstvo je tudi izpostavilo, da je povezavo med sistemoma že vzpostavilo in jo bo nadalje nadgrajevalo.

1.4.2 Aktivizem v povezavi z reorganizacijo

Kot odziv na probleme v praksi socialnega dela je bila 28. 2. 2019, na pobudo strokovnjakov in zaposlenih na Fakulteti za socialno delo, oblikovana skupščina. Nanjo so bile povabljene različne organizacije, ustanove, zaposleni, študentje in drugi sodelujoči. Vabilu se je odzvalo 52 udeležencev, od tega 40 študentov, osem delavcev s centrov, štirje učitelji Fakultete za socialno delo in nekaj delavcev iz drugih organizacij (Rape Žiberna idr., 2019)

Rape Žiberna idr. (2019, str. 150) pišejo: »Skupščina je potekala po načelih demokracije direktne akcije. Format skupščine in načela pogovarjanja so omogočila, da udeleženci govorijo predvsem v svojem imenu (in ne kot predstavniki organizacije) in izrazijo svoje skrbi, poročajo o svojih izkušnjah, opazanjih in tudi oblikujejo predloge.«

Na koncu skupščine so udeleženci oblikovali skupino, ki naj bi nadaljevala delo in aktivizem na področju reorganizacije centrov za socialno delo. Skupščina je posledično sprožila tematski sestanek, ki je potekal 25. marca 2019, v prostorih Fakultete za socialno delo. Člani skupščine so posledično izdali izjavo za javnost, Fakulteta za socialno delo pa je pozneje podpisala spletno peticijo o poteku reorganizacije (Rape Žiberna idr., 2019).

Udeleženci in udeleženke skupščine o reorganizaciji centrov za socialno delo so 9. 5. 2019 na okroglo mizo povabili vse pomembne akterje v povezavi s stroko socialnega dela. Sestanka

se je posledično udeležilo 32 oseb, med njimi so bili zdajšnji in nekdanji zaposleni Fakultete za socialno delo, generalni sekretar Socialne zbornice Slovenije, predsednik sindikata SINCE07, predstavnica Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije, člani Društva socialnih delavk in delavcev Slovenije, študentke in študenti Fakultete za socialno delo in zaposlena s Fakultete za družbene vede. Na okrogli mizi so se udeleženci pogovarjali o izzivih centrov za socialno delo. Posledično je na okrogli mizi tudi padel dogovor glede izvedbe delavnice, na kateri bi se udeleženci pogovarjali o konkretnih predlogih za izboljšanje delovanja centrov za socialno delo. Dogovorili so se, da naj bi ta potekala okoli junija (Rape Žiberna idr., 2019).

Rape Žiberna idr., (2019, str. 151) omenjajo: »Junija (4. 6. 2019) sta dva člana Iniciativne skupine udeleženk in udeležencev skupščine o reorganizaciji centrov za socialno delo sodelovala tudi na 2. redni seji Društva socialnih delavk in delavcev Slovenije. Na seji je bilo dogovorjeno skupno sodelovanje predstavnic in predstavnikov društva in Iniciativne skupine na okrogli mizi na 7. kongresu socialnega dela jeseni 2019«.

18. 6. 2019 je na Fakulteti za socialno delo potekala prej omenjena delavnica, ki se jo je udeležilo 13 ljudi. Med njimi so bili zdajšnji in nekdanji zaposleni, strokovni delavci iz centrov za socialno delo, zaposleni na Fakulteti za socialno delo, socialni inšpektor, predsednik sindikata SINCE07 in študent Fakultete za socialno delo. Udeleženci delavnice so se na delavnicah pogovarjali o predlogih za izboljšanje stanja na centrih. Posledično so se oblikovale tudi tri delovne skupine – skupina za t. i. socialne klube, skupina za informacijski sistem Krpan in skupina za poenostavitev obrazca (Rape Žiberna idr., 2019).

Klubi socialnega dela so bili organizirani z namenom krepitev glasu in moči socialnih delavcev. Ti so še vedno aktualni, saj se selijo po različnih koncih Slovenije ter vsakič potekajo na drugem centru. Klubi socialnega dela tako omogočajo, da do glasu, pridejo tudi zaposleni na centrih. Ti imajo možnost, da predstavijo svoj aktualni pogled na potek reorganizacije. Poleg tega pa so na klubih, po navadi, udeleženi tudi strokovnjaki iz različnih institucij, ki so na tak ali drugačen način vpletene v proces reorganizacije. Tako se odpira prostor za odprt dialog med strokovnimi delavci na centrih in strokovnjaki drugih institucij. Prvi klub socialnega dela je potekal 19. 11. 2019 na CSD Posavje. Udeleženci so na njem izpostavili problem glede kadrovske podhranjenosti, ki naj bi se reševala na plečih solidarnosti zaposlenih. Izpostavljeno je bilo, da je bilo takrat zaposlenih le okoli 1200 strokovnih delavcev. Za normalno delo na centrih pa bi jih moralo biti vsaj 1500. Nekateri udeleženci so izpostavili, da naj bi bila določena področja na centrih kadrovsko podhranjena tudi zaradi selitve zaposlenih na ZUPJS. Omenjeno je bilo, da bo ob odsotnosti novih

zaposlitev, treba znova organizirati stavko, saj naj bi bil to edini logični ukrep, preko katerega imajo zaposleni na centru moč. Udeleženci so omenili tudi probleme v povezavi s sistemom Krpan. Ta naj bi zaposlenemu, pri vsaki zadevi, vzel dodatnih deset minut, kar naj bi znatno zmanjšalo količino časa, ki bi ga zaposleni lahko preživeli z uporabniki. Na klubu je bilo omenjeno, da se za izboljšanje socialnega dela potrebuje več dodatnega izobraževanja, tako glede družinskega zakonika, kot tudi drugih tem. Problem glede izobraževanja pa naj bi bil v tem, da je zanj namenjenega premalo denarja. Prav tako pa zaposleni, za izobraževanja, velikokrat naj ne bi imeli časa. Udeleženci so videli aktualne probleme tudi v pomanjkanju socialnega čuta vodilnih in strahovladi na podlagi katere zaposlenim primanjkuje podpore. Zaposleni padajo v izgorelost, odnosi med sodelavci pa so slabši. Na klubu so se postavila različna relevantna in zanimiva vprašanja: Ali treba okrepiti administracijo, ter s tem posledično razbremeniti ostale strokovne delavce? Kdo je sploh politična moč centrov in kako jo iskati? Omenjena pa je bila tudi potreba po spisu novega krovnega zakona in ideja o tem, da bi zaposleni pisali svoje izkušnje v povezavi z delom in jih objavili na blog (Levstik, 2020).

Drugi klub socialnega dela je potekal 23. 1. 2020. Udeleženci so izpostavili, da so mladi delavci trenutno v velikem zaostanku, saj je starejšim delavcem v preteklosti bilo omogočeno veliko več izpopolnjevanj in izobraževanj. Omenjeno je bilo, da centri enostavno nimajo denarja, da bi lahko mlade, ki se hočejo izpopolniti na določenem področju, poslali na dolgotrajna izobraževanja. Poudarjeno je bilo, da je prijav za delo na centru, v primerjavi s preteklostjo, veliko manj. Tako naj bi se zaposlovalo ljudi, ki naj ne bi izpolnjevali pogojev za zaposlitev. Eden izmed udeležencev je omenil, da če je nekoč delo na centru veljalo za privilegij, sedaj prihaja do vedno večjega števila odpovedi, kar je bila omenjena kot ena izmed najbolj negativnih posledic reorganizacije. Ena izmed udeleženk je omenila, da je na centrih veliko izkušenih delavcev, ki bi lahko predali znanje na mlajše delavce, vendar treba dobiti način, kako bi to izvedli. Eden izmed večjih problemov dela na centru naj bi bil tudi ta, da naj bi se, zaradi zastarelega zakona, opravljalo socialno delo izpred 20-30 let. Zato je bilo izpostavljeno, da bi glavna osnova sprememb mogla biti načrtana pri spremembi zakona. Nekateri udeleženci so izpostavili, da so centri za socialno delo, postali socialni uradi, prva socialna pomoč naj bi bila zreducirana, zato naj bi tudi morali stremeti k temu, da ta ponovno postane temeljna naloga centrov ter da se ZUPJS in letne pravice od centrov ločijo. Na klubu so bile poudarjene tudi razlike in neenotnosti pri knjiženju, na podlagi česar, centri ministrstvu ne morejo podati poenotenih podatkov. Omenjeno je bilo, da Ministrstvo dela ocene o potrebnih zaposlitvah glede na statistiko, ki jo jim pošiljajo centri za socialno delo.

Na CSD Severna Primorska, Enota Nova Gorica, so ugotovili, da so podatki o obremenjenosti dela po posameznih področjih ne poenoteni saj vsaka delavka in delavec podatke knjiži na drugačen način. Podatke je zato treba znotraj CSD-jev poenotiti, saj se bo ministrstvu dokazala potreba po dodatnih kadrih le s pravimi in točno organiziranimi podatki (Komel, 2020).

2. Opredelitev problema

Po zgoraj sodečih podatkih so nekateri strokovni delavci in strokovnjaki nad stanjem centrov za socialno delo razočarani. Eden izmed razlogov za nezadovoljstvo nekaterih je organizacijska reorganizacija, ki se vsebinskega in strokovnega dela na centrih ni dotaknila. V skrajno neprimernem času pa sta se na centre za socialno delo uvedla še sistem Krpan in novi družinski zakonik. Nekateri strokovni delavci in strokovnjaki so že pred nekaj leti opozarjali na probleme, ki so na centrih ostali prisotni tudi po reorganizaciji. Nekateri izmed teh so omenjali povečevanje birokracije, ki naj bi socialne delavce silila v uradniško delo in terensko delo zavirala. Drugi so izpostavljali problem kadrovske podhranjenosti centrov. Izpostavljenih je bilo veliko kritik v povezavi s sistemom Krpan in uvedbo novega družinskega zakonika. Določeni strokovni delavci so javno izpostavili psihične pritiske, ki so jih doživljali ob začetku reorganizacije. Drugi pa so kritizirali neodzivnost ministrstva, pomanjkanje institucionalne podpore, pomanjkanje izobraževanj ter drugih oblik pomoči. Glede na to, da je od izvedbe organizacijske reorganizacije minilo leto in pol, se mi zdi pomembno raziskati, kako so zgoraj opisani problemi vplivali na organizacijo centrov in delo zaposlenih ob začetku reorganizacije. Preveril bom, ali so ti problemi prisotni na centrih še danes, ter če da, v kakšni meri. Tako me zanima tudi njihov aktualen vpliv. Osredotočil se bom tudi na primerjavo trenutnega stanja s preteklostjo, saj me zanima, kako bi strokovni delavci trenutno stanje centrov, primerjali s stanjem centrov pred reorganizacijo. Drugi glavni poudarek bo namenjen vprašanju vsebinske reorganizacije, saj se mi zdi pomembno, da se tekom raziskave osredotočim tudi na morebitne rešitve in ne samo na probleme. Besedna zveza vsebinska reorganizacija je zelo široka, prepričan sem, da bom tekom raziskovanja imel opravka z različnimi definicijami in idejami, kaj naj bi ta sploh pomenila. Prav zato se mi zdi pomembno raziskati njeno vsebino in morebiten potek.

2.1 Raziskovalna vprašanja

1. Kakšno je bilo delo na centrih za socialno delo pred reorganizacijo?
2. Kakšen vpliv ima trenutna reorganizacija na centre za socialno delo in na zaposlene?
3. Kakšno institucionalno podporo so zaposleni dobili pred reorganizacijo in po njej?
4. Kakšne oblike pomoči so (bili) zaposleni deležni v času reorganizacije?
5. Na kakšen način naj bi izvedli vsebinsko reorganizacijo CSD?
6. Kaj vse naj bi vsebinska reorganizacija CSD obsegala?

3. Metodologija

3.1 Vrsta raziskave

Da bi preučil zastavljeni problem in odgovoril na raziskovalna vprašanja, sem izvedel raziskavo kvalitativnega tipa, ki jo Mesec (1997, str. 6) opredeljuje kot: »raziskava, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi, in v kateri je to gradivo tudi obdelano in analizirano na beseden način brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila, in brez operacij nad števili.«

Osnovno empirično gradivo, ki sem ga uporabili za analizo, so torej besedni opisi, ki sem jih pridobil na osnovi delno standardiziranih intervjujev in poštne ankete z zaposlenimi na centrih za socialno delo ter strokovnjaki iz drugih institucij. Raziskava je bila eksplorativna (poizvedovalna), saj si nisem želel preučiti celotne populacije oz. reprezentativnega vzorca, ampak sem se omejili na manjše število primerov (Mesec, 2009).

3.2 Merski instrument in viri podatkov

Osnovne empirične podatke za analizo sem pridobili z delno standardiziranim intervjujem in pošno anketo. Sestavil sem dva različna vprašalnika, ki naj bi služila kot opomnika za intervju – enega za strokovne delavce na centrih z 8 vprašanji in enega za strokovnjake in strokovne delavce, ki so na tak ali drugačen način vpleteni v aktivizem glede reorganizacije. Ta je vseboval 7 vprašanj. Vprašalniki so obsegali glavna vprašanja in podvprašanja. Zaradi epidemije Covid-19 vseh empiričnih podatkov sprva nisem mogel pridobiti v živo, zato sem se odločil, da bom za pridobivanje večine empiričnih podatkov uporabil pošno anketo. Intervju s Perico Radonjičem in Jankom Cafuto sem po koncu epidemije vendarle opravili v živo. Sama intervjuja sem izkoristil tako, da sem tekom njiju skušal pridobiti čim več specifičnih odgovorov na vprašanja, ki so se mi porajala med analizo izpolnjenih

vprašalnikov, ki sem jih dobil iz strani strokovnih delavcev na centrih. Zato sem med intervjujem nekatera vprašanja temu nekoliko priredili. Prav tako sem glavna vprašanja in podvprašanja med intervjujem preoblikoval glede na kontekst in dinamiko intervjuja.

3.3 Populacija in raziskovalni vzorec

Preučevana populacija je vključevala vse zaposlene na vseh 16 območnih CSD-jih in njihovih podenotah, vse zaposlene v institucijah (MDDSZEM, Socialna zbornica Slovenije, Skupnost centrov za socialno delo Slovenije, Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije, sindikat SINCE07) in ostale strokovnjake, ki so se na tak ali drugačen način vključevali v aktivizem glede reorganizacije. V neslučajnostni in priročni raziskovalni vzorec sem vključili del celotne populacije. Vprašalnike sem poslali na vse CSD-je, odgovore pa prejeli s šestih centrov, ki so mi vrnili 12 izpolnjenih vprašalnikov, izmed katerih sem jih natančneje analiziral pet. Prošnjo za sodelovanje v intervjuju sem poslali tudi drugim omenjenim institucijam. Odzvali so Socialna zbornica Slovenije, Skupnost centrov za socialno delo Slovenije, Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije ter sindikat SINCE07. Intervju sem posledično opravili le s Perico Radonjičem, članom sindikata SINCE07 in z Jankom Cafuto s CSD Ljubljana Center, ki je med najbolj aktivnimi kritiki reorganizacije. Posledično se je odzvala še Socialna zbornica Slovenije, ki mi je posredovala dva izpolnjena vprašalnika, ki sem ju prav tako vključil v raziskavo.

3.4 Zbiranje podatkov

Empirične podatke sem zbiral od začetka marca do srede junija. Sam sem pred začetkom zbiranja podatkov načrtoval, da bom izvedel intervjuje na vnaprej določenih lokacijah v živo, kar pa je bilo, zaradi epidemije Covid-19, onemogočeno. Zato sem se odločil, da bom izvedel pošto anketo. Sam vprašalnik sem po elektronski pošti poslal vsem Centrom za socialno delo v Sloveniji. Prosil sem, če lahko vodstvo centra vprašalnik deli med vse zaposlene. Iz strani centrov sem dobil nazaj veliko pojasnil, da so ekipe na centrih okrnjene ter veliko delavcev dela od doma. Zato je veliko centrov dvomilo, da si bo, v krizni situaciji, katerikoli izmed strokovnih delavcev vzela čas za izpolnitev vprašalnika. Iz strani centrov sem nato le dobil 12 izpolnjenih vprašalnikov. To, česar sem se bal, se je pri določenih izpolnjenih vprašalnikih uresničilo. 7 vprašalnikov je bilo izpolnjenih zelo površno, nekateri izmed teh so vsebovali kratke stavke, ki niso dovolj podrobno in jedrnato razložili mnenja strokovnega delavca. Posledično sem v analizo vključil 5 izpolnjenih vprašalnikov, saj je kakovostne in utemeljene

odgovore navedlo le 5 strokovnih delavcev. Elektronsko pošto sem poslal tudi na druge institucije, iz strani katerih sem dobil pojasnila, da bi se jim zdelo najprimerneje, če jih kontaktiram po koncu ukrepov, saj bi se takrat z njimi lahko domenil za intervju v živo. Edina, ki sta posledično v intervju privolila, sta bila sindikat SINCE07, kjer sem posledično izvedel intervju s Perico Radonjičem, ter CSD Ljubljana Center, kjer sem intervjuval Janka Cafuto. Oba intervjuja sem z odobritvijo posnel, opravil transkripcijo in ju vključil v analizo. Posledično se je odzvala tudi Socialna zbornica Slovenije, kjer so mi rekli, da so vprašalnik, postopoma izpolnili že med epidemijo. Po koncu epidemije sem šel vprašalnik iskati na institucijo, med obiskom pa sem imel še enourni pogovor z generalnim sekretarjem Socialne zbornice, Vilkom Kolblom. Ta mi je razložil, da eden izmed vprašalnikov vsebuje odgovore iz strani strokovne službe Socialne zbornice, drugi pa odgovore iz strani strokovne delavke na centru, katera s Socialno zbornico Slovenije sodeluje, in je hotela ostati anonimna.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Izpolnjene vprašalnike in intervjuja s strokovnima delavcema sem označil s črkami od A do I. V nadaljevanju sem podatke obdelal s kvalitativno metodo. Natančno sem preučili vsak vprašalnik ter ob podrobnem branju podčrtal in določili vse izjave, ki bi odgovorile na moja raziskovalna vprašanja. Vsaki izjavi sem pripisali kodo (A1, A2 itd.) in tako dobili različne enote kodiranja. Z odprtim kodiranjem sem vsako izjavo posebej zapisali v tabelo in izjavam nato določili pojme. Relevantne pojme sem združili v kategorije, te pa na podlagi raziskovalnih vprašanj v nad-kategorije, pojme znotraj kategorij ter posameznih nad-kategorij sem nato uredil v osnem kodiranju.

Primer osnega kodiranja

Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih

- Vdanost v usodo zaposlenih (A63)
- Negativne psihološke posledice (B38, C13, C27, D21, E18, E34, H11, H69, I27)
- Povečana obremenjenost zaposlenih (A75, C16, E14, H68)
- Žalost ob zaključevanju sodelovanja z uporabniki (C6)
- Prepolovitev občutka stresa (C9)
- Dodatna obremenitev direktorjev in administracije (C17)
- Nezadovoljstvo zaposlenih (C29, D23)
- Večji pritisk na zaposlene zaradi dvojnega vodstva (D22)

- Predpisi ki varujejo varstvo osebnih podatkov ustrahujejo zaposlene (D46)
- Reorganizacija je pripevala k večjem številu izgorelih zaposlenih (D47)
- Obremenitve iz strani sprememb zakonodaje (E15)
- Negativen vpliv na motivacijo delavcev (H10)
- Zaradi preobremenjenosti zaposleni ne morejo izkoriščati dopustov (I19, I20)
- Povečanje bolniških odsotnosti povečuje izgorevanje (I24)

Primer odprtega kodiranja

Tabela 1: Primer odprtega kodiranja

E9	Sedaj so kar se tiče izobraževanj delavci, ki delajo na področju uveljavljanja pravic iz javnih sredstev, omejeni samo na svoje področje	Omejitev na eno področje izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E10	Boljše je bilo, da smo centri imeli enega direktorja, brez »dodatnih« nadrejenih	Boljša struktura vodstva pred reorganizacijo	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E11	Pomočnik direktorja je sedaj v nevhvaležni sredinski vlogi med direktorjem in delavci	Nehvaležna vloga pomočnika direktorja	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije

4. Rezultati

V nadaljevanju bom ob rezultatih navedel le tiste citate, ki ugotovitev podrobnejše opišejo

4.1 Delo pred reorganizacijo

Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo

Po besedah ene izmed strokovnih delavk, naj bi delo pred reorganizacijo potekalo bolj ustaljeno, kot sedaj. Ta je opozorila, da naj bi se, pred reorganizacijo, uporabljale metode in tehnike socialnega dela, prav tako pa naj bi sodelovanje zaposlenih, na manjših CSD-jih bilo boljše. Nekaj izmed strokovnih delavk je opazilo, da naj bi bilo pred reorganizacijo, na centrih, manj birokratskega dela, kar naj bi pomenilo, da je bilo administrativno delo prej

zaključeno, ter so zaradi tega imeli strokovni delavci več časa za uporabnike in za ustvarjanje kvalitetnega delovnega odnosa (»Pred reorganizacijo je bilo delo manj birokratsko obremenjeno – predvsem upoštevajoč nov informacijski program Krpan, saj je delo potekalo samo v enem programu oz. se je delo beležilo v enem programu.« (A6); »Všeč mi je bila razgibanost dela in dinamika, predvsem pa vse priložnosti za soustvarjanje delovnega odnosa z uporabniki.« (B9)). Na eno izmed strokovnih delavk je zelo pozitivno delovala odsotnost dvojnega vodstva, ta je tudi opozorila na dobro timsko delo in med regijsko povezovanje zaposlenih pred reorganizacijo. Nekatere strokovne delavke so opozorile, da je bila, pred reorganizacijo, omogočena večja količina izobraževanj. Po njihovih besedah naj bi se zaposleni lahko izobraževali tudi na različnih področjih (»Pozitivno je bilo, da so se strokovni delavci lahko izobraževali na različnih področjih in tako razvijali, širili svoje strokovno znanje.« (E8)). Ena izmed strokovnih delavk je povedala, da je imela pred reorganizacijo več možnosti samostojnega razporejanja delovnega časa (»Sem se lahko odločala sama ter v sodelovanju z uporabniki in sodelavci, kdaj bom izvajala osebne pogovore, kdaj bom šla na teren, na domove družin, kdaj bomo imeli timske sestanke itd.« (B6)). Janko Cafuta je izpostavil, da so bili pred reorganizacijo, CSD-ji bližje lokalni skupnosti, vodje centrov pa naj bi imele več samostojnosti. Ti so posledično lahko bile bolj vpete v delo centrov (»Vodje enot so bili prej direktorji in vpeti v konkretno delo, zato so lažje sprejemali odločitve, saj so bili del delovnega procesa.« (G13)).

Negativni vidiki dela pred reorganizacijo

Kot osnovno pomanjkljivosti oz. negativni vidik dela pred reorganizacijo, so nekatere strokovne delavke izpostavile preobremenjenost zaradi velike količine dela (»Zaradi kompleksnosti težav in izzivov ter stisk, s katerimi se srečujejo uporabniki, in zaradi velikega števila družin, s katerimi sem sodelovala, sem se ves čas čutila preobremenjena« (B1)). Nekatere so menile, da je velika količina dela bila povezana tudi z okrnjenim kadrom, posledica česar se je odražala v problemu »razpetosti« zaposlenih med prevelikim številom uporabnikov. Strokovna služba Socialne zbornice Slovenije je izpostavila, da naj bi potreba po novih zaposlitvah segala že v leto 2008 (»Tudi na MDDSZ so se te problematike zavedali že leta 2008, a do danes problema še niso uspeli rešiti« (H64)). Iz strani ene strokovne delavke je bilo izpostavljeno stalno »prioretiziranje« dela (»Sem se kot strokovna delavka nenehno soočala z odločanjem med tem, kaj je prioriteto, tj. nujno in kaj lahko počaka.« (B3)). Nekatere strokovne delavke so specifično izpostavile tudi preobremenjenost zaposlenih

na področju ZUPJS in nestrokovno delo z uporabniki (»Že pred reorganizacijo družinam in posameznikom ni bilo mogoče zagotavljati najkakovostnejših storitev in pomoči.« (B4); »Posledično so bile nekatere stranke obravnavane površno, na hitro in posledično manj strokovno, kot bi lahko in morale biti.« (E2); »Kakovosti dela zaradi preobremenjenosti nismo mogli vzdrževati, saj smo za posameznega uporabnika imeli premalo časa.« (D3)). Že pred reorganizacijo pa je številne strokovne delavke obremenjevala birokracija (»Že pred reorganizacijo nas je obremenjevalo veliko birokracije. Poleg ostalih stvari mi je šlo na živce, da smo, na primer, pred odhodom na teren morali vsakič izpolnjevati vloge, ki so nam dovolile služben odhod.« (D1); »Največja težava, ki sem jo opazila pred reorganizacijo, je bilo zapisovanje (administracija), saj sem po vrnitvi s terena morala še vse zapisati v mape, v računalnik in vnesti v bazo.« (C3)). Nekatere strokovne delavke pa so še omenile težave v sklicevanju timov, težave v različnem delovanju centrov zaradi neenotne prakse, zaradi česar so se pritoževali tudi uporabniki (»So se stranke pritoževale, češ, na tem in tem CSD so rekli drugače.« (E5)).

4.2 Posledice reorganizacije

Vpliv reorganizacije na organizacijo centra

Reorganizacija je imela, po besedah večine strokovnih delavk in ostalih strokovnjakov, največji vpliv na porast birokracije (»Občutek imam, da polovica nalog na centru postaja papirnatih.« (C58); »Več je statistike, vodenja evidenc, poročanja o delu, kar je velikokrat nesmiselno.« (E26)). Nekatere strokovne delavke in ostali strokovnjaki so opozarjali, da delovanje centrov omejuje zakonodaja, da so se uvedla nova pravila glede pravic zaposlenih, da se posamezne enote po reorganizaciji še zmeraj niso poenotile, da je reorganizacija prinesla pogoste in obsežne zakonodajne spremembe, prav tako, pa naj bi tudi prišlo do sprememb pogodb o zaposlitvi. Po besedah nekaterih strokovnih delavk regijski direktorji postavljajo nova pravila, omejitve ter imajo več pristojnosti, spremenjena struktura vodstva pa povečuje verjetnost konfliktov. Iz strani nekaterih je bila izpostavljena nevhvaležna vloga pomočnikov direktorjev. Te so izpostavile, da so direktorji enot sedaj kot pomočniki odgovorni drugim direktorjem. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da se tako med zaposlenimi vzpostavlja vedno večja hierarhija. V stroko naj bi, po besedah druge, posegalo tudi pravo (»Družinski zakonik je posegel v stroko socialnega dela s svojimi pravnimi normami.« (A40)). V nekaterih vprašalnikih je bilo navedeno, da naj bi povezovanje, strokovnih delavcev po reorganizaciji, potekalo slabo. Nekateri strokovni delavci v kolektivu

ne čutijo pripadnosti, med-regijskih povezovanj zaposlenih naj bi bilo, na državni ravni, bistveno premalo. Cafuta je izpostavil, da vse več centrov vodijo pravniki, ki na njih sprejemajo tudi ključne poteze. Radonjič je izpostavil problem spremembe v svetih zavoda (»Pred reorganizacijo smo imeli sedemčlanske svete zavodov, ki so bili sestavljeni iz štirih predstavnikov ministrstva, dveh predstavnikov zaposlenih in enega predstavnika lokalne skupnosti, zdaj pa so tu devetčlanski sveti s petimi člani ministrstva, dvema predstavnikoma lokalne skupnosti in dvema predstavnikoma zaposlenih.« (F43)). Ker ministrski predstavniki druge člane sveta skoraj vsakič preglasujejo z večino, so na sindikatu SINCE07 sprožili pobudo za večje število predstavnikov zaposlenih, a pri tem žal niso bili uspešni.

Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih

Nekatere strokovne delavke in ostali strokovnjaki jemljejo reorganizacijo kot sistem nadzora. Ti so razočarani nad posledicami in stanjem dela v praksi. Omenjeno je bilo, da je pretok informacij zaradi reorganizacije pomembno počasnejši, kar zaposlenim močno otežuje delo. Zaposlene naj bi med delom tudi vse bolj nadzirali. Nekateri so opozorili, da so ob začetku reorganizacije nastale zamude pri izdajanju odločb, pojavili so se tudi problemi na področju ZUPJS, kar je močno vplivalo na strokovno delo. Strokovna delavka s področja ZUPJS je izpostavila, da je bila ob začetku reorganizacije prisotna popolna zmeda. Medtem ko je pred reorganizacijo še poskušala uporabljati metode socialnega dela, pravi, da danes opravlja predvsem upravno delo. Strokovna služba Socialne zbornice Slovenje je izpostavila razliko dela na centrih nekoč in danes (»Nekateri strokovni delavci, ki danes odhajajo v pokoj celo pravijo, da so danes administrativni delavci, medtem ko so 20 ali 30 let nazaj pa dejansko opravljali socialno delo« (H21)) Druga strokovna delavka je izpostavila, da reorganizacija na njenem področju sicer ni spremenila ničesar, a je pomembno vplivala na delo ostalih zaposlenih, kar je neposredno občutila tudi na svojem področju. Reorganizacija je veliko del otežila. Nekatere strokovne delavke so opozorile, da je vse več nestrokovnih nalog, da strokovnega dela ni mogoče poenotiti, da so nekateri postopki nepotrebni, teoretični in slabše uporabni ter da se socialni delavci, zaradi pravnih posegov v stroko, borijo za prihodnost socialnega dela. Nekatere so opozorile, da na zaposlenega pade preveliko število uporabnikov, da je prva socialna pomoč okrnjena, da se uporabnike obravnava prehitro, da se na določenih področjih opravlja vedno manj svetovanja in da zaposleni izbirajo delo na podlagi prioritet, prioriteta centrov pa naj bi bila kvalitativno delo (»Norma se je spremenila in ne šteje toliko kvalitetno delo kot kvantitetno delo, ali po domače, šteje se, koliko odločb

ali zadev rešiš in ne, koliko problemov si rešil s pogovori, saj le ti načeloma niso nikjer zabeleženi« (I32)). Nekateri so izpostavili, da sta na delo zaposlenih, poleg reorganizacije, vplivali tudi uvedba sistema Krpan in sprememba družinskega zakonika (»Ker je reorganizacija sovpadala z uveljavitvijo novega informacijskega sistema Krpan in sprejetjem oz. uporabo družinskega zakonika, so se zadeve zakomplicirale oz. bile težje.« (A27)). Po besedah ene izmed strokovnih delavk se morajo zaposleni na obe spremembi še vedno prilagajati, saj naj bi se CSD-ji, na področju družinskega zakonika, še vedno usklajevali s sodišči. Ta je še izpostavila, da se ji velikokrat zazdi, da centri, zaradi sprememb v družinskem zakoniku, sodišča pravzaprav servisirajo. Po besedah druge strokovne delavke naj bi bili izzivi vse večji, z njimi pa naj bi se povečevale tudi vsakodnevne zahteve in pričakovanja o poteku dela zaposlenih (»Vsi samo hočejo, nikogar ne zanima, kako bomo to naredili, s kakšnim kadrom, zahteve vseh do CSD se povečujejo.« (C31)). Ta je še omenila, da se je število uporabnikov ter območje terena začelo povečevati, čas za obravnavo uporabnikov pa se vedno bolj manjša. Po besedah druge strokovne delavke je manj svobode občutiti tudi pri samostojnem razporejanju delovnega časa (»Lahko pa zagotovo rečem, da imam sedaj po reorganizaciji še bolj zaseden urnik in na nek način čutim manj svobode.« (B10)). Ta pa je tudi izpostavila prisilo po nenehnem prilagajanju na spremembe (»Nenehno se dogajajo spremembe na organizacijski ravni ter prav tako tudi na strokovnih področjih, ki od mene terjajo hitro ravnanje po načelu »tukaj in zdaj« in nenehno prilagajanje ter hitro odločanje.« (B12)).

Nekatere strokovne delavke so o vplivu reorganizacije na delo zaposlenih menile drugače. Ena izmed njih je dejala, da reorganizacija na strokovno delo nikakor ne vpliva, saj vsebinskih sprememb ni, ter da so socialni delavci za svoje delo odgovorni sami (»Reorganizacija kot taka na samo vsebino stroke ne vpliva, saj smo pri tem strokovni delavci še vedno neodvisni in kot posamezniki, odgovorni za strokovno socialno delo.« (A21)). Podobnega mišljenja je bila tudi druga (»V osnovi se metode in tehnike socialnega dela niso spremenile. Enako se dela s posameznikom, skupinami in skupnostjo.« (E6)). Tudi Radonjič je omenil, da je najbolj občuten vpliv reorganizacije na delo CSD že mimo. Strokovna delavka, ki kot koordinatorka opravlja predvsem terensko delo, je izpostavila, da se je ob reorganizaciji zaradi zmanjšane obsega dela čas vožnje celo razpolovil in se zdaj lahko bolj posveča uporabnikom.

Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih

Strokovne delavke so opisale veliko negativnih psiholoških posledic, ki so se pojavile ob začetku reorganizacije (»Ljudje izgorevajo, vse pogostejše so bolniške, ponekod tudi konflikti med zaposlenimi ali nastrojenost do vodstvenega kadra, cinizem, vdanost v usodo, kopiči se jeza.« (B38); »Pogostejši je občutek nezmožnosti soočanja s situacijo, neuspeha, nekvalitetnega dela, več stresa in posledično več izgorelosti« (E18)). Ena je rekla, da ji je reorganizacija olajšala delo, saj kot koordinatorka na terenu sedaj pokriva manjše območje, ter se ji je zaradi tega razpolovil tudi čas vožnje ter stres na cesti. Je pa izpostavila, da je bilo ob reorganizaciji najhuje, ko je mogla z določenimi uporabniki zaključiti sodelovanje. Nekatere strokovne delavke so občutile obremenjenost zaradi povečanja administrativnega dela in sprememb v zakonodaji. Nekatere čutijo večji pritisk zaradi dvojnega vodstva. Te tudi opozarjajo na povečevanje števila izgorelih socialnih delavcev ter delavcev, ki so na bolniški, kar zelo vpliva na način in potek dela na centrih. Ena izmed njih je tudi izpostavila, da zaradi nadomeščanja zaposlenih, ki so na bolniški, drugi strokovni delavci ne morejo izkoriščati dopustov, vse to pa vpliva na njihovo motivacijo zelo negativno. Posebna »grožnja« so, po besedah druge strokovne delavke, predpisi o varstvu osebnih podatkov (»Predpisi, ki naj bi varovali varstvo osebnih podatkov uporabnikov, ovirajo naš proces dela in ustrahujejo strokovne delavce.« (D46)). Ena strokovna delavka pa je prav tako omenila, da so številni strokovni delavci enostavno obupali, postali so apatični in so se vdali v usodo (»Nekega pravega odziva ni, saj se ljudem ne zdi več smiselno upirati, ker so predlogi bili v preteklosti neupoštevani.« (A63)).

Stanje glede zaposlitev na centru

Vse strokovne delavke in večina strokovnjakov omenja, da so potrebe po novih zaposlitvah izjemno velike (»Edina rešitev je dodatna kadrovska okrepitev, da bi več strokovnih delavcev z dovolj znanja pokrivalo več različnih področij.« (E53); »Predvsem bi nas bilo potrebno kadrovsko okrepiti in tako omogočiti boljše pogoje za delo, tako v pisarni kot na terenu.« (B28)). Omenjeno je bilo, da naj bi zaposleni na kadrovske podhranjenosti opozarjali že vrsto let. Po besedah nekaterih je zelo zaskrbljujoče to, da prihaja do vedno pogostejšega zapuščanja delovnih mest na centrih (»Kadrovske težave se tudi stopnjujejo, saj zaposleni obupajo in zapuščajo delovna mesta, posameznikov, ki bi se za delovno mesto prijavi, pa ni.« (A74); »Posledice se kažejo v povečanem številu odpovedi z delovnih mest

po posameznih CSD, ker ljudje ne zdržijo več in imajo enostavno dovolj.« (C32)). Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da naj bi ob zaposlovanju novih delavcev, zaradi dvojnega vodstva, bil uveden dvojni nadzor (»mora neka oseba opraviti razgovor za zaposlitev s pomočniki direktorjev in potem se morajo pomočniki direktorjev »pogajati« ali dogovarjati ali upravičiti svoj izbor za bodočega zaposlenega še pri direktorju območnih centrov za socialno delo« (I10)). Nekatere strokovne delavke so omenjale, da je na centrih vse več bolniških odsotnosti, zaradi pomanjkanja osebja pa je problematično tudi nadomeščanje delavcev na bolniški, saj nadure delavcev, ki morajo prevzeti delo, niso ustrezno plačane. Te še izpostavljajo, da je na centrih vedno manj strokovnjakov, ki si želijo delati na zahtevnih delovnih mestih. Prav tako, pa naj primanjkovalo strokovnih delavcev, ki bi ob prijavi izpopolnjevali pogoje za zaposlitev, na centrih pa naj bi bilo tudi vedno manj zaposlenih z izobrazbo iz socialnega dela. Tako naj bi bila vse bolj opazna potreba po zaposlovanju socialnih delavcev pred drugimi profili (»Prihajajo drugi profili, kot so pravniki, psihologi, socialni pedagogi, ki so pomembni in dajejo možnost celostne obravnave posameznika in družine, ampak bi moralo biti še več zaposlenih socialnih delavcev in delavk.« (A77)). Radonjič je izpostavil, da bi k normalizaciji stanja pomembno pripomogla zadostna kadrovska preskrbljenost centrov, a je osnovna težava zaplet glede dogovora med sindikatom SINCE07 in Ministrstvom o 50 novih zaposlitvah v letu 2020 (»Leta 2018 smo se z Ministrstvom zmenili, da se v letu 2019 zaposli 73 novih delavcev. Takrat smo tudi podpisali dogovor, da se v naslednjih štirih letih na center pripelje še teh 200 delavcev po 50 na leto.« (F48); »V letošnjem letu pogajanja glede novih zaposlitev niso potekala dobro. K temu so pripomogle tudi menjave na ministrstvu, saj so zamenjali državnega sekretarja, direktorico direktorata in ostale. S to novo ekipo v pogajanjih nismo bili uspešni. Po vsem tem je nastopila še epidemija, ki je vse skupaj še upočasnila.« (F49)). Podpis dogovora o 50 novih zaposlitvah za leto 2020 se je, po besedah Radonjiča, zamaknil. Cafuta je bil do morebitnih novih zaposlitev negativen, saj je omenil, da bodo kadrovske okrepitve žal namenjene le uvajanju novega administrativnega osebja, ki naj bi servisiral novosti, kot je sistem Krpan. Radonjič je prav tako omenil, da se je po pobudi sindikata SINCE07, ustanovila delovna skupina, ki naj bi bila namenjena pripravi strateškega dokumenta razvoja centrov za socialno delo. Sindikat, Skupnost centrov za socialno delo in MDDSZEM so v delovno skupino imenovali svoje člane, vendar se ti do danes niso še niti enkrat sestali. Strokovna služba Socialne zbornice Slovenije je izpostavila, da bi bilo treba uvajati več študentov, ter spodbujati zaposlovanje preko pripravništva s strokovnim spremljanjem, saj to povzdiguje kvaliteto dejavnosti. Kljub temu ti izpostavljajo, da je problem v tem, da se študente in prostovoljce najema za

»odvečno« delo, ki zaposlenim krade čas. Prav tako vidijo problem v tem, da določeni delodajalci ne uvajajo in zaposlujejo pripravnikov, temveč iščejo zaposlene, ki že imajo vsaj nekaj let delovnih izkušenj.

Omogočanje dela na terenu

Večina strokovnih delavk in strokovnjakov je pritrdilo, da se terensko delo po reorganizaciji žal ni izboljšalo (»Reorganizacija definitivno ni izboljšala socialnega dela na terenu.« (D14); »Terensko delo lahko izvajamo v manjši meri kot prej, čeprav se potrebe na drugi strani povečujejo.« (E52); »Pred reorganizacijo si se vpisal v knjigo terena. Tam si napisal, kam greš, kdaj greš, in si šel. Sedaj pa moreš dobiti predhodno soglasje za odhod na teren, tako prihaja do nezaupanja strokovnim odločitvam.« (G9)). Po besedah ene izmed strokovnih delavk, naj bi uvedba dovolilnic terensko delo konkretno otežila (»Kako naj pri urgentnih zadevah, kot je intervencija pri nasilju v družinah ali v primerih kriznih situacij z osebami s težavami na področju duševnega zdravja, vnaprej predvidimo, da bomo točno določen dotični dan potrebovali dovolilnico za izhod iz službe in službeni avtomobil? To je praktično v takih primerih, ko moraš v hipu in hitro reagirati, nemogoče vnaprej predvideti« (I22)). Strokovne delavke so izpostavile potrebo po bolj kakovostnem terenskem delu, kar bi lahko dosegli z zaposlitvijo dodatnih delavcev. Z novo delovno močjo bi zaposleni posledično imeli več časa za strokovno delo. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da je načrtovanje terenskega dela zaradi razpršenosti uporabnikov težko, velikokrat pa pri njenem delu pride tudi do preložitve terenskega dela zaradi drugih nujne situacij na centru. Druga je izpostavila, da se je po reorganizaciji, za delo na terenu, težje dogovarjati. Ta je pojasnila, da si prizadeva opravljati čim več terenskega dela, vendar ji tega čas velikokrat ne dopušča. Prav tako pa še opozarja, da je veliko bolj omejena pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa (»Včasih so se zaradi specifik družine opravljali obiski na domu tudi po poslovnem času centra, sedaj se je to težje dogovoriti.« (A24)). Ista strokovna delavka omenja še potrebo po terenskem delu zaposlenih na področju ZUPJS (»Tudi strokovne delavke, ki delajo na področju denarne socialne pomoči ali izredne denarne pomoči, bi morale imeti časovno možnost za obiske na domu posameznikov, da jim pomagajo tudi s pogovorom in raziskujejo njihove vire moči.« (A58)). Izpostavljen pa je bil tudi primanjkljaj dodatnih programov za pomoč družinam na domu (»Centrom primanjkuje dodatnih programov za pomoč družinam doma, kjer so lahko zaposleni laični delavci.« (E55))

Le ena intervjuvanka, ki kot koordinatorka večino časa preživi na terenu, je povedala, da ji je reorganizacija zaradi manjšega obsega dela in manjšega delovnega območja koristila (»Pred reorganizacijo sem, kot koordinator pokrivala področje dela štirih različnih CSD, sedaj pa le dveh. Prej mi je vožnja do enega uporabnika časovno vzela tudi dve uri.« (C2)). Tudi Radonjič je izpostavil, da se delo na terenu ni spremenilo, da nujno delo poteka tako kot prej in da bo enako tudi v prihodnje. Cafuta je prejšnji izjavi pritrdil. Rekel je, da terensko delo poteka le v nujnih primerih, kar pa je po njegovem mnenju nedvomno velika škoda.

Učinkovitost sistema Krpan

Velika večina strokovnih delavk in ostalih strokovnjakov je potrdila, da sistem Krpan povzroča dvojno delo (»Vnesem zapis sedaj v Krpana in ga ne rabim natisniti, vendar moram isto zadevo vnesti v bazo socialnih podatkov in potem še v Krpana, kar je dvojna naloga.« (C45); »Veliko zapisov pogovora napišemo ročno, kar pomeni dodatno delo z vnašanjem v Krpana« (E51)). Skoraj vsi sodelujoči v raziskavi so bili mnenja, da sistem Krpan njihovo delo otežuje (»Dejstvo je, da dela ne olajša kot skušajo prikazati v javnosti, temveč je zagotovo povečalo čas administracije pri posamezni nalogi za vsaj eno uro.« (C49); »Tudi po letu dni dela s tem sistemom, ko ga usvojiš in se čas napak zmanjša, ugotoviš, da časovno porabiš več časa za administracijo, kot si jo pred uvedbo sistema.« (C24)). Veliko jih je omenilo, da sistem Krpan podaljšuje trajanje postopkov (»Ogromno zadev namreč napišemo na roke, potem pa je to potrebno vnašati v Krpana, kar vzame preveč časa.« (E24); »Več je dela s pošto zaradi Krpana, več klikanja, kuvertiranje.« (E31), »Pa se zgodi, da porabimo cel dan, da si zadeve uredimo in vse vnesemo v Krpana.« (E32)). Omenjeno je bilo, da je sistem Krpan z drugimi sistemi velikokrat v konfliktu (»Še vedno je težava ta, da poleg tega sistema še vedno vodimo evidenco v Bazi socialnih podatkov (BSP).« (A33); »Sistema ISCSD in Krpan še zmeraj nista povsem usklajena, zaradi česar moramo vpisovati podatke v oba sistema, kar nam povzroča dvojno delo.« (D20)). Ena izmed strokovnih delavk je omenila, da sistem Krpan več kot očitno ni prilagojen kontekstu socialnega dela, saj zavira delo z uporabniki, ter tako njegov potencial ni popolnoma izkoriščen. Nekateri zaposleni pa ga celo jemljejo kot orodje nadzora. Nekateri strokovnjaki so omenili tudi pomanjkljivo usposabljanje o uporabi sistema. Ti omenjajo, da so izobraževanja potekala v obliki predavanj, katera niso služila svojemu namenu, saj na njih zaposleni sistema sploh niso praktično preizkusili. Problem je bil tudi v poznejšem uvajanju na centrih (»Izobraževanje glede uporabe nove aplikacije bi moralo potekati tako, da sediš za računalnikom in poskušaš delovanje sistema iz

prve roke, tega takrat ni bilo.« (F3); » Ob uvajanju so poslali na center računalničarje, ki so bili tam za katera koli vprašanja z naše strani, problem pa je bil v tem, da so ti bili na centru samo par dni, potem pa smo se morali uvajati, kot smo vedeli in znali« (F38); »Namenjeni sta nam bili dve uri izobraževanj. Ob uvajanju pa smo imeli poleg nas računalničarja, ki je bil z vsakim posebej pol ure, ta pa nam je pokazal, kaj in kam klikniti, vse skupaj je torej bilo zelo slabo organizirano.« (G23)). Nekaj strokovnih delavk je izpostavilo težave ob nadgrajevanju sistema. Te so v nadaljevanju, prav tako še izpostavile nepreglednost podatkov v sistemu in njegovo pogosto nedostopnost, saj naj bi velikokrat prišlo do njegovega izpada. Ena izmed teh je tudi izpostavila, da sistem Krpan nima dostopa na daljavo in zato ne omogoča dela od doma, kar je bila še posebej velika težava ob delu med epidemijo Covid-19. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da je ob uvedbi Krpana najslabše to, da sistem predvideva, da papirnata oblika ni več potrebna, kljub temu da je ta, po njenih besedah, velikokrat bolj priročna. Ena izmed strokovnih delavk pa je naštel še druge sistemske probleme, ki pa niso nujno neposredno povezani s sistemom Krpan. Ta je izrazila potrebo po »vgraviranju« elektronskega podpisa pod signirano kartico, prav tako pa je opozorila na manko elektronskega žiga (»Vsi vemo, kaj pomeni elektronski podpis in bi moral biti ne samo v Krpanu, ampak že v samem programu ISCSD2 pod tvojo signirno kartico (tako imenovano SIG ovca) vpeljan oziroma vgraviran elektronski podpis« (I54))

Kljub zgoraj omenjenim kritikam, je ena strokovna delavka o sistemu Krpan govorila pretežno pozitivno. Rekla je, da je sistem Krpan v določenih delih zelo učinkovit in uporaben, da se sistem nadgrajuje, ter je odzivnost skrbnikov zelo dobra. Kljub temu, da je bil potreben čas za usvojitev sistema, je Krpan na njihovem centru sedaj uveden. Po mnenju druge pa naj bi bil sistem Krpan učinkovit tudi na področju reševanja vlog.

4.3 Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene

Večina strokovnih delavk in strokovnjakov je izjavilo, da je za izobraževanje namenjenega premalo denarja (»Vsako leto dobimo navodila, koliko denarja je namenjenega za izobraževanja, a ga je zmeraj premalo.« (A43); »Velika težava so v večini plačljiva izobraževanja, strokovni delavci pa imamo omejen fond za izobraževanja, tako da se odločamo za najnujnejše.« (E47)). Dve strokovni delavki sta navedli, da se na njunih centrih, za izobraževanje posameznega zaposlenega, nameni od 200 do 250 evrov letno. Perica

Radonjič je pojasnil, da se strokovnim delavcem na Ljubljanskih centrih na leto za izobraževanje nameni le 140 evrov (»Je direktorica ljubljanskega centra sredstva, ki so ji ostala za namen izobraževanja, delila s številom zaposlenih. Tako so izračunali, da lahko letno za izobraževanja na zaposlenega namenijo 140 evrov.« (F10)). Številko je potrdil tudi Janko Cafuta, ki je na Ljubljanskem centru tudi zaposlen. Cene posameznih predavanj so po mnenju ene strokovne delavke še zmeraj previsoke (»200,00 EUR na posameznega delavca, pri čemer pa moramo upoštevati, da povprečno enodnevno izobraževanje pri ponudnikih stane približno 120,00 EUR.« (A44)). Radonjič je pojasnil, da so se problemi glede izobraževanja začeli že po finančni krizi leta 2008, ko so direktorji začeli varčevati na področju izobraževanja zaposlenih. Problem je tako nastal v tem, da še danes ni nikjer zapisane letne vsote denarja, ki jo je center dolžan nameniti zaposlenemu za izobraževanja. Radonjič je razložil, da je za izobraževanja tako na voljo denar, ki ostane od druge porabe, zato se vsote po centrih močno razlikujejo. Radonjič je podaril, da naj bi, po določilu iz kolektivne pogodbe, imel delavec pravico do vsaj 10 dni izobraževanja na leto, kar pa se po podatkih sindikata SINCE07 ne prakticira. Zato je sindikat SINCE07 sprožil pobudo glede uvedbe namenske postavke za izobraževanja, ki ni bila sprejeta. Ena izmed strokovnih delavk je prav tako opozorila o omejitvi izobraževanj (»Izobraževanja in dodatna usposabljanja pa so občutljivo področje, saj so zelo omejena.« (A42)), ter potrebi po daljših letnih izobraževanjih (»Primanjkuje dalj časa trajajočih izobraževanj ter izpopolnjevanj, npr. enoletnih ali dveletnih, npr. iz različnih modalitet, kot so realitetna terapija, sistemska terapija, transakcijska terapija, »geštalt« terapija itd., ki ljudi spodbujajo k delu na sebi.« (B15)). Omenjena je tudi bila omejenost kvalitetnih usposabljanj (»Imamo možnost brezplačnih usposabljanj, če jih najdemo, kar je včasih težko ali pa niso kakovostna.« (C44)), vse več izobraževanj pa naj bi bilo, po besedah Cafute, vezanih zgolj na upravno poslovanje. Nekatere strokovne delavke so izpostavile, da so zaposleni, kar se tiče izobraževanj, omejeni le na svoje področje, saj imajo prednost pri usposabljanju velikokrat zaposleni iz tistega področja, na katero se usposabljanje najbolj nanaša. Potrebo po večji količini izobraževanj je zato izrazilo kar veliko strokovnih delavk ter strokovnjakov (»Potrebovala bi več usposabljanj, predvsem samih specifičnih strokovnih vsebin. (B23), »Izobraževanja sicer so, vendar menimo, da bi jih bilo potrebno več, npr. vsaj enkrat mesečno s svojega področja.« (E43)).

Kljub zgoraj navedenim problemom je ena izmed strokovnih delavk izobraževanje na svojem centru pohvalila. Povedala je, da se je zmeraj lahko udeleževala kar nekaj usposabljanj na leto, če z njimi ni bil oviran potek dela in če so bila brezplačna. Zadovoljna je

tudi z možnostjo udeležbe na izobraževanjih (»Nimam občutka, da se ne bi mogla udeležiti česa, če sem želela.« (C41)).

Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim

Dve strokovni delavki sta izrazili potrebo po večji količini supervizije (»Supervizije bi potrebovali več, saj je veliko dilem, s katerimi se soočamo, in včasih je zelo težko predelati naše doživljanje v zvezi z zadevami« (B17); »Zdi se mi, da bi potrebovali več supervizije predvsem zdaj, ko se v določenih stvareh še lovimo« (D26)). Ena izmed omenjenih strokovnih delavk je izrazila potrebo po bolj pogostem izvajanju supervizije v manjših skupinah. Druga je še izrazila potrebo po izvajanju intervizij. Ta nadaljuje, da je supervizija zaradi vseh novosti trenutno ključnega pomena, prav tako pa še omeni potrebo po soočanju zaposlenih s stiskami na druge načine (»Prav tako pa je potrebno zaposlenim omogočiti tudi druge oblike pomoči, od izrabe dopusta do različnih predavanj glede neugodnih vplivov preobremenjenosti na delu na posameznika.« (D28)). Ostale strokovne delavke so omenile, da jim je omogočena supervizija enkrat mesečno, ter jim to večinoma zadošča. Ena izmed njih je omenila, da supervizija poteka brez težav, ter ne čuti potrebe po drugih oblikah pomoči. Je pa posledično opozorila, da bi nekateri zaposleni zaradi novega družinskega zakonika rabili večjo pomoč pravnikov. Cafuta je supervizijo na CSD Ljubljana prav tako pohvalil (»Mi imamo supervizijo Janka Brasa, ki je zelo kvalitetna, tako da lahko rečem, da na tem področju ni prišlo do sprememb.« (G3)). Tri strokovne delavke so rekle, da jim je omogočena tudi intervizija. Ena izmed njih je izpostavila, da zaposlenim vedno pomagajo strokovni timi in socialne inšpekcije. Prav tako je povedala, da se je za lažje razreševanje konfliktov in dilem, vključila v psihoterapevtsko pomoč. Omenila pa je tudi, da imajo na centru možnost letnih aktivov, ter se lahko v nujnih primerih pogovori tudi z direktorico.

Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji

Večina strokovnih delavk je izjavilo, da so bile v procesu reorganizacije preslišane in spregledane (»So se zaposleni zelo angažirali in vključili s svojimi predlogi in konkretnimi predlogi iz prakse, ampak jih pristojne institucije vztrajno preslišijo.« (A60); »Imeli smo možnost povedati oz. napisati, kaj menimo o reorganizaciji, nismo pa bili dovolj slišani in upoštevani« (B31); »Bili smo utišani, kljub temu, da smo se oglašali s pomočjo Skupnosti centrov za socialno delo in da smo bili vsaj s strani naše direktorice po mojem mnenju

korektno zastopani.« (C52)). Večina teh je tudi opozorila, da v proces reorganizacije niso bile vključene (»Reorganizacija se je vršila po, tako menim, »vnaprej pripravljenem scenariju z vrha navzdol«, ne glede na udeležene, torej nas, ki se nas je tudi najbolj dotikala.« (B32); »Bili so izpeljani posveti med sindikatom in Ministrstvom, kjer so bile ministrstvu predstavljene dileme, vendar je bilo ponovno posredno, brez neposrednega dialoga s strokovnimi delavci.« (E58)). Ena izmed strokovnih delavk je poudarila, da se centri pred začetkom reorganizacije niso dovolj dobro organizirali. Po njenem mnenju bi se moral sam dialog med centri in Ministrstvom, ustvariti že na začetku. Problem pa naj bi, po njenih besedah, nastal s tem, da je bila želja strokovnih delavcev po vključitvi v dialog z Ministrstvom preslišana. Nekatere strokovne delavke so izpostavile, da je bila kljub podpori različnih institucij, večina pozivov, poslanih na Ministrstvo obravnavanih neuspešno. To pa naj bi, po njihovem mnenju, še povečalo obupanost zaposlenih. Radonjič je povedal, da je bila odločitev za izvedbo reorganizacije »politična« (»Je bila odločitev za reorganizacijo izključno politična. Takratna vlada je imela izvedbo reorganizacije zapisano v koalicijski pogodbi in ministrica se je takrat zavezala, da bo to izpeljala.« (F47)). Ena izmed strokovnih delavk je omenila, da so zaposleni med reorganizacijo opozarjali na posledice, a je bilo podpore s strani institucij žal premalo (»Nimam informacije, da bi nas, katera od institucij podprla.« (B34); »Vsekakor se mi zdi pomembno, da povemo svoje mnenje, vendar pa potrebujemo podporo institucij.« (B35)). Druga strokovna delavka je rekla, da je socialno delo v senci svoje in ostalih strok, ta je tudi izrazila potrebo po podpori iz strani MDDSZEM, Socialne zbornice ter Skupnosti centrov za socialno delo. Drugi dve sta prav tako izrazili potrebo po podpori Ministrstva, medtem ko je ena izmed njiju podrobneje opisala njen pogled na ostale institucije. Rekla je, da so na centru mnenja, glede sindikata SINCE07, Socialne zbornice Slovenije in Skupnosti centrov za socialno delo Slovenije, deljena. V nadaljevanju pravi, da je uspešnost DSDDS vprašljiva, saj po njenem mnenju niso najbolj uveljavljeno društvo. Skupnosti centrov za socialno delo Slovenije označi kot najbolj aktivne v procesu reorganizacije, kritizira pa FSD, ki bi po njenem mnenju moral biti glasnejši. Ta omeni tudi nemoč zaposlenih zaradi odsotnosti zagovornika ter poudari, da je bila odzivnost institucij na vprašanja zaposlenih glede reorganizacije slaba (»Ob že uvedeni reorganizaciji zaposleni ves čas opozarjamo in pišemo na pristojne institucije, toda odzivov ni ali pa niso v pomoč, npr. samo nek teoretični odgovor brez konkretnih predlogov.« (A62)). Prav tako pa še pove, da se ji zdi najslabše to, da ministrstva vodijo ljudje, ki ne poznajo razmer dela na centrih v praksi. Ena izmed strokovnih delavk je pohvalila klube socialnega dela. Ti naj bi po njenem mnenju ugodno vplivali na moč zaposlenih. Izpostavila pa je še, da je FSD z organizacijo posvetov

omogočila, da se je glas zaposlenih vendarle slišal. Cafuta je posledično opozoril, da Fakulteta pravzaprav nima nobene moči, da socialna zbornica skrbi sama zase in da zaposlenih razen sindikata ne podpira nobena institucija. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da na njenem delovnem mestu, zaposlene podpira program Maximo, ki je voden iz strani ministrstva. Odziv njegovih skrbnikov je dober ob vsebinskih vprašanjih, zaplete pa se ob programskih nadgradnjah. Nekatere strokovne delavke so še opozarjale, da Ministrstvo deluje v skladu s politiko ne pa s prakso dela na centrih, da sprejema impulzivne odločitve in da centri o njenih zahtevah velikokrat izvejo zadnji. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da Ministrstvo prav tako pogosteje sodeluje z občinami, ki na centre še dodatno pritiskajo. Cafuta je izpostavil tudi sporno odločitev s strani Ministrstva glede izbire podjetja, ki je vodilo »PR« o reorganizaciji. Ministrstvo je namreč najelo agencijo Pristop, ki na področju socialnega dela nima nikakršnih izkušenj. Po besedah Cafute naj bi ji namenili celo 380.000 EUR, kar slikovito opiše z besedo »nateg«. (»PR služba jim je naredila par Power Point »slajdov«, predstavniki z ministrstva pa so kot en star profesor, ki že 20 let eno in isto razlaga, spremembe, ki jih bo prinesla reorganizacija, preko predavanj predstavljali nam.« (G26)). Strokovne delavke so omenjale tudi potrebo po samoorganizaciji centrov in zastopanju stališč, potreb in zahtev zaposlenih (»Bi se v takšnih dolgo let trajajočih slabih okoliščinah že mogli znati bolje povezati in organizirati ter bolje, bolj jasno in odločno zastopati svoja stališča, potrebe, predloge in zahteve.« (B41)).

Perica Radonjič podrobneje opiše interakcijo med Ministrstvom in centri pred začetkom reorganizacije. Povedal je, da so pred reorganizacijo zaposleni na centrih imeli možnosti, da se vključijo v dialog, in jih tedaj niso povsem utišali. Pojasnil je, da so se pred reorganizacijo ustanovile delovne skupine za vsako delovno področje dela na centrih posebej. V vsaki izmed teh delovnih skupin pa je bil tudi vsaj en predstavnik zaposlenih. Pred reorganizacijo naj bi Ministrstvo na centrih tudi organiziralo predstavitve (»Zadnje mesece, preden se je šlo v reorganizacijo, je Ministrstvo na takrat novih glavnih 16 enotah, organiziralo predstavitve glede sprememb in novosti reorganizacije. Tam so lahko zaposleni postavljali vprašanja in izpostavljali dileme.«). Strokovna služba Socialne zbornice se je oprla na specifično raziskavo, ki je bila izvedena v okviru doktorske disertacije. V njej je večina strokovnih delavcev izjavila, da so pred izvedbo reorganizacije bili slišani, ter vanjo aktivno vključeni (»Glede na rezultate ene izmed raziskav doktorske disertacije pred kratkim ocenjujem, da so zaposleni bili aktivno vključeni v proces reorganizacije, saj imajo možnost podati lastne predloge, ideje in iniciative ter so preko teh aktivnosti poskušali aktivno sodelovati« (H58)). Problem naj bi tičal drugje (»Vprašanje, ki se poraja, je, zakaj njihovi predlogi niso bil

uresničeni v praksi in zakaj se vsebinska reorganizacija socialnega dela praktično ni zgodila« (H59)).

4.4 Vsebinska reorganizacija

Potrebne spremembe na centrih

Perica Radonjič je kot enega izmed temeljev vsebinske reorganizacije navedel nov zakon o socialnem varstvu. Radonjič v nadaljevanju razlaga, da se je o njem in njegovi izvedbi veliko govorilo že v preteklosti, vendar se ta nikoli ni izvedel. Ministrstvo je še pred reorganizacijo spisalo svojo verzijo, ki ni bila sprejeta. Radonjič je tako mnenja, da samo Ministrstvo novega zakona ne more spisati samo, saj morajo pri oblikovanju novega krovnega zakona sodelovati vsi glavni akterji (»Vsi akterji, kot krovni zakon je nujno potrebno, da sodelujejo vse institucije, ki so vanj neposredno vpletene« (F26)). Radonjič tako opozarja, da je potrebno najprej napisati osnovo zakona, na kateri se bo posledično gradilo naprej (»Potrebno je narediti nek predlog zakona v širši delovni skupini, razpisati dalj časa trajajočo javno razpravo, da se lahko vključi tudi strokovna javnost in ima ta možnost dat predloge in na podlagi tega izdelati nek končni izdelek« (F28)). Janko Cafuta je omenil potrebo po vzpostavitvi nove hierarhije odločanja in umik odgovornih za reorganizacijo. Po mnenju Cafute bi bilo treba, strokovna vprašanja, pustiti stroki. Cafuta izpostavlja tudi potrebo po prerazporeditvi moči in vključitvi zaposlenih v proces odločanja dela na centrih. Strokovna služba Socialne zbornice Slovenije je izpostavila potrebo po upoštevanju izkušenj zaposlenih iz prakse in potrebo po večji »multidisciplinarnosti« socialnega dela. Strokovna služba je tudi mnenja, da potrebujejo centri pomoč na področju organizacije in »managementa«. Ti nadaljujejo, da mora, tako stroka kot tudi odločevalci in ostali udeleženci, sprejeti konsenz na področju socialnega varstva, preko skupnega sodelovanja. Strokovna služba razlaga, da bi sodelovanje omogočilo oblikovanje konkretnih predlogov za naslednje korake. V sodelovanje bi se, po mnenju strokovne službe, morale vključiti organizacije socialnega varstva, izobraževalne institucije, nacionalni odločevalci ter ostale organizacije. Strokovna služba je mnenja, da bi morala vsebinska reorganizacija izhajati predvsem iz potreb uporabnikov, ter poudarja, da je treba razmisliti o oblikovanju novih metod dela ali preoblikovanju starejših. Strokovna služba navaja še potrebo po pospešitvi postopkov, potrebo po določitvi ravnovesja med storitvami in realističnimi proračunskimi omejitvami dela na centrih, zmanjšanju števila administrativnih ovir, po okrepitvi storitvenega in svetovalnega dela CSD-jev. Ti za konec še poudarijo, da trenutno primanjkuje mentorskih programov za zaposlene, preko katerih bi si ti

izmenjevali novo znanje. Zato naj bi na timsko delo, pozitivno, delovale tudi izboljšave »mehkih« dejavnikov. Ena izmed strokovnih delavk je poleg vsebinskih izpostavila še druge potrebne spremembe, ki so na nekaterih centrih prav tako že nekaj let zanemarjane. Ta tako izpostavi potrebo uvedbe dežurstva zaposlenih, potrebo po prisotnosti varnostnikov, boljši računalniški opremi, prilagoditvi prostora za slepe in slabovidne, prepotrebno ureditev sob za stike in ločenih pisarn za vsakega posameznega delavca.

5. Razprava

Zaposlene delavke in delavci Centra za socialno delo Ljubljana (2019) so v pismu, v katerem so opisali stiske v povezavi z reorganizacijo, navedli, da je delo pred reorganizacijo potekalo relativno mirno in tekoče.

Tudi sam sem pričakoval, da bo večina intervjuvanih reklo, da so bili s svojim delom pred reorganizacijo zadovoljni, vendar temu ni bilo tako. Toliko, kolikor je bilo pozitivnih, je bilo v povezavi z delom pred reorganizacijo, naštetih tudi negativnih dejavnikov. Kar je po eni strani zanimivo, saj sem velikokrat dobil občutek, da smo alarmantno stanje, v katerem so se znašli centri, večinoma pripisovali le posledicam, ki so prišle z organizacijsko reorganizacijo, kot kaže pa pozabljamo, da je veliko problemov na centrih obstajalo že pred njo, jih pa reorganizacija le povečuje ter naredi toliko bolj vidne. Iz strani nekaterih strokovnih delavk in strokovnjakov je bilo izpostavljeno, da je bilo pred reorganizacijo manj birokratskega dela, da se je administrativno delo zaradi odsotnosti Krpana prej zaključilo, s tem pa so imeli zaposleni več časa za delo z uporabniki. Nekateri so prav tako izpostavili boljše timsko delo in večjo količino regijskega povezovanja zaposlenih. Drugi pa so opozorili na boljšo strukturo vodstva. Nekateri so namreč omenili, da so vodje, pred reorganizacijo, bile bolj samostojne, prav tako naj bi te bile bolj vpete v delo na centrih, s čemer naj bi bili, centri za socialno delo, bližje lokalni skupnosti. Z določenimi, zgoraj naštetimi, stvarmi se določene strokovne delavke in strokovnjaki niso strinjali. Izpostavljeno je bilo, da naj bi veliko zaposlenih, birokracija in administrativno delo, obremenjevala že pred reorganizacijo.

To pravzaprav niti ni toliko presenetljivo, saj je birokracija, glede na različne vire, bila vpeta v delo na centrih že od samega začetka profesionalizacije socialnega dela. Milošević-Arnold in Postrak (2003) omenjata, da se je profesionalno socialno delo že od njenih samih začetkov razvijalo v okviru občinskih upravnih organov, s tem pa je bilo že od začetka profesionalizacije podvrženo postopku birokracije. Socialne delavce, se je tako že od začetka razvoj centrov, postavljalo v vlogo izvrševalcev predpisov. Kovač (2007) opozarja, da so se

tako skozi čas ustvarile razlike med skrbniško in zagovorniško vlogo socialnega delavca. Torej med vlogo uradne osebe v upravnem postopku ter vlogo, ki velja za temelj socialnega dela. Odnos med omenjenima vlogama pa se je v praksi večinoma izkazal kot konflikten.

Po besedah nekaterih strokovnih delavk in strokovnjakov, naj bi zaradi neenotne prakse, centri za socialno delo že pred reorganizacijo delovali neenotno. Nekateri so razlagali, da naj bi zaposlene, že vrsto let, pred reorganizacijo, preobremenjevala velika količina dela. Velika količina dela naj bi bila, po mnenju nekaterih, povezana z okrnjenim kadrom, posledica okrnjenega kadra, pa se je kazala v razpetosti zaposlenih med prevelikim številom uporabnikov, tako so se pojavljali problemi pri organizaciji časa, s tem pa so se kopičile nestrokovne in neakovostne obravnave uporabnikov. Kadrovska podhranjenost naj bi tako bila na centrih prisotna že vrsto let pred reorganizacijo. Strokovna služba Socialne zbornice Slovenije je opozorila, da naj bi potrebe po novih zaposlitvah segale že v leto 2008. To potrdi tudi Darja Kuzmanič Korva, ki je leta 2017 izjavila: »To, da je na CSD premalo strokovnega kadra, je že leta 2008 ugotovilo Ministrstvo. Takrat so se pisno zavezali, da bodo 30 odstotkov manjkajočega kadra zaposlili v 5 letih, vsako leto po 20 odstotkov. Zaveza se ni nikoli uresničila, nov sistem uveljavljanja pomoči in kriza, sta stanje poslabšala in število strokovnih delavcev se je zmanjševalo« (Intihar, 2017)

In res je, v desetih letih se na tem področju, kot kaže, nismo premaknili daleč, saj je septembra 2018, iz strani Ministrstva za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018b) bil objavljen predlog načrta zaposlitev na centrih za socialno delo, v katerem Ministrstvo navaja, da bi bilo treba, centrom za socialno delo, za nemoteno izvajanje vseh nalog, zagotoviti dodatnih 23 % strokovnega kadra. Torej več ali manj podoben delež potrebnih zaposlitev, ki se skozi leta, kot kaže, ni zmanjšal.

Podobno, pa naj bi se desetletje vlekla tudi problematika glede izobraževanja. Perica Radonjič je izpostavil, da so se problemi glede izobraževanja na centrih začeli že po finančni krizi leta 2008. Ta je razložil, da so takrat direktorji, zaradi pomanjkanja denarja, na prvem mestu začeli varčevati na področju izobraževanja zaposlenih. Tako večanje birokracije, kadrovska podhranjenost kot tudi problemi glede izobraževanja, so torej le eni izmed problemov, s katerimi se zaposleni, na centrih, spopadajo že vrsto let. Omenjeni problemi torej niso neposreden produkt reorganizacije in z njo povezanih procesov, so pa ti tekom teh procesov postali toliko bolj vidni, ter jih je reorganizacija do določene mere povečala.

Po besedah nekaterih strokovnih delavk in strokovnjakov je reorganizacija spremenila strukturo in organizacijo centrov, zato jo nekateri zaposleni dojemajo kot sistem nadzora. Strokovne delavke so opozarjale, na uvedbo novih pravil glede pravic zaposlenih, na uvedbo

novih birokratskih pravil, ki urejajo delo znotraj centrov, na spremembo pogodb o zaposlitvah, na stalno prisotne zakonodajne spremembe, na spremembe v računovodstvu, na prestavljanja zaposlenih na druga področja centrov. Nekatere so še izpostavile, vpeljavajo dvojnega vodstva, da direktorji postavljajo nova pravila in omejitve ter imajo več pristojnosti, da je vedno več direktorjev pravnikov, da so direktorji območnih centrov sedaj v sredinski vlogi ter so kot pomočniki odgovorni drugim direktorjem. Spremenjena struktura vodstva pa naj bi, po mnenju nekaterih, povečevala možnost konfliktov, prav tako pa utrjevala samo hierarhijo med zaposlenimi. Nekatere strokovne delavke in strokovnjaki so izpostavili, da so vse spremembe pripeljale do tega, da posamezne enote še niso poenotene, s tem naj bi bila informiranost uporabnikov o različnih storitvah slaba. Nekatere so izpostavile slabo povezovanje strokovnih delavcev, saj na določenih centrih zaposleni ne čutijo pripadnosti.

Cafuta (2019) spremembe v strukturi in organizaciji centrov enači s centralizacijo vodenja, ter pravi, da želi Ministrstvo skozi različne ukrepe spremeniti centre v socialne urade. Trenutno situacijo na centrih enači z avtoritarnim režimom, ter opozarja, da strokovne delavce že vrsto let obremenjuje uradniško delo.

Perica Radonjič je izpostavil probleme v razmerju moči vodstva na centrih. Ta je poudaril, da ima Ministrstvo še vedno monopol nad vodstvom centrov. To dokazuje s spremembami v svetu zavodov. Radonjič razlaga, da so ti najvišji organi centra in s tem sprejemajo glavne odločitve na centrih. Pred reorganizacijo je bilo v svetu zavodov 7 članov. Od tega 4 predstavniki ministrstva, 2 predstavnika zaposlenih in 1 predstavnik lokalne skupnosti. Po reorganizaciji pa je članov devet. Od tega kar 5 članov ministrstva, 2 predstavnika lokalne skupnosti in 2 predstavnika zaposlenih. Radonjič opozarja, da problem nastane v tem, da lahko člani ministrstva, brez problema, preglasijo ostale člane sveta. K tej težavi je sindikat SINCE07 pristopil s predlogom povečanja predstavnikov zaposlenih, ampak so bili iz strani ministrstva zavrjeni.

Povečevanje birokracije na centrih se po besedah strokovnih delavk kaže s tem, da je vse več statistike, da se povečujejo nestrokovne naloge, da so določeni postopki nepotrebni, teoretični in slabše uporabni. Nekatere še omenjajo, da čas reševanja postopka podaljša čakanje na potrditev direktorja, prva socialna pomoč naj bi izgubljala na moči, saj naj bi postajala prioriteta CSD-jev kvantitativno delo. Po besedah ene izmed strokovnih delavk naj bi v postopku dela z uporabnikom postala glavni cilj le izdana odločba. Ta razlaga, da se reševanje težav, preko vzpostavljenega delovnega odnosa in z rabo metod socialnega dela ne beleži nikjer. Zato ima ta občutek, da delo z metodami socialnega dela, na centrih nima več takega pomena, kot ga je imelo še pred nekaj leti. Podobnega mnenja je večina strokovnih

delavk, ki opozarjajo, da so se s povečevanjem birokracije, metode in tehnike socialnega dela, na centrih začele zgubljati. Uporabnike se po mnenju nekaterih, še danes obravnava prehitro, svetovanja so okrnjena, saj je na centrih število uporabnikov na zaposlenega preveliko. Kljub temu so nekatere strokovne delavke bile mnenja, da reorganizacija na strokovno delo ne vpliva, saj vsebinskih sprememb ni, socialni delavci naj bi bili, po mnenju nekaterih, za svoje delo odgovorni sami. Manjšina strokovnih delavk in strokovnjakov je omenila, da delo poteka enako kot je potekalo prej, najbolj občuten vpliv reorganizacije na delo na centrih pa naj bi bil že presežen. Tukaj se mi zdi potrebno izpostaviti, da delavci na centrih, vplive reorganizacije, zagotovo opažajo in doživljajo na različne načine. Beseda delo ima v povezavi z reorganizacijo zelo širok pomen, ta se navezuje na veliko dejavnikov in logično je, da vsak izmed zaposlenih delo na centru doživlja drugače. Na centrih so zaposleni delavci z vrsto različnih izobrazb, ter možno je, da nekateri delavci, ki nimajo izobrazbe iz socialnega dela, vplivov reorganizacije na metode in tehnike socialnega dela ne bodo opazili. Prav tako obstaja na centrih veliko različnih področji dela, ter sklepam, da je reorganizacija vplivala na nekatera bolj na druga pa manj. Eden izmed takih primerov je bila intervjuvanka, ki je koordinatorka na terenu. Kar je pomenilo, da je bil vpliv reorganizacije na njeno delo na terenu drugačen kot pri zaposlenih na drugih področjih. Tako je potrebno izpostaviti, da na celotno situacijo, ne smemo gledati črno-belo, temveč se moramo zavedati tudi tega, da vsak zaposleni doživlja posledice reorganizacije in drugih procesov drugače, ter zaradi tega težko pridemo do objektivnih ugotovitev.

Po mnenju večine strokovnjakov in strokovnih delavk sta na povečevanje birokracije centrov imela velik vpliv tudi sistem Krpan in nov družinski zakonik. Ta sta bila na centrih uvedena ravno v času reorganizacije, kar naj bi celotno situacijo na centrih še otežilo. Nekatere strokovne delavke so opozarjale, da se morajo zaposleni, spremembam, ki sta jih prinesla Krpan in družinski zakonik, eno leto pozneje, še vedno prilagajati. Te so opozorile, da naj bi se centri še vedno usklajevali na področju družinskega zakonika s sodišči, prav tako pa se je eni zazdelo, da centri, ob uvedbi sprememb v družinskem zakoniku, sodišča pravzaprav servisirajo. Večina jih omenila, da naj bi sistem Krpan povzročal dvojno delo, ter je nepregleden. Krpan, po mnenju nekaterih, še zmeraj ni popolnoma usklajen z drugimi sistemi, zato morajo zaposleni vnašati podatke v dva sistema, kar njihovo delo dodatno podaljšuje in otežuje. Sistem Krpan, po mnenju nekaterih strokovnih delavk, več kot očitno ni usklajen z ostalimi bazami podatkov in ni prilagojen kontekstu socialnega dela, kar pomeni več birokracije in manj možnosti za delo na terenu ter kvalitetno posvetitev uporabniku.

Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije (2019) je že pred enim letom, v obvestilu za medije, navedel večino zgoraj opisanih problemov. Ti so še izjavili, da reševanje vlog za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev zaradi Krpana ne bo hitrejše, ter omenili, težave v elektronskem podpisovanju dokumentov, pogosto okvaro sistema in prepočasno reševanje zahtevkov za odpravo napak.

Problemi naj bi bili tudi v izobraževanju. Perica Radonjič je pojasnil, da naj bi pred uvedbo sistema Krpan, izobraževanje o njegovi uporabi, potekalo le v obliki predavanj. Kasneje, ko se je sistem uvajal, pa naj bi računalničarji na centrih preživel premalo časa, kar je pomenilo, da so se zaposleni brez pomoči, morali znajti po svoje. Janko Cafuta je prav tako izpostavil, da naj bi zaposlenim bile namenjene le 2 uri predavanj, ob uvajanju sistema, pa naj bi računalničar z vsakim zaposlenim preživel le 30 minut. Nekateri strokovni delavci so Krpanu stopili v bran, saj naj bi ta bil v določenih delih zelo učinkovit, ter za izpolnjevanje vlog uporaben. Nekatere strokovne delavke so prav tako opazile, da naj bi se sistem Krpan stalno nadgrajeval, odzivnost njegovih skrbnikov pa naj bi bila dobra. Na očitke Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije se je odzvalo tudi Ministrstvo za javno upravo (2019). Pojasnili so, da naj bi se postopki ob uvedbi Krpana podaljševali zato, ker se mora fizične dokumente po novem digitalizirati. Ostali postopki pa naj bi se krajšali, saj s Krpanom določena opravila naj ne bi bila več potrebna. Ti so prav tako zanikali, obtožbe glede vodenja dokumentov v dveh evidencah in razložili, da do podvajanja dela ne prihaja, saj je sistem ISCSD namenjen izračunu socialno varstvenih pravic, Krpan pa evidentiranju in hrambi dokumentov. Ministrstvo za javno upravo je prav tako izpostavilo, da je povezavo med sistemoma že vzpostavilo ter jo bo še nadgrajevalo. Ministrstvo za javno upravo podvajanje dela torej zanika, saj naj bi bila sistem Krpan in sistem ISCSD namenjena različnim nalogam. Odzivi večine strokovnih delavk ter strokovnjakov pa nakazujejo nasprotno. Zaposleni na centrih, več kot očitno potrebujejo čas, da svoje delo prilagodijo sistemu Krpan ter izgleda, da o razbremenitvi birokratskega dela ne bomo mogli govoriti, dokler se ta dva sistema ne uskladita.

Večina strokovnih delavk je bila mnenja, da Reorganizacija kljub svojemu sloganu »Na teren bližje ljudem«, terenskega dela ni izboljšala. S povečevanjem birokratskih nalog se po mnenju nekaterih povečuje delo v pisarnah ter zmanjšuje možnosti za delo na terenu. Kljub temu, da se potrebe po izvajanju terenskega dela povečujejo, nekateri menijo, da socialne delavce pri opravljanju terenskega dela omejuje birokracija, pomanjkanje dodatnega kadra, delovna obremenjenost, omejitev s časom, težave v načrtovanju in dogovarjanju glede terena ter razkropljenost uporabnikov. Perica Radonjič je mnenja, da delo na terenu ostaja

nespremenjeno. Ta pravi, da so se nujni primeri še vedno izvajali ter se v prihodnosti še vedno bodo. Ta tako izpostavlja, da socialni delavci večinoma hodijo le na nujne terene. S tem se je strinjal tudi Janko Cafuta. Ta meni, da je pomanjkanje terenskega dela velika škoda, prav tako pa je, za razliko od Radonjiča, izpostavil, da so birokratske ovire, ki so prišle po reorganizaciji, terensko delo otežile, saj mora zaposleni po novem za odhod na teren dobiti soglasje. Prav zaradi tega se večina zaposlenih odloča hoditi na nujne terene. Cafuta pravi, da se v tem primeru kaže nezaupanje strokovnim odločitvam delavcev. Uvedbo dovolilnic je kritizirala tudi ena izmed strokovnih delavk. Ta je izpostavila njihovo pomanjkljivost v primeru nujnega terena in intervencij, saj se mora zaposleni v takem primeru znajti na svoj način, kar je zelo nepraktično.

Veliko strokovnih delavk je izjavilo, da so, povečevanje birokracije, števila nalog ter pričakovanja iz strani vodstva, zelo vplivali na psihično zdravje zaposlenih. Pojavlja se veliko negativnih psihičnih posledic. Pogosto je bilo omenjeno izgorevanje, kopičenje stresa, jeze, apatičnosti, cinizma, nezadovoljstva, večanje pritiska zaradi dvojnega vodstva, ustrahovanje iz strani predpisov, ki varujejo varstvo osebnih podatkov, obremenjujoče zakonodajne spremembe, vse bolj pogosti naj bi bili, po mnenju nekaterih, konflikti, bolniške odsotnosti naj bi se povečevale, zaposleni pa so posledično vedno bolj vdani v usodo.

V izjavi za javnost so Zaposlene delavke in delavci Centra za socialno delo Ljubljana (2019) prejšnje leto opisali katastrofalne delovne pogoje, ki so nastopili po reorganizaciji, ko je na čelo centra stopila nova direktorica. Ti so pojasnili, da zaradi preobremenjenosti velikokrat, niso bili zmožni dovolj učinkovito opravljati birokratskih nalog, ki jih jim je nalagalo vodstvo. Kljub temu je vodstvo nad njimi izvajalo pritisk, saj so v primeru neučinkovitosti sledile grožnje ter napovedane sankcije. Prav tako so omenili, da so se počutili pretirano nadzorovane, skrajno ogrožene, nesvobodne in podcenjevane. Člani Skupščine o reorganizaciji CSD-jev (2019) so lani prav tako opozarjali, da je Ministrstvo ob začetku reorganizacije dopuščalo, da so nadrejeni na centrih zaposlene ustrahovali, imeli nad njimi moč, ter jim grozili z odpovedjo. Prav tako pa so na nekaterih centrih, socialne delavke in delavci, imeli celo prepoved javnega nastopanja brez predhodne odobritve direktorice. Kljub temu da se sami negativni psihološki vplivi vedno bolj umirjajo, saj je od začetka organizacijske reorganizacije preteklo že nekaj časa mimo, so ti, kot kaže še vedno prisotni.

Po mnenju večine strokovnih delavk in strokovnjakov je kadrovska podhranjenost trenutno eden izmed največjih problemov centrov za socialno delo. Po njihovem opisovanju se zdi, da se zaposleni, vedno znova znajdejo v ciklu. Ta cikel je sledeč, zaposleni so izgoreli in imajo zaradi pomanjkanja kadra vedno več dela, s tem se povečuje število bolniških odsotnosti, kar

pomeni, da so zaradi tega obremenjeni in nezadovoljni tudi drugi zaposleni, saj morejo delo prevzeti in opravljati nadure, ki velikokrat niso plačane. Ta cikel je tudi eden izmed razlogov, ki vodi do vedno pogostejšega zapuščanja delovnih mest na centrih. Zaposleni posledično preprosto obupajo, saj na svojih delovnih mestih ne zdržijo več. Ob kadrovske podhranjenosti, zapuščanje delovnih mest, za ostale zaposlene pomeni še dodatno obremenitev.

Dogovor o 73 dodatnih zaposlitvah na centrih za socialno delo je med MDDSZEM in Sindikatom SINCE07 nastal že 27. 12. 2018 (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2018c). V drugem dokumentu je Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2018d) ob sklenitvi dogovora s Sindikatom SINCE07 navedlo, da se bo v letu 2019 na centrih zaposlilo 20 koordinatorjev za invalidsko varstvo, 16 strokovnih delavcev zaradi določitev minimalnih standardov na področju pravic, podpore in zaščite žrtev kaznivih dejanj, 16 strokovnih delavcev na področju ZUPJS, 16 delavcev zaradi začetka uporabe družinskega zakonika, 2 koordinatorja za obravnavo v skupnosti na CSD Ljubljana ter 3 strokovne delavce na CSD Maribor.

V Dogovoru o dodatnih zaposlitvah na Centrih za socialno delo iz leta 2019, lahko razberemo, ugotovitve ministrstva, da bo v naslednjih štirih letih potrebno zagotoviti še vsaj 162 dodatnih zaposlitev, zato je bilo takrat dogovorjeno, da se bo v letu 2020 predlagalo skupno najmanj 50 dodatnih zaposlitev. Dogovor o dodatnih zaposlitvah na centrih za socialno delo v letu 2020 naj bi MDDSZEM in SINCE07 sklenila najkasneje do 30.11.2019 (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2019). Perica Radonjič je izpostavil, da omenjeni dogovor posledično ni bil sklenjen. Ta je razložil, da pogajanja o 50 novih zaposlitvah za leto 2020 zaradi sprememb na Ministrstvu in epidemije Covid-19, niso bila uspešna. Nekateri strokovnjaki so na prvem klubu socialnega dela izpostavili, da bi bilo treba, v primeru neuspelega dogovora o novih zaposlitvah, napovedati stavko (Levstik, 2020). Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2019) je prav tako obljubljalo pripravo strateškega dokumenta razvoja in dela centrov za socialno delo. Radonjič je pojasnil, da so v delovno skupino, ki bi bila namenjena pripravi strateškega dokumenta, sindikat SINCE07, Skupnost centrov za socialno delo in Ministrstvo imenovali svoje člane, vendar se ta skupina do danes, še niti enkrat ni sestala.

Skupščina o reorganizaciji CSD-jev (2019) je ob sklenitvi dogovora o 73 novih zaposlitvah izpostavila problematiko glede novih zaposlitev. Ti so omenili, da se je ob začetku reorganizacije zaposlilo 50 delavcev na področju socialne aktivacije, ki nimajo stika s centri. 73 novih zaposlitev pa je bilo namenjeno le administrativni podpori. Člani skupščine so prav tako prišli do zelo zaskrbljujočega podatka. Namreč, MDDSZEM jim je posredovalo podatke,

v katerih je razvidno, da naj bi bilo na centrih za socialno delo, v tistem času, zaposlenih le okrog 60 odstotkov socialnih delavcev. Ti so tudi navedli, da postaja vedno bolj očitno, da vodenje centrov prevzema vedno več pravnikov, saj vedno več ljudi neupravičeno ocenjuje, da so ti za vodstvo bolj primerni in sposobni kot socialni delavci.

Strokovna služba Socialne zbornice Slovenije je izpostavila, da bi bilo treba uvajati več študentov, ter spodbujati zaposlovanje preko pripravništva s strokovnim spremljanjem. Strokovna služba problem vidi v tem, da se študente in prostovoljce najema za »odvečno« delo, katero zaposlenim krade čas. Ti v nadaljevanju razlagajo, da študentje tekom prakse opravljajo administrativno delo, kar ne občutno prispeva k njihovemu strokovnemu razvoju. Strokovna služba je tudi izpostavila, da določeni delodajalci ne uvajajo in zaposlujejo pripravnikov, temveč iščejo zaposlene, ki že imajo vsaj nekaj let delovnih izkušenj. To lahko označimo za neke vrste paradoks, saj se lahko ob tej mentaliteti vprašamo, na kakšen način se bodo mladi delavci lahko redno zaposlili, če ne dobijo niti priložnosti za zaposlitev, preko katere bi dobili delovne izkušnje? Na klubih socialnega dela je bilo prav tako izpostavljeno, da je prijav za delo na centrih v primerjavi s preteklostjo veliko manj, zaposlovalo naj bi se tudi ljudi, ki ne izpolnjujejo pogojev za delo. Eden izmed strokovnjakov je omenil, da če je nekoč delo na centru veljalo za privilegij, sedaj prihaja do vedno več zapuščanj delovnih mest, kar je ena izmed največjih posledic reorganizacije (Komel, 2020).

Večina strokovnih delavk je izpostavilo, da so bile v procesu reorganizacije preslišane. Te naj bi že pred začetkom reorganizacije opozarjale na njene posledice, vendar z njimi Ministrstvo ni vzpostavilo dialoga. Nekatere so tudi bile mnenja, da v odločanje glede izvedbe procesa reorganizacije niso bile vključene. Druge so videle problem tudi v organizaciji centrov ter zaposlenih, saj so menile, da se centri, pred začetkom reorganizacije, niso dovolj dobro organizirali, ter bi se sam dialog med centri in Ministrstvom, moral ustvariti že pred reorganizacijo. Po drugi strani pa je bilo veliko opozoril, da je zaposlenim pri opozarjanju na posledice reorganizacije primanjkovalo podpore drugih institucij. Večina strokovnih delavk je bila mnenja, da MDDSZEM ob izvedbi organizacijske reorganizacije, zaposlenih ni znalo nasloviti, ter njihove predloge in pripombe ovrednotiti na tak način, da bi ti dobili občutek podpore. Iz strani strokovnih delavk je bila izražena potreba po podpori iz strani Ministrstva kot tudi Socialne zbornice in Skupnosti centrov za socialno delo. Omenjeno je bilo pomanjkanje ter potreba po pomoči pravnikov ob uvedbi družinskega zakonika ter pomanjkanje pomoči strokovnjakov ob uvedbi Krpana. Cafuta je omenil, da Fakulteta pravzaprav nima nobene moči. Rekel je, da socialna zbornica skrbi sama zase ter zaposlenih, razen sindikata, ne podpira nobena institucija. Ta je še rekel, da naj bi si bilo veliko institucij,

med seboj, kontradiktornih, saj govorijo eno, delajo pa drugo. Ena izmed strokovnih delavk je pripomnila, da naj bi odločitve glede reorganizacije sprejemali ljudje, ki ne poznajo razmer na centrih v praksi. Nekatere druge pa so še izpostavile, da se vedno bolj zdi, da Ministrstvo deluje v skladu s politiko ne pa s prakso dela, da sprejema impulzivne odločitve, o katerih centri velikokrat izvejo zadnji. Zaradi tega in še veliko drugih dejavnikov pa naj bi se zaupanje v Ministrstvo iz strani nekaterih zaposlenih zelo zmanjšalo.

Rape Žiberna idr. (2019) pišejo, da so že nekaj mesecev pred organizacijsko reorganizacijo v Društvu socialnih delavk in delavcev Slovenije poročali, da odgovorov na zastavljena vprašanja, ki so jih ministrstvu poslali, v tistem času niso dobili. Sporočila, ki so prihajala z MDDSZEM, so bila splošna in niso odgovarjala na relevantna in praktična vprašanja. Eno leto pozneje so zaposleni na Centru za socialno delo Posavje, Enota Krško poleg drugega izpostavili tudi to, da pričakujejo odgovore glede reorganizacije iz strani ministrstva, Skupnosti centrov za socialno delo Slovenije in Socialne zbornice Slovenije. Prav tako pa so lani svojo skrb izrazili tudi različni člani različnih, skupščin, ki so rekli, da jih ne odzivanje pomembnih akterjev, kot sta MDDSZEM in Skupnost centrov za socialno delo zelo skrbi.

O neodzivnosti ministrstva je lani govoril tudi Cafuta (2019), ta je opozarjal, da se MDDSZEM in določene druge institucije, na predloge in opozorila zaposlenih niso odzvale primerno. Ministrstvo naj bi se zanašalo le na enosmerno komunikacijo. Cafuta je prav tako izpostavil, da so z ministrstva pošiljali navodila, ki so vsebovala le njihove predstave o strokovnem delu.

Perica Radonjič je izpostavil, da je reorganizacijo pred njeno izvedbo zagotovo podprla politika, saj je reorganizacija bila zapisana v koalicijski pogodbi, ter se je v času pred njeno izvedbo takratna ministrica zavezala, da jo bo izpeljala. Je pa Radonjič bil, do določenih, zgoraj omenjenih, izjav kritičen. Ta je izpostavil, da so zaposleni pred izvedbo organizacijske reorganizacije imeli možnosti, za vključitev v dialog, ter niso bili popolnoma utišani. Pojasnil je, da so se pred reorganizacijo na ravni Slovenije ustanovile delovne skupine. Vsaka posamezna skupina je bila namenjena določenemu delovnemu področju dela na centrih, v vsaki izmed njih pa je bil prisoten vsaj en predstavnik zaposlenih. Radonjič je prav tako izpostavil, da naj bi Ministrstvo, pred reorganizacijo, na takrat bodočih 16 glavnih enotah, organiziralo predstavitve, na katerih so zaposleni imeli možnost izpostavljanja dilem. Prav tako je bila, do zgoraj omenjenih izjav kritična tudi strokovna služba Socialne zbornice, ki se je oprla na rezultate raziskave, ki je bila izvedena v okviru doktorske disertacije. Rezultati omenjene raziskave so pokazali to, da se večina zaposlenih, v proces reorganizacije, počuti vključeno. Večina teh je v raziskavi omenjalo, da jim je bilo podajanje, predlogov, mnenja in

idej, omogočeno. Kljub temu pa Strokovna služba omenja, da predlogi in mnenja strokovnih delavcev, iz strani Ministrstva, v veliki meri niso bili upoštevani, ter se sprašuje, zakaj je temu tako?

Glede na podatke, ki sem jih pridobil iz strani strokovnih delavk, strokovnjakov in relevantne teorije, se zdi, da zaposleni, še pred izvedbo reorganizacije, niso bili popolnoma utišani, ter so imeli možnost vključitve v dialog. Kljub temu pa nekateri podatki nakazujejo na to, da strokovni delavci pravzaprav niso bili vključeni v načrtovanje poteka reorganizacije. Janko Cafuta je izpostavil, da so prej omenjene predstavitve služile le kot neke vrste »performans« oziroma formalnost, saj naj bi MDDSZEM načrt, o poteku reorganizacije, sprejelo že zdavnaj pred njimi. Ta je prav tako izpostavil »PR nateg«, saj naj bi MDDSZEM za »PR« glede reorganizacije najelo agencijo Pristop, ki s socialnim delom nima čisto nič izkušenj. Kljub temu da točna vsebina tega sodelovanja ni bila popolnoma razkrita, naj bi, po besedah Cafute, Ministrstvo agenciji Pristop namenilo okoli 380.000 EUR. Verjetno se sama vsota razlikuje od vira do vira, je pa to vseeno ogromna vsota denarja, ne glede na to, kako obsežen je projekt reorganizacije pravzaprav bil.

Večina strokovnih delavk omenja, da jim tudi po uvedbi reorganizacije, ostaja možnost do supervizije in nekaterih ostalih drugih vrst pomoči. Reorganizacija področja supervizij zaposlenih kot kaže ni pretirano spremenila. Kljub temu da sta 2 strokovni delavki izpostavili željo po večji količini supervizije in intervizije, je večina strokovnih delavk in strokovnjakov razložilo, da je supervizija, zaposlenim, večinoma omogočena enkrat mesečno, kar jim zadošča. Večini je nudena tudi intervizija, nekaterim zaposlenim pa naj bi pomagali tudi strokovni timi in socialne inšpekcije. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da ima možnost udeležbe na letnih aktivih, prav tako pa se lahko v primeru zagate pogovori tudi z direktorico.

Večje probleme lahko opazimo v povezavi z izobraževanjem ter usposabljanjem zaposlenih. Na klubih socialnega dela je bilo izpostavljeno, da bi se za izboljšanje dela potrebovalo več izobraževanja, problem pa naj bi bil v pomanjkanju denarja in časa zaposlenega (Levstik, 2020). Prav tako naj bi mladi delavci trenutno bili v velikem zaostanku, saj je starejšim delavcem v preteklosti bilo omogočeno veliko več izpopolnjevanj in pridobivanje dodatnih znanj. Centri pa tako enostavno nimajo denarja, da bi lahko mlade, ki se hočejo izpopolniti na določenem področju, poslali na dolgotrajna izobraževanja (Komel, 2020).

Nekatere strokovne delavke in strokovnjaki so omenjali, da z brezplačnimi predavanji po navadi ni problema, zaplete pa se takrat, kadar so izobraževanja plačljiva. Količina denarja, ki

se za izobraževanja porabi za posameznega delavca na leto, se od centra do centra razlikuje. Strokovne delavke in dva strokovnjaka so omenili 3 različne zneske v vrednosti 140, 200 in 250 evrov na leto. Ena izmed strokovnih delavk je izpostavila, da stanejo enodnevna predavanja v povprečju okoli 120 evrov, kar pomeni, da je polovica letnega denarja, ki je namenjen izobraževanju delavca, lahko v enem dnevu že napol porabljen. Janko Cafuta je prav tako rekel, da znese 140 EUR za eno ali dve plačljivi predavanji, odvisno od tega, kako kvalitetna ta so. Tako si določeni socialni delavci, krijejo stroške z lastnim denarjem, velika večina pa se ne pogosto izobražuje. Nekatere strokovne delavke so omenjale, da so kvalitetna predavanja velikokrat omejena, vedno več teh naj bi bilo vezanih na upravno poslovanje, zaposleni so kar se tiče izobraževanj večinoma omejeni le na svoje področje, saj imajo prednost pri usposabljanju velikokrat zaposleni iz tistega področja, na katero se usposabljanje najbolj nanaša. Problematiko glede izobraževanj zaposlenih je podrobneje opisal Perica Radonjič. Ta je rekel, da je strokovnim delavcem na ljubljanskih centrih, za izobraževanje namenjenih le 140 evrov zato, ker je direktorica vsoto denarja, ki je ostal za namen izobraževanja, delila s številom zaposlenih ter tako dobila vsoto. Radonjič je izpostavil, da je problem v tem, da še danes nimamo nikjer zapisane letne vsote, ki jo je center dolžan, zaposlenemu nameniti za izobraževanja. Tako se za izobraževanje dan danes namenja denar, ki je ostal od druge porabe. Zato se vsote za izobraževanje, kot smo videli tudi v zgoraj navedenih primerih, po centrih razlikujejo. Radonjič omenja, da naj bi, po določilu iz kolektivne pogodbe, delavec imel pravico do vsaj 10 dni izobraževanja na leto, vendar se to, po podatkih sindikata SINCE07, naj ne bi prakticiralo. Sindikat SINCE07 je zato sprožil pobudo za uvedbo namenske postavke za izobraževanja, ki ga Ministrstvo ni sprejelo.

Tako končno pridemo do točke, ko se lahko vprašamo, kako naprej? Kaj vsebinska reorganizacija na centrih pravzaprav pomeni, ter na kakšen način se je lotiti? Perica Radonjič je rekel, da vidi kot temelj vsebinske reorganizacije nov zakon o socialnem varstvu. Ta v nadaljevanju pojasni, da se je o njem in njegovi izvedbi veliko govorilo že v preteklosti, vendar se ta nikoli ni izvedel. Ministrstvo je še pred reorganizacijo spisalo svojo verzijo, ki ni bila sprejeta. Radonjič opozarja, da Ministrstvo novega zakona ne more spisati samo, saj morajo pri oblikovanju novega krovnega zakona sodelovati vsi glavni akterji. Potrebno pa bi bilo najprej napisati predlog zakona, razpisati dalja časa trajajočo javno razpravo, v katero se vključilo strokovna javnost, ki bi podala še morebitne predloge. Na podlagi tega bi se potem, lahko izdelal nov zakon. Strokovna služba Socialne zbornice je prav tako navedla potrebo po dosegu konsenza na področju socialnega varstva. Po njihovem mnenju morajo, stroka, odločevalci in ostali udeleženci sprejeti konsenz preko skupnega sodelovanja. V sodelovanje

bi se po njihovem mnenju morale vključiti organizacije na področju socialnega varstva, izobraževalne institucije, nacionalni odločevalci, ki oblikujejo smernice delovanja, ter ostale organizacije. Ti prav tako opozarjajo, da je potrebno dobiti ravnovesje med storitvami in realističnimi proračunskimi omejitvami dela na centrih, da mora vsebinska reorganizacija izhajati iz potreb uporabnikov, da moramo dobiti način, kako okrepiti storitveni in svetovalni del delovanja CSD-jev, da moramo pospešiti postopke, ter istočasno zmanjšati število administrativnih ovir. Tako je po njihovem mnenju potrebno sistem Krpan uskladiti z drugimi sistemi na tak način, da ta ne bo povzročal dvojnega dela, temveč, da bo zaposlenim pomagal k hitrejšemu delu.

Janko Cafuta je omenil potrebo po vzpostavitvi nove hierarhije odločanja in umik odgovornih za reorganizacijo. Strokovna vprašanja naj bi po njegovem mnenju bilo treba pustiti stroki ter prerazporediti moči z vključevanjem zaposlenih v proces odločanja dela na centrih. Eden izmed procesov, ki bi lahko pomagal prerazporediti moč odločanja na centrih, je, po mnenju Perice Radonjiča, zagotovo sprememba v svetu zavodov. Ta razlaga, da imajo predstavniki ministrstva, v svetih, še vedno večino in z njo lahko vedno znova preglasujejo predstavnike zaposlenih in skupnosti. Radonjič omenja potrebo po povečanju števila predstavnikov zaposlenih vsaj do te mere, da bi ti lahko bili po številu z ministrskimi predstavniki izenačeni. Ob potencialni uvedbi oziroma posodobitvi novega zakona o socialnem varstvu bi se posledično lahko izdal tudi nov sklep, v katerem bi bili sveti zavodov, na posameznih centrih, prestrukturirani. Sprememba zakona je osnova in zaposleni na centrih to novo osnovo rabijo, saj bodo na podlagi nje posledično lahko uveljavljali svoje pravice.

Ena izmed osnov, za normalizacijo dela na centrih je, po mnenju večine strokovnih delavk, tudi učinkovita kadrovska preskrba. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2019), navaja, da sta se sindikat SINCE 07 in MDDSZEM dogovorila, o tem, da se bo v naslednjih letih zaposlilo okoli 162 novih delavcev, po najmanj 50 na leto. Radonjič je razložil, da kljub temu, dogovor o petdesetih novih zaposlitvah med sindikatom in Ministrstvom za letošnje leto ni uspel. Zato se, je na prvem klubu socialnega dela, kot eden izmed možnih korakov izpostavila stavka. Glede na to, da je Sindikat z grožnjo stavke bil uspešen že pred prvim dogovorom o 73 zaposlitvah, bi ta bil lahko uspešen tudi sedaj (Levstik, 2020). Po Komel (2020) je bilo na drugem klubu socialnega dela omenjeno tudi to, da Ministrstvo dela ocene o potrebnih zaposlitvah glede na statistiko, ki jo jim pošiljajo centri za socialno delo. Na CSD Severna Primorska, Enota Nova Gorica, so ugotovili, da so podatki o obremenjenosti dela po posameznih področjih ne poenoteni saj vsaka delavka in delavec podatke knjiži na drugačen način. Nekateri strokovnjaki so zato izpostavili, da je podatke

potrebno znotraj CSD-jev poenotiti, saj se bo ministrstvu, dokazala potreba po dodatnih kadrih, le s pravimi in točno organiziranimi podatki. Po mnenju Socialne zbornice je treba tudi dobiti način, kako se bo v delo centrov bolj učinkovito začelo uvajati mlade delavce in pripravnike. Kot velika pomoč mladim bi na centrih lahko bili starejši delavci, ki bi tem služili kot neke vrste mentorji, ki bi jim podali dolgoletno znanje.

Za razvoj stroke in strokovni delavcev na centrih je zelo pomembno tudi dodatno izobraževanje, s katerim zaposleni dobijo nove veščine na podlagi katerih skrbijo za ohranjanje strokovnosti na centrih. Glede na to, da trenutno nikjer ni zapisane letne vsote, ki jo je center dolžan, zaposlenemu nameniti za izobraževanja bi, po mnenju Perice Radonjiča, bilo treba, sprožiti pobudo za uvedbo namenske postavke za izobraževanja. Tako se letni zneski v namen izobraževanja po različnih centrih ne bi razlikovali, saj bi ta določila direktorji morali upoštevati.

Na drugem klubu socialnega dela je bilo prav tako omenjeno, da je bila prva socialna pomoč čez čas na centrih za socialno delo zreducirana. Eden izmed udeležencev je izjavil, da bi morali stremeti k temu, da prva socialna pomoč postane temeljna naloga centrov. Nekateri so tudi opozorili, da je treba razmisliti o opciji da bi se ZUPJS in letne pravice ločilo od centrov (Kornel, 2020).

6. Sklepi

Na podlagi relevantne teorije in rezultatov raziskave, naštevam sledeče sklepe:

- Večanje birokracije, kadrovska podhranjenost in problemi glede izobraževanja so le eni izmed problemov, s katerimi se zaposleni na centrih spopadajo že vrsto let. Omenjeni problemi ter še mnogi drugi torej niso neposreden produkt reorganizacije in z njo povezanih procesov, so pa ti tekom teh procesov postali toliko bolj vidni, ter jih je reorganizacija do določene mere povečala.
- Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih težko opredelimo objektivno, saj zaposleni reorganizacijo doživljajo različno, ta je prav tako na nekatera področja dela centrov vplivala bolj kot na druga.
- Ministrstvo je z organizacijsko reorganizacijo izvedlo centralizacijo vodenja. Direktorji enot so sedaj postali pomočniki regijskih direktorjev, z novimi organizacijskimi pravili se povečuje možnost konfliktov, nova struktura pa krepi hierarhijo.

- V svetu zavodov imajo predstavniki Ministrstva še vedno večino predstavnikov, zato z lahkoto preglasujejo ostale člane.
- Na povečevanje birokracije na centrih sta pomembno vplivali uvedba sistema Krpan in sprememba družinskega zakonika. Centri se na področju družinskega zakonika še vedno usklajujejo s sodišči, sistem Krpan pa povzroča dvojno delo ter ni usklajen z drugimi sistemi.
- Izobraževanje o uporabi sistema Krpan je potekalo le v obliki predavanj. Njegovi uvedbi so računalničarji posvetili premalo časa, zato so se zaposleni morali znajti po svoje.
- Sistem Krpan naj bi bil učinkovit pri opravljanju določenih nalog, na primer pri izpolnjevanju vlog.
- Za izobraževanja je na voljo premalo denarja, zato se zaposleni v večini udeležujejo brezplačnih predavanj ali stroške pokrivajo sami.
- Letni znesek, ki ga je center dolžan nameniti za izobraževanja še ni opredeljen, zato za izobraževanje namenja denar, ki ostane od druge porabe, vsote denarja, ki so namenjene izobraževanju zaposlenih, se po zaradi tega po centrih pomembno razlikujejo.
- Reorganizacija kljub sloganu »Na teren, bližje ljudem« terenskega dela ni izboljšala. Z birokratskimi ovirami se je terensko delo še otežilo, saj mora zaposleni po novem za odhod na teren dobiti soglasje. Uvedba dovolilnic interventno terensko delo otežuje.
- Čeprav se negativni psihološki vplivi reorganizacije vse bolj umirjajo, so še vedno prisotni. Zaposleni izgorevajo, kopičita se stres in jeza, dvojno vodstvo stopnjuje pritiske, vse več je bolniških odsotnosti, zaposleni pa so vedno bolj vdani v usodo.
- Centri se spopadajo z veliko kadrovsko podhranjenostjo, zaposleni delovna mesta zapuščajo, prijav na nova delovna mesta je vedno manj, primanjkuje tudi strokovnih delavcev, ki bi bili, za določeno pozicijo, potrebno usposobljeni.
- Pogajanja o 50 novih zaposlitvah za leto 2020 niso bila uspešna. Skupina za pripravo strateškega dokumenta razvoja in dela centrov se še ni sestala.
- Kot kaže nove zaposlitve, ne bodo okrepile stroke, saj so večinoma namenjene zaposlovanju administrativnega osebja.
- Problemi so tudi na področju zaposlovanja mladih delavcev in pripravnikov, saj veliko centrov išče delavce z vsaj nekaj leti delovnih izkušenj.
- Pred izvedbo reorganizacije so na ravni Slovenije ustanovili delovne skupine. Vsaka izmed njih je bila namenjena določenemu delovnemu področju dela in je vključevala

vsaj enega predstavnika zaposlenih. Ministrstvo je pred izvedbo reorganizacije organiziralo tudi predstavitve, na katerih so zaposleni imeli možnost, da izpostavijo svoje dileme.

- Strokovni delavci so bili v procesu reorganizacije večinoma preslišani. Pred začetkom reorganizacije so imeli možnost podajanja idej in predlogov, vendar v dialog glede izvedbe reorganizacije niso bili vključeni.
- Ministrstvo je za »PR« glede reorganizacije najelo agencijo Pristop. Čeprav točna vsebina sodelovanja ni jasna, naj bi Ministrstvo agenciji Pristop namenilo približno 380.000 EUR.
- Reorganizacijo je podprla politika, saj je ta bila zapisana v koalicijski pogodbi in se je pred njeno izvedbo takratna ministrica zavezala, da jo bo izpeljala.
- Supervizije so zaposleni večinoma deležni enkrat na mesec, kar se večini zdi dovolj. Imajo tudi možnost intervizije. Zaposlenim naj bi pomagali tudi strokovni timi in socialne inšpekcije, obstaja pa tudi možnost letnih aktivov in pogovorov z direktorico.

7. Predlogi

Na podlagi relevantne teorije in rezultatov raziskave, naštevam sledeče predloge:

- Zakon o socialnem varstvu bi bilo treba posodobiti, ter nekatere člene prilagoditi strokovnemu socialnemu delu. Najprej bi bilo treba napisati predlog zakona, nato pa bi razpisali dlje trajajočo javno razpravo, v katero se lahko vključi strokovna javnost, ki poda morebitne predloge. Na podlagi predlogov bi izdelali nov zakon.
- Stroke, odločevalci in ostali udeleženci morajo sprejeti konsenz na področju socialnega varstva preko skupnega sodelovanja. V sodelovanje se morajo vključiti organizacije na področju socialnega varstva, izobraževalne institucije, nacionalni odločevalci, ki oblikujejo smernice delovanja, ter ostale organizacije.
- Število predstavnikov zaposlenih v svetih zavoda je treba povečati v tolikšnem obsegu, da se po številu izenačijo z ministrskimi predstavniki. Ob posodobitvi novega zakona o socialnem varstvu bi lahko izdali tudi nov sklep, v katerem bi bili sveti posameznih zavodov, prestrukturirani.
- Ob ponovno neuspešnem dogovoru glede zaposlitev za letošnje leto bi bilo znova treba napovedati stavko.

- Podatke glede preobremenjenosti zaposlenih je treba poenotiti, saj lahko Ministrstvo potrebo po dodatnih kadrih spozna, le na osnovi resničnih in točnih podatkov.
- Ponovno bi bilo treba sprožiti pobudo glede uvedbe namenske postavke za izobraževanja. Tako se letni zneski za izobraževanja po CSD ne bi razlikovali.
- Postopke je treba pospešiti, ter istočasno zmanjšati število administrativnih ovir. Zato je potrebno sistem Krpan uskladiti z drugimi sistemi.
- Storitveni in svetovalni del centrov treba okrepiti. Prva socialna pomoč mora znova postati temeljna naloga CSD. Morda pa bi bilo smiselno razmisliti tudi o tem, da bi se ZUPJS in letne pravice ločilo od centrov, ali pa bi se določena javna pooblastila preneslo le na ZUPJS.
- Potrebno je dobiti ravnovesje med storitvami in realističnimi proračunskimi omejitvami dela na centrih.
- Potrebno je vzpostaviti mentorski sistem med mladimi in starejšimi delavci. Prav tako je treba skozi različne programe spodbujati med-regijsko povezovanje centrov za socialno delo, ter povezovanje zaposlenih na centrih.
- Razmisliti moramo tudi o drugih spremembah, ki bi lahko vplivale na bolj učinkovito delo zaposlenih. Na določenih centrih treba uvesti dežurstva zaposlenih, potrebno je zagotoviti prisotnost varnostnikov, boljšo računalniško opremo, prilagoditi prostor za slepe in slabovidne, urediti sobe za stike in ločene pisarne za vsakega posameznega delavca.

8. Literatura

- Cafuta, J. (2019). Centri za socialno delo po reorganizaciji. *Socialno delo* 58(1), str. 79-86. Pridobljeno 15. 2. 2020 s: <https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Centri-2019-1.pdf/2019053014582907/>
- Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela : uvod v katalog nalog centrov za socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo : Skupnost centrov za socialno delo Slovenije
- Intihar, A. (2017). Socialni delavci letno obravnavajo več kot pol milijona vlog. Jih bo reorganizacija razbremenila? *24 ur*, 11. 4. Pridobljeno 6. 3. 2020 s: <https://www.24ur.com/novice/slovenija/na-teren-blizje-k-ljudem-nov-moto-centrov-za-socialno-delo.html>
- *Katalog javnih pooblastil, nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo* (2018). Pridobljeno 10. 1. 2020 s: <https://www.scsd.si/files/Katalog-1.6.5.pdf>
- Komel, T. (2020). *Zapis drugega srečanja Kluba socialnega dela, ki se je odvijal na CSD Severna Primorska, enoti Nova Gorica, Dne 23. 1. 2020 s pričetkom ob 13. uri*. Neobjavljeno
- Kovač, P. (2007). Javna pooblastila centrov za socialno delo v upravnem postopku. *Socialno delo* 46(1/2), str. 57-64. Pridobljeno 17. 1. 2020 s: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-8BPRYPKS/66e9ea1e-6580-46bf-ad90-d8ba1e76e5f3/PDF>
- Levstik, D. (2020). *Zapis 1. srečanja Kluba socialnega dela, ki se je odvijal na CSD Posavje, dne 19. 11. 2019 ob 13 uri*. Pridobljeno 22. 3. 2020 s: <https://reorganizacijacentrovzasocialnodelo.blogspot.com/>
- Mesec, B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II : študijsko gradivo*. Ljubljana : Visoka šola za socialno delo

- Mesec, B. (2009). *Načrtovanje raziskave : študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana : Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo
- Milošević-Arnold, V., & Postrak, M. (2003). *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Študentska založba
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2018a). *Reorganizacija centrov za socialno delo: Na teren, bližje k ljudem – Osebna izkaznica* (2018a). Pridobljeno 13. 1. 2020 s:
<https://csd-lasko.si/wp-content/uploads/2018/03/Osebna-izkaznica-reorganizacija-CSD.pdf>
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2018b). *Predlog načrta zaposlitev na centrih za socialno delo*. Neobjavljeno
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2018c). *Dogovor o dodatnih zaposlitvah na Centrih za socialno delo*. Neobjavljeno
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2018d). *Dogovor o dodatnih zaposlitvah na Centrih za socialno delo*. Neobjavljeno
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2019). *Dogovor o dodatnih zaposlitvah na Centrih za socialno delo*. Neobjavljeno
- Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti (2020). *Centri za socialno delo*. Pridobljeno 13. 1. 2020 s: <https://www.gov.si teme/centri-za-socialno-delo/>
- Ministrstvo za javno upravo. (2019). *Odzivi na očitke Sindikata zdravstva in socialnega varstva glede uvedbe in delovanja informacijskega sistema Krpan v centrih za socialno delo*. Pridobljeno 4. 4. 2020 s: <https://www.gov.si/novice/2019-07-30-odzivi-na-ocitke-sindikata-zdravstva-in-socialnega-varstva-glede-uvedbe-in-delovanja-informacijskega-sistema-krpan-v-centrih-za-socialno-delo/>

- Ministrstvo za javno upravo. (2019). *Uvedba informacijskega sistema KRPAN v centre za socialno delo*. Pridobljeno 4. 4. 2020 s: <https://www.gov.si/novice/2019-07-19-vedba-informacijskega-sistema-krpan-v-centre-za-socialno-delo/>

- Rape Źibera, T., Źnidar, A., Cafuta, J., Flaker, V. (2019). Reorganizacija centrov za socialno delo – kaj se pravzaprav dogaja?. *Socialno delo* 58(2), str. 145-154. Pridobljeno 17. 2. 2020 s: https://www.revijasocialnodelo.si/mma/4_pol.pdf/2019071711244810/

- Sindikat zdravstva in Socialnega varstva Slovenije. (2019). *Uvedba dokumentarnega sistema Krpan na centrih za socialno delo ne pomeni hitrejšega in laŹjega dela*. Neobjavljeno

- Skupnost centrov za socialno delo Slovenije. (2020). *Katalog javnih pooblastil, nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo*. Pridobljeno 13. 1. 2020 s: <https://www.scsd.si/katalogi/katalog-javnih-pooblastil/>

- Skupščina o reorganizaciji CSD-jev. (2019), *Izjava o poteku reorganizacije centrov za socialno delo*. Pridobljeno 25. 2. 2020 s: https://www.peticija.online/izjava_o_poteku_reorganizacije_centrov_za_socialno_delo

- Stritih, B., (1998). Na poti k avtonomiji socialnega dela kot stroke in znanosti. *Socialno delo* 37(3-5), str. 159–168. Pridobljeno 19. 6. 2020 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-RXLTBQ9W>

- Stefanoski, P (2008). Socialno delo in izzivi zapisovanja in poroćanja pri izvajanju javnih pooblastil. V M. Poštrak & M. Urek (ur.) *Zapisovati socialno delo*. str. 40-53. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo

- Zaviršek, D. (ur.) (2005). *Z diplomo mi je bilo laŹje delat*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

- Zaposlene delavke in delavci Centra za socialno delo Ljubljana. (2019). *Dogajanja na ministrstvu za kulturo niso osamljeni primer – mobing izvaja tudi v. d. direktorica*

9. Priloge

9.1 Priloga A: Opomnik za delno standardiziran intervju

a) Za strokovne delavce na centrih za socialno delo:

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.
- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?

- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?

- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

b) Za strokovne delavce, ki so vpleteni v aktivizem glede reorganizacije:

1. Kakšen vpliv opazate, da ima na delo na centrih trenutna reorganizacija?

- Na katerih področjih specifično se kaže ta vpliv? Opišite.

2. Kakšne, ocenjujete, da bodo dolgoročne posledice trenutne reorganizacije CSD-jev?

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na kadrovsko strukturo?

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na dodatna izobraževanja zaposlenih, pripravnštva, ter na nujenje različnih oblik pomoči, kot je na primer supervizija?

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na količino birokratskega dela zaposlenih?

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na količino dela zaposlenih z uporabniki na terenu?

3. Na kakšen način se vam zdi, da bi bilo potrebno izvesti vsebinsko reorganizacijo CSD-jev?

- Kakšen bi bil prvi korak ali ukrep s katerim bi lahko pospešili proces vsebinske reorganizacije?
- Kakšne vire bi centri pri tem potrebovali?
- Katere institucije bi lahko centrom pri temu pomagale ter na kakšen način?

4. Kaj bi vsebinska reorganizacija na CSD-jih vsebovala?

- Na kakšen način bi se spremenile metode dela na centrih po vsebinski reorganizaciji?

5. Kakšen vpliv ima uvedba informacijskega sistema Krpan na centre za socialno delo?

- Kako se sistem Krpan dopolnjuje z ostalimi informacijskimi sistemi?

6. Ali opazate, da bi se morali zaposleni na centrih za socialno delo bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, na kakšen način se vam zdi, da bi lahko omogočili proces v katerem bi se zaposleni na centrih počutili dovolj opolnomočene, da bi pogosteje izražali svoja mnenja in predloge?
- Na kakšen način spodbuditi proces v katerem bi bili zaposleni na centrih slišani?
- Na kakšen način spodbuditi diskurz glede vsebinske reorganizacije, v katerega bi bila vpletena širša javnost?

7. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na delavno okolje?

9.2 Priloga B: Določanje enot kodiranja (intervju A – I)

Identiteta in lokacija delovnega mesta večine zaposlenih, ki so bili vključeni v raziskavo niso razkriti saj je večina teh prosilo če lahko ostanejo anonimni.

Intervju A

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.
- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

Do začetka reorganizacije je delo potekalo po ustaljenem in poznanem ritmu (A1). Ves čas so se uporabljale metode in tehnike socialnega dela (A2). Opažale so se velike razlike o delu in pristopu med posameznimi centri in tudi znotraj posameznih centrov. Na manjših centrih je bil prisoten občutek, da je delo bolj poenoteno in, da strokovne delavke in delavci bolj sodelujejo, v primerjavi z večjimi centri (A3). Težave pri delu so predvsem izhajale iz preobremenjenosti (A4), bil je velik obseg dela in malo zaposlenih (A5). Posledično so tudi sogovorniki bili nezadovoljni. Pred reorganizacijo je bilo delo manj birokratsko obremenjeno – predvsem upoštevajoč nov informacijski program Krpan, saj je delo potekalo samo v enem programu oz. se je delo beležilo v enem programu (A6).

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

Reorganizacija centrov se občuti na področju organizacije samih institucij (A7), torej, da so sedaj posamezne enote združene pod en center (A8). Ob tem je prišlo tudi do sprememb računovodstva in podobnih zadev (A9). Poleg tega je prišlo do spremembe zaradi Enote ZUPJS (A10), ki odloča o letnih pravicah. DSP, IDP, VD so še vedno v »pristojnosti«

centrov. Zaradi Enote ZUPJS pa je ponekod prišlo do prestavitev zaposlenih na enoto ZUPJS in s tem zmanjšanje zaposlenih na posamezni enoti (A11). Vsebinskih sprememb ni oz. vpliv na strokovno delo je neznaten (A12). Do dejanske združitve oz. poenotenosti posameznih enot ni prišlo (in verjetno tudi ne bo) (A13). Strokovni delavci se medsebojno ne povezujemo bolj kot prej (A14), ne občutimo pripadnosti (A15), strokovnega dela ni mogoče poenotiti (A16), ker ima vsak svoj način dela.

Dejanskega vpliva reorganizacije, na strokovno delo ni (A17). Vpliv je predvsem vezan na nova pravila in omejitve s strani direktorjev (A18) – npr. omejitev izobraževanj (A19), nova pravila glede pravic delavcev (A20). Reorganizacija kot taka na samo vsebino stroke ne vpliva, saj smo pri tem strokovni delavci še vedno neodvisni in kot posamezniki odgovorni za strokovno socialno delo (A21) Je pa reorganizacija vplivala na to, da se je logistično težje dogovarjati za posamezne terene (A22), saj so novi direktorji postavili nova pravila. Prav tako je prišlo do določenih omejitev pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa (A23) npr. včasih so se zaradi specifične družine opravljali obiski na domu tudi po poslovnem času centra, sedaj se je to težje dogovoriti (A24). Reorganizacija kot taka posameznih del ni olajšala (A25).

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

Posledice trenutne reorganizacije za zaposlene, na področju strokovnega dela niso mogoče, ker trenutna reorganizacija ne poteka na vsebinski in strokovni ravni (A26) Ker je reorganizacija sovpadala skupaj z uveljavitvijo novega informacijskega sistema Krpan in sprejetjem oz. uporabo Družinskega zakonika, so se zadeve zakomplicirale oz. bile težje (A27). Sedaj po skoraj enoletnem obdobju se je izkazalo, da je informacijski sistem Krpan tudi dober oz. učinkovit (A28), saj omogoča določene funkcije, ki delo olajšajo (A29), ampak je bil potreben čas, da smo ga usvojili in spoznali (A30). Krpan se ves čas tudi nadgrajuje (A31) in skrbniki sistema so odzivni v primeru prisotnosti napak (A32). Ampak je še vedno težava ta, da poleg tega sistema še vedno vodimo evidenco v Bazi socialnih podatkov (BSP) (A33), kjer se posamezne naloge vodijo po klasifikacijskih številkah in posameznih obveznostih. Posledice za zaposlene torej glede trenutne reorganizacije so samo na tem, da so se spremenile pogodbe o zaposlitvi, ker je sedaj delodajalec drugi (glavni center) (A34), da

so se spremenila določena notranja pravila glede opravljanja dela kot so: potni nalogi, evidentiranje ur, delo na terenu, udeležba na seminarjih (A35).

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

Tako pred, kot po reorganizaciji nam je nudena stalna supervizija in pri tem nikoli ni bilo nobenih težav (A36). Prav tako nam je tudi nudeno izvajanje in oblikovanje intervizijskih skupin (A37). Druge oblike pomoči trenutno niso potrebne (A38), bo pa verjetno glede na trenutno dinamiko dela in Družinski zakonik, potrebna tudi stalna podpora in pomoč pravnikov z opravljenim PDI-jem (A39), saj je družinski zakonik posegel v stroko socialnega dela s svojimi pravnimi normami (A40) – kar pa seveda ni prav in se v tem pravniškem delu močno borimo za stroko socialnega dela (A41).

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

Izobraževanja in dodatna usposabljanja pa so občutljivo področje, saj so zelo omejena (A42). Vsako leto dobimo navodila koliko denarja je namenjenega za izobraževanja, namenjenega pa ga je zmeraj premalo (A43) npr. 200,00 EUR na posameznega delavca, pri čemer pa moramo upoštevati, da povprečno enodnevno izobraževanje pri ponudnikih stanejo okoli 120,00 EUR (A44). Glede na družbene spremembe in spremembe zakonodaje, bi moralo biti omogočeno, da se izobraževanj udeležujemo enkrat mesečno in daljših usposabljanj npr. več tednov, za področje dela, ki ga delavec opravlja, vsaj dvakrat letno (A45). Težava je tudi pri tem, da je ponudnikov kvalitetnih in potrebnih izobraževanj oz. usposabljanj malo (A46). Izobraževanja in usposabljanja so temeljna za krepitev stroke socialnega dela (A47), še posebej sedaj, ko je le-ta nujno potrebna, zaradi vseh sprememb in mnenja širše javnosti o stroki socialnega dela.

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

Kakor že zapisano je bil sprva prisoten odpor (A48). V tistem času je bilo veliko sprememb, popolnoma nov program in potrebno novo učenje. Novo učenje je bilo zelo hitro izvedeno npr. en dan so bili prisotni skrbniki programa in na hitro razložili vse (A49). Sedaj se je program uvedel (A50), skrbniki so ves čas upoštevali tudi naše predloge in ga nadgrajevali (A51). Pri tem so zelo odzivni. Tako, da je dejansko Krpan zelo uporaben program in omogoča določene funkcije, ki delo olajšajo (A52). Kljub temu je še vedno »obremenjujoč«, saj še vedno hranimo zadeve v fizični obliki (A53).

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

V resnici ne dopušča, ampak se jih kljub temu poslužujemo (A54). Dela je ogromno, zaposlenih pa zelo malo (A55). Zaradi tega je vsak teren »odveč«, ampak se ga kljub temu opravi. Prav tako, zaradi trenutnega javnega mnenja o socialnem delu, obiskov na domu vsi posamezniki niso veseli. Poskušamo jih opravljati v čim večjem številu, saj je to pomembno za vzpostavitev delovnega odnosa (A56), prav tako pa tudi spoznavanje posameznikovega življenjskega sveta. Delo bi moralo biti urejeno na način, da bi imeli več dodatnih zaposlitev (A57), da bi lahko vsak opravljal svoje delo v miru in brez pritiskov. Prav tako bi morala biti področja dela urejena po »paketi«. Tudi strokovne delavke, ki delajo na področju denarne socialne pomoči ali izredne denarne pomoči, bi morale imeti možnost – časovno, da opravijo obiske na domu posameznikov in jim pomagajo tudi s pogovorom in raziskujejo njihove vire moči (A58). Tega pa je zelo malo, saj je zaposlenih premalo (A59).

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?
- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?
- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

Mislim, da so se zaposleni zelo angažirali in vključili s svojimi predlogi in konkretnimi predlogi iz prakse, ampak jih pristojne institucije vztrajno preslišijo (A60). Največkrat se zadeve zapišejo in posredujejo v obliki uradnih dopisov ali vprašanj oz. izpostavljenih dilem. To je bila praksa pred reorganizacijo in je tudi po reorganizaciji. *Sprememb na tem področju pa ni mogoče pričakovati, dokler bodo ministrstva vodili posamezniki, ki niso iz prakse in dejansko ne vedo kako delo v praksi poteka in kakšne so realne stiske posameznikov in pogoji dela v katerih strokovni delavci in delavke delamo* (A61). Tudi sedaj *ob že uvedeni reorganizaciji zaposleni ves čas opozarjamo in pišemo na pristojne institucije, toda odzivov ni, ali pa niso v pomoč npr. samo nek teoretični odgovor, brez konkretnih predlogov* (A62). Ustanovljeni so socialni klubi, prav tako iniciativa za reorganizacijo, aktivno je tudi društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije, ampak *nekega pravega odziva ni, saj se ljudem ne zdi več smiselno upirati, ker so predlogi bili v preteklosti neupoštevani* (A63).

Absolutno bi nas moralo podpreti Ministrstvo, ampak je to nerealno pričakovanje, saj politiki ne poznajo stroke socialnega dela, nimajo izkušenj iz prakse (A64). *Glede sindikata obstajajo deljena mnenja* (A65) – tisti, ki sindikatu zaupajo in so tudi sindikalisti odzivni in podporni in tisti, ki sindikatu ne zaupajo, ker so tudi nekateri sindikalisti v preteklosti »poskrbeli samo zase« *DSDDS se trudi vzpostaviti nek odnos in stopiti v bran stroki socialnega dela, ampak je njihova uspešnost, zaradi tega, ker niso ravno uveljavljeno društvo vprašljiva* (A66). Tudi *mnenja glede SZS so deljena in prav tako glede SCSDS* (A67). Je pa v tem času bila *SCSDS med bolj aktivnimi pri zagovarjanju in krepitvi stroke socialnega dela in podpori zaposlenim na centrih* (A68). Ga. Korva se je tudi upala javno izpostaviti in soočiti, pri tem pa zavzeti držo podpore zaposlenim na centrih. *FSD bi po mojem mnenju lahko naredila več in bila »bolj glasna«* (A69). So fakulteta, ki stroko socialnega dela »ustvarja« in bi bilo pomembno, da glasno zagovarjajo kar menijo, da je prav in strokovno. Je pa res, da veliko zaposlenih na FSD in predavateljev, nima dejanskih izkušenj iz prakse in so teoretiki. To ni slabo, ampak je stroka socialnega dela tako dinamična, da je praksa tista, ki ti daje dejanski vpogled v stroko. *Pomembno bi bilo, da bi bili zaposleni na centrih še bolj »glasni«, ampak smo trenutno v fazi nemoči in bi v tem primeru mi potrebovali zagovornika, ki bi to storil za nas* (A70). Zaradi

obsega dela, vseh sprememb, vedno večjega nezadovoljstva uporabnikov, dvomimo tudi sami vas, čeprav se še vedno trudimo po najboljših močeh.

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

Absolutno rabimo nove zaposlitve (A71). Obseg dela se neprestano večja, vedno več nalog, ki včasih sploh niso več strokovne (A72), Družinski zakonik je povzročil, da »servisiramo« sodišča (A73), kar jih v resnici ne, ker je to naše delo in je pomembno, ampak se ta občutek večja zaradi obsega dela in preobremenjenosti. Kadrovske težave se tudi stopnjujejo, saj zaposleni obupajo in zapuščajo delovna mesta, posameznikov, ki bi se za delovno mesto prijavilo pa ni (A74). Tako se delo prerazporedi na preostale zaposlene, kar jih dodatno še bolj obremeni (A75). Glede na podvprašanje pa je res, da je vedno manj zaposlenih socialnih delavcev (A76). Prihajajo drugi profili (pravniki, psihologi, socialni pedagogi,...), ki so pomembni in dajejo možnost celostne obravnave posameznika in družine, ampak bi moralo biti še več zaposlenih socialnih delavcev in delavk (A77).

Intervju B

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.

Pred reorganizacijo sem delala na področju socialnovarstvene storitev Pomoč družini za dom, v okviru katere izvajamo tudi program Laična pomoč družinam in na področju Mladostniki s težavami v odraščanju brez kaznivih dejanj. Izvajala sem tudi prvo socialno pomoč in občasno naloge po ZPND. *Zaradi kompleksnosti težav in izzivov ter stisk, s katerimi se srečujejo uporabniki in zaradi velikega števila družin, s katerimi sem sodelovala, sem se ves čas čutila preobremenjeno (B1), predvsem pa s slabim občutkom, da nisem naredila vsega, kar bi morala narediti in lahko naredila v sodelovanju z družinami in mladostniki v skladu s sodobnimi koncepti SD, ker sem bila »razpeta« med preveč družin oz. uporabnikov (B2). V*

takšnih razmerah sem se kot strokovna delavka nenehno soočala z odločanjem med tem, kaj je prioriteto (beri: nujno) in kaj lahko »počaka« (B3). Že pred reorganizacijo družinam in posameznikom ni bilo mogoče zagotavljati najkakovostnejših storitev in pomoči (B4)

- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

Pred reorganizacijo mi je bilo všeč, da sem imela možnost samostojnega razporejanja službenega časa za delo (B5) saj sem se lahko odločala sama, ter v sodelovanju z uporabniki in sodelavci, kdaj bom izvajala osebne pogovore, kdaj bom šla na teren, na domove družin, kdaj bomo imeli timske sestanke itd... (B6). Bil mi je všeč timski pristop in zelo dobro sodelovanje s sodelavkami in sodelavci v timu (B7) Všeč mi je bilo tudi, ker sem se lahko vseskozi izobraževala in strokovno izpopolnjevala (B8). Všeč mi je bila razgibanost dela in dinamika ter predvsem pa vse priložnosti za soustvarjanje delovnega odnosa z uporabniki (B9).

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

Ker sem z reorganizacijo zamenjala delovno mesto in sedaj opravljam naloge pomočnice direktorja, ne morem primerjati med »prej« in »sedaj«, ker je specifika dela sedaj popolnoma drugačna. Lahko pa zagotovo rečem, da imam sedaj po reorganizaciji še bolj zaseden urnik in na nek način čutim manj svobode (B10) oz. manj možnosti izbire odločanja o tem, kako bom svoj čas in delo razporejala in načrtovala (B11), saj se nenehno dogajajo spremembe na organizacijski ravni ter prav tako tudi na strokovnih področjih, ki od mene terjajo hitro ravnanje po načelu »tukaj in zdaj« in nenehno prilagajanje ter hitro odločanje (B12)

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

Morda ni problem toliko sama reorganizacija (govorim za nas, ki smo »manjši« CSD, saj imamo le dve enoti, verjetno pa je vodenje in organiziranje dela na CSD-jih, kjer je več enot, drugačno, zahtevnejše...), kakor to, da smo na CSD-jih kadrovsko podhranjeni (B13) in tudi na nekaterih področjih premalo strokovno usposobljeni, saj imajo nekateri strokovni delavci in delavke, ki delajo na zelo zahtevnih področjih premalo možnosti kontinuiranega izobraževanja (B14). Primanjkuje dalj časa trajajočih izobraževanj ter izpopolnjevanj, ki bi trajale npr. eno ali dve leti, npr. iz različnih modalitet, kot so realitetna terapija, sistemska terapija, transakcijska, »geštalt« itd., ki ljudem omogočajo in vzpodbujajo k razmišljanju, delu na sebi itd... (B15). Nujno je treba upoštevati, da se kompleksnost problematike in izzivov ter številko le teh pogloblja in povečuje (B16). Stroka, torej usposobljenost zaposlenih na CSD bi nujno morala slediti temu in v idealnem »scenariju« nekatere nove izzive in možnosti za reševanje le teh tudi že predvideti ter se nanje pripraviti, kolikor je pač to mogoče.

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

Supervizijo imamo zagotovljeno enkrat mesečno. Supervizije bi potrebovali več, saj je veliko dilem, s katerimi se soočamo in včasih je zelo težko predelati naše doživljanje v zvezi z zadevami (B17). Sicer so v pomoč tudi različna intervizijska srečanja in aktivni, vendar se kljub vsemu čuti precej negotovosti (B18). Na primer, nazadnje je na nas zelo vplivala uvedba novega Družinskega zakonika; tukaj zadeve še zmeraj niso jasne, učimo se na novih primerih in še usklajujemo prakso s sodišči (B19). Nujno bi potrebovali več usposabljanja in izobraževanja na tem področju (B20). Supervizijo bi bilo treba izvajati v čim manjših skupinah, kjer bi posamezniki lahko imeli čim več možnosti aktivne udeležbe vsaj enkrat na mesec (B21).

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

Kot sem že izpostavila, glede na samo zahtevnost dela in vse spremembe, ki so se v zadnjih letih dogajale, je izobraževanja absolutno premalo (B22). Potrebovala bi več usposabljanj, predvsem glede samih specifičnih strokovnih vsebin (B23). Vsekakor sem zelo nezadovoljna s količino izobraževanj, ki jih center nudi (B24). Trenutno si veliko krijem sama, a na žalost so moje možnosti (glede na plačilo za delo, ki ga prejemam), precej omejene.

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

Na mojega neposredno ne velikega. Krpanov vpliv, na delo ostalih zaposlenih, predvsem na delo strokovnih delavk in delavcev, ki delajo na področju družine je velik (B25), ta je povečal obseg dela in podaljšal čas, ki je potreben za določeno nalogo/opravilo (B26). Težko je tudi razumeti in sprejeti, da je v času takšnega napredka potrebno voditi dve bazi podatkov, en je informacijski sistem Krpan, drugi pa Baza socialnih podatkov, da se to ne more povezati ali na nek način združiti... Tako ostaja manj časa za neposredno strokovno delo in sodelovanje z uporabniki in posledično tudi manj energije za to delo, kar pa je naše osnovno poslanstvo in naloga (B27).

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

Osebno sedaj v okviru svojega delokroga več nimam terenskega dela v smislu sodelovanja z družinami in obiski na domu (le občasno se še vključujem, ko grem na teren s katero od strokovnih delavk). Predvsem bi nas bilo potrebno kadrovsko okrepiti in tako omogočiti boljše pogoje za delo, tako v pisarni kot na terenu (B28). Žal reorganizacija kljub obljubam in sloganu (Na teren k ljudem) tega ni omogočila (B29). Terensko delo je sicer nadvse pomembno in tega bi potrebovali več! Če bi bili manj obremenjeni, si predstavljam, da bi terensko delo lažje izvajali (B30).

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?

- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?

- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

Imeli smo možnost povedati oz. napisati kaj menimo o reorganizaciji, nismo pa bili dovolj slišani in upoštevani (B31). Reorganizacija se je vršila po, tako menim, »vnaprej pripravljenem scenariju iz vrha navzdol«, ne glede na udeležene, torej nas, ki se nas je tudi najbolj dotikala (B32). Najbolj bi potrebovali podporo ministrstva, poleg tega pa tudi Socialne zbornice in Skupnosti (B33). Nimam informacije, da bi nas katera od institucij podprla (B34). Vsekakor se mi zdi pomembno, da povemo svoje mnenje, vendar pa potrebujemo podporo institucij (B35).

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

Absolutno smo CSD-ji kadrovsko podhranjeni, o tem pišemo in govorimo že leta! (B36). Kadrovska podhranjenost vpliva na nezadovoljstvo zaposlenih in uporabnikov ter na kvaliteto dela in odnosov (B37). Ljudje izgorevajo, vse pogostejše so bolniške, ponekod tudi konflikti med zaposlenimi ali nastrojenost do vodstvenega kadra, cinizem, vdanost v usodo, kopiči se jeza (B38). Pravzaprav je o tem sploh še težko pisati ali govoriti, ker se mi zdi, da smo ves čas preslišani in absolutno neupoštevani, včasih pa je čutiti tudi že obup in vdanost v usodo (B39). V medijih se poroča o samo slabih zgodbah, v javnosti prevladuje slabo mnenje o nas in našem delu. Včasih mi je žal, da se ne oglasijo tisti, ki imajo dobre izkušnje z nami, pa jih je v resnici veliko. A, smo spet pri stigmi, da ni dobro, če poveš, da si bil/a uporabnik CSD, da si potreboval tovrstno pomoč, ker je potem »nekaj narobe s teboj«... Tako ostajamo še vedno v senci drugih strok in včasih tudi v svoji lastni senci (B40)...

Ob tem, da menimo, da bi nam Ministrstvo moglo zagotoviti boljše kadrovske pogoje, pa včasih iščemo krivca zgolj izven sebe oz. nas samih in pozabljamo, da smo glavni »akterji« v svojem poklicnem življenju in delu vendarle strokovne delavke in delavci sami, oz. na CSD-jih predvsem socialne delavke in delavci. Prav tako se mi zdi, da bi se v takšnih dolgo let trajajočih slabih okoliščinah že mogli znati bolje povezati in organizirati ter bolje – bolj jasno in odločno zastopati svoja stališča, potrebe, predloge in zahteve (B41). Za vsak odnos z uporabniki je odgovorna vsaka socialna delavka sama. Torej, če verjamemo v pomen, moč in poslanstvo socialnega dela, vemo, da se je treba povezovati, sodelovati, soustvarjati sebi in uporabnikom čim boljše pogoje za delovni donos, v katerem se udeležujejo sodobni koncepti socialnega dela.

Intervju C

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.
- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

Moje delo je večinoma terensko (C1). Pred reorganizacijo sem kot koordinator pokrivala področje dela 4 različnih CSD, sedaj dveh. Iz tega vidika je to boljše, saj mi je vožnja do enega uporabnika časovno vzela tudi 2h. (C2). Dnevno sem lahko tako opravila srečanje z največ 4 osebami (za vsakega sem v povprečju porabila 1,5h in tudi več kadar sem delala z družino). Delo poteka individualno, v paru ali v skupini (odvisno od tega kaj počnem. Večinoma so srečanja skozi pogovor, pri izdelavi načrta raziskovanje življenjskega sveta uporabnikov, ugotavljanje ciljev, zapisovanje načrta. Težko pri tem je, da nimam prenosnega računalnika. Vse zapise pišem na papir in potem še enkrat v pisarni pretipkam na računalnik. To je tudi še po reorganizaciji ostalo nespremenjeno. Mobitel imam osnovni, na tipke, brez dostopa do interneta. Če sem na terenu kaj rabila, da sem hitreje prišla do podatkov, sem uporabljala svoj telefon. Službeni telefon ima okvarjeno baterijo, vendar je še delujoč. Baterijo je potrebno polniti vsak dan, vendar dokler deluje, menjave ne bo. Potrebna je dobra organizacija in koordinacija z drugimi izvajalci za to delo, usklajevanje nalog, da se vse opravi pravočasno. Največja težava, ki sem jo pred reorganizacijo opazila je bilo zapisovanje (administracija), ker sem po vrnitvi s terena morala še vse zapisati v mape, na računalnik,

vnesti v bazo (C3). Da sem lahko vse opravila korektno, sem zato načrtno en dan ostajala v pisarni, da sem lahko to uredila. Težava je tudi v tem, da zaradi terenskega dela težko postaviš dober, zaupljiv delovni odnos z ostalimi sodelavci, saj si pogosto odsoten, ves čas v stiku s strankami, nimaš možnosti razvijati povezovanja, ki pa ga delo nujno potrebuješ. Tako se na nobenemu centru nisem počutila, da tja zares spadam, povsod sem bila gostja, tudi na centru, kjer sem dejansko imela sedež. Od mene same je bilo odvisno koliko energije in truda bom vložila v to, je pa po moji oceni nujno potrebno, če želiš dobro delati. Ker si terenski delavec te nihče zares ne pozna, ne čuti povezave s teboj in težje dosežeš, da bi bil slišan ko to potrebuješ. Poleg tega so vsi centri čutili, da od mene nimajo nobene koristi, ker sem bila vsak dan drugje, čeprav sem bila v stiku z vsemi enako količino časa, oz. odvisno od tega kakšne so bile potrebe na posameznem centru. Nekateri niso pokazali interesa po vključevanju v njihove primere, klicala sem jih sama, preverjala, če jim pri čem lahko pomagam, pa še vedno ni bilo po njihovem mnenju dovolj. Ves čas imaš občutek, da kar narediš ni v redu ali dovolj.

Dodatna težava je bilo sklicevanje timov. Centri so imeli občutek, da z naše strani dobivajo dodatne naloge in da jim v ničemer ne pomagamo (C4). Pri izvajanju načrta sodelujejo izvajalci, ki jih uporabnik želi vključiti na lastno željo ali po predlogu koordinatorja, glede na cilje, ki jih želi uresničiti. Timsko delo je ključno. V večini primerov je pred reorganizacijo timsko delo potekalo dobro (C5), potem, ko smo enkrat vzpostavili odnos in se je naloga izoblikovala. Timsko delo pri tem je ključno, koliko truda posameznik vloži pa je odvisno od njega. Prednost takšnega sodelovanja je bila v tem, da si imel možnost razvijati stike in širiti mrežo znanja tako poslovno kot zasebno. Pridobila sem veliko izkušenj, ki sem jih pri delu lahko koristno uporabila, spoznala delovanje različnih organizacij, tako njihove zmožnosti, pomanjkljivosti kot tudi kje so pričakovanja na obeh straneh pretirana, kje pa v redu. Vsekakor je to delo pozitivno tako za osebno rast kot pridobivanje znanja na področju dela. Sodelovanje z izvajalci je prineslo spoznavanje njihovih karakterjev, možnosti za učenje novih pristopov k reševanju težav in k obvladovanju stresa. Je pa to delo zahtevno in naporno. Toliko bolj nujno je, da poznaš svoje omejitve, prednosti, se jih zavedaš in ves čas delaš na sebi, da ohraniš lastno pozitivno naravnost

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

Ob reorganizaciji mi je bilo najtežje zaključiti sodelovanje z uporabniki, ker smo skozi leta ali mesece sodelovanja vzpostavili dober delovni odnos (C6). Dobiš občutek, da jih prepuščaš samim sebi sredi izvajanja naloge in nimaš nadzora nad tem, kako bo nekdo drug prevzel vodenje osebe naprej. Ljudje niso želeli prekiniti stikov z menoj, bilo jim je težko, niso zaupali drugi osebi, ki je prevzela sodelovanje z njimi. Prehod smo olajšali na način, da sem bila prisotna pri spoznavanju z novim koordinatorjem in da sem še nekaj mesecev po predaji zadeve sodelovala s koordinatorjem, ki je prevzel področje, da smo osebi olajšali prehod. Ker gre za osebe s težavami v duševnem zdravju je ključnega pomena, da poskrbimo, da se ob prehodu drugam počutijo čim bolj varne in podprte. *Prednost pri reorganizaciji je bila v tem, da se je čas vožnje razpolovil, ker se je področje dela vsaj pri meni zmanjšalo* (C7). *Pri sebi sem se lahko še bolj posvetila uporabnikom, ki so bili že vključeni in jim namenila dodaten čas, kar prej ni bilo možno* (C8). *Občutek pritiska zaradi vožnje, stres zaradi prometa na cesti se je delno razpolovil* (C9). *Pri veliki večini koordinatorjev, se je povečalo tako število uporabnikov kot tudi območje terena* (C10). *Sama reorganizacija vsebinsko ni spremenila ničesar na mojem delovnem področju, je pa prinesla številne novosti na drugih področjih, ki so posredno vplivali na moje delo* (C11). *Zaradi pomanjkanja kadra, smo vsi zaposleni dobili dodatne delovne naloge poleg že obstoječih in se spoznavali s področji, ki jih prej nismo pokrivali* (C12). *Stres je bil večji, ker nismo vedeli kaj pričakovati* (C13), *vsak dan so prihajale nove informacije, zahteve in pričakovanja, novosti o tem kaj moramo delati in kako* (C14), *roki so bili kratki* (C15). Nadrejeni na CSD so nam dnevno prenašali nove informacije v zvezi z reorganizacijo, ki pa so bile v glavnem strukturne narave, ki so povečevale stopnjo stresa ob tem, kaj vse nas čaka poleg nalog, ki jih že izvajamo. *Vsi zaposleni smo se počutili veliko bolj obremenjene kot pred reorganizacijo* (C16). *Še danes ne vem kako so direktorji fizično preživeli to obdobje, prav tako računovodje in administrativna služba* (C17). *Uvajanje novega sistema krpan je prinesel veliko neodobravanja s strani zaposlenih* (C18). *Opozarjali smo Ministrstvo, da ne bo prinesel olajšanja temveč težave. Niso nas upoštevali in vse kar smo rekli se je izkazalo za resnično* (C19).

Kaj krpan pomeni konkretno v praksi? Ker delam na terenu, mi koristi, da zapise preteklih srečanj z osebo na srečanje vzamem s seboj. Tako mi je boljše imeti pri nekaterih nalogah na centru papirnato obliko zapisa kot računalniško. Nemogoče si je zapomniti ob vseh

uporabnikov, da bi točno vedel kaj si ob zadnjem srečanju dorekel. Včasih potrebujem podatke iz spisa za nekaj mesecev nazaj. Najlažje je, če vzamem spis na teren, da lahko na kraju samem pogledam kaj me oseba sprašuje. Prav tako ima v spisu za posamezno osebo vse potrebne kontakte vseh izvajalcev, ki s to osebo sodelujejo in jih lahko na terenu potrebujem. Krpan predvideva, da zapisov ne tiskamo, da papir ni več potreben (C20), vendar nimam prenosnega računalnika za delo na terenu in tudi, če bi bil, v sistem na terenu ne morem pogledovati. Tudi, če delam v pisarni in potrebujem en podatek, ki je v Krpanu, je ta nepregleden, težko najdem kar iščem (C21). Lažje podatek izbrskam med papirji kot na računalniku (C22). Vsak zaposleni ima težave ob reorganizaciji zaradi tega sistema, vsak ga doživlja na svoj način in sena svoj način sooči z njim (C23). Seveda se navadiš. Vendar tudi po letu dni dela s tem sistemom, ko ga osvojiš in se čas napak zmanjša, ugotoviš, da časovno porabiš več časa za administracijo kot si jo pred uvedbo sistema (C24). Po mojem mnenju je slogan na teren k ljudem izzvenel v prazno ob uvedbi tega sistema (C25). Vsekakor zaposleni delamo v skladu s tem motom, vendar pa nam Krpan dela ni olajšal temveč otežil (C26).

Sama sem govorila izključno o enem področju, ki ga pokrivam jaz. Verjamem, da imajo zaposleni na področju zaščite otrok in družine, koordinatorji za nasilje, koordinatorji invalidskega varstva, zaposleni na področjih urejanja pravic iz javnih sredstev in na drugih področjih, številne druge izkušnje in vidike (prednosti in slabosti). Tudi tu nisem zajela vsega, ker je vprašanje zelo obširno, delo, ki ga opravljamo pa zelo raznoliko. Opisala sem le eno nalogo, ki jo na CSD pokrivam, imam pa še vsaj 4 druge, ki jih izvajam pa se jih nisem utegnila niti dotakniti (PSP, OP, interventna služba, OA,...). Ob vsem tem seveda čas vzame tudi odgovarjanje na vsa vprašanja nadobudnih študentov, kar smo bili včasih tudi mi. Iskreno pa ob vseh prošnjah, ki jih na CSD dobimo za sodelovanje pri nalogah iz različnih fakultet, mentorstvih in iz drugih organizacij, zaposleni tudi že zamahnemo z roko in rečemo, s tem se ne bom ukvarjal in preverimo kaj je najnujnejše, da v posameznem dnevu naredimo in kaj lahko počaka vsaj kakšen dan. In tega verjemite ni malo. Včasih pozabimo dihati. In na koncu nastradamo mi sami.

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

Posledice so povečana stopnja stresa (C27), nezaupanje v Ministrstvo (C28), nezadovoljstvo zaposlenih (C29), manj možnosti za stik s strankami na določenih področjih dela (C30),

pritožbe ljudi, ker nas ne dobijo na telefon, osebno, mnenje ljudi, da nič ne delamo, da ne morejo priti do nas, da se jim ne oglašamo. Vsi samo hočejo, nikogar ne zanima kako bomo to naredili, s kakšnim kadrom, zahteve vseh do CSD se povečujejo (C31). Posledice se kažejo v povečanjem številu odpovedi z delovnih mest po posameznih CSD, ker ljudje ne zdržijo več in imajo enostavno dovolj (C32). Seveda pa če nekoga dovolj dolgo tlačiš, se vsega navadi in rine dokler lahko (žalostno, vendar resnično). Na drugi strani pa imaš nek kolektiven občutek, da smo vsi v istem čolnu in če je vodenje znotraj CSD pravo, kar pri nas je (moje mnenje), te lahko kljub težkim časom zaupanje v vodjo, direktorja navdaja s pogumom, da pelješ ladjo naprej, četudi imaš občutek, da na trenutke tone

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

Supervizijo imamo zagotovljeno enkrat mesečno kot koordinatorji, kar je nujno potrebno (C33). Ker je naša naloga specifična in jo na CSD izvajamo edini, so ta srečanja z ostalimi sodelavci iz vse Slovenije ključna, da se podpremo, pomagamo v iskanju rešitev in da preverimo kje smo kot osebe, ljudje v odnosu do uporabnika, do sebe in do drugih sodelavcev (C34). Prav tako kot zaposleni in v svoji strokovni vlogi. enkrat mesečno supervizija zadošča, po potrebi se med seboj povežemo preko telefonskih pogovorov (C35). Imamo tudi aktivne (delovna srečanja) štirikrat letno (C36). Prav tako v nujnih primerih se lahko pogovorim z direktorico na CSD in si razjasnim kakšno negotovost (C37). Sama sem vključena tudi v osebno psihoterapijo, kar se mi zdi ključno (C38). Tudi tam tedensko razrešujem vprašanja, ki so sicer osebne narave, vendar mi ogromno pomagajo pri poklicnem delu.

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

Usposabljanje so omogočena, če so brezplačna (C39). Lahko gremo na vsaj deset usposabljanj na leto, vendar, če le ta ne ovirajo delovnega procesa in da so brezplačna je možno v dogovoru z direktorjem tudi več in dalj časa. (C40) Pomembno je, da svoje naloge opravljaš tekoče, v rokih, ostali dogovori so možni. Nimam občutka, da se ne bi mogla

udeležiti česa, če sem želela (C41). Je pa res, da so izobraževanja povezana s sredstvi, ki jih je v zadnjih letih vse manj (C42), zato so v ospredju področja, ki so novejša. Npr. pri uvedbi Družinskega zakonika (DZ) imajo prednost pri usposabljanju zaposleni s tega področja in se sredstva najprej namenijo za to (43). Ostali imamo možnost brezplačnih usposabljanj, če jih najdemo, kar je včasih težko ali pa je kvaliteta le teh slaba (C44). Po posameznem centru se te stvari razlikujejo. Veliko je odvisno od vodstva. Mi imamo odlično vodstvo.

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

Pred uvedbo tega sistema sem v okviru svoje naloge naredila zapis srečanja z osebo, ga natisnila in vložila v mapo. V bazi socialnih podatkov sem sproti vnašala zapise. Ob uvedbi krpana to pomeni, da sicer vnesem zapis sedaj v krpana in ga ne rabim natisniti, vendar moram isto zadevo vnesti v bazo socialnih podatkov in potem še v Krpana, kar je dvojna naloga (C45). Ker Krpan zaradi izpada velikokrat ne dela, takrat nimamo dostopa vanj, kar je težava še posebej na področju reševanja vlog za pravice iz javnih sredstev, kjer mora delo potekati ažurno in v rokih (C46). Že nekaj ur nedelovanja sistema, pomeni zaostanek dela (C47). Včasih se zgodi, da sistem ne dela tudi kakšen dan ali dva skupaj. Tudi ob nadgrajevanju so težave (C48). Sicer smo se ga navadili in sprejeli, vendar je dejstvo, da dela ne olajša kot skušajo prikazati v javnosti, temveč je zagotovo povečalo čas administracije pri posamezni nalogi za vsaj eno uro (C49). odvisno od tega kaj delaš, od hitrosti delovanja sistema, od tega kako hitro sistem osvojiš. Če se ob tem zmotiš, da pomotoma kaj izbrišeš moraš začeti znova in vse se podaljša.

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

Moje delo je ves čas terensko, tako da sem vsaj 80% na terenu, ker je to moja naloga. Težava je le v tem, da izvajam več različnih nalog, med drugim tudi interventno službo in kadar se zgodi, da je potrebno zaradi ogroženosti otroka ali druge nujne situacije, prednostno reševati to situacijo, ki preide v redni delovni čas, posledično zaradi tega preložim delo na terenu z uporabniki pri nalogi, ki jo izvajam kot zaposlena v okviru redne službe (C50).

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?

- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?

- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

Zaposleni smo se vključevali s svojimi predlogi, pripombami ves čas reorganizacije in opozarjali na posledice, ki se bodo zgodile (C51). Bili smo utišani, kljub temu, da smo se oglašali s pomočjo Skupnosti centrov za socialno delo in da smo bili vsaj s strani naše direktorice, po mojem mnenju korektno zastopani (C52). Če povem iskreno, mislim, da so nas spregledali (C53). Ministrstvo vedno naredi po svoje tako kot ocenijo. Gre za politiko, ki pogosto nima veliko povezave s prakso (C54). Svoje delo gledajo drugače in odločitve sprejemajo pogosto tudi na nož (C55). Na centrih marsikdaj zadnji izvemo kaj točno se od nas pričakuje (C56). Včasih pogosteje sodelujejo z zunanjimi akterji (občinami npr.), ki potem še dodatno pritiskajo na nas v smislu zahtev, ki po mnenju mnogih zaposlenih ne sodijo na centre (C57). Občutek imam, da polovica nalog na centru postaja papirnatih (C58). Kje je tukaj slogan na teren k ljudem si ne znam predstavljati. Iskreno mislim, da se je povezava med teorijo in prakso vsaj delno izgubila na nekaterih mestih (C59). Politika je politika, socialno delo v akciji, pa nekaj popolnoma drugega.

Ne vem točno kdo vse je sodeloval med organizacijami, ki ste jih našli pri iskanju rešitev za reorganizacijo, zato bi rada poudarila, da je zgoraj napisano izključno moje mnenje in moj pogled v zadevi.

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

Da, je premalo zaposlenih, je pa tudi težko dobiti ustrezen kader (C60). Drugače pa sem že zgoraj opisala vse v povezavi v zaposlovanjem, tako, da nimam kaj za dodati.

Intervju D

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.
- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

Pred reorganizacijo sem delala na področju varstva odraslih. Kljub temu, da je to področje dela zelo zahtevno, sem v njem uživala. Veliko sem bila na terenih, na njih sem rada hodila, saj se mi je od zmeraj zdelo, da te uporabnik v zasebnem prostoru na drugačen način sprejme, ter je veliko manj zadržan, ter lahko na ta način z njim lažje delaš. Je pa res, da moreš biti ob vstopu v hišo uporabnika zelo previden, saj nikoli ne veš kaj te lahko čaka. Že pred reorganizacijo nas je obremenjevalo veliko birokracije. Poleg ostalih stvari, mi je šlo na živce, da smo, na primer, pred odhodom na teren morali vsakič izpolnjevati vloge, ki so nam dovolile služben odhod (D1). Pred reorganizacijo sem imela težave s tem kako si bom organizirala čas, saj je bil obseg delovnih nalog prevelik (D2). Kakovosti dela zaradi preobremenjenosti nismo mogli vzdrževati, saj smo za posameznega uporabnika imeli premalo časa (D3). Kljub temu, da količino namenjenega časa uporabniku težko primerjam pred in po reorganizaciji, saj sem med tem zamenjala delovno mesto, se mi vseeno zdi, da smo, v primerjavi s sedaj, takrat, še zmeraj imeli več časa za stranke (D4). Pred uveljavitvijo Krpana in novega zakonika, je bilo je bilo zagotovo manj administracije (D5). administrativno delo smo tudi prej zaključili (D6).

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.
- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

Ob začetku reorganizacije je bila vsaj pri meni prisotna neke vrste zmeda (D7). To pa zato ker sem bila prestavljena na drugo delovno mesto na katerem sem se nekaj časa lovila (D8). Ker trenutno delam na področju denarnih prejemkov, pogrešam pristen stik z uporabnikom ter uporabo socialno delavnih metod (D9). Na tem področju delamo upravno delo in ne socialno delo (D10). Pravo socialno delo se je z reorganizacijo izgubilo (D11). Na svojem prejšnjem delovnem mestu, pred reorganizacijo, sem imela vsaj stik z uporabniki (D12). Skušala sem delovati v smeri vzpostavitve zaupnega delovnega odnosa, kar pa se je nato z reorganizacijo izgubilo. (D13). Reorganizacija definitivno ni izboljšala socialnega dela na terenu (D14). Neposredni vpliv reorganizacije, ki vpliva na moje delo je tudi povezan z novim vodstvom, torej s tem, da imamo drugo direktorico, ki odloča o več stvareh kot je prej (D15). Pred reorganizacijo ni bilo tako velike zmede (D16). Problem je ker uporabniki ne vedo na katero eno se lahko obrnejo, ter kje lahko uveljavljajo svoje pravice (D17). Opažam pa tudi to, da je precej bolj viden vpliv reorganizacije na področjih varstva odraslih, otrok in družine, kot pa na transferjih (D18). To kar sem sedaj opisala je vezano na moje delo, sem pa prepričana, a bi ostali zaposleni na to vprašanje odgovorili drugače, ter mogoče opisali kakšne pozitivne stvari.

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

Z uvedbo Krpana se nabira vedno več obremenjujoče birokracije (D19). Sistema ISCSD in Krpan še zmeraj nista povsem usklajena, zaradi česar moramo vpisovati podatke v oba sistema kar nam povzroča dvojno delo (D20). Psihične posledice, ki so prišle z reorganizacijo se umirjajo, saj je od reorganizacije že nekaj časa, vendar so še zmeraj prisotne (D21). Nekateri zaposleni sedaj čutijo večji pritisk zaradi dvojnega vodstva (D22), prav tako pri veliko zaposlenih raste nezadovoljstvo (D23). Tako vedno več zaposlenih iz centrov beži, kar ogroža našo stroko (D24). Zagotovo pa je še veliko posledic reorganizacije, ki si jih pravzaprav ne moremo predstavljati. Zato se mi zdi, da to kar sem naštetla, še ne opiše celotne slike.

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

Supervizijo imamo zagotovljeno enkrat mesečno (D25). Zdi se mi da bi potrebovali več supervizije predvsem v tem času ko se z določnimi stvarmi še lovimo (D26). Potrebno se mi tudi zdi več intervizije, saj preko nje še dodatno stopimo v stik sami s seboj (D27). Prav tako pa je potrebno zaposlenim, tudi omogočati druge oblike pomoči od izrab dopusta do različnih predavanj glede negativnih vplivov, ki jih lahko ima preobremenjenost na delu na posameznika (D28).

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

Naš center za izobraževanja vsakemu zaposlenemu nameni 250 € letno (D29). Glede izobraževanj se dogovarjamo z vodstvom, To je večini brezplačnih predavanj naklonjeno, to pa se velikokrat spremeni ko so to plačljiva (D30). Veliko zadev še zmeraj ni jasnih, predvsem na področju novega družinskega zakonika ter ostalih novosti, ki jih je prinesla reorganizacija, zato se mi zdi supervizija ter ostale oblike pomoči v tem trenutku ključnega pomena (D31). Kljub temu, da smo se do sedaj že vsi v sistem Krpan vpeljali, nam je ob uvedbi tega recimo primanjkovalo obsežnejše usposabljanje glede uporabe sistema (D32).

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

Kot sem že rekla, *ker Krpan ni povezan z drugimi sistemi, mi ta trenutno predstavlja dodatno delo (D33). Delo z Krpanom je v času korona virusa še toliko bolj oteženo saj nimamo dostopa do sistema na daljavo, zaradi česar je onemogočeno delo od doma (D34). Sistem v določenem delu tudi še ni usklajen s sistemom ISCSD, zato imamo v določenem delu dvojno delo (D35). Potencial Krpana ni popolnoma izkoriščen (D36), še vedno se pojavlja preveč napak, prav tako sistem velikokrat ne deluje, s čimer izgubimo veliko časa, katerega bi lahko uporabili veliko bolj produktivno (D37).*

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

Sama sem sedaj na terenu zelo malo (D38), predvsem na mojem področju terenskega dela pravzaprav ni, oziroma ga težko načrtovati vzporedno z vsem ostalim delom (D39). Zavedam pa se, da je terensko delo nadvse pomembno in bi tega na centrih potrebovali več! (D40) Terensko delo bi lahko bolj pogosto izvajali če nas bi birokracija manj obremenjevala (D41). K boljši pokritosti terena bi seveda pripomogel tudi dodaten kader (D42).

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?

- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?

- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

O vsebini reorganizacije so odločali ljudje, ki niso v neposrednem delu z uporabniki kar je pomanjkljivost (D43). Nekateri postopki, ki so se uvedli so nepotrebni (D44). Ti postopki so preveč teoretični in vidi se, da jih je vpeljal nekdo, ki nima pojma kako v praksi poteka delo na centrih (D45). Predpisi, ki naj bi varovali varstvo osebnih podatkov uporabnikov ovirajo naš proces dela in ustrahujejo strokovne delavce (D46). Veliko zaposlenih je bilo že prej izgorelih, reorganizacija pa je trenutno situacijo samo še poslabšala (D47). Nadrejeni so nam ob reorganizaciji stali ob strani, pogrešala sem podporo drugih institucij (D48).

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

Za bolj optimalni potek dela, bi bil potreben nov kader, ta bi nas razbremenil in omogočil da zadihamo (D49), *hkrati pa potrebujemo predvsem čas in pomoč drugih strokovnjakov, ki bi nam pomagali, da se prilagodimo novostim povezanim s spremembami, ki sta jih prinesla družinski zakonik in Krpan* (D50).

Intervju E

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kako je potekalo vaše delo, do začetka reorganizacije? Metode, tehnike, pristopi?

- Ste imeli pred reorganizacijo kakšne težave pri delu? Opišite.

Težave pred reorganizacijo so se nanašale na preobremenjenost strokovnih delavcev na pravicah iz javnih sredstev (E1), še posebej v »udarnih« mesecih (od avgusta do novembra), ko smo se komaj izkopali iz kupov vlog. *Posledično so bile nekatere stranke obravnavane površno, na hitro in posledično manj strokovno, kot bi lahko in morale biti* (E2). *Primanjkovalo je časa za kakovostno strokovno delo* (E3). Zaradi vlaganja vlog se je na centru ob uradnih urah nahajalo izjemno veliko število ljudi, kar je marsikoga (ki bi potreboval pogovor) odvrnilo, da poišče pomoč, četudi na drugih vratih. *Težava je bila neenotna praksa, saj je vsak izmed 62 centrov kakšno stvar delal, pristopal, si razlagal drugače* (E4). *Zgodilo se je, da so se stranke pritoževale, češ, na tem in tem CSD so rekli drugače* (E5).

- Kaj vam je bilo všeč pri vašem delu pred reorganizacijo? Opišite.

V osnovi se metode in tehnike socialnega dela niso spremenile. Enako se dela s posameznikom, skupinami in skupnostjo (E6). *Kljub neenotni praksi je bilo dobro, da smo se lahko na aktivih povezali tudi med-regijsko* (E7), npr. primorska regija z ljubljansko in si tako izmenjevali izkušnje ter stremeli k poenotenju v čim večji meri. *Pozitivno je bilo, da so se strokovni delavci lahko izobraževali na različnih področjih in tako razvijali, širili svoje strokovno znanje* (E8). *Sedaj so kar se tiče izobraževanj delavci, ki delajo na področju*

uveljavljanja pravic iz javnih sredstev, omejeni samo na svoje področje (E9). Boljše je bilo, da smo centri imeli enega direktorja, brez »dodatnih« nadrejenih (E10). Pomočnik direktorja je sedaj v nevhvaležni sredinski vlogi med direktorjem in delavci (E11). Moti me tudi to to, da se za določene zadeve čaka na potrditev direktorja, to pa podaljša čas reševanja zadeve (E12). Prihaja tudi do »zmešnjav«, ko je za zadevo več posrednikov in traja dlje časa, preden se ugotovi kam spada.

2. Kakšen vpliv ima na vaše delo trenutna reorganizacija na CSD-jih?

- Kje specifično se kaže ta vpliv? Opišite.

Spremenjena je kadrovska zasedba, zmanjšanje se število zaposlenih (E13). Posledično večje obremenitve na preostalih strokovnih delavcih (E14), dodatno pa nas obremenjujejo še številne spremembe zakonodaje (E15). Slogan na teren bližje k ljudem tako ne deluje, saj je na centru več dela, več priprav (E16). Zaradi manj delavcev na strokovnih področjih, ki postajajo vse bolj zahtevna (npr. starostniki, družina, mladostniki, razveze, ranljive skupine), ima posamezni delavec več uporabnikov, časa pa manj (E17). Pogostejši je občutek nezmožnosti soočanja s situacijo, neuspeha, nekvalitetnega dela, več stresa in posledično več izgorelosti (E18). Dodatno je povečanje birokracije (E19) – podaljševanje postopkov zaradi Krpana (E20), vodenje istih zadev v različnih sistemih (Krpan in Baza socialnih podatkov) (E21). Zadeva funkcionira na področju reševanja vlog, saj je dejansko manj papirja (E22). Na strokovnem delu pa se je zadeva obrnila na slabše (E23). Ogromno zadev namreč napišemo na roke, potem pa je to potrebno vnašati v Krpana kar vzame preveč časa (E24). Vpliv se kaže na povezovanju strokovnih delavcev – že res, da smo se bolj povezali znotraj regije, vendar pa je povezovanja na državni ravni še vedno premalo (E25) (npr. na aktivih, na katerih sodeluje samo po en predstavnik glavnega CSD). Več je statistike, vodenja evidenc, poročanja o delu, kar je velikokrat nesmiselno (E26), obremenjujoče in krepi občutke, da se vrši dodatni nadzor zaradi nezaupanja v delo delavcev (E27).

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej zlahka delali, sedaj težje delati? Opišite.

Na strokovnih področjih se je težje posvetiti posameznikom, saj je problematike več, delavcev pa manj (E28). Posledično trpi terensko delo (E29). Dodatno je delo obremenjeno z dvojnimi vnašanjem zadev v sisteme (E30). Več je dela s pošto zaradi Krpana (več klikanja,

kuvertiranje) (E31). Če bi bile vse zadeve ustrezno vnesene v sistem (ker bi nam čas to dopuščal), bi bil tudi strokovni del zelo pregleden in bi popolnoma nadomestil popis spisa. Tako pa se zgodi, da porabimo cel dan, da si zadeve uredimo in vse vnesemo v Krpana (E32).

- Je v procesu reorganizacije kaj od tistega, kar ste prej težko delali, sedaj lažje delati? Opišite.

Vsekakor so z nadgradnjami sistema močno olajšali in pohitrili postopke odločanja o pravicah iz javnih sredstev (E33), ki je sedaj umaknjeno iz samega centra v skupne prostore regijskega CSD. To zagotavlja neko preglednost.

3. Kakšne bodo po vašem mnenju posledice trenutne reorganizacije za zaposlene na CSD-jih?

Zaradi večjega stresa, manjšega števila delavcev, več zadev, težje problematike bodo obstoječi delavci čedalje bolj obremenjeni in izgoreli (E34). Novi delavci se na prosta delovna mesta redko prijavljajo, saj je zanimanja za delo na tako zahtevnem področju manj (E35) oziroma primanjkuje strokovnih delavcev, ki bi izpolnjevali zahtevane pogoje v razpisu (E36). Strokovni delavci se več ukvarjajo z birokracijo (E37), poti za pretok informacij so daljše in gredo čez več rok/sistemov (E38). Težje je delati, saj je zaradi drugačnih pričakovanj v razmerju direktor-pomočnik direktorja-delavec več možnosti za konflikt (E39).

4. V kolikšni meri so vam pri delu nujene oblike pomoči kot je na primer supervizija?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bila supervizija ali še morebitne druge oblike pomoči nudene?

Supervizijo imamo enkrat mesečno in se nam zdi ta oblika pomoči primerna (E40). V težkih primerih si nudimo tudi pomoč znotraj regije v obliki intervizije (E41), skličemo manjše strokovne time, obrnemo se pa tudi na socialno inšpekcijo, ki nam pomoči do sedaj ni nikoli odrekla (E42).

5. V kolikšni meri vam je omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra?

- Če se vam zdi premalo, kako pogosto bi si želeli, da bi vam bilo omogočeno dodatno izobraževanje ali usposabljanje iz strani centra.

Izobraževanja sicer so, vendar menimo, da bi jih bilo potrebno več (npr. vsaj 1 mesečno iz svojega področja) (E43). Še posebej zato, ker je veliko mladih in neizkušenih delavcev (E44), spremembe zakonodaje pa so pogoste in obsežne (E45). Tako je izobraževanje iz ene tematike enkrat letno premalo (E46), vsi pač ne pridejo na vrsto na enkrat. Veliko težavo predstavljajo v večini plačljiva izobraževanja, strokovni delavci pa imamo omejen fond za izobraževanje, tako da se odločamo za najnujnejše (E47). Potrebno bi bilo več brezplačnih izobraževanj oziroma več sredstev za ta namen s strani države (E48).

6. Kakšen vpliv ima na vaše delo uvedba informacijskega sistema Krpan?

Povečanje obsega dela na račun dvojnega vnašanja zadev (E49) (poleg Baze socialnih podatkov). Velikokrat sistem ne deluje, kar pomeni, da je prenos odločb in dokončanje postopka pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev potrebno odložiti na kasnejši dan (E50). Veliko zapisov pogovora napišemo ročno, kar pomeni dodatno delo z vnašanjem v Krpana (E51). Pogosto nam to ne uspe isti dan, tudi isti teden ne in si dokumenti ne sledijo v časovnem zaporedju, veliko pa jih tudi manjka. Še vedno je najbolj popolna fizična osebna mapa uporabnikov. Krpan je prinesel tudi veliko novega in dodatnega klikanja z vnašanjem dokumentov vanj, za odpremo pošte, kuvertiranje, kar vzame dodaten čas. Tudi že zgoraj opisano.

7. V kolikšni meri vam trenutno delo dopušča obisk uporabnika na terenu?

- Na kakšen način se vam zdi da bi moglo biti delo na centrih urejeno, da bi vam to omogočalo več dela z uporabniki na terenu?

Terensko delo lahko izvajamo v manjši meri kot prej, kljub temu, da se potrebe na drugi strani povečujejo (E52). Edina rešitev je dodatna kadrovska okrepitev, kjer bi več strokovnih delavcev z dovolj znanja pokrivalo več različnih področji (E53). V tej situaciji so težava tudi nadomeščanja odsotnih delavcev na bolniški ali dopustu (E54), ki ga je težje planirati, zato nam v novem letu skoraj vsem ostaja veliko lanskega dopusta. Centrom primanjkuje dodatnih programov za pomoč družinam doma, kjer so lahko zaposleni laični delavci (E55).

8. Ali menite, da bi se morali zaposleni bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

Morali bi povedati svoje mnenje in predloge še preden se je vse skupaj začelo zakonsko pripravljati – tega ni bilo. Torej, ni se zgodilo, da bi glavni akterji pridobili informacije kako bi vse skupaj potekalo v praksi s strani ljudi, ki delajo prakso. Poleti 2018 je nekaj centrov samih poslalo pobude – pomisleke, dileme v zvezi z reorganizacijo, čemur smo se drugi centri številčno pridružili s pismom podpore. Vsekakor bi se morali veliko prej pogovarjati o tej temi s strokovnimi delavci na centrih in ne takrat, ko je bilo že vse narejeno, centri pa smo bili preslišani in »pahnjani« v delo (E56).

- Če da, ali menite, da ste doslej imeli možnosti, da ste povedali svoje mnenje in podali svoje predloge? Opišite, kako.

Napisana so bila podporna pisma takrat še CSDju Maribor. Fakulteta za socialno delo je pripravila posvete, kjer nas je podprla in kjer so se dileme lahko izpostavile. Vprašanje pa je, koliko sploh je bilo to slišano in upoštevano s strani ministrstva (E57). Bili so izpeljani posveti med sindikatom in Ministrstvom, kjer so bile ministrstvu predstavljene dileme, vendar je bilo ponovno posredno, brez neposrednega dialoga s strokovnimi delavci (E58). Vzpostavljena je bila Skupščina o reorganizaciji, ki nas vabi na srečanja Kluba socialnega dela, kjer lahko povemo mnenja kar nam pomeni veliko (E59). Spletne ankete o reorganizaciji (maj 2018, torej precej prej), so pokazale nezaupanje, negotovost, nejevero v uspešnost ipd. Podani so bili konkretni predlogi s strani strokovnih delavcev, kjer smo želeli večjo neposredno vključenost in dialog, več jasnih konkretnih vsebin in sodelovanje ministrstva s CSDji (E60). Želja in potreba po neposrednem vključevanju CSDjev je torej bila, dejanska realizacija pa veliko slabša (E61).

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kakšne oblike dejavnosti, da bi bili bolj slišani, predlagate?

Ko je bilo vse skupaj že vzpostavljeno smo sicer na način zgoraj opisanega podajali mnenja in pripombe, vendar je bilo vse skupaj prepozno, da bi se zgodile bistvene spremembe. Kljub pismom podpore, organiziranimi posveti in izraženo ter na Ministrstvo naslovljeno podporo s strani drugih institucij se ni spremenilo veliko, tako da žal nimamo ideje na kakšen način bi

še lahko povedali (E62). Ključno bi bilo to, da bi se aktivni dialog in neposredno sodelovanje vzpostavilo že pred začetkom (E63) (in ne samo s spletno anketo, kjer je bila odzivnost cca 44%).

- Če menite, da niste imeli možnosti povedati svoje mnenje in podati predloge, kdo, bi vas, po vašem mnenju, moral pri tem podpreti? MDDSZEM, Sindikat, DSDDS, Socialna zbornica, socialni inšpektorat, SCSDS, FSD, kdo tretji?

- Vas je katera od teh institucij podprla?

- Če vas ni, ste pogrešali njeno podporo?

- Se vam zdi potrebno, da se zaposleni na CSD oglasite?

- Vas pri tem kdo ali kaj ovira?

Ključni element v celotni zadevi je seveda Ministrstvo (E64). Podprli so nas Sindikat, Socialna zbornica, Fakulteta za socialno delo, Skupnost, Društvo soc. delavk in delavcev (E65). Pogrešali smo podporo iz strani ministrstva (E66). Oglasimo se že, vendar v večini nismo slišani, saj dobimo na vsak pomislek »utemeljeno« razlago, zakaj nekaj mora biti kot je (E67).

9. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju primanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na vaše delo ter delavno okolje?

Da, zaposlenih je premalo saj problematika postaja zahtevnejša in kompleksnejša, potrebe ljudi so večje (E68), pogostejše so socialno ekonomske stiske. Zaradi pomanjkanje zaposlitev je manj terenskega dela (E69).

Intervju F

Intervju s Perico Radonjičem sem izvedel 20. 5. 2020 v Kriznem centru za mlade Ljubljana. Intervju se je začel ob 15:00 ter je trajal približno pol ure.

Jaz: Kljub temu, da je to vprašanje zelo široko, bi vas za uvod vseeno vprašal kakšen vpliv ima na delo na centrih trenutna reorganizacija in na katerih področjih se ta vpliv po vašem mnenju kaže?

Perica: Najbolj občuten vpliv reorganizacije na delo na centrih smo do neke mere že presegli in je ta ostal za nami (F1). Je pa res, da tako velika sprememba sistema zahteva svoj čas. Zdi se mi, da so vse pomanjkljivosti in težave, ki so bile na centrih prisotne že prej, postale z reorganizacijo še bolj očitne in moteče. Tukaj imam v mislih predvsem kadrovske podhranjenosti (F2). Ob reorganizaciji so bili, zaradi zamujanja odločb, medijsko najbolj izpostavljeni problemi na področju ZUPJS (F3). Direktorji so v tistem času, glede na kader s katerim so razpolagali, bili zelo omejeni. Ko so odločbe začele zamujati se je nad centre začel izpostavljati pritisk iz strani, medijev, javnosti in strank. Zaradi teh pritiskov so se takrat direktorji odločili okrepiti področje ZUPJS (F4) s čemer je prihajalo do primanjkovanja zaposlenih na drugih področjih, kot so recimo delo z družino, mladostniki, starostniki (F5). Samo lovljenje rokov pri izdajanju odločb je imelo posledično zelo negativen vpliv na strokovno delo centrov (F6). Strokovno socialno delo je trpelo. Uporabnike se je obdelovalo samo zato da se jih obdela (F7). Preden se je šlo v organizacijsko reorganizacijo se niso pripravili pogoji da bi se to izpeljalo kako je treba (F8). Predvsem pa se mi zdi, da se stanje na centrih nebo normaliziralo dokler ne rešimo kadrovske podhranjenosti (F9).

Jaz: Kakšen se vam zdi, da bo vpliv reorganizacije na dodatna izobraževanja zaposlenih, ter na nudenje različnih oblik pomoči, kot je na primer supervizija?

Perica: Glede izobraževanj bi izpostavil primer iz Ljubljane. Tam je direktorica ljubljanskega centra, sredstva, ki so ji ostala za namen izobraževanja delila z številom zaposlenih. Tako je prišel ven izračun, da se lahko letno za izobraževanja zaposlenega nameni 140 evrov (F10). Glede izobraževanja na centrih je veliko težav (F11). Ko so se ob reorganizaciji sprejemale novele glede Zakona o socialnem varstvu, je sindikat želel, da se v letnih finančnih načrtih centrov uvede namenska postavka za izobraževanja, saj tega trenutno ni (F12). Ni torej določeno koliko sredstev gre za izobraževanje in zato se številke razlikujejo od centra do centra (F13). Za izobraževanje se je na centrih vedno namenjalo to kar je ostalo od druge porabe (F14). Finančna kriza ki je nastala po 2008 se je najbolj poznala na področju izobraževanja, saj direktorji niso imeli denarja niti za sprotne stvari in prva stvar na kateri so varčevali je bilo izobraževanje (F15). Trenutno sicer, v kolektivni pogodbi, imamo določilo,

da je delodajalec dolžan omogočiti strokovnemu delavcu okoli 10 dni izobraževanja na leto (F16). Vendar smo mi računali povprečja že v času pred krizo in so že takrat bili za izobraževanje posameznega delavca namenjeni okoli trije dnevi na leto (F17).

Jaz: Kakšen vpliv ima po vašem mnenju reorganizacija na količino dela zaposlenih z uporabniki na terenu? Se vam zdi, da reorganizacija terensko delo zavira?

Perica: *Na terenu se je delalo pred reorganizacijo in se dela tudi po reorganizaciji (F18). Delamo v skladu z našimi zmožnostmi in tam kjer je nujno treba it na teren se je še vedno šlo in se še vedno gre (F19). Seveda pa bi si želeli, da bi imeli več časa in več možnosti opravljanja dela na terenu (F20).*

Jaz: Trenutno je veliko govora o vsebinski reorganizaciji. Kaj pravzaprav za vas vsebinska reorganizacija pomeni, ter na kakšen način bi jo bilo potrebno izvesti?

Perica: *Jaz vidim kot vsebinsko reorganizacijo nov zakon o socialnem varstvu saj je z njim pravzaprav povezano vse (F21). Nov zakon je temelj na podlagi katerega lahko začnemo graditi spremembe (F22). O novem zakonu za socialno varstvo se veliko govori, ter je bilo že veliko poskusov njegove izvedbe (F23). Ministrstvo je napisalo svoj predlog zakona ki ni bil sprejet (F24). Vsebinska reorganizacija centrov je torej najtesneje povezana z novim zakonom (F25).*

Jaz: Kakšne vire pa bi potrebovali pri ustanavljanju zakona, kateri akterji bi pri pripravi sodelovali?

Perica: *Vsi akterji, kot krovni zakon je nujno potrebno da sodelujejo vse institucije, ki so vanj neposredno vpletene (F26). Tega ne more Ministrstvo spisati samo (F27). Potrebno je narediti nek predlog zakona v širši delovni skupini, razpisat dalj časa trajajočo javno razpravo, da se lahko vključi tudi strokovna javnost in ima ta možnost dat predloge in na podlagi tega izdelati nek končni izdelek (F28).*

Jaz: Kakšen vpliv je na vaše delo imela uvedba sistema Krpan?

Perica: Sistem krpan je nesrečna zgodba ki je prišla ob zelo neprimernem času hkrati z pričetkom reorganizacije in vpeljavo novega družinskega zakonika (F29). Vprašanje na katerega pravzaprav nimam odgovora je, ali je Krpan sploh prinesel kakšno prednost, ter kakšne te sploh so (F30). Bilo je rečeno da nam bo ta delo zelo olajšal. Zaposleni so menili ravno nasprotno (F31). Ker Krpan ni povezan z drugimi sistemi, se je socialnim delavcem delo na centrih še povečalo, saj so ti zaradi njega imeli dvojno delo (F32). Delavcem vzame čas, da morajo podatke vedno znova vnašati ročno, te morajo skenirati, kopirati in jih tudi prepisovati (F33). Če bi bila ISCSD in Krpan povezana nam bi to zelo olajšalo in skrajšalo delo (F34).

Jaz: Kako pa je potekalo izobraževanje glede uporabe sistema?

Perica: Ministrstvo za javno upravo je pred uvedbo Krpana organiziralo izobraževanja. Ta izobraževanja niso bila dobra in niso služila svojemu namenu (F35). Izobraževanje je potekalo samo preko predavanj (F36). Izobraževanje glede uporabe nove aplikacije bi moralo potekati tako, da sediš za računalnikom in poskušaš delovanje sistema iz prve roke, tega takrat ni bilo (F37). Sistem so začeli uvajati postopoma vsak center posebej. Ob uvajanju so poslali na center računalničarje, ki so bili tam za katerakoli vprašanja iz naše strani, problem pa je bil v tem, da so ti bili na centru samo par dni potem pa smo se morali uvajati kot smo vedli in znali (F38). Izobraževanja so torej bila nezadostna in neprimerna (F39).

Jaz: Ali mislite, da so zaposleni imeli možnost vključitve v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

Perica: Zaposleni so imeli možnost vključitev v dialog glede reorganizacije (F40). Pred reorganizacijo so bile ustanovljene delovne skupine za vsako področje dela na centrih. Ko se je pripravljala predlog reorganizacije, je bil v vsaki delavni skupini vsaj en predstavnik zaposlenih (F41). Zadnje mesece, preden se je šlo v reorganizacijo, je Ministrstvo na takrat novih glavnih 16 enotah, organiziralo predstavitve glede sprememb in novosti reorganizacije. Tam so lahko zaposleni postavljali vprašanja in izpostavljali dileme (F42). Nas so zelo zmotile spremembe v svetu zavodov. Sveti zavodov so najvišji organ na centru ki lahko sprejme odločitve glede vsega, ti lahko odstavijo tudi vodstvo centra. Pred reorganizacijo smo imeli sedem članske svete zavodov, ki so bili sestavljeni iz 4 predstavnikov ministrstva 2 predstavnikov zaposlenih in enega predstavnika lokalne skupnosti. Zdaj pa so se ustanovili 9

članski sveti v katerih je 5 članov ministrstva, 2 predstavnika lokalne skupnosti in 2 predstavnika zaposlenih (F43). Po navadi je tako da imajo ministrski predstavniki večino in ti lahko preglasujejo vse (F44). Mi smo zahtevali več predstavnikov zaposlenih ampak Ministrstvo na to ni pristalo (F45).

Jaz: Ali se vam zdi, da bi moralo Ministrstvo na potrebe zaposlenih odgovarjati drugače?

Perica: O tej reorganizaciji se je govorilo že veliko časa nazaj. Od leta 2004 je bilo par poskusov v katerih je bila reorganizacija pripeljana zelo daleč ampak potem opuščena. Vsakič ko se je bolj resno pristopilo v reorganizaciji se je odprlo ogromno vprašanj na katera noben ni imel odgovorov. Ko se je ministrica Kopač Mrak odločila da bo to reorganizacijo izpeljala se je zagotovo obetalo, da bo njena odločitev, na plano znova prinesla več vprašanj kot odgovorov. Strokovni delavci so ob začetku reorganizacije upravičeno imeli ogromno vprašanj, ampak je bilo v fazi načrtovanja reorganizacije na njih zagotovo težko odgovarjati (F46). Zaposleni na centru smo si reorganizacijo predstavljali drugače. Predstavljali smo si, da bo to reorganizacija ki bo imela namen naše delo povzdigniti na nek višji nivo, ga približati uporabnikom, ter dogovarjati na problematiko sedanjega časa. Potrebno je poudariti to, da je bila odločitev za reorganizacijo izključno politična. Takratna vlada je imela izvedbo reorganizacije zapisano v koalicijski pogodbi in ministrica se je takrat zavezala, da bo to izpeljala (F47).

Jaz: Glede na to, da ste prej omenili kadrovske podhranjenosti me zanima, kako je z dogovorom o dodatnih zaposlitvah za leto 2020?

Perica: Torej leta 2018 smo se z Ministrstvom zmenili, da se v letu 2019 zaposli 73 novih delavcev. Takrat smo tudi podpisali dogovor da se v naslednjih štirih letih na center pripelje še teh 200 delavcev po 50 na leto (F48). V letu letošnjem letu, pogajanja glede novih zaposlitev, niso potekala dobro. K temu so pripomogle tudi menjave na ministrstvu, saj so zamenjali so državnega sekretarja, direktorico direktorata in ostale. S to novo ekipo v pogajanjih nismo bili uspešni. Po vsem tem je nastopila še epidemija, ki je vse skupaj še upočasnila (F49). Podpis dogovora o novih 50 zaposlitvah v letu 2020 ni bil uspešen ter se je zamaknil (F50). Je pa zanimivo, da je analizo na osnovi katere temeljijo naše zahteve glede pomanjkanja kadra izdelala ministrska ekipa takratne ministrice Kopač Mrak v zadnjem

mesecu njenega mandata. Vedno je tako da se ugotovijo primanjkljaji ter se reševanje teh prepusti naslednji vladi.

Jaz: Glede na to, da nisem tega nikjer zasledil me še zanima, na kakšen način se je posledično organizirala delovna skupino, ki je bila ustvarjena za namen priprave strateškega dokumenta razvoja in dela centrov za socialno delo?

Perica: Da se ustanovi delovna skupina, smo v dogovoru leta 2019 predlagali mi. Tako Sindikat kot Skupnost centrov za socialno delo in Ministrstvo, smo imenovali naše člane v delovno skupino, se pa ta skupina ni niti enkrat še sestala (F51).

Intervju G

Intervju z Jankom Cafuta sem izvedel 28. 5. 2020 v prostorih CSD Ljubljana, Enota Ljubljana center. Intervju se je začel okoli 9:00 in je trajal okoli 30 minut.

Jaz: Kakšen vpliv opazate, da ima na delo na centrih trenutna reorganizacija?

Janko: O tem sem dosti pisal že v člankih. O problemih in zapletih sem pisal že pred reorganizacijo, ti pa so se posledično tudi uresničili. Največji vpliv, ki ga je imela reorganizacija sem že o začetka videl v birokratiziranju centrov za socialno delo (G1). V tem procesu se vsebinski in strokovni del daje na stranski tir na račun upravnega odločanja (G2).

Jaz: Kakšen je po vašem mnenju vpliv reorganizacije na dodatna izobraževanja zaposlenih, ter na nudenje različnih oblik pomoči, kot je na primer superrevizija?

Janko: Mi imamo supervizijo Janka Brasa, ki je zelo kvalitetna, tako da lahko rečem, da na tem področju ni prišlo do sprememb (G3). Izobraževanj je vedno manj, večinoma so o nekem upravnem poslovanju ali pa so vezana na izobraževanje o informacijskem sistemu (G4). Za izobraževanje nam je namenjenih 140 evrov letno (G5). Cene predavanj so različne, za 140 evrov se lahko dobi dve ali pa eno plačljivo izobraževanje (G6). Izobraževanj je veliko manj kot je predpisano in noben v kolektivu ne koristi za izobraževanje ter 10 dni (G7).

Jaz: Kakšen se vam zdi, da je vpliv reorganizacije na količino delo zaposlenih z uporabniki na terenu?

Janko: Reorganizacija je terensko delo otežila in poslabšala (G8). Pred reorganizacijo si se vpisal v knjigo terena. Tam si napisal kam greš kdaj greš in si šel. Sedaj pa moreš dobiti predhodno soglasje za odhod na teren, tako prihaja do nezaupanja strokovnim odločitvam (G9). Veliko socialnim delavcem se zdi zaprošanje za soglasje nesmiselno, tako se velikokrat hodi na teren le v nujnih primerih, kar je za samo terensko delo velika škoda. (G10)

Jaz: Na kakšen način se vam zdi, da bi bilo potrebno izvesti vsebinsko reorganizacijo CSD-jev in kaj bi ta po vaše vsebovala?

Janko: Ko nekdo dela reorganizacijo hoče finančne kadrovske tokove dobit pod nadzor in stroka s tem nima nobene veze. Prejšnji sistem je bil bolj učinkovit ker je bil bližje lokalni skupnosti (G11). Vodje enot so imeli več samostojnosti (G12). Vodje enot so bili prej direktorji in so bili vpeti v konkretno delo in so zaradi tega lažje sprejemali odločitve saj so bili del delovnega procesa (G13). Vodstva na regijski ravni so od dela na centrih odtujena (G14). Problem je tudi v tem, da so na vodstvo privlekli same pravnike, ki sedaj vodijo veliko centrov (G15). Stroki bi lahko pomagali edino na tak način, da bi iz položajev umaknili ljudi, ki so to reorganizacijo izvedli, ter da bi se na novo vzpostavila hierarhija glede odločanja na centrih (G16). Pomembno je dati moč strokovnjakom iz področja socialnega, pomembno je, da so ti v proces vpeti in o stvareh tudi odločajo (G17). Naša direktorica ki je pravnica sprejema ključne poteze, prav tako je ta članica strokovnega sveta (G18). V glavnem, strokovna vprašanja bi bilo treba pustiti stroki, ne pa da na njih odgovarjajo ljudje, ki o socialnem delu nimajo pojma (G19).

Jaz: Kakšen vpliv ima uvedba Krpana na vaše delo?

Janko: Sistem Krpan se z drugimi sistemi ne dopolnjuje in vsem povzroča dvojno delo (G20). Transferji sicer govorijo, da jim do nek mere pomaga (G21). Glede Krpana nismo bili dobro pripravljeni (G22). Namenjeni sta nam bili 2 uri izobraževanj. Ob uvajanju pa smo imeli poleg nas računalničarja, ki je bil z vsakim posebej pol ure, ta pa nam je pokazal kaj in kam kliknit, vse skupaj je torej bilo zelo slabo organizirano (G23).

Jaz: Ali opazate, da bi se morali zaposleni na centrih za socialno delo bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

Janko: Zaposleni sploh nismo bili vključeni v proces reorganizacije (G24). Prišlo je do PR natega. PR za reorganizacijo je prevzelo podjetje Pristop, ki o reorganizaciji in socialnem delu niso imeli prav nič pojma. Za to so jim je ministrstvo plačalo okoli 380000 evrov, torej denar, ki bi ga lahko namenili sanacij problemov na centrih (G25). PR služba jim je naredila par power point slajdov, predstavniki iz ministrstva pa so, kot en star profesor ki že 20 et eno in isto razlaga, spremembe, ki jih bo prinesla reorganizacija, preko predavanj predstavljali nam (G26). Ministrica je takrat povedala par na pamet naučenih stvari ki so bile brez vsebine, vse skupaj je bil smo performans (G27). Z FSDjem smo takrat sklicali določene skupščine, naredili smo nek krog dogodkov, ampak jasno je, da fakulteta pravzaprav nima moči (G28). Socialna zbornica skrbi za svoj vrtiček kaj več od njih ni (G29). Veliko institucij si je tudi kontradiktornih, govorijo eno delajo pa drugo (G30). Nobena institucija zaposlenih ne podpira, mogoče nekaj malega sindikat (G31). Na Ministrstvu je nekih uradnikov ki nimajo pojma o socialnem delu. Nekaj malega se že naučijo, da lahko o socialnem delu govorijo 15 minut, vendar kaj več od tega ni. Jaz sem tudi predsednik sveta zavoda, ter tudi kot predstavnik zaposlenih vidim, da zaposleni nimamo nobenega vpliva in moči. Ministrski člani dajejo direktivo (G32).

Jaz: Ali opazate tudi prisotnost kadrovske podhranjenosti? Kako ta vpliva na vaše delo?

Janko: Seveda, povečuje se število bolniških odsotnosti (G33). Sicer na našem centru ne, sem pa slišal, da se na drugih centrih ta problematika zelo izpostavlja. Novih zaposlitev za letošnje leto kot kaže ne bo. Res je pa tudi to, da bi zaposlitve povečale samo servisiranje novosti kot je recimo Krpan. Stroka nebi bila podkrepljena z novim kadrom (G34). Razmerje med socialnimi delavci in ostalimi zaposlenimi je tam 50-50, oziroma 60-40 procentov (G35). Vzdušje se spreminja. Govori se bolj o rokih vedno manj je vsebinskih tem. Dosti strokovnjakov odhaja, kljub temu da nimajo zagotovljenega drugega delovnega mesta (G36). Prav tako pa se težko dobi nove strokovnjake (G37).

Intervju H

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna služba Socialne zbornice Slovenije.

1. Kakšen vpliv opazate, da ima na delo na centrih trenutna reorganizacija?

Splošno opažanje je, da so strokovni delavci nezadovoljni s posledicami reorganizacije (H1). Pred vpeljavo samih sprememb v praksi, smo lahko govorili o strahu in negotovosti v povezavi s spremembami, ki so se pripravljale. Po vpeljavi pa sta se strah in negotovost kaj kmalu pretopila v razočaranje nad dejanskim stanjem v praksi (H2). Opaziti je moč tudi to, da zaposleni postajajo vse bolj apatični in imajo počasi dovolj »borbe z mlini na veter« (H3).

- Na katerih področjih specifično se kaže ta vpliv? Opišite.

Pričakovati je bilo predvsem več sprememb v povezavi s samo vsebinsko reorganizacijo socialnega dela. V praksi pa se je bolj kot ne spremenila samo organizacijska struktura (H4). Zaposleni so pričakovali, da bodo dejansko lahko bližje ljudem in opravljali več terenskega dela, kar pa se ni uresničilo in vprašanje, če se kdaj sploh bo (H5). Ideja o vsebinski reorganizaciji socialnega dela pa je nekaj kar so zaposleni vseskozi pričakovali od odgovornih in so tudi v luči tega podpirali predlagano reorganizacijo, ki pa je potrebna predvsem iz vsebinskega vidika. Dodatno je bilo tudi veliko pričakovanj s potrebno digitalizacijo socialnega dela in željo po manj birokracije pri vsakodnevnih opravilih (H6). Želja je bila tudi po lažjem in hitrejšem odzivu na potrebe (lokalnega) okolja in da bi se na regionalni ravni lahko povezali z ostalimi socialnimi organizacijami, da bi lahko nadaljnje razvili nove programe in storitve ter med seboj izmenjali primere dobih praks (H7). S tako miselnostjo so vstopili v proces reorganizacije, ki pa ni uresničil njihovih pričakovanj. Ena izmed negativnih posledic, ki je bila vidna v praksi pa je tudi ta, da so se zaposleni prvič med seboj začeli primerjati, npr. glede višine plače, števila dni letnega dopusta, itd.. (H8).

2. Kakšne, ocenjujete, da bodo dolgoročne posledice trenutne reorganizacije CSD-jev?

Možno je, da bodo dolgoročne posledice izrazito negativne, tako za zaposlene kot za stranke oziroma uporabnike storitev centrov za socialno delo (H9). Ker že v splošnem velja, da se socialno delo srečuje s težkimi primeri posameznikov, ki so na robu družbe in da ni ravno poklic, ki bi bil poln s pozitivno energijo, velja razmisliti, kaj lahko pomenijo spremembe, ki jih zaposleni dojemajo kot neugodne. Kaj to pomeni predvsem v smislu njihove motivacije za delo, nagnjenosti k izgorelosti in občutku prevelike delovne obveznosti in tudi tendenci, da

razmišljajo o zamenjavi poklica. Vse to pa ima lahko posreden vpliv tudi na kvaliteto storitev, ki jih v praksi prejemajo uporabniki.

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na kadrovsko strukturo?

Kot že rečeno, zdi se da bo to lahko imelo negativen vpliv, na samo motivacijo zaposlenih (H10), povečalo nagnjenost k občutku prevelike delovne obveznosti, ki lahko vodi do izgorelosti (H11) in tudi k temu, da bo vse več posameznikov razmišljalo o alternativnih zaposlitvah, kjer je delo za isti denar manj stresno in so delovni pogoji boljši (H12). V povezavi s tem velja razmisliti tudi ali imamo dovolj študentov, ki to praznino lahko zapolnijo? Zdi se da ne in da bo primanjkljaj strokovnih delavcev v prihodnosti še večji (H13), kar ima lahko tudi negativne posledice na kvaliteto opravljenega dela v praksi in tudi na samo možnost dostopa do nekaterih storitev.

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na dodatna izobraževanja zaposlenih, pripravništva ter na nudenje različnih oblik pomoči, kot je na primer supervizija?

Izobraževanja so že danes pereča tema v socialnem delu, saj bi si delavci želeli, da jih lahko obiščejo več kot samo enkrat do dvakrat letno (H14). V kolikor bodo posamezniki še bolj obremenjeni, se zdi, da bodo imeli še manj možnosti, za udeležbo na izobraževanjih (H15), ki so že danes precej omejena zaradi objektivnih razlogov, kot so finance, čas in število zaposlenih. Želja po dostopu do izobraževanj pa je velika saj omogoča tako profesionalni, kot osebnosti razvoj posameznika (H16), pri čemer velja razmisliti tudi o izobraževanjih, ki niso samo strogo vezana na stroko socialnega dela (H17) ali na aktualne spremembe v zakonodaji, ki vplivajo na vsakodnevno prakso. Na tej točki se mi tudi pomembno zdi omeniti področje pripravništva, saj to podobno kot izobraževanje omogoča dvig kvalitete izvajanja dejavnosti (H18). Potrebno je, da se delovna mesta za pripravnike zagotovijo s strokovnih spremljanjem in usposabljanjem vseh vključenih akterjev v procesu pripravniškega usposabljanja (H19). Pomembno je tudi, da se pripravništvo izvaja tako, da se sledi smernicam in dolgoletnim izkušnjam, ki jih ima zbornica pri izvajanju in spremljanju pripravništva z namenom ohraniti kvaliteto in strokovnost socialnovarstvene dejavnosti. Pereči problem je, da se delodajalci brez ustrezne finančne ureditve področja pripravništva odločajo za tiste načine zaposlovanja, ki niso namenjeni usposabljanju novih kadrov pod strokovnim vodstvom mentorja (H20), kot

to omogoča inštitut pripravništvo, kar lahko vodi v pravno neurejenost in brez strokovnega spremljanja.

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na količino birokratskega dela zaposlenih?

Zdi se, da bo tudi ta vpliv negativen saj je v zadnjih letih opazen porast števila nalog lahko uvrstimo pod birokracijo ali administrativno delo. Nekateri strokovni delavci, ki danes odhajajo v pokoj celo pravijo, da so danes administrativni delavci, medtem ko so 20 ali 30 let nazaj pa dejansko opravljali socialno delo (H21). Povišana stopnja birokracije pa je nekaj kar že zgodovinsko nima pozitivnih učinkov na socialno delo (H22). Predvsem z nekaterimi rešitvami, kot je npr Krpan, se zdi, da so socialni delavci mnenja, da bo birokracije in nadzora v prihodnosti več, sploh v primerjavi s stanjem pred samo reorganizacijo (H23). Splošno pa velja, da so do kvantitativnih pristopov in do birokracije socialni delavci načeloma negativno opredeljeni.

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na količino dela zaposlenih z uporabniki na terenu?

Zdi se, da bistvenih (pozitivnih) sprememb tudi tukaj ne bo. Čeprav je bil slogan »na teren, bližje ljudem«, prve ugotovitve iz prakse kažejo, da se slogan ni uresničil (H24). To je tudi nekaj, kar je pustilo strokovne delavce precej ravnodušne, saj so verjeli, da bodo lahko opravljal več terenskega dela z uporabniki (H25). Danes pa se soočajo z realnostjo ko morajo vsebino svojega dela določiti na podlagi prioritet, pri čemer je tudi pogostost srečanj in pogovorov s strankami oz. uporabniki nižje kot bi si socialni delavci želeli.

3. Na kakšen način se vam zdi, da bi bilo potrebno izvesti vsebinsko reorganizacijo CSD-jev?

Prisluhniti zaposlenim, ki so najbližje praksi in zagotovo imajo znanje kako bi določene stvari lahko spremenili na bolje in bi lahko predstavili tudi primere dobrih praks, ki so danes že utečeni v njihovem CSD-ju (H26). Vsekakor pa velja, da bi bilo modro stremeti k multidisciplinarnosti, kjer bi lahko socialno delo črpalo znanje tudi iz drugih disciplin in bi hkrati lahko prispevalo k gradnji baze znanja v drugih disciplinah (H27). Konkretno se mi zdi, da bi bila tu potrebna pomoč strokovnjakov npr. iz pravne stroke (H28) in pa tudi s

področja managementa in organizacije, predvsem glede aktivnosti mehkih veščin in organizacijskega dizajna ki so nujno potrebne za uspešno implementacijo sprememb (H29). Glede npr. nalog, ki so določene s katalogom pa zagotovo v prvi vrsti prisluhniti praksi, se pravi zaposlenim in managerjem, ki imajo konkretne predloge (H30). Se je pa tudi tu potrebno zavedati, da je vendarle v neki meri delovanje CSD jev omejeno z obstoječo zakonodajo (H31).

- Kakšen bi bil prvi korak ali ukrep s katerim bi lahko pospešili proces vsebinske reorganizacije?

Gotovo je tu potrebno pridobiti širši konsenz, tako stroke, odločevalcev na državni ravni in vseh ostalih zainteresiranih deležnikov (H32). Nato bi s sodelovanjem vseh prej omenjenih deležnikov lahko oblikovali konkretne predloge rešitev, ki bi temeljili na osnovnih idejah s strani zaposleni v CSD-jih, ki bi jih nato korigirali v skladu z realnim stanjem (H33). Pri tem mislim predvsem da se je potrebno zavedati, da je nujno najti ravnovesje npr med zelenimi univerzalnimi storitvami za uporabnika in realnostjo proračunskih omejitev, znotraj katerih delujejo organizacije (H34). Iluzija je pričakovati, da bo na voljo več denarja, z delom in konkretnimi rešitvami pa bi se dalo narediti več s tem kar je trenutno na voljo.

- Kakšne vire bi centri pri tem potrebovali?

V teoriji gotovo več časa, financ in zaposlenih, kar je že nekaj let pereča problematika v socialnem delu. Glede na dogajanje v zadnjih letih je vprašanje, koliko realne so okrepitve na omenjenih področjih (H35), kar pomeni, da bi veljalo razmisliti tudi o možnostih za interne izboljšave v okviru resursov, ki so danes na voljo. Pri tem verjamem, da lahko znanje tudi iz drugih področij pomaga. Z doseganjem internih izboljšav, bi se v praksi izkazalo tudi da organizacije imajo časovne prihranke (H36), ki se potem lahko na nek način merijo tudi v smislu financ oziroma je vsaj ta čas možno nameniti drugih aktivnostim, ki so bile do sedaj morda zapostavljene.

- Katere institucije bi lahko centrom pri temu pomagale ter na kakšen način?

Modro bi bilo da se doseže konsenz med samimi organizacijami na področju socialnega Varstva (H37), izobraževalnimi institucijami, ki skrbijo za strokovne delavce prihodnosti

(H38), nacionalnimi odločevalci, ki so odgovorni za dodeljevanje sredstev in oblikovanje smernic prihodnjega delovanja (H39) ter tudi vsemi ostalimi organizacijami, ki niso strogo vezane na okvirje socialnega dela in želijo prispevati s svojimi drugačnimi pogledi in predlogi k izboljšanju obstoječega stanja (H40). Vsekakor pa je bistveno, da stroka socialnega dela smer sprememb vidi kot smiselno in koristno za delo, ki ga na dnevni ravni opravljajo. Le tako bodo spremembe tudi v praksi zaživele in imele nek pozitiven učinek na vsakodnevno delo, ki ga CSD-ji opravljajo (H41).

4. Kaj bi vsebinska reorganizacija na CSD-jih vsebovala?

Načeloma verjamem, da so za to vprašanje z vidika vsebine socialnega dela bolj primerni strokovnjaki, ki delajo na CSD-jih, saj sami toliko znanja na Socialni zbornici Slovenije o konkretni vsebini socialnega dela nimamo. Predvsem je bistveno, da vsebinska reorganizacija izhaja iz potreb uporabnikov in da predstavlja odgovor na njihove individualne življenjske situacije, da zagotovi pluralnost strokovnih pristopov in oblik pomoči (H42). Glede upravnih postopkov to pomeni, da le-ti potekajo čim hitreje in s čim manj administrativnimi ovirami, po vzoru sodobnih e-držav, z ustrezno informacijsko podporo in poenostavljeno zakonodajo ter avtomatizmom dodeljevanja pravic kolikor je to mogoče (H43). Po drugi strani pa je na račun racionalizacije upravnih postopkov potrebno okrepiti storitveni in svetovalni del delovanja CSD (H44), saj so socialno varstvene storitve na nek način dodana vrednost CSD, ki uporabnikom zagotavlja individualizirano pomoč in celostno obravnavo, ki ju ti od CSD tudi upravičeno pričakujejo. Z vidika managementa znanja, pa bi lahko dali večji poudarek npr na mentorskih programih, kjer predvsem starejši zaposleni svoje dolgoletno znanje delijo z zainteresiranimi kolegi (H45), več formalnih in neformalnih srečanj kjer med vsemi zaposlenimi prihaja do izmenjave znanja (H46) ter poudarek na izgradnji baze znanja v CSD-ju, ki danes večinoma obstaja v fizični ali digitalni obliki (H47) in vsebuje predvsem materiale, ki so jih zaposleni prejeli na izobraževanjih. Verjamem, da lahko z izmenjavo znanja med samimi zaposlenimi v organizaciji naredimo veliko pri doseganju internih izboljšav, pri tem kako učinkovito se opravljajo posamezne naloge.

- Na kakšen način bi se spremenile metode dela na centrih po vsebinski reorganizaciji?

Implementirane spremembe bi morale biti take, da bi se slogan »na teren, bližje ljudem« uresničil tudi v praksi. Sam vidim tu predvsem možnost izboljšav na področju tako

imenovanih mehkih dejavnikov kjer bi lahko izboljšali predvsem komunikacijo med zaposlenimi, sodelovanje med zaposlenimi, učenje na individualnem timskem in organizacijskem nivoju kar bi se kasneje izrazilo tudi v splošnem boljšem delovanju CSD-ja (H48). Kako konkretno bi spremenile metode dela, ki so strogo vezane na strokovno delo pa tudi mislim, da so bo primerni strokovnjaki na CSD-jih, ki tematiko bolj podrobno poznajo. Zagotovo je potrebno opraviti široko strokovno razpravo o vlogi in pomenu CSD v današnji družbi in iz tega izhajati pri oblikovanju novih metod dela ali pri preoblikovanju že obstoječih (H49). Konkretno bi metode dela morale temeljiti na neposrednem osebnem stiku z uporabniki če je mogoče, v njihovem domačem okolju. Formalna pravila in zakonodajni okvirji so sicer neizogibni, vendar le, kolikor je na bolj nujno, znotraj teh okvirjev pa naj bo prostor in čas za vsebino ter odločitve, ki temeljijo na strokovni presoji in avtonomiji strokovnih delavcev (H50).

5. Kakšen vpliv ima uvedba informacijskega sistema Krpan na centre za socialno delo?

Prvi občutki so bili, da je Krpan podaljšal delo na CSD-jih (H51) kar je izjemno nezaželeno pri vpeljavi katere koli informacijske rešitve v organizaciji. Dodatno so bila izpostavljena mnenja, da bi Krpan moral biti bolj prilagojen okolju in kontekstu socialnega dela (H52). Tu velja poudariti, da je Krpan kot tak bil narejen za celoten javni sektor, kar je posledično pomenilo, da morda res ni najbolje prilagojen nekaterim specifikam socialnega dela in je v določenem delu za socialno delo relativno neuporaben (H53). Ponovno velja izpostaviti tudi mnenje strokovnih delavcev, da socialno delo ni enako administrativnemu delu. Nekateri pa celo menijo, da se socialnega dela ne da uokviriti in kvantificirati, kar je tudi ena izmed najpogostejše slišanih kritik strokovnih delavcev uperjena proti Krpanu, ki ga zaposleni dojemajo pretežno kot orodje nadzora (H54).

- Kako se sistem Krpan dopolnjuje z ostalimi informacijskimi sistemi?

Krpan ni dovolj dobro povezan z ostalimi informacijskimi sistemi v socialnem delu, kar je ena izmed njegovih največjih težav (H55). V praksi se tako lahko zgodi, da pride do podvajanja dela ker je potrebno podatke vnesti v dva različna informacijska sistema (H56), kar je izrazilo nezaželeno. Glavni cilj vpeljave Krpana je namreč doseganje časovnih prihrankov in manj papirnega delovanja organizacij, pri čemer vsaj časovni prihranek še ni bili doseženi v praksi

(H57). Vseeno pa zaposleni verjamejo, da ko bodo določene težave odpravljene, Krpan lahko del dolgoročne rešitve nujno potrebne digitalizacije socialnega dela.

6. Ali opazate, da bi se morali zaposleni na centrih za socialno delo bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

Glede na rezultate ene izmed raziskav doktorske disertacije pred kratkim ocenjujem da so zaposleni bili aktivno vključeni v proces reorganizacije, saj imajo možnost podati lastne predloge, ideje in iniciative ter so preko teh aktivnosti poskušali aktivno sodelovati (H58). Vprašanje ki se poraja je, zakaj njihovi predlogi niso bil uresničeni v praksi in zakaj se vsebinska reorganizacija socialnega dela praktično ni zgodila (H59). Tudi na splošno so rezultati raziskave prikazali, da so zaposleni aktivno vključeni v procese odločanja v svojem CSD-ju, kar velja izpostaviti kot eno izmed dobro delujočih področij v CSD-jih (H60).

- Če da, na kakšen način se vam zdi, da bi lahko omogočil proces v katerem bi se zaposleni na centrih počutili dovolj opolnomočene, da bi pogosteje izražali svoja mnenja in predloge?

Kot rečeno, se zdi, da so v vzorcu omenjene raziskave zaposleni v CSD-jih bili mnenja, da so dovolj opolnomočeni, da lahko prispevajo svoje mnenje in ideje (H61). Posebej je to bilo izpostavljeno za vsebinski del delovanja CSD-jev, medtem ko je nekako logično, da so odločitve glede kadrovanja in financ bolj v domeni vodstva. Večina respondentov je omenila, da je v okviru svoje organizacije zagotovo "slišana" (H62).

- Na kakšen način spodbuditi proces v katerem bi bili zaposleni na centrih slišani?

Zli se, da jih vodstvo v njihovih organizacijah sliši in upošteva, vprašanje pa je zakaj potem kot celota CSD-ji niso bili izdani pri odločevalcih, ki so vodili in implementirali reorganizacijo CSD-jev. Zagotovo bi imelo pozitiven vpliv na zaposlene, če bi se njihove ideje in zelo uresničile tudi v praksi

7. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

Prav vsi respondenti zgoraj navedene raziskave so izrazili, da je strokovnih delavcev (socialnih delavcev) premalo (H63). Tudi na MDDSZ so se te problematike zavedali že leta 2008, a do danes problema še niso uspeli rešiti (H64). Ker se je z leti večal obseg delovnih nalog in se ni v enakem razmerju povečalo število zaposlenih, je jasno, da je to nekaj kar pomembno (negativno) vpliva na delovanje CSD-jev v praksi (H65).

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju primanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na delavno okolje?

Kadrovski primanjkljaj vpliva na vse aktivnosti, ki jih CSD-ji izvajajo (H66). Velikokrat je bilo omenjeno, da morajo svoje delo izbrati na podlagi prioritet in da imajo stalno občutek, da gasijo požare (H67). Ker se stalo spreminja tudi poklic socialnega dela, ki zahteva nova znanja, je včasih težko slediti vsem tem spremembam, ker je zaposlenih preprosto premalo. Kot tudi že omenjeno v tem intervjuju, zaposleni občutijo stalen občutek prevelike delovne obveznosti in čutijo njihove posledice (H68). Konkretno to pomeni, da so zaposleni bolj postavljeni stresu in izgorevanju (H69). Velikokrat se lahko zgodi, da mora zaposleni oditi na bolniško odsotnost, ker je preobremenjen (H70). Vse omenjene značilnosti socialnega dela pa pomenijo tudi, da zaposleni razmišljajo o menjavi poklica, saj si dolgoročno ne želijo delati v takih pogojih (H71). Zaskrbljujoče pa je tudi dejstvo, da zaposleni trenutno ne vidijo rešitve, saj pravijo, da je vsak dodaten zaposleni kot kapljica v morje.

Intervju I

Na naveden vprašalnik je odgovorila strokovna delavka, ki želi ostati anonimna.

1. Kakšen vpliv opazate, da ima na delo na centrih trenutna reorganizacija?

Trenutna reorganizacija ima negativen vpliv, saj se zdi, kot da gre za kontrolo našega strokovnega dela, ki ga opravljamo vsa leta in ga opravljamo zelo dobro (I1). Direktorji centrov za socialno delo so postali zdaj pomočniki direktorjev območnih centrov za socialno delo in so tako odgovorni nekomu drugemu kot posredniku in ne več pristojnemu ministrstvu (I2). Reorganizacija se pozna tudi pri izvajanju terenskega dela (I3). Pozna se pri naročilu javnih sredstev, pisarniške opreme, izbor ponudnikov (I4). Pozna se pri kriznim centrih pri mladih, saj je zdaj tam na primer 6 zaposlenih za 4 mladoletnike (I5). Reorganizacija naj bi

prinesla pravo socialno delo v smislu: »Za ljudi, k ljudem na teren«. Od tega, v kar smo morda nekoč verjeli, je nastalo popolno birokratsko delo, saj smo po več kot 9 ur dnevno v pisarnah za računalnikom Tu ne mislim samo na službo ZUPJS, ampak tudi na vse ostale oddelke (I6). Oddelek družine je tako močno obtežen s pisanjem poročil in vnašanjem podatkov v sistem in zdaj po novem v Krpana, da dejansko sploh ne opravljajo svetovalnih pogovorov, kot so nekoč obstajali (I7), ko si si kot strokovni delavec lahko vzel zadosti časa, tudi po dve uri za en zahteven primer. Zdaj nimaš niti 15 minut časa za en svetovalni razgovor (I8). Stiki z otroci in enim od staršev potekajo prehitro, strokovni delavci se večkrat menjajo za isto družino, kar ni v redu, saj ne moreš ravno v takih primerih postaviti socialno delavskega in varnega odnosa z družino (I9).

- Na katerih področjih specifično se kaže ta vpliv? Opišite.

Reorganizacija ima velik vpliv na kadrovske politike, saj mora neka oseba opraviti razgovor za zaposlitev s pomočniki direktorjev in potem se morajo pomočniki direktorjev »pogajati« ali dogovarjati ali upravičiti svoj izbor za bodočega zaposlenega še pri direktorju območnih centrov za socialno delo (I10). Zakaj taka pot, kot da bi se nekoga dvakrat preverjajo (I11). Če neka oseba izpolnjuje pogoje za zaposlitev in se na razgovoru, kjer že itak sedijo 3 člani, dobro predstavi, zakaj je potrebno da se upraviči nek izbor še pred direktorjem centrov (I12). Poleg tega je velik problem kadrovske politike ta, da je nastalo vsega preveč, preveč dela za strokovnega delavca in sodelavca, se pravi zaposlenih na področju socialnega varstva, ogromno je dela s strankami, povečanja kadra pa ne (I13). Zakaj bi gradili piramidni sistem in s tem seveda povečevali plače tistim, ki so nekakšni vodje, kot pa da bi zaposlili še kako prepotreben kader, ki je nujno potreben, da bi se trenutno razbremenilo delavce (I14). Ljudje hodijo na bolniško ker so izčrpani, pregoreli (I15), najema se študente in prostovoljce, da vnašajo podatke v sisteme, ali sprejemajo pošto (I16), če govorimo tudi o administrativni službi, ki se prav tako utaplja v delu, se pa gremo reorganizacijo piramidnega sistema. O čem je smisel, jaz ga ne vidim. Ogromno je bolniške odsotnosti, ogromno, pa se temu zares nihče ne posveča (I17). In tisti, ki ostajajo v službah zaradi nadomeščanj svojih kolegov, delajo nadure, ki ne bodo nikoli plačane, nit si ne morejo vzeti prostega dneva (I18). Da ne omenim letni dopustov, ki jih zaradi takih stvari delavci ne morejo vzeti v tekočem letu, ampak prenašajo več kot polovico v naslednje leto (I19). Nekaterim posameznikom je zaradi tega celo propadel letni dopust, saj ga oseba ni mogla izkoristiti v tekočem letu in je zaradi nadomeščanj propadel tudi v naslednjem letu, saj bi naj ga po zakonu koristila do konca

meseca junija (I20). Glede terenskega dela, je z uvedenimi dovolilnicami za službeni odhod iz službe na teren zelo moten proces dela, saj odobritev dovolilnice za izhod na teren in s tem povezana rezervacija službenega avtomobila mora biti 3 dni vnaprej določena (I21). Kako naj pri urgentnih zadevah, kot je intervencija pri nasilju v družinah ali v primerih kriznih situacij z osebami s težavami na področju duševnega zdravja, vnaprej predvidimo, da bomo točno določen dotični dan potrebovali dovolilnico za izhod iz službe in službeni avtomobil? To je praktično v takih primerih, ko moraš v hipu in hitro reagirati, nemogoče vnaprej predvideti (I22). Prevec nepotrebne hierarhije, ki nima smisla, razen da nekdo v tej piramidni shemi zasluži več in da se umetno ustvarjajo delovna mesta, ki jih ne bi potrebovali (I23). Tisti, ki je vodja, je verjetno zadovoljen, ker dobi več plačano, ampak vsi ostali delavci so pa popolnoma izčrpani ob prevelikih delovnih obremenitvah, ki postajajo prezahtevne v smislu preobremenjenosti in s tem povezane izgorelosti.

2. Kakšne, ocenjujete, da bodo dolgoročne posledice trenutne reorganizacije CSD-jev?

Po mojem skromnem mnenju bodo delavci izgoreli, še bolj se bodo povečale bolniške odsotnosti, novih zaposlitev ni predvidenih (I24).

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na kadrovsko strukturo?

Novih zaposlitev ni in jih po napovedih tudi drugo leto ne bo, ker po informacijah direktorjev območnih centrov ni predvidenih finančnih sredstev za to (I25), obstoječe zaposlitve se bodo omajale do take točke, da bodo ljudje odšli na bolniško ali pa poiskali druge službe, saj so nekateri v tem času že dali odpoved (I26). Eni so celo ostali doma, ker so se popolnoma izčrpali in izgoreli (I27). Tik pred upokojitvijo so dali odpovedi, ker ne zmorejo več (I28).

.

- Kakšen bo po vašem mnenju njen vpliv na količino birokratskega dela zaposlenih?

S temi programi, ki jih imamo zdaj, smo se zbirokratizirali do konca (I29). Zdaj je samo pomembno, koliko kdo naredi, kar se lahko pregleduje v števcih opravljenih zadev, vnesenih in rešenih stvari v Krpanu in programu ISCS2 (I30). Ni pa več tistega strokovnega kvalitetnega dela kot je bil včasih, ko si se s stranko res poznal, ko si poznal vse družinske člane (I31). Norma se je spremenila in ne šteje toliko kvalitetno delo kot kvantitetno delo, ali po domače, šteje se, koliko odločb ali zadev rešiš in ne, koliko problemov si rešil s pogovori,

saj le ti načeloma niso nikjer zabeleženi (I32). Če je to merilo socialnega dela, potem smo v celoti zgrešili z uvedbo reorganizacije CSD in mi je hudo zaradi ljudi. Izgubili smo tudi tisto nekoč dobro vrlino socialnega dela, ki se zdaj v tem sistemu ne more izraziti, ker je ni. Ti si lahko odličen socialni delavec, a te sistem omejuje ostajati v pisarni (I33). Tistih nekaj terenov je kvalitetnih in potrebnih, ampak absolutno premalo jih je (I34). Spregledani so ljudje, ki se ne zmorejo sami boriti za svoje pravice, ki jim pripadajo, ki so na dnu revščine in niso večji sploh priti do nas, ker ne znajo ne zmorejo, si ne upajo. In k takim ljudem bi morali socialni delavci priti, a se izgubijo v družbi, ki je postala preveč egoistična. Sosed soseda ne pozna več, mi kot strokovni delavci do nekaterih ljudi sploh ne pridemo. Kaj pa s temi ljudmi, kdo jih bo obiskal, jim kaj prinesel, jim dal kar jim po zakonu pripada?

3. Na kakšen način se vam zdi, da bi bilo potrebno izvesti vsebinsko reorganizacijo CSD-jev?

- Kakšen bi bil prvi korak ali ukrep s katerim bi lahko pospešili proces vsebinske reorganizacije?

Nove zaposlitve kadrov (I35), potrebovali bi tudi več socialnih delavcev, da bi se krepila naša socialna politika in ne toliko drugih profilov, ki potem končajo praktično samo v službi ZUPJS (I36). Podhranjeni so oddelki za družino, delo z mladoletniki (I37), okrnjena je tudi prva socialna pomoč (I38). Ce bi se povečal kader, bi se s tem spremenile tudi norme (I39).

- Kakšne vire bi centri pri tem potrebovali?

Po mojem skromnem mnenju bi potrebovali Vsebinske vire: Spremeniti bi se morale norme, da ne bi delavci izgorevali, saj na enega delavca pade preveč kvote (I40). Vsaka enota bi morala imet dežurstvo v smislu podajanja informacij na uradne dneve (I41), ne da stranke hodijo k vsakemu delavcu. Potem ne moreš kvalitetno delati, ker te neprestano motijo. Moteči so tudi telefoni, kar bi se lahko uredilo tako, da bi dežurni dvigoval telefon, potem se pa tako in tako menjaš. Kadrovske vire: Potrebne so nove zaposlitve na vseh oddelkih, ker so vsi oddelki kadrovsko podhranjeni (I42). Pogledat je treba ljudi, ki so dlje časa odsotni zaradi bolniškega staleža in starejši če so morda kandidati za invalidsko upokožitev, ali predčasno starostno upokožitev, da bi s tem dali tudi prednost mlajšim osebam, ki po centrih oziroma enotah delajo kot prostovoljci ali preko javnih del ali pa nadomeščajo (I43). Potrebovali bi

tudi varnostnika ob sebi, saj bi ob nasilnih strankah le-ta lahko posredoval (I44), ne da se delavci sami borijo proti in potem imaš nevšečnosti zaradi sodišča ker moraš tako stranko prijaviti, poleg tega ostajajo delavci doma ko gre za fizično poškodbo, saj koristijo bolniški stalež Programske vire. Nemoteno delovanje vseh programov (SCSD, ISCSD2, Krpan) (I45) Hitrejše in boljše računalnike in printerje (I46), večje ekrane za osebe, ki so slepe in slabovidne (I47). Nujno potrebno bi bilo nadgraditi programa ISCSD2 in Krpan z elektronskim podpisom in elektronskim žigom (I48). Prostorske vire. Vsak strokovni delavec potrebuje svojo pisarno. Tisti, ki jo nimajo na določenih enotah, potem naj se to uredi, naj se preselijo v večje prostore (I49). Urediti bi se morale sobe za stike, ne da so na nekaterih enotah le te urejene v sejnih sobah, kar totalno ni primerno za otroke in sploh za izvajanje stikov (I50).

- Katere institucije bi lahko centrom pri tem pomagale ter na kakšen način?

Pristojno ministrstvo je vsekakor prvi organ ali institucija k bi pripomogla k finančni vzpodbudi zaposlenih in pravilni pisarniški opremini preko javnih razpisov, kot to poteka že sedaj (I51). Najemi prostorov se tudi urejajo preko njih. Morda bi kakšna posredniška agencija stopila v stik z našim ministrstvom, ko bi le-ta iskal prostore za to, da bi vsak delavec imel svojo pisarno, ne da se nekje stiskajo po 2 ali celo 4 osebe skupaj (I52). Ali si sploh predstavljate delo v takem okolju na centru za socialno delo oziroma enotah, ko je 90% dela z najbolj ranljivimi ljudmi.

4. Kakšen vpliv ima uvedba informacijskega sistema Krpan na centre za socialno delo?

Krpan ni tako zelo slab, ker gre za tako imenovano virtualno pisarno (I53). Edino pripombo imam, ki je izrednega pomena, je pa ta, da ena majhna koda na desnem zgornjem listu ne more predstavljati elektronskega podpisa. Vsi vemo kaj pomeni elektronski podpis in bi moral biti ne samo v Krpanu ampak že v samem programu ISCSD2 pod tvojo signirno kartico (tako imenovano SIGovca) vpeljan oziroma vgraviran elektronski podpis (I54). Ne moremo si privoščiti, da tega ni. Vsi podpisniki spodaj pod odločbami (ali sklepi ali pozivi) so prazni in jih moramo navkljub zdajšnjim elektronskim podpisom dodatno podpisovati (I55). Poleg tega manjka tudi elektronski žig, ki bi moral biti na sredini obeh podpisnikov (I56). Vsega tega ni. To bi bilo pa res zelo potrebno urediti.

5. Ali opazate, da bi se morali zaposleni na centrih za socialno delo bolj aktivno vključiti v proces reorganizacije s svojimi predlogi in pripombami?

Da, imamo podporni program Maximo za tehnično, strokovno in vsebinsko pomoč, ki sodi pod naše pristojno ministrstvo in se redno obračamo nanje s svojimi predlogi, težavami in ovirami s katerimi se srečujemo (I57). Običajno se dokaj hitro odzovejo, če gre za vsebinska vprašanja (I58), če pa gre za programske nadgradnje, čakamo tudi po par mesecev in se ne zgodi nič (I59). Ravno s predlogi o elektronskih podpisih in elektronskih žigih še čakamo njihov odgovor.

- Če da, na kakšen način se vam zdi, da bi lahko omogočili proces v katerem bi se zaposleni na centrih počutili dovolj opolnomočene, da bi pogosteje izražali svoja mnenja in predloge?

Saj pravim, imamo program Maximo, vendar so selektivno odzivni. Člani sindikatov se obračajo tudi nanje, a moram tu priznati, *da žal sindikat za socialne delavce (Since) ni tako zelo močan, prodoren in učinkovit, kot je to sindikat šolstva in zdravstva, kjer imajo socialni delavci že apriori začetniško plačo večjo (I60).*

- Na kakšen način spodbuditi proces v katerem bi bili zaposleni na centrih slišani?

Neki poskusi so preko sveta delavcev, vendar je vse odvisno od tega kakšnega predstavnika imajo ti delavci (I61). Zaupne osebe niso vedno res zaupanja vredne, kar spoznaš šele, ko nekaj hrbet prileti, ali pa ko govorijo o nečem, kar naj bi bilo zaupno. Tukaj se vprašam o smiselnosti take zaupne osebe.

6. Ali opazate, da so na centrih prisotne tudi kadrovske težave? Premalo zaposlenih za prevelik obseg dela?

- Če menite tako, kakšen vpliv ima po vašem mnenju pomanjkljaj socialno delavskega kadra na centrih na delavno okolje?

Zdaj je tako malo patetično v tem smislu, da veliko drugih profilov pokriva nase socialno delavsko področje, in ti imajo premalo socialno delavskih znanj in spretnosti, kar se pozna pri strankah (I62). To se kaže na način, da nekatere stranke raje hodijo k strokovnemu

socialnemu delavcu, ker je sočuten, ker zna raziskovati socialni zemljevid, ker je opremljen s tehnikami in znanji socialnega dela, vendar on sam ne zmore vseh teh strank (I63). Ko se na istem mestu pojavi nekdo z drugim izobrazbenim profilom, se izgubi. *Različnost izobrazbenega profila se kaže tudi na področju ZUPJS, saj bomo med samim pogovorom socialni delavci znali razbrati stisko osebe in znali tako sočutno vprašati o tem, da se stranka počuti varno* (I64). *Tudi pri vlogitvi vloge za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev ali na področju starševskega varstva pogosto izvemo za večplastni problem, ne samo za to ali je neka oseba upravičena do denarne socialne pomoči ali ne. In ko gre za večplastni problem in ko se zmotan vozle začne razvozlati, potem se bo ta stranka začela celostno obravnavati na centru, in to je namen socialnega dela* (I65). Kako pomagati osebam, ki so v stiski, saj je včasih materialna pomoč čisto postranskega pomena. Absolutno verjamem in se strinjam, tako kot sem že prej omenila, da je res potrebno iti za ljudi k ljudem na teren in si vzeti zadosti časa, tudi če si v pisarni s stranko.

9.3 Priloga C: Odprto kodiranje

Številka izjave	Enota kodiranja	Pojem	Kategorija	Nadkategorija
A1	Do začetka reorganizacije je delo potekalo po ustaljenem in poznanem ritmu	Ustaljen ritem dela do začetka reorganizacije	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
A2	Ves čas so se uporabljale metode in tehnike socialnega dela	Stalna uporaba metod in tehnik socialnega dela	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
A3	Na manjših centrih je bil prisoten občutek, da je delo bolj poenoteno in, da strokovne delavke in delavci bolj sodelujejo, v primerjavi z večjimi centri	Boljše sodelovanje na manjših centrih	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
A4	Težave pri delu so predvsem izhajale iz preobremenjenosti	Težave pri delu zaradi preobremenjenosti	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
A5	bil je velik obseg dela in malo zaposlenih	Velik obseg dela in premalo zaposlenih	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
A6	Pred reorganizacijo je bilo delo manj birokratsko obremenjeno – predvsem upoštevajoč nov informacijski program Krpan, saj je	Manj birokratskega dela	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo

	delo potekalo samo v enem programu oz. se je delo beležilo v enem programu			
A7	Reorganizacija centrov se občuti na področju organizacije samih institucij	Spremembe v organizaciji institucije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A8	posamezne enote združene pod en center	Združitev enot pod en center	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A9	prišlo tudi do sprememb računovodstva in podobnih zadev	Spremembe v računovodstvu	vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A10	spremembe zaradi Enote ZUPJS	Spremembe zaradi enote ZUPJS	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A11	prestavitve zaposlenih na enoto ZUPJS in s tem zmanjšanje zaposlenih na posamezni enoti	Prestavitve zaposlenih na ZUPJS	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A12	Vsebinskih sprememb ni oz. vpliv na strokovno delo je neznamen.	Reorganizacija ne vpliva na strokovno delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A13	Do dejanske združitve oz. poenotenosti posameznih enot ni prišlo (in verjetno tudi ne bo)	Nepoenotenost posameznih centrov	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A14	Strokovni delavci se medsebojno ne povezujejo bolj kot prej	Slabo povezovanje zaposlenih	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A15	ne občutimo pripadnosti	Odsotnost pripadnosti	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A16	strokovnega dela ni mogoče poenotiti	Nemogoče poenotenje strokovnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A17	Dejanskega vpliva reorganizacije, na strokovno delo ni	Reorganizacija ne vpliva na strokovno delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A18	Vpliv je predvsem vezan na nova pravila in omejitve s strani direktorjev	Direktorji postavljajo nova pravila in omejitve	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A19	omejitev izobraževanj	Omejitev izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A20	nova pravila glede pravic delavcev	Nova pravila glede pravic zaposlenih	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A21	Reorganizacija kot taka na samo vsebino stroke	Socialni delavci so za svoje delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	ne vpliva, saj smo pri tem strokovni delavci še vedno neodvisni in kot posamezniki odgovorni za strokovno socialno delo	odgovorni sami		
A22	se je logistično težje dogovarjati za posamezne terene	Težje dogovarjanje za delo na terenu	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
A23	omejitev pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa	Omejitev pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
A24	včasih so se zaradi specifične družine opravljali obiski na domu tudi po poslovnem času centra, sedaj se je to težje dogovoriti	Omejitev pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
A25	Reorganizacija kot taka posameznih del ni olajšala	Reorganizacija dela ni olajšala	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A26	Posledice trenutne reorganizacije za zaposlene, na področju strokovnega dela niso mogoče, ker trenutna reorganizacija ne poteka na vsebinski in strokovni ravni	Reorganizacija ne vpliva na strokovno delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A27	Ker je reorganizacija sovpadala skupaj z uveljavitvijo novega informacijskega sistema Krpan in sprejetjem oz. uporabo Družinskega zakonika, so se zadeve zakomplicirale oz. bile težje	Družinski zakonik in Krpan sta delo otežila	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A28	informacijski sistem Krpan tudi dober oz. učinkovit	Krpan je tudi učinkovit	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A29	omogoča določene funkcije, ki delo olajšajo	Krpan je uporaben	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A30	bil potreben čas, da smo ga usvojili in spoznali	Potreben čas za osvojeitev Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A31	Krpan se ves čas tudi nadgrajuje	Krpan se ves čas nadgrajuje	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A32	skrbniki sistema so	Dobra odzivnost	Učinkovitost sistema	Posledice

	odzivni v primeru prisotnosti napak	skrbnikov Krpana	Krpan	reorganizacije
A33	še vedno težava ta, da poleg tega sistema še vedno vodimo evidenco v Bazi socialnih podatkov (BSP)	Krpan je v konfliktu z drugimi sistemi	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A34	spremenile pogodbe o zaposlitvi, ker je sedaj delodajalec drugi (glavni center)	Sprememba pogodb o zaposlitvi	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A35	spremenila določena notranja pravila glede opravljanja dela kot so: potni nalogi, evidentiranje ur, delo na terenu, udeležba na seminarjih	Spremembe notranjih pravil	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A36	Tako pred, kot po reorganizaciji nam je nudena stalna supervizija in pri tem nikoli ni bilo nobenih težav	Stalno nudena supervizija, ki poteka brez težav	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A37	Nam je tudi nujeno izvajanje in oblikovanje intervizijskih skupin	Nudena intervizija	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A38	Druge oblike pomoči trenutno niso potrebne	Ni potreb po drugih oblikah pomoči	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A39	bo pa verjetno glede na trenutno dinamiko dela in Družinski zakonik, potrebna tudi stalna podpora in pomoč pravnikov z opravljenim PDI-jem	Potrebna pomoč pravnikov	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A40	družinski zakonik posegel v stroko socialnega dela s svojimi pravnimi normami	Poseg prava v socialno delo	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
A41	se v tem praviškem delu močno borimo za stroko socialnega dela	Borba za stroko socialnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A42	Izobraževanja in dodatna usposabljanja pa so občutljivo področje, saj so zelo omejena	Omejitev izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A43	Vsako leto dobimo	Premalo denarja	Omogočanje	Pomoč

	navodila koliko denarja je namenjenega za izobraževanja, namenjenega pa ga je zmeraj premalo	namenjenega za izobraževanje	izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	zaposlenim med reorganizacijo
A44	200,00 EUR na posameznega delavca, pri čemer pa moramo upoštevati, da povprečno enodnevno izobraževanje pri ponudnikih stanejo okoli 120,00 EUR	200 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A45	bi moralo biti omogočeno, da se izobraževanj udeležujemo enkrat mesečno in daljših usposabljanj npr. več tednov, za področje dela, ki ga delavec opravlja, vsaj dvakrat letno	Potreba po daljših letnih izobraževanjih	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A46	ponudnikov kvalitetnih in potrebnih izobraževanj oz. usposabljanj malo	Omejenost kvalitetnih usposabljanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A47	Izobraževanja in usposabljanja so temeljna za krepitev stroke socialnega dela	Pomembnost izobraževanj za krepitev stroke	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A48	sprva prisoten odpor	Pri delu s Krpanom je prisoten odpor	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A49	Novo učenje je bilo zelo hitro izvedeno npr. en dan so bili prisotni skrbniki programa in na hitro razložili vse	Pomanjkanje usposabljanja o Krpanu	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A50	Sedaj se je program uvedel	Program Krpan je uveden	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A51	skrbniki so ves čas upoštevali tudi naše predloge in ga nadgrajevali	Dobra odzivnost skrbnikov Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A52	Krpan zelo uporaben program in omogoča določene funkcije, ki delo olajšajo	Krpan je uporaben	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A53	še vedno »obremenjujoč«, saj še vedno hranimo zadeve v fizični obliki	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
A54	V resnici ne dopušča, ampak se jih kljub	Delovni čas ne dopušča veliko	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije

	temu poslužujemo	terenskega dela		
A55	Dela je ogromno, zaposlenih pa zelo malo	Veliko dela, premalo zaposlenih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A56	Poskušamo jih opravljati v čim večjem številu, saj je to pomembno za vzpostavitev delovnega odnosa	Prizadevanje opravljanja čim več terenskega dela	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
A57	moralo biti urejeno na način, da bi imeli več dodatnih zaposlitev	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A58	Tudi strokovne delavke, ki delajo na področju denarne socialne pomoči ali izredne denarne pomoči, bi morale imeti možnost – časovno, da opravijo obiske na domu posameznikov in jim pomagajo tudi s pogovorom in raziskujejo njihove vire moči	Potreba po terenskem delu zaposlenih na ZUPJS	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
A59	zaposlenih premalo	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A60	so se zaposleni zelo angažirali in vključili s svojimi predlogi in konkretnimi predlogi iz prakse, ampak jih pristojne institucije vztrajno preslišijo	Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije preslišan	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A61	Sprememb na tem področju pa ni mogoče pričakovati, dokler bodo ministrstva vodili posamezniki, ki niso iz prakse in dejansko ne vedo kako delo v praksi poteka in kakšne so realne stiske posameznikov in pogoji dela v katerih strokovni delavci in delavke delamo	Na ministrstvu ne poznajo razmer dela na centrih v praksi	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A62	ob že uvedeni reorganizaciji zaposleni ves čas opozarjamo in pišemo na pristojne institucije, toda	Slaba odzivnost institucij	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

	odzivov ni, ali pa niso v pomoč npr. samo nek teoretični odgovor, brez konkretnih predlogov			
A63	nekega pravega odziva ni, saj se ljudem ne zdi več smiselno upirati, ker so predlogi bili v preteklosti neupoštevani	Vdanost v usodo zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
A64	Absolutno bi nas moralo podpreti ministrstvo, ampak je to nerealno pričakovanje, saj politiki ne poznajo stroke socialnega dela, nimajo izkušenj iz prakse (	Potrebna podpora ministrstva	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A65	Glede sindikata obstajajo deljena mnenja	Deljena mnenja glede Sindikata SINCE07	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A66	DSDDS se trudi vzpostaviti nek odnos in stopiti v bran stroki socialnega dela, ampak je njihova uspešnost, zaradi tega, ker niso ravno uveljavljeno društvo vprašljiva	Vprašljiva uspešnost DSDDS	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A67	Tudi mnenja glede SZS so deljena in prav tako glede SCSDS	Deljena mnenja glede SZS in SCSDS	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A68	SCSDS med bolj aktivnimi pri zagovarjanju in krepitevi stroke socialnega dela in podpori zaposlenim na centrih	SCSDS so med najbolj aktivnimi	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A69	FSD bi po mojem mnenju lahko naredila več in bila »bolj glasna«	FSD bi moral biti glasnejši	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
A70	Pomembno bi bilo, da bi bili zaposleni na centrih še bolj »glasni«, ampak smo trenutno v fazi nemoči in bi v tem primeru mi potrebovali zagovornika, ki bi to storil za nas	Nemočnost zaposlenih zaradi odsotnosti zagovornika	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

A71	Absolutno rabimo nove zaposlitve	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A72	Obseg dela se ne prestando več, vedno več nalog, ki včasih sploh niso več strokovne	Povečevanje nestrokovnih nalog	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A73	Družinski zakonik je povzročil, da »servisiramo« sodišča	Servisiranje sodišč zaradi družinskega zakonika	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
A74	Kadrovske težave se tudi stopnjujejo, saj zaposleni obupajo in zapuščajo delovna mesta, posameznikov, ki bi se za delovno mesto prijavilo pa ni	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A75	delo po razporedi na preostale zaposlene, kar jih dodatno še bolj obremeni	Povečana obremenjenost zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
A76	je res, da je vedno manj zaposlenih socialnih delavcev	Vedno manj zaposlenih socialnih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
A77	Prihajajo drugi profili (pravniki, psihologi, socialni pedagogi,...), ki so pomembni in dajejo možnost celostne obravnave posameznika in družine, ampak bi moralo biti še več zaposlenih socialnih delavcev in delavk	Potreba po pogostejšem zaposlovanju socialnih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
B1	Zaradi kompleksnosti težav in izzivov ter stisk, s katerimi se srečujejo uporabniki in zaradi velikega števila družin, s katerimi sem sodelovala, sem se ves čas čutila preobremenjeno	Preobremenjenost zaradi velike količine dela	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B2	sem bila »razpeta« med preveč družin oz. uporabnikov	Razpetost med prevelikim številom uporabnikov	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B3	sem se kot strokovna delavka nenehno soočala z odločanjem med tem, kaj je prioriteto, beri: nujno, in kaj lahko počaka	Nenehno prioritiziranje dela	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B4	Že pred reorganizacijo	Nekakovostno delo	Negativni vidiki dela	Delo pred

	družinam in posameznikom ni bilo mogoče zagotavljati najkakovostnejših storitev in pomoči	z uporabniki	pred reorganizacijo	reorganizacijo
B5	Pred reorganizacijo mi je bilo všeč, da sem imela možnost samostojnega razporejanja službenega časa za delo	Samostojno razporejanje delovnega časa	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B6	sem se lahko odločala sama, ter v sodelovanju z uporabniki in sodelavci, kdaj bom izvajala osebne pogovore, kdaj bom šla na teren, na domove družin, kdaj bomo imeli timske sestanke itd	Samostojno razporejanje delovnega časa	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B7	Bil mi je všeč timski pristop in zelo dobro sodelovanje s sodelavkami in sodelavci v timu	Dobro timsko sodelovanje	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B8	Všeč mi je bilo tudi, ker sem se lahko vseskozi izobraževala in strokovno izpopolnjevala	Večja količina izobraževanj	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B9	Všeč mi je bila razgibanost dela in dinamika ter predvsem pa vse priložnosti za soustvarjanje delovnega odnosa z uporabniki	Možnost za soustvarjanje delovnega odnosa	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
B10	Lahko pa zagotovo rečem, da imam sedaj po reorganizaciji še bolj zaseden urnik in na nek način čutim manj svobode	Manj svobode in bolj zaseden urnik	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
B11	manj možnosti izbire odločanja o tem, kako bom svoj čas in delo razporejala in načrtovala	Oteženo razporejanje delovnega časa	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
B12	nenehno dogajajo spremembe na organizacijski ravni ter prav tako tudi na strokovnih področjih,	Nenehno prilagajanje na spremembe	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	ki od mene terjajo hitro ravnanje po načelu »tukaj in zdaj« in nenehno prilagajanje ter hitro odločanje			
B13	smo na CSD-jih kadrovsko podhranjeni	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
B14	tudi na nekaterih področjih premalo strokovno usposobljeni, saj imajo nekateri strokovni delavci in delavke, ki delajo na zelo zahtevnih področjih premalo možnosti kontinuiranega izobraževanja	Slaba usposobljenost zaposlenih zaradi odsotnosti izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B15	Primanjkuje dalj časa trajajočih izobraževanj ter izpopolnjevanj, ki bi trajale npr. eno ali dve leti, npr. iz različnih modalitet, kot so realitetna terapija, sistemska terapija, transakcijska, gestalt itd., ki ljudem omogočajo in vzpodbujajo k razmišljanju, delu na sebi itd...	Potreba po daljših letnih izobraževanjih	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B16	Nujno je treba upoštevati, da se kompleksnost problematike in izzivov ter število le teh pogloblja in povečuje	Povečevanje kompleksnosti problematike in izzivov	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
B17	Supervizije bi potrebovali več, saj je veliko dilem, s katerimi se soočamo in včasih je zelo težko predelati naše doživljanje v zvezi z zadevami	Potreba po večji količini supervizije	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B18	so v pomoč tudi različna intervizijska srečanja in aktivni, vendar se kljub vsemu čuti precej negotovosti	Nudena intervizijska	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B19	nazadnje je na nas zelo vplivala uvedba novega Družinskega zakonika; tukaj zadeve še zmeraj niso jasne, učimo se na	Usklajevanje glede družinskega zakonika z sodišči	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	novih primerih in še usklajujemo prakso s sodišči			
B20	Nujno bi potrebovali več usposabljanja in izobraževanja na tem področju	Potreba po večji količini izobraževanj glede družinskega zakonika	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B21	Supervizijo bi bilo treba izvajati v čim manjših skupinah, kjer bi posamezniki lahko imeli čim več možnosti aktivne udeležbe vsaj enkrat na mesec	Potreba po izvajanju supervizije v manjših skupinah	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B22	glede na samo zahtevnost dela in vse spremembe, ki so se v zadnjih letih dogajale, je izobraževanja absolutno premalo	Nezadovoljstvo s količino izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B23	Potrebovala bi več usposabljanj, predvsem samih specifičnih strokovnih vsebin	Potreba po večji količini izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B24	Vsekakor sem zelo nezadovoljna s količino izobraževanj, ki jih center nudi	Nezadovoljstvo s količino izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B25	Krpanov vpliv, na delo ostalih zaposlenih, predvsem na delo strokovnih delavk in delavcev, ki delajo na področju družine je velik	Velik vpliv Krpana na področje varstva otrok in družine	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
B26	ta je povečal obseg dela in podaljšal čas, ki je potreben za določeno nalogo/opravilo	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
B27	Tako ostaja manj časa za neposredno strokovno delo in sodelovanje z uporabniki in posledično tudi manj energije za to delo, kar pa je naše osnovno poslanstvo in naloga	Krpan zavira delo z uporabniki	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
B28	Predvsem bi nas bilo potrebno kadrovsko okrepiti in tako omogočiti boljše pogoje za delo, tako v	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

	pisarni kot na terenu			
B29	reorganizacija kljub obljubam in sloganu (Na teren k ljudem) tega ni omogočila	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
B30	Terensko delo je sicer nadvse pomembno in tega bi potrebovali več! Če bi bili manj obremenjeni, si predstavljam, da bi terensko delo lažje izvajali	Potreba po večji količini terenskega dela	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
B31	Imeli smo možnost povedati oz. napisati kaj menimo o reorganizaciji, nismo pa bili dovolj slišani in upoštevani	Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije preslišan	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B32	Reorganizacija se je vršila po, tako menim, »vnaprej pripravljenem scenariju iz vrha navzdol«, ne glede na udeležene, torej nas, ki se nas je tudi najbolj dotikala	Zaposleni v proces reorganizacije niso bili vključeni	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B33	Najbolj bi potrebovali podporo ministrstva, poleg tega pa tudi Socialne zbornice in Skupnosti	Potreba po podpori institucij	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B34	Nimam informacije, da bi nas katera od inštitucij podprla	Potreba po podpori institucij	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B35	Vsekakor se mi zdi pomembno, da povemo svoje mnenje, vendar pa potrebujemo podporo institucij	Potreba po podpori institucij	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B36	Absolutno smo CSD-ji kadrovske podhranjeni, o tem pišemo in govorimo že leta!	Večletno opozarjanje glede kadrovske podhranjenosti	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
B37	Kadrovska podhranjenost vpliva na nezadovoljstvo zaposlenih in uporabnikov ter na kvaliteto dela in odnosov	Kadrovska podhranjenost vpliva na nezadovoljstvo zaposlenih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
B38	Ljudje izgorevajo, vse pogostejše so bolniške,	Negativne psihološke	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje	Posledice reorganizacije

	ponekod tudi konflikti med zaposlenimi ali nastrojenost do vodstvenega kadra, cinizem, vdanost v usodo, kopiči se jeza	posledice	zaposlenih	
B39	smo ves čas preslišani in absolutno neupoštevani, včasih pa je čutiti tudi že obup in vdanost v usodo	Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije preslišan	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B40	ostajamo še vedno v senci drugih strok in včasih tudi v svoji lastni senci	Socialno delo je v senci svoje in ostalih strok	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
B41	bi se v takšnih dolgo let trajajočih slabih okoliščinah že mogli znati bolje povezati in organizirati ter bolje – bolj jasno in odločno zastopati svoja stališča, potrebe, predloge in zahteve	Potreba po samoorganizaciji CD-jev	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C1	Moje delo je večinoma terensko	Delo je večinoma terensko	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
C2	Pred reorganizacijo sem kot koordinator pokrivala področje dela 4 različnih CSD, sedaj dveh. Iz tega vidika je to boljše, saj mi je vožnja do enega uporabnika časovno vzela tudi 2h.	Zmanjšanje področja dela z reorganizacijo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
C3	Največja težava, ki sem jo pred reorganizacijo opazila je bilo zapisovanje (administracija), ker sem po vrnitvi s terena morala še vse zapisati v mape, na računalnik, vnesti v bazo	Obremenjujoča birokracija	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
C4	Dodatna težava je bilo sklicevanje timov. Centri so imeli občutek, da z naše strani dobivajo dodatne naloge in da jim v ničemer ne pomagamo	Težava sklicevanja timov	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
C5	V večini primerov je pred reorganizacijo timsko delo potekalo	Dobro timsko sodelovanje	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo

	dobro			
C6	Ob reorganizaciji mi je bilo najtežje zaključiti sodelovanje z uporabniki, ker smo skozi leta ali mesece sodelovanja vzpostavili dober delovni odnos	Žalost ob zaključevanju sodelovanja z uporabniki	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C7	Prednost pri reorganizaciji je bila v tem, da se je čas vožnje razpolovil, ker se je področje dela vsaj pri meni zmanjšalo	Razpolovitev časa vožnje zaradi zmanjšane obsega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C8	Pri sebi sem se lahko še bolj posvetila uporabnikom, ki so bili že vključeni in jim namenila dodaten čas, kar prej ni bilo možno	Boljša posvetitev uporabnikom po reorganizaciji	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C9	Občutek pritiska zaradi vožnje, stres zaradi prometa na cesti se je delno razpolovil	Prepolovitev občutka stresa	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C10	Pri veliki večini drugih koordinatorjev, se je povečalo tako število uporabnikov kot tudi območje terena	Povečanje števila uporabnikov ter območja terena	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C11	Sama reorganizacija vsebinsko ni spremenila ničesar na mojem delovnem področju, je pa prinesla številne novosti na drugih področjih, ki so posredno vplivali na moje delo	Reorganizacija je vplivala na veliko področji dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C12	Zaradi pomanjkanja kadra, smo vsi zaposleni dobili dodatne delovne naloge poleg že obstoječih in se spoznavali s področji, ki jih prej nismo pokrivali	Dodatne delovne naloge zaposlenih zaradi pomanjkanja kadra	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
C13	Stres je bil večji, ker nismo vedeli kaj pričakovati	Negativne psihološke posledice	vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C14	vsak dan so prihajale nove informacije, zahteve in pričakovanja, novosti o tem kaj moramo delati	Vsakodnevne zahteve in pričakovanja o poteku dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	in kako			
C15	roki so bili kratki	Kratki roki	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C16	Vsi zaposleni smo se počutili veliko bolj obremenjene kot pred reorganizacijo	Povečana obremenjenost zaposlenih	vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C17	Še danes ne vem kako so direktorji fizično preživeli to obdobje, prav tako računovodje in administrativna služba	Dodatna obremenitev direktorjev in administracije	vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C18	Uvajanje novega sistema krpan je prinesel veliko neodobravanja s strani zaposlenih	Pri delu s Krpanom je prisoten odpor	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C19	Opozarjali smo ministrstvo, da ne bo prinesel olajšanja temveč težave. Niso nas upoštevali in vse kar smo rekli se je izkazalo za resnično	Predlogi glede Krpana so bili neupoštevani	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C20	Krpan predvideva, da zapisov ne tiskamo, da papir ni več potreben	Krpan predvideva, da papir ni več potreben	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C21	Tudi, če delam v pisarni in potrebujem en podatek, ki je v Krpanu, je ta nepregleden, težko najdem kar iščem	Podatek je v Krpanu nepregleden	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C22	Lažje podatek izbrskam med papirji kot na računalniku	Podatek je v Krpanu nepregleden	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C23	Vsak zaposleni ima težave ob reorganizaciji zaradi tega sistema, vsak ga doživlja na svoj način in se na svoj način sooči z njim	S težavami Krpana se sooča vsak zaposleni na centru	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C24	tudi po letu dni dela s tem sistemom, ko ga osvojiš in se čas napak zmanjša, ugotoviš, da časovno porabiš več časa za administracijo kot si jo pred uvedbo sistema	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C25	slogan na teren k ljudem izzvenel v prazno ob uvedbi tega	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije

	sistema			
C26	nam Krpan dela ni olajšal temveč otežil	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C27	Posledice so povečana stopnja stresa	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C28	nezaupanje v ministrstvo	Nezaupanje v Ministrstvo	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C29	nezadovoljstvo zaposlenih	Nezadovoljstvo zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
C30	manj možnosti za stik s strankami na določenih področjih dela	Zmanjšanje stika z uporabniki	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C31	Vsi samo hočejo, nikogar ne zanima kako bomo to naredili, s kakšnim kadrom, zahteve vseh do CSD se povečujejo	Zahteve do centrov se povečujejo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C32	Posledice se kažejo v povečanem številu odpovedi z delovnih mest po posameznih CSD, ker ljudje ne zdržijo več in imajo enostavno dovolj	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
C33	Supervizijo imamo zagotovljeno enkrat mesečno kot koordinatorji, kar je nujno potrebno	Enkrat mesečna supervizija	Nudenje oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C34	ta srečanja z ostalimi sodelavci iz vse Slovenije ključna, da se podpremo, pomagamo v iskanju rešitev in da preverimo kje smo kot osebe, ljudje v odnosu do uporabnika, do sebe in do drugih sodelavcev	Supervizije so ključne za iskanje rešitev in osebno rast	Nudenje oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C35	enkrat mesečno supervizija zadošča, po potrebi se med seboj povežemo preko telefonskih pogovorov	Enkrat mesečna supervizija zadošča	Nudenje oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C36	Imamo tudi aktivne (delovna srečanja) štirikrat letno	Možnost letnih aktivov	Nudenje oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C37	v nujnih primerih se	Pogovor z	Nudenje oblik pomoči	Pomoč

	lahko pogovorim z direktorico na CSD in si razjasnim kakšno negotovost	direktorico v nujnih primerih	zaposlenim	zaposlenim med reorganizacijo
C38	Sama sem vključena tudi v osebno psihoterapijo, kar se mi zdi ključno	Vključitev v psihoterapijo	Nudnje oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C39	Usposabljanje so omogočena, če so brezplačna	Brezplačna usposabljanja so omogočena	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C40	Lahko gremo na vsaj deset usposabljanj na leto, vendar, če le ta ne ovirajo delovnega procesa in da so brezplačna je možno v dogovoru z direktorjem tudi več in dalj časa.	Omogočena udeležba večih usposabljanj na leto	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C41	Nimam občutka, da se ne bi mogla udeležiti česa, če sem želela	Zadovoljstvo z možnostjo udeležb na izobraževanjih	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C42	so izobraževanja povezana s sredstvi, ki jih je v zadnjih letih vse manj	Premalo denarja namenjenega za izobraževanje	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C43	pri uvedbi Družinskega zakonika (DZ) imajo prednost pri usposabljanju zaposleni s tega področja in se sredstva najprej namenijo za to	Prednost pri usposabljanju imajo zaposleni iz tistega področja na katero se to nanaša	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C44	imamo možnost brezplačnih usposabljanj, če jih najdemo, kar je včasih težko ali pa je kvaliteta le teh slaba	Omejenost kvalitativnih usposabljanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C45	vnesem zapis sedaj v krpana in ga ne rabim natisniti, vendar moram isto zadevo vnesti v bazo socialnih podatkov in potem še v Krpana, kar je dvojna naloga	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C46	Ker Krpan zaradi izpada velikokrat ne dela, takrat nimamo dostopa vanj, kar je težava še posebej na	Pogosta nedostopnost Krpana zaradi izpada sistema	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije

	področju reševanja vlog za pravice iz javnih sredstev, kjer mora delo potekati ažurno in v rokih			
C47	Že nekaj ur nedelovanja sistema, pomeni zaostanek dela	Zaostanek dela v primeru nedelovanja Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C48	Tudi ob nadgrajevanju so težave	Težave ob nadgrajevanju Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C49	dejstvo, da dela ne olajša kot skušajo prikazati v javnosti, temveč je zagotovo povečalo čas administracije pri posamezni nalogi za vsaj eno uro	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
C50	kadar se zgodi, da je potrebno zaradi ogroženosti otroka ali druge nujne situacije, prednostno reševati to situacijo, ki preide v redni delovni čas, posledično zaradi tega preložim delo na terenu z uporabniki pri nalogi, ki jo izvajam kot zaposlena v okviru redne službe	Preložitve terenskega dela v primeru nujnih situacij na centru	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
C51	Zaposleni smo se vključevali s svojimi predlogi, pripombami ves čas reorganizacije in opozarjali na posledice, ki se bodo zgodile	Zaposleni so tekom reorganizacije opozarjali na posledice	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C52	Bili smo utišani, kljub temu, da smo se oglašali s pomočjo Skupnosti centrov za socialno delo in da smo bili vsaj s strani naše direktorice, po mojem mnenju korektno zastopani	Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije preslišan	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C53	Če povem iskreno, mislim, da so nas spregledali	Zaposleni so bili spregledani	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C54	Ministrstvo vedno naredi po svoje tako	Ministrstvo je delovalo v skladu z	Institucionalna Podpora zaposlenim	Pomoč zaposlenim

	kot ocenijo. Gre za politiko, ki pogosto nima veliko povezave s prakso	politiko	ob reorganizaciji	med reorganizacijo
C55	Svoje delo gledajo drugače in odločitve sprejemajo pogosto tudi na nož	Ministrstvo sprejema impulzivne odločitve	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C56	Na centrih marsikdaj zadnji izvemo kaj točno se od nas pričakuje	Centri velikokrat izvejo o pričakovanjih zadnji	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C57	Včasih pogosteje sodelujejo z zunanjimi akterji (občinami npr.), ki potem še dodatno pritiskajo na nas v smislu zahtev, ki po mnenju mnogih zaposlenih ne sodijo na centre	Na centre pritiskajo tudi zunanji akterji	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
C58	Občutek imam, da polovica nalog na centru postaja papirnatih	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
C59	Iskreno mislim, da se je povezava med teorijo in prakso vsaj delno izgubila na nekaterih mestih	Zabris povezave med teorijo in prakso	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
C60	Da, je premalo zaposlenih, je pa tudi težko dobiti ustrezen kader	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
D1	Že pred reorganizacijo nas je obremenjevalo veliko birokracije. Poleg ostalih stvari, mi je šlo na živce, da smo, na primer, pred odhodom na teren morali vsakič izpolnjevati vloge, ki so nam dovolile služben odhod	Obremenjujoča birokracija	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D2	Pred reorganizacijo sem imela težave s tem kako si bom organizirala čas, saj je bil obseg delovnih nalog prevelik	Težave pri organizaciji časa zaradi obsega dela	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D3	Kakovosti dela zaradi preobremenjenosti nismo mogli	Težave pri delu zaradi preobremenjenosti	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo

	vzdrževati, saj smo za posameznega uporabnika imeli premalo časa			
D4	se mi vseeno zdi, da smo, v primerjavi s sedaj, takrat, še zmeraj imeli več časa za stranke	Več časa za uporabnike	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D5	Pred uveljavitvijo Krpana in novega zakonika, je bilo zagotovo manj administracije	Manj birokratskega dela	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D6	administrativno delo smo tudi prej zaključili	Administrativno delo je bilo prej zaključeno	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D7	Ob začetku reorganizacije je bila vsaj pri meni prisotna neke vrste zmeda	Zmeda ob začetku reorganizacije	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D8	sem bila prestavljena na drugo delovno mesto na katerem sem se nekaj časa lovila	Usklajevanje na novem delovnem mestu	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
D9	Ker trenutno delam na področju denarnih prejemkov, pogrešam pristen stik z uporabnikom ter uporabo socialno delavnih metod	Odsotnost metod in tehnik socialnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D10	Na tem področju delamo upravno delo in ne socialno delo	Opravljanje upravnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D11	Pravo socialno delo se je z reorganizacijo izgubilo	Stroka socialnega dela se je z reorganizacijo izgubila	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D12	Na svojem prejšnjem delovnem mestu, pred reorganizacijo, sem imela vsaj stik z uporabniki	Zmanjšanje stika z uporabniki	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D13	Skušala sem delovati v smeri vzpostavitve zaupnega delovnega odnosa, kar pa se je nato z reorganizacijo izgubilo	Stroka socialnega dela se je z reorganizacijo izgubila	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D14	Reorganizacija definitivno ni izboljšala socialnega dela na terenu	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije

D15	Neposredni vpliv reorganizacije, ki vpliva na moje delo je tudi povezan z novim vodstvom, torej s tem, da imamo drugo direktorico, ki odloča o več stvareh kot je prej	Direktorica ima z reorganizacijo več pristojnosti	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
D16	Pred reorganizacijo ni bilo tako velike zmede	Pred reorganizacijo ni bilo zmede	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
D17	Problem je ker uporabniki ne vedo na katero enoto se lahko obrnejo, ter kje lahko uveljavljajo svoje pravice	Slaba informiranosti uporabnikov o storitvah	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
D18	je precej bolj viden vpliv reorganizacije na področjih varstva odraslih, otrok in družine, kot pa na transferjih	Viden vpliv reorganizacije na področju družine	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D19	Z uvedbo Krpana se nabira vedno več obremenjujoče birokracije	Krpan povečuje količino birokracije	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D20	Sistema ISCS in Krpan še zmeraj nista povsem usklajena, zaradi česar moramo vpisovati podatke v oba sistema kar nam povzroča dvojno delo	Krpan je v konfliktu z drugimi sistemi	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D21	Psihične posledice, ki so prišle z reorganizacijo se umirjajo, saj je od reorganizacije že nekaj časa, vendar so še zmeraj prisotne	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
D22	Nekateri zaposleni sedaj čutijo večji pritisk zaradi dvojnega vodstva	Večji pritisk na zaposlene zaradi dvojnega vodstva	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
D23	prav tako pri veliko zaposlenih raste nezadovoljstvo	Nezadovoljstvo zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
D24	Tako vedno več zaposlenih iz centrov beži, kar ogroža našo stroko	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
D25	Supervizijo imamo zagotovljeno enkrat mesečno	Enkrat mesečna supervizija	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med

				reorganizacijo
D26	Zdi se mi da bi potrebovali več supervizije predvsem v tem času ko se z določenimi stvarmi še lovimo	Potreba po večji količini supervizije	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D27	Potrebno se mi tudi zdi več intervizije, saj preko nje še dodatno stopimo v stik sami s seboj	Potreba po večji količine intervizije	Nudenje drugi oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D28	Prav tako pa je potrebno zaposlenim, tudi omogočati druge oblike pomoči od izrab dopusta do različnih predavanj glede negativnih vplivov, ki jih lahko ima preobremenjenost na delu na posameznika	Potreba po omogočanju drugih oblik pomoči	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D29	Naš center za izobraževanja vsakemu zaposlenemu nameni 250 € letno	250 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D30	Glede izobraževanj se dogovarjamo z vodstvom, To je večini brezplačnih predavanj naklonjeno, to pa se velikokrat spremeni ko so to plačljiva	Vodstvo je plačljivem izobraževanju nenaklonjeno	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D31	Veliko zadev še zmeraj ni jasnih, predvsem na področju novega družinskega zakonika ter ostalih novosti, ki jih je prinesla reorganizacija, zato se mi zdi supervizija ter ostale oblike pomoči v tem trenutku ključnega pomena	Supervizija je zaradi vseh novosti trenutno ključnega pomena	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D32	ob uvedbi tega recimo primanjkovalo obsežnejše usposabljanje glede uporabe sistema	Pomanjkanje usposabljanja o Krpanu	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D33	ker Krpan ni povezan z drugimi sistemi, mi ta trenutno predstavlja dodatno delo	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D34	Delo z Krpanom je v	Krpan onemogoča	Učinkovitost sistema	Posledice

	času korona virusa še toliko bolj oteženo saj nimamo dostopa do sistema na daljavo, zaradi česar je onemogočeno delo od doma	delo od doma, saj nima dostopa na daljavo	Krpan	reorganizacije
D35	Sistem v določenem delu tudi še ni usklajen s sistemom ISCSD, zato imamo v določenem delu dvojno delo	Krpan je v konfliktu z drugimi sistemi	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D36	Potencial Krpana ni popolnoma izkoriščen	Potencial Krpana ni popolnoma izkoriščen	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D37	še vedno se pojavlja preveč napak, prav tako sistem velikokrat ne deluje, s čimer izgubimo veliko časa, katerega bi lahko uporabili veliko bolj produktivno	Zaostanek dela v primeru nedelovanja Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
D38	Sama sem na terenu zelo malo	Zelo malo na terenu	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
D39	na mojem področju terenskega dela pravzaprav ni, oziroma ga težko načrtovati vzporedno z vsem ostalim delom	Terena ni, oziroma ga je zaradi ostalega dela težko načrtovati	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
D40	terensko delo nadvse pomembno in bi tega na centrih potrebovali več!	Potreba po večji količini terenskega dela	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
D41	Terensko delo bi lahko bolj pogosto izvajali če nas bi birokracija manj obremenjevala	Terensko delo bi bilo lažje izvajati ob manjši obremenjenosti	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
D42	K boljši pokritosti terena bi seveda pripomogel tudi dodaten kader	Dodaten kader bi prispeval k boljšem terenskem delu	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
D43	O vsebini reorganizacije so odločali ljudje, ki niso v neposrednem delu z uporabniki kar je pomanjkljivost	Na ministrstvu ne poznajo razmer dela na centrih v praksi	Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D44	Nekateri postopki, ki so se uvedli so nepotrebni	Določeni postopki so nepotrebni	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
D45	Ti postopki so preveč teoretični in vidi se, da	Postopki so preveč teoretični in v praksi	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	jih je vpeljal nekdo, ki nima pojma kako v praksi poteka delo na centrih	slabše uporabni		
D46	Predpisi, ki naj bi varovali varstvo osebnih podatkov uporabnikov ovirajo naš proces dela in ustrahujejo strokovne delavce	Predpisi ki varujejo varstvo osebnih podatkov ustrahujejo zaposlene	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
D47	Veliko zaposlenih je bilo že prej izgorelih, reorganizacija pa je trenutno situacijo samo še poslabšala	Reorganizacija je pripeljala k večjem številu izgorelih zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
D48	Nadrejeni so nam ob reorganizaciji stali ob strani, pogrešala sem podporo drugih institucij	Potreba po podpori institucij	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
D49	Za bolj optimalni potek dela, bi bil potreben nov kader, ta bi nas razbremenil in omogočil da zadihamo	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
D50	potrebujemo predvsem čas in pomoč drugih strokovnjakov, ki bi nam pomagali, da se prilagodimo novostim povezanim s spremembami, ki sta jih prinesla družinski zakonik in Krpan	Potreba po prilagoditvi Krpanu in družinskemu zakoniku	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E1	Težave pred reorganizacijo so se nanašale na preobremenjenost strokovnih delavcev na pravicah iz javnih sredstev	Preobremenjenost na področju ZUPJS	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E2	Posledično so bile nekatere stranke obravnavane površno, na hitro in posledično manj strokovno, kot bi lahko in morale biti	Nekakovostno delo z uporabniki	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E3	Primanjkovalo je časa za kakovostno strokovno delo	Nekakovostno delo z uporabniki	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E4	Težava je bila neenotna praksa, saj je vsak izmed 62 centrov	Različno delovanje centrov zaradi neenotne prakse	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo

	kakšno stvar delal, pristopal, si razlagal drugače			
E5	so se stranke pritoževale, češ, na tem in tem CSD so rekli drugače	Pritoževanje uporabnikov zaradi neenotne prakse	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E6	V osnovi se metode in tehnike socialnega dela niso spremenile. Enako se dela s posameznikom, skupinami in skupnostjo	Metode dela se po reorganizaciji niso spremenile	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E7	Kljub neenotni praksi je bilo dobro, da smo se lahko na aktivih povezali tudi med-regijsko	Med-regijsko povezovanje	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E8	Pozitivno je bilo, da so se strokovni delavci lahko izobraževali na različnih področjih in tako razvijali, širili svoje strokovno znanje	Omogočeno izobraževanje na različnih področjih	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E9	Sedaj so kar se tiče izobraževanj delavci, ki delajo na področju uveljavljanja pravic iz javnih sredstev, omejeni samo na svoje področje	Omejitev na eno področje izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E10	Boljše je bilo, da smo centri imeli enega direktorja, brez »dodatnih« nadrejenih	Boljša struktura vodstva pred reorganizacijo	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
E11	Pomočnik direktorja je sedaj v nehvaležni sredinski vlogi med direktorjem in delavci	Nehvaležna vloga pomočnika direktorja	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
E12	Moti me tudi to to, da se za določene zadeve čaka na potrditev direktorja, to pa podaljša čas reševanja zadeve	Čakanje na potrditev direktorja otežuje delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E13	Spremenjena je kadrovska zasedba, zmanjšuje se število zaposlenih	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E14	večje obremenitve na preostalih strokovnih delavcih	Povečana obremenjenost zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
E15	pa nas obremenjujejo	Obremenitve iz	vpliv reorganizacije na	Posledice

	še številne spremembe zakonodaje	strani sprememb zakonodaje	psihično zdravje zaposlenih	reorganizacije
E16	Slogan na teren bližje k ljudem tako ne deluje, saj je na centru več dela, več priprav	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
E17	ima posamezni delavec več uporabnikov, časa pa manj	Povečano število uporabnikov ter manj časa za obravnavo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E18	Pogostejši je občutek nezmožnosti soočanja s situacijo, neuspeha, nekvalitetnega dela, več stresa in posledično več izgorelosti	Negativne psihološke posledice	vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
E19	Dodatno je povečanje birokracije	Porast birokracije	vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
E20	podaljševanje postopkov zaradi Krpana	Krpan podaljšuje postopke	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E21	vođenje istih zadev v različnih sistemih (Krpan in Baza socialnih podatkov)	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E22	Zadeva funkcionira na področju reševanja vlog, saj je dejansko manj papirja	Dobra učinkovitost Krpana pri reševanju vlog	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E23	Na strokovnem delu pa se je zadeva obrnila na slabše	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E24	Ogromno zadev namreč napišemo na roke, potem pa je to potrebno vnašati v Krpana kar vzame preveč časa	Krpan podaljšuje postopke	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E25	Vpliv se kaže na povezovanju strokovnih delavcev – že res, da smo se bolj povezali znotraj regije, vendar pa je povezovanja na državni ravni še vedno premalo	Premalo povezovanja zaposlenih na državni ravni	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
E26	Več je statistike, vodenja evidenc, poročanja o delu, kar je velikokrat nesmiselno	Porast birokracije	vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
E27	se vrši dodatni nadzor zaradi nezaupanja v delo delavcev	Večanje nadzora nad delom zaposlenih	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E28	Na strokovnih	Potreba po novih	Stanje glede zaposlitev	Posledice

	področjih se je težje posvetiti posameznikom, saj je problematike več, delavcev pa manj	zaposlitvah	na centru	reorganizacije
E29	Posledično trpi terensko delo	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
E30	Dodatno je delo obremenjeno z dvojnim vnašanjem zadev v sisteme	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E31	Več je dela s pošto zaradi Krpana (več klikanja, kuvertiranje)	Krpan podaljšuje postopke	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E32	pa se zgodi, da porabimo cel dan, da si zadeve uredimo in vse vnesemo v Krpana	Krpan podaljšuje postopke	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E33	nadgradnjami sistema močno olajšali in pohitrili postopke odločanja o pravicah iz javnih sredstev	Dobra učinkovitost Krpana pri reševanju vlog	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E34	Zaradi večjega stresa, manjšega števila delavcev, več zadev, težje problematike bodo obstoječi delavci čedalje bolj obremenjeni in izgoreli	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
E35	Novi delavci se na prosta delovna mesta redko prijavljajo, saj je zanimanja za delo na tako zahtevnem področju manj	Pomanjkanje prijav za zaposlitev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E36	oziroma primanjkuje strokovnih delavcev, ki bi izpolnjevali zahtevane pogoje v razpisu	Primanjkovanje ustreznih strokovnih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E37	Strokovni delavci se več ukvarjajo z birokracijo	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
E38	poti za pretok informacij so daljše in gredo čez več rok/sistemov	Pretok informacij med zaposlenimi je podaljšan	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
E39	Težje je delati, saj je zaradi drugačnih pričakovanj v razmerju direktor-pomočnik direktorja-delavec več	Spremenjena struktura vodstva povečuje možnosti konfliktov	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije

	možnosti za konflikt			
E40	Supervizijo imamo enkrat mesečno in se nam zdi ta oblika pomoči primerna	Enkrat mesečna supervizija zadošča	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E41	V težkih primerih si nudimo tudi pomoč znotraj regije v obliki intervizije	Nudena intervizija	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E42	skličemo manjše strokovne time, obrnemo se pa tudi na socialno inšpekcijo, ki nam pomoči do sedaj ni nikoli odrekla	Pomoč strokovnih timov in socialne inšpekcije	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E43	Izobraževanja sicer so, vendar menimo, da bi jih bilo potrebno več, npr. vsaj 1x mesečno iz svojega področja	Potreba po večji količini izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E44	je veliko mladih in neizkušenih delavcev	Zaposlenih je veliko mladih delavcev brez izkušenj	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E45	Tako je izobraževanje iz ene tematike enkrat letno premalo	Potreba po večji količini izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E46	spmembe zakonodaje pa so pogoste in obsežne	Pogoste in obsežne zakonodajne spremembe	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E47	Veliko težavo predstavljajo v večini plačljiva izobraževanja, strokovni delavci pa imamo omejen fond za izobraževanj, tako da se odločamo za najnujnejše	Premalo denarja namenjenega za izobraževanje	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Posledice reorganizacije
E48	Potrebno bi bilo več brezplačnih izobraževanj oziroma več sredstev za ta namen s strani države	Potreba po večji količini izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E49	Povečanje obsega dela na račun dvojnega vnašanja zadev	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E50	Velikokrat sistem ne deluje, kar pomeni, da je prenos odločb in dokončanje postopka pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev potrebno odložiti na	Pogosta nedostopnost Krpana zaradi izpada sistema	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije

	kasnejši dan			
E51	Veliko zapisov pogovora napišemo ročno, kar pomeni dodatno delo z vnašanjem v Krpana	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
E52	Terensko delo lahko izvajamo v manjši meri kot prej, kljub temu, da se potrebe na drugi strani povečujejo	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
E53	Edina rešitev je dodatna kadrovska okrepitev, kjer bi več strokovnih delavcev z dovolj znanja pokrivalo več različnih področji	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E54	težava tudi nadomeščanja odsotnih delavcev na bolniški ali dopustu	Problem nadomeščanja odsotnih delavcev na bolniški	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E55	Centrom primanjkuje dodatnih programov za pomoč družinam doma, kjer so lahko zaposleni laični delavci	Primanjkovanje programov za pomoč družinam na domu	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
E56	Vsekakor bi se morali veliko prej pogovarjati o tej temi s strokovnimi delavci na centrih in ne takrat, ko je bilo že vse narejeno, centri pa smo bili preslišani in »pahnjeni« v delo	Slaba organizacija centrov pred reorganizacijo	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E57	Fakulteta za socialno delo je pripravila posvete, kjer nas je podprla in kjer so se dileme lahko izpostavile. Vprašanje pa je, koliko sploh je bilo to slišano in upoštevano s strani ministrstva	FSD je z posveti zaposlene podprla	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E58	Bili so izpeljani posveti med sindikatom in ministrstvom, kjer so bile ministrstvu predstavljene dileme, vendar je bilo ponovno posredno, brez neposrednega dialoga s strokovnimi delavci	Zaposleni v proces reorganizacije niso bili vključeni	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E59	Vzpostavljena je bila	Velik pomen	Institucionalna	Pomoč

	Skupščina o reorganizaciji, ki nas vabi na srečanja Kluba socialnega dela, kjer lahko povemo mnenja kar nam pomeni veliko	Klubov socialnega dela za zaposlene	podpora zaposlenim ob reorganizaciji	zaposlenim med reorganizacijo
E60	Podani so bili konkretni predlogi s strani strokovnih delavcev, kjer smo želeli večjo neposredno vključenost in dialog, več jasnih konkretnih vsebin in sodelovanje ministrstva s CSDji	Strokovni delavci so se hoteli vključiti v dialog z Ministrstvom	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E61	Želja in potreba po neposrednem vključevanju CSDjev je torej bila, dejanska realizacija pa veliko slabša	Zaposleni v proces reorganizacije niso bili vključeni	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E62	Kljub pismom podpore, organiziranimi posveti in izraženo ter na ministrstvo naslovljeno podporo s strani drugih institucij se ni spremenilo veliko, tako da žal nimamo ideje na kakšen način bi še lahko povedali	Pozivi na Ministrstvo so bili neuspešni	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E63	Ključno bi bilo to, da bi se aktivni dialog in neposredno sodelovanje vzpostavilo že pred začetkom	Dialog med centri in Ministrstvom bi se moral ustvariti že na začetku	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E64	Ključni element v celotni zadevi je seveda ministrstvo	Potrebna podpora ministrstva	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E65	Podprli so nas Sindikat, Socialna zbornica, Fakulteta za socialno delo, Skupnost, Društvo soc. delavk in delavcev	Podpora vseh glavnih institucij razen ministrstva	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E66	Pogrešali smo podporo iz strani ministrstva	Potrebna podpora ministrstva	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
E67	Oglasimo se že, vendar v večini nismo slišani, saj dobimo na vsak	Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med

	pomislek »utemeljeno« razlago, zakaj nekaj mora biti kot je	preslišan		reorganizacijo
E68	Da, zaposlenih je premalo saj problematika postaja zahtevnejša in kompleksnejša, potrebe ljudi so večje	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
E69	Zaradi pomanjkanje zaposlitev je manj terenskega dela	Dodaten kader bi prispeval k boljšem terenskem delu	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
F1	Najbolj občuten vpliv reorganizacije na delo na centrih smo do neke mere že presegli in je ta ostal za nami	Najbolj občuten vpliv reorganizacije je presežen	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
F2	so vse pomanjkljivosti in težave, ki so bile na centrih prisotne že prej, postale z reorganizacijo še bolj očitne in moteče. Tukaj imam v mislih predvsem kadrovska podhranjenost	Kadrovska podhranjenost je po reorganizaciji postala bolj očitna	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F3	Ob reorganizaciji so bili, zaradi zamujanja odločb, medijsko najbolj izpostavljeni problemi na področju ZUPJS	Problemi na področju ZUPJS zaradi zamujanja odločb	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
F4	Ko so odločbe začele zamujati se je nad centre začel izpostavljati pritisk iz strani, medijev, javnosti in strank. Zaradi teh pritiskov so se takrat direktorji odločili okrepiti področje ZUPJS	Spremembe zaradi področja ZUPJS	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
F5	je prihajalo do primanjkovanja zaposlenih na drugih področjih, kot so recimo delo z družino, mladostniki, starostniki	Pomanjkanje zaposlenih na posameznih področjih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F6	Samo lovljenje rokov pri izdajanju odločb je imelo posledično zelo negativen vpliv na strokovno delo centrov	Negativen vpliv zamude odločb na strokovno delo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

F7	Strokovno socialno delo je trpelo. Uporabnike se je obdelovalo samo zato da se jih obdela	Strokovno socialno delo je trpelo	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
F8	Preden se je šlo v organizacijsko reorganizacijo se niso pripravili pogoji da bi se to izpeljalo kako je treba	Pred izvedbo reorganizacije ni bilo pripravljenih potrebnih pogojev	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
F9	Predvsem pa se mi zdi, da se stanje na centrih nebo normaliziralo dokler ne rešimo kadrovske podhranjenosti	Kadrovska preskrba bo normalizirala stanje	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F10	je direktorica ljubljanskega centra, sredstva, ki so ji ostala za namen izobraževanja delila z številom zaposlenih. Tako je prišel ven izračun, da se lahko letno za izobraževanja zaposlenega nameni 140 evrov	140 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F11	Glede izobraževanja na centrih je veliko težav	Težave na področju izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F12	Ko so se ob reorganizaciji sprejemale novele glede Zakona o socialnem varstvu, je sindikat želel, da se v letnih finančnih načrtih centrov uvede namenska postavka za izobraževanja, saj tega trenutno ni	Potreba po uvedbi namenske postavke za izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F13	Ni torej določeno koliko sredstev gre za izobraževanje in zato se številke razlikujejo od centra do centra	Vsote namenjene izobraževanju se po centrih razlikujejo	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F14	Za izobraževanje se je na centrih vedno namenjalo to kar je ostalo od druge porabe	Za izobraževanja se namenja ostanek od druge porabe	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F15	Finančna kriza ki je nastala po 2008 se je	Finančna kriza 2008 močno vplivala na	Omogočanje izobraževanj ter	Pomoč zaposlenim

	najbolj poznala na področju izobraževanja, saj direktorji niso imeli denarja niti za sprotne stvari in prva stvar na kateri so varčevali je bilo izobraževanje	pomanjkanje izobraževanja	usposabljanj za zaposlene	med reorganizacijo
F16	Trenutno sicer, v kolektivni pogodbi, imamo določilo, da je delodajalec dolžan omogočiti strokovnemu delavcu okoli 10 dni izobraževanja na leto	Po določilu ima delavec pravico 10 dni izobraževanj na leto	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F17	smo mi računali povprečja že v času pred krizo in so že takrat bili za izobraževanje posameznega delavca namenjeni okoli trije dnevi na leto	Že pred krizo v povprečju izobraževanju zaposlenih letno namenjeni le 3 dnevi	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F18	Na terenu se je delalo pred reorganizacijo in se dela tudi po reorganizaciji	Delo na terenu ostalo nespremenjeno	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
F19	Delamo v skladu z našimi zmotnostmi in tam kjer je nujno treba it na teren se je še vedno šlo in se še vedno gre	Nujni tereni se vsakič izvajajo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
F20	bi si želeli, da bi imeli več časa in več možnosti opravljanja dela na terenu	Potreba po večji količini terenskega dela	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
F21	Jaz vidim kot vsebinsko reorganizacijo nov zakon o socialnem varstvu saj je z njim pravzaprav povezano vse	Nov zakon o socialnem varstvu je temelj	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F22	Nov zakon je temelj na podlagi katerega lahko začnemo graditi spremembe	Nov zakon o socialnem varstvu je temelj	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F23	O novem zakonu za socialno varstvo se veliko govori, ter je bilo že veliko poskusov njegove izvedbe	Veliko preteklih poskusov glede izvedbe novega zakona	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F24	Ministrstvo je napisalo	Predlog zakona, ki	Potrebne spremembe	Vsebinska

	svoj predlog zakona ki ni bil sprejet	ga je napisalo Ministrstva ni bil sprejet	na centrih	reorganizacija
F25	Vsebinska reorganizacija centrov je torej najtesneje povezana z novim zakonom	Vsebinska reorganizacija je najtesneje povezana z novim zakonom	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F26	Vsi akterji, kot krovni zakon je nujno potrebno da sodelujejo vse institucije, ki so vanj neposredno vpletene	Potreba po sodelovanju vseh institucij pri oblikovanju zakona	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F27	Tega ne more ministrstvo spisati samo	Ministrstvo zakona ne more spisati samo	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F28	Potrebno je narediti nek predlog zakona v širši delovni skupini, razpisat dalj časa trajajočo javno razpravo, da se lahko vključi tudi strokovna javnost in ima ta možnost dat predloge in na podlagi tega izdelati nek končni izdelek	Potreba po izdelavi predloga zakona in na podlagi tega izdelati končni izdelek	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
F29	Sistem krpan je nesrečna zgodba ki je prišla ob zelo neprimernem času hkrati z pričetkom reorganizacije in vpeljavo novega družinskega zakonika	Družinski zakonik in Krpan sta delo otežila	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
F30	Vprašanje na katerega pravzaprav nimam odgovora je, ali je Krpan sploh prinesel kakšno prednost, ter kakšne te sploh so	Krpan ni prinesel niti ene prednosti	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F31	Bilo je rečeno da nam bo ta delo zelo olajšal. Zaposleni so menili ravno nasprotno	Krpan otežuje delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F32	Ker Krpan ni povezan z drugimi sistemi, se je socialnim delavcem delo na centrih še povečalo, saj so ti zaradi njega imeli dvojno delo	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije

F33	Delavcem vzame čas, da morajo podatke vedno znova vnašati ročno, te morajo skenirati, kopirati in jih tudi prepisovati	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F34	Če bi bila ISCSD in Krpan povezana nam bi to zelo olajšalo in skrajšalo delo	Potreba po uskladitvi sistema ISCSD in Krpan	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F35	Ministrstvo za javno upravo je pred uvedbo Krpana organiziralo izobraževanja. Ta izobraževanja niso bila dobra in niso služila svojemu namenu	Izobraževanja glede uporabe Krpana niso bila dobra	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F36	Izobraževanje je potekalo samo preko predavanj	Izobraževanje je potekalo v obliki predavanj	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F37	Izobraževanje glede uporabe nove aplikacije bi moralo potekati tako, da sediš za računalnikom in poskušaš delovanje sistema iz prve roke, tega takrat ni bilo	Zaposleni tekom izobraževanja niso delali z sistemom neposredno	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F38	Ob uvajanju so poslali na center računalničarje, ki so bili tam za katerakoli vprašanja iz naše strani, problem pa je bil v tem, da so ti bili na centru samo par dni potem pa smo se morali uvajati kot smo vedli in znali	Ob uvajanju so bili računalničarji na centrih premalo časa	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F39	Izobraževanja so torej bila nezadostna in neprimerna	Izobraževanja glede uporabe Krpana niso bila dobra	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
F40	Zaposleni so imeli možnost vključitev v dialog glede reorganizacije	Možnost vključitve zaposlenih v dialog	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F41	Pred reorganizacijo so bile ustanovljene delovne skupine za vsako področje dela na centrih. Ko se je pripravljala predlog reorganizacije, je bil v vsaki delavni skupini	Ustanovitev delovnih skupin v katerih so bili tudi predstavniki zaposlenih	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

	vsaj en predstavnik zaposlenih			
F42	Zadnje mesece, preden se je šlo v reorganizacijo, je ministrstvo na takrat novih glavnih 16 enotah, organiziralo predstavitev glede sprememb in novosti reorganizacije. Tam so lahko zaposleni postavljali vprašanja in izpostavljali dileme	Organizacija predstavitev glede reorganizacije za zaposlene	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F43	Pred reorganizacijo smo imeli sedem članske svete zavodov, ki so bili sestavljeni iz 4 predstavnikov ministrstva 2 predstavnikov zaposlenih in enega predstavnika lokalne skupnosti. Zdaj pa so se ustanovili 9 članski sveti v katerih je 5 članov ministrstva, 2 predstavnika lokalne skupnosti in 2 predstavnika zaposlenih	Problem v spremembi članskih svetov	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
F44	Po navadi je tako da imajo ministrski predstavniki večino in ti lahko preglasujejo vse	Ministrski predstavniki članskih svetov imajo po navadi večino	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
F45	Mi smo zahtevali več predstavnikov zaposlenih ampak ministrstvo na to ni pristalo	Potreba po večji količini predstavnikov zaposlenih	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
F46	Strokovni delavci so ob začetku reorganizacije upravičeno imeli ogromno vprašanj, ampak je bilo v fazi načrtovanja reorganizacije na njih zagotovo težko odgovarjati	Ministrstvo je ob načrtovanju reorganizacije težko odgovarjalo na vsa vprašanja	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
F47	je bila odločitev za reorganizacijo izključno politična. Takratna vlada je imela izvedbo reorganizacije	Odločitev za izvedbo reorganizacije je bila politična	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

	zapisano v koalicijski pogodbi in ministrica se je takrat zavezala, da bo to izpeljala			
F48	leta 2018 smo se z ministrstvom zmenili, da se v letu 2019 zaposli 73 novih delavcev. Takrat smo tudi podpisali dogovor da se v naslednjih štirih letih na center pripelje še teh 200 delavcev po 50 na leto	Dogovor o zaposlovanj 50 delavcev na leto	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F49	V letu letošnjem letu, pogajanja glede novih zaposlitev, niso potekala dobro. K temu so pripomogle tudi menjave na ministrstvu, saj so zamenjali so državnega sekretarja, direktorico direktorata in ostale. S to novo ekipo v pogajanjih nismo bili uspešni. Po vsem tem je nastopila še epidemija, ki je vse skupaj še upočasnila	Pogajanja med Sindikatom SINCE07 in Ministrstvom niso bila uspešna	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F50	Podpis dogovora o novih 50 zaposlitvah v letu 2020 ni bil uspešen ter se je zamaknil	Podpis dogovora o novih zaposlitvah ni bil uspešen	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
F51	Tako Sindikat kot skupnost centrov za socialno delo in ministrstvo, smo imenovali naše člane v delovno skupino, se pa ta skupina ni niti enkrat še sestala	Delovna skupina za pripravo strateškega dokumenta se še ni sestala	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
G1	Največji vpliv, ki ga je imela reorganizacija sem že o začetka videl v birokratiziranju centrov za socialno delo	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
G2	V tem procesu se vsebinski in strokovni del daje na stranski tir na račun upravnega odločanja	Prevladovanje upravnega odločanja	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
G3	Mi imamo supervizijo Janka Brasa, ki je zelo	Kvalitetna supervizija, ta se ni	Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim	Pomoč zaposlenim

	kvalitetna, tako da lahko rečem, da na tem področju ni prišlo do sprememb	spremenila		med reorganizacijo
G4	Izobraževanj je vedno manj, večinoma so o nekem upravnem poslovanju ali pa so vezana na izobraževanje o informacijskem sistemu	Vedno manj izobraževanj, ta so večinoma vezana na upravno poslovanje	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G5	Za izobraževanje nam je namenjenih 140 evrov letno	140 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G6	Cene predavanj so različne, za 140 evrov se lahko dobi dve ali pa eno plačljivo izobraževanje	Za 140 EUR se lahko dobi eno ali dve izobraževanji	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G7	Izobraževanj je veliko manj kot je predpisano in noben v kolektivu ne koristi za izobraževanje ter 10 dni	Izobraževalnih dni je na zaposlenega manj kot je predpisano	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G8	Reorganizacija je terensko delo otežila	Reorganizacija je terensko delo otežila	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
G9	Pred reorganizacijo si se vpisal v knjigo terena. Tam si napisal kam greš kdaj greš in si šel. Sedaj pa moreš dobiti predhodno soglasje za odhod na teren, tako prihaja do nezaupanja strokovnim odločitvam	Terensko delo zavira birokracija	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
G10	Veliko socialnim delavcem se zdi zaprošanje za soglasje nesmiselno, tako se velikokrat hodi na teren le v nujnih primerih, kar je za samo terensko delo velika škoda.	Na teren se večinoma hodi le v nujnih primerih	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
G11	Prejšnji sistem je bil bolj učinkovit ker je bil bližje lokalni skupnosti	Centri so bili prej bližje lokalni skupnosti	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
G12	Vodje enot so imeli več samostojnosti	Večja samostojnost vodij	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
G13	Vodje enot so bili prej direktorji in so bili vpeti v konkretno delo in so zaradi tega lažje	Večja vpetost vodij enot v delovni proces centra	Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo

	sprejemali odločitve saj so bili del delovnega procesa			
G14	Vodstva na regijski ravni so od dela na centrih odtujena	Odtujitev regijskih vodstev od dela na centrih	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
G15	Problem je tudi v tem, da so na vodstvo privlekli same pravnike, ki sedaj vodijo veliko centrov	Veliko centrov vodijo pravniki	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
G16	Stroki bi lahko pomagali edino na tak način, da bi iz položajev umaknili ljudi, ki so to reorganizacijo izvedli, ter da bi se na novo vzpostavila hierarhija glede odločanja na centrih	Potreba po vzpostavitve nove hierarhije odločanja in umik odgovornih za reorganizacijo	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
G17	Pomembno je dati moč strokovnjakom iz področja socialnega, pomembno je, da so ti v proces vpeti in o stvareh tudi odločajo	Potreba po vzpostavitvi moči in vključitev zaposlenih v proces odločanja	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
G18	Naša direktorica ki je pravnica sprejema ključne poteze, prav tako je ta članica strokovnega sveta	Direktorica, ki je pravnica sprejema ključne poteze	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
G19	V glavnem, strokovna vprašanja bi bilo treba pustiti stroki, ne pa da na njih odgovarjajo ljudje, ki o socialnem delu nimajo pojma	Strokovna vprašanja bi bilo treba pustiti stroki	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
G20	Sistem Krpan se z drugimi sistemi ne dopolnjuje in vsem povzroča dvojno delo	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
G21	Transferji sicer govorijo, da jim do neke mere pomaga	Krpan je tudi učinkovit	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
G22	Glede Krpana nismo bili dobro pripravljeni	Slaba pripravljenost zaposlenih pred uvedbo Krpana	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
G23	Namenjeni sta nam bili 2 uri izobraževanj. Ob uvajanju pa smo imeli poleg nas računalničarja, ki je bil z vsakim posebej pol	Pred uvedbo Krpana je bilo uporabi tega namenjeno premalo časa	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije

	ure, ta pa nam je pokazal kaj in kam kliknit, vse skupaj je torej bilo zelo slabo organizirano			
G24	Zaposleni sploh nismo bili vključeni v proces reorganizacije	Zaposleni v proces reorganizacije niso bili vključeni	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G25	Prišlo je do PR natega. PR za reorganizacijo je prevzelo podjetje Pristop, ki o reorganizaciji in socialnem delu niso imeli prav nič pojma. Za to so jim je ministrstvo plačalo okoli 380000 evrov, torej denar, ki bi ga lahko namenili sanacij problemov na centrih	PR za reorganizacijo je vodilo podjetje Pristop	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G26	PR služba jim je naredila par power point slajdov, predstavniki iz ministrstva pa so, kot en star profesor ki že 20 et eno in isto razlaga, spremembe, ki jih bo prinesla reorganizacija, preko predavanj predstavljali nam	Predstavitve na centrih za zaposlene niso imele pomena	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G27	Ministrica je takrat povedala par na pamet naučenih stvari ki so bile brez vsebine, vse skupaj je bil smo performans	Stvari ki so jih na ministrstvu govorili niso imele vsebine	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G28	Z FSDjem smo takrat sklicali določene skupščine, naredili smo nek krog dogodkov, ampak jasno je, da fakulteta pravzaprav nima moči	Fakulteta, kljub organizaciji posvetov in skupščin nima nobene moči	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G29	Socialna zbornica skrbi za svoj vrtiček kaj več od njih ni	Socialna zbornica skrbi samo zase	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G30	Veliko institucij si je tudi kontradiktornih, govorijo eno delajo pa drugo	Veliko institucij si je kontradiktornih	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

G31	Nobena institucija zaposlenih ne podpira mogoče nekaj malega sindikat	Razen Sindikata, ne podpira zaposlenih nobena institucija	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G32	zaposleni nimamo nobenega vpliva in moči. Ministrski člani dajejo direktivo	Ministrski predstavniki članskih svetov imajo po navadi večino	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
G33	Povečuje se število bolniških odsotnosti	Bolniške odsotnosti se povečujejo	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
G34	Novih zaposlitev za letošnje leto kot kaže ne bo. Res je pa tudi to, da bi zaposlitve povečale samo servisiranje novosti kot je recimo Krpan. Stroka nebi bila podkrepljena z novim kadrom	Nove zaposlitve bi bile namenjene administrativnem kadru	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
G35	Razmerje med socialnimi delavci in ostalimi zaposlenimi je tam 50-50, oziroma 60-40 procentov	Razmerje med socialnimi delavci in ostalimi profili je prepolovljeno	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
G36	Dosti strokovnjakov odhaja, kljub temu da nimajo zagotovljenega drugega delovnega mesta	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
G37	se težko dobi nove strokovnjake	Pomanjkanje prijav za zaposlitev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H1	so strokovni delavci nezadovoljni s posledicami reorganizacije	Nezadovoljstvo s posledicami reorganizacije	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
H2	Po vpeljavi pa sta se strah in negotovost kaj kmalu pretopila v razočaranje nad dejanskim stanjem v praksi	razočaranje nad stanjem dela v praksi	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
H3	zaposleni postajajo vse bolj apatični in imajo počasi dovolj »borbe z mlini na veter«	Apatičnost in obupanost zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
H4	V praksi pa se je bolj kot ne spremenila samo organizacijska struktura	Spremembe v organizaciji institucije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
H5	Zaposleni so pričakovali, da bodo dejansko lahko bližje	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije

	ljudem in opravljali več terenskega dela, kar pa se ni uresničilo in vprašanje, če se kdaj sploh bo			
H6	pričakovanj s potrebno digitalizacijo socialnega dela in željo po manj birokracije pri vsakodnevnih opravilih	Digitalizacija se ni izvedla uspešno, birokracije ni nič manj	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
H7	da bi se na regionalni ravni lahko povezali z ostalimi socialnimi organizacijami, da bi lahko nadaljnje razvili nove programe in storitve ter med seboj izmenjali primere dobih praks	Medregijsko povezovanje se ni izboljšalo	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
H8	Ena izmed negativnih posledic, ki je bila vidna v praksi pa je tudi ta, da so se zaposleni prvič med seboj začeli primerjati, npr. glede višine plače, števila dni letnega dopusta, itd..	Zaposleni se med seboj primerjajo glede na njihov status na centru	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
H9	bodo dolgoročne posledice izrazito negativne, tako za zaposlene kot za stranke oziroma uporabnike storitev centrov za socialno delo	Dolgoročne posledice reorganizacije bodo negativne	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
H10	zdi se da bo to lahko imelo negativen vpliv, na samo motivacijo zaposlenih	Negativen vpliv na motivacijo delavcev	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
H11	povečalo nagnjenost k občutku prevelike delovne obveznosti, ki lahko vodi do izgorelosti	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
H12	tudi k temu, da bo vse več posameznikov razmišljalo o alternativnih zaposlitvah, kjer je delo za isti denar manj stresno in so delovni pogoji boljši	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H13	V povezavi s tem velja	Potreba po uvajanju	Stanje glede zaposlitev	Posledice

	razmisliti tudi ali imamo dovolj študentov, ki to praznino lahko zapolnijo? Zdi se da ne in da bo primanjkljaj strokovnih delavcev v prihodnosti še večji	študentov	na centru	reorganizacije
H14	Izobraževanja so že danes pereča tema v socialnem delu, saj bi si delavci želeli, da jih lahko obiščejo več kot samo enkrat do dvakrat letno	Potreba po večji količini izobraževanj	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H15	V kolikor bodo posamezniki še bolj obremenjeni, se zdi, da bodo imeli še manj možnosti, za udeležbo na izobraževanjih	Odsotnost izobraževanja zaradi preobremenjenosti	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H16	Želja po dostopu do izobraževanj pa je velika saj omogoča tako profesionalni, kot osebnosti razvoj posameznika	Izobraževanje omogoča razvoj zaposlenih	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H17	velja razmisliti tudi o izobraževanjih, ki niso samo strogo vezana na stroko socialnega dela	Možnost vpeljave izobraževanj iz drugih področji	Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H18	področje pripravnštva, saj to podobno kot izobraževanje omogoča dvig kvalitete izvajanja dejavnosti	Pripravnštvo omogoča dvig kvalitete dejavnosti	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H19	Potrebno je, da se delovna mesta za pripravnike zagotovijo s strokovnih spremljanjem in usposabljanjem vseh vključenih akterjev v procesu pripravnškega usposabljanja	Potreba po zagotovitvi delavnih mest pripravnikom s strokovnim spremljanjem	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H20	problem je, da se delodajalci brez ustrezne finančne ureditve področja pripravnštva odločajo za tiste načine zaposlovanja, ki niso namenjeni usposabljanju novih kadrov pod strokovnim	Določeni delodajalci ne uvajajo novih kadrov	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

	vodstvom mentorja			
H21	Nekateri strokovni delavci, ki danes odhajajo v pokoj celo pravijo, da so danes administrativni delavci, medtem ko so 20 ali 30 let nazaj pa dejansko opravljali socialno delo	Opravljanje upravnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
H22	Povišana stopnja birokracije pa je nekaj kar že zgodovinsko nima pozitivnih učinkov na socialno delo	Dolgoleten negativni vpliv birokracije na centrih	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
H23	Predvsem z nekaterimi rešitvami, kot je npr Krpan, se zdi, da so socialni delavci mnenja, da bo birokracije in nadzora v prihodnosti več, sploh v primerjavi s stanjem pred samo reorganizacijo	Krpan naj bi večal birokracijo in nadzor	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H24	Čeprav je bil slogan »na teren, bližje ljudem«, prve ugotovitve iz prakse kažejo, da se slogan ni uresničil	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
H25	To je tudi nekaj, kar je pustilo strokovne delavce precej ravnodušne, saj so verjeli, da bodo lahko opravljal več terenskega dela z uporabniki	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
H26	Prisluhniti zaposlenim, ki so najbližje praksi in zagotovo imajo znanje kako bi določene stvari lahko spremenili na bolje in bi lahko predstavili tudi primere dobrih praks, ki so danes že utečeni v njihovem CSD-ju	Potreba po upoštevanju izkušenj zaposlenih iz prakse	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H27	bi bilo modro stremeti k multidisciplinarnosti, kjer bi lahko socialno delo črpalo znanje tudi iz drugih disciplin in bi	Potreba po multidisciplinarnosti socialnega dela	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija

	hkrati lahko prispevalo k gradnji baze znanja v drugih disciplinah			
H28	potrebna pomoč strokovnjakov npr. iz pravne stroke	Potrebna pomoč pravnikov	Nudenje drugih oblik pomoči	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H29	s področja managementa in organizacije, predvsem glede aktivnosti mehkih veščin in organizacijskega dizajna ki so nujno potrebne za uspešno implementacijo sprememb	Potrebna pomoč na področju organizacije in managementa	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H30	v prvi vrsti prisluhni praksi, se pravi zaposlenim in managerjem, ki imajo konkretne predloge	Potreba po upoštevanju izkušnjam zaposlenih iz prakse	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H31	v neki meri delovanje CSD jev omejeno z obstoječo zakonodajo	Delovanje centrov omejuje zakonodaja	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
H32	potrebno pridobiti širši konsenz, tako stroke, odločevalcev na državni ravni in vseh ostalih zainteresiranih deležnikov	Potreba po konsenzu stroke, odločevalcev in ostalih udeležencev	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H33	s sodelovanjem vseh prej omenjenih deležnikov lahko oblikovali konkretne predloge rešitev, ki bi temeljili na osnovnih idejah s strani zaposleni v CSD-jih, ki bi jih nato korigirali v skladu z realnim stanjem	Sodelovanje bi omogočilo oblikovanje konkretnih predlogov	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H34	nujno najti ravnovesje npr med zelenimi univerzalnimi storitvami za uporabnika in realnostjo proračunskih omejitev, znotraj katerih delujejo organizacije	Potreba po ravnovesju med storitvami in proračunskimi omejitvami	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H35	V teoriji gotovo več časa, financ in zaposlenih, kar je že	Okrepitve na področju zaposlovanj in	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

	nekaj let pereča problematika v socialnem delu. Glede na dogajanje v zadnjih letih je vprašanje, koliko realne so okrepitve na omenjenih področjih	financ so malo verjetne		
H36	bi veljalo razmisliti tudi o možnostih za interne izboljšave v okviru resursov, ki so danes na voljo. Pri tem verjamem, da lahko znanje tudi iz drugih področij pomaga. Z doseganjem internih izboljšav, bi se v praksi izkazalo tudi da organizacije imajo časovne prihranke	Potreba po internih izboljšavah v okviru resursov, ki so centrom na voljo	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H37	Modro bi bilo da se doseže konsenz med samimi organizacijami na področju socialnega Varstva	Potreba po konsenzu glede področja socialnega varstva	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H38	izobraževalnimi institucijami, ki skrbijo za strokovne delavce prihodnosti	V konsenz se morajo vključiti izobraževalne institucije	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H39	nacionalnimi odločevalci, ki so odgovorni za dodeljevanje sredstev in oblikovanje smernic prihodnjega delovanja	V konsenz se morajo vključiti nacionalni odločevalci	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H40	vsemi ostalimi organizacijami, ki niso strogo vezane na okvirje socialnega dela in želijo prispevati s svojimi drugačnimi pogledi in predlogi k izboljšanju obstoječega stanja	V konsenz se lahko vključijo tudi ostale organizacije, ki niso vezane na socialno delo	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H41	bistveno, da stroka socialnega dela smer sprememb vidi kot smiselno in koristno za delo, ki ga na dnevni ravni opravljajo. Le tako bodo spremembe tudi v praksi zaživele in imele nek pozitiven učinek na vsakodnevno	Smer sprememb mora stroka socialnega dela videti kot smiselno in koristno	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija

	delo, ki ga CSD-ji opravljajo			
H42	Predvsem je bistveno, da vsebinska reorganizacija izhaja iz potreb uporabnikov in da predstavlja odgovor na njihove individualne življenjske situacije, da zagotovi pluralnost strokovnih pristopov in oblik pomoči	Vsebinska reorganizacija mora izhajati iz potreb uporabnikov	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H43	Glede upravnih postopkov to pomeni, da le-ti potekajo čim hitreje in s čim manj administrativnimi ovirami, po vzoru sodobnih e-držav, z ustrezno informacijsko podporo in poenostavljeno zakonodajo ter avtomatizmom dodeljevanja pravic kolikor je to mogoče	Potreba po hitrejšem poteku postopkov z manj administrativnimi ovirami	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H44	potrebno okrepiti storitveni in svetovalni del delovanja CSD	Potrebno je okrepiti storitveni in svetovalni del delovanja CSD	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H45	Z vidika managementa znanja, pa bi lahko dali večji poudarek npr na mentorskih programih, kjer predvsem starejši zaposleni svoje dolgoletno znanje delijo z zainteresiranimi kolegi	Potreba po mentorskih programih med zaposlenimi	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H46	več formalnih in neformalnih srečanj kjer med vsemi zaposlenimi prihaja do izmenjave znanja	Potreba po izmenjevanju znanja med zaposlenimi	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H47	ter poudarek na izgradnji baze znanja v CSD-ju, ki danes večinoma obstaja v fizični ali digitalni obliki	Potreba po izgradnji baze znanja na CSD-jih	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H48	možnost izboljšav na področju tako imenovanih mehkih dejavnikov kjer bi lahko izboljšali	Izboljšave na področju mehkih dejavnikov bi pozitivno vplivale na timsko delo	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija

	predvsem komunikacijo med zaposlenimi, sodelovanje med zaposlenimi, učenje na individualnem timskem in organizacijskem nivoju kar bi se kasneje izrazilo tudi v splošnem boljšem delovanju CSD-ja			
H49	potrebno opraviti široko strokovno razpravo o vlogi in pomenu CSD v današnji družbi in iz tega izhajati pri oblikovanju novih metod dela ali pri preoblikovanju že obstoječih	Potreba po oblikovanju novih metod dela, ali preoblikovanju starejših	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H50	Formalna pravila in zakonodajni okvirji so sicer neizogibni, vendar le, kolikor je na bolj nujno, znotraj teh okvirjev pa naj bo prostor in čas za vsebino ter odločitve, ki temeljijo na strokovni presoji in avtonomiji strokovnih delavcev	Znotraj zakonodajnih okvirjev mora biti prostor za avtonomijo stroke	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
H51	Krpan podaljšal delo na CSD-jih	Krpan podaljšuje postopke	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H52	Krpan moral biti bolje prilagojen okolju in kontekstu socialnega dela	Krpan ni prilagojen kontekstu socialnega dela	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H53	Krpan kot tak bil narejen za celoten javni sektor, kar je posledično pomenilo, da morda res ni najbolje prilagojen nekaterim specifikam socialnega dela in je v določenem delu za socialno delo relativno neuporaben	Krpan ni prilagojen kontekstu socialnega dela	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H54	socialnega dela ne da uokviriti in kvantificirati, kar je tudi ena izmed najpogostejše slišanih	Zaposleni jemljejo sistem Krpan kot orodje nadzora	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije

	kritik strokovnih delavcev uperjena proti Krpanu, ki ga zaposleni dojemajo pretežno kot orodje nadzora			
H55	Krpan ni dovolj dobro povezan z ostalimi informacijskimi sistemi v socialnem delu, kar je ena izmed njegovih največjih težav	Krpan je v konfliktu z drugimi sistemi	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H56	pride do podvajanja dela ker je potrebno podatke vnesti v dva različna informacijska sistema	Krpan povzroča dvojno delo	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H57	vsaj časovni prihranek še ni bili doseženi v praksi	Krpan ne krajša postopkov	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
H58	Glede na rezultate ene izmed raziskav doktorske disertacije pred kratkim ocenjujem da so zaposleni bili aktivno vključeni v proces reorganizacije, saj imajo možnost podati lastne predloge, ideje in iniciative ter so preko teh aktivnosti poskušali aktivno sodelovati	Možnost vključitve zaposlenih v dialog	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H59	Vprašanje ki se poraja je, zakaj njihovi predlogi niso bil uresničeni v praksi in zakaj se vsebinska reorganizacija socialnega dela praktično ni zgodila	Predlogi zaposlenih v proces reorganizacije niso bili vključeni	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H60	so zaposleni aktivno vključeni v procese odločanja v svojem CSD-ju, kar velja izpostaviti kot eno izmed dobro delujočih področij v CSD-jih	Zaposleni so vključeni v proces odločanja na svojem CSD-ju	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H61	so v vzorcu omenjene raziskave zaposleni v CSD-jih bili mnenja, da so dovolj opolnomočeni, da lahko prispevajo svoje mnenje in ideje	Možnost vključitve zaposlenih v dialog	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

H62	Večina respondentov je omenila, da je v okviru svoje organizacije zagotovo "slišana"	Zaposleni so bili tekom reorganizacije slišani	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
H63	Prav vsi respondenti zgoraj navedene raziskave so izrazili, da je strokovnih delavcev (socialnih delavcev) premalo	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H64	Tudi na MDDSZ so se te problematike zavedali že leta 2008, a do danes problema še niso uspeli rešiti	Potreba po novih zaposlitvah že od leta 2008	Negativni vidiki dela pred reorganizacijo	Delo pred reorganizacijo
H65	Ker se je z leti večal obseg delovnih nalog in se ni v enakem razmerju povečalo število zaposlenih, je jasno, da je to nekaj kar pomembno (negativno) vpliva na delovanje CSD-jev v praksi	Veliko dela, premalo zaposlenih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H66	Kadrovski primanjkljaj vpliva na vse aktivnosti, ki jih CSD-ji izvajajo	Kadrovska podhranjenost vpliva na vsa področja CSD-jev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H67	morajo svoje delo izbrati na podlagi prioritete in da imajo stalno občutek, da gasijo požare	Socijalni delavci izbirajo delo na podlagi prioritete	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
H68	zaposleni občutijo stalen občutek prevelike delovne obveznosti in čutijo njihove posledice	Povečana obremenjenost zaposlenih	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
H69	so zaposleni bolj postavljeni stresu in izgorevanju	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
H70	Velikokrat se lahko zgodi, da mora zaposleni oditi na bolniško odsotnost, ker je preobremenjen	Bolniške odsotnosti se povečujejo	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
H71	zaposleni razmišljajo o menjavi poklica, saj si dolgoročno ne želijo delati v takih pogojih	Zapuščanje delovnih mest	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I1	Trenutna reorganizacija ima negativen vpliv, saj se zdi, kot da gre za kontrolo našega	Zaposleni jemljejo reorganizacijo kot sistem nadzora	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	strokovnega dela, ki ga opravljamo vsa leta in ga opravljamo zelo dobro			
I2	Direktorji centrov za socialno delo so postali zdaj pomočniki direktorjev območnih centrov za socialno delo in so tako odgovorni nekomu drugemu kot posredniku in ne več pristojnemu ministrstvu	Direktorji so kot pomočniki odgovorni drugim direktorjem	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I3	Reorganizacija se pozna tudi pri izvajanju terenskega dela	Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
I4	Pozna se pri naročilu javnih sredstev, pisarniške opreme, izbor ponudnikov	Pozna se pri naročilu javnih sredstev, pisarniške opreme, izboru ponudnikov	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I5	Pozna se pri kriznim centrih pri mladih, saj je zdaj tam na primer 6 zaposlenih za 4 mladoletnike	V kriznih centrih je premalo zaposlenih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I6	Od tega, v kar smo morda nekoč verjeli, je nastalo popolno birokratsko delo, saj smo po več kot 9 ur dnevno v pisarnah za računalnikom Tu ne mislim samo na službo ZUPJS, ampak tudi na vse ostale oddelke	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I7	Oddelek družine je tako močno obtežen s pisanjem poročil in vnašanjem podatkov v sistem in zdaj po novem v Krpana, da dejansko sploh ne opravljajo svetovalnih pogovorov, kot so nekoč obstajali	Na področju družine se zaradi preobremenjenosti opravlja vedno manj svetovanja	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I8	Zdaj nimaš niti 15 minut časa za en svetovalni razgovor	Zmanjšanje stika z uporabniki	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I9	Stiki z otroci in enim od staršev potekajo prehitro, strokovni delavci se večkrat	Prehitra obravnava uporabnikov	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	menjajo za isto družino, kar ni v redu, saj ne moreš ravno v takih primerih postaviti socialno delavskega in varnega odnosa z družino			
I10	mora neka oseba opraviti razgovor za zaposlitev s pomočniki direktorjev in potem se morajo pomočniki direktorjev »pogajati« ali dogovarjati ali upravičiti svoj izbor za bodočega zaposlenega še pri direktorju območnih centrov za socialno delo	Pretiran nadzor pri zaposlovanju novih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I11	Zakaj taka pot, kot da bi se nekoga dvakrat preverjajo	Pretiran nadzor pri zaposlovanju novih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I12	Če neka oseba izpolnjuje pogoje za zaposlitev in se na razgovoru, kjer že itak sedijo 3 člani, dobro predstavi, zakaj je potrebno da se upraviči nek izbor še pred direktorjem centrov	Pretiran nadzor pri zaposlovanju novih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I13	je velik problem kadrovske politike ta, da je nastalo vsega preveč, preveč dela za strokovnega delavca in sodelavca, se pravi zaposlenih na področju socialnega varstva, ogromno je dela s strankami, povečanja kadra pa ne	Veliko dela, premalo zaposlenih	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I14	Zakaj bi gradili piramidni sistem in s tem seveda povečevali plače tistim, ki so nekakšni vodje, kot pa da bi zaposlili še kako prepotreben kader, ki je nujno potreben, da bi se trenutno razbremenilo delavce	Vzpostavljanje hierarhije med zaposlenimi	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I15	Ljudje hodijo na bolniško ker so izčrpani, pregoreli	Bolniške odsotnosti se povečujejo	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

I16	najema se študente in prostovoljce, da vnašajo podatke v sisteme, ali sprejemajo pošto	Za odvečno delo se najema študente in prostovoljce	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I17	Ogromno je bolniške odsotnosti, ogromno, pa se temu zares nihče ne posveča	Bolniške odsotnosti se povečujejo	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I18	tisti, ki ostajajo v službah zaradi nadomeščanj svojih kolegov, delajo nadure, ki ne bodo nikoli plačane, nit si ne morejo vzeti prostega dneva	Nadure ki jih zaradi bolniških odsotnosti delajo zaposleni niso plačane	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I19	Da ne omenim letni dopustov, ki jih zaradi takih stvari delavci ne morejo vzeti v tekočem letu, ampak prenašajo več kot polovico v naslednje leto	Zaradi preobremenjenosti zaposleni nemorejo izkoričati dopustov	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
I20	Nekaterim posameznikom je zaradi tega celo propadel letni dopust, saj ga oseba ni mogla izkoristiti v tekočem letu in je zaradi nadomeščanj propadel tudi v naslednjem letu, saj bi naj ga po zakonu koristila do konca meseca junija	Zaradi preobremenjenosti zaposleni nemorejo izkoričati dopustov	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
I21	Glede terenskega dela, je z uvedenimi dovolilnicami za službeni odhod iz službe na teren zelo moten proces dela, saj odobritev dovolilnice za izhod na teren in s tem povezana rezervacija službenega avtomobila mora biti 3 dni vnaprej določena	Uvedba dovolilnic je terensko delo otežila	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
I22	Kako naj pri urgentnih zadevah, kot je intervencija pri nasilju v družinah ali v primerih kriznih situacij z osebami s težavami na področju	Uvedba dovolilnic je terensko delo otežila	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije

	duševnega zdravja, vnaprej predvidimo, da bomo točno določen dotični dan potrebovali dovolilnico za izhod iz službe in službeni avtomobil? To je praktično v takih primerih, ko moraš v hipu in hitro reagirati, nemogoče vnaprej predvideti			
I23	Prevec nepotrebne hierarhije, ki nima smisla, razen da nekdo v tej piramidni shemi zasluži več in da se umetno ustvarjajo delovna mesta, ki jih ne bi potrebovali	Vzpostavljanje hierarhije med zaposlenimi	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I24	Po mojem skromnem mnenju bodo delavci izgoreli, še bolj se bodo povečale bolniške odsotnosti, novih zaposlitev ni predvidenih	Povečanje bolniških odsotnosti povečuje izgorevanje	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
I25	Novih zaposlitev ni in jih po napovedih tudi drugo leto ne bo, ker po informacijah direktorjev območnih centrov ni predvidenih finančnih sredstev za to	Odsotnost novih zaposlitev za letošnje leto	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I26	obstoječe zaposlitve se bodo omajale do take točke, da bodo ljudje odšli na bolniško ali pa poiskali druge službe, saj so nekateri v tem času že dali odpoved	Prihajalo bo do zapuščanja centrov in večanja bolniških odsotnosti	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I27	Eni so celo ostali doma, ker so se popolnoma izčrpali in izgoreli	Negativne psihološke posledice	Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih	Posledice reorganizacije
I28	Tik pred upokojitvijo so dali odpovedi, ker ne zmorejo več	Odpoved pred upokojitvijo zaradi preobremenitve	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I29	S temi programi, ki jih imamo zdaj, smo se zbirokratizirali do konca	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I30	Zdaj je samo pomembno, koliko kdo	Kvantitativno delo je prioriteta centrov	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije

	naredi, kar se lahko pregleduje v števcih opravljenih zadev, vnesenih in rešenih stvari v Krpanu in programu ISCSD2			
I31	Ni pa več tistega strokovnega kvalitetnega dela kot je bil včasih, ko si se s stranko res poznal, ko si poznal vse družinske člane	Odsotnost metod in tehnik socialnega dela	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I32	Norma se je spremenila in ne šteje toliko kvalitetno delo kot kvantitetno delo, ali po domače, šteje se, koliko odločb ali zadev rešiš in ne, koliko problemov si rešil s pogovori, saj le ti načeloma niso nikjer zabeleženi	Kvantitativno delo je prioriteta centrov	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I33	Ti si lahko odlični socialni delavec, a te sistem omejuje ostajati v pisarni	Porast birokracije	Vpliv reorganizacije na organizacijo centra	Posledice reorganizacije
I34	Tistih nekaj terenov je kvalitetnih in potrebnih, ampak absolutno premalo jih je	Potreba po večji količini terenskega dela	Omogočanje dela na terenu	Posledice reorganizacije
I35	Nove zaposlitve kadrov	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I36	potrebovali bi tudi več socialnih delavcev, da bi se krepila naša socialna politika in ne toliko drugih profilov, ki potem končajo praktično samo v službi ZUPJS	Potreba po pogostejšem zaposlovanju socialnih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I37	Podhranjeni so oddelki za družino, delo z mladoletniki	Viden vpliv reorganizacije na področju družine	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I38	okrnjena je tudi prva socialna pomoč	Okrnjenost prve socialne pomoči	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Posledice reorganizacije
I39	Ce bi se povečal kader, bi se s tem spremenile tudi norme	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I40	Spremeniti bi se morale norme, da ne bi delavci izgorevali, saj na enega	Preveliko število uporabnikov na zaposlenega	Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih	Vsebinska reorganizacija

	delavca pade preveč kvote			
I41	Vsaka enota bi morala imet dežurstvo v smislu podajanja informacij na uradne dneve	Potreba po uvedbi dežurstva	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I42	Potrebne so nove zaposlitve na vseh oddelkih, ker so vsi oddelki kadrovske podhranjeni	Potreba po novih zaposlitvah	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I43	Pogledat je treba ljudi, ki so dlje časa odsotni zaradi bolniškega staleža in starejši če so morda kandidati za invalidsko upokožitev, ali predčasno starostno upokožitev, da bi s tem dali tudi prednost mlajšim osebam, ki po centrih oziroma enotah delajo kot prostovoljci ali preko javnih del ali pa nadomeščajo	Potreba po uvajanju mladih delavcev	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I44	Potrebovali bi tudi varnostnika ob sebi, saj bi ob nasilnih strankah le-ta lahko posredoval	Potreba po prisotnosti varnostnikov	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I45	Nemoteno delovanje vseh programov (SCSD, ISCSD2, Krpan)	Potreba po uskladitvi vseh računalniških sistemov	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I46	Hitrejša in boljše računalnike in printerje	Potreba po boljši računalniški opremi	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I47	večje ekrane za osebe, ki so slepe in slabovidne	Potreba po prilagoditvi prostorov za slepe ali slabovidne	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I48	Nujno potrebno bi bilo nadgraditi programa ISCSD2 in Krpan z elektronskim podpisom in elektronskim žigom	Potreba po nadgraditvi programa ISCSD in Sistema Krpan z elektronskim podpisom in žigom	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I49	Vsak strokovni delavec potrebuje svojo pisarno. Tisti, ki jo nimajo na določenih enotah, potem naj se to uredi, naj se preselijo v večje prostore	Potreba po ureditvi pisarn za vsakega delavca posebj	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I50	Urediti bi se morale sobe za stike, ne da so	Potreba po ureditvi sob za stike	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija

	na nekaterih enotah le te urejene v sejnih sobah, kar totalno ni primerno za otroke in sploh za izvajanje stikov			
I51	Pristojno ministrstvo je vsekakor prvi organ ali institucija k bi pripomogla k finančni vzpodbudi zaposlenih in pravilni pisarniški opremi preko javnih razpisov, kot to poteka že sedaj	Potrebna podpora ministrstva	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
I52	Morda bi kakšna posredniška agencija stopila v stik z našim ministrstvom, ko bi leta iskal prostore za to, da bi vsak delavec imel svojo pisarno, ne da se nekje stiskajo po 2 ali celo 4 osebe skupaj	Potreba po ureditvi pisarn za vsakega delavca posebaj	Potrebne spremembe na centrih	Vsebinska reorganizacija
I53	Krpan ni tako zelo slab, ker gre za tako imenovano virtualno pisarno	Krpan je uporaben	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
I54	Vsi vemo kaj pomeni elektronski podpis in bi moral biti ne samo v Krpanu ampak že v samem programu ISCSD2 pod tvojo signirno kartico (tako imenovano SIGovca) vpeljan oziroma vgraviran elektronski podpis	Potreba po ugraviranju elektronskega podpisa pod signirano kartico	Učinkovitost sistema Krpan	Vsebinska reorganizacija
I55	Vsi podpisniki spodaj pod odločbami (ali sklepi ali pozivi) so prazni in jih moramo navkljub zdajšnjim elektronskim podpisom dodatno podpisovati	Dodatno podpisovanje z elektronskim podpisom	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
I56	manjka tudi elektronski žig, ki bi moral biti na sredini obeh podpisnikov	Manjko elektronskega žiga	Učinkovitost sistema Krpan	Posledice reorganizacije
I57	imamo podporni program Maximo za tehnično, strokovno in vsebinsko pomoč, ki sodi pod naše pristojno	Podpora iz strani programa Maximo	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

	ministrstvo in se redno obračamo nanje s svojimi predlogi, težavami in ovirami s katerimi se srečujemo			
I58	Običajno se dokaj hitro odzovejo, če gre za vsebinska vprašanja	Dober odziv skrbnikov programa ob vsebinskih vprašanjih	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
I59	če pa gre za programske nadgradnje, čakamo tudi po par mesecev in se ne zgodi nič	Počasen odziv skrbnikov programa ob programskih nadgradnjah	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
I60	da žal sindikat za socialne delavce (Since) ni tako zelo močan, prodoren in učinkovit, kot je to sindikat šolstva in zdravstva, kjer imajo socialni delavci že apriori začetniško plačo večjo	Sindikat SINCE07 nima toliko moči kot drugi sindikati	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
I61	Neki poskusi so preko sveta delavcev, vendar je vse odvisno od tega kakšnega predstavnika imajo ti delavci	Sveti delavcev poskušajo dvigniti glas zaposlenih	Institucionalna podpora zaposlenim ob reorganizaciji	Pomoč zaposlenim med reorganizacijo
I62	Zdaj je tako malo patetično v tem smislu, da veliko drugih profilov pokriva nase socialno delavsko področje, in ti imajo premalo socialno delavskih znanj in spretnosti, kar se pozna pri strankah	Drugi profili drugače delajo z uporabniki	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I63	To se kaže na način, da nekatere stranke raje hodijo k strokovnemu socialnemu delavcu, ker je sočuten, ker zna raziskovati socialni zemljevid, ker je opremljen s tehnikami in znanji socialnega dela, vendar on sam ne zmore vseh teh strank	Uporabniki hodijo na posvete raje k socialnim delavcem	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije
I64	Različnost izobrazbenega profila se kaže tudi na področju ZUPJS, saj bomo med samim	Socialni delavci znajo bolje razbrati stisko uporabnikov	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

	pogovorom socialni delavci znali razbrati stisko osebe in znali tako sočutno vprašati o tem, da se stranka počuti varno			
165	Tudi pri vložitvi vloge za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev ali na področju starševskega varstva pogosto izvemo za večplastni problem, ne samo za to ali je neka oseba upravičena do denarne socialne pomoči ali ne, In ko gre za večplastni problem in ko se zmotan voz el začne razvozlavati, potem se bo ta stranka začela celostno obravnavati na centru, in to je namen socialnega dela	Socialni delavci znajo bolje razbrati stisko uporabnikov	Stanje glede zaposlitev na centru	Posledice reorganizacije

9.4 Priloga D: Osno kodiranje

Delo pred reorganizacijo

Pozitivni vidiki dela pred reorganizacijo:

- Ustaljen ritem dela do začetka reorganizacije (A1)
- Stalna uporaba metod in tehnik socialnega dela (A2)
- Boljše sodelovanje na manjših centrih (A3)
- Manj birokratskega dela (A6, D5)
- Samostojno razporejanje delovnega časa (B5, B6)
- Dobro timsko sodelovanje (B7, C5)
- Večja količina izobraževanj (B8)
- Možnost za soustvarjanje delovnega odnosa (B9)
- Več časa za uporabnike (D4)
- Administrativno delo je bilo prej zaključeno (D6)
- Pred reorganizacijo ni bilo zmede (D16)

- Med-regijsko povezovanje (E7)
- Omogočeno izobraževanje na različnih področjih (E8)
- Boljša struktura vodstva pred reorganizacijo (E10)
- Centri so bili prej bližje lokalni skupnosti (G11)
- Večja samostojnost vodij (G12)
- Večja vpetost vodij enot v delovni proces centra (G13)

Negativni vidiki dela pred reorganizacijo:

- Težave pri delu zaradi preobremenjenost (A4, D3)
- Velik obseg dela in premalo zaposlenih (A5)
- Preobremenjenost zaradi velike količine dela (B1)
- Razpetost med prevelikim številom uporabnikov (B2)
- Nenehno prioretiziranje dela (B3)
- Težava sklicevanja timov (C4)
- Obremenjujoča birokracija (C3, D1)
- Težave pri organizaciji časa zaradi obsega dela (D2)
- Preobremenjenost na področju ZUPJS (E1)
- Nekakovostno delo z uporabniki (B4, E2, E3)
- Različno delovanje centrov zaradi neenotne prakse (E4)
- Pritoževanje uporabnikov zaradi neenotne prakse (E5)
- Dolgoleten negativni vpliv birokracije na centrih (H22)
- Potreba po novih zaposlitvah že od leta 2008 (H64)

Posledice reorganizacije

Vpliv reorganizacije na organizacijo centra:

- Spremembe v organizaciji institucije (A7, H4)
- Združitev enot pod en center (A8)
- Spremembe v računovodstvu (A9)
- Spremembe zaradi enote ZUPJS (A10, F4)
- Nepoenotenost posameznih centrov (A13)
- Slabo povezovanje zaposlenih (A14)

- Odsotnost pripadnosti (A15)
- Direktorji postavljajo nova pravila in omejitve (A18)
- Nova pravila glede pravic zaposlenih (A20)
- Sprememba pogodb o zaposlitvi (A34)
- Spremembe notranjih pravil (A35)
- Poseg prava v socialno delo (A40)
- Porast birokracije (C58, E19, E26, E37, G1, I6, I29, I33)
- Direktorica ima z reorganizacijo več pristojnosti (D15)
- Slaba informiranosti uporabnikov o storitvah (D17)
- Nehvaležna vloga pomočnika direktorija (E11)
- Premalo povezovanja zaposlenih na državni ravni (E25)
- Spremenjena struktura vodstva povečuje možnosti konfliktov (E39)
- Pogoste in obsežne zakonodajne spremembe (E46)
- Problem v spremembi članskih svetov (F43)
- Ministrski predstavniki članskih svetov imajo po navadi večino (F44)
- Potreba po večji količini predstavnikov zaposlenih (F45)
- Prevladovanje upravnega odločanja (G2)
- Odtujitev regijskih vodstev od dela na centrih (G14)
- Veliko centrov vodijo pravniki (G15)
- Direktorica, ki je pravnica sprejema ključne poteze (G18)
- Digitalizacija se ni izvedla uspešno, birokracije ni nič manj (H6)
- Medregijsko povezovanje se ni izboljšalo (H7)
- Zaposleni sem med seboj primerjajo glede na njihov status na centru (H8)
- Delovanje centrov omejuje zakonodaja (H31)
- Direktorji so kot pomočniki odgovorni drugim direktorjem (I2)
- Pozna se pri naročilu javnih sredstev, pisarniške opreme, izboru ponudnikov (I4)
- Vzpostavljane hierarhije med zaposlenimi (I14, I23)

Vpliv reorganizacije na delo zaposlenih:

- Reorganizacija ne vpliva na strokovno delo (A12, A17, A26)
- Nemogoče poenotenje strokovnega dela (A16)
- Socialni delavci so za svoje delo odgovorni sami (A21)
- Reorganizacija dela ni olajšala (A25)

- Družinski zakonik in Krpan sta delo otežila (A27, F29)
- Borba za stroko socialnega dela (A41)
- Povečevanje nestrokovnih nalog (A72)
- Servisiranje sodišč zaradi družinskega zakonika (A73)
- Manj svobode in bolj zaseden urnik (B10)
- Oteženo razporejanja delovnega časa (B11)
- Nenehno prilagajanje na spremembe (B12)
- Povečevanje kompleksnosti problematike in izzivov (B16)
- Usklajevanje glede družinskega zakonika z sodišči (B19)
- Razpolovitev časa vožnje zaradi zmanjšanega obsega dela (C7)
- Boljša posvetitev uporabnikom po reorganizaciji (C8)
- Povečanje števila uporabnikov ter območja terena (C10)
- Reorganizacija je vplivala na veliko področji dela (C11)
- Vsakodnevne zahteve in pričakovanja o poteku dela (C14)
- Kratki roki (C15)
- Zmanjšanje stika z uporabniki (C30, D12, I8)
- Zahteve do centrov se povečujejo (C31)
- Zabris povezave med teorijo in prakso (C59)
- Zmeda ob začetku reorganizacije (D7)
- Odsotnost metod in tehnik socialnega dela (D9, I31)
- Opravljanje upravnega dela (D10, H21)
- Stroka socialnega dela se je z reorganizacijo izgubila (D11, D13)
- Viden vpliv reorganizacije na področju družine (D18, I37)
- Določeni postopki so nepotrebni (D44)
- Postopki so preveč teoretični in v praksi slabše uporabni (D45)
- Potreba po prilagoditvi Krpanu in družinskemu zakoniku (D50)
- Metode dela se po reorganizaciji niso spremenile (E6)
- Čakanje na potrditev direktorja otežuje delo (E12)
- Povečano število uporabnikov ter manj časa za obravnavo (E17)
- Večanje nadzora nad delom zaposlenih (E27)
- Pretok informacij med zaposlenimi je podaljšan (E38)
- Najbolj občuten vpliv reorganizacije je presežen (F1)
- Problemi na področju ZUPJS zaradi zamujanja odločb (F3)
- Negativen vpliv zamude odločb na strokovno delo (F6)

- Strokovno socialno delo je trpelo (F7)
- Pred izvedbo reorganizacije ni bilo pripravljenih potrebnih pogojev (F8)
- Nezadovoljstvo s posledicami reorganizacije (H1)
- Razočaranje nad stanjem dela v praksi (H2)
- Dolgoročne posledice reorganizacije bodo negativne (H9)
- Socialni delavci izbirajo delo na podlagi prioritet (H67)
- Zaposleni jemljejo reorganizacijo kot sistem nadzora (I1)
- Na področju družine se zaradi preobremenjenosti opravlja vedno manj svetovanja (I7)
- Prehitra obravnava uporabnikov (I9)
- Kvantitativno delo je prioriteta centrov (I30, I32)
- Okrnjenost prve socialne pomoči (I38)
- Preveliko število uporabnikov na zaposlenega (I40)

Vpliv reorganizacije na psihično zdravje zaposlenih:

- Vdanost v usodo zaposlenih (A63)
- Negativne psihološke posledice (B38, C13, C27, D21, E18, E34, H11, H69, I27)
- Povečana obremenjenost zaposlenih (A75, C16, E14, H68)
- Žalost ob zaključevanju sodelovanja z uporabniki (C6)
- Prepolovitev občutka stresa (C9)
- Dodatna obremenitev direktorjev in administracije (C17)
- Nezadovoljstvo zaposlenih (C29, D23)
- Večji pritisk na zaposlene zaradi dvojnega vodstva (D22)
- Predpisi ki varujejo varstvo osebnih podatkov ustrahujejo zaposlene (D46)
- Reorganizacija je pripevala k večjem številu izgorelih zaposlenih (D47)
- Obremenitve iz strani sprememb zakonodaje (E15)
- Apatičnost in obupanost zaposlenih (H3)
- Negativen vpliv na motivacijo delavcev (H10)
- Zaradi preobremenjenosti zaposleni ne morejo izkoriščati dopustov (I19, I20)
- Povečanje bolniških odsotnosti povečuje izgorevanje (I24)

Stanje glede zaposlitev na centru:

- Prestavitev zaposlenih na ZUPJS (A11)

- Veliko dela, premalo zaposlenih (A55, H65, I13)
- Potreba po novih zaposlitvah (A57, A59, A71, B13, B28, C60, D49, E13, E28, E53, E68, H63, I36, I39, I42)
- Zapuščanje delovnih mest (A74, C32, D24, H12, H71)
- Vedno manj zaposlenih socialnih delavcev (A76)
- Potreba po pogostejšem zaposlovanju socialnih delavcev (A77, I36)
- Večletno opozarjanje glede kadrovske podhranjenosti (B36)
- Kadrovska podhranjenost vpliva na nezadovoljstvo zaposlenih (B37)
- Dodatne delovne naloge zaposlenih zaradi pomanjkanja kadra (C12)
- Usklajevanje na novem delovnem mestu (D8)
- Pomanjkanje prijav za zaposlitev (E35)
- Primanjkovanje ustreznih strokovnih delavcev (E36)
- Zaposlenih je veliko mladih delavcev brez izkušenj (E44)
- Problem nadomeščanja odsotnih delavcev na bolniški (E54)
- Kadrovska podhranjenost je po reorganizaciji postala bolj očitna (F2)
- Pomanjkanje zaposlenih na posameznih področjih (F5)
- Kadrovska preskrba bo normalizirala stanje (F9)
- Dogovor o zaposlovanj 50 delavcev na leto (F48)
- Pogajanja med Sindikatom SINCE07 in Ministrstvom niso bila uspešna (F49)
- Podpis dogovora o novih zaposlitvah ni bil uspešen (F50)
- Delovna skupina za pripravo strateškega dokumenta se še ni sestala (F51)
- Bolniške odsotnosti se povečujejo (G33, H70, I15, I17)
- Nove zaposlitve bi bile namenjene administrativnem kadru (G34)
- Razmerje med socialnimi delavci in ostalimi profili je prepolovljeno (G35)
- Zapuščanje delovnih mest (G36)
- Pomanjkanje prijav za zaposlitev (G37)
- Potreba po uvajanju študentov (H13)
- Pripravnštvo omogoča dvig kvalitete dejavnosti (H18)
- Potreba po zagotovitvi delavnih mest pripravnikom s strokovnim spremljanjem (H19)
- Določeni delodajalci ne uvajajo novih kadrov (H20)
- Okrepitev na področju zaposlovanj in financ so malo verjetne (H35)
- Kadrovska podhranjenost vpliva na vsa področja CSD-jev (H66)
- V kriznih centrih je premalo zaposlenih (I5)
- Pretiran nadzor pri zaposlovanju novih delavcev (I10, I11, I12)

- Za odvečno delo se najema študente in prostovoljce (I16)
- Nadure ki jih zaradi bolniških odsotnosti delajo zaposleni niso plačane (I18)
- Odsotnost novih zaposlitev za letošnje leto (I25)
- Prihajalo bo do zapuščanja centrov in večanja bolniških odsotnosti (I26)
- Odpoved pred upokojitvijo zaradi preobremenitve (I28)
- Potreba po uvajanju mladih delavcev (I43)
- Drugi profili drugače delajo z uporabniki (I62)
- Uporabniki hodijo na posvete raje k socialnim delavcem (I63)
- Socialni delavci znajo bolje razbrati stisko uporabnikov (I64, I65)

Omogočanje dela na terenu:

- Težje dogovarjanje za delo na terenu (A22)
- Omejitev pri opravljanju terenskega dela izven poslovnega časa (A23, A24)
- Delovni čas ne dopušča veliko terenskega dela (A54)
- Prizadevanje opravljanja čim več terenskega dela (A56)
- Potreba po terenskem delu zaposlenih na ZUPJS (A58)
- Terensko delo se po reorganizaciji ni izboljšalo (B29, C25, D14, E16, E29, E52, H5, H25, I3)
- Potreba po večji količini terenskega dela (B30, D40, F20, I34)
- Delo je večinoma terensko (C1)
- Zmanjšanje področja dela z reorganizacijo (C2)
- Preložitve terenskega dela v primeru nujnih situacij na centru (C50)
- Zelo malo na terenu (D38)
- Terena ni, oziroma ga je zaradi ostalega dela težko načrtovati (D39)
- Terensko delo bi bilo lažje izvajati ob manjši obremenjenosti (D41)
- Dodaten kader bi prispeval k boljšem terenskem delu (D42, E69)
- Primanjkovanje programov za pomoč družinam na domu (E55)
- Delo na terenu ostalo nespremenjeno (F18)
- Nujni tereni se vsakič izvajajo (F19)
- Reorganizacija je terensko delo otežila (G9)
- Na teren se večinoma hodi le v nujnih primerih (G10)
- Uvedba dovolilnic je terensko delo otežila (I21, I22)

Učinkovitost sistema Krpan:

- Krpan je tudi učinkovit (A28, G21)
- Krpan je uporaben (A29, A52, I53)
- Potreben čas za osvojitev Krpana (A30)
- Krpan se ves čas nadgrajuje (A31)
- Dobra odzivnost skrbnikov Krpana (A32, A51)
- Krpan je v konfliktu z drugimi sistemi (A33, D20, D35, H55)
- Pri delu s Krpanom je prisoten odpor (A48, C18)
- Pomanjkanje usposabljanja o Krpanu (A49, D32)
- Program Krpan je uveden (A50)
- Krpan povzroča dvojno delo (A53, C45, D33, E21, E49, E51, F32, F33, G20, H56)
- Velik vpliv Krpana na področje varstva otrok in družine (B25)
- Krpan otežuje delo (B26, C24, C26, C49, E23, E30, F31)
- Krpan zavira delo z uporabniki (B27)
- Predlogi glede Krpana so bili neupoštevani (C19)
- Krpan predvideva, da papir ni več potreben (C20)
- Podatek je v Krpanu nepregleden (C21, C22)
- S težavami Krpana se sooča vsak zaposleni na centru (C23)
- Pogosta nedostopnost krpana zaradi izpada sistema (C46, E50)
- Zaostanek dela v primeru nedelovanja Krpana (C47, D37)
- Težave ob nadgrajevanju Krpana (C48)
- Krpan povečuje količino birokracije (D19)
- Krpan onemogoča delo od doma, saj nima dostopa na daljavo (D34)
- Potencial Krpana ni popolnoma izkoriščen (D36)
- Krpan podaljšuje postopke (E20, E24, E31, E32, H51, H57)
- Dobra učinkovitost Krpana pri reševanju vlog (E22, E33)
- Krpan ni prinesel niti ene prednosti (F30)
- Potreba po uskladitvi sistema ISCS in Krpan (F34)
- Izobraževanja glede uporabe Krpana niso bila dobra (F35, F39)
- Izobraževanje je potekalo v obliki predavanj (F36)
- Zaposleni tekom izobraževanja niso delali z sistemom neposredno (F37)
- Ob uvajanju so bili računalničarji na centrih premalo časa (F38)
- Slaba pripravljenost zaposlenih pred uvedbo Krpana (G22)

- Pred uvedbo Krpana je bilo uporabi tega namenjeno premalo časa (G23)
- Krpan naj bi večal birokracijo in nadzor (H23)
- Krpan ni prilagojen kontekstu socialnega dela (H52, H53)
- Zaposleni jemljejo sistem Krpan kot orodje nadzora (H54)
- Potreba po ugraviranju elektronskega podpisa pod signirano kartico (I54)
- Dodatno podpisovanje z elektronskim podpisom (I55)
- Manjko elektronskega žiga (I56)

Pomoč zaposlenim med reorganizacijo

Omogočanje izobraževanj ter usposabljanj za zaposlene

- Omejitev izobraževanj (A19, A42)
- Premalo denarja namenjenega za izobraževanje (A43, C42, E47)
- 200 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja (A44)
- Potreba po daljših letnih izobraževanjih (A45, B15)
- Omejenost kvalitetnih usposabljanj (A46, C44)
- Pomembnost izobraževanj za krepitev stroke (A47)
- Slaba usposobljenost zaposlenih zaradi odsotnosti izobraževanj (B14)
- Potreba po večji količini izobraževanj glede družinskega zakonika (B20)
- Nezadovoljstvo s količino izobraževanja (B22, B24)
- Potreba po večji količini izobraževanj (B23, E43, E45, E48, H14)
- Brezplačna usposabljanja so omogočena (C39)
- Omogočena udeležba večih usposabljanj na leto (C40)
- Zadovoljstvo z možnostjo udeležb na izobraževanjih (C41)
- Prednost pri usposabljanju imajo zaposleni iz tistega področja na katero se to nanaša (C43)
- 250 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja (D29)
- Vodstvo je plačljivem izobraževanju nenaklonjeno (D30)
- Omejitev na eno področje izobraževanja (E9)
- 140 EUR letno namenjenih delavcu za izobraževanja (F10, G5)
- Težave na področju izobraževanja (F11)
- Potreba po uvedbi namenske postavke za izobraževanja (F12)
- Vsote namenjene izobraževanju se po centrih razlikujejo (F13)
- Za izobraževanja se namenja ostanek od druge porabe (F14)

- Finančna kriza 2008 močno vplivala na pomanjkanje izobraževanja (F15)
- Po določilu ima delavec pravico 10 dni izobraževanj na leto (F16)
- Že pred krizo v povprečju izobraževanju zaposlenih letno namenjeni le 3 dnevi (F17)
- Vedno manj izobraževanj, ta so večinoma vezana na upravno poslovanje (G4)
- Za 140 EUR se lahko dobi eno ali dve izobraževanji (G6)
- Izobraževalnih dni je na zaposlenega manj kot je predpisano (G7)
- Odsotnost izobraževanja zaradi preobremenjenosti (H15)
- Izobraževanje omogoča razvoj zaposlenih (H16)
- Možnost vpeljave izobraževanj iz drugih področji (H17)

Nudenje drugih oblik pomoči zaposlenim:

- Stalno nudena supervizija, ki poteka brez težav (A36)
- Nudena intervizija (A37, B18, E41)
- Ni potreb po drugih oblikah pomoči (A38)
- Potrebna pomoč pravnikov (A39, H28)
- Potreba po večji količini supervizije (B17, D26)
- Potreba po izvajanju supervizije v manjših skupinah (B21)
- Enkrat mesečna supervizija (C33, D25)
- Supervizije so ključne za iskanje rešitev in osebno rast (C34)
- Enkrat mesečna supervizija zadošča (C35, E40)
- Možnost letnih aktivov (C36)
- Pogovor z direktorico v nujnih primerih (C37)
- Vključitev v psihoterapijo (C38)
- Potreba po večji količine intervizije (D27)
- Potreba po omogočanju drugih oblik pomoči (D28)
- Supervizija je zaradi vseh novosti trenutno ključnega pomena (D31)
- Pomoč strokovnih timov in socialne inšpekcije (E42)
- Kvalitetna supervizija, ta se ni spremenila (G3)

Institucionalna Podpora zaposlenim ob reorganizaciji:

- Glas zaposlenih je bil v procesu reorganizacije preslišan (A60, B31, B39, C52, E67)
- Na ministrstvu ne poznajo razmer dela na centrih v praksi (A61, D43)

- Slaba odzivnost institucij (A62)
- Potrebna podpora ministrstva (A64, E64, E66, I51)
- Deljena mnenja glede Sindikata SINCE07 (A65)
- Vprašljiva uspešnost DSDDS (A66)
- Deljena mnenja glede SZS in SCSDS (A67)
- SCSDS so med najbolj aktivnimi (A68)
- FSD bi moral biti glasnejši (A69)
- Nemočnost zaposlenih zaradi odsotnosti zagovornika (A70)
- Zaposleni v proces reorganizacije niso bili vključeni (B32, E58, E61, G24)
- Potreba po podpori institucij (B33, B34, B35, D48)
- Socialno delo je v senci svoje in ostalih strok (B40)
- Potreba po samoorganizaciji CSD-jev (B41)
- Nezaupanje v Ministrstvo (C28)
- Zaposleni so tekom reorganizacije opozarjali na posledice (C51)
- Zaposleni so bili spregledani (C53)
- Ministrstvo je delovalo v skladu z politiko (C54)
- Ministrstvo sprejema impulzivne odločitve (C55)
- Centri velikokrat izvejo o pričakovanih zadevah (C56)
- Na centre pritiskajo tudi zunanji akterji (C57)
- Slaba organizacija centrov pred reorganizacijo (E56)
- FSD je z posveti zaposlene podprla (E57)
- Velik pomen Klubov socialnega dela za zaposlene (E59)
- Strokovni delavci so se hoteli vključiti v dialog z Ministrstvom (E60)
- Pozivi na Ministrstvo so bili neuspešni (E62)
- Dialog med centri in Ministrstvom bi se moral ustvariti že na začetku (E63)
- Podpora vseh glavnih institucij razen ministrstva (E65)
- Možnost vključitve zaposlenih v dialog (F40, H58, H61)
- Ustanovitev delovnih skupin v katerih so bili tudi predstavniki zaposlenih (F41)
- Organizacija predstavitev glede reorganizacije za zaposlene (F42)
- Ministrstvo je ob načrtovanju reorganizacije težko odgovarjalo na vsa vprašanja (F46)
- Odločitev za izvedbo reorganizacije je bila politična (F47)
- PR za reorganizacijo je vodilo podjetje Pristop (G25)
- Predstavitve na centrih za zaposlene niso imele pomena (G26)
- Stvari ki so jih na ministrstvu govorili niso imele vsebine (G27)

- Fakulteta, kljub organizaciji posvetov in skupščin nima nobene moči (G28)
- Socialna zbornica skrbi samo zase (G29)
- Veliko institucij si je kontradiktornih (G30)
- Razen Sindikata, ne podpira zaposlenih nobena institucija (G31)
- Ministrski predstavniki članskih svetov imajo po navadi večino (G32)
- Predlogi zaposlenih v proces reorganizacije niso bili vključeni (H59)
- Zaposleni so vključeni v proces odločanja na svojem CSD-ju (H60)
- Zaposleni so bili tekom reorganizacije slišani (H62)
- Podpora iz strani programa Maximo (I57)
- Dober odziv skrbnikov programa ob vsebinskih vprašanjih (I58)
- Počasen odziv skrbnikov programa ob programskih nadgradnjah (I59)
- Sindikat SINCE07 nima toliko moči kot drugi sindikati (I60)
- Sveti delavcev poskušajo dvigniti glas zaposlenih (I61)

Vsebinska reorganizacija

Potrebne spremembe na centrih

- Nov zakon o socialnem varstvu je temelj (F21, F22)
- Veliko preteklih poskusov glede izvedbe novega zakona (F23)
- Predlog zakona, ki ga je napisalo Ministrstva ni bil sprejet (F24)
- Vsebinska reorganizacija je najtesneje povezana z novim zakonom (F25)
- Potreba po sodelovanju vseh institucij pri oblikovanju zakona (F26)
- Ministrstvo zakona ne more spisati samo (F27)
- Potreba po izdelavi predloga zakona in na podlagi tega izdelati končni izdelek (F28)
- Potreba po vzpostavitve nove hierarhije odločanja in umik odgovornih za reorganizacijo (G16)
- Potreba po vzpostavitvi moči in vključitev zaposlenih v proces odločanja (G17)
- Strokovna vprašanja bi bilo treba pustiti stroki (G19)
- Potreba po upoštevanju izkušnjam zaposlenih iz prakse (H26, H30)
- Potreba po multidisciplinarnosti socialnega dela (H27)
- Potrebna pomoč na področju organizacije in managementa (H29)
- Potreba po konsenzu stroke, odločevalcev in ostalih udeležencev (H32)
- Sodelovanje bi omogočilo oblikovanje konkretnih predlogov (H33)

- Potreba po ravnovesju med storitvami in proračunskimi omejitvami (H34)
- Potreba po internih izboljšavah v okviru resursov, ki so centrom na voljo (H36)
- Potreba po konsenzu glede področja socialnega varstva (H37)
- V konsenz se morajo vključiti izobraževalne institucije (H38)
- V konsenz se morajo vključiti nacionalni odločevalci (H39)
- V konsenz se lahko vključijo tudi ostale organizacije, ki niso vezane na socialno delo (H40)
- Smer sprememb mora stroka socialnega dela videti kot smiselno in koristno (H41)
- Vsebinska reorganizacija mora izhajati iz potreb uporabnikov (H42)
- Potreba po hitrejšem poteku postopkov z manj administrativnimi ovirami (H43)
- Potrebno je okrepiti storitveni in svetovalni del delovanja CSD (H44)
- Potreba po mentorskih programih med zaposlenimi (H45)
- Potreba po izmenjevanju znanja med zaposlenimi (H46)
- Potreba po izgradnji baze znanja na CSD-jih (H47)
- Izboljšave na področju mehkih dejavnikov bi pozitivno vplivale na timsko delo (H48)
- Potreba po oblikovanju novih metod dela, ali preoblikovanju starejših (H49)
- Znotraj zakonodajnih okvirjev mora biti prostor za avtonomijo stroke (H50)
- Potreba po uvedbi dežurstva (I41)
- Potreba po prisotnosti varnostnikov (I44)
- Potreba po uskladitvi vseh računalniških sistemov (I45)
- Potreba po boljši računalniški opremi (I46)
- Potreba po prilagoditvi prostorov za slepe ali slabovidne (I47)
- Potreba po nadgraditvi programa ISCSD in Sistema Krpan z elektronskim podpisom in žigom (I48)
- Potreba po ureditvi pisarn za vsakega delavca posebej (I49, I52)
- Potreba po ureditvi sob za stike (I50)