**30. setkání Fórum terénní práce 24. 6. 2015 v Praze - Pavlač**

účast – 24 Karolína (Neposeda, z.s.), Monika (Free klub, Pardubice), Martin (Free klub, Pardubice), Petra (Free klub, Pardubice), Markéta (Podané ruce), Lenka (Kappa-help, Přerov), Lukáš (Likusák), Lucka (Podané ruce), Kráťa (Beztíže), Vlaďka (Pavlač), Ilona (Pavlač) Eva (Pavlač), Jiří (Zlín – Unie Kompas), Honza (Otrokovice), Lenka (Zlín), Iva (Neposeda), Bára (Neposeda), Šárka (Prostor Plus), Kuba (Neposeda), Dan (Vrakbar), Adéla (Magdaléna)

Tematické okénko (aktuální témata přinesená pracovníky přímo na setkání v rámci dopoledního bloku):

1. Střídání pracovníků v terénu. Lidi se hodně mění, mladých není tolik. Lidi jsou osloveni opět znovu někým novým.

Postřehy:

* klíčové je zjistit, proč to tak je – jaké jsou důvody odchodu pracovníků
* tato situace není neobvyklá, změny mohou vycházet z organizace
* je důležité, aby fungovala komunikace uvnitř organizace i s klienty – předávání, motivace k tomu, že přijde někdo nový, kdo je stejně kvalitní jako původní pracovník, vysvětlení situace, respekt k tomu, když klienti kontakt s novými pracovníky odmítají

1. Terén na parties, festivalech, v zařízení

Postřehy:

* škoda, že si všechno nemůžeme vykázat, vyhledáváme schválně akce kde je spousty lidí, jen už to není naše cílovka
* dobré je využití pomůcek – alkotestery, špunty do uší, tonometr
* v zimě pracujeme v zařízeních – bary, hospody – sporný bod nalévání alkoholu mladistvých – co s tím, hlásit/nehlásit?

Téma Jak nebýt socka made by Kráťa

Úvod: U nás v organizaci (Beztíže) jsme udělali skupinu, která se začíná zabývat potřebami pracovníků. *Co vás napadá k tomuto tématu, co čekáte?* Nejde o žádná dogmata, setkání probíhalo formou workshopu a zachycuje tedy reálné výroky a nápady přítomných, s kterými se můžete ztotožňovat, nebo naopak. Cílem setkání je vyvolat debatu na toto téma.

Debata: Důležité je posilovat postavení pracovníka ve své organizaci a být si vědom své hodnoty. Je důležité si uvědomit své vlastní hranice a podmínky, za kterých jsem ochoten pracovat a co je pro mě už neakceptovatelné. Je potřeba o podnětech a potřebách otevřeně komunikovat se svým vedoucím/s vedením organizace v závislosti na hierarchii organizace. Být si zároveň vědom, že organizace může dělat maximum, a zároveň nemá možnost požadované benefity zajistit.

Dalším tématem může být i konfrontace s klienty, kteří často s menší kvalifikací a zkušenostmi berou více peněz, než pracovník (někdy i třeba díky kombinaci dávek sociální péče, práce bez pracovního povolení, nelegální činností apod.). Nastává otázka smyslu sociální práce jako takové?

Kromě sebeurčení a sebehodnocení (*člověk si mezi svými přáteli/klienty připadá jako socka)* je dalším tématem plat, který často z důvodu závislosti na státních dotací není mnoho let valorizován, vlivem inflace tedy bereme pořád méně a méně. Do jaké míry může pracovník změnit plat? Ovšem není to jen o penězích, někde stačí boty a bunda pro pracovníky v terénu.

Financování se v jednotlivých krajích liší, finance z Magistrátu jsou rizikové z hlediska neustálých prodlev, evropské projekty zase požadují často nadnesené indikátory, jejichž naplňování může vést k robotizaci sociální práce.

Skupinová práce (viz flipchart):  
zadání: skupiny si mezi sebou rozdělí čtyři témata benefitů (platy, dovolená navíc, boty + bundy, stravenky), každá skupina má za úkol vymyslet strategii řešení daného problému v organizaci a rizika na cestě dosažení tohoto problému

Výsledek:

**Platy**

Strategie. Vyplnění 5 formulářů, které se pošlou. Přímá žádost, emotivní dopis vedoucímu. Nejdřív jít za přímím nadřízeným. Individuální pohovor zda je to možné. Potom skupinová žádost. Nátlak menší – nenahraditelnost pracovníků, ukázat bez čeho se zaměstnavatel nemůže obejít. Zjistit si informace o rozpočtu. Vyhrožování, že konkurence nabízí víc. Nenechat se odradit neúspěchy.

Být loajální se svými kolegy.

**Dovolená navíc**

Široký pojem. Budeme chtít 4 sick day navíc. Argumenty práce venku, psychická náročnost, neschopenka – když ti je blbě a nechceš si brát dovolenou, rizikové prostředí, ve kterém pracujeme. Problémy – nezastupitelnost, služba zavřená či kolega sám. Riziko zneužívání sick day.

Rizika: neplacené volno, je to riziko pro pracovníky i službu. Nezastupitelnost lidí na službách – můžou být dohodáři, či dobrovolníci.

**Boty**, **bundy**

Jaké dát argumenty a postup i při odmítnutí. Chceme je protože, je zima a chodíme venku. Argument je zima, nemoci, nemáme auto, není se kam schovat. Spočítat kolik km na chodíme. Pro pracovníka, když si to kupují sami je to velký výdaj. V případě, že by to neprošlo varianty ústupků. Přispět nějakou část, po dvou letech je musíš vrátit. Postup přes vedoucího, výš a termín odpovědi. Argumentace proč to nejde. Nátlaková věc pokud ne. Mít alternativu, že např. nebudeme chodit ven v zimě.

**Stravenky**

Zjistit potřeba zda je individuální či týmová. Zjistit legislativu, jak je to podle zákona či je nutný příspěvek. Zjišťování jak to mají jiné organizace, z čeho to mají financované. Ušetření času zaměstnanců, můžou mít více svého času, nemusí vařit. Dále zkusit získat flexipasy, což je na kulturu, sportovní vyžití, lékárna.

**Příští** **setkání**

**Místo:** Vrakbar/Freeklub

**Téma:** Práce s divným klientem. Práce na ubytovnách, barech, na párty. Provázanost služeb, které pracují ve vyloučené lokalitě. Spolupráce služeb. Kam až jít? Trend pracovat komunitně, nezaměřovat se pouze na jednu cílovou skupinu.

**Reporty:**

Chtěl bych, aby Kráťa založil odbory.

Odnáším si odhodlání něco řešit, podporu v tom o věci žádat.

Je smutné, že to tak má většina organizací, krajů.

Líbil se mi průměrný plat soc. pracovníka 24 tis.