

SOCIALNO DELO V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

PRIMER IRSKE RADIO TELEVIZIJE

Ob koncu evropskega seminarja šol za socialno delo, ki je bil v Dublinu zadnji teden avgusta letos (1997), smo udeleženci in udeleženke imeli priložnost obiskati ustanove, v katerih izvajajo socialno delo. Edina sem se prijavila za »occupational social work«, socialno delo v delovnih organizacijah. Gostitelji so mi omogočili razgovor z gospo Moiro Higgins, socialno delavko na Irski RTV. Časa ni bilo veliko, zato nisem mogla vprašati vsega, kar me je zanimalo. Izvedela pa sem veliko praktičnih podrobnosti, ki bi utegnile koristiti tistim, ki se ukvarjajo s socialnim delom za zaposlene.

Sogovornica je najprej poudarila razliko med poklicnim socialnim delom v delovnih organizacijah (*occupational social work*) in programi pomoči zaposlenim (*employee assistance programs*), ki jih uvajajo nekatere podjetja po ameriškem vzorcu. Tovrstne programe so razvili najprej za preprečevanje in zdravljenje alkoholizma, nato pa so jih razširili na pomoč delavcem, ki zaradi osebnih ali družinskih težav ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov. Delavca po pomoč napoti neposredno nadrejeni. Glavni namen je ugotoviti težavo in delavca poslati na pravi naslov: k zdravniku, psihologu, pravniku... Pogosto je taka pomoč ponujena kot alternativa pred uvedbo disciplinskega postopka.

Socialno delo v delovnih organizacijah je sogovornica opredelila kot zagotavljanje virov pomoči zaposlenim (*providing helpful resources for employees*) ob različnih stiskah in težavah, za katere ni nujno, da so v zvezi z delom. Zaposleni se na svojo željo oglasijo pri socialni delavki, ki jim svetuje ali posreduje, da dobijo pomoč od drugod.

Gospa Higginsova je svoje delo razdelila na tri sklope: informiranje, svetovanje in napotitve k drugim strokovnjakom.

Zanimivo je, da se največ ukvarja z informiranjem. Zaposleni se zanimajo za pravice iz delovnega razmerja, socialne varnosti, zdravstvene storitve, otroško varstvo, nego ostarelih staršev. V internem časopisu gospa Higginsova piše o zadevah s socialnega področja, o spremembah v pokojninskem sistemu, obvešča o novih socialnih službah in programih.

Za delavce pred upokojitvijo pripravlja sestanke, na katere so vabljeni tudi družinski člani. Upokožitev namreč povzroči spremembo za vso družino. Obravnavajo psihološke in praktične zadeve, kakršne so vloga za pokojnino, oporoka. Zaposleni ob upokožitvi prejmejo precejšnjo odpravnino (višina je odvisna od delovnega mesta in trajanja zaposlitve). Socialna delavka v pripravo na upokožitev vključi finančnega strokovnjaka, ki pomaga najti čim bolj varen in čim manj obdavčen način za naložbo odpravnine.

Socialna delavka sodeluje pri vpeljevanju novo sprejetih delavcev. Seznanji jih s svojim delom, poudari zaupnost in pove, v kakšnih zadevah jim lahko svetuje. Zanimivo je opozarjanje na prepoved spolnega nadlegovanja sodelavk in sodelavcev. Novo zaposlenim pojasni, kaj v njihovi ustanovi velja za spolno nadlegovanje. To je vsako ravnanje v delovnem okolju, ki ga druga oseba občuti kot neprijetno, ogrožujoče, nezaželeno in enostransko. S primeri ilustrira, kaj bi veljalo za spolno nadlegovanje, npr. dotikanje, verbalno nadlegovanje, pa tudi neprimerni plakati. Novo sprejetim svetujejo, naj primere morebitnega spolnega nadlegovanja zabeležijo, naj storilca posvarijo, povedo jim tudi, na koga se lahko obrnejo v primerih spolnega nadlegovanja. To je socialna delavka ali kdo drug, vendar ne neposredno nadrejeni, ker je prav med

njimi precej kršiteljev. Za morebitne storilce je pomembno, da vedo, da je spolno nadlegovanje sankcionirano. Sankcije so premestitev na drugo delovno mesto (vedno je premeščen storilec, ne žrtev), odstranitev z delovnega mesta za določen čas brez plače, odpust. Delodajalec je odgovoren za ravnanje zaposlenih, če se utemeljeno predpostavlja, da je zanj vedel.

Na novo zaposleni so seznanjeni tudi s postopki ustanove v primeru alkoholizma. Informacija o postopkih in samoumevna doslednost pri izvajanju sta dobra preventiva nedovoljenega ravnanja v delovnem okolju.

Sogovornica je poudarila, da poleg spolnega nadlegovanja obstajajo druge oblike neprimerne vedenja v delovnem okolju: kričanje, grožnje, nespoštljivo ravnanje, kar je prav tako treba preprečevati. Za tako ravnanje se je v angleščini uveljavil izraz »bullying« (mučenje, zatiranje, strahovanje). Nestrpnost, stres, negotovost in podobni občutki pri zaposlenih so zaradi hude konkurence v tržnem sistemu posledice pritiskov na podjetja in druge organizacije.

Strokovno svetovanje socialne delavke se nanaša na problem alkoholizma pri zaposlenih oz. v njihovih družinah. Narava dela je namreč taka, da so nekateri zaposleni pogosto v situacijah, ko se pije. Uživanja trdih drog pri zaposlenih še ni opaziti, svetuje pa tistim, katerih otroci uživajo drogo. Pomaga tudi ob smrti in žalovanju, če umre zaposleni ali družinski član.

Socialna delavka razpolaga z določeno vsoto denarja, da lahko zaposlene, ki nimajo dovolj lastnih sredstev, napoti po ustrezno pomoč k drugim strokovnjakom, npr. k družinskemu terapevtu ali terapevtki.

Po mnenju sogovornice je vloga socialnih delavcev in delavk v kadrovskih službah pomembna tudi zaradi tega, ker so bolj nagnjeni in bolje usposobljeni za reševanje problemov s pogajanjem namesto s konflik-

tom. Do zaposlenih imajo bolj pozitiven odnos kot drugi strokovnjaki v kadrovski službi.

Gospo Higginsovo sem vprašala tudi o varstvu podatkov. To vprašanje se je namreč pojavilo na seminarju, a je ostalo brez zadovoljivega odgovora. Rekla je, da managerji upoštevajo naravo socialnega dela, vendar nekateri preveč kontrolirajo podrejene in se počutijo ogroženi, če opazijo, da se je zaposleni oglasil pri njej. Praviloma gre za osebne zadeve, redko za delovne spore ali industrijska razmerja. Uporabnikom vedno pove, da brez njihovega soglasja ne bo dajala o njih nobenih podatkov. Nikoli ne intervenira pri managerju brez izrecnega soglasja prizadetega zaposlenega. Ne dela nepotrebnih zapiskov. Dokumentacija pripada podjetju. Nujne podatke o nekaterih najbolj občutljivih zadevah hrani doma, ker ne ve, kaj bi se s podatki zgodilo npr. v primeru njene nenadne smrti.

Izrecne pravne podlage za socialno delo v organizacijah na Irskem ni. Imajo zakon o zdravju in varnosti pri delu, ki obravnava zlasti fizično zdravje in varnost, a se uporaba vedno bolj širi na stres pri delu in podobne težave zaposlenih.

Koliko socialnih delavcev je na Irskem zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah, nisem izvedela. Organizatorji obiska so omenjali, da socialne delavce zaposluje legendarni Guinness, da delajo v banki, v nekaterih drugih podjetjih in v irski vojski. Dobila sem vtis, da socialno delo v delovnih organizacijah ni zelo razširjeno; obstaja zlasti tam, kjer se vodstvo zaveda odgovornosti do zaposlenih in pomena njihovega prispevka k uspehu organizacije. Dejstvo, da je bil »occupational social work« razpisan kot ponudba za obisk udeležencev evropskega seminarja, pa kaže, da ima svoje mesto med drugimi področji socialnega dela.

Andreja Kavar Vidmar