

II. PERSONÁLNE

Podmienka 11. – Určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie, rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými predpismi

Štandard: Základným dokumentom personálneho riadenia je písomne spracovaný plán (stratégia) prijímania, zaškolenia, rozvoja ďalšieho vzdelávania a zvyšovania odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktorý sa podieľa na optimálnom naplňovaní cieľov a poslania organizácie. Pri postupoch, pravidlách a podmienkach prijímania pracovníkov je rozhodujúcim kritériom odborná kvalifikácia pre danú pracovnú pozíciu a osobnostné predpoklady pracovníka.

Indikátory kvality:

1. Poskytovateľ systémovo vytvára ekonomické a organizačné podmienky pre zaškolenie a ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov.
2. Poskytovateľ prijíma nového pracovníka v súlade so všeobecne platnými predpismi, len za predpokladu, že spĺňa kvalifikačné a osobnostné predpoklady na danú pracovnú pozíciu.
3. Poskytovateľ zabezpečuje, aby každá pracovná pozícia mala stanovený postup na adaptáciu nového pracovníka do zariadenia, pracovník mal prideleného tútora (mentora, skúseného pracovníka), ktorý ho podporuje a pomáha mu v adaptačnom procese minimálne po dobu troch mesiacov.
4. Poskytovateľ zabezpečuje, aby po nástupe novoprijatého pracovníka bol v spolupráci s ním vypracovaný písomný plán zaškolenia, ďalšieho vzdelávania, zvyšovania odbornej spôsobilosti a supervízie. Poskytovateľ vytvára pre pracovníka podmienky na jeho realizáciu, plán je pravidelne spolu s pracovníkom vyhodnocovaný a aktualizovaný minimálne raz ročne.
5. Poskytovateľ má vypracované postupy a pravidlá na vyhodnocovanie a zavádzanie inovatívnych, overených odborných postupov do praxe.
6. Poskytovateľ zabezpečuje pre pracovníkov prístup k zdrojom informácii o aktuálnych odborných poznatkoch a právnych podmienkach a upozorňuje ich na pripravované a realizované zmeny.

Podmienka 12. – Stanovenie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s §84 s určením štruktúry, povinnosti a kompetencií jednotlivých zamestnancov, počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám.

Štandard: Poskytovateľ má stanovenú štruktúru pracovníkov a počet pracovných miest, ktorá zodpovedá definovanej vízii, poslaniu a cieľom organizácie a aktuálnemu počtu prijímateľov. Kvalifikačné požiadavky na pracovníkov, povinnosti a kompetencie sú v súlade so všeobecne záväznými predpismi a zabezpečením napĺňania individuálnych potrieb prijímateľov. Zariadenie má vytvorené podmienky pre individuálnu spoluprácu s prijímateľmi, neprekračuje maximálny počet prijímateľov na jedného zamestnanca priamej starostlivosti a zabezpečuje odporúčaný percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov.

Indikátory kvality:

1. Poskytovateľ zabezpečuje, aby všetci pracovníci zariadenia a dobrovoľníci boli priebežne oboznamovaní s víziou, poslaním, cieľmi, organizačnou štruktúrou a kompetenciami pracovníkov a ich zmenami .
2. Poskytovateľ uplatňuje aktívnu multidisciplinárnu a tímovú spoluprácu medzi všetkými organizačnými zložkami zariadenia, s cieľom napĺňania individuálnych potrieb prijímateľov.
3. Poskytovateľ cieľavedome a aktívne vytvára podmienky pre spoluprácu pracovníkov rôznych profesií, spoluprácu oddelení a spoluprácu úsekov, s cieľom zvyšovania kvality sociálnych služieb.
4. Poskytovateľ vytvára podmienky na zabezpečenie vhodného podielu zamestnancov a odborných zamestnancov pre napĺňanie individuálnych potrieb prijímateľov v zmysle všeobecne platných predpisov.
5. Poskytovateľ má odborne spracované podklady pre plánovanie a zmeny stavu zamestnancov vo vzťahu k počtu a k miere odkázanosti a aktuálnym potrebám podpory prijímateľov.

Podmienka 13. – Určenie postupov a pravidiel na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú stanovenie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

Štandard: Postupy, pravidlá pre hodnotenie zamestnancov vychádzajú z konkrétnych cieľov a oblastí ich práce, úrovne ich spolupráce s prijímateľmi a sú prínosom pre personálny manažment, posilňujú zvyšovanie kvality sociálnych služieb a efektívne využívanie ekonomických zdrojov

Indikátory kvality:

1. Manažment poskytovateľa pravidelne, minimálne raz ročne, hodnotí odborné schopnosti, zručností a kompetencie, pracovné správanie, sociálne správanie, úroveň spolupráce s prijímateľmi a pracovné výsledky každého zamestnanca.
2. Poskytovateľ má spracované kritéria hodnotenia a spôsob hodnotenia zamestnancov. Zamestnanci sú s týmito kritériami a spôsobmi hodnotenia oboznámení.
3. Rozhodujúcim kritériom pre hodnotenie zamestnancov je úroveň spolupráce s prijímateľmi pri napĺňaní ich individuálnych potrieb a spokojnosť prijímateľov s ich prístupom, formou a mierou podpory.
4. Manažment poskytovateľa podľa uvedených kritérií uplatňuje diferencovaný prístup pri hodnotení zamestnancov.
5. Poskytovateľ má spracovaný časový plán, spôsob a kritéria hodnotenia zamestnancov.

Podmienka 14. – Určenie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pravidiel pre výkon supervízie u poskytovateľa.

Štandard: Poskytovateľ má vypracovaný systém ďalšieho vzdelávania, ktorý vychádza z osobných plánov zamestnancov a vytvára ekonomické a organizačné podmienky na jeho realizáciu a pravidelne hodnotí výsledky naplňania týchto plánov. Poskytovateľ má vypracovaný systém externej a internej supervízie poskytovania sociálnych služieb, ktorý aktívne realizuje a pravidelne hodnotí.

Indikátory kvality:

1. Poskytovateľ má vypracovaný návrh systému ďalšieho vzdelávania pre jednotlivé odborné pozície. Tento dokument je priebežne dopĺňaný podľa nových vedeckých poznatkov jednotlivých odborov a podľa cieľov a potrieb, ktoré vznikli v individuálnych plánoch prijímateľov.
2. Poskytovateľ vytvára organizačné podmienky pre rozvoj ďalšieho vzdelávania zamestnancov.
3. Poskytovateľ má vypracovaný komplexný plán supervízie.
4. Poskytovateľ vytvára podmienky pre poskytovanie povinnej, pravidelnej, externej a internej supervízie na všetkých úrovniach: supervízie organizácie, riadiacej supervízie pre manažment, individuálnej a skupinovej supervízie pre všetkých zamestnancov priameho kontaktu s prijímateľom. Zabezpečuje pravidelnú externú supervíziu organizácie minimálne raz ročne.
5. Individuálna spolupráca s prijímateľom prebieha pod priebežnou supervíziou podľa potreby zamestnancov.
6. Poskytovateľ zabezpečuje, aby prijímatelia rozumeli, na čo slúži ich zamestnancom supervízia a v čom im pomáha poskytovať kvalitnejšie služby.