



Niniejszy artykuł zawiera najważniejsze wyniki ogólnokrajowego badania przeprowadzonego wśród polskich pracowników socjalnych. Jest to skrócona, spopularyzowana wersja większej pracy naukowej. Wyniki szczegółowe zostaną opublikowane w okresie późniejszym, w roku 2007, w wydaniu książkowym poświęconym Projektowi Matra SIC!

Social innovation centre

Niepokojące wyniki ogólnokrajowego badania Praca Socjalna w Polsce: zawód niosący pomoc w potrzebie

Napisał: drs. Willem M.J. Blok

Starszy wykładowca Uniwersytetu NHL w Leeuwarden, w Holandii.

Kierownik projektu oraz lider zespołu badawczego polsko-holenderskiego Projektu Matra SIC!

Praca Socjalna

Nowoczesny system Pracy Socjalnej jest niezbędny w społeczeństwie, które chce postępować sprawiedliwie i demokratycznie wobec wszystkich obywateli.

Pracownicy socjalni wspierają obywateli w ich dążeniu do uczestniczenia w życiu społecznym. Pracownicy socjalni pomagają nie tylko grupom wrażliwym społecznie (bezrobotni, niepełnosprawni, bezdomni, sieroty, samotne osoby starsze, itp.), ale również mieszkańcom osiedli i terenów wiejskich, którzy chcą poprawić jakość codziennego życia oraz obywatelom uzależnionym od podstawowych usług, którzy chcą zorganizować się i uczestniczyć w życiu społecznym jako pacjenci, klienci lub konsumenci. Ze względu na powyższe zadania, Praca Socjalna jest dla organów rządzących i instytucji najważniejszym instrumentem rozwoju i realizacji zadań polityki społecznej.

Podobnie jak w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, Praca Socjalna w Polsce nie jest wystarczająco doceniana i nie posiada wystarczających środków do radzenia sobie z wieloma problemami socjalnymi oraz właściwego wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. W takich warunkach bycie Pracownikiem Socjalnym nie jest łatwe.

Ankieta

W celu zidentyfikowania szczegółowych informacji oraz ustalenia twardych faktów dotyczących zawodu profesjonalnego Pracownika Socjalnego w Polsce, holendersko-polski Projekt Matra SIC! zainicjował i sfinansował przeprowadzenie ogólnokrajowego badania. Kierownik Projektu, dr Willem Blok zaprojektował program badawczy oraz kształt ankiety, powołał grupę badawczą i nadzorował realizację projektu poprzez Fundację SIC! Centrum Innowacji Społecznej, z siedzibą w Poznaniu.

Ankieta zatytułowana "50 Pytań do polskich pracowników socjalnych" została przeprowadzona przez Internet, w terminie od 8 czerwca do 17 lipca 2006 roku.

Ankieta dotyczyła informacji i opinii na temat warunków pracy, nakładu pracy, satysfakcji zawodowej i oczekiwań.

Łącznie aż 1162 polskich pracowników socjalnych odpowiedziało na zaproszenie wypełniając i zwracając gotowe ankiety. Jest to stosunkowo duża ilość. Oznacza to, że 4% z łącznej liczby 30.000 profesjonalnych pracowników socjalnych w Polsce wzięło udział w badaniu!

Respondenci

Charakterystyka grupy 1162 respondentów jest zbliżona do cech całkowitej populacji wszystkich polskich pracowników socjalnych:

- pleć: 89% respondentów to kobiety, 11% to mężczyźni.
- wiek: 26% w wieku 20-29 lat, 36% w wieku 30-39, 29% w wieku 40-49 oraz 9% w wieku 50-59 lat.
- wykształcenie: 54% respondentów to dyplomowani pracownicy socjalni, 15% ma tytuł licencjata, a 46% magistra, 10% ma inne wykształcenie.
Suma wynosi więcej niż 100%, ponieważ 45% respondentów kończyło dwa kierunki studiów.
- doświadczenie: 56% przepracowało w zawodzie 10 lat lub więcej, 23% pracowników ma staż 4-9 letni, a 21% pracuje krócej niż 3 lata.
- stanowisko: 72% respondentów to szeregowi pracownicy socjalni, 8% to ich przełożeni, 11% to kierownictwo średniego szczebla, 2% to konsultanci a 15% pracuje na innych stanowiskach.
Suma wynosi więcej niż 100%, ponieważ niektórzy pracownicy są zatrudnieni na więcej niż jednym etacie.
- obszary pracy: wszystkie obszary pracy socjalnej zostały uwzględnione.
Większość respondentów pracuje w dwóch lub więcej obszarach.

Respondenci pracują w całej Polsce, w małych i dużych miastach, w małych i dużych instytucjach, w sektorze rządowym, poza-rządowym oraz prywatnym.

- województwa: respondenci pochodzą z wszystkich 16 województw kraju. Analiza statystyczna wskazuje, że nasza próbka jest reprezentatywna dla rozkładu populacji w województwach, z maksymalnym odchyleniem rzędu 3%.
- miasta: 17% respondentów pochodzi z dużych miast (500.000 lub więcej mieszkańców), 14% ze średnich miast (100.000-500.000), 44% z miast poniżej 100.000 mieszkańców a 25% z terenów wiejskich.
- instytucje: 28% respondentów pracuje w instytucjach zatrudniających 1-9 osób, 36% w instytucjach zatrudniających 10-49

pracowników, 13% w instytucjach z 50-99 pracownikami a 24% respondentów pracuje w instytucjach z zatrudnieniem ponad 100 osób. Suma wynosi więcej niż 100%, ponieważ 4% respondentów pracuje w dwóch lub więcej instytucjach. 96% instytucji to organizacje rządowe.

Wykorzystanie metody nie-losowej, jak w naszym przypadku, jest zawsze trochę ryzykowne. Jednak charakterystyka badanej grupy nie wskazuje na istotne różnice w stosunku do tego co jest uznawane za całościową populację profesjonalnych pracowników socjalnych w Polsce. Podobieństwo pomiędzy naszą grupą a całą populacją wynika z dużej liczby respondentów, ogólnokrajowego zasięgu badania oraz wykorzystania mediów krajowych i Internetu do dotarcia do pracowników socjalnych i zachęcenia ich do uczestnictwa w badaniu.

Jedna kwestia wydaje się budzić wątpliwości: uczestnictwo w badaniu pracowników nie posiadających komputerów z dostępem do Internetu. Piszę: "wydaje się", ponieważ pomimo ich uczestnictwa w badaniu poprzez Internet, 19% naszych respondentów twierdzi, że nie ma w pracy dostępu do Internetu, a kolejne 8% ma jedynie dostęp ograniczony!! (pytanie 31.4)

Osoby znające to środowisko nie będą jednak zdziwione tym faktem, gdyż metody sieciowe i organizowanie zasobów to kluczowe kwalifikacje pracowników socjalnych!

Godziny pracy

80% pracowników socjalnych jest zatrudnionych na pełen etat lub więcej (37-48 godzin tygodniowo), podczas gdy 15% pracuje mniej niż 8 godzin tygodniowo. Połowa pracowników (52%) twierdzi, że często wypracowują nadgodziny, za które nie otrzymują wynagrodzenia. Jeśli w zamian za nadgodziny otrzymują wolne, 40% z nich i tak nie jest w stanie skorzystać z takiego urlopu.

Poza grupą 15% pracowników, którzy pracują przez wiele godzin oraz małą grupą pozostałych 5%, oczywiste jest, że praca

socjalna na niepełnym etacie nie jest pracą atrakcyjną.

Z drugiej strony, praca wykraczająca poza ustaloną w umowie liczbę godzin też nie jest atrakcyjna, ponieważ w wielu przypadkach praca ta nie jest wynagradzana lub trudna do wynagrodzenia w postaci czasu wolnego.

Ponad połowa pracowników socjalnych (58%) pracuje poza normalnymi godzinami pracy i/ lub w systemie zmianowym. Większość z nich to osoby z 1-3 letnim stażem pracy.

10% pracowników socjalnych pracuje w weekendy, natomiast 1 na każdych 3 pracowników pracuje okazjnie w soboty lub w niedziele.

Braki kadrowe i presja czasu

Zdaniem większości pracowników socjalnych, w ich instytucjach brakuje ludzi do realizacji zadań instytucji na akceptowalnym poziomie. Większość ta, stanowiąca 64% respondentów, składa się zarówno z szeregowych pracowników, menedżerów jak kierownictwa. 22% nie jest pewna co do braku ludzi, natomiast tylko 14% odpowiedzi stwierdza, że jest u nich wystarczająca liczba pracowników.

Braki kadrowe to jeden z poważniejszych problemów w instytucjach pracy socjalnej.

Zdaniem 64% pracowników, braki te sprawiają, że tworzone są listy oczekujących klientów i tworzy się nieustanna presja czasu, której poddawani są pracownicy.

Pracownicy socjalni poproszeni o więcej szczegółów odpowiadają, że ich zdaniem presja czasu, którą odczuwają wynika z następujących czynników:

- zbyt dużo papierkowej roboty (89%),
- ogólnie zbyt dużo pracy (83%)
- nowe obowiązki (71%)
- duża rozległość tematów (71%)
- zbyt szybkie tempo pracy (57%)
- zmiany w polityce (54%)
- zastępowanie innych pracowników (38%)

Technologia

Wpływ technologii (komputery, poczta elektroniczna, Internet) na jakość pracy jest odbierany pozytywnie przez 71% pracowników. Im młodszy pracownicy, tym bardziej pozytywna ocena, aczkolwiek różnice pomiędzy grupami wiekowymi są relatywnie małe.

Choroby

Z praktyki i z literatury wiadomo, że pracownicy socjalni poświęcają się pracy ze swoimi klientami. W ankiecie fakt ten odzwierciedla niepokojące zjawisko, a mianowicie 62% pracowników socjalnych nie idzie na zwolnienie w trakcie choroby, ale chodzi do pracy! Kolejne 25% twierdzi, że "czasami" pracują gdy są chorzy. Jedynie 9% odpowiada, że rzadko pracują w trakcie swojej choroby, a zaledwie 4% po prostu nie chodzi wtedy do pracy. Dane te są mniej więcej takie same w odniesieniu do wszystkich pracowników socjalnych, niezależnie od stanowiska.

Warunki pracy

Dobrze zorganizowane miejsce pracy ma pozytywny wpływ na pracowników i ich klientów. Jedynie 29% polskich pracowników socjalnych pracuje w takim miejscu. 31% uważa swoje miejsce pracy za akceptowalne, natomiast 27% uważa swoje środowisko pracy za problem. 13% określa swoje miejsce pracy jako "katastrofę"! Innymi słowy: 40% pracowników socjalnych wykonuje swoją pracę w kiepskich warunkach!

Prywatność klientów

Prywatność klientów jest generalnie ważną wartością, a w Pracy Socjalnej jest to wręcz standard etyczny. Sytuacja w tym względzie jest w Polsce bardzo zła. Zaletwie w 18% przypadków miejsce pracy zapewnia właściwą prywatność klientów! Większość pracowników (58%) nie jest w stanie zaoferować swoim klientom odpowiedniego poziomu prywatności. Odpowiadają na nasze pytanie krótkim "nie"! W innych przypadkach

(24%), sytuacja jest uznawana za mniej lub bardziej akceptowalną.

Organizacja

Poprosiliśmy pracowników socjalnych aby przekazali nam swoją opinię na temat sześciu różnych aspektów organizacji ich instytucji.

W skali od 1 (bardzo źle) do 7 (bardzo dobrze) pracownicy socjalni przyznali swoim instytucjom następujące oceny:

- nowoczesna: 3,93
- elastyczna: 4.12
- skuteczna: 4.24
- wydajna: 4.29
- otwarta: 4.33
- przyjazna dla klienta: 5.06

Średnia ocena poziomu organizacji instytucji wyniosła 4.3 w siedmiostopniowej skali. Gdyby to była szkoła, to poziom organizacji instytucji ledwo zdałby egzamin ($0,55 \times 7 = 3.85 = \text{trzy minus}$)

Dane te wskazują na to, że istnieje potrzeba dalszej modernizacji instytucji pracy socjalnej. Wyniki oceny poszczególnych aspektów wskazują na priorytety i pokazują kierunek zmian.

Zarządzanie

Pracownicy socjalni wyrazili swoją opinię na temat zarządzania swoim instytucjami. Nasi respondenci ocenili różne aspekty zarządzania w skali od 1 (bardzo źle) do 7 (bardzo dobrze) w następujący sposób:

- wspieranie pracowników: 3.29
- jasna i spójna polityka: 3.34
- delegowanie zadań oraz zasobów: 3,60
- otwartość i elastyczność wobec pracowników: 3.65
- otwartość na sugestie i zmiany: 3.67
- informowanie o codziennej pracy: 3.68
- wizja i nowe pomysły: 3.69
- uznanie i szacunek ze strony pracowników: 3.88
- współpraca z innymi instytucjami: 4.11
- kompetencja / wiedza: 4.57

Średnia ocena poziomu zarządzania wyniosła 3.75 w siedmiostopniowej skali. W szkolnej analogii, oznacza to, że kierownictwo nie radzi sobie dobrze i nie zdało egzaminu ($0,55 \times 7 = 3,85$).

Najsłabsze strony zarządzania to: wspieranie pracowników, polityka instytucji oraz delegowanie zadań i zasobów. Nieco lepiej, aczkolwiek nadal nie za dobrze, jest z kompetencją i wiedzą kierownictwa oraz w odniesieniu do współpracy z innymi instytucjami.

Powyższe aspekty zarządzania mogą i powinny stać się celem ogólnokrajowego programu edukacyjnego, nadzoru i kontroli jakości pracy.

Swoboda i wpływ

Pracownicy socjalni to wyedukowani profesjonaliści, posiadający własny kodeks zawodowy, pracujący dla klientów i wspólnie z klientami. Pracownicy socjalni potrzebują pewnej autonomii aby wykonywać swoją pracę zgodnie z akceptowalnymi standardami zawodowymi.

Zapytaliśmy pracowników: "Czy wasza instytucja daje wam wystarczająco swobody operacyjnej abyście mogli podejmować własne decyzje?"

W siedmiostopniowej skali, łączna ocena tego aspektu była niska i wyniosła 3.84.

Ponad 60% pracowników czuje się blokowana w swojej pracy zawodowej. Prawie połowa oceniła ten aspekt niezmiernie nisko (1 lub 2). Wynik ten wpisuje się w niską ocenę kwestii delegowania zadań i zasobów przez kierownictwo.

Zapytaliśmy również pracowników socjalnych czy mają wpływ na kształtowanie warunków pracy w swoich instytucjach.

Średnia ocena tego aspektu była nawet niższa niż poprzedniego: wyniosła zaledwie 3.04! Prawie połowa pracowników odpowiedziała, że w ogóle nie mają na to wpływu! 30% ma niewielki wpływ, a tylko 10% czuje, że ma możliwość wywierania wpływu na swoje środowisko pracy.

Większość pracowników socjalnych w Polsce nie ma w ogóle albo ma bardzo mały wpływ na kształtowanie warunków pracy w swoich instytucjach. Brak im również wystarczającej swobody aby mogli przyjmować pełną odpowiedzialność zawodową za swoją pracę.

Są to niepokojące fakty. Obrazują one słabą pozycję całej profesji i wskazują na dominację kierownictwa oraz zbiurokratyzowaną strukturę w wielu instytucjach.

Oznacza to również, że zmiany muszą nadejść przede wszystkim z zewnątrz i z góry aby zyskały zaufanie pracowników i mogły ich zaktywizować!

Problemy te muszą zostać podjęte przez związki zawodowe i organizacje interesu zawodowego a ich rozwiązanie musi znaleźć wsparcie polityczne.

Wynagrodzenie i korzyści

Zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy i Gospodarki, wynagrodzenia w Pracy Socjalnej należą do najniższych w kraju, obok pensji w ochronie zdrowia, hotelarstwie, restauracjach i rybołówstwie (Polska 2005 – Raport na temat Rynku Pracy str. 41/42).

W 2004 roku, średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze ochrony zdrowia i pomocy socjalnej (ostatnie opublikowane dane) wyniosło 1.888,37 złotych (480 Euro). Po dodaniu 2 lat x 5% wzrostu, możemy wyliczyć, że w 2006 roku średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło 2078 PLN (530 Euro).

1071 spośród 1162 respondentów pracuje na pełen etat. Ich średnie miesięczne wynagrodzenie brutto jest jeszcze niższe niż oficjalnie najniższe pensje i wynosi 1844 PLN!

Nasze badanie pokazuje, że 65% polskich pracowników socjalnych ma miesięczne wynagrodzenie brutto na poziomie niższym niż oficjalne najniższe pensje brutto w sektorze ochrony zdrowia i opieki społecznej.

Ponad połowa z tych pracowników zarabia jeszcze dużo mniej od tej kwoty, w przedziale 800-1600 zł. brutto miesięcznie.

Wliczając "trzynastkę" (dostaje ją 90% pracowników socjalnych), oraz pewne (niewielkie) premie (oficjalne dane nie są tu precyzyjne), zwiększamy powyższą kwotę o jakieś 10-12%, co nie zmienia jednak faktu, że większość pracowników socjalnych zarabia naprawdę niewiele!

Wynagrodzenia szeregowych pracowników socjalnych są jeszcze niższe od wynagrodzeń opiekunów, kierownictwa I konsultantów. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto szeregowego pracownika socjalnego wynosi 1645 zł.

Większość pracowników socjalnych, którzy zarabiają mniej niż 1200 zł. miesięcznie (brutto), pracuje w zawodzie mniej niż jeden rok. Są młodzi i sami się utrzymują. 64% tych osób przyznaje, że nie mogą lub z trudem udaje im się wyżyć z pensji. Dla 28% jest to trudne, a tylko 8% twierdzi, że to im wystarcza.

51% wszystkich pracowników socjalnych twierdzi, że nie mogą lub z trudem udaje im się wyżyć z pensji, podczas gdy dla 36% jest to trudne.

W 80% wszystkich przypadków, z pensji pracownika socjalnego musi utrzymać się więcej niż 1 osoba.

Faktem jest, że pracownicy socjalni w Polsce mają jedno z najniższych pensji w kraju. W tym kontekście prawdziwe jest zdanie często przytaczane przez wielu pracowników socjalnych: "Wcale nie mamy lepiej niż wielu naszych klientów."

Nie dziwi więc, że 90% pracowników socjalnych jest niezadowolonych lub wręcz złych w odniesieniu do poziomu swoich wynagrodzeń.

Pracownicy wyrazili swoje opinie w następujących słowach:

W naszym zawodzie chodzi o niesienie pomocy, a pieniądze nie są ważne	4%
Spółeczeństwa nie stać na to, żeby płacić nam więcej	3%
Jest dobrze, idzie z tego wyżyć	3%
W porównaniu z nakładem pracy, pracownicy socjalni nie zarabiają dużo	48%
Praca socjalna to zawód, w którym płaci się za mało	35%
To wstyd jak mało płaci nam społeczeństwo	7%

Satysfakcja zawodowa

Charakter pracy socjalnej oraz warunki, w jakich jest wykonywana, nie pozostają bez wpływu na osobiste odczucia pracowników:

- 80% pracowników twierdzi, że ich życie towarzyskie i rodzinne cierpi ze względu na stres wynikający z wykonywanej pracy,
- 43% pracowników jest rozdrażniona w kontaktach z kolegami z pracy, a 38% w kontaktach z klientami,
- 27% uważa, że częściej choruje,
- 24% czuje się przygnębiona,
- 19% popełnia więcej błędów.

Poprosiliśmy pracowników socjalnych aby ocenili swoją satysfakcję zawodową w skali od 1 do 7 (od bardzo niezadowolony do bardzo zadowolony).

37% jest niezadowolonych z przebiegu swojej kariery, 40% odczuwa satysfakcję zawodową, a 23% ocenia tę kwestię pośrodku skali.

Największą satysfakcję zawodową odczuwają pracownicy w wieku 50-59 lat, których miesięczna pensja brutto wynosi ponad 2600 zł. Bardzo niezadowolony są z kolei pracownicy w wieku 30-39 lat, którzy zarabiają nie więcej niż 1200 zł.

W celu skonkretyzowania kwestii satysfakcji zawodowej, zadaliśmy pracownikom dodatkowe pytanie: "Czy doradziłbyś swojemu dziecku lub komuś innemu wybór zawodu pracownika socjalnego?".

Jedynie 10% odpowiedzi brzmiało "tak", a 35% to była prosta odpowiedź "nie". 40%

uzależnia to od różnych czynników, a 15% nie jest pewna.

Oczywiście wielu pracownikom nie daje się szansy na poczucie dumy ze swojej profesji, ze względu na trudne warunki pracy i niski poziom uznania społecznego dla wykonywanego przez nich zawodu.

W celu zmotywowania pracowników socjalnych oraz sprawienia aby zawód ten był bardziej atrakcyjny dla młodych ludzi, problemy te muszą zostać podjęte i rozwiązane.

Przyszłość Pracy Socjalnej w Polsce

Kwestia finansowania Pracy Socjalnej pozostanie, pomimo modnych deklaracji rynkowych, przede wszystkim kwestią i odpowiedzialnością publiczną. Organy rządowe i ich Polityka Społeczna mają kluczowe znaczenie dla Pracy Socjalnej.

Poprosiliśmy pracowników socjalnych o ocenę trzech poniższych stwierdzeń:

Władze inwestują w Pracę Socjalną więcej niż trzeba	3%
Władze nie inwestują wystarczająco w Pracę Socjalną	34%
Władze zaniedbują Pracę Socjalną	63%

Rezultat jest bardzo krytyczny w stosunku do organów rządowych. Pracownicy socjalni w Polsce czują się zaniedbywani przez władze.

Władze powinny zatem zwrócić większą uwagę na tę grupę zawodową i podjąć działania zmierzające do poprawy warunków ich pracy.

Pracownicy socjalni nie tylko czują się zaniedbywani przez władze publiczne, ale również przez intelektualistów i naukowców w polskim społeczeństwie.

Pracownicy ocenili trzy stwierdzenia na temat wsparcia naukowego, jakie odczuwają, w następujący sposób:

Naukowcy nie oferują żadnego znaczącego wsparcia Pracy Socjalnej	33%
Tylko nieliczni naukowcy wspierają Pracę Socjalną	62%
Naukowcy zapewniają wystarczające wsparcie Pracy Socjalnej	5%

Oznacza to, że profesjonalna Praca Socjalna w Polsce nie otrzymuje prawie żadnego wsparcia naukowego.

Wiele jest do zrobienia w zakresie samoorganizacji pracowników socjalnych. Organizacje własne pracowników muszą poprawić styl swojego funkcjonowania, ponieważ wielu pracowników nie jest z nich zadowolonych.

W odniesieniu do stwierdzenia, że pracownicy socjalni w Polsce są dobrze zorganizowani i reprezentowani, sami pracownicy wypowiedzieli się następująco:

- prawda: 3%
- mogłoby być lepiej: 21%
- daleko nam do ideału: 54%
- nieprawda: 22%

Mam nadzieję, że wnioski z tego płynące zostaną poważnie potraktowane przez obecne organizacje pracownicze i że potraktują to jako wyzwanie do zmiany i do poprawy swojego funkcjonowania i organizacji.

Moja pierwsza rada brzmi: słuchajcie pracowników. Słuchajcie ich uważnie. Wychwytnijcie znaczenie tego co mówią, tłumaczcie to na język nowej polityki i działajcie zgodnie z tymi ustaleniami.

Problemy i bariery

Poprosiliśmy pracowników socjalnych o podanie, pod względem ważności, najistotniejszych problemów społecznych, z jakimi mają do czynienia w swojej pracy.

Wyniki są następujące:

1	bezrobocie	54%
2	ubóstwo	19%

3	opieka nad dziećmi i młodzieżą	17%
4	izolacja / samotność	15%
5	opieka nad osobami starszymi	13%
6	bezdomność	9%
7	uzależnienie od alkoholu i narkotyków	8%
8	przestępczość i wandalizm	8%
9	demokracja i postawa obywatelska	7%
10	mieszkania dla osób z niskimi dochodami	6%

Pracownicy socjalni wymienili również najważniejsze bariery hamujące dalszy rozwój profesjonalnej pracy socjalnej w Polsce. Wyniki są następujące:

1	brak pieniędzy na pracę socjalną	31%
2	niedobór pracowników socjalnych	20%
3	biurokracja	19%
4	brak standardów prawnych	19%
5	nieatrakcyjny wizerunek pracy socjalnej	12%
6	brak szkoleń dla pracowników	10%
7	niski status pracy socjalnej	10%
8	kiepskie warunki pracy socjalnej	9%
9	brak wsparcia rządowego	9%
10	brak czasu / wiele nowych obowiązków	9%

Pracownicy socjalni w Polsce działają w trudnych i nieco marginalnych warunkach. Oczywiście jest, że pracownicy uznają te warunki za bariery dla przyszłego rozwoju swojej profesji.

Podsumowanie

Wyniki ankiety wskazują na słabą pozycję i trudną sytuację pracowników socjalnych w Polsce.

W opinii pracowników socjalnych wykonują oni swoją pracę w kiepskich warunkach organizacyjnych, pod słabym kierownictwem kadry zarządzającej.

W wielu instytucjach mamy do czynienia z niedoborem pracowników, co prowadzi do pracy w godzinach nadliczbowych i wywołuje nieustanną presję czasową u pracowników.

Pracownicy socjalni mają ograniczone możliwości zawodowe aby wykonywać swoją pracę zgodnie z akceptowalnymi standardami. Zmiana ich sytuacji nie jest łatwa, ponieważ pracownicy sami przyznają, że mają niewielki wpływ na warunki swojej pracy. Pracownicy socjalni czują się ignorowani przez organy władzy i niedoceniani przez opinię publiczną.

Pracownicy socjalni w Polsce nie mogą raczej liczyć na wsparcie naukowe i wykonują swoją pracę w trudnych warunkach, przez co najczęściej nie są w stanie zapewnić poczucia prywatności swoim klientom. Praca Socjalna może być stresującą i wyczerpującą pracą, prowadzącą często do chorób. Wielu jednak pracowników socjalnych jest tak oddanych swoim klientom, że często pracują nawet pomimo choroby.

Jakby jeszcze było mało: wynagrodzenia pracowników socjalnych w Polsce należą do najniższych w kraju!

90% pracowników socjalnych czuje się źle opłacana, co prowadzi do stwierdzeń, że nie mogą wyżyć z pensji lub z trudem im się to udaje.

Pracownicy socjalni w Polsce to mający dobre chęci profesjonaliści, głównie kobiety, wykonujący swoją cenną pracę dla społeczeństwa w trudnych okolicznościach, co wiemy już dzięki ich chęci do wzięcia udziału w tym badaniu.

Praca Socjalna w Polsce to zawód niosący pomoc, który jest w potrzebie. Najwyższy już czas aby pracownicy, organizacje interesu zawodowego oraz organy rządowe podjęły pewną aktywność i zaczęły współpracować w celu poprawy pozycji i sytuacji pracowników socjalnych w Polsce. Ze względu na ich cenną pracę dla społeczeństwa – pomoc ludziom, rozwiązywanie pro-

blemów społecznych, stymulowanie postaw obywatelskich i zwalczanie zjawiska wykluczenia społecznego – na szali spoczywa coś więcej niż tylko interes grupy pracowników socjalnych. Poprawy jakości życia wszystkich obywateli w kraju nie da się osiągnąć bez nowoczesnego, dobrze wyposażonego systemu profesjonalnej Pracy Socjalnej.
