

해외 출장 결과 보고서

사회서비스분야 여성 일자리 창출방안 연구

보고자 : 양인숙 연구위원

인적자원연구실

1. 출 장 지 : 영국 런던 소재 General Social Care Council, CAPITA
Skills for Care London

2. 출장기간 : 2007.5.31~6.5

3. 출 장 자 : 양인숙 연구위원

4. 주요 회의 내용

□ 주요 면담자

- General Social Care Council (www.gsccl.org.uk)
David Rowland, Policy Advisor
- CAPITA (www.capitaresourcing.co.uk)
Karen Welsh, Program Coordinator
- Skills for Care London (www.skillsforcarelondon.org.uk)
Laura Anthony, Office Manager

□ 주요 면담내용

General Social Care Council

GSCC :

종합 사회복지(돌봄) 협의회는 영국에 있는 사회적인 배려 노동 인구를 위한 기준의 노동 인구 규칙 그리고 후견인이다. 우리는 배려 기준 행위 2000년의 밑에 10월 2001일에서 설치되었다.

GSCC 12의 의회 위원은 건강을 위한 국무장관의 대신으로 약속 위원회에 의해 임명된다. 위원회는 공중 공개토론이 있으며 1년에 6번 진행 된다.

고용주의 책임...

당신이 사회 복지 사업 부, 사회적인 배려 검사 (CSCI)를 위한 위원회에 등록된 서비스, 및 서비스의 더 유형인 경우에, 당신은 **사회복지사** (사회적인 배려 노동자)의 고용주를 위한 실천 방식에 따를 것이다.

더 큰 조직에서는, 당신의 인적 자원 매니저와 같은 관련된 고위 동료들 확인하십시오 당신의 훈련 매니저 및 당신의 선임된 직원 또는 넓은 당신의 조직에 대한 방

침 그리고 그들의 잠재적 충격과에 대해 인식하고 있.

사회복지사 및 고용주를 위한 실천의 방침(code).

=>> 첨부 1 참조.

첫째로 사회복지사 및 고용주를 위한 실천의 UK 넓은 방침은 2002년 9월에서 시작되었다. 방침은 실천의 기준을 착수하는 사회적 배려에서 일하고 행위가 노동자와 그들의 고용주 만나야 하는 모든 그들에게 명확한 가이드를 제공한다. 그들은 사회복지사를 통제하고 전문성과 공중 보호의 수준을 개량하는 것을 돕기의 중요 부분 이다.

현재까지, GSCC는 1개 이상 방침의 절반 사본 백만개 영국의 고용주 그리고 사회복지사 게 배부하고.

복지(돌봄)기준 행위 2002년에 사회복지사, 서비스 사용자 및 간호인(carers)를 가진 광대한 의논 다음 개발되었다. 그들은 분야의 기존하는 좋은 실천 그리고 공동 가치를 세운다. 많은 사람들은 정직, 완전성을 의지하고 사회복지사 및 이 방침의 전문가 기술은 사람들이 그들의 예상할 수 있는 기준을 제시한다.

사회복지사 되기.

사회복지는 보상이 있고 도전적인 경력이다. 각종 이유를 위해 그리고 살기의 나날 사업을 극복해 그들의 생활 사람들에 있는 모든 단계에서 도움을 필요로 하십시오. 사회복지사는 이 실제적인 지원을 제공한다.

● 지원대상 및 역할

가택 자택 요양

아이들, 노인의 성인을 위한 주거 배려

무능한 사람들을 위한 독립적인 생존

CAPTITA

Capita 자원은 20년 넘게 단기채용서비스에 풍부한 경험을 가지고 있다. 또한 서비스관리, 해결책, 자산관리 및 재업 알선을 지원한다.

지난 12월에 2000개이상의 캠페인과 500000명의 관리감독자와 5000의 일자리 그리고 3000건의 단기계약직과 영구직을 관리운영하였다.

Capita 자원은 Capita Group Plc으로 분리되었다 그리고 영국에서 전문적인 지원 서비스 사업으로 가장 빠르게 성장 하였다. 영국과 아일랜드를 비롯하여 240개이상의 사무실과 25000명이 넘는 직원들과 함께 일하고 있다. 이 그룹은 고객서비스, 재정서비스, 인적자원서비스, 소프트웨어 서비스, 시스템과 전략적인 지원 그리고 재산 서비스를 공적 부분과 사조직을 아울러 서비스 한다.

Social Care Association

사회돌봄(복지)협회는 모든 사회적인 배려 서비스내의 긍정적인 실천을 포함하는 일련의 서비스를 UK 전체에 제공한다. 세부 내용은 아래와 같다.

Supporting Individuals, organisations and companies : 개인,조직 및 회사 지원

Education and Training : 교육 훈련

Research, monitoring and evaluation : 연구, 감시 및 평가

Visibly being open and accessible :

Involving others and building partnerships : 공동체정신 건설하기

Challenging, developing, influencing policy and practice : 도전과 발전, 정책과 실천

Embracing diversity : 다양성을 받아들이기

협회는 1949년에 설립되었다. 주거 육아(보육)협회 (RCCA)로 알려졌다 .

협회는 1950/60's 힘과 멤버쉽으로 성장했다. 새로운 이름 주거 배려 협회 (RCA)로 변경됨.

1985년 협회 사회적인 배려 협회 (SCA)로 알려짐.

1980년대 내내 협회는 교육 훈련 및 사회적인 배려 간행물 개발했다.

1988년에 분리되는 자비로운 회사가 SCA (교육)로 알려져 있어 형성된 그런 넓이가 되었다.

지원대상 및 역할은 아래와 같다.

노인,보육,가사, 의료 지원을 함.

우리가 간호와 주거 가정에 있는 사람들에게 배려를 전달하는 방법의 문화를 개혁하고 있는 세계적인 운동이 있다.

SKILLS FOR CARE LONDON

사회적인 배려와 아이들의 노동 인구에 관심있는 약 60,000명의 고용주 및 2천5백 명의 노동자를 책임지고 있다.

적합한 인력 배치를 위해서는, 직업 기준에 맞는 훈련과 직원 관리를 한다.

Skills for care

공동기준도입

- 2005년 가을에 **Skills for care**는 공동기준을 세웠다. 새 기준들은 사회돌봄에 들어오는 사람들을 위해 고안 되었다. 그 기준들은 그들의 역할변화와 성인돌봄에 고용주들을 위한 것이다.

그들은 12주 동안 만났고 그리고 NVQ채용에 최근반영된 변화와 GSCC의 행동방침을 개발 시켰다.

새 기준들은 모든 사회돌봄 일원들을 기초로하고 그리고 2006년에 강제성을 띠게 된다.

그것은 간호인이 질높은 돌봄과 지원을 할 수 있게하고, 그들의 일에 대한 인식을 제공하고 그리고 건강과 사회돌봄에 관한 NVQ 가입을 준비한다.

Our role, vision and values

2.1 Skills for care의 목적은 잉글랜드에 있는 성인사회돌봄을 근대화시키는데 있다. 질높은 사회돌봄서비스를 필요로 하는 사람들에겐 충분히 제공 한다.

2.2

- 국가적 직업기준과 자격조건을 개발 하는 것.
- 사회돌봄서비스를 이용하는 사람들을 위해 사회돌봄노동자에게 나타날 수 있는 문제를 연구하고, 노동력정보를 수집 분석한다.
- 모든 지역의 노동력을 국가적 노동력 개발전략으로 개발 하는 것.
- 고용주 주도의 노동력개발 하부구조를 국가, 지역과 지방순준에 맞게 개발 하는

것.

2.3 Our vision

- 고용주들이 그들의 능력있는 노동자로 하여금 자부심을 갖게 하는 것 .
- 훈련과 잘 갖추어진 노동자로 질 높은 돌보서비스 제공.
- Skills for care는 사회돌봄노동자로 전문가 되기.
- Skills for care는 실천적인 교훈을 조직하기.

2.4 Our values

- 탐색 및 정보공유의 기대
- 투자자와 일관성 및 평등 유지하기
- 우리의 목표의 성취 및 개발하는 직원들의 공헌
- 여러 측면에서 회사발전을 위한 도전적이고 창의적인 해결책 모색
- 경청 및 피드백 개발
- 측정가능하고 성취 가능하고 분명한 목적을 보증한다.
- 우수한 노동자를 제공하는 협력심 구축

The challenges we face

4.1

간병인, 고용주들과 그리고 서비스를 이용하는 사람들과 상담활동, Skills for care의 목적은 잉글랜드에 있는 성인사회돌봄을 근대화시키는데 있다. 그리고 돌봄 서비스를 이용하는 사람들의 욕구의 변화를 적합한 자격과 기준으로 꾸준히 보장해준다.

4.2

노동자 계획과 개발은 도전적인 의제를 연결해 주는 열쇠이다. 노동자개발을 위한 도전적인인 열쇠는 :

- 고령인구의 증가에 따라 높은 기술 수준을 갖춘 노동자를 요구가 점점 커진다. 지속적인 전환을 점점 더 일반적인 삶 제도적인 조항을 벗어난 서비스를 제공한다.
- 전문적인 제도, 그리고 부분적인 건강과 사회돌봄의 한계를 다시 설계 한다.
- 졸업자의 증가와 다른 경로로 접근한 노동자를 계획하고 기대한다.
- 새로운 서비스규정모델의 성장은 자기 돌봄기술에 관심을 갖고 이용하는 사람들에게 의해 계획 되고 운영된다.
- 후원자를 기반으로한 공동체의 발전과 그리고 enable system은 사회자본의 개념

과 연결되어 있다.

- GSCC의 넓은 노동자 등록은 사회노동자의 등록에 따른다.
- 질높은 서비스로 개선을 위한 과정 만들기
- 짧은 기간동안의 후원과 현재 모델 시장 개발 부족으로 노동자 계획의 이동
- 점진적인 인식 그리고 , 급여와 경력의 향상을 포함하는 사회노동자의 위상
- 리더쉽과 경영적인면에서 많은 부분이 개선을 요구하고 있다. 그리고 다양하고 숙련된 노동자, 즉 탄력적이고 각 부분마다 반응하는 노동자를 창조한다. 또한 그 서비스를 이용하는 사람들에게 존엄성을 보장 한다.
- 능력있는 노동자의 채용및 인력 유지, 미래 서비스에 대한 욕구를 위한 노동자 계획을 후원한다.
- 열악한 서회돌봄의 이미지 전환과 사회돌봄노동자의 위상을 고취시킴.
- 해외의 인력채용의 이용을 연관지어 현 문제들을 설명함.
- 노동자개발 지원부분의정보통신기술(ICT)의 투자의 부족 과 돌봄을 위한 보조적인 기술의 도구및 교육개발의 투자부족