



Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov

Stratégia rozvoja ATSP ako hostiteľskej štruktúry EDIC



O B S A H :

Metodika tvorby stratégie

I. ANALYTICKÁ ČASŤ

- 1.1. *Charakteristika organizácie*
- 1.2. *Stručná história inštitucionalizácie terénnej sociálnej práce na Slovensku*
- 1.3. *Špecifiká komunitnej práce a terénnej sociálnej práce*
- 1.4. *Projektová činnosť Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov*
- 1.5. *Partneri organizácie*
- 1.6. *Profil člena Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov*
- 1.7. *Rozvoj Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov – aktuálny stav*
- 1.8. *Nadväznosť stratégie na iné relevantné dokumenty*
- 1.9. *Analýza realizovaného prieskumu členskej základne ATSP*
- 1.10. *Analýza mediálnych výstupov týkajúcich sa problematiky TSP*

II. SWOT analýza

III. STRATEGICKÁ ČASŤ

- 3.1. *Vízia*
- 3.2. *Identifikované problémy*
- 3.3. *Ciele*

IV. IMPLEMENTAČNÁ ČASŤ

- 4.1. *Opatrenia a aktivity*
- 4.2. *Akčný plán, harmonogram aktivít*

Metodika tvorby stratégie rozvoja ATSP.

Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov v roku 2013 sa stala hosťiteľskou štruktúrou siete informačných centier Europe Direct (EDIC). Táto situácia si vyžadovala prehodnotiť a upraviť strategické ciele organizácie a v nadväznosti na to, upgradovať Stratégiu rozvoja ATSP. Procesu sa pravidelne účastnil interný pracovný tím, zložený z členov organizácie a zástupcov partnerov. Priebežne i konečne bol konzultovaný expertným tímom a členskou základňou.

V tejto časti sa zameriavame na metodiku prípravy a tvorby, ktorá priamo súvisí s prácou pracovnej a expertnej skupín. Stratégiu chápeme ako **premýšlený** strednodobý **zámer, ktorým chceme spôsobovať pozitívne zmeny v organizácii, prostredníctvom jednoznačných, jasných, reálnych a aktuálnych cieľov, ktoré sú usporiadané v logickej a časovo vymedzenej hierarchii z pohľadu hosťiteľskej inštitúcie EDIC.**

Metodík na zostavovanie analýz i tvorbu stratégií je množstvo. Samozrejme sú isté limity pri ich aplikáciách, podľa toho o aký druh, za akým účelom, komu, na ako dlho (a pod.), ktoré je potrebné rešpektovať. Spravidla je však metodika tým, čo nám len pomáha dosiahnuť cieľ. Postaviť ju nad všetko ostatné považujeme za odľudšťovanie a dehonestáciu jedinečnej ľudskej kreativity.

Pohľadov na procesy plánovania je veľa a považujeme to za pozitívum. Neustále sa snažíme poukazovať na nebezpečenstvo schématizmu a uzurpácie si procesu takého vznešeného, ako je tvorba princípov rozvoja ľudských spoločenských.

Štandardy a normatívy v rámci strategického programovania, tvoria intencie pre jeho metodicky akceptovateľný „hardvér“. K nemu sa dopracujeme prostredníctvom kvantitatívnych a kvalitatívnych analýz existujúceho stavu svojho prostredia, porovnávajúc ho s prostredím vonkajším, okolitým. Dozvieme sa teda, „ako to u nás je“ a „ako by to malo byť“ v modernom súčasnom svete. „ako to chceme my“, „ako je to pre nás potrebné, akceptovateľné, želateľné, nevyhnutné...“. To už je otázka práve pre vyššie opísané skupiny, vedené za vyššie načrtnutých podmienok. Tieto aspekty nám tvoria „softvér“ plánovania. Samotný strategický dokument je výsledkom zosúladovania, hľadania možností a kompaktability medzi hardvérom a softvérom. Ak je hardvér i softvér pripravovaný a zostavovaný zodpovedne, prirodzene nám vyúsťuje do bezproblémových výstupov bez väčších rozdielov. Ak sa nám ukazujú veľké rozdiely medzi nimi, pre fungovanie nastavovaného systému, potrebujeme inovovať, prehodnotiť, niekedy aj zopakovať niektorú časť procesu. Pri realizácii procesu „so všetkou vážnosťou“ sa to nestáva. Skôr sa v praxi objavujú rozdiely medzi výstupmi procesu analýza + stratégia, kontra predstavy, očakávania a zdroje realizátorov a zodpovedných. Tu má v procese miesto mediácia, i to však len za tých podmienok, že sa zodpovedný v nedostatočnej miere zapájal do celého procesu a svoje kompetencie vstupovať doň v každej fáze prenechával niekomu inému.

Preto mediáciu v procese programovania považujeme skôr za nástroj preventívny a priebežný ako nástroj primárny.

Prvými krokmi tvorby stratégie je zostavenie relevantných a výpovedných analýz a popri tom výber a oslovenie členov pracovného tímu. Je nevyhnutné zorientovať tím v základnej metodike, spôsobe práce, vnútorných pravidlách, harmonograme spoločnej práce a pod. Až následne potom sa začína proces samotný.

Jeho základom nie je to, aby sme hneď od začiatku hovorili o tom „čo by bolo u nás potrebné urobiť“, ale začali s identifikáciou potrieb člena organizácie. Potreby organizácie ako inštitútu sú zväčša dobre čitateľné z analýz a komparatistiky, ako aj zámerov zástupcov organizácie. Problematickejšie je to so zisťovaním potrieb členov. Nestačí distribuovať dotazník v ktorom sa spýtame „čo by si člen asi tak potreboval?“ Efektívnejšie a relevantnejšie odpovede zistíme participatívnymi skupinovými metódami, ktorými by mal disponovať každý dobre pripravený a skúsený facilitátor.

Preto z viacerých metodík tvorby stratégie **sme v prípade ATSP zvolili metodiku „od vízie ku stratégii“**. Základom je **tvorba vízie organizácie v danom (strednodobom) horizonte hostiteľskej štruktúry EDIC**. Po tomto prvom kroku (vyhodnotení výpovedí o organizácii budúcnosti) pracovný tím sumarizoval výpovede do vízií, stručných a vzhľadom k danému časovému horizontu reálnych vízií.

Po definovaní vízií nasledoval ďalší krok – **tvorba SWOT analýzy**. Jedná sa o krok, v ktorom si vo vzťahu k tej ktorej vízii uvedomujeme a definujeme naše silné stránky (výhodiská, zdroje), slabé stránky (nedostatky, rezervy, negatíva vo vzťahu k okolitému prostrediu), príležitosti (to čo nám napomáha zvonku aby sme sa vízii priblížili) a ohrozenia (to čo naše predstavy môže zvonku spomaliť alebo zmariť). Dobre zostavená SWOT analýza nám tvorí chrbtovú kosť stavanej stratégie. Okrem uvedomenia si, definovania a zhrnutia relevantných faktov, nám slúži pre stanovenie disparít (medzi silnými a slabými stránkami), pre kvantifikáciu definovaného stavu (nestačí si len uvedomiť že niečo mám a niečo iné mi chýba, ale potrebujem čo najpresnejšie vedieť „koľko presne“).

V procese plánovania (ako metodický krok) bola SWOT analýza tým, čo nám pomohlo **identifikovať problémy**. Tie sú v prípade zostavenej SWOT čitateľné zo slabých stránok. V nich je zreteľné, že viacero položiek je podobných, zhodných, založených na rovnakom základe. Práve z nich sa pracovný tím snažil čo najpresnejšie (najpresnejšie, najobsažnejšie) identifikovať a pomenovať problémy v jednotlivých oblastiach. Tu bolo potrebné o jednotlivých problémoch diskutovať, objasňovať, špecifikovať a následne ich **prioritizovať** (hierarchizovať) a zoradiť ich podľa závažnosti. Tento krok nám ďalej pomohol realizovať proces programovania efektívnejšie.

Po hierarchizácii problémov pracovná skupina začala s **problémovou analýzou**. V tomto náročnom no nevyhnutnom metodickom kroku sa snažila každý problém rozobrať tak, aby boli zrejmé a dobre viditeľné **príčinné následkové vzťahy**, aby sme boli schopní pochopiť, prečo daný problém existuje, z čoho vychádza, s čím súvisí. Výstupom urobenej problémovej analýzy bolo zdefinovanie „**kľúčových problémov**“, ktoré tvoria chrbticu celej stratégie.

Po tom keď boli detailne a dostatočne analyzované všetky problémy, bol realizovaný ďalší krok – **hľadanie riešení**. Pretože tím dokázal dostatočne analyzovať každý problém na všetkých jeho úrovniach, hľadanie čiastkových riešení problému bolo pomerne jednoduché a rýchle. Začali sme od návrhov riešení pri najmenších príčinách problému a pokračovali ku dôsledkom, až na samý vrchol – ku problému. Všeobecne platí, že v prípade dobrého štruktúrovania analýzy problému sme bezprostredne po hľadaní riešení schopní **definovať aktivity ktoré musíme urobiť aby sme problém odstránili, definovať ciele ktoré si vytyčujeme a opatrenia, ktoré prijmeme, aby sme sa dostali čo najbližšie k želanému stavu – vízii**.

Stratégiu robí stratégiou premyslené a detailné usporiadanie krokov, ktoré nám spôsobujú zmenu. Ďalším metodickým krokom bolo teda **logické usporiadanie všetkých jednotlivých aktivít, úloh, opatrení, hlavných, strategických a špecifických cieľov do jedného celku**.

Ak má plniť stratégia funkciu použiteľného rozvojového dokumentu, pre každú aktivitu a úlohu **stanovujeme presnú kvalifikáciu a kvantifikáciu**- kto to urobí, kedy to urobí, s kým atď. Určujeme zodpovednosť, nositeľa aktivity a časový harmonogram jej plnenia.

Tu práca pracovného tímu končila a nasledovala kompletizácia dokumentu zostavovateľom, expertnou skupinou a jeho príprava pre pripomienkovanie. Ešte dôležitejším ako prijatie a stotožnenie sa so stratégiou zadávateľom, pracovným tímom a zodpovednými, je jeho **prijatie a stotožnenie širokou členskou základňou**. Znova platí, že čím viac je do procesu zaangažovaná široká členská základňa v jeho priebehu, tým menej problémov s jeho prijatím a stotožnením.

Ponechať akceptáciu stratégie len na verejné pripomienkovanie valnému zhromaždeniu v závere procesu sa ukazuje ako nedostatočné. Jednak preto, že v prípade konečného pripomienkovania vidí posudzovateľ – člen len konečný výstup bez procesu. Tu nejde o to, aby stratégiu členovia príliš neskritizovali. Naopak. Pripomienky v priebehu procesu majú spravidla stimulujúci efekt pre všetkých zaangažovaných do jeho prípravy. Je teda nutné zaangažovať do tvorby stratégie členov organizácie, už v priebehu procesu. Informovať o tom čo sa deje, prečo je to tak, k čomu to slúži, kto na dokumente pracuje a pod. Vhodné (ba až nevyhnutné) je oboznamovať členov s jednotlivými časťami (napr. po jednotlivých metodických krokoch) priebežne. Vhodným spôsobom je priebežné zverejňovanie jednotlivých častí (v pracovnej podobe) na web stránke organizácie. Vždy s výzvou „čítajte, rozmýšľajte, pripomienkujte, navrhujte...“

Za takýchto podmienok (z praxe si dovoľujeme tvrdiť že nie sú prehnane idealistické), je možné spracovať skutočne kvalitnú a prínosnú stratégiu. Indikátorom jej kvality nie je výborné grafické spracovanie a pekný obal. Je ním **stotožnenie člena s plánovanými rozvojovými procesmi, naviac však jeho priame zapojenie nielen do tvorby, ale hlavne do následnej realizácie programu**. Pridanou hodnotou strategického programovania je spravidla **vytvorenie partnerstiev** a to formálnych, rovnako ako aj neformálnych. Stratégiu ktorá dizajnuje postup krokov a realizáciu aktivít, ktoré majú byť vykonané „niekým iným“ (zadávateľom, poskytovateľom), bez priamej účasti a zainteresovanosti člena, považujeme za kôpku papiera vhodnú len pre deklarovanie „že to máme“. Rovnako aj **vytvorením stratégie proces nekončí, len začína**. Stratégia má a musí byť niečím



Stratégia rozvoja Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov ako hostiteľskej štruktúry EDIC

živým, vyvíjajúcim sa, zohľadňujúcim neustále zmeny v organizácii a okolitom priestore. Musí vytvoriť priestor pre priebežné a stále zapájanie sa člena do vecí súvisiacich s jeho organizáciou.

Pod pojmom stratégia rozvoja primárne nevnímame len plán, dokument, písomnú prácu, ktorá je výsledkom nejakého hmlistého procesu, prípadne žiadneho procesu, len metódy „CTRL C/ CTRL V“. Dovoľujeme si prejsť názor, že tým **najdôležitejším rozvojovým aspektom stratégie je práve samotný proces tvorby.**

Strategický dokument skladá z týchto častí:

- Analytická časť
- Strategická
- Implementačná

Pri tvorbe stratégie rozvoja sme sa snažili o dodržiavanie troch základných zásad, ktoré sme povinní zohľadňovať v každej fáze tvorby stratégií. Tými rozumieme:

- PARTNERSTVO
- UDRŽATEĽNOSŤ
- KOMPAKTABILITA

Tvorba stratégie je základom každého úspešného procesu. Práve pri nej máme najlepšiu možnosť identifikovať a uvedomiť si potreby, určiť priority, formulovať zámery, ciele, načrtnúť riešenia a anticipovať úlohy. To všetko v komplexe prepojenosti so všetkými článkami a činiteľmi ovplyvňujúcimi život v organizácii. Pri tvorbe stratégie a strategickom programovaní sme si uvedomili svoje zdroje, možnosti a hranice.

I. ANALYTICKÁ ČASŤ

1.1. Charakteristika organizácie

Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov (ATSP) je profesná organizácia, ktorá združuje terénnych sociálnych pracovníkov a komunitných sociálnych pracovníkov pracujúcich v sociálne vylúčených komunitách a ďalších odborníkov v terénnej sociálnej práci. ATSP vznikla v júli 2003 ako prirodzená potreba ľudí pracujúcich v pilotnom projekte sociálnej terénnej práce Sekretariátu splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity s cieľom obhajovať záujmy terénnych sociálnych pracovníkov, zabezpečovať odborné poradenstvo a ďalšie odborné vzdelávanie terénnych sociálnych pracovníkov.

Asociácia je neziskové, profesné, občianske združenie, ktorého **cieľom je**:

- združovať terénnych sociálnych pracovníkov a odborníkov v oblasti terénnej sociálnej práce,
- zabezpečovať vzdelávanie terénnych sociálnych pracovníkov,
- poskytovať podporu a odborné poradenstvo svojim členom a ostatným terénnym a komunitným sociálnym pracovníkom pôsobiacim na Slovensku,
- zvyšovať informovanosť samosprávy v problematike terénnej sociálnej práce,
- podporovať výkon terénnej sociálnej práce v ďalších marginalizovaných komunitách.
- zvyšovať povedomie o EÚ a šíriť misiu jednotného európskeho domu

Na začiatku svojho pôsobenia mala Asociácia 18 členov aktívne pôsobiacich v marginalizovaných rómskych komunitách na východnom Slovensku. V súčasnosti má asociácia 126 členov. Sídlo a kancelária ATSP sú v súčasnosti v meste Veľký Šariš, kde má Asociácia zabezpečené priestory na výkon svojej činnosti.

Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov od svojho vzniku aktívne prispieva k riešeniu problémov sociálne vylúčených komunit, predovšetkým rómskych segregovaných a separovaných osád, na miestnej, regionálnej i celoslovenskej úrovni.

Okrem veľmi dobrej znalosti sociálne vylúčených komunit a cieľových skupín terénnej sociálnej práce má asociácia bohaté skúsenosti s realizáciou vzdelávania komunitných a terénnych sociálnych pracovníkov, ako aj prípravou a implementáciou projektov v oblasti terénnej sociálnej práce, sociálnej inklúzie a zvyšovania zamestnateľnosti sociálne vylúčených občanov. Zároveň asociácia svoje skúsenosti aplikovala aj pri vypracovaní „Štandardov terénnej sociálnej práce v sociálne vylúčených komunitách v rámci realizovaného programu „Podpora rozvoja komunitnej sociálnej práce v obciach“, kde mala svoje zastúpenie v pracovnej skupine zaoberajúcou sa prípravou a vypracovaním predmetného dokumentu.

Počas svojho vzniku asociácia realizovala viacero projektov v oblasti problematiky terénnej sociálnej práce.

1.2. Stručná história inštitucionalizácie terénnej sociálnej práce na Slovensku.

V roku 2002 vláda svojím uznesením schválila Program terénnych sociálnych pracovníkov, ktorý realizoval Úrad splnomocnenkyne vlády pre rómske komunity v spolupráci s Národným úradom práce. Tento pilotný program sa realizoval v 17 - tich obciach (z toho jedno bolo mesto) prešovského

a košického kraja. V roku 2004 v rámci výnosu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR finančne podporilo pokračovanie tohto programu kde došlo k zvýšeniu počtu obcí (49) ako aj terénnych sociálnych pracovníkov (76).

Kontinuitnosť programu terénnych sociálnych pracovníkov bola zabezpečená od 1.januára 2005 Programom podpory komunitnej sociálnej práce v obciach (ďalej len Program KSP), ktoré vypracovalo MPSVR SR na obdobie troch rokov 2005 – 2007 a ktorého realizátorom je Fond sociálneho rozvoja.

Podmienkou Programu bolo vymedzenie konkrétnej komunity, v ktorej komunitný sociálny pracovník (KSP) a asistent komunitného sociálneho pracovníka (AKSP) pracuje. Prostredníctvom KSP a AKSP sa tak klientom dostávala pomoc a základné poradenstvo v ich prirodzenom prostredí.

Cieľom programu bola podpora skupín a jednotlivcov dlhodobo vystavených sociálnemu vylúčeniu, ktoré sa dostali do nepriaznivej životnej situácie. Realizácia programu bola nastavená tak, aby odstraňovala príčiny sociálnych problémov prostredníctvom permanentnej práce komunitného sociálneho pracovníka a asistenta komunitného sociálneho pracovníka v konkrétnej komunite.

Výber jednotlivých TSP bol realizovaný vybranými obcami na základe týchto kritérií:

- záujem o prácu v tejto oblasti, motivovaný, finančné ohodnotenie
- vzťah ku komunite, poznať mentalitu, tradície, jazyk
- vzdelanie, aspoň učňovské, stredoškolské
- špecializácia pri výbere – zdravotná sestra, právne vzdelanie
- vek, životné skúsenosti, prax
- akceptovateľnosť komunitou
- osobný rozhovor – výber kandidáta, sociálne cítenie
- spolupráca s detašovaným pracoviskom Úradu splnomocnenkyne – doporučenie
- spolupráca s občianskymi združeniami
- vzdelanie
- dobrá osobná skúsenosť z predchádzajúceho projektu
- výber cez obecné zastupiteľstvo

Cieľovou skupinou boli občania postihnutí alebo ohrození sociálnym vylúčením, občania žijúci v uzavretých sociálne izolovaných komunitách s relatívne vysokou mierou sociálnej odkázanosti a sociálne patologických javov zapríčinených nízkou hladinou príjmu, obmedzeným prístupom na trh práce, nízkou mierou sociálnej podpory, nízkou sociálnou participáciou, ako aj stratou oddeleného spoločenského života. Prioritne bol program zameraný na sociálne vylúčené rómske komunity, ktorých členovia mali sťažený prístup k akejkoľvek inštitucionálnej pomoci. Avšak v svojej podstate jeho záber bol univerzálne zameraný aj na celé spektrum obyvateľov v danej obci/meste, ktorým bolo potrebné poskytnúť sociálnu pomoc.

Do Programu v priebehu roku 2005 - 2006 bolo zapojených 200 subjektov v územnej pôsobnosti 7 krajov (Prešovskom, Košickom, Banskobystrickom, Nitrianskom, Žilinskom a Trnavskom). Z toho 36 miest, 160 obcí a 4 mimovládne organizácie. K záveru tohto programu v jednotlivých obciach pracovalo 242 komunitných sociálnych pracovníkov a 404 asistentov pod metodickým vedením 17-tich koordinátorov.

Pri určovaní pôsobnosti koordinátorov boli zohľadňované dve odporúčania programu: počet obcí, t.j. jeden koordinátor by mal zodpovedať najviac za 10 obcí, v ktorých pôsobia KSP a AKSP, a geografické situovanie obcí.

Na základe uvedených kritérií boli na výkon práce koordinátorov vybrané tieto lokality:

- Bardejov
- Košice
- Kežmarok (Kežmarok a Stará Ľubovňa)
- Poprad (Poprad a Levoča)
- Prešov
- Rimavská Sobota
- Sabinov
- Spišská Nová Ves (Spišská Nová Ves a Gelnica)
- Trnava (pre okresy Trnava a Dunajská Streda)
- Vranov nad Topľou
- Stropkov (pre okresy Svidník, Humenné, Medzilaborce a Snina)
- Trebišov (pre okresy Michalovce a Sobrance)
- Lučenec (pre okresy Poltár a V. Krτίš)
- Rožňava (pre okres Revúca)
- Banská Bystrica (pre okres Zvolen, Detva a D. Kubín)
- Brezno
- Nitra

Činnosť komunitného sociálneho pracovníka

Náplň práce komunitného sociálneho pracovníka bol vymedzený v závislosti od vzťahu k variabilným potrebám klientov. Vo svojom harmonograme zahŕňal tieto služby:

- ponúka a poskytuje služby základného sociálneho poradenstva a krízovej intervencie občanom trpiacim sociálnym vylúčením,
- rieši s klientom podmienky pre poskytovanie ďalších služieb,
- rozoberá s klientom spôsoby a návrhy riešení jeho problémov,
- sprevádza klienta k poskytovateľom ďalších sociálnych služieb,
- spolupracuje pri riešení problémov klientov so všetkými miestnymi inštitúciami-samospráva, škola, lekár, farár a pod.,
- vykonáva nepretržitý terénny prieskum potrieb klientov v rámci lokality,
- formuluje v spolupráci s miestnymi autoritami priority miestnej sociálnej politiky s ohľadom na záujmy klientov
- vyhľadáva spolupracovníkov medzi bývalými klientmi a vytvára štruktúru dobrovoľných aktivistov
- pripravuje klientov na zapojenie do ďalších rozvojových programov,
- spolupracuje so subjektami realizujúcimi rozvojové programy v lokalite.
- monitoruje prípady domáceho násillia a poskytuje obetiam základné poradenstvo a sprostredkovanie odborných služieb
- spolupracuje s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny pri sanácii rodinného prostredia a poskytuje mu odporúčania

Okrem vyššie uvedeného bola činnosť pracovníkov zameraná aj na riešenie problémov krátkodobého charakteru ktoré si vyžadovali priamu intervenciu, ako napríklad riešenie v týchto oblastiach:

trvalé pobyty v obci/meste

- v praxi sa stretávame hlavne u tejto skupiny obyvateľov s problémami získania trvalého pobytu. Pri riešení tohto problému komunitný sociálny pracovník poskytuje poradenstvo ak dôjde k porušeniu zákona za strany obce.

štátne sociálne dávky a štátna sociálna podpora

- komunitný pracovník rieši situáciu v tomto prípade, ak klientovi nie sú poskytnuté nárokové dávky

dochádzka detí do školy a záškoláctvo



Stratégia rozvoja Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov ako hostiteľskej štruktúry EDIC

- komunitný sociálny pracovník vyhľadáva deti, ktoré majú problémy s pravidelnou školskou dochádzkou a vytvára priestor pre spoluprácu školy s rodinou

zmysluplné využívanie voľného času detí a mládeže

- komunitný sociálny pracovník sprostredkováva alebo iniciuje voľnočasové aktivity v spolupráci s dobrovoľníkmi, resp. subjektmi zaoberajúcimi sa takými to aktivitami

porušovanie práv klienta (poradenstvo, mediácia, sprostredkovanie odbornej právnej pomoci)

- komunitný sociálny pracovník sleduje záujmy svojho klienta, poskytuje mu základné poradenstvo alebo mu sprostredkováva odbornú právnu pomoc

Činnosť pracovníkov bola zameraná aj na riešenie problémov dlhodobého charakteru ktoré si vyžadovali priamu a dlhodobú asistenciu, ako napríklad riešenie v týchto oblastiach:

- ✓ neplatičstvo
 - komunitný sociálny pracovník vyjednáva spoločne s klientom, so samosprávou a vlastníkami bytov najvhodnejšie spôsoby k splateniu dlhov
- ✓ participácia samospráv na sociálnej inklúzii
- ✓ vytvorenie spolupráce s inštitúciami realizujúcimi v lokalite rozvojové programy
- ✓ efektívne využívanie príjmov
- ✓ drogy
- ✓ prostitúcia, detská delikvencia
- ✓ úžera

Činnosť koordinátora komunitných sociálnych pracovníkov

Veľmi dôležitým prvkom pre Program KSP bolo zriadenie pozície koordinátorov komunitných sociálnych pracovníkov. Každá profesia prináša svoje riziká, ktoré sa môžu prejaviť vo viacerých rovinách:

- voči svojej osobe
- voči svojím klientom
- voči svojej práci, ako službe pre klienta

Tieto riziká, ako aj ich eliminácia boli zabezpečované koordinátormi, ktorí svojim pracovníkom zabezpečovali nielen odborné metodické vedenie ale aj možnosť podpory, konzultácií a poradenstva.

Vzdelávanie a supervízia Programu KSP

Časový harmonogram vzdelávania a supervízie

I. Realizácia odborného vzdelávania: november 2005 – december 2007

II. Realizácia odbornej supervízie: január 2006 – december 2007

III. Návrhy štandardov komunitnej sociálnej práce: január 2006 – december 2007 (vyplývajú z realizácie Programu a z výstupov procesu vzdelávania)

Obsah vzdelávania

Odborné vzdelávanie a supervízia prebiehalo v 4 moduloch pre:



Stratégia rozvoja Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov ako hostiteľskej štruktúry EDIC

- koordinátorov komunitných sociálnych pracovníkov (17 účastníkov)
- komunitných sociálnych pracovníkov
- asistentov komunitných sociálnych pracovníkov

Obsah vzdelávania bol tematický zameraný na:

Základy sociálnej práce (terminológia, ciele, história, etika v sociálnej práci, vzťah k iným spoločenským vedám, osobnosť sociálneho pracovníka)

Metódy sociálnej práce

Etapy sociálnej práce

Terénna sociálna práca (východiská, prístupy, metódy, špecifiká, patologické javy, sociálne vylúčené komunity)

Právo v sociálnej práci (oboznámenie so zákonmi a systémami potrebnými pre výkon terénnej sociálnej práce)

Sociálne poradenstvo

Výskum v sociálnej práci

Komunikačné zručnosti (komunikácia manažéra a sociálneho pracovníka, asertivita, riešenie a predchádzanie konfliktov, efektívne vedenie porád, medzikultúrna komunikácia)

Základy supervízie (individuálna a skupinová).

V súčasnosti môžeme povedať, že Program KSP bol jednou z foriem sociálnej pomoci celého komplexu sociálnych opatrení, ktorý svojim obsahom naplňoval všeobecne užívanú definíciu terénnej sociálnej práce a dodatočne komunitnej práce.

V poslednom období sme svedkami odborných terminologických diskusií o komunitnej sociálnej práci, ktorá reprezentuje veľmi širokú škálu rozmanitých perspektív, stratégií a modelov. Z praktickej realizácie Programu KSP, vnímame pojem komunitná sociálna práca, ako súbor dvoch odlišných činností komunitnej práce a terénnej sociálnej práce, ktoré sa navzájom musia prelínať.

1.3.Špecifiká komunitnej práce a terénnej sociálnej práce

Cieľovou skupinou komunitnej práce (KP) aj terénnej sociálnej práce (TSP) je **komunita** (štruktúrovaná skupina ľudí).

	KP	TSP
Profesijne predpoklady pre výkon práce	Manažér, projektant	Psychoterapeut, poradca
Prijímateľ služby	Časť komunity so spoločným problémom	Jednotlivec / rodina
Ciele	Rozvoj a posilnenie komunity, eliminácia negatívnych javov	Riešenie / prekonanie konkrétnej životnej situácie

		klienta
Metódy práce	Skupinová	Individuálna
Vzťah ku komunite	Snaží sa riešiť problémy celej komunity od riešenia vopred zadefinovaného problému až ku komunitnému rozvoju.	Pracuje dôvernými informáciami klientov
Rozhranie	Časom neohraničená	Do vyriešenia konkrétneho problému, zákazky
Výsledok	Postupné odstraňovanie negatívnych javov v komunite a jej zlepšovanie postavenie	Konkrétny, po vyriešení problému
Záujmy, ktoré sleduje	Môže pracovať aj proti praniu časti cieľovej skupiny	Pracuje v súlade s práním klienta / cieľovej skupiny
Náplň práce	Odvíja a mení sa podľa potrieb a záujmov komunity	Pracuje v súlade s práním klienta
Iné rozdiely	Aj bez existencie konkrétneho problému	Existujúci konkrétny problém klienta
Príklady práce	<ul style="list-style-type: none"> - na základe požiadaviek komunity zisťuje jej potreby - navrhuje a ponúka aktivity - organizuje voľnočasové, vzdelávacie a športové aktivity - organizuje komunitné plánovanie - organizuje diskusie, stretnutia a iné spoločné aktivity 	<ul style="list-style-type: none"> - mapuje situáciu klientov - pomáha riešiť problémy klienta - sprostredkúva kontakt a informácie medzi klientom a inštitúciami - distribuuje klienta ku kompetentným inštitúciám - v prípade potreby doprevádza klienta na inštitúciách
Iniciátor konania	Problém komunity	Problém klienta

Zdroj: Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov

Na základe horeuvedeného môžeme konštatovať odlišnosti v jednotlivých ukazovateľov avšak terénna sociálna práca úzko nadväzuje na niektoré aspekty komunitnej práce v jej základnom ponímaní. Medzi základné pojmy, s ktorými terénna sociálna práca operuje, patrí sociálny problém, klient a intervencia. Pričom z hľadiska komunitnej práce je to sociálny problém, komunitný rozvoj a participácia.

Terénna sociálna práca chápeme ako štandardnú sociálnu službu, ktorá vie účinne pracovať s ľuďmi žijúcimi v podmienkach sociálneho vylúčenia. V súčasnosti môžeme ešte povedať, že je vnímaná ako alternatívny prístup. Tento je odlišný od prístupu pracovníkov, ktorí vďaka zavaleniu administratívnymi povinnosťami nemajú čas ísť za klientom, čoho výsledkom je direktívny prístup ku klientovi. Komunitná a terénna práca ma v prostredí a podmienkach sociálne vylúčených komunit široké spektrum pôsobností

Základným cieľom vo vzťahu k terénnej sociálnej práci a komunitnej práci, ako samotnej profesii je predovšetkým inštitucionálne ukotvenie v systéme sociálnych služieb.

1.4. Projektová činnosť Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov

ATSP priebežne pripravuje projekty v oblasti svojej pôsobnosti. Úspešnosť pri získavaní prostriedkov na tieto projekty vytvára predpoklady pre zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti činnosti ATSP.

Prostredníctvom realizácie projektov ATSP zabezpečuje rozvoj ľudského kapitálu, rozvoj odborného vzdelávania pracovníkov, ako aj partnerov so zámerom zlepšiť poskytovanie služieb samosprávou vo vzťahu ku klientom.

Výsledky projektov a nadobudnuté skúsenosti budú mať pozitívny vplyv na ďalšie samosprávy pôsobiace na poli TSP. Tieto skúsenosti je možné ďalej využiť aj pri realizácii podobných projektov so svojim partnerskými mestami v zahraničí. Dosiagnuté výsledky projektov sú dostatočne prezentované širokej verejnosti prostredníctvom aktivít zvyšovania informovanosti a šírenia príkladov dobrej praxe, čo je dôležitým impulzom pre ďalšiu spoluprácu s ostatnými inštitúciami a organizáciami pôsobiacimi v sfére TSP a zabezpečuje tak výmenu skúseností pri realizácii rôznorodých aktivít.

Komplexný program rozvoja rómskych osád– projekt bol zameraný na riešenie sociálnych problémov sociálne vylúčených obyvateľov prostredníctvom terénnych sociálnych pracovníkov, ktorí pôsobili v 18- tich vybraných obciach. Cieľom projektu bola zníženie a eliminácia sociálno – patologických javov prostredníctvom práce terénneho sociálneho pracovníka v danom prirodzenom prostredí klienta/rodinyúkomunity. Projekt bol finančne podporený Úradom vlády SR. v celkovej výške 8 mil. Sk

Vzdelávanie 50 terénnych pracovníkov, DROM - SOP Ľudské zdroje 3,5 mil. Sk, EÚ- cieľom projektu bolo prostredníctvom akreditovaného systému vzdelávania poskytnúť teoreticko- odborné vzdelávanie v oblasti sociálnej práce. Zároveň prostredníctvom procesu vzdelávania bola pracovníkom poskytovaná supervízia. Projekt bol finančne podporený MPSVR SR v rámci SOP Ľudské zdroje v celkovej výške 3,5 mil. Sk..

Centrá lokálneho pracovného poradenstva nová služba pre marginalizované skupiny- v tomto projekte Asociácia bola partnerom. Zámerom projektu bolo vyhľadávanie a sprostredkovávanie nových pracovných príležitostí, zodpovedajúcich profesijnému a skúsenostnému profilu klientov, ktorými sú z veľkej časti dlhodobo nezamestnaní obyvatelia sociálne vylúčených komunít. Projekt bol finančne podporený MPSVR SR v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL, v celkovej výške 8,3 mil. Sk, EÚ

Medzinárodné stretnutie terénnych soc. pracovníkov zo Slovenska a Čiech – zámerom projektu bolo vytvorenie medzinárodnej spolupráce s ČR a výmena skúsenosti v oblasti terénnej sociálnej práce a komunitnej práce. Projekt bol finančne podporený Úradom vlády SR. v celkovej výške 400 tis. Sk

Príprava štandardov terénnej sociálnej práce – cieľom projektu bolo vytvoriť návrh štandardov pre výkon terénnej sociálnej práce. Projekt bol finančne podporený Kanadským veľvyslanectvom v celkovej výške 300. tis Sk,

Študentské stáže - projekt bol realizovaný v spolupráci s Univerzitou Konštatína Filozófa s finančnou podporou Open society foundation Budapešť v celkovej výške 2 mil. Sk. Cieľom projektu bola praktická príprav študentov v oblasti terénnej sociálnej práce a komunitnej práce vo vybraných lokalitách.



Zavedenie eura na Slovensku – Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov bola oslovená priamo Národnou bankou Slovensko na spoluprácu pri procese zavedenia eura v obciach kde sú segregované a separované rómske komunity. Cieľom projekt bolo zabezpečiť maximálne možnú mieru informovania a prípravy obyvateľov rómskych osád na zavedenia eura.

Informačná kampaň k voľbám do Európskeho parlamentu – v spolupráci s Kanceláriou Európskeho parlamentu na Slovensku sme uskutočnili v roku 2009 informačnú kampaň, ktorá bola určená pre terénnych sociálnych pracovníkov v obciach s rómskym etnikom.

Europe direct Prešov – Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov sa v rámci schváleného projektu stala hosťiteľskou štruktúrou siete európskych informačných centier EDIC.

1.5.Partneri organizácie

Partnermi ATSP sú predovšetkým samosprávy, ktoré od roku 2004 realizujú alebo sa stali realizátormi projektu terénnej sociálnej práce v sociálne vylúčených komunitách. Vzhľadom na počet partnerov môžeme potvrdiť, že každý partner má dostatočné skúsenosti s realizáciou projektov či už investičného alebo neinvestičného charakteru. Tento fakt je podmienený aj ich kompetenciami a povinnosťami vyplývajúcimi z legislatívnych a spoločenských potrieb.

1. Obec Stakčín	21. Obec Torysa	41. Obec Sačurov
2.Obec Skrabské	22. Obec Milpoš	42. Obec Malá Domaša
3. Obec Čaňa	23. Obec Šindliar	43. Obec Kamenná Poruba
4. Obec Doľany	24. Obec Dulová Ves	44. Obec Kecerovce
5. Mesto Prešov	25. Obec Jarovnice	
6. Obec Drienovská Nová Ves	26. Obec Svinia	
7. Obec Malý Slivník	27. Obec Abranovce	
8. Obec Ostrovany	28. Obec Žalobín	
9. Obec Žehra	29. Obec Zámutov	
10. Obec Veľká Ida	30. Obec Zbudské Dlhé	
11. Obec Kružľová	31. Obec Hlinné	
12. Obec Jastrabie N. Topľou	32. Obec Terňa	
13. Obec Soľ	33. Mesto Sabinov	
14. Obec Kojatice	34. Obec Bzenov	
15. Obec Vehec	35. Obec Chminianské Jakubovany	
16. Obec Kendice	36. Obec Banské	
17. Obec Bystré	37. Obec Rudlov	
18. Mesto Lipany	38. Obec Benkovce	
19. Obec Hermanovce	39. Obec Kvakovce	
20. Obec Petrovany	40. Obec Nižný Hrabovec	

Ďalšími dôležitými partnermi ATSP sú univerzity, vysoké školy a mimovládne organizácie:

1. Nadácia Milana Šimečku, Panenská 4, 811 03 Bratislava
2. Člověk v tísni, o. p. s., Šafaříkova 635/2, 120 00 Praha 2
3. Člověk v tísni Slovensko, Svoradova 5, 811 04 Bratislava
4. Univerzita Konštantína Filozofa Nitra – Ústav romologických štúdií
5. Komunita miesto pre každého Kežmarok
6. Drom rómske stredisko Brno, Bratislavská 41, 602 00 Brno
7. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Palackého č. 1, P.O. Box 104, 810 00 Bratislava
8. PDCS o. z., Štúrova 13, 811 02 Bratislava, Slovensko
9. SOCIA - nadácia na podporu sociálnych zmien, Legionárska 13, 831 04 Bratislava
10. Partnerstvo Sociálnej Inklúzie subregiónu Šariš, Čapajevová 9, 080 01 Prešov

1.6. Profil člena Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov

Profil člena ATSP bol vo fáze práce so správnou radou ATSP pri zostavovaní analytickej časti definovaný nasledovne:

Členom ATSP sa môže stať ten, kto

- Aktuálne pôsobí ako TSP alebo ATSP
- Je niekdajším pracovníkom na poli TSP, ktorý z objektívnych dôvodov nepracuje ako TSP
- Morálne bezúhonný, nespáchal úmyselný trestný čin za ktorý bol právoplatne odsúdený
- Nespolupracuje s nebankovými subjektami a podobnými inštitúciami využívajúcimi zlé postavenie cieľovej skupiny pre svoj prospech

ATSP ponúka členstvo na základe interným dokumentom stanovených podmienok a vízie stanovenej v procese tvorby stratégie rozvoja organizácie.

1.7. Rozvoj Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov – aktuálny stav

Zo všetkých doteraz realizovaných projektov je prelomovým (pre revitalizáciu Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov) projekt „**Zvyšovanie kvality poskytovania odborných služieb zamestnancom samospráv pracujúcich v sociálne vylúčených komunitách**“ v roku 2009 (trvanie do r. 2011). V rámci tohto projektu sa podarilo započat' proces nielen oživenia Asociácie, ale predovšetkým proces plánovania pozitívnych zmien potrebných pre rozvoj organizácie do najbližších rokov.

Cieľom projektu bolo **podporenie skvalitnenia výkonu sociálnych služieb zamestnancov samospráv prostredníctvom odborného vzdelávania a podporných služieb za účelom zefektívnenia TSP**. Ďalším cieľom projektu bola **podpora vytvorenia systému tvorby databáz**

pre šírenie odborných informácií pre pracovníkov v oblasti TSP a poskytovania odborných služieb.

Špecifickými cieľmi uvedeného projektu bolo:

„1. Skvalitňovanie terénnej sociálnej práce prostredníctvom rozvoja vzdelávania pracovníkom žiadateľa a partnerov“.

„2. Zabezpečenie odborného rastu sociálnych pracovníkov za účelom poskytovania sociálno-právneho poradenstva a supervízie“.

„3. Podpora výmeny informácií a dobrých skúseností v oblasti terénnej sociálnej práce a sociálnej inklúzie“.

„4. Zvyšovanie kvality monitorovania a hodnotenie pracovnej činnosti terénnych sociálnych pracovníkov prostredníctvom elektronickej databázy evidencie prípadov a klientov“.

Svojimi aktivitami projekt prispel (prispieva) k:

- zlepšeniu kvality a efektívnosti vykonávania terénnej sociálnej práce,
- kvalitnejšiemu vzdelaniu odborných terénnych sociálnych pracovníkov,
- poskytovaniu odbornej poradenskej činnosti a supervízie pracovníkom vykonávajúcich terénnu sociálnu prácu,
- zvýšeniu počítačovej gramotnosti pracovníkov vykonávajúcich terénnu sociálnu prácu,
- zabezpečeniu informačných a komunikačných technológií potrebné pre kvalitný zber dát a tvorbu databáz klientov a riešených prípadov,
- poradenskej činnosti samosprávam a zamestnávateľom v oblasti terénnej sociálnej práce a integrácie sociálne vylúčených obyvateľov rómskych komúnit,
- zvyšovaniu informovanosti v oblasti terénnej sociálnej práce a sociálnej inklúzie a šírenie príkladov dobrej praxe prostredníctvom inovatívnych metód (internetu)
- zlepšeniu informácií určených pre starostov obcí a potenciálnych zamestnávateľov o problémoch, o spôsoboch ich riešenia a o existujúcom potenciáli vylúčených komúnit.

Ďalším prínosom projektu je vytvorenie a podpora systému tvorby a šírenia odborných informácií pre pracovníkov a vytvorenie elektronickeho systému vedenia databázy, ktorý by mal zlepšiť koordináciu, monitoring a hodnotenie výkonu jednotlivých činností a mal by byť základom pre tvorbu evaluačných a komparačných štúdií.

Projekt je pilotom pre momentálny počet cieľovej skupiny (60 terénnych sociálnych pracovníkov a 6 odborných konzultantov), avšak po ukončení možno predpokladať rozšírenie užívateľov elektronickej databázy evidencie a poskytovanie komplexných odborných služieb aj pre ostatných zamestnancov samospráv a organizácií pracujúcich v oblasti sociálnej práce.

Veľmi prínosným je zabezpečenie aktivity zameranej na **tvorbou stratégie a akčných plánov organizácie**, keďže doteraz neexistuje žiadny takýto dokument, ktorý by ošetroval rozvoj Asociácie v aktuálnom dianí i perspektíve. O tomto dokumente konkrétne pojednáva Aktivita s názvom **Podpora tvorby stratégie a rozvoja činnosti Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov (ATSP)**.

Cieľom aktivity je podpora vypracovania stratégie činnosti Asociácie so zameraním na rozvoj ľudských zdrojov a poskytovanie podporných odborných služieb prostredníctvom budovania kapacít.

Inovatívnu a veľmi prínosnou ambíciou v rámci projektu je vytvorenie elektronickej evidencie databáz činnosti členov ATSP, ktoré budú využívané pre systém monitorovania a hodnotenia výkonu činnosti pracovníkov ako aj celého projektu v oblasti terénnej sociálnej práce v sociálne vylúčených komunitách. Asociácia sa snaží o stabilnú systematizáciu a inštitucionalizáciu ako profesná organizácia a z tohto dôvodu naďalej bude vyvíjať činnosti zamerané na získavanie finančných prostriedkov v oblasti podpory zvyšovania kvality terénnej sociálnej práce a zabezpečenie odborných služieb jednak svojim členom, ale aj ďalším terénnym sociálnym pracovníkom pôsobiacim na Slovensku. K zabezpečeniu udržateľnosti prispieje aj zvyšovanie odborných kapacít pracovníkov organizácie (ATSP) v rámci tohto projektu, najmä odborná príprava a vzdelávanie odborných konzultantov Asociácie. Zároveň Asociácia si požiadala o akreditáciu na sanáciu rodinného prostredia podľa zákona č. 305/2005 a pripravuje žiadosť o povolenie na výkon sociálneho poradenstva.

V súčasnej dobe je stále málo TSP, ktorí by brali túto prácu ako poslanie a venovali sa jej naplno. Aj vďaka malému množstvu finančných prostriedkov, funguje táto práca len vďaka podpore eurofondov, konkrétne najmä projektov z FSR (Fond sociálneho rozvoja), prípadne i za výdatnej podpory obce. Obec však nemôže vynaložiť na túto prácu toľko finančných prostriedkov, koľko je potreba, čo sa prejavuje na nedostatku kvalifikovaných TSP. Nie len na platy ale aj na vzdelávanie takýchto pracovníkov musí totižto obec investovať. Akreditované programy na ich vzdelanie sú časovo náročné a pomerne drahé. Nedostatok financií, ktoré sú určené na túto prácu sa prejavil aj v osвете. Čo sa týka informovanosti o tejto problematike - je veľmi slabá, väčšinou vyplýva ako povinnosť vydať tlačovú správu v rámci nejakého konkrétneho projektu financovaného z eurofondov.

Do budúcnosti predpokladáme, že význam a výsledky TSP vykonávanej pracovníkmi budú viac oceňované finančne a významovo, čo sa prejaví predovšetkým na zlepšení života a sociálnej situácii klienta. Veľkú pomoc, čo sa týka rozvoja TSP vidíme najmä v oblasti projektov financovaných z eurofondov, ktoré sú možnosťou ako poskytnúť lepšie podmienky na prácu TSP pracovníkom i klientom.

1.8. Nadväznosť stratégie na iné relevantné dokumenty:

Na národnej úrovni je stratégia rozvoja ATSP v súlade s:

Národným strategickým referenčným rámcom 2007–2013, ktorý prostredníctvom Prioritnej osi 4 „Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy“, kladie veľký dôraz na podporu a zvyšovanie kvality ľudských zdrojov v oblasti poskytovania verejných služieb. V dokumente sa aj konštatuje, že pomoc bude zameraná nielen na vytváranie podmienok pre rozvoj ľudských zdrojov, ale aj na zlepšovanie procesného riadenia organizácie v oblasti verejnej politiky.

Programovým vyhlásením vlády SR z roku 2006, ktorý reflektuje na **Lisabonskú stratégiu** kde je uvedené, že „osobitná pozornosť bude venovaná podpore príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít.

Národným akčným plánom zamestnanosti, medzi ktoré patrí posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie prostredníctvom uľahčovania účasti na zamestnanosti a prístup všetkých k zdrojom, právam, tovarom a službám, predchádzania rizikám vylúčenia, pomoci najzraniteľnejším skupinám občanov a mobilizáciou všetkých relevantných subjektov pre napĺňanie týchto cieľov.

Národným akčným plánom sociálnej inklúzie (NAPSI) 2004 - 2006 kde sa konštatuje, že jedným z cieľov je vytváranie „vytváranie podmienok pre podporu rodinnej solidarity a prevenciu sociálneho vylúčenia zraniteľných skupín obyvateľstva, „zvýšiť podporu vzdelávania a prípravy pre trh práce a „zabezpečiť komplexný prístup riešenia exklúzie rómskych komunít“.



Obsahovo stratégia rozvoja ATSP ďalej nadväzuje na:

Národnú správu o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008 kde sa konštatuje, že jedným z cieľov je „Zredukovať chudobu detí a riešiť medzigeneračnú reprodukciu chudoby preventívnymi opatreniami a podporou rodín s deťmi“, vytváranie podmienok pre podporu rodinnej solidarity a prevenciu sociálneho vylúčenia zraniteľných skupín obyvateľstva.

Základné tézy politiky vlády SR v integrácii rómskych komunit, schválenými uznesením vlády SR č.278/2003, ktoré ako jednu z hlavných dlhodobých priorít uvádzajú integráciu osôb čeliacich sociálnemu vylúčeniu, vrátane príslušníkov rómskej etnickej minority.

Prepojenosť stratégie rozvoja ATSP z pohľadu dlhodobej udržateľnosti výstupov projektu je na **Na regionálnej úrovni** projekt je v súlade so strategickými dokumentmi Prešovského a Košického samosprávneho kraja, na území ktorých sa činnosť Asociácie odohrávala najviac. V **Programe hospodárskeho a sociálneho rozvoja hore uvedených samosprávnych krajoch** je v rámci viacerých oblastí (priorít) rozpracovaná potreba riešenia podpory kvality verejných služieb.

1.9. Analýza realizovaného prieskumu členskej základne ATSP

Z existujúcich interných databáz kontaktov terénnych sociálnych pracovníkov a asistentov TSP bolo vygenerovaných 100 členov, ktorým bol elektronickou formou distribuovaný dotazník, ďalších 20 členov ATSP bolo oslovených štruktúrovaným rozhovorom po vzore otázok dotazníkového šetrenia.

Cieľom prieskumu bolo:

- Zistiť neformálnu príslušnosť TSP pracovníkov k Asociácii
- Zabezpečiť spätnú väzbu na chod organizácie a prínos pre členov
- Zistiť potreby členov organizácie vo vzťahu k ATSP budúcnosti

Inštrukcia prieskumu:

Dovoľujeme sa Vás osloviť s prieskumom týkajúcim sa Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov, ktorý bude slúžiť ako jeden z podkladov pre zlepšenie jej ďalšieho fungovania. Zaujímajú nás Vaše názory, ktoré sú podstatné pre ďalší rozvoj organizácie. Preto Vás prosíme o čo najúprimnejšie a najtvorenejšie odpovede na naše otázky. Vopred ďakujeme za Vašu ochotu a Váš čas pri odpovediach na naše otázky, ktoré majú pre náš rozvoj podstatný význam.

Prvé štyri otázky boli zamerané na zistenie aktuálneho postavenia respondenta voči profesii, ktorú zastrešuje organizácia. V záujme zistenia bolo selektovať zakladajúcich, starších a nových členov Asociácie.

- 1. Kedy ste sa stali členom Asociácie TSP?**
- 2. Pracovali ste v minulosti ako TSP?**
- 3. Pracujete v súčasnosti ako TSP?**
- 4. Plánujete v budúcnosti pracovať ako TSP?**

Nasledujúce dve otázky smerovali z zisteniu významu stavovskej organizácie pre pracovníka TSP

- 5. Prečo ste sa stali členom Asociácie?**



6. Má podľa Vás existencia Asociácie (ako organizácie) opodstatnenie a význam ?

Ak áno, napíšte prosíme aký..

Ďalšie otázky skúmali vzdelávací a iný „servisný“ prínos pre člena organizácie.

7. Čo Vám doteraz prinieslo členstvo v Asociácii?

8. Akých vzdelávacích aktivít ste sa prostredníctvom Asociácie zúčastnili?

Nasledujúce otázky ašpirovali na zabezpečenie reprezentatívnej spätnej väzby na chod a činnosť organizácie

9. Aké nedostatky v ATSP by ste odstránili?

10. Aké aktivity zo strany ATSP by ste uvítali?

Nasledujúce dve otázky mapovali rozvojové potreby členov organizácie, ako aj ambície podieľať sa na organizačnom či inom chode organizácie.

11. Ako vidíte budúcnosť ATSP?

12. Akým spôsobom by ste boli ochotný prispieť k rozvoju ATSP?

Posledná otázka zisťovala informovanosť o aktivitách organizácie smerom k jej členom

13. Ste dostatočne informovaný o všetkých aktivitách Asociácie?

Plne úspešnou metódou zabezpečenia výpovedí bol štruktúrovaný rozhovor, ktorého sa zúčastnilo 20 respondentov z radov členov ATSP.

V prípade dotazníkového šetrenia môžeme konštatovať pomerne uspokojivú návratnosť a to 52 vrátených (úplne alebo čiastočne vyplnených) dotazníkov z počtu 100.

- ✓ **Už to poukazuje na fakt, že o organizáciu je v členskej základni záujem.**

Faktom je, že nie všetci respondenti dotazníkového šetrenia boli (sú) registrovanými členmi ATSP, kontakt na nich bol po predošlých kolegoch v jednotlivých samosprávach.

- ✓ Napriek tomu **prejavili záujem a angažovanosť v zmysle opodstatnenosti a rozvoja organizácie.**

Stručné popisné vyhodnotenie prieskumu.

Na otázky prieskumu odpovedali respondenti, ktorí sa stali členmi ATSP od r. 2003 po r. 2009, jednotlivé roky je možné kvantifikovať proporcionálne. Cca 5% tvorili „nečlenovia“ ATSP, ktorí však demonštrovali záujem uchádzať sa o členstvo.

- ✓ **Môžeme konštatovať 100% záujem zo strany respondentov o členstvo v ATSP.**



Stratégia rozvoja Asociácie terénnych sociálnych pracovníkov ako hostiteľskej štruktúry EDIC

85% respondentov v súčasnosti pracuje ako TSP alebo asistent TSP, prípadne komunitný pracovník.

15% respondentov pracovalo v minulosti ako TSP alebo asistent TSP, momentálne tomu tak nie z dôvodu zániku pracovnej pozície v obci, materskej dovolenke, prípadne úplnej zmene profesie.

- ✓ **Môžeme konštatovať, že 90% respondentov má v budúcnosti záujem pracovať v oblasti TSP alebo príbuzného odboru.**

30% respondentov sa stalo členom ATSP z dôvodu osobného záujmu o TSP, 15% sa k členstvu dostalo „náhodne“. 55% na otázku neodpovedalo.

- ✓ **Môžeme konštatovať, že 100% respondentov vidí význam v existencii ATSP**
- ✓ **Členstvo v ATSP prinieslo respondentom podľa ich výpovedí najmä nové kontakty, možnosť vzdelávať sa, výmenu skúseností a vzájomné povzbudzovanie sa.**
- ✓ **75% respondentov sa zúčastnilo vzdelávacích aktivít pod záštitou ATSP.**
- ✓ Na otázku o nedostatkoch ATSP odpovedalo cca 60% respondentov, z nich **100% identifikuje ako nedostatočné informovanosť organizácie o dianí, nedostatočné zviditeľňovanie sa a málo spoločných stretnutí.**
- ✓ Na otázku o aké aktivity zo strany ATSP má respondent záujem odpovedalo 100%. Výpovede zreteľne označili **potrebu stretávania sa, vzdelávania, výcvikov, informačných seminárov, supervízie a poradenstva.**

Na otázku ako by respondent dokázal prispieť k rozvoju organizácie odpovedalo 5%. Odpovede sa týkali všeobecnej pomoci – podľa požiadania organizácie. Jediná odpoveď konštatovala pomoc ako vyškolený supervízor, dve odpovede ako školiteľ.
- ✓ Alarmujúcou bola odpoveď na poslednú otázku o dostatočnosti informovania o dianí zo strany ATSP. **100% opýtaných skonštatovalo, že nie je spokojná s informovanosťou o dianí zo strany organizácie.**

Výsledky prieskumu poslúžili ako veľmi vhodný korešpondenčný a komparatívny materiál popri práci pracovnej a expertnej skupiny. Pracovná skupina bola s výsledkami prieskumu oboznámená až v tej fáze procesu, kedy zistenia nemohli nijakým spôsobom ovplyvniť nazeranie fokusovej pracovnej skupiny na riešenie problematiku. Expertná skupina bola s výsledkami oboznámená bezprostredne po vyhodnotení prieskumu. Tu je rovnako možné prejavíť spokojnosť s mierou očakávaných výsledkov expertnej skupiny.

1.10. Analýza mediálnych výstupov týkajúcich sa problematiky TSP

Počas prieskumu mediálnych výstupov týkajúcich sa problematiky TSP bol prieskum zameraný najmä na publikovanie článkov v najviac čítaných denníkoch, odborných denníkoch avšak aj na vydané publikácie v tejto oblasti. Prieskum bol realizovaný v roku 2010.

Prieskum bol zameraný najmä na aktuálne články v denníkoch:

- **SME**
- **Pravda**
- **Korzár**
- **Hospodárske noviny**
- **Nový čas**

Konštatujeme, že články tohto charakteru sú publikované len minimálne a to len ako PR články zaplatené z eurofondov, či na podnet klienta. Práve preto záujem verejnosti o túto problematiku nie je veľký, občania problematiku nepoznajú ju a nemajú o nej možnosť čítať v médiách. Uverejnenie článkov ako tlačovej správy, či oznamu o realizácii projektu je príliš málo na to, aby verejnosť bola oboznámená s touto problematikou a jej úskalia. Z piatich denníkov za rok 2010 uverejnili viac správ a článkov súvisiacich s touto problematikou len 3 denníky / SME, Pravda, Korzár/, ostatné denníky sa TSP a ani len problematikou s ňou súvisiacou zaoberali málo, prípadne vôbec.

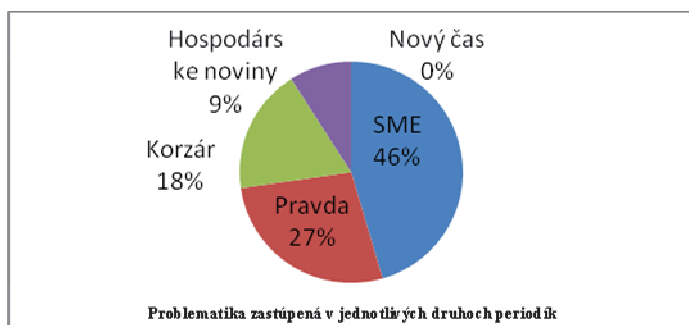
Najčastejšie boli zverejnené informatívne články z komunitnej terénno-sociálnej práce v konkrétnych obciach, ako informačné a tlačové správy o projektoch financovaných z európskych fondov.

Ďalší druh článkov ktorý sa objavoval, sú články týkajúce sa TSP s marginalizovanými skupinami. Tretí druh článkov, ktorý sa vyskytoval najmenej bol zameraný na streetwork, alebo na problematiku práce s vylúčenými skupinami (prostitútky, drogový závislí).

Najviac bolo zastúpených článkov s rómskou tematikou, potom nasledovala TSP v obci.

V grafe uvádzame percentuálne zastúpenie publicity v oblasti jednotlivých kategórií.

Problematika zastúpená v jednotlivých druhoch periodík



SME - 5

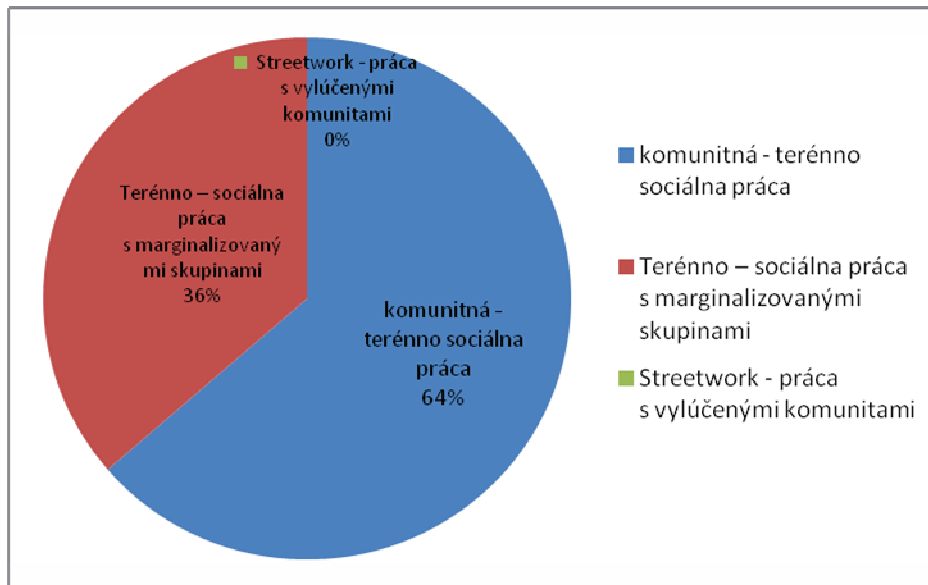
Pravda - 3

Korzár - 2

Hospodárske noviny - 1

Nový čas – 0

Jednotlivé druhy problematiky a jej zastúpenie v denníkoch za rok 2009 a 2010

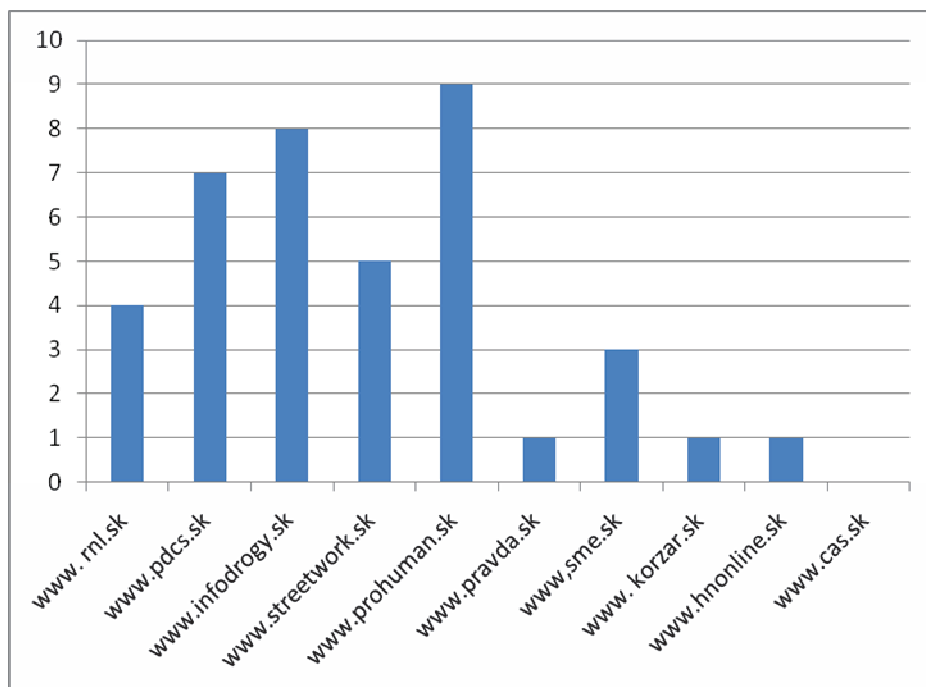


Komunitná terénno – sociálna práca - 7

Terénno – sociálna práca s marginalizovanými skupinami - 4

Streetwork - práca s vylúčenými komunitami – 0

Jednotlivé druhy problematiky a jej zastúpenie na elektronických portáloch za rok 2009 a 2010



www.rnl.sk – 4 body

www.pdcs.sk – 7 bodov

www.infodrogy.sk – 8 bodov

www.streetwork.sk – 5 bodov

www.prohuman.sk – 9 bodov

www.pravda.sk – 1 bodov

www.sme.sk – 3 bodov

www.korzar.sk – 1 bodov

www.hnonline.sk – 1 bodov

www.cas.sk – 0 bodov

V rámci prieskumu bola posudzovaná obsiahlosť problematiky vzhľadom na tému TSP, ktorej sa stránka venuje (t.j. články, linky, zdroje, informácie, rady, prípadové štúdie, aktuálnosť informácií). Stránok venujúcim sa danej problematike je málo. Každá má svoje rezervy a možnosti na zlepšenie. Hodnotenie prebiehalo na stupnici od 1 do 10 bodov, pričom 1 bod bol najmenej a 10 bodov bolo najviac.

Na stránke www.rnl.sk je možné nájsť články v oblasti rómskej problematiky všeobecne. Články o terénno – sociálnej práci z marginalizovanými skupinami sú napísané z praxe. Výber článkov, napriek tomu, že sú úzko profilované nie je dostatočný. Stránka od nás dostala 4 body.

Na stránke www.pdcs.sk je možné nájsť aktuálne prípadové štúdie k danej problematike, čo je veľkou pomocou najmä pre realizátorov projektov TSP. Štúdie sa týkajú najmä rómskych projektov. Klasické články o danej problematike stránka neobsahuje, čo ani nie je jej zámerom. Za obsiahlosť vzhľadom na danú tematiku od nás dostala 7 bodov.

Na stránke www.infodrogy.sk je možné nájsť problematiku sociálnej práce zameranú na drogovu závislých klientov. Stránka je vzhľadom na problematiku komplexná, záujemcovi poskytuje množstvo dobrých rád a informácií. Záujemca na nej nájde napr. aktuálne výzvy, tlačové správy a publikácie z danej problematiky. Za obsiahlosť informácií udeľujeme 8 bodov.

Stránka www.streetwork.sk obsahuje zaujímavé linky na realizátorov TSP. Problematikou sa zaoberá komplexne. Vo svojej oblasti (práca s drogovu závislými) poskytuje hodnotné informácie. Za obsiahlosť informácií udeľujeme 5 bodov.

Odborný internetový časopis Prohuman obsahuje množstvo zaujímavých odborných článkov z oblasti sociálnej práce, záujemca na nej nájde množstvo zaujímavých odborných informácií.

Za obsiahlosť problematiky udeľujeme 9 bodov.

Ostatné denníky obsahujú informácie o TSP veľmi sporadicky. Aj keď nie sú primárne zamerané na túto problematiku, informovanosť v tejto oblasti je slabá. Preto uvádzame v prípade SME 3 body, ostatné denníky, ktoré uverejnili aspoň jeden článok - 1 bod a nový čas, ktorý neuverejnili článok z tejto problematiky 0 bodov.

Problematika a jej zastúpenie v tlačенých a elektronických médiách

Na základe podrobného prieskumu bolo zistené, že záujemca o problematiku TSP najviac informácií o tejto problematike nájde na internete. Odborných publikácií na túto tému nie je až tak veľa

a väčšinou sú určené pre študentov sociálnej práce. Sú výborným základom pre teoretický výklad tejto problematiky, ale málo riešia prípadové štúdie. Praktické príklady a prípadové štúdie nájde záujemca predovšetkým na internete. Týkajú sa najmä konkrétnych projektov. Všeobecných odporúčaní potrebných pre prax TSP je málo, prípadne žiadne.

Záver, zhodnotenie stavu:

Bežné denníky píšu o terénno – sociálnej práci väčšinou v súvislosti s marginalizovanými skupinami a situáciou v osadách. Práca terénno- sociálneho pracovníka ako takého je málo konkretizovaná, chýbajú odporúčania, rady, aktuálne problémy a ich riešenie. Zároveň chýba špecializovaný časopis o tejto problematike, ktorý by poskytoval aspoň nejaké možnosti pre zvýšenie informovanosti bežného terénno – sociálneho pracovníka. Publikácie sú zas formulované príliš teoreticky, zamerané skôr na rozšírenie teoretického základu študenta. Sú však málo vhodné pre prax terénno – sociálneho pracovníka. Internetové stránky poskytujú viac možností oboznámiť sa s aktuálnymi informáciami, ale väčšinou sa orientujú na jeden špecifický druh terénno – sociálnej práce (napr. pre drogovu závislých, marginalizované skupiny, streetwork, atď). Komplexné poňatie tejto problematiky, príklady z praxe a odporúčania chýbajú aj na internete. Terénno – sociálny pracovník je tak vystavený učiť sa prostredníctvom hore uvedených možností, prípadne vlastnou skúsenosťou a praxou.

II. SWOT analýza

SILNÉ STRÁNKY

- ✓ ATSP ponúka zmysluplnú prácu, ktorú systém nevyhnutne potrebuje
- ✓ ATSP je vlastníkom a nositeľom know – how TSP
- ✓ Exkluzívna organizácia z hľadiska združovania TSP
- ✓ Disponuje členmi, ktorí sú odborne vzdelaní pre TSP
- ✓ Existujú komunikačné kanály ATSP smerom ku klientom
- ✓ Existujú komunikačné kanály medzi členmi ATSP
- ✓ Existuje pozitívny vplyv na samosprávy a verejnú správu v oblasti TSP
- ✓ Zabezpečuje zlepšovanie pozícií TSP
- ✓ Dokáže poskytovať servis členom ATSP
- ✓ Obrovský potenciál klientov členov ATSP
- ✓ Existujúce požiadavky členov na ATSP (stretávanie, vzdelávanie, výmeny)
- ✓ Členovia ATSP chcú pracovať, vedia pracovať a môžu pracovať pre ATSP
- ✓ ATSP disponuje základným technickým a materiálnym zabezpečením
- ✓ ATSP disponuje potenciálom lídrov
- ✓ Členovia prejavujú vôľu pracovať pre ATSP
- ✓ ATSP disponuje odborníkmi
- ✓ ATSP disponuje dobrými kontaktmi , dobrými spôsobmi komunikácie
- ✓ ATSP spolupracuje s dobrými a kvalitnými partnerskými organizáciami a inštitúciami
- ✓ ATSP disponuje vlastnou databázou donorov
- ✓ ATSP má dobré kontakty na odborníkov
- ✓ Dobré meno organizácie
- ✓ ATSP má web a vlastnú doménu
- ✓ ATSP disponuje databázami klientov TSP
- ✓ ATSP disponuje databázou samospráv
- ✓ Funguje výmena skúseností a názorov členov ATSP
- ✓ ATSP disponuje potenciálom pre vzdelávanie členov a partnerov
- ✓ ATSP dokáže definovať spoločné problémy, podmienky, postupy, riešenia, dokáže presadzovať spoločné požiadavky

SLABÉ STRÁNKY

- Organizačná štruktúra ATSP funguje neefektívne
- Nejasná a neinovovaná členská základňa ATSP
- Stanovy ATSP nezodpovedajú súčasným trendom
- Chýbajú interné dokumenty (organizačný poriadok, hlasovací poriadok a i.) organizácie
- Chýbajú regionálne centrá ATSP
- Nedostatočné a nejasné delegovanie úloh v rámci organizácie

- Nepravidelné stretnutia členov ATSP
- Nešpecifikované činnosti a aktivity organizácie dlhodobého charakteru
- Chýbajú vzdelávacie aktivity v rámci ATSP
- Chýba odborný informačný servis pre členov ATSP

- Neaktualizovaný web ATSP
- Chýbajúce diskusné fóra členov ATSP v rámci web
- Nevypracovaný systém komunikácie ATSP s verejnosťou
- Chýba systém propagácie ATSP
- Nevypracovaný systém spätných väzieb na ATSP a jej službách
- Nevybudované corporation identity, chýba vizual manuál ATSP
- Nedostatočné a nevyužívané komunikačné kanály v rámci ATSP
- Nejasná štruktúra komunikačných kanálov (ktorý využívať na koho) ATSP
- Chýba šírenie jednotných ideí a misie TSP
- Nedostatočná komunikácia s manažmentom a v rámci orgánov ATSP

SLABÉ STRÁNKY

- Nedostatočné a neefektívne fungovanie organizačných štruktúr ATSP
- Chýbajú osoby zodpovedné za činnosť organizácie



- Chýbajú stále kontaktné osoby pre styk s úradmi a inštitúciami v hlavnom meste

- Nedostatočná a nesystémová komunikácia s partnermi organizácie
- Nevyhľadávanie ďalších partnerov ATSP
- Nesystematická práca s partnermi ATSP
- Organizácia nie je etablovaná na celom Slovensku
- Chýba silný partner ATSP v zahraničí

- Chýba koncepcia získavania financií na chod organizácie a jej činnosť
- Nedostatočné materiálne a technické vybavenie ATSP

PRÍLEŽITOSTI

- Dostatočná spoločenská objednávka na vznik a rozvoj silnej stavovskej organizácie
- Stála potreba TSPráce a TSPracovníkov
- Potreba implementácie vzdelávacích programov a aktivít na zvyšovanie kvality a úrovne TSPráce
- Zvyšovanie statusu TSPracovníka a TSPráce v spoločnosti
- Potreba dialógu štátu s inými relevantnými partnermi TSP na poli legislatívnom
- Priaznivá klíma v štátnej moci, nastavená na dialóg a podporu TSP
- Dobrý partner pre štátnu moc v sociálnej oblasti
- Potreba zdatných sprostredkovateľov dobrých vzťahov medzi majoritou a minoritou
- Dobré a silné partnerstvá s významnými organizáciami vo svete
- Dobré know how zo zahraničia
- Získavanie a výmena best practices

OHROZENIA

- Negatívne zmeny politickej klímy voči sociálnej práci
- Negatívne zmeny legislatívy, ktoré by obmedzovali činnosť MVO
- Znevýhodňovanie tretieho sektora
- Nedostatok finančných zdrojov v sektore a oblasti

- Negatívny postoj samospráv k potrebe a opodstatnenosti TSP
- Nechápanie opodstatnenosti TSP zo strany kompetentných
- Nedoceňovanie TSP zo strany spoločnosti, finančná podhodnotenosť profesie
- Odliv mozgov do zahraničia
- Narastanie sociálnych konfliktov s výsledkom represíí, namiesto TSP
- Rast averzie majority voči TSP
- Chýbajúca nadstavba k TSP, absencia obslužných činností v praxi
- Slabé možnosti ďalšieho vzdelávania podpory supervízie, psychohygieny TSP zo strany systému

III. STRATEGICKÁ ČASŤ

3.1. Vízia

Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti. Zároveň prispieva k šíreniu informácii a zvyšovaniu povedomia o Európskej únii.

3.2. Identifikované problémy

Neefektívne organizačné zabezpečenie ATSP

Nejasná, nedefinovaná členská základňa

Chýbajú stretnutia členov ATSP

Nedostatočné obhajovanie a šírenie TSP zo strany ATSP

Neefektívna komunikácia vo vnútri ATSP

Neefektívna komunikácia ATSP smerom k vonkajšiemu prostrediu

Chýbajú spôsoby získavania finančných zdrojov pre organizáciu

3.3. Ciele

Strategický cieľ:

Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideu TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.

IV. IMPLEMENTAČNÁ ČASŤ

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.	
STRATEGICKÝ CIEĽ :	Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.
problémy	špecifické ciele
1. Neefektívne organizačné zabezpečenie ATSP	1. Zefektívniť organizačnú štruktúru ATSP
2. Nejasná, nedefinovaná členská základňa	2. Obnoviť, rozšíriť a aktivizovať členskú základňu ATSP
3. Chýbajú stretnutia členov	3. Realizovať pravidelné stretnutia členov ATSP
4. Chýbajú služby pre členov ATSP	4. Zabezpečovať služby pre členov ATSP
5. Nedostatočné obhajovanie a šírenie TSP zo strany ATSP	5. Vybudovať trvalý systém pre obhajobu a šírenie TSP
6. Neefektívna komunikácia vo vnútri ATSP	6. Vytvoriť efektívny systém komunikácie v rámci ATSP
7. Neefektívna komunikácia ATSP smerom k vonkajšiemu prostrediu	7. Efektívne a účinne komunikovať s verejnosťou v zmysle propagovania TSP a zviditeľňovania ATSP
8. Chýbajú spôsoby získavania finančných zdrojov pre organizáciu	8. Stabilizovať finančné a materiálne technické zázemie ATSP

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.	
STRATEGICKÝ CIEĽ :	Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.
špecifické ciele	opatrenia
1. Zefektívniť organizačnú štruktúru ATSP	1.1. Sfunkčnenie stagnujúcej potrebnej činnosti valného zhromaždenia ATSP
	1.2. Sfunkčnenie a zefektívnenie orgánov ATSP
	1.3. Prispôsobenie platných stanov ATSP aktuálnej spoločenskej situácii
	1.4. Dopracovanie potrebných formálnych dokumentov k nevyhnutnému efektívnemu fungovaniu ATSP
	1.5. vytvorenie podporých a riadiacich regionálnych štruktúr ATSP

2. Obnoviť, rozšíriť a aktivizovať členskú základňu ATSP	2.1. Revitalizovanie členskej základne ATSP
	2.2. Stabilizovanie inovovaného profilu organizácie, kritérií a charakteristík členstva
3. Realizovať pravidelné stretnutia členov ATSP	3.1. Realizácia stretnutí členov ATSP na regionálnej báze
	3.2. Realizácia stretnutí členov ATSP v rámci Slovenska

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.	
STRATEGICKÝ CIEĽ :	Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideu TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.
špecifické ciele	opatrenia
4. Zabezpečovať služby pre členov ATSP	4.1. Naplnenie potrieb členov ATSP
	4.2. Zabezpečovanie poskytovateľov kvalitných služieb (servisu) pre členov ATSP
5. Vybudovať trvalý systém pre obhajobu a šírenie TSP	5.1. Vybudovanie systému advokácie TSP
	5.2. Zviditeľňovanie TSP ako systému potrebných služieb pre klienta
6. Vytvoriť efektívny systém komunikácie v rámci ATSP	6.1. Prevádzkovanie kvalitnej, interaktívnej a efektívnej web stránky, slúžiacej na komunikáciu v ATSP
	6.2. Zabezpečovanie spätnej väzby na prínos organizácie členom ATSP
7. Efektívne a účinne komunikovať s verejnosťou v zmysle propagovania TSP a zviditeľňovania ATSP	7.1. Zefektívnenie propagácie ATSP a TSP
	7.2. Vytvorenie siete partnerských médií
	7.3. Zlepšenie komunikácie s partnermi ATSP
8. Stabilizovať finančné a materiálne technické zázemie ATSP	8.1. Pripravenie ATSP pre účinné získavanie zdrojov a prostriedkov

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
1.1. Sfunkčnenie stagnujúcej potrebnej činnosti valného zhromaždenia ATSP	1.1.1. pripraviť a zorganizovať zasadnutie valného zhromaždenia ATSP k zásadným otázkam a navrhovaným zmenám v ATSP	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.1.2. pripraviť organizačný predpis a iné jasné a špecifické pokyny pre fungovanie valného zhromaždenia, ako najvyššieho orgánu ATSP	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.1.3. pripraviť na prerokovanie valnému zhromaždeniu návrhy a doplnky ku stanovám, stratégii rozvoja, financovaniu a profilácii ATSP	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.1.4. pripravovať zasadnutia valného zhromaždenia ATSP, min. raz ročne	riaditeľ ATSP	od 2011 1x roč.
1.2. Sfunkčnenie a zefektívnenie orgánov ATSP	1.2.1. definovať v stanovách postavenie a kompetencie výkonnej rady ATSP, ako výkonného orgánu voleného členskou základňou	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11
	1.2.2. zabezpečiť účasť vo výkonnej rade pre regionálnych koordinátorov ATSP	valné zhromaždenie	VI/11
	1.2.3. pripraviť voľbu predsedu výkonnej rady - štatutárneho zástupcu ATSP	výkonná rada	VI/11
	1.2.4. pripraviť voľbu riaditeľa výkonnou radou	výkonná rada	VI/11
	1.2.5. pripraviť a organizovať pravidelné zasadnutia výkonnej rady ATSP	riaditeľ ATSP	od VI/11 1x 3mes
	1.2.6. pripraviť pokyny / vnútorný predpis pre riaditeľa a výkonnú radu, týkajúce sa tvorby projektov a vstupovania do partnerstiev v rámci projektov	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
1.3. Prispôsobenie platných stanov ATSP aktuálnej spoločenskej situácii	1.3.1. pripraviť zmenu stanov v zmysle presného určenia kompetencií orgánov združenia, ako aj zodpovednosti za jednotlivé úlohy a aktivity	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.3.2. definovať v stanovách postavenie riaditeľa ako jedného zo štatutárov ATSP (spolu s predsedom výkonnej rady)	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.3.3. prerokovať zmenu stanov v rámci existujúcich orgánov a prerokovať ich v rámci valného zhromaždenia	valné zhromaždenie	VI/11

	1.3.4. uskutočniť formálne zmeny stanov v rámci platných právnych predpisov	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11
1.4. Dopracovanie potrebných formálnych dokumentov k nevyhnutnému efektívnemu fungovaniu ATSP	1.4.1. vypracovať návrh organizačného poriadku, ktorý špecifikuje všetko týkajúce sa chodu a fungovania organizácie	prípravný výbor zhromaždenia	V/11
	1.4.2. predosť valnému zhromaždeniu na prerokovanie a schválenie organizačný poriadok, ako aj ostatné priebežne pripravované interné dokumenty	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11
	1.4.3. definovať v organizačnom poriadku špecifiká vzniku a zániku členstva v ATSP na základe stratégie rozvoja a štandardov TSP	prípravný výbor zhromaždenia	V/11

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
1.5. Vytvorenie podporých a riadiacich regionálnych štruktúr ATSP	1.5.1. osloviť valné zhromaždenie pre navrhnutie štruktúr z jednotlivých regiónov	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11
	1.5.2. nominovať za každý región zástupcu do výkonnej rady	valné zhromaždenie	VI/11
	1.5.3. zabezpečiť pre regionálnych koordinátorov ATSP základné materiálne technické zabezpečenie	výkonná rada	IX/11
	1.5.4. vytvoriť projekt pre vznik a sieťovanie regionálnych štruktúr ATSP a predložiť ho v rámci aktuálnych grantových schém	riaditeľ ATSP, projektový manažér	do XII/11
2.1. Revitalizovanie členskej základne ATSP	2.1.1. spracovať aktuálnu databázu členov ATSP	projektový manažér	V/11
	2.1.2. aktualizovať existujúce databázy členov a partnerov ATSP	projektový manažér	V/11
	2.1.3. zabezpečiť kontakty nových, nezasiťovaných TSP a ATSP	projektový manažér	IX/11
	2.1.4. pripraviť a distribuovať prihlášky do ATSP pre potenciálnych členov	projektový manažér	X/11
	2.1.5. evidovať prijatie prihlášok nových adeptov ATSP	riaditeľ ATSP	XI/11
	2.1.6. na základe odporúčaní regionálnych štruktúr a riaditeľa, posudzovať prihlášky adeptov na členstvo v ATSP	výkonná rada	XII/11
	2.1.7. do 30 dní odpovedať adeptom na členstvo v ATSP písomnou formou	riaditeľ ATSP	od XI/11 priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
2. 2. Stabilizovanie inovovaného profilu organizácie, kritérií a charakteristik členstva	2.2.1. pripraviť a distribuovať etický kódex, víziu a profil ATSP, ako aj zámery a prínos organizácie, členskej základni ATSP	projektový manažér	V/11
	2.2.2. pripomenovať etický kódex, víziu organizácie a profil organizácie valným zhromaždením	prípravný výbor zhromaždenia	VI/11

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
3.1. Realizácia stretnutí členov ATSP na regionálnej báze	3.1.1. pripraviť ročný harmonogram stretnutí členov ATSP v rámci každého regiónu	regionálni koordinátori	XII, každoročne
	3.1.2. realizovať stretnutia členov ATSP v regiónoch, min. 1x za 3 mes. (v každom regióne)	regionálni koordinátori	od IX/11 1 x za 3 mesiace
	3.1.3. vopred pripravovať okruhy možných tém regionálnych stretnutí a distribuovať ich členom na pripomenkovanie	regionálni koordinátori	od VIII/11 priebežne
	3.1.4. definovať témy a navrhnúť miesta realizácie regionálnych stretnutí	regionálni koordinátori + riaditeľ	od IX/11 priebežne
	3.1.5. zabezpečovať lektorov a konzultantov pre regionálne stretnutia ATSP	regionálni koordinátori + riaditeľ	od IX/11 priebežne
	3.1.6. identifikovať vhodných partnerov ATSP, pre poskytovanie priestorového a technického zázemia regionálnych stretnutí (UPSVaR a pod.)	regionálni koordinátori + riaditeľ	X/11
	3.1.7. osloviť pre spoluprácu na stretnutiach ATSP vybraných partnerov	riaditeľ ATSP	X/11
3.2. Realizácia stretnutí členov ATSP v rámci Slovenska	3.2.1. na základe požiadaviek členskej základne pripravovať témy spoločných stretnutí ATSP	riaditeľ ATSP	od VI/11 priebežne
	3.2.2. vopred pripravovať program a témy stretnutí ATSP a distribuovať ich na pripomenkovanie členskej základni	riaditeľ ATSP	od I/12 priebežne
	3.2.3. zabezpečovať lektorov a konzultantov pre celoslovenské stretnutia ATSP	výkonná rada	od I/12 priebežne
	3.2.4. organizovať spoločné stretnutia ATSP v rámci Slovenska, min. 1x ročne	riaditeľ ATSP	od I/12 1x roč.

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.

STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
4.1. Naplnenie potrieb členov ATSP	4.1.1. realizovať prieskum potrieb a očakávaní členov ATSP v rámci spoločných stretnutí	riaditeľ ATSP	od I/12 1x roč.
	4.1.2. realizovať priebežný prieskum potrieb členov ATSP prostredníctvom regionálnych koordinátorov	regionálni koordinátori	od VI/11 priebežne
	4.1.3. analyzovať potreby členov ATSP vo vzťahu k očakávaným službám organizácie	výkonná rada	od VI/11 priebežne
4.2. Zabezpečovanie poskytovateľov kvalitných služieb (servisu) pre členov ATSP	4.2.1. zmapovať medzi členmi ATSP potenciál poskytovateľov služieb a servisu pre organizáciu	regionálni koordinátori	VI/11
	4.2.2. vytipovať poskytovateľov služieb a servisu pre členov ATSP	regionálni koordinátori	VIII/11
	4.2.3. osloviť pre spoluprácu - poskytovanie služieb a servisu pre členov ATSP, všetkých identifikovaných potenciálnych spolupracovníkov	riaditeľ ATSP	IX/11
	4.2.4. zostaviť databázu poradcov, lektorov, šipervízorov a ďalších, ktorí budú poskytovať služby a servis pre členov ATSP	riaditeľ ATSP	IX/11
	4.2.5. dohodnúť podmienky a pravidlá poskytovania služieb a servisu pre členov ATSP	riaditeľ ATSP	IX/11
	4.2.6. manažovať servis služieb pre členov ATSP	riaditeľ ATSP	od IX/11 priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplnia poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.

STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
5. 1. Vybudovanie systému advokácie TSP	5.1.1. zostaviť odborný tím z členov a partnerov ATSP, zameraný na advokáciu TSP	výkonná rada	III/12
	5.1.2. osloviť pre spoluprácu pri advokácii TSP kompetentné MVO regionálne štruktúry ZMOS	riaditeľ ATSP	IV/12
	5.1.3. vypracovať systém posudzovania a pripomienkovania zákonov týkajúcich sa TSP na Slovensku	odborný tím	V/12
5.2. Zviditeľňovanie TSP ako systému potrebných služieb pre klienta	5.2.1. zabezpečovať stálu účasť ATSP na odborných fórach týkajúcich sa TSP	riaditeľ a členovia výkonnej rady	priebežne
	5.2.2. zriadiť a spravovať v rámci web odborné fórum zamerané na obhajobu a šírenie TSP	web master ATSP	IX/11
	5.2.3. publikovať príspevky v médiách, objasňujúce berejnosti potrebnosť a opodstatnenosť TSP	riaditeľ ATSP	priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
6.1. Prevádzkovanie kvalitnej, interaktívnej a efektívnej web stránky, slúžiacej na komunikáciu v ATSP	6.1.1. vybrať kompetentného správcu a prevádzkovateľa web stránky ATSP	výkonná rada	VIII/11
	6.1.2. vytvoriť dvojúrovňovú web stránku - pre širšiu komunikáciu (verejnú) a vnútornú komunikáciu (na základe prístupových kódov, neverejnú)	web master ATSP	IX/11
	6.1.3. zabezpečovať efektívnu komunikáciu medzi členmi ako aj orgánmi ATSP, prostredníctvom vnútornej (kódovej) úrovne web stránky	web master ATSP	od IX/11 priebežne
	6.1.4. zabezpečovať a spravovať verejnú časť web stránky, zameranú na komunikáciu s existujúcimi i potenciálnymi partnermi ATSP, ako aj verejnosťou	web master ATSP	od IX/11 priebežne
	6.1.5. prevádzkovať a zabezpečovať verejné fórum zamerané na TSP a sociálnu oblasť	web master ATSP	od IX/11 priebežne
	6.1.6. spracovávať a inovovať funkčnú a aktuálnu databázu členov s kontaktami a poskytovať ju členom ATSP, v rámci web (vnútornej úrovne)	riaditeľ ATSP	od IX/11 priebežne
	6.1.7. zaviesť systém pravidelnej emailovej komunikácie medzi členmi ATSP a regionálnymi koordinátormi	riaditeľ ATSP	VI/11
	6.1.8. identifikovať tých členov, ktorí sú odkázaní na konvenčnú komunikáciu poštou a prispôbiť sa ich požiadavkám komunikácie	regionálni koordinátori	VI/11
	6.1.9. v rámci distribuovania priebežných prihlášok do organizácie, distribuovať dotazník pre adeptov, zameraný na im vyhovujúci spôsob komunikácie s ATSP, ich potreby a pod.	riaditeľ ATSP	od X/11 priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, napĺňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
6.2. Zabezpečovanie spätnej väzby na prínos organizácie členom ATSP	6.2.1. v rámci spoločných stretnutí i regionálnych stretnutí zbierať spätné väzby členov na fungovanie ATSP	riaditeľ ATSP, regionálni koordinátori	od IX/11 priebežne
	6.2.2. 1 x ročne formou emailu vyžiadať spätné väzby členov organizácie na činnosť a prínos ATSP	riaditeľ ATSP	od I/12 1x roč.

STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
7.1. Zefektívnenie propagácie ATSP a TSP	7.1.1. vytvoriť vizuál manuál ATSP	vybraná odborne spôsobilá osoba	V/11
	7.1.2. pripomenovať a prijať vizuál manuál ATSP v rámci členskej základne a orgánov organizácie	riaditeľ ATSP	VI/11
	7.1.3. spracovať víziu, ideí a zameranie ATSP do univerzálneho prehlásenia pre odbornú i širokú verejnosť	výkonná rada	VI/11
	7.1.4. určiť štruktúru osôb priamo zodpovedných za PR organizácie (hovorcov, poskytovateľov informácií pre verejnosť a pod.)	výkonná rada	VII/11
	7.1.5. pripraviť a zrealizovať výcvik členov ATSP v oblasti médií a práce s verejnosťou	riaditeľ ATSP	do V/12
7.2. Vytvorenie siete partnerských médií	7.2.1. vytvoriť databázu spriatelených pracovníkov médií pre šírenie informácií o TSP a ATSP	výkonná rada	III/12
	7.2.2. pravidelne informovať sieť médií o dianí v ATSP a dianí v sociálnej oblasti	riaditeľ ATSP	od III/12 priebežne
	7.2.3. vydávať pravidelné tlačové správy	riaditeľ ATSP	od X/11 priebežne
	7.2.4. usporiadať pravidelné tlačové konferencie	riaditeľ ATSP	od X/11 priebežne
	7.2.5. usporiadať neformálne spoločenské stretnutia s predstaviteľmi médií	výkonná rada	od XII/11 priebežne
	7.2.6. organizovať konferencie a tematické workshopy k tématike sociálnej práce	výkonná rada	od V/12 priebežne
	7.2.7. pravidelne sa zúčastňovať na konferenciách a seminároch k sociálnej problematike	výkonná rada	od VII/11 priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.

STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
7.2. Vytvorenie siete partnerských médií	7.2.8. pripravovať pravidelnú výročnú správu o činnosti ATSP	riaditeľ ATSP	od II/12 každoročne
	7.2.9. vytvoriť spôsoby komunikácie ATSP s verejnou a štátnou správou	výkonná rada	VIII/11
7.3. Zlepšenie komunikácie s partnermi ATSP	7.3.1. usporiadať pravidelné stretnutia s partnermi ATSP	výkonná rada	od XII/11 1 x roč.
	7.3.2. pravidelne sa zúčastňovať konferencií a aktivít partnerských organizácií	riaditeľ ATSP	od VI/11 priebežne

VÍZIA: ATSP je organizáciou združujúcou profesionálov terénnej sociálnej práce, pracujúcich pre človeka na ľudských princípoch, naplňa poslanie sociálnej práce a je relevantným partnerom v sociálnej oblasti.			
STRATEGICKÝ CIEĽ :		Stabilizovať a vytvoriť podmienky pre rozvoj ATSP ako profesijnej organizácie, zabezpečujúcej servis pre svojich členov, zastupujúcej ideí TSP v rámci kvalitných partnerských sietí.	
opatrenie	AKTIVITA	zodpovednosť	termín
8.1. Pripravenie ATSP pre účinné získavanie zdrojov a prostriedkov	8.1.1. identifikovať a vybrať členov ATSP vhodných pre vyškolenie v oblasti fundraissingu	regionálni koordinátori	IX/11
	8.1.2. vyškoliť vlastný potenciál fundraiserov	riaditeľ ATSP	do VI/12
	8.1.3. vytvoriť štruktúru členov ATSP pre dynamický a účinný fundraising	výkonná rada	VI/12
	8.1.4. určiť hlavnú osobu zodpovednú za fundraissing	výkonná rada	VI/12
	8.1.5. pravidelne oslovovať donorov dlhodobu činných v oblasti sociálnej práce	riaditeľ ATSP, výkonná rada, fundraiser	od VII/11 priebežne
	8.1.6. vypracovať sumár kontaktov donorov pre finančné, materiálne, priestorové a iné vybavenie a zabezpečenie ATSP	riaditeľ ATSP, výkonná rada, fundraiser	VIII/11
	8.1.7. vypracovať a aktualizovať harmonogram aktuálnych grantových výziev vhodných pre ATSP	fundraiser, riaditeľ ATSP	od VII/12 priebežne
	8.1.8. pripraviť a realizovať registráciu ATSP ako poskytovateľa sociálnych poradenských služieb (pre svojich členov)	riaditeľ ATSP	XII/12



Vyhotovené z prostriedkov Európskej únie v rámci realizácie projektu Europe direct Prešov

NEPREDAJNÉ !