

ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA STAVOVA I MIŠLJENJA STRUČNJAKA O UDRUŽENJU STRUČNIH RADNIKA SOCIJALNE ZAŠTITE RS

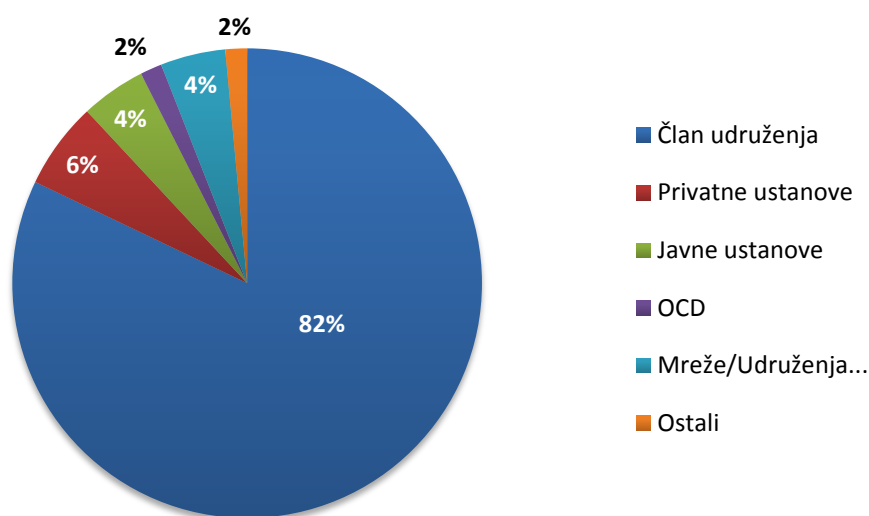
Udruženje stručnih radnika socijalne zaštite (Udruženje) je, u fazi analize okruženja - zainteresovanih strana u procesu strateškog planiranja 2016-2020, anketiralo i svoje članstvo. Kako bi izradili kvalitetan strateški plan razvoja Udruženja, "po meri njenih članica" želja nam je bila da se na ovaj način, aktivno uključi što veći broj članica koje bi, iznošenjem svojih stavova i mišljenja, i same uticale na kvalitetnije planiranje razvoja Udruženja, u budućnosti. Cilj istraživanja bio je ispitivanje stavova i mišljenja, zadovoljstva stručnjaka (članova Skupštine Udruženja) kao i ključnih partnera (OCD, javni i privatni partneri, akademska zajednica i dr.) rezultatima koje je Udruženje postiglo u periodu svog dosadašnjeg postojanja, kako bi se realnije predvidele potrebe, procenile sopstvene snage i resursi kao i predvidele eventualne prepreke za realizaciju planiranih aktivnosti Udruženja u budućem radu.

Istraživanje je sprovedeno upotrebom anketnog Upitnika, kombinovanog tipa (otvorenog i zatvorenog) koji je sadržavao 9 pitanja i podpitanja. Odgovori ispitanika prikupljeni su elektronskim putem u periodu od 20. Novembra – 03. decembra 2015. godine, nakon čega se pristupilo obradi i analizi dobijenih podataka. Od 110 pozvanih ispitanika, Anketni upitnik popunilo je 67 lica (61%). Najveći broj (90%) Upitnika poslat je na adresu članica Skupštine Udruženja a 10% Upitnika su upućeni drugim zainteresovanim stranama (drugim OCD, fondacijama, javnim ustanovama...).

Shodno tome i najveći broj odgovora (82%) je od strane članova Udruženja stručnih radnika socijalne zaštite Srbije dok su ostali predstavnici privatnih ustanova (6%), javnih ustanova (4%), drugih mreža/udruženja/asocijacija(4%), OCD (2%) i akademske zajednice (2%).

Učesnici ankete su preuzeli veoma aktivnu ulogu i tako doprineli procesu izrade novog Strateškog plana Udruženja kroz mišljenje, predloge, sugestije i komentare. Ispitanici su stručnjaci, profesionalci u oblasti socijalne zaštite zaposleni u različitim ustanovama javnog sektora, nevladinim organizacijama i privatnom sektoru.

Učesnici ankete povezanost sa Udruženjem



Zaključak

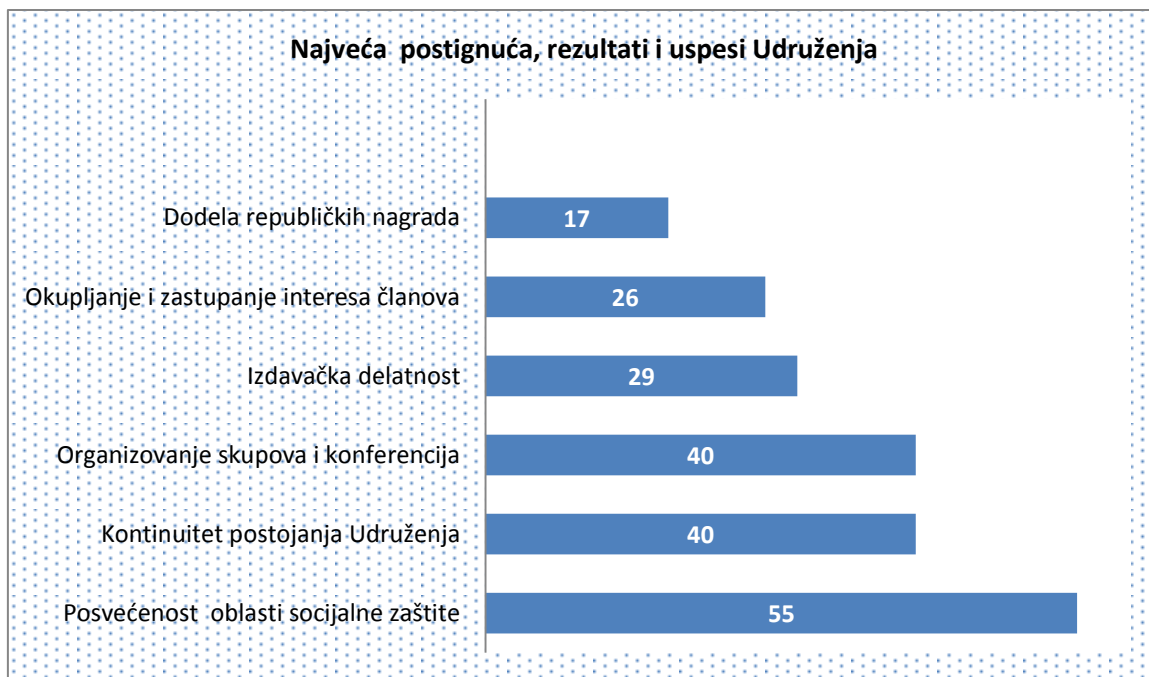
Istivavanje stavova članstva Udruženja sprovedeno je po prvi put od osnivanja Udruženja, i u svakom smislu je pokazalo svoju neophodnost i korisnost za dalje planiranje budućih pravaca razvoja našeg Udruženja. Učesnici ankete pokazali su potrebnu motivaciju (60%) i spremnost da učestvuju, komentarišu i predlažu svoja viđenja budućih pravaca razvoja Udruženja.

Šta su, po Vama, najveća postignuća, rezultati i uspjesi Udruženja?

Rezultati ankete, ukazuju da učesnici najviše vrednuju **Posvećenost Udruženja oblasti socijalne zaštite**. Obzirom da ovo Udruženje postoji i kontinuirano radi više od 20 godina i da je prepoznatljivo u sistemu socijalne zaštite, to i jesu bila realna očekivanja.

Potom, jednako vrednuju uspehe postignute kroz **Kontinuitet postojanja i rada Udruženja (19%) i Organizaciju skupova i konferencija (19%)**.

Na trećem mestu vrednuju Izdavačku delatnost (14%) i Okupljanje i zastupanje interesa članica (13%), dok je Dodela republičkih nagrada (8%) za ispinatike manje bitan i relevantan rezultat Udruženja (profesionalna skromnost članova, nemotivisanost da podnesu prijavu, predrasude, stereotipi ...).



Komentari učesnika

- *Od osnivanja Udruženja do danas bilo je više perioda, koji su predstavljali velike izazove za opstanak. Samim tim što se Udruženje nije ugasilo, mada je ponekad hiberniralo, govori da je ostalo na "liniji" svoje misije a to treba poštovati!*

- *Rezultat, uspjesi Udruženja jesu njegovo dugogodišnje postojanje i posvećenost socijalnoj zaštiti.*

- *Nedostaje posvećenost zaposlenima ne samo u smislu predavljanja i zastupanja njihovih interesa pred određenim institucijama, već i pogledu razvoja planiranja edukacije stručnih adnika. Skupovi se organizuju često sa temama koje su potpuno neaktuelne a o temama koje su značajn, ne govori se ili vrlo malo.*

- *Transparentnost aktivnosti, projekata, dosadašnjih postignuća, praćenje putem sajta, kada izostane lični angažman stručnog radnika, a postoji želja da se bude u toku sa aktuelnostima koje se tiču Udruženj (?).*

- *Aktivna uloga Udruženja u razvoju i unapredjenju prakse, bilo kroz iniciranje zakonskih rešenja bilo kroz projekte i razmenu iskustava.*

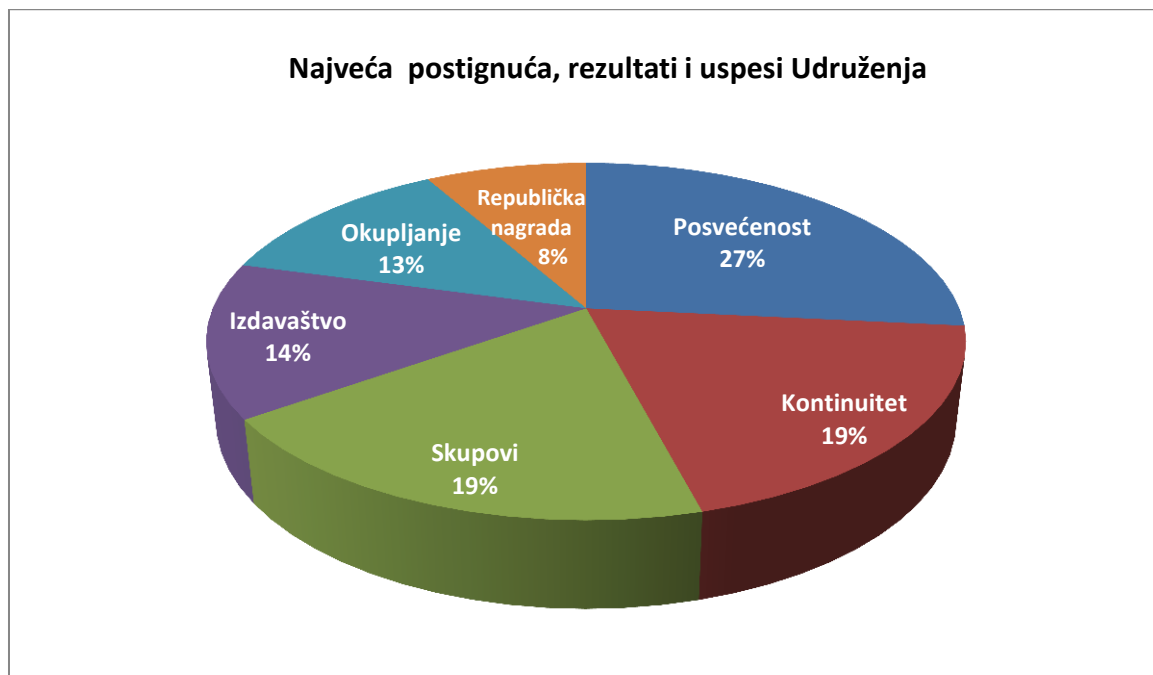
Zaključak

Opšti stav stručne javnosti ukazuje na značajnost postojanja ovakvog Udruženja, na njegovo trajanje sve ovo vreme (preko 20 godina) kao i na uspešno prevazilaženje brojnih društveno negativnih pojava i izazova sa kojima se susretalo. Većina članica ukazuje na veliki značaj njegove dosadašnje održivosti koja se bazirala, najčešće, na volonterskog angažmanu i entuzijazmu posebno posvećenih članova i saradnika.

Posvećenost članova Udruženja oblasti socijalne zaštite ispitanici smatraju za najznačajnije postignuće, rezultat i dosadašnji uspeh Udruženja (27%).

Takođe, Strategijom bi trebalo predvideti da se u narednom periodu realizuju mere i aktivnosti koje će prioritetno biti usmerene na: Izdavačku delatnost i pre svega, **Zastupanje interesa članova** kako bi se zadovoljstvo naših članova rezultatima iz navedenih oblasti podiglo sa sadašnjih 13 – 19% na prosečnih 30-35%.

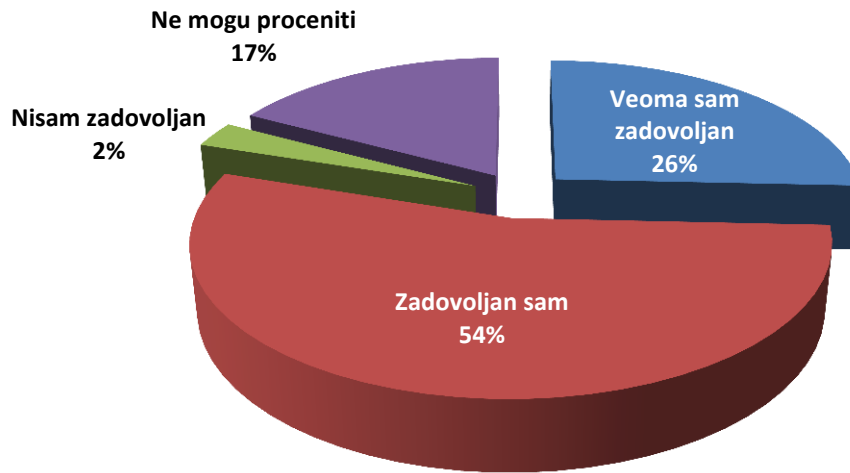
U vezi Dodele republičkih nagrada, trebalo bi posebno ispitati koji su razlozi da svega 8% naših članova ovu aktivnost ocenjuje kao značajno postignuće Udruženja iako bi to trebalo da bude važna aktivnost Udruženja. Cilj dodele nagrada je upravo afirmacija struke – posebnih doprinosa pojedinaca i institucija u oblasti socijalne zaštite. Ova pojava je već prepoznata poslednjih godina kroz nedostatak inicijativa za kandidovanje, nedovoljnu motivaciju i zainteresovanost za kandidovanje kolega za nagrade, mali broj predloženih kandidata iz godine u godinu i sl.



Kada je u pitanju ocena **zadovoljstva ispitanika** dosadašnjom saradnjom sa Udruženjem, ona je izuzetno visoka: **80% ispitanika je Zadovoljno ili Veoma zadovoljno** dok svega 2% ispitanika nije zadovoljno.

Ukupno 1/5 ispitanika ili ne može da proceni ili je nezadovoljna saradnjom (2%) sa Udruženjem, što predstavlja veliki broj ispitanika. Razlozi mogu da budu različite prirode (nedovoljna informisanost, zapostavljenost, nezadovoljstvo rukovodećim licima, način dodele nagrada i dr.).

Vaša ocena zadovoljstva dosadašnjom saradnjom sa Udruženjem



Zaključak

Iako je većina članica iskazala zadovoljstvo saradnjom sa Udruženjem, neophodno je ispitati razloge nezadovoljstva ili razloge nemogućnosti formulisanja stava 1/5 ispitanika i prema nalazima istraživanja formulirati strategiju Udruženja u tom pravcu, sa posebnim fokusom na:

- Kontinuirano informisanje članstva/partnera o realizovanim aktivnostima (putem medija, društvenih mreža...)
- Pozivanje na aktivno uključivanje većeg broja članova/partnera u aktivnosti
- Periodično praćenje i vrednovanje (nakon sprovedene aktivnosti)

Šta su, po Vama, glavne snage Udruženja?

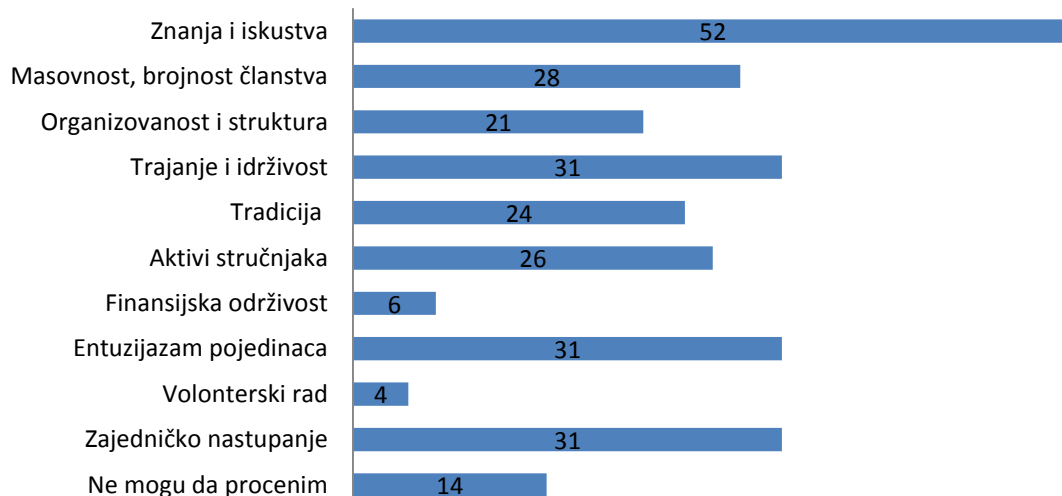
Ispitanici kao glavnu snagu Udruženja vide u **Znanju i iskustvu članova udruženja**.

Potom, kao glavne snage Udruženja vide u **Zajedničkom nastupanju, Trajanju i održivosti udruženja i Entuzijazmu pojedinaca**.

Na trećem mestu, kao glavnu snagu Udruženja, ispitanici vide u **Masovnosti i brojnosti članstva, Aktivima stručnjaka i Tradiciji** koju Udruženje ima.

Kao snagu Udruženja ispitanici ne vide **Finansijsku održivost i Volonterski rad**.

Glavne snage udruženja



Komentari

-Unapređenje se upravo ogleda u izradi plana aktivnosti i izradi strategije koja bi podrazumevala aktivnije učešće članica (udruženja, institucija, pojedinaca)

-Smatram da je dosadašnja saradnja sa Udruženjem dobra o čemu govore prethodno navedeni rezultati i uspesi Udruženja a što doprinosi kvalitetu sistema socijalne zaštite.

-Unapređenje u vidu organizovanja seminara i edukativnih sastanaka za unapređenje rada u oblasti socijalne zaštite.

-Takođe, bilo bi dragoceno povezati se sa sličnim strukovnim udruženjima van zemlje, obezbediti studijske posete, razmenu iskustva, umrežavanje.

-Zaista ne mislim generalno, nego na pojedinačne kvalitete predstavnika nekih članica koji su za svako poštovanje. Bilo da se radi o baš strukovnim veštinama, veštinama u prenošenju znanja, organizacionim veštinama ili veštinama zastupanja. Sve što sam nabrojala treba da bude preduslov ili kriterijum kojim merimo kvalitet stručnjaka u oblasti kojom se bavimo.

- Svaki član Udruženja treba da radi na promociji Udruženja kako u svojoj sredini tako i van a i da svoje pametne ideje plasira Udruženju.

- Udruženje stručnih radnika bitno ne utiče na donošenje zakona koji se primenjuju u socijalnoj zaštiti, u izradi podzakonskih akata, unapređenju uslova rada stručnih radnika, nisu se izborili za imidž i profilisanje struke u aktuelnom društvenom trenutku.

-Nedovoljna transparentnost u radu, sem među članovima Upravnog i Nadzornog odbora. U tela udruženja se biraju kolege tako što je prethodno dogovoreno sve, najčešće su to direktori i godinama su to isti ljudi, čak se u upravne odbore različitih stručnih udruženja nalaze isti

ljudi..potpuni apsurd. Stalno ističete godišnje nagrade, ko ih predaže i po kom kriterijumu se biraju je takođe netransparentno. Zašto ih dobijaju samo direktorori a ne stručni radnici, među kojima ima stvarno zaslužnih.

Zaključak

Znanje i iskustvo koje ispitanici vrednuju kao **GLAVNU SNAGU** Udruženja su, po pravilu, rezultat uticaja obrazovanja i praktičnog rada (veza teorije i prakse) – velikih kapaciteta koje ima brojno članstvo Udruženja. Kako do sada postojeći kapaciteti nisu isorišćeni u dovoljnoj meri, neophodno je tu snagu iskoristiti kao prednost i šansu za razvoj Udruženja u okruženju. Strategijom je potrebno planirati mere i aktivnosti, i u vezi sa obezbeđenjem:

- Kontinuirane edukacije zaposlenih u SZ
- Stručno osposobljavanje kadrova za potrebe sistema SZ (nedostajući strukovni profili i zanimanja, visokoškolsko obrazovanje, doktorske studije, neformalni oblici i programi)
- Uticati na politike zapošljavanja u sistemu SZ (kako dugoročno zaštititi oblast od upliva stranačkih politika i ljudi?)
- Karijerno vođenje i napredovanje

Da bi **Zajedničko nastupanje, Trajanje i održivost Udruženja i Entuzijizam** pojedinaca i narednom periodu predstavljao **glavnu ili veoma značajnu snagu** Udruženja, neophodno je planirati mere i aktivnosti koje bi to i dalje podsticale i afirmisale.

Kada je u pitanju omasovljenje članstva, stiče se utisak da je potrebno intenzivnije raditi na: Aktivaciji članstva (aktivno a ne masovno članstvo) i proaktivnom pristupu članstva ka Udruženju kao i usavršavanju organizacije i metodologije rada Udruženja - na osmišljenoj, proaktivnoj i planskoj organizaciji (i na sistemskom radu Aktiva stručnjaka).

Realno je da članovi vide problem Finansijske održivosti Udruženja kao jedan od prioritarnih problema obzirom da će od obezbeđenja finansijske održivosti zavisiti sprovođenje mera i aktivnosti Strategije razvoja Udruženja za period 2016-2020.

Posebno pitanje je značajno prisustvo Volonterskog rada nekolicine pojedinaca u Udruženju, koliko je to održivo i u budućnosti i da li ga je u najvećem delu potrebno zameniti plaćenim radom (podrška za rezultate rada članovima)?

Šta su, po Vama, glavne slabosti Udruženja ?

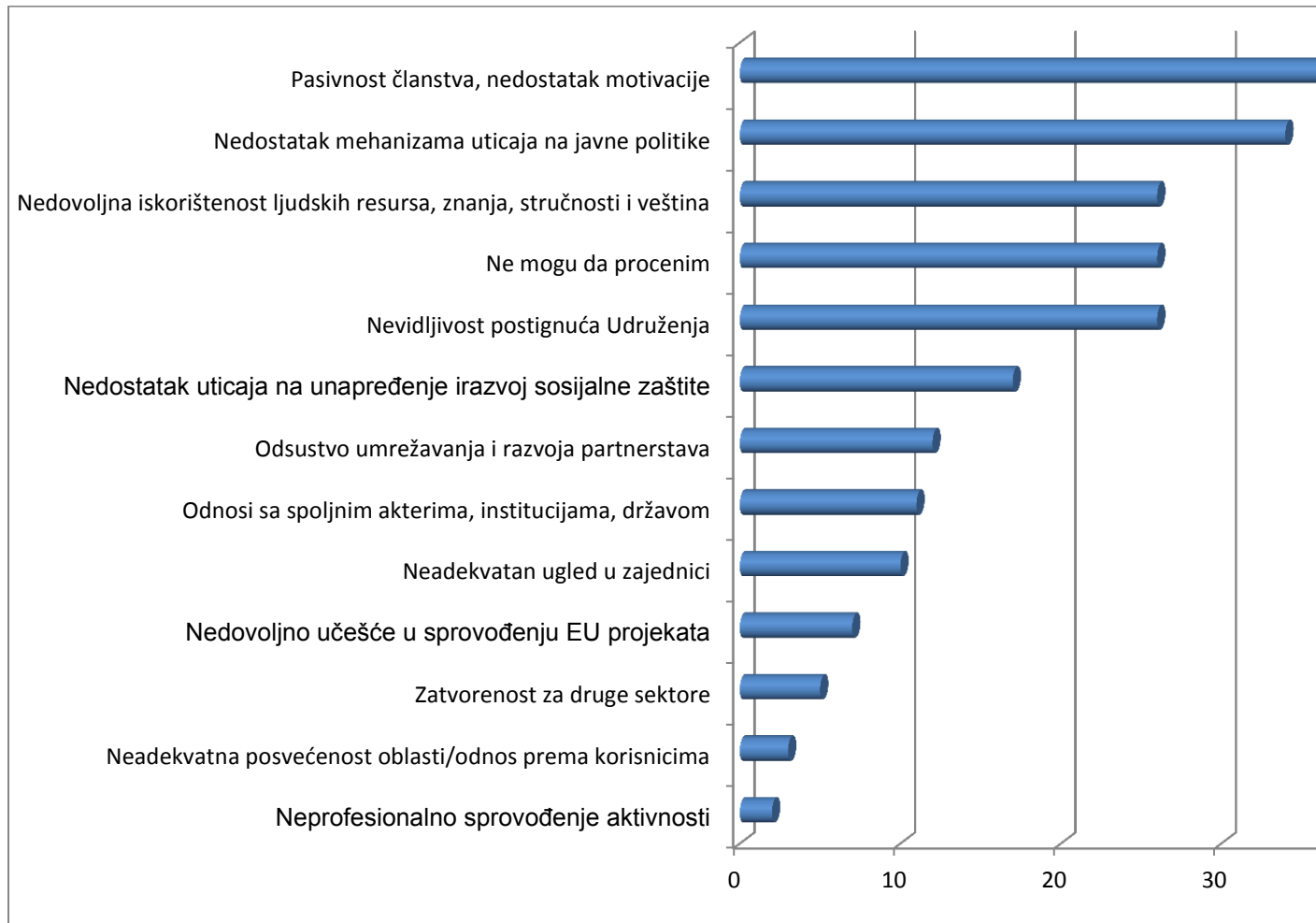
Kao glavne slabosti, ispitanici vide: **1. Pasivnost članstva - nedostatak motivacije i Nedostatak mehanizama uticaja na javne politike.**

Potom kao slabosti udruženja vide: **2. Nedovoljnu iskorištenost ljudskih resursa, znanja, stručnosti, veština i Nedovoljnu vidljivost postignuća.**

Ukupno 10-17% ispitanika vide kao slabost udruženja: **3. Neadekvatan ugled u zajednici, Odnosi sa spoljnim akterima, institucijama, državom; Odsustvo umrežavanja i razvoja partnerstava i Nedostatak uticaja na unapređenje i razvoj socijalne zaštite.**

Kao slabosti Udruženja ispitanici gotovo da ne vide: 4. Nef profesionalno sprovođenje aktivnosti, Neadekvatna posvećenost oblasti/odnos prema korisnicima i Zatvorenost za druge sektore.

Slabosti Udruženja



Komentari

- Udruženju nedostaje profesionalni kadar, zaposlen u kancelariji i posvećen napretku organizacije, nema izgradjenog identiteta sa Udruženjem, retko ko sebe poistovećuje sa organizacijom kada se predstavljamo (retko ko kaže da je iz Udruženja)

-Udruženje broji članove koji su zaista motivisani i puni entuzijazma ali bilo bi, svakako bolje, kada bi takvih bilo više. Takođe, bilo bi dobro uključivati i mlađe kolege, koji možda još uvek nemaju puno radnog iskustva ali su motivisani za napredak i učenje a samim tim i doprinosenju razvoju Udruženja.

-Slabost Udruženja je nedovoljno razvijena mreža za lobiranje u ostvarivanju ciljeva Udruženja

-Nisu u dovoljnoj meri vidljivi rad i rezultati Udruženja, niti se vidi kakav je uticaj Udruženja na unapređenje i razvoj socijalne zaštite, odnosno na javne politike u ovoj i srodnim oblastima. Pored toga, Udruženje bi trebalo da svoj rad da usmeri na poboljšanje položaja stručnih radnika/ca u sistemu socijalne zaštite kao i na razvoj njihovih stručnih kompetencija u različitim oblastima.

Zaključak

Dve su ključne **SLABOSTI** koje su prepoznate od strane članica:

1. Pasivnost članstva - nedostatak motivacije

(autentično se ne oseća pripadnost Udruženju)

2. Nedostatak mehanizama uticaja na javne politike i donosiocce odluka

Potrebno je da se, Strategijom razvoja Udruženja za period 2016-2020, predvide mere i aktivnosti u okviru prioriternih strateških pravaca razvoja Udruženja kako bi se ove slabosti pretvorile u veće šanse i efekte rada i postojanja Udruženja.

Koji su, po Vama, trenutno najveći problemi/potrebe stručnih radnika u socijalnoj zaštiti

ANALIZA TRENUTNOG STANJA I PROBLEMA u praksi socijalne zaštite prema mišljenju stručnih radnika U SISTEMU SOCIJALNE ZAŠTITE SRBIJE

Upitnik je sadržavao i jedno pitanje koje se tiče problema/potreba stručnih radnika. Pitanje je bilo otvorenog tipa i nakon obrade i analize dobijenih podataka, oni su grupisani u **4 grupe odgovora/problema i izazova** sa kojima se trenutno najčešće susreću stručni radnici u sistemu socijalne zaštite: Status i položaj stručnih radnika u CSR; Kvalitet rada i organizaciona struktura u CSR; Osposobljavanje i stručno usavršavanje SR i Odnos ustanova SZ sa zainteresovanim stranama.

GRUPE PROBLEMA/IZAZOVA sa kojima se susreću stručnjaci u oblasti socijalne zaštite, u svom svakodnevnom radu.

1. Grupa odgovora:

Status i položaj stručnih radnika u Centrima za socijalni rad:

- Nedovoljan broj stručnjaka u odnosu na povećan obim posla i složenost problematike; Preopterećenost postojećih radnika – sve značajno utiče na smanjen kvalitet rada kao i efikasnost rezultata
- Zbog komplikovanih procedura i favorizovanja administracije u radu (preopširna dokumentacija), nedovoljna je **posvećenost krajnjim korisnicima**, *'umesto da više vremena provodimo sa korisnicima, zatrpali smo administrativnim poslovima jer svaku reč moramo da prenesemo na papir'*
- Nedostatak kvalitetnih ljudskih resursa za sprovođenje započetih reformskih ciljeva socijalne zaštite

Zaštita i vrednovanje stručnih radnika, motivacija

- Nedovoljna zaštita interesa kao i bezbednosti zaposlenih u socijalnoj zaštiti, nedostatak znanja o ličnoj zaštiti od nasilja na radnom mestu i terenu (napadi na stručne radnike, vređanje, praćenje u privatno vreme, nasrtanje; zloupotreba od strane medija i javnosti)
- Nedostatak autoriteta stručnjaka i ugleda struke...neadekvatan ugled stručnih radnika u društvu, *“U svakom trenutku stranka može da vas napadne fizički ili verbalno što je i čest slučaj, saradnja sa drugim institucijama u smislu da se ne ceni dovoljno naš rad pa smo tako izloženi različitim pritiscima pa i radimo posao koji i nije naš, samo da bi korisniku bilo bolje”*

Motivisanost profesionalaca

- *“Prevelika očekivanja drugih od nas i nas od drugih... Zašto nas čudi nedostatak motiva i volje za dodatnim angažovanjem, za edukovanjem, razmenom iskustava...?”*; Profesionalna iscrpljenost i prisutan sindrom sagorevanja u radu, često prisutni loši međuljudski odnosi
- Odsustvo zadovoljstva u radu i nedostatak motivacije zbog loših uslova rada, nedostajućih resursa, brojnosti korisnika i složenosti problematike, nedostatka profesionalnog uvažavanja i materijalne satisfakcije zbog čega je neophodno obezbediti druge načine i izvore motivacije koji bi bili podržavajući i negujućii za zaposlene u sistemu

2. Grupa odgovora: Kvalitet rada i organizaciona struktura

- *“Pred socijalnu zaštitu su postavljeni veoma ozbiljni i zahtevni zadaci, data su joj velika ovlašćenja, a samim tim i odgovornost a da ostali delovi sistema ne mogu da podrže ili realizuju ono što je sistem socijalne zaštite uradio ili postigao (ovo se odnosi na tužilaštvo, sudove, lokalnu samoupravu, i sl.)”*
- Raskorak između normativnog i stvarnog, nedovoljno jasna standardizacija sprovođenja određenih odredbi, pravilnika, zakona te se stručni rad uglavnom bazira na ličnim potencijalima i motivaciji samog stručnog radnika; Nedostatak protokola i procedura u radu; nepostojanje normativa-veliki obim poslova što dovodi do nemogućnosti da se poslovi obave u zakonskom roku, kvalitetno i po potrebnim procedurama i važećem Pravilniku
- Nedovoljna kvalifikovanost i broj stručnog kadra, po odlasku ljudi iz socijalne zaštite slobodna mesta nisu popunjena uprkos povećanom obimu posla; Sve je manje stručnih radnika – socijalni radnici su zamenjeni drugim profilima i sve je više direktora koji su postavljeni politički i ne poznaju problematiku socijalnog rada i potrebe korisnika pa i ne doprinose konstruktivnom rešavanju problema i razvoju sistema; *“U centrima nikada više nije bilo zaposleno učiteljica, menadžera, ekonomista (sa različitih privatnih fakulteta) koji rade kao stručni radnici a sa druge strane postoje centri gde nema ni jednog socijalnog radnika kao što je CSR Dimitrovgrad”*
- Neadekvatni (loši) uslovi za rad (prostorni, organizacioni, tehnicki...)

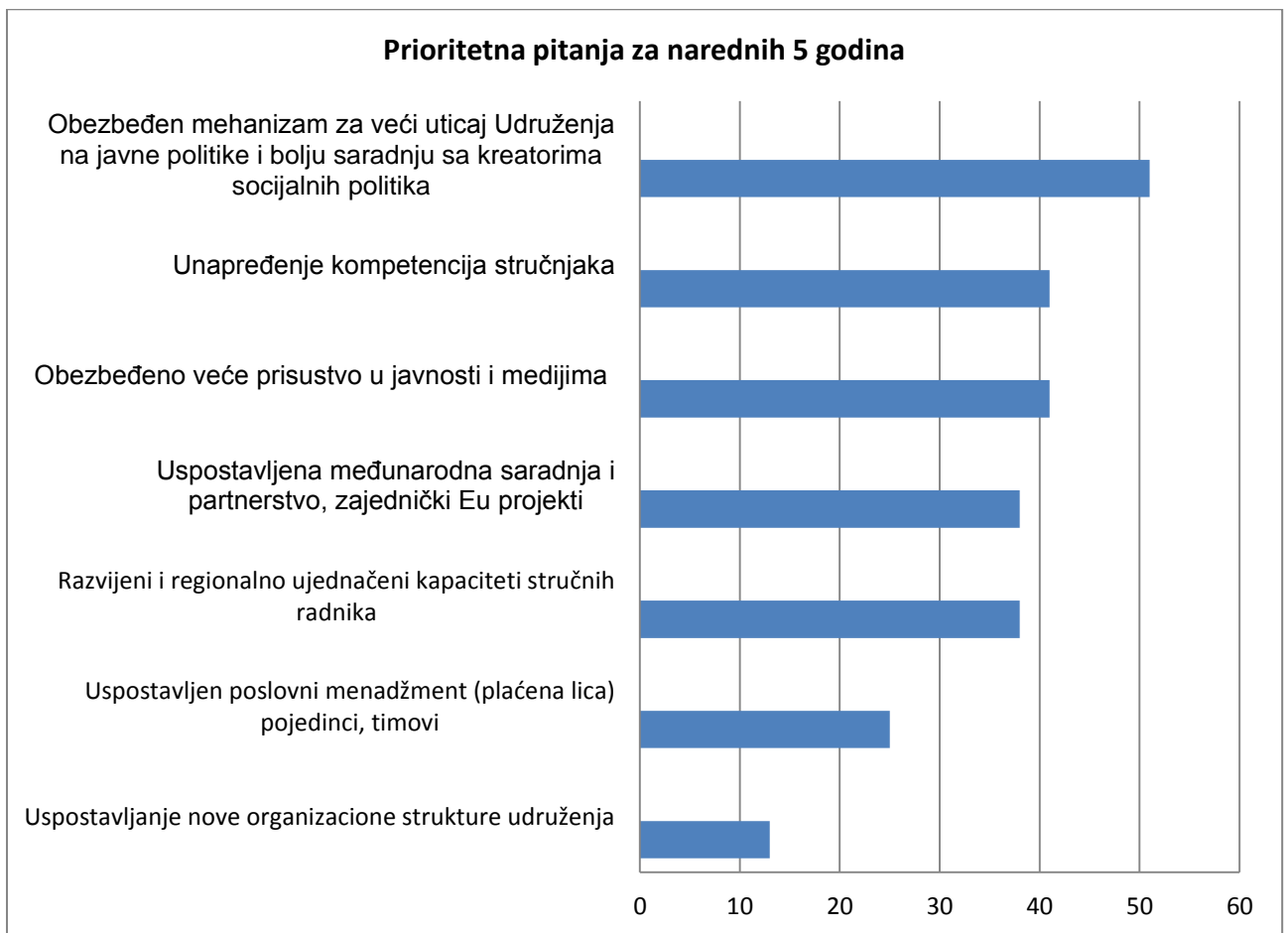
3. Grupa odgovora: Osposobljavanje i usavršavanje stručnih radnika

- Nemogućnost kontinuirane edukacije stručnih radnika; Edukacije su u funkciji dobijanja bodova umesto razvijanja stručnih kompetencija
- Uvođenje licenciranja proizvelo je i novu brigu i strepnju za radnike (od gubitka licence, posla) koji su opterećeni brojem bodova a ne sticanjem znanja i neophodnih veština
- Nedostatak specijalizovanih, kvalitetnih tematskih obuka, edukacija za različite oblasti socijalne zaštite
- *”Ključnu potrebu i problem predstavlja nedostatak adekvatne stručne (mentorske) podrške u radu; (pre)opterećenost nestručnim poslovima (npr. odlučivanje o dodeli novčane socijalne pomoći); nedostatak sistemskog praćenja rada zaposlenih i procena postignutih rezultata; nedostatak odgovarajućeg sistema nagrađivanja i sankcionisanja zaposlenih”*
- Potrebe za specijalizovanom edukacijom u oblastima (posebno rad sa žrtvama nasilja, savetovadni rad i rad sa maloletnicima sa asocijalnim ponašanjem...)

4. Grupa odgovora: Odnos sa drugim zainteresovanim stranama

- Nedovoljno razumevanje donosioca odluka o važnosti socijalne zaštite za stvaranje jake osnove za stabilnu državu
- Nedovoljna povezanost između sistema i intersektorske saradnje (zdravstvo, obrazovanje, pravni sistem); *”Konkretno, u privatnom sektoru potrebno je uticati na vlasnike, poslodavce da shvate značaj i ulogu stručnog radnika”*; Sistemski razgraničiti šta je čija nadležnost (socijalna zaštita - pravosuđe - zdravstvo – policija) kao i koje su konkretne aktivnosti u zajedničkim predmetima
- Nedovoljna informisanost i učešće u kreiranju politike SZ; Konfuzni propisi, standardi rada, standardi usluga...; Preciznija zakonska određenja u vezi pružanja usluga, obavljanje poslova koji bi trebali biti u nadležnosti drugih ustanova; Iako stručni radnici po pravilu sprovode zakone, propise i naloge donosilaca odluka retko imaju priliku da učestvuju u radnim grupama za predlaganje akata po kojima postupaju, što zbog opterećenosti poslovima koje rade, što zbog lošeg protoka informacija od strane rukovodstava ustanova ali i zbog lične pasivnosti stručnjaka. Kada su bez mogućnosti da utiču na propise, shvataju ih kao nametnute, odnosno ne prihataju ih kao "zajedničku tekovinu"; Potrebno je više uključiti stručne radnike u procese donošenja odluka i time uvažiti njihove stručne stavove, znanja i veštine jer oni kao praktičari najviše "osećaju" nelogičnosti i nedostatke odluka po kojima postupaju.
- Smanjena vidljivost i prisutnost u javnosti i medijima kroz afirmaciju struke i promociju primera dobre prakse jer su uglavnom prisutni u javnosti kada je u pitanju kritikovanje rada CSR
- Neujednačenost i neodrživost pružanja i razvoja lokalnih usluga u zemlji

Označite pitanja kojima se treba prioritetno baviti u narednih 5 godina na lokalnom ili nacionalnom nivou (a do sada je bilo zanemareno)



Članstvo Udruženja prepoznalo je 3 ključne akcije koje bi se trebalo razvijati u narednih 5 godina:

1. **Uticaj Udruženja na javne politike i bolja saradnja sa kreatorima socijalnih politika**
2. **Aktiviranje članstva Udruženja i unapređenje kompetencija stručnih radnika**
3. **Vidljivost i PR Udruženja u javnosti i medijima**

Analiza zainteresovanih strana

Kako bi što objektivnije sagledali potrebe i probleme – trenutno stanje Udruženja, zajedno smo prepoznali snage naše organizacije (u tabeli) koje nas izdvajaju u odnosu na ostala srodna Udruženja. Naše najvažnije **snage/prednosti** su, pre svega: Masovnost članstva, stručnost i kapaciteti (znanja i iskustva) koje 'nosi' brojno članstvo, višedecenijsko trajanje i tradicija postojanja. Drugi vide naše **slabosti** kao: nedostatak veština zastupanja i marketinga (medijska promocija), nedovoljna iskorišćenost postojećih resursa (pasivno članstvo) i Finansijsku održivost.

U ovom društveno ekonomskom trenutku, naše **prilike/šanse** za bolje rezultate, koje nam pruža spoljne okruženje su: Mogućnost uticaja na javne politike i samim tim, veća uloga u razvoju sistema socijalne zaštite, ugled i moć u zemlji (imidž), mogućnost umrežavanja i većeg uključivanja članstva/partnera u zajednički rad, aktuelno postojanje potreba za oblašću kojom se bavimo i dostupnost fondova za finansiranje projekta. Međutim, pored šansi, postoje i očekivane **pretnje** koje mogu ugroziti realizaciju naših aktivnosti koje smo planirali preduzeti u okviru strateškog plana. To su pre svega: da nas donosioci odluka i dalje ne vide kao partnere (na svim nivoima) i dalje nedovoljan uticaj na javne politike, nedostatak finansijskih sredstava i značajan upliv konkurentskih udruženja.

Analiza stanja (S.W.O.T.)

SNAGE +	SLABOSTI -
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Znanja i iskustva ▪ Masovnost, brojno članstvo ▪ Organizovanost i struktura ▪ Trajanje i održivost ▪ Tradicija postojanja ▪ Aktivi stručnjaka ▪ Finansijska održivost ▪ Entuzijizam pojedinaca ▪ Volonterski rad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedostatak specifičnih znanja i veština (veštine predstavljanja i zastupanja) ▪ Nedovoljna iskorišćenost resursa ▪ Pasivnost ▪ Nedostatak motivacije profesionalaca ▪ Nedostatak finansijske podrške ▪ Razuđenost članstva ▪ Nedovoljna operativnost ▪ Volonterizam ▪ Nepostojanje medijske promocije ▪ Nedovoljna vidljivost u okruženju
PRILIKE/ŠANSE	PRETNJE/ PREPREKE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogućnost uticaja na javne politike ▪ Ugled i moć u zemlji (imidž) ▪ Učešće u EU projektima/reference ▪ Postojanje i dostupnost fondovima i donatorima 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskontinuitet politika i vlasti ▪ Nedovoljan uticaj LS na javne politike ▪ D.O. nas ne vide kao partnere (na svim nivoima) ▪ Nedostatak finansijskih sredstava

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postojanje potreba za razvijanje usluga u zajednicama ▪ Veća uloga u razvoju sistema SZ ▪ Mogućnost umrežavanja i razvijanja partnerstava 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedefinisane zakonske procedure ▪ Konkurencija ▪ Neusaglašenost u nastupanjima sa srodnim udruženjima
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Imajući u vidu Vaše odgovore na prethodno pitanje, sa kojim PREPREKAMA će se, po Vama, Udruženje suočiti u narednom periodu

Sistematizovanjem prikupljenih odgovora članica Udruženja, vezano za moguće **PREPREKE** sa kojima će se Udruženje suočiti u narednom periodu, sistematizovane su u **4 prioritetne grupe prepreka** (rangirane prema broju glasova):

1. **UKLJUČENOST ČLANSTVA U RAD** - nedovoljno ili slabo učešće članstva u radu Udruženja i realizaciji planiranih aktivnosti/očekivanja gotovih rešenja; *“Može se suočiti sa pasivnim članstvom koje ne zna šta hoće a ne zna ni šta neće a spremno je da galami”*
2. **UTICAJI NA JAVNE POLITIKE** - nemoć uticaja Udruženja (stručnjaka) na zagovaranje i kreiranje politika i saradnju sa kreatorima socijalnih politika, na donošenje zakona, propisa, pravilnika, procedura; Nepostojanje mehanizama za veći uticaj Udruženja; Nedostatak političke podrške za ostvarivanje ciljeva zbog nedovoljno razvijenog lobiranja.
3. **OBEZBEĐENJE FINANSIJSKE PODRŠKE RADU** - rizici nedostatka sredstava za realizaciju planiranih aktivnosti, potreba razvoja projektnog finansiranja i nemogućnost dugoročnog planiranja.
4. **JAVNO PREDSTAVLJANJE** rada Udruženja kao i socijalnog rada i oblasti socijalne zaštite; Javno zastupanje interesa struke; Generalno, socijalna zaštita je vidljiva samo kada su u pitanju neki skandali ili slučajevi u kojima se CSR pojavljuje u negativnom kontekstu ne i značajnim stvarima koje se u njoj dešavaju; Potreba veće medijske (pozitivne) zastupljenosti i slanje pozitivnih poruka do pozitivnih promena i pomaka.

Obrazloženje

Stiče se utisak da su navedene prepreke rezultat:

- sa jedne strane, prisustva nedovoljne vidljivosti i propulzivnosti Udruženja, nedovoljnog korišćenja sopstvenih resursa i nedovoljnog stručnog autoriteta i sa druge, nedovoljnog uviđanja stvarnog značaja postojanja i mogućnosti delovanja Udruženja od strane kreatora javnih politika i drugih ključnih aktera
- nedovoljnog razvijanja saradnje i partnerstava sa drugim sektorima i sistemima i umrežavanja sa drugim zainteresovanim stranama, uspostavljanja saradnje i partnerstva na regionalnom i međunarodnom nivou (zajedničko apliciranje projekata prema EU i sl)
- masovnog ali pasivnog članstvo (nedovoljno aktivni i neinicijativni stručni radnici koji ne doprinose radu Udruženja). Veliki je izazov obezbediti dovoljan broj posvećenih i dokazanih profesionalaca i ljudi 'od znanja i iskustva' spremnih da doprinose delatnosti Udruženja i da im se pritom obezbedi finansijska nadoknada

”Poslovni menadžment bi bio od velike koristi ali je nedostatak sredstava veliko ograničenje. Takođe, veliki je problem uticaj na javne politike. Uvek postoji tendencija instrumentalizacije ovako masovnog Udruženja od strane države.”

”Suočiće se sa otvorenom ili skrivenom opstrukcijom donosilaca odluka na državnom ili lokalnom nivou u svakoj prilici kada aktivnost ili reakcija Udruženja ne bude u skladu sa dnevno političkom klimom ili interesima.”

”Za Udruženje neće biti prepreka ako se iskoriste snage - ljudski resursi, njihovo znanje, entuzijazam, tradicija postojanja...”

” Standardi su uvek prioritet ali ako ih ne prate precizni kriterijumi za merenje efikasnosti, kao i sistem vrednovanja i mehanizmi kontrole, sa odgovarajućim sankcijama, stručnjaci (članovi Udruženja) će i dalje brzo "sagoreti", postajati teret sistema socijalne zaštite umesto lider.”

Ako imate bilo kakvu sugestiju ili predlog u vezi sa strateškim planom Udruženja, molimo Vas da dodate

U nastavku su članice Udruženja još dodale:

- Važno je da izradimo Strategiju koja će biti realistična kako bi mogla biti i sprovedena u periodu od 2016-2020.godine. Navedeni predlozi predstavljaju moguće strateške pravce i ciljeve ka kojim Udruženje treba da ide (Strateški plan će biti vodič za dalji rad)
- Veća usmerenost na stvarne potrebe stručnih radnika; Zalaganje za poštovanje datih standarda u socijalnoj zaštiti u svim sferama (o stručnim poslovima, o radu centra, kod pružaoca usluga); Praćenje aktuelnosti problematike prilikom određivanja tema za skupove ili konferencije; Permanentna edukacija stručnih radnika; Potreba stalnog stručnog usavršavanja kroz programe obuke, veći broj seminara, stručnih skupova, dodatnih edukacija i podrške u radu
- Uspostavljanje transparentnijeg rada prema članstvu ali i dvosmerne komunikacije (inicijative člansta ka Udruženju), izbor stručnih radnika za godišnje nagrade, ”pokažite da cenite stručne radnike a ne samo direktore ustanova..stručni radnici su resurs za uspešnost bilo koje ustanove a ne direktori.”
- Stalno prisustvo u medijima i javnosti, što utiče na širenje pozitivnih rezultata u oblasti socijalne zaštite, učešće u javnim politikama i saradnji sa kreatorima socijalne politike; Udruženje bi trebalo da kandiduje ljude u radne grupe na unapređenju sistema; Jasno profiliranje struke, vrednosti i značaja posla u zemlji kao i pozitivna medijska promocija
- Razvoj saradnje i partnerstva sa zainteresovanim stranama: resornim i drugim ministarstvima (lokalne samouprave, zdravlja, unutrašnjih poslova i sl.); Razvoj regionalne saradnje jer je mnogo realnija i u praksi primeljivija nego saradnja za zemljama članicama EU (zajedničko projektno apliciranje)
- Jedan od ciljeva bi mogao biti i uticaj na visokoškolske ustanove koje obrazuju kadrove potrebne socijalnoj zaštiti. Naime, dizajniranje programa obrazovanja stručnih radnika je prostor na koji bi stručnjaci iz prakse morali da imaju uticaja

- *“Možda bi bilo dobro organizovati stručne skupove, u vidu aktiva voditelja slučaja koji bi obrađivali temu i radili na određenom slučaju. nekad nam je potrebno da čujemo iskustva drugih i da dobijemo smernice za rad. Možda i uz prisustvo predstavnika zavoda”.*
- Od Udruženja se očekuje da pitanja vezana za probleme koje ustanove imaju u svakodnevnom radu a tiču se tumačenja pozitivno pravnih propisa, odnosa sa institucijama iz drugih sistema i sl. proslede ka centrima odlučivanja (Ministarstvu, Republičkom zavodu za socijalnu zaštitu i dr.) i insistiraju na dobijanju nespornih, jasnih instrukcija odnosno upustava. Ovo bi trebalo da bude kontinuirana aktivnost Udruženja čime bi se doprinelo ujednačavanju prakse, uštedi vremena i sredstava i sve ukupnog unapređenja sistema socijalne zaštite; Promena Statuta Udruženja i drugo..

*“ŽELIM VAM MNOGO USPEHA U DALJEM RADU, IMATE MOJU PODRŠKU I POŠTOVANJE!” –
poželeo je neko od kolega.*