

## **Metodika vedení a koordinace terénních pracovníků pracujících primárně v romských sociálně vyloučených komunitách**

**Cílem metodiky** je navržení jednotného postupu při přijímání, zařazování, čerpání účelové dotace, vytvoření funkční náplně a popsání možných zdrojů pro získávání účelové dotace na zřízení funkčního místa.

**Metodika je určena** obcím a nevládním neziskovým organizacím (= instituce), tj. zaměstnavatelům terénních pracovníků a přímým nadřízeným terénních pracovníků a konzultantům<sup>1</sup>.

**Terénní pracovníci** potřebují dostatečně znát své místo v organizační struktuře instituce a své kompetence a prostor pro jeho další rozvoj. Vychází se z toho, že zařízení má stanovenou strukturu, pracovní profily, kvalifikační požadavky a osobnostní a morální předpoklady zaměstnanců. Profil terénních pracovníků by měl odpovídat definovaným potřebám aktuálního počtu uživatelů služeb (případně i zařízení) . **Základními kvalifikačními předpoklady jsou:** alespoň ukončené základní vzdělání (základ pro další vzdělávání), ochota se dále vzdělávat, komunikativnost (bezúhonnost ponecháváme na zvážení zaměstnavatele). Dalším požadavkem je absolvování akreditovaného vzdělávání pro terénní pracovníky, které terénní pracovník je povinen absolvovat nejpozději do roka od nástupu do funkce. Terénní pracovníci by měli být zaškoleni v souladu s principy, které zařízení (instituce) uplatňuje v oblasti ochrany práv uživatelů služeb, se kterými má terénní pracovník pracovat.

Instituce by měly zajišťovat profesní rozvoj terénních pracovníků, jejich dovedností a schopností potřebných pro dosažení veřejných závazků i osobních cílů uživatelů služeb.

Instituce by měly realizovat pravidelné hodnocení terénních pracovníků, které zahrnuje stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů, úkolů a potřeb další odborné kvalifikace. Základem je uplatňování programu dalšího vzdělávání terénních pracovníků, který se odvíjí zejména od zjištěných potřeb uživatelů služeb a trendů v sociálních službách.

Doporučujeme níže uvedený návrh obsahu práce terénních pracovníků, neboť vychází z několikaleté zkušenosti. Při realizaci během práce je samozřejmé, že některé problémy převládají a jiné se stávají „pasivními“.

### **Terénní pracovník**

Mapuje komunitu se všemi problémy jejích členů tak, aby mohl navrhnout optimální řešení problémů jednotlivců i celé komunity.

I. Na základě dobré znalosti a trvalého kontaktu s terénem příslušné lokality:

- sleduje situaci klientů
- zajišťuje pomoc a poradenství při vyřizování státního občanství
- poskytuje poradenství a pomoc dle aktuálních potřeb klientů, s důrazem na vyhledávání (depistážní činnost) klientů s dluhy na nájemném a službách; s problémy s bydlením; se zdravotními problémy; se sociálními problémy...

II. Spolupráce s dalšími odborníky a institucemi v regionu

---

<sup>1</sup> Ukazuje se jako vhodné využití nezávislého kvalifikovaného odborníka za účelem řešení problémů, se kterými se terénní pracovníci setkávají při výkonu zaměstnání. Konzultant je osoba poskytující supervizi (týmovou, individuální, projektovou); odborné konzultace, které se týkají projektu a klientů.

- napomáhá při řešení konfliktů mezi romskou komunitou a ostatní veřejností
- spolupracuje s institucemi veřejné správy
- udržuje kontakty s lokálními nevládními organizacemi
- spolupracuje se školskými zařízeními
- spolupracuje se zdravotními zařízeními v lokalitě, příp. zdravotním asistentem
- spolupracuje s probační a mediační službou, městskou policií, Policií ČR, příp. s policejním asistentem

### III.

- o svých jednáních a zjištěních vede dokumentaci (kontaktní kniha je oficiální dokumentace dokladující činnost terénního sociálního pracovníka, která by měla být předmětem pravidelné kontroly; terénní deník je dokumentace určená primárně pro potřeby terénního sociálního pracovníka, kde lze vysledovat postup práce s klienty; chronologické záznamy o postupu práce s klientem; dle potřeby průběžné a výroční zprávy)
- dodržuje povinnost mlčenlivosti o informacích, se kterými přišel do styku v průběhu plnění svých úkolů, tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru
- plní ostatní úkoly zadané přímým nadřízeným

**Terénní pracovník by měl být zařazen** do vztahu podřízenosti a nadřízenosti. Řízení by mělo probíhat vertikálně, tj. v linii nadřízeného. Minimálně jednou týdně by měla proběhnout mezi nadřízeným a terénními pracovníky pracovní porada o všem, co se za uplynulý týden událo. Doporučujeme také zavedení modelu konzultanta. Konzultace by měla proběhnout dle potřeb, minimálně 1x za měsíc.

Terénní pracovníci by měli s ohledem na kontrolu práce:

- hlásit svůj pohyb v terénu
- konzultovat své úkoly a postupy řešení
- vést předepsanou dokumentaci

### **Finanční zabezpečení**

Finanční prostředky na zřízení místa terénního sociálního pracovníka lze získat z těchto zdrojů: státní rozpočet; rozpočty obcí a krajů; zdroje úřadů práce (veřejně prospěšné místo); nestátní nadační fondy; komunitární programy.