



Realizované s finančnou podporou
Európskej únie v rámci programu
Prechodný fond



Príloha č. 4

k mesačnej správe za september 2007

Výstup č. 21

Dlhodobá koncepcia trvalej udržateľnosti a rozvoja RK SNSLP

Poradenské služby za účelom vybudovania regionálnych administratívnych kapacít Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Zmluva č.: 200401676404-02-01-0001



Dlhodobá koncepcia udržateľnosti a rozvoja regionálnych kancelárií Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Predkladaná koncepcia dlhodobej udržateľnosti regionálnych kancelárií SNSĽP reaguje na ich vznik začiatkom apríla 2007. Ich kreovanie sa uskutočnilo na základe požiadaviek SNSĽP so sídlom v Bratislave a v súlade so schváleným Project Fiche č. 2004/016-764.04.02 zo strany Európskej komisie, na základe ktorého bola uzatvorená zmluva *Poradenské služby za účelom vybudovania regionálnych administratívnych kapacít Slovenského národného strediska pre ľudské práva*, ktorého realizátorom je konzorcium spoločností EUROFORMES, s.r.o., Únia centier prevencie a pomoci DAFNÉ, o.z. a španielskeho člena S.I.C.I. DOMINUS. Ich regionálne umiestnenie bolo stanovené na základe realizácie analýzy potrieb v oblasti boja proti diskriminácii na regionálnej úrovni (Aktivita II) a vyhodnotenia analýzy potrieb v oblasti boja proti diskriminácii na regionálnej úrovni (Aktivita III). V predkladanej koncepcii dlhodobej udržateľnosti RK SNSĽP sa zameriavame na *obdobie 5 rokov*, t.j. od roku 2007 do 2012.

1 Spracovanie podkladov pre stanovenie dlhodobých strategických zámerov a cieľov RK SNSĽP

Strategické a koncepcné materiály každej organizácie vychádzajú z predstáv jej vedúcich zamestnancov a osobností, ktoré realizujú svoju zodpovednosť za jej ďalší rozvoj a zlepšovanie postavenia v mieste jej pôsobenia, v rámci regiónu, štátu i v medzinárodnom meradle. Tvorba dlhodobej udržateľnosti pre firmy produkujúce zisky má svoje objektívne pravidlá a postupy. Jej základom sú predovšetkým osobné vízie a predstavy formulované manažmentom, správnyimi radami a potrebami praxe.

Takýto štandardný postup sa ťažko uplatňuje v inštitúciách, akou je aj Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej SNSĽP), kde klasické líniové riadenie nie je hlavnou zásadou a kde motivácia zamestnancov, ich zodpovednosť a s tým spojené poslanie organizácie sa riadi aj inými pravidlami, ako sú všeobecné zásady manažérskeho riadenia.

Z uvedených dôvodov sa pre tvorbu koncepcie udržateľnosti (ďalej len Koncepcie) odporúča metóda, ktorá je kombináciou zámerov vedúcich zamestnancov SNSĽP s tvorivým potenciálom a predstavami regionálnych zástupcov zodpovedných za riadenie regionálnych kancelárií (ďalej len RK), v súčinnosti s partnerstvami RK a expertmi projektu „Poradenské služby za účelom vybudovania regionálnych administratívnych kapacít Slovenského národného strediska pre ľudské práva“ (ďalej len Projekt). Vytvorila sa tak predpoklady pre uskutočnenie jednotlivých strategických zámerov a cieľov.



Metodika tvorby dlhodobej udržateľnosti RK SNSĽP sa zakladá na:

1. Spracovaní podkladov pre stanovenie strategických zámerov a cieľov RK SNSĽP
2. Identifikácii súčasného stavu SNSĽP v hlavných oblastiach činnosti:
 - A) monitoring a výskum,
 - B) výchova k ľudským právam a projektový manažment,
 - C) poskytovanie právnych služieb,
 - D) knižničné a dokumentačné služby.
3. SWOT analýze, ktorá vychádza z :
 - A) reflexie vlastnej činnosti a aktivít SNSĽP, t. j.: z vnútorných silných stránok SNSĽP a z predpokladaných slabých a silných stránok RK,
 - B) z vnútorných slabých stránok SNSĽP, ktoré môžu obmedzovať rozvoj a postavenie RK SNSĽP v systéme v rámci regiónov a celej SR,
 - C) z trendov vývoja RK SNSĽP, ktoré umožňujú identifikovať zavedené a osvedčené činnosti a postupy a na ich základe predvídať perspektívy ďalšieho rozvoja RK SNSĽP,
 - D) reflexie externého prostredia SNSĽP, t. j.:
 - a. vonkajších príležitostí, ktoré v sledovanom období 5 rokov môžu SNSĽP prinášať „konkurenčné“ výhody,
 - b. vonkajších ohrození, pri ktorých sa predpokladá, že by mohli v uvedenom období obmedzovať činnosti a rozvoj RK SNSĽP.
4. Spracovaní vlastných strategických zámerov a cieľov SNSĽP na sledované obdobie. Strategické zámery a ciele reagujú na SWOT analýzu so zámerom:
 - A) efektívne využívať vnútorné silné stránky RK SNSĽP,
 - B) eliminovať vnútorné slabé stránky RK SNSĽP,
 - C) flexibilne reagovať na vonkajšie podnety a príležitosti,
 - D) eliminovať v maximálnej miere vonkajšie ohrozenia,
 - E) rešpektovať pozitívne trendy v hlavných oblastiach činnosti RK SNSĽP a tým vytvoriť predpoklady pre uskutočnenie strategických zámerov a cieľov RK SNSĽP.
5. Po prerokovaní a schválení Konceptie na stretnutí Riadiaceho výboru projektu sa budú prakticky realizovať strategické zámery a ciele v jednotlivých oblastiach činnosti RK SNSĽP rozpracované do podoby súboru opatrení a úloh potrebných na zabezpečenie ich realizácie. Súčasťou opatrení a úloh sa musí stať ich realizácia v rámci daného zámeru a cieľa, zabezpečenie realizácie opatrení a aktivít pre daný zámer a cieľ a časový harmonogram.



6. Vytvorením súboru kľúčových indikátorov výkonu RK SNSLP, ktorých periodické meranie a vyhodnocovanie umožní monitorovanie a komplexnú analýzu trendov vývoja a napĺňania ich hlavných strategických zámerov a cieľov. Základom úspešnosti tohto procesu je nastavenie kľúčových indikátorov tak, aby metodika merania výkonov RK SNSLP umožňovala sledovanie hlavných výsledkov činnosti RK SNSLP z rôznych uhlov pohľadov.

Celý metodický postup tvorby dlhodobej koncepcie sa v podmienkach Projektu bude realizovať na troch úrovniach:

- A) na úrovni expertov projektu,
- B) na úrovni SNSLP a regionálnych zástupcov RK SNSLP
- C) na úrovni partnerov RK SNSLP

Takýto trojúrovňový prístup je zárukou, že zámery a ciele stanovené pre RK SNSLP vychádzajú z reálnych predstáv, potrieb a možností RK SNSLP.

2 Identifikácia súčasného stavu SNSLP v hlavných oblastiach

a) monitoring

Začiatkom roka 2007 SNSLP zverejnila svoju správu o MONITORINGU DODRŽIAVANIA ĽUDSKÝCH PRÁV A ZÁSAD ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA V ROKU 2006 (Ochrana práv cudzincov žiadateľov o azyl, azylantov a ich integrácia do spoločnosti), ako aj MONITORING DODRŽIAVANIA PRÁV DIEŤAŤA V ROKU 2006 (Práva dieťaťa umiestneného v ústavnej starostlivosti alebo zvereného do pestúnskej starostlivosti na stretávanie sa s rodičom). Uvedené výstupy monitoringu prezentujú časť práce, na ktorej sa SNSLP podieľalo v minulom roku.

V tomto smere je nevyhnutné, aby SNSLP v Bratislave realizovalo *monitoring dodržiavania ľudských práv priamo v teréne*, prostredníctvom svojich zamestnancov v RK. Pre zber dát je vhodné využívať aj nástroje aktívnej politiky trhu práce (absolvenstská prax, príp. verejno-prospešné práce a pod.) Odporúčame, aby jednotliví zamestnanci v dlhodobom horizonte použili vo svojom regióne dotazník vytvorený realizátorom projektu. Získajú tak presnejší obraz o stave porušovania ľudských práv v regióne, o organizáciách, ktoré vykonávajú podobnú činnosť. Zamestnanec tak okrem priameho monitoringu nadviaže kontakty, ktoré bude môcť využiť pri svojej ďalšej práci (napr. partnerstvá, poradenstvo a pod).

b) výchova k ľudským právam a projektový manažment

V súčasnom období SNSLP realizuje niekoľko projektov. Okrem projektu „Poradenské služby za účelom vybudovania regionálnych administratívnych kapacít Slovenského národného strediska pre ľudské práva“ SNSLP realizuje projekt „Presadzovanie rodovej rovnosti, osobitne v stredoeurópskom regióne“, v rámci Akčného plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom



Realizované s finančnou podporou
Európskej únie v rámci programu
Prechodný fond



intolerancie realizuje projekt „Využitie mediácie ako nástroja pomoci znevýhodneným skupinám obyvateľstva“ a napokon v rámci Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých 2007 realizoval projekt „Spoločne v ústrety rozmanitosti“. V súčasnosti SNSĽP tvorí návrhy a pripravuje sa na zapojenie sa do kampane „Progress“, ktorú na rok 2008 vyhlásila Európska Komisia. Ak chceme zabezpečiť trvalú udržateľnosť regionálnych kancelárií, je nevyhnutné, aby stredisko spolupracovalo so svojimi zástupcami aj v teréne na riešení čiastkových úloh jednotlivých projektov, resp. pri príprave podkladov z regiónov.

c) poskytovanie právnych a iných poradenských služieb

Predpokladáme, že zamestnanec RK vo svojom regióne v priebehu 5 rokov bude zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, vydávať na požiadanie fyzických alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu. V priebehu nasledujúcich 5 rokov sa predpokladá, že zamestnanec RK SNSĽP bude zastupovať účastníka aj v konaní vo veciach porušenia zásad rovnakého zaobchádzania.

d) knižničné a dokumentačné služby

Predpokladáme, že zamestnanec RK vo svojom regióne v priebehu 5 rokov bude spolupracovať s centrálou SNSĽP v Bratislave aj v oblasti dokumentačných služieb. Je samozrejmé, že oblasť celoživotného vzdelávania zamestnancov SNSĽP je jednou z oblastí, na ktoré sa má klást' dôraz. Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby nielen v priebehu 5 rokov, ale stále, zamestnanci RK využívali knižničné služby SNSĽP, ako aj postupne budovali svoje vlastné regionálne knižnice. Regionálne knižnice budú doplňované z publikačnej činnosti SNSĽP ako aj iných zdrojov, prípadne lokálnych partnerov. Záujemcom o knižničné služby na úrovni jednotlivých regiónov bude k dispozícii centrálna knižnica (v Bratislave) prostredníctvom jej knižničného systému VIRTUA, ktorý je zverejnený na internetovej stránke SNSĽP. Vypracovaný bude modifikovaný knižničný poriadok zohľadňujúci regionálne kancelárie.



3 SWOT analýzy

SWOT analýza RK pozostáva z popisu predpokladaných silných a slabých stránok RK. Výsledky analýzy charakterizujú jej súčasný vnútorný stav. Príležitosti a ohrozenia sa týkajú hlavne vonkajších faktorov a majú väzbu na prítomnosť i budúcnosť, týkajúcu sa aktuálnych a potenciálnych vplyvov na budúci rozvoj RK.

SWOT analýza je predpokladom úspechu celého procesu plánovania rozvoja. Všeobecne je možné konštatovať, že pokiaľ SWOT analýza neobsahuje všetky kľúčové faktory, ktoré ovplyvňujú aktuálny stav a budúci rozvoj organizácie, iba ťažko sa dá očakávať, že v ďalších krokoch sa správne navrhnu strategické zámery a ciele jej rozvoja a postupy na ich dosiahnutie.

Silné a slabé stránky RK SNSL'P v horizonte 5 rokov

	Silná stránka	Upresnenie, prejavy a možné dôsledky
1	Poskytovanie efektívneho poradenstva v oblasti boja proti diskriminácií a monitoring dodržiavania zákl. práv a slobôd	Klienti získajú dostatočné a kompetentné vedomosti o riešení ich situácie
2	Vysoká odborná úroveň zamestnancov Zamestnanci RK majú vypracovaný plán osobného a profesijného rozvoja a dlhodobý systém vzdelávania	Kompetentnosť zamestnancov RK je vyššia. Vysoko odborné a kvalitné poradenstvo a pomoc
3	Aktívna spolupráca s centrárou SNSL'P so sídlom v Bratislave	Vysoko odborné a kvalitné poradenstvo a pomoc obetiam diskriminácie, účinná preventívna činnosť
4	Bližší kontakt s potenciálnymi a súčasnými obeťami diskriminácie – priestorová dostupnosť	Efektívne odhaľovanie a prevencia diskriminácie
5	Personálne dobudované RK – minimálne 3 interní zamestnanci	Možnosť špecializácie na aktivity Rk a zabezpečovanie prevádzky
6	Materiálne dobudované RK – väčšina Rk má už služobné autá	Zamestnanec sa môže sústrediť na svoju priamu činnosť. Zvýšila sa mobilita RK v teréne.
7	Empatický prístup pracovníkov pre prácu v RK SNSL'P	Klienti získajú po pocite frustrácie pocit dôvery, že sa majú na koho obrátiť so svojim problémom
8	Vybudovaný systém prevencie diskriminácie v regióne a monitoringu dodržiavania zákl. práv a slobôd	Sieť inštitúcií v regióne zabezpečí uplatňovanie systémových prístupov v oblasti prevencie
9	Zviditeľnenie RK	Nástrojmi PR sa práca RK dostane do povedomia širokej verejnosti



10	Partnerstvá koordinujú aktivity v oblasti antidiskriminácie	Funkčný systém partnerstiev v regiónoch zabezpečuje koordinovaný tok informácií a realizáciu prijatých opatrení
----	---	---

	Slabá stránka	Upresnenie, prejavy a možné dôsledky
1	Pochybnosti zamestnanca, či sám je schopný v plnom rozsahu zabezpečovať poradenský servis v regióne	Obavy, či sám všetko zvládne
2	Izolovanosť od iných spolupracovníkov v regionálnych kanceláriách a SNSLP	Nedostatok pracovných a osobných stimulov
3	Nemožnosť konzultovať v tíme problematiku klienta okamžite, keď má potrebu a neistotu	Možné obavy, či poskytnuté poradenstvo je práve to, ktoré klient potrebuje
4	Chýba povedomie občanov o inštitucionálnej ochrane ľudských práv v regióne	Nedostatočná informovanosť o existencii RK
5	Chýba služobné auto v niektorých RK – nedostatočná mobilita	Nedostatočná pružnosť pri riešení problémov v teréne
6	Žiadna špecializácia v oblastiach a dôvodoch diskriminácie (rodová, etnická a pod.) zamestnancov RK SNSLP	Klienti sa budú orientovať na iné organizácie v regióne, ktoré im zabezpečia adekvátny právny servis.

Príležitosti RK SNSLP v horizonte 5 rokov

Príležitosti RK SNSLP sa identifikovali na troch úrovniach – expertov projektu, na úrovni SNSLP a RK SNSLP a na úrovni zástupcov RK a partnerov RK SNSLP. Za príležitosť je považovaný taký pravdepodobný vývoj alebo budúci jav, ktorý môže priniesť určitú konkurenčnú výhodu pre RK SNSLP a môže tak vyústiť v definovanie vhodného strategického zámeru alebo cieľa

	Príležitosti	Upresnenie, prejavy a možné dôsledky
1	Vytvorený systém partnerstva RK SNSLP	Účinná prezentácia RK SNSLP v regióne, možnosti získavanie finančných zdrojov v rámci regiónu a Slovenska prostredníctvom donorov a grantov
2	Koordinačná a metodická pomoc zo strany centra SNSLP so sídlom v Bratislave	Stále kvalitnejšia a komplexnejšia činnosť RK
3	Deklarovanie výraznej protidiskriminačnej politiky SR a EÚ	Prijatie protidiskriminačných opatrení, výziev, programov zo strany SR a EÚ
4	Získanie dobrého mena v regióne v oblasti antidiskriminačnej pomoci	Zvýšenie povedomia u občanov o činnosti SNSLP
5	Ďalšia odborná príprava zamestnancov RK	Zvýši sa kompetentnosť zamestnancov v bazálnych aktivitách
6	Vytvorená základňa knižničných a dokumentačných služieb	Ktokoľvek má možnosť získať najnovšie materiály z oblasti antidiskriminácie
7	Metodické tematické stretnutia zamestnancov RK a SNSLP, stáže v zahraničí	Zvýši sa kompetentnosť zamestnancov RK



8	Pozitívna reklama RK SNSLP	Medializáciou úspešne vyriešených prípadov osôb, ktoré sa na RK SNSLP obrátili budovať výrazne dôverčivé prostredie v ktorom RK SNSLP existuje.
9	Rozšírenie pobočiek RK SNSLP formou vysunutých pracovísk v každom regióne.	Zmiernením problémov s priestorovou dostupnosťou bude RK SNSLP bližšie pri klientovi.
10	Vytvorený systém primárnej prevencie proti diskriminácií.	SNSLP a jej RK aktívne realizujú zvyšovanie informovanosti a osvetu v oblasti ochrany ľudských práv a odhaľovaní diskriminácie.
11	Finančná pomoc z fondov EÚ	SNSLP a jej RK čerpajú dostatočné množstvo financií z fondov EÚ na realizáciu svojich aktivít.
12	Finančný sponzoring	SNSLP a jej RK majú vytvorený systém získavania finančných zdrojov.
13	Vytvorený regionálny a národný informačný systém pre boj proti diskriminácií	Je zabezpečený pružný a plynulý tok informácií o diskriminácii na Slovensku.
14	Zvýšiť úroveň vedomostí a vzdelávania v oblasti ľudských práv / antidiskriminácie	RK SNSLP ponúka špecializované školenia v problematike ľudských práv / antidiskriminácie – firmy (zamestnanci, zamestnávateľia); štátne a verejné inštitúcie (školy, polícia, úrady a pod. – manažment aj zamestnanci, žiaci a pod.); mimovládne organizácie (podľa zamerania).

Ohrozenia RK SNSLP v horizonte 5 rokov

Ohrozenia RK SNSLP boli definované na základe posúdenia možných vplyvov, ktoré v období 5 rokov môžu negatívne ovplyvniť schopnosť RK SNSLP plniť svoje hlavné poslanie. Tieto potenciálne ohrozenia je možné identifikovať na troch úrovniach: na úrovni expertov projektu, centrály SNSLP a na úrovni vedúcich RK a partnerov RK SNSLP.

Výsledný súbor predstavuje okolnosti, javy a vplyvy a ich dôsledky, ktoré možno v uvedenom období očakávať s vysokou mierou pravdepodobnosti a teda môžu výrazným spôsobom negatívne ovplyvniť ďalší rozvoj RK SNSLP.

	Ohrozenie	Upresnenie, prejavy a možné dôsledky
1	Pocity rezignácie a osobné predsudky u obetí diskriminácie	Občan sa nemá chuť obracať na RK SNSLP s problémami. Neverí, že mu niekto dokáže účinne pomôcť.
2	Nedostatočná mobilita pracovníkov RK SNSLP	Zbytočná strata času pri presune pracovníka do terénu miestnymi spojmi; Neriešená zastupiteľnosť v prípade výjazdu.
3	Nespokojnosť s finančným ohodnotením, za prácu v RK	Nadšenie pre prácu a aktivita pracovníka klesá.
4	Personálna nedobudovanosť RK SNSLP.	Neschopnosť adekvátne odborne riešiť problém klienta.



5	Pocit súťaživosti zo strany niektorých partnerov RK	Neochota spolupracovať na problematike antidiskriminácie. Neochota zapájať sa do spoločných projektov.
6	Nedostatočná vymožitelnosť práva	Obeť diskriminácie je frustrovaná z dlhého súdneho konania.
7	Nefunkčné inšpekcie (inšpektoráty práce, školské inšpekcie, obchodné inšpekcie)	Prípadov porušovania antidiskriminačného zákona stále pribúda.
8	Súťaženie namiesto spolupráce vo vzťahoch RK a SNSLP	Narušenie komunikačných tokov, oslabenie efektov tímovej práce.
9	Neimplementovanie antidiskriminačnej legislatívy orgánmi vynucujúcimi právo	Antidiskriminačná legislatíva sa v praxi málo využíva a vysvetľuje.



4 Stratégia koncepcie udržateľnosti

Na základe vyššie uvedených analýz a postrehov navrhujeme, aby sa v priebehu nasledujúcich 5 rokov zabezpečili nasledujúce aktivity, smerujúce k prosperovaniu SNSLP a jeho regionálnych kancelárií. Všetky navrhované aktivity zabezpečí Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Ciele, ktoré je odporúčané dosiahnuť na úrovni RK SNSLP a SNSLP:

- A) *iniciovať odstránenie konfliktov a nedostatkov v zákonoch SR (Antidiskriminačný zákon, nadväzujúce zákony, osobitné vyrovnávajúce opatrenia a pod.); svojím záujmom o prípady porušovania ľudských práv vytvoriť tlak pre prísne trestanie pre porušovateľov ľudských práv*

Spôsob realizácie: tvorba návrhu úprav a doplnkov Antidiskriminačného zákona a k nemu nadväzujúcej legislatívy a jeho predloženia kompetentným orgánom.

- B) *zvýšením záujmu o priebeh pojednávaní vo veciach výskytu diskriminačných javov dosiahnuť spravodlivé rozhodovanie o sankciách pre diskriminujúci subjekt a stanovenie dostatočných kompenzácií pre obeť diskriminácie. Zároveň dosiahnuť zastavenie diskriminačných praktík v diskriminujúcom subjekte.*

Spôsob realizácie: vytvorenie monitorovacieho tímu v jednotlivých regiónoch SR; spracovanie metodiky vyhodnocovacieho postupu; v spolupráci s médiami stanovenie efektívnej formy zviditeľňovania výsledkov monitoringu.

- C) *Prehĺbiť vedomosti v oblasti ľudských práv – antidiskriminácie vo väzbe na zvýšenie efektívnosti boja proti diskriminácii uskutočnením tréningových programov pre rôzne subjekty boja proti diskriminácii (polícia, súdy a prokuratúra, školy, štátna správa, samospráva, zdravotníctvo a pod.)*

Spôsob realizácie: vytvoriť, realizovať a vyhodnotiť súbor špecializovaných tréningov s diferencovaným prístupom k účastníkom.

- D) *Vytvoriť priestor pre celospoločenskú diskusiu k problematike diskriminačných javov v spoločnosti a tak znižovať neinformovanosť občanov o oblastiach, v ktorých môže k diskriminácií dochádzať a o jej dôvodoch.*

Spôsob realizácie: organizovať národné, regionálne konferencie, workshopy a pod.; vytvoriť „diskusný portál“ v sieti internet; vytvoriť priestor pre pravidelnú diskusiu v národných a regionálnych médiách; vytvoriť efektívny a špecifický komunikačný mix pre špecifické cieľové skupiny.



- E) *Založiť a využívať regionálny a národný informačný systém pre boj proti diskriminácii.*

Spôsob realizácie: zabezpečiť prostredníctvom informačného systému komplexné informácie v oblasti boja proti diskriminácii v SR. Navrhnuť obsahovú náplň regionálneho a národného informačného systému, ako aj jeho hardwarové a softwarové zabezpečenie. Následné naplnenie databáz so špecifickým obsahom (napr. databáza spolupracujúcich inštitúcií a subjektov).

- F) *rozšíriť počet zamestnancov RK* – Je potrebné, aby v RK SNSLP bol dostatočný počet zamestnancov (min. 3, optimálne 5), ktorí by zabezpečovali jej aktivity súčasne. Poskytovanie právnych služieb – 3 (ich vysoká špecializácia – napr. jeden na oblasť rodovej rovnosti, ďalší na etniká a pod.); Monitoring, výskum a zároveň knižničné a dokumentačné služby – 1; Projektový manažér a primárna prevencia – 1;

Spôsob realizácie: Získaním dostatočného množstva finančných prostriedkov

- G) *systematická príprava v oblasti legislatívy, poradenstva, metodiky práce a manažérskych spôsobilostí*

Spôsob realizácie: neustále prehlbovanie vedomostí vo zvolenej oblasti. Polročné hodnotenie a testovanie zamestnancov RK SNSLP aby dokázali efektívne, racionálne a adekvátne riešiť podnety zo strany klientov.

- H) *prehodnotiť a stabilizovať partnerstvá a zapojiť ich do aktivít RK SNSLP, zvlášť posilniť zastúpenie samosprávy, polície, súdov a prokuratúry, ako aj inšpekcií*

Spôsob realizácie: neustále si udržiavať, prípadne vytvárať nové kontakty v regióne; zvolávať v min. 6 týždňových intervaloch koordinačné porady partnerstva

- I) *rozšíriť pobočky RK SNSLP v regióne formou vysunutých pracovísk v regióne.*

Spôsob realizácie: prostredníctvom miestnych samospráv vytvoriť predpoklady pre fungovanie kontaktných miest, v ktorých by (v istých časových intervaloch; napr. raz mesačne) zamestnanec RK SNSLP prijímal podnety od občanov.

- J) *uskutočňovať pravidelne metodické stretnutia so zamestnancami RK*

Spôsob realizácie: minimálne v mesačných intervaloch zabezpečiť fyzické stretnutia všetkých zástupcov RK SNSLP s pracovníkmi centrálneho SNSLP.

- K) *získavať ďalšie zdroje financovania RK SNSLP*



Realizované s finančnou podporou
Európskej únie v rámci programu
Prechodný fond



- *Spôsob realizácie*: Na realizáciu (aj vyššie uvedených) aktivít je nevyhnutné, aby SNSĽP a jej RK neboli financované výlučne zo štátneho rozpočtu, ale aj z iných zdrojov. Nevyhnutnou podmienkou pre realizáciu vyššie uvedených opatrení je schopnosť čerpať finančné prostriedky najmä
 - z finančných nástrojov, ktoré ponúka EÚ,
 - z kontaktov na medzinárodné a európske organizácie, ambasády na Slovensku,
 - z komerčných spoločností formou sponzoringu.

Z tohto dôvodu je nevyhnutné *kapacitne posilniť* každú RK SNSĽP, ale aj centrálu SNSĽP *o schopných projektových manažéroch*, ktorí budú v spolupráci s ostatnými zamestnancami schopní pre SNSĽP získať taký objem finančných prostriedkov, ktorí zaručia RK SNSĽP ako aj SNSĽP rozvoj. Finančné prostriedky na získanie takýchto zamestnancov a ich technickej asistencie je možné zakomponovať priamo do rozpočtu projektu, čiže bez nákladov na zvýšenie objemu financií zo štátneho rozpočtu.

Záver

Predložená koncepcia dlhodobej udržateľnosti regionálnych kancelárií SNSĽP bola schválená na riadiacom výbore dňa 10.10.2007 v Bratislave.