Panelové diskusie

NP Rozvojové tímy I.

kód ITMS: 401406DNC5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) v rámci Programu Slovensko 2021-2027
https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/sk

Obsah

ÚVOD 3
1. METODICKÉ VÝCHODISKÁ A PREHĽAD PANELOVÝCH DISKUSIÍ 4
1.1. Priebeh a tematický rámec blokov 4
1.2. Profil účastníkov a štatistické vyhodnotenie 5
2. VÝSTUPY A ZISTENIA PODĽA JEDNOTLIVÝCH POZÍCII 8
2.1. Pozícia: Rozvojový pracovník plánovania (RPP) 8
2.2. Pozície: Sociálny pracovník (SP) a rozvojový pracovník pre pracovné poradenstvo (RPPP) 10
2.3. Pozícia: Rozvojový pracovník pre bývanie (RPB) 12
2.4. Pozícia: Rozvojový pracovník pre mládež (RPM) 14
2.5. Pozície: Nene a nenementorka 16
3. ZÁVER A ODPORÚČANIA 19

ÚVOD

Tento dokument sumarizuje výstupy zo šiestich panelových diskusií realizovaných v rámci Národného projektu Rozvojové tímy (NP RT). Hlavným cieľom týchto diskusií bolo získať hĺbkový vhľad do špecifík fungovania jednotlivých pozícií v rozvojovom tíme, identifikovať kľúčové faktory ovplyvňujúce výkon a výsledky a vytvoriť priestor na konštruktívny dialóg.

Hlavným cieľom dokumentu je prehľadné spracovanie zistení z jednotlivých panelových diskusií, poukázanie na spoločné prierezy a formulácia odporúčaní, ktoré môžu prispieť k ďalšiemu rozvoju a skvalitneniu činností rozvojových tímov v praxi. Dokument zároveň slúži ako odborný podklad pre zdieľanie osvedčených postupov a podporu efektívnej spolupráce medzi zapojenými aktérmi.

1. METODICKÉ VÝCHODISKÁ A PREHĽAD PANELOVÝCH DISKUSIÍ

V tejto časti je popísaný metodický rámec a organizačné zabezpečenie zberu dát realizovaného prostredníctvom panelových diskusií v rámci Národného projektu Rozvojové tímy I.. Úvodná časť prináša časové a priestorové vymedzenie stretnutí a opisuje tri kľúčové tematické oblasti, na ktoré boli diskusie zamerané. Zároveň prináša základný prehľad o účastníkoch zapojených do diskusie vrátane ich grafického a štatistického vyhodnotenia.

1.1. Priebeh a tematický rámec blokov

Panelové diskusie sa konali prezenčne v mesiacoch máj a jún 2026 v obciach Breznica, Ďurkov, Ochtiná, Poša, Vítkovce a Toporec. Stretnutia boli koncipované ako celodenné diskusné fóra, pričom do procesu boli zapojené všetky kľúčové pracovné pozície v rámci RT: rozvojový pracovník plánovania (RPP), sociálny pracovník (SP), rozvojový pracovník pre pracovné poradenstvo (RPPP), rozvojový pracovník pre mládež (RPM), rozvojový pracovník pre bývanie (RPB), nene a nenementorka. Práca v skupinách bola organizovaná podľa jednotlivých pozícií. Pozície SP a RPPP pracovali spoločne v jednej skupine a tiež nene a nenementorky tvorili jednu spojenú skupinu z dôvodu úzkej nadväznosti agendy. Ostatné pracovné pozície (RPP, RPM, RPB) pracovali v samostatných skupinách.

Pre zabezpečenie plynulého priebehu a efektívnej práce bol každej diskusnej skupine pridelený facilitátor z radov regionálnych koordinátorov, členov cestujúceho tímu a odborných garantov aktivít (zamestnanci ÚSVRK), ktorý usmerňoval diskusiu a vytváral priestor na otvorenú výmenu skúsenosti.

Účastníci prostredníctvom odbornej diskusie a zdieľania príkladov z praxe identifikovali kľúčové poznatky, výzvy a odporúčania súvisiace s realizáciou projektu. Diskusné panely pre každú pozíciu boli koncepčne zamerané na tri základné tematické oblasti:

1. **Rola pozície v tíme:** analýza vlastného vnímania funkcie a miesta jednotlivých pozícií v rámci rozvojového tímu (RT), ako aj na ich vzájomné prepojenie a koordináciu pri napĺňaní cieľov projektu, analýza zdrojov svojho vlastného nastavenia – situácie prinášajúce motiváciu, ako aj tie, ktoré spôsobujú frustráciu. Významnou témou bola aj miera rešpektu, podpory a partnerstva, ktorú pracovníci pociťujú vo svojom pracovnom prostredí a v komunite.
2. **Potreby a podpora pri výkone práce:** identifikácia kľúčových podmienok potrebných pre efektívny výkon práce na všetkých pozíciách a požiadaviek na posilnenie podpory zo strany obce, manažmentu NP RT I., regionálnych koordinátorov (RK), odborných garantov aktivít (OGA), konzultantov, ako aj iných subjektov. Taktiež boli pomenované špecifické oblasti a potreby pre vzdelávanie a rozvoj odborných zručností, ako aj systémové opatrenia a nástroje zamerané na prevenciu vyhorenia a psychohygienu pri zvládaní záťažových situácií v teréne.

3. **Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe:** hodnotenie doterajších výsledkov, formulácii úspešných stratégií a spätnej väzby pre riadiaci tím a zdieľaniu overených postupov z praxe, ktoré prispievajú k zvyšovaniu efektivity a kvality pracovných procesov. Dôležitým výstupom bola identifikácia vnútorných i vonkajších faktorov, ktoré zamestnancov drží pri tejto práci a dávajú im pocit zmysluplnosti aj v obdobiach, kedy je vykonávanie ich pozície náročné a vyčerpávajúce.

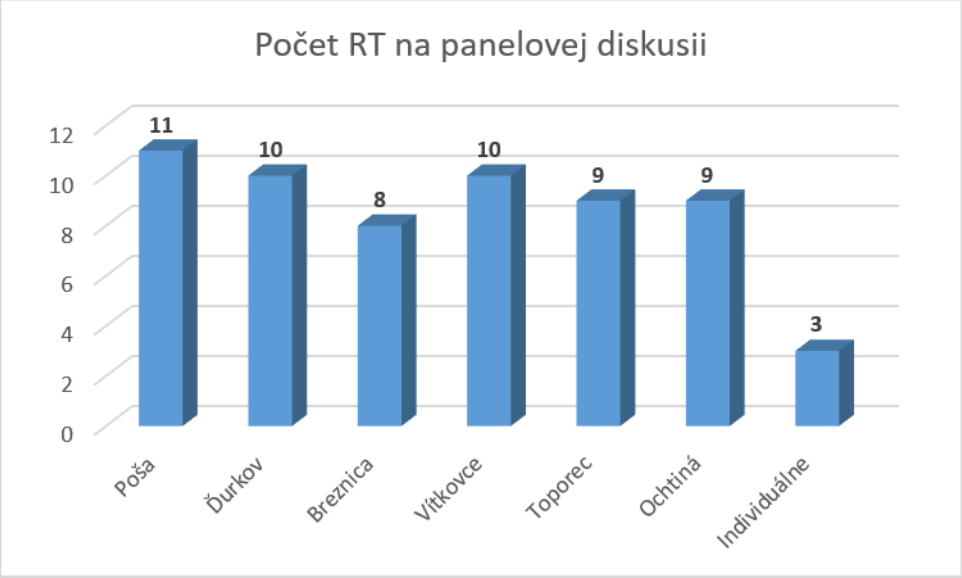
Úlohou facilitátora okrem vedenia diskusie v skupine bolo počas celého stretnutia detailne zaznamenávať všetky kľúčové informácie, podnety a závery rezonujúce v skupine. Na základe týchto výstupov bol z každého stretnutia a za každú pozíciu spísaný zápis. Tieto čiastkové zápisy tvorili podklad, ktorý bol následne spracovaný do výstupov predloženého dokumentu.

S cieľom zabezpečiť komplexnosť zozbieraných dát boli do zberu informácií zapojené aj rozvojové tímy, ktoré sa z objektívnych dôvodov nemohli zúčastniť na spoločných panelových diskusiách. Tieto tímy sa k vyššie uvedeným trom tematickým oblastiam vyjadrili individuálnou formou v spolupráci s príslušným regionálnym koordinátorom. Ich výstupy a zistenia boli následne plnohodnotne zapracované do celkových výstupov.

1.2. Profil účastníkov a štatistické vyhodnotenie

Panelových diskusií sa zúčastnilo **57 rozvojových tímov** zo 60 zapojených obcí do NP. Rozvojové tímy z **3 obcí**, ktoré sa nezúčastnili panelových diskusií sa vyjadrili k uvedeným tematickým oblastiam individuálnou formou.

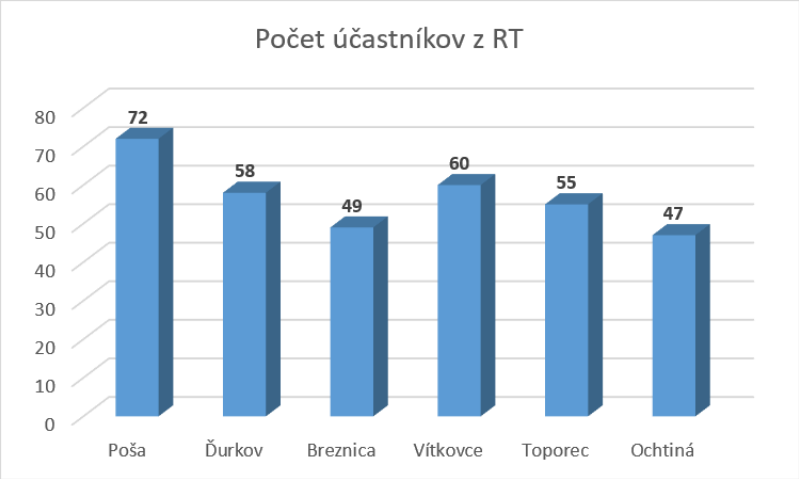
Graf č. 1: Zapojenosť RT na panelových diskusií



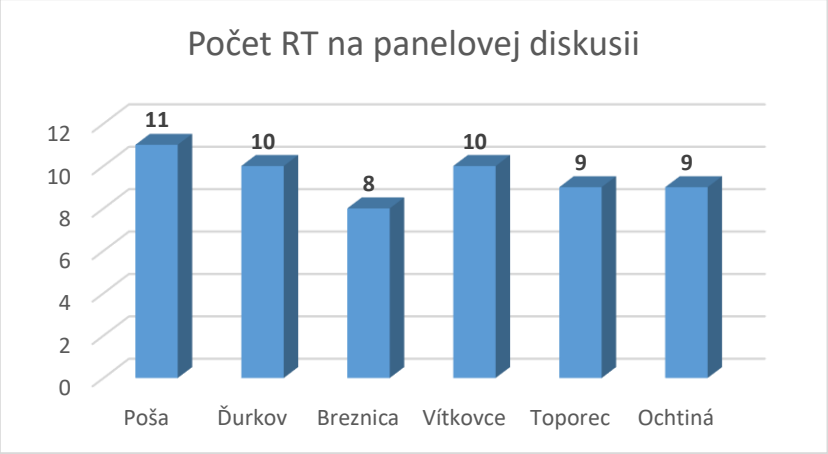
Dáta dokumentujú absolútnu reprezentatívnosť zberu informácií na úrovni samospráv. Zatiaľ čo prevažná väčšina (57 zo 60 obcí) bola zastúpená priamo na prezenčných stretnutiach, špecifický prístup pri zvyšných 3 obciach zaručil, že žiadna zapojená obec nezostala opomenutá. Dosiahnuté 100 % zapojenie obcí garantuje vysokú validitu a komplexnosť formulovaných záverov.

Z celkového počtu 751 zamestnancov vo výkone (údaj za 5/2026) sa panelových diskusií zúčastnilo spolu **341 pracovníkov RT**, čo predstavuje viac ako 45 % podiel zapojenia sa do diskusie.

Graf č. 2: Počet účastníkov z RT



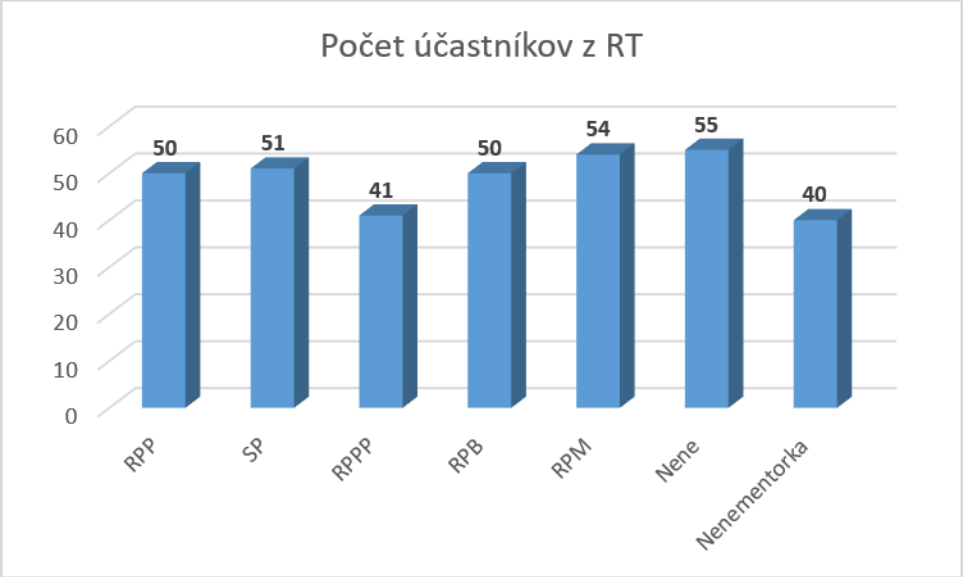
Graf č. 3: Počet RT účastných na panelových diskusiách



Grafy č. 2 a 3 znázorňujú konkrétnu účasť pracovníkov rozvojových tímov (RT) na jednotlivých stretnutiach. Z dát je zrejmé, ako boli obce územne a kapacitne rozdelené do jednotlivých panelových diskusií. Toto rovnomerné rozloženie zabezpečilo ideálne podmienky pre prácu v skupinách. Z celkového počtu 751 zamestnancov vo výkone sa panelových diskusií aktívne zúčastnilo 341 pracovníkov, čo predstavuje viac ako 45 % podiel zapojenia. Takto vysoká miera participácie zabezpečila pestré zastúpenie praktických skúseností zo všetkých zapojených obcí do NP, vďaka čomu zozbierané výstupy, identifikované výzvy a formulované odporúčania vecne odzrkadľujú reálnu situáciu v teréne.

Z dôvodu priestorových kapacít sa stretnutí mohli zúčastniť za každý rozvojový tím vždy jeden zástupca za danú pozíciu. Výsledné rozloženie účastníkov tak vecne odzrkadľuje požadovanú štruktúru obsadenia pozícií v rámci realizácie projektu.

Graf č. 4: Počet účastníkov podľa jednotlivých pozícií



Graf č. 4 znázorňuje zastúpenie členov rozvojových tímov podľa jednotlivých pozícií. Z nameraných dát je zrejmé vyvážené zastúpenie kľúčových pozícií, čo zabezpečilo komplexný pohľad na riešenú problematiku z rôznych úrovní praxe.

2. VÝSTUP A ZISTENIA PODĽA JEDNOTLIVÝCH POZÍCIÍ

Zistenia, výzvy a odporúčania, ktoré vyplynuli z panelových diskusií s pracovníkmi rozvojových tímov (RT) a z doplňujúceho zberu dát sú popísané v tejto časti. Výstupy sú štruktúrované podľa jednotlivých pracovných pozícií, pričom zohľadňujú spoločné pracovné skupiny zamerané na príbuzné oblasti. Každá podkapitola poskytuje detailný pohľad na fungovanie danej pozície prostredníctvom troch hlavných tematických okruhov: jej rolu a postavenie v tíme, identifikované potreby a podporu pri výkone práce, ako aj reflexiu doterajšej praxe vrátane príkladov dobrej praxe a podnetov pre aplikačnú prax.

2.1. Pozícia: Rozvojový pracovník plánovania (RPP)

Rola plánovača v tíme – súhrnná analýza výstupov

Diskusie naprieč šiestimi skupinami potvrdili, že všetci vnímajú svoju pozíciu „plánovača“ predovšetkým ako **koordinačnú, komunikačnú a integračnú rolu**, ktorej úspech je podmienený kvalitou medziľudských vzťahov a schopnosťou prepájať jednotlivé pozície v rozvojovom tíme.

Najvýraznejšou spoločnou témou bola otvorená komunikácia, pravidelné pracovné porady a jasné rozdelenie kompetencií a úloh, ktoré boli označené za základ efektívne fungujúceho tímu. Tento výstup sa opakoval vo všetkých panelových diskusiách (Poša, Ďurkov, Breznica, Vítkovce, Toporec, Ochtiná). Rovnako často sa objavovala potreba prepájania jednotlivých pozícií pri spoločných aktivitách, pričom plánovači uvádzali, že úspešné riešenie potrieb komunity si vyžaduje spoluprácu medzi jednotlivými pozíciami a spoločné plánovanie aktivít. Tento výstup zaznel v Poši, Ďurkove, Vítkovciach, Toporci a Ochtinej.

Pri riešení konfliktov v rozvojom tíme respondenti na pozícii plánovačov najčastejšie uvádzali:

- individuálne rozhovory,
- otvorenú komunikáciu,
- pracovné porady,
- spoločné hľadanie riešení,
- rešpektujúci prístup.

Tieto stratégie sa opakovali vo všetkých skupinách, ktoré zároveň zdôraznili **význam podpory samosprávy alebo regionálnych koordinátorov pri riešení závažnejších konfliktov.**

Motiváciu pri práci si rozvojoví pracovníci plánovania najčastejšie spájali s:

- viditeľnými výsledkami práce,
- pozitívnou spätnou väzbou klientov,
- úspešnými mikroprojektmi,
- fungujúcim tímom.

Naopak v prípade výskytu frustrácie, uvádzali ako najčastejšiu príčinu:

- vysokú administratívnu záťaž,
- nejednotnú metodiku,
- časté zmeny usmernení,
- neistotu pokračovania projektu,
- nedostatok finančných a personálnych kapacít.

Potreby a podpora pri práci z pohľadu rozvojových pracovníkov plánovania

Vo všetkých diskusiách sa ukázalo, že plánovači považujú za najdôležitejší predpoklad kvalitného výkonu práce rozvojového tímu jasné metodické vedenie a stabilný systém podpory zo strany národného projektu.

Na všetkých šiestich stretnutiach zaznievala najčastejšie požiadavka na:

- jednotnú metodiku a usmernenia,
- včasné informácie,
- dostupné odborné konzultácie.

Respondenti zároveň požadovali väčšiu stabilitu riadenia projektu, najmä **obmedzenie častých zmien pridelených regionálnych koordinátorov a zjednotenie metodických výkladov.**

Významnou témou bola potreba ďalšieho profesijného rozvoja v oblastiach ako sú **manažérske zručnosti a manažovanie tímu, komunikačné zručnosti, mediácia konfliktov a krízový manažment.** Takmer všetky skupiny označili za významnú pomoc pred syndrómom vyhorenia **pravidelnú supervíziu, psychohygienu, zdieľanie skúsenosti, spätnú väzbu a podporu zo strany kolegov.** Väčšia časť respondentov zároveň upozornila na potrebu lepšieho finančného ohodnotenia práce a zvýšenia paušálu na aktivity rozvojového tímu.

Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe

Spätná väzba od účastníkov potvrdzuje ich silné stotožnenie sa s vlastnou pozíciou pri zabezpečení fungovania tímu ako celku, ale aj prepojenie s komunitou. Najviac sú hrdí na viditeľné výsledky svojej práce, skvelú tímovú súčinnosť a reálne zmeny, ktoré prinášajú do životov klientov.

Vo všetkých skupinách sa opakovalo, že za najväčší úspech považujú:

- fungujúci tím,
- pozitívnu spätnú väzbu od klientov,
- úspechy klientov,
- kvalitnú spoluprácu so samosprávou,
- viditeľné zlepšenie života komunity.

Pri manažovaní tímu sa opakovane ako najúčinnejšie ukázali **otvorená komunikácia, pravidelné porady, jasné pravidlá, spoločné plánovanie a zapájanie všetkých členov tímu do plánovania a aktivít.**

Motiváciu zostať v práci rozvojoví pracovníci plánovania spájali **so zmysluplnosťou práce, možnosťou pomáhať ľudom, viditeľnými výsledkami, kvalitným kolektívom a pozitívnou spätnou väzbou komunity na pôsobenie rozvojového tímu v obciach.**

Záverečné zhrnutie

Analýza všetkých skupín poukazuje na vysokú mieru zhody v pohľade rozvojových pracovníkov plánovania na ich profesijnú rolu v rozvojovom tíme. Za rozhodujúce faktory úspešného fungovania považujú kvalitnú komunikáciu, jasné definované kompetencie, tímovú spoluprácu a systematickú metodickú podporu. Medzi hlavné rizikové faktory patria administratívna záťaž, metodická nejednotnosť, personálna nestabilita a neistota pokračovania projektu. Napriek týmto výzvam zostáva motivačným prvkom zmysluplnosť práce, konkrétne výsledky v komunitách a pozitívna spätná väzba od klientov a spolupracujúcich partnerov (zamestnanci ÚSVRK, samospráva, relevantné inštitúcie a subjekty).

2.2. Pozície: Sociálny pracovník (SP) a rozvojový pracovník pre pracovné poradenstvo (RPPP)

Rola SP/RPPP v tíme – súhrnná analýza výstupov

Výstupy zo všetkých šiestich panelových diskusií ukazujú, že respondenti na týchto pozíciách v rozvojovom tíme vnímajú svoju profesijnú rolu predovšetkým ako **pomáhajúcu, sprevádzajúcu a motivačnú,** ktorej základom je budovanie dôvery s klientom, individuálny prístup a dlhodobá práca, ktorá vedie k zmene životnej situácie u klientov, ktorí to potrebujú.

Naprieč všetkými skupinami odznelo, že odmietanie spolupráce zo strany klientov vyvoláva predovšetkým frustráciu, bezmocnosť a sklamanie, zároveň však pracovníci zdôrazňovali **potrebu zachovať si profesionalitu, trpezlivosť a pokračovať v práci s klientom aj napriek**

negatívnym okolnostiam. Tento výstup sa opakoval v skupinách v Breznici, Vítkovciach a čiastočne aj v Ďurkove. Odlišný pohľad zaznel v skupine v Toporci, kde pracovníci uviedli, že odmietnutie klienta nevnímajú osobne a skúsenosť ich naučila, že klienti sa často po čase vracajú so žiadosťou o pomoc.

Najväčšou motiváciou pri práci u SP a RPPP sú **dosiahnuté výsledky práce, pokrok klientov a úspešné vyriešené životné situácie klientov.** Motiváciu zároveň významne podporujú dobré vzťahy v rozvojovom tíme, pozitívna spätná väzba klientov a dobrá spolupráca s inštitúciami.

Na druhej strane frustráciu títo pracovníci najčastejšie spájali s:

- nízkou motiváciou klientov,
- opakovaným riešením rovnakých problémov,
- slabou spoluprácou štátnych inštitúcií,
- pomalými alebo žiadnymi systémovými zmenami,
- obmedzenými kompetenciami SP pôsobiacich v rozvojových tímoch.

Pri identifikácii najvýznamnejších problémov v komunitách sa vo všetkých skupinách opakovalo najmä: **nízka vzdelanostná úroveň, dlhodobá nezamestnanosť, slabé pracovné návyky, zadlženosť, generačná chudoba a nízka motivácia klientov meniť svoju životnú situáciu.** Vo viacerých regiónoch boli zároveň identifikované problémy dostupnosti zamestnania spôsobené **odľahlosťou regiónov a nedostatočnou dopravnou obslužnosťou.**

Potreby a podpora pri práci z pohľadu SP a RPPP

Vo všetkých panelových diskusiách sa ukázalo, že sociálni pracovníci a rozvojoví pracovníci pre pracovné poradenstvo považujú za rozhodujúci predpoklad kvalitného výkonu práce **systematickú podporu, kvalitné metodické vedenie a efektívnu medziinštitucionálnu spoluprácu.** Najčastejšie zaznievala potreba kvalitnej a jednotnej metodickej podpory a kvalitných metodík, pravidelných odborných školení, dostupných konzultácii a lepšej spolupráce s ÚPSVaR, samosprávou a ďalšími inštitúciami (Breznica, Ďurkov, Vítkovce, Toporec). **Veľmi silnou spoločnou témou bola aj potreba zníženia administratívnej záťaže, či elektronizácie dokumentácie a jasnejšieho nastavenia metodických postupov** (najvýraznejšie v Breznici a Ďurkove). Takmer všetky skupiny zdôraznili význam pravidelných supervízii, psychohygienu, teambuildingov, spoločných stretnutí RT a sociálno-psychologických výcvikov ako prevencie pred vyhorením.

Pracovníci zároveň prejavili výrazný záujem o ďalšie odborné vzdelávanie v oblastiach **dlhového poradenstva, legislatívnych zmien, krízovej intervencie, komunikácie, mediácie konfliktov, sociálno-psychologických zručnosti a finančnej gramotnosti.**

Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe

Spätná väzba pracovníkov potvrdzuje vysokú profesijnú identifikáciu sa s pomáhajúcou profesiou. Najväčšie úspechy z pohľadu sociálnych pracovníkov a rozvojových pracovníkov pre pracovné poradenstvo sú spájané s konkrétnymi pozitívnymi zmenami v životoch klientov, ich osamostatnenie sa a vybudovanie dôvery u klientov.

Vo všetkých skupinách sa opakovalo, že za najväčšie úspechy považujú:

- úspešné vyriešenie životných situácií klientov,
- vybudovanie dôvery,
- zvýšenie úrovne samostatnosti klientov,
- zamestnanie klientov,
- oddlženie klientov,
- zlepšenie kvality života komunity.

Pri práci a dosahovaní výsledkov sa u týchto pracovníkov ako najúčinnejšie ukázali **individuálny prístup, trpezlivosť a dlhodobá práca s klientom, rešpektujúca komunikácia, postupné budovanie dôvery, intenzívna spolupráca s komunitou a inštitúciami.**

Záverečné zhrnutie

Výstupy zo všetkých panelových diskusií ukazujú zhodu v chápaní profesijnej úlohy sociálnych pracovníkov a rozvojových pracovníkov pre pracovné poradenstvo. Dominantnými charakteristikami ich práce je budovanie dôvery, individuálny prístup, dlhodobé sprevádzanie klientov a intenzívna medziinštitucionálna spolupráca. Za hlavné systémové prekážky považujú nedostatočnú podporu zo strany niektorých inštitúcií, vysokú administratívnu záťaž, nejednotné metodické usmernenie a obmedzené kompetencie pri riešení problémov klientov. Napriek týmto výzvam zostáva pre nich najsilnejším motivačným faktorom zmysluplnosť práce, viditeľné pozitívne zmeny v živote klientov a presvedčenie, že dlhodobá odborná podpora prispieva k sociálnemu začleneniu a zlepšeniu kvality života v komunitách.

2.3. Pozícia: Rozvojový pracovník pre bývanie (RPB)

Rola rozvojového pracovníka pre bývanie v tíme – súhrnná analýza výstupov

Rozvojoví pracovníci pre bývanie vnímajú svoju profesijnú úlohu v rámci rozvojového tímu predovšetkým ako **praktickú, terénnu a dlhodobo sprevádzajúcu pomoc obyvateľom pri riešení bytovej situácie, hospodárenia a zveľaďovaním životného prostredia komunity ale aj celej obce.** Významnou súčasťou ich práce je budovanie dôvery s klientmi, motivovanie obyvateľov k zodpovednosti a prepájanie potrieb komunity so samosprávou.

Vo všetkých skupinách sa opakovalo, že najväčším zdrojom motivácie sú **viditeľné výsledky práce najmä: zlepšenie podmienok bývania, odstránenie environmentálnych problémov a pozitívne zmeny v správaní klientov.** Rovnako často rozvojoví pracovníci pre bývanie uvádzali, že frustráciu im spôsobujú situácie, keď klienti opakovane **odmietajú spolupracovať alebo neplnia dohodnuté záväzky.** Zároveň však viaceré skupiny zdôraznili, že odmietanie spolupráce vnímajú ako prirodzenú súčasť práce v komunite a dôležité je pokračovať v budovaní dôvery u klientov.

Ako najvýznamnejšie pretrvávajúce problémy v oblasti bývania boli identifikované vo väčšine skupín (Breznica, Vítkovce, Toporec, Ochtiná): **zadlženosť domácnosti a neplatenie poplatkov, nevyhovujúce bytové podmienky, nelegálne stavby, čierne skládky odpadu, nízka úroveň separácie odpadu, komplikované vlastnícke vzťahy k pozemkom, nedostatok legálnych možností bývania.**

Potreby a podpora pri práci z pohľadu rozvojových pracovníkov pre bývanie

Vo všetkých panelových diskusiách sa ukázalo, že rozvojoví pracovníci pre bývanie považujú za základ úspešnej práce **intenzívnu spoluprácu so samosprávou, dostatočné materiálno-technické zabezpečenie potrebné na prácu v teréne a systematické odborné vzdelávanie.**

Najčastejšie zaznievala potreba väčšej podpory zo strany samospráv pri riešení problémov bývania, spoločnému postupu pri motivovaní klientov a zapájanie všetkých členov rozvojového tímu. Veľmi silnou spoločnou témou bola **potreba odborného vzdelávania v oblastiach legislatívy (konkrétne stavebného zákon), odpadového hospodárstva, práce s mapami a katastrom nehnuteľností, pripájania inžinierskych sieti, finančného a dlhového poradenstva, mediácii konfliktov a mikroprojektov.** Taktiež všetky skupiny zdôrazňovali potrebu pravidelných supervízií, teambuildingov, koordinačných stretnutí, výmeny skúsenosti a psychohygienu. Za významný motivačný prvok pracovníci označili aj lepšie finančné ohodnotenie práce, vyšší paušál na aktivity a vhodné technické vybavenie.

Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe

Spätná väzba rozvojových pracovníkov pre bývanie poukazuje na silnú orientáciu na konkrétne a merateľné výsledky práce, ktoré majú priamy dopad na kvalitu života obyvateľov obcí, kde pôsobia. Vo všetkých skupinách sa opakovalo, že za najväčšie úspechy považujú:

- zlepšenie podmienok bývania,
- odstránenie skládok odpadov,
- zlepšenie platobnej disciplíny,

- budovanie technickej infraštruktúry,
- zlepšenie čistoty verejných priestranstiev,
- vyššia miera separácie odpadu.

Pri dosahovaní výsledkov sa ako najúčinnejšie ukázali **pravidelná terénna práca, individuálny prístup ku klientom, budovanie dôvery, dlhodobá komunikácia a motivovanie klientov prostredníctvom pozitívnych príkladov a komunitných aktivít.** Motiváciu zotrvať v práci spájali pracovníci s viditeľnými výsledkami svojej práce, možnosťou pomáhať komunite, pozitívnou spätnou väzbou od klientov, dobrými pracovnými vzťahmi a zmysluplnosťou práce.

Záverečné zhrnutie

Výstupy poukazujú na vysokú mieru zhody v chápaní úlohy rozvojových pracovníkov pre bývanie ako osoby, ktoré prepájajú technické, sociálne a komunitné aspekty rozvoja bývania. Kľúčovým predpokladom úspechu je vybudovanie dôvery, pravidelná terénna práca, intenzívna spolupráca so samosprávou a podpora obyvateľov pri riešení bytových problémov. Medzi najvýznamnejšie výzvy patria nedostatočné kompetencie pri riešení legislatívnych otázok, zadlženosť domácnosti, nevyhovujúce bytové podmienky a potreba silnejšej podpory zo strany samospráv. Napriek týmto prekážkam rozvojoví pracovníci pre bývanie svoju profesia vnímajú ako zmysluplnú, pričom najväčšou motiváciou zostávajú konkrétne pozitívne zmeny v živote obyvateľov a viditeľné zlepšenie kvality bývania v komunitách.

2.4. Pozícia: Rozvojový pracovník pre mládež (RPM)

Rola rozvojového pracovníka pre mládež v tíme – súhrnná analýza výstupov

Panelové diskusie ukázali, že rozvojoví pracovníci pre mládež vnímajú svoju pozíciu ako **komplexnú a multidisciplinárnu.** Ich úloha ďaleko presahuje organizovanie voľnočasových aktivít – **sú motivátormi, sprievodcami, sprostredkovateľmi medzi rodinou a vzdelávacími inštitúciami, poradcami aj dôveryhodnými osobami pre deti a mládež.** Naprieč všetkými stretnutiami sa opakovane ukázalo, že úspech ich práce závisí nielen od ich vlastného úsilia, ale najmä od spolupráce rodiny, školy, samosprávy a širšieho sociálneho prostredia.

Vo viacerých skupinách rozvojoví pracovníci pre mládež opisovali svoju pozíciu ako **osobu, ktorá sprevádza dieťa počas jeho vzdelávacej cesty a vytvára most medzi školou, rodinou a komunitou.**

Najčastejšie uvádzané činnosti rozvojových pracovníkov pre mládež boli:

- práca s mládežou,
- doučovanie,
- realizácia voľnočasových a preventívnych aktivít,

- motivovanie detí pokračovať v štúdiu na stredných školách,
- komunikácia s rodičmi a samosprávou,
- riešenie záškoláctva,
- rozvoj sociálnych kompetencií detí.

Tieto oblasti boli spomenuté v skupinách v Ďurkove, Vítkovciach a Toporci. V Toporci pracovníci svoju úlohu vystihli označením **„bútľavá vŕba“.**

Jednou z najsilnejších tém diskusií bola skúsenosť s odmietania spolupráce zo strany detí a mládeže, čo vyvolávalo pocity sklamania, frustrácie, bezmocnosti a vyčerpania (Ďurkov, Breznica, Toporec, Ochtiná). V Ďurkove pracovníci dokonca opísali úvahy o odchode zo zamestnania. Napriek týmto pocitom sa nevzdávajú a volia stále nové stratégie, napr.:

- Ak deti neprídu do Centra RT, idú pracovníci za nimi do komunity (Breznica, Vítkovce).
- Snažia sa pochopiť príčiny odmietania namiesto odsudzovania a hľadajú nové spôsoby motivácie (Toporec).
- Prispôsobujú aktivity aktuálnym potrebám a záujmu detí (Poša).

Zároveň sa potvrdilo, že záujem o aktivity sa výrazne líši podľa veku – mladšie deti navštevujú RT veľmi rady, kým pri staršej mládeži nastáva odliv záujmu z rôznych dôvodov (napr. zakladanie rodín či brigádam (Poša)).

Pracovníkov najčastejšie motivuje **viditeľný pokrok detí, pravidelnejšia dochádzka, úspech v štúdiu, preberanie iniciatívy detí a ich dôvera** (Poša, Ďurkov, Toporec, Ochtiná).

Za najčastejšie problémy v oblasti vzdelávania rozvojoví pracovníci pre mládež považujú:

- **nezáujem rodičov:** rodičia nepodporujú doučovanie a vzdelávaniu detí neprikladajú dostatočnú dôležitosť (Poša, Ďurkov, Breznica, Toporec, Ochtiná),
- **záškoláctvo:** problém sa objavuje už v materských školách (Poša, Breznica, Toporec, Ochtiná),
- **sociálno-ekonomické podmienky:** nedostatok financií na internát, cestovné, pomôcky, skoré zakladanie rodín (Ďurkov, Breznica, Toporec),
- **slabá motivácia a psychosociálne bariéry:** nízke sebavedomie detí, segregácia, chýbajúce vzory, nízka gramotnosť (Poša, Toporec, Ochtiná).

Potreby a podpora pri práci z pohľadu rozvojových pracovníkov pre mládež

Rozvojoví pracovníci pre mládež zdôrazňujú, že pre dosahovanie výsledkov je nevyhnutná koordinovaná podpora. Medzi kľúčové potreby zaradili:

- **metodickú podporu a vzdelávanie:** najmä v oblasti riešenia záťažových situácii, preventívnych programov, práce s deťmi a mládežou s nevhodným správaním a moderných vzdelávacích metód,
- **materiálno-technické a priestorové zabezpečenie:** potreba väčších priestorov určených výhradne na aktivity s deťmi a mládežou, vrátane vybavenia pre športové a voľnočasové aktivity a edukačných pomôcok,
- **medziinštitucionálna spolupráca:** vytvorenie funkčných väzieb so vzdelávacími inštitúciami a ÚPSVaR,
- **psychohygiena:** posilnenie supervízie, výmena skúsenosti medzi lokalitami a teambuildingové aktivity ako prevencia vyhorenia z psychicky náročnej práce s mládežou.

Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe

Zo spätnej väzby vyplýva, že rozvojoví pracovníci pre mládež vnímajú svoju prácu ako dlhodobú, pričom najväčším zadosťučinením sú momenty, keď sa u detí prejaví vnútorná motivácia a posun v osobnostnom rozvoji. Príkladmi dobrej praxe sú napríklad:

- **rozvoj samostatnosti –** dievčatá, ktoré navštevovali aktivity si dnes už samostatne pripravujú vlastné tanečné choreografie (Poša),
- **úspešný prechod detí na stredné školy -** zlepšenie dochádzky a viditeľné pozitívne zmeny v správaní žiakov (Ochtiná),
- **podpora rozvoja talentov –** intenzívnou prácou s deťmi dochádza k rozvoju ich talentu (Poša).

Záverečné zhrnutie

Výstupy panelových diskusií ukazujú, že rozvojoví pracovníci pre mládež vnímajú svoju úlohu ako dlhodobú a vzťahovo orientovanú prácu, ktorej úspech závisí od vybudovania dôvery s deťmi, spolupráce s rodinami a prepojenia školy s rodinami. Napriek častej frustrácii prejavujú vysokú mieru angažovanosti, flexibility a odhodlania. Zmeny vo vzdelávaní sú dlhodobým procesom, ktorý si vyžaduje systematickú podporu rodiny a intenzívnej spolupráce rodičov, školy aj samosprávy.

2.5. Pozície: Nene a nenementorka

Rola Nene a nenementorky v tíme – súhrnná analýza výstupov

Nene a nenementorky vnímajú svoju úlohu v rozvojovom tíme predovšetkým ako **sprievodkyne rodín, podporovateľky rodičovských kompetencií a seba ako most medzi**

rodinou, komunitou a inštitúciami. Ich práca je založená na vybudovaní dôvery a pravidelnom kontakte s rodinami za účelom podpory zdravého vývinu detí od raného veku.

Najväčšou motiváciou pri práci Nene a nenementoriek sú pokroky detí, aktívne zapájanie rodičov a pozitívne zmeny v rodinách, čo uviedli pracovníčky na všetky šiestich stretnutiach.

Rovnako výraznou spoločnou témou boli negatívne emócie spojené s **odmietaním spolupráce zo strany rodičov** (u pracovníčok prevláda pocit bezmocnosti, frustrácia, sklamanie až ľútosť). Zároveň však zdôrazňovali potrebu rešpektovať rozhodnutia rodín a postupné budovanie dôvery.

Významným zistením bolo, že pracovníčky svoju pozíciu nevnímajú iba ako profesiu v RT, ale aj ako blízku podporujúcu osobu pre rodiny – v diskusiách zazneli označenia ako **kamarátka, dôverníčka, poradkyňa či „druhá mama“.** Plnia tiež úlohu sprostredkovateľa medzi komunitou, MŠ, ZŠ, obcou a ostatnými členmi rozvojového tímu.

Za najväčšiu psychickú záťaž označili:

- dlhodobý nezáujem rodičov,
- opakované odmietanie spolupráce zo strany rodín,
- pocit bezmocnosti pri riešení sociálnych problémov,
- administratívnu záťaž,
- nedostatočné materiálne a technické podmienky pre prácu,
- emocionálne náročné prípady detí a rodín.

Potreby a podpora pri práci z pohľadu Nene a nenementoriek

Vo všetkých panelových diskusiách sa ukázalo, že nene a nenementorky za základ kvalitného výkonu práce považujú **systematickú metodickú podporu, pravidelné vzdelávanie, lepšie materiálno-technické podmienky a intenzívnejšiu spoluprácu s inštitúciami.**

Najčastejšie zaznela potreba:

- kvalitných metodík a jednotných postupov,
- pravidelných odborných školení,
- rozvoja komunikačných zručností,
- vzdelávania o vývine dieťaťa a rodičovských kompetenciách,
- metodickej podpory pri práci s rodinami.

Významnou témou bolo aj zlepšenie materiálnych podmienok (vyšší paušál na aktivity, lepšie priestory, technické vybavenie, ochranné pomôcky do terénu, vyššie finančné ohodnotenie). Takmer všetky diskusie zdôrazňovali aj význam supervízie, teambuildingov, výmeny skúseností, psychohygienu a odborných konzultácii.

Reflexia práce, spätná väzba a príklady dobrej praxe

Spätná väzba pracovníčok poukazuje na veľmi silnú identifikáciu s ich pomáhajúcou rolou. Za najväčší úspech považujú **pozitívne zmeny vo vývine detí, rozvoj rodičovských kompetencií a vybudovanie dôvery v komunite.** Poukazovali aj na konkrétne výsledky svoje práce, a to najmä **lepšia pripravenosť detí na MŠ,** čo v mnohých prípadoch potvrdzuje pozitívna spätná väzba od MŠ, samospráv a samotných rodičov, **zlepšenie rodičovských zručností a dôvera rodín.** Ako najúčinnejšie postupy sa ukázali budovanie dôvery, pravidelné návštevy rodín, empatická komunikácia, individuálny prístup, využívanie rómskeho jazyka pri komunikácii a rešpektovanie kultúrnych špecifík komunity.

Záverečné zhrnutie

Spätná väzba z panelových diskusií potvrdzuje, že nene a nenementorky sú kľúčovými aktérmi v oblasti podpory raného vývinu detí a posilňovania rodičovských kompetencií. Dominantnými charakteristikami práce sú budovanie dôvery, dlhodobá individuálna práca s rodinami, prepájanie komunity s inštitúciami a podpora rodičov pri vytváraní podnetného prostredia pre zdravý vývin detí. Za hlavné výzvy považujú nedostatočné metodické vedenie, obmedzené materiálno-technické zabezpečenie, vysokú emocionálnu záťaž a potrebu intenzívnejšieho vzdelávania. Napriek týmto nedostatkom zostáva najsilnejším motivačným faktorom viditeľný pokrok u detí, pozitívne zmeny v rodinách, dôvera komunity a presvedčenie, že ich práca má dlhodobý význam pre budúcnosť detí aj celej komunity.

3. ZÁVER A ODPORÚČANIA

Predložený dokument poskytuje pohľad členov rozvojových tímov v rámci realizácie Národného projektu Rozvojové tímy I.. Výstupy zo šiestich panelových diskusií realizovaných v máji a júni 2026 v obciach Breznica, Ďurkov, Ochtiná, Poša, Vítkovce a Toporec, doplnené o individuálny zber dát pri chýbajúcich lokalitách, predstavujú reprezentatívnu vzorku s 100 % zapojením všetkých 60 zazmluvnených obcí. Priama účasť 341 pracovníkov garantuje vysokú validitu, vypovedaciu hodnotu a praktickú využiteľnosť zozbieraných poznatkov.

Analýza zistení naprieč všetkými sledovanými pracovnými pozíciami (RPP, SP, RPPP, RPB, RPM, Nene a Nenementorky) poukazuje na výraznú zhodu vo vnímaní zmysluplnosti celého projektu, ale aj pri identifikácii kľúčových výziev a potrieb v teréne. Medzi najvýznamnejšie možno zaradiť:

- **Multidisciplinárny a integrovaný prístup:** výstupy potvrdili, že úspech stojí na úzkej spolupráci všetkých členov RT, otvorenej komunikácii a koordinácii pod vedením RPP. Prepojenie sociálnej práce, profesijného poradenstva, podpory bývania, práce s mládežou a podpory raného detstva vytvára komplexný a adresný systém pomoci.
- **Kľúčové faktory motivácie:** pre drvivú väčšinu zamestnancov zostáva hlavným motivačným motorom viditeľný pokrok klientov, úspešné vyriešenie životných situácií, lepšia pripravenosť detí na školskú dochádzku, reálne zlepšenie podmienok bývania a budovanie vzájomnej dôvery v komunitách.
- **Hlavné systémové a prevádzkové výzvy:** pracovníci zhodne narážajú na administratívnu záťaž, občasnú nejednotnosť či časté zmeny v metodických pokynoch, limitované finančné a materiálne kapacity (paušál na aktivity), ako aj na vysoké riziko psychického vyčerpania spôsobené pomalým tempom systémových zmien či odmietaním spolupráce zo strany klientov/inštitúcii.

Z výstupov vyplývajú nasledujúce **odporúčania pre riadiaci tím NP**:

1. **Metodická stabilita a zjednodušenie procesov:** zabezpečiť jednotný výklad metodických usmernení, znížiť administratívnu záťaž (prípadná elektronizácia dokumentácie) a stabilizovať personálne rozdelenie regionálnych koordinátorov.
2. **Systematická starostlivosť o zamestnancov:** zaviesť možnosť pravidelných supervízií, teambuildingov/koordinačných stretnutí, sociálno-psychologických výcvikov a nástrojov prevencie pred syndrómom vyhorenia a psychohygieny.
3. **Profesijný rozvoj:** zabezpečiť vzdelávanie zamerané na praktické potreby terénu – stavebnú a odpadovú legislatívu, finančnú gramotnosť a dlhové poradenstvo, krízovú intervenciu, moderne edukačné metódy pre prácu s mládežou a rozvoj rodičovských kompetencií, komunikačné zručnosti.
4. **Posilnenie spolupráce s inštitúciami:** prepojiť rozvojové tímy so samosprávami, ÚPSVaR, školami, MŠ a ďalšími aktérmi v území s cieľom vytvoriť stabilnú sieť podpory pre cieľovú skupinu.

Výstup z panelových diskusií dokazuje, že Národný projekt Rozvojové tímy I. disponuje angažovanými pracovníkmi, ktorí napriek náročným podmienkam dosahujú viditeľné výsledky. Zapracovanie zistených potrieb a formulovaných odporúčaní do praxe vytvorí predpoklady pre ďalšie skvalitnenie pracovných procesov a zvýšenie efektivity poskytovaných intervencií. Zároveň sa tým zabezpečí udržateľnosť pozitívnych zmien v marginalizovaných rómskych komunitách počas plánovanej II. fázy NP Rozvojové tímy.