

# sanea

na kvalitné sociálne služby

osvetový sociálny občasník  
nepredajné 2/2024

ZASTAVME  
CYKLUS  
**DOMÁCEHO  
NÁSILIA**

MÁTE PRÍZNAKY  
VYHORENIA?

ZOZNÁMTE SA  
S PARTNERMI A POROTOU  
**DOBRÉHO SRDCA 2024**



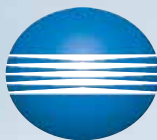
Asociácia poskytovateľov  
sociálnych služieb v SR

**PRÍLOHA**  
ASOCIÁCIE  
POSKYTOVATEĽOV  
SOCIÁLNYCH  
SLUŽIEB V SR  
Strany 21 – 46

**SÚ KONTROLY BIČOM,  
ALEBO POMOCOU?**







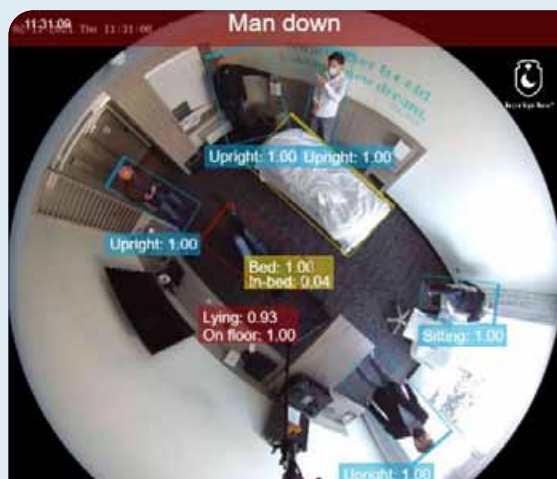
KONICA MINOLTA

# NOČNÁ SESTRA RIEŠENIA PRE ZDRAVOTNÍCTVO

## ČO MÔŽEME DETEKOVAŤ?



## ČO VIDÍ IBA KAMERA



DYNAMICKÁ DETEKCIA NEMOCNIČNÉHO LÔŽKA, AJ KEĎ JE PREMIESTNENÉ

DETEKCIA OSOBY V MIESTNOSTI (PACIENT/PERSONÁL)

DETEKCIA POLOHY A UMIESTNENIE PACIENTA

OCHRANA SÚKROMIA NA PRVOM MIESTE - VIDEOZÁZNAM NIE JE NIKOMU VIDITEĽNÝ

# sanca

Šanca • osvetový sociálny občasník

Vydáva občianske združenie NÁRUČ Senior & Junior v spolupráci s Asociáciou poskytovateľov sociálnych služieb v SR

### ŠÉFREDAKTORKA

Mgr. Anna Ghannamová

### EDITOR

Mgr. Juraj Mikloš

### REDAKTORI

Mgr. Anna Ghannamová

Mgr. Eva Sládková

Mgr. Eva Gantnerová

Mgr. Juraj Mikloš

### ART DIRECTION

Ing. Vladimír Ďurikovič

### LAYOUT

Starion, s. r. o.

### OBÁLKA FOTO

iStock

### INZERCIA

press@apssvsr.sk

### TLAČ

Alfaprint

### EVIDENCIA

EV 2936/09

### REDAKČNÁ RADA

Mgr. Anna Ghannamová,

Doc. MUDr. Božena Bušová, CSc., MPH,

Mgr. Juraj Mikloš

Nevyžiadané rukopisy a obrazový materiál nevraciam. Za obsah inzercie zodpovedajú inzerenti. Autorské práva vyhradené.

o. z. NÁRUČ Senior & Junior,  
Fedákova 5  
841 02 Bratislava  
IČO: 30 856 515  
e-mail: naruczachrany@naruczachrany.sk  
tel: 0903 903 298

dátum vydania: VII/2024, 16. ročník

Vychádza s finančnou podporou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR



EDITORIAL



## Čo sme urobili zle? Všetko!

*Spomínam si na svoje roky v základnej škole, keď sa nás na začiatku 8-meho ročníka – ktorí bol vtedy posledným v základke – pýtali kde sa hlásime na strednú. Asi 6 dievčat vtedy s hrdosťou zahlásilo, že chcú byť zdravotné sestry. Mnohé sme vtedy závistlivo na ne pozerali a úprimne, keby som neodpadávala pri pohľade na krv, stála by som v rade s nimi. Áno, bolo to jedno z prestížnych povolání a bielomodrá uniforma sestry s čepcom to bol symbol „verchušky“ hneď po lekároch a učiteľoch. Kde sa stratil honor pomáhajúcich profesií? A ako ho môžeme obnoviť?*

*Láme si s tým hlavu celá Európa. Tá západná si na 35 rokov pomohla tým, že po páde železnej opony vykučala náš pracovný trh, čomu postkomunistickí politici radi pomáhali, lebo odlivom našich ľudí za prácou za hranice znižovali percentá nezamestnanosti. Akí len boli nepredvídavi! Ranný slovenský kapitalizmus objavil nové manažérske profesie a každý manažér chcel hneď drahé auto a peknú, mladú asistentku. Kúzlo bledomodrej uniformy nahradili gélové nechty a minisukne v teplej kancelárii. Tie ženy, čo pomáhajúcu prácu naozaj milovali ju robiť neprestali, len ju odišli robiť za trojnásobný plat. Húfny odliv našich sestier a opatrovateliek do Rakúska a Nemecka je naozaj fenoménom, ktorý v tak veľkom objeme nezaznamenala žiadna východoeurópska krajina. Opatrovačky do rakúskych domácností odišli robiť dokonca učiteľky či inžinierky. A slovenskí politici? Stále robili tlačovky o znižovaní čísiel nezamestnanosti v SR. Prítom čísla demografickej krivky o budúcom náraste starých a odkázaných ľudí až do roku 2060 ich nezaujímali, hoci ich už vtedy mali k dispozícii. To neboli predpovede. Tí ľudia, reálne žili a bolo vyrábané, aké percento z nich sa dožije nad 85 rokov a spadne do dlhodobej starostlivosti. Napriek tomu táto téma nebola nikdy témou predvolebnou, či premiérskou a prvý raz sa pojem opatrovatelka objavil vo volebnom programe v poslednej parlamentnej kampani. Trochu neskoro, dámy a páni z hradného vrchu. Trochu dosť neskoro. Dnes nám chýba v systéme sociálnych služieb 6 500 opatrovateliek a namiesto toho, aby*

*sme radikálne hoci „po funuse“ začali riešiť trh práce medzištátnymi dohodami o dovoze ľudí z tretích krajín do pomáhajúcich profesií, o nastavovaní zvyšovania kvalifikácie a motivačných bonusoch pre mladých, aby sme ich získali do zdravotníctva a sociálnych služieb, tak nám tu Inšpekcia v sociálnych službách dáva návrhy na výmaz z registra pre poskytovateľov, ktorí nemajú dostatok odborných zamestnancov. To nevymyslíš! To je život sociálnych služieb na Slovensku. Ak sa teda pýtame, čo politické garnitúry od zmeny režimu urobili v sociálnych službách zle, odpoveď je jasná: Všetko! Dnes? Vláda vie, že jedinou šancou je radikálne zvýšenie miezd pre personál v priamej dlhodobej starostlivosti o klienta, ale schválené nariadenie vlády o výške príspevku z MPSVR SR, z ktorého poskytovateľ hradí mzdy personálu zaznamenáva iba zvýšenie na základe koeficientu minimálnej mzdy. Opakujem: „minimálnej mzdy“! Keď bol v Českej republike len dvojmesačný problém s personálom, ktorý húfne odchádzal zo sociálnych služieb pracovať do supermarketov, česká vláda urobila mimoriadne zasadnutie a na tri etapy zo štátneho rozpočtu zvýšila mzdy zamestnancov v sociálnych službách. Od roku 2018 do roku 2022 sa tak ich priemerný mesačný plat zvýšil v prepočte z českej koruny z 1 086 € na 1 401 € (t. j. o 315 €!!!) a dnes, v roku 2024 je ich priemerná čistá mesačná mzda 1 500 €. U nás? Ledva polovica! Toto porovnanie korešponduje aj s celkovým číslom, ktoré dávame na dlhodobú starostlivosť. Je to len 0,8 % k HDP, pričom v ČR je to až 1,5% - čo je už veľmi blízko k vyspelému Nemecku, kde to je 1,6 %. Fakt neviem, či toto dokážeme dobehnúť spásanosnou „reformou financovania sociálnych služieb“. Dokážeme, ak podľa koncepcie reformy, nalejeme do systému 2 mld. €. Miliardou udržíme súčasný stav, dvomi situáciu zlepšime a zvládneme demografiu. Takže, vyhlasujeme pátranie po dvoch voľných miliardách. Alebo si hodíme ruletu: tlačiareň na peniaze, či zvýšenie štátneho dlhu? Možno by stačilo nemíňať tam, kde netreba... Ale o tom inokedy.*

Anna Ghannamová  
predsedníčka APSS v SR



# SÚ NA MIESTE KONTROLY „NA MIESTE“?

„CHCEM POĎAKOVAŤ VLÁDAM, KTORÉ TÚ BOLI OD ÚČINNOSTI ZÁKONA 448/2008 Z.Z. ZA TO, ŽE PO 23-TROCH ROKOCH V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH NEVIDÍM ZMYSEL SVOJHO PÔSOBENIA V TEJTO SFÉRE.“

Tento citát jedného účastníka asi najvýstižnejšie popisuje atmosféru, ktorá zavládla na workshope Asociácie poskytovateľov sociálnych služieb (APSS v SR): Ako ustáť finančnú kontrolu, ktorý asociácia organizovala 3. júna v Senci. Dôvodom prípravy takéhoto školenia boli skúsenosti viacerých poskytovateľov s tzv. finančnou kontrolou „na mieste“ z MPSVR SR, o existencii ktorej väčšina poskytovateľov ani nevedela. A to ani takí, ktorí v tejto oblasti pracujú aj 20 rokov. Pričom najväčší šok vyvolali závery týchto kontrol, na základe ktorých rezort žiada od neverejných poskytovateľov vrátiť niekedy aj polovicu celoročného príspevku na zabezpečenie služby od 120 000 až do 330 000 €, ktorý však oni vyplatili už na mzdy a odvody zamestnancov. Ako neziskoví poskytovatelia nedisponujú podobnou sumou, bez toho, aby tým nespôsobili krach svojich prevádzok a celej svojej činnosti.

Zdesenie však nevyvolali len dôsledky týchto kontrol, ale aj to, čo kontrolóri kontrolujú a aké závery v niektorých bodoch robili. Na workshope ich zhrnul JUDr. Juraj Gajdošík, odborník na správne právo, ktorý zastupuje niektorých poskytovateľov, ktorí kontrolám čelili:

1. **Kontrola administratívno účtovných nedostatkov** je bežná a pochopiteľná a na ňu je väčšina poskytovateľov aj zvyknutá. Faktom však je, že kontrola „na mieste“ prikladá aj drobným nedo-

statkom značnú vážnosť a preto je dôležité, aby ekonomické a účtovné pozície u poskytovateľov sociálnych služieb brali na túto prísnosť zreteľ a vyvarovali sa aj drobných chýb. Najčastejším problémom boli nedostatky, alebo nesprávne vyplnené dovolenkové lístky zamestnancov, opravy robené bez označenia a podpisu toho kto a kedy opravu na dokumente urobil, nejasne napísané hodiny od-do na priepustkách zamestnancov k lekárom a podobne. Zatiaľ nič vážne, avšak ešte len začíname...

2. Horšie už boli **pracovno-právne nedostatky**. Podľa Juraja Gajdošíka kontrolóri s obľubou kontrolujú súbegy pracovných pomerov, nastavenie viacerých pracovných pomerov a ich vykazovanie vrátane vykazovania dochádzky. A to aj kontrolu súbehov zamestnanca poskytovateľa u iného zamestnávateľa. Zákon im totiž umožňuje vyžadovať súčinnosť aj tretích strán a keď cez sociálnu poisťovňu zistia, že zamestnanec má iný pracovný pomer s obľubou si vypýtajú jeho dochádzku aj od iného zamestnávateľa a porovnávajú ju s dochádzkou zamestnanca u kontrolovaného poskytovateľa. Problém nastáva, ak sa časy dochádzky prekrývajú. Je logické, že daný zamestnanec nemôže byť na dvoch miestach v jednom čase naraz. To je v poriadku. Ale určite v poriadku nie je, ak kontrolór a priori označí zaznamenanie dochádzky zamestnanca u poskytovateľa za automaticky nesprávnu a to napriek tomu, že ju má zabezpečenú čipovým systémom cez individuálne čipy, ktorý má každý

zamestnanec s vlastným kódom. Voči poskytovateľovi tak kontrolór automaticky pristupuje s prezumpciou viny. Čo radí ako prevenciu JUDr. Juraj Gajdošík?: „Riešením je vyslovene informovať uchádzačov, alebo už zamestnancov o tom, že prípadné prekrývanie pracovných časov môže zamestnávateľovi spôsobiť ujmu (§ 7 Zákonníka práce) a preto musia o pracovnom úväzku inde informovať poskytovateľa a musia sa ideálne písomne zaviazat', že svoj pracovný čas budú nespochybniteľným spôsobom evidovať nielen u poskytovateľa, ale aj druhého zamestnávateľa tak, aby sa pracovný čas neprekrýval. Ideálne je žiadať od nich mesačne informácie o pracovných časoch u iného zamestnávateľa, aby si poskytovateľ mohol

neprekrývanie časov skontrolovať.“ Problémom je aj to ak má poskytovateľ viaceru prevádzku a trebárs zamestnanci ekonomického úseku, napríklad účtovníčka, pracuje pre viaceru prevádzku. Je to podľa záverov kontrol „nezákonné“, ak má samostatnú zmluvu na tú istú pozíciu v každej jednej prevádzke. Mala by mať jednu zmluvu rozdelenú na pol úväzky pre jednotlivé prevádzky (a následne aj polovice úväzkov musia byť pre potreby zúčtovania príspevku MPSVR, delené na ďalšie podľa druhov služieb a percentuálneho zastúpenia klientov v nich). V takomto prípade – ak robí zamestnanec pre viaceré prevádzky poskytovateľa, musí byť dôsledne vedená evidencia, lebo kontrolór si môže pokojne vypýtať rozpis, že koľko

času a kedy presne účtovníčka venovala práci pre jednu prevádzku a koľko pre druhú. Takto je to aj v prípade kumulácií pozícií u jedného zamestnanca: ak napríklad robím polovicu úväzku sociálneho pracovníka a druhú polovicu riaditeľa. Ak to poskytovateľ správne nepreukáže (tak, aby sa časy neprekrývali a boli zrejme) tak kontrolór to môže zdefinovať ako nedostatok a žiadať vrátenie celej ročnej mzdy a odvodov za tohto zamestnanca za oba úväzky. Čo na tom, že on svoju prácu urobil a čo na tom, že poskytovateľ mzdu zamestnancovi vyplatil a zaplatil za neho štátu aj všetky odvody!!! Absurdne bol definovaný nedostatok, že jediný štatutár organizácie si sám sebe podpísal pracovnú zmluvu na

pozíciu riaditeľa. Kontrolór to definoval ako nezákonný stav, pričom zákon nehovorí o „podpisovaní“ zmluvy nič, hovorí o určení odmeny štatutára, ktorý má aj pracovnoprávny vzťah z rozhodnutia nadriadeného orgánu (čo je napríklad správna rada, alebo predsedníctvo organizácie). V tomto prípade, ak by prípad skončil na súde bolo by zaujímavé sledovať postoj skutočného sudcu, keďže je zjavné, že kontrolór sa sám vyhlásil za „sudcu“ a posudzoval právoplatnosť pracovnej zmluvy, čo nie je predmetom kontroly, kontrolór na to nemá kompetenciu a v konkrétnom prípade nemal na to ani vzdelanie. Iste, mnohé určenia nedostatkov zo strany kontrolórov boli opodstatnené.





**Podľa JUDr. Juraja Gajdošika sa často opakovali tieto chyby poskytovateľov, o ktorých je dobre vedieť, aby ich iní poskytovatelia nerobili:**

- pracovná zmluva uzatvorená po nástupe do práce (je nutná interná kontrola, či sú jestvujúce PZ správne datované, či majú dátumy pred nástupom do práce)
- dojednanie skúšobnej doby v súlade/nesúlade so ZP
- súlad vo vykazovaní výšky mzdy v PZ a tarify uvádzane vo výplatnej páske (potreba mať uzatvorené prípadné dodatky, resp. smernice o odmeňovaní)
- evidencia dochádzky (nástup do práce a odchod z práce)
- nesúlad vo vykazovaní odpracovaných hodín v mzdovom liste v porovnaní s odpracovanými hodinami uvedenými v mesačnom výkaze zamestnanca (dochádzka)



Na Workshop sa prihlásilo 250 účastníkov, prednášková hala bola úplne vypredaná

Problémom bolo aj odrátavanie hodín na príplatkoch za soboty, nedele a sviatky. V tejto súvislosti JUDr. Juraj Gajdošik odporučil poskytovateľom tzv. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 Zákonníka práce (dlhý – krátky týždeň). Okrem iného by to pre zamestnávateľa vyriešilo aj potrebu preplácania nadmerných nadčasov, čím by vedeli ušetriť zdroje a neporušiť Zákonník práce.

### **3. Použitie príspevku MPSVR SR na odmeny zamestnancov v rozpore so zákonom o odmeňovaní v nadväznosti na usmernenie ministerstva k použitiu FP na mzdy.**

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme jasne vymedzuje, ktoré subjekty verejnej správy sa majú podľa neho riadiť. Hoci Európska komisia žiada aj od Slovenska zaradiť väčšinu poskytovateľov sociálnych služieb medzi subjekty hospodárskej činnosti vo verejnom záujme, nie sú v tomto zákone zaradené. Napriek tomu kontrolóri „kontrol na mieste“ de facto žiadajú od neverejných poskytovateľov aby sa riadili zákonom č. 553/2003 Z. z.. De iure však Zákon 448/2008 Z. z. o sociálnych službách hovorí len o tom, že „účelom poskytnutia finančného príspevku je spolufinancovanie ekonomicky oprávnených nákladov na mzdy a platy zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby, ktorá zodpovedá výške platu zamestnancov podľa zákona o odmeňovaní (§7ko8a ods.2). Pri mnohej emailovej komunikácii bolo vždy pracovníkmi rezortu poskytovateľom vysvetľované, že nemusia mať mzdy zamestnancov podľa zákona 553/2003, ale len na účely vyúčtovania príspevku z MPSVR SR si majú urobiť pomocnú tabuľku ako „keby išli podľa zákona 553/2003“ a neprekročili sumou

použitou na úhradu mzdy a odvod svojho zamestnanca výšku tarifnej mzdy zamestnanca v danej pozícii podľa Zákona 553/2003. Zdá sa vám takéto definovanie „zákonnej podmienky“ choré? Zdá sa vám to správne? Je to choré. Neverejný poskytovateľ sa má pre účely zúčtovania tváriť, že ide podľa Zákona 553/2003 aj keď podľa neho ísť nemusí a nejde?! Vraj preto, aby bola daná nejaká hranica sumy z príspevku, ktorú poskytovateľ použije na tú ktorú pozíciu. Pritom toto sa dá zabezpečiť oveľa jednoduchšie, tak ako robia samosprávne kraje keď neverejným poskytovateľom vyplácajú FPP: do podmienok dajú, že poskytovateľ môže z dotácie kraja na mzdu zamestnanca použiť len určité percento z celkovej výšky mzdy a odvodov. Keďže samotné ministerstvo pochopilo pred časom, že takéto nejasné definovanie „zákonnej podmienky“ je problém, urobilo na aplikáciu zákona usmernenie. Aj samotní kontrolóri sa neodvolávajú na dosť nejasne definovaný zákon, ale v súvislosti s neuznaním odmien neverejných poskytovateľov sa odvolávajú na odkaz na webovom sídle rezortu, konkrétne na bod 10. usmernenia: „Za plat zamestnanca sa na účely plnenia účelového určenia finančného príspevku podľa bodov 1. a 3. považuje tarifný plat a zvýšenie tarifného platu (§ 7 zákona o odmeňovaní), zvýšenie

tarifného platu a príplatok za riadenie (§ 8 zákona o odmeňovaní), príplatok za zastupovanie (§ 9 zákona o odmeňovaní), osobný príplatok (§ 10 zákona o odmeňovaní), príplatok za zmenu (§ 13 zákona o odmeňovaní) príplatok za prácu v noci (§ 16 zákona o odmeňovaní), príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu (§ 17 zákona o odmeňovaní), príplatok za prácu vo sviatok (§ 18 zákona o odmeňovaní), plat za prácu nadčas (§ 19 zákona o odmeňovaní), rozdiel podľa §32f ods. 13 zákona o odmeňovaní. Za plat sa považuje aj odmena (§ 20 zákona o odmeňovaní). Ak bol zamestnanecovi priznaný osobný plat (§ 7a zákona o odmeňovaní) z poskytnutého finančného príspevku možno spolufinancovať tento osobný plat len v rozsahu funkčného platu (§ 4 ods. 4 zákona o odmeňovaní).“

### **Podľa odborníka na správne právo za ekonomicky oprávnený náklad je možné považovať aj odmenu zamestnanca, pokiaľ teda spĺňa ďalšie podmienky v zmysle zákona o sociálnych službách, ale musí spĺňať aj podmienky podľa § 20 zákona o odmeňovaní a tie sú:**

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
  - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
  - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
  - e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
  - f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
  - g) prácu pri príležitosti Vianočných sviatkov.
- Návrh na poskytnutie odmeny zamestnanecovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec“. Podľa neho musia poskytovatelia vyslovene dodržať tento



Diskusia o téme pokračovali aj dlho po skončení prednášky

mechanizmus, t.j. nadriadený navrhne odmenu, písomne odôvodní a riaditeľ/štatutár schváli. Ak má neverejný poskytovateľ inak postavenú smernicu a schvaľovanie odmien (keďže reálne ide podľa Zákonníka práce) musí si to zmeniť, aby spĺňal aj podmienky Zákona 553/2003, lebo kontrolóri z „kontrol na mieste“ uznávajú len zdôvodnenie odmien podľa 553/2003. Ergo nestačia len „pomocné tabuľky“ na neprekročenie sumy tarifného platu na tej ktorej pozícii. Kontrola chce viac než zákon, evidentne! Môžeme si o tom myslieť svoje a aj si myslíme. Ale ak chceme kontrolu „ustáť“, nemať v protokole nedostatky, nateraz odporúčame urobiť to, čo kontrola vyžaduje.

**4. Prihorieva a v poslednom odseku sa dostávame do absolútného šialenstva: lebo „kontrolóri na mieste“ žiadajú od poskytovateľov späť financie za mzdy a odvody niektorých zamestnancov, ktorých pracovná činnosť „nespadá do katalógu pracovných činností“.** Katalóg pracovných činností je katalóg opätovne sa viažúci len k Zákonom 553/2003, podľa ktorého – opakujem – neverejní poskytovatelia v odmeňovaní de iure nemusia ísť, ale podľa kontrolórov de facto ísť musia. Škoda, že keď vznikol príspevok z MPSVR SR na zabezpečenie sociálnej služby pre klientov neverejných

poskytovateľov, nenapísalo ministerstvo jasne a konkrétne na aké pozície môže byť použitý, alebo sa zoznam týchto pozícií nedal jednotlivým poskytovateľom rovno ako príloha k zmluve. Zákon 448/2008 to totiž definuje zoširoka do stratená. „Poskytnutím finančného príspevku možno spolufinancovať ekonomicky oprávnené náklady prijímateľa na mzdy (platy) a prijímateľa ako poskytovateľa sociálnej služby v jednotlivých zariadeniach, pre ktoré je tento finančný príspevok určený, len ak tieto náklady vznikajú pre príslušný poskytovaný druh sociálnej služby a formou sociálnej služby v konkrétnom zariadení v súlade so zákonom o sociálnych službách.“ Podľa zákona ide o pozície pracovníkov, ktorí: a) priamo vykonávajú tieto činnosti, b) riadia vykonávanie týchto činností c) tí ktorí vykonávajú súvisiace činnosti, ktorými vytvárajú podmienky na vykonávanie hlavných činností

Áno, sú pozície, kde sa netreba sporiť. Ide o pozície samotných odborných činností (§16), obslužných činností § 17 a ďalších činností § 18 zákona o sociálnych službách. JUDr. Juraj Gajdošik, ktorý pomáha riešiť kontroly niektorým poskytovateľom hovorí, že problém nastáva pri pracovných pozíciách, „ktorými sa vytvárajú podmienky na vykonávanie hlavných činností“. Zákon tu vôbec nie je jasný a jednoznačný. Podľa



JUDr. Juraj Gajdošik, odborník na správne právo



nejasných formulácií zákona si jeden poskytovateľ môže myslieť, že aj vedúci prevádzky „vytvára podmienky na vykonávanie hlavných činností“ a teda je presvedčený, že uplatnenie príspevku z ministerstva na jeho mzdu je zákonné a teda v poriadku. Aj si to mnohí mysleli a podľa mňa aj oprávnené. Lebo ten zákon sa dá aj takto vyložiť. A podobné príklady by sme mohli dávať aj pri iných pozíciách v sociálnych službách. Len vďaka Asociácii poskytovateľov sociálnych služieb sa nateraz urobil aspoň čiastočný poriadok v tom, že rezort bol „dotlačenený“ zverejniť presný zoznam pozícií na ktoré sa môže uplatniť príspevok a na ktoré nie. Môžeme sa sporiť, že to nemá žiadnu logiku, aby sa nemohol použiť príspevok napríklad na vedúcu prevádzky, ale na vedúcu prevádzkového a sociálneho úseku áno. Na hospodára nie, ale na správcu majetku áno. Môžeme sa zamýšľať prečo sa na údržbára príspevok môže použiť ale na záhradníka už nie. Prečo na sestru áno a na fyzioterapeuta nie. Prečo nemôžem hrať z príspevku mzdu manažera kvality sociálnych služieb, keď štandard kvality sociálnych služieb sú v zákone od roku 2014 a dnes ich dosť prísne kontroluje Inšpekcia v sociálnych službách, ktorá neraz končí prípad návrhom na výmaz poskytovateľa z registra! Logiku v tom nehľadajme! Nemá to logiku. Budme „radi“, že na rozdiel od tých poskytovateľov, ktorí nevedeli, že tu existujú pozície, na ktoré sa príspevok nemôže použiť hoci tie pozície sú v IS SOS, a kontrola od nich žiada takmer polovicu príspevku za kontrolovaný rok späť, tak ostatní tu dnes už vedia a môžu si pozície premenovať.

To, že rezort zverejnil dané pozície len začiatkom tohto roka na svojom sídle môže mať do budúcnosti pozitívny dopad aj na poskytovateľov, ktorým boli „nesprávne pomenované pozície“ vytknuté (lebo naozaj len o tom pomenovaní to je, o ničom reálnom nie). Lebo ak im to vytýka kontrola pred dňom zverejnenia zoznamu, je možné, že na súde by uspel poskytovateľ a nie kontrola, ktorá by nemala platiť retroaktívne. Aj keď v našej milej krajine jeden nikdy nevie...

Poskytovatelia sociálnych služieb mali na workshope o kontrolách veľmi veľa otázok. Jednou z nich bola aj otázka prečo sú kontroly tak šialené prísne? Odpoveď je jednoduchá, ide o kontrolu verejných zdrojov z daní daňových po-



Ing. Tomáš Horváth,  
člen ekonomicko-legislatívnej sekcie  
APSS v SR

platníkov! A kauzy podvodníkov, ktorí sa tvárili, že prevádzkujú denné stacionáre a pritom to boli kluby dôchodcov, či dokonca chodby na miestnom úrade s kreslami, kde zapisovali do prezenčných listín čierne duše, ktoré tam nikdy neboli, si mnohí ešte pamätáme. Škoda len, že potom sa s prísnosťou voči podvodníkom môže ublížiť aj poctivým poskytovateľom.

Namiesto bol aj dotaz: **Prečo kontrolóri často neuznajú námietky poskytovateľa aj keď ich doloží relevantnými dôkazmi, ktoré by neraz na reálnom súde obstáli?** Lebo kontrolór je presvedčený, že sa nemôže myliť? Že ho nik nemôže kontrolovať, či spochybňovať jeho záver? Ale toto sme tu donedávna mali v súdnictve. Po kauze Kočner sme dnes úplne inde. Tak ako sudcovia, ani kontrolóri nie sú bohovia. Niektorí sa môžu myliť, sú neraz preukázateľne subjektívni a nepreukázateľne zaujatí. Nemôžu byť ale nedotknuteľní! To, že nateraz sú, môže naznačovať prípad poskytovateľa, ktorý keď na nich podal reálnu sťažnosť, prišla mu ďalšia kontrola a následne výpoveď zo zmluvy na súčasný príspevok z ministerstva. Je to prvý poskytovateľ, voči ktorému rezort tento rok použil túto klauzulu zo Všeobecne záväzných podmienok k zmluve s rezortom. Klauzulu, ktorú APSS v SR začiatkom tohto roka namietala.

Toto je ten moment, keď namietanie nestačí. Kde musíme položiť vedeniu MPSVR SR jasnú otázku a musíme dostať jednoznačnú odpoveď: Sú kontroly bičom na poskytovateľov, alebo motiváciou k zlepšovaniu sa? Ak majú poskytovatelia pocit, že sú neférové, subjektívne a zákerne, tak budú bičom, na ktorého konci bude frustrácia poskytovateľov, ukončenie ich činnosti a odchod nadšencov z tejto oblasti. Veríme, že toto nie je cieľom rezortu. Bolo by to sebevražedné vzhľadom na už započatý nárast odkázaných s nemilou vyhlídkou: do roku 2030 vstúpi počet ľudí nad 85 rokov v SR o 200 %. Preto APSS v SR zahrnula riešenie systému finančných kontrol aj do svojich operatívnych priorit (str. 20) a bude k tomu žiadať rokovanie s ministrom, s cieľom zahrnúť do reformy financovania sociálnych služieb aj reformu systému finančných kontrol poskytovateľov. Tak, aby boli hoci prísne, ale férové, objektívne a „dobromyseľné“. Vtedy budú motiváciou k zlepšovaniu sociálnych služieb. A o to nám predsa všetkým ide! Aj poskytovateľom, aj ministerstvu.

Anna Ghannamová,  
predsedníčka APSS v SR

Áčko®  
Ružomberok

Spálňa  
v novom šate



Asociácia poskytovateľov  
sociálnych služieb v SR

Certifikované

OEKO  
TEX®

-10 %  
s kódom  
APSSVSR

Asociačná zľava platí do 31. 8. 2024  
po zadaní unikátneho kódu

„APSSVSR“

do poľa „Pridať darčekový certifikát“.  
Platí aj na už zľavnené produkty.

Užite si spánok v prémiových obliečkach, paplónoch, vankúšoch, prestieradlách, či matracoch od slovenského výrobcu Áčko a.s. Ružomberok.

Zľava sa vzťahuje na celý nákup v eshope [www.acko.sk](http://www.acko.sk).

[www.acko.sk](http://www.acko.sk)



**Na** strane 157 Správy o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2022 sme našli zmienku o finančných kontrolách na mieste (ďalej len „FKNM“). Bolo ich v tom roku realizovaných 8, z toho 3 boli prenesené z roku 2021. Výkonom FKNM bolo zistených 239 porušení. Z celkovej sumy 685 884,11 eur bolo zo strany kontrolovaných subjektov vrátených na účet MPSVR SR 515 933,40 eur. Tí poskytovatelia, ktorí kontrolou definovaný „odvod“ nevrátili ministerstvu

KEĎŽE SITUÁCIA SO SPRÍSŇOVANÍM KONTROL POSKYTOVATEĽOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB SA PRIOSTRUJE A DNES POSKYTOVATEĽOV MÔŽE KONTROLOVAŤ VYŠE 20 SUBJEKTOV ŠTÁTNEJ SPRÁVY A SAMOSPRÁVY, OBRÁTILI SME SA S OTÁZKAMI OHLADOM KONTROL NA MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY V SNAHE VNIEST DO KONTROL VIAC SVETLA.

# AKO KONTROLY HODNOTÍ SAMOTNÝ REZORT?

**boli postúpení Úradu vládneho auditu na začatie správneho konania. Čo nás však v odseku o kontrolách v Správe o sociálnej situácii obyvateľstva zaujalo bola táto veta: „FKNM vykonané v roku 2022 zamerané na hospodárenie s finančným príspevkom poskytnutým na financovanie sociálnej služby podľa § 78a zákona o sociálnych službách boli vykonané u neverejných poskytovateľov sociálnej služby (neziskové organizácie a občianske združenie).“ Zo správy nie je jasné, či ten rok boli kontrolované teda aj verejné zariadenia sociálnych služieb, alebo len výlučne neverejní poskytovatelia s.s.. Preto naše otázky v rozhovore a následne aj v praxi budú smerovať k tomu, či sú kontroly rozložené spravodlivo a férov. Nateraz si urobte úsudok sami v odpovediach, ktoré nám doručil tlačový odbor MPSVR SR.**

**1. Aké druhy finančných kontrol môže robiť a robí MPSVR SR voči poskytovateľom sociálnych služieb? (finančná a administratívna kontrola, kontrola na mieste, monitoring... aj iné?) Aké zásadne rozdiely sú medzi týmito kontrolami? Či už z procesného hľadiska, alebo z hľadiska prístnosti dopadov?**

Poskytnutie finančného príspevku na základe zmluvy o poskytnutí finančného príspevku na poskytovanie sociálnej služby (ďalej len „zmluva o FP“ sa považuje v zmysle zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontro-

le a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o finančnej kontrole a audite“) za poskytnutie verejných financií, na ktoré sa vzťahujú príslušné ustanovenia tohto zákona, a to najmä v súvislosti s vykonávaním finančnej kontroly súladu použitia tohto finančného príspevku so zákonom o finančnej kontrole a audite a ďalšou príslušnou platnou právnou úpravou. Finančná kontrola na mieste je definovaná v § 9 a nasl. §§ zákona o finančnej kontrole a audite. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že Všeobecné zmluvné podmienky k zmluve o FP sú zverejnené na webovom sídle ministerstva sú pre zmluvné strany záväznú. Zmluva o FP a Všeobecné zmluvné podmienky o.i. obsahujú popis kontrol a ich dopady.

**2. Viete povedať zopár výstupných dát k týmto druhom kontrol: Koľko ich bolo urobených v roku 2023 a prvý polrok 2024? Koľko z nich bolo urobených v verejných poskytovateľoch a koľko u neverejných poskytovateľoch? Koľko z kontrolovaných subjektov malo veľmi vážne pochybenia a koľko bolo bez vážnych pochybení?**

MPSVR SR každoročne zverejňuje dáta o finančných kontrolách na mieste v Správe o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky a v Záverečnom účte kapitoly, ktoré sú zverejňované na webovom sídle

MPSVR SR. Zákon o finančnej kontrole a audite neupravuje mieru závažnosti nedostatkov. Okrem toho bolo v prvom polroku 2024 vykonaných 28 monitoringov v zmysle článku VII. bod 7.1 Všeobecných zmluvných podmienok k zmluve o poskytnutí finančného príspevku na poskytovanie sociálnej služby, z toho u 13 verejných poskytovateľov a 12 neverejných poskytovateľov sociálnych služieb, z toho bol vykonaný opakovaný monitoring u jedného verejného poskytovateľa a u dvoch neverejných poskytovateľov. V rokoch 2022 až 2023 monitoring vykonaný nebol.

**3. Aké sú najzávažnejšie pochybenia poskytovateľov a v koľkých prípadoch to smerovalo k trestným oznámeniam?**

Medzi najčastejšie nedostatky zistené v rámci výkonu finančnej kontroly na mieste a pri výkone monitoringu v zmysle č. VII. VZP k zmluve patrili:

- Finančný príspevok poskytnutý MPSVR SR na poskytovanie sociálnych služieb povinná osoba nevedla na samostatnom účte príjmy a výdavky spojené s poskytovaním príspevku na financovanie sociálnych služieb, neboli oddelené od príjmov a výdavkov spojených s inými príjmami a výdavkami či službami poskytovateľa.

- Uplatnenie výdavku z PF ministerstva na pracovnú pozíciu zamestnanca bez preukázania splnenia zákonom určených kvalifikačných predpokladov,

- Uplatnenie FP na zamestnanca – pracovná pozícia nespadájúca do pracovných činností § 16, § 17, § 18 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách;
- Na mzdu a odvody zamestnanca si povinná osoba uplatnila vyšší výdavok z FP ako boli výdavky podľa výplatnej pásky;
- Neoprávnené použitie FP na tvorbu sociálneho fondu;
- Do výdavku započítaná výška vyplateného odstupného a preplatenej dovolenky za predchádzajúci rozpočtový rok;
- Nesúlad vo vykazovaní odpracovaných hodín v dochádzke s výplatnou páskou, mzdovou evidenciou a aj s náhradou mzdy;
- Nesprávne vykonané opravy v účtovných dokladoch;
- Nesprávne a neúplne vyplnené účtovné doklady;
- Nevedenie dennej evidencie počtu hodín poskytovanej sociálnej služby jednotlivým prijímateľom ambulantnej sociálnej služby v zariadení podľa skutočnej prítomnosti prijímateľa sociálnej služby v zariadení v zmysle v zmysle Článku IV. bod 4.1 písm. b) VZP k zmluve;
- Nevedenie operatívnej evidencie odpracovaného času/dochádzky zamestnancov v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z.;
- Absencia prítomnosti zamestnancov v zariadení vedených v IS SoS bez udania dôvodu neprítomnosti;
- Nesúlad údajov o zamestnancoch a prijímateľoch sociálnej služby vedených v IS SoS so skutočnosťou.

Informácia o trestných oznámeniach nie je verejne prístupná. Oprávnená osoba (MPSVR SR) pri vykonávaní administratívnej finančnej kontroly, finančnej kontroly na mieste alebo auditu je povinná oznámiť podozrenie zo spáchania trestného činu, priestupku alebo zo spáchania iného správneho deliktu orgánom príslušným podľa trestného poriadku alebo podľa osobitných predpisov (podozrenia sa v prípadoch hodných osobitného zreteľa v správe z finančnej kontroly na mieste neuvádzajú).

**4. Ako môžeme zabrániť pochybeniam poskytovateľov?**

Zabrániť, respektíve predchádzať pochybeniam je možné pri dodržiavaní príslušnej platnej právnej úpravy, Zmluvy o FP, Všeobecných zmluvných podmienok, Usmernenia

ministerstva k použitiu FP a ďalších informácií zverejnených na webovom sídle ministerstva k FP.

**5. Koľkokrát od zavedenia klauzuly o možnosti vypovedať zmluvu o príspevku na zabezpečenie služby musel rezort k tomuto kroku pristúpiť? Viete povedať systémovo o aké chyby išlo?**

K výpovedi/odstúpeniu od zmluvy pristupuje MPSVR SR vo výnimočných prípadoch.

**6. Aké percento námietok poskytovateľov uznávajú kontrolné orgány? Nemôže sa stať, že ich neuznávajú z princípu?**

Pri výkone finančnej kontroly na mieste je povinná osoba oprávnená predložiť svoje námietky k zisteniam uvedeným v návrhu správy. MPSVR SR ako oprávnená osoba je povinná v zmysle zákona o finančnej kontrole a audite preveriť opodstatnenosť námietok k zisteným nedostatkom, navrhnutým odporúčaniam, k lehote na predloženie písomného zoznamu prijatých opatrení a k lehote na splnenie prijatých opatrení uvedeným v návrhu čiastkovej správy alebo v návrhu správy a zohľadniť opodstatnené námietky v čiastkovej správe alebo v správe a neopodstatnenosť námietok spolu s odôvodnením neopodstatnenosti oznámiť povinnej osobe v čiastkovej správe alebo v správe. V tejto súvislosti uvádzame, že uznané námietky nie sú uvedené v Správe z FKNM, zároveň odbor kontroly nedisponuje údajom ani evidenciou o „percente uznaných námietok“. MPSVR SR sa k časti otázky „...neuznávajú z princípu“ nebude vyjadrovať vzhľadom na jej charakter. MPSVR SR má maximálny záujem poskytovať adekvátnu finančnú podporu všetkým poskytovateľom, ktorí danú službu reálne poskytujú.

**7. Kto kontroluje kontrolórov? Mali ste už prípad, kde bolo preukázané zneužitie právomocí na strane kontrolóra a ak áno ako ste sa s tým ako rezort vysporiadali?**

Výkon finančnej kontroly na mieste je vykonávaný zamestnancami ministerstva v intenciách zákona o finančnej kontrole a audite. V citovanom zákone je jednoznačne definovaná pôsobnosť

orgánov štátnej správy pre finančnú kontrolu a audit. MPSVR SR nemalo prípad zneužitia právomoci na strane „kontrolóra“. Rezort by sa vysporiadal v súlade s platnou právnou úpravou.

**8. Myslíte, že školenia a prezentácia zlých i dobrých príkladov praxe vedia pomôcť poskytovateľom neopakovať chyby kolegov a kontrolórom uľahčiť prácu znížením pochybení na strane poskytovateľov?**

Odpoveď na uvedenú otázku by bola len domnienkou. Školenie a prezentácia zlých i dobrých príkladov praxe nemôžu pomôcť kontrolórom uľahčiť prácu pri výkone finančnej kontroly na mieste nakoľko práca kontrolóra spočíva v overovaní zmluvných podmienok uvedených v daných zmluvách, dodržiavanie platnej právnej úpravy, ktoré vyplývajú z poskytnutia FP. Kontrolór je povinný zo zákona overovať či FP poskytnuté z verejných zdrojov boli použité hospodárne, efektívne, účelne a účinne. Takto by kontrolóri postupovali i v prípade prezentácie na školení a pri prezentáciách zlých i dobrých príkladov praxe realizovaných APSS v SR. Príslušní zamestnanci ministerstva však s prijímateľmi príspevku na financovanie sociálnych služieb komunikujú priebežne počas celého roka a odpovedajú im na všetky relevantné otázky v snahe predísť pochybeniam a dodržiavať zákonom stanovené lehoty.

**9. Ako by mohla APSS v SR pomôcť poctivým poskytovateľom nemať zbytočný stres z kontrol a nemať pochybenia? Čo preto môže urobiť rezort?**

Komunikácia APSS s členmi je výhradne v pôsobnosti asociácie. Cestu k očiste je nevyhnutné hľadať vo vlastných radoch. Môže k tomu prispieť i upozorňovanie na nevyhnutnosť dodržiavania príslušnej legislatívy, správne a objektívne vedenie dokumentácie, realizovať svoju činnosť podľa zákona, nehľadať spôsob, ako zákon obísť, byť nekompromisní k tým poskytovateľom, ktorí svoje poslanie realizujú len fiktívne aby poskytnuté finančné príspevky používať na mzdy reálne pracujúcich zamestnancov, venovať pozornosť zmluvným podmienkam a metodickým usmerneniam, ktoré sú pravidelne aktualizované na webe ministerstva.





# KRIŠTÁĽOVÉ VÝROČIE A ŠŤASTNÝCH DVANÁSŤ



KONIEC JARI A ZAČIATOK LETA SÚ V NAŠICH ZARIADENIACH VEĽMI ČULÉ. PREBÚDZA SA PRÍRODA V NAŠICH ZÁHRADÁCH, NAŠE AKTIVITY PRE SENIOROV SA PREMIESTŇUJÚ DO VONKAJŠIEHO PROSTREDIA A JE ČAS AJ NA VÝROČNÉ OSLAVY.



Na oslavách v Dúbravke nemôže chýbať Gizka Oňová

**UŽ** 15 rokov existuje a píše dejiny naše zariadenie v Dúbravke. Náruč si za celé tie roky vybudovala veľmi silné postavenie a dostala sa už na úroveň nenahraditeľnej súčasť miestnej komunity. 15 rokov je v rámci „manželstva“ krištáľové výročí a teda dôvod aj na veľkú

oslavu. Počas 15-tich rokov naše zariadenie poskytlo svoje služby množstvu množstvu spokojných prijímateľov. Ich život napísal nádherné ľudské príbehy plné zaujímavých zážitkov a úsmevov. A takým zážitkom bol po roku aj program počas výročia. Už tradične nesmela chýbať Gizka Oňová a jej muž



Súbor mažoretiek ALBA



Vedúca prevádzky Náruč Senior & Junior v Dúbravke, Danka Florišová



Predsedníčka o.z. Náruč & Senior Junior Anna Ghannamová a riaditeľ Náruč Senior & Junior v Dúbravke Souheil Ghannam so svojím tímom zamestnancov



Na programe sa dobre bavili aj naše „finančáčky“ Simonka, Janka a Janka (zľava)



Juraj. Potešilo nás aj vystúpenie súboru mažoretiek ALBA a to vo všetkých vekových kategóriách. Umelecky prispela svojim recitovaním aj naša muzikoterapeutka Magdaléna Thierová. Samozrejme nemohlo chýbať pre mnohých to najdôležitejšie - teda kopec výborného jedla a senzačná torta.

Aj atmosféra oslavy v Centre sociálnych služieb v Solčianoch bola skvelá. Naše zariadenie už 12 rokov zaznamenáva šťastné príbehy ľudí, ktorým sme pomohli. Ich úsmev a veľakrát deklarovaná spokojnosť je toho dôkazom. Stoly na oslave sa prehýbali pod skvelým jedlom a veľmi chutná torta zmizla takmer okamžite. O hudobnú produkciu sa nám opäť postarala skupina DISK. Výborná nálada, veľa tancovania a skvelé počasie – najmä to charakterizovalo naše výročí v Solčianoch.



Do tance a spevu v Solčianoch pravidelne hrá hudobná skupina DISK

Naše oslavy sú vždy veselými akciami. Oslava patrí nielen našim klientom, ale aj zamestnancom, ktorí sa o našich prijímateľov starajú. Im patrí veľká vďaka, taká akú slová ani nedokážu popísať. Prajeme našim zariadeniam všetko najlepšie do ďalších rokov. Nech je naša náruč otvorená pre všetkých, ktorí ju potrebujú.



Vedenie a zamestnanci Solčianskej Náruče

Juraj Mikloš



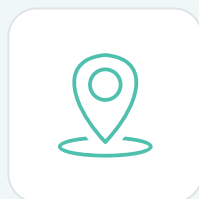


Findemm



### Asistencia

monitoring vitálnych funkcií a optimalizácia pracovných procesov



### Lokalizácia

monitoring osôb a predmetov v priestore



### Asistencia

navigácia osôb a zariadení v neznámom prostredí

## Monitoring životných funkcií osôb a ich pohybu v priestore

Findemm – riešenie pre seniorov v domácnosti a poskytovateľov sociálnych služieb



### Ochrana

zdravia včasným varovaním o zmenách vitálnych funkcií,

majetku monitoringom priestorov a oprávnenosti pohybu osôb.

### Motivácia

pre zlepšenie výkonu a poskytovania služieb.

### Inovativnosť

digitálnej transformácie a kontroingu procesov,

integrácie na rôzne existujúce systémy a zariadenia,

prístupnosti informácií odkiaľkoľvek v reálnom čase.

### Optimalizácia

poskytovaných služieb, pracovných procesov a nákladov,

bezpečnosti pracovného prostredia,

plánovania činností.

## V čom spočíva originalnosť riešenia?

Findemm je riešenie pre interiér a ohraničený exteriér. Ako digitálnu vôdzku ho možno použiť aj v neznámom prostredí.

Pre Findemm tím je prostredie a procesy v zariadeniach sociálnej pomoci poskytujúcich sociálne služby a zdravotnú starostlivosť dôverne známe.

Findemm vie byť na miestach, kde nie je mobilný signál ani GPS. Využíva technológiu Bluetooth.

Findemm zasahuje do súkromia minimálne. Nepoužíva žiadne kamery ani mikrofóny.

Findemm vyžaduje minimálne stavebné úpravy. Ide o jednoduché zapojenie a inštaláciu.

Findemm je cloudovým riešením – bezpečnosť, transparentnosť a prístup k dátam v reálnom čase a odkiaľkoľvek.

Findemm má modulárne riešenie funkcionality – možnosť jej vyskladania podľa individuálnych potrieb.

Findemm je slovenský produkt – vlastný vývoj/výskum v spolupráci s univerzitami, bezpečnostnými zložkami a odbornou obcou.

Viac informácií na [www.findemm.com](http://www.findemm.com)



ABENA®

Inkontinencia • Podložky • Detské plienky • Kozmetika • Rukavice  
VYSOKO KVALITNÉ SAVÉ POMÔCKY ABENA PREMIUM S EKOLOGICKÝM CERTIFIKÁTOM



ABENA šetrí celkové náklady sociálnym zariadeniam širokou ponukou výrobkov jedinečnej kvality s maximálnou výkonnosťou.

Ak sa chcete dozvedieť ako ušetriť 50€ mesačne na každého klienta s ťažkou inkontinenciou, ozvite sa nám, radi Vám pomôžeme.



Staráme sa o Vás už od roku 1995

Zastúpenie ABENA A/S pre SR:  
UNTRACO SR, 851 01 Bratislava  
0908 74 98 96 [www.abena.sk](http://www.abena.sk)

Clinutren®  
RENUTRYL BOOSTER

Nutrične kompletná výživa s vysokým obsahom energie a bielkovín v 300 ml fľaštičke. Jedna fľaštička na celý deň.



### Dávkovanie:

1 fľaštička = 1 denná porcia = jedna fľaštička na celý deň





# MÁTE PRÍZNAKY VYHORENIA?

PETER BOL RIADITEĽOM DOMOVA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB UŽ DESAŤ ROKOV. PRÁCA, KTORÚ KEDYSI MILOVAL, SA POSTUPNE STALA ZDROJOM OBROVSKÉHO STRESU. KAŽDÉ RÁNO PRED ODCHODOM DO PRÁCE POCIŤOVAĽ NECHUŤ A STRES. NEUSTÁLE RIEŠENIE KRÍZOVÝCH SITUÁCIÍ, NEDOSTATOK PERSONÁLU, NEKONEČNÉ ADMINISTRATÍVNE ÚLOHY, ZÁPAS S LEGISLATÍVNymi POŽIADAVKAMI A ÚRADMI, ZODPOVEDNOSŤ ZA BLAHO KLIENTOV, SI VYŽIADALI SVOJU DAŇ.

Nadšenie, s ktorým na pozíciu nastúpil nahradili zahľtenosť, sklamanie, únava. Snažil sa dosiahnuť dobrý výsledok pre majiteľa, kolegov, klientov. Hoci sa snažil stále viac, výsledok bol opačný. Ocenenie a ohodnotenie neprichádzalo. Stratil odvahu a schopnosť objektívne vidieť situáciu v domove. Osobný a rodinný život šiel do úzadia. Peter začal pociťovať príznaky vyhorenia - chronickú únavu, nespavosť, podráždenosť a stratu záujmu o prácu. Dokonca sa u neho objavili fyzické príznaky ako bolesti hlavy a žalúdočné problémy. Bol presvedčený, že musí vydržať. Jedného dňa, však nevládal vstať z postele. Vtedy si uvedomil, že potrebuje zmenu. Rozhodol sa požiadať o „sabbatical“ - dlhodobejšiu dovolenku, ktorý mu jeho nadriadení schválili.

Aké sú spoločné znaky pre vyhorenie v pracovnej oblasti?

Pri vyhorení v práci či podnikaní dominujú spoločné znaky ako:

- Dlhodobé preťaženie a pôsobenie stresu. Práci je venovaná prílišná pozornosť. Vychýlenie zdravého pomeru medzi pracovným a súkromným životom, vedie k zanedbávaniu seba na úkor práce.
- Strata schopnosti regenerovať svoje sily a udržiavať rovnováhu v nabíjaní svojej „osobnej baterky“.
- Pôsobenie náročných či nevhodných pracovných podmienok.

Počas tohto obdobia vyhľadal odborníka, s ktorým identifikoval príčiny jeho vyhorenia a pracoval na zvládaní stresu.

Peter sa taktiež počas sabbaticalu začal venovať aktivitám, ktoré ho kedysi bavili, ale pre pracovnú vyťaženosť na ne zabudol. Znovu objavil radosť z turistických výletov, čítania kníh a trávenia času s rodinou. Vďaka meditácii a behu našiel spôsob, ako sa upokojiť a udržať si duševnú rovnováhu.

Po návrate do práce urobil niekoľko zásadných zmien. Naučil sa delegovať úlohy a viac dôverovať svojmu tímu, čo nielen znížilo jeho vlastné zaťaženie, ale aj zvýšilo morálku zamestnancov. Zaviedol pravidelné stretnutia s tímom, kde sa otvorene riešili problémy a podieľali sa aj na úspechoch. Zásadne tak prispel k atmosfére bezpečia, transparentnosti a k lepšej komunikácii. Jasne sa pomenovali problémy, opakujúce sa chyby a rástla ochota kolegov prinášať nové riešenia.

Peter tiež zaviedol nové pravidlá na podporu rovnováhy medzi prácou a osobným životom. Zamestnancom poskytol možnosť flexibilnej pracovnej doby a podporoval ich v čerpaní dovolení. V domove sociálnych služieb začal organizovať relaxačné aktivity a workshopy na tému zvládania stresu.

Tieto zmeny mali pozitívny dopad nielen na Petra, ale aj na celý tím. Peter sa opäť začal cítiť motivovaný a spokojný so svojou prácou. Vyhorenie ho naučilo dôležitú lekciu o potrebe starostlivosti o seba a udržiavaní rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. Dnes je z neho lepší líder, ktorý chápe hodnotu duševného zdra-

via a vie, ako predchádzať vyhoreniu. Vysoké tempo, veľa práce, málo oddychu a denných radostí, strata zmyslu a energie. Zo života, ktorý ste spokojne žili a dávali do neho všetko, sa môžete dostať na opačnú stranu - nevládať vstať ráno z postele. Skončiť sa to môže až vyhorením.

## Vyhorenie nepozná výnimky. Týka sa každého.

Spoločným spúšťačom vyhorenia je stres. Sme mu vystavení všetci, a to denne. Hoci sa najčastejšie spája s prácou či podnikaním, nie je možné ho zjednodušiť iba na „vyčerpanie z práce“.

Zastihnúť vás môže aj v rodičovstve, v partnerskom vzťahu, či v starostlivosti o blízku osobu. Ohrozuje naozaj všetkých. Študentov, športovcov, známych umelcov, pracovníkov vo výrobe či v službách, podnikateľov i nezamestnaných.

**Pomáhajúce profesie ako sú lekári, zdravotné sestry, sociálni pracovníci však predstavujú kategóriu, kde sa vyhorenie vyskytuje podľa štatistík najčastejšie.**

## Prečo k vyhoreniu dochádza?

Vytvoriť rovnováhu medzi rôznorodými oblasťami života je v súčasnosti výzvou. Sú obdobia, kedy viacero z nich nie je v súlade s našimi očakávaniami (kvalita pracovného, partnerského či rodinného života, zdravie, finančná situácia, atď.). Tie dokážu vytvoriť tlak z viacerých strán v rovnakom čase, ktorý sa po dlhšej dobe stáva jednoducho neúnosný.

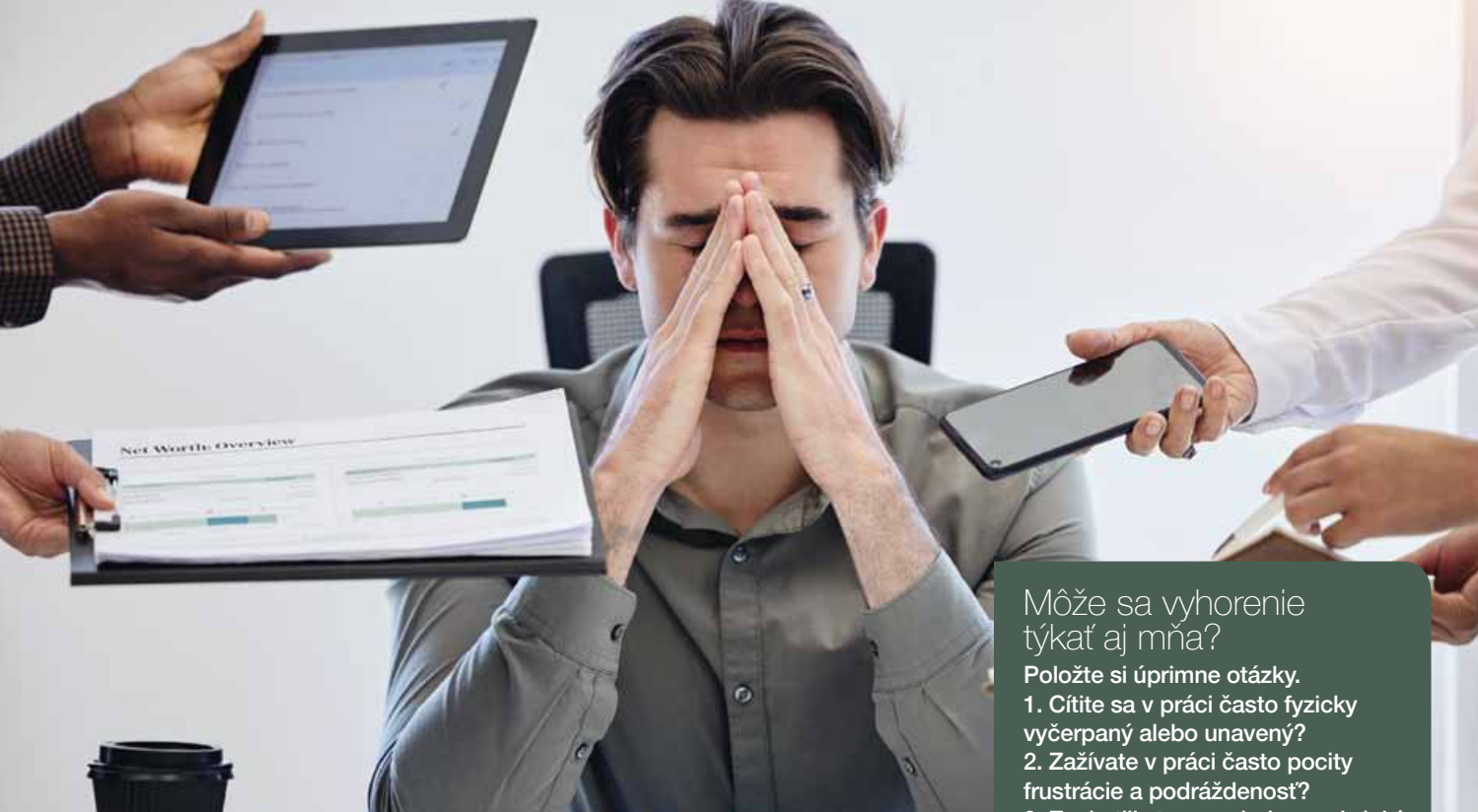
## Mám príznaky vyhorenia?

Vyhorenie nevznikne z večera do rána. Je to dlhodobý proces. Zachytiť a zastaviť jeho progres skôr, znamená kratšiu liečbu a samotnú dĺžku zotavenia. Regenerácia z vyhorenia totiž často presahuje 6 mesiacov, pokojne sa blíži k 2 rokom.

## Príznaky môžeme sledovať na viacerých úrovniach, ktoré sa líšia v jednotlivých fázach.

Vyhorený zamestnanec stráca energiu. Zrazu sa cíti vyčerpané po všetkých stránkach (emočnej, telesnej, mentálnej, sociálnej). Pociťuje nedostatok





času a zahltenosť množstvom úloh. Zažíva sklamanie, že vynaložená snaha neprináša požadované výsledky. Očakávaná na finančné ohodnotenie či ocenenie neprichádzajú. Postupne stráca nadšenie pre prácu, ktorá ho už nebaví. Stráca záujem o záľuby a cíti nechutť k väčšine aktivít. Myslí negatívne, jednosmerne a je podráždený. V pokročilom štádiu má vyhorený zamestnanec potiaže so sústredením, pamäťou, vnímaním či robením bežných rozhodnutí. Potrebuje vydat veľkú námahu aj pri jednoduchých činnostiach. Vyhyba sa kontaktu

s kolegami, s rodinnými príslušníkmi. Vstupuje do izolácie. Trpí dlhodobými poruchami spánku, chronickou únavou, zhoršeným fungovaním imunitného systému, výrazným úbytkom či nárastom na váhe. Vo finálnom štádiu dochádza k úplnej strate zájmu o prácu, absolútne mu vyčerpaniu, doslova vyhasnutiu. V neriešenom stave môže upadnúť do depresie, môžu sa objaviť úzkostné stavy či panické ataky.

*Lenka Siklienková,  
koučka, mentorka a lektorka  
Špecializuje sa na tému vyhorenia*



Môže sa vyhorenie týkať aj mňa?

Položte si úprimne otázky.

1. Cítite sa v práci často fyzicky vyčerpaný alebo unavený?
2. Zažívate v práci často pocity frustrácie a podráždenosť?
3. Zachytili ste v poslednom období pokles výkonnosti vašej práce alebo jej produktivity?
4. Vírta vám v hlave myšlienky na prácu aj počas chvíľ strávených mimo práce?
5. Chýba vám nadšenie pre prácu a chuť dokončiť každodenné úlohy?
6. Máte ťažkosti so zaspávaním alebo zažívate zmeny vo svojom spánkovom režime v dôsledku pracovného stresu?
7. Uprednostňujete prácu pred časom venovaným sebe, záľubám a aktivitám, ktoré vám robia radosť?
8. Máte časté bolesti hlavy, svalové napätie alebo iné fyzické príznaky súvisiace so stresom?
9. Je pre vás náročné sústrediť sa alebo robiť v práci efektívne rozhodnutia?
10. Vnímate u seba potrebu byť na pracovisku sám a tráviť viac času mimo osobného kontaktu s vašimi kolegami?

Odpovedali ste na viacero otázok áno? Je to ponuka pre vás, aby ste venovali pozornosť sebe. Vytvorte si čas a priestor na preskúmanie svojho života a vášho aktuálneho prežívania. Ak v tom potrebujete podporu, nájdite si sprievodcu. Prevencia je totiž vždy lepšia ako liečba. A kedy je treba vyhľadať odborníka? O tom už v nasledujúcom čísle časopisu Šanca.

# GREENGOOD COMPOSTER

NAČTĚTE PRO  
INSTRUKČNÍ  
VIDEO



WWW.GREENGOOD.CZ

## ZBAVTE SE POVINNOSTI PLATIT ZA GASTROODPADY! MÁME PRO VÁS EFEKTIVNÍ ŘEŠENÍ.

90 % REDUKCE odpadu za 24 hodin

ELIMINACE nákladů spojených se svozem

ZODPOVĚDNÝ přístup k životnímu prostředí

**7 typů zařízení s kapacitou od 4 kg/den až do 1300 kg/den.**

**Řešení pro všechny druhy provozů** – domácnosti, restaurace, školy, školky, firmy, hotely, supermarket, závodní jídelny, obchodní centra, kompostárny. **Zpracování přímo v místě vzniku** – například 100 kg gastroodpadu (včetně VŽP 3. kategorie – masa, mléčných výrobků atd.) se do druhého dne přemění na 10 kg kvalitního organického hnojiva, které lze využít nebo prodat. **Technologie schválena státními orgány.**



PTÁTE SE, CO VŠE DOKÁŽE KOMPOSTÉR ZPRACOVAT?



Výhradní dovozce pro ČR a SK: DEKOS R, s.r.o., Voděradská 2152, 251 01 Říčany u Prahy

+420 777 859 656

greengood@dekos-r.cz

## CLEAN LIFE

Inovace | Technologie | Čistota

# INOVACE TECHNOLOGIE ČISTOTA

cleanlife.cz | cleanlifeshop.cz



## Operatívne priority APSS v SR na rok 2024 – 2025

1. Novela Zákona 448/2008 (novela, ktorá rieši kompromis so ZMOS).
  - a) personálny štandard viazať na obsadenosť nie na kapacitu ZSS
  - b) umožniť vykonávanie tlmočníka posunkovej reči absolventom aj iného vzdelania posunkovej reči, než boli certifikáty zo Zákona 448/2008 od organizácie, ktorá ich už nevydáva a nie je ani aktívna.
2. Jasne zadefinovať pre kontroly MPSVR SR „na mieste“, že je rozdiel medzi chybným použitím dotácie a defraudáciou dotácie. Pri chybách vo vyúčtovaní žiadať len nápravné opatrenia a nie vrátenie príspevku, ak z neho

- boli reálne vyplatené mzdy a odvody. Vrátenie príspevku žiadať len ak bol použitý na niečo iné ako na mzdy a odvody. Inak ide o šikanovanie poskytovateľov.
3. Návrh na zrušenie poskytovateľa používať iba v krajnom prípade pri systémovom ohrození životov, zdravia a práv prijímateľov. Inak je to zastrašovanie poskytovateľov.
4. Zdaniť vyššou daňou z príjmu agentúry, ktoré vyvážajú pracovnú silu pomáhajúcich profesií do zahraničia a nerobiť im reklamu na štátnych portáloch a na úradoch práce.
5. Nové výzvy EÚ na stavbu evakuačných výťahov a EPS pre ZSS a debarierizáciu ZSS.

## Systémové priority APSS v SR na rok 2024 – 2025

1. Z príspevku MPSVR SR urobiť príspevok v odkázanosti a dať ho priamo občanovi
2. Príspevok v odkázanosti dať aj prijímateľom vo verejných zariadeniach vo všetkých druhoch OPIO služieb
3. Valorizáciu príspevku v odkázanosti odvodzovať od rastu priemernej mzdy a nie minimálnej mzdy
4. Zrušiť obmedzenie kapacity 40 lôžok v jednom ZSS
5. Zjednotiť vratku na neobsadenosť/31 dní pre príspevok v odkázanosti aj pre FPP od krajov – nie za každý deň (verejnú zariadenie nevracia do rozpočtu kraja sumu na klienta na deň neprítomnosti)
6. FPP
  - a) FPP obcí presunúť na štát (do sumy osobného rozpočtu pre prijímateľa):
    - Vráti sa občanovi právo na výber poskytovateľa/kompromis so ZMOS je protiústavný – môže fungovať len dočasne
    - Obce, peniaze na FPP ušetria a zostane im na terénnu domácu opatrovateľskú službu
  - b) FPP krajov dať ako paušál, zjednotiť zmluvy o FPP pre celú SK8, zjednotiť aj vyúčtovanie

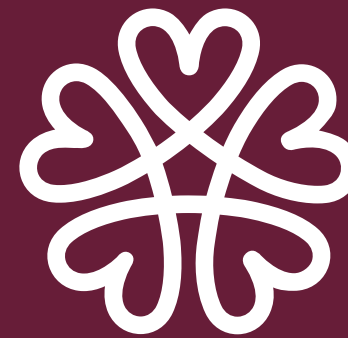
### DESATORO PRIORÍT na reformu financovania:

7. Urobiť z rozpočtových organizácií samospráv príspevkové, aby mali právnu subjektivitu
8. Navýšiť ošetrovateľský paušál zo Zdravotných poisťovní od roku 2026 na 25 € osoba deň (stále je to o 50 % menej ako suma za starostlivosť na akútnom lôžku v rezorte MZ SR)
9. Zjednodušiť dokumentáciu a znížiť administratívu pre zdravotné poisťovne, prispôbiť pôvodné minimálne siete poskytovateľov zdrav. starostlivosti v ZSS realite, alebo ich zrušiť. (zvýšenie tam, kde je treba)
10. Umožniť neverejným poskytovateľom tvorbu rezervných fondov na opravy, havarijné stavy, investície a inovácie minimálne vo výške zisku, ktorý je povolený zdravotným poisťovníam. Verejným zariadeniam to hradí samospráva z verejných zdrojov.

### DESATORO PRIORÍT na stabilizáciu zamestnancov:

1. Zvýšiť mzdy zamestnancov priameho výkonu v sociálnych službách bez rozdielu druhu poskytovateľa na tri etapy o 50 % k dnešku bonusom zo štátneho rozpočtu: 2025 - 2027
2. Opatrovateľkám a sestram dva razy ročne vyplácať dorovnávací bonus k hranici priemernej mzdy v hospodárstve
3. Vytvoriť novú profesiu lídra opatrovateľského tímu a teda nový ročný študijný odbor (vzor ŽSK) v každom kraji a študentom hradiť bonus štátneho štipendia
4. Sestram so špecializáciou vyplácať do roku 2030 štátne štipendium
5. Motivačné bonusy pre opatrovateľky a sestry pri prvej práci (nástupné 5 000 €)
6. Raz za 3 roky opakovať stabilizačné bonusy (boj proti fluktuácii zamestnancov)
7. Celoštátna kampaň na motivácia mladej generácie do pomáhajúcich profesií
8. Podmienka verejnoprospešných prác k pripusteniu na maturitu (zachytenie chuti ísť do pomáhajúcej profesie ako prvej voľby zamestnania – nie poslednej pre dlhodobu nezamestnaných)
9. Rehabilitačné pobyty preplácané štátom pre opatrovateľky a sestry po 45 roku života
10. Medzištátne dohody o prísune nových zamestnancov z tretích krajín a radikálne zjednodušenie pracovných povolení na dlhšie obdobie, ak na dané obdobie nezmení zamestnávateľa

Operatívne aj systémové priority schválilo Predsedníctvo APSS v SR 29. 5. 2024



Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR

# príloha

Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR

júl/2024

### AJ „ŠTÁTNE DETI“

CHCÚ CÍTIŤ LÁSKU KATARÍNA ČEČOTOVÁ / 36

### ZDRAVOTNE ZNEVÝHODNENÍ ĽUDIA

SÚ PRI HĽADANÍ PRÁCE ČASTO ÚPLNE ZÚFALÍ EVA SLÁDKOVÁ / 42

### PREČO NÁM CHÝBAJÚ TLMOČNÍCI

POSUNKOVÉHO JAZYKA? JAROSLAV CEHLÁRIK / 46

AJ TÁTO OTÁZKA SA NIESLA JARNOU KONFERENCIOU ASOCIÁCIE POSKYTOVATEĽOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, KTORÁ SA KONALA 24. A 25. APRÍLA V STAROM SMOKOVCI VO VYSOKÝCH TATRÁCH A ZASADZOVALA PROBLEMATIKU NEDOSTATKU PERSONÁLU V TOMTO SEKTORE DO CELOEURÓPSKEHO KONTEXTU.

Jej vzácny hosť, **Gregor Tom-schizek** – prezident Federácie európskych zamestnávateľov sociálnych služieb (Federation of Social Empyers Europe) ozrejmil svojou analýzou podstatu nedostat-

TO NAJPODSTATNEJŠIE Z XXIV. ODBORNEJ MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE APSS V SR

## KTO ZOSTANE PRACOVAŤ V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH NA SLOVENSKU?

ku zamestnancov v tomto sektore: v práci majú nadpriemernú záťaž za podpriemerný plat. Aj preto sa federácia rozhodla presadzovať v členských štátoch európskej únie ako hlavný cieľ: približovanie platu zamestnancov sociálnych služieb čo najviac k priemernému platu v hospodárstve. Na Slovensku dosahuje priemerný plat všetkých zamestnancov sociálnych služieb 83,5% k priemernému platu v hospodárstve SR. Ale pri plate samotných opatrovateľiek v pobytových

službách je to už len 69,7% k priemernému platu v hospodárstve a pri „terénnych opatrovateľkách“ v domácej opatrovateľskej službe dokonca len 48,1%.

Tieto čísla za Slovensko prezentovala a konferencii **Mária Machajdíkova**, riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR spolu s jej kolegyňou **Evou Zaujecovou**. Podľa týchto údajov z Informačného systému sociálnych služieb (IS SOS) k 31. 12.

2023 pracovalo na Slovensku takmer 40 000 ľudí na 62 tisíc úväzkoch, z toho 89% - t. j. 36,5 tisíc v službách dlhodobej starostlivosti (OPIO služby). Už aj táto samotná informácia prezrádza, že v SR čelíme obrovskému nedostatku personálu, keďže vyše polovica z týchto ľudí má okrem hlavného úväzku aj ďalšie v tom istom sektore, zväčša u iného poskytovateľa. V praxi to vidíme denne, keď opatrovateľky namiesto toho, aby po dvoch 12-hodinových službách doma





Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Erik Tomáš



Konferencia mala medzinárodný charakter, z Rakúska prišiel Gregor Tomschizek



Eva Zaujecová z MPSVR o stave zamestnancov v sociálnych službách

oddychovali, idú na ďalšiu službu k inému poskytovateľovi. Zvyšujú si tak príjem do rodinného rozpočtu, zachraňujú toho druhého poskytovateľa od nedostatku personálu, ale za akú cenu? Za cenu vyhorenia, ktoré po rokoch skončí odchodom opatrovateľky zo sociálnych služieb. Táto situácia je naozaj neudržateľná. Rovnako aj vekový priemer týchto zamestnancov. Až 69% z nich má vekový priemer od 40 – do 61 rokov, dokonca máme až 10% zamestnancov nad 62 rokov. Čo sa týka mladších ročníkov, sme na tom už horšie: zamestnancov vo veku 26 – 39 rokov je len 18% a od 18 do 25 rokov len 3%. Aj z týchto čísiel vyplýva hrozivá predzvesť, podľa ktorej až 84% zamestnancov sociálnych služieb odíde čoskoro do dôchodku. Podľa Národného projektu „Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR“ do roku 2025 (teda o pol roka!!!) bude Slovensko potrebovať 4 000 ďalších opatrovateľiek v pobytových službách a 2 200 v teréne. Nie je nám úplne jasné kedy bol tento projekt ukončený, ale je viac než isté, že výsledok ich analýzy už vláda SR nestihne do začiatku roka 2025 zrealizovať. Dáta z tohto projektu sú však obsiahnuté aj v Konceptii reformy financovania sociálnych služieb, ktorá má začať platiť 1.1. 2026. **Aj na ich základe hovorí koncepcia v súvislosti so stabilizáciou zamestnancov v sociálnych službách o konkrétnych riešeniach, ktoré bude musieť vláda SR urobiť:**

1. Zvýšenie ohodnotenia zamestnancov v priamej starostlivosti o klientov
2. Zvyšovanie vzdelania zamestnancov
3. Prijat' nástroje na zabránenie odlivu súčasných zamestnancov
4. Podporiť zamestnávanie cudzincov

Aj preto bol na konferenciu pozvaný minister práce sociálnych vecí a rodiny **Erik Tomáš**, aby ozrejmil základné princípy reformy financovania sociálnych služieb a to aj v súvislosti so stabilizáciou zamestnancov v tomto sektore. Nielen vo svojom pozitívne ladenom prejave, ale aj v diskusií s **Ivetou Ďurišovou** z SK8



Počet partnerov našich konferencií neustále rastie, spoločná fotografia preto nesmie chýbať

**Počet partnerov na našich akciách neustále rastie. Sme za to samozrejme veľmi vďační. Ich množstvo je dôkazom, že sociálne služby naberajú na dôležitosť a do budúcnosti budú veľmi zaujímavým sektorom aj pre obchodné spoločnosti.**

Partnerskú exkluzivitu vo Vysokých Tatrách si podelili viaceré spoločnosti. V oblasti inkontinenčných produktov sa k nám už tradične pripojili generálny partner APSS v SR **Kimberly – Clark Depend** a hlavný partner **Hartmann-Rico**. Exkluzívne partnerstvo si zobral na seba aj dodávateľ zdravotníckych zariadení spoločnosť **EPION Medical**. Zoznam doplnili aj odborníci na pranie a chemické čistenie zo spoločnosti **Christeys** a partneri z oblasti technologických riešení, spoločnosť **EMM** s projektom Findemm) Na konferencii sme privítali aj dva nové subjekty. **Konica Minolta** predstavila „Nočnú sestru“ a **AUNOIA** medzi účastníkmi veľmi často skúšanú a populárnu liečebnú novinku TherapyCube.

Zoznam partnerov bol na medzinárodnej konferencii ešte dlhší – 18 subjektov. Produktové rozhranie

sa tak ako ich počet rozrastá. So špecializovanými prístrojmi k nám opäť prišla spoločnosť **Proormented**. Kvalitné oblečenie pre zamestnancov zariadení sociálnych služieb už po 5-krát prezentovala spoločnosť **2P Servis**. Postelnú bielizeň, vankúše a iné produkty pre lepší spánok opäť priniesla ružomerská spoločnosť **Āčka**. Tradičnou dvojčkou na konferenciách sú spoločnosti **Professional Support** a **Cleaning** a ich produkty v oblasti čistoty a prania. Do tohto segmentu produktovo spadajú aj spoločnosti **Hagleitner** a česká spoločnosť **Cleanlife** a večne usmíati zástupcovia spoločnosti **TZMO**. V kategórii V oblasti osobnej hygieny podniká aj náš ďalší partner spoločnosť **Untraco SR** s produktami Abena. Technologické produkty pod značkou **Help-liví** predstavili noví zástupcovia spoločnosti **Nam Slovakia**. V tejto oblasti komunikačných a signalizačných zariadení podniká aj spoločnosť **Codaco**. Systémový softvér pre sociálne služby tradične reprezentuje spoločnosť **Iresoft**, pre väčšinu známych ako „Cygnusáci“. Novicom medzi našimi partnermi bola tento rok spoločnosť **Nestle**. Veríme, že spolupráca s nami a najmä s našimi

členmi z nich urobí stáleho účastníka našich konferencií. Ako sa vyhnúť pádom a najmä ich následkom nám už niekoľkokrát prišli prezentovať z firmy **Comos**. Ich produkty pre rizikových prijímateľov vždy veľmi zaujmú. Navrátilcom po dlhšom čase bola spoločnosť **Invista** a ich Ochranné a bezpečnostné prvky pre zdravotnícke zariadenia, zariadenia sociálnych služieb a iné frekventované interiéry. Aj odpad vie byť veľkým problémom našich zariadení a nakoľko chceme byť „in“ tak sme radi, že sa k nám pridala aj spoločnosť **Dekos R** s ich recyklačným Greengood compostrom. S najväčšími produktami do Tatier zavítali páni z **Artspectu**. Ich zdravotnícke lôžka Linet sú vždy pripravené nielen pre nových prijímateľov, ale ako sme si všimli, občasne ich využili aj samotní účastníci. Rastúci počet vystavovateľov na našich konferenciách nás naplňa optimizmom. Budúcnosť zariadení sociálnych služieb vyzerá z hľadiska produktovej vybavenosti naozaj dobre. Veríme aj v to, že financovanie ich potrieb bude podporené aj zo strany kompetentných.

Spracoval Juraj Mikloš



a **Jánom Noskom** z Únie miest Slovenska sa jednoznačne priklonil k tomu, „že najpodstatnejším kľúčom k zabezpečeniu dostatočného počtu zamestnancov v sociálnych službách je radikálne navýšenie miezd zamestnancov priamej starostlivosti o prijímateľov – klientov“. Veľmi dobré príklady riešení uviedla aj **Daniela Lusková** z APSS v ČR, keď pripomenula rapídne zvyšovanie miezd, ktoré pred pár rokmi realizovali v Čechách na tri etapy a dnes majú situáciu so zamestnancami v sociálnej sfére oveľa stabilnejšiu než Slovensko. Vo svojej prednáške priniesla mnohé inšpirácie aj pre nábor zamestnancov z mladej generácie, čím sa slovenská koncepcia reformy financovania sociálnych služieb vôbec doteraz nijako nezaoberala. Podľa predsedníčky APSS v SR **Anny Ghannamovej** je to veľký problém, že žiadna vláda doteraz neprijala účinné nástroje na nábor mladých ľudí do tohto sektora. „Je nutné túto tému v spoločnosti aj v mladej generácii nastoliť a APSS v SR chce o tom vyvolať naozaj veľkú diskusiu nielen s rezortom, ale v celej spoločnosti.“

Veľavravný bol odkaz docenta **Ladislava Prušu** z katedry demografie Vysoké školy ekonomickej v Prahe, ktorý na otázku z názvu svojej prednášky: Aká demografia nás čaká do roku 2060 a čo musia urobiť politici?, odpovedal úplne jasne a jednoznačne: „Musia tie demografické čísla, ktoré majú na stole už 20 rokov, konečne aj čítať a začať konečne konať.“

A to je vlastne najpodstatnejší odkaz XXIV. medzinárodnej konferencie APSS v SR: Ak majú byť sociálne služby na Slovensku moderné, tak aby spĺňali odborné, ľudsko-právne, ale aj ekonomické kritériá, musia v prvom rade radikálne stabilizovať personál. Je to úloha číslo jedna a odborná prax je slovami účastníkov konferencie napätá, či to reforma financovania sociálnych služieb v SR naozaj dokáže.

Spracovala  
Eva Gantnerová



Viceprezidentka pre kvalitu sociálnych služieb APSS ČR, Daniela Lusková



Zaujímavý program prilákal viac ako 350 účastníkov



Okrem množstva informácií sprevádza naše konferencie aj výborná nálada účastníkov

# Moderný a flexibilný prístup v starostlivosti

Zdravotnícky materiál a pomôcky bez starostí priamo k Vám



Vedieť vyriešiť pomôcky pre klientov na jednom mieste je nie len efektívne, ale aj pohodlné, rýchle a jednoduché.

Naše služby využívajú ako zariadenia sociálnych služieb, ADOS ale aj jednotlivci.

**Kontaktujte nás:**

✉ info@epion.sk

☎ +421 902 111 301

🌐 www.epion.sk



**Rehabilitačné a kompenzačné pomôcky, postele, matrace**



**Účinná liečba chronických a ťažko hojajúcich rán**

(výrobcovia a značky: Advancis Medical, Lohmann&Rauscher, Hartmann, Mölnlycke, B.Braun a iné)



**Starostlivosť pri inkontinencii**

(podložky, vložky, plienkové nohavičky, plienky, profesionálna kozmetika)

(výrobcovia a značky: Tena, Hartmann, Depend, Seni, Abena)



**Spotrebný zdravotnícky materiál**

(výrobky z gázy, vaty, ihly, striekačky, profesionálna dezinfekcia, tlakomery, teplomery a iné.)





### Božena Bušová porotkyňa v kategórii Manažér

V porote Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pôsobím už piaty rok. Povoláním som lekárka a docentka na LFUK. Moje zlé skúsenosti s chýbajúcimi odbornými ošetrovateľskými službami u môjho ťažko chorého imobilného otca ma v roku 1996 priviedli k myšlienke a založeniu Agentúry domácej ošetrovateľskej starost-

# POROTA DOBRÉHO SRDCA 2024

livosti. V rámci našich služieb poskytujeme odborné ošetrovanie ležiacim pacientom v Bratislave, Košiciach a v Prešove.

V roku 2002 som vytvorila nezávislú organizáciu Empatia n.o., v rámci ktorej sme poskytovali aj opatrovateľskú službu. Som presvedčená, že okrem kvalitného odborného ošetrovania v domácom prostredí, potrebuje prijímateľ aj pomoc pri výkonoch na ktoré je odkázaný, čo sa vykonáva v rámci domácej opatrovateľskej služby. Ako manažér opatrovateľskej služby som dlhé roky narážala na množstvo problémov. Či už ide o nedostatočné financovanie, materiálne zabezpečenie, administratívne preťaženie ale aj morálne ocenenie služieb. Preto si myslím, že práve tieto skúsenosti ma ako dlhoročného manažéra v sociálnych službách s podrobnou znalosťou problematiky predurčujú na hodnotenie kategórie „Manažér“. Veľmi si vážim všetkých pracovníkov v opatrovateľskej službe a vôbec v sociálnych službách, lebo robia záslužnú prácu, často ani morálne ani finančne nedocenenú. Národná cena Dobré srdce je tou príležitosťou ich oceniť a ukázať spoločnosti akú dôležitú prácu vykonávajú. Som rada, že som členkou poroty a mám príležitosť sa rozhodnúť o nominovaných a oboznámiť sa so všetkými a zaujímavými príbehmi pracovníkov v sociálnych službách.



Členky poroty (zľava) Božena Bušová, Martina Ondrejková, Mária Kovaľová, Zuzana Haladová, Dana Grafiková

### Mária Kovaľová porotkyňa v kategórii Odborný pracovník

Štúdium teológie v Nemecku ma priviedlo k diakonickým aktivitám najskôr v zahraničí a neskôr na Slovensku. Po 6 ročnej kňazskej službe sa už 25 rokov profesionálne venujem sociálnym službám. Prioritne v oblasti manažérstva kvality a v posledných rokoch krízovému riadeniu. Obe oblasti si vyžadujú profesionálny prístup riadiacich aj odborných pracovníkov. Budovanie ľudských zdrojov bolo z môjho pohľadu ako prezidentky Asociácie odborných pracovníkov sociálnych služieb dlhodobou zanedbané a ponechané len na vysokoškolské teoretické štúdium. Poskytovateľom sociálnych služieb chýbajú finančné zdroje na celoživotné vzdelávanie, modernizáciu zdravotníckych a kompenzačných pomôcok, vybavenie SMART ako aj IT technológiami, ktoré by aspoň čiastočne vypomáhali pri nedostatku sestier, ako aj opatrovateľov. Sociálne služby potrebujú nie malé, ale revolučnú systémovú reformu, ktorá prepojí sociálnu starostlivosť so zdravotnou tak, že nielen prijímateľ sociálnej služby, ale aj zamestnanci sa budú pohybovať v bezpečnom a kvalitnom prostredí. Verím, že politici sa odvážia realizovať potrebné zmeny. Vás spoluobčanov chcem vyzvať, aby ste neboli len požadovačnými klientmi, alebo pasívnymi pozorovateľmi týchto zmien, ale začnime sa všetci viac sociálne angažovať. Staňme sa občanmi s osobnou a spoločenskou zodpovednosťou, aby všetky generácie na Slovensku mohli dôstojne žiť a starať.

### Dana Grafiková porotkyňa v kategórii Opatrovateľ/ka

V pomáhajúcich profesiách pracujem už viac ako 40 rokov. Pôsobila som ako sanitár, opatrovateľ v niekoľkých sociálnych zariadeniach, ale aj v terénnej opatrovateľskej službe, 8 rokov na internom a paliatívnom oddelení Národného onkologického ústavu. Opatrovateľskú skúsenosť v rodinnom prostredí mám aj zo zahraničia a to konkrétne 4 roky v Nemecku a 8 v Rakúsku. Počas voľného času som vykonávala dlhé roky aj osobnú asistenciu. Od roku 2020 už pôsobím na Slovensku a to nielen v zariadeniach sociálnych služieb ale aj na oddelení neurochirurgie, v neurorehabilitačnej nemocnici, neonatologickej JIS-ke. Poznám teda radosti i starosti v sociálnych službách aj zdravotníctve. V roku 2020 som sa stala predsedníčkou Komory opatrovateľiek Slovenska (KOS). Žiaľ, 30 rokov zanedbávania a nedofinancovania sociálnych služieb spôsobili, že povolanie opatrovateľka stratilo svoj spoločenský status a je vnímané ako niečo podradné, čo robia iba tí, ktorí nemajú na viac. Ako opatrovateľky ale pracujú aj akademicky vzdelaní ľudia! A to je aj mojim zámerom. Ukázať pozíciu opatrovateľky ako plnohodnotné zamestnanie či kariéru. Národná cena starostlivosti – Dobré srdce je príležitosť dozvedieť sa viac o opatrovateľkách a ich práci na Slovensku. Zviditeľniť ich snahu o lepší svet, dať ľuďom nádej, že v prípade potreby je nablízku pomocná ruka. Vždy je veľmi náročné vyberať z nominovaných. Každá jedna/každý jeden je niečím výnimočný a svojou každodennou prácou robia tento svet lepším. A verím, že práve moje dlhoročné skúsenosti s touto prácou ma oprávňujú byť súčasťou poroty.

### Martina Ondrejková porotkyňa v kategórii Sociálny pracovník

Mám to šťastie, že moja práca je zároveň aj môj koníček. Som vyštudovanou sociálnou pracovníčkou. Táto profesia ma priťahovala od detstva. Vždy som vyhľadávala kontakt s ľuďmi. Mala som radosť, keď som mohla niekomu z môjho okolia pomôcť - či to bola pomoc s nákupom, s doučovaním alebo sa len tak s niekým porozprávať a svojou prítomnosťou zahnať v človeku pocit osamelosti. Zároveň ma hnala akási túžba, aby keď sa raz obzriem dozadu, uvidím konkrétne príbehy reálnych ľudí, ktorým som v neľahkej situácii dokázala pomôcť. Preto keď som stála pred voľbou akú profesiu študovať, ktorá by ma naplňovala a zároveň by mi robila radosť, profesia zameraná na podporu a pomoc ľuďom bola pre mňa najvhodnejšou voľbou. Od roku 2009 sa špecializujem na sociálne služby zamerané na starostlivosť o zdravotne znevýhodnených a najmä seniorov. Rešpekt, úcta a láska k starším ľuďom ma sprevádzala od malička a tieto hodnoty ma sprevádzajú v mojej práci dodnes. Od roku 2015 sa v praxi venujem konceptu zmyslovej aktivizácie, ktorý sa svojím rozsahom starostlivosti a ponukou aktivizácií orientuje na veľmi staré, dezorientované osoby a jeho základy stoja na Montessori metóde. Záleží mi na zlepšovaní starostlivosti o seniorov nielen v ambulancných či pobytových sociálnych službách, ale aj v domácom prostredí. Počas pôsobenia v oblasti sociál-



**DOBŘÉ SRDCE**  
Národná cena starostlivosti

nych služieb som aktívne pracovala a neustále pracujem na zvyšovaní kvality poskytovania sociálnych služieb. Som štatutárkou, odbornou garantkou a sociálnou pracovníčkou občianskeho združenia Mosty Integrácie, v ktorom riadim a koordinujem všetky odborné aktivity. Mosty Integrácie pre mňa predstavujú pomyselné mosty, ktoré spájajú dva svety - svet zdravých, silných a svet zdravotne a sociálne znevýhodnených ľudí, svet bez obmedzení a radosti a svet prekážok a izolácie. Preto v rámci vzdelávania približujem účastníkom školenia svet, v ktorom sa ocitá človek, o ktorého sa staráme. Od novembra 2023 pôsobím ako predsedníčka Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce. Povolanie sociálneho pracovníka vnímam ako jedinečné a nezameniteľné. Sme tí, ktorí chránime ľudské práva a slobody jednotlivcov, rodín, skupín, ale aj celých komunit, ktoré sú na okraji spoločnosti a ktoré sú ohrozené nespravodlivosťou. Sociálni pracovníci majú svoje dôležité a nezastupiteľné miesto naprieč celou spoločnosťou. V porote Dobré srdce za kategóriu sociálny pracovník som prvýkrát. Je to pre mňa veľká pocta a cítim veľkú zodpovednosť pri výbere 3 najlepších sociálnych pracovníkov.

### Zuzana Haladová porotkyňa v kategórii Sestra v sociálnych službách

V porote Dobrého Srdca pôsobím už druhý rok. Verím, že ako členka Rady a Prezídia Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek a predseda sekcie sestier pracujúcich v chirurgických odboroch, dokážem vybrať finalistov správne. Moje pôsobenie v zdravotníctve sa začalo vyštudovaním zdravotníckej školy v Bratislave v roku 1991. Počas praxe som si doplnila vyššie odborné vzdelanie, špecializačné štúdium v intenzívnej ošetrovateľskej starostlivosti o dospelých, bakalárske a magisterské štúdium v odbore ošetrovateľstvo, špecializačné štúdium ošetrovateľská starostlivosť v komunite. Aktuálne pracujem ako sestra špecialistka s pokročilou praxou v CINRE na oddelení anesteziológie a intenzívnej medicíny. Zároveň pôsobím ako odborný garant ADOS pri zariadení pre seniorov CASA v Kučisďorskej doline v Pezinku. Skúseností v zdravotníckej oblasti mám naozaj veľa. Okrem iných som pracovala v Národnom ústave srdcovo – cievnych ochorení v Bratislave, na jednotke intenzívnej starostlivosti chirurgickej kliniky v Trnave. Popri práci som robila aj pracovnú zdravotnú službu, venovala sa prednáškovej činnosti, robila mentora odbornej klinickej praxe, pracovala som v pediatickej ambulancii a ambulancii všeobecného lekára pre dospelých. Istý čas som pôsobila aj ako vedúca sestry v zariadení pre seniorov takže ani táto oblasť mi nie je neznámou a dôverne poznám toto prostredie. Aj dnes sa hlboko skláňam nad prácou kolegyň, ktorá nie je náročná len fyzicky, ale aj psychicky. Verím, že vďaka mojim skúsenostiam z mnohých odvetví zdravotníctva dokážem vybrať najlepších z najlepších.

### Anna Ghannamová porotkyňa v kategórii Poskytovateľ



Po dvadsiatich rokoch novinárskej práce ma prestalo baviť klásť otázky, na ktoré nikto nedával priame odpovede. Vďaka projektu Hniezdo záchran, ktorý som založila popri novinárčine v týždenníku Slovenka som zistila, aká zmysluplná je práca pomoci pre iných. Projekt pre nechcené deti ma priviedol k založeniu

24 – hodinovej telefonickú linky Hniezda záchran, kde sme realizovali poradenstvo pre matky v núdzi a k túžbe vybudovať Centrum sociálnych služieb, kde by sa spájali tri generácie: matky s deťmi, ktoré potrebujú pomoc a seniorskí klienti. Je to už 15 rokov čo sa venujem sociálnym službám v občianskom združení Náruč Senior & Junior a čo som riadila dve prevádzky s takmer 100 klientami a vyše 60-timi zamestnancami. A hoci je to najťažšie povolanie aké som kedy robila, je zároveň aj najkrajším. Keďže do sociálnych služieb som prišla práve v roku, keď začal platiť vtedy nový Zákon 448/2008 o sociálnych službách, vnímala som každé jeho ustanovenie v každodennej praxi. Zväčša nepriaznivo. Aj preto som začala byť aktívna v Asociácii poskytovateľov sociálnych služieb, ktorá vznikla práve na obranu voči tomuto zákonu. Možno moja mediálna skúsenosť pomohla asociácii presadiť pár dôležitých vecí a možno aj preto ma jej zakladateľka Milada Dobrotková oslovila kandidovať na pozíciu predsedníčky asociácie. Odmietla som to dva razy, ale na tretíkrát som túto výzvu prijala. Dodnes je to každodenná výzva, lebo pre poskytovateľov sociálnych služieb to na Slovensku vôbec nie je ideálne. Aj keď sa asociácii mnohé veci podarilo presadiť, neraz mám Sisyfovský pocit, keď jednu vec vyriešite a ďalšie dve sa pokazia. Neodrádza ma to. Práve naopak. Mám to šťastie, že som človek riešení. Vidím problém, nájdem riešenie a trvám na vyriešení. Takto vznikla aj Národná cena starostlivosti Dobré srdce, lebo už ma ne bavilo v médiách počúvať len negatívne správy o téme sociálnych služieb. Som vďačná, že tento pozitívny projekt môžeme realizovať a som pyšná na poskytovateľov sociálnych služieb, že to napriek marazmu v systéme nevzdávajú a ťahajú káru svojej misie ďalej. V snahe vzdelávať sa, zlepšovať sa a vymieňať si skúsenosti. Naplňa ma to hrdosťou, keď vidím aké nádherné zariadenia už máme na Slovensku a hoci existujú z menej ako polovice financií ako ich rakúski, či nemeckí kolegovia, mnohé majú rovnakú a niektoré aj väčšiu úroveň poskytovaných služieb. Práve takých chceme zviditeľňovať cez ocenenie Dobré srdce. Aby sme ich tak rýchlo „neminuli“ od tohto 5-teho ročníka predstavíme vždy len jedného víťaza v tejto kategórii. Poskytovateľ, ktorého činnosť je nasledovania hodná a inšpirujúca aj pre ostatných.



# ANKETA S PARTNERMI NÁRODNEJ CENY STAROSTLIVOSTI



**DOBŘÉ SRDCE**  
Národná cena starostlivosti

# DOBŘÉ SRDCE 2024



Lubica Bezelli,  
generálny partner  
Dobrého Srdca 2024,  
Hartmann - Rico



Miroslava Melicherčíková,  
generálny partner  
APSS v SR na rok 2024,  
Kimberly - Clark Depend



Milan Lipka,  
generálny riaditeľ ŠFRB



Peter Kubín,  
obchodný konzultant  
Iresoft



Marianna Bublavá,  
manažérka komunikácie  
Všeobecnej zdravotnej  
poistovne



Mária Jendrišáková,  
manažérka pre  
korporátne záležitosti  
Danone



Norbert Hovančák,  
člen predstavenstva,  
Slovenská sporiteľňa

NAPLNÍŤ VŠETKY PODMIENKY A PREDPOKLADY USPORIADANIA NAJVÄČŠEJ A NAJVÝZNAMNEJŠEJ MEDIÁLNEJ AKCIE V OBLASTI SOCIÁLNYCH SLUŽIEB DÁ NAOZAJ ZABRAŤ. V SAMOTNEJ PRÍPRAVE NENAHRADITELNÚ ÚLOHU ZOHRAVAJÚ PARTNERI APSS V SR. ICH POČET JE KAŽDÝ ROK INÝ AVŠAK SME RADI, ŽE SA ICH POČET V OSTATNOM ČASE ZASTABILIZOVAL. SVOJOU „VELKOU TROŠKOU“ NÁM POMÁHAJÚ VYTVÁRAŤ DOBRÉ SRDCE. PRETO NÁS ZAUJÍMALO, AKO NÁRODNÚ CENU VNÍMAJÚ A PREČO MAJÚ TAKÝ VEĽKÝ ZÁUJEM BYŤ JEJ SÚČASŤOU.

## Lubica Bezelli

### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Spoločnosť je v súčasnej dobe presýtená úplne inými podnetmi, ako tými, ktoré vnáša asociácia poskytovateľov do našich myslí. Preto prínos v podobe starostlivosti o ľudský a dôstojný život je vysoko cenená a vzácna aktivita. My sme preto radi, že sa môžeme na projekte Národnej ceny starostlivosti opäť podieľať ako generálny partner.

### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

V rámci spoločenskej zodpovednosti si spoločnosť Hartmann – Rico plne uvedomuje dôležitosť profesií v sociálnych službách a svojím príkladom a aktivitami zvyšuje ich akceptáciu, či už interne alebo externe. Preto Národná cena starostlivosti „Dobré srdce“ iba umocňuje spoločné vnímanie a zmysel oceňovania sociálnych profesií nielen finančne, ale aj hodnotovo v rámci spoločenského rebríčka. Aj zariadenia, s ktorými spolupracujeme, nám často hovoria, že sú radi, že sme súčasťou tohto projektu. Takže tá spätná väzba prichádza odvsadiaľ a to nás naplňuje aj vnútorným uspokojením.

### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Tých momentov je naozaj veľa. Vždy sa teším na nové príbehy, ich spracovanie a nehanbím sa priznať, že ma dojmú často až k slzám. A keď potom stretnete týchto pracovných a pochtívych ľudí priamo v sále a vidíme, akú majú radosť, tak viem, že naša účasť na tomto podujatí má význam a verím, že prispeje myšlienke zlepšovať celkový stav sociálnej oblasti.

### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Veľmi nás potešilo, že tento rok pribudla samostatná kategória – sociálny pracovník. Ako generálny partner Dobrého Srdca

sme samozrejme dostali ponuku aby sme si vybrali tú, kde by sme chceli odovzdávať cenu. Pre nás to je veľmi jasný výber. Vzhľadom na prienik aktivít v Nadačnom Fonde Hartmann je našou kategóriou „Opatrovateľ/ka“.

## Miroslava Melicherčíková

### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Veľkým prínosom Národnej ceny starostlivosti Dobré Srdce je zviditeľnenie práce v sociálnej sfére, ktorá je veľmi náročná, ako fyzicky, tak aj psychicky. Rovnako ako sa oceňujú osobnosti v iných profesiách, z kultúry, športu vedy a výskumu, je dôležité oceniť aj ľudí, ktorých hlavnou náplňou práce je starať sa o druhých.

### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

Spoločnosť Kimberly-Clark a značka Depend boli od samého začiatku vzniku tohto projektu. Keďže kvalita je pre našu firmu prioritou, páčila sa nám myšlienka oceňovania pracovníkov v sociálnej sfére, ktorí v danej oblasti odvádzajú výnimočnú prácu a obrovskou mierou tak prispievajú k vyššej kvalite poskytovania sociálnych služieb. Sme veľmi radi, že tento rok to už bude piaty ročník, kedy môžeme ľuďom, ktorí pracujú v tak náročnom a nedocenenom odvetví a zároveň ho svojou prácou neustále posúvajú ďalej, vyjadriť našu úctu a vďaku.

### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Veľmi významným a silným momentom bolo vyhlásenie výsledkov In Memoriam v čase covidovej pandémie, a predovšetkým ocenenie pani Margite Kostúrikovej, ktorá celý život bojovala za lepšie postavenie sestier v sociálnych službách. V dobách pandémie Covid-19 napriek svojim zdravotným problémom neváhala a zapojila sa do starostlivosti o nakazených pacientov

s covid-19. A tento jej zápal a nezištná snaha pomôcť si nakoniec vyžiadali aj jej život.

### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Nedá sa jednoznačne určiť jedna kategória, ktorá by bola u nás viac preferovaná. Vždy s napätím čakáme na ocenenie DOBRÉHO SRDCA u každého z nominovaných, pretože každá kategória je niečím jedinečná. Všetky oceňované kategórie majú svoj význam. Veľmi nás teší práca poskytovateľov sociálnych služieb a manažérov, ktorí sa snažia posúvať kvalitu a starostlivosť v sociálnych zariadeniach. Avšak srdcom každého zariadenia sú práve jeho sestry, opatrovatelia a ďalší odborní pracovníci.

## Milan Lipka

### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Národná cena starostlivosti – Dobré srdce oceňuje prácu v sociálnej oblasti, ktorá často zostáva v tieni, aj napriek jej kľúčovej úlohe v spoločnosti. Táto práca si vyžaduje vysokú mieru empatie a oddanosti. Ocenenie poskytuje nielen verejné uznanie, ale aj inšpiráciu pre ostatných, ktorí pracujú v sociálnej sfére. Ukazuje, že ich práca má veľkú hodnotu a že spoločnosť si ich úsilie cení. Národná cena starostlivosti – Dobré srdce preto nielen motivuje, ale aj zvyšuje povedomie o dôležitosti sociálnej starostlivosti a jej pozitívnom vplyve na komunitu. Veríme, že ocenenie týchto neviditeľných hrdinov povzbudí ďalších ľudí k tomu, aby sa zapojili do tejto významnej a neoceniteľnej práce.

### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

Tento projekt má pre našu spoločnosť veľký význam, a to z interného aj externého hľadiska. Z interného hľadiska je projekt kľúčový pre budovanie firemných hodnôt a posilňovanie sociálneho cítenia medzi našimi zamestnancami. Ukazuje našim ľuďom, že spoločenská zodpovednosť firiem a pomoc komunite sú pre našu spoločnosť prioritou. Týmto spôsobom podporujeme internú kultúru, ktorá si váži angažovanosť a spolupatričnosť, čo vedie k lepšiemu tímovému duchu a väčšej motivácii zamestnancov. Z externého pohľadu projekt výrazne zlepšuje reputáciu našej spoločnosti. Demonštruje našu odhodlanosť prispievať k spoločenskému dobru a podporovať sociálne iniciatívy. Naši partneri, klienti a širšia verejnosť vnímajú, že sme spoločensky

zodpovedná organizácia a to nám zároveň pomáha budovať silnejšie vzťahy s komunitou. Sme veľmi radi, že sme sa mohli minulý rok po prvýkrát zúčastniť tejto akcie, tešíme sa, že budeme toho súčasťou aj tento rok a pevne veríme, že v tomto trende budeme pokračovať aj v budúcnosti.

### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Teším sa na atmosféru, slávnostný program a pozitívnu energiu tohto podujatia, na ktorom sa zúčastním po prvýkrát. Verím, že táto udalosť mi otvorí nové perspektívy a umožní stretnúť sa s významnými osobnosťami a odborníkmi v oblasti. Je pre mňa ctou byť súčasťou tohto podujatia a verím, že ma obohatí o nové poznatky a skúsenosti, ktoré budem môcť aplikovať vo svojej práci.

### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Vnímam dôležitosť všetkých kategórií a vážim si všetkých nominovaných aj ocenených. O to väčšou ctou mi bude odovzdať cenu v kategórii: Špeciálne ocenenie: DOBRÉ SRDCE za výnimočný počin v sociálnych službách.

## Peter Kubín

### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Vážime si to, že dochádza k verejnému oceneniu ľudí v profesiách, ktoré stále nemajú dostatočnú spoločenskú prestíž. Poskytovanie sociálnych služieb je komplexným odborom, ktorý je nutné rozvíjať a podporovať. Priemerný vek dožitia sa predlžuje, počet ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť druhých, neustále rastie. Napriek tomu je stále ťažšie hľadať viac potrebných pracovníkov, ktorí sú ochotní túto prácu robiť. Preto sme radi, že sa našli takí, ktorí upozorňujú na potrebu a význam tohto odboru, oceňujú tých, ktorí v ňom pracujú a snažia sa tieto profesie pozdvihnúť.

### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

Nás teší, že môžeme byť ako partner pri tom. Myšlienka Dobrého srdca je v súlade s našou víziou a s našimi firemnými hodnotami, a tak nám príde prirodzené ju podporiť. Radi robíme zmysluplné veci, náš softvér pomáha ľuďom, ktorí pomáhajú ľuďom. Veríme, že minimálne táto myšlienka je nám s Dobrým srdcom spoločná. Vážime si všetkých, ktorí si zvolili



prácu v sociálnych službách a oceňujeme ich obetavosť – ich každodenná práca je poslaním, ktoré často nie je viditeľné, ale pre spoločnosť je nenahraditeľné. Sme radi, že týmto ľuďom sa teraz dostáva potrebnej podpory.

### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Samozrejme nás teší príjemná slávnostná atmosféra galavečera aj množstvo pozitívnych emócií, ktoré sú spojené s odovzdávaním ocenení. Najviac nám ale utkvil v pamäti galavečer, ktorý bol organizovaný v období po pandémie COVIDu. Vnímali sme veľmi silne spomienku na tých, ktorých COVID premochol. Medzi spomínanými bolo mnoho ľudí, s ktorými sme úzko spolupracovali a mali sme s nimi veľmi pekné vzťahy. Bolo pre nás veľmi emotívne vidieť, že sa uznanie dostalo nielen tým, ktorí aktívne pomáhajú, ale aj tým, ktorí už medzi nami, bohužiaľ, nie sú.

### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Vnímame význam všetkých kategórií a vážime si všetkých nominovaných aj ocenených rovnako. Najbližšie ale máme predsa len ku kategóriám Sestra a Opatrovateľka, a to nielen preto, že to sú profesie, ktorým náš informačný systém Cygnus každý deň pomáha najviac. Nebyť sestier a opatrovateliek, neboli by ani sociálne služby. Na týchto ľuďoch fyzicky stojí starostlivosť o druhých. Sú to ľudia, ktorí sú v „prvej línii“ a každý deň venujú podstatnú časť svojho času tým, ktorí sa bez cudzej pomoci nezaobídu. Veríme, že toto treba oceniť.

### Marianna Bublavá

#### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Pôsobiť v sociálnych službách znamená prinášať tisíce tichých obiet, veľa lásky, trpezlivosti a odhodlania. Ide o nenápadných hrdinov, ktorí každodennou prácou o kúsok zlepšujú a skvalitňujú život zraniteľných a slabých. Oceniť ich a sústrediť pozornosť v jeden večer len na nich, považujeme za spôsob, ako im môže spoločnosť poďakovať.

#### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

Tak ako v zdravotníctve, aj v sociálnych službách môžete mať moderné zdravotnícke pomôcky či technológie, ale to nestačí. Aby skutočne došlo k zlepšeniu či skvalitneniu života je potrebné empatické a podporné prostredie, za ktorým stoja ľudia. Takéto projekty aj našej spoločnosti pripomínajú ich dôležitosť a nezastupiteľnosť.

#### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Všeobecná zdravotná poisťovňa minulý rok odovzdávala prostredníctvom vtedajšej členky predstavenstva cenu v kategórii Sestra v sociálnych službách. Musím povedať, že šlo o emotívny večer plný nezabudnuteľných, silných ľudských príbehov a dobra.

#### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Po veľmi pozitívnej a krásnej skúsenosti minulý rok, by nám

bolo ctou opäť odovzdávať cenu v kategórii Sestra v sociálnych službách. Ich dôležitosť vidíme ako v sociálnej sfére, tak aj v ústavnej a ambulantnej zdravotnej starostlivosti.

### Mária Jendrišáková

#### V čom vidíte prínos Národnej ceny starostlivosti – Dobré Srdce pre celú spoločnosť?

Prínosom ocenenia Dobré srdce je z môjho pohľadu kultivovanie a zjemňovanie našej spoločnosti. Vyzdvihovaním povolání v sociálnych službách, ktoré sú založené na hodnotách ako láskavosť, trpezlivosť a obetavosť, pomáha v nás všetkých budovať empatiu k starším a slabším. Príbehy zo zariadení sociálnych služieb môžu každému z nás pripomenúť vlastnú krehkosť, a to, že sme súčasťou väčšieho celku. Návrat k obvyčajnej ľudskosti a tolerancii je cestou k prekonávaniu rozdielov a polarizácie, ktoré dnes na Slovensku zažívame.

#### Čo pre vašu spoločnosť znamená tento projekt – jeho interné ale aj externé vnímanie?

Pre našu spoločnosť sú zariadenia sociálnych služieb významným partnerom. Vďaka úzkej spolupráci poznáme ich každodenné výzvy a máme veľký rešpekt ku všetkým povolaniam v sociálnych službách. Zdieľame s nimi poslanie starostlivosti o čo najkvalitnejší život v starobe a v ochorení. Naša podpora tkvie k poskytovaniu enterálnej výživy v prípade, ak už bežná strava nestačí. Z prieskumov vyplýva, že každého tretieho seniora žijúceho v zariadení, ale aj v domácom prostredí, správa podvýživa. Adekvátna výživa pritom prispieva k zdravému starnutiu, rýchlejšej rehabilitácii, či udržaniu fyzickej sily a sebestačnosti pacienta. Podpora ocenenia Dobré srdce je pre nás preto úplne prirodzeným vyústením dlhodobého úsilia o dôstojnú starostlivosť pre tých najzraniteľnejších.

#### Sú nejaké momenty, ktoré si pamätáte z ostatných ročníkov a utkveli vám v pamäti?

Z videí zo zariadení sociálnych služieb mi najviac utkvela sila dotyku. Pohladenie po tvári alebo ruke je silným prejavom spolupatričnosti, ktorý nás nič nestojí, no klienta dokáže doslova rozžiariť a vliat mu novú silu.

#### Máte nejakú kategóriu, ktorú preferujete pri odovzdávaní ocenenia?

Od začiatku našej spolupráce je naša spoločnosť partnerom kategórie odborný pracovník. Sú to povolania, s ktorými máme v rámci našej činnosti najčastejší kontakt a vnímame ich profesionalitu a oddanosť svojmu poslaniu.

### Norbert Hovančák

Slovensko starne a téme starostlivosti sa preto bude stále viac pretláčať do popredia. Problémom je, že táto tvrdá práca je nie dostatočne finančne ohodnotená. Preto je dôležité, aby ľudia, ktorí v tejto brandži pracujú, vedeli, že si ich prácu vysoko cenníme. Ak to zatiaľ nejde inak, aspoň cez Národnú cenu starostlivosti Dobré srdce 2024 v kategórii najlepšia sestra, opatrovateľka, sociálny pracovník, manažér či iný odborný pracovník a samozrejme aj poskytovateľ sociálnych služieb. Som rád, že k tomu môžeme prispieť aj my v Slovenskej sporiteľni.

Spracoval Juraj Mikloš



Comos  
Naskenuj pre pozretie  
videí o produkte.

www.comos.sk

beata.chovancova@comos.sk

+421 903 552 247

## Bezdrôtové signalizačné podložky pre bezpečnosť vašich blízkych a úľavu pre vás

Jednoduchý systém predchádzania pádu a dezorientovanému blúdeniu seniorov - **WARMCARE**

Produkty **Warmcare** sú **senzorové zariadenia**, ktoré vám pomáhajú udržiavať kvalitu života, dôstojnosť a bezpečie u prijímateľov sociálnych služieb, ktorí trpia Alzheimerovou chorobou, demenciou a inými neurologicko-motorickými problémami.

Vytvorte **bezpečnejšie prostredie** pre vašich klientov v súlade s dodržiavaním ľudských práv pomocou bezdrôtových signalizačných podložiek.



Signalizačná podložka na zem

Signalizačná podložka na kreslo alebo invalidný vozík

Signalizačná podložka do postele

### Innovative Hygiene.

And the winner is

## XIBU 2WIPE hybrid



Získajte viac informácií o celosvetovo prvom automatickom dávkovači vlhčených dezinfekčných utierok.

www.hagleitner.com





## NOVINKY Z TASR

### Štartovacie bývanie pre „domovákov“

Žilinský samosprávny kraj zriadil v Čadci štartovacie bývanie pre mladých ľudí z detských domovov. Službu budú poskytovať na určitý čas fyzickým osobám v nepriaznivej sociálnej situácii. Pôjde o osoby, ktoré nemajú zabezpečené ubytovanie po skončení poskytovania sociálnej služby v inom zariadení, po skončení náhradnej starostlivosti alebo po skončení ochrannej výchovy. „Objekt je včlenený do bežnej komunity, čo prispeje prijímateľom sociálnej služby k lepšej integrácii v rámci spoločnosti,“ priblížila riaditeľka odboru sociálnych vecí Úradu ŽSK Iveta Ďurišová. Novovzniknuté zariadenie organizačne patrí pod súčasné Centrum sociálnych služieb Park v zriaďovateľskej pôsobnosti kraja. Sociálnu službu s kapacitou deväť osôb budú poskytovať v zrekonštruovaných priestoroch. Peniaze na to kraj získal z Európskeho fondu regionálneho rozvoja. Celkové výdavky dosiahli takmer pol milióna eur.

### Ocenenia pre osobnosti poradenstva

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie ocenil osobnosti poradenstva, ktoré pomáhajú deťom a ich rodinám v náročných životných situáciách. Za rok 2023 boli udelené štyri ocenenia. Záštitu nad podujatím prevzal minister školstva Tomáš Drucker. Oceňovanie odborníkov v systéme poradenstva a prevencie považuje riaditeľka VÚDPaP Janette Motlová za mimoriadne dôležité. „Málo si uvedomujeme, ako veľmi súvisí duševné zdravie s oceňovaním. Ak príliš veľa pracujeme, často aj za cenu vlastnej nepohody alebo zhoršených rodinných vzťahov, potrebujeme vedieť, prečo je to dôležité. Morálne ocenenie je často oveľa dôležitejšie než ocenenie materiálne,“ skonštatovala Motlová. V kategórii Mladý talent poradenstva 2023 získala ocenenie Soňa Pribusová, psychologička z Centra poradenstva a prevencie v Trenčíne. V kategórii Osobnosť poradenstva 2023 si ocenenie prevzala Viera Hudečková z Diagnostického centra v Záhorskej Bystrici. Ocenenie za dlhodobý prínos v systéme poradenstva a prevencie bolo udelené Albínovi Škovierovi. Laureátom špeciálneho ocenenia Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR sa stal profesor Vladimír Labáth.

### Centrum včasnej pomoci pre zdravotne znevýhodnených na Orave

Nové regionálne Centrum včasnej pomoci pre ľudí so zdravotným znevýhodnením otvorili v stredu v budove Mestského úradu v Dolnom Kubíne. Doplnili tak sedmičku fungujúcich centier v Žiline, Trenčíne, Kováčovej, Piešťanoch, Bratislave, Košiciach a Prešove. Podľa primátora Dolného Kubína Jána Prílepka kancelária dokáže významne pomôcť ľuďom s rôznymi hendikepmi plnohodnotne sa zaradiť do pracovného, spoločenského či športového života. „Zároveň je tu aj priestor na úzku spoluprácu s novovzniknutým mestským sociálnym podnikom, ktorý sa bude zameriavať práve na zamestnávanie ľudí s rôznymi hendikepmi a znevýhodneniami,“ povedal. Projekt pomoci je založený na metóde peer-to-peer support. Je to forma podpory, pri ktorej osoby s podobnými životnými skúsenosťami poskytujú emocionálnu, informačnú a praktickú pomoc iným. „V prípade projektu Sme si rovni II., osoby so zdravotným znevýhodnením pomáhajú iným osobám s hendikepom,“ vysvetlil manažér projektu Michal Hasara.

Zdroj: TASR

### Rozšírené Centrum pre obnovu rodiny

Občianske združenie Úsmev ako dar rozšírilo Centrum pre obnovu rodiny v Bratislave o ďalšie tri bytové jednotky, určené pre rodiny v núdzi. Výkonný riaditeľ Úsmevu ako dar Štefan Adamjak pripomenul, že v Centre pre obnovu rodiny v Bratislave postavili ešte v roku 2018 štyri bytové jednotky. Neskôr v kancelárskych priestoroch urobili aj ďalšie tri byty. „Sú to také malé garsónky, ale pochopili sme, že takto rodiny nemôžu žiť alebo fungovať, tak sme sa rozhodli, že v kancelárskych priestoroch urobíme ďalšie tri bytové jednotky. Tieto tri bytové jednotky sú humánnejšie, sú to skôr dvojizbové byty, kde sme chceli dať priestor aj deťom, aby dôstojne vyrastali,“ vysvetlil Adamjak. Združenie aktuálne podporuje vyše 500 rodín v núdzi, v ktorých sa nachádza okolo 120 detí.

## SPOLAHLIVÝ SYSTÉM, KTORÝ POMÁHA V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH

Viac funkcií v jednom systéme



Jednoduchá inštalácia a ovládanie  
Cenovo dostupné riešenie



Privolanie pomoci

Automatická detekcia rizík



Evidencia starostlivosti

Pomôcky pre efektívnu starostlivosť



Kontaktujte nás, nájdeme pre vás riešenie



Technologický pomocník v sociálnych službách

[www.helplive.sk](http://www.helplive.sk)



## PROFESIONÁLNA STAROSTLIVOSŤ

o osoby pripútané na lôžko  
a osoby s inkontinenciou

[seni-sk.sk](http://seni-sk.sk)

na jemné a šetrné čistenie pokožky  
po každej výmene plienky

na ochranu pokožky  
pod plienkou, na miestach vzniku  
podráždenia či preležanín

na umývanie vlasov  
bez použitia vody



Čistiaca a ošetrojúca  
telová pena

Hygienické žinky

Vlhčené obrúsky XXL

Ochranný telový  
krém s arginínom

Ochranný telový krém  
s oxidom zinočnatým

Penový šampón



# ZASTAVME CYKLUS NÁSILIA

NÁSILIE V RODINÁCH JE, ŽIAL, NA SLOVENSKU AJ DNES POMERNE BEŽNÉ. JE TO SÍCE TEMA, O KTOREJ SA STÁLE VIAC HOVORÍ, PRIBÚDA ORGANIZÁCIÍ POMÁHAJÚCICH OBETIAM A NA NÁSILNÍKOV SA SPOLOČNOSŤ POZERÁ MENEJ ZHOVIEVAVO AKO V MINULOSTI, NO NÁSILIE JE STÁLE REALITOU. AJ PRETO PRIŠLI ODBORNÉ ORGANIZÁCIE S NOVOU KAMPAŇOU ZASTAVIŤ CYKLUS NÁSILIA, TENTO RAZ ZAMERANOU NAJMÄ NA DETI.

„Žial, v našej spoločnosti je násilie vo vzťahoch tak hlboko zakotvené, že si to častokrát ani neuvedomujeme. Nehovorím len o fyzickom násilí, ale aj o psychickom, sociálnom alebo aj ekonomickom. Je to vždy jednostranné presadzovanie záujmu jednej strany a ignorovanie záujmu tej druhej, ktorá sa následne „obetuje“, aby sa vyhla konfliktu. Samotné dieťa ani nemusí prežívať násilie, stačí ak je svedkom násilia v rodine. Je to pre neho veľmi traumatizujúce, vidieť svoju matku bezmocnú a ohrozenú, stráca pocit bezpečia,

má to také isté následky, ako keby prežívalo násilie ono samé,“ vysvetľuje liečebná terapeutka Júlia Melecski zo Strediska podpory vývinu KiwiSkill. Súčasťou služieb Strediska podpory vývinu sú aj psychologické konzultácie a ako vraví Júlia Melecski, stále častejšie sa počas nich odborníci stretávajú s javom rodinného násilia alebo aj šikanovania v škole. Aj preto sa stredisko rozhodlo zapojiť do kampane, ktorú iniciovala Aliancia žien Slovenska v spolupráci s nórskou organizáciou Alternatíva k násiliu. „Je to pre mňa veľmi citlivá a dôležitá

téma. V detstve som bola tiež obeťou násilia, viem, čo to všetko obnáša, aké to má následky na celý život. Zhodou okolností som v tomto období pracovala v jednom projekte s psychologičkou Aliancie žien Slovenska, ona mi spomenula, že hľadajú partnera do projektu zameraného na obe domáceho násilia. Hneď som vedela, že je to pre nás, že sa na túto tému vieme takto aj vyškoliť a korektne pomáhať,“ dodáva liečebná terapeutka. Napriek tomu, že ostatných 20 rokov naozaj téma násilia vo vzťahoch nie je také tabu, ako kedysi, stále mnohým dospelým dlho trvá, kým si uvedomia, že sú v toxickom násilnom vzťahu. V Strediska podpory vývinu sa najčastejšie stretávajú so psychickým násilím, vyhrázaním sa, občas aj fyzickým násilím (fackovanie, sácanie, škrtenie).

„Niekedy si ani mamičky samé neuvedomujú, že to, čo sa im deje, je ubližovanie, hlavne keď to nie je fyzické. Je veľmi dôležité, aby sme si ich vypočuli a utvrdili v tom, že to, čo sa im deje, nie je v poriadku a že za to nemôžu oni, nevyprovokovali to oni a že neexistuje žiadny dôvod, ktorý oprávňuje niekoho byť násilným. Detičky na takéto diania reagujú zvyčajne zmenou správania, najčastejšie prežívajú úzkosť, pocikávajú sa alebo reagujú agresívne,“ vysvetľuje Júlia Melecski.

Na aktuálnej kampani, ktorá má poukázať na tento závažný spoločenský jav spolupracuje reklamná agentúra Slovák & Friends. Aktuálne pracuje aj na prieskume verejnej mienky, aby zistila, ako túto problematiku vníma spoločnosť. „Našu reklamnú agentúru Slovák & Friends sme zakladali s cieľom venovať pozornosť spoločensky zodpovedným projektom a kampaniam. Téma násilia vo vzťahoch sme sa venovali už

viackrát v niekoľkých projektoch, preto bolo pre nás prirodzené zapojiť sa aj tento raz. Kampaň je špecifická tým, že sa prvýkrát ocitlo v centre pozornosti dieťa, ktoré, aj keď nie je priamym účastníkom konfliktov či násilia, veľmi citlivo a intenzívne vníma čo sa deje doma. Našou snahou je preniesť pocity a prežívanie dieťaťa na divákov, aby si uvedomili, že dieťa o všetkom vie, cíti a prežíva negatívne pocity, aj v prípade, že útoky a násilie nie sú smerované priamo naň,“ vraví producent a zakladateľ agentúry Róbert Slovák.

Deti, ktoré vyrastajú v násilí totiž podľa odborníkov často opakujú to, čo videli doma. Formu komunikácie, šikanu, psychické či fyzické násilie vnímajú ako normálnu vec, ktorá patrí do vzťahov a tak budú aj ich deti zažívať to isté ako oni v detstve - a tým sa to celé zacyklí. Toto chce aktuálna kampaň preťať.

„Okolie častokrát ani nevie čo sa deje v rodine, násilník si dáva veľký pozor, aby sa o tom nikto nedozvedel. Je

veľmi dôležité o tom otvorene hovoriť, vôbec definovať, čo je násilie, a že to nie je prirodzené ani akceptovateľné, lebo veľa ľudí v tom nemá jasno. Z dlhodobého hľadiska vidím veľký priestor v osвете na školách. Deti sú veľmi otvorené, flexibilné, majú ešte prirodzený zmysel pre spravodlivosť a pravdu. Deti kopírujú to, čo vidia v rodine, a keď sa otvorene hovorí o tom, čo je v poriadku a čo nie, poskytneme im do budúcnosti šancu prerušiť tento transgeneračný prenos násilia,“ vysvetľuje liečebná terapeutka Júlia Melecski. Násilie vo vzťahu sa väčšinou neobjaví okamžite. Násilný partner býva v úvode vzťahu častokrát veľmi milý, šarmantný, no podľa odborníkov, už vtedy začína manipulovať a chystať si pôdu pre útoky. Často sa preto stáva, že druhý partner sa hlboko zamiluje a ani keď je už situácia v rodine naozaj neúnosná, nechce uveriť, že sa nedá zvrátiť. Z takéhoto cyklu je veľmi náročné vymaniť sa.

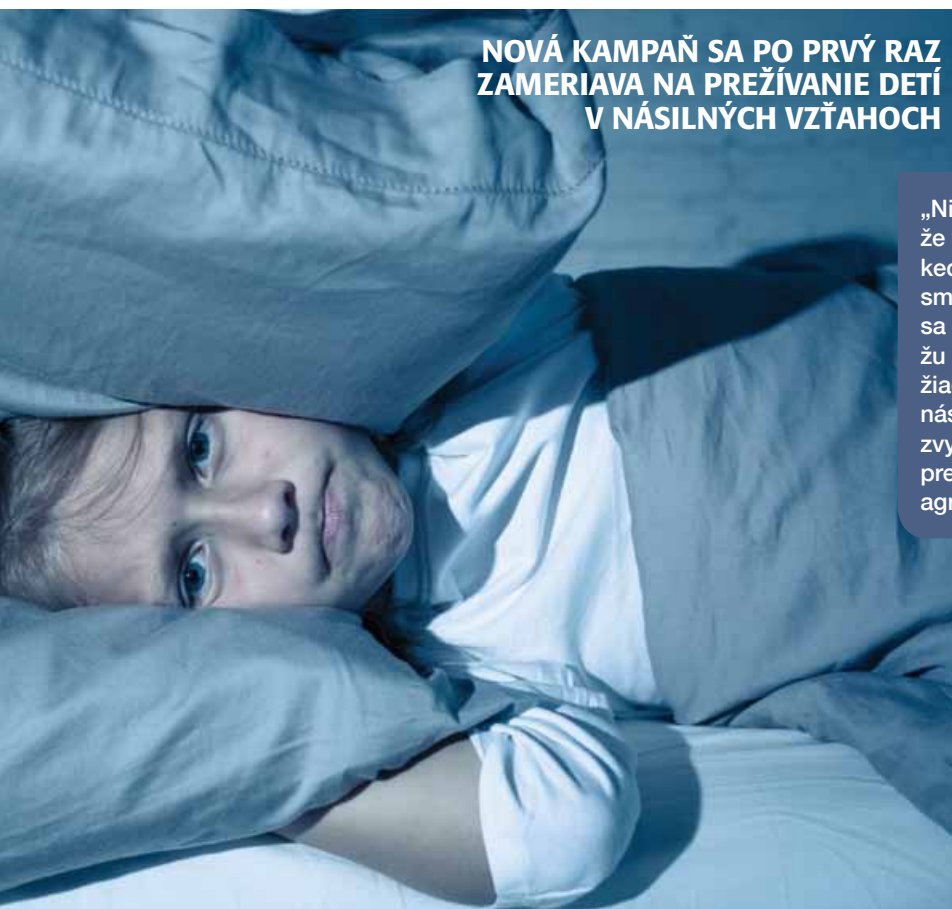
„V násilných vzťahoch sa opakujú 4 fázy – medové týždne, narastanie napätia, akútne útok a popieranie. Bolo by ľahšie odísť, keby bolo násilie permanentné, a neopakovali by sa medové týždne. Tie

v obetiach vytvárajú závislosť, dávajú falošnú nádej, že sa to môže zmeniť. Násilie má devastačný účinok na obeť, zásadne sa znižuje ich sebavedomie a majú strach z opustenia násilníka,“ dodáva odborníčka Strediska podpory vývinu KiwiSkill.

**Kampaň Zastaviť cyklus násilia sa preto venuje nielen problematike rodovo podmieneného násilia a násilia v blízkych vzťahoch, ale predovšetkým posúva do popredia snahu o pomoc, podporu a riešenia pre ženy a deti, ktoré v takýchto vzťahoch na Slovensku žijú. Hlavným nosičom kampane k projektu je krátky film, sonda do života dieťaťa v násilnom vzťahu.**

„Komunikujeme na sociálnych médiách, mali sme podporu od rôznych mienkotvorných influenceriek, takisto sme komunikovali s médiami, ktoré v rámci kampane o téme písali. Vytvorili sme aj online video, ktoré sa okrem digitálnych médií objavilo aj v čakárňach u lekárov. Veríme, že to má zmysel,“ uzatvára Róbert Slovák. *Eva Sládková*

## NOVÁ KAMPAŇ SA PO PRVÝ RAZ ZAMERIAVA NA PREŽÍVANIE DETÍ V NÁSILNÝCH VZŤAHOCH



## MOVITA SC

LÔŽKO S PAMÄŤOVOU POLOHOU  
KARDIO KRESLO JEDNÝM TLAČIDLŔM

Pre členov Asociácie pri kúpe 5 ks lôžok zdarma aktívny antidekubitný matrac Air2Care 6 v hodnote 1.200 €

PONUKA PLATÍ DO 30.9.2024.



# AJ „ŠTÁTNE DETI“ CHCÚ CÍTIŤ LÁSKU

**S** pocitom nechcenia a odtrhnutia vyrastajú i starnú pred našimi očami. Vo všetkých oblastiach tvoríme ich dennodenný svet. A sem patrí aj pohľad na jednoduchú no zároveň potláčanú či odsúvanú tému sexuality. Jednu zo základných prirodzených potrieb. Mnohí z našich prijímateľov však ani len netušia, že ju majú, že môžu túžiť po dotyku, objatí a láske. Materská a kamarátska sú pre nich prirodzené. Ale v oblasti partnerskej či sexuálnej sa už názory ich opatrovateľov rozchádzajú. Do nášho zriadenia som prišla v čase keď väčšina prijímateľov bola v predpubertálnom období. „Zásluhou“ rôznych byrokratic-

KTO SÚ ŠTÁTNE DETI? PÍSEM O PRIJÍMATEĽOCH, ŽIVÝCH, CÍTIACICH HOC OBMEDZENÝCH V SVOJOM MYSLENÍ A POHYBE. TAKMER CELÝ ŽIVOT ŽIJÚ V DETSKÝCH DOMOVOCH A DOMOVOCH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB. NIE VLASTNOU VINOU ANI TÚŽBOU, ALE Z NUTNOSTI OCHRANY PRE STAV VRODENÝ ČI ZÍSKANÝ.

kých nariadení sa mnohé zmenilo. Deti, ktoré predtým v osemnástich rokoch odchádzali do domovov pre dospelých už u nás ostávajú navždy. Preto mám možnosť sledovať ich vývoj a prechod do dospelosti so všetkými telesnými a psychickými zmenami.

## Stav fyzický

Telesné zmeny sú navonok najviac viditeľné. Veľakrát si túto skutočnosť uvedomím až spätným pohľadom na fotky. Fyzický stav našich prijímateľov by som rozdelila do viacerých skupín.

**Ťažké telesné postihnutie** neumožňuje samostatné vyhľadávanie ani kontakt s inou osobou alebo samým sebou. Seba láska a vnímanie vlastného tela je tak limitované, že nie je úplne jasné ani mne, ako sa vnímajú. Snažím sa ju podporiť v rámci cvičenia napr. vedeným pohybom ruky aby sa dlaňami mohli chytiť hlavy, tváre, nosa aby cítili kvalitu vlasov, pokožky. Tento pocit umocňujem pochvalou i uznaním – „Hm aký si dnes fešák, krásne oholený voňavý! Máš parádne tričko, pristane ti! Ako sa krásne smeješ fešanda“. Ich reakcia je okamžitá. Očká žiaria a ja viem, že slová zabrali, cítia sa spokojne.

**Stredné a ľahké postihnutie** sú chodiaci s minimálnymi obmedzeniami v pohybe a schopnosťou vyhľadať a prejavíť náklonnosť druhému človeku. V ich prípade boli vonkajšie zmeny úplne rovnaké ako u každého človeka. Mentálna zaostalosť nedokáže zbrzdiť hormonálny vplyv vývoja i keď je o niečo posunutý. Rovnako si uvedomujú ženskosť i mužskosť. Sú citliví voči kritike postavy, výzoru, účesu. Sebaláska vlastného tela je výrazná a sebareflexia

znižená. Z detí milých a poslušných sa stávali „pubertiaci“ s výraznejšími výkyvmi nálad. Dievčatá „zoženštili“, zmenili obliekanie. Už nezaberala materská hláška „Vytiahni si tepláky nech neprechladneš!“ Podstatné bolo páčiť sa. Pri necitlivom prístupe dokážeme napáchať veľa škôd. Ako terapeutka sa snažím jemne usmerniť ak treba schudnúť, či viac dbať o telo a zároveň rešpektovať individualitu.

## Stav psychický

Psychický stav je v oblasti „Lásky“ oveľa zložitejší. Hlboká mentálna zaostalosť spojená s afáziou, zdá sa, neumožňuje vyjadriť lásku. Ale nie je tomu tak.

Citlivým vnímaním neverbálnych prejavov ju vieme odpozorovať. Stredná a ľahká mentálna zaostalosť ponúka pestrú paletu prejavov lásky, vyznaní a tvorby väzieb. Sú takmer totožné s bežnými ľuďmi iba zasadené do mikrosvetu, ktorý zároveň znižuje možnosti výberu a z toho prameňa menšie

vzťahové kruhy. A tu niekde vznikali prvé lásky, páry a telesné sa pretavilo do túžby niekoho mať. V každej spoločnosti či dobe sa nájde rebel búrajúci predsudky a zažraté stereotypy. Tak to bolo aj v našom zariadení. Našiel sa prvý pár, ktorý vzájomnú lásku cítili najprv srdcom. Prešli si všetkými fázami zblíženia, rozchodmi i opätovnými návratmi. Túžbu po dieťati dievča kompenzovalo hrou s bábikami. Aj tu sa jej vzťah k deťom menil, slabol a preorientoval sa na sexuálnu túžbu. Podpora z mojej strany je samozrejماً. Chápem a teším sa s nimi. Je predsa úžasné niekoho milovať s vedomím, že tu je domov a iný nebude. Nájst si celoživotnú lásku v domove sociálnych služieb je vzácnosť. Keď prišla požiadavka svadby bola som naklonená pomôcť. Rozhovorom sme dospeli k zorganizovaniu zásnub a kúpe prstienkov. Vyvolený v pokľaku žiadal o ruku a ona mu rozumela takmer bez slov. Boli šťastní ako každý zaľúbený pár. Pri všetkom nás potrebujú, našu podporu, usmernenie, uistenie, že je to v poriadku a správne. Logicky ďalšou témou bolo sexuálne zblíženie. Miešali



**Codaco**  
ELECTRONIC

## Služební Terminál ST-20 IP

- Dotykový displej, barevný 8" displej s rozlíšením 1280x800 Mpx.
- Funkce hlasové komunikace/videohovoru.
- Možnost úkolů sestry, např. medikace, polohování pacienta/klienta.
- Rychlé a snadné zaznamenávání péče o pacienta/klienta/úkolů sestry.
- Sestra se přihlašuje kódem nebo RFID čipem/kartou pro úkol a klientské služby.
- Zobrazení videohovorů ze vstupních dveří s možností otevření dveřního zámku.
- Volání o pomoc jiné sestry nebo aktivace „Modrého kódu“ je možný alarm při neočekávané zdravotní události.
- Záznam přítomnosti sestry nebo jiného personálu v databázi SQL historie událostí.

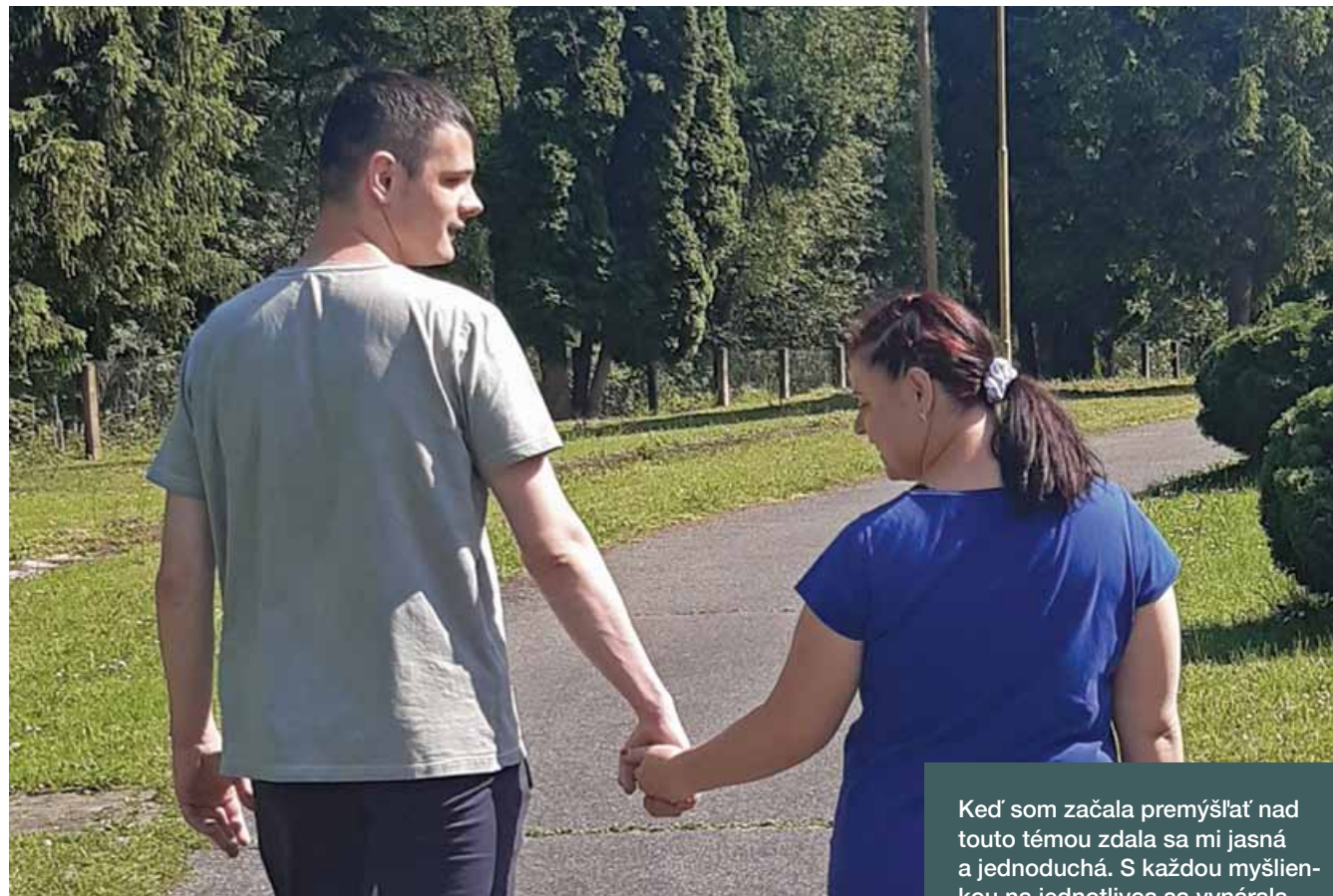
Kontakt: Tel: +420 571 612 405, E-mail: obchod@codaco.cz

Codaco Electronic s.r.o., Hemy 825 ,757 01 Valašské Meziříčí, Česká republika, www.codaco.cz

NOVINKA







sa pocity túžby, strachu, trestu, nadšenia. Pridávali otázky ohľadne izby, detí i ochrany. Boli z toho hodiny vysvetľovania, konzultácií a rád. Rovnako ako sedávam a radím vlastnej dcére. S podporou zdravotnej sestry a gynekologičky sa jej zaviedla prvá antikoncepcia. Vzájomná túžba sa naplnila a strachy zmizli. Uvedenie a skúsenosť priniesli zodpovednosť a zrelosť. Keď pribudol ďalší pár už to pre nás nebolo neznáme. Láska je krásna, prečo ju nepodporiť, keď sa vyhľadávajú a trávia spolu celé dni ruka v ruke.

Viacerí z našich prijímateľov sa chcú o tejto téme rozprávať. „Máš frajerku?“ zvyknem začínať rozhovor. Aj keď v ich tvárach občas čítam rozpaky, nebránia im rozhovoriť sa.

Na porovnanie som si vybrala dvoch chlapcov. Prvý so spastickou quadraparézou si plne uvedomuje svoje telesné možnosti i obmedzenia. Naplno vníma nemožnosť mať a udržiavať dlhodobý vzťah pretože v domove sa mu žiadne dievča nepáči. Lásku i zalúbenie chá-

pe a prežíva prirodzeným spôsobom cez spoznávanie, záľuby a povahovú zrodu. To všetko zažili počas štúdia no po skončení nevedeli udržiavať kontakt. Pre množstvo obmedzení akoby potlačil túžby a je spokojný so svojím stavom. Ženy vníma ako príťažlivé a sex ako súčasť naplneného partnerstva.

Druhý s ľahkou mentálnou poruchou bez telesných obmedzení otvorene rozpráva o svojej puberte, prvej láske, bozkoch i sexe. S mužnosťou je stotožnený. Dokáže sa uspokojiť – „Vieš, to musíš vypustiť! Je to zdravé.“ priznáva bez rozpakov. V predstave života vo vonkajšom prostredí túžil mať rodinu, deti s priateľkou, ktorá ho však nechala. Veľa sa hádali, ale teraz je už dospelý, pokojnejší.

Iní o tom ani nepremýšľajú alebo sú orientovaní voči rovnakému pohlaviu. Obzvlášť ak nie je vhodný objekt. V tomto prípade ide viac menej iba o telesné pudy. Z pohľadu „rodiča“ i môjho presvedčenia neschvaľujem túto možnosť. Na druhej profesijnej strane chápem potrebu ale aj dôležitosť dozeráť aby nedochádzalo k zneužívaniu, pretože v prípade

Keď som začala premýšľať nad touto témou zdala sa mi jasná a jednoduchá. S každou myšlienkou na jednotlivca sa vynárala pestrosť a zrazu príbehov a možností bolo obrovské množstvo. Každý človek je jedinečný svojím zjavom, myšlienkami i tým, aký život si tvorí. Ak dáme každému priestor a slobodu uvidíme jeho samostatnosť a môžeme sa veľa naučiť. Pre mňa je to vysoká škola psychológie na jednom mieste. Vlastné deti odídu, pacienti zotrvávajú krátko, kamaráti po vyriešení problému idú vlastnou cestou. Ale oni ostávajú a MY sme paralelnou líniou ich životov. Je len na nás, či ju budeme z pozície silnejšieho ľahko usmerňovať aby šla priamo, alebo zásahmi odkláňať a prerušovať. Jedno je isté - sme toho súčasťou a preto kvalita lásky by sa mala rovnať spokojnému životu ktorý spolu tvoríme.

vyhrážania a strachu sa slabší nevedia brániť či vyhľadať našu pomoc. Ak sa tak i napriek všetkému stane, zomkne sa ako tím a rôznymi postupmi, rozhovorom, posmelením dotknutého a zvýšeným dohľadom bránime opakovaniu.

Katarína Čecotová

# SPOĽAHLIVÁ PRÁČOVNÍCKA TECHNOLOGIA

primus®

**CLEANING**  
všetko pre pranie, čistenie a hygienu



ODBORNE TESTOVANÉ  
A CERTIFIKOVANÉ PRE  
DEZINFEKCIU PRI 40 °C

CLEANING s.r.o., Majerská cesta 96A, 974 01 Banská Bystrica  
cleaning@cleaning.sk | 048/4198 566 | www.cleaning.sk

## Nové zloženie Platinum

NEÚPROSNÁ  
**K 100%  
PRIPEČENEJ  
MASTNOTY\***



\*Na základe typu mastnoty, ktorá sa bežne nachádza v profesionálnych kuchyniach.

**Professional  
support™**

Oficiálny partner P&G Professional pre SR/ČR  
info@profsupport.sk | +421 951 895 526  
www.profsupport.sk

**P&G Professional™**  
WOW, to je ČISTOTA!



## Na čom je technológia THERAPY CUBE založená?

Je založená na vibračnom cvičení. To je predmetom vedeckého záujmu už od 70. rokov 20. storočia a v roku 1987 sa stalo súčasťou vrcholovej gymnastiky. Samotné zariadenie je výsledkom viac ako 25-tich rokov intenzívneho výskumu v oblasti regenerácie pohybového aparátu a podpory krvného obehu pomocou sonických vibrácií rôznych frekvencií. Prístroj čerpá nielen z poznatkov modernej, ale aj tradičnej čínskej medicíny. Tento prístup zlepšuje „Čchi“ krvného obehu. To je faktor, ktorý moderná medicína bežne nesleduje. Kombináciou zvukových vibrácií a infračerveného žiarenia zosilňuje terapeutické účinky, čo umožňuje ich použitie samostatne aj v kombinácii s inými liečebnými metódami či tréningmi. Terapie preto prinášajú úľavu nielen pri traumatických úrazoch a športových zraneniach, ale aj pri bežných ochoreniach pohybového a nervového aparátu.

## Infračervené žiarenie, zvukové vibrácie – ako presne pomáhajú?

Súčasťou zariadenia je patentovaná technológia Sonic Pulse Core Technology. Spolu s infračerveným žiarením efektívne regeneruje svaly a podporuje ozdravné procesy v tele. Výskumy ukazujú, že rôzne frekvencie vibrácií sú potrebné pre dosiahnutie optimálnych výsledkov. Prístroj je preto navrhnutý tak, aby sa dal ľahko ovládať a zameral sa na konkrétne telesné partie, čím sa dosiahne želaný terapeutický účinok.



Ivan Sámel prednášal o účinkoch a fungovaní THERAPY CUBE na jarnej konferencii vo Vysokých Tatrách

Vďaka pozitívnemu vplyvu na krvný obeh je terapia vhodná aj ako prevencia ochorení a na uvoľnenie svalového napätia. Pôsobí upokojujúco a zlepšuje psychický stav. Vibračná stimulácia pozitívne ovplyvňuje polymodálne nociceptory vnímania bolesti a zlepšuje senzoričný prah vnímania bolesti. Kombinácia sonických vibrácií a infračerveného žiarenia výrazne zlepšuje elasticitu, silu, výbušnosť a regeneráciu svalov, čím zvyšuje odolnosť proti zraneniam, vrátane únavových a zranení z preťaženia. A tu prichádza aj k jeho využitiu v ZSS-kách.

**Pri obstarávaní rôznych technológií pre zariadenia sociálnych služieb sa vždy zameriame na to, ako to prospeje seniorom. Vrcholové špor-**



O 10-minútovú procedúru bol na jarnej konferencii a júnovom workshope veľký záujem

**tové procesy a tréningy si vyžadujú iný prístup. Čím je toto zariadenie vhodné aj pre našich prijímateľov?** Je neodškriepiteľné, že lepšia mobilita a teda pohyb geriatrických pacientov výrazne znižuje výskyt chronických ochorení. Podpora mobility prispieva

k prevencii a liečbe týchto ochorení aktiváciou svalov cez sonické vibrácie. Jednou z hlavných výhod vibračnej procedúry je zlepšenie krvného obehu a lymfatického systému. Kvalitný krvný obeh je kľúčový pre zdravie srdca a pľúc, zatiaľ čo lymfatický systém, ktorý sa spolieha na prácu svalov, zabraňuje absorpcii toxínov do organizmu. Treba si však uvedomiť, že podstatné je absolvovať tieto procedúry pravidelne. Zlepší sa tak funkčnosť srdcového svalu a zlepšuje sa cirkulácia lymfy, čím zvyšujú odolnosť organizmu voči srdcovocievnyim ochoreniam. Lekári odporúčajú toto zariadenie nielen na liečbu, ale aj ako účinnú prevenciu týchto ochorení. Pohybové problémy sú vo vyššom veku bežné. THERAPY CUBE sa osvedčila pri budovaní svalov u športovcov, môže byť rovnako účinná pre seniorov. Štúdie a prax nám potvrdzujú, že zvukové vibrácie zlepšujú pružnosť a silu svalstva a podporujú regeneráciu kĺbov. Výsledkom je vyššia kvalita pohybu,



čo je nevyhnutné pre správne fungovanie celého pohybového aparátu.

## Aké máte skúsenosti z praxe v ZSS-kách?

Aj keď je využívanie prístroja pomerne novým v oblasti sociálnych služieb, je ich už v cirkulácii dosť. Napríklad, zamestnanci ZSS Maňa Kamilka si všimli, že po terapii sa zmiernili či dokonca vymizli bolesti hlavy, ramien, chrbta a nôh. Dokonca u pravidelných používateľov zaznamenali vyššiu odolnosť voči zmenám nálad, zníženie depresie a zvýšený záujem o okolie.

Prístroj využívajú aj v Domove sociálnych služieb pre dospelých v Borskom Svätom Jure. Tu si pochvalujú najmä upokojenie klientov s agresívnymi prejavmi správania a ich lepšiu náladu. Po šiestich týždňoch pravidelných procedúr nám oznámili aj to, že sa výrazne zlepšila schopnosť komunikovať a reakcie na vonkajšie podnety.

Rozhovor spracoval:  
Mgr. Juraj Mikloš

## Výhody THERAPY CUBE pre každodenný život

Procedúry v THERAPY CUBE™ prinášajú široké spektrum výhod, ktoré sa odrážajú v zlepšení kvality každodenného života. Na otázku: „Povedzte nám, v ktorých oblastiach života vám pravidelné procedúry pomohli?“, klienti aj zamestnanci uviedli, že pravidelné používanie THERAPY CUBE™ im pomohlo riešiť nasledovné problémy:

- **Nadmerný stres a depresie:** Vibračné terapie majú upokojujúci účinok na nervový systém, znižujú stres, zlepšujú fyzickú a psychickú pohodu a zmiernujú príznaky depresie.
- **Nefunkčné trávenie a zažívacie problémy:** Zlepšením krvného obehu a podporou lymfatického systému sa zlepšuje aj tráviaci proces, čím sa zmiernujú zažívacie ťažkosti.
- **Nízka výkonnosť a nadmerná únava:** Aktivácia svalov a zlepšenie cirkulácie krvi prispievajú k zvýšeniu energie a celkovej výkonnosti organizmu.

· **Bolesti hlavy, chrbtice, ramien, nôh, svalov a kĺbov:** Vibračné procedúry zmiernujú až odstraňujú bolesti tým, že stimulujú svaly a kĺby, zlepšujú ich pružnosť a podporujú regeneráciu. Tieto výhody ocenili nielen klienti, ale aj zamestnanci, ktorí zaznamenali úľavu od chronických bolestí.

· **Menštruačné bolesti:** Terapia pomáha zmierniť menštruačné bolesti zlepšením krvného obehu a uvoľnením svalového napätia.

· **Nízka kvalita spánku a nespavosť:** Pravidelné procedúry pomáhajú uvoľniť telo a myseľ, čo vedie k lepšiemu spánku a rieši problémy s nespavosťou.

· **Nadváha:** Zvýšená aktivita svalov podporuje metabolizmus a spaľovanie kalórií, čo môže pomôcť pri redukcii hmotnosti.

# TERAPIA PRE REGENERÁCIU A ZDRAVIE POHYBOVÉHO APARÁTU

ZDRAVIE MÁME IBA JEDNO. AJ KEĎ JE VEĽA SPÔSOBOV AKO HO OPRAVIŤ, NIČ SA NEVYROVNÁ PREVENCII. V ZSS-KÁCH JE SLEDOVANIE ZDRAVOTNÉHO STAVU NAŠICH PRIJÍMATEĽOV JEDNOU Z PRIMÁRNYCH ÚLOH. SNAŽÍME SA PRETO NEUSTÁLE ZLEPŠOVAŤ TECHNICKO – MATERIÁLNE ZABEZPEČENIE A SLEDOVAŤ AJ NOVÉ TRENDY A TECHNOLOGIE. JEDNOU Z TÝCH ZAUJÍMAVEJŠÍCH JE PRÍSTROJ THERAPY CUBE. STAL SA UŽ SÚČASŤOU NAŠICH KONFERENCIÍ ČI WORKSHOPOV A MAL VEĽKÝ ÚSPECH AJ MEDZI ICH ÚČASTNÍKMI. O ÚČINKOCH SME SA ROZPRÁVALI S IVANOM SÁMELOM ZO SPOLOČNOSTI AUNOIA PHARMA S.R.O.





## ZDRAVOTNE ZNEVÝHODNENÍ ĽUDIA SÚ PRI HĽADANÍ PRÁCE ČASTO ÚPLNE ZÚFALÍ

# POMÔŽE IM NOVÝ ŠTÁTNY PROJEKT?

**Na Slovensku máme garantované aj v Zákonníku práce zákazy diskriminácie, no i tak sa zdravotne znevýhodnení ľudia s diskrimináciou pri zamestnávaní stretávajú. Asi aké percento zdravotne znevýhodnených ľudí, ktorí chcú a môžu pracovať, toto zažíva?** Stretávame sa a evidujeme podnety, v ktorých ľudia so zdravotným zne-

výhodnením namietajú diskrimináciu pri zamestnávaní. Na problémy osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnania a vhodnej pracovnej pozície, ako aj v oblasti diskriminácie na pracovisku, šikany a mobbingu, nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami alebo postupu zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi sme upozornili napr. aj v správe

o činnosti za rok 2021. Zamestnávateľia vo svojich písomných stanoviskách výslovne popierajú, že by z ich strany došlo k akejkoľvek forme diskriminácie na základe zdravotného postihnutia. Ďalej poukazujú na to, že zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre. Iba v niektorých prípadoch sa podarí jednoznačne preukázať,

že konaním zamestnávateľa voči osobe so zdravotným postihnutím došlo k nerovnakému zaobchádzaniu, diskriminácii, šikane, mobbingu alebo bossingu. V uvedených prípadoch sme po právnom posúdení dokumentácie poskytli komplexné právne poradenstvo, súčasne však sme ich usmernili, ako podať žalobu na súd, ako postupovať v súdnom konaní, ale tiež sme ich nasmerovali na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré poskytuje právnu pomoc obeťiam diskriminácie..

**Ako vyzerá diskriminácia na pracovnom trhu v praxi? Dajme, prosím, pár konkrétnych príkladov...** Diskriminácia na pracovnom trhu

v praxi môže spočívať napr. vo vytváraní rozdielov medzi zamestnancami a v nerovnakom prístupe k zamestnancom, napr. nerovnomerné rozdeľovanie pracovných úloh, keď jeden zamestnanec je znevýhodňovaný v porovnaní s iným zamestnancom pri určovaní rozsahu úloh, prípadne pri normovaní práce a vyžadovaní rovnakej výkonnosti ako u osoby bez zdravotného postihnutia. Niektoré osoby so zdravotným postihnutím namietajú alebo pociťujú diskrimináciu napr. už pri hľadaní zamestnania, pri výberových konaniach (napriek úspešnému absolvovaniu výberového konania zostávajú „druhí v poradí“ a na danú pracovnú pozíciu ich neprijmú), ďalej pri udržaní si zamestnania, resp. pri skončení pracovného pomeru sa často domnievajú, že dostávajú výpoveď z dôvodu ich zdravotného postihnutia, ktoré napríklad môže spôsobovať, že tento zamestnanec pracuje pomalšie. Tu si však treba uvedomiť, že zamestnávateľ je povinný vytvoriť zamestnancovi podmienky na prácu, ktoré zodpovedajú jeho zdravotnému stavu. Zamestnávateľ však musí o zdravotných ťažkostiach vedieť. K poškodeniu zdravia môže dôjsť u zamestnanca aj po nástupe do práce, napr. na základe zhoršenia zdravotného stavu, úrazu alebo čohokoľvek, čo má dopad na zdravotný stav človeka.

**Štát teraz prichádza s národným projektom Finančné stimuly pre zamestnanosť, ktorý má pomôcť aj zdravotne znevýhodneným občanom zamestnať sa. Ako ho hodnotíte, môže pomôcť?**

Vítame akékoľvek projekty rezortu práce, ktoré by mohli napomôcť občanom so zdravotným znevýhodnením zamestnať sa a udržať si zamestnanie. Prioritou je vytvárať pracovné miesta na voľnom trhu práce. K plneniu takéhoto záväzku Slovenskú republiku priamo zaväzuje Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím v článku 27 – Zamestnanosť, ktorý sme ratifikovali spolu s Opčným protokolom v júni 2010. Určite je podpora pre človeka so zdravotným postihnutím aj možnosť pracovať v chránenej dielni alebo v sociálnom podniku. Bolo by však vhodnejšie, keby ľudia so zdravotným postihnutím mohli nachádzať uplatnenie priamo na

voľnom trhu práce. Národný projekt Finančné stimuly sa realizuje len od apríla 2024, čo je veľmi krátka doba na jeho hodnotenie.

**Prečo by mal zamestnávateľ zamestnať zdravotne znevýhodneného človeka – čo to môže firme podľa vás dať?**

Aj keď nie je jednoduché integrovať osobu so zdravotným znevýhodnením do pracovného prostredia, môže byť však obrovským prínosom vo firme, pretože prinesie kus ľudskosti, napomáha búranie predsudkov, zvýšeniu empatie, pokory a rešpektu celého kolektívu a môže priniesť aj vysoko motivovaného a lojálneho zamestnanca. Mať prácu je pre osoby so zdravotným postihnutím aj garanciou nezávislého spôsobu života, možnosti založiť si svoju rodinu, zabezpečiť bývanie a nebyť odkázaný len na sociálny systém a podporu štátu. Súčasne ako pre každého, sú pre nich veľmi dôležité aj nové sociálne väzby, nakoľko sa často cítia izolovaní, nepotrební pre spoločnosť. Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím má určite pozitívny dopad na firmu.

**Zamestnávateľia môžu získať aj finančný príspevok na zamestnanie zdravotne znevýhodneného človeka – v akej výške, za akých okolností?**

Konkrétne podmienky nároku na jednotlivé druhy príspevkov, ako aj ich výšku a právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý jednotlivými paragrafmi upravuje poskytovanie informácií a služieb, poskytovanie finančných príspevkov na uľahčenie vstupu na trh práce svojim klientom. Taktiež podporuje tvorbu a udržanie pracovných miest v odvetviach činností, ktoré je na trhu práce potrebné vytvoriť alebo udržať. Pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím však máme aj zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch. Podľa neho pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím môže zamestnávateľ po splnení zákonných podmienok získať príspevok na mzdové náklady vo výške 60 % alebo 75 %, záleží na tom, aký status má daný zamestnanec, či ide



napr. o zamestnanca, ktorý je poberateľom invalidného dôchodku alebo ide o osobu so statusom osoba so zdravotným znevýhodnením. Ďalej môže zamestnávateľ v sociálnom podniku požiadať o preplatenie tzv. dodatočných nákladov (napríklad na stavebné úpravy). Čo sa týka chránených dielní, tam je situácia zase trochu iná. Existuje mnoho variácií a situácií... Každý zamestnávateľ by si mal predtým, ako

sa rozhodne zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, preštudovať dva spomínané zákony.

**Stáva sa, že sa zdravotne znevýhodnení ľudia vzdajú? Vidia, že dlho si nevedia nájsť prácu a už nepokračujú? Je to pre nich často demotivačné?**

Aj z poznatkov a podnetov, ktoré dostávame na náš úrad vnímame, že

problém zamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím je akútne. Ľudia, ktorí sa na nás obracajú, sú často veľmi zúfalí z dôvodu, že na trhu práce sa nevedia uplatniť a strácajú energiu situáciu riešiť. Stretli sme sa aj s tým, že osoby so zdravotným postihnutím v podnete namietali neochotu a prístup zamestnancov úradu práce, ktorí by im zo zákona mali pomôcť pri sprostredkovaní zamestnania. Veľký priestor na zlepšenie zamestnávania vidíme aj v tom, že človek so zdravotným postihnutím si má možnosť vybrať z nejakej ponuky prác, venovať sa profesii, ktorá ho baví. Toto však bez vytvorenia príležitostí možné nie je. Z našej praxe sme odsledovali aj problém s prijímaním študentov na stredné školy, kedy žiaci po ukončení štúdia na základnej škole v danom regióne idú všetci na jednu strednú školu, ktorá dokáže vytvoriť podmienky na štúdium študentov na stredoškolské vzdelávanie. Výber stredných škôl pre deti so zdravotným postihnutím je veľmi zúžený.

**Čo potrebujeme systémovo zmeniť, aby spoločnosť začala využívať potenciál zdravotne znevýhodnených ľudí tak, ako by si zaslúžili?**

V prvom rade je potrebné vytvoriť podmienky na vzdelávanie detí so zdravotným postihnutím, aby mali možnosť naplniť svoj potenciál budúceho zamestnanca. Následne vytvárať pracovné miesta ak je potrebné zabezpečiť špeciálne pracovné podmienky, alebo nebať sa prijať na pracovné miesto človeka so zdravotným postihnutím. Toto sa dá dosiahnuť zmenou myslenia a prístupu zamestnávateľov pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a vytvárať podmienky na systémovú podporu. V neposlednom rade je nevyhnutné odbúrať aj byrokráciu, ktorá zamestnávateľov ľudí so zdravotným postihnutím nadmerne zaťažuje, napríklad praktické problémy s postupmi úradov práce, ako aj s vydávaním lekárskeho posudku, ktoré im často zväzujú ruky (napr. pri zamestnávaní ľudí s obmedzenou spôsobilosťou na právne úkony).

Rozhovor pripravila  
Eva Sládková

proormedent

## DOMÁCA REHABILITÁCIA POŽIČOVŇA MOTODLÁH ARTROMOT®

- ☛ cena od 10 €/deň s DPH
- ☛ rýchle doručenie po Bratislave do 24 hodín
- ☛ doručenie motodlahy domov po celom Slovensku

Volajte **0911 023 366**

### Výhody a efekty liečby

- ✓ zväčšuje rozsah pohybu kolenného a bedrového kĺbu
- ✓ skracuje dĺžku rehabilitácie
- ✓ znižuje bolestivosť stuhnutých kĺbov
- ✓ zamedzuje stuhnutosť kĺbov
- ✓ zlepšuje vstrebávanie opuchu

### Indikácie

- ✓ TEP kolenného alebo bedrového kĺbu (výmena kĺbu)
- ✓ plastiky väzov – ACL, PCL ...
- ✓ väčšina ďalších operácií kolenného kĺbu

**Ďalej prenajímame motodlahy na rameno, lakte, členok, zápästie a prsty.**

**So všetkými dotazmi sa obráťte na svojho ošetrojúceho lekára!**

ProormedentSK, s.r.o. | Klariská 7, 811 03 Bratislava

Tel.: 0911 023 366

e-mail: info@proormedent.sk

www.proormedent.sk, www.pozicovnamotodlah.sk

CENA  
od 10 €/deň s DPH



po Bratislave  
doručenie zdarma





SLOVO  
ODBORNEJ  
PRAXE

## PREČO NÁM CHÝBAJÚ TLMOČNÍCI POSUNKOVÉHO JAZYKA?

ODHADUJEME, ŽE NA SLOVENKU JE OKOLO 3000 – 5000 POSUNKUJÚCICH, AVŠAK VŠEOBECNE ĽUDÍ S PORUČOU SLUCHU CCA 150 000. TENTO POČET SI VYŽADUJE VEĽKÝ POČET TLMOČNÍKOV SLOVENSKEHO POSUNKOVÉHO JAZYKA. TYCH VŠAK NEMÁME. MOMENTÁLNE TÚTO PRÁCU VYKONÁVA ASI 25 ĽUDÍ A V POROVNANÍ S OSTATNÝMI KRAJINAMI SME NA TOM PRABIEDNE. LEN V TAKOM NÓRSKU JE ICH ASI 600.

**P**odľa zákona o sociálnych službách č. 448/2008 v každom kraji na Slovensku má byť poskytovaná tlmočnická služba. V niektorých krajoch a lokalitách však nie sú tlmočníci dostupní vôbec. A v čom je problém?

**Prvý v peniazoch.** Platové ohodnotenie je v porovnaní s priemernou mzdou v súkromnom sektore veľmi nízke. Prekladatelia posunkového jazyka musia neustále sledovať dianie v komunite nepočujúcich, zvyšovať svoje kompetencie a vzdelávať sa. Aj to ich stojí peniaze. To je jeden zo základných dôvodov ich nedostatku.

**Druhým problémom je ich zanedbané vzdelávanie.** Roky sa mu nikto nevenoval. Stratili sme veľa času tým, že sme nemali jednotný a komplexný systém vzdelávania. Vidíme už aj prvú lastovičku. Neľahkej a dôležitej úlohy vzdelávania tlmočníkov sa ujala Trnavská univerzita. Vytvorila bakalársky profesijne orientovaný študijný program s názvom „Slovenský jazyk v komunikácii nepočujúcich“. Už tento rok máme prvých absolventov tohto 4-ročného študijného programu, ktorí sú spôsobilí vykonávať tlmočenie.

**Tretím problémom je legislatíva.** V zákone č. 448/2008 nie je zmena vzdelávania ešte reflektovaná a tlmočníci sa nemôžu zamestnať ako poskytovatelia tlmočnickej služby. Pritom stačí tak málo. Je potrebné pridať vetu ohľadom uznania ich vysokoškolského diplomu. Momentálny stav je taký, že tlmočníci môžu pracovať len na základe certifikátu, avšak ten už nikto nevydáva od roku 2013. Preto sme prakticky zatiaľ v patovej situácii.



Veríme však, že naša aktívna komunikácia s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny prispeje k zmene legislatívy. Na základe tohto môžeme prisľúbiť, že do systému ročne pribudnú noví tlmočníci, absolventi Trnavskej univerzity. Verím, že budúcnosť pre používateľov tlmočnickej služby vyzerá sľubne, že sme na ceste k profesionalizácii profesie tlmočníka slovenského posunkového jazyka tak, aby nepočujúci mohli mať zabezpečené tlmočenie vo všetkých oblastiach svojho života.

Mgr. Jaroslav Cehlárik  
predseda Slovenského zväzu posunkujúcich

informačný systém  
**CYGNUS**

## Cygnus: Podpora a dlhodobé vzťahy

Informačný systém Cygnus tvoríme s víziou, aby bol pre vás tým najlepším pomocníkom, ktorý vám každý deň šetrí čas a pomáha vám pracovať efektívne a bez chýb. **Za každým softvérom ale stoja ľudia** a my vieme, že inštaláciou programu vo vašom zariadení naše vzťahy nekončia, ale naopak začínajú. Preto máme v IRESOFTE niekoľko tímov odborných konzultantov, ktorí sa o vás starajú. **S čím všetkým vám vieme pomôcť?**

### Osobne vás zoznámime so systémom

Na základe vašich potrieb a postupov vám navrhne ideálne riešenie a postup implementácie programu. Inštaláciou vás **prevedieme osobne**. Nastavíme s vami celý systém a kľúčových ľudí na mieste **zaškolíme**.

### Máme vyladený systém následnej starostlivosti

V rámci implementácie programu sa vám **venujeme až 3 mesiace**, aby sme sa uistili, že Cygnus **dobro ovládate**. Aj kedykoľvek potom vám môžeme ponúknuť hradenú službu následnej starostlivosti a pomôcť vám napríklad zvládnuť prácu s agendami, ktoré sa vám zatiaľ nepodarilo rozbehnúť.

### Ponúkame vám bezplatné vzdelávanie

**Postupy na riešenie** konkrétnych úkonov v programe môžete hľadať v **textových nápovedách**. Ak chcete **získať väčšiu istotu pri práci** s Cygnusom, prihláste sa na niektoré z našich **bezplatných online školení**.



Aktuálne vypísané školenia nájdete na webe [www.iscygnus.sk](http://www.iscygnus.sk) v sekcii **Online školiace akcie**.

### Sme tu pre vás na užívateľskej a technickej podpore

Náš tím odborne školených konzultantov vás nikdy nenechá na holičkách. Sme tu pre vás **každý všedný deň od 7:00 do 15:00 hod.** Či už ste ostrieľaní užívatelia Cygnusu, alebo s programom ešte len začínate, kedykoľvek si s niečím nebudete vedieť rady, napíšte nám na [servis@iscygnus.sk](mailto:servis@iscygnus.sk), alebo zaznamenajte svoju otázku prostredníctvom telefónu na **+421 220 633 216**.

### Radi sa s vami stretávame

V neposlednom rade sú tu pre vás aj naši obchodní konzultanti. Radi sa s vami **osobne stretnú** u vás, alebo na odborných konferenciách a kongresoch. Okrem toho pre vás organizujeme **pravidelné akcie**, kde sa s vami radi bližšie spoznáme a v neformálnej atmosfére sa pobavíme o tom, s čím by sme vám ešte mohli pomôcť.

[www.iscygnus.sk](http://www.iscygnus.sk)

*stojíme pri Váš*



# ŽIAR, MÁŠ NA TO!

Cít ako sa ponáraš do jemnosti,  
dotyk nehy, ktorý ťa zalieva  
opojnou vôňou kvetov  
a chuťou šťavnatého ovocia.

Prinesie ti krásne napätie,  
ktoré budeš chcieť nasledovať.

**Postará sa o tvoje zmysly.**



PRÍRODNÝ  
KOLAGÉN



69,5 kJ/16,4 kcal  
na 100 ml



HYDROLYZOVANÝ  
KOLAGÉN



HYDRATÁCIA  
ZVNÚTRA

VIAC INFO  
TU



[www.lucka.sk/voda-a-kolagen](http://www.lucka.sk/voda-a-kolagen)