

Andrea Jančková, riaditeľka Domova sociálnych služieb Hrabiny

OSUD si ma vždy nájde

MOŽNO JE V TOM SKUTOČNE VIAC AKO NÁHODA, ŽE RIADITEĽKA DOMOVA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB HRABINY HOVORÍ O RÔZNYCH ŽIVOTNÝCH SITUÁCIÁCH, KTORÉ JU POSÚVALI POMALY A ISTO TAM, KAM BOLO TREBA, AKO O OSUDE, KTORÝ – ČI SA O TO SNAŽILA, ČI NIE – SI JU VŽDY NAŠIEL. NAŠIEL SI JU AJ VTEDY, KEĎ JEJ DO CESTY POSTAVIL JEDINEČNÚ PRÍLEŽITOSŤ BYŤ UŽITOČNÁ, POMÔČŤ. BYŤ UŽITOČNÁ A POMÁHAŤ TÝM, KU KTORÝM MOŽNO ONEN OSUD NEBOL AŽ TAKÝ LÁSKAVÝ. DEŤOM A MLADÝM ĽUĎOM S RÔZNYMI FORMAMI FYZICKÉHO A MENTÁLNEHO POSTIHNUŤIA.

Dá sa predpokladať, že pre mnohých bolo veľkým prekvapením, keď ste vyhrali konkurz na miesto riaditeľky tohto zariadenia. Predsa len, ste pomerne mladá žena a nová pozícia so sebou priniesla nielen zodpovednosť za viac ako stodvadsať klientov, ale aj za takmer stovku zamestnancov. Ako ste zareagovali na správu o tom, že ste vyhrali výberové konanie? Dostavil sa ihneď pocit radosti alebo ste už v tej chvíli cítili silu záväzku, ktorý na seba beriete?

Prekvapenie to bolo v každom prípade, predovšetkým pre mňa. A zmocnilo sa ma v tom okamihu, keď som sa o výsledku výberového konania dozvedela. Nepredpokladala som totiž, že by som ho mohla vyhrať. Aj keď je pravda, že prihlásiť sa doň znamenalo mať určitú predstavu, predložiť koncepciu rozvoja, čo som si, samozrejme, pripravila. No keďže som brala do úvahy všetky okolnosti, vnímala som celú situáciu tak, že je to predovšetkým príležitosť zistiť, ako také konkurzy vyzerajú.

Ak aj na počiatku boli pochybnosti, či máte šancu uspieť, zrejme ste nepochybovali o tom, čo by takéto zariadenie potrebovalo. Ako vyzerala koncepcia, ktorú ste predkladali?

Určite to nebol rozsiahly materiál, skôr súčet vízií a mojich predstáv, ako by takéto zariadenie malo vyzeráť a ako by malo fungovať. Načrtla som dva základné smery, ktorými by sa prípadné zmeny mali uberať. Ten prvý súvisel

s deťmi a mladými ľuďmi, o ktorých sa staráme. V jeho rámci bolo mojou snahou zmeniť prístup k nim. Druhý smer súvisel s prevádzkou zariadenia. Súčasťou mojej vízie boli aktivity, ktoré by podporili jeho napredovanie a rozvoj a dostali ho väčšmi do povedomia, aby si získalo na verejnosti určitý kredit, dobré meno, čo je mimochodom dôležité aj pre jeho zamestnancov. Veď nie je žiadnym tajomstvom, ako vyzerá oceňovanie pracovníkov v tomto rezorte a tejto sfére. A keď nemôžete príliš ovplyvniť výšku ich mzdy, môžete urobiť maximum aspoň pre to, aby ich práca tešila, aby boli hrdí na to, čo robia a kde to robia.

Skôr než sa pohovárame o tom, ako sa vám darí premieňať na realitu tieto vaše – určite rozumné a veci prospešné – vízie, pristavme sa na chvíľu pri tom, prečo ste sa rozhodli práve pre toto zariadenie. Tiež by mohlo byť zaujímavé zistiť, či vás výchova a vzdelávanie detí lákali už dávnejšie.

Ako vravievam, zatiaľ si ma osud vždy našiel. V domove sociálnych služieb, kde teraz pôsobím, som prakticky vyrastala. Pracovali v ňom obaja moji rodičia. Ako dieťa som sa hrala s vtedajšími klientmi, behala som po jeho areáli, po chodbách. A tiež som si hovorievala, že určite nikdy nebudem učiteľkou ako moja mama. V snahe dodržať toto svoje vyhlásenie som si skutočne vybrala iný typ školy. Vyštudovala som zahraničný obchod, no hneď po jeho skončení som



sa začala venovať rodine a rodičovským povinnostiam, takže som sa s ním v praxi ani veľmi nezaoberala. Po materskej dovolenke som sa chcela zamestnať a miesto, ktoré sa mi podarilo získať, bolo práve to, v rámci ktorého som nedokázala obísť ten svoj spomínaný osud. Stala som sa vychovávateľkou v Domove sociálnych služieb Hrabiny. Niekoľko rokov som pracovala s deťmi, snažila som sa im odovzdať maximum.

Tomu sa naozaj hovorí osud – nepáčila sa vám predstava, že by ste mali byť pedagógom a stali ste sa ním. Navyše vás táto práca chytila za srdce. A k tomu všetkému ste sa vrátili na miesto, kde ste prakticky získavali prvé poznatky o svete takýchto zariadení.

Osud sa so mnou zahral ešte niekoľkokrát. Z Hrabín som neskôr odišla, aby som pri zápise svojej dcéry do novej školy zistila, že v nej hľadajú učiteľa pre prácu s počítačmi. S tamojšou pani riaditeľkou sme sa dohodli veľmi rýchlo a ja som mohla začať. Neskôr som zase, úplnou náhodou, prijala v jeden večer náhodný telefonát, z ktorého sa vzápätí vyklúlo opäť nové miesto, tentokrát to bol post zástupcu riaditeľa na strednom odbornom učilišti, a potom ma životné udalosti prekvapili znovu. Na vysokej škole, na ktorej som sa medzičasom rozhodla študovať a doplniť si tak pedagogické vzdelanie, som sa už pri zápise zoznámila s istou nesmierne sympatickou mladou ženou. Bývala neďaleko od nás a neraz sme si povedali, že keď štúdium skončíme, budeme niekde pracovať spolu. Jedného dňa sme sa stretli, ona sa ma spýtala, či ešte túžim po spoločnej práci, a od toho momentu som na nejaký čas svoj pracovný život spojila s DSS v Krškách pri Leviciach. A dodnes vravím, že to bola druhá vysoká škola.

TEXT René T. Rumanová

FOTO Peter Frolo

VLASY A VIZÁŽ Linda Gregáňová, štúdio Pierot Exclusive

PRIESTORY reštaurácia Leberfinger,

Viedenská cesta, Bratislava

Druhá vysoká škola? Alebo ešte niečo viac?

V škole človek nazbiera mnoho teoretických poznatkov, má možnosť vnímať súvislosti, chápať veci v širšom kontexte. Avšak v momente, keď sa začnete starať o štyroch chlapcov, ktorí prakticky vôbec verbálne nekomunikujú, začína vaše vzdelávanie akoby od začiatku. Každý z chlapcov bol iný, s každým som musela pracovať inak, hľadať, čo na nich platí, čomu rozumejú, aj keď je pravda, že moja predchodkyňa s nimi urobila kus práce. Jeden z mojich žiakov, Riško, bol považovaný za postrach. Autistický chlapec. Nebol zlý, len bol ešte inakší ako ostatní. Stačilo málo a utekal, chcel skákať z okna. Kolegovia ma pred ním vystríhali, no ja som si vravela, že s ním chcem pracovať a chcem ho niečo naučiť. Aspoň niečo. Ono sa môže zdať, že malé pokroky nie sú pokroky, ale poviem vám, keď dieťa naučíte napríklad takú jednoduchú vec, ako umyť si ráno zuby zubnou kefkou, je to veľké víťazstvo. Mozog týchto detí neraz dokáže hotové divy, až máte pocit, že v niektorých oblastiach sú geniálne, na druhej strane ich však ten istý mozog zrádza, lebo nie je schopný pamätať si a spolupracovať pri takých triviálnych záležitostiach, ktoré my všetci zdraví bez rozmýšľania a poľahky opakujeme deň čo deň.

Po Krškanoch sa kruh uzavrel a vy ste sa vrátili tam, kde ste vyrastali a kde ste svoje profesionálne pôsobenie začínali – do Domova sociálnych služieb Hrabiny. Tentokrát však už na post riaditeľky. Predpokladám, že to neboli jednoduché začiatky.

Tak to určite nie. Málokde nového riaditeľa zamestnanci prijímajú bez zvýšenej pozornosti. Inak to nebolo ani v mojom prípade. Ale keďže moja vízia, ako by mal náš domov sociálnych služieb pracovať, sa týkala aj zamestnancov, začala som priamo. Napríklad tým, že s výnimkou mimoriadne dôležitých rokovaní mám na kancelárii vždy dvere otvorené. Ktokoľvek môže za mnou kedykoľvek prísť. Nech je jeho starosť pracovná či súkromná. Snažím sa na veci pozeráť očami našich zamestnancov. Ak žena, ktorá u nás denne perie a žehlí, má problém s manglom a ten sa nerieši už niekoľko dní, je jasné, že bude nespokojná, že bude práca pre ňu ešte náročnejšia než zvyčajne, že z nej bude viac unavená, asi aj podráždená. Svoju nespokojnosť dá najavo. Iným kolegom, možno nebude prívetivá ku klientom. A to je moja úloha – postarať sa, aby ona mala to, čo pre svoju prácu potrebuje. Ja ale potrebujem o tom vedieť. Preto tie „otvorené dvere“ a preto organizujem napríklad aj porady v rámci

buniek – teda jednotlivých komunít, ktoré sa o deti starajú. Aby si aj kolegovia medzi sebou povedali, čo nefunguje dobre, aby sa navzájom počuli a vydiskutovali si veci. Nie je možné, aby medzi najbližšími spolupracovníkmi boli pnutia, trenice, nebudaj nevráživosť. Opäť by sa takéto negatívne pocity prejavili na kvalite práce a určite by sa odzrkadľovali aj na prístupe k deťom. Tomu sa snažíme predchádzať.

Váš prístup k zamestnancom je otvorený. Zrejme však do neho spadajú aj iné nové spôsoby, ktoré ste zaviedli. Čo všetko pre vás kolektív pracovníkov znamená a čo sa pre nich snažíte robiť vy?

Ako sa vraví, ani ten najlepší manažér nez môže nič, ak na prácu bude sám. Ani ten veci najoddanejší riaditeľ by si nepomohol, keby mu oporou nebol tím. U nás to platí o to viac, že tak ako sú nastavení ľudia, tak sa potom pracuje s našimi klientmi. A tými sú deti,





mladí ľudia, ktorí potrebujú mnoho starostlivosti, ale aj mnoho lásky a porozumenia. A potrebujú to od nás všetkých. Preto sa napríklad snažíme o to, aby sa tí, ktorí sa o deti starajú, na svoju prácu nepozerali iba cez to, čo majú napísané v pracovnej zmluve. U nás sa totiž snažíme pracovať na takzvanom princípe rodinných buniek. Keď sa napríklad doma vypáli žiarovka, mama nečaká, kým príde nejaký údržbár alebo manžel z práce, ale jednoducho žiarovku vymení. Tak by to mala fungovať aj u nás. To, že sa niekto stará o trávnik, neznamena, že keď vidí klienta, ktorý potrebuje pomoc, bude čakať, kým nepríde vychovávateľ alebo zdravotná sestra.

Ak pred vašim príchodom zariadenie pracovalo iným spôsobom, zrejme teraz nie je jednoduché „prestaviť“ ľudí na nový spôsob práce a predovšetkým na nový spôsob myslenia. Čo všetko pre to robíte?

Ako som už spomínala, v tejto sfére nemôžete ľuďom skutočne zaplatiť prácu, ktorú robia. Je to nesmierne ťažká práca, po fyzickej aj po psychickej stránke. Preto vždy vravievam, že ju môžu

robiť iba ľudia, ktorí si k nej dokážu vytvoriť vzťah. A aby sme podporovali ich rozvoj, začali sme pre nich organizovať vzdelávacie podujatia. Vo veľkých a dobre prosperujúcich firmách je samozrejmosťou, že sa všetci zamestnanci môžu hojne, pravidelne a v rôznych oblastiach vzdelávať. V treťom sektore, a u nás predovšetkým, sme doslova výnimkou. No z môjho pohľadu je nesmierne dôležité, aby naši zamestnanci na sebe ďalej pracovali. Aby získavali nové poznatky, aby v sebe objavovali nové možnosti, ktoré môžu dať k dispozícii nášmu zariadeniu, predovšetkým ale jeho obyvateľom.

Aké konkrétne vzdelávacie podujatia máte teraz na mysli?

Zatiaľ s nimi iba začíname, no väčšina pracovníkov už má za sebou školenie v oblasti komunikácie, na ktoré by malo nadväzovať ďalšie školenie. Môže sa to zdať jednoduché, ale všimnite si, koľkí majú v bežnom živote a v bežných situáciách problém vyjadriť, čo potrebujú, formulovať požiadavky, hovoriť zrozumiteľne, láskavo, priateľsky. O to naliehavejšie sa potom vynára potreba zlepšiť našu vzájomnú komunikáciu tu, v zariadení, kde od jedného slova môže závisieť veľmi veľa. Verím, že tento typ školenia našu vzájomnú komunikáciu zlepší a podporí spoluprácu. Určite zlepší aj komunikáciu s deťmi, klientmi, rodinnými príslušníkmi. Čím čistejšia a ústretovejšia bude naša komunikácia, tým pozitívnejšie bude ovzdušie v našom zariadení. A v takom sa dobre žije a určite aj lepšie pracuje. Ďalší typ vzdelávania, ktorý sme zaviedli, sa zameriava na takzvanú bazálnu stimuláciu. Pri jeho príprave spolupracujeme so špecialistami zo susedného Česka a ide dokonca o taký typ vzdelávania, ktorý si môžu naše zdravotné sestry zohľadniť v rámci svojho povinného vzdelávania. Úspešní absolventi potom získavajú medzinárodný certifikát.

Bazálna stimulácia – s týmto pojmom sa nestretávame často. Čo konkrétne sa majú vaši pracovníci počas tohto vzdelávania naučiť?

Princíp nie je zložitý. Opiera sa o to, čo každý z nás veľmi dobre pozná, čo zažil, čo zažíva. Keď napríklad umývame sami seba, robíme to jemne, s citom, keď obliekame vlastné dieťaťko, dotýkame sa ho láskavo, s láskou, záujmom. Naším cieľom je, aby si tieto pocity uvedomili aj naši zamestnanci, aby znova všetky tieto vnemy precítili, aby mali práve toto na pamäti, keď sa starajú o našich klientov. Aby umývanie a obliekanie pacienta nebola pre nich len strohá práca, ale aby boli schopní spraviť to s citom, s ľudským

porozumením. Dôležité to môže byť o to viac, že mnohí naši klienti boli kedysi zdravé deti alebo zdraví mladí ľudia a svoj postih „získali“ chorobou, nehodou. Kdesi v ich podvedomí sú však uložené práve tieto spomienky a ak k nim budeme pristupovať s ohľadom na ne, môžeme dosiahnuť viac, než by sme čakali.

Už ste spomenuli, že vo vašom zariadení pracujete v takzvaných rodinných bunkách. Určite je to pre klientov príjemnejšie, ako strohý režim starostlivosti, ktorý sa bežne v podobných zariadeniach uplatňuje. Je jeho cieľom simulovať domáce prostredie, aby sa deti priúčali aj iným typom zručností, alebo ide predovšetkým o – tiež už viackrát spomínanú – prívetivú atmosféru?

O oboje. Mnohí naši klienti sú u nás celý rok, iní sú u nás na týždenných pobytoch a máme aj deti s nariadenou ústavnou starostlivosťou. U všetkých ide teda o dlhodobé, viacročné pobyty. Naším cieľom je, aby deti u nás žili kvalitne. Ak je to možné, tak aj kvalitnejšie ako vo svojom prirodzenom prostredí, aby sa rozvíjali. Tomu určite napomáha systém, o ktorom hovoríme a ktorý tu pred mojim príchodom skutočne nejstoval. Aby mohol byť uplatnený, museli sme aj priestory nášho domova prebudovať tak, aby sme život v rodinnej bunke mohli začať plnohodnotne uplatňovať. Naše deti žijú tak ako v rodine. Dopoludnia sa venujú vzdelávaniu, popoludní krúžkom, voľnočasovým aktivitám, pomáhajú – samozrejme všetko v rámci svojich konkrétnych možností – doma, teda v rámci svojej bunky. Naše zariadenie sa nachádza v krásnom prostredí, čo je pre klientov určite povzbudzujúce, no podarilo sa nám dobudovať aj športoviská, ihriská, klubovne, deti majú k dispozícii bazén, počítače s pripojením na internet.

Váš domov sociálnych služieb sa stará o deti a mladých ľudí vo veku do dvadsaťpäť rokov. Nepochybujem, že u vás dostanú kvalitnú starostlivosť, a na základe toho, čo o vašej práci počúvam, si myslím, že si mnohí k vám vytvoria aj silné citové puto. Príde ale vekový limit a klient by mal vaše zariadenie opustiť. Čo ďalej?

To je otázka, ktorá prirodzene trápi aj nás. V rámci nového prístupu, ktorý sa snažíme uplatňovať, sa zameriavame aj na tento problém. Nie vždy sa totiž klienti môžu alebo chcú vrátiť do svojho domáceho prostredia, niekedy je to priam nevhodné alebo – z rôznych dôvodov – doslova nemožné. Niektorí by mali odísť do iného zariadenia, iní by možno

Andrea Jančeková

mihoch, kedy nám to pripomenie nejaká špeciálna príležitosť. Darí sa vám teda nadväzovať hlbšie a dlhodobejšie partnerstvá?

Ak som spomínala, že naši klienti, ale aj návštevníci nášho zariadenia majú k dispozícii počítače a pripojenie na internet, potom je mnohým, ktorí poznajú „naš svet“ bližšie, jasné, že z vlastných zdrojov by sme si niečo také mohli len ťažko dovoliť. Pri realizácii tohto projektu sa nám podarilo nadviazať užší kontakt so spoločnosťou Slovak Telecom. Stretli sme sa v nej s pochopením, ústretovosťou a skutočne ľudským prístupom, ktorí si všetci nesmierne vážime. Verím, že podobne sa nám podarí stať sa priateľom aj iných firiem. Potrebujeme pomoc, ale snažíme sa aj sami pracovať na tom, aby sme boli dôstojným partnerom pre tých, ktorí si nás za priateľov vyberú.

Máte na mysli celý nový prístup, ktorý vo vašom domove uplatňujete, alebo naznačujete ešte aj ďalší rozmer, ktorým by ste sa pri skvalitňovaní svojej činnosti chceli uberať?

K úlohám, ktoré nás už v blízkej budúcnosti čakajú, patrí aj zavádzanie systémov manažérskej kvality. Firmy, ktoré tieto systémy aplikovali, získavajú vo svojom prostredí vyšší kredit a určite ich prostredníctvom dosahujú aj vyššiu kvalitu organizácie práce. Mohlo by sa zdať, že v našom prostredí, ktoré nie je ani komerčné, ba dokonca nemožno hovoriť ani o konkurenčných tlakoch, je niečo podobné zbytočné. Nie je. Treba si totiž uvedomiť, koľko máme zamestnancov, aké rôznorodé procesy sa u nás vykonávajú. Som presvedčená, že aj my máme rezervy, že máme čo zdokonaľovať. Prostredníctvom tohto projektu sa môžeme aj my sami – pretože projekt predpokladá, že na jeho realizácii zamestnanci aktívne spolupracujú – vzdelávať, učiť sa novým pohľadom na svoju prácu. A keď certifikát kvality získame, určite to bude ďalšia podoba výpovede o nás, o našej zodpovednosti a o našom úprimnom záujme zlepšovať sa. A tiež o našom záujme byť verejnosťou plnohodnotne akceptovaní.

**Andrea Jančeková
... keď nepracuje...**

Kedysi sa venovala atletike, vo vrhu guľou bola dokonca trikrát majsterkou Slovenska. K športu má teda blízko, aj keď súčasné pracovné nasadenie jej neumožňuje venovať sa mu tak často, ako by chcela.

Má blízky vzťah k starým remeslám, sama dokáže pracovať s drôtom či so šúpolím.

Rovnako je jej blízke všetko, čo súvisí s históriou, osobitne rada má generáciu štúrovcov.

Krajším môže byť pre ňu deň aj vtedy, keď dýcha vzduch po daždi alebo keď si v záhrade odtrhne pár čerstvých jahôd.

mohli skúsiť aj samostatný život. Na to ale potrebujeme zrealizovať projekt takzvaného tréningového bývania, kde by si mali najprv pod našim dohľadom vyskúšať všetko to, čo samostatný život a samostatné bývanie so sebou prináša. Až keď sa na to naši mladí klienti naozaj pripravujú a dobre sa to naučia, môžu sa o to pokúsiť v reálnom živote. A tiež sa snažíme vytvárať im vhodné príležitosti aj u nás. Miška sa napríklad už mala vrátiť naspäť do rodiny. To by bol ale určite začiatok jej konca. Tak sme jej ponúkli prácu u nás v práci. Dali sme jej na výber a ona sa rozhodla zostať. Ku svojmu dôchodku si ešte aj niečo zarobí. Má u nás ubytovanie, prácu, niečo z peňazí si odkladá. Neskôr si možno bude môcť prenajať menej náročné bývanie. A navyše, ak by sa zamestnala u iného zamestnávateľa, ten by zrejme nemal nedostatok pochopenia pre jej hendikep, ktorý sa podpisuje aj pod rýchlosť jej pracovného výkonu. My vieme, aké sú jej možnosti, a preto akceptujeme, že nedosahuje také „normy“ ako jej ostatné spolupracovníčky. Peťko nám zasa vypomáha na vrátnici, Jarko sa stará, a príkladne, o trávniky. Zatiaľ len dve hodiny denne, ale uvažujeme o tom, že ho možno už čoskoro zamestnáme na plný úväzok. Ak hovoríme, že naši klienti sú ako naša rodina a po celý čas sa tu tak k nim aj správame, nemôžeme v deň, kedy by mali u nás skončiť, hodiť za hlavu všetko, čo sme tu s nimi prežili, a všetko, o čo sme sa tu s nimi roky usilovali.

Ťažko by mohol niekto tomuto vášmu prístupu čokoľvek vyčítať. Ako ale tieto vaše snahy vnímajú vaši najbližší spolupracovníci, rodičia detí, možno aj ostatná verejnosť? Stretávate sa s pochoopením, sympatiami?

Predovšetkým treba povedať, že sa usilujeme o vytvorenie nových vzťahov s verejnosťou. Naš domov nie je uzavretá komunita – všetky zariadenia, ktorými disponujeme, dávame k dispozícii aj deťom zo škôl a školských zariadení z okolia, aj rodičom našich detí, ľuďom, ktorí žijú v našom susedstve. Je to integrácia v praxi. Zdravé deti prídu medzi naše deti, navzájom sa vidia, sledujú. Naši pracovníci zasa vidia radosť a šikovnosť zdravých detí, čo je určite osviežujúce aj pre ich myseľ. Treba si totiž uvedomiť, koľko síl ich stojí každodenný kontakt s hendikepovanými klientmi. Denno-denné stretávanie sa s tým, čo nejde, čo



sa nedá, čo je problém. A potom naši ľudia, väčšinou sú to samozrejme ženy, prídu domov ku svojim rodinám, a tam sa znovu majú starať o svojich najbližších. Verím, že im neraz chýbajú sily. Ak k nám ale zavítajú iní návštevníci, je to aj pre nich vítaná zmena, niečo, čo ich na chvíľu vytrhne z ich náročného pracovného tempa a vleje im trochu viac radosti do žíl. Rodičia majú tiež možnosť využiť všetko to, čo máme. Niektorí si dokonca na to tak zvykli, že sa v piatok, keď si prídu po svoje dieťa, ktoré si berú na víkend, zastavia v počítačovej miestnosti, aby si na internete vyhľadali informácie, ktorých zoznam majú už vopred písaný na papieriku. Alebo si nájdu čas a využijú niektorú z našich rehabilitačných služieb. Sme a aj naďalej chceme byť otvorení pre ľudí. Naším cieľom nie je jestvovať len pre seba, patríme do spoločnosti a chceme tak žiť.

Zrejme tým, čo hovoríte, nemáte na mysli iba blízke okolie či rodiny vašich klientov. Je vaša snaha dať Domov sociálnych služieb Hrabiny do ešte širšieho povedomia?

Hovorila som už o tom, že riaditeľ či manažér ťažko sám zabezpečí napredovanie a prosperitu zariadenia, že na to potrebuje aktívny prístup aj ostatných kolegov. Podobne to platí aj o zariadení ako takom. Samo o sebe môže žiť, no ťažko by napredovalo. Potrebujeme, aby nás spoločnosť vnímala, podporovala. Aby chápala našu prácu, naše poslanie, aby si na nás rôzne firmy či organizácie nespomenuli iba na Deň detí a pred Vianocami. Snažíme sa byť v povedomí, prezentovať sa ako kvalitné zariadenie, nadväzovať dlhodobejšiu spoluprácu, hľadať partnerov na kooperáciu pri rôznych projektoch.

Ani to nie je ľahká úloha. Skutočne totiž máme tendenciu myslieť na iných len v oka-