

PERSONÁLNÍ NOVINY

Synu můj, čerpej sílu z milosti, která je v Kristu Ježíši.

2. Timoteus 2,1



Z obsahu vybíráme:

“MÁME RADOST Z ÚSPĚCHŮ NAŠICH KOLEGŮ”

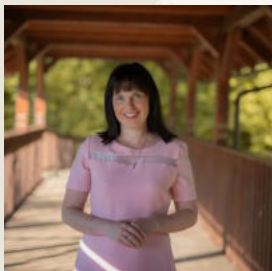
“PŘEDSTAVENÍ NOVÝCH KOLEGYŇ”

**“STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU PRÁCI ANEB PROČ BUDEME MĚŘIT
HODNOTU PRÁCE”**

OBSAH

- 2 EDITORIÁL - KDYŽ SE ZMĚNA STÁVÁ KAŽDOENNOSTÍ
- 3 OTÁZKY NA PANÍ ŘEDITELKU
- 4 ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI KVALITY, PROJEKTŮ
- 5 ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI EKONOMICKÉHO ŘÍZENÍ
- 6 MÁME RADOST Z ÚSPĚCHŮ NAŠICH KOLEGŮ
- 8 MILÉ CHVÍLE S NAŠIMI MAMINKAMI A JEJICH DĚTMI
- 10 PŘEDSTAVENÍ NOVÝCH KOLEGYŇ
- 11 VEDENÍ VOŠ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OSTRAVA POZNÁVALO NAŠE SLUŽBY
- 12 O KYBERBEZPEČNOSTI S MANAŽEREM PRO KYBERBEZPEČNOST ING. JANEM PŠEJOU
- 14 STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU PRÁCI ANEB PROČ BUDEME MĚRIT HODNOTU PRÁCE
- 16 LEGISLATIVNÍ OKÉNKO
- 16 CO SE CHYSTÁ?
- 17 NAŠIM KOLEGŮM SE NARODILI...
- 18 TIP NA LETNÍ VÝLET

EDITORIÁL – KDYŽ SE ZMĚNA STÁVÁ KAŽDODENNOSTÍ



Milé kolegyně, milí kolegové,

když se ohlédnou za uplynulým pololetím, vynořuje se mi spousta různých situací a milníků. Bylo náročné, rychlé, plné změn, úspor, příprav, kontrol, nových požadavků i dobrých zpráv. A možná právě v tom je jeho nejpřesnější charakteristika: **učíme se fungovat v době, kdy se změna nestává výjimkou, ale běžnou součástí naší práce.**

Stále pro nás platí potřeba držet se finančních úspor. Do toho pro naši organizaci začala platit **směrnice NIS 2** v režimu vyšších povinností. **Kyberbezpečnost** se tak ještě více přesouvá z oddělení IT do sociálních služeb, zejména těch, které vykazují zdravotní péči na pojišťovnu, až do společné odpovědnosti. Není to jen o systémech, ale také o návycích. O tom, jak chráníme data, informace, klienty, zaměstnance i důvěru, kterou jako organizace máme.

Velkým krokem bylo také vysoutěžení nového personálního a mzdového programu. Tím ale práce nekončí – spíše začíná. Bude vyžadovat trpělivost, přesnost, spolupráci a ochotu učit se novému.

Intenzivně se zároveň připravujeme na implementaci evropské směrnice v oblasti **transparentního odměňování**. I zde platí, že nejde jen o formální splnění nové legislativní povinnosti. Jde o to, aby lidé lépe rozuměli pravidlům odměňování, aby systém byl čitelnější a předvídatelnější. V této souvislosti pro nás bylo významnou zprávou, že jsme **úspěšně prošli auditem Ernst & Young a Ministerstva práce a sociálních věcí a získali certifikát Rovná odměna**. Certifikát neznamená, že máme hotovo. Znamená, že máme na čem stavět. Potvrzuje směr, kterým jdeme, a zároveň nás zavazuje pokračovat.

Radost nám přineslo ocenění rady kolegů. Jsou důležitým uznáním jejich odbornosti, lidskosti a vytrvalosti. Velká gratulace a díky.

Druhá polovina roku před námi nebude jednodušší. Čeká nás další práce v oblasti kyberbezpečnosti. Čeká nás příprava na **změny Zákoníku práce od 1. ledna 2027 v oblasti odměňování**. A ke stejnému datu směřujeme také ke **spuštění nového informačního systému pro personalistiku a mzdy**. Dochází také k personální změně na pozici vedoucí Sekce ekonomického řízení a provozu. Budou to měsíce, které si vyžádají soustředění, spolupráci napříč organizací a dobrou komunikaci.

Možná si někdy přejeme období, kdy bude „klidnější“. Ale realita je taková, že naše práce se odehrává v prostředí, které se mění stále rychleji. Ne všechno ovlivníme. Co ale ovlivnit můžeme, je způsob, jakým na změny reagujeme. Uplynulé pololetí ukázalo, že umíme zvládat hodně. Ne bez únavy. Ne bez otázek a nejistot. Ale s odhodláním, odpovědností a schopností táhnout za jeden provaz. A právě to je dobrá zpráva do další části roku. Před námi je mnoho našťastí společně práce.

Velké děkuji za Vaši práci, přístup k lidem a přeji Vám požehnané letní dny.

Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Slezské diakonie

OTÁZKY NA PANÍ ŘEDITELKU

Paní ředitelko, půlrok utekl jako voda, jsou před námi prázdniny, ale určitě taky spousta pracovních plánů a výzev. Na co se ve Slezské diakonii můžeme těšit, čekají nás nějaké zajímavé projekty nebo výzvy?

Máte naprostou pravdu, první polovina roku utekla neuvěřitelným tempem. Když se ohlédnou zpět, mám velkou radost z toho, jak naplno jsme vstoupili do našeho tematického Roku osobního rozvoje a podpory. V prvních měsících jsme se intenzivně soustředili na to, abychom v našich službách i přes vnější okolnosti udrželi stabilní a bezpečné zázemí. Letos se totiž potýkáme s poměrně nejistým financováním sociálních služeb, což pro nás pro všechny představuje velkou zkoušku. O to víc mě těší, jak statečně, obětavě a profesionálně naši lidé v této situaci fungují.

A co nás čeká v druhém pololetí?

Stojí před námi jedna ze zásadních výzev posledních let – **zahájíme klíčovou přípravu nového strategického plánu na další období.** Bude to proces, který určí směřování Slezské diakonie pro nadcházející roky. Chceme do něj promítnout a pevně ukotvit duchovní a hodnotový rozměr, na kterém stojí práce celé organizace. Mezi další pilíře, na které se zaměříme, bude patřit finanční stabilita a udržitelnost, kvalita a rozvoj služeb nebo péče o zaměstnance. Chceme se také posunout v oblastech řízení, leadershipu a kultury organizace, posilovat spolupráci a síťování a reagovat na moderní trendy prostřednictvím digitalizace a inovací. V neposlední řadě se budeme věnovat krizové připravenosti a bezpečí a rozvoji vztahů s veřejností.

Teď jsou ale před námi prázdniny a léto. Proto bych chtěla všem našim zaměstnancům popřát, aby nadcházející týdny využili k zaslouženému odpočinku.

Milí kolegové, přeji vám, abyste načerpali nové síly a užili si čas se svými blízkými. Z celého srdce vám děkuji za vaši obětavou práci v tomto náročném pololetí!



Je o Vás známo, že Vaší velkou radostí a relaxací je zahradičení. Máte pro nás nějaký tip nebo nápad, který by mohli využít i kolegové, pro které je zahrada taky velké hobby?

Zahradničení je mým velkým koníčkem a jednou z forem odpočinku. Když zabořím ruce do hlíny, dokonale vypnu hlavu od každodenních starostí.

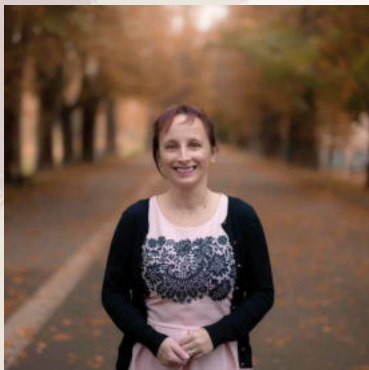
Letos máme na zahradě velkou radost a také novou výzvu – pořídili jsme si s manželem skleník. Po dlouhé zimě jsme se konečně dočkali jara a nyní už s nadšením zkoušíme pěstovat nejrůznější druhy zeleniny od křupavých salátů až po voňavá rajčata, okurky a papriky. Je to krásný proces, sledovat, jak z malého semínka díky správné péči a trpělivosti vyroste něco užitečného a dobrého. Těším se, až si budeme v létě i s vnoučaty připravovat chutné a zdravé domácí saláty.

Pokud bych měla sdílet jeden tip pro ostatní nadšené zahrádkáře, tak je to právě radost z objevování a trpělivost. Skleník mě naučil, že nic nejde uspěchat a že každá rostlina, stejně jako my lidé, potřebuje svůj čas, správné podmínky a podporu, aby mohla růst, rozkvést a plodit. Neberte zahradu jako další povinnost, ale jako místo pro relaxaci a čerpání sil.

Přeji všem kolegům zahrádkářům bohatou úrodu a spoustu klidných chvil uprostřed zeleně!

**Zuzana Filipková
ředitelka Slezské diakonie**

ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI KVALITY, PROJEKTŮ



V **Roce osobního rozvoje a podpory** jsme měli od počátku roku napilno i v oblasti kvality a projektového řízení. Po téměř dvou letech usilovné práce jsme na počátku roku **slavnostně otevřeli celkově zrekonstruovaný domov pro seniory SAREPTA Komorní Lhotka** a radovali jsme se spolu s jeho obyvateli z výsledku, který přináší významný posun ve kvalitě života seniorů.

S ukončením jednoho projektu však zároveň již probíhá intenzivní příprava dalších projektů, a už jde o rekonstrukci objektu na Dukelské 7 v Českém Těšíně nebo se jedná o projekty podpořené z prostředků Moravskoslezského kraje, které přináší ziskovnější zázemí našich služeb.

Odstartovali jsme inovativní **projekt Dobrý život pro rodiny**, který cílí na dobrovolnickou podporu rodin, jež čelí izolaci nebo nepříznivé životní situaci. Dobrovolníci budou těmi, kteří přinášejí do rodin zájem o člověka a svůj čas pro vytváření vztahů i pro posilování zapojení rodin do běžné společnosti. Projekt realizuje naše Dobrovolnické centrum v Českém Těšíně.

Ve kvalitě se v letošním roce věnujeme více tématu důstojnosti, integrity a ochrany práv osob a na toto téma nahlížíme z různých úhlů pohledu. Zahájili jsme také **pilotáž nového systému hodnocení kvality** sociálních služeb dle nových požadavků zákona o sociálních službách, a tak je před námi období, kdy ověřujeme, že dobře vyhodnocujeme, zda a jakým způsobem se nám daří kvalitně a flexibilně reagovat na potřeby našich klientů.

Věnujeme se také aktivně tématu paliativní a pozůstalostní péče, a to letos zejména v rovině vzdělávání pracovníků a v podobě vzniku Centra paliativní a pozůstalostní podpory na ústředí SD. V souvislosti s vývojem situace v duševním zdraví dětí a mladých lidí připravujeme aktivity podporující prevenci v oblasti duševního zdraví a chceme je zachnout do stávajících služeb v různých částech regionu.

Mám radost z toho, že v Roce osobního rozvoje a podpory věnujeme prostor také našim **hodnotám a identitě křesťanské organizace**, a to jak v rámci krásné duchovní konference, tak v rámci dalších aktivit koordinovaných duchovní službou.

Druhá polovina roku bude ve znamení posunu v oblasti **užití umělé inteligence** pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách a také v propojování procesů ve vztahu k GDPR a kyberbezpečnosti. Dále se potřebujeme zabývat otázkami udržitelnosti a dobrého fungování našich sociálních služeb v souvislosti s financováním, měnícími se potřebami osob a podmínkami ve městech a obcích.

Jsem přesvědčená, že naše služby přinášejí do životů lidí v místních komunitách mnoho dobrého a užitečného ve vztahu ke kvalitě jejich života, novým příležitostem a důstojnosti každého člověka jako jedinečného Božího stvoření.

Děkuji Vám všem, že v tom můžeme společně jít dále!

**Všechno dobré
Romana Bělová, náměstkyně ředitelky SD**

ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI EKONOMICKÉHO ŘÍZENÍ



Milí spolupracovníci,

rok 2026 pomalu vstupuje do své druhé poloviny a nastává tak čas ohlédnout se za hospodařením v prvních šesti měsících roku.

Ráda bych Vám poděkovala za zodpovědnost a disciplínu, s jakou jste přistupovali k úsporným opatřením v prvních měsících roku. Ta byla nezbytná vzhledem k nejistotě ohledně výše dotací určených pro provoz Slezské diakonie.

Situace je nyní příznivější. Postupně známe výši některých dotací od měst a obcí, výsledky grantových řízení i podporu z kapitoly 313 MPSV. Díky tomu můžeme postupně uvolňovat část opatření, která byla na začátku roku nastavena, nicméně je i nadále důležité zachovat obezřetný přístup k hospodaření, protože získané prostředky zatím nepokryjí všechny náklady, se kterými v rozpočtu počítáme.

Současně intenzivně pracujeme na získávání dalších finančních zdrojů. Připravujeme žádosti o granty, usilujeme o dofinancování z prostředků MPSV a hledáme další možnosti podpory a věřím, že se nám i tento rok podaří úspěšně zvládnout.

Milí spolupracovníci, kolegyně, kolegové, po téměř pětadvaceti letech ve Slezské diakonii nastal čas rozloučit se s pracovním životem ve Slezské diakonii a otevřít novou životní etapu.

Když se ohlédnu zpět, uvědomuji si, jak pestrá a smysluplná byla cesta, kterou jsem měla možnost projít. Nebyla to jen práce s čísly, rozpočty a ekonomickými výsledky. Především to byla práce mezi lidmi. Měla jsem štěstí potkat mnoho skvělých kolegů, spolupracovníků a partnerů, od kterých jsem se mohla učit a se kterými jsme společně překonávali výzvy i sdíleli radost z dobře vykonané práce. Za jejich podporu, důvěru a vstřícnost jim patří mé upřímné poděkování.

Odcházím s pocitem vděčnosti za společně prožitá léta, za zkušenosti, které mě obohatily, i za vztahy, které přetrvaly pracovní rámec.

Přeji všem kolegům mnoho zdraví, energie, profesních úspěchů i osobní spokojenosti.

Slezské diakonii přeji, aby i nadále byla místem pomoci, naděje a dobrých vztahů a své nástupkyni paní Soni Kantorové, ať se jí v nové pozici daří.

Děkuji za společnou cestu.

**Halina Klusová,
vedoucí Sekce ekonomiky a provozu SD**

MÁME RADOST Z ÚSPĚCHŮ NAŠICH KOLEGŮ

U příležitosti Světového dne sociální práce uspořádalo Statutární město Třinec dne 17. března slavnostní podvečer, jehož cílem bylo poděkovat lidem, kteří v této oblasti denně pomáhají, a vyzdvihnout jejich profesionalitu i lidský přístup. Máme obrovskou radost, že mezi oceněnými byli také někteří naši kolegové a týmy.



V kategorii vedoucích pracovníků získala zasloužené ocenění **paní Romana Dobšová**, která vede střediska JORDÁN, NOE a ARCHA Třinec.

Romana v naší organizaci působí už od roku 1996, stála u samotných počátků těchto služeb a pro rozvoj podpory lidí s duševním onemocněním u nás udělala obrovský kus práce. Ocenění je poděkováním za její dlouholetý nadhled a lidskost, se kterou zvládá i ty nejnáročnější situace.

V kategorii sociálních pracovníků město ocenilo **pana Karla Motýčku** ze střediska BETHEL Třinec, který je pro svůj tým i uživatele velkou oporou, a cenu pro pracovníka v sociálních službách si za svou obětavou každodenní péči odnesla **paní Dagmar Klímszová** ze střediska SÁRA Třinec.



Kromě jednotlivců město vyjádřilo uznání také celým kolektivům za jejich týmovou práci a kvalitu poskytovaných služeb.

V kategorii sociálních služeb byly oceněny hned dva naše týmy, a to **poradna rané péče LYDIE Český Těšín** a **osobní asistence TABITA Třinec**.

Zatímco poradna LYDIE se zaměřuje na ranou intervenci a podporu rodin s dětmi se zdravotním znevýhodněním, TABITA poskytuje osobní asistenci a terénní odlehčovací služby seniorům a lidem s handicapem přímo v jejich domácím prostředí.



Ocenění obou kolektivů bylo poděkováním za jejich dlouhodobou práci, která pomáhá zvládat náročné životní situace a umožňuje našim uživatelům žít co nejvíce běžný a důstojný život.

Další významné ocenění „**Plamen lidskosti**“ udělil Moravskoslezský kraj, který tímto novým titulem vyzdvihl mimořádné pracovníky v sociálních službách.

Slavnostní galavečer proběhl 15. dubna v Ostravě v prostorách Janáčkovy konzervatoře Ostrava.

Ocenění získal mimo jiné **Tomáš Sec ze střediska BETHEL Český Těšín**, který se stal vítězem v kategorii pracovníků terénních a ambulantních služeb, a **paní Jarmila Andreášzka ze střediska ARCHA Třinec**, která byla oceněna za kategorii pracovníků v pobytových zařízeních.



Ocenění má za cíl podpořit prestiž sociální práce a vyzdvihnout každodenní nasazení pracovníků, kteří přinášejí uživatelům sociálních služeb nové možnosti, lásku, porozumění a pocit bezpečí.

Oceněným kolegům srdečně blahopřejeme.

Markéta Stanieková, personální partner

Michaela Vrbovská, personální partner

KDYŽ SE PO ČASE ZNOVU POTKÁME

V pondělí 25. května jsme se společně setkali s maminkami na mateřské a rodičovské dovolené a jejich dětmi. Tato tradiční každoroční akce je pro nás vždy milým setkáním, na které se těšíme. Strávili jsme společně pěkné dopoledne, kdy jsme měli prostor si s maminkami popovídat. Děti si během programu užily hraní a zábavu, zatímco maminky měly prostor na chvíli zpomalit, popovídat si a sdílet své zkušenosti.

Součástí programu bylo také povídání s **psychoterapeutkou paní Lenkou Tkáčovou** na téma duševní hygieny, která nabídla maminkám mnoho podnětů k zamyšlení nad tím, jak pečovat nejen o své blízké, ale i sama o sebe.

Během setkání zaznívaly inspirativní otázky, osobní zkušenosti i drobné každodenní radosti, které maminkám pomáhají zvládat toto krásné, ale někdy náročné období života.

Děkujeme všem maminkám za příjemnou atmosféru, otevřenost i sdílení. Bylo pro nás moc hezké se po delší době opět vidět, popovídat si a strávit tak společný čas.

Přejeme všem maminkám i jejich rodinám především pevné zdraví, mnoho radosti, pohody a krásných zážitků. Už nyní se těšíme na další společná setkání a jednou opět i na Váš návrat mezi nás do pracovního kolektivu.



Součástí setkání byl také krátký rozhovor se dvěma maminkami – **paní Katkou Heczkovou a paní Věrkou Hlávkovou**. Zajímá Vás, co jim na rodičovské dovolené dělá největší radost, co jim pomáhá dobít energii nebo co jim naopak nejvíce chybí z pracovního života? Jejich odpovědi najdete níže.

Co Vám během rodičovské dovolené dělá největší radost?

Věrka: “Největší radost je pro mne to, že můžu trávit čas s Říšánkem a že vidím jeho pokroky, že si můžeme užívat běžné radosti všedního dne.”

Katka: “Nejvíce mi dělají radost moje děti, je super sledovat, když mám druhé miminko, jak se vyvíjí vztah mezi starším synem Vojtíškem (5 a půl let) a Emičkou (půl roku). Rád se o ni stará, pomáhá mi, když Ema zapláče, hned za ní běží. Je vidět, jak se vyvíjí vztah mezi sourozenci. To jsem dosud nepoznala, když jsem měla jedno dítě. Nesleduji jen vývoj toho nejmenšího, ale i staršího syna zase po jiné stránce.”

Co Vám nejvíce pomáhá „dobít baterky“?

Věrka: “Procházky, hory, příroda.”

Katka: “Sednout si večer s manželem, když děti spí, dát si kávu, nějaká dobroty a popovídat si úplně o normálních obyčejných věcech. Nebo pak změnit prostředí a jít na výlet do hor, do přírody.”



Věra Hlávková



Kateřina Heczková

Jakou radu byste daly mamince, která je právě na začátku mateřské?

Věrka: “Aby se dobře vyspala.” 😊

Katka: “Když mám teď druhé dítě, poradila bych jí, aby zbytečně věci nehotila a co nejvíce omezila internet, nečetla různé diskuse a rady. Pak se do toho člověk ještě více zamotá a vystresuje. Každé dítě je jiné a platí na něj něco jiného.”

Co Vám během rodičovské nejvíce chybí z pracovního života?

Věrka: “Jsou to kolegyně, kolegové.”

Katka: “Můj kolektiv, máme tam super vztahy. I když je navštěvuji, holky mi chybí. A určitě také někteří klienti.”

Na co se v nejbližší době nejvíce těšíte?

Věrka: “Nejvíce se těším momentálně na svatbu.”

Katka: “Na společnou dovolenou v Jeseníku, kde budeme všichni spolu.”

Veronika Sasynová, personální partner

PŘEDSTAVENÍ NOVÝCH KOLEGYŇ

Šárka Petrášová, vedoucí střediska BETEZDA Komorní Lhotka

Jmenuji se Šárka Petrášová a oblast sociálních služeb je už od roku 2008 místem, kde cítím, že moje práce má skutečný smysl. Do této oblasti jsem přišla původně jako ergoterapeutka – obor jsem vystudovala na Univerzitě Karlově – a původně jsem předpokládala, že moje cesta povede spíše zdravotnictvím. Jenže práce v sociálních službách si mě získala mnohem víc. Především svou lidskostí, blízkostí každodennímu životu uživatelů sociálních služeb a možností hledat společně cesty, jak lidem umožnit co nejvíce samostatný a důstojný život.



Začínala jsem jako asistentka v denním stacionáři, kde jsme společně s kolegy rozjžděli terapeutickou dílnu a vytvářeli prostředí, ve kterém mohli lidé s intelektovým znevýhodněním rozvíjet své schopnosti i sebevědomí. Postupně jsem se kromě přímé práce s klienty začala věnovat také vedení týmů a rozvoji služeb – od manažerky denního stacionáře, lektorky až po pozici zástupkyně ředitelky a manažerky sociálních služeb.

Do role vedoucí domova BETEZDA vstupuji s velkým respektem k tradici tohoto místa i k práci všech lidí, kteří zde po mnoho let vytvářejí bezpečný domov pro jeho obyvatele. Věřím, že dobrá sociální služba stojí nejen na odbornosti a profesionalitě, ale také na vztazích, důvěře, humoru a schopnosti vidět v každém člověku jeho jedinečnost, silné stránky a možnosti.

A co o mně možná nevíte?

Dlouhá léta jsem pracovala také jako klinický antropolog v ortopedické ambulanci pro vady pohybového aparátu, mám ráda beskydské hory, alpské louky s kravičkami a tajně doufám, že jednou budu mít terapeutického pejska... a možná i alpaku. Pejsek už je doma, a alpaka? To se uvidí. Sny se mají plnit.

Soňa Kantorová, vedoucí Sekce ekonomiky a provozu

Na co se v nové pozici nejvíce těšíš?

Těším se na možnost podílet se na strategickém řízení organizace z ekonomického pohledu a hledat cesty, jak efektivně podporovat naše služby a poslání. Těším se také na nové výzvy, spolupráci s kolegy napříč organizací a na příležitost dále rozvíjet své odborné znalosti.



Mohou kolegové očekávat nějaké novinky?

Ráda bych přispěla k větší srozumitelnosti ekonomických informací a podpořila hledání praktických řešení, která usnadní práci jak vedoucím pracovníkům, tak jednotlivým týmům. Budu usilovat o to, aby ekonomika nebyla vnímána jen jako čísla a tabulky, ale jako nástroj, který pomáhá naplňovat naše společné cíle.

Co bude pro Tebe největší výzvou?

Největší výzvou pro mě bude dívat se na fungování organizace z nové perspektivy. Budu mít možnost vnímat ekonomiku celé organizace v širších souvislostech a hledat rovnováhu mezi finanční stabilitou a rozvojem našich služeb. Navážu na práci svých předchůdců, kteří ekonomickou oblast dlouhodobě rozvíjeli, a zároveň se budu snažit přinášet vlastní pohled a nové nápady. Ráda bych byla partnerem pro vedoucí i kolegy napříč organizací a ráda bych jim pomáhala orientovat se v ekonomických tématech srozumitelně a prakticky. Svou novou roli vnímám také jako službu druhým a příležitost využít své schopnosti tam, kde mohou být užitečné pro lidi, kterým společně pomáháme.

Co o Tobě ještě nevíme?

Na jednu stranu miluji rychlou jízdu autem, na druhou stranu se umím zastavit a vnímat krásu obyčejných okamžiků. Mám ráda vodu ve všech jejích podobách – moře, řeky, jezera. Blízká je mi příroda a obdivuji vše, co bylo stvořeno. Velkou radost mi přináší také práce, která má smysl, a čas strávený s rodinou, která je pro mě tím nejcennějším.

VEDENÍ VOŠ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OSTRAVA POZNÁVALO NAŠE SLUŽBY

Ve středu 27. května jsme měli tu čest přivítat mezi námi vedení Vyšší odborné školy sociálně-právní Ostrava, se kterým jsme společně strávili inspirativní dopoledne napříč našimi sociálními službami. ❤️

S ředitelem panem Viktorem Csöllem, zástupkyní ředitele paní Michaelou Holařovou a garantkou odborné praxe paní Soňou Lenobelovou jsme zahájili ráno návštěvou **projektu Housing First ve Frýdku-Místku**. Tam už na nás čekala vedoucí střediska paní Dita Kendziorová a metodička projektu paní Lucie Muroňová, které přiblížily principy i podstatu tohoto projektu. Sdílely s námi, jak projekt pomáhá lidem bez přístřeší znovu najít bezpečí, stabilitu a důstojné zázemí, v jakých městech službu poskytují a co všechno nově z projektu obnáší.

Poté jsme se přesunuli do **střediska DUHOVÝ DŮM Ostrava**, kde nás vedoucí střediska paní Nikola Šímková provedla všemi službami a přiblížila nám, jak probíhá práce s klienty v jednotlivých službách. Povídali jsme si o tom, jaké aktivity s klienty realizují, jak podporují jejich samostatnost v každodenním životě.



Děkujeme všem kolegům, vedoucím zaměstnancům za milé přijetí, otevřenost a sdílení zkušeností. Velmi si vážíme těchto setkání, protože právě skutečné příběhy lidí nám nejvíce připomínají, že sociální práce je především o lidskosti, empatii a podpoře těch, kteří se ocitli v náročné životní situaci.

Zástupcům VOŠ sociálně-právní Ostrava děkujeme za dlouholetou spolupráci, příjemnou atmosféru a inspirativní setkání. Přejeme všem mnoho sil, radosti a spokojenosti nejen v pracovním, ale i osobním životě. Zároveň přejeme krásnou, klidnou a zaslouženou dovolenou plnou odpočinku, pohody a příjemných zážitků.



Naši poslední zastávkou bylo **středisko ELIM Ostrava na ulici Štramberská**. Vedoucí střediska pan Jan Kubiš společně se svou sociální pracovníci paní Denisou Šustkovou představili terénní pečovatelskou službu a velmi autenticky přiblížili příběhy, které prožívají klienti i zaměstnanci služby.

Sdílení s vedoucími služeb o péči, lidskosti i každodenních radostech a starostech klientů nám znovu připomnělo, jak důležitou hodnotu sociální služby mají a jak zásadní je poskytovat lidem kvalitní, citlivou a profesionální podporu.



Veronika Sasynová, personální partner

O KYBERBEZPEČNOSTI

S MANAŽEREM PRO KYBERBEZPEČNOST ING. JANEM PŠEJOU



Výběrové řízení na pozici manažera pro kyberbezpečnost vyhrál Ing. Jan Pšejou. V naší organizaci bude zajišťovat naplňování požadavků směrnice NIS2, tedy režimu vyšších povinností v oblasti kyberbezpečnosti, do kterého Slezská diakonie od 1. 1. 2026 spadá.

Zeptali jsme se ho na několik otázek, protože je to téma, které se nás bude více či méně všech dotýkat.

Kybernetická bezpečnost bývá často vnímána jako technické téma pro IT. Proč by se měla týkat každého zaměstnance v organizaci?

Protože IT se týká jen ta technická část, ale dodržování pravidel a běžná opatření, takový ten lidský firewall je věcí každého z nás. Taky máme ve směrnici napsáno, že všichni zamykají kanceláře a nemáme specialistu, který by kanceláře zamykal. Zamyká každý sám.

Od letošního roku pro naši organizaci platí NIS2 v režimu vyšších povinností. Co to nás prakticky znamená?

Pro Slezskou diakonii to znamená, že musí splnit poměrně náročná, ale praktická kritéria. Slezská diakonie pracuje s citlivými osobními údaji, má služby, které mají nejen sociální data, ale i zdravotní data, a zkrátka nově se na ně vztahuje regulace, tedy pravidla, která musí dodržovat. Z toho plynou zvýšené požadavky na tyto dotčené služby plus na ústředí, kde jsou některé podpůrné aktivity. Pro všechny zaměstnance z toho plynou pravidla — délka hesel, pravidelná školení, výuka v oblasti phishingových kampaní apod. To znamená, jste-li regulovanou službou jako například SAREPTA, čeká Vás řada praktických povinností, které dokážete splnit. Pokud jste služba např. noclehárny, týká se Vás podstatně méně úkolů. Ten nejdůležitější bude, že místo hesel o délce 8 znaků budete mít hesla ze 12 znaků. Ale budete se rovněž pravidelně vzdělávat a budete zapojeni do testování bezpečnosti. Co se týká všech, tak jsou dneska lépe zabezpečené mobilní telefony.

Co už se nám v organizaci v oblasti kyberbezpečnosti podařilo nastavit nebo posunout?

Podařilo se Vám úspěšně projít analýzou rizik, definovat, jaké informace jsou pro ústředí důležité a jaké podpůrné systémy jsou potřebné, tj. personální a účetní — bez nich fungovat nemůžete, a podařilo se zpracovat rovněž analýzu rizik. Což znamená, co informacím hrozí a co s tím, např. kdyby data byla poškozená, nedostupná, unikla apod. S tím je spojena i potřeba technické obměny zařízení a rovněž investic. To, co vidí všichni již nyní, je novější verze Esetu, což je nejen antivír, ale i pokročilý bezpečnostní řešení. Nově také máte stejný antivír na mobilních telefonech. Na konci roku 2025 jste se zaregistrovali na Národní úřad pro kybernetickou bezpečnost. Od března letošního roku vám běží lhůta na implementaci a spuštění všech návazných kroků, a je jich hodně, ale vy to zvládnete. Letos rovněž proběhla identifikace stavu u čtyř regulovaných služeb.

Kde naopak vidíte největší slabá místa nebo oblasti, ve kterých se musíme zlepšit?

Ústředí je již z pohledu kyberbezpečnosti na slušné úrovni. Ale ostatní pracoviště mají ještě velký prostor pro zlepšení. Nejsou řízené koncové počítače, tj. nelze například centrálně vynutit změny hesel, neprobíhají pravidelná školení. Řekl bych, že tam je řada opatření v té lidské části. Čeká vás aktualizace směrnice a nové povinnosti. Z toho, co je zatím vidět, například z antivírové dohledové konzoly, plyne, že jsou porušovány aktuální směrnice a bude třeba je vymáhat. Toto může být pro většinu novinka — pravidla se ze stavu "existují" přesunou do stavu "fungují" a jsou respektována.

Jaké chyby lidé nejčastěji dělají, aniž by si uvědomovali, že tím mohou ohrozit data nebo systémy organizace?

Používají opakovaně stejná hesla na různých zařízeních, jsou ochotni sdílet své přihlašovací údaje s kolegy, případně sdílí na jednom počítači jedno jméno a heslo, pracují tam různí lidé, nedá se odlišit, kdo co udělal, neřídí se směrnicemi, dávají do počítače USB flashky s věcmi, které by neměli, apod.

Jak poznáme podezřelý e-mail nebo zprávu? Existuje jednoduché pravidlo, které by si měl každý zapamatovat?

Stále si myslím, že se to dá jednoduše poznat. V okamžiku, když to je nápadně výhodné, nebo je tam vysoký tlak na rychlost, urgentnost, může to být fishing. Vy používáte ve Slezské diakonii Google Workspace a přijde Vám od někoho email se žádostí o reset hesla s Microsoft office 365, tak je to podezřelé, protože toto prostředí nemáte. Když Vám přijde nabídka na zájezd nebo auto zdarma jenom s povinností registrace někde, tak je to nápadně výhodná nabídka. Když Vám zavolá bankéř, že si na Vás teď někdo bere půjčku v Jičíně, a je nutné konat, je to typický tlak, který třeba přerušit. Banka ani policie Vám nikdy nebude volat a nutit Vás něco dělat. Při pochybnostech fyzicky vyražte na pobočku banky nebo jděte na policii. Když něco vypadá jen trochu divně, tak to nejspíše divně skutečně je. V takové chvíli prostě trochu zpomalte, zamyslete se a vraťte se k tomu.

Naše organizace pracuje s citlivými osobními údaji klientů i zaměstnanců. V čem je kybernetická bezpečnost v sociálních službách specifická?

Je úplně stejná jako v bance nebo jakémkoliv podniku. Specifické jsou sociální služby. Sociální služby mají specifická data, tj. o klientech, současně mají některé služby i zdravotní, ekonomická data o klientech, rodinách a příbuzných těchto klientů, tato kombinace sociální, zdravotní a rodinná je velmi unikátní. To jinde nenajdete. Nemocnice mají zdravotní část, banky mají ekonomickou část a rodinnou v podstatě nemá nikdo. Tohleto propojení je z mého pohledu unikátní.

Jak bude probíhat vzdělávání zaměstnanců v oblasti kybernetické bezpečnosti? Bude se týkat všech, nebo jen vybraných pozic?

Bude se týkat všech pozic, které pracují na počítači nebo mají firemní e-mail. Prioritně se zaměříme na pracovníky ve čtyřech regulovaných službách a na ústředí. Vzdělávání bude určitě vícestupňové, bude nějaké školení pro management, pro vedoucí a pro běžný personál. Zcela jistě, s ohledem na počet zaměstnanců, nebude osobně. Jednoduché vzdělávání půjde formou e-mailových kampaní – informace, upozornění, varování. Bude to email z ověřené adresy. Slezská diakonie plánuje pořízení elearningové platformy, tedy online vzdělávání, což se při velkém počtu zaměstnanců dá zvládnout. Bude to pravidelné každoroční školení. Za mě je ideální kombinace nějakého hodinového intenzivního vzdělávání s nějakou pětiminutovkou v měsíci, tak aby se věci v oblasti kyberbezpečnosti staly automatickými.

Kdybyste měl dát zaměstnancům tři praktické rady pro bezpečnější práci s technologiemi, jaké by to byly?

Respektujte své ajťáky, směrnice a v okamžiku pochybnosti je správná odpověď NE. Pokud si nejsem jistý, zda mám na ten e-mail kliknout nebo zda mám po telefonu tu informaci sdělit nebo jestli mám na webu vyplnit nějaký údaj, jestli si nejsem jistý, je správná odpověď ne. My všichni jsme ve Slezské diakonii proto, aby dobře fungovala a poskytovala služby, které má. Tedy kyberbezpečnost není jen věcí IT a ani to není nepřítel, kazič věcí, musíme všichni společně věci dělat dobře. Úkolem mým a ajťáků vedených Radimem Kantorem je dobře to uživatelům vysvětlit a uživatelé se mají ptát a nemají hledat třetí cestu. Je to těžké, ale vzájemný respekt a spolupráce je cesta, jak tím dokážeme úspěšně projít.

**Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení
lidských zdrojů Slezské diakonie**

STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU PRÁCI

ANEB PROČ BUDEME MĚŘIT HODNOTU PRÁCE

Téma spravedlivého odměňování není nové.

Už dnes Zákoník práce stanoví základní pravidlo, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty má zaměstnancům u stejného zaměstnavatele náležet stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Nejde tedy jen o otázku dobré praxe, ale také o zákonnou povinnost zaměstnavatele.

Zákoník práce v § 110 říká: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“

Dále zákon vysvětluje, co se rozumí stejnou prací nebo prací stejné hodnoty: „Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“

V praxi to znamená, že nestačí porovnávat pouze názvy pracovních pozic. Dvě pozice se mohou jmenovat rozdílně, ale jejich hodnota pro organizaci může být srovnatelná. Naopak dvě stejné nazvané pozice mohou mít odlišnou míru odpovědnosti, náročnosti nebo pracovních podmínek. Proto je důležité dívat se na skutečný obsah práce.

Co znamená práce stejné hodnoty?

Práce stejné hodnoty není totéž jako totožná práce. Nejde jen o to, zda dva lidé dělají přesně stejnou činnost. Důležité je, jaké nároky práce klade na člověka, který ji vykonává.

Při hodnocení hodnoty práce se sleduje například to, jaké znalosti a dovednosti jsou pro práci potřeba, jak složitá je práce odborně, psychicky nebo fyzicky, jakou odpovědnost pracovník nese, v jakých podmínkách pracuje a zda je vystaven zátěži nebo negativním vlivům práce.



Cílem není srovnávat jednotlivé lidi mezi sebou. Cílem je objektivně popsat hodnotu pracovních pozic. Poté je možné odpovědně posuzovat, zda jsou pracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odměňováni spravedlivě.

Proč je měření hodnoty práce důležité?

Měření hodnoty práce pomáhá zaměstnavateli nastavit odměňování tak, aby bylo průhledné, obhajitelné a spravedlivé. Přináší větší jistotu zaměstnancům i vedoucím pracovníkům, protože ukazuje, podle čeho se jednotlivé pracovní pozice posuzují.

Takové měření také pomáhá předcházet nerovnému zacházení. Pokud jsou kritéria stanovena předem, objektivně a genderově neutrálně, snižuje se riziko, že bude odměňování ovlivněno zvyklostmi, dojmy, stereotypy nebo historickým nastavením, které už nemusí odpovídat skutečné hodnotě práce.

Význam měření hodnoty práce roste v souvislosti s evropskou směrnicí k transparentnímu odměňování. Ta klade důraz na to, aby zaměstnavatelé dokázali určit kategorie pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tyto kategorie nemají být vytvářeny nahodile ani svévolně, ale na základě nediskriminačních, objektivních a genderově neutrálních kritérií.

Jak k tomu přistoupí Slezská diakonie?

Znalosti a dovednosti — tedy jaké vzdělání, odbornost, zkušenosti, schopnosti a kompetence jsou pro výkon práce potřebné. Slezská diakonie pro tento účel využije nástroj Logib, který byl vytvořen Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Tento nástroj pomáhá zaměstnavatelům dívat se na odměňování systematicky a férově. Logib zohledňuje kritéria, která odpovídají požadavkům evropské směrnice k transparentnímu odměňování.

Zaměřuje se zejména na čtyři oblasti:

Úsilí a složitost — tedy jak náročná je práce z hlediska psychické, fyzické, odborné nebo organizační zátěže.

Odpovědnost — tedy za co pracovník odpovídá, například za lidi, kvalitu služby, rozhodování, majetek, dokumentaci, bezpečí nebo dopady své práce.

Pracovní podmínky a negativní vlivy práce — tedy v jakém prostředí je práce vykonávána a zda je spojena se zvýšenou zátěží, riziky, emoční náročností nebo jinými nepříznivými vlivy.

Na základě těchto kritérií bude možné vytvořit kategorie pracovních pozic stejné nebo srovnatelné hodnoty. To neznamená, že všechny pozice budou odměňovány stejně. Znamená to, že budeme mít jasnější a spravedlivější základ pro posuzování odměňování a pro vysvětlení rozdílů tam, kde jsou odůvodněné.



Férovost neznamená stejnost pro všechny

Je důležité říci, že rovné odměňování neznamená automaticky stejnou částku pro každého. Rozdíly v odměně mohou existovat, pokud jsou založeny na objektivních a férových důvodech. Může jít například o rozdílnou pracovní výkonnost, zkušenost, rozsah odpovědnosti, výsledky práce nebo jiné předem srozumitelné a nediskriminační důvody.

Podstatné je, aby rozdíly v odměňování nebyly nahodilé, nevysvětlené nebo založené na kritériích, která s hodnotou práce nesouvisí.

Měření hodnoty práce je proto důležitým krokem k větší transparentnosti, důvěře a spravedlnosti v odměňování. Pomůže nám lépe porozumět tomu, jakou hodnotu jednotlivé pracovní pozice mají, a zároveň posílí odpovědnost zaměstnavatele za rovné a férové zacházení se svými zaměstnanci.

Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení
lidských zdrojů Slezské diakonie

LEGISLATIVNÍ OKÉNKO

Nový přístup ke kumulovaným pozicím — jedna pozice, jedna smlouva

Od září 2026 dojde ke změně v nastavení pracovněprávních vztahů u zaměstnanců, kteří v současnosti vykonávají více pracovních pozic v rámci jedné pracovní smlouvy (tzv. kumulované pozice).

Nově bude každá vykonávaná pracovní pozice vedena samostatně dle konkrétního pracovního zařazení a sjednaného úvazku.

Co tato změna znamená v praxi?

- U každé pozice bude samostatně stanoven pracovní úvazek,
- mzda bude nově rozdělena podle tarifního pásma příslušné pracovní pozice a výše úvazku,
- docházka bude evidována odděleně pro každou vykonávanou pozici.

V průběhu následujících měsíců budou dotčeni zaměstnanci postupně informováni o konkrétním postupu a administrativních krocích souvisejících s touto změnou.

Halina Mihulková, hlavní personalista

CO SE CHYSTÁ?

Pracovní jubilea (11. září 2026)

Setkání s oceněnými kolegy (23. října 2026)

Reportérem v sociálních službách, V kůži klienta (28. září – 2. října 2026)

Setkání s životními jubilanty roku 2026 (předpoklad prosinec 2026)

Personální noviny (prosinec 2026)

NAŠIM KOLEGŮM SE NARODILI...

Představujeme Vám naše letošní diakonická miminka



TIP NA LETNÍ VÝLET

Hledáte inspiraci na příjemný výlet během letních prázdnin? 😊

Ráda bych s vámi sdílela jeden tip, který u nás v rodině nedávno vyzkoušel můj syn společně s babičkou a dědečkem – a výlet si všichni moc užili, proto ho ráda doporučuji i vám.

Vydejte se do **Studénky**, kde můžete navštívit **Vagonářské muzeum**. Expozice představuje bohatou historii výroby železničních vagonů, která je se Studénkou neodmyslitelně spjata. Návštěvníci si mohou prohlédnout historické fotografie, modely i unikátní exponáty spojené s železniční dopravou.

Jen několik minut odtud se nachází krásný **Zámek Studénka**, obklopený anglickým parkem. Zámek nabízí příjemnou atmosféru, komentované prohlídky i možnost odpočinku v klidném prostředí. Výlet tak potěší milovníky historie, techniky i přírody.

Pokud ještě nemáte plány na letní dny, může být právě tento výlet příjemnou inspirací pro společně strávený čas s rodinou či přáteli.

Budeme rádi, když se s námi podělíte i o své tipy na prázdninové výlety. Vaše inspirace pak zveřejníme ve facebookové skupině Slezská diakonie kariéra.

Své tipy můžete posílat na e-mail m.vrbovska@slezskadiakonie.cz

Markéta Stanieková, personální partner

