


<p>Komunita Kráľovnej pokoja DSS, ZPS, ZOS Močenok kaštieľ Sv. Gorazda 553/28 951 31 Močenok DSS Radošina kaštieľ Piešťanská 11/18 956 05 Radošina</p>	<p style="text-align: center;">Interný predpis 1.1/2023</p> <p style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Účel a obsah poskytovania sociálnej služby (strategická vízia, poslanie, ciele) a prístup k prijímateľovi sociálnej služby</p>	<p style="text-align: center;"> Štandard kvality číslo: 1.1</p>
--	--	---

**ÚČEL A OBSAH POSKYTOVANIA SOCIÁLNEJ SLUŽBY
(STRATEGICKÁ VÍZIA, POSLANIE, CIELE) A PRÍSTUP
K PRIJÍMATEĽOVI SOCIÁLNEJ SLUŽBY**



	Za aktualizáciu zodpovedá:	Schválil:
Meno a priezvisko:	Mgr. Simona Hajdu	ThLic. PhDr. PaedDr. Branko Jozef Tupý, PhD.
Funkcia:	sociálna pracovníčka	riaditeľ ZSS
Dátum:	20.12.2022	20.12.2022
Verzia 03	Dátum platnosti od:	01.01.2023
Výtlačok 01		
Podpis:		

ČLÁNOK 1 ÚVODNÉ USTANOVENIA

1. Interný predpis 1.1/2023 (ďalej len „IP“) je vypracovaný v zmysle § 9 ods. 8, 9 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách.
2. S interným predpisom je vedúci/a zamestnanec/kyňa zariadenia sociálnych služieb Komunity Kráľovnej pokoja povinný/á oboznámiť všetkých zamestnancov/kyne a prijímateľov/ľky sociálnej služby zariadenia v im zrozumiteľnej forme.
3. IP je záväzný pre všetkých zamestnancov/kyne a prijímateľov/ľky sociálnej služby (ďalej len „prijímateľov/ľky“) v DSS, ZPS, ZOS Močenok, DSS Radošina.
4. Predchádzajúce IP vzťahujúce sa na túto oblasť podmienok kvality poskytovanej sociálnej služby týmto strácajú platnosť.
5. IP je uložený k nahliadnutiu a k dispozícii aj v ľahkozrozumiteľnej forme:
 - V kancelárii riaditeľa Močenok, vedúcej Radošina
 - V zamestnaneckej miestnosti Močenok, Radošina
 - Vo vestibule zariadenia Močenok, Radošina
 - V jedálni ZPS, ZOS Močenok
 - V systéme ddis.sk
 - Na webovej stránke poskytovateľa www.kkp.sk
6. Porušenie povinností uvedených v tomto IP zamestnancami/kyňami sa považuje za porušenie, príp. za závažné porušenie (podľa miery porušenia a porušeného) pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku a má za následok vyvodenie dôsledkov v zmysle Pracovného poriadku a Zákonníka práce.
7. Tento IP je prepojený s:
 - **Interným predpisom IP 1.2/2023 – Dostupnosť sociálnej služby pre každého žiadateľa, ktorý spĺňa podmienky na poskytnutie sociálnej služby ustanovené zákonom**
 - **Interným predpisom IP 1.3/2023 – Zmluva o poskytovaní sociálnej služby a postup pri uzatváraní zmluvy o poskytovaní sociálnej služby**
 - **Domáci poriadok**
 - **Prevádzkový poriadok**
8. Použité skratky:
 - ZSS: Zariadenie sociálnych služieb
 - DSS: Domov sociálnych služieb
 - ZOS: Zariadenie opatrovateľskej služby
 - ZPS: Zariadenie pre seniorov
 - MP: Metodický postup
 - IP: Interný predpis
9. Vysvetlivky:
 - Ľahkočitateľná forma- jednoduché vety
 - Ľahkozrozumiteľná – využitie alternatívnych foriem ako obrázky, piktogramy

ČLÁNOK 2

KOMUNITA KRÁĽOVNEJ POKOJA

Komunitu Kráľovnej pokoja založili v roku 1993 P. Branko Tupý a P. Rudolf Priedhorský, CM (+2004) za účelom pomoci mladým dospelým, ktorí po 18. roku veku ukončujú ústavnú starostlivosť a keďže nemajú rodinné zázemie, ani žiadne iné a sú občanmi so zdravotným postihnutím, vyžadujú pomoc.

Komunita Kráľovnej pokoja je registrovaná na Ministerstve kultúry SR ako samostatný právny subjekt v zmysle zákona č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností. Najvyšším orgánom Komunity je Konferencia Komunity, ktorá sa zvoláva každé 3 roky. Medzi Konferenciami riadi Komunitu Rada Komunity, ktorá má 3 členov. Na čele je moderátor Komunity, ďalšími členmi Rady sú dvaja asistenti.

Za účelom realizácie komplexnej pomoci uvedenej sociálnej skupine poskytol nitriansky sídelný biskup Ján Chryzostom kardinál Korec v roku 1993 kaštieľ v Radošine a v roku 2003 kaštieľ v Močenoku. V objekte kaštieľa v Radošine, ktorý Komunita komplexne rekonštruovala v rokoch 1993 – 2000, bol zriadený v roku 1995 domov sociálnych služieb a v roku 2014 denný stacionár. V kaštieli v Močenoku, ktorý od roku 2003 prechádza postupnou rekonštrukciou, boli zriadené v roku 2003: domov sociálnych služieb, detský domov, zariadenie pre seniorov, zariadenie opatrovateľskej služby, denný stacionár.

Komunita Kráľovnej pokoja v spolupráci s Rodinou dobrej nádeje, o. z. zabezpečuje pravidelné rekreačné pobyty pre svojich klientov niekoľkokrát v roku v prírodnom prostredí v Rekreačnom dome v Hrabíchove, v Tatrách a v Chorvátsku.

Komunita Kráľovnej pokoja je cirkevná organizácia a ako neverejný poskytovateľ poskytuje tieto sociálne služby:

Domov sociálnych služieb Radošina /ďalej len „DSS Radošina“/

Domov sociálnych služieb Močenok /ďalej len „DSS Močenok“/

Zariadenie pre seniorov Močenok /ďalej len „ZPS Močenok“/

Zariadenie opatrovateľskej služby Močenok /ďalej len „ZOS Močenok“/

DSS Radošina vychádza z projektu Rodina dobrej nádeje zameraného na pomoc klientom so zdravotným postihnutím, ktorí po dovŕšení plnoletosti odchádzajú zo zariadení ústavnej starostlivosti. Títo klienti sú bez rodinného zázemia a preto sa ocitajú "na ulici". Uvedený projekt sa realizuje od roku 1993. Prvotný projekt Komunity Kráľovnej pokoja realizovaný v Radošine časom dostal podobu zariadenia sociálnych služieb. K 1. júlu 1999 bola Komunita a toto zariadenie sociálnych služieb v zmysle zákona č.195/98 Zb. o sociálnej pomoci registrovaní na Krajskom úrade Nitra ako neštátny subjekt poskytujúci sociálne služby v Domove sociálnych služieb pre dospelých, s celoročným pobytom.

DSS Radošina má kapacitu 6 miest s celoročnou pobytovou formou poskytovania sociálnej služby a 15 miest s týždennou formou poskytovania sociálnej služby.

DSS Močenok bol zriadený v nadväznosti na DSS Radošina od roku 2003 a registrovaný na UNSK Nitra ako DSS pre dospelých. V súčasnosti má DSS Močenok kapacitu 35 miest s celoročnou pobytovou formou poskytovania sociálnej služby a 11 miest s týždennou formou poskytovania sociálnej služby.

ZPS Močenok bolo zriadené v roku 2012 a má kapacitu 6 miest s celoročnou pobytovou formou poskytovania sociálnej služby.

ZOS Močenok bolo zriadené v roku 2012 a má kapacitu 6 miest s celoročnou pobytovou formou poskytovania sociálnej služby.

ČLÁNOK 3 POSLANIE A VÍZIA ZARIADENIA

Naším **poslaním** je vytváranie domova nielen PRE našich prijímateľov/ľky, ale **SPOLU** s nimi. Členovia Komunity Kráľovnej pokoja žijú pod jednou strechou s prijímateľmi/ľkami, čo výrazne ovplyvňuje ráz a atmosféru zariadenia. Takto vytvárame prijímateľom/ľkám stabilné prostredie. Keďže všetci prijímatelia/ľky v DSS vyrastali v ústavných zariadeniach bez biologickej rodiny, považujeme práve z tohto dôvodu toto spolunažívanie za naše špecifické a zmysluplné poslanie. Celostný rámec tejto rodinnosti dopĺňa prítomnosť seniorov. Viacgeneračné spolunažívanie je tiež veľkým vzájomným obohatením. Naším poslaním je teda vytvárať a žiť čo najprirodzenejšie prostredie naprieč generáciami a zároveň poskytovať prijímateľom/ľkám kvalitné sociálne služby s ohľadom na napĺňanie všetkých potrieb vrátane duchovných. Pre naplnenie nášho poslania je dôležité udržiavanie prirodzených kontaktov a pozitívnych vzťahov prijímateľov/ľky s blízkymi, s klientami zariadenia, s členmi komunity a s personálom zariadenia.

Našou **víziou** je byť zariadením, ktoré poskytuje sociálnu službu s ohľadom na partnerský a individuálny prístup, kde človek žije a pracuje rád. Kde prijímatelia/ľky DSS v produktívnom veku žijú zmysluplne, majú svoje kompetencie, zodpovednosť a zručnosti, vnímajú sa ako potrební, užitoční, podporovaní, hodnotní a prijatí takí, akí sú, ale zároveň vo vedomí, že sú stále na ceste k sebazlepšeniu.

Vytvárame pre klientov pracovné príležitosti v chránených dielňach. Tým zabezpečujeme osobný rozvoj, rozvoj pracovných zručností a návykov, zmysluplné napĺňanie času vytváraním hodnôt a získavaním ďalšieho príjmu pre klientov.

Na ceste k ich samostatnejšiemu životu je pre nás dôležitá vízia samostatného bývania, ktoré už niektorí naši klienti majú možnosť zakúsiť. S našou podporou prijímateľov/ľky v oblasti finančnej gramotnosti sa im podarilo našetriť si dostatočné finančné prostriedky na to, aby si mohli kúpiť vlastné nehnuteľnosti. Postupne boli preradení z celoročnej pobytovej formy do týždennej. Počas víkendov a sviatkov tak môžu bývať „vo svojom“. Zároveň si uvedomujeme, že nás ešte čaká dlhá cesta k ich úplnému osamostatneniu.

Víziou v poskytovaní starostlivosti o prijímateľov/ľky v ZPS a ZOS je poskytovať im takú starostlivosť a zázemie, aby sami seba vnímali ako dar a nie ako príťaž. Aby sa necítili ako odložený, ale práve ako tí, čo sú schopní obohacovať tým, že sú súčasťou širšej komunity, kde sa staroba, choroby a postupné ubúdanie síl vníma citlivo a so všetkou diskretnosťou a dôstojnosťou.

Víziou je naďalej skrásľovať, zlepšovať a spríjemňovať prostredie. Naše zariadenie sociálnych služieb prevádzkujeme v historických kaštieloch, ktoré si stále viac prispôbujeme potrebám poskytovaných sociálnych služieb, snažíme sa ho humanizovať, samozrejme so zreteľom na zachovanie historickej hodnoty kaštieľa. Víziou je dovybavovanie priestorov, dopĺňanie ošetrovateľskej techniky, modernizovanie a zútulňovanie priestorov, pokračovanie v reštaurovaní miestností, lustrov a pod. Tiež máme ambíciu dosahovať čo najväčšiu energetickú (inštalovanie solárnych panelov, fotovoltickej elektrárne, tepelných čerpadiel) a potravinovú samostatnosť (vlastné produkty zo záhrady a poľnohospodárskej činnosti, napr. chov zvierat). Našou víziou je udržať, zušľachtovať a účelne hospodáriť s ornou pôdou ako aj napredovať v chove úžitkových zvierat na našom hospodárstve.

Víziou je samostatnejší a nezávislý život prijímateľov/ľky, ktorí/é sa učia bežným denným zručnostiam, finančnej gramotnosti, zvyšovaniu mobility.

Víziou je tiež zamestnávať zamestnancov, ktorí budú zdatní nielen odborne ale najmä ľudsky. Snažíme sa vytvárať podmienky pre dôstojnú prácu zamestnancov, ich vzdelávanie. K naším benefitom určite patrí aj možnosť ubytovania zamestnancov, ktorí za prácou dochádzajú.

ČLÁNOK 4 STRATEGICKÝ CIEĽ ZARIADENIA

- Naším strategickým cieľom je poskytovanie kvalitnej a komplexnej starostlivosti a podpory prijímateľom/ľkám sociálnej služby so zreteľom na ľudský a etický prístup, prispôbený individuálnym potrebám našich prijímateľov/liek, vychádzajúc z analýzy súčasného stavu zariadenia a zo zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách o zmene a doplnení zákona č. 455/1999 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov. Poskytovaním kvalitnej a komplexnej starostlivosti máme na mysli: podporu sebaurčenia, sebaobhajoby prijímateľa/ľky, identifikáciu a aktivizáciu prirodzených zdrojov prijímateľa/ľky sociálnej služby v oblastiach života a prístupu k bežným komunitným službám, podporu integrácie, inklúzie, osobnej integrity a v zachovaní a dosahovaní najväčšej možnej miery samostatnosti.
- V maximálnej možnej miere sa snažíme prijímateľov/ľky začleňovať do komunity aby tak mali možnosť sa stretnúť s bežným životom v bežnom prostredí.

ČLÁNOK 5 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY ZARIADENIA

Silné stránky Zariadenia Močenok, Radošina	Slabé stránky Zariadenia Močenok, Radošina
- spoločenstvo - komunita prijímateľov/liek	- žiadne, alebo veľmi slabé rodinné väzby prijímateľov/liek - malá spolupráca rodinných príslušníkov
- možnosti rozvoja kvality života prijímateľov/liek sociálnej služby	- menej aktivít od zamestnancov/kýň k hľadaniu nových aktivít práce s prijímateľmi/kami
- otvorenosť zariadenia pre záujemcov/kyne	- náročnosť udržania prevádzky budov, areálu, a okolia
- bezbariérovosť zariadenia	- slabší dôraz na hodnotenia a spätnú väzbu prijímateľov/liek
- neustále hľadanie nových možnosti pri realizácii prijímateľov/liek	- informovanosť zamestnancov/kýň o individualite a individuálnom prístupe pre každého/ú prijímateľa/ky
- tradícia poskytovaných sociálnych služieb – pocit bezpečia	- takmer žiadne možnosti pracovného uplatnenia prijímateľov/liek na trhu práce
- široká škála ponúkaných záujmových a relaxačných aktivít pre prijímateľov/ky	- náročnosť starostlivosti o prijímateľov/ky s psychiatrickými diagnózami a o imobilných/é prijímateľov/kyne
- realizácia supervízie v zariadení	- väčšia fluktuácia zamestnancov/kýň, syndróm vyhorenia
- vzdelávanie zamestnancov/kýň	- menšia ochota zamestnanov/kýň o vzdelávanie

ČLÁNOK 6 ČIASTKOVÉ CIELE ROZVOJA ZARIADENIA

1. Udržanie a ďalší rozvoj kvality sociálnych služieb vychádzajúci z individuálnych potrieb prijímateľa/ky

spôsob realizácie:

- rozšíriť spoluprácu a zmapovať doterajšiu sieť inštitúcií spolupracujúcich pri utváraní príležitostí pre ľudí s postihnutím, napr. úrady práce, využitie národných projektov, využitie dopytových projektov na úrade práce,
- vzdelávanie zamestnancov/kýň, zamerané na transparentnosť, zvyšovanie odbornosti a kompetentnosti poskytovaných služieb smerom k prijímateľom/kám, napr. vzdelávanie cez národný projekt, ...
- zavedenie knihy prianí, túžob a požiadaviek, aby prijímatelia/lky mohli písomne zaznamenať svoje požiadavky,
- využitie nástrojov na rozvoj kompetencií a zručností prijímateľov/liek – Národný projekt „Nestrať prácu a vzdelávaj sa“.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne

Vyhodnotenie: 3 roky

2. Zmena postojov a myslenia všetkých, ktorých sa proces skvalitňovania služieb dotýka

Zmeniť postoj a myslenie zamestnancov/kýň, ale aj prijímateľov/liek sociálnych služieb tak, aby sa podporoval čo najindividuálnejší prístup a dôstojnosť každého prijímateľa/ky.

spôsob realizácie:

- vzdelávať zamestnancov/kyne ako aj prijímateľov/kyne v oblasti ľudských práv, etického prístupu, sociálnej práce. Školenia sa budú realizovať v rámci pravidelných komunitných stretnutí, online školení a prezenčných seminárov, kde sa budú zamestnanci/kyne a aj prijímatelia/lky oboznamovať s témami v oblasti ľudských práv, slobôd, etických princípov a sociálnej práce,
- návšteva iných zariadení za účelom získania nových skúseností zo zdieľaných príbehov,
- návšteva dobrej praxe mimo SR, partnerskej organizácie.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne

Vyhodnotenie: 3 roky

3. Rozširovať a pokračovať v zapájaní maximálneho počtu prijímateľov/liek do pracovnej činnosti, učiť ich osvojovať a udržiavať si pracovné návyky a tým zvyšovať kvalitu ich života

spôsob realizácie:

- realizovať vzdelávanie zamestnancov/kýň v odbornej činnosti,
- rozvoj pracovných zručností zameraných na osvojenie pracovných návykov a zručností pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením,
- rozširovať možnosti pracovných činností na nové druhy pracovnej činnosti (práca v dielni, práca pri jazierku,),
- postupné vytváranie pracovných činností v externej komunite.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne
Vyhodnotenie: 3 roky

4. Pokračovať v odstraňovaní bariér medzi majoritnou spoločnosťou a prijímateľmi/kami

spôsob realizácie:

- priama účasť na kultúrnych a športových podujatiach v obci, organizovanie spoločných podujatí, dňa otvorených dverí, informatívna webová stránka, ...,
- aktivity realizované priamo v bežnej komunite /kadernícke služby, pedikúra, knižnica, kino a pod./.

Časová perspektíva neplnenia cieľa: priebežne
Vyhodnotenie: 3 roky

5. V oblasti personálneho zabezpečenia realizovať systém celoživotného vzdelávania, supervízie zamestnancov/kýň a osobného rastu zamestnancov/kýň

spôsob realizácie:

- stanovením individuálnych osobných cieľov zamestnancov/kýň,
- vytvoriť a realizovať plán pravidelnej supervízie všetkých zamestnancov/kýň,
- vytvoriť a realizovať Plán rozvoja ďalšieho vzdelávania a zvyšovania odbornej spôsobilosti zamestnancov/kýň a Individuálny plán ďalšieho vzdelávania, zvyšovania odbornej spôsobilosti a supervízie,
- zavedenie a realizovanie **Akčných plánov na napĺňanie** individuálnych plánov,
- u novoprijatých zamestnancov/kýň vypracovať adaptačný plán a realizovať adaptačný proces zamestnancov/kýň,
- supervízia v súlade so zákonom min. 1 x ročne.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne
Vyhodnotenie: 1x za rok

6. Zabezpečiť dostatočný počet a podiel odborného personálneho zabezpečenia v zmysle všeobecne platných právnych predpisov a tým zabezpečiť aktívnu multidisciplinárnu a tímovú spoluprácu medzi všetkými zložkami s cieľom naplnenia individuálnych potrieb prijímateľov/liek

spôsob realizácie:

- aktívne vyhľadávať zamestnancov/kýň formou pracovných portálov, UPSVaR, formou zverejnenia informácie o pracovnom mieste na internetovej stránke, formou informovania občanov v obci (miestny rozhlas),
- nábor s motiváciou /osobný rast, osobné ohodnotenie, vzdelávanie/,
- v zmysle § 9 ods. 4 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne
Vyhodnotenie: 1 rok

7. Skvalitnenie procesu individuálneho plánovania

spôsob realizácie:

- intenzívnejšie prepojenie odborného tímu a prijímateľa/ky v procese individuálneho plánovania,
- intenzívnejšia kontrola administrácie individuálnych plánov kľúčovými pracovníkmi/čkami,
- priebežné vzdelávanie všetkých zamestnancov/kýň vzhľadom na potreby individuálneho plánovania,
- informovanie prijímateľov/liek sociálnych služieb o ďalších možnostiach smerujúcich ku skvalitneniu ich života - pravidelne na komunitných stretnutiach,
- zisťovanie cieľov prijímateľov/liek na základe individuálnych plánov, navrhovanie prijateľných riešení zo strany prijímateľa/ky sociálnych služieb a sociálnych pracovníkov/čok
- učiť sa z dobrej praxe, z príbehov,
- pravidelne a podľa potreby revidovanie individuálnych plánov aj na podnet prijímateľov/liek.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne

Vyhodnotenie: 1 rok a podľa potreby

8. Dosahovať čo najlepšie výsledky v štandardoch kvality

spôsob realizácie:

- oboznámiť personál Zariadenia Močenok, Radošina s obsahom a cieľmi štandardov kvality, dbať na ich aplikovanie v praxi,
- zefektívnenie dosahovania jednotlivých cieľov vyplývajúcich zo štandardov kvality poskytovaných sociálnych služieb,
- kritériá v štandardoch kvality v ľahkočitateľnej forme.

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne

Vyhodnotenie: 1 rok

9. Vytvoriť miesta a prechod pre pobytovú týždennú formu poskytovania sociálnej služby

spôsob realizácie:

- zabezpečiť prevádzkové priestory pre realizáciu služby,
- personálne a finančne zabezpečiť poskytovanie služby,
- zabezpečiť administratívne činnosti súvisiace s poskytovaním pobytovej týždennej formy sociálnej služby,
- umiestniť prijímateľov/kyne do týždennej pobytovej formy,
- podpora bývania klientov vo vlastných nehnuteľnostiach.
- pomoc prijímateľom/ľkám s hľadaním vlastného bývania

Časová perspektíva naplnenia cieľa: priebežne

Vyhodnotenie: 1x za rok

ČLÁNOK 7

PRÍSTUP K PRIJÍMATEĽOVI SOCIÁLNEJ SLUŽBY

V našom ponímaní prijímateľov/ľky nevnímame ako pasívnych účastníkov tohto vzájomného vzťahu. V žiadnom prípade ich nemôžeme degradovať na to, že nemajú sami čo poskytnúť svetu a zbaviť ich tej miery zodpovednosti, ktorá im náleží. Máme za to, že vo vzťahu: poskytovateľ – prijímateľ/ka majú svoju aktívnu úlohu v zmysle určitého vzájomného partnerstva. Nie sú chudákmi, ktorých máme ľutovať a robiť ich závislými na našej pomoci, ale osobnosťami so svojím vlastným životným príbehom, vzbudzujúcimi v nás zdravý súcit a túžbu sprevádzať ich na ceste k hlbšej ľudskej zrelosti. Zameriavame sa najmä na aktivizovanie ich vnútorných zdrojov, pomáhame im prehľbovať ich schopnosti, zručnosti, volíme pozitívny prístup a upriamujeme ich pozornosť na to, čo je v nich schopné života, rozvoja a sebaurčenia. Individuálne posudzujeme mieru schopností a záujmov a prirodzenou cestou ich vystavujeme primeraným nárokom bežného a nezávislého života.

Stáva sa, že členovia Komunity alebo dlhoroční zamestnanci si s prijímateľmi/ľkami tykajú. Je to výsledok dlhoročného spolunažívania pod jednou strechou. Toto tykanie je vzájomné a odsúhlasené z oboch strán. Zvýrazňuje to črtu partnerstva a rovnosti, rodinnosti.

Významným prvkom života prijímateľov/liek je možnosť prepojenia s Rodinou dobrej nádeje, o. z., ktorá sa svojou činnosťou významne podieľa na zvyšovaní samostatnosti, schopností a zručností prijímateľov/liek.

Snažíme sa vytvárať pracovné pozície pre prijímateľov/ľky v chránených dielňach, kde si osvojujú a rozširujú pracovné zručnosti, ktoré im dopomáhajú k lepšej adaptácii v komunite a vedú k vyššej samostatnosti v bežnom živote.