



Spolufinancovaný  
Európskou úniou



PROGRAM  
SLOVENSKO



2024

**Stratégia rozvoja ľudských zdrojov  
v sektore zdravotníctvo, sociálne služby na  
obdobie 10 rokov**

NÁRODNÝ PROJEKT

# **Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce**

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2023 – 10/2028

ITMS projektu: 401401DVY1

## **Autorský kolektív:**

Tento dokument bol vypracovaný ako jeden z výstupov národného projektu „Aliancia sektorových rád - predvídanie trendov a potrieb trhu práce“, aktivita 2 Prognózovanie a transfer, podaktivita 2.1 Kvantitatívne a kvalitatívne prognózy vývoja trhu práce. Bol pripravený v spolupráci s viacerými odborníkmi, ktorí významne prispeli svojimi odbornými vedomosťami, schopnosťami a skúsenosťami. Každý člen autorského kolektívu prispel svojím špecifickým odborným prínosom, čo umožnilo vytvoriť komplexný a vysoko odborný materiál. Expertné kompetencie a dôkladná práca boli kľúčové pre dosiahnutie konečného výsledku.

## CIEĽ STRATÉGIE

Cieľom stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore zdravotníctvo, sociálne služby je zabezpečiť efektívny a udržateľný rozvoj pracovnej sily v priebehu nasledujúcich desiatich rokov. Táto stratégia má za úlohu poskytnúť základné informácie o sektore ako je charakteristika sektora, jeho poslanie a hlavné ciele. V nadväznosti na ekonomické ukazovatele obsahuje zhodnotenie ekonomickej činnosti, ako aj popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov, vrátane miezd. Stratégia identifikuje aktuálne trendy a predikciu vývoja sektora so zameraním na vývoj ľudských zdrojov a ich zmeny ovplyvňujúce fungovanie sektora. Záver je venovaný vyhodnoteniu a návrhu sektorových opatrení, ktoré majú za úlohu zhodnotiť efektívnosť predchádzajúcich opatrení a navrhnúť nové opatrenia na riešenie výziev v oblasti ľudských zdrojov, reflektujúc aktuálne trendy a predikcie vývoja.

Informácie, ktoré sú obsahom tejto stratégie umožnia nielen odborne zainteresovaným subjektom, ale aj širokej verejnosti vytvoriť si ucelený obraz o sektore, čo v konečnom dôsledku môže dopomôcť sektoru adaptovať sa na meniace sa podmienky a zabezpečiť, že bude mať dostatočné a kvalifikované ľudské zdroje pre budúci rozvoj v súlade s dynamickými zmenami na trhu práce.

## Obsah

<b>CIEĽ STRATÉGIE.....</b>	<b>3</b>
<b>ZOZNAM GRAFOV.....</b>	<b>5</b>
<b>ZOZNAM TABULIEK.....</b>	<b>6</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH.....</b>	<b>7</b>
<b>ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....</b>	<b>8</b>
<b>ŠTATISTICKÉ ZDROJE.....</b>	<b>10</b>
<b>METODIKA PROGNÓZOVANIA DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE – ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD (ASR) .....</b>	<b>11</b>
<b>PRÍHOVOR PREDSEDU.....</b>	<b>13</b>
<b>1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV.....</b>	<b>14</b>
1.1.    Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 10 rokov.....	14
1.2.    Strategická analýza sektora.....	15
1.3.    Dátové zhodnotenie vývoja ľudských zdrojov v sektore.....	19
<b>2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV.....</b>	<b>27</b>
2.1 Aktuálne trendy sektora.....	27
2.2 Predikcia vývoja ľudských zdrojov v sektore s ohľadom na kľúčové trendy.....	28
<b>3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>33</b>
3.1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení.....	33
3.2 Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov.....	34
<b>ZÁVER.....</b>	<b>38</b>
<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....</b>	<b>39</b>
<b>PRÍLOHY.....</b>	<b>43</b>

## ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1 Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov v roku 2022 (v mil. EUR) .....	16
Graf. č 2 Podiel sektorov na zamestnanosti v 2022 (v %) .....	17
Graf č. 3 Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020 v bežných cenách v EUR.....	18
Graf č. 4 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa sektorov za rok 2022 (v EUR) .....	20
Graf č. 5 Vekové rozloženie pracovníkov v sektore v roku 2020 .....	21
Graf č. 6 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia a sektorov (v EUR).....	21
Graf č. 7 Prognóza vývoja demografie (% z celkového stavu zamestnaných v roku 2023) .....	29
Graf č. 8 Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných .....	29
Graf č. 9 Prognóza dopytu po pracovných miestach v sektore (počet osôb) .....	30
Graf č. 10 Vývoj a prognóza expanzného dopytu .....	30
Graf č. 11 Vývoj a prognóza nahradzovacieho dopytu .....	31
Graf č. 12 Vývoj a prognóza zamestnanosti podľa kvalifikácie (počet osôb).....	31
Graf č. 13 Ohrozené pracovné miesta v roku 2035 .....	32
Graf č. 14 Prehľad oblastí, do ktorých smerujú strategické opatrenia Sektorovej rady za NP SRI .....	34

## ZOZNAM TABULIEK

<b>Tab č. 1</b> Zoznam aktuálnych sektorových opatrení.....	35
---	----

## **ZOZNAM PRÍLOH**

Príloha 1: Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ASR	Aliancia sektorových rád
CBA	Analýza nákladov a prínosov (Cost-Benefit Analysis)
CEDEFOP	Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania
CRM	Customer Relationship Management
ESI	Engineering Systems Inc
NCZI	Národné centrum zdravotníckych informácií
LF	Lekárska fakulta
MRK	Marginalizované rómske komunity
IKT	Informačné a komunikačné technológie
VÚC	Vyšší územný celok
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
SPODaSK	Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela
NŠZ	Národné štandardy zamestnaní
MZ SR	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
mil.	Milión
tis.	Tisíc
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
p.b.	Percentuálny bod
KPI	Key Performance Indicator
DRG	Diagnosis-related group
UI	Umelá Inteligencia
SW	Softvér
CRM	Customer Relationship Management
GDPR	General Data Protection Regulation – Nariadenie o ochrane osobných údajov
TRIPS	Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights
NSP	Národná sústava povolání
NSK	Národná sústava kvalifikácií
IS SocS	Informačný systém sociálnych služieb



MTaPZ	Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie v Bratislave
UK	Univerzita Komenského v Bratislave
SZU	Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave
UPJŠ	Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

## ŠTATISTICKÉ ZDROJE

Štatistické údaje pre analytické účely Aliancie sektorových rád pochádzajú zo Štatistického úradu SR, ktorý je ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnej štatistiky.

Metodika spracovania údajov a metaúdaje za jednotlivé štatistické okruhy sú definované v príslušných správach o kvalite, ktoré sú verejne dostupné na webovom sídle Štatistického úradu SR podľa príslušného zamerania.

Pre potreby analýzy jednotlivých sektorov boli použité údaje najmä z nasledovných štatistických oblastí, ku ktorým prikladáme metodiku zberu, spracovania a publikovania dát definovanú Štatistickým úradom SR:

<b>Štatistický okruh:</b>	<b>Metodika</b>
Náklady práce:	<a href="#">Náklady práce</a>
Národné účty:	<a href="#">Národné účty</a>
Podnikové štatistiky - organizačná štatistika:	<a href="#">Podnikové štatistiky</a>
Odvetvové štatistiky – priemysel:	<a href="#">Priemysel</a>
Viacstranné štatistiky – veda, technika a inovácie:	<a href="#">Veda, technika, inovácie</a>

Jednotlivé údaje sú v príslušných štatistických okruhoch dezagregované v rámci štatistickej klasifikácie SK NACE Rev.2 do úrovne divízií, čo umožnilo následné priradenie divízie do príslušajúceho sektora.

Takto priradené údaje poskytujú prehľad o jednotlivých sektoroch v príslušných štatistických okruhoch a sú taktiež pripravené na ďalšie spracovanie podľa potrieb sektorov.

## METODIKA PROGNOZOVANIA DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE – ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD (ASR)

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby Aliancie sektorových rád bol využitý externý výstup Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP <https://www.cedefop.europa.eu/sk>). Táto inštitúcia pravidelne vytvára prognózu dopytu po pracovnej sile v rámci projektu „Prognóza zručností“ (Skill forecast). CEDEFOP Skills Forecast poskytuje komplexné informácie o budúcich trendoch na trhu práce v Európe. Prognóza funguje ako mechanizmus včasného varovania, ktorý má pomôcť zmierniť potenciálne nerovnováhy na trhu práce a podporiť rôznych aktérov na trhu práce pri prijímaní informovaných rozhodnutí (<https://www.cedefop.europa.eu/sk/projects/skills-forecast>). Sila prognózy CEDEFOP Skills Forecast spočíva v tom, že využíva harmonizované údaje a jednotnú metodiku na porovnateľnosť výsledkov medzi krajinami, ktoré možno zhrnúť, aby poskytli celkový obraz o trendoch na trhu práce a rozvoji zručností v EÚ. Výsledky pokrývajú všetky členské štáty EÚ plus niekoľko ďalších krajín. V rámci prognózy pre ASR sú uverejnené len výsledky pre Slovenskú republiku. Výsledky a metodiku CEDEFOP overujú národní experti zastupujúci široké spektrum odborných znalostí vrátane akademikov, ekonómov trhu práce, ekonometriov a štatistikov. Najnovšie kolo prognózy pokrýva obdobie do roku 2035. Prognóza zohľadňuje globálny ekonomický vývoj do jari 2022. Krátkodobé projekcie HDP sú v súlade s ekonomickou prognózou spoločnosti Ameco z jari 2022, zatiaľ čo dlhodobé projekcie sú v súlade s projekciami HDP použitými v populačných projekciách Europop 2019, ako je podrobne uvedené v správe o starnutí z roku 2021. Keďže Správa o starnutí z roku 2021 neobsahuje predpoklady o Európskom Zelenom dohovore, dlhodobé projekcie HDP boli upravené tak, aby odrážali implementáciu častí Zeleného dohovoru na základe informácií z hodnotenia vplyvu Európskej komisie Fit-For-55. Ďalšie podrobnosti sú zverejnené v technickej správe ([https://www.cedefop.europa.eu/files/2023\\_skills\\_forecast\\_technical\\_report\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report_0.pdf)).

Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP) pomáha rozvíjať a vykonávať politiky odbornej prípravy v EÚ. Monitoruje vývoj na trhu práce a pomáha Európskej komisii, členským štátom EÚ, organizáciám zamestnávateľov a odborom zosúladiť poskytovanie odbornej prípravy s potrebami trhu práce.

CEDEFOP je organizácia EÚ, ktorá združuje tvorcov politik, organizácie zamestnávateľov a odbory, inštitúcie odbornej prípravy, učiteľov a školiteľov, ako aj študentov všetkých vekových kategórií – inými slovami, všetky zainteresované strany podieľajúce sa na odbornom vzdelávaní a príprave.

Stredisko CEDEFOP pôsobí na križovatke medzi vzdelávacími systémami a svetom práce ako fórum, ktoré umožňuje zainteresovaným organizáciám výmenu názorov a diskusie na tému zlepšovania odborného vzdelávania a prípravy v Európe. CEDEFOP poskytuje svoje odborné poznatky politickým organizáciám, ako aj zástupcom zamestnancov a zamestnávateľov v členských štátoch EÚ s cieľom pomôcť im vytvárať vzdelávacie a pracovné príležitosti.

Ako bolo spomínané vyššie, prognóza je vytvorená do roku 2035 a je dezagregovaná podľa viacerých skupín. Jednotlivé sektory podľa metodiky NACE Rev.2 sú agregované do 66 divízií, ktoré boli následne využité pri prognózovaní dopytu pre jednotlivé sektorové rady. V prípade klasifikácie povolání prognóza obsahuje 41 povolání podľa metodiky ISCO-08, ktoré sú zachované aj v rámci prognózy ASR. Prognóza je rozdelená aj podľa klasifikácie najvyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania (ISCED 2011), pričom samotné členenie je podľa 3 základných skupín (nízke, stredné, vysoké). Viac o jednotlivých členeniach je možné nájsť v prílohe technickej správe.

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby ASR sme museli pristúpiť k transformácii dát. Tento proces pozostával zo zatriedenia pôvodného členenie vytvoreného CEDEFOPom do jednotlivých sektorových rád. V prípade klasifikácie povolání a najvyššieho dosiahnutého vzdelania nebolo nutné pristúpiť k transformácií. V tomto prípade sa pristúpilo maximálne k agregácií na väčšie zoskupenia.

Pre jednotlivé sektorové rady bol vytvorený aj odhad ohrozených pracovných miest. V prípade tvorby tohto ukazovateľa bol využitý metodologický prístup od autora Webb (Webb, Michael, The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market, 2019; dostupné na: <https://ssrn.com/abstract=3482150> alebo <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3482150>). Logická zdôvodnenie postupu je nasledovné. Každý typ pracovného miesta (povolania podľa klasifikácie ISCO 08) sa nachádza na určitej stupnici ohrozenia. Táto stupnica je rozdelená do jednotlivých percentilov od 0 do 100. Následne sa určí „kritická hranica“ ohrozenia. V tomto prípade to bol 65 percentil. Povolania, ktoré sa nachádzajú nad touto kritickou hranicou sú ohrozené. Na tomto mieste treba podotknúť, že nie všetky ohrozené miesta aj zaniknú. Tento indikátor vypovedá iba o štruktúre povolání v danej sektorovej rade, ktoré sú najviac ohrozené. Toto ohrozenie sa rozdeľuje do troch typov, a t.j. ohrozenie softvérom, umelou inteligenciou a robotizáciou. Zároveň bolo vytvorené aj priemerné riziko ohrozenia, ktoré bolo vypočítané ako priemer všetkých troch predchádzajúcich rizík.

## **PRÍHOVOR PREDSEDU**

Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby je zoskupením odborníkov, ktorí sa aktívne angažujú v príprave a zdokonaľovaní ľudských zdrojov v sektore. Ich úlohou je identifikovať súčasný stav, potreby a kompetencie budúcich pracovníkov v zdravotníctve a sociálnych službách. Taktiež sa zaoberajú adaptáciou navrhovaných opatrení na turbulentný trh práce, čo zahŕňa spoluprácu so zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi, rezortom zdravotníctva a neustálu úpravu implementačných procesov na základe platnej legislatívy a inovačných trendov.

Slovenský trh práce prechádza významnými zmenami, ktoré vedú k nedostatku pracovníkov v rôznych oblastiach vrátane zdravotníctva a sociálnych služieb. Tieto trendy sú ešte zosilnené demografickými faktormi, technickým pokrokom či legislatívnymi reguláciami. Z dôvodu tejto dynamiky experti Sektorovej rady neustále reagujú na aktuálne a budúce potreby, a to prostredníctvom prispôsobenia vzdelávacích procesov a rozvoja nových pracovných kompetencií, čím prispievajú k udržateľnému rozvoju a zlepšeniu kvality poskytovaných služieb.

# **1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV**

## **1.1. Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 10 rokov**

Sektor zdravotníctva a sociálnych služieb je jedným z najdôležitejších pilierov každej spoločnosti, ktorý zabezpečuje zdravotnú starostlivosť a sociálnu podporu pre všetkých obyvateľov. Cieľom tohto sektora je poskytovať vysoko kvalitné a dostupné služby, ktoré prispievajú k zlepšeniu kvality života jednotlivcov a spoločnosti ako celku. V nasledujúcom desaťročí sa očakávajú významné zmeny a výzvy, na ktoré bude potrebné reagovať strategickými opatreniami a inovatívnymi riešeniami, ktoré sú aktuálne takmer nulové.

### **Zdravotníctvo**

Zdravotníctvo na Slovensku má za úlohu poskytovať kvalitnú a dostupnú zdravotnú starostlivosť pre celú populáciu, zabezpečiť geografickú, časovú a finančnú dostupnosť služieb. V nasledujúcich rokoch bude sektor čeliť niekoľkým zásadným výzvam, najmä nedostatku zdravotníckych pracovníkov, starnutia populácie, nárastu chronických a psychických ochorení, digitalizácii a zavádzaniu umelej inteligencie. Jednou z kľúčových priorít je riešenie nedostatku ľudských zdrojov v zdravotníctve, ktorý ovplyvňuje dostupnosť a kvalitu zdravotnej starostlivosti. V rámci toho je nevyhnutné zamerať sa na strategické plánovanie ľudských zdrojov, prilákanie a udržanie kvalifikovaných odborníkov, ako aj modernizáciu a úpravu vzdelávacích programov pre zdravotníckych pracovníkov. S príchodom nových technológií sa mení aj prístup k pacientom. Využívanie telemedicíny, aplikácií a umelej inteligencie umožní efektívnejšie poskytovanie zdravotnej starostlivosti a zlepšenie zdravotného stavu populácie. Tieto technológie podporia personalizovanú medicínu a umožnia lepšie riadenie pacientov, čím sa zvýši efektivita a kvalita poskytovaných služieb. To predpokladá zvýšenie gramotnosti obyvateľstva v oblasti informačných technológií a digitalizácie. Prevencia ochorení bude zohrávať čoraz dôležitejšiu úlohu v zdravotníckom systéme. Internetové vzdelávanie občanov, odborné odporúčania a programy zamerané na zdravý životný štýl a zdravý spôsob starnutia môžu výrazne prispieť k zníženiu výskytu chronických ochorení a zlepšeniu kvality života. Investovanie do prevencie prinesie nielen zdravotné, ale aj ekonomické výhody pre celú spoločnosť.

### **Sociálne služby**

Sociálne služby sú neoddeliteľnou súčasťou sociálnej podpory, ktorá pomáha ľuďom v nepriaznivej sociálnej situácii. Poskytovanie sociálnych služieb je zamerané na podporu sociálneho začlenenia

občanov a uspokojovanie ich základných sociálnych potrieb. Sektor čelí výzvam ako je zvyšujúci sa podiel sociálne vylúčených obyvateľov, prechod na deinštitucionalizované formy sociálnej starostlivosti a potreba riešiť špecifiká marginalizovaných komunít. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ohlásilo prípravu veľkej reformy financovania sociálnych služieb od 1.1.2026. Jedným z kľúčových cieľov je zavedenie jednotného informačného systému, ktorý umožní efektívne riadenie a koordináciu poskytovaných služieb. Tento systém podporuje transparentnosť a dostupnosť informácií pre všetkých zainteresovaných, čím sa zvýši efektivita a kvalita poskytovaných služieb. Posilnenie prevencie a včasnej intervencie je kľúčové pre minimalizáciu negatívnych sociálnych dôsledkov a zlepšenie kvality života obyvateľstva. Medzisektorová spolupráca je nevyhnutná pre efektívnu prevenciu a rýchlú reakciu na vznikajúce problémy. Zameranie na špecifiká marginalizovaných rómskych komunít je dôležité pre zlepšenie ich sociálnych a pracovných podmienok, čo prinesie aj zlepšenie ich zdravotného stavu, sociálneho začlenenia a môže mať aj pozitívny ekonomický dopad pre spoločnosť.

Plánovanie ľudských zdrojov je nevyhnutné pre zabezpečenie dostatočného počtu kvalifikovaných pracovníkov. To zahŕňa analýzy aktuálnych a budúcich potrieb, prognózy vývoja trhu práce a vytváranie adekvátnych plánov na uspokojenie týchto potrieb. Implementácia vzdelávacích programov pre rozvoj odborných kapacít a spolupráca so vzdelávacími inštitúciami zabezpečí, že vzdelávanie bude reflektovať reálne potreby praxe.

## **1.2 Strategická analýza sektora**

Zdravotníctvo a sociálne služby sú vysoko závislé na ľudskom faktore. Základným problémom v oblasti ľudských zdrojov je nedostatok kvalifikovaného personálu, ktorý sa prejavuje naprieč všetkými profesijnými kategóriami - od lekárov a sestier až po pracovníkov v sociálnych službách. Tento problém je umocnený vysokou fluktuáciou či starnutím pracovnej sily. Nedostatok pracovnej sily má priamy dopad na kvalitu a dostupnosť služieb.

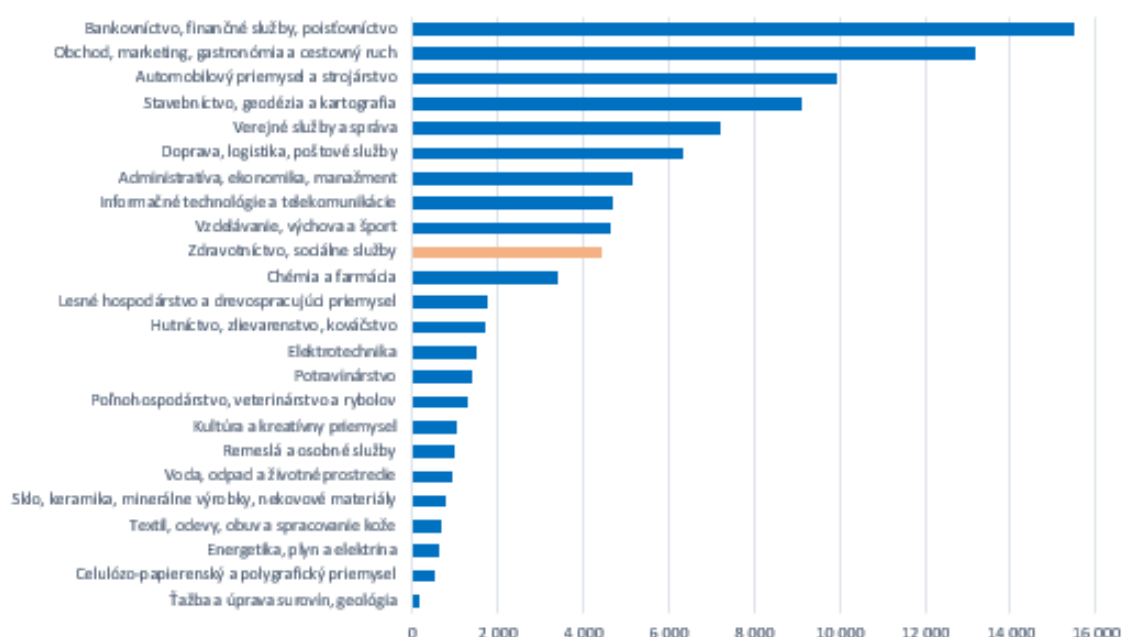
Strategické a dlhodobé plánovanie ľudských zdrojov je nevyhnutné pre zabezpečenie dostatočného počtu kvalifikovaných pracovníkov. To zahŕňa analýzy aktuálnych a budúcich potrieb, prognózy vývoja trhu práce a vytváranie adekvátnych plánov na uspokojenie týchto potrieb. Implementácia vzdelávacích programov je kľúčová pre rozvoj odborných kapacít. Spolupráca so vzdelávacími inštitúciami na úrovni vysokoškolského a stredoškolského vzdelávania, vrátane povinnej dlhodobej praxe, zabezpečí, že vzdelávanie bude reflektovať reálne potreby praxe.

Informácie v tejto stratégii pre sektor zdravotníctva a sociálnych služieb sú vymedzené na základe dominantnej ekonomickej činnosti podnikov, ktoré pôsobia v rámci príslušných divízií podľa klasifikácie SK NACE Rev. 2:

- Zdravotníctvo
- Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť)
- Sociálna práca bez ubytovania

Sektor predstavuje významný podiel na tvorbe HDP v Slovenskej republike, pričom tento podiel z dlhodobého hľadiska vykazuje mierny rast. Z pohľadu príspevku k tvorbe HDP patrí medzi sektory s vyšším ekonomickým významom.

**Graf č. 1 Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov v roku 2022 (v mil. EUR)**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

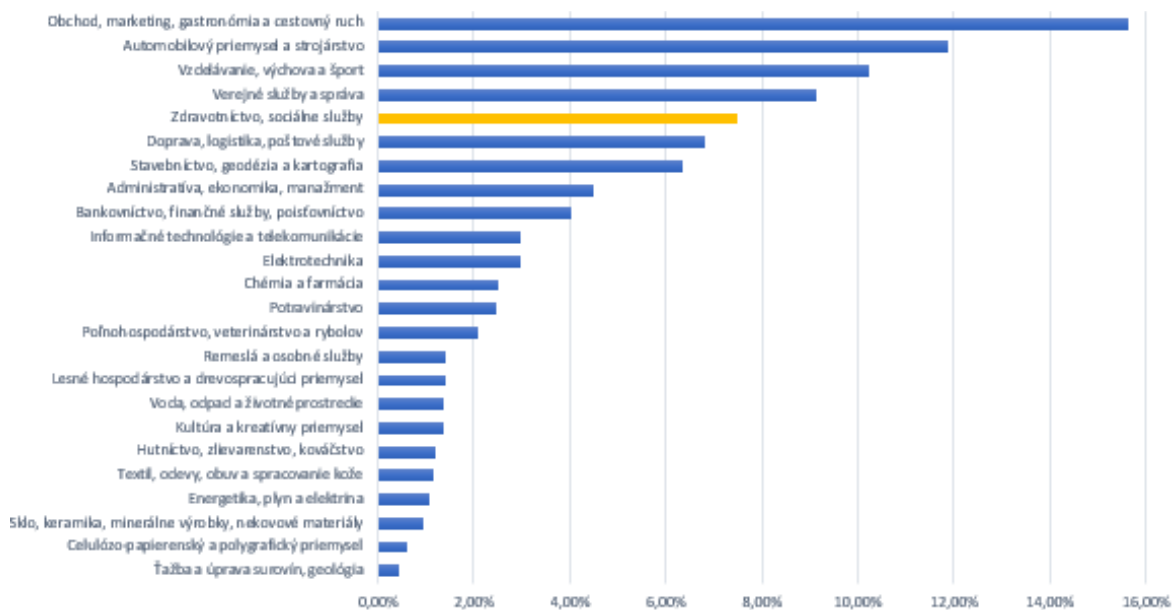
Sektor zdravotníctva a sociálnych služieb významne prispieva k celkovému hospodárstvu krajiny, pričom jeho podiel na HDP dosahuje hodnotu 4458,15 miliónov eur za rok 2022. Tento prínos zdôrazňuje dôležitosť investícií do zdravotníctva nielen z pohľadu verejného zdravia, ale aj ako kľúčového faktora ekonomického rastu. V porovnaní s ostatnými krajinami EÚ má sektor zdravotníctva, sociálnych služieb v Slovenskej republike menší podiel na tvorbe HDP. Podľa dlhodobých trendov sa očakáva, že v nadchádzajúcom desaťročí bude pridaná hodnota v tomto



sektore výrazne rásť, čo povedie k významnému zvýšeniu jeho podielu na celkovom HDP, čo by malo viesť aj k rastu jeho podielu na celkovej zamestnanosti.

Zamestnanosť v sektore zdravotníctva zohráva kľúčovú úlohu v stabilite národného hospodárstva, pričom neustály rast dopytu po zdravotníckych službách predpokladá aj zvýšenie počtu pracovných miest v tomto odvetví. Sektor zdravotníctva, sociálnych služieb sa na celkovej zamestnanosti v roku 2022 podieľa 7,49 % čo popisuje aj graf nižšie, no napriek tomu čelí trvalému nedostatku pracovnej sily.

**Graf. č 2 Podiel sektorov na zamestnanosti v 2022 (v %)**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Sektor zdravotníctva, sociálnych služieb je jedným z najdôležitejších segmentov zamestnanosti, ktorý vykazuje stabilný rast v dôsledku narastajúcich požiadaviek na zdravotnú starostlivosť a demografických zmien. Zamestnanosť v tomto sektore sa vyznačuje vysokou mierou odbornosti a špecializácie, pričom zahŕňa široké spektrum profesií od lekárov a sestier až po technický a administratívny personál. Sektor je charakteristický vysokým podielom zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním, čo poukazuje na potrebu neustáleho vzdelávania a odborného rastu. Výzvy, ako sú starnutie pracovnej sily a rýchly rozvoj technológií, zdôrazňujú nevyhnutnosť kontinuálneho vzdelávania a modernizácie pracovných procesov, aby sa sektor dokázal efektívne adaptovať na meniace sa podmienky a požiadavky.

Výzvy, ako sú starnutie pracovnej sily a rýchly rozvoj technológií, zdôrazňujú nevyhnutnosť kontinuálneho vzdelávania a modernizácie pracovných procesov, aby sa sektor dokázal efektívne adaptovať na meniace sa podmienky a požiadavky. Tento trend reflektujú aj narastajúce výdavky na inovácie v sektore zdravotníctva, ktoré poukazujú na potrebu investícií do nových technológií, digitalizácie a optimalizácie starostlivosti, čím sa zabezpečuje vyššia efektivita a kvalita poskytovaných služieb.

**Graf č. 3 Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020 v bežných cenách v EUR**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pozn.: V sektoroch Zdravotníctvo, sociálne služby, Vzdelávanie, výchova a šport, Administratíva, ekonomika a manažment, Verejné služby a správa, Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov a Remeslá a osobné služby sa hodnota inovácií nevykazuje.

### Ciele v oblasti ľudských zdrojov

V nadväznosti na vyššie uvedené informácie je nevyhnutné definovať strategické ciele v oblasti ľudských zdrojov, ktoré budú zamerané na stabilizáciu a rozvoj pracovnej sily v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb:

**Zvýšenie atraktívnosti povolání v sektore:** zameranie sa na zlepšenie pracovných podmienok, vrátane finančného ohodnotenia, flexibilných pracovných hodín a podporných programov pre vyváženú pracovného a súkromného života. Cieľom je prilákať nových zamestnancov a udržať existujúcu pracovnú silu.

**Investície do vzdelávania a profesijného rozvoja:** je potrebné zabezpečiť prístup k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rozvoju pre všetky kategórie pracovníkov. To zahŕňa nielen formálne vzdelávanie, ale aj praktické tréningy, ktoré umožnia zvyšovať kvalifikáciu a zručnosti.

**Podpora inovácií v pracovných procesoch:** zavedenie nových technológií a digitálnych riešení, ktoré zefektívnia prácu a znížia administratívnu záťaž, čím sa zlepší pracovné prostredie a umožní sa poskytovať kvalitnejšiu starostlivosť.

**Strategické plánovanie a riadenie pracovnej sily:** vytvorenie dlhodobých plánov pre manažment ľudských zdrojov, ktoré budú zahŕňať predpovede budúcich potrieb pracovnej sily, zohľadňujúce demografické trendy, technologický pokrok a zmeny v dopyte po službách.

**Podpora duševného zdravia a prevencia vyhorenia:** rozvoj programov na podporu duševného zdravia pracovníkov a prevenciu syndrómu vyhorenia je kľúčovým aspektom pre udržanie dlhodobej výkonnosti a spokojnosti pracovníkov.

### **1.3 Dátové zhodnotenie vývoja ľudských zdrojov v sektore**

Východiskové dáta týkajúce sa ľudských zdrojov v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb poskytujú ucelený obraz o stave zamestnanosti, štruktúre pracovnej sily, mzdových podmienkach a vzdelanostnej úrovni v tomto kľúčovom sektore národného hospodárstva. Tento sektor zamestnáva významný podiel pracovnej sily, čo ho radí medzi dôležité oblasti s výrazným vplyvom na celkový stav ekonomiky. Zamestnanci v tomto sektore sú prevažne rozdelení medzi verejný a súkromný sektor, kde verejný sektor hrá dominantnú úlohu, najmä v oblasti poskytovania služieb zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb prostredníctvom verejných inštitúcií, ako sú nemocnice, polikliniky, a domovy sociálnych služieb.

Mzdové podmienky v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb odrážajú rôznorodosť pracovných pozícií a regionálne rozdiely. Priemerná hrubá mesačná mzda je za rok 2022 v tomto sektore 1317 eur a je ovplyvnená nielen typom vykonávanej práce, ale aj pohlavím zamestnanca. Tento fenomén je častým predmetom analýz a diskusií, pričom je nevyhnutné prijať opatrenia na zníženie rodových mzdových rozdielov a zabezpečenie rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu. Okrem toho sa

priemerné mzdy líšia aj medzi regiónmi, kde mestské oblasti s vyššou koncentráciou špecializovaných zdravotníckych zariadení vykazujú vyššie priemerné mzdy oproti vidieckym oblastiam, kde je zamestnanosť v tomto sektore nižšia.

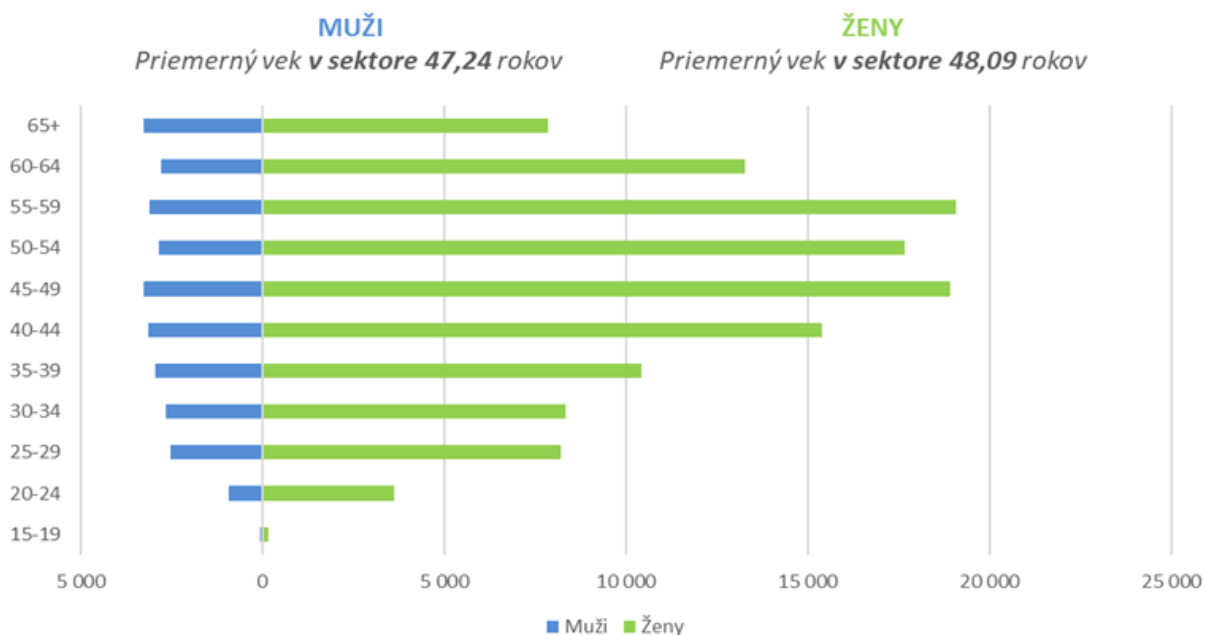
**Graf č. 4 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa sektorov za rok 2022 (v EUR)**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Z hľadiska rodovej štruktúry sa v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb vyskytuje výrazná prevaha žien, ktoré tvoria väčšinu zamestnancov. Táto rodová nerovnováha je spôsobená historickými a sociálnymi faktormi, ktoré viedli k tomu, že mnohé pozície v tomto sektore, ako sú zdravotné sestry, opatrovatelky či sociálne pracovníčky, sú tradične obsadzované ženami.

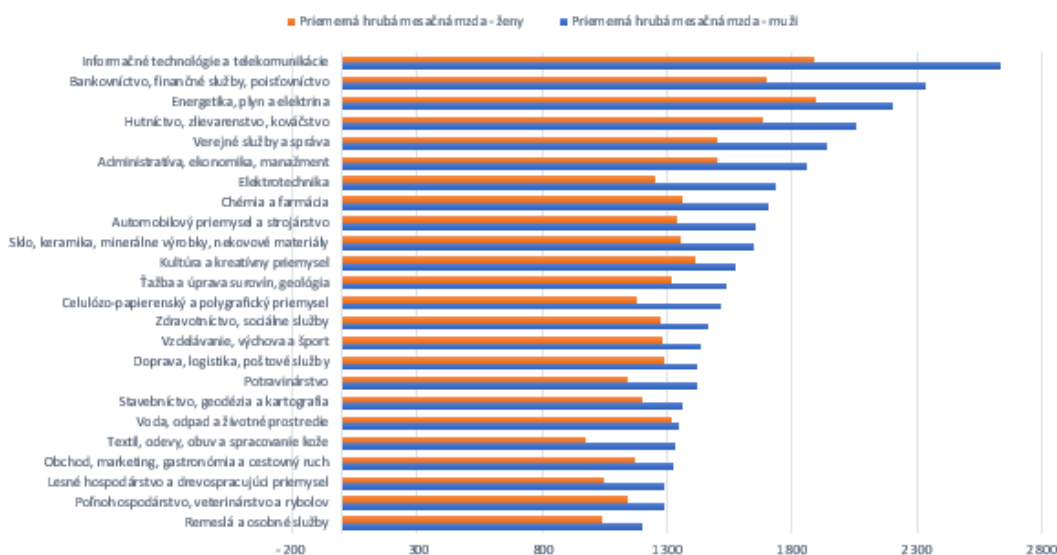
**Graf č. 5 Vekové rozloženie pracovníkov v sektore v roku 2020**



Zdroj: Vlastný prepočet KOZ SR, údaje z roku 2020, <https://lnk.sk/hasz>

Napriek tejto nerovnováhe však sektor poskytuje široké možnosti zamestnania pre obe pohlavia, pričom je dôležité zabezpečiť rovnaké príležitosti a odmeňovanie bez ohľadu na pohlavie.

**Graf č. 6 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia a sektorov (v EUR)**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Veková štruktúra zamestnancov v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb poukazuje na starnúcu pracovnú silu, čo predstavuje výzvu pre dlhodobú udržateľnosť a rozvoj tohto sektora. Priemerný vek

zamestnancov sa postupne zvyšuje, čo zvyšuje tlak na potrebu doplnenia nových pracovníkov a prípravy mladšej generácie odborníkov. Tento demografický trend vyvoláva potrebu prehodnotenia stratégií v oblasti vzdelávania a náboru, aby sa zabezpečilo, že sektor bude schopný reagovať na budúce výzvy a poskytovať kvalitné a dostupné služby.

Vzdelanostná úroveň zamestnancov v sektore je na vysokej úrovni, pričom väčšina zamestnancov má minimálne stredoškolské vzdelanie s maturitou, a mnohé pozície, najmä tie s vyššou odbornou náročnosťou, vyžadujú vysokoškolské vzdelanie. Vzdelávanie v sektore je preto kľúčovým faktorom pre zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily, ktorá dokáže reagovať na dynamické potreby a neustále sa meniace požiadavky. Nedostatok pracovníkov v niektorých špecifických oblastiach, ako sú lekári, sestry a špecializovaní technici, je stále prítomný a vyžaduje si zvýšenú pozornosť v rámci vzdelávacích politík a stratégií náboru.

Regionálne rozloženie pracovných miest v sektore odráža geografickú koncentráciu zdravotníckych a sociálnych zariadení, pričom mestské oblasti s vyšším počtom obyvateľov vykazujú vyššiu zamestnanosť v tomto sektore. Táto situácia zdôrazňuje potrebu regionálnych stratégií, ktoré by podporili rozvoj zdravotníckych a sociálnych služieb v menej rozvinutých oblastiach a zlepšili tak rovnosť v prístupe k zdravotnej starostlivosti a sociálnym službám pre všetkých občanov.

Celkovo východiskové dáta o ľudských zdrojoch v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb ukazujú na množstvo výziev, ktoré je potrebné riešiť, aby sa zabezpečila udržateľnosť a rozvoj tohto dôležitého sektora. Tieto výzvy zahŕňajú potrebu zvýšenia počtu kvalifikovaných odborníkov, zníženia mzdových rozdielov, podpory vzdelávania a rozvoja pracovnej sily a zabezpečenia rovnakého prístupu k zdravotnej a sociálnej starostlivosti pre všetkých obyvateľov Slovenska. Systematický prístup k riešeniu týchto otázok bude kľúčový pre zabezpečenie kvality a dostupnosti služieb v tomto sektore v budúcnosti.

V nadväznosti na analýzu ľudských zdrojov v sektore, ktorá poukázala na kľúčové výzvy, štrukturálne charakteristiky a príležitosti v týchto oblastiach, je nižšie vypracovaná SWOT analýza, samostatne za oblasť zdravotníctva a samostatne za sociálne služby. Táto analýza umožní podrobnejšie preskúmať silné a slabé stránky každého sektora, ako aj príležitosti a hrozby, ktoré môžu ovplyvniť ich budúci rozvoj, efektivitu a udržateľnosť poskytovaných služieb. SWOT analýza týmto prispieje k lepšiemu pochopeniu, kde sa nachádzajú kľúčové oblasti pre intervencie a kde sú potenciály na zlepšenie, čo môže pomôcť strategickému plánovaniu a ďalšiemu rozvoju týchto sektorov.

## SWOT analýza - oblasť zdravotníctva

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stabilita zamestnania a možnosť pracovného uplatnenia zdravotníkov u rôznych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti na pracovnom trhu.</li> <li>● Regulované povolania v zdravotníctve umožňujú mobilitu zdravotníckych pracovníkov v rámci pracovného trhu členských krajín EÚ.</li> <li>● Rozvoj technológií, ako je eHealth, umožňuje zhromažďovanie kvalitných dát, zlepšuje kontinuitu informácií, zvyšuje odborný dohľad, monitorovanie výkonu zdravotníckych systémov a zlepšuje transparentnosť a zodpovednosť za poskytované služby, pričom sa kladie dôraz na bezpečnosť pacienta.</li> <li>● Vysoký záujem mladých ľudí o povolania v zdravotníctve, ako sú lekár či zubný lekár, ktorý výrazne prevyšuje kapacitné možnosti vysokých škôl, zohľadňujúc aj demografické trendy.</li> <li>● Spolupráca medzi vzdelávacími inštitúciami a poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti pri zabezpečovaní praktického vzdelávania študentov v rôznych zdravotníckych odboroch, v súlade s príslušnými predpismi.</li> <li>● Existencia systému ďalšieho vzdelávania pre zdravotníckych pracovníkov vo všetkých povolaniach definovaných v § 27 zákona č. 578/2004 Z. z.</li> <li>● Povinnosť neustáleho vzdelávania a jeho hodnotenia pre zdravotníckych pracovníkov.</li> <li>● Vhodné podmienky pre kariérny rast v zdravotníctve.</li> <li>● Spolupráca Ministerstva zdravotníctva SR, profesijných združení, občianskych združení a odborných spoločností so vzdelávacími inštitúciami a ďalšími relevantnými subjektmi v rámci EÚ v oblasti výkonu zdravotníckych povolání.</li> <li>● Existencia viacerých odborových a profesijných organizácií v zdravotníctve, ktoré aktívne pôsobia v tomto sektore.</li> <li>● A iné</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Úroveň a kvalita pracovných podmienok v zdravotníckych zariadeniach, ktoré zahŕňajú zastarané materiálno-technické vybavenie niektorých pracovísk a nevhodné priestorové podmienky.</li> <li>● mobilita spôsobujúca odchod najtalentovanejších študentov a mladých odborníkov do zahraničia, čo oslabuje domácu zdravotnícku základňu.</li> <li>● úhradový mechanizmus za poskytnutú zdravotnú a sociálnu starostlivosť</li> <li>● Zamestnávateľa nie sú povinní prijímať absolventov do zdravotníckych povolání, čo sťažuje plánovanie a obnovu ľudských zdrojov.</li> <li>● Neexistencia stratégie kariérneho rozvoja pre zdravotníckych pracovníkov, čo bráni ich dlhodobému profesionálnemu rastu.</li> <li>● Nedostatočná identifikácia vzdelávacích potrieb zdravotníckeho personálu, čo vedie k nesprávnemu nastaveniu noriem na vzdelávanie vzhľadom na potreby sektora.</li> <li>● Dlhé štúdium a odborná príprava potrebná na získanie odbornej spôsobilosti v niektorých zdravotníckych povolaniach.</li> <li>● nedokončená optimalizácia nemocníc, čo bráni lepšiemu rozloženiu zdravotníckeho personálu a špecialistov v rámci zdravotného systému.</li> <li>● Nedostatok údajov o migrácii zdravotníckeho personálu, čo sťažuje plánovanie ľudských zdrojov.</li> <li>● Regulované systémy odmeňovania v rámci verejnej a štátnej služby nie sú dostatočne motivačné a znižujú záujem o výkon zdravotníckych povolání, pričom môžu podporovať zmenu zamestnávateľa.</li> <li>● Problém s udržaním a stabilizáciou zdravotníckeho personálu po získaní odbornej spôsobilosti na špecializované pracovné činnosti u pôvodného zamestnávateľa.</li> <li>● Nedostatok špecialistov v niektorých zdravotníckych povolaniach a potenciálny deficit v určitých špecializáciách, ktoré ohrozujú stabilitu zdravotného systému.</li> <li>● vysoké množstvo špecializácií,</li> <li>● absencia DRG systému v praxi,</li> <li>● neochota starších kolegov zaučiť absolventov, resp. mladších kolegov v adaptačnom období,</li> <li>● A iné</li> </ul>
Príležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Zlepšenie kvality spracovania zdravotných dát a vytvorenie efektívnych prepojení medzi zainteresovanými subjektmi na ich vzájomné poskytovanie a využívanie.</li> <li>● Zvýšenie kvality vzdelávania v zdravotníckych odboroch so zameraním na rozvoj kompetencií a zručností potrebných pre 21. storočie, ako aj na tímovú prácu v multidisciplinárnych tímoch.</li> <li>● Optimalizácia podmienok pre zvýšenie počtu prijímaných študentov do doktorských študijných programov v oblasti všeobecného lekárstva.</li> <li>● Zabezpečenie financovania špecializačného štúdia na lekárske fakultách.</li> <li>● Rozšírenie možnosti poskytovania stabilizačných pôžičiek aj študentom stredných zdravotníckych škôl.</li> <li>● Zlepšenie podmienok v odbore ošetrovateľstva s cieľom atraktívnejšie túto profesiu, vrátane zvyšovania miezd, rozširovania kompetencií, skvalitňovania vzdelávania, navyšovania štipendií a poskytovania stabilizačných príspevkov.</li> <li>● Podpora stáží na národnej úrovni, ako aj zahraničných stáží pre zdravotníckych pracovníkov.</li> <li>● Prispôbenie vzdelávacích a tréningových programov novým technologickým riešeniam a inováciám v zdravotníctve.</li> <li>● Využívanie simulátorov na pregraduálnu ako aj postgraduálnu výučbu zdravotníckych pracovníkov.</li> <li>● Využívanie digitálnych technológií (ako telemedicína a teleošetrovateľstvo) na identifikáciu zdravotných potrieb,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Migrácia zdravotníckych pracovníkov do ekonomicky silnejších krajín kvôli lepším pracovným podmienkam, lepším medziľudským vzťahom a vyššiemu finančnému ohodnoteniu.</li> <li>● Nevhodná veková štruktúra pedagógov v zdravotníckych odboroch, ktorá bráni získaniu nových odborníkov bez zlepšenia ich postavenia a adekvátneho finančného ohodnotenia.</li> <li>● Strata motivácie na realizáciu odborných príprav a garantovanie špecializačného štúdia na lekárske fakultách kvôli nedostatku finančných stimulov.</li> <li>● Krátkodobé preferovanie špecializácie na všeobecné lekárstvo, čo môže viesť k nedostatku iných špecializácií.</li> <li>● Neodborné zasahovanie politiky do odbornej prípravy sestier a ďalších regulovaných profesií.</li> <li>● Odklon od európskych smerníc v oblasti rozvoja zdravotníckych služieb zameraných na pacienta.</li> <li>● Porušenie článku 258 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a riziko sankcií pre Slovenskú republiku.</li> <li>● Obmedzené financovanie ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov zamestnávateľmi, čo v kombinácii s nízkymi platmi ovplyvňuje záujem o výkon zdravotníckych povolání.</li> <li>● Odchod zahraničných zdravotníckych pracovníkov po získaní kvalifikácie a pracovných skúsenostiach do iných krajín EÚ za lepšími podmienkami.</li> <li>● Neschopnosť systému zabezpečiť kvalitné služby zdravotnej starostlivosti pre pacientov.</li> </ul>

<p>zapojenie do plánovania a poskytovania služieb a podporu vlastného zdravia a pohody.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Podpora komunitnej a integrovanej zdravotnej starostlivosti so zameraním na potreby obyvateľstva a personalizáciu starostlivosti.</li> <li>● Zlepšenie pracovných podmienok zdravotníckych pracovníkov, vrátane investícií do nových technológií a modernizácie nemocníc.</li> <li>● Starnúca populácia vrátane zdravotníckych pracovníkov zvyšuje dopyt po zdravotnej starostlivosti, čo vytvára potrebu zefektívnenia systému a využívania kompetencií pracovníkov.</li> <li>● Zlepšenie investícií do zdravotnej infraštruktúry a znižovanie nerovnosti v poskytovaní starostlivosti na všetkých úrovniach.</li> <li>● Politiky zamerané na zabezpečenie a udržanie dostatočného počtu zdravotníckych pracovníkov si vyžadujú koordináciu a podporu naprieč rôznymi rezortmi.</li> <li>● Riešenie migrácie a emigrácie zdravotníckych pracovníkov a snaženie sa o návrat zdravotníkov späť do sektora.</li> <li>● Nastavenie cien zdravotníckych výkonov tak, aby odrážali náklady na prácu zdravotníckych služieb.</li> <li>● Možnosť čerpania finančných prostriedkov na rozvoj a vzdelávanie z fondov EÚ a grantov.</li> <li>● Spolupráca medzi WHO a SR na rôznych projektoch v oblasti zdravotnej starostlivosti.</li> <li>● možnosť zvýšenia investícií do inovácií</li> <li>● vysoké množstvo špecializácií riešiť napr. zlúčením alebo formou certifikovaných pracovných činností</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hromadný odchod ambulantných lekárov a sestier do dôchodku.</li> <li>● Nevhodná veková štruktúra zdravotníckych pracovníkov a ich časté viacnásobné pracovné pomery ovplyvňujú kvalitu a dostupnosť zdravotnej starostlivosti, čo môže mať negatívny dopad na bezpečnosť pacientov a zdravie samotných pracovníkov.</li> <li>● Riziko spojené s viacnásobnými pracovnými pomermi zdravotníckych pracovníkov, vrátane problémov s koordinovaním pracovného a rodinného života, ako aj nedostatok systému kontroly pracovných zmlúv a harmonogramov.</li> <li>● Nízka úroveň odmeňovania v niektorých zdravotníckych povolaniach často vedie k zmene povolania a štúdiu na získanie inej, lepšie platené pozície.</li> <li>● Nízka úroveň platby poisťného zo strany štátu znižuje atraktivitu práce lekárov, najmä v ambulantnej zdravotnej starostlivosti.</li> <li>● Vysoký podiel mzdových nákladov na celkových nákladoch zdravotníckych zariadení.</li> <li>● Presadzovanie nárokov zdravotníckych pracovníkov cez nátlakové akcie, čo môže obmedziť dostupnosť zdravotnej starostlivosti.</li> <li>● Existencia viacerých odborových a profesijných organizácií v rezorte zdravotníctva, ktoré často reprezentujú protichodné záujmy, komplikuje nastavenie optimálnej personálnej a mzdovej politiky.</li> <li>● Časté zmeny legislatívy v oblasti zdravotníctva.</li> <li>● Nedostatočná informovanosť odbornej verejnosti o plánovaných integrovaných centrách zdravotnej starostlivosti.</li> <li>● Politické zasahovanie do manažmentu zdravotníctva.</li> <li>● Vytváranie minimálnej siete poskytovateľov ambulantnej zdravotnej starostlivosti v regiónoch, čo vedie k nerovnomernej dostupnosti služieb.</li> <li>● Nestabilné legislatívne prostredie a časté schvaľovanie nesystematických poslaneckých návrhov bez adekvátnej analýzy vplyvov.</li> <li>● Rast výdavkov na dlhodobú sociálno-zdravotnú starostlivosť v dôsledku starnutia populácie.</li> </ul>
--	---

## SWOT analýza - oblasť sociálnych služieb

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prioritizácia terénnych a ambulantných služieb pred pobytovými v zákone o sociálnych službách vyžaduje nové plánovanie personálnych štruktúr a pracovných podmienok.</li> <li>● Podpora deinštitucionalizácie na medzinárodnej a národnej úrovni, vrátane finančnej podpory z EŠIF a rozvoja ľudských zdrojov.</li> <li>● Legislatívne požiadavky na kvalifikáciu odborných a obslužných pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Normatívy pre maximálny počet prijímateľov na jedného zamestnanca a minimálny podiel odborných zamestnancov.</li> <li>● Zavedenie inštitútu supervízie do všetkých oblastí sociálnych služieb.</li> <li>● Kvalitné poskytovanie sociálnych služieb legislatívne zakotvené, s dôrazom na personálnu oblasť a rozvoj ľudských zdrojov.</li> <li>● Legislatívne zakotvený Jednotný informačný systém sociálnych služieb.</li> <li>● Stavovská organizácia sociálnych pracovníkov a jej vplyv na rozvoj ľudských zdrojov, vrátane celoživotného vzdelávania a etiky výkonu.</li> <li>● Legislatívne pravidlá pre celoživotné vzdelávanie sociálnych pracovníkov a odborníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Záujem pracovníkov o celoživotné vzdelávanie v sociálnych službách.</li> <li>● Moderné trendy v sociálnych službách vrátane nových technológií, informatizácie a energetickej úspornosti.</li> <li>● Viacdrojové financovanie ako priestor pre konkurencieschopnosť a zvyšovanie kvality ľudských zdrojov.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● vysoký dopyt po sociálnych službách predbieha ponuku, čo spôsobuje nesúlad.</li> <li>● Neaplikovanie zistení z analýz a nejednotnosť štatistík v sociálnych službách, chýba jednotný informačný systém.</li> <li>● Nezmapované požiadavky na ľudské zdroje v komunitných sociálnych službách.</li> <li>● Formálna existencia komunitných plánov bez dostatočnej implementácie do praxe, najmä v menších sídlach.</li> <li>● Nedostatočne rozvinuté komunitné sociálne služby, nízka diskusia o deinštitucionalizácii, spoliehanie sa na pobytové služby.</li> <li>● Prevaha pobytových služieb nad terénnymi a ambulantnými, čo vedie k iným pracovným podmienkam a personálnym požiadavkám.</li> <li>● Absencia koncepcie dlhodobej sociálno-zdravotnej starostlivosti o odkázané osoby.</li> <li>● Nedostatočné prepojenie medzi sociálnymi službami a zdravotnou starostlivosťou, školstvom a spravodlivosťou.</li> <li>● Nízky spoločenský status pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Nedostatok stredného odborného personálu, najmä opatrovateliek a zdravotných asistentov.</li> <li>● Sústavné legislatívne výnimky z kvalifikačných predpokladov, čo znižuje kvalitu odborného výkonu.</li> <li>● Chýbajúci systém vzdelávania pre odborných pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Finančné zabezpečenie vzdelávania dostupné len pre pracovníkov verejnej správy.</li> <li>● Vzdelávanie pracovníkov neverejných poskytovateľov závisí na</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>● Spolupráca poskytovateľov sociálnych služieb so vzdelávacími inštitúciami pri praktickej výučbe študentov.</li> <li>● Vysoká empatia a nadpráca odborných pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Spoločenský dopyt po pozitívnych zmenách v sociálnej oblasti.</li> </ul>	<p>externých zdrojoch, hlavne z EŠIF.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Slabé finančné ohodnotenie pracovníkov v sociálnych službách pod úrovňou priemernej mzdy.</li> <li>● Nejednotné odmeňovanie rovnakých pracovných pozícií u verejných a neverejných poskytovateľov.</li> <li>● Vysoká fluktuácia zamestnancov v sociálnych službách.</li> <li>● Vysoká fyzická a psychická záťaž pracovníkov, chýbajúce sociálne benefity zamerané na ich zdravie.</li> <li>● Administratívna záťaž zamestnancov v sociálnych službách.</li> <li>● Nedostatočný rozsah supervízie v sociálnych službách.</li> <li>● Slabé využitie informačno-komunikačných technológií v sociálnych službách.</li> <li>● Vysoký podiel prijímateľov zbavených právnej spôsobilosti, s určeným opatrovníkom zo strany poskytovateľa.</li> <li>● Sociálne služby v obmedzenej forme pre osoby v segregovaných lokalitách s generačne reprodukovanou chudobou.</li> <li>● Nedostatočná podpora preventívnych programov v oblasti finančnej gramotnosti, právnej pomoci a zdravotnej edukácie.</li> <li>● Nízka informovanosť a schopnosť občanov uplatniť svoje práva.</li> <li>● Chýbajúca sieť sociálneho, psychologického a právneho poradenstva dostupného sociálne ohrozeným občanom.</li> <li>● Nevhodné architektonické riešenia budov, v ktorých sa poskytujú sociálne služby, čo zvyšuje fyzickú náročnosť práce.</li> <li>● Nejednotný systém financovania sociálnych služieb, ktorý diskriminuje neverejných poskytovateľov a ich pracovníkov.</li> <li>● Suplovanie financovania základných terénnych služieb cez krátkodobé projekty, čo spôsobuje personálnu neistotu.</li> <li>● Normatívy pre maximálny počet prijímateľov na jedného zamestnanca a minimálny podiel odborných zamestnancov (nevyhnutné zmeny v zákone č. 448/2008 Z.z.)</li> <li>● legislatívna úprava kompetencií opatrovateliek ktoré sú nastavené nižšie ako kompetencie opatrovateliek v teréne,</li> <li>● úroveň a kvalita pracovných podmienok a pracovného prostredia</li> </ul>
<b>Príležitosti</b>	<b>Hrozby</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Viaceré strategické dokumenty na národnej úrovni podporujú rozvoj komunitných služieb a plánovanie ľudských zdrojov.</li> <li>● Podpora modernizácie a integrácie sociálnych služieb z fondov EÚ, čo ovplyvňuje ľudské zdroje a zlepšuje dostupnosť moderných technologických pomôcok.</li> <li>● Garantovanie primeranej mzdy odrážajúcej spoločenské potreby a náročnosť práce.</li> <li>● Zabránenie odlevu odborných pracovníkov do zahraničia.</li> <li>● Adekvátny systém motivácie pracovníkov na poskytovanie kvalitnej starostlivosti.</li> <li>● Zabezpečenie sociálnych a pracovných benefitov pre pracovníkov v sociálnych službách vrátane bezpečného prostredia, vzdelávania a kariérneho rastu.</li> <li>● Zjednotenie odmeňovania pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Zvýšenie spoločenského statusu zamestnancov v sociálnych službách.</li> <li>● Využitie informačných a telekomunikačných technológií na poskytovanie inovatívnych sociálnych služieb.</li> <li>● Vytvorenie dôstojných pracovných podmienok a modernizácia pracovného prostredia s ohľadom na bezpečnosť.</li> <li>● Inovácie vo vzdelávaní pracovníkov v sociálnych službách so zameraním na potreby praxe a rozvoj kompetencií pre 21. storočie.</li> <li>● Legislatívne zakotvenie celoživotného vzdelávania a jeho prepojenie s potrebami prijímateľov sociálnych služieb.</li> <li>● Efektívne plánovanie kapacít v sociálnych službách prostredníctvom jednotného informačného systému.</li> <li>● Zvýšenie investícií do sociálnej infraštruktúry a zníženie regionálnych nerovností v poskytovaní starostlivosti.</li> <li>● Využitie potenciálu neverejných poskytovateľov sociálnych služieb na zlepšenie kvality služieb.</li> <li>● Podpora transformácie a deinštitucionalizácie sociálnych služieb v inovatívnom komunitnom prostredí.</li> <li>● Rozvoj miestnej zamestnanosti prostredníctvom nových kvalitných sociálnych služieb.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nedostatočné plánovanie verejných zdrojov na sociálne služby, najmä v kontexte starnutia populácie.</li> <li>● Vysoký dôchodkový vek pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Nedostatočný záujem mladých ľudí o prácu v sociálnych službách.</li> <li>● Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v sociálnych službách.</li> <li>● Chýbajúca politika dostupného nájomného bývania, ktorá by podporila migráciu za prácou.</li> <li>● Neochota samospráv prevziať zodpovednosť za komunitné sociálne služby ako alternatívu k pobytovým službám.</li> <li>● Nedostatok finančných zdrojov samospráv na rozšírené kompetencie v sociálnej oblasti.</li> <li>● Zvýšený podiel sociálne vylúčených osôb vyžadujúcich náročnejšiu krízovú intervenciu a poradenstvo.</li> <li>● Slabá medzirezortná spolupráca vedúca k zastaranému plánovaniu ľudských zdrojov.</li> <li>● Preferovanie inštitucionálnych služieb zo strany prijímateľov.</li> <li>● Chýbajúca analýza nákladov a prínosov inštitucionálnej sociálnej starostlivosti, čo posilňuje tradičné "inštitucionálne myslenie" pracovníkov.</li> <li>● Ohrozenie stratégie deinštitucionalizácie, s ktorou sa zamestnanci nedokážu stotožniť.</li> <li>● Migrácia pracovníkov (najmä opatrovateliek) do ekonomicky silnejších štátov kvôli lepším pracovným podmienkam.</li> <li>● Odklon od európskych štandardov v rozvoji sociálnych služieb v prirodzenom prostredí a nedostatok plánovania ľudských zdrojov v inovatívnych podmienkach.</li> <li>● Neschopnosť systému zabezpečiť kvalitné sociálne služby pre všetkých potrebných.</li> <li>● Zneužívanie sociálnej problematiky na politické účely a nenaplnenie predvolebných sľubov týkajúcich sa sociálnych služieb.</li> <li>● Zneužívanie klientov na propagáciu osobných záujmov, napríklad pri budovaní veľkokapacitných zariadení bez znalosti legislatívy.</li> </ul>

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vytvorenie modelu sociálno-zdravotnej starostlivosti zameraného na personalizované potreby obyvateľstva.</li><li>• Systematické prognózovanie pracovnej sily v sociálnych službách s ohľadom na demografické a sociálne vplyvy.</li></ul> |  |
|---|--|

Pri hodnotení sektora zdravotníctva a sociálnych služieb na základe SWOT analýzy je zrejmé, že sektor zohráva kľúčovú úlohu v zabezpečení verejného zdravia a sociálnych služieb. Zdravotníctvo čelí výzvam spojeným s rastúcim dopytom po zdravotnej starostlivosti, technologickými inováciami a nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov. Na druhej strane, sociálna oblasť musí reagovať na zvyšujúcu sa potrebu starostlivosti v sociálnych službách. Záujem pracovníkov o celoživotné vzdelávanie a aplikácia moderných trendov, vrátane nových technológií, prispievajú k zvyšovaniu efektivity a odbornosti v tomto sektore. Na druhej strane, pretrvávajúce problémy, ako nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, vysoký dôchodkový vek súčasného personálu a nezáujem mladých ľudí o prácu v týchto odvetviach, ohrozujú stabilitu a rozvoj zdravotníctva aj sociálnych služieb. Obe oblasti si vyžadujú systematické plánovanie, investície do ľudských zdrojov a flexibilné riešenia, ktoré umožnia efektívne riešiť výzvy budúcnosti a zabezpečiť trvalú kvalitu a dostupnosť služieb pre všetkých obyvateľov.

## 2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV

### 2.1 Aktuálne trendy sektora

Táto podkapitola sa zameriava na identifikáciu a analýzu kľúčových trendov a zmien, ktoré aktuálne ovplyvňujú fungovanie sektora zdravotníctva a sociálnych služieb, s dôrazom na oblasť ľudských zdrojov. Sektor čelí neustálym a komplexným výzvam, ktoré vznikajú v dôsledku technologických inovácií, demografických zmien, zmeny pracovných podmienok a narastajúcich očakávaní zo strany verejnosti. Vývoj v tejto oblasti zásadne formuje požiadavky na ľudské zdroje, ovplyvňuje nielen počet a kvalifikáciu zamestnancov, ale aj potrebu prispôsobenia sa novým pracovným podmienkam a inovačným procesom.

Identifikácia týchto trendov je kľúčová pre dlhodobé strategické plánovanie a zabezpečenie udržateľnosti pracovnej sily v tomto sektore. Na základe dostupných údajov možno pozorovať viaceré významné trendy, ktoré majú priamy dopad na potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. Nižšie sa zameriavame na hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú vývoj sektora zdravotníctva a sociálnych služieb v oblasti ľudských zdrojov a vytvárajú rámec pre budúce rozhodovanie a prispôsobenie sa zmenám.

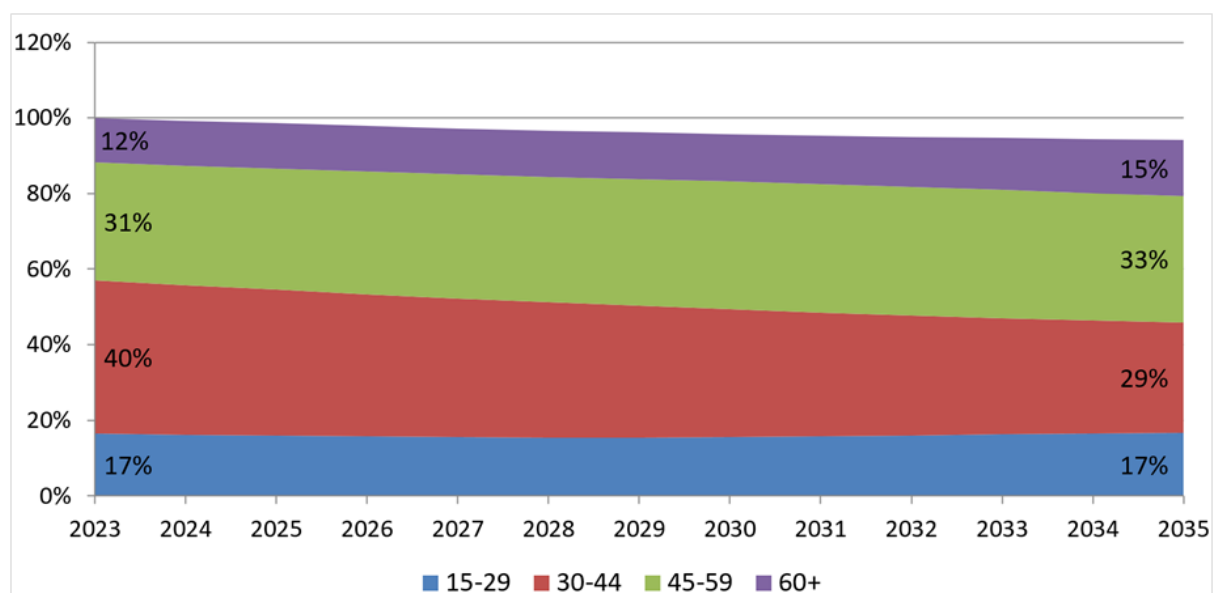
- **Starnutie pracovnej sily** – Rastúci počet zamestnancov vo vyššom veku vedie k potrebe plánovania generačnej výmeny, vytvárania motivačných programov na udržanie nových pracovníkov ako aj na starších pracovníkov a zavádzanie flexibilných pracovných podmienok.
- **Digitalizácia a technologické inovácie** – Rýchly rozvoj technológií, vrátane umelej inteligencie, telemedicíny a automatizácie, mení spôsob, akým sa poskytujú služby zdravotnej starostlivosti a sociálne služby. Tieto zmeny vyžadujú nové zručnosti a prístupy, ktoré zvýšia nároky na kontinuálne vzdelávanie pracovníkov.
- **Zvýšená mobilita pracovnej sily** – Zvyšujúca sa globalizácia, mobilita, nedostatok zdravotníckych pracovníkov a otváranie pracovného trhu spôsobuje väčšiu konkurenciu a snahu v získavaní kvalifikovaných odborníkov, čo vedie k ich migrácii do zahraničia. Tento trend vytvára tlak na domáci trh práce a spôsobuje nedostatok špecialistov v niektorých oblastiach zdravotníctva a sociálnych služieb.
- **Rastúci dopyt po zdravotníckych a sociálnych službách** – Zvyšujúci sa počet obyvateľov s dlhodobými zdravotnými problémami a starnutie populácie vedú k vyššiemu dopytu po zdravotnej starostlivosti a sociálnych službách, čo zároveň zvyšuje tlak na ľudské zdroje v sektore.

- **Zmenené očakávania zamestnancov v oblasti pracovných podmienok** – Mladšia generácia pracovníkov očakáva flexibilnejšie pracovné podmienky, lepší work-life balance a väčší dôraz na duševné zdravie. To si vyžaduje adaptáciu pracovného prostredia na nové požiadavky a trendy v zamestnávaní.
- **Vplyv vzdelávania a pracovných podmienok** - Vzdelávací systém zahŕňa dĺžku vzdelávania, dosiahnutý stupeň vzdelania, jazykovú zdatnosť a definíciu kľúčových kompetencií, ktoré sú nevyhnutné pre uplatnenie sa na trhu práce. Dôležitým aspektom je aj zosúladenie pracovného a rodinného života, ku ktorému prispieva napríklad zavedenie 4-dňového pracovného týždňa, čím sa zvyšuje kvalita života a spokojnosť zamestnancov. Tieto faktory následne ovplyvňujú spoločenský status jednotlivca, ktorý môže byť formovaný nielen jeho vzdelaním, ale aj schopnosťou efektívne kombinovať profesionálny a osobný život.

## **2.2 Predikcia vývoja ľudských zdrojov v sektore s ohľadom na kľúčové trendy**

Predikcia vývoja ľudských zdrojov v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb na nasledujúce desaťročie zohľadňuje kľúčové trendy, ktoré budú formovať dopyt po pracovných miestach a ovplyvňovať štruktúru pracovnej sily. V prvom rade, demografické zmeny budú mať výrazný dopad na sektor, ako ilustruje graf nižšie. Prognóza dopytu po pracovných miestach v sektore poukazuje na starnutie populácie a zvyšujúci sa počet starších obyvateľov vyžadujúcich zdravotnú a sociálnu starostlivosť. Tieto demografické trendy zvýšia tlak na rozšírenie pracovnej sily v sektore, predovšetkým v profesiách zameraných na starostlivosť o seniorov a chronicky chorých pacientov.

**Graf č. 7 Prognóza vývoja demografie (% z celkového stavu zamestnaných v roku 2023)**

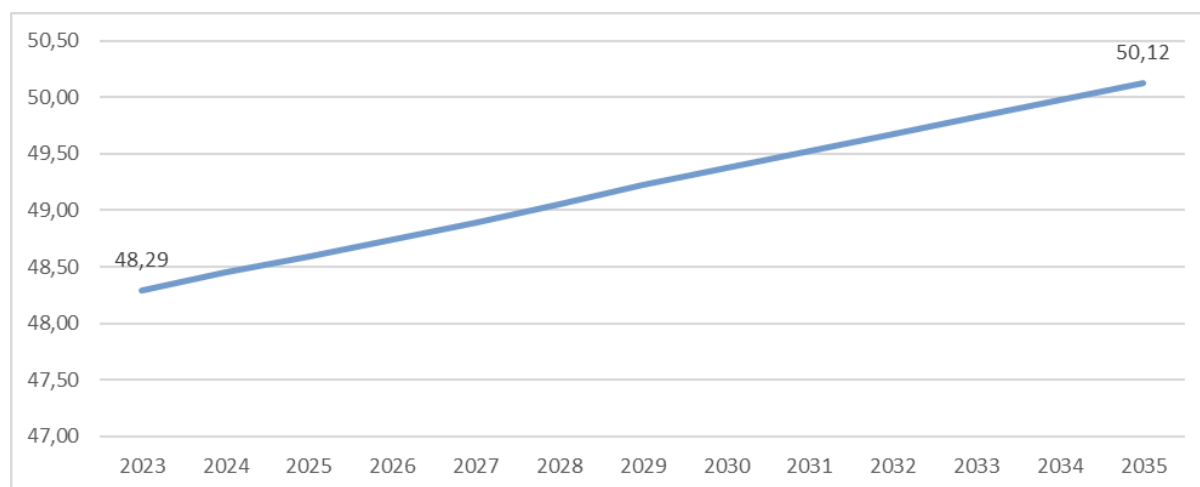


Zdroj: Vlastný prepočet KOZ SR, údaje z roku 2020, [https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21Podpora-aktivneho-starnutia\\_sablona.pdf](https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf)

Pozn.: V grafe sa uvažuje len s vplyvom demografie bez ďalších ekonomických faktorov

Zároveň bude nevyhnutné riešiť starnutie samotnej pracovnej sily v sektore, ako ukazuje graf nižšie. Vývoj priemerného veku zamestnaných, ktorý demonštruje nárast priemerného veku pracovníkov. Starnúca pracovná sila bude vyžadovať rozvoj age managementu a programov na podporu starších zamestnancov, aby mohli dlhšie zotrvať v práci. Tieto trendy zároveň kladú dôraz na potrebu generačnej výmeny a nábora mladých odborníkov, ktorí budú pripravení prebrať úlohy v sektore.

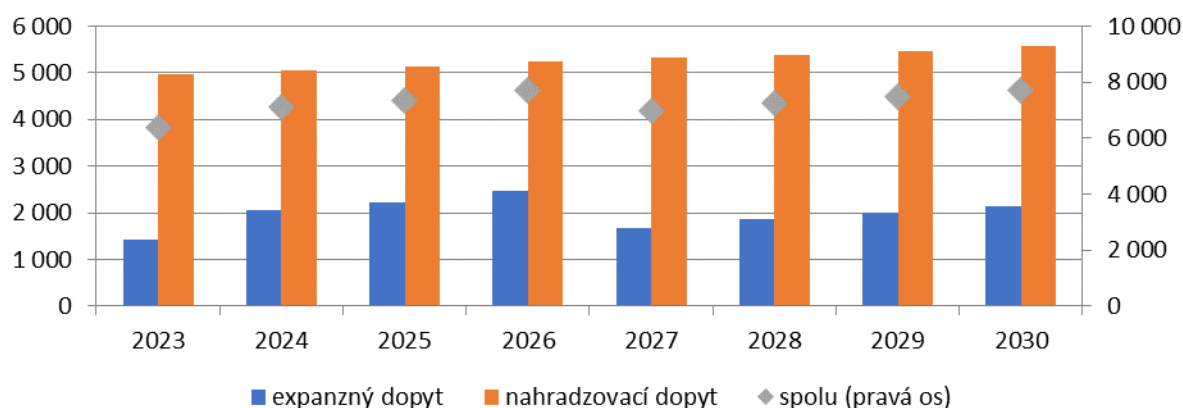
**Graf č. 8 Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných**



Zdroj: Vlastný prepočet KOZ SR, údaje z roku 2020, [https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21Podpora-aktivneho-starnutia\\_sablona.pdf](https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf)

Dôležitým faktorom bude tiež nárast dopytu po pracovných miestach v dôsledku demografických zmien a technologického pokroku, ako znázorňuje graf nižšie. Tento nárast bude najvýraznejší v špecializovaných oblastiach, ktoré vyžadujú odborné vedomosti a zručnosti, napríklad v geriatrickej starostlivosti, rehabilitácii a telemedicíne. V tejto súvislosti bude kľúčové zabezpečiť vhodné vzdelávanie pracovníkov, aby boli pripravení čeliť novým výzvam.

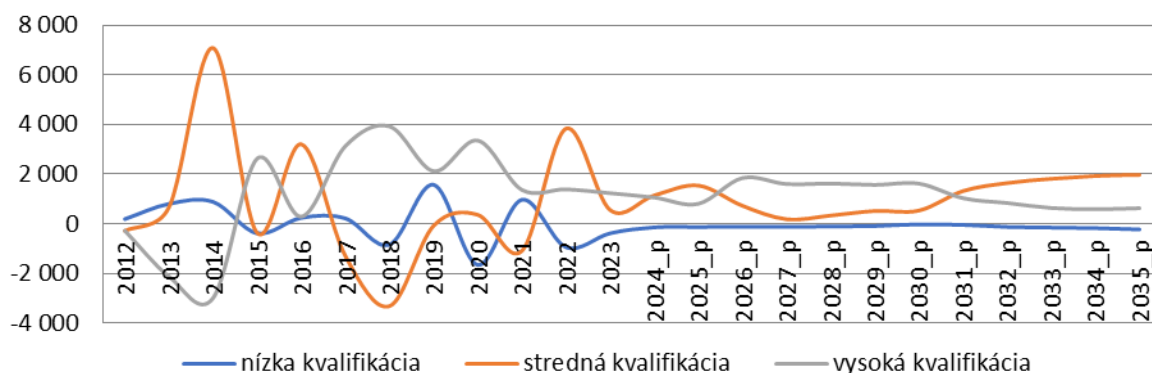
**Graf č. 9 Prognóza dopytu po pracovných miestach v sektore (počet osôb)**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Významný faktor predstavuje rozdiel medzi expanzným a nahradzovacím dopytom po pracovných miestach, čo znázorňujú grafy č. 10 Vývoj a prognóza expanzného dopytu a č. 11 Vývoj a prognóza nahradzovacieho dopytu. Expanzný dopyt súvisí s rastom sektora a vytváraním nových pracovných miest, zatiaľ čo nahradzovací dopyt odráža potrebu nahradiť zamestnancov, ktorí odchádzajú do dôchodku alebo opúšťajú sektor. Kombinácia týchto dvoch faktorov poukazuje na zvyšujúce sa nároky na nábor a udržanie kvalifikovanej pracovnej sily.

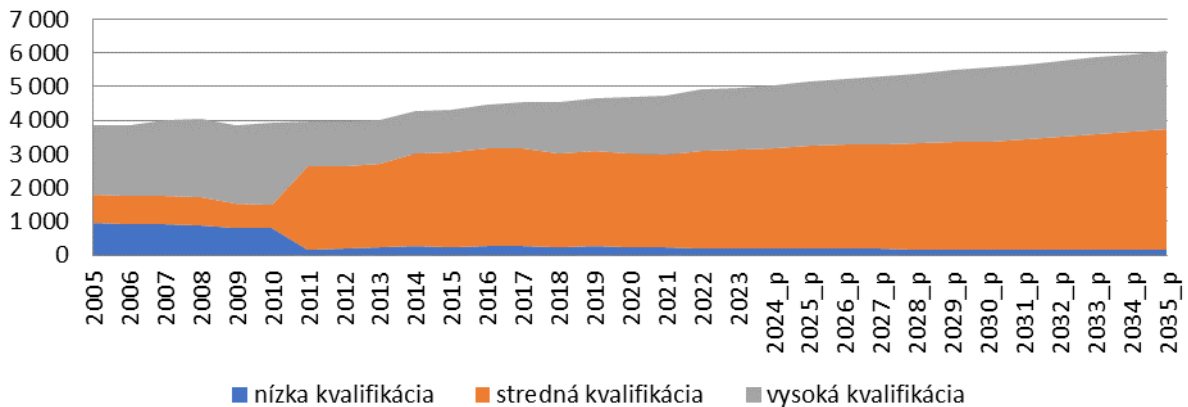
**Graf č. 10 Vývoj a prognóza expanzného dopytu**



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pozn.: nízka kvalifikácia (SKKR 1-3), stredná kvalifikácia (SKKR 4-5), vysoká kvalifikácia (SKKR 6-8)

**Graf č. 11 Vývoj a prognóza nahradzovacieho dopytu**

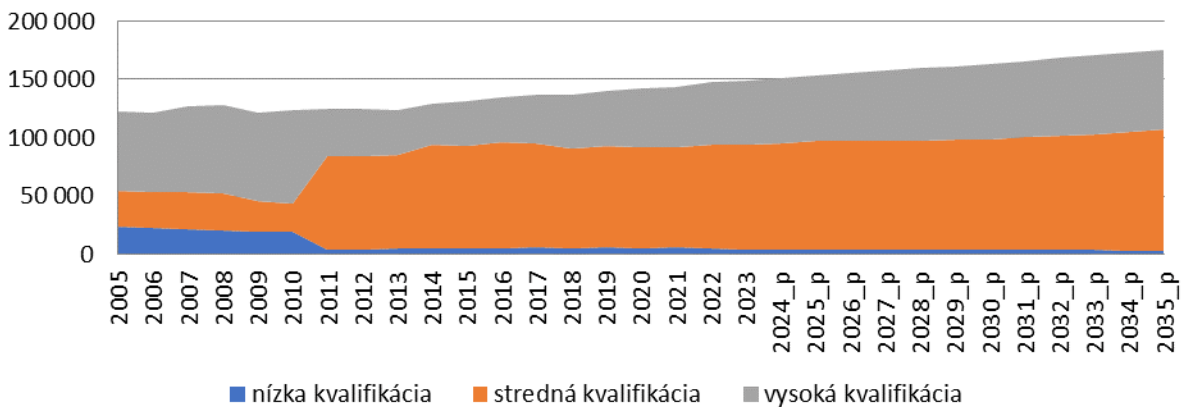


Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pozn.: nízka kvalifikácia (SKKR 1-3), stredná kvalifikácia (SKKR 4-5), vysoká kvalifikácia (SKKR 6-8)

Napokon, požiadavky na odborné vedomosti a zručnosti v sektore budú do veľkej miery ovplyvnené technologickými inováciami, automatizáciou a digitalizáciou, čo bude meniť charakter pracovných pozícií a potrebných zručností. Graf nižšie ukazuje, že najvyšší nárast zamestnanosti sa očakáva u pracovníkov so strednou a vyššou kvalifikáciou, čo reflektuje potrebu špecializovaných odborníkov na zvládanie moderných technológií a poskytovanie vysoko kvalitnej starostlivosti.

**Graf č. 12 Vývoj a prognóza zamestnanosti podľa kvalifikácie (počet osôb)**



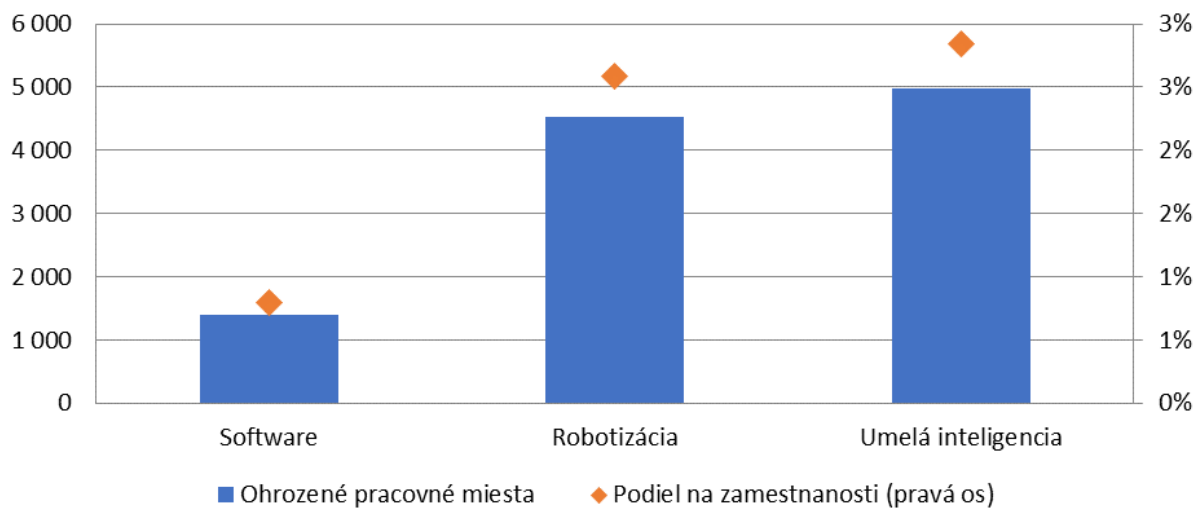
Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pozn.: nízka kvalifikácia (SKKR 1-3), stredná kvalifikácia (SKKR 4-5), vysoká kvalifikácia (SKKR 6-8)

Táto predikcia vývoja ľudských zdrojov upozorňuje na nevyhnutnosť kontinuálneho vzdelávania, adaptačných programov pre starnúcu pracovnú silu a podporu generačnej výmeny v sektore. Sektor bude čeliť rastúcemu dopytu po špecializovaných odborníkoch a súčasne bude musieť riešiť otázky, ako efektívne zvládnuť nahradzovací a expanzný dopyt, aby bol schopný dlhodobo poskytovať kvalitné a dostupné služby. Zároveň bude sektor konfrontovaný s rizikom zániku určitých pracovných miest v

dôsledku rýchleho pokroku technologických inovácií a automatizácie. Mnohé pozície, najmä tie, ktoré zahŕňajú rutinné administratívne alebo manuálne činnosti, môžu byť nahradené novými technológiami. Nedostatok pracovných miest si bude vyžadovať včasnú reakciu v podobe vzdelávacích programov, ktoré umožnia pracovníkom prispôbiť sa novým podmienkam a technológiám. Investície do rozvoja kompetencií a zručností tak budú kľúčové pre zabezpečenie plynulého prechodu a udržanie zamestnanosti v sektore.

**Graf č. 13 Ohrozené pracovné miesta v roku 2035**



Zdroj: CEDEFOP, Webb (2020) a prepočty ASR



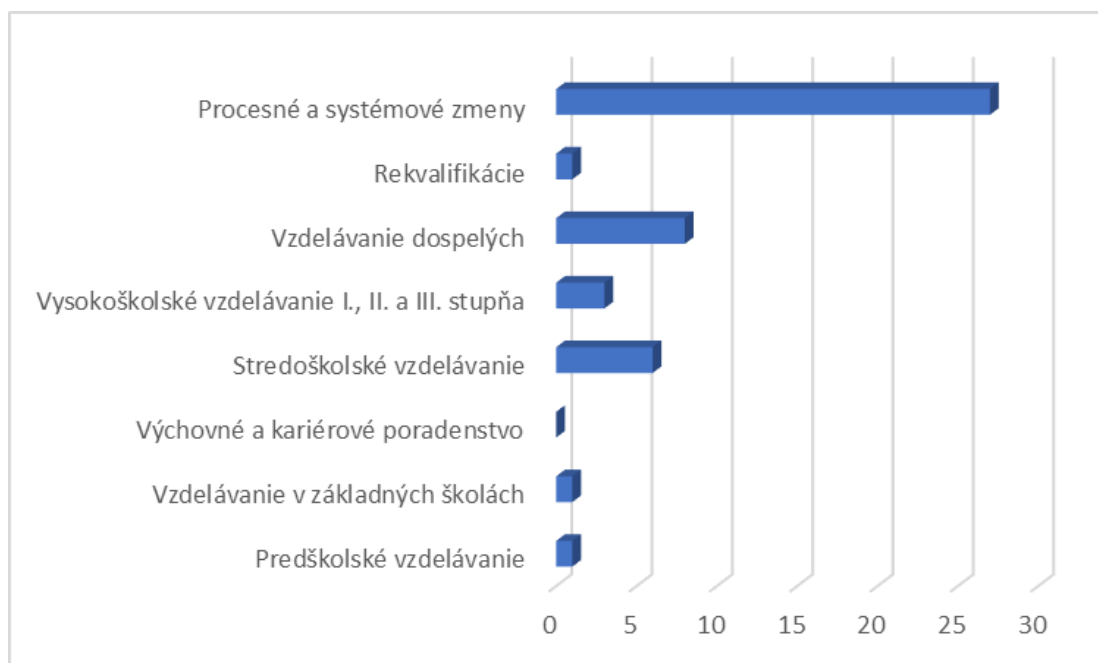
### **3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE**

#### **3.1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení**

Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby sa v rámci NP SRI a tvorby stratégie rozvoja ľudských zdrojov zamerala na tvorbu a implementáciu opatrení na rozvoj ľudských zdrojov, reflektujúcich aktuálne vývojové trendy a výzvy. Tento proces zahŕňal analýzu dostupných dát a prognóz o vývoji pracovného trhu, ako aj využitie informácií z národných a medzinárodných strategických dokumentov. Kľúčové opatrenia sa zameriavajú na podporu digitálnych inovácií, ako je rozšírenie telemedicíny, využitie smart zariadení v starostlivosti o pacienta, a vývoj informačných systémov pre efektívnejšie poskytovanie zdravotnej starostlivosti. Dôraz bol kladený aj na vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, prepojenie zdravotníckych a IT odborov, čo umožní lepšiu pripravenosť na moderné technologické nástroje v zdravotníctve. Ďalším aspektom stratégie bolo zameranie na preventívne programy a posilnenie verejného zdravotníctva, ktoré by mali prispieť k zlepšeniu zdravia populácie a zmierneniu tlaku na zdravotnícky systém.

Opatrenia boli formulované tak, aby boli čo najviac realizovateľné s dôrazom na aktivity, ktoré nevyžadujú vysoké investície a kde môže Sektorová rada zabezpečiť potrebnú koordináciu. Celkovo Sektorová rada navrhla 47 opatrení v 7 oblastiach. Konkrétne rozdelenie sa nachádza nižšie v grafe.

**Graf č. 14** Prehľad oblastí, do ktorých smerujú strategické opatrenia Sektorovej rady za NP SRI



Zdroj: Realizačný tím SRI

Znenie jednotlivých opatrení pre Sektorovú radu zdravotníctvo, sociálne služby je podrobne uvedené v Prílohe č. 1, kde sa nachádza aj aktuálny stav ich realizácie. Pri týchto opatreniach sa často skúma ich finančná realizovateľnosť a potreba súčinnosti viacerých inštitúcií, aby sa zvýšila ich šanca na úspešné zavedenie v praxi.

Stratégia obsahuje viacero opatrení, ktoré sú v rôznych fázach implementácie, približne 16 % aktivít identifikovaných opatrení je v implementovanom stave, 18 % aktivít je momentálne v procese realizácie a zvyšných 66 % aktivít zatiaľ nebolo implementovaných. Tento stav odráža postupný proces prispôsobovania sa inováciám, trendom v zdravotníctve a sociálnych službách, pričom časť opatrení čaká na lepšie legislatívne podmienky či financovanie.

### **3.2 Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov**

Aktualizovaná verzia spracovania sektorovej stratégie za rok 2024 zohľadňuje rôzne názory, odporúčania a reaguje na dynamiku trhu práce v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Experti

Sektorovej rady posúdili súčasný stav odvetvia a situáciu v oblasti ľudských zdrojov, aby mohli navrhnúť prípadne aktualizovať opatrenia, ktoré budú zabezpečovať dostatočný prísun kvalifikovanej pracovnej sily pre tento sektor zdravotníctva a sociálnych služieb.

Sektorová stratégia zahŕňa opatrenia zamerané na zlepšenie kooperácie medzi inštitúciami, zvýšenie odbornej pripravenosti pracovníkov a posilnenie podpory duševného zdravia. Kládne dôraz na vytvorenie prepojených služieb, ktoré zohľadnia životné potreby občanov vo všetkých fázach života a zabezpečia lepšiu dostupnosť zdravotnej starostlivosti.

Súčasťou aktuálnej stratégie je aj podpora implementácie Konceptie reformy financovania sociálnych služieb, plánovanej od roku 2026. Cieľom je zabezpečiť dlhodobu udržateľný model financovania, ktorý bude reflektovať špecifické potreby sektora. Stratégia sa ďalej zameriava na praktické vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov v oblasti nových technológií a umelej inteligencie, ktoré by mohli prispieť k zlepšeniu diagnostiky a efektivity zdravotnej starostlivosti.

Nižšie uvedené identifikované opatrenia, sú formulované s cieľom posilniť sektor a zabezpečiť efektívne fungovanie a kvalitu poskytovaných služieb.

**Tab. č. 1 Zoznam aktuálnych sektorových opatrení**

<i>P.č.</i>	<i>Sektorové opatrenie</i>	<i>Aktivita</i>	<i>Zodpovedný subjekt</i>	<i>Termín plnenia v rokoch/míľnik</i>
1	Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou za účelom spracovania štatistických ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov.	<b>Aktivita č. 1.:</b> Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou na základe podpísania Memoranda o spolupráci za účelom získavania zadaných údajov týkajúcich sa pracovnej sily v Slovenskej republike, za účelom štatistického spracovania.	Aliancia sektorových rád, Sociálna poisťovňa	2025
		<b>Aktivita č. 2:</b> Vytvorenie a nastavenie metodických procesov a postupov získavania údajov od Sociálnej poisťovne pre účely jednotlivých výstupov projektov pod záštitou ASR.	Aliancia sektorových rád	2025

P.č.	Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
		<b>Aktivita č. 3:</b> Distribúcia zadefinovaných údajov zo Sociálnej poisťovne, pre štatistické vykazovanie k jednotlivým projektom.	Sociálna poisťovňa	1x ročne od 2026
2	Vytvorenie nového povolania "Zdravotnícky opatrovateľ" pôsobiaceho v zdravotníctve a tiež v sociálnych službách	Vypracovanie a predloženie legislatívnych zmien spojených s etablovaním nového povolania, ktoré vznikne zlúčením zdravotníckeho povolania sanitár a povolania opatrovateľ	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvo zdravotníctva SR	2025
3	Podpora implementácie Koncepcie reformy financovania sociálnych služieb od 1.1.2026	Príprava rekvalifikačných kurzov pre osoby blízke osobám odkázaným na neformálne opatrovanie	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	2026
4	Zosúladenie legislatívnych zmien v zák. č. 578/2004 Z.z. s Národnou sústavou povolaní	zrušenie NŠZ očný optik	Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby	2025
5	Efektívne využívanie personálnych kapacít v zdravotníctve	Prijatie legislatívnych zmien, ktoré umožnia spracovávať údaje zo zdravotnej dokumentácie aj ďalším osobám, ktoré nie sú zdravotníckymi pracovníkmi. (Po zavedení zmien môžu vznikať nové NŠZ)	Ministerstvo zdravotníctva SR	2025
6	Zvýšenie miery praktických zručností zdravotníckych pracovníkov v oblasti používania inovácií, umelej inteligencie a nových technológií.	Pravidelne prehodnocovať a aktualizovať zdravotnícke študijné programy, aby odrážali najnovšie poznatky, inovácie, technológie a metódy zdravotnej starostlivosti, napr. prostredníctvom virtuálnej reality, digitálnych nástrojov a simulačných centier.	Ministerstvo zdravotníctva SR, Lekárske fakulty, Fakulty ošetrovateľstva a Fakulty zdravotníckych odborov	2026

<i>P.č.</i>	<i>Sektorové opatrenie</i>	<i>Aktivita</i>	<i>Zodpovedný subjekt</i>	<i>Termín plnenia v rokoch/míľnik</i>
7	Prevenia poškodenia duševného zdravia a vyhorenia zdravotníckych a sociálnych pracovníkov.	V rámci sústavného vzdelávania zamestnancov okrem odborných znalostí klásť dôraz aj na rozvoj komunikačných, etických a asertívnych zručností, nevyhnutných pre efektívnu prácu v zdravotníctve a sociálnych službách.	Vzdelávacie inštitúcie, Zamestnávateľia, Stavovské organizácie	2026
8	Zavedenie vzdelávania v oblasti zdravotná výchova, zdravie a pohyb na všetkých stupňoch vzdelávacích inštitúcií	V rámci vzdelávania a sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov úradov verejného zdravotníctva klásť dôraz na prehĺbovanie teoretických, komunikačných a praktických zručností v oblasti zdravotnej výchovy detí a mládeže.	Ministerstvo zdravotníctva SR, Regionálny úrad verejného zdravotníctva, Zamestnávateľia, Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR	2026
9	Digitalizácia v oblasti verejného zdravotníctva	Elektronizácia systému so zameraním na zber údajov, analytické výstupy, štatistiku, a podobne, umožniť odborným pracovníkom v IT oblasti vstup do systému verejného zdravotníctva, zabezpečiť ich sústavné vzdelávanie a zmenu legislatívy.	Ministerstvo zdravotníctva SR, Regionálny úrad verejného zdravotníctva, Fakulty so zdravotníckym zameraním	2026
10	Vytvorenie akreditovaného vzdelávacieho programu sústavného vzdelávania pre oblasť poskytovania zdravotnej starostlivosti a koordinovanej prierezovej starostlivosti pre kľúčové oblasti problematiky PAS.	Minimálny štandard pre študijný program sústavného vzdelávania pre kľúčové oblasti problematiky PAS a pre zabezpečenie kvalitnej a dostupnej sekundárnej a terciárnej prevencie prostredníctvom multidisciplinárneho tímu	Ministerstvo zdravotníctva SR, Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR	2025

Zdroj: Sektorová rada zdravotníctvo, sociálne služby

## ZÁVER

Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov pre sektor zdravotníctva, sociálnych služieb zdôrazňuje nevyhnutnosť implementácie navrhnutých opatrení a ich prispôsobenie dynamickým zmenám na trhu práce. Definované opatrenia sú založené na dôkladnej analýze aktuálnych vývojových trendov a potrebách sektora, pričom sa sústreďujú na zlepšenie kvality vzdelávania, podporu inovácií a zefektívnenie správy ľudských zdrojov.

Realizácia týchto opatrení si vyžaduje aktívnu spoluprácu medzi štátnymi inštitúciami, odborníkmi, zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami. Je potrebné zamerať úsilie na zabezpečenie, aby sektor zdravotníctva a sociálnych služieb disponoval dostatočnými kvalifikovanými pracovnými silami, ktoré budú schopné reagovať na aktuálne výzvy, ako sú starnúca populácia, rozvoj nových technológií a zvyšujúce sa nároky na kvalitu poskytovanej zdravotnej starostlivosti.

Dlhodobý úspech stratégie závisí od kontinuálneho monitorovania a hodnotenia implementovaných opatrení, ako aj od flexibilného prístupu k ich aktualizáciám v závislosti od aktuálnych potrieb a trendov. S cieľom dosiahnuť udržateľný rozvoj sektora a zabezpečiť vysokú úroveň služieb je nevyhnutné investovať do vzdelávania a odborného rastu zamestnancov.

V konečnom dôsledku, úspešná realizácia opatrení tejto stratégie prispeje k lepšiemu a efektívnejšiemu poskytovaniu zdravotnej starostlivosti a sociálnej pomoci, čím sa zlepší kvalita života občanov a posilní celková konkurencieschopnosť sektora.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. Annual Employment Outlook (OECD) – Každoročná správa OECD poskytuje prehľad o vývoji na globálnom pracovnom trhu, vrátane trendov v zamestnanosti, nevyhnutných zručností a odporúčaní pre politiky pracovného trhu. Dostupné na: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
2. Barometer trhu práce (CEDEFOP) – Tento prieskum Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania hodnotí zručnosti a predpoklady trhu práce v jednotlivých členských štátoch, vrátane Slovenska. Dostupné na: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)
3. CAFFREY, M. and col. 2023. Policy Brief 53: What can intersectoral governance do to strengthen the health and care workforce? Structures and mechanisms to improve the education, employment and retention of health and care workers [online]. Copenhagen. 36 p. Dostupné na internete: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366651/Policy-brief-53-1997-8073-eng.pdf.pdf?sequence=5> . ISSN 1997-8073.
4. DUSSAULT, G. and col. 2010. Policy summary 2: Assessing future health workforce needs [online]. Copenhagen. 44 p. Dostupné na internete: [Assessing the future health workforce needs \(Policy Summary 2\) \(who.int\)](https://www.who.int/publications/i/item/assessing-the-future-health-workforce-needs-policy-summary-2) . ISSN 1077-1584.
5. European Commission. „Skills Agenda for Europe: Working Together to Strengthen Human Capital, Employability and Competitiveness.” European Commission, 2016. Dostupné na internete: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
6. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR. „Návrh Vízie a stratégie rozvoja Slovenska do roku 2030 - dlhodobá stratégia udržateľného rozvoja Slovenskej republiky – Slovensko 2030 – nové znenie .<https://mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2021/01/SLOVENSKO-2030.pdf>
7. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky. 2021. Akčný plán pre implementáciu Stratégie adaptácie SR na zmenu klímy. 2021. 90 s. Dostupné na

internete: [https://minzp.sk/files/odbor-politiky-zmeny-klimy/akcny-plan-  
implementaciu-nas.pdf](https://minzp.sk/files/odbor-politiky-zmeny-klimy/akcny-plan-<br/>implementaciu-nas.pdf)

8. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky. 2018. Stratégia adaptácie Slovenskej republiky na zmenu klímy – aktualizácia. 2018. 145 s. Dostupné na internete: <https://www.minzp.sk/files/odbor-politiky-zmeny-klimy/strategia-adaptacie-sr-zmenu-klimy-aktualizacia.pdf>
9. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. z 9. júna 2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2010/296/20210101>
10. OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2021), Brusel. 2021. Slovensko: Zdravotný profil krajiny 2021, 2021. 24 s. ISBN 9789264764095 (PDF). Dostupné na internete: [https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021\\_chp\\_sk\\_slovak.pdf](https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021_chp_sk_slovak.pdf)
11. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO). „Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030.” WHO Press, 2016. Dostupné na: [www.who.int](http://www.who.int)
12. SVETOVÁ ZDRAVOTNÍCKA ORGANIZÁCIA, 2023. Bukurešťská deklarácia o pracovnej sile v zdravotníctve a starostlivosti. Dánsko. 2023. 4 s. Dostupné na internete: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366519/Bucharest-decl-2023-eng.pdf?sequence=1>



13. Zákon o zdravotníctve a sociálnych službách. Zbierka zákonov SR č. 448/2008 Z.z., v znení neskorších predpisov. Dostupné na internete <https://www.slovlex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/448/>
14. Zákon č. 138/2019 Z. z. z 10. mája 2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na internete <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/>
15. Výstupy NP Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR, 2023, <https://lnk.sk/sk>
16. Výstup Podpora aktívneho starnutia a podpora striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľstva Slovenska, 2023 <https://lnk.sk/hasz>



## **PRÍLOHY**

## Vyhodnotenie prijatých a implementovaných opatrení

### VÝVOJOVÝ TREND 1: Zabezpečenie kvalifikovaných personálnych kapacít v zdravotníctve

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Zabezpečenie kvalifikovaných personálnych kapacít v zdravotníctve		
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zlepšenie schopnosti absolventov zdravotníckych odborov komunikovať v cudzom jazyku, zlepšenie digitálnych zručností a inovatívneho myslenia		
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Stredoškolské vzdelávanie		
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zavedenie zmien v obsahu vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v súlade s požiadavkami trhu práce	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita 1 na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Doplnenie obsahu štátnych vzdelávacích programov v odboroch 53 o odbornú terminológiu v cudzom jazyku na úrovni B1.	prebieha
	Zodpovedný subjekt	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a mládeže Slovenskej republiky	
	Termín plnenia	September 2024	
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby	
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaM SR	
<b>Aktivita 2 na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Dopracovanie/doplnenie obsahu štátnych vzdelávacích programov v odboroch 53 o vzdelávanie v informačných a komunikačných technológiách so zameraním na e-zdravie.	neimplementované
	Zodpovedný subjekt	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	
	Termín plnenia	September 2025	
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby	
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR	
<b>Aktivita 3 na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Dopracovanie obsahu štátnych vzdelávacích programov v odboroch 53 o rozvoj inovatívneho a kritického myslenia, zvládanie modelových situácií, podpora kreativity, tvorivosti a tímovej práce.	prebieha
	Zodpovedný subjekt	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	
	Termín plnenia	September 2025	

	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Zabezpečenie kvalifikovaných personálnych kapacít v zdravotníctve			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zvýšenie počtu zdravotníckych pracovníkov / špecialistov v praxi			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Identifikácia zdravotníckych pracovníkov / špecialistov, ktorí absentujú v praxi		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementácii u sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Zavedenie procesu pravidelného získavania validných dát z dostupných zdrojov o nedostatkových povolaniach v zdravotníctve 2. Identifikácia zdravotníckych povolaniach, a ich špecializácií, ktoré najviac absentujú v praxi	prebieha	zhodnotenie aktivity 2: novela zákona č. 578/2004 Z. z.(účinnosť 07. 06. 2024) § 39b ods. (29) Samosprávny kraj je povinný každoročne v novembri poskytnúť ministerstvu zdravotníctva informácie súvisiace s počtom chýbajúcich zdravotníckych pracovníkov v jednotlivých špecializačných odboroch v elektronickej podobe na formulári, ktorý uverejní ministerstvo zdravotníctva na svojom webovom sídle.
	Zodpovedný subjekt	Národné centrum zdravotníckych informácií (ďalej len „NCZI“) v spolupráci so Slovenskou lekárskou komorou, Slovenskou komorou sestier a pôrodných asistentiek a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny		
	Termín plnenia	December 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Analýza obsahu a rozsahu existujúcich špecializácií v jednotlivých zdravotníckych povolaniach		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementácii u sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Otvorenie diskusie o stave špecializačných študijných programov pre jednotlivé zdravotnícke povolania 2. Podpora aktualizácie špecializačných študijných programov pre jednotlivé zdravotnícke povolania 3. Otvorenie diskusie o etablovaní potencionálnych špecializácií v jednotlivých zdravotníckych povolaniach	prebieha	K 24. 10. 2024 bolo v súlade s § 40 ods. 2 zákona č. 578/2004 Z. z., na webovom sídle MZ SR uverejnených <b>111 komplexne inovovaných minimálnych štandardov pre zdravotnícke povolanie lekár.</b> <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Inovované minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy a pre certifikačné študijné programy v zdravotníckom povolaní lekár boli pripomenované odbornými garantmi vzdelávacích ustanovizní, ktorí vzdelávajú v príslušnom odbore, hlavnými odborníkmi a príslušnými odbornými spoločnosťami. V minimálnych štandardoch bola predovšetkým inovovaná náplň špecializačných a certifikačných študijných programov, druh a počet povinných zdravotných výkonov a druh a rozsah povinných študijných odborných praxí. V každom minimálnom štandarde boli zadefinované výstupné vedomosti a zručnosti

	Zodpovedný subjekt	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky		
	Termín plnenia	September 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
Oblasť sektorového opatrenia	Stredoškolské vzdelávanie			
<b>Sektorové opatrenie 3</b>	Inovácia štátnych vzdelávacích programov študijných odborov a učebného odboru v odbore 53 na stredných zdravotníckych školách		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementácii u sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Komunikovanie potreby inovácie štátnych vzdelávacích programov študijných odborov a učebného odboru v odbornej zložke vzdelávania na stredných zdravotníckych školách 2. Sumarizácia návrhov na inováciu štátnych vzdelávacích programov študijných odborov a učebného odboru v odbornej zložke vzdelávania na stredných zdravotníckych školách a inovácia ŠVP a normatífov materiálno-technického a priestorového zabezpečenia	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci s Vyššími územnými celkami, so zástupcami stredných zdravotníckych škôl, s MŠVVaŠ SR (pracovná skupina)		
	Termín plnenia	September 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

po absolvovaní štúdia, pribudli nové špecifické témy, ktoré zahŕňajú násilie vo všetkých jeho formách; inovovali sa všeobecné témy, ktoré upravujú legislatívnu problematiku v zdravotníckom vzdelávaní; rozšíril sa nácvik techník komunikácie o zraniteľné skupiny občanov a zrušila sa povinnosť vypracovania písomnej práce, ktorá bola doteraz podmienkou ukončenia špecializačného štúdia. V súčasnosti písomná práca môže byť ponechaná alebo môže byť nahradená napr. vykonaním odborného výkonu pod dohľadom školiteľa, predložením publikácie v recenzovaných časopisoch, ktoré sú zamerané na príslušnú problematiku ako aj ďalšie iné možnosti. MZ SR pokračuje aj ďalej v revidovaní a finalizovaní MŠ ďalšieho vzdelávania pre zdravotnícke povolanie lekárov. Aktívne prebieha osobná, telefonická a mailová komunikácia s gestormi a konzultácie. Aktuálne je v predfinálnom riešení s gestormi 13 minimálnych štandardov (napríklad: diagnostická a intervenčná kolonoskopia, alebo pediatrika intenzívna medicína). V niektorých špecializáciách bola skrátená dĺžka špecializačného štúdia (napr. minimálny štandard: neurochirurgia, klinická imunológia a alergológia, detská chirurgia, neuropsychiatria a ďalšie). Naopak v niektorých špecializačných programoch (napr. v kardiochirurgii) bola po konsenze odborníkov v danej problematike dĺžka štúdia vzhľadom na rozšírenie zdravotných výkonov v porovnaní s predchádzajúcou verziou predĺžená. Ďalej sa pracuje na komplexnej inovácií MŠ pre zdravotnícke povolania zubný lekár, farmaceut, sestra a pôrodná asistentka.

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Zabezpečenie kvalifikovaných personálnych kapacít v zdravotníctve</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Efektívnejšie využívanie existujúcich ľudských zdrojov v zdravotníctve</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Tvorba kompetenčného modelu pre ošetrovateľský tím	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikácia aktuálnych kompetencií pre jednotlivé zdravotnícke povolania, ktoré tvoria ošetrovateľský tím (sestra, praktická sestra, sanitár)</li> <li>2. Modifikovanie (pre potreby praxe) kompetencií pre jednotlivé zdravotnícke povolania, ktoré tvoria ošetrovateľský tím</li> <li>3. Iniciovanie legislatívnej zmeny o rozsahu činností zdravotníckych povolání sestra, praktická sestra a sanitár</li> <li>4. Aktualizácia vzdelávania v súlade s kompetenčným modelom pre ošetrovateľský tím</li> </ol>	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci s VÚC a s MŠVVaŠ SR		
	Termín plnenia	december 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Nadobúdanie / priznanie odbornej spôsobilosti medikov na pracovné činnosti zdravotníckych pracovníkov, ktoré budú môcť vykonávať už počas štúdia	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iniciovanie diskusie o nadobúdaní / definovaní rozsahu a podmienok priznania odbornej spôsobilosti medikov na pracovné činnosti iných zdravotníckych povolání, najmä sestier, praktických sestier alebo sanitárov so zástupcami MZ SR, poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, stavovskými organizáciami (komorami), odbornými spoločnosťami a vzdelávacími ustanovizňami</li> <li>2. Príprava legislatívneho návrhu nadobúdania / definovania rozsahu a podmienok priznania odbornej spôsobilosti medikov na pracovné činnosti zdravotníckych pracovníkov, ktoré budú môcť vykonávať už počas štúdia</li> </ol>	implementované	

	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci s MŠVVaŠ SR, Lekárskou fakultou Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach (ďalej len „LF UPJŠ“) a lekáorskými fakultami Univerzity Komenského v Bratislave s Asociáciou nemocníc Slovenska  MZ SR pre tvorbu legislatívneho návrhu a legislatívny proces		
	Termín plnenia	September 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR, MŠVVaŠ SR		

## VÝVOJOVÝ TREND 2: Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách

Vývojový trend v sektore	Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách		
Vplyv na ľudské zdroje	Definovanie nového zamestnania „Hospitalista“		
Oblasť sektorového opatrenia	Procesné a systémové zmeny		
Sektorové opatrenie 1	Analyza východísk na definovanie nového zamestnania „Hospitalista“	Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity <ol style="list-style-type: none"> <li>Vymedzenie potreby, benefitov a limitov etablovania: nového zdravotníckeho povolania alebo pracovnej pozície alebo kompetencií zdravotníckeho pracovníka</li> <li>Identifikácia platných legislatívnych noriem, ktoré súvisia s etablovaním zamestnania „Hospitalista“, aj vo vzťahu k novému zdravotníckemu povolaniu alebo pracovnej pozícii alebo kompetenciám zdravotníckeho pracovníka</li> <li>Konzultovanie postavenia a kompetencií zamestnania „Hospitalista“ so stavovskými organizáciami a odbornými spoločnosťami</li> </ol>	neimplementované	



	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Vytvorenie systémového rámca pre etablovanie nového zamestnania „Hospitalista“		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>Zaradenie nového národného štandardu zamestnaní (ďalej len „NŠZ“) do štruktúry Národnej sústavy povolání (ďalej len „NSP“) a príslúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry Národnej sústavy kvalifikácií (ďalej len „NSK“)</li> <li>Vypracovanie národného štandardu zamestnania v NSP</li> <li>Vytvorenie karty kvalifikácie vo forme kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu</li> <li>Zabezpečenie oprávnenej akreditovanej vzdelávacej inštitúcie, ktorá bude kvalifikáciu overovať</li> <li>Zaradenie nového zamestnania „Hospitalista“ do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu</li> </ol>	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR (pre body 4., 5.), MŠVVaŠ SR (pre bod 3.) v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb (pre body 1., 2.) a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Aliancia sektorových rád		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Štátny rozpočet, rozpočtová kapitola MZ SR (pre body 4., 5.); rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre bod 3. NP SOK) a rozpočtová kapitola MPSVR SR (NP SRI pre body 1., 2.)		
<b>Sektorové opatrenie 3</b>	Praktické zaradenie zamestnania „Hospitalista“ na trh práce		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>

<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Komunikovanie zaradenia zamestnania „Hospitalista“ so Štatistickým úradom SR 2. Príprava legislatívneho procesu na zaradenie zamestnania „Hospitalista“ do Štatistickej klasifikácie zamestnaní / SK ISCO-08	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Štatistický úrad Slovenskej republiky v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, MZ SR		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočtová kapitola MPSVR SR, ŠÚ SR		
<b>Sektorové opatrenie 4</b>	Vymedzenie kompetencií v rámci výkonu zamestnania „Hospitalista“		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Formulovanie kompetencií pre pracovné zaradenie „Hospitalista“ 2. Priradenie obsahu pracovných činností k existujúcemu zdravotníckemu povolaniu v súlade s platnou legislatívou 3. Novelizácia súvisiacich právnych predpisov o rozsahu činností zdravotníckych pracovníkov	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách</b>
Vplyv na ľudské zdroje	<b>Definovanie nového zamestnania „Klinický asistent“</b>
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny

Sektorové opatrenie 1	Analýza východísk na definovanie nového zamestnania „Klinický asistent“		Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>Vymedzenie potreby, benefitov a limitov etablovania nového zdravotníckeho povolania alebo pracovnej pozície alebo kompetencií zdravotníckeho pracovníka</li> <li>Identifikácia súvisiacich platných legislatívnych noriem, ktoré súvisia s etablovaním pracovnej sily „Klinický asistent“, aj vo vzťahu k novému zdravotníckemu povolaniu alebo pracovnej pozícii alebo kompetenciám zdravotníckeho pracovníka</li> <li>Konzultovanie postavenia a kompetencií zamestnania „Klinický asistent“ so stavovskými organizáciami a odbornými spoločnosťami</li> </ol>	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
Sektorové opatrenie 2	Vytvorenie systémového rámca pre etablovanie nového zamestnania „Klinický asistent“		Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>Zaradenie nového NŠZ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK</li> <li>Vypracovanie národného štandardu zamestnania</li> <li>Vytvorenie karty kvalifikácie vo forme kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu</li> <li>Zabezpečenie oprávnenej vzdelávacej inštitúcie, ktorá bude kvalifikáciu overovať</li> <li>Zaradenie nového zamestnania „Klinický asistent“ do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu</li> </ol>	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR (pre body 4., 5.), MŠVVaŠ SR (pre bod 3.) v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb (pre body 1., 2.) a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Aliancia sektorových rád		

	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Štátny rozpočet, rozpočtová kapitola MZ SR (pre body 4., 5.); rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre bod 3. NP SOK) a rozpočtová kapitola MPSVR SR (NP SRI pre body 1., 2.)		
<b>Sektorové opatrenie 3</b>	Praktické zaradenie zamestnania „Klinický asistent“ na trh práce		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Komunikovanie zaradenia zamestnania „Klinický asistent“ so Štatistickým úradom Slovenskej republiky 2. Príprava legislatívneho procesu na zaradenie zamestnania „Klinický asistent“ do Štatistickej klasifikácie zamestnaní / SK ISCO-08	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Štatistický úrad Slovenskej republiky v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, MZ SR		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočtová kapitola MPSVR SR, ŠÚ SR		
<b>Sektorové opatrenie 4</b>	Vymedzenie kompetencií v rámci výkonu zamestnania „Klinický asistent“		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Formulovanie kompetencií pre pracovné zaradenie „Klinický asistent“ 2. Priradenie obsahu pracovných činností k existujúcemu zdravotníckemu povolaniu v súlade s platnou legislatívou 3. Novelizácia súvisiacich právnych predpisov o rozsahu činností zdravotníckych pracovníkov	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci so Sektorovou radou zdravotníctva, sociálnych služieb a Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave		
	Termín plnenia	2Q 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách</b>			
Vplyv na ľudské zdroje	<b>Zlepšenie zručností a pripravenosti lekárov na prácu na urgentnom príjme ústavných zdravotníckych zariadení</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vzdelávanie dospelých			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Inovácia rozsahu a obsahu špecializačného študijného programu v odbore Urgentná medicína (ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov)		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu inovácií špecializačného študijného programu v odbore Urgentná medicína s dôrazom na uplatnenie absolventov na urgentnom príjme ústavných zdravotníckych zariadení	implementované	
	Zodpovedný subjekt	SZU v spolupráci s MZ SR, Asociácia nemocníc Slovenska		
	Termín plnenia	2Q 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Riešenie uplatniteľnosti lekára / absolventa s inovovanou špecializáciou v špecializačnom odbore Urgentná medicína		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikovanie súvisiacich platných právnych predpisov – národných i medzinárodných, ktoré súvisia s uplatniteľnosťou lekára / absolventa s inovovanou špecializáciou v špecializačnom odbore Urgentná medicína</li> <li>2. Konzultovanie uplatniteľnosti lekára / absolventa s inovovanou špecializáciou v špecializačnom odbore Urgentná medicína so stavovskými a odbornými organizáciami</li> <li>3. Implementácia zmien do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu</li> </ol>	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR (pre body 1.,2.,3.) v spolupráci s: SZU, Univerzita Komenského v Bratislave (UK v Bratislave), UPJŠ, Asociáciou nemocníc Slovenska (v bodoch 1. a2.)		
	Termín plnenia	4Q/2022		

	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách</b>			
Vplyv na ľudské zdroje	<b>Personálne zabezpečenie oddelení multiodborovej intenzívnej starostlivosti</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Úprava normatívu minimálneho personálneho zabezpečenia pre oddelenia multiodborovej intenzívnej starostlivosti		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vypracovanie návrhu úpravy minimálneho personálneho zabezpečenia pre oddelenia multiodborovej intenzívnej starostlivosti, zahŕňajúce aj lekárov so špecializáciou inou ako anesteziológia a intenzívna medicína</li> <li>2. Identifikovanie súvisiacich platných právnych predpisov</li> <li>3. Konzultovanie návrhu úpravy minimálneho personálneho zabezpečenia pre oddelenia multiodborovej intenzívnej starostlivosti so stavovskými organizáciami a odbornými spoločnosťami</li> <li>4. Implementovanie zmien do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu</li> </ol>	prebieha	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR, Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky v spolupráci s Asociáciou nemocníc Slovenska		
	Termín plnenia	1Q 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Pripravenosť pracovnej sily na inovačné zmeny v zdravotníctve a v sociálnych službách</b>			
Vplyv na ľudské zdroje	<b>Personálne zabezpečenie oddelení multidisciplinárnej intenzívnej starostlivosti</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vzdelávanie dospelých			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Definovanie vzdelávacích potrieb a ďalšieho vzdelávania lekárov pracujúcich na oddelení multidisciplinárnej intenzívnej starostlivosti (Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov)		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Príprava návrhu vzdelávania a odbornej prípravy lekárov v iných špecializáciách ako anestéziológia a intenzívna medicína na získanie vedomostí a zručností potrebných pre prácu na oddeleniach multidisciplinárnej intenzívnej starostlivosti</li> <li>2. Konzultovanie návrhu úpravy minimálneho štandardu študijného programu so stavovskými a odbornými organizáciami</li> <li>3. Implementovanie zmien do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu</li> </ol>	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	SZU v spolupráci s UK v Bratislave, UPJŠ, Asociácia štátnych nemocníc, Asociácia nemocníc Slovenska, MZ SR (finálne aj pre novelizáciu právnych predpisov)		
	Termín plnenia	3Q 2022 do 2Q 2023 (novelizácia právnych predpisov)		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Definovanie nového špecializačného odboru Intenzívna medicína (Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov)		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Príprava návrhu študijného programu nového špecializačného odboru Intenzívna medicína, zameraného na získanie vedomostí a zručností potrebných na prácu na oddeleniach multidisciplinárnej intenzívnej starostlivosti</li> <li>2. Konzultovanie návrhu nového špecializačného programu so</li> </ol>	neimplementované	

<b>sektorového opatrenia</b>		stavovskými a odbornými organizáciami		
		3. Akreditácia študijného programu		
		4. Implementovanie zmien do príslušných právnych predpisov v súlade so zásadami ich tvorby a procesu		
	Zodpovedný subjekt	SZU v spolupráci s UK v Bratislave, UPJŠ, Asociácia štátnych nemocníc, Asociácia nemocníc Slovenska, MZ SR (novelizácia právnych predpisov)		
	Termín plnenia	4Q/2022 – 3Q 2023		
Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby			
Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR			

### VÝVOJOVÝ TREND 3: Verejné zdravotníctvo

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Verejné zdravotníctvo</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Rozšírenie počtu zdravotníkov, ktorí dokážu hravými/aktivizujúcimi metódami vychovávať a vzdelávať deti v predškolských zariadeniach</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Predškolské vzdelávanie			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zavedenie témy „Zdravie a pohyb“ v predprimárnom vzdelávaní, vzdelávanie v tejto téme bude vykonávať verejný zdravotník		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Rozšírenie štátneho vzdelávacieho programu pre predprimárne vzdelávanie o témy týkajúce sa zdravotnej výchovy	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Štátny pedagogický ústav		
	Termín plnenia	Marec 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre ŠPÚ)		



Vývojový trend v sektore	Verejné zdravotníctvo			
Vplyv na ľudské zdroje	Rozšírenie počtu zdravotníkov, ktorí dokážu hravými/aktivizujúcimi metódami vychovávať a vzdelávať deti v školských zariadeniach			
Oblasť sektorového opatrenia	Vzdelávanie v základných školách			
Sektorové opatrenie 1	Zavedenie predmetu Zdravotná výchova pre žiakov v základných školách, vzdelávanie v predmete bude vykonávať verejný zdravotník	Zhodnotenie	Poznámka	
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Rozšírenie štátneho vzdelávacieho programu pre základné školy o predmet Zdravotná výchova	prebieha	návrh na zavedenie predmetu Zdravoveda
	Zodpovedný subjekt	Štátny pedagogický ústav		
	Termín plnenia	Marec 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre ŠPÚ)		

Vývojový trend v sektore	Verejné zdravotníctvo			
Vplyv na ľudské zdroje	Rozšírenie počtu zdravotníkov, ktorí dokážu aktivizujúcimi metódami vychovávať a vzdelávať mládež			
Oblasť sektorového opatrenia	Stredoškolské vzdelávanie			
Sektorové opatrenie 1	Zavedenie vzdelávania v predmete/témach Zdravotná výchova (oblasť Zdravie a pohyb) pre žiakov stredných škôl, ktoré bude vykonávať verejný zdravotník	Zhodnotenie	Poznámka	
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Rozšírenie štátneho vzdelávacieho programu pre stredné školy v oblasti Zdravie a pohyb o predmet/témy Zdravotná výchova	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MŠVVaŠ SR (ŠPÚ pre gymnáziá, ŠIOV pre SOŠ), spolupracujú: regionálne úrady verejného zdravotníctva, zástupcovia reprezentatívnych stredných škôl a gymnázií, MZ SR (vytvorenie pracovnej skupiny zloženej zo zástupcov vyššie vymenovaných inštitúcií)		

	Termín plnenia	Marec 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre ŠPÚ a ŠIOV)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Verejné zdravotníctvo</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Rozšírenie počtu zdravotníkov, ktorí dokážu hravými/aktivizujúcimi metódami vychovávať a vzdelávať deti a mládež</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zaradenie nového NŠZ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vypracovanie NŠZ v rámci NSP „Verejný zdravotník“ pre zdravotnú výchovu a následne kartu kvalifikácie v rámci NSK</li> <li>2. V súlade s predmetom Zdravotná výchova doplniť štandardy do NSP a NSK (Podľa problematiky sa bude vyučovať zdravotná výchova – to znamená, že verejní zdravotníci, vrátane lekára sa budú striedať v odbore výchova a podpora zdravia, hygiena detí a dorastu, ochrana zdravia pri práci a podobne)</li> </ol>	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MŠVVaŠ SR, spolupracujú: MPSVR SR, Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, MZ SR. Pre NP SOK – doplnenie štandardov vr. NSK); MPSVR SR (pre bod 1. NŠZ – NP SRI); ÚVZ SR a MZ SR (pre odborné analýzy a pripomienky ku všetkým trom bodom)		
	Termín plnenia	Marec 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR a MPSVR SR		

Vývojový trend v sektore	Verejné zdravotníctvo			
Vplyv na ľudské zdroje	Vznik pracovnej pozície: „Lekár špecialista vo verejnom zdravotníctve“			
Oblasť sektorového opatrenia	Procesné a systémové zmeny			
Sektorové opatrenie 1	Zaradenie nového NŠZ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK	Zhodnotenie	Poznámka	
Aktivita 1 na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	neimplementované	štádium spracovania možnosti	
	Zodpovedný subjekt			Vypracovanie NŠZ „Lekár špecialista vo verejnom zdravotníctve“ v rámci NSP, karty kvalifikácie v rámci NSK
	Termín plnenia			Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby (ale iba pre 1. časť), MŠVVaŠ SR (pre NSK)
	Monitorujúci subjekt			Marec 2024
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie			Aliancia sektorových rád
	Termín plnenia			Rozpočtová kapitola MPSVR SR (ESF, NP SRI) a rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (ESF, NP SOK)
		Marec 2024		

Vývojový trend v sektore	Verejné zdravotníctvo		
Vplyv na ľudské zdroje	Vznik pracovnej pozície: „Lekár špecialista vo verejnom zdravotníctve“		
Oblasť sektorového opatrenia	Ďalšie vzdelávanie lekárov v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo a následne v ďalších špecializáciách – v príslušných špecializačných odboroch so zameraním na špecifické oblasti verejného zdravotníctva		
Sektorové opatrenie 1	Zaradenie nového NŠZ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK	Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	implementované	

		súčasnými potrebami a potrebami do budúcnosti v zmysle pripravovanej reformy verejného zdravotníctva		
		3. Zmeny právnych predpisov v oblasti ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov		
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci s pracovnou skupinou zloženou zo zástupcov: SZU, všetky lekárske fakulty, ÚVZ SR.		
	Termín plnenia	Marec 2024		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Verejné zdravotníctvo</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Definovanie špecializačných študijných odborov v oblasti verejného zdravotníctva pre zdravotnícke povolanie verejný zdravotník</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zmeny právnych predpisov v oblasti ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Zmeny právnych predpisov v oblasti ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov 2. Vypracovanie NŠZ, karty kvalifikácie, zaradenie do NSP	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR (pre zmenu právnych predpisov v oblasti vzdelávania) v spolupráci s pracovnou skupinou zloženou zo zástupcov: lekárske fakulty a regionálne úrady verejného zdravotníctva, Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky; PSVR SR (NP SRI pre NŠZ/NSP), MŠVVaŠ SR (NP SOK pre NSK)		
	Termín plnenia	Marec 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		

	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR (aj pre ÚVZ SR); rozpočtová kapitola MPSVR SR (ESF, NP SRI) a rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (ESF, NP SOK a dotácie pre vysoké školy)		
--	-------------------------------------	---	--	--

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Verejné zdravotníctvo</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Definovanie špecializačných študijných odborov v oblasti verejného zdravotníctva pre zdravotnícke povolanie "Verejný zdravotník"</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	<b>Vzdelávanie dospelých</b>			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Ďalšie vzdelávanie verejných zdravotníkov v príslušných špecializačných odboroch so zameraním na špecifické oblasti verejného zdravotníctva		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	1. Definovanie nových špecializačných odborov so zameraním na špecifické oblasti verejného zdravotníctva  2. Vypracovanie obsahovej náplne nových špecializačných odborov a inovácia obsahovej náplne existujúcich špecializačných odborov určených pre verejných zdravotníkov zameraných na oblasti verejného zdravotníctva, zosúladenie so súčasnými potrebami a potrebami do budúcnosti v zmysle pripravovanej reformy verejného zdravotníctva	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR v spolupráci s pracovnou skupinou zloženou zo zástupcov lekárskech fakúlt (príslušných univerzít), SZU, regionálnych úradov verejného zdravotníctva, ÚVZ SR		
	Termín plnenia	Marec 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR (aj pre ÚVZ SR)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Verejné zdravotníctvo</b>		
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Elektronizácia systému verejného zdravotníctva</b>		
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vzdelávanie dospelých		
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Identifikácia odborných pracovníkov pracujúcich v oblasti verejného zdravotníctva, zameriavajúcich sa na oblasti digitalizácie – zber údajov, analytické výstupy a pod.		<b>Zhodnotenie</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	<b>Názov aktivity</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umožnenie odborníkom mimo zdravotníctva vzdelanie v segmente a vstup do systému verejného zdravotníctva</li> <li>2. Vypracovanie NŠZ pre takto identifikované pozície v rámci NSP; vypracovanie kariet kvalifikácií v rámci NSK</li> <li>3. Implementácia zmien do príslušnej legislatívy</li> <li>4. Zabezpečenie sústavného vzdelávania zameraného na IKT zručnosti v súlade s vypracovanými NŠZ a kvalifikačnými kartami</li> </ol>	<b>Poznámka</b>
	<b>Zodpovedný subjekt</b>	MZ SR (body 1. a 3.), akreditované vzdelávacie inštitúcie (bod 4.), MPSVR SR (NP SRI – Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby pre bod 2., prvá časť vety); MŠVVaŠ SR (pre bod 2., druhá časť vety)	
	<b>Termín plnenia</b>	Marec 2027	
	<b>Monitorujúci subjekt</b>	Aliancia sektorových rád	
	<b>Predpokladané zdrojové zabezpečenie</b>	Rozpočtová kapitola MZ SR; rozpočtová kapitola MPSVR SR (NP SRI); rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (NP SOK)	
			prebieha

**VÝVOJOVÝ TREND 4: Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života**

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života		
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zaradenie profesie „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný pracovník v zdravotníctve		
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny		
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených so zaradením zamestnania „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný pracovník v zdravotníctve	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej so zaradením zamestnania „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný pracovník v zdravotníctve	neimplementované
	Zodpovedný subjekt	MZ SR	
	Termín plnenia	December 2025	
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby	
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MZ SR	

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života		
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zaradenie profesie „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný pracovník v zdravotníctve		
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny		
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Rozšírenie odborných kompetencií sociálnych pracovníkov pôsobiach v zdravotníctve	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie koncepcie adekvátneho akreditovaného vzdelávania pre sociálnych pracovníkov pôsobiach v zdravotníctve	neimplementované
	Zodpovedný subjekt	MZ SR	

	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Zaradenie profesie „Sociálny pracovník“ do kategórie odborných pracovníkov v zdravotníctve</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zaradenie nového NŠZ – „Sociálny pracovník v zdravotníctve“ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie národného štandardu zamestnania; súvisiacej karty kvalifikácie vo forme kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu; zabezpečenie oprávnenej akreditovanej vzdelávacej inštitúcie, ktorá bude kvalifikáciu overovať.	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby (prvá časť vety); NP SOK (druhá časť vety); MZ SR (tretia časť vety)		
	Termín plnenia	Jún 2026		
	Monitorujúci subjekt	Aliancia sektorových rád – revízia NŠZ a kvalifikačnej karty v dvojročnom intervale		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MZ SR; rozpočtová kapitola MPSVR SR (ESF pre NP SRI), rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (ESF pre NP SOK)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Rozšírenie personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o zamestnanie „Terénny fyzioterapeut“</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			



Sektorové opatrenie 1	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených s rozšírením personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o profesiu „Terénny fyzioterapeut“, vrátane zaradenia výkonov terénneho fyzioterapeuta do poisťného systému zdravotného poistenia		Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s rozšírením personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o profesiu „Terénny fyzioterapeut“ – Výnos MZ SR č. 09812/2008- OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení.	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR		
	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MZ SR		

Vývojový trend v sektore	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
Vplyv na ľudské zdroje	Rozšírenie personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o zamestnanie „Sociálny pracovník“			
Oblasť sektorového opatrenia	Procesné a systémové zmeny			
Sektorové opatrenie 1	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených s rozšírením personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o profesiu „Sociálny pracovník“		Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s rozšírením personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o profesiu „Sociálny pracovník“ – Výnos MZ SR č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení"	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR		
	Termín plnenia	December 2025		

	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Rozšírenie personálneho zabezpečenia mobilných hospicov o zamestnanie „Sociálny pracovník“</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených s rozšírením personálneho zabezpečenia agentúr domácej ošetrovateľskej starostlivosti o profesiu „Sociálny pracovník“		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s rozšírením personálneho zabezpečenia mobilných hospicov o profesiu „Sociálny pracovník“ – Výnos MZ SR č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení" vrátane zaradenia výkonov „Sociálneho pracovníka“ do poisťného systému zdravotného poistenia	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MZ SR		
	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Zmena vzdelávacieho systému pre zamestnanie „Opatrovateľ“ – prispôsobenie formy aj obsahu vzdelávania potrebám praxe</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			

Sektorové opatrenie 1		Zhodnotenie	Poznámka	
Vypracovanie a predloženie legislatívnych zmien spojených so zmenou kvalifikačných predpokladov na výkon povolania „Opatrovateľ“ na schválenie a uplatnenie do praxe				
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s úpravou kvalifikačných predpokladov pre výkon zamestnania „Opatrovateľ“ v rámci § 84, ods. 8 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, vrátane zaradenia výkonov „Opatrovateľa“ do poistného systému zdravotného poistenia	prebieha	koncepčná fáza vzniku nového povolania, vzniknutého zlúčením povolaní sanitár a opatrovateľ
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR (pre novelizáciu zákona č. 448/2008 Z. z.); MZ SR (pre poistný systém zdravotného poistenia)		
	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MPSVR SR; rozpočet MZ SR		

Vývojový trend v sektore	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života		
Vplyv na ľudské zdroje	Zmena vzdelávacieho systému pre zamestnanie „Opatrovateľ“ – prispôbenie formy aj obsahu vzdelávania potrebám praxe		
Oblasť sektorového opatrenia	Stredoškolské vzdelávanie		
Sektorové opatrenie 2	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených so zmenou kvalifikačných predpokladov na výkon povolania „Opatrovateľ“. Doplnenie štátneho vzdelávacieho programu pre odbor 76 Učiteľstvo	Zhodnotenie	Poznámka
Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia	Názov aktivity	Vytvorenie nového experimentálneho študijného odboru „Opatrovateľ“ v odbore 76 Učiteľstvo a príslušného normatívu materiálno-technického a priestorového zabezpečenia (MTaPZ). Alebo: Vytvorenie nového experimentálneho študijného odboru v odbore 53 zdravotníckej študijné odbory „Opatrovateľ“ a príslušného normatívu MTA PZ.	implementované
	Zodpovedný subjekt	ŠIOV v spolupráci s pracovnou skupinou vytvorenou zo zástupcov reprezentatívnych stredných škôl a zástupcov zamestnávateľov. Alebo: MZ SR v spolupráci s pracovnou skupinou vytvorenou zo zástupcov	

		zdravotníckych stredných škôl a zástupcov zamestnávateľov		
	Termín plnenia	September 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre ŠIOV) alebo rozpočet MZ SR (vnútorné činnosti ministerstva)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Zmena obsahu a foriem vzdelávania pre pracovnú pozíciu „Opatrovateľ“ – prispôsobenie vzdelávania potrebám praxe</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Rekvalifikácie			
<b>Sektorové opatrenie 3</b>	<b>Doplnenie a prehĺbenie kvalifikačných predpokladov pre výkon povolania „Opatrovateľ“</b>		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Legislatívna úprava: Rozšírenie počtu hodín vzdelávania pri rekvalifikácii – rozšírenie obsahovej náplne vzdelávania a zvýšenie počtu povinných hodín praxe v zariadeniach sociálnych služieb a v nemocniciach.	implementované	
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR v spolupráci s MZ SR		
	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočet MPSVR SR, rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zmena vzdelávacieho systému pre zamestnanie „Opatrovateľ“ – prispôsobenie formy aj obsahu vzdelávania potrebám praxe			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 2</b>	Revízia NŠZ – „Opatrovateľ“ v štruktúre NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie v štruktúre NSK	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Revízia NŠZ – „Opatrovateľ“; súvisiace revidovanie obsahu karty kvalifikácie vo forme kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu a zabezpečenie oprávnenej akreditovanej vzdelávacej inštitúcie, ktorá bude kvalifikáciu overovať.	prebieha	
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR (NP SRI), MŠVVaŠ SR (NP SOK), MPSVR SR v súčinnosti s MZ SR (pre zabezpečenie akreditovanej vzdelávacej inštitúcie)		
	Termín plnenia	Jún 2026		
	Monitorujúci subjekt	Aliancia sektorových rád – revízia NŠZ a kvalifikačnej karty v dvojiročnom intervale		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MPSVR SR (ESF - NP SRI), rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (ESF – NP SOK), rozpočtová kapitola MZ SR, zdroje EŠIF		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zvyšovanie úrovne digitálnych zručností u pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vysokoškolské vzdelávanie I., II. a III. stupňa			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Rozšírenie študijných programov o rozvoj digitálnych zručností	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie obsahu predmetu na rozšírenie vzdelávania pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti o rozvoj digitálnych zručností	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	relevantné vysoké školy a univerzity		
	Termín plnenia	December 2025		

	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (dotácie pre VŠ)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zvyšovanie úrovne digitálnych zručností u pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Stredoškolské vzdelávanie			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Rozšírenie obsahu štátnych vzdelávacích programov o rozvoj aplikovaných digitálnych zručností		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie obsahu predmetu na rozšírenie štátnych vzdelávacích programov (odborní 76 a odborní 53) v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti o rozvoj aplikovaných digitálnych zručností	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	ŠIOV pre odborní 76; MZ SR pre odborní 53		
	Termín plnenia	September 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (pre ŠIOV), rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zvyšovanie úrovne digitálnych zručností digitálnej u pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vzdelávanie dospelých			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zavedenie ďalšieho vzdelávania pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti zameraného na dosiahnutie potrebných zručností digitálnej gramotnosti	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	

<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie obsahu akreditovaného kurzu ďalšieho vzdelávania na rozšírenie vzdelávania pracovníkov v oblasti sociálnej, opatrovateľskej a ošetrovateľskej starostlivosti o rozvoj aplikovaných digitálnych zručností	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	UPJŠ		
	Termín plnenia	December 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočet MŠVVaŠ SR (dotácie pre VŠ)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Legislatívna úprava práv a povinností sociálneho pracovníka a odborného zamestnanca</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Príprava zákona o sociálnych pracovníkoch a odborných zamestnancoch	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Príprava zákona o sociálnych pracovníkoch a odborných zamestnancoch (vrátane úpravy súvisiacich právnych predpisov), ktorý upraví práva a povinnosti sociálneho pracovníka a odborného zamestnanca, ich kvalifikačné predpoklady, pracovnú činnosť a profesijný rozvoj, pôsobnosť Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, kontrolu v profesijnom rozvoji, správne delikty a Centrálny register sociálnych pracovníkov a odborných zamestnancov a ďalších zamestnancov rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny.	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR		
	Termín plnenia	December 2026		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočet MPSVR SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Príprava samostatného zákona o dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti, vrátane úpravy súvisiacich právnych predpisov</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Príprava a predloženie zákona o dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti na schválenie		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Príprava zákona o dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti (vrátane úpravy súvisiacich právnych predpisov), ktorého základným predmetom bude prepojenie sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti pre osoby indikované na dlhodobú starostlivosť, vrátane úpravy kompetencií a úloh jednotlivých aktérov v systéme dlhodobej integrovanej starostlivosti, určenia garanta dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti, zadefinovania minimálnej siete integrovaných centier sociálno-zdravotnej starostlivosti s tzv. „systémom jedných dverí“ a jednotného posudkového systému v odkázanosti na pomoc inej osoby na základe Medzinárodnej klasifikácie funkčných schopností, dizability a zdravia, ako aj zriadenie jednotného spoločného úradu pre dlhodobú starostlivosť, ktorého kompetenciou bude posudzovanie potrieb dlhodobej starostlivosti, tvorba štandardov kvality, dohľad nad dodržiavaním štandardov kvality, registrácia poskytovateľov dlhodobej starostlivosti a register prijímateľov služieb dlhodobej starostlivosti.	prebieha	
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR v spolupráci s MZ SR		
	Termín plnenia	December 2027		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	rozpočet MPSVR SR, rozpočet MZ SR		



<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Definovanie nového zamestnania „Kordinátor dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti“			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zaradenie nového NŠZ do štruktúry NSP a prislúchajúcej karty kvalifikácie do štruktúry NSK	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie NŠZ „Kordinátor dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti“; následne karty kvalifikácie vo forme kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu; zabezpečenie oprávnenej akreditovanej vzdelávacej inštitúcie, ktorá bude kvalifikáciu overovať.	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby (prvá časť vety); NP SOK (druhá časť vety); MZ SR (tretia časť vety)		
	Termín plnenia	Jún 2028		
	Monitorujúci subjekt	Aliancia sektorových rád – monitoruje revíziu NŠZ a kvalifikačné karty v dvojročnom intervale; MZ SR pre zabezpečenie akreditovaného vzdelávania		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MPSVR SR (ESF pre NP SRI), rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (ESF pre NP SOK); rozpočet MZ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Rozvoj odborných vedomostí a zručností „Kordinátorov dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti“			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vzdelávanie dospelých			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Rozvoj zručností vybraných zamestnancov zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb v oblasti manažmentu dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti prostredníctvom akreditovaného kurzu ďalšieho vzdelávania	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	
	Názov aktivity	Vytvorenie akreditovaného kurzu ďalšieho vzdelávania v oblasti manažmentu dlhodobej integrovanej sociálno-zdravotnej starostlivosti	neimplementované	

<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Zodpovedný subjekt	SZU		
	Termín plnenia	December 2027		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MŠVVaŠ SR (dotácie pre VŠ)		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Rozšírenie obsahu vzdelávania v študijnom programe sociálna práca o predmet „Ľudsko-právny prístup, individuálne plánovanie a komunitné sociálno-zdravotné služby“</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Vysokoškolské vzdelávanie I., II. a III. stupňa			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Rozšírenie obsahu vysokoškolského vzdelávacieho programu sociálna práca		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie obsahu predmetu „Ľudsko-právny prístup, individuálne plánovanie a komunitné sociálno-zdravotné služby“ na rozšírenie vysokoškolského vzdelávacieho programu v študijnom odbore Sociálna práca	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce, príslušné univerzity		
	Termín plnenia	Marec 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR (dotácie pre VŠ) a zdroje SKSPaASP		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Podpora prevencie a eliminácia sociálno-patologických javov a rizikového správania obyvateľov všetkých vekových kategórií</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Zadefinovanie minimálneho preventívneho programu zameraného na prevenciu a elimináciu sociálno-patologických	<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>	

		javov a rizikového správania pre deti a žiakov v materských školách, základných školách a stredných školách		
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu obsahu minimálneho preventívneho programu zameraného na prevenciu a elimináciu sociálno- patologických javov a rizikového správania pre deti a žiakov v materských školách, základných školách a stredných školách	prebieha	
	Zodpovedný subjekt	MŠVVaŠ SR v spolupráci s Centrom pedagogicko- psychologického poradenstva a prevencie, Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce		
	Termín plnenia	Marec 2025		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MŠVVaŠ SR		

<b>Vývojový trend v sektore</b>	Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	Zaradenie zamestnania „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný zamestnanec v školách a školských zariadeniach			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených so zaradením profesie „Sociálny pracovník“ do kategórie odborný zamestnanec v školách a školských zariadeniach		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s doplnením kategórie odborného zamestnanca „Sociálny pracovník“ v zákone č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch	implementované	od 1.9.2023
	Zodpovedný subjekt	MŠVVaŠ SR v spolupráci so Slovenskou komorou sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce		
	Termín plnenia	December 2023		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport		

	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočet MŠVVaŠ SR		
--	-------------------------------------	--------------------	--	--

<b>Vývojový trend v sektore</b>	<b>Prepojenie systému sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti s potrebami jednotlivcov počas celého obdobia ich života</b>			
<b>Vplyv na ľudské zdroje</b>	<b>Vytvorenie minimálnej siete bezplatného a nezávislého sociálno-právneho a psychologického poradenstva ako prevencia sociálneho zlyhania osôb v nepriaznivej sociálnej situácii</b>			
<b>Oblasť sektorového opatrenia</b>	Procesné a systémové zmeny			
<b>Sektorové opatrenie 1</b>	Iniciovanie legislatívnych zmien spojených s vytvorením minimálnej siete bezplatného a nezávislého sociálno-právneho a psychologického poradenstva ako prevencia sociálneho zlyhania osôb v nepriaznivej sociálnej situácii		<b>Zhodnotenie</b>	<b>Poznámka</b>
<b>Aktivita na implementáciu sektorového opatrenia</b>	Názov aktivity	Vypracovanie návrhu legislatívnej úpravy spojenej s vytvorením minimálnej siete bezplatného a nezávislého sociálno-právneho a psychologického poradenstva ako prevencia sociálneho zlyhania osôb v nepriaznivej sociálnej situácii v zákone č. 448/2008 o sociálnych službách	neimplementované	
	Zodpovedný subjekt	MPSVR SR		
	Termín plnenia	December 2026		
	Monitorujúci subjekt	Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport		
	Predpokladané zdrojové zabezpečenie	Rozpočtová kapitola MPSVR SR (príp. aj zdroje z ESF)		