

H



lding

2010 NOV. 10



INFO

Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Egészségügyi Szervezési és Szolgáltató Holding Nonprofit Zrt. belső lapja

2010. I. évfolyam 2. szám

A tartalomból:

Apolás: ellátás, törődés, együttérés	2. oldal
A Humánpolitikai Főosztály vezetőjét kérdeztük	3. oldal
Az Informatikai Főosztály vezetőjétől kérdeztük	4. oldal
Az Üzemeltetési és Energetikai főosztály vezetőjét kérdeztük	5. oldal
Befogadták, de még nem tárgyalták	5. oldal
Herczel Manó díj 2010	6. oldal
Ősztön helyett tudatosság	7. oldal
Kártyával elérhető kedvezmények	8. oldal
Telefonálás ingyen és kedvezményrel	9. oldal
És a segítővel mi van?	10. oldal
A köszönet sorai	11. oldal
Holding Klub Kártya partnerek	12. oldal

Kitartásból, munkából jeles

Tisztelt Olvasó! Kedves Munkatársam!

A születésnap minden családban nagy ünnep, amikor nem szabad elfelejtenünk azokról sem, akik segítsége nélkül a magunk mögött hagyott év elképzelhetetlen lett volna. Egy éves az Egészségügyi Holding, a nehéz gazdasági környezet azonban nem engedi meg, hogy úgy ünnepelhesünk, ahogy azt dolgozóink megérdemelnék: jutalmazással, fizetésemeléssel, ünneppel, ahol az ünnepeket a dolgozó, hiszen kitartásból, munkából jelest kell kapnia. Az egészségügyi szférából érkező hírek egy jó darabig még nem kecsegtettek olyan forrásokkal, amelyek lehetőséget teremtenének a megérdemelt fizetésemelésekhez. Tudjuk, érezzük, hogy a nadrágszíjon nincs több lyuk, nincs már hová megszorítani. Az áldozatvállalás nem csak arról szól, hogy a kevés fizetésért is a maximálisat nyújtjuk a betegeinknek, hanem ma már arról is, hogy a kollégáink védelmében elfogadjuk ezt a nehéz helyzetet. Ma Magyarországon a legtöbb ágazatban csak úgy lehet magasabb bérezést kikalkulálni, ha azt a személyi állomány terhére teszik. Az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. pedig arra törekedett megalakulása óta, hogy megmentse a munkahelyeket, hiszen nagyon sok családnak, kollégáknak csak ez az egy lehetősége van, hogy fenntartsa magát, hogy túlélje az egyik legnagyobb válságot, amely az elmúlt évtizedekben sújtotta az ágazatot.

A legnehezebb helyzetben az egészségügyi szakdolgozók, a háttérszolgáltatásban dolgozók és a pályakezdő orvosok vannak. És ez sajnos országos szinten jellemző. A holding elmúlt egy éve a tartozások lefaragásáról szólt, hiszen a beszállítók felé fizetnünk kell, még akkor is, ha milliárdos nagyságrendű hiánnyal vettük át a tagkórházakat (természetesen nem egyforma adóssághalmánnyal, amely a feladatok és az el-

látás nagyságrendjétől függött). Kidolgoztuk azokat az eljárásmodokat, amelyek segítenek abban, hogy minél gazdaságosabb formában történhessen az üzemeltetés. Ezekről folyamatosan tájékoztattuk a munkatársainkat.

Emellett természetesen kerestük és keressük továbbra is azokat a lehetőségeket, amelyekkel könnyebbé tudjuk tenni a mindennapokat. A Motivációs Alap létrehozása nehéz helyzetbe jutott munkatársainknak ad lehetőséget. A Holding Klub Kártya folyamatosan bővülő választéka közül reméljük, sokan megtalálják a saját számításaikat. A Telenor kínálta dolgozói csomag pedig abban segít, hogy munkahelyen belül és családtagjainkkal ingyen beszélgethessünk, akár több ezer forintot megtakarítva. A részletekről lapunk hasábjain olvashatnak. Alkotmánybírósághoz fordultunk a kétszer 49 ezer Ft-os juttatás elmaradása miatt, a legfelsőbb bírósági fórum indítványunkat befogadta, de még nem tűzte napirendre. Ennek ellenére az elmaradt összeg egy részét tavasszal kompenzáltuk minden munkatársunknak.

Válságos időszakban, amikor a gazdasági helyzethez igazodó lehetőségek minimálisra csökkentek, mindig felerősödik az elégedetlenség hangja. És ez természetes jelenség. De még mindig többen vannak azok, akik csendben és lelkiismeretesen teszik a dolgukat, abban a hitben, hogy hamarosan jobb, kiegyensúlyozottabb idők köszöntenek ránk. Am addig sem kell tömeges elbocsájtásoktól tartanunk. A dolgozóink átérzik, igaz stagnáló fizetés mellett, de biztos megélhetésre számíthat minden munkatársunk. Természetesen tudjuk, a vezetés dolga, hogy a mindennapi problémák feloldására megtalálja a megoldásokat, vagy megpróbálja enyhíteni azokat. Ehhez kérem segítségüket, hiszen több fórum is lehetőséget



biztosít arra, hogy ötleteiket, kéréseiket eljuttassák a menedzsmenthez, kérem éljenek ezzel. Arra is szeretnénk lehetőséget teremteni, hogy a menedzsment tagjaival minél többet találkozhassanak a dolgozók a tagkórházakban. Fogadóórákkal és anketókkal szeretnénk a mindennapi információ áramlást segíteni.

Az Egészségügyi Holding egy éves születésnapja alkalmából szeretnénk köszönetet mondani a kitartásukért, az áldozatos munkájukért. Önök nélkül elképzelhetetlen színvonalas egészségügyi ellátásról beszélni. Most még csak szavakban köszönhetjük meg minden munkatársunknak azt, hogy a legjobb tudásuk szerint végzik munkájukat.

Kívánom, hogy legyen még erő Önökben a mindennapi munkájukhoz, a családjukhoz és jusson idejük saját magukra is, hiszen a megterhelő munka hamar kikezdeheti a lelket, ha nem szánunk arra is időt, hogy naponta néhány percre önmagunknak is adjunk lehetőséget egy kis lazításra, a feltöltődésre.

Kérem, ne feledjék, az elmúlt év sikerei az Önök érdeme első sorban.

Dr. Kiss Zoltán Tamás
vezérigazgató

Az egészségügyben dolgozók éppen empátiás képességük miatt fáradnak el hamarabb, mint az átlagember. Nem beszélve azokról, akik több műszakban órákon át úgy mellett dolgoznak. A finanszírozás ma még nem ismeri, ismerheti el ezt az áldozatos munkát, így a vezetőinkre hárul annak felelőssége, hogy kitalálják, megvalósítsák azokat az ötleteket, amelyek a megterhelt egészségügyi kassza ellenére is kezelhető segítséget jelenthetnek dolgozóinknak.

Lassan mindenkihez eljut a személyre szóló Holding Klub Kártya, amely révén a Holding dolgozói vásárolhatnak kedvezményesen az elfogadóhelyek folyamatosan bővülő hálózatában, amelyben a remények szerint mindenki megtalálja a számára kedvező szolgáltatást. Az is lényeges előrelépés, hogy a munkatársaink olyan telekommunikációs rendszer tagjaivá válhatnak, amelyben egymással, bevont családtagjaikkal díjmentesen, hálózaton kívül pedig jóval olcsóbb tarifákkal telefonálhatnak – ezzel komoly megtakarítást elérve az egyéni, illetve családi kassza kiadásáiban.

Apró, de előremutató gesztusok ezek, melyet gyakran a nehéz, gondokkal terhelt fűrésztő hétköznapi életről észre sem veszünk, mégis jó, hogy vannak.

Mindezekről olvashatnak újságunk hasábjain, olyan hasznos információk mellett, melyek ismerete a mindennapi munkánkat könnyítheti meg.

Vitkai Éva
főszerkesztő

Ápolás: ellátás, törődés, együttérzés

Az emberi élet rögzös útjain a születéstől egészen a halálig jelen vannak az ápolók, az egészségügyi dolgozók. Ott vannak, amikor új élet születik, segítenek, ápolnak, gondoznak, ha betegek leszünk, és az utolsó pillanatokban is fogják a kezünket. Az egészségügyi szakdolgozói pálya egy olyan hivatás, ahol ha valaki nem elhivatottan végzi a munkáját, sokáig nem is marad a pályán.

A statisztikai mutatók is jelzik, a stressz, a túlterheltség, a sokszor erőn felül vállalt munka az egészségügyben dolgozókat sújtja a leginkább. Ennek ellenére az ágy mellett dolgozók nem engedhetik meg maguknak, hogy fáradtságukat, napi problémáikat a betegek megérezzék, hiszen mindannyian tudjuk, hogy a gyógyulás esélyét nagy mértékben meghatározza az ellátás emberséges volta. Ugyanakkor a szakdolgozók azok, akik a leghamarabb alkalmazkodnak a változásokhoz, még ha néha ez nagy mértékben igénybe is veszi a tűrőképességet.

Példaértékű hozzáállás

Az Egészségügyi Holding megalakulása óta eltelt időszak is bebizonyította, hogy az egészségügyi szakdolgozók hozzáállása példaértékű volt. Természetesen az átalakulás gyermekbetegségei, a kezdeti nehézségek a mindennapi munkában is beszéd téma, de ez így van rendjén. Az ápolás területének vezetői azonban úgy gondolom, hogy többségében igyekeztek azokat az információkat megadni, átadni, amelyek gördülékennyé és kiszámíthatóvá tették a munkánkat. Az is igaz, hogy ezen



Jakabné Harcsa Erzsébet ápolási igazgató

a területen van még mit tanulnunk. A torz információ áramlás kiküszöbölése érdekében gyakori, különböző szintű vezetői értekezletek, nővér és szakdolgozói értekezletek megtartására került sor. Ezúton is köszönöm, akik pihenőnapjukon vagy éppen „alvó” napjukon jöttek be azért, hogy részt vehessenek ezeken a megbeszéléseken. De ennek hasznát remélem, már most tapasztalhatják a munkatársaim.

Az Egészségügyi Holding fontos célkitűzésévé vált, hogy az ellátási területen élő betegek számára egységes, egyenlő hozzáférés elvét nyújtó, magas szakmai színvonalú ápolást biztosítson. Az egységes szemlélet kialakításával, a minőségi előírások, a szakmai protokollok alkalmazásával, információs rendszer létrehozásával olyan megyei szintű ápolási dokumentáció és beteg nyomon követési rendszer hozható létre, amely minden területen alkalmazható és példaértékű. Nem utolsósorban az egységes protokoll a mindennapi munkánkat könnyítene meg, melynek kidolgozásába, véglegesítésébe az ápolás területéről sokan bekapcsolódtak.

Az átlátható betegutak létrejöttével a beteg nem kallódik el a rendszerben, és nem generál plusz költségeket az anyaggazdálkodás és a humánerőforrás területén.

Egyéni fejlődés

A továbbképzések és a képzési lehetőségek a tagkórházak között lehetőséget nyújtanak a szakdolgozóink számára a szakmai tapasztalat megszerzésére és cseréjére. A pályázati forrásokból adódó lehetőségeket maximálisan kihasználjuk a szakdolgozók képzésére, továbbképzésére és pótlására. Bár a szakemberhiány egyes területeken napi fejtörést okoz a vezetőknek.

Az egészségügyi ágazat alulfinanszírozása, a képzések, OKJ-s ráképzések rendszere még nem képes kitermelni a hiányterületek szakembereit, ezt napi szinten tapasztaljuk. Mindaddig, míg országos szinten nem képződnek megfelelő számú szakemberek, kórházainknak belső oktatásokkal, képzésekkel kell a munkatársaink továbbfejlesztését segítenie. A legégetőbb szakember hiánnyal az intenzív osztályok, az egyes belgyógyászati jellegű (I. és II. Belgyógyászat, Krónikus Belgyógyászat, Pulmonológia) osztályok küzdenek, de ma már a Központi Laboratórium, a Központi Műtő, a gyógytornászok megnövekedett



feladatainak ellátása is új szakembereket igényel. Ennek megoldásaként elsősorban a fekvőbeteg ellátó osztályokra jelenleg azokról az osztályokról történnek átcsoportosítások, ahol nincs hiány. A speciális végzettségűeket csak a saját területükről tudjuk a meglévő munkaerő fokozott igénybevételével pótolni.

A túlterheltségen enyhíthetnek azok az intézkedések, amelyek átláthatóvá teszik a munkafolyamatokat. Az ápolási munkafolyamat egységesítésére és azok fejlesztésére a nemrég eredményesen lezajló vezető ápolói pályázatok, mint első lépcsőfokot jelenthetik. A szakmai tudás, az egységes szemlélet kialakítása és átadása a szakdolgozói réteg számára a fejlődés következő szakasza lehet. Majd ezt követheti egy olyan komplex egészségügyi ellátórendszer létrejötte, ami az előző két folyamat sikerén és eredményén alapszik.

A munkánk sikere azon is múlik, mennyire érezzük magunkat egy csa-

patnak, akik azon dolgoznak, hogy betegek a legemberségesebb, a legszínvonalasabb ellátást kaphassák. A hollisztikus szemlélet egyre szélesebb körben válik mindennapi gyakorlattá az ápolók között. Mindaddig, míg a finanszírozási anomáliák nem rendeződnek, keresnünk kell azokat a megoldásokat, amelyek plusz forrásokat hozhatnak munkatársainknak. Az országhatárok közelsége miatt a szakmailag magasan képzett szakdolgozóink a külföldi betegek számára csábító és megfizethető ellátási formát nyújthatnak. Ezáltal bevételi forrásokat hozhatunk létre az Egészségügyi Holding számos területén. Ez csak egy példa, amely önmagában még nem oldhatja meg a gazdasági nehézségeinket. Addig is, míg országos szinten nem rendeződnek az egészségügyben dolgozók bérei, az odafigyelés, a köszönet, a bizalom, amely segíthet átveszteni a nehéz hónapokat.

Jakabné Harcsa Erzsébet
ápolási igazgató

MEGKÉRDEZTÜK

Dóka Tündét, a Humánpolitikai Főosztály vezetőjét kérdeztük

• Hogyan juthatnak és milyen feltételekkel a dolgozók fizetési előleghoz?

• Mit jelent a Motivációs Alap, milyen elvek mentén hívták életre?

• Kötelező-e kivenni ebben az évben a tárgyévi szabadságot vagy lehet-e kérni a pénzügyi megváltást?



Holdingszinten egységesítettük a fizetési előlegré vonatkozó eljárárs rendjét.

Fizetési előleg ez év november elsejétől kizárólag az E 6-01/07-04 számú szabály-

zat, a fizetési előleg iránti kérelem alapján kérhető.

A fizetési előleget az Egészségügyi Holding munkaviszonyban álló munkavállalói az erre elkülönített béralap – az éves üzleti tervben erre elkülönített személyi béralap 0,5%-a – terhére és a mindenkori minimálbér összegének mértékéig kaphatnak. A fizetési előleget a munkavállaló hat havi egyenlő részletben köteles visszafizetni.

Nem engedélyezhető fizetési előleg azon munkavállaló részére, akinek munkabére legalább 33%-ig bármilyen letiltással, levonással terhelt.

A fizetési előleg 12 hónap átlagában egy alkalommal vehető igénybe.

A munkavállalónak kérelmét a munkahelyi vezető felé kell eljuttatnia a „Fizetési előleg engedélyezés” megnevezésű formanyomtatványon.

A kérelmező a kitöltött formanyomtatványt átadja közvetlen munkahelyi vezetőjének, aki javaslatot tesz a fizetési előleg engedélyezésére vonatkozóan.

A formanyomtatványt a munkahelyi vezető – nemleges javaslata esetén is – köteles kettő munkanapon belül továbbítani a Humánpolitikai Főigazgatóság részére.

A Humánpolitikai Főigazgatóság Munkaerő- és Bérigazgatási Osztálya ellenőrzi a kérelemben foglalt adatok helyességét, valamint a letiltásra, levonásra vonatkozó adatokat. A Munkaerő- és Bérigazgatási Osztály köteles nyilvántartást vezetni a havi keret felhasználásáról, amely az éves üzleti tervben elkülönített személyi béralap 0,5%-ának az 1/12 része.

A kérelmek az erre a célra létrehozott bizottság elé kerülnek, amely heti gyakorisággal, minden pénteken ülészik, és elbírálja a Humánpolitikai Főigazgatóságra legkésőbb csütörtök 16.00 óráig beérkezett beadványokat.

A bizottság, a javaslatával ellátott fizetési előleg kérelmeket legkésőbb minden hétfőn 9.00 óráig köteles a munkáltatói jogkört gyakorlóhoz eljuttatni. Munkáltatói jóváhagyást követően a kérelem visszakérül a Munkaerő- és Bérigazgatási Osztályra, amely a szükséges intézkedések, bérszámfejtés megtételét követően haladéktalanul gondoskodik a Gazdasági Főigazgatóságra történő továbbításáról.

A fizetési előleg levonására a pénzügyi teljesítést követő hó 10. napjáig hat havi egyenlő részletben kerül sor.

Szabadság kiadása

2010. április 23-ától hatályos „A szabadság munkajogi szabályozásának rendje”, amelynek alapján kell a munkahelyi vezetőknek az éves szabadság kiadásáról gondoskodnia.

A szabadság kiadásának időpontját – az alkalmazott előzetes meghallgatása után – a munkahelyi vezető határozza meg. Az alapszabadság egynegyedét a munkáltató az alkalmazott kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni (Szabadságtervezet). Az alapszabadság háromnegyedével – és a pótszabadságokkal – a munkáltató rendelkezik. Ha az alkalmazottat érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, az alkalmazott erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három napot, legfeljebb három alkalommal – az alkalmazott kérésének megfelelő időpontban, a tíz napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni! Az éves szabadságot legkésőbb tárgyévi december 31-éig ki kell adni, abban az esetben is, ha a munkavállaló nem akarja a szabadságot igénybe venni! Amennyiben nem lehetséges a szabadságok kiadása, akkor a munkáltatóval engedélyeztetni kell – megfelelő indoklással – a fennmaradó szabadság átvitelét a következő évre. A munkáltató kivétele-

sen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül, és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-éig adhatja ki. A másik kivételes eset, amikor a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály miatt nem képes szabadságra menni az esedékesség évében. Ekkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül kell kiadni a szabadságot. A törvény e rendelkezésétől érvényesen nem lehet eltérni.

Pénzügyi megváltás

A szabadság rendeltetése a munkavállaló pihenési lehetőségének a biztosítása, ezért a szabadság pénzügyi megváltása csak és kizárólag a törvényben kimerítően (taxatív) felsorolt esetekben lehetséges, melyek a következők:

- az alkalmazotti jogviszony megszűnéskor,
- szolgálatra történő behívásakor.

Egyéb esetben a szabadság pénzügyi megváltása nem lehetséges!

Fontos tudni: A jogutódlással átlépő dolgozók esetében a munkavállaló szabadságának mértékét a KJT, vagy az MT vonatkozó rendelkezései szerint kell megállapítani, aszerint, hogy a munkavállaló számára melyik a kedvezőbb! Az eltérően alkalmazott szabadság kiadását jelezni kell a munkahelyi vezetőn keresztül a Humánpolitikai Főosztályra.

A szabadság kivételének, valamint kiadásának követése mindenkor a munkahelyi vezető felelőssége!

Motivációs Alap

A munkavállalók magas szintű szakmai munkájának elismeréseként Az Egészségügyi Holding Menedzsmentje motivációs alapot hozott létre.

A motivációs alapról elkülönített 2 000 000 Ft havonta felhasználható és kiosztható a pályázat útján.

A támogatás mértéke: támogatott munkavállalónként 10 000 Ft-os melegelet-utalvány.

Pályázat, kérvény benyújtásának feltétele:

A pályázatot a munkavállaló készíti el a „Pályázati kérelem motivációs alapról történő egyszeri étkezési utalvány igényléséhez” formanyomtatványon. Feltételek:

- A pályázó az Egészségügyi Holding és tagvállalatainak munkavállalója 2009. október 1-jétől;

- Havi összes bruttó keresete nem haladhatja meg a 200 000 Ft-ot;

- A pályázót 2009. október 1-jétől nem szankcionálták munkavállalói kötelezettségzegésért;

- Az utalványra minden, az Egészségügyi Holding alkalmazásában álló munkaviszony jellegű jogviszonyban foglalkoztatott jogosult, kivéve, azon munkavállalók, akik tartósan nem folytatnak munkavégzést (fizetés nélküli szabadság, tartósan keresőképtelen munkavállaló);

- Adott naptári évben még nem vette igénybe a támogatást;

- Az erre a célra rendszeresített formanyomtatvány hiánytalan kitöltése;

- Munkahelyi vezető szakmai véleménye, támogatása, aláírása

- Munkáltató támogatása

- A pályázat benyújtása a humánpolitikai főigazgatóságra minden hónap 5. napjáig lehetséges.

A pályázati eljárás módja:

Az Egészségügyi Holding szervezeti egységeire jutó havi létszámról a humánpolitikai főosztály ad információt a munkahelyi vezetők részére.

Tagvállalatokra vonatkozó támogatható pályázók száma:

Sántha Kálmán Mentális Egészségközpont és Szakkórház Nonprofit Kft.:16
Szatmár-Beregi Kórház és Gyógyfürdő Nonprofit Kft.:30

Mátészalkai Területi Kórház Nonprofit Kft.: 36

Jósa András Oktatókórház Nonprofit Kft.: 99

Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt.: 19

Folyamata:

- A munkavállaló eljuttatja kérelmét a közvetlen munkahelyi vezetőjének a „pályázati kérelem motivációs alapról történő egyszeri étkezési utalvány igényléséhez” megnevezésű formanyomtatványon.

- A meghatározott havi létszámkvóták figyelembevételével minden hónap 5. napjáig a munkahelyi vezető a Humánpolitikai Főosztály részére eljuttatja a pályázókra vonatkozó összesítő listát, valamint az általa javasolt pályázók nyomtatványát, akik a motivációs alapról jutalomban részesülhetnek.

- A Humánpolitikai Főosztály össze-síti a beadott kérelmeket, ellenőrzi a tartalmi és formai követelményeket, majd az előírt feltételek alapján bírálja, valamint jóváhagyja a támogatásban részesülők körét, melyet a Holding valamennyi intranetes felületén megjelentet, ahol tájékoztatást ad arról is, hogy a munkavállaló mikor veheti át az utalványt.

MEGKÉRDEZTÜK

Szilágyi Pétert, az Informatikai és Dokumentációs Főosztály vezetőjét kérdeztük

• Az átszervezések és a feladatelhatárolások miatt csökkent az informatikai főosztály létszáma, hogyan tudják ellátni a növekvő feladatokat?

• Milyen napi feladatok tartoznak a főosztály munkájába?

• Mi az oka a rendszerleállásoknak, kiküszöbölhetőek-e a „lefagyások” a jövőben, ha igen, hogyan?

• Milyen új rendszereket állítottak a betegellátás szolgálatába?

• Új osztály kezdte meg működését a főosztály alatt, milyen feladatosztással?

Optimális humán erőforrás - távmunka



A tagkórházak közötti optimális humán erőforrás elosztás jegyében elkezdődtek a távmunka megteremtésének előkészületei, melynek lépései:

– A megfelelő hálózati közeg biztosítása, a kapcsolatok felépítése,

– A dolgozók betanítása,

– A szabályozások elkészítése.

Ettől várjuk azt, hogy az informatika a csökkenő létszám ellenére magasabb szintű szolgáltatást tudjon nyújtani, mely a gyógyító tevékenység egyik alappillére.

A Holding Intranetének fejlesztése, és a hírlevél küldés lehetőségének megteremtése is folyamatosan halad, célja a jobb információáramlás, tájékoztatás az egész holding vonatkozásában.

Bővülő feladatok

A Radiológia informatikai közbeszerzése a végéhez közelít, melynek eredményeként érkező új eszközök beüzemelésével egyidejűleg meg fog indulni egy szerver-konszolidációs folyamat is. Ennek részeként a szerverpark előregedett, az elvárt színvonal alatti gépeinek kiváltásán kívül a rendszereket kiszolgáló szerverek struktúráját is újra fogjuk gondolni, és a szolgáltatások átszervezésével a rendszereink teljesítményét és rendelkezésre állását is növelni kívánjuk.

A mentési-visszatöltési stratégiák kidolgozása, kivitelezése, a hálózat

dokumentációjának aktualizálása, a szerverek, szolgáltatások üzemeltetési rendjének kidolgozása elkezdődött, folyamatban van. Ez egy látszólag nélkülözhető, de mégis nagyon fontos feladat, mivel egy esetleges meghibásodás esetén a hibaelhárítási, állási idő a töredékére csökken.

Folyamatban van a Sebészeti tömbben a második szerverszoba kialakítása, új (tartalék) eszközök beszerzése, mely szintén a zavartalan betegellátást hivatott biztosítani.

Felhasználói visszajelzések

A MedWorkS klinikai rendszerrel kapcsolatban nagyon sok visszajelzést kapunk a felhasználóktól. Az utóbbi időben előforduló „fagyások” nagy türelmet követelnek az orvosoktól, ápolóktól, asszisztensektől és rendszergazdáktól egyaránt. Tisztában vagyunk azzal, hogy ez a mindennapi munkát sokszor hátráltatja, azonban a program szállítója, a GlobeNet Zrt. munkatársai folyamatosan dolgoznak a probléma megoldásán. A helyzet azért sem könnyű, mivel jelenleg folynak a MedWorkS legújabb verziójának fejlesztési munkálatai, amellyel a jövőben reményeink szerint a mindennapi munka felhasználóbarátabb, a betegellátást leginkább segítő verziója kerül bevezetésre. Ez olyan háttérmunkákkal jár, amelyek időnként szükségessé teszik a jelenleg futó verzió frissítését, bizonyos adatbázis-műveletek végrehajtását. A legutóbbi, hosszabb rendszerleállás oka is erre vezethető vissza, ekkor a fejlesztő cég munkatársai egyelőre be nem jelentett adatbázis műveletet hajtottak végre. Ez a terhelés a szerver erőforrásait annyira lefoglalta, hogy ez megakadályozta a rendeltetészerű használatot. Ezen műveletről intézményünket nem értesítették. Mivel már korábban is fordult elő ilyen hosszabb leállás, megbeszélést kezdeményeztünk a fejlesztőkkel és a GlobeNet Zrt. vezetésével. Ígéretet kaptunk arra, hogy valamennyi háttérben folyó munkáról előre tájékoztatják intézményünket és a jelenleg tapasztalt és a munkát hátráltató, bosszantó „fagyásokat” minél hamarabb orvosolni fogják. Ezek a hibák a fejlesztési munkálatok korai szakaszához köthetők, de reményeink szerint a fejlesztéssel hamarosan olyan fázisba érnek, amelyek az eddig még megoldatlan problémákat is kiküszöbölik.

A havonként ütemezetten előforduló rendszerfrissítések is azt a célt szol-

gálják, hogy a jogszabályi előírások mellett a felhasználók által jelzett igényeket beépítsék a rendszerbe, a felmerülő hibákat kijavítsák. Sokan jeleztek vissza felénk a rendszerfrissítések időpontját illetően. Jelenleg folynak a tárgyalások ezek hét végére ütemezéséről, azonban itt figyelembe kell venni, hogy a fejlesztő cégnek a régóta bejáratódott munkabeosztásán és ügyeleti rendszerén kell változtatni, nem a mi kollégáinkon múlik a felénk jelzett kérés megvalósítása.

A napi problémák mellett azért vannak a háttérben olyan munkálatok is, amelyek közvetett módon a betegellátás színvonalát javítják. Ilyen volt például a radiológiai átállás, vagy jelenleg az e-MedWorkS új verziójának bevezetése. Ez utóbbival a háziorvosok munkáját könnyíti meg a rendszer, így a betegeknek nem kell például beutazni a leletért, vagy előjegyzési időpontért, ezeket a háziorvos már a saját rendelőjéből meg tudja tekinteni és megkérni, csatlakozva a kórházi rendszerhez. Reményeink szerint az új fejlesztést egyre több háziorvos kolléga fogja napi rendszerességgel és meglelégedéssel használni.

Ügyiratkezelés, irattározás, nyilvántartás

A Dokumentációs Osztály az Informatikai Főosztály alatt 2010. október 1. napjával három csoportra tagozódva kezdte meg működését.

A nyilvántartásba vételi csoport feladata elsősorban a papír alapú nyilvántartások vezetése úgy, mint a postázás, az anyakönyvi ügyintézés, de ezen kívül ellátja a sokszorosítási, fénymásolási feladatokat is. Az ügyiratkezelési csoport végzi az ügyiratok érkeztetését és iktatását, az irattározási csoport pedig az irattározást, a selejtezést és a megsemmisítést.

A haláleseti ügyintézés 2010. november 1. napjával centralizáltan, a JAOK Patológiai Osztályán történik. Marad a feladat az osztály hatáskörébe utalva, azonban helyileg egy kubatúrába költözött a kórbonctani ügyintézés. Ezzel az egyszerű lépéssel sikerült elérni azt, hogy a hozzátartozóknak és a temetkezési vállalkozóknak nem kell a két épület között „ingázniuk”, egy helyen el tudják intézni a halálesethez kapcsolódó adminisztrációs feladatokat, melyek rájuk hárulnak. Az irattárosok a főépületből elköltöztek a szülészeti tömb alagsorában lévő 47-es irattárba, a munkavégzésük fő helyé-

re. Ezen egyszerű átszervezések segítségével az osztályon folyó munkára, és ezáltal az ügyiratok biztonságára és védelmére is nagyobb hangsúlyt lehet fektetni.

A tervek szerint a haláleset ügyintézés helyén egy központi postázó lesz kialakítva a JAOK-ban. A posta átvétele már csak az itt dolgozó kollégánön keresztül történhet, a belépésre a postaelosztóba már csak ő lesz jogosult. Így sem egymás leveleibe, sem faxon érkezett üzeneteibe, stb. nem láthat bele illetéktelen személy, ezáltal is védve adatainkat.

Átalakul az iktató működési rendje is, legfőbb szempont itt is az iratvagygon biztonságának megvédése. Az irattárak véges kapacitásúak. Lehetőségként került fel – kihasználva a holding-struktúrát – a megyében, valamely tagkórházunknál üresen álló épület újrahaznosításával egy korszerű, minden jogszabályi követelménynek megfelelő irattárat lehet kialakítani.

Ügyiratkezelés holding szinten

Az ügyiratkezelés holding szintű szabályozása az egyik legnagyobb kihívás. Megbízatásunk már nemcsak a hagyományos, papír alapú dokumentációkezelést foglalja magába, hanem egy olyan komplex dokumentumkezelő rendszer bevezetését jelenti, mely segítségével lehetőség nyílik arra, hogy az egyes dokumentumokat formátumtól függetlenül, legyen szó szkennelt papír alapú dokumentumokról, e-mailekről, faxokról, képekről és videó felvételekről, vagy akár elektronikus űrlapokról, azonnal elérhetővé, visszakereshetővé és feladatként továbbadhatóvá tegyük az arra kijelölt és jogosult felhasználó számára. Mindezzel elkerülhetővé válik majd, hogy partnereink, dolgozóink napokat várakozzanak egy aláírásra, ajánlatra, szerződéstervezetre, vagy egy számla kifizetésére, hiszen a dokumentumok elektronikus formában, néhány perc alatt jutnak el ügyintézésre.

A dokumentumkezelő-rendszer ezen kívül lehetővé teszi, hogy az irodai dolgozók megfontoltabban használják az eszközöket: így a bármikor könnyedén előhívható dokumentumokat csupán akkor nyomtatják majd ki, amikor az feltétlenül szükséges. Ennek köszönhetően mind gazdasági, mind környezetvédelmi szempontból előnyös módon csökken a papír, a tinta, valamint az energiafelhasználás.

MEGKÉRDEZTÜK

Szabados Gábort, az Üzemeltetési és Energetikai Főosztály vezetőjét kérdeztük

• Október 1-jétől a Gazdasági Főigazgatóság új szervezeti struktúrájában létrejött az Üzemeltetési és Energetikai Főosztály, ami magába foglalja a Műszaki Osztályt, az Élelmezést, valamint a Szállítási-, és Szállítványozási Osztályt. Változott-e az új felépítésben a feladatkör?

• Milyen feladatok várnak a főosztály munkatársaira?

• A parkolási rend megváltozásával milyen lehetőségei vannak azoknak a dolgozóknak, akik havi bérletet szeretnének váltani?

• Hogyan oldható meg a tagkórházakban felmerülő hibák gördülékeny kiküszöbölése?



az egyébként szoros együttműködésben dolgozó osztályok az egységes irányítástól hatékonyabb, gazdaságosabb, a betegellátást jobban kiszolgáló egységként fogják megoldani a főosztályra váró feladatokat. Elsőként a parkoló bérletekre vonatkozó kérdésre szeretnék válaszolni: Jelen pillanatban a Szent István utcai telephelyen parkoló bérlet kiváltására várólista nincs, a bérletes helyeink tele vannak. Az új konyha megnyitásával enyhülni fognak a parkolási gondok, mert az épület alatt található egy mélygarázs. A férőhelyek számának bővülésével 10 új bérlet kibocsátására nyílik lehetőség, amelyet Sziklay Bence (Humánpolitika) munkatársunknál

lehet igényelni. A Sóstói úti telephelyen jelen pillanatban 15 parkoló bérletünk van szabadon, amelynek kiosztásával kapcsolatban szintén Sziklay Bencét lehet keresni.

A további feladatok között szerepel az új konyha és étkező birtokba vétele. Október 30-án költözik a konyha az új helyére, tehát október 31-étől, vasárnaptól már az új helyen, XXI. századi színvonalon vehetik igénybe a szolgáltatást munkatársaink.

Közeledik a tél, a hideg időjárás. A Szállítási-, Szállítványozási Osztály által utaztatott munkatársaink biztonsága érdekében jó ütemben halad a gépjárműveinken a téli gumik felszerelése.

A terveink között szerepel, hogy a "jó gazda szemével" szemlélt hálózatot alakítsunk ki. Ennek a jövőben az lesz a feladata, hogy valamennyi tagvállalat összes telephelyére eljutva feltérképezze azokat a prob-

lémás pontokat, amelyeken javítva gazdaságosabban tudjuk az elvárt színvonalon tartani a kórházainkat. Tűzoltás jelleggel csak a meghibásodások esetén végeznénk javításokat.

Emellett másik probléma a munkatársaink számára, hogy egy-egy hiba észlelésekor nem tudják, hogy pontosan hová forduljanak információért, illetve hogyan intézzék a lehető legrugalmasabban a munkahelyükön tapasztalt gondokat. Elkészültek az előkészületek arra, hogy ez a rendszer rugalmasabban legyen működtethető. Elképzelésünk szerint egy központi elérhetőségen keresztül fogadjuk és oldjuk meg a különböző területekről érkező üzemeltetési problémákkal kapcsolatos hibaelhárításokat. Ezzel is igyekszünk segíteni munkatársainkat abban, hogy munkaidejükben több idejük maradjon az elsődleges feladatra: a betegellátásra.

Az általunk ellátott feladat jelen pillanatban nem változott, de

Befogadták, de még nem tárgyalták

Dr. Szűcs Andreát, a Jogi Főosztály vezetőjét kérdeztük

Tárgyalta-e már az Alkotmánybíróság, hogy alkotmányossági elvet sért-e, hogy a gazdasági társaságban dolgozó egészségügyi munkavállalók nem kapták meg az akkor hivatalban lévő kormánytól a kétszer 49 000 forintos plusz juttatást?

Dolgozók érdekének védelmében Alkotmánybírósághoz fordult az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. az év elején. Mint ismeretes, az akkor hivatalban lévő kormány a kétszer 49 ezer forintos juttatást csak a közalkalmazotti szférában maradó egészségügyi dolgozóknak fizette ki. Az egyenlő munkáért egyenlő bért alkotmányos alapelvek megsértése, vagyis a fent említett juttatás elmaradása miatt benyújtott indítványt a legmagasabb bírósági fórum befogadta, de még a mai napig nem tűzte napirendre. Ennek ellenére tavasszal az elmaradt összeg egy részét a holding kompenzálta minden munkatársának. A fenntartó és a holding vezetése a következő lépéseket tette meg dolgozói érdekében:

1. 2010. február: levél Dr. Szabó Máténak (Állampolgári Jogok Országgyűlési biztosa)
2. 2010. február: A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Közigyelés elnöke megkereste a társönkormányzatokat, hogy a fenntartók egységesen lépjenek fel a negatív diszkrimináció ellen.

3. 2010. március: A Megyei Közigyelés elnöke és az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. vezérigazgatója együttesen beadványt terjesztettek elő az Alkotmánybíróságnál alkotmányos alapjogok és követelmények visszaállítása érdekében, és teljes körű összefogást kezdeményeztek a szektorsemlegesség, a diszkrimináció tilalma és az egyenlő munkáért egyenlő bért alkotmányos alapelvek megsértése miatt.

4. 2010. július: Az új kormányzat illetékeseinek tájékoztatása a témában tett lépésekről azzal a kéréssel, hogy hatáskörükben járjanak el a diszkrimináció megszüntetése érdekében.

Támogatott foglalkoztatási program orvosoknak

A Jósza András Oktatókórház Egészségügyi Szolgáltató Nonprofit Kft. pályázatot nyújtott be a Strukturális Alapok Programirodához (STRAPI) „Munkával az egészségügyért!” címmel (TÁMOP-6.2.4/A-09/1-2010-0043). A STRAPI a pályázatot támogatásra alkalmasnak minősítette. A támogatott foglalkoztatásra a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretein belül, az Európai Unió és a Magyar Állam társfinanszírozásával kerül sor. A projekt keretében 1 fő ortopédia-traumatológus szakos, 1 fő aneszteziológus szakorvos-jelölt, 1 fő belgyógyász-hematológus szakorvos-jelölt és 1 fő belgyógyász-diabetológus 24 hónapon át tartó foglalkoztatási támogatása valósulhat meg, melyet ugyanilyen időtartamú továbbfoglalkoztatási kötelezettség is követ. A traumatológus szakorvos már elkezdhetette munkáját októberben, a további három fő foglalkoztatása várhatóan az év utolsó hónapjától valósulhat meg. A pályázat lehetőséget biztosít arra, hogy az átmeneti bértámogatás igénybe vételével a kórház a hiányzó szakorvosi kapacitásokat pótolni tudja, illetve erősítse a betegközpontúságot, a hatékonyabb ellátást.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.



Új Magyarország
FEJLESZÉSI TERV

Támogatott foglalkoztatási program orvosoknak

A pszichiátriai szakma jelenleg Magyarországon hiányszakmának számít, ezért is éli az ország egyik legnagyobb szakkórháza a pályázás lehetőségét. A Sántha Kálmán Mentális Egészségközpont és Szakkórház Egészségügyi Szolgáltató Nonprofit Kft. (4320 Nagykálló, Szabadság tér 13.) pályázatot nyújtott be a Strukturális Alapok Programirodához (STRAPI) „Orvosok a pszichiátria szolgálatában” címmel. A STRAPI a pályázatot támogatásra alkalmasnak minősítette. A támogatott foglalkoztatásra a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretein belül, az Európai Unió és a Magyar Állam társfinanszírozásával kerül sor. A projekt keretében 4 fő pszichiáter 24 hónapon át tartó foglalkoztatási támogatása valósulhat meg, melyet ugyanilyen időtartamú továbbfoglalkoztatási kötelezettség is követ.

2010. szeptember hónapban 1 pszichiáter felvételére került sor, várhatóan október-november hónapban még további három pszichiáter alkalmazásának lehetősége nyílik meg.



Új Magyarország
FEJLESZÉSI TERV

Herczel Manó Díj 2010: Dr. Bogdán Rajcs Sándor

A Magyar Koloproktológus Társaság 2002-ben történt megalakulása óta minden évben kitüntetés ad egy olyan sebésznek, aki szakterületén olyan meghatározó munkát végez, amely mértékadó.

Az elmúlt hét évben a szakma hazai és világviszonylatban is meghatározó prominensei vehették át a kitüntetést. Az idén a Jósa András Oktatókórház sebész főorvosa Dr. Bogdán Rajcs Sándor vehette át az elismerést a társaság Hajdúszoboszlón megrendezett nemzetközi kolorektális konferenciáján.

Az osztályvezető főorvos szerint a kitüntetés rajta keresztül minden közeli kollégájának szól, hiszen a nagyvilágtól távol eső keleti régióban folyó munka ezek szerint máshol is elismertté vált.

A jelentős, hasüregi sebészetre vonatkozó elméleti és gyakorlati munkái által ismert Herczel Manó báró nevével fémjelzett díj azt a munkát díjazza, amely az új és korszerű eljárások bevezetésében is élen jár. Herczel Manó volt az első sebész, aki Magyarországon elvégezte az első vakbélműtétet. Ma is szerte a világban sebészek dolgoznak azon, hogy új eljárások bevezetésével minél precízebb, hatékonyabb beavatkozásokkal, műtéti

eljárásokkal segítsék a gyógyulást, az életminőség javítását.

Dr. Bogdán Rajcs Sándor a szigorú év után, 1981-től dolgozik a Jósa András Oktatókórház Sebészeti Osztályán, 2005-től osztályvezetőként. Mint mondja, a konferenciákon, külföldi gyakorlatokon, számos vezető nemzetközi és hazai sebészeti intézményben elsajátított eljárásokat rövid időn belül sikerült meghonosítania az osztályon. Ehhez a mindenkori kórház vezetése is lehetőséget biztosított. A határterület szakmáinak képviselői is partnerei egymásnak. Az egymásra épülő szakterületek szorosan együtt működnek, hiszen a vastag- és végbél daganatai ma Magyarországon a második leggyakoribb daganatfélése, amely egyre fiatalabb korosztályokat fenyeget.

A betegség halálozási mutatói tekintetében Magyarország az első helyen áll Európában. Hazánkban évente 9000 új beteget regisztrálnak, a betegségben elhunytak száma mintegy közel fele ennek a számnak. A tüdőrák után ez a második leggyakoribb rosszindulatú megbetegedés Magyarországon. A betegség alattomos, kezdeti stádiumban nincs komoly tünete. Korai felismerés esetén eredményes kezelés után, az öt éves túlélés a 90



Dr. Bogdán Rajcs Sándor

százalékot is meghaladhatná. A Jósa András Oktatókórházban évente közel háromszáz ilyen műtétet végeznek el. Hatvan százaléka vastagbél-, míg negyven a végbéldaganat miatt elvégzett beavatkozás. A főorvos szerint az új műtéti eljárások és a komplex kezelés bevezetésével a túlélési arányok jelentős javulása észlelhető.

A betegség felismerésében nagy szerepe van az alapellátásnak, a kivizsgálásban a Gasztroenterológiai Osztálynak. Az onkológiai sebészet elterjedése mutatja, hogy a megbízhatóságot nagy mértékben szolgálja az a tény, hogy a nagy kórházakban ott vannak azok a szakemberek, akik egy-egy területre specializálódnak.

Bogdán Rajcs főorvos 1989-ben kezdett el érdeklődni a tápcsatorna daganatainak sebészeti kezelése iránt.

A koloproktológia megköveteli a team munkát. A modern képalkotó eljárások nagy jelentőségük a kezelés, a műtéti terv felállításában. A kivizsgálás során szerzett diagnosztikus adatok birtokában dönt a több szakterületet képviselő bizottság a komplex kezelés betegre szabott formájáról, arról például, hogy szükséges-e a műtétet megelőző onkológiai kezelés. A közös együttműködésnek ma már megmutatkozik az eredménye, hiszen egyre jobb túlélési adatok mellett a szövődmények száma is lényegesen lecsökkent.

Bogdán Rajcs főorvos osztályvezetői munkája során bevezetésre kerültek a legkorszerűbb eljárások és eszközök, a betegek kivizsgálása és utánkövetése is példaértékű.

A főorvos szerint a sebésznek nem különlegesnek, hanem kitartónak és türelmesnek kell lennie, éppen ezért szakterületén nagyon fontos az egyéni példamutatás.

– Édesanyám úgy nevelt, hogy mindennap tegyek egy kicsi jót. Egyetlen nap sem telik el haszontalanul. Csak egyszerűen jól érzem magam attól is, hogy sok jó ember vesz körül. Ha pedig a napi munka véget ér, a család, a három gyermekem, és a sok jó könyvem az, ami kikapcsol és feltölt – fedi fel optimizmusának, kiegyensúlyozottságának titkát Dr. Bogdán Rajcs Sándor főorvos.



Tíz éves a gyermekrehabilitáció

Jubileumi gyermekrehabilitációs tudományos ülés és Fizioerápiás Világnap Nyíregyházán.

10. évfordulóját ünnepelte a Jósa András Oktatókórház Gyermekrehabilitációs osztálya és szakrendelése. Ebből az alkalomból tudományos napot szerveztek az osztály munkatársai és mivel a gyermekrehabilitáció nagyrészt a fizioterápiára épül, ezen a napon tartották a Fizioerápiás Világnapot is a Magyar Gyógytornászok Egyesületével közösen.

A tudományos ülésen nemcsak a megye rehabilitációs szakemberei és fizioterápiás szakdolgozói találkoztak, hanem a megyén kívüli intézmények, például a Debreceni Gyermekrehabilitációs Központ vagy a miskolci gyermekrehabilitációs osztály is a konferencia vendégei voltak. A több mint 100 résztvevő a tartalmas és színes előadásoknak köszönhetően betekintést nyerhetett a gyermekrehabilitáció magyarországi helyzetébe, megismerkedhetett az osztály tíz éves múltjával. Olyan viszonylag új módszereket láthatott,

mint a HRG (gyógyúszás) és megismerkedhetett a „Kérlek segíts” Alapítvány munkájával is.

Dr. Pethő Ágnes osztályvezető főorvos kitért arra is, hogy az elmúlt évtizedben több mint 2800 gyermeket gyógyítottak meg. A rehabilitáció – hangsúlyozta – egy olyan team munka, amely elképzelhetetlen a rehabilitációs szakorvos által irányított terapeuták összehangolt munkája nélkül. Többek között gyógytornász, pszichológus, gyógypedagógus, konduktor, orvos és az ápoló tagja a csapatnak. A rehabilitációs gyógyítás

egy olyan speciális életmód kialakítására is irányul, mely a meglévő képességek fejlesztésével a lehető legoptimálisabb életminőséget segít kialakítani. A családok harmada erre képes, a másik harmada intenzív segítségre szorul, azonban egyharmada hátrányos helyzetéből adódóan nem segíti elő a rehabilitációs munkát – mondta a főorvosnő.

Az osztály munkájának elismerése lehet az is, hogy számos szakmabeli fejezte ki köszönetét, elismerését a főorvos és közvetlen munkatársai felé.

Ösztön helyett tudatosság

A vállalati kultúra, a sikeresség egyik záloga a vezetők minél magasabb szintű képzése azokon a területeken, amelyek fejlesztik a vezetői képességeket, készségeket.

Korábban a magas intelligenciásintert és a szakmai hozzáértést tekintették a siker zálogának. Ma már látszik, jó vezetővé az válhat, aki nem ösztönösen, hanem tudatosan használja azt az elsajátítható eszköztárat, amely többek között segíti a beosztottak motiválását, a világos elvárások megfogalmazását.

Közös cél - egységes vezetés

Az Egészségügyi Holding felső vezetése számára kiemelt fontosságú, hogy olyan vezetők álljanak az osztályok élén, akik képesek a vállalat stratégiai céljainak megfelelően irányítani a rájuk bízott munkatársakat. Ismert tény, hogy egy jó vezetőnek szüksége van alapvető adottságokra, vezetői vénára, de vezetőnek lenni egyben szerepet is jelent, amit tanulni kell és lehet. A holding azért kötött közbeszerzési eljárásban meghirdetett pályázat útján szerződést a budapesti székhelyű Forina Kft.-vel, hogy olyan menedzsment ismeretekkel bővítse a közel kétszáz felső- és középszintű vezetőjének tudását, amelyek hatékonyabbá teszik a mindennapi munkavégzést – tudtuk meg Szabó Györgytől, aki jelenleg még az Egészségügyi Holding Zrt. humánpolitikai főigazgatói pozícióját tölti be, ugyanakkor a Forina Kft. munkatársa.

– A holdinggá alakulás folyamatában, mint szaktanácsadó vettem részt, hiszen közel húsz éves tréneri, válság- és változás menedzsmenti, szervezetelemzési tapasztalat áll már mögöttem – mondja el szerepéről. A vezérigazgató felkérésére fogadtam el egy évre a humánpolitikai főigazgatói pozíciót, ezt a feladatot január elsejéig látom el. Szinte napi szintű kapcsolatban álltam



Szabó György humánpolitikai főigazgató

az elsősorban vezetői pozícióban dolgozó munkatársakkal, amely lehetőséget biztosított arra, hogy megtapasztaljam, mennyire jó vezetőink vannak. Ám sokan mégis ösztönösen végzik el a vezetői feladatokat – avat be a kezdetekbe a főigazgató. Az ősz elején zárult le a vezetői állások pályázatát, melynek kapcsán az újonnan kinevezett kollégákkal már zárt intervallumú (öt éves) szerződést kötött a holding. Ugyanakkor felvállalva azt a feladatot, hogy mindazon képességek kialakításához, megerősítéséhez segítséget nyújt, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a vezetői pozícióban dolgozók hatékonyan tudjanak a beosztott kollégáikkal dolgozni.

Tapasztalt szakember gárda

A Forina Kft.-vel négy évre kötött szerződést a menedzsment, ez alatt az idő alatt több mint kétszáz felső- és középsővezető képzését, oktatását vállalta a kft.

A közelmúltban megtartott összevont vezetői tájékoztatón mutatkozott be a

cég vezetése. A holding tagkórházainak vezető munkatársai megismerkedhettek az ügyvezetővel és a cégvezetővel, akik feladata elsősorban az volt, hogy bemutassák a kft. eddigi munkáját és azoknak a trénereknek a nevét ismertessék, akik négy éven át részt vesznek a képzésben. A személyesen bemutatkozó trénerok, oktatók sora nem volt teljes, ugyanis a vállalati szegmensben dolgozó szakemberek elfoglaltságuk, folyamatban lévő munkájuk miatt nem tudták megismertetni az értekezlet résztvevőit. A prezentációt nehezítette, hogy a helyszínen rendelkezésre álló technika nem segítette az előadók bemutatkozását. Ennek ellenére a cég vezetése reméli, hogy a következő hónapokban elkezdődő tréningek bebizonyítják, hogy az a szakmai tudás, melyet a Forina évek óta képvisel, minden vezetőnk számára értéket jelent majd.

A 2005-ben alakult Forina Kft. három divízióban dolgozik. A pénzügyi- és a nexgen divízió mellett a vállalati divízióban ajánlják cégeknek szakemberei a szervezetelemzés mellett az oktatást. A válság és változásmenedzselés, a folyamatkezelés, szervezetelemzés, az átvilágítás mellett komplex tréningek és vezetőképzések lebonyolítását vállalják. A cég referenciái között negyven főtől egészen négyezer főt alkalmazó nagyvállalatok találhatók, önkormányzatok és kórházak, szakrendelések szerte az országban. A megbízhatóságot, a szakmai tapasztalatot az eddigi évek bevételei is visszatükrözik, amely közel 150 millió Ft évente.

Ki a jó vezető?

Szabó György szerint a tapasztalatok azt mutatják, hogy a vezetőink több mint 90 százaléka nem tudatosan alkalmazza azokat a technikákat, amelyek hatékonyabbá teszik a csapatmunkát. Szerinte tanulni kell azt is, hogyan

kell egy feladatot jól delegálni, egy értekezletet megtartani, és hangsúlyozottan fontos kell, hogy legyen a személyiségismeret is. Hiszen különbözőek vagyunk, másképp motiválhatóak. Érzékenységgel, magas érzelmi intelligenciával kell rendelkeznie egy jó vezetőnek. El kell érnie, hogy a munkatársai szabad akaratukból kövessék és azonosuljanak a rájuk bízott feladatokkal. Ezek a technikák azonban megtanulhatóak.

A főigazgató kitért arra is, hogy a Forina filozófiája szerint nem csupán elméleti, tárgyi tudást szeretnének átadni, hanem az ügynevezett coaching technikával a gyakorlatban is segítik a képzésben résztvevőket. A szakemberek azt is nyomon követik, a tréningeken szerzett tudást hogyan alkalmazzák a gyakorlatban a vezetők.

Egy-egy vezető képzése két-két és fél év, de törekszünk arra, hogy kiképezzük a második vonalban dolgozó helyetteseket is, akik adott esetben az első vonalba állíthatóak – avat be az utánpótlás részleteibe Szabó György. A Forina Kft. a Debreceni Egyetemmel közösen dolgozta ki azt a vezetőképző programot, melynek elméleti és gyakorlati anyagát a képzésben résztvevők is megkapják. A tematika szerint az alap munkautánc ismeretek, a cégek kultúra mellett a jó feladat-szabályozást, beszámoltatást, a munkavállalók értékelését, az ellenőrzések fajtáit és formáit ugyanúgy elsajátítják a résztvevők, mint az időgazdálkodás, a csapatépítés technikáit.

A trénerok filozófiája szerint a jól képzett vezetők, a megtanult technikák elsajátításával, képesek olyan munkahelyi légkört teremteni, ahol a négy tagvállalat vezető állású munkavállalói is összekovacsolódnak, amely erősíti a szakmai integrációt. A beosztott munkatársak pedig a jól kommunikált feladat meghatározások mentén biztonságban és kiegyensúlyozottan véghezvitik mindennapi munkájukat.

RAJZPÁLYÁZAT GYERMEKEKNEK: "ÍGY VIGYÁZOK AZ EGÉJSZÉGEMRE"

Az egészségügyben dolgozóknak a betegek gyógyítása mellett az egyik legfontosabb feladatuk, hogy segítsenek kialakítani már a gyermekekben azt a szemléletet, amely az egészséget értéknek tartja, és tesz is azért, hogy az meg is maradjon. „Így vigyázok az egészségemre” címmel rajzpályázatot hirdet az Egészségügyi Holding Zrt. gyerekeknek két kategóriában. A 6-10 évesek, és a 11-15 évesek pályaművét díjazzuk oklevéllel és értékes ajándécsomagokkal. A technikák szabadon választhatóak. A beérkezett pályaműveket szeretnénk kiadványainkban, cikkeinkhez akár illusztrációként felhasználni és megjelentetni a legjobban sikerülteket. A munkák hátoldalán kérjük jól olvashatóan feltüntetni az alkotó nevét, életkorát, és pontos lakcímét. A beküldött rajz mellékleteként a gyermek törvényes képviselője által aláírt, a rajzhoz fűződő szerzői jogokkal kapcsolatos rendelkezést kérjük csatolni. Ezt a mellékletet a www.ehzt.hu honlapon találhatják a rajzpályázat cím alatt.

A pályaműveket a következő címre várjuk: 4400 Nyíregyháza Egészségügyi Holding Zrt., Szent István u. 68. PR és Marketing Osztály. Beadási határidő: 2010. december 1.



Kártyával elérhető kedvezmények



Az első kártyát Jánócsik Enikő ápolónő vehette át Dr. Kiss Zoltán Tamás vezérigazgatótól!

Különböző termékek és szolgáltatások 3-50 százalékos kedvezménnyel érhetőek el a Holding Klub Kártya révén.

Amikor az egész ország egy súlyos válságból keresi a kiutat, és a hétköznapiakba, az egyének szintjére is leköszönő takarékosági programok látnak napvilágot, mindenki örül, ha egy terméket, szolgáltatást kedvezményes áron tud megvásárolni. Ezt tartva szem előtt az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. vezetősége folyamatosan keresi azokat a lehetőségeket, munkabéren kívüli támogatási formákat, amelyek segítségével enyhíteni lehet a mindennapi kiadások terheiről – mutatja be az Egészségügyi Holding Klub Kártya bevezetésének motivációs hátterét Éder János programfelelős.

Mint mondja: a holding kötött módon, jogszabályi keretek között tud bért fizetni és képes egyéb juttatásokban részesíteni a dolgozókat. A bérek megállapításában és kifizetésében különböző bértáblák szabnak keretet, ám a kedvezményes vásárlási lehetőség olyan eszköz, amely mégis anyagi segítséget jelent a dolgozók számára.

A Holding Klub Kártya-program elindításával az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. vezetése arra törekszik, a programhoz kapcsolódó partnerek által felajánlott kedvezményekkel vásárolhassanak különböző termékeket

és szolgáltatásokat a holding munkatársai, ezzel pedig az egész család kiadásait csökkenthessék. A kártyával az egész országban, de legfőképpen Szabolcs-Szatmár-Bereg megye területén számos üzletben, boltban, kereskedelmi és szolgáltatási területen érhető el jelentős kedvezmények. A jelenlegi partneri kör 3-százaléktól 50 százalékiig terjedő kedvezményt nyújt a Holding Klub Kártya tulajdonosainak.

Aktív pontok a kórházak közelében

Az elfogadóhelyek száma folyamatosan növekszik. Ezek a partnerek önként, teljes mértékben térítésmentesen csatlakoznak a Holding Klub Kártya hálózatához, s ebben az motiválja őket, hogy a holding kommunikációs rendszerében (intranet, hírlevél, szórólap) megjelenjenek névvel, címmel, elérhetőségekkel, és persze a termékek és szolgáltatások listájával, valamint a kedvezmények mértékével – emeli ki az együttműködésben rejlő kölcsönös előnyöket Éder János.

Terveink szerint negyedévente jelentjük meg a szórólapos tájékoztató füzetet – fűzi hozzá –, mindig aktualizálva, frissítve klubkártya-hálózat körét, így a dolgozók folyamatosan nyomon követhetik az elérhető kedvezményeket. Már a program indításának első szakaszában sikerült elérni, hogy Nyíregy-

háza és a vidéki tagkórházak városaiiban, illetve körzetekben egyaránt megtalálhatóak és elérhetőek a kedvezményeket kínáló partnerek.

Jelenleg száz körüli tagból áll a hálózat, melynek bővülését nyomon követhetik a dolgozók a mindig frissülő kiadványokból és már említett hírforrásokból. S hogy milyen jellegű termékeket és szolgáltatásokat kínálnak kedvezményre a partnerek? Nos, arra törekszünk, hogy a dolgozók a mindennapi életük során hasznosítható kedvezményekhez jussanak, minél több olyan terméket és szolgáltatást érjenek el, amelynek valóban hasznát veszik. A bevont vállalkozások a mindennapok legkülönbözőbb területeihez kapcsolódnak, legyen az irodaszer, ruházat, illetve sportruházat, ünnep és szórakozás, elérhetőek autószalonok és a pihenést, regenerációt szolgáló panziók és gyógymasszőrök, vagy éppen fodrászüzletek.

Minden dolgozóhoz eljut

Jelenleg egyeztetünk az élelmiszerellátó cégekkel, illetve kereskedelmi hálózatokkal, hiszen ez valóban a mindennapok szintjén jelentene segítséget. A

már említett reklámhordozó érték mellett nyomott érv a mintegy 5 ezer fős dolgozói létszám, amely ráadásul még szélesebb vásárlói bázist jelent, hiszen ha a családtagokat is hozzávesszük, akkor 15-17 ezres vásárlói körrel beszélhetünk. Több élelmiszeráruházal is felvettük a kapcsolatot, s bízunk benne, hogy hamarosan a klubkártyánk elfogadóhelyeivé válnak.

Míndezért a partnerek egy ingyenes hirdetési felületet kapnak, amellyel egy nagyobb létszámú, viszonylag homogén csoportot tudnak elérni. Az egészségügyi dolgozók a társadalom más szegmenseihez képest kiszámíthatóbb, megbízhatóbb, tervezhetőbb jövedelemmel rendelkeznek, ezért ezek a partnerek szívesen célozzák meg az egészségügyi dolgozókat, igyekeznek mind a szolgáltatások, mind a termékek kínálatával elérni őket, s ezért ké-



szek kedvezmények nyújtására is. Dolgozunk azon, hogy minél több utazási iroda, minél több wellness szálló, országos partner is bekerüljön Holding Klub Kártya rendszerbe.

Október 20-ától osztjuk a kártyát: a dolgozók alanyi joggal jutnak hozzá, vagyis mindenki megkapja. Az újonnan belépő munkatársak is kedvezményezetté válnak, természetesen az időzítés ütemének függvényében kapják majd kézbe a kártyáikat. Ez egy névre szóló, a holding tulajdonát képező kártya, így tehát amennyiben valakinek megszűnik a munkaviszonya, köteles azt visszaszolgáltatni.

Fontos az is, hogy a dolgozók véleményére és igényeire is kíváncsi a holding vezetése! Ennek érdekében kérdőíves rész található a tájékoztató füzetben, amely visszajelzési lehetőség a dolgozók számára, hogy hol és milyen típusú kedvezményt szeretnének még elérni. Az így kapott információk alapján dolgozik tovább a stábunk, és igyekszik bevonni az újabb partnereket – emeli ki Éder János.

Telefonálás ingyen és kedvezményel

Az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. és tagvállalatai, valamint a Telenor Magyarország Távközlési Zrt. között szerződés-kötésre került sor, így minden munkatárs kedvezményes áron vásárolhat mobiltelefon előfizetést és készüléket saját maga és családtagjai részére.

A csoport tagjai ingyenesen beszélhetnek egymással, más hálózatokba pedig a legkedvezőbb percdíjakon telefonálhatnak – hívja fel a figyelmet Szilágyi Péter, az Informatikai és Dokumentációs Főosztály vezetője. A dolgozók flottához történő csatlakozásukkal, egymás között ingyen beszélhetnek, ezzel nagymértékben megkönnyíthető a napi munka. Egy dolgozó 5 db dolgozói csomagos előfizetéssel rendelkezhet. Az előfizetések családtagnak, rokonnak, barátnak átadhatók. Munkatársaink, akik most csatlakoznak dolgozói csomagunkhoz, havonta kisorsolunk egy értékes ajándékot!

Megtakarítás havonta: ők már kipróbálták a Telenor dolgozói csomagot!

Sorosinszki Katalin, dietetikus



Mintegy három hónapja csatlakoztam a Telenor akciójához, s nagyon jó tapasztalatokat szereztem. Ha régebben az osztályok ke-

restek, jó részt úgy szereztünk tudomást róla, hogy üzenetek vártak az asztalunkon. Most azonban egyre több kolléga ér el közvetlenül és főleg díjtalanul. A munkakörünkben adódóan állandóan mozgásban vagyunk, ritkán ülünk az íróasztal mögött, inkább jellemzően az osztályokat járjuk, s mobil nélkül nehezebb a kapcsolattartás. Most viszont azonnal hívhatnak minket, s késlekedés nélkül indulhatunk oda, ahol szükség van ránk.

Családból egy embert már bevontam, s jóval olcsóbb ahhoz képest, hogy mennyit használjuk a telefont, nagyon barátságosá vált a számla.

Gulyás Dóra, Oktatási Osztály, reanimációs szakoktató

Mint az egészségügy valamennyi területén, ebben a munkakörben is rendkívül fontos az elérhetőség. Az



állandó kapcsolatot igénylik a munkahelyi vezetők, a kollégák, vagy éppen az oktatás iránt érdeklődők. Valóban nélkülözhetetlen a telefon használata, s messze nem mindegy, milyen költségek mellett.

A korábbi gyakorlat: vezetőkes telefon volt a leginkább alkalmazott kommunikációs csatorna, aminek nagy hátránya a helyhez kötöttség. Amennyiben a feladatok elszórtak a helyemről, jöhetett a keresgélés, a telefonok sorozata a különböző osztályokra, részlegekre, és persze az asztalra tett cetlik az üzenetekkel. Ettől sokkal gyorsabb, praktikusabb, hatékonyabb a mobiltelefon, amelyet „házon belül” ingyenesen lehet használni.

Az első dolgozói csomag meghirdetésekor csatlakoztam a Telenor akcióhoz, azelőtt kártyás előfizető voltam, s havi szinten elég sokat kellett költenem ebben a konstrukcióban. Magam is meglepődtem, hogy ebben az új rendszerben milyen mértékben sikerült csökkenteni a számlát: felére, harmadára esett vissza a befizetendő összeg, miközben ugyanúgy elérek mindenkit, akit korábban is kerestem. Abszolút megfelelő számomra ez a kedvezményes program.

A szűkebb munkahelyi környezetben megosztottam tapasztalataimat, s ahogy láttam, több kolléga is élt a lehetőséggel. Aki kártyás volt, annak mindenképpen kedvezőbb ez az előfizetés.

Papp Gergő, SBC



Ha valahol fontos az elérhetőség, akkor a Sürgősségi Osztály dolgozóinál mindenképpen elmondható ez, bár az osztályon állandó a jelenlét. Az elérhetőség akkor válik igazán fontosá, ha váratlan esemény vagy helyzet áll elő, s valakit munkaidőn kívül kell értesíteni, esetleg behívni, mert szükség van a segítségre.

Önmagában a mobiltelefon lehetővé teszi a könnyebb, gyorsabb elérhetőséget, de nem mindegy, hogy mennyibe kerül a beszélgetés. A Telenor akció

résztevőinek például egy forintjába sem. Két hónappal ezelőtt csatlakoztam és kíváncsi voltam rá, milyen változást, legfőképpen megtakarítást érek majd el. Korábban is Telenor (előtte Pannon) előfizető voltam, így abszolút egzakt összehasonlítást tudtam tenni. A számláim meglehetősen magasak voltak, mert önmagamnak is be kell vallanom: sokat telefonálok, ám a két hónap alatt lényegesen csökkentek a számlán szereplő összegek. A harmadára apadtak úgy, hogy nem beszélék kevesebbet, mint előtte. Meg kell mondjam: igen jó érzés ennyi felszabadult forrást a havi családi költségvetésből másra fordítani.

A rendszerhez csatlakozó kollégákkal folytatott beszélgetés díjtalanságán túl igen kecseskedő kedvezményes a nem kórházi csomagban lévő ismerősim elérhetősége is, jóval olcsóbbak a percdíjak.

Romasovszki Attila, informatikus



Augusztus 1. óta vagyok a holding dolgozója, s azonnal kiváltottam a Telenor dolgozói csomagot. Az ajánlatok tanulmányozása után az első gondolatom az volt, hogy

ez sokkal kedvezőbb lesz számomra, mint a korábbi szerződéselem. Már hat éve álltam szerződéses viszonyban egy másik szolgáltatóval, s amióta dolgozói Telenor csomaggal rendelkezem, rögtön megéreztem a pénztárcámon a különbséget. Jelentősen csökkent a telefonálásra fordított kiadásom.

Ahogy a kollégákkal erről beszélgettünk, úgy tapasztaltam, mindenki meg van elégedve ezzel a konstrukcióval. Nagy előny, hogy a holding többi tagkórházánál dolgozó kollégákkal is ingyenessé vált a kommunikáció, a kapcsolattartás leggyorsabb módja. Ez egy informatikusnál különös jelentőséggel bíró szempont, de bármely más munkaterületen, beosztásban meggyorsítja a munkafolyamatokat. Akinek szüksége van a gyors elérhetőségre, az azonnali információcserére a munkája során, annak mindenképpen megéri a Telenor akció keretében szerződést kötni.

A készülék választásánál célirányosan jártam el, a kínálatból azonnal kiszúrtam azt, amely a számomra leginkább célszerűnek tűnt: ez egy wifivel ellátott telefon, s ezzel az e-mail üzeneteimet is könnyebben meg tudom nézni.

	Nettó	Bruttó
Havi előfizetési díj	2 000,00 Ft/hó	2 500,00 Ft/hó
MobilTrend Max*	400,00 Ft/hó	500,00 Ft/hó
Havi díjkedvezmény	-600,00 Ft/hó	-750,00 Ft/hó
Összesen:	1 800,00 Ft/hó	2 250,00 Ft/hó
Percdíj**	10,90 Ft/perc	13,63 Ft/perc
Lebeszélhetőség		
Havidíj	1 400,00 Ft/hó	1 750,00 Ft/hó
MobilTrend Max*	200,00 Ft/hó	250,00 Ft/hó
Összesen:	1 600,00 Ft/hó	2 000,00 Ft/hó

Tájékoztató jelleggel a dolgozói csomag díjszabása:

Csatlakozási díj: a szolgáltató az egyéni előfizetések egyszeri csatlakozási díját elengedi, azaz a csatlakozás díja 0 Ft.

Lebeszélhető percek (minden hálózatba): 147 perc (2 óra 27 perc)

SMS: minden hónapban az első 40 db belföldről indított, belföldi hálózatba irányuló, nem emeltdíjas SMS küldése díjmentes, az ezen felül küldött SMS-ek díjai az Üzleti Standard tarifacsomag díjszabása szerint alakulnak.

Hívásátírányítás: flottán belül a percdíj 0 Ft-os volta miatt a hálózaton belüli átírányítás csak 50 percdíjmentes egy adott hónapban, az ezen felüli forgalomért nettó 9,60 Ft/perc díj kerül számlázásra. Az ügyfélszámon belüli átírányítás azonban továbbra is ingyenes.

*MobilTrend Max: az egymás közti ingyen beszélgetést teszi lehetővé minden előfizetéshez meg kell rendelni.

**Percdíj: a percdíj összege minden hálózatba azonos. Másodperc alapú számlázás.

A szolgáltató által biztosított havidíj-mentes szolgáltatások:

Hívástartás; Hívásvárakoztatás; Hívásátírányítás; Konferenciahívás; Hangposta Plusz; Hívófél-azonosítás; Hívószámküldés-tiltás; PannonIndex; Anonimszám; Foglaltságjelzés; Elektronikus hívásrészletezés; PannonOnline; PluszNulla; Tudakozó titkosítás; E-mail Studio

Lelkünk egészségéért zenében és versben

A Lelki Egészség Világnapja alkalmából a megyeháza dísztermében rendezte meg az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt., a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Önkormányzat, a megyei Mentálhigiénés Közalapítvány és a META Klub ünnepi megemlékezését.

A Lelki Egészség Világnapjáról 1992 óta emlékeznek meg minden év október 10-én. A világnapot a Lelki Egészség Világszövetsége kezdeményezte, az elmúlt években világszerte számos szervezet csatlakozott a megemlékezéshez.

Történelmünkben több olyan mélyen gyökerező sérelem van, amelyeket nem tudunk kibeszélni, amelyeket mélyen elfedtünk – mondta Seszták Oszkár a Megyei Közgyűlés elnöke köszöntőjében kitérve a mindennapok nehézségeire is. Mint mondta, a világnap arra is felhívja a figyelmet, hogy meg kell tanulnunk a mentális egészségünkre is figyelmet fordítani, hiszen ha nem vagyunk harmóniában önmagunkkal, a családunk, a munkánk sérül meg ennek következményeit.

Az Egészségügyi Holding Zrt. vezér-



Két díjazott: Tóthné Bacscai Edit egyesületi elnök és Kanalas Otilia szerkesztő

igazgató helyettese Dr. Pikó Károly a hollisztikus szemléletre hívta fel a figyelmet. Az egészségügyi dolgozóknak a testet és a lelket egységben kell gyógyítani, hiszen bizonyított tény, hogy a mentális egészség nagy mértékben befolyásolja a testünk szomatikus állapotát. A vezérigazgató helyettes szerint le kell döntenünk a stigmatizáció magas falát, de ehhez szükségünk van azokra az informáci-

ókra, amelyek a mentális betegségeken szenvedőket sújtják.

A rendezvény vendége volt Dr. Kosza Ida professzorasszony, a Pszichoszociális Rehabilitációs Világszövetség alelnöke, aki örömmel fogadta a meghívást. A professzorasszony hangsúlyozta, sokan és sok helyen foglalkoznak a lelki egészséggel, de gyakran egymástól elszigetelten. Mint mondta, ki kell terjeszteni és országossá tenni azokat a kezdeményezéseket, amelyek helyi szinten sokat tesznek lelkünk egészségéért.

Dr. Móri E. Csaba az Egészségügyi Holding Nonprofit Zrt. pszichiátriáért és innovációért felelős főigazgatója kezdeményezésére, a világnapi rendezvényen először adták át az Animus Anima díjat azoknak, akik a hétköznapi életben sokat tesznek a lelki egészség védelmében, és megpróbálják a sokszor lehetetlent: ledönteni a pszichiátriai betegek és hozzátartozójuk köré épített falat, a stigmatizációt. Az Animus Anima Bizottság hagyományteremtő céllal 2010-től minden évben kiosztja a díjat az alábbi kategóriákban: közélet, média, civil kategória.

Az idén Pregitzer Fruzsina színművész, a Kölcsey Televízió Életvitel című magazinja és a Halmozottan Sérültek és Szüleiknek Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Egyesülete vehette át a kitüntetést.

A megyeházi rendezvény után a Mórnicz Zsigmond Színház Krúdy Kamarájában az orvoszenekar, a Desszert és a Mórnicz Zsigmond Színház színészeinek előadástétjét láthatta a közönség, „A lélek Húrjain” címmel. Nem csak zenéltek és szórakoztattak, hanem ismereteket is terjesztettek. Versben, zenében mutatták meg a mánia, a skizofrénia, a demencia, az öngyilkosság, a szerfüggőség művészi megfogalmazásait, tanítva, megmutatva, mennyire eltaszítjuk magunktól a mentális betegeket. Ugyanakkor mennyire szívesen olvassuk akár József Attila, akár Csóri Sándor verseit, melyekben ott van a skizofrénia, a mánia, a hangulatzavar számos jele, sokszor éppen a költő érintettsége miatt. Milyen szívesen hallgatjuk a Quimby „Most múlik pontosan” kezdetű számát, és hisszük azt, hogy a szerelemről szól, pedig a függőség kínzó, gyötrő, álomszerű stádiumait önti énekbe a szerző.

És a segítővel mi van?

Az egészségügyi dolgozók megbetegedési és halálzási mutatói nemzetközi vizsgálatok szerint magasabb az átlag populációnál, különösen szenvedélybetegségek, öngyilkosság tekintve igen magas arányú.



Dr. Erdélyi Ágnes

Különösen rossz egészségi mutatókkal rendelkeznek a pszichiáterek, illetve a 40 év alatti orvosok, akik 20%-nál már krónikus megbetegedések alakulnak ki. A magasabb mortalitási és morbiditási mutatók mögött elsősorban a szerepkonfliktusok rejlenek. Feltételezhető, hogy valós adatok nem állnak a rendelkezésünkre, hiszen az egészségügyi dolgozók, különösen az orvosok nehezen kérnek segítséget, komoly szomatikus betegségek is rejtve maradnak, illetve öngyógyításhoz folyamodnak, nem vészik tudomásul saját esendőségüket, megoldatlan érzelmi problémájukat, elfojtják halálfélelmüket, és mindemellett problémamegoldó képességeik szegényesek, coping

(megküzdés – érzelmi és racionális) mechanizmusaik elégtelenek. Azokban a dolgozóknak, akik suicid páciensekkel dolgoznak, a páciensek öngyilkossági készségei mozgósíthatják a segítőket rejtett suicid készségeit, így destruktív hatású pszichés folyamatok zajlanak le.

A segítő kapcsolat valamennyi formájában alapvető jelentőségű az empátia, Buda Béla meghatározása szerint „az empátia a személyiség olyan képessége, amelynek segítségével a másik emberrel való közvetlen kommunikációs kapcsolat során az ember bele tudja élni magát a másik lelki állapotába”. Tehát az empátia a tartalmas kommunikáció megalapozója, a tartalom és a távlatokat adó program és feladat nem pótolható kommunikációval, de elősegíti a dialógust. Nyitott, komplex, rendszerelvű háttér nélkül viszont nehéz kommunikálni. Az empátia intenzív, tartós figyelmi odafordulás, megfelelő emocionális kapcsolat fenntartásának kulcskérdése a viszont indulatátétel megfelelő értelmezése. A segítő, a kapcsolatban - metakommunikatív csatornákon keresztül - súlyos emocionális üzenetet vesz át, amely megoldása kreatív funkciót feltételez. Tehát az empátias aggodalom a másakra

irányuló figyelem, egy perspektíva felvétel. A segítő hivatás, miközben az ember legkomplexebb késztetéseit és legjobb erőit mozgósítja, veszélyforrás is. Az altruista kapacitás kimerülése a kiégés szindrómájához vezet. Tehát a kiégés az empátias kapacitás kimerülése, melynek 3 jelentős komponense van, az emocionális kimerültség, a deperszonalizáció (elidegenedés önmagamtól), és a személyes hatékonyság csökkenése. A kiégés során, a nem empátias kognícióra (empátias gondolkodás) való átváltás szükségképpen arra vezet, hogy a segítő a beteget tárgyként kezeli. Az elkötelezett munkát egy idő után negatív emóciók előretörése, düh, cinizmus, illúzióvesztés követi.

Frederich Herzberg 1959-ben már megfogalmazta kétfaktoros motivációs higiénés elméletét, amely szerint a munkahelyi elégedettség és a munkahelyi való elégedetlenség tényezői függetlenek egymástól. Az elégedettséghez vezető tényezők közé a megfelelően érdekes, intellektuális kihívást nyújtó munkát, az elismerést és a felelősséget nevezte. Mindezekkel öszevág, hogy a kiégés megelőzésének lehetősége; a munka változatosabbá tétele, megfelelő támogató rendszer

kiépítése, kreatív kapacitás felhasználása. Hangsúlyozzuk, a kiégés, az altruizmusnak és a segítő foglalkozásnak nem szükségszerű utóhatása, csupán lehetséges következménye, mely akkor áll elő, ha a funkció kimerül.

Épp ezért a segítő hivatásúak mentálhigiénéje épp olyan fontos probléma, mint a nagy kreatív kapacitású alkotóké, hiszen mindkét csoportban a fokozott sérülékenység azt igazolja, hogy a komplexebb, nagyobb mozgásterű funkciók nehezebben szabályozhatók. Az egészségügyi dolgozóra fokozottan érvényes, hogy önmaga megóvása érdekében ki kell használnia azokat a lehetőségeket, amelyek feltölthetik. Az olvasás, egy színházi este, séta az erdőben, és még sorolhatnám az aktív pihenés lehetőségeit arra szolgálnak, hogy a mindennapi stresszhelyzetből kilépve tehermentesítsük magunkat. Keressük azokat a lehetőségeket, amelyek változatosabbá tehetik mindennapjainkat, feloldva a napi rutin egyhangúságát!

Dr. Erdélyi Ágnes
pszichiáter főorvos
Sántha Kálmán Mentális
Egészségközpont és Szakkórház
Nonprofit Kft.
mb. orvosigazgató

A köszönet sorai

Ennek a nyílt levélnek a célja elsősorban köszönet a nyíregyháziaknak, ismerősöknek és ismeretleneknek egyaránt, azért az emberségért, jóakarátért, melyet ez év nyarán egy szerencsétlen baleset következtében volt módunk megtapasztalni.

2010. július 16-án az ország szerencsésebbnek tartott nyugati feléből, Győrből érkezünk Nyíregyházára, a sóstói Dzsungel Hotelbe, hogy a Nyíregyházi Állatparkot megismerjük. Miután 17-én az állatkert egy részét tudtuk csak bejárni, másnap, 18-án délelőtt ismét elindultunk, hogy folytassuk felfedező utunkat. A lassan készülő vihar elől a látványos foka-show fedett teraszára igyekeztünk, amikor Barna fiamat és engem villámcsapás ért. Az ezt követő borzalmas percekben csak néhány ott tartózkodó dolgozó és vendég lélekjelenlétének volt köszönhető az, hogy eszméletlen, szívelégtelenség miatt életveszélyes állapotban levő fiam megélt a mentő gyors érkezését. A kikerülő mentősök rendkívüli erőfeszítése következtében sikerült Barna újraélesztése és a Jósa András Oktatókórházba történő beszállítása. Barni súlyos, életveszélyes állapotban a gyermek intenzív osztályra került, engem 24 órás megfigyelésre a fel-



Újra együtt a család

nőtt intenzív osztályra helyeztek. A Jósa András Oktatókórház Gyermek Intenzív Osztályán dr. Dicső Ferenc osztályvezető főorvos csapata gyors beavatkozással és rendkívül magas színvonalú szakmai munkával stabilizálta Barni állapotát. Az intenzív osztályon töltött tizenhét nap során (mi, szülők éjjel-nappal ott lehetünk fiunk mellett) olyan megható figyelmet, odaadó emberséget és kedvességet kaptunk az orvosoktól és az ápolóktól egyaránt, mely teljesen meglepett bennünket, akik az ország sokkal hidegebb, távolságtartóbb nyugati végéről érkezünk. Külön szeretnénk megköszönni dr. Biszku Beáta, dr. Szabó Katalin kezelőorvosok, dr. Tokár Zsuzsa és dr. Marján főorvosnő kiváló munkáját, melynek köszönhetően Barni

augusztus 4-én jó állapotban hagyhatta el a kórházat. Nagyon köszönjük dr. Dicső Ferenc nyugodt, bátorító optimizmusát, határozottságát. Kivételesen mélységes köszönet illeti az összes ápolónőt áldozatos munkájáért, kedvességéért (egy kedves tablón őrizzük arcképüket). Megható és megrendítő volt látni és érezni, hogy a nehéz anyagi helyzetben lévő kórházi osztályon mennyi emberség aktiválódik, és milyen kiváló szakmai munka folyik. Azt hiszem, az ilyen tapasztalatok erősíthetik meg az ember erejébe, nagyszerűségébe vetett, manapság ingatagga vált hitünket. Köszönjük azoknak a nyíregyháziaknak az érdeklődését, jókívánásait, imáit is, akik maguk is beteg gyermekek mellett tartózkodtak az osztályon,

és ismeretlenül is szorítottak nekünk. Barni 10 napot töltött még Győrben a Petz Aladár Megyei Kórház intenzív osztályán, ahol már elkezdhetette a rehabilitációs tornát, és augusztus 14-én saját lábán hagyhatta el a kórházat. Szeptember 1-jén megkezdhetette gimnáziumi tanulmányait. Köszönjük Nyíregyháza!

**Komálovics Zoltán
Barni édesapja**

A villám, úgy éreztük, nemcsak őt, hanem mindnyájunkat sújtotta július 18-án. A mentőorvos életben tartotta, a kórház orvosai pedig új életre keltették azt a fiút, aki számunkra maga az élet. Nehéz szavakba önteni azt az emberséget, együttérzést, amit az osztály dolgozóitól kaptunk az elviselhetetlen napokban. Akkor ezt éreztük, de ma már tudjuk, hogy emögött szakmai precizitás és maximális hozzáértés húzódott. Míg mi szinte önkívületben figyeltük Barna élet-halál harcát, jó volt átélni, hogy mások tudják, mit és hogyan kell tenni. Barni szerencsére nem emlékezik, de mi nem felejtünk.

Barni ma már iskolába jár, és szinte semmi nem utal arra, hogy milyen megpróbáltatásokon ment keresztül.

**Lengyel Ágnes
Barni édesanyja**

A legnagyobb tisztelet és elismerés hangján

Az emberek többsége fiatalon vagy idősebb korban, kisebb vagy nagyobb mértékben, de rászorul a gyógyítók segítségére, ám nem mindenki becsüli meg az érte végzett munkát.

Én csak a legnagyobb elismerés hangján tudom megköszönni a magam és mások nevében is mindazt, amit a betegekért tesznek – indul ki a Jósa András Oktató Kórházban szerzett tapasztalataiból a nyíregyházi nyugdíjasként Bankó Jánosné.

Amikor a csípőprotézis beültetését megelőzendő kezelésekre jártam – fedi fel véleményformálásának okát és hátterét –, több alkalommal is kellett több napra befeküdnöm az Ortopédia Osztályra. Sok beteggel töltöttem el hosszabb-rövidebb időt összefarva, és tényleg mindenki csak a nagy tisztelettel és elismeréssel illette az ott dolgozó munkáját, s mindenkiét. A takarítóktól kezdve az ápolónőknél át az orvosokig olyan tisztességgel és emberséggel tették és teszik a dolgukat, hogy az mindenkit jóleső érzéssel

töltött s tölt el. Ritkaság az a kedvesség és az a tisztaság, ami ott van, no meg az a nagy nyugalom – tényleg mint egy szanatórium, olyan körülményeket teremtenek.

A nővérek az összes beteget ugyanolyan gondossággal ápolják, mindegy, hogy fiatal vagy idős, egyforma szolgálatkészséggel látják el valamennyi rájuk bízott embert. Mindegy, hogy nappal vagy éjszaka, minden pillanatban ugranak, ha valaki segítségre szorul. Csak jót tudok mondani róluk.

Több szobában és nagyon sok beteggel töltöttem el az időt a kezeléseim során, s természetesen mindenkinek volt véleménye a kórházi ellátásról, munkáról. Ezt meg is osztottuk egymással, hiszen ilyenkor összeszokik egy kis közösség, mert valamilyen szinten sorsközösség is kialakul, és hát persze az összefarás ugyancsak jobban megnyitja egymás előtt még az idegeneket is. Így sok ember véleményét ismerhettem meg, s meghatározóan az elégedettség hangja volt a jellemző, ahogy az ápolónőkről és az orvosokról beszéltek. Meg is érdemelnék a nagyobb elismerést, a több

fizetést, mert nagyon sokat dolgoznak, mindegy, milyen feladatkörben töltik be hivatásukat.

Már többször eszembe jutott, hogy erre fel kellene hívni valahogy a figyelmet – áruklodik kezdeményező készségéről Bankó Jánosné –, még arra is gondoltam, hogy megkeresem a kórház vezetését és megkérek valakit, részesítse dicséretben, valamilyen elismerésben az osztályon dolgozókat. Vagy ha erre nem is lenne mód, de legalább szerezzem valahogy tudomást a kórházi vezetés arról, mennyire tisztelik a betegek ezért a lelkiismeretes munkáért őket. Tudom magamról, mennyire fontos az elismerés, a köszönet mindenkinek, ha jól végzi a munkáját. Magam is 31 évig dolgoztam a Tanárképző Főiskolán, és sokszor tapasztaltam, ha az embert megdicsérik, szívesebben vállalja az áldozatokat, a nehézségeket, könnyebben megoldja a problémákat, s látja el a feladatát. Lehet, hogy furcsán hangzik, de hiába betegséggel kerülök be, én szeretek ott lenni, vagy inkább úgy mondanám: megnyugvással tölt el, ha ott kell el-



Bankó Jánosné

töltenem néhány napot, mert tudom, hogy jó kezekben vagyok, és kedves emberek vesznek körbe. Bárkivel beszélék erről, csak azt tudom mondani, hogy mennyire szolgálatkészek a kórházi dolgozók, s hogy mennyire ügyelnek a tisztaságra a szobáktól az illemhelyiségig a kórház minden zugában. Amíg nem kaptam meg a Holding újságát, csak tétováztam, hogy miként is mondatnám el egyszer mindezt, s örülök, hogy most alkalmam nyílt rá – kíván ezzel jó egészséget, további sok sikerélményt és türelmes beteget a kórház valamennyi dolgozójának Bankó Jánosné.

Traumatológiai Vándorgyűlés

Baráti légkör és nagyon hasznos információcsere jellemzi ezeket a gyűléseket.

Hazánk északkeleti régió kórházaiban dolgozó traumatológusok évi rendszeres összejövetelének ezúttal városunk, Mátészalka ad otthont, 2010. november 27-én. Ez a hagyományos összejövetel ad alkalmat arra a szakmában dolgozó baleseti sebész kollégáknak, hogy megbeszéljék szakmai tapasztalataikat, mely mindig egy adott téma körülményeit jelenti. Ezúttal a gyermek-traumatológia lesz a téma.

Mivel a nagy szakmai kongresszusok, több napos rendezvények a szakmai kérdések megbeszélésére szolgálnak, ugyanakkor kissé személytelenek. Ezúttal az adott kérdésben van lehetőségünk arra, hogy

a tapasztalatokról közvetlenül, baráti légkörben tarthassunk színvonalas megbeszélést, és értékes eszmecsere. Jelen lesznek a régió Traumatológiai Tanszékének vezető orvosai, a környező kórházak főorvosai és szakemberei. Vitaindító előadás után, melynek most a gyermekbántalmazás a témaköre, további előadások érintik a gyermekek változatos baleseti sérüléseit, azok ellátási taktikáját, a gyermek-traumatológia további aktuális kérdéseit.

Eszmecsere velük és „értük”

A gyermeknél előforduló sérülések, illetve a sérülések formái, a sérülésből származtatható esetleges következményes elváltozások, bizonyos korai vagy késői szövődmények – olyan témakörök, melyek

a gyermekek ellátásában fokozott odafigyelést igényelnek. A gyermek-sérülések ellátása ugyanakkor jelentősen különbözik a felnőttkori sérülések ellátásától. Más a gyermek szervezetének tűrőképessége, az adott sérülésre a szervezet válaszreakciója, más ugyanakkor a regenerációs lehetősége is.

Rendkívül fontos ezért ennek az ismeretanyagának a pontos ismerete és alkalmazása a mindennapi traumatológiai gyakorlatban. Érdeklődve várjuk tehát ezt a tudományos összejövetelt. Egy-egy előadás után nyílt vita, megbeszélés következik, melyben módunk van az adott kérdést alaposan áttekinteni, egységes szakmai álláspontunkat kialakítani, megerősíteni. Az előadások másik felében pedig a fiatal baleseti sebészek előadásait hallgatjuk meg, és

folytatunk velük és „értük” eszmecsere az adott témakörben.

Remek alkalom ez arra is, hogy a területen élő és dolgozó kollégák jobban megismerjék egymást, a régió betegellátását, annak nehézségeit, de eredményeit is. Baráti légkör és nagyon hasznos információcsere jellemzi ezeket a gyűléseket. Nagy örömmel szolgál, hogy ezúttal városunkban gyűlnek össze a traumatológusok, ezzel is megtisztelve intézményünket és a kórházunkban folyó gyógyító munkát.

Szeretettel várjuk tehát a kollégákat és minden kedves érdeklődőt erre a szakmai rendezvényünkre.

Dr. Bujdosó Mihály
Mátészalkai Területi Kórház
Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója

Holding Klub Kártya partnerek

Fantaszik Kft.
Jakuzsik árából 10% kedvezmény
Gábor Napárynékoló Kft.
Az árnyékolás technikai berendezések szerelési munkadíjából 50% kedvezmény
Nati Vendégház
15% kedvezmény a szállás díjából
Örvölgy Vendégház
10% kedvezmény a szállás díjából + ingyenes kerékpár használat
Ündefasa Kft.
8% kedvezmény a fürdőszobai termékekből
Urgyán Csaba redőny-, relaxszerelés
5% kedvezmény a szerelés díjából

NYÍREGYHÁZA:

Adidas Márkabolt (D+V Kft.)
10% kedvezmény (akcióban részt vevő termékekre nem vonatkozik)
Aero Optika
Egyes keretek 10-50% engedménnyel, folyamatosan változó akciók
Alkotó Kuckó
5% engedmény minden termékre, mely más akcióval nem vonható össze
AQUAVIVA Fürdőszoba Szaküzlet
5% engedmény minden termékre
Auto-Elmo (Szol-Ker Kft.)
Autóeladás esetén átirási költség fele, féléves kötelező biztosítás, teletank
Autopress Kft.
5% kedvezmény járólapok, burkolókővek, sétatény- és szakkerti kövek, kerítőkiegészítők és szalonnasütők vásárlása esetén.
Autósbolt és autószervez
10% engedmény az alkatrészekből, és a szerelés munkadíjából
Baby Top Amerikai Bababolt
5% kedvezmény minden termékre, kivéve a már akciós termékeket
Belvárosi Optika
Szemüvegeretek diszkontáron, szemüveglencse 20% engedménnyel
Bosnyák Bördiszmi
Képzésvásárlás esetén 10% engedmény, mely más kedvezménnyel nem vonható össze. Csek vagy kártyás fizetés esetén 5% engedmény
Csempe Diszkont
5% kedvezmény

Csiribiri Készségfejlesztő Játékbolt
5% kedvezmény, amely más akcióval nem vonható össze
Derma-Art Kft. Magánbőrgyógyászat és Szépségklinikája
Bőrgyógyászati, esztétikai kezelésekre, kozmetikai és testkozmetikai kezelésekre, dermo- és luxuskozmetikumokra 10% kedvezmény (minden szolgáltatás és termék árából 10% kedvezmény)
Egészségtár
A tevékenységi körben foglalt termékekre 10% kedvezmény
Envy Női Divatárú
15% engedmény minden termékre
Fashion Outlet Ruházat és Világmárkák másodkézből
10% kedvezmény az üzlet árukészletére
Felicita Esküvői és Alkalmi Ruhaszalon
5% kedvezmény a mindenkori kedvezményen felül, kölcsönzésre, vásárlásra egyaránt
Fess Ajándék-Bizsu
10% engedmény minden termékre
Főtaxi
25% kedvezmény
Futura-Csúcs Bt.
Ingyenes pénzügyi tanácsadás, öngondoskodás, nyugdíjtervezés
Galéria Függőszaküzlet
10% engedmény a függőnyök, sötétítők anyagárából, mely más akciókkal nem vonható össze
GW Hungary Kft.
10% kedvezmény a bútorok árából
Herbaker 21. sz. üzlet
5% kedvezmény, kivéve a már akciós termékeket
Herbária 53. sz. üzlet
5% kedvezmény, kivéve a már akciós termékeket
Inkám tinidivat
10% engedmény minden termékre
Inku Lakástextil, Lakberendezés
10% engedmény minden termék árából
Jacqueline Női-Férfi Febérmű Üzlet
10% kedvezmény minden termékre, kivéve a már akciós termékeket
KARO Női-Férfi Divat
10% kedvezmény minden termékre

Képkerekezés
10% engedmény a képkerekezés díjából
Kertvárosi Bútorház
15% engedmény minden termékre, amely a már akciós termékkel nem vonható össze
Kézműves Kincsek Tára
10% engedmény 5000 Ft feletti vásárlás esetén
Kiss Harmónia Függőszaküzlet
Az elkészítés díjából 25% engedmény
Klaudia Esküvői Ruhakölcsönző
20% kedvezmény kölcsönzésre, vásárlásra egyaránt
Kótaji Menyasszonyi Ruha Szalon
5% kedvezmény a mindenkori kedvezményen felül, kölcsönzésre, vásárlásra egyaránt
Kurcz Bt.
A rattan bútorokból 10% kedvezmény, az állateledelekből 6% kedvezmény
Léggömb Shop
5% engedmény minden termékre
Madison Női Divatárú
10% kedvezmény, mely más akcióval nem vonható össze
Major Bútor
7% engedmény minden termékre, kivéve az akciós termékeket
Mallár Mónika Ruhaszalon
5% engedmény minden termékre
Margó Papír
10% kedvezmény a bolt minden termékére, mely más kedvezménnyel nem vonható össze
Miss Trendi Női Divatárú
10% kedvezmény minden termékből
Modellek Háza
10% engedmény az üzletben található termékekre
Mya Divatárú
500-800 Ft minden termékre
Óázis Ajándék-Játék
10% engedmény minden termékre
Pátria Ingatlan Közvetítő és Hiteliroda
Ingatlan adás-vétel esetén az ügyvédi díj 50%-a engedmény, díjtalan hitelügyműzés
Pók Kipufogó Szerviz
10% engedmény minden kipufogó szerelési munkából

Pulzus Büfé
500 Ft feletti vásárlás esetén 10% kedvezmény, kivéve: újság, könyv, telefonfeltöltés
Rendezvény Centrum
5% engedmény minden termékre. Rendezvényekhez igényelhet további kedvezményre jogosító kedvezmény kártyát.
Renomé Print Kft.
Az általuk forgalmazott termékekre, kínált szolgáltatásokra 10% kedvezmény, mely más kedvezményekkel nem vonható össze
Rival Divatház
5% kedvezmény minden termékre, kivéve a már akciós termékeket
Signora Divat
10% kedvezmény, mely más akcióval nem vonható össze
Stílus Divatárú
10% engedmény, mely más akcióval nem vonható össze!
Szőrme Szűcs Kft.
5% engedmény bőr és irhakabát vásárlása esetén
Tipp Topp Páncs Cipőbolt
10% kedvezmény minden termékre, kivéve a már akciós termékeket
TIRA Harisnya Bolt
20% kedvezmény minden termékre
Top Modell Cipő Üzlet
10% kedvezmény, kivéve az akciós termékeket
Totál Gyros, Totál Lángos
10% engedmény minden termékre, 20% engedmény a helyben történő fogyasztás esetén. Kiszállítás esetén kérjük, hogy jelezzék amennyiben a Holding Kártya kedvezményt igénybe kívánják venni!
Totál Pizza és Gyros
10% engedmény minden termékre, 20% engedmény a helyben történő fogyasztás esetén. Kiszállítás esetén kérjük, hogy jelezzék amennyiben a Holding Kártya kedvezményt igénybe kívánják venni!
Touch Üzlet
10% kedvezmény minden termékre
TOXIC Férfi Divatárú
10% engedmény az üzletben található termékekre
Trendi Divat-Bizsu Üzlet
10% kedvezmény minden termékre

Tuti-Jó Ruházat
10% kedvezmény minden termékre
Vadon Sport
10% kedvezmény, kivéve a már akciós termékeket
Varázs Ajándék Üzlet
10% engedmény minden termékre
Varázs Ékszer Üzlet
10% engedmény a teljes profilból
Vasco Bútor
10% kedvezmény a bútorokból
Zsolnay Porcelán Szaküzlet
10% engedmény minden termékre

NAGYKÁLLÓ:

Rácz Tüzép Kft.
Mindenkori nagykerár (kb. 1-12% között)

FEHÉRGYARMAT:

Írok Papírbolt
Minden forgalmazott termékre 5% kedvezmény, kivétel július 15-től szeptember 15-ig az iskolakezdéssel kapcsolatos termékekre 3% kedvezményt biztosítanak, mivel ezeket akciós áron értékesítik
Kelet-Termo Kft.
Az üzletben forgalmazott termékek listaárából a 38% mellett további 3% kedvezmény
Margaréta Virágüzlet
5% kedvezmény a virágüzlet által kínált szolgáltatásokból
Menta Gyerekdivat
Az üzletben kínált gyermekruházatból és kiegészítőkből 10%, egyéb termékekből (kivéve a Szerencsejáték Zrt. termékei) 5% kedvezmény
Menta Gyógynövénybolt
Az üzletben forgalmazott termékekre 5% kedvezmény biztosítása
Szamos Étterem Szálloda
A szálloda, étterem kínálta szolgáltatásokban 10% kedvezmény, kivétel képez ez alól a menü vásárlás, és a bálók, esküvők szervezése és az ottani fogyasztás
TAXA Könyvelőiroda
SzJA bevallás elkészítésének munkadíjából 20% kedvezmény, egyéb számviteli szolgáltatások munkadíjából 10% kedvezmény

A tételek elérhetőségei a www.chzrt.hu honlapon megtalálhatóak, ahol folyamatosan frissítjük az újonnan csatlakozó partnerekké listánkat.