

# NOVIČNIK E-QALIN

E-Qalin®



## VSEBINA NOVIČNIKA

INTERVJU: mag. MARJANA KAMNIK

KAKOVOST JE KOT KOBILICA ..., Mateja Hauser

REGIJSKI SREČANJI E-QALIN USTANOV

MOTIV-AKCIJA IN MOTIV-A(K)CIJA, mag. Natalie Cvikl Postružnik

ČESTITAMO ČLANOM E-QALIN SKUPNOSTI

PRISPEVKI IZ USTANOV



**...ker če daš, nekdo ima...**

Hamo & Tribute 2 Love



# UVODNIK

Ah, december! Čas, ko se tudi resne publikacije odenejo v praznične motive in barve.

Tudi Novičnik E-Qalin sledi trendom. Vsebine tokratne, že 5. številke, terjajo nekaj koncentracije ob branju, a vaš trud bo nagrajen z novimi vpogledi in iztočnicami za razmišljanje ali celo delovanje. Obljubljamo, ne bo vam žal časa.

Skuhajte si kavo in preberite intervju z gospo Marjano Kamnik, ki je neusahljiv vir inovativnih idej, izkušenj in vztrajanja. Prelistajte, kaj se je dogajalo na letošnjih regijskih srečanjih ustanov, ki kakovost upravljajo po modelu E-Qalin. Spoznajte motiv-a(k)cijo o kateri je spregovorila Natali C. Postružnik, ki svoje delo, kot pravi detektiv, posveča iskanju človekovih notranjih motivatorjev.

Še posebej smo veseli vašega odziva na povabilo, da se vključite s svojimi prispevki. In seveda, tudi tokrat čestitamo članom E-Qalin skupnosti, ki so obnovili veljavnost mednarodnega certifikata kakovosti, ali pa ga (v dveh primerih) pridobili celo prvič.



Pred nami so dnevi izrekanja novoletnih čestitk in zaobljub. Novo leto, kot simbolni prelom med starim in novim, je priložnost za razmislek o doseženih zmagah in utrpljenih porazih. Porazi nam lahko služijo kot dragocen vir izkušenj, zmage pa kot spodbudo pri načrtovanju prihodnjih dejanj.

In ne pozabite... življenje je čudež! Naj vas v prihodnjem letu spremljajo radost, navdih in trdna volja, da ustvarite svoje čudeže.

vaš E-Qalin tim

December 2023, št. 5

Vsebino pripravili:

skupina  
**FABRIKA**





# E-QALIN JE NAČIN ŽIVLJENJA IN DELA

Intervju: mag. MARJANA KAMNIK,  
vodja poslovne enote Koroškega doma  
starejših Slovenj Gradec

Znani ste po svoji inovativnosti in različnih projektih, ki ste jih uspešno implementirali v dom. Ste uspeli vašo miselnost prenesti tudi na sodelavce? Kako spodbujate inovativnost in kulturo kakovosti med sodelavci?

Inovacije, ki smo jih uspešno prenesli in ustvarili v Domu (PE Slovenj Gradec), so nastajale skupaj s sodelavci, s katerimi odlično sodelujem že od začetka in jim zaupam. Pri svojem delu sem imela srečo in čast, da sem posameznike kolektiva lahko izbirala v času, ko je bila brezposelnost večja, prav tako pa večji interes za zaposlovanje. Pri izboru sodelavcev so mi bile (in so mi še vedno) najpomembnejše vrednote in karakteristike prijaznost, poštenost, delavnost, natančnost in odgovornost.

Člane kadra že petnajst let izbiram po teh kriterijih, prav tako na podlagi slednjih ocenjujem lastna ravnanja, kar je najverjetneje razlog, da mi je uspelo pridobiti zaupanje sodelavcev. Seveda pa je v timu zelo pomembno spoštovanje in vključevanje idej vseh vključenih.

Če sem uspela miselnost prenesti na sodelavce je precej težko vprašanje. Ja in ne. Proces dela, ki smo jih vzpostavili v naši enoti sami po sebi zahtevajo specifična ravnanja zaposlenih. Vsekakor pa obstajajo stvari, ki se



jih naučimo težje. Naš spoštovani prostovoljec, žal danes že pokojni gospod Kralj, je za te odnose pogosto omenjal »Petrovo načelo«. Načeloma lahko s samozavestjo rečem, da je ekipa, ki je z menoj od začetka delovanja enote (petnajst let) v veliki meri prevzela takšno miselnost. Sodelavci, ki so se pridružili kasneje pa verjetno za odtenek manj.

Nasploh bi lahko rekla, da imam veliko srečo, da sem skozi celotno kariero sodelovala z izjemnimi sodelavci. Z metodo individualnega načrtovanja in letnimi razgovori sem se naučila iskati in najti njihove posebnosti, občutljivosti in navdušenja, kar vključujem v delo in odnose v širšem smislu. Sodelavce spodbujam s pohvalo in iskrenim spoštovanjem.





### Lahko delite primer ali dva, kjer je inovativni pristop prinesel pozitivne spremembe v kakovosti storitev?

Kultura kakovosti je ključni način dela v naši enoti. Ta način delovanja so prevzele predvsem vodje delovnih enot. Približno v prvih sedmih letih delovanja enote smo vzpostavili nivo kakovosti, ki so ga pričakovali uporabniki in ki smo ga sami želeli ponuditi. Pri tem nam je bil v največjo pomoč E-Qalin in seveda intenzivno delo z vsemi vključenimi - s stanovalci, zaposlenimi, sorodniki in z lokalnim okoljem. Sproti smo se odzivali na kritične elemente ter znali prepoznavati pomembnost nekaterih vrednot in se na njih takoj odzvati. Na tak način smo si zgradili dober imidž v lokalnem, regionalnem in nacionalnem okolju. Naše izhodišče je uporabnik, njegove potrebe, želje in posebnosti.

Naš način dela je, da vsakemu, ki vstopi v dom, poskusimo predstaviti našo kulturo, način življenja in dela, vrednote ter jim predstavimo naša pričakovanja. To je temelj. Poleg na novo sprejetim stanovalcem, sorodnikom, tudi dijakom, študentom, naključnim obiskovalcem. Za to namenimo veliko časa in energije.

Po pogovorih z analitiki življenja v mestni občini ugotavljamo, da je bila v Slovenj Gradcu močno prisotna informacija o »špitalu«. Mi pa smo v odgovor na to zgradili psihosocialni koncept, ki je bil za poznavanje institucionalnega življenja popolnoma nov. (Še danes se pogovarjam z doktorjem znanosti, izjemnem intelektualcu ter dobrim poznavalcem življenja v mestni občini sicer uporabnikom naših storitev ki je presenečen nad odnosom, aktivnostmi in nasploh življenjem ki jih ponujamo.)

"Ključna oseba" je naša posebnost, ki je nastala na podlagi odziva na kritične elemente rezultatov E-Qalina, in dobrim poznavanjem uporabnikov. Stanovalci so nam povedali kaj si želijo, tim pa je z malo kreativne miselnosti, strokovnim znanjem ter poznavanjem področja oblikoval predlog novega odnosa življenja in dela v domu. To je rezultat timskega dela. V projektu smo vključeni vsi delavci in vsi smo enako pomembni, tako se ustvarja prijetna klima. To nas povezuje in gradi zaupanje med nami. Zaposleni so tako bolj zadovoljni in bolj pripadni instituciji.

Druga zanimiva inovacija je kreditni sistem točk. Vključeni prostovoljci za vsako uro koristnega dela prejmejo kreditne točke, ki jih bodo koristili takrat, ko bodo sami potrebovali pomoč; takrat jim bodo pomagali zato posebej usposobljeni prostovoljci, ki so prav tako del sistema.

Izpostavila bi še dve zanimivi storitvi. Namenjeni sta predvsem osebam z demenco - Predvajaj mi spomin (sproščanje z glasbo) in Sprehod spomina (virtualna simulacija z binauralnim zvokom). Obe ponujata osebam z demenco čisto novo izkušnjo, vračanje v čas in prostor, kot so ga živeli v obdobju njihovega še prisotnega spomina.

Aktivnost je še toliko bolj aktualna, ko so uporabniki nemirni in predvsem osamljeni (uprabniki pomoči na domu).

### Kako te spremembe in dosežki vplivajo na ugled doma?

V petnajstih letih delovanja smo gostili približno 80 strokovnih skupin iz Slovenije, Avstrije, Hrvaške, Avstralije, Filipinov in Španije.





Prejeli smo več priznanj, Turističnega društva Slovenj Gradec za najlepše urejen park, Mestne občine, postali smo Najtoplejši dom... več priznanj sem prejela tudi sama.

Absolutno pomembnejše pa je, da stanovalci pri nas živijo lepo, da delavci radi prihajajo v službo in da nas podpirajo sorodniki, lokalno okolje ter strokovne institucije. Dogaja se tudi, da nekateri prosilci iz drugih občin želijo samo v naš dom. To je informacija, ki jo lahko uporabimo za starejše, ki ne želijo v dom ...

### Kaj vam pomeni model E-Qalin?

Kot že omenjeno E-Qalin je način življenja in dela. Sistem kakovosti je pomoč in usmerjevalec v vseh smislih.

### Kako vidite prihodnost kakovosti v domovih za starejše in kakšni so vaši načrti za nadaljnje izboljšave?

Domovi so v zadnjih dvajsetih letih naredili velik napredek v smislu razvijanja novih konceptov in kvalitete oskrbe. Lahko trdim, da je pri razvoju imel ključno vlogo ravno model kakovosti E-Qalin z naravnostjo na stanovalce in procese.

Novi koncepti in usmerjanje na psihosocialne koncepte je ponudil nove odnose v institucijah. Epidemija in drugi vplivi povezani z epidemijo so v času ukrepov bistveno vplivali na kvaliteto življenja in dela. Razvoj se je za trenutek ustavil in potem spremenil. Veliko truda in dela je bilo potrebnega, da smo kvaliteto dvignili nazaj na prejšnji nivo. Ostaja strah, da se ukrepi ponovijo.

Naši načrti za v prihodnje so usmerjeni v implementacijo dolgotrajne oskrbe. Ponudili bomo več kapacitet za osebe IV. In V. kategorije dolgotrajne oskrbe.



### V vašem strokovnem razvoju ste dosegli veliko. Kaj bi bila ena ključna lekcija ali modrost, ki bi jo želeli deliti z drugimi vodilnimi v socialnem varstvu, še posebej ob koncu tega leta, ko se pogosto oziramo na dosežke in prihodnost?

Starost je enakovredno ostalim obdobjem v življenju, le da materialne stvari dobivajo manjši pomen. V ospredje prihaja vznemirljivost vsakdanjega, star človek postaja mirnejši in se pogloblja vase. Stare ljudi moramo spoštovati in pogosto ugotavljam, da za to ne naredimo dovolj. Starejši so samo stari in niso zaradi tega intelektualno manj dojemljivi. Ta stereotip mi povzroča mravljinice. Prav zaradi tega je zame odnos do starih ljudi enako pomemben kot strokovne storitve, ki jih opravljamo za njih. Stroke in storitev se lahko naučimo, če se nam zgodi napaka pri opravljanju storitev jo lahko popravimo, se opravičimo in smo naslednjič bolj pazljivi. Pri odnosu je drugače, napako v odnosu težko popravimo.

Sama se po najboljših močeh trudim biti iskrena v odnosih, zato mi je v nekaterih situacijah hudo. S svojim delovanjem želim (vsaj malo) vplivati na spoštljiv odnos do starih ljudi in na spoštovanje tega kar s(m)o naredili v življenju. Eni več, drugi manj, ampak vsi toliko kolikor s(m)o znali in zmogli. Na splošno pa si je v življenju treba upati in potrebno je vztrajati ter resnično uživati pri tem kar delamo.



# Kakovost je kot kobilica...

**(...če jo spustiš na travnik, skače visoko. Če jo zapreš v šibično škatlico, pozabi, da zna skakati.)**

Mateja Hauser, QSocial d.o.o.

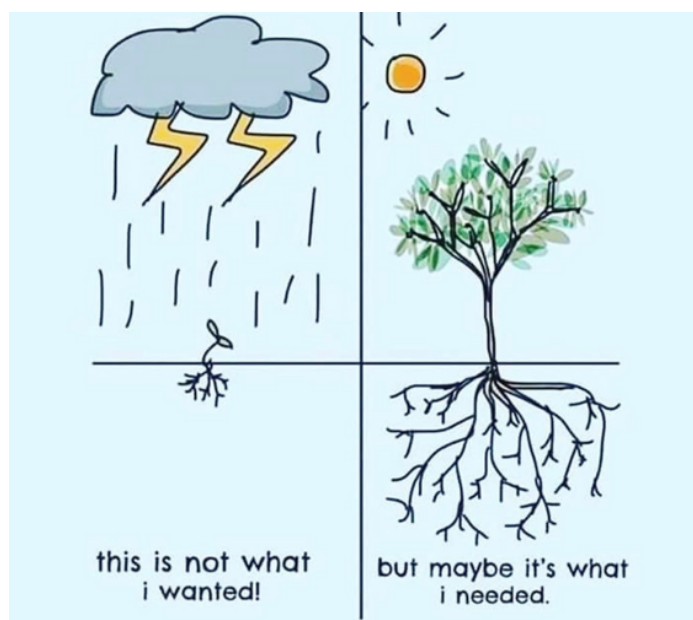
Sistem upravljanja kakovosti nas nagovarja/sili k temu, da vedno znova preverjamo procese in njihove vsebine. S tem povečujemo varnost in zmanjšujemo tveganja. Ne gre oporekati, da je to lahko kdaj tudi dolgočasno. A to je srž in bistvo nadzorovanja kakovosti.

Bi se počutili varne, če bi pilot vašega leta stal pred kabino in razlagal, kako ga utruja, da mora pred poletom že toliko in toliko let, vedno znova preveriti delovanje vseh aparatov in verificirati protokole in da tega danes pač ne bo počel? Kaj bi si mislili o direktorju letalske družbe, ki bi takšno delovanje dopuščal?

Odločiti se za upravljanje kakovosti v ustanovi je strateška odločitev, ki običajno presega mandat odgovorne osebe, ki se je odločila za vpeljavo. Zahteva jasno prepoznavanje prednosti in zavedanje tveganj, ki se prej ali slej izrazijo. Pričakovati, da bodo stvari tekle same od sebe in vedno brez težav je utopija, podobna pričakovanju, da bo zaljubljenost trajala večno. Zato je potrebno življenjska obdobja upravljanja kakovosti v ustanovi razumeti že na samem začetku, ali pa se jim prilagoditi, ko to od nas terjajo. Kot pooblaščenka presojevalka večkrat sporočam, da prav redna skrb za procese loči povprečne od najboljših. Kakor tudi, da (za enkrat) sistem upravljanja kakovosti ni zahtevana prvina poslovanja ustanov na področju socialnega varstva in da lahko mirne duše tudi prenehate

s postopki in aktivnostmi, če menite, da so le ti razlog vaših težav in preobremenjenosti.

Vsi smo se že kdaj odločili za spremembo življenjskega sloga in se npr. navdušili nad tekom. Začeli smo teči in bili evforični. Po enem tednu rednega teka smo že vsem razložili, da zdaj pa gre za res in da je to to kar smo vse življenje iskali. Najkasneje po 3 tednih je vse zopet po starem. Stil življenja ti teka ne dopušča, v okolici ni primernih prog za tek, noga ne sodeluje, prehitro se stemni... V bistvu pa bi bilo potrebno najti jasen odgovor zakaj tečem in vztrajati. Opuščanje začetega, dogovorjenega, ali ne-vztrajanje so močni elementi človekove narave, na katere je potrebno računati tudi pri upravljanju kakovosti. Morda upravljanje kakovosti resnično ni nekaj kar želite, je pa zagotovo nekaj kar potrebujete.

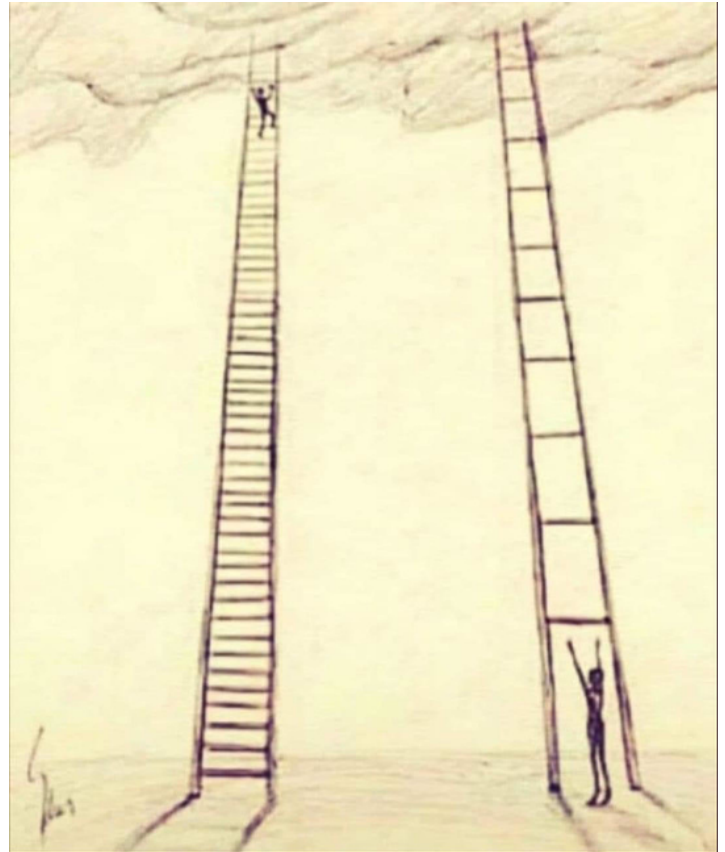




Postopki, ki jih zahteva sistem kakovosti so prisila, da počnemo to, česar drugače ne bi počeli. Koliko nas bi na avtu zamenjalo gume, če menjava le teh ob spremembi letnega časa ne bi imela potencialnih kazenskih posledic? Sodelavci se bomo aktivnostim vedno upirali. Še posebej in toliko bolj, če ne razumemo namena in smisla tega kar naj bi počeli. Nemogoče je odgovornost za procese prenesti na vodjo kakovosti in peščico moderatorjev. Zagotovo so omenjeni ključne osebe, ki pa se morajo pozitivnega odnosa in smisla »napiti« skozi direktorjev odnos do kakovosti. Zelo malo ustanova razume integracijo upravljanja kakovosti v vsakodnevne procese, načrtovanje in poročanje.



Še manj njih, da je kakovost sistem permanentnih in majhnih korakov.



Nekaj kar ustanovi predstavlja prioriteto, bo vedno na pomembnem mestu delovnih nalog. Tako pa se zgodi, da ustanova v nagovoru ob obeleženju pomembnega dogodka pozabi omeniti, da poseduje mednarodni certifikat kakovosti.

A kljub številnim izzivom ob pregledu ustanov naletim na izjemne vsebinske izraze procesov, kreativne rešitve, ljudi, ki razumejo svoje poslanstvo, odlične time, zadovoljne stanovalce in hvaležne svojce. In upam si trditi, da so naše ustanove socialnega varstva med najboljšimi v Evropi!

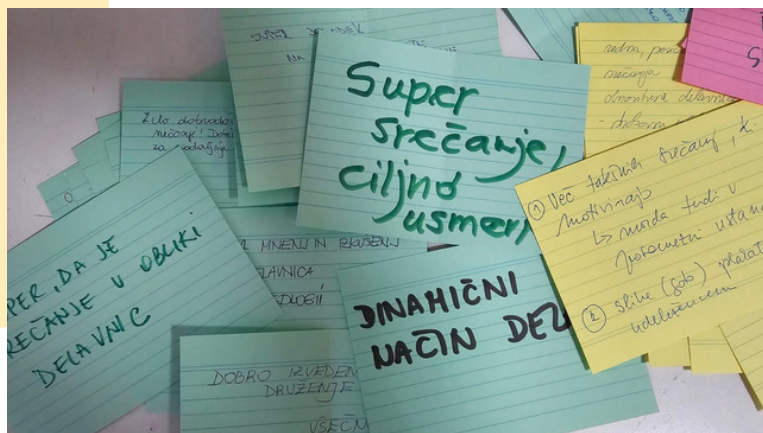




# REGIJSKI SREČANJI E-QALIN USTANOV

V novembru smo organizacije FIRIS IMPERL d.o.o., SKUPINA FABRIKA d.o.o. in QSocial d.o.o. organizirale dve regijski srečanji ustanov, ki uspešno uporabljajo model upravljanja s kakovostjo E-Qalin. Dogodka sta potekala v Ljubljani in na Ptujju, njun namen je bil vzpostaviti interaktivno okolje za izmenjavo izkušenj, znanj in dobrih praks ter krepitev povezanosti med ustanovami.

V prvem delu srečanja so udeleženci delili svoje izkušnje, izzive in dobre prakse, v drugem delu so, združeni v mešane skupine, razmišljali o različnih tematikah.





V nadaljevanju predstavljamo posamezne tematike ter povzetek odgovorov udeležencev.

1

## Ali se kakovost plača?

Implementacija modela kakovosti se izkaže kot **močno gonilo napredka**, spodbuja **stalno izboljševanje in inovacije** v delovnih procesih in s tem prispeva k **nenehnemu napredku**.

Model kakovosti postavlja **temelje odgovornega dela in vzdrževanja visoke ravni kakovosti**.

Postavlja **trden temelj argumentiranja odločitev in pristopov**, kar povečuje **prepričljivost ustanove**.

**Spodbuja ciljno usmerjeno sodelovanje**, ki pripomore k doseganju skupnih ciljev.

Pomembna je **merljivost rezultatov**, kar pomeni, da je model kakovosti učinkovit pri doseganju oprijemljivih rezultatov.

Implementacija modela kakovosti **prinaša zadovoljstvo vseh ključnih skupin** – tako stanovalcev kot tudi njihovih svojcev in zaposlenih.

**Spodbuja večjo povezanost** med vsemi deležniki v ustanovi ter **sodelovanje med različnimi službami** v ustanovi, kar prispeva k boljšemu delovnemu okolju.

Model kakovosti se izkaže kot **učinkovita preventiva pred napakami in težavami** v delovnih procesih.

Delo po modelu E-Qalin vodi v **opolnomočenje zaposlenih in celotnega zavoda**.

Sodelujoče ustanove poročajo o **izboljšanih odnosih med zaposlenimi**, kar vodi do **boljše komunikacije**.

Zaposleni doživljajo **osebno zadovoljstvo in samopotrditve**. Skozi proces sprememb pridobivajo **nove veščine in znanja**. Zaznana je **povečana motivacija zaposlenih**.

Model kakovosti je pomemben pri **spodbujanju stabilnosti in stalnosti zaposlenih**.

Sodelujoče ustanove opažajo **olajšanje pri opravljanju nalog**, saj model kakovosti omogoča **boljše organiziranje in izvajanje dela**. Poročajo o **prihrankih časa in sredstev** zaradi boljše organizacije in optimizacije procesov.

Model E-Qalin **spodbuja sodelovanje z lokalno skupnostjo**, kar odpira vrata sodelovanju in projektom s strani lokalne skupnosti.

Ustanove so prepričane, da **visoka kakovost upraviči ceno**, ki jo plača uporabnik.

Model kakovosti **pozitivno vpliva na ugled** ustanove in pripomore k njeni večji prepoznavnosti.

Implementacija modela kakovosti ustanove dojemajo kot **dolgotrajen, a vreden proces**. Model kakovosti zahteva **resnost in predanost** izboljšanju, kar se odraža v **trajnih pozitivnih spremembah**.





## 2

## Kako izgrajevati kulturo kakovosti v ustanovi?

Pomembno je redno in sistematično izobraževanje zaposlenih za večjo kompetentnost.

Organizacija uvajalnih seminarjev za novo zaposlene za boljše razumevanje ciljev kakovosti.

Pomembna je enotna in usklajena usmerjenost v postavljene cilje.

Aktivna vloga vodje kakovosti, ki je hkrati član kolegija, kar omogoča neposreden vpliv na vodstvo.

Pomembno je sprotno reševanje predlogov, pripomb in pritožb.

Reden nadzor nad delovišči za zagotavljanje kakovosti.

Aktivna vloga stanovalcev in njihovih svojcev pri oblikovanju kakovostnega okolja.

Poudarek na bistvenih stvareh, kot so pogovori, sestanki, ki prispevajo k izboljšanju kakovosti v ustanovi.

Zagotavljanje jasnih informacij in postavljanje standardov kakovosti.

Spodbujanje pozitivnega okolja s poudarkom na pohvalah in iskanju virov moči.

Kultiviranje miselnosti iskanja izboljšav na delovnem mestu.

Krepitev timskega dela in kulture odnosov.

Pripravljenost vodstva: opolnomočenje vodstva v smeri kakovosti.

Sprotne povratne informacije in vključenost deležnikov.

Poudarek na komunikaciji, čuječnosti in vzdrževanju motivacije.

Vzpostaviti sistem, ki bo zagotavljal učinkovitost za vzpostavljanje trajnostnih procesov.

Aktivno informiranje o dosežkih na področju kakovosti.

Spodbujanje proslavljanja in priznavanja malih sprememb.

Poudarek na osmišljenosti dela na kakovosti, ki vključuje razumevanje, ne samo zakaj, temveč tudi čemu - videti rezultat pred sabo.

Vztrajnost, da se ne glede na ovire in zastoje vedno pobereš in nadaljuješ.

Vodja kakovosti mora biti zagnan in tudi siten.

Realni in jasno izraženi cilji: Postavljanje realnih in jasno izraženih ciljev za doseganje kakovosti v ustanovi.





## 3

## Kako pristopiti k upravljanju kakovosti, da le to ne bo zgolj priložnostno (kampanjsko)?

E-Qalin mora biti med vodji sprejet – le motivirani vodje bodo zmogli zmotivirati zaposlene za sodelovanje.

Redno obravnavanje kriterijev na kolegiju.

Nadzor vodje kakovosti in vodij služb za zagotavljanje učinkovitosti celotnega sistema.

Odgovornost za kontinuiteto v izvajanju sistema kakovosti.

Ustvarjanje ustreznih pogojev dela za učinkovito delovanje.

Izbor primerne osebe za vodjo kakovosti.

Zaposlitev vodje kakovosti za 4 ure s podporo direktorja.

Natančen program dela E-Qalina v instituciji.

Natančno določanje urnika in časovnice za izvedbo aktivnosti.

Zapis »kriterijev + skrbnikov« v sistemizacijo

Razumevanje skrbnika kriterija kot ključne osebe za vzdrževanje standardov (skrbnik kriterija = mama/ata kriterija).

Obdobni (npr. triadni) pregled dela triadnega sistema sprotnega vpisovanja, ki ga opravi vodja kakovosti.

Skrbniki naj redno predstavljajo novosti in posodobitve na svojem področju.

Prilagodljivost delovanja, ki upošteva sestanke in vsakodnevne aktivnosti.

Motivacija zaposlenih z uporabo konkretnih rezultatov, da prepoznajo povezavo z njihovim delom.

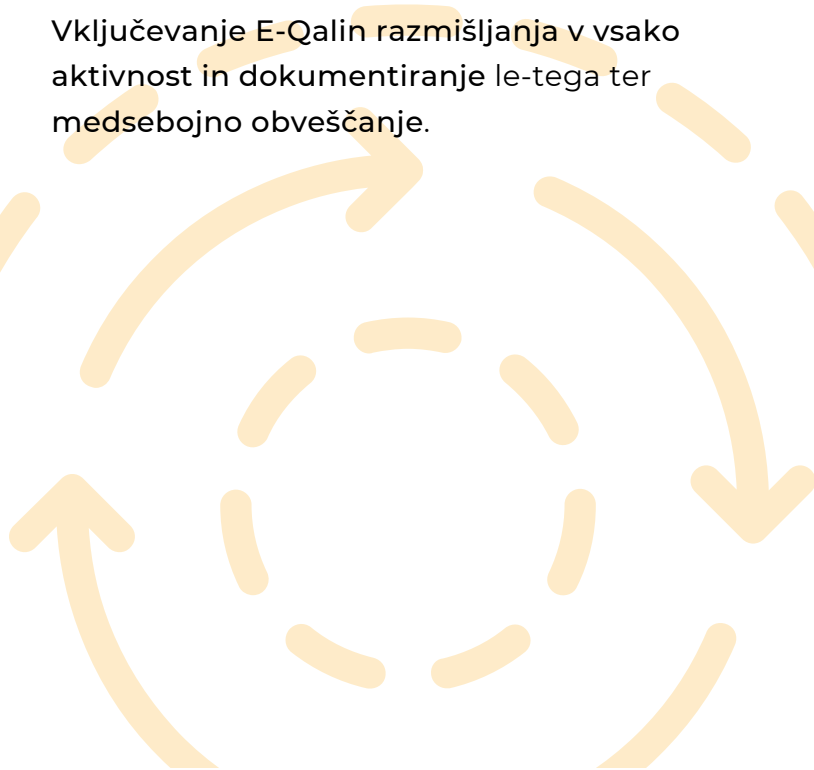
Vlaganje v izobraževanje in vključenost vseh zaposlenih.

Redno obveščanje vseh deležnikov o dosežkih in poteku izboljšav (damo jim vedeti, da so slišani in se trudimo predloge realizirati).

Poudarek na pravih spremembah, osredotočenost na resnične izzive. Teme, v katerih večina najde smisel.

Omogočanje dodajanja kriterijev, da se sistem prilagaja specifičnim potrebam.

Vključevanje E-Qalin razmišljanja v vsako aktivnost in dokumentiranje le-tega ter medsebojno obveščanje.





4

## Najbolj aktualni kriteriji tega trenutka

Ravnanje s pritožbami (stanovalcev, svojcev – zaradi plačila višjih oskrbnin, slabše (kasnejše) obravnave)

Načrtovanje kadrov (ugled, pridobitev kadrov (ugodnosti delodajalca), kako kader obdržati, kako kader motivirati/nagraditi, fluktuacija kadra, tekmovanje delodajalcev za kadre)

Psihično in fizično zdravje zaposlenih

Medsebojno sodelovanje/komunikacija med službami/timi

Sodelovanje s svojci

Povezovanje med zavodi (večji vpliv na sistemske spremembe)

Ugled

Finance (druginja, nezadostni viri, neurejen sistem)

Informacijska tehnologija

Paliativna oskrba

Delo s prostovoljci

Sodelovanje s svojci

Sodelovanje z okoljem – delo z mediji

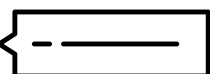
5

## Področja v raziskavi zadovoljstva – katere vsebine oz vprašanja bi želeli dodati?

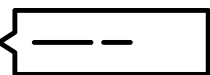
Namen te delavnice je bil še izboljšati merske instrumente za spremljanje zadovoljstva. Vsako leto se trudimo pridobiti vaše odzive in upoštevati vaše želje, saj ne želimo, da je raziskava, ki jo izvajamo le sama sebi namen, ampak da vam resnično pomaga pri ugotavljanju stanja zadovoljstva tako vaših stanovalcev, kot svojcev ter seveda vedno bolj pomembnih zaposlenih. Merjenje zadovoljstva je namreč eden izmed ključnih orodij za ocenjevanje kakovosti storitev, ki se zagotavljajo v domovih za starejše, varstveno delovnih centrih ipd.. Če so stanovalci/uporabniki, svojci in zaposleni zadovoljni, to lahko kaže na visoko raven kakovosti oskrbe, medtem ko lahko nezadovoljstvo služi kot opozorilo, da je treba izboljšati oskrbo in storitve. Rezultati nam tako lahko podajo odlične smernice za delo na izboljšavah. Ker je seveda veliko področij, ki bi jih raziskava lahko pokrivala, imate vedno na voljo, da v standardiziran del anketnega vprašalnika dodate tudi lastna vprašanja, ki se bodisi vežejo na aktualno tematiko v domu oz. gre za področje, ki ga raziskava trenutno ne pokriva.

Nekaj možnih področij:

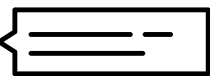
- Zadovoljstvo s postopkom sprejema v dom
- Zadovoljstvo z domskim zdravnikom
- Usklajevanje družine in poklica
- Kadrovske izzivi
- Zaznavanje nasilja
- Vodenje zavoda
- Povezati strukture s spremljanjem kazalnikov kakovosti v zdravstvu



## POHVALE



## PREDLOGI



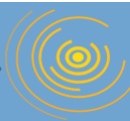
## PRIPOMBE

- Interaktivno delo, predaja izkušenj in primerov dobrih praks
- Interaktivnost v obliki delavnic
- Zanimive teme
- Izmenjava izkušenj/Izmenjava mnenj in izkušenj.
- Dobra organizacija srečanja
- Veliko skupinskega dela
- Izmenjava mnenj z drugimi domovi, druženje
- Aktivnosti, nov drugačen pristop
- Delavnični pristop / Aktivna delavnica
- Majhne skupine
- Pohvale za vašo skrb za kakovost dela s starejšimi pri nas (v Sloveniji).
- Hvala za razvoj, osebnostno rast in uspešno še naprej.
- Pohvala za dinamičnost in delovno vzdušje
- Priložnost za povezovanje domov.
- Uporabne informacije, razgibano delo, aktivno razmišljanje, nov zagon za nadaljnje delo, nov veter za E-Qalin v naši hiši.
- Super, da aktivno sodelujemo, podelimo mnenja, izkušnje.
- Odlična priložnost za izmenjavo izkušenj. Dobra energija vodij seminarja.
- Dobra organizacija srečanja.
- Izmenjava izkušenj in spoznavanje zaposlenih iz drugih domov in ustanov.
- Delitev dobrih praks./Uporabni predlogi
- Odlična časovnica srečanja.
- Interaktivnost delavnice
- Odlična izvedba
- Pomembna izmenjava mnenj, stališč, podpora med udeleženci
- Hvala za vso sodelovanje in suport.
- Dobro izvedeno druženje. Všečno.

Udeležence smo, po vzoru E-Qalin spremljanja zadovoljstva, prosili, da anonimno zapišejo svoje pohvale, predloge ter komentarje na izvedbo regijskega srečanja. Tukaj so njihovi zapisi.

- Dobro pripravljeno srečanje, sproščeno vzdušje.
- Zelo dobrodošlo in koristno srečanje. Dobili smo veliko idej za nadaljnje delo.
- Super, da je srečanje v obliki delavnic
- Prijazno dopoldne.
- Super dogodek. Na kratko zajete pomembne vsebine.
- Super srečanje. Ciljno usmerjeno.
- Dinamični način dela.
- Pohvalno se mi zdi, da je bilo letno letno srečanje organizirano v dveh delih, za »zahodno« in »vzhodno« Slovenijo. Zavodi lažje tako zagotovimo udeležbo.
- 2x letno priložnost za povezovanje
- Srečanja večkrat letno
- Mogoče več takšnih srečanj, bolj aktivno delo, kjer lahko delimo izkušnje
- Srečanje v zunanjem okolju
- Nadaljevanje vsega tega dela še naprej.
- Daljše srečanje
- Regijska srečanja bi si želela tudi v prihodnje, ker dajo nov zagon z E-Qalin.
- Redna, periodična regijska srečanja, obnovitvene delavnice, predavanja.
- Lahko bi takšna srečanja razdelili glede na tip org. npr. DSO-ji posebej in VDC-ji
- Obdobni posveti na vsaj 4 mesece.
- Strokovna ekskurzija v tujino za vodje kakovosti.
- Več takšnih srečanj, ki motivirajo. Morda tudi v posamezni ustanovi.
- Slike (foto) plakatov vseh udeležencev.
- Več vključeni zavodov (majhna udeležba)
- Vse je OK.
- Zelo dobro organizirano in brez pripomb.
- Nimam pripomb, super je bilo. Hvala!





# MOTIV-ACIJA IN MOTIV-A(K)CIJA

mag. Natalie Cvikl Postružnik,  
prokuristka podjetja Insights d.o.o.

Vsi smo že bili v situaciji, ko nismo našli pravega pristopa, kako motivirati zaposlene (in priznajmo, včasih tudi sebe J). Verjetno se strinjamo, da to ni enostavna naloga. Kaj sploh je motivacija zaposlenih? To je pojem, ki opisuje stopnjo energije, zavzetosti in kreativnosti, ki jo zaposleni kažejo pri svojem delu. Kot pravi teorija, je motivacija zaposlenih pomembna, ker vpliva na njihovo produktivnost, kakovost, zadovoljstvo, lojalnost in inovativnost. Žal čarobne formule ni, saj je motivacija zaposlenih odvisna od številnih dejavnikov, kot so osebnost, potrebe, cilji, vrednote, nagrajevanje, povratna informacija, vodenje, timsko delo, delovno okolje in kultura. Pa si pogledjmo nekaj učinkovitih pristopov.

## Teorija notranje motivacije Daniela Pinka

Teorija notranje motivacije Daniela Pinka Daniel Pink je avtor knjige Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us, v kateri trdi, da tradicionalni motivacijski sistemi, temelječi na nagradah in kaznih, niso več učinkoviti za današnje delo. Slednje namreč zahteva več kognitivnih, ustvarjalnih in samostojnih nalog. Pink predlaga, aktiviranje treh elementov t. i. notranje motivacije, ki so ključni za uspeh in zadovoljstvo zaposlenih:

- **Avtonomija:** sposobnost in pravica zaposlenih, da sami odločajo o svojem delu, času, ekipi in načinu izvajanja nalog.

- **Strokovnost:** želja in priložnost zaposlenih, da se nenehno učijo, izboljšujejo in razvijajo svoje znanje in veščine.
- **Namen:** smisel in vrednost dela zaposlenih, ki prispeva k nekemu višjemu cilju, ki presega osebni interes.



## Pristop vodenja z namenom Richarda Bransona

Richard Branson je ustanovitelj in predsednik Virgin Group, ki obsega več kot 400 podjetij v različnih panogah, kot so letalstvo, zabava, telekomunikacije, zdravje in turizem.

Branson je znan po svojem nekonvencionalnem in inovativnem načinu vodenja, ki temelji na njegovem osebnem poslanstvu, da ustvarja izdelke in storitve, ki spreminjajo svet na bolje. Branson pravi, da je njegova glavna motivacija ustvarjati vrednost za ljudi in planet, ne pa zgolj dobiček.



Branson verjame, da je vodenje z namenom ključno za motivacijo zaposlenih, saj jim daje občutek, da delajo za nekaj večjega od sebe, da prispevajo k družbenemu in okoljskem napredku, in da so del skupnosti, ki deli isto vizijo in vrednote.

## Naš avtorski pristop *uvidov modrosti*

Sem coachinja, mentorica, predavateljica in avtorica priročnika Uvidi modrosti: Z radovednim veseljem do srčnega življenja, v katerem predstavljam svoj pristop k motiviranju in osebnostni rasti. Slednji temelji na spoznanjih iz nevroznanosti, psihologije in filozofije ter več kot 25-letnih praktičnih izkušenj.

Prepričana sem, da je motivacija odvisna od našega pogleda na svet, na sebe in na druge, ter da lahko z uvidi modrosti spremenimo naš pogled in s tem našo motivacijo. Uvidi modrosti so trenutki, ko se zavemo nečesa pomembnega, kar nam pomaga razumeti sebe, druge in situacije, v katerih smo. S tem sprožimo proces za doseganje naslednjih ciljev:

- Spoznati svoje **potenciale, talente in strasti**, ter jih razvijati in uresničevati.
- Prepoznati svoje **omejitve, strahove in ovire**, ter jih premagovati in presehati.
- Razviti svoje **sposobnosti, veščine in znanja**, ter jih uporabljati in nadgrajevati.
- Ustvariti svojo **vizijo, cilje in načrte**, ter jih udejaniti.

Vse to pa je potem potrebno povezati z vrednotami in poslanstvom organizacije, v kateri smo zaposleni. Če se naš vrednostni sistem »tepe« s sistemom podjetja, v katerem delamo, bomo imeli dve »žrtvi«: sebe, pa tudi organizacijo samo.



## Kaj torej lahko naredi vodja?

Iz praktičnih izkušenj vodenja projektov (samo)motiviranja lahko priporočam naslednje aktivnosti:

- **Priznanje in nagrade:** Zaposlenim pokažite, da cenite njihov trud in dosežke, ter jih nagradite z javnim priznanjem, pohvalo, manjšimi pozornostmi ali drugimi ugodnostmi (uvedite tudi uravnotežen sistem finančnega nagrajevanja);
- **Smiselnost dela:** Zaposlenim omogočite, da vidijo pomen in vpliv svojega dela na cilje organizacije, ter jih vključite v odločanje in načrtovanje (s tem bodo prevzemali odgovornost za svoje lastne aktivnosti);



- **Priložnosti za rast in razvoj:** Zaposlenim ponudite možnosti za učenje, izobraževanje, mentorstvo, coaching in napredovanje, ter jih spodbujajte k osebni in profesionalni razvoju (še »zgrajena« osebnost bo lahko celovito doprinesla k ciljem podjetja oz. organizacije).
- **Podporna in pozitivna delovna kultura:** Zaposlenim zagotovite prijetno in varno delovno okolje, kjer vlada spoštovanje, zaupanje, sodelovanje in dobra komunikacija (vse raziskave kažejo, da je psihološka varnost osnova za gradnjo zaupanja).
- **Fleksibilnost in avtonomija:** Zaposlenim dajte možnost, da si sami organizirajo svoj delovni čas in način dela, ter jim dovolite, da prevzamejo odgovornost in pobudo za svoje naloge (ta ukrep je včasih težko izpeljati zaradi narave dela – a že usklajevanje dopustov na ravni posamezne organizacijske enote lahko da pomemben učinek).

## Morda bolj zaupate številkam?

Številne raziskave, od Zlate niti, Organizacijske energije, Gallupove raziskave, Deloittove itd. prihajajo do podobnih izsledkov: motivirani zaposleni bistveno prispevajo k poslovnim rezultatom. Nekaj podatkov:

- Po raziskavi Gallup, ki je zajela več kot 25 milijonov zaposlenih v 195 državah, je **le 15 %** zaposlenih zavzetih za svoje delo, kar pomeni, da so navdušeni, predani in osredotočeni na svoje naloge.

- Po isti raziskavi Gallup, zavzeti zaposleni prispevajo k **21 %** večji produktivnosti, **22 %** večji dobičkonosnosti, **10 %** večji zvestobi strank in **41 %** manjši odsotnosti z delovnega mesta.
- Po raziskavi Deloitte, ki je zajela več kot 10.000 vodij in zaposlenih v 140 državah, je **79 %** vodij menilo, da je motivacija zaposlenih ključna za uspeh organizacije, medtem ko je le **28 %** zaposlenih menilo, da so njihovi vodje uspešni pri motiviranju svojih zaposlenih.

## In na koncu? (Je pravzaprav začetek motiv-akcije!)

Včasih je težko začeti. Zdi se nam, da je vsega preveč in da ne bomo zmogli, saj se utapljamo že zaradi dnevnih, zakonskih in drugih predpisanih obveznosti. Včasih zadostuje kreiranje delovne skupine, včasih »voz potegne« zelo zavzet vodja na srednjem nivoju, včasih pa lahko pomagamo tudi zunanji sodelavci, ki prinesemo svež pogled na transformacijo iz »povprečne slovenske organizacije« v povezano, motivirano, medsebojno podporno družbo/okolje. Z veseljem vam priskočimo na pomoč na tej poti.

## O podjetju Insights, družba za odkrivanje in razvoj potencialov

Licence in certifikati: AoEC London, NLP Praktik z nevroznanostjo ZDA, Train the Trainer, Equine assisted Coaching, Nemčija; Horus priznanje za doprinos družbeno odgovorni družbi; notranji ISO presojevalci;



člani žirije Zlata nit, člani žirije Horus nagrade, člani strokovnega sveta Organizacijska energija, certifikat vodja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja, certifikat strateg družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. Nosilci certifikata Horus 2022 za projekt Navdihni me (IRDO in TÜV Avstrija)



in@sights

## NAGRADA

za dolgoletno pedagoško delo in  
krepitev ugleda DOBE

mag. Natalie Cvikel Postružnik

**Nagrade in priznanja:** Trikratna nosilka Naj predavateljica po izboru študentov Doba fakultete; prejemniki nagrade Naj osebnost PiarNaKvadrat; prejemniki nagrade Effie za učinkovitost komunikacijskega programa; prejemniki Nagrade za doprinos izobraževalni stroki, SME Excellence s strani GZS (2022 in 2023), finalisti za nagrado Naj izobraževalna organizacija po izboru LLA (2019 in 2022). Certifikat Dobra energija (2022) in zmagovalci v kategoriji Organizacijska energija mala in mikro podjetja (2022). Zmagovalci v kategoriji mala podjetja z nagrado HORUS za družbeno odgovorne in trajnostno usmerjene projekte (IRDO, 2022).

Več o nas: [Insights](https://insights.si), [Coachingtosuccess](https://coachingtosuccess.si), [Navdihni.me](https://navdihni.me) ; 030 377 474, 040 808 999, [natalie@insights.si](mailto:natalie@insights.si), [uvidi@insights.si](mailto:uvidi@insights.si)





# ČESTITAMO ČLANOM E-QALIN SKUPNOSTI

V drugi polovici leta so certifikacijo presojno uspešno opravile ustanove:

## DU PTUJ

### 1. certifikacijska presoja, september 2023

Veliki in raznoliki. Prodorni in odgovorni. Izvirni in nemirni. Preprosti v modrosti. Danes se je E-Qalin skupnosti pridružil Dom upokoencev Ptuj, z vsemi svojimi enotami: Ptuj, Koper, Muretinci, Juršinci, Kidričevo in Žabjak. Občudovanja vreden kolaž! Velikost znajo izkoristiti za jasno definirano, izvajanje in kontrolo procesov, ekonomske učinke delovanja ter kumulacijo notranjega znanja. Obenem pa velikost zanikajo s svojo prepletenostjo, zbliznanostjo in sodelovanjem. Spoštljivo do svojih korenin.

Čestitke za res dobro prikazano razumevanje modela kakovosti E-Qalin že na 1. certifikacijski presoji.



## VDC TONČKE HOČEVAR, 3. certifikacijska presoja, oktober 2023



Pred vstopom v prostore enot Varstveno delovni center Tončke Hočevar bi moral viseti napis :«Pozor, vstopate na lastno odgovornost!» Po obisku pri njih namreč nisi več ista oseba. Naležeš se elana, pozitivizma, humorja, vere v ljudi in zaupanja v dobro.

So odličen dokaz, da ima tudi ustanova svojo osebnost in genom. Začetki VDC Tončke Hočevar so posebni, drugačni, sebi lastni... in takšni so tudi uporabniki ter sodelavci te ustanove, ki s spoštovanjem in odnosom nadaljujejo upravljanje zapuščine izpred 55 let. Prepoznano podobo debeluške, avtorja Pavla Franza, jim lahko zavidajo najboljši marketinški strokovnjaki. Nasploh je Tončkin svet poln umetnikov, borcev, vizionarjev, zanesenjakov, pionirjev, iskrenih duš, zagovornikov, pridnih delavcev, prijateljev,...tako med zaposlenimi kot uporabniki.

Njihov pristop k upravljanju kakovosti je enostaven, preprost in učinkovit. Pošiljam čestitke za 3. podaljšanje certifikata kakovosti po modelu E-Qalin.



## DOM NINE POKORN

### 3. certifikacijska presoja, oktober 2023

Ko bomo v Sloveniji z enako mero navdušenja in ponosa obravnavali socialne inovacije in izvozne dosežke podjetij, bomo uravnovesili družbo in želi spoštovanje. Takrat bo Dom Nine Pokorn Grmovje dobil status zakladnice uresničenih idej in novih konceptov. Je in bo odlična lokacija za vse, tudi predstavnike gospodarstva, ki se želijo učiti agilnega vodenja, podeljevanje odgovornosti avtonomnim delovnim timom, stroškovne učinkovitosti pri vodenju investicij, motivacijskih faktorjev za zavzetost zaposlenih in odnosa do svojih »strank«.

Vrhunska ekipa, ki je svoje vedenje in delovanje potrdila s podaljšanjem veljavnosti mednarodnega certifikata kakovosti po modelu E-Qalin.



## VDC ZASAVJE,

### 5. certifikacijska presoja, november 2023



Klenost, pogum in uporništvo Zasavcev so poznana zgodovinska dejstva in sodelavci VDC Zasavje so vredni nasledniki tradicije rudarskih krajev. Pogumno utirajo nove poti na področju socialne dejavnosti, kleno se borijo za odpravo sistemskih nepravilnosti v branži ter uporno zagovarjajo pravice ljudi, katerih sopotniki so. Vedo kaj hočejo in za prave stvari zastavijo vso svojo energijo. Zavedajo se, da ima skupno prednost pred individualnim. Svoj pogum izkažejo tudi s tem, da opozorijo na nesprejemljivo vedenje v družbi in v lastnem timu. Niso tiho, ne pogledajo stran in ne čakajo, da bodo probleme namesto njih reševali drugi. Petič zapored so potrdili certifikat kakovosti po modelu EQalin. Oni so preprosto drugačni, neponovljivi in »plešejo po svoje«.





## DOM ZA STARIJE OSOBE KANTRIDA

1. certifikacijska presoja,  
november 2023

Biti prvi je želja vseh nas. Biti prvi v svoji državi je cilj, ki ga dosežejo le redki. Domu za starije osebe Kantrida na Reki je tak dosežek uspel. Prvi na Hrvaškem so pridobili mednarodni certifikat kakovosti po modelu E-Qalin.

V zadnjih treh letih je bila njihova edina stalnica... sprememba. Da pri vsem tem ne odnehaš, mora biti v tebi nekaj, kar te razlikuje od običajne vdanosti v pasivnosti. Morda vpliva na to kulisa morja, morda burja, ki odpihne slabo... Preprosto vztrajajo in uspeva jim!

Njihov prepoznaven način dela je visoka vključenost stanovalcev v skupine za kakovost. Skoraj 40 njih! Ko greš skozi dom je slišati:« Te klopi so postavljene na pobudo stanovalcev, ki delujejo v skupini za kakovost... te rože, ta računalnik, ta omara, ta dogodek...» Spoštovani so, pozvani k besedi, njihova mnenja in želje štejejo.

Krasen preplet deležnikov prestavlja tudi njihov E-Qalin pevski zbor, ki je sestavljen iz stanovalcev, zaposlenih in svojcev. Naj se daleč sliši!

Za svojo pionirsko vlogo in držo si Dom za starije osebe Kantrida zasluži velik BRAVO!



## DOM TISJE LITIJA, 5. certifikacijska presoja, november 2023



Ko naletiš na ljudi, ki v srcu Slovenije živijo globalne trende iz čiste "zdrave pameti" in "dobrega namena", je to navdihujoče. Dom Tisje, s svojima enotama Črni potok in Litija, je pravi primer "trendseterja" na mnogih področjih.

So odličen primer, kako izgleda znamčenje delodajalca skozi zaposlene (employee branding) v praksi. Edinstven pristop in odlični rezultati!

Vas morda zanima, kako se z mladimi, ki iščejo prakso, pripravništvo, ali študentsko delo, komunicira na sodoben in njim prilagojen način? S pristopom na svoji www strani so zagotovo unikat v dejavnosti socialnega varstva v Sloveniji. Kako pogosto vidite fotografije graditeljev in bivših voditeljev ustanove na stenah le te? Dom Tisje razume, da sta rast in razvoj pogojena tudi z odnosom do korenin in spoštovanjem do preteklih sodelavcev. Kongruentna odnosna nega, inovativna validacije, bazalna stimulacija, aromaterapija, paliativni tim Metulj... so koncepti dela, ki so bili pri njih uspešno vpeljani. In ne samo to! Resnično so del vsakodnevnih metod dela in ne zgolj želja ali cilj na papirju!

Sodelavci in vodstvo Doma Tisje- resnično smo ponosni na vas!



## PRISPEVKI IZ USTANOV

### IZOBRAŽEVALNI PROGRAM E-QALIN NA BLEDU

**Vesna Marošek, vodja pralnice in recepcije  
v Domu na Fari**

S sodelavko Matejo sem se marca udeležila izobraževanja E-Qalin na Bledu. Zgodaj zjutraj sva se odpravili s Prevalj proti gorskemu prelazu Ljubelj v Karavankah. Cesta prek njega velja za eno najbolj strmih in najlepših v Evropi. Med potjo sva uživali ob prečudovitem pogledu na gore, razgled je bil res prelep. Ko sva prečkali prelaz, sva pot nadaljevali strmo navzdol proti najinemu cilju – Bledu. Brez težav sva našli hotel in se prijavili.

Receptor naju je usmeril do dvorane, v kateri smo kasneje imeli izobraževanje. Tam naju je sprejela naša predavateljica Tanja Imperl. Kar hitro so se nama pridružili še drugi udeleženci. Na začetku smo se vsi radovedno spogledovali. Sledila je kratka predstavitev, od kod prihajamo in kje delamo. Prišli smo z vseh koncev Slovenije in tudi iz različnih ustanov.

Izobraževanje je potekalo ves dan. Nekaj je bilo teorije, veliko pa praktičnih vaj, pri katerih smo igrali različne vloge. Pri vajah smo se res zelo vživeli v vloge, ki smo jih dobili, zato smo se tudi veliko nasmejali in zabavali. V skupini smo se zelo lepo ujeli in se spoprijateljili. Ko smo imeli prosto, smo se sprehajali okrog jezera in lovili prve spomladanske sončne žarke ter klepetali ob tradicionalnih in zelo dobrih blejskih rezinah.







## PRISPEVKI IZ USTANOV

### ZAGOTAVLJANJE PITNE VODE V DOMU STAREJŠIH NA FARI PO POPLAVAH: PRIPOVED O SKUPNI MOČI, UPANJU IN VZTRAJNOSTI

Jana Vauh Buhvald, vodja II v Domu na Fari

Ko je 4. avgusta 2023 divja voda poplav »napadla« infrastrukturo prevaljskega javnega vodovoda in s tem posredno tudi naš Dom, so se srca mnogih stisnila od skrbi. V središču te ujme je naš Dom ostal brez dragocene pitne vode. Vsaka kapljica, ki je izginila, je pustila praznino, obteženo s strahom in negotovostjo.

Poplava je odnesla marsikaj, a v njenem vrtincu se je rodila zgodba o skupni moči, solidarnosti in neomajni odločnosti.

V teh kritičnih trenutkih je vsak zaposleni v zavodu postavil skupnost na prvo mesto. Z rokami, prežetimi z odločnostjo, smo prečrpavali vodo iz cistern v 10-litrska vedra ter jih raznašali po Domu. Ti koraki, polni teže odgovornosti, so bili simbol upanja za naše stanovalce. Vendar v tej »bitki« nismo bili sami. V središču tega kaosa so kot stebri moči stali pripadniki Slovenske vojske, člani Prostovoljnega gasilskega društva (PGD) Prevalje ter Civilna zaščita Občine Prevalje. Vsak je na svoj način priskočil na pomoč in osvetlil pot naprej.

Dnevi so se vleкли in zaposleni so bili vse bolj izčrpani. Čeprav so stanovalci imeli zagotovljeno osnovno oskrbo in zdravstveno nego, to ni bilo tisto, po čemer smo vsi hrepeneli. »Umivanje iz lavorja«, nošenje vode po oddelkih, prečrpavanje vode v kuhinjske kotle in podobno so bili v začasna rešitev, a želeli smo več.





Po treh tednih pričakovanj se je pokazala kruta realnost – obetalo se je še dolgotrajno pomanjkanje vode. Lokalna skupnost ter JKP Log sta se odločila za izgradnjo novega vodovodnega sistema brez dodatnih ukrepov za naš Dom, zato je direktorica Doma Helena Bezjak Burjak prevzela pobudo za učinkovitejšo lastno samooskrbo s pitno vodo v Domu.

Poplava je odnesla marsikaj, a v njenem vrtincu se je rodila zgodba o skupni moči, solidarnosti in neomajni odločnosti. V teh kritičnih trenutkih je vsak zaposleni v zavodu postavil skupnost na prvo mesto. Z rokami, prežetimi z odločnostjo, smo prečrpavali vodo iz cistern v 10-litrska vedra ter jih raznašali po Domu. Ti koraki, polni teže odgovornosti, so bili simbol upanja za naše stanovalce.

Vendar v tej »bitki« nismo bili sami. V središču tega kaosa so kot stebri moči stali pripadniki Slovenske vojske, člani Prostovoljnega gasilskega društva (PGD) Prevalje ter Civilna zaščita Občine Prevalje. Vsak je na svoj način priskočil na pomoč in osvetlil pot naprej.

Dnevi so se vlekli in zaposleni so bili vse bolj izčrpani. Čeprav so stanovalci imeli zagotovljeno osnovno oskrbo in zdravstveno nego, to ni bilo tisto, po čemer smo vsi hrepeneli. »Umivanje iz lavorja«, nošenje vode po oddelkih, prečrpavanje vode v kuhinjske kotle in podobno so bili v danem trenutku začasna rešitev, a želeli smo več. Po treh tednih pričakovanj se je pokazala kruta realnost – obetalo se je še dolgotrajno pomanjkanje vode.

Lokalna skupnost ter JKP Log sta se odločila za izgradnjo novega vodovodnega sistema brez dodatnih ukrepov za naš Dom, zato je direktorica Doma Helena Bezjak Burjak prevzela pobudo za učinkovitejšo lastno samooskrbo s pitno vodo v Domu. S pomočjo Prevaljčana gospoda Šumaha in gospoda Benka iz Civilne zaščite Primorske smo v rekordnem času vzpostavili lasten vodovodni sistem. Zahvaljujoč podjetju Forbiz, d. o. o., smo v manj kot 48 urah prejeli potrebno 31-kubično cisterno. Dne 25. avgusta je po dolgem in napornem obdobju čista voda ponovno stekla skozi cevi našega Doma, prinašajoč s seboj olajšanje in hvaležnost.

Ustvarjen je bil tako imenovani lastni vodohran z uporabo cisterne. Za vzpostavitev sistema samooskrbe s pitno vodo so se začeli številni postopki, od čiščenja do testiranja kakovosti vode, ki jih je nadziral Nacionalni laboratorij iz Maribora. Zaposleni smo se izobraževali za vzpostavitev notranjega nadzora pitne vode. Vsaka pozitivna novica in pridobljeno novo znanje sta bila dodatni spodbudi za naše nadaljnje delo.

In 7. septembra 2023 je napočil dan, ko je direktorica z veseljem kot prva testirala naš novi vodovodni sistem: več kot pove slika, besede ne morejo.

Vse prizadevanje pa ne bi imelo pomena brez potrpežljivosti in razumevanja naših stanovalcev in njihovih svojcev. Vsak dan sta nas njihova moč in upanje spodbujala k večjemu trudu.

Po dolgih in mračnih dneh neviht se vedno pojavi žarek upanja, ki nas spomni, da se tudi po najhujših preizkušnjah nad obzorjem rodi nov, svetlejši dan, poln obnovljene moči in upanja.

Naša izkušnja ni zgolj zgodba o vrednosti in pomenu pitne vode, temveč je tudi odraz moči skupinske povezanosti in kolektivnega duha. Hvaležni smo vsakomur, ki je prispeval k uspehu Doma starejših Na Fari, in verjamemo, da naš Dom danes simbolizira, kaj lahko skupaj dosežemo tudi v najtežjih časih.

