

NOVIČNIK E-QALIN

E-Qalin®



VSEBINA NOVIČNIKA

20 let modela upravljanja kakovosti
E-Qalin v Sloveniji, Franci Imperl

INTERVJU: 20 let E-Qalin
mag. Adelheid Bruckmüller

Obujamo spomine: Pred 10. leti

Neprekinjeno visoko zadovoljstvo
stanovalcev, Jana Štraki

Spomin iz preteklosti, Marija Perkovič

PRISPEVKI IZ USTANOV

*Že 20 let E-Qalin povezuje
in krepi kakovost oskrbe, s
skupnimi močmi pa oblikujemo
boljšo prihodnost za vse
generacije.*



Namesto uvoda

*Vse
najboljše*

Letos obeležujemo pomemben mejnik – 20 let od začetka uvajanja modela upravljanja kakovosti E-Qalin v Sloveniji in širše v Evropski uniji. Vsi soustvarjalci tega modela smo ponosni, da smo bili med prvimi, ki so prepoznali potrebo po sistematičnem pristopu k izboljšanju kakovosti storitev na področju socialnega varstva. V teh dveh desetletjih je model E-Qalin postal nepogrešljivo orodje, ki organizacijam pomaga odgovarjati na vse bolj kompleksne izzive in naraščajoče zahteve uporabnikov.

Ob tej priložnosti bi se radi ozrli na pot, ki smo jo prehodili, in se zahvalili vsem ustanovam in posameznikom, ki so s svojo predanostjo, znanjem in vztrajnostjo prispevali k razvoju kakovosti na področju socialnega varstva. Pred nami so novi izzivi, ki pa jih z zanosom in osredotočenostjo na izboljšanje storitev in procesov znotraj naših organizacij zmoremo premagovati.

Sodelovanje, učenje in odgovornost ostajajo temeljna načela, ki jih bomo še naprej razvijali v prihodnosti.



Ob tem pomembnem jubileju želimo vsem, ki ste in še sodelujete pri uvajanju in razvoju modela E-Qalin, izreči iskrene čestitke in želje za nadaljnje uspehe. Vaša zavezanost k izboljšanju kakovosti storitev in skrb za uporabnike je ključno prispevala k napredku socialnega varstva v Sloveniji.

Vse najboljše v prihodnosti! Naj se vaša prizadevanja obrestujejo in naj vsa naša skupna prizadevanja vodijo k še višjim standardom kakovosti, ki jih zaslužijo naši uporabniki in celotna skupnost.

Oktober 2024, št. 7

Vsebino pripravili:

skupina
FABRIKA





20 let modela upravljanja kakovosti E-Qalin v Sloveniji

Franci Imperl, FIRIS IMPERL d.o.o.

Letos mineva 20 let od začetka uvajanja modela upravljanja kakovosti E-Qalin v Sloveniji in v nekaterih državah EU. Slovenija je soustvarjala model in kot takega tudi implementirala že na samem začetku njenega nastajanja.

Že pred 20-timi leti smo spoznali, da so spremembe v okolju, ki vplivajo na organizacije, stalnica dandanašnjega časa. Ugotovili smo, da so zahteve uporabnikov storitev socialnega varstva zaradi spreminjajočih pogojev in načinov življenja zelo raznolike, njihova zahtevnost pa vse večja.

Vse večje pritiske so v določenih državah EU izvajali na izvajalce tudi njihovi ustanovitelji. Od izvajalcev so zahtevali gospodarno vodenje organizacij, pričakovali in zahtevali so dobre rezultate, predvsem pa so bili vse bolj pozorni na izvajanje posameznih procesov, saj so bile na nje še prav posebej občutljive različne javnosti.

Na področju socialnega varstva se do izpred 20-tih let kljub temu ni razvil model upravljanja kakovosti, ki bi izhajal iz specifik socialnega varstva in bil mednarodno sprejet. Po triletnem EU projektu Leonardo da Vinci,



zaključen leta 2007, v katerem je sodelovalo šest držav EU (poleg Slovenije še Avstrija, Italija, Luksemburg, Nemčija in Nizozemska), smo dobili nov model E-Qalin, prvi, ki je narejen izključno za organizacije socialnega varstva in to najprej za domove starejših.

Model je v pilotni fazi preizkusilo približno 50 domov za starejše iz Avstrije, Nemčije, Italije, Luksemburga in Slovenije, na osnovi česar je bila opravljena evalvacija ter oblikovana dokončna varianta za domove starejših. V Sloveniji je model preizkušalo 5 domov za starejše.

Sedaj so izdelane tudi branžne variante modela za ustanove z osebami z motnjo v duševnem razvoju (E-Qalin/B - razvili Nemčija, Avstrija in Slovenija – 2008), za ustanove, ki izvajajo pomoč na domu oz. socialne službe za mobilno/patronažna oskrbo oseb, ki potrebujejo oskrbo in nego (E-Qalin/C – razvili Nemčija in Avstrija – 2009/2010) ter centre za socialno delo (E-Qalin/D – razvila Slovenija, 2009/2010).

Model je torej narejen za področje socialnega varstva, zato izhaja iz vsebine in osnovnih načel dela z ljudmi. Pri ocenjevanju izhaja iz osrednjih procesov, tipičnih za področja posameznih izvajalskih organizacij. Njegova odlika je v tem, da temelji na učeči se organizaciji, ki pomeni stalno učenje na nivoju celotnega kolektiva. Pri ocenah in razvoju procesov vključuje vse delavce in uporabnike (skladno z možnostjo vključevanja). Deluje na osnovi ocen in pobud od »spodaj« (skupine za kakovost) in krmiljenja od »zgoraj« (skupina za razvoj). Je razvojno naravnani (opredeljeni kriteriji v E-Qalin poslovniku nagovarjajo ustanove, kaj in kako preseči težave na poti razvoja). Izrazito spodbuja sodelovanje in odgovornost, s tem pa krepi motivacijo za delo in poslanstvo organizacije kot celote. Ustanova lahko pridobi vsake tri leta mednarodni certifikat kakovosti po E-Qalinu, ki se ga izda na osnovi zunanje presoje in je osnova za potencialno primerjavo doseženega nivoja kakovosti med organizacijami (na nivoju ustanovitelja, države).

V minulih 20-tih letih se je za uvedbo modela E-Qalin v Sloveniji izobraževalo 51 domov za starejše, 5 CUDV in 10 VDC. To pa ne pomeni, da vse te ustanove tudi izvajajo model. Za implementacijo modela, ki pri doslednem izvajanju nudi izredne učinke, je potrebna visoka kompetentnost, doslednost in vztrajnost celotnega kolektiva, ki ima pred seboj jasne strateške cilje, katerih naravnost na uporabnike se na vseh ključnih procesih stalno preverja. In to je v določenih ustanovah primanjkovalo. Nekateri zavodi so se odločili tudi za drug model kakovosti, skladno s lastno presojo in pričakovanji.



Ne glede na to je danes v Sloveniji v model E-Qalin aktivno vključenih 31 domov, 7 varstveno delovnih centrov in socialno varstvenih zavodov za usposabljanje.

Prednost modela smo v Sloveniji prepoznali tudi po mednarodni spremljavi in sistematičnem dopolnjevanju ključnih procesov (tako imenovanih kriterijev), navedenih v poslovniku E-Qalin. Tako smo bili priča večjih posegov oz. posodobitev samega modela, saj smo v 20-tih letih prešli od verzije 1.0 sedaj že do 4.0. Vmes so se na vsakih nekaj let dopolnjevali še opisi procesov oz. kriterijev, skladno z razvojem stroke in predvsem potreb uporabnikov storitev institucionalne oskrbe ter pogojev dela. Tako smo imeli vmes verzijo 3.1, 3.2, po 4.0 pa bomo v kratkem začeli uporabljati verzijo 4.1.

Odmevnost novega modela, prvega naravnane na specifične socialnih ustanov, je bila že prva leta uvajanja izrazita. Septembra 2009 je bila na Dunaju E-Qalinu podeljena nagrade »Lifelong Learning Award« za doseganje vrhunskih rezultatov v okviru programa vseživljenjskega učenja.



Odmevna je bila konferenca ob 10. obletnici E-Qalina na Dunaju marca 2015. Konferenca je bila mednarodna, iz Slovenije je bilo 81 udeležencev, med njimi tudi ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dr. Anja Kopač Mrak. Prisotnost naše ministrice na jubilejni konferenci je bil znak podpore modelu in želji po uveljavljanju kakovosti v socialno varstvenih ustanovah.

V Sloveniji smo vse od leta 2006 do 2022 organizirali letne konference E-Qalin za vse ustanove, ki pri svojem delu uporabljajo E-Qalin. Lansko leto smo to nadomestili z organizacijo dveh regijskih srečanj ne temo »Deljenje izkušenj z E-Qalinom«.

Sicer izvajamo vsako leto redna izobraževanja za procesne vodje in moderatorje za ustanove, ki se na novo vključijo v model ali potrebujejo zaradi fluktuacije izobraževanje dodatnih kadrov.

Ob pregledu 20-letnega vpeljevanja modela E-Qalin se postavlja vprašanje, ali bomo znali izkoristiti potencial modela za razvoj kakovosti socialno varstvenih organizacij v Sloveniji tudi v bodoče? Pri tem imajo pomembno vlogo predpisi, ki lahko podprejo, lahko pa tudi zavrejo razvoj tako modelov kakovosti kot tudi razvoj ustanove same po sebi. V tem smislu je bila pomembna Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2013 – 2010, ki je postavila kot cilj »izboljševanje kakovosti storitev in programov ter drugih oblik pomoči s povečanjem učinkovitosti upravljanja in vodenja izvajalskih organizacij, povečanjem njihove avtonomije ter upravljanjem kakovosti in zagotavljanjem večjega vpliva uporabnikov in predstavnikov uporabnikov na načrtovanje in izvajanje storitev«.

Prav tako si za cilj postavlja »zagotavljanje večje učinkovitosti in kakovosti dela izvajalskih organizacij, z uvajanjem certificiranih sistemov razvoja, upravljanja in spremljanja kakovosti ter z uporabo merljivih kazalnikov učinkovitosti, ki jih izvajalci opredeljujejo v svojih strateških dokumentih«. V juliju tega leta pa je na predlog Ministrstva za solidarno prihodnost in Vlade RS Državni zbor sprejel Zakon o začasnih ukrepih za izboljšanje kadrovskih in delovnih pogojev ter zmogljivosti pri izvajalcih socialnovarstvenih storitev in dolgotrajne oskrbe, ki v 3. poglavju opredeljuje zagotavljanje kakovosti pri izvajalcu SV. Če bo ministrstvo v zakonsko predvidenih smernicah navedel, da so ustanove SV, ki že imajo vpeljanega enega od modelov upravljanja kakovosti, enako upravičene do sofinanciranja stroškov vzdrževanja in delovanja modela, bo to pomemben korak za uspešnejše uveljavljanje kakovosti v SV ustanovah.





20 let E-Qalin:

Razvoj, vizija in vpliv na kakovost v dolgotrajni Oskrbi

Intervju z mag. Adelheid Bruckmüller

IBG Inštitut za izobraževanje v zdravstvenih storitvah, Predstavnica E-Qalin v Evropi

Kako se spominjate začetkov E-Qalin pred 20 leti? Kakšna je bila prvotna vizija? Kateri so bili prvi koraki pri razvoju modela?

Začelo se je s projektom Kick-off v gradu Mühldorf, kjer je sodelovalo 26 partnerskih organizacij iz sedmih držav EU. Predstavili smo obsežen projektni načrt, ki je zajemal številne naloge v obdobju treh let. Vizija je bila razviti model upravljanja kakovosti, osredotočenega na človeka, ki bi sprožil učni proces v domovih za ostarele. Začeli smo z raziskovanjem obstoječih sistemov kakovosti ter analiziranjem njihovih prednosti in slabosti v sektorju dolgotrajne oskrbe.

Katere vrednote so bile najpomembnejše pri razvoju modela kakovosti? Katere pomembne elemente ste vključili v koncept menedžmenta kakovosti?

V ospredju razvoja modela je bila kakovost življenja stanovalcev ter temeljna načela človekovih pravic. Ključna vrednota je bila tudi načelo aktivne participacije vseh deležnikov sistema, kar je temeljno vodilo skozi celoten model, logiko vrednotenja in proces samoevalvacije.



Kako je sodelovanje z drugimi projektnimi partnerji vplivalo na končni načrt modela?

Sodelovanje s partnerji je bilo zaznamovano z naraščajočo motivacijo in odprtostjo. Model je bil intenzivno preizkušen in evalviran v petih državah EU – Sloveniji, Italiji, Nemčiji, Luksemburgu in Avstriji. To čezmejno sodelovanje je bistveno pripomoglo k optimizaciji in nadaljnjemu razvoju modela.

Model E-Qalin je usmerjen v izboljšanje kakovosti v domovih za starejše in socialno-varstvenih ustanovah. Kako ste zagotovili, da odraža dejanske potrebe in izzive teh ustanov?

Usposabljanje za E-Qalin je vodstvenemu kadru omogočilo implementacijo modela v njihovih ustanovah. Hkrati je potekala znanstvena evalvacija, da se zagotovi prilagojenost modela specifičnim potrebam in izzivom teh ustanov. Prav tako smo spremljali vpliv procesa E-Qalin na zaposlene, podprt z merjenjem kazalnikov in zadovoljstva.



Kako se je v zadnjih 20 letih spremenilo razumevanje kakovosti v socialnih ustanovah?

Pričakovanja stanovalcev in njihovih svojcev glede kakovosti v socialnih ustanovah so se močno povečala. Hkrati se soočamo z veliko pomanjkanjem usposobljenega osebja. Ti naraščajoči zahtevki do osebja in menedžmenta ustvarjajo napetosti, ki jih je treba obvladovati.



Kako ocenjujete vpliv modela E-Qalin na kakovost življenja v domovih za ostarele in socialnih ustanovah?

E-Qalin spodbuja zavestno ukvarjanje s potrebami in zadovoljstvom stanovalcev. Model pomaga prepoznati močne točke in izkoristiti priložnosti za izboljšanje, da bi trajnostno povečali kakovost življenja v ustanovah.

Katere izboljšave in prilagoditve modela so bile v preteklih letih najpomembnejše?

Ena od ključnih prilagoditev je bila zgostitev in optimizacija meril za procesno in strukturno kakovost ter uvedba merjenja kakovosti in zadovoljstva na ravni stanovalcev, zaposlenih in svojcev. Poleg tega se je nadgradilo koncept upravljanja za vodstveni kader z uporabo kazalnikov, ki prikazujejo kakovost rezultatov. Pomemben korak je bila tudi uvedba priznanja "E-Qalin hiša kakovosti na osnovi samoocene", ki potrjuje, da je bila izvedena celovita in korektna samoevalvacija. V različici 4.1 je prišlo tudi do vključitve tem, kot so človeški viri in inovacijsko upravljanje.

Model E-Qalin je star 20 let. Ali ste pričakovali, da bo dosegel takšno dolgoživost in priljubljenost?

Uspeh E-Qalin me je dejansko presenetil. Zlasti med pandemijo koronavirusa smo se bali nazadovanja, a se je zgodilo nasprotno. Po pandemiji je obstajala velika potreba po izmenjavi in vključevanju zaposlenih v procese kakovosti. Čeprav stalno pomanjkanje osebja predstavlja izziv, ponuja tudi priložnost za ustanove E-Qalin, da se pozicionirajo kot privlačni delodajalci. Duh E-Qalina – participacija in opolnomočenje zaposlenih – bistveno prispeva k razvoju pozitivne organizacijske kulture.

Kako vidite prihodnost modela E-Qalin?

Nadaljnji razvoj E-Qalin bo ključen. Vidim potencial v vključevanju kontinuiranega izboljševanja procesov, timskega razvoja na podlagi modela E-Qalin, krepitvi zavedanja o močeh in opolnomočenju ter povezovanju in medsebojnem primerjanju znotraj panoge. Vsi ti koraki bi lahko prispevali k temu, da bo E-Qalin še naprej aktualen in model, ki bo vzpodbujal razvoj kakovosti tudi v prihodnje.



Pred 10. leti

Na Dunaju je bila 19. in 20. marca 2015 konferenca, posvečena 10-ti obletnici modela upravljanja kakovosti E-Qalin. Konferenca je bila mednarodna, iz Slovenije je bilo 81 udeležencev, med njimi tudi ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dr. Anja Kopač Mrak. Prisotnost naše ministrice na jubilejni konferenci je bil znak podpore modelu in želji po uveljavljanju kakovosti v socialno varstvenih ustanovah.

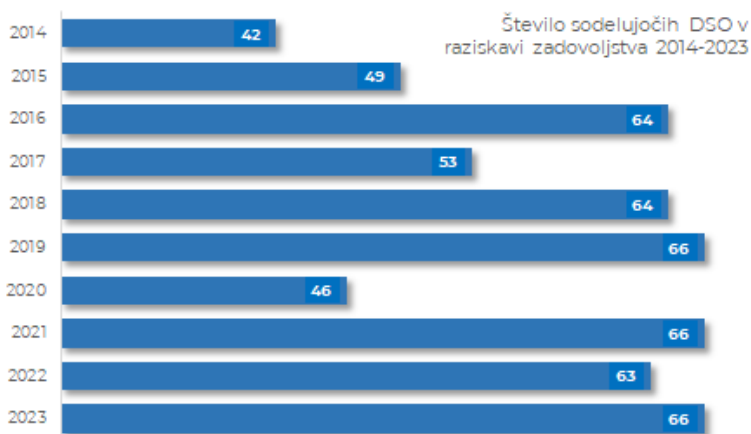




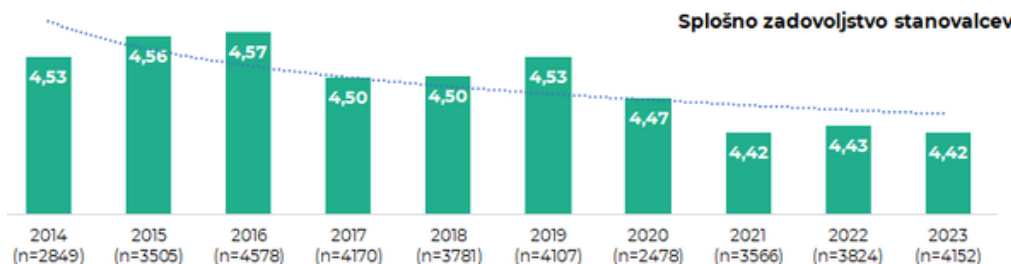
Neprekinjeno visoko zadovoljstvo stanovalcev v domovih za starejše kljub izzivom zadnjih let

Jana Štrakl, Skupina FABRIKA d.o.o.

Raziskava zadovoljstva med zaposlenimi, uporabniki oz. stanovalci ter svojci temelji na merjenju stopnje zadovoljstva najpomembnejših področij, ki vplivajo na uspešnost organizacije in zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu. Rezultati raziskave ponujajo vpogled v ključna področja, ki jih je potrebno izboljšati za povečanje učinkovitosti in zadovoljstva zaposlenih, kar posledično vpliva tudi na uspeh celotne organizacije. Na podlagi teh podatkov lahko organizacije sprejmejo ustrezne ukrepe za izboljšanje delovne klime, zmanjšanje stresa in večjo motivacijo zaposlenih.



Vir: Standardizirana raziskava zadovoljstva, Skupina FABRIKA d.o.o.



V desetletnem obdobju od leta 2014 do 2023 so ocene splošnega zadovoljstva stanovalcev v domovih za starejše relativno stabilne, z manjšimi nihanji. Najvišje zadovoljstvo stanovalcev smo beležili leta 2016 (4,57), medtem ko se je po letu 2020 začel rahli upad, z najnižjo oceno v letih 2021 in 2023 (4,42).

Stanovalci so v preteklem letu najbolj ocenili delo in odnos socialnih delavcev, kar odraža ocena 4,58. Visoke ocene so prejeli tudi elementi, povezani z varovanjem zasebnosti pri osebni negi ter s kakovostjo zdravstvene oskrbe, fizioterapije in delovne terapije. Ti rezultati kažejo, da se v domu posveča veliko pozornosti dostojanstvu stanovalcev ter kakovosti zdravstvenih storitev, kar pomembno prispeva k njihovu počutju ter zadovoljstvu.

Na drugi strani pa so rezultati pokazali, da so stanovalci najmanj zadovoljni s prehrano v domu. Zlasti izbira in raznolikost jedilnika ter okus hrane, oba ocenjena s 4,10, predstavljata področje, kjer bi bile potrebne spremembe. Stanovalci si želijo več pestrosti in boljše kakovost obrokov, kar odpira priložnosti za izboljšanje prehranskih storitev.

Merjeni elementi	Odstopanje od povprečja
S SODELOVANJEM S SOCIALNIM/-O DELAVCEM/-KO?	0,16
S SKRBJO ZA VAŠO ZASEBNOST MED PREOBLAČENJEM, UMIVANJEM, KOPANJEM?	0,14
S STORITVAMI ZDR. NEGE V DOMU (ZDRAVILA, OSKRBA RAN, INFUZIJE, ODVZEM KRVI, INHALACIJE)?	0,14
Z DELOM IN ODNOSOM FIZIOTERAPEVTA TER DELOVNEGA TERAPEVTA?	0,14
ALI LAHKO Z ZAPOSLENIMI DELITE SVOJE SKRBI IN TEŽAVE?	-0,23
S HRANO V DOMU? (OKUS HRANE, ...)	-0,32
Z IZBIRO TER RAZNOVRSTNOSTJO PREHRANE?	-0,32



Marija Perković

nekdanja presojevalka modela E-Qalin,

je po spominu strnila nekaj ugotovitev iz preteklosti.



V letih, ko sem presojala je bilo uvedenih veliko inovacij, razvitih je bilo veliko dobrih praks. Težko bi izpostavila eno samo inovacijo, saj sem pri vseh izvajalcih, ki sem jih presojala ugotovila, da:

- so postali učeče se organizacije, naravnane v iskanje rešitev za zadovoljevanje potreb uporabnikov, zaščito njihovih pravic in koristi, spoštovanju zasebnosti,
- skupaj s stanovalci in uporabniki sooblikujejo njihovim potrebam prilagojene storitve in jih vključujejo v vse procese in aktivnosti, na katere zmorejo sami ali ob podpori njihovih zastopnikov vplivati,
- je v ospredju zavedanje, da s svojimi pobudami in predlogi, ki se realizirajo in prinašajo pozitivne rezultate, lahko vplivajo na spremembe, ki pomenijo večje zadovoljstvo uporabnikov/stanovalcev, njihovih svojcev in zaposlenih in s tem večjo kakovost storitev,
- so storitve v največji možni meri individualizirane in prilagojene psihofizičnemu stanju stanovalcev/uporabnikov, njihovim potrebam, sposobnostim in željam,
- razvijajo vedno nove oblike sodelovanja uporabnikov, sodelujejo s starši, svojci in skrbniki uporabnikov in stanovalcev
- dobro sodelujejo z lokalnim okoljem in vsemi deležniki, ki so pomembni pri gradnji vključujoče družbe za vse.

Verjamem, da je model E-Qalin organizacijam, ki ga izvajajo prinesel veliko dela pa tudi zadovoljstva z doseženimi rezultati.



ČESTITAMO ČLANOM E-QALIN SKUPNOSTI

Od maja 2024 je Certifikat kakovosti
E-Qalin prejela naslednja ustanova:

DSO LJUBLJANA VIČ –RUDNIK **3. certifikacijska presoja** **kakovosti**

Mestni domovi so vedno drugačni in postavljeni pred večje izzive. Sodobne trende, o katerih se na podeželju pogovarjamo, tam že živijo in testirajo rešitve, ki bodo v korist in lažje delovanje vsem ostalim. S spoštovanjem in hvala za to.

Zagotovo je DSO Ljubljana Vič –Rudnik, s svojima enotama Bokalce in Kolezija, ustanova, kjer se lahko učimo upravljanja in vodenja tima različnih kultur in dobimo uvid v zelo različne potrebe in življenjske stile današnjih stanovalcev, ki jih v ustanovi zelo dobro podpirajo. Prav zato tudi predlog, da E-Qalin uporabijo za razmišljanje, kaj se bo s procesi dogajalo čez npr. 5 let.

Velikost sistema ponudi poleg ekonomskih učinkov, tudi notranjo strokovno moč ter integriteto. Raznolikost in prav zaradi tega popolnost vodstvenega tima, je zagotovilo za stabilen razvoj ustanove v nove smeri.

»Dovolimo sebi težio lastnega dne«(MZ) je odlično izhodišče za vodenje in delovanje v aktualnih časih.

Čestitke za vse obnove infrastrukture ter uvajanje sodobnih konceptov dela, med katerimi je tudi Kultura usklajenih odnosov.

Kljub teži časa in vmesnim zaostankom pri delu na področju kakovosti, so svoje delovanje komunicirali odkrito in vedno proaktivno. Nobenega skrivanja in zapletanja v izgovore. Lastnost, ki je tako redka, a tako potrebna. Tako temeljitega in dobrega vodenja protokolov za spremljanje kakovosti pa presojevalci že dolgo nismo videli. Bravo!

Tim DSO Ljubljana Vič –Rudnik – čestitke za uspešno opravljeno 3. certifikacijsko presojo kakovosti po modelu E-Qalin.





DAN ZA PRIJAZNOST

Aleksandra Jelača, vodja splošnih služb in JN,
Pom. direktorice za področje investicij,
Članica Skupine za razvoj E-Qalin, procesni
vodja

DUO Impoljca je socialnovarstveni zavod, ki deluje na treh delovnih enotah. Kot socialnovarstveni zavod, izvajalec institucionalnega varstva za odrasle osebe s posebnimi potrebami delujemo na sedežu Arto 13, Sevnica ter v okviru štirih bivalnih enot in dveh stanovanjskih skupin, kot izvajalec institucionalnega varstva starejših oseb pa na lokaciji Doma upokojencev Sevnica in Doma upokojencev Brežice. Skupaj zagotavljamo 556 mest in 5 mest za dnevno varstvo starejših oseb. V zavodu je trenutno 335 zaposlenih. Ker je zavod velik tako po številu zaposlenih, kot tudi po številu lokacij, in ker smo posledično zaradi razpršenosti sodelavci manj v neposrednih stikih, smo želeli s projektom Dan za prijaznost, sodelavce med sabo povezati in posledično poskrbeti za boljše delovno vzdušje.

Z izvajanjem projekta »Dan za prijaznost« smo pričeli v letu 2024. Gre za popolnoma lasten, interni projekt, ki ga izvajamo na vseh enotah in lokacijah našega zavoda. K sodelovanju v projektu so povabljeni prav vsi zaposleni, saj je osnovni namen in ideja projekta, da se z drobnimi, prijaznimi gestami, med sabo povežemo, spoznamo ter utrdimo naše vezi, s tem pa tudi soustvarimo boljše delovno okolje.

Kako je projekt zamišljen?

Predvsem kot sodelovanje vseh zaposlenih, v vseh enotah, službah in lokacijah dela. Vsak mesec enote in službe prejmejo seznam zaposlenih, ki je

PRISPEVKI IZ USTANOV



sestavljen iz seznama vseh zaposlenih v DUO Impoljca ter razdeljen na 12 mesecev. K sodelovanju so povabljeni vsi, ki so na seznamu za določen mesec, kar pa ne pomeni, da v posameznem mesecu ne morejo sodelovati tudi vsi ostali, ki si to želijo. Torej, zaposleni, ki je v mesecu januarju uvrščen na seznam, je povabljen, da v mesecu januarju naredi prijazno gesto za svoje sodelavce, vendar zunaj svoje enote oziroma službe, zaželeno pa je tudi, da je to na drugi lokaciji. Na ta način želimo krepiti sodelovanje in medsebojne odnose tudi širše.

Kaj pomeni prijazna gesta?

Karkoli posamezniku dopušča njegov čas, možnosti v okviru delovnega procesa, in domišljija. To je lahko kavica, ki jo skuhamo za sodelavce, piškoti, s katerimi jih pocrkujemo, lepa misel, ki jim jo namenimo po e-pošti, telefonu, lahko je šala, s katero jih nasmejemo, pomoč, ki jim jo namenimo pri delu,....

Pogoj za sodelovanje je zgolj en: udeležba oziroma sodelovanje je **povsem prostovoljno** in izvira iz posameznikovega zavedanja, da lahko s tem tudi sam pripomore k boljšim odnosom med sodelavci.

Mesečne odzive na povabilo k sodelovanju beležimo in jih bomo konec leta zbrali, analizirali in na osnovi zbranih fotografij in sporočil pripravili prijazno predstavitev za vse zaposlene ter tako v naslednjem letu spodbudili še koga k sodelovanju.



SPODBUJANJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH SKOZI DRUŽENJE IN AKTIVNOSTI

**Sabina Brdnik, vodja kakovosti,
Dom Nine Pokorn Grmovje**

V Domu Nine Pokorn Grmovje se dobro zavedamo, da je zadovoljstvo zaposlenih eden ključnih dejavnikov za zagotavljanje kakovostnih storitev in vzdrževanje pozitivnega delovnega okolja. V skladu s standardi E-Qalin, ki spodbujajo stalne izboljšave in dobro počutje zaposlenih, se v domu izvajajo številne aktivnosti, katerih cilj je povezovanje, razbremenitev in spodbujanje druženja med sodelavci. Zavedamo se, da so srečni in motivirani zaposleni temelj našega uspeha. Z različnimi dogodki poskrbimo, da naši zaposleni ohranjajo močno povezanost, skrbijo za svoje zdravje in dobro počutje:

Medgeneracijski tabor

Eden izmed najpomembnejših dogodkov, ki združuje zaposlene in njihove družine, stanovalce in uporabnike dnevnega varstva, je medgeneracijski tabor, ki ga Dom organizira enkrat letno. Ta dogodek je izjemna priložnost za druženje, kjer se skozi različne dejavnosti in skupne aktivnosti gradijo medgeneracijske vezi ter ustvarjajo prijetni spomini. Vse skupaj pa prispeva k večji povezanosti in razumevanju med generacijami, kar krepi občutek skupnosti in pripadnosti v našem domu.

Strokovna ekskurzija

Letošnja strokovna ekskurzija v Banja Luko je bila odlična priložnost, da so zaposleni izven delovnega okolja preživeli kakovosten čas skupaj, se sprostiti in okrepili medsebojne odnose, hkrati pa pridobili uvid v sorodne zavode. Takšni dogodki krepijo povezanost, kar se nato odraža v boljši komunikaciji in sodelovanju tudi na delovnem mestu.





Redni pohodi

Vsak mesec v prostem času organiziramo skupinske pohode po okoliških hribih, kjer zaposleni ne le skrbijo za svoje fizično zdravje, ampak se tudi medsebojno podpirajo in gradijo pozitivne odnose. S pohodi ustvarjamo ravnovesje med delom in prostim časom, kar pomaga pri zmanjševanju stresa in izboljševanju delovne klime, na pohode pa so vabljeni tudi družinski člani zaposlenih.

Konjiški maraton

Nekaj sodelavcev se je letos skupaj udeležilo tudi Konjiškega maratona, kjer so kot ekipa premagali osebne in skupne cilje. Takšni dogodki spodbujajo timski duh in ponos, da skupaj zastopajo naš dom tudi na športnih prireditvah.

Joga za sprostitev

Zavedajoč se pomembnosti duševnega zdravja in sprostitve, smo zaposlenim v letošnjem letu omogočili, da lahko v svojem prostem času obiskujejo tudi ure joge. Joga prispeva k zmanjšanju stresa in povečuje splošno počutje, kar pozitivno vpliva na storilnost in zadovoljstvo pri delu.

Zaposleni imajo tekom leta možnost udeležbe še na ostalih aktivnostih, kot so športni dnevi, udeležbe na predavanjih in izobraževanjih, ki spodbujajo njihov strokovni in osebni razvoj in superviziji za podporo pri soočanju z delovnimi izzivi. Prav tako sodelavcem omogočamo **aktivni odmor** med delovnim časom, namenjen 15-minutni telovadbi, **fizioterapevtske obravnave zaposlenih**, **senzorno sprostitev** v snoezelen sobi pod vodstvom fizioterapevtke ter brezplačno uporabo fitnes trenažerjev, kar vse prispeva k večjemu zadovoljstvu in boljši delovni učinkovitosti zaposlenih.

Vse te aktivnosti so sestavni del naše zaveze k izboljševanju kazalnika zadovoljstva zaposlenih, saj omogočajo zaposlenim sprostitev, zmanjšujejo stres in spodbujajo pozitivne medosebne odnose. Zaposleni, ki se počutijo cenjene in imajo priložnost za sprostitev ter povezovanje izven delovnega okolja, so bolj zadovoljni, motivirani in uspešni pri svojem delu. Zadovoljstvo zaposlenih se neposredno odraža tudi na kakovosti oskrbe, ki jo zagotavljamo našim stanovalcem. S takšnimi dejavnostmi Dom Nine Pokorn Grmovje ustvarja podporno in prijetno delovno okolje, kjer se zaposleni počutijo vredne in vključene. S tem sledimo načelom E-Qalin, kjer je skrb za zaposlene pomemben del stalnega izboljševanja kakovosti in ključen element za dolgoročni uspeh in visoko kakovost storitev v oskrbi naših stanovalcev.





ŽIVETI KULTURO USKLAJENIH ODNOSOV IN POSLEDIČNO USTVARJATI HIŠO PO MERI ČLOVEKA

Suzana Koštomaj, mag. zdr. nege
Namestnica direktorice za področje ZNO
vodja kakovosti.
Dom starejših Šentjur

V današnjem hitrem in nestanovitnem svetu je pomembno, da gradimo kulturo, ki presega zidove stavb, v katerih delamo ali živimo. Hiša po meri človeka ni le fizični prostor, temveč okolje, kjer so temelji trdni tudi v času največjih izzivov. Vprašanje, ki se danes zastavlja organizacijam in skupnostim je, kako zagotoviti, da te temelje ne podre nobena kriza? Odgovor se skriva v kakovostnih delovnih pogojih z vpeljanimi sistemi kulture usklajenih odnosov, modelom kakovosti kot je E-Qalin, povezanosti zaposlenih in pripadnosti, pa tudi v medgeneracijskem povezovanju ter sodelovanju z lokalno skupnostjo, fakultetami in vsemi deležniki, ki kakorkoli pripomorejo k lepšemu danes naših stanovalcev. Zagotovo pa to pomeni tudi hojo izven cone udobja - torej vključitev v različne mednarodne projekte s ciljem izboljšanja kakovosti življenja naših stanovalcev, hkrati pa tudi profesionalnega razvoja nas zaposlenih.

Tako krasno se je za hip zazreti in pogledati na celoto, ki se je ustvarila skozi leta... pa vendar, kot pravijo, ni dobro spati na lovorikah... vedno se lahko še kaj izboljša... zato gremo dalje v kreiranje novih izboljšav, čudovitih zgodb...

Prilagamo septembrski utrinek, ko smo gostili interaktivni strokovni obisk s strani Fakultete za zdravstvene vede Univerze v Mariboru, ki je gostila mednarodno Poletno Šolo. Glavna tematika je bila »Interaktivna geriatrična paliativna oskrba«. Le-ta je študentom ponudila edinstveno priložnost za povezovanje teoretičnih znanj in praktičnih veščin ter spodbudila medkulturno sodelovanje, zato si njihov obisk štejejo v veliko čast.





Kako lepo je plemenititi znanje ob povezovanju same teorije s prakso sta izkazali tudi študentki velnesa, ki sta si za izvedbo diplomskega projekta izbrali prav naš dom. Z gibalnimi vajami, druženjem in mentalnim velnesom sta popestrili dan našim stanovalcem.

Ker je odnos temelj našega dela, se trudimo biti pozorni na drobne detajle. Med drugim smo se poslužili predpriprave na diamantno poroko (skupnih 64 let). Resnična ljubezen z leti ne mine, postaja le še globlja, kar je razvidno iz slike, ki jo prilagamo.

Ob dejstvu, da kakovost zahteva trud, vztrajnost in popolno predanost, ne glede na izzive, s katerimi se soočamo, izrekamo veliko hvaležnost in poklon celotnemu timu Doma starejših Šentjur.

