

Pernovo 4/a, 3310 Žalec
t: 03/713-29-00 f: 03/713-29-10
e: dom_nine_pokorn.zalec@siol.net
spletna stran: www.ssz-slo.si
d.št.: 87163403
mat.št.: 5055890000
št.podračuna: Banka Slovenije 01100-6030269649



DOM
NINE
POKORN

Grmovje
posebni socialnovarstveni zavod

RAZVOJNI PROGRAM **DOMA NINE POKORN GRMOVJE** **ZA OBDOBJE 2010-2013**

Pernovo, januar 2010

KAZALO

1	UVOD	3
2	OSNOVNI PODATKI	3
3	PREDSTAVITEV DOMA	4
4	DEJAVNOST ZAVODA	5
4.1	Finančno poslovanje	6
5	VIZIJA RAZVOJA ZAVODA	7
6	POS LANSTVO ZAVODA	10
7	DOLGOROČNI CILJI VODENJA ZAVODA	11
7.1	ZASTAVLJENI CILJI	12
7.1.1	Individualiziran pristop - ugotavljanje individualnih potreb stanovalcev, individualno načrtovanje	12
7.1.2	Timsko delo	12
7.1.3	Multidisciplinarnost obravnav zahtevnejših stisk in težav ter supervizija strokovnega dela	13
7.1.4	Opolnomočenje in usposabljanje za čimbolj neodvisne oblike življenja	13
7.1.5	Vzpostavljanje metode podpore namesto nudenja pomoči, zagovorništvo	14
7.1.6	Usmerjenost v prijaznejše oblike bivanja – deinstytucioanalizacija	14
7.1.7	Mehanizmi za sprotno ugotavljanje kakovosti opravljenega dela in evalvacijo učinkov	15
7.1.8	Usposabljanje za nove pristope dela	15
7.1.9	Mobilna služba	15
8	OSTALE AKTIVNOSTI	15
9	PROGRAM IZBOLJŠANJA BIVALNEGA STANDARDA IN DELOVNEGA STANDARDA V DOMU	16
9.1	POSODOBITEV STANOVANJSKIH RAZMER	16
9.1.1	Posodobitev in rekonstrukcija kuhinje	17
9.1.2	Energetska učinkovitost domov	17
9.1.3	Obnova varovanega in negovalnega oddelka	18
9.1.4	Izgradnja podstrešja	18
9.2	IZBOLJŠANJE DELOVNEGA STANDARDA	18
9.2.1	Splošna organizacijska struktura vodenja	19
9.2.2	Kadrovska struktura zaposlenih na dan 31. 12. 2009 (po delovnih mestih)	20
9.2.3	Plan zaposlovanja za obdobje 2010 - 2013	21
9.3	VLOGA DIREKTORJA PRI NAČRTOVANJU IN IZVAJANJU RAZVOJNEGA NAČRTA	21
9.4	VIZIJA PRI ZAPOSLENIH	24
10	ZAKLJUČEK	24

1 UVOD

Zavod je skozi svojo zgodovino šel skozi številne spremembe. Sprva je bilo pomembno predvsem to, da so stanovalci varovani, nadzorovani, da so bili siti in da so bili na suhem in toplem. Na kar se je večala potreba po zdravstveni negi, socialni oskrbi, večalo se je število medicinskega osebja, strokovnih delavcev. Dolga leta je veljal medicinski model oskrbe naših stanovalcev in še v pretežni meri velja. Razvoj strokovnega dela z ljudmi s posebnimi potrebami je šel v smeri socialnega modela izvajanja storitev. Ta model predstavlja novo paradigmo dela z ljudmi s posebnimi potrebami. V ospredju je stanovalec, njegove individualne želje in potrebe. Od vsakega zaposlenega se pričakuje, da s stanovalcem vstopa v odnos, da skupaj ugotovita, kaj lahko izboljšata, da bo bivanje v domu prijaznejše, kaj bo prinašalo večje zadovoljstvo in vključenost. In vizija razvoja našega zavoda gre prav v tej smeri, krepitev socialnega modela in s tem večanje zadovoljstva in človekovega dostojanstva pri naših stanovalcih, hkrati pa tudi večanje zadovoljstva zaposlenih.

Vse to je v zadnjem letu še dodatno podprto z novim vodstvom, skupno vizijo prihodnosti. Zastavljeni so bili novi skupni cilji, strukturirani in predvsem usmerjeni (v strokovnem smislu) k odpiranju zavoda v širše družbeno okolje, v skupnostne oblike skrbi za stanovalce zavoda, ki jim je potrebno še nadalje nuditi strokovno podporo. Enaka skrb pa mora veljati tudi za naše zaposlene, da se bodo počutili zadovoljni pri svojem delu, da bodo radi prihajali na delo. To pa bomo lahko dosegli ob dobrih medsebojnih odnosov, dobrih pogojih dela, v skrbi za permanentno izobraževanje, zagotavljanjem primernega osebnega dohodka. Gotovo je tukaj na prvem mestu skrb vodstva, del naloge nosi tudi ustanovitelj, ki nas skozi zakonodajo obvezuje k izpolnjevanju obveznosti. Za tiste male stvari, ki človeka delajo resnično zadovoljne in srečne, pa smo odgovorni sami.

2 OSNOVNI PODATKI

Naziv: DOM NINE POKORN GRMOVJE

Naslov: Pernovo 4a, 3310 ŽALEC

Telefon: 03/713 29 00

Fax: 03/713 29 10

e-pošta: dom_nine_pokorn.zalec@siol.net

Matična številka: 5055890000

Davčna številka: SI87163403

Spletna stran: <http://www.dnpg.si>

3 PREDSTAVITEV DOMA

Dom nudi bivanje odraslim posebnim skupinam.

Dom je bil zgrajen leta 1980. Vanj se je preselilo 165 oskrbovancev iz Novega Celja, večina oskrbovancev s psihiatrično diagnozo. Kmalu so se pokazale potrebe po dodatnih prostorih zaradi nujnih sprejemov in zaradi mnogih nerešenih prošenj. Zato smo nekatere manjše prostore zaradi nujnih sprejemov spreminjali v sobe in v večje dodali še nekaj postelj. Leta 1986 je bila končana adaptacija graščine in pridobljenih je bilo dodatno 36 postelj. Leta 1997 smo prenovili še nekdanjo sušilnico – imenovano nastanitveni objekt, kjer smo pridobili še nadaljnjih 16 postelj.

Po letu 2000 pa smo začeli kapacitete zmanjševati, da bi izboljšali bivalne pogoje stanovalcem. Tako na dan 31.11.2009 216 stanovalcev biva v treh stavbah. V letu 2006 smo odprli prvo bivalno enoto, v letu 2007 pa še dve. V treh bivalnih enotah –eni na Polzeli in dveh v Žalcu biva na dan 31.11.2009 še 18 ljudi, tako da je skupna kapaciteta 234 stanovalcev.

Povpraševanje za sprejem v dom iz leta v leto narašča, čakalna doba je pri ženskah 4 leta, pri moških pa 5-6 let. Pri obravnavi prošenj za sprejem v dom upoštevamo vrstni red po prispetju prošenj oz. čakalno dobo, zdravstveno stanje uporabnika in socialne razloge.

Stanovalcem zagotavljamo primerne oblike udejstvovanja in jim omogočamo čim višjo stopnjo samostojnosti. Aktivnosti potekajo v okviru zdravstvene nege in socialne oskrbe ter strokovnih služb, s poudarkom na organiziranosti različnih športnih, rekreativnih, družabnih in kulturnih dejavnosti (letovanja na morju, nordijska hoja, plavanje, jezdenje, šah, ribarjenje....). V domu izhaja interni časopis Svetloba. Stanovalci Doma se lahko vključijo v medgeneracijske skupine. Trenutno jih v domu deluje šest: Upanje, Žarek, Deteljica, Metulj, Zvonček in Zeliščarji.

V dom prihajajo mladi prostovoljci, ki stanovalcem polepšajo dan z urico individualnega pogovora ali z glasbeno urico na skupinskih srečanjih.

Dom Nine Pokorn Grmovje izvaja tudi dejavnost pomoči na domu na območju Občin Žalec, Polzela, Prebold in Braslovče.

Storitev pomoč na domu se prilagaja potrebam posameznega upravičenca in obsega pomoč pri vzdrževanju osebne higiene, gospodinjsko pomoč, pomoč pri ohranjanju socialnih stikov in prinašanje pripravljenega obroka na dom (razvoz kosil).

Sredstva za izvajanje in razvoj dejavnosti dom pridobiva s plačili za opravljene socialne in zdravstvene storitve ter virov refundacij iz naslova zaposlovanja. Zavod je uspešen tudi pri pridobivanju donacij.

Delo poteka v skladu z aktom o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest.

4 DEJAVNOST ZAVODA

Dom Nine Pokorn Grmovje je bil ustanovljen kot javni socialno – varstveni zavod s sklepom Vlade Republike Slovenije št. 022-03/93-13/1-8 z dne 27.05.1993, ki je bil spremenjen in dopolnjen s sklepom Vlade Republike Slovenije o spremembah in dopolnitvah Doma Nine Pokorn v javni socialno –varstveni zavod št. 571-47/2002-1 z dne 10.09.2002.

Dom je vpisan v sodni register Okrožnega sodišča v Celju pod št. vložka 1-115-00, z dne 27.10.1980.

Ustanovitelj doma je Republika Slovenije.

Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Leta 1996 je Dom pridobil status posebnega socialnovarstvenega zavoda, ki nudi bivanje odraslim duševno bolnim ter duševno in telesno prizadetim stanovalcem.

Dom kot osnovno dejavnost v skladu z uredbo o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti in aktom o ustanovitvi izvaja dejavnosti, ki so z zakonom določene kot javna služba, lahko pa opravlja tudi dodatno – gospodarsko dejavnost, ki je namenjena višji kvaliteti življenja in varstva odraslih duševno in telesno prizadetih oseb.

V okviru opredelitve iz prejšnjega odstavka opravlja Dom:

1. kot osnovno dejavnost

- Q 86.210 Splošna zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost
- Q 86.220 Specialistična zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost
- Q 86.909 Druge zdravstvene dejavnosti (FT, DT)
- Q 87.100 Dejavnost nastanitvenih ustanov za bolniško nego
- Q 87.200 Dejavnost nastanitvenih ustanov za oskrbo duševno prizadetih, duševno obolelih in zasvojenih oseb
- Q 87.300 Dejavnost nastanitvenih ustanov za oskrbo starejših in invalidnih oseb
- Q 88.109 Drugo socialno varstvo brez nastanitve za starejše in invalidne osebe
- Q 88.999 Drugo drugje nerazvrščeno socialno varstvo brez nastanitve

2. kot gospodarsko dejavnost:

- A 01.110 Pridelovanje žit (razen riža), stročnic in oljnic
- A 01.270 Gojenje rastlin za izdelavo napitkov
- A 01.460 Prašičjereja
- C 10.710 Proizvodnja kruha, svežega peciva in slaščic
- C 13.920 Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil
- C 14.390 Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil
- C 16.290 Proizvodnja drugih izdelkov iz lesa, plute, slame in protja
- C 17.290 Proizvodnja drugih izdelkov iz papirja in kartona
- C 22.290 Proizvodnja drugih izdelkov iz plastičnih mas
- C 23.410 Proizvodnja gospodinjske in okrasne keramike
- C 27.510 Proizvodnja električnih gospodinjskih aparatov
- C 32.130 Proizvodnja keramične bižuterije
- G 47.110 Trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah, pretežno z živili
- G 47.782 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z umetniškimi izdelki

- G 47.789 Druga trgovina na drobno v drugih specializiranih prodajalnah (DT)
- G 47.890 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z drugim blagom
- I 55.201 Počitniški domovi in letovišča
- I 56.101 Restavracije in gostilne
- I 56.102 Okrepčevalnice in podobni obrati
- I 56.103 Slaščičarne in kavarne
- I 56.104 Začasni gostinski obrati
- I 56.210 Priložnostna priprava in dostava jedi
- I 56.290 Druga oskrba z jedmi
- I 56.300 Strežba pijač
- J 58.120 Izdajanje imenikov in adresarjev
- J 58.190 Drugo založništvo
- J 63.120 Obratovanje spletnih portalov
- L 68.100 Trgovanje z lastnimi nepremičninami
- L 68.200 Oddajanje in obratovanje lastnih ali najetih nepremičnin
- M 69.200 Računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti, davčno svetovanje
- M 70.220 Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
- M 73.120 Posredovanje oglaševalskega prostora
- M 74.300 Prevajanje in tolmačenje
- N 77.290 Dajanje drugih izdelkov za široko rabo v najem in zakup
- N 81.210 Splošno čiščenje stavb
- N 82.190 Fotokopiranje, priprava dokumentov in drugih posamičnih pisarniških dejavnosti
- N 82.300 Organiziranje razstav, sejmov, srečanj
- N 82.920 Pakiranje
- O 84.120 Urejanje zdravstva, izobraževanja, kulture in drugih storitev, razen obvezne socialne varnosti
- R 90.030 Umetniško ustvarjanje
- R 93.299 Druge nerazvrščene dejavnosti za prosti čas
- S 95.290 Popravila drugih osebnih ali gospodinjskih izdelkov
- S 96.010 Dejavnost pralnic in kemičnih čistilnic
- S 96.021 Frizerska dejavnost
- S 96.022 Kozmetična in pedikerska dejavnost
- S 96.030 Pogrebna dejavnost
- S 96.040 Dejavnosti za nego telesa
- S 96.090 Druge storitvene dejavnosti, drugje nerazvrščene.

4.1 Finančno poslovanje

Premoženje zavoda je finančno in stvarno premoženje v lasti države. Sredstva se bodo izključno uporabljala za financiranje osnovnih funkcij zavoda, za izvajanje njegovih nalog in v druge namene, ki so opredeljeni z zakoni.

Pri pripravi in izvrševanju finančnega plana se bosta upoštevali načeli učinkovitosti in gospodarnosti. Letni finančni plani morajo biti uravnoteženi med prihodki in odhodki. Vsak

odhodek bo moral imeti za podlago verodostojno knjigovodsko listino, s katero se izkazuje obveznost za plačilo. Pravni temelj in višino obveznosti, ki izhaja iz verodostojne knjigovodske listine je potrebno, pred izplačilom preveriti in pisno potrditi. Za finančno poslovanje sta odgovorna direktor ter vodja finančno računovodske službe.

5 VIZIJA RAZVOJA ZAVODA

Delo v socialno varstvenih ustanovah je poklicanost, ne samo poklic in zaposlitev. Poleg veliko znanja in obvladovanja veččin zahteva tudi zmožnost vzpostavljanja in vstopanja v ustrezne odnose z uporabniki. Zato bo v naslednjih letih vizija dela osredotočena tudi na skrbi za zaposlene. Nacionalni programi v svojih strategijah nimajo napisanih ciljev, ki bi jasno operacionaliziral tudi vlogo zaposlenih pri doseganju večje strokovne avtonomije, kakovosti, učinkovitosti, inovativnosti in drugačnih spretnosti, pa tudi količine, uravnoteženja strukture in enakomerne porazdelitve bremen. Ker tega ni je težko vzdrževati ustrezno motivacijo in veščine zaposlenih za drugačne pristope pri delu z ljudmi. V našem zavodu smo že v letu 2009 aktivno pristopili k delu z zaposlenimi. Konkretno smo oblikovali skupino za zaposlene, ki jo vodi strokovna vodja in je med zaposlenimi dobro sprejeta. Vzpostavili smo intervizijska srečanja za zaposlene posameznih služb, poklicev in dela. Izvajamo pa tudi supervizijo z zunanjim supervizorjem. Velik poudarek pa je tudi na izobraževanju. Vse to želimo v prihodnjih treh letih še krepiti. Eden izmed prvih delovnih paketov je torej ta, da tudi na prav način poskrbimo za ljudi, ki skrbijo za druge.

Odnos do ljudi z duševno motnjo, do ljudi s težavami v duševnem zdravju (odrasli s posebnimi potrebami) se vedno odslikava v skrbi države zanje. Ta se je v zadnjih desetletjih od časov, ko se je ljudi s takimi težavami zapiralo, izoliralo, zanemarjalo ali pa pomilovalo in pretirano zaščitilo, zelo spremenil. Prišlo je do spremembe vrednot, ki vse bolj temeljijo na poudarjanju človekovih pravic, enakopravnosti, strpnosti, tolerantnosti in sprejemanju drugačnosti. Te spremembe pa pred delavce zavodov postavljajo zahtevne naloge, nudi storitve tako, da zavodi ne bodo več azili, pa tudi nudenje varstva, zaščite, pomoči, podpore ni več dovolj.

Prevladujoča vrednota mora biti partnerstvo z uporabnikom in upoštevanje njegove specifičnosti, katere največji poznavalec je on sam. Zato cilj delovanja zavodov že dolgo nista samo varstvo in zaščita varovancev, ampak izvajanje čim bolj kvalitetnih storitev, ki so nudene tako, da se z njimi povečuje zadovoljstvo tako uporabnikov kot tudi izvajalcem storitve. To pa zahteva drugačno organizacijo dela in tudi drugačne odnose med zaposlenimi. Gre za naloge, ki se jih ne da naučiti iz knjig ali določiti s predpisom. Naloge, ki so velik izziv, s katerim pa se razumljivo vsi zaposleni ne soočajo na enak način, saj gre za zahtevne procese, ki jih je mogoče uveljavljati le po evolutivni poti, saj temeljijo na spremembi vrednot. Naloge,

ki jih ni mogoče razrešiti le z zaposlovanjem več in bolj strokovnega kadra, ampak predvsem z drugačno strokovno obravnavo in drugačnimi pristopi oziroma odnosi med izvajalci storitve in uporabniki, s katerim se zagotavlja enakovredno spoštovanje uporabnika in zaposlenega. Take odnose pa je potrebno ustvariti.

Govorim o tako imenovanem socialnem modelu izvajanja storitev, pri katerem se pri nudenju pomoči ne izhaja več iz nezmožnosti uporabnika, ampak sta v središču uporabnik, ki ima določene omejitve v dejavnostih, zaradi katerih ima pravice in je upravičen do storitev in zavod, v katerega se vključuje (okolje), katerega naloga je, da te ovire odpravlja in razvija olajševalne dejavnike. Organizacija procesa v zavodu mora zato postati taka, da bosta vzpodbujevalca izboljševanja nudenja storitev partnerstvo in participacija. Proces usmerjata dve načeli, ki odsevata usmerjenost v posameznika (pravica in etika) in dve načeli, ki opredeljujeta želeno usmerjenost pri izvajanju storitve (osredotočenost v uporabnika in celovitost). Vendar pa za kakovostnejše izvajanje storitev ni dovolj le sprejeti ta načela, ampak je pomembno vlagati tudi napor in dovolj pozornosti, da se bo tak pristop skozi ustrezno organizacijo dela v praksi tudi dejansko izvajal.

Socialni model zato zahteva drugačno, spremenjeno poslanstvo zavodov, ki niso več institucije, v katere se namešča varovance, ki nič ne zmorejo, ampak institucije, ki upravičencem nudijo storitve, to pa pomeni nuditi uporabnikom mnogo več kot le nastanitev, hrano in varstvo. To pomeni ob upoštevanju partnerstva in participacije z uporabnikom, nuditi tako socialnovarstveno pomoč in podporo, kot jo potrebuje. Storitve, ki jih uporabniki sami tudi sooblikujejo, morajo biti namenjene predvsem usposabljanju in podpori za njihovo čim bolj samostojno in kvalitetno življenje. Zato bi moral biti zavod primarno prostor za potrjevanje tistih uporabnikov, ki ne le zaradi motnje in težav, ampak pogosto tudi zaradi drugih dejavnikov, potrebujejo prilagojene pristope in prilagojeno okolje, ki zna prepoznavati njihove sposobnosti in jih zna motivirati, da vsak od njih lahko dosega potrditev lastne osebne vrednosti.

Zagotavljanje enakih možnosti imajo temelj v dostojanstvu vsakega posameznika, na njegovi možnosti samoodločanja in prevzemanja odgovornosti, je potrebno uporabnike za enakovredno vlogo v procesu storitve, najprej opolnomočiti, jim dati informacije. Hkrati pa se mora pričeti tudi proces spreminjanja odnosa drugih, najprej zaposlenih in staršev ter drugih bližnjih, potem pa še okolice in družbe do njih. To pomeni, da bomo morali v zavodu še krepiti samozagovorniške skupine uporabnikov, ki veljajo za dobro obliko opolnomočenja.

Pot do uveljavitve dejanskih sprememb v odnosu med uporabnikom in zaposlenimi je proces, ki lahko daje rezultate šele, ko resnično vsi zaupajo v spremembe: uporabnik, strokovni delavec in vsi člani tima v zavodu, pa tudi starši, zakoniti zastopniki in druge ključne osebe v uporabnikovem življenju, ko nihče ne dvomi, da bi drugačni odnosi lahko ogrozili poslanstvo institucije ali stroke, ko vsi dobro razumejo bistvo sprememb in njihove posledice

(predpogoj za uveljavitev sprememb je nezadovoljstvo z obstoječim stanjem, kajti ljudje si ne želimo sprememb, ampak je sprememba možna šele takrat, ko se kaže kot edini izhod), ko so vsi (npr. ob pripravi individualnega načrta izvajanja storitve) poenotijo pri oceni stanja in načrtovanju ciljev.

Potrebno pa je tudi ustrezno okolje za spremembe. Človek, ki v današnjem času misli, da vse razume, ne zmore ali pa noče videti in se spopasti s spremembami, ki jih je razvoj v zadnjih desetletjih prinesel tudi v odnose med ljudmi. Samo tak človek lahko mirno vztraja pri preživelih vzorcih reševanja socialnih stisk v dobri veri, da je dobro samo tisto, kar je bilo v preteklosti že preizkušeno. Veliko strokovnih delavcev tudi v naših zavodih še razmišlja tako. Ker pa to razmišljanje predstavlja oviro pri uveljavljanju novih pristopov, prihaja v teh sredinah pogosto do razhajanj glede načina dela z uporabniki in nezadovoljstva nekaterih zaposlenih z načinom dela, pojavljajo se problemi doslednosti pri delu z uporabniki, nekateri zaposleni doživljajo občutke nemoči in neuspešnosti. Nezadovoljen delavec pa ne more dobro delati v službah pomoči, saj neenotna praksa dela povzroča nezadovoljstvo tudi pri uporabniku storitve. In kaj storiti?

Zaposlenim je potrebno zagotoviti dovolj usposabljanja, kvalitetno supervizijo, jih motivirati za take oblike dela, izboljšati timsko delo in podobno. Gre za načine in pristope, s katerimi se skuša spodbuditi zaposlene, vendar vse to ni dovolj. Za izboljšanje kakovosti izvajanja storitev je namreč nujno, da vsi zaposleni aktivno sodelujejo pri uvajanju sprememb, ki morajo biti hkrati tudi del njihove strokovne in osebne rasti, ki jim bo prinašala večje zadovoljstvo z delom.

Razvijati je potrebno ozračje medsebojnega sprejemanja in spoštovanja, s čimer se uporabnikom v večji meri zadovoljujejo njihove potrebe po varnosti, pripadnosti, ljubezni zaposlenim pa potrebe po ugledu, samospoštovanju, samopotrjevanju. Zato mora uvajanje drugačnih pristopov potekati kot nenehno iskanje ravnotežja med spremembami organizacije dela v zavodu in prilagajanjem ter sprejemanjem teh sprememb pri zaposlenih in uporabnikih. Nič se ne da storiti na silo.

Ključ uspešnega razvoja in tudi razvojnega programa za naslednja tri leta je torej v zaposlenih. Če je občutek nujnosti sprememb in skupnih ciljev mogoče doseči še razmeroma preprosto, pa temu sledi še zahtevno delo, to je ustvarjanje ustreznih razmer za delo, za to pa sta največkrat potrebni tudi drugačna organizacija dela in drugačno vodenje. Doseganje novih standardov kvalitete dela je mogoče le z doseganjem višje ravni standardov povezovanja med poklicnimi skupinami (socialna oskrba, nega) v zavodu, usposabljanjem zaposlenih za sprejemanje novih vlog med zaposlenimi in v odnosih z uporabniki, usposabljanjem uporabnikov storitev, zagotavljanjem pogojev za aktivno sodelovanje uporabnikov in prevzemanjem odgovornosti uporabnikov in zaposlenih.

Omogočiti je potrebno širitev kroga ljudi, ki aktivno vodijo procese, s čimer se omogoča večja stopnja ustvarjalnosti in inovativnosti vsakega od zaposlenih in to različnih strokovnih profilov, ne le strokovnih delavcev oziroma vodij. Strokovno delo v skladu z novimi pristopi

mora temeljiti tudi na poglobljanju odnosov med člani tima, med uporabniki samimi, ki morajo biti vedno vključeni v delo tima in na individualizaciji.

Zaposleni morajo svoje poslanstvo doživljati in sprejemati kot njihov osebni interes in prispevek k razvoju. Pomembna je torej tudi vrsta različnih podpor zaposlenim, ki sproščajo željo po ustvarjalnosti, inovativnosti pri zaposlenih, zaradi katere zavod potem lahko dosega uspehe, ki ženejo naprej, ker so zaposleni zadovoljni. Odločilne so torej nematerialne entitete, ki pripomorejo k uspehu (ali neuspehu) strokovnega dela. Tega ni mogoče dosežati le z višjo plačo in položajem, ki sicer pomeni neko zadovoljstvo in stimulacijo za dobro opravljanje dela, vendar je za pretok energije in dobre volje, ki jo potem dajemo drugim in uporabnikom, pomembnejše osebno zadovoljstvo, potrditev sebe, svojega dela.

Proces sprememb v odnosih med ljudmi je namreč stalno dogajanje – nikoli se ne konča, ker nova spoznanja zahtevajo spet drugačne rešitve, ki jih morajo udeleženci zaposleni s svojo ustvarjalnostjo. Zato je prisluhniti novemu pri spreminjanju odnosov z uporabniki pri izvajanju storitev že postalo vrednota.

Oblikovanje razvojnega programa zavoda v naslednjih treh letih vidim predvsem kot priložnost uvajanja izboljšav v smislu prilagajanja potrebam uporabnikov novih generacij in prilagajanje notranje organizacije v smeri individualnih potreb ter prilagoditev standardom bivalnih razmer. Lahko povzamem, da je temeljna vizija razvoja zavoda v naslednjih letih v t.i. krepitvi socialnega modela, ki vključuje tako drugačne strokovne pristope, organizacijo dela in vodenje.

6 POSLANSTVO ZAVODA

Temeljno poslanstvo vidim v zagotavljanju kvalitetnih storitev po načelu celovitosti in individualnosti obravnave. V ospredje postavljam krepitev moči uporabnikom, prilagajanjem storitev potrebam in sposobnostim posameznim uporabnikom, ne le posameznim kategorijam uporabnikom, uresničevanju splošnih in posebnih pravic, načel in ukrepov za zaščito nedotakljivosti osebnosti in človeškega dostojanstva. Izvajanje nalog bo temeljilo na strokovnih pristopih, zakonodajnih podlagah, upoštevanju kodeksov etičnih načel, spoštovanju pravic in upoštevanju razvojno naravnanih programov in primerov dobre prakse. Organiziranost posameznih oddelkov in vsebino dela je nujno prilagajati strukturi stanovalcev. Potrebe generacij se spreminjajo, temu primerno pa se moramo pravočasno odzivati z notranjo organizacijo in aktualnimi pristopi. Tukaj mislim predvsem na to, da se starostna meja v našem zavodu večja in da bo potrebno tudi z primernimi strokovnimi pristopi se približati tudi generaciji starejših, ki imajo tudi svoje posebnosti in drugačne potrebe poleg že ostalih posebnosti.

Poslanstvo zavoda je usmerjeno tudi v to, da želim, da se organizacijska kultura zavoda izboljša. Vendar bo to mogoče samo tako, če bo s strani zaposlenih tudi pripravljenost in volja po spremembah, ki so nujne.

Na podlagi vizije in poslanstva zavoda bomo razvijali programe in projekte usmerjene potrebam stanovalcev. Izvajali bomo tudi projekte in programe za zaposlene.

Pristopili bomo k uvajanju sistema upravljanja s kakovostjo, prilagoditvi bivalnih razmer in uskladitvi predpisanim standardom in normativom. Razvijali bomo paleto možnosti za aktivno preživljanje prostega časa, ohranjanju psihofizičnih sposobnosti, medgeneracijskega druženja in prostovoljstva, razvijali zagovorništvo, samopomoč.

Posebna pozornost bo namenjena komunikaciji, medčloveškim odnosom in sobivanju. Pomembno bo aktivno vključevanje članov primarne socialne mreže in drugih zunanjih sodelavcev, predstavnikov lokalne skupnosti in medijev. Sledili bomo smernicam Nacionalnega programa socialnega varstva, ustvarjali pogoje za iskanje prijaznejših oblik bivanja – deinsitucionalizacija, enote za osebe z demenco, adaptacije, posegi na področju energetske varčnosti naših stavb.

Poudarek podajam usposabljanju zaposlenih ter razvijanju možnosti za osebni in profesionalni razvoj. Skrb bo usmerjena v ohranjanje delovnih mest, ekonomsko varnost zaposlenih ter dobre pogoje za delo in splošno zdravje in počutje zaposlenih.

V prihodnosti vidim Dom Nine Pokorn kot pomemben subjekt v skrbi za ljudi s posebnimi potrebami, pa tudi za starejše ljudi, pomembno stičišče povezovanja različnih generacij, gerontološkega znanja in učenja zavedanja in sprejemanja drugačnosti. Dom vidim, kot »pravi dom«, kot kraj, kjer bo v čim večji meri izpolnjeno tisto, kar ti lahko nudi prava družina.

Dom bo povezoval različne skupine zainteresiranih tako lokalno kot širšo skupnost. Za ustvarjanjem dobre prakse bo prispeval k razvoju stroke in prepoznavnosti na širši ravni. V mreži izvajalcev socialnovarstvenih storitev za ljudi v obdobju zmanjšanih zmožnosti bo razvijal programe za zadovoljevanje širših potreb.

Iztočnica načrtovanja aktivnosti za obdobje od 2010 do 2013 je obstoječe stanje doma, njegovega poslanstva, vizije, priporočil zadnjega inšpekcijskega nadzora ter veljavne zakonodaje na tem področju.

7 DOLGOROČNI CILJI VODENJA ZAVODA

Cilji vodenja zavoda bodo usmerjeni v izboljšanje kakovosti življenja stanovalcev, zagotavljanju aktivnih oblik varstva, vzpostavitvi pluralnega pristopa, oblikovanju strokovnih pristopov za obvladovanje socialnih stisk in potreb stanovalcev ob upoštevanju splošnih in

strokovnih načel socialne pravičnosti, solidarnosti, proste izbire, izenačevanja možnosti in spoštovanju pravic ter človekovega dostojanstva.

7.1 ZASTAVLJENI CILJI

7.1.1 Individualiziran pristop - ugotavljanje individualnih potreb stanovalcev, individualno načrtovanje

Kontinuiran individualni pristop se začne ob prvi informaciji izražene potrebe za sprejem v institucionalno varstvo. Posebno pozornost se mora nameniti celotnemu procesu priprave na prehod oziroma sprejem v dom. Sam sprejem in nastanitev, nadaljnje bivanje, nudenje pomoči in podpore, še zlasti v tistem delu, kjer posameznik pomoč resnično potrebuje. Uporaba metode individualnega načrtovanja omogoča vpliv posameznika na dogajanje, hkrati pa zagotavlja pomoč v meri kot jo posameznik potrebuje oziroma jo je pripravljen sprejeti. Strokovno delo je usmerjeno vedno na posameznika, njegove potrebe in zastavljene cilje. Usmerjeno je v individualizacijo, prosto izbiro in vplivom na dogajanje. Le s takim pristopom se omogoča ohranitev dostojanstva posameznika, pravice in pravica do drugačnosti, posebnosti. Zagotavlja izhajanje iz realnih potreb stanovalca, stanovalke in omogoča načrtovanje organiziranosti življenja v domu v sobivanju z drugimi – normalizacija. Izdelovanje individualnega načrta je strokovno zahtevno delo, zato pričakujemo, da bodo vsi individualni načrti vpeljani do konca leta 2010.

7.1.2 Timsko delo

Naloge timskega dela so osredotočene v na delo s stanovalci ter načrtovanje in usklajevanje nalog posameznih služb:

- Kratkoročno načrtovanje jasnih ciljev, aktivnosti, kritičnih točk
- Usklajeno izvajanje nalog različnih služb v uresničevanju skupnih ciljev
- Učinkovito spremljanje uresničevanja zastavljenih ciljev
- Prenosu novih spoznanj v neposredno delo
- Obravnavi in reševanju problemov, vezanih na delo
- Vzpostavljanju profesionalnega odnosa med člani tima, v kulturo dialoga
- Izkustvenemu učenju
- Razvijanju konstruktivne kritike
- Učenju sprejemanja različnih profesionalnih vlog in ravnanj sodelavcev
- Zagotavljanju kompetentnosti in avtonomnosti vseh udeležениh
- Kolektivna odgovornost za dogajanje

- Ustvarjanju organizacijske kulture
- Vnašanje sprememb
- Evalviranje.

V okviru timskega dela v našem zavodu deluje že veliko timov; krizni tim, multidisciplinarni tim, selitveni tim. Za timsko delo bomo izdelali še jasna navodila in naloge. V stalni skrbi za strokovni in poslovni razvoj zavoda bomo v letu 2010 ustanovili še razvojni tim, kateri bo imel nalogo, da vodstvu hiše predlaga in išče razvojne rešitve za dolgoročni razvoj zavoda.

7.1.3 Multidisciplinarnost obravnave zahtevnejših stisk in težav ter supervizija strokovnega dela

V zavodu že lep čas poteka multidisciplinarno delo, le tega bi radi še okrepili in sistematično uredili. Zavedamo se, da je pri našem delu nujen timski pristop. Timska obravnava mora temeljiti na točno in jasno opredeljenih ciljih, od česar je odvisna kasneje tudi uspešnost timskega dela. Pri tiskem delu je zelo pomembna struktura njihovih članov, saj mora tim v svojem procesu reševanja posameznega problema vključiti celoten spekter različnih vidikov, ki jih je potrebno v zaključnem mnenju sintetizirati in dati vsakemu primeren pomen. Zaradi tega mora biti zaključno mnenje več kot samo vsota stališč in mnenj, ampak je integracija vseh informacij. Povedano drugače, da daje drugo kvaliteto, ki upošteva vse aspekte problema in jih integracijsko ovrednoti. V timske obravnave je potrebno vključevati tudi stanovalce.

Krepitev timskega dela in multidisciplinarnega dela bo zato v zavodu v letu 2010 in za vnaprej prioriteten projekt.

V letu 2009 so v zavodu potekale dve supervizijske skupine. Tudi v letu 2010 bomo glede na potrebe naših zaposlenih organizirali supervizijo. Poudarek bomo dali tudi tistim zaposlenim, ki se morda pri svojem delu srečujejo z nasilnim stanovalcem ali svojcem. Glede na zadovoljstvo naših zaposlenih o supervizorjevem delu bomo eventuelno razmišljali tudi o novem supervizorju, ki še boljše pozna delo v posebno socialno varstvenem zavodu.

7.1.4 Opolnomočenje in usposabljanje za čimbolj neodvisne oblike življenja

V zavodu bo še večji poudarek, da v okviru vsakodnevnih obravnave stanovalce pripravljamo na to, da se sami odločajo o nekaterih stvareh in da poskušajo sodelovati pri posameznih odločitvah. Že zdaj se v zavodu upoštevajo želje naših stanovalcev, če so le v harmoniji z njihovim psihofizičnim počutjem. Od vseh zaposlenih v DNPJ se pričakuje, da poznajo in razumejo, kaj pomeni opolnomočenje stanovalca in da pri svojem delu upoštevajo to načelo, kot enega izmed ključnih načel.

Opolnomočenje se bo konkretiziralo v različnih oblikah;

- Sodelovanje pri pripravi individualnega načrta,

- Domska skupnost stanovalcev (vzpodbujanje in vodenje s strani zaposlenih, da izrazijo svoje želje, interese, predloge)
- Stanovanjska skupnost (aktivna udeležba stanovalcev pri upravljanju in vodenju doma)

Vsekakor pa naši stanovalci aktivno sodelujejo pri odločanju o preselitvi v kakšno bolj samostojno obliko življenja.

7.1.5 Vzpostavljanje metode podpore namesto nudenja pomoči, zagovorništvo

Strokovne službe se že zdaj prizadevajo, da so zaposleni na oddelkih le podpora in usmerjevalci aktivnosti. Na slehernem strokovnem srečanju opazimo, da je potrebno stanovalcem dajati podporo v smislu vodenja in da se je tudi v načinu razmišljanja in praksa, da je za stanovalce potrebno vse narediti in storiti namesto njih spremenilo. Pri izdelavi individualnih načrtov je upoštevanje načela podpore ključno.

7.1.6 Usmerjenost v prijaznejše oblike bivanja – deinstitucionalizacija

Čeprav je pojem deinstitucionalizacija mnogo dimenzionalen, vedno pomeni dvig kakovosti življenja oseb s posebnimi potrebami ob hkratnem spreminjanju vrednot, principov, načinov dela, sistema in celotnega okolja, v katerem se pojavljajo osebe s posebnimi potrebami. Je osrednjega pomena glede na vrednote socialnega dela, saj so v njegovem jedru vrednote spoštovanja ljudi, samoodločanja, protizatiralskega in antistigmatizacijskega pristopa k »invalidom«, kakor tudi podpora njihovih pravic do enakih možnosti. Deinstitucionalizacija problematizira samoumevno pojmovanje, da je vloga socialnega delavca najprej varovati ljudi in se izogibati vsakemu tveganju. Narobe, tveganju je naklonjena. Življenje v skupnosti je veliko bolj tvegano kakor življenje v instituciji, ker sooča osebo s svetom tistih, ki se nimajo za »invalide«, temveč jih še naprej stigmatizirajo, kakor tudi z nepopravljivo izgubo, ki je posledica institucionalizacije. Ujeti pravo mero med tveganjem kot edinim izhodom iz institucionalnega kalupa in izogibanjem tveganju je zahtevna naloga. Ocenjevanje ljudi, ki so vse življenje preživeli v instituciji, za življenje v skupnosti, je že samo zase umetnost, prav tako presoja, kje bi bilo najbolje, da živijo, katere aktivnosti jim predlagamo, kako jih spodbujamo, da razvijejo intimne odnose in spolno življenje. Tvegamo tudi, ko jih učimo zanesti se na svojo sodbo in sprejemamo njihovo pravico, da se zmotijo. Tudi to je dilema za strokovnega delavca.

Naši stanovalci že bivajo v treh bivalnih enotah, v letu 2010 imamo plan pričeti z delom še v četrti bivalni enoti. Z procesom deinstitucionalizacije bomo nadaljevali tako dolgo, dokler se ne bomo približali normativom, ki veljajo na tem področju in dokler ne bomo v matični stavbi dvignili bivalni standard na takšen nivo, ki je predpisan.

7.1.7 Mehanizmi za sprotno ugotavljanje kakovosti opravljenega dela in evalvacijo učinkov

Delo, ki ga opravljamo moramo evalvirati na različnih nivojih. V posameznih projektih, ki jih izvajamo ali pristopamo k izvajanju, opredelimo način evalvacije. Najobsežnejša evalvacija našega dela je vsekakor ob zaključku koledarskega leta, ko podajamo celovito poročilo o opravljenem delu posameznih strokovnih služb in poslovanju zavoda. V letu, ki je pred nami bi radi še okrepili svet staršev oziroma skrbnikov, katerega bo ena izmed nalog spremljanje in ocenjevanje našega dela. V letu 2009 smo se dvakrat sestali s starši in skrbniki naših stanovalcev, vidimo pa da je te oblike srečavanja potrebno več, ker to daje dinamiko in nov zagon našemu delu.

7.1.8 Usposabljanje za nove pristope dela

Pomemben dejavnik za opravljanje dejavnosti je nenehno usposabljanje in izobraževanje vseh zaposlenih in razvijanje oblik prenašanja znanja na sodelavce ter v prakso. Načrtno razvijanje novih socialno varstvenih programov in odzivanje na potrebe ljudi, uvajanje novih metod dela in skrbi za razvoj stroke mora biti stalnica doma.

7.1.9 Mobilna služba

Mobilna služba je oblika strokovne pomoči na domu oziroma v skupnostnih oblikah bivanja, s katero se osebam s posebnimi potrebami zagotavlja strokovna obravnava v skupnostnih oblikah življenja. Odvisna je od potreb obravnavanih oseb, usmerjena pa je tudi na njihove svojce. Upravičenci do mobilne oziroma storitev službe za odrasle osebe s posebnimi potrebami, ki so vključene v skupnostne oblike življenja in tiste, ki živijo v instituciji in jim ta oblika storitve nadomešča vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji in pri katerih je s to pomočjo možno pričakovati ublažitev stanja oziroma ohranitev pridobljenih znanj in sposobnosti.

Delo mobilne službe se bo podrobneje opredelilo v projektu in ki ga bo sprejel strokovni svet doma.

8 OSTALE AKTIVNOSTI

Pomembni so programi, ki ohranjajo oziroma razvijajo socialno vključenost, reintegracijo. Usmerjeni so v učenje različnih socialnih veščin, ki omogočajo posamezniku kvalitetnejše življenje.

Za doseganje zastavljenih ciljev je pomembna pluralnost, razvijanje mreže različnih izvajalcev predvsem na nivoju lokalne skupnosti.

Razvijanje prostovoljnega dela, medgeneracijskega druženja, povezovanje različnih subjektov veča prepoznavnost doma in zmanjšuje stigmatizacijo.

Dvig kakovosti življenja stanovalcev zagotavljajo tudi možnosti za vključevanje v zaposlitvene aktivnosti (industrijske delavnice) in delo izven zavoda, razvijanju interesnih področij, konjičkov. Prav tako skrb za razvedrilne in sprostitvene dejavnosti, širitev aktivnosti v ožjo in širšo okolico, pohodništvo, taborjenje, aktivne počitnice, udejstvovanje na športnih, kulturnih in zabavnih prireditvah.

Povezovanje s svojci prijatelji, drugimi institucijami, predstavniki lokalne skupnosti se uresničujejo vsakodnevno v organiziranih in naključnih skupinah.

Razvoj učne baz za generacije, ki se pripravljajo na opravljanje poklice (možnost opravljanje prakse, tako za študente socialnega dela, kot za dijake in študente zdravstvene stroke).

9 PROGRAM IZBOLJŠANJA BIVALNEGA STANDARDA IN DELOVNEGA STANDARDA V DOMU

V domu Nine Pokorn Grmovje je bila vsa leta velika skrb vodstva po takšnih bivalnih standardih, ki zagotavljajo človeka vredno življenje. Naš dom je relativno mlad, letos praznujemo 30 let delovanja. Vendar dom v celoti še ne dosega standardov, ki so bili leta 2006 sprejeti na nacionalni ravni. V posameznih bivalnih prostorih zato še zdaj živijo 3-4 stanovalci, kar je po veljavnih normativih nezaželeno. V smeri izboljšanja bivalnih pogojev so se prenavljali tudi oddelki, ki so zagotavljali več enoposteljnih in dvoposteljnih sob, kljub temu so tudi na prenovljenih oddelkih večposteljne sobe. Treba pa je poudariti, da se stanovalci ne pritožujejo nad bivalnim standardom, z njim so zadovoljni. Večjo težavo nam predstavlja nastanitveni objekt (sušilnica), kjer biva 15 oseb in ga potrebno v bližnji prihodnosti v celoti adaptirati. Graščina, kjer biva 36 oseb pa je bila adaptirana leta 1986.

9.1 POSODOBITEV STANOVANJSKIH RAZMER

V naslednjih točkah so konkretni projekti, ki pomenijo izboljšanje bivalnih pogojev za naše stanovalce. Predvsem pa bomo stanovanjske pogoje izboljševali s preseljevanjem naših stanovalcev v bivalne enote. Zavod je v letu 2006 odprl prvo bivalno enoto, v letu 2007 pa še dve. Tako v treh bivalnih enotah biva 18 uporabnikov. V letu 2010 pa nameravamo odpreti še četrto bivalno enoto za 15 stanovalcev. S tem zavod sledi strokovnemu pristopu za uporabnike s posebnimi potrebami, hkrati pa izboljšujemo tudi bivalne pogoje v matični stavbi, saj prazne postelje, ki nastanejo ob preselitve ne zasedemo z novimi uporabniki.

9.1.1 Posodobitev in rekonstrukcija kuhinje

Zaradi dotrajanosti in nefunkcionalnosti kuhinje smo se v letu 2009 odločili, da gremo v popolno posodobitev kuhinje, tako kuhinjske tehnologije, kot gradbeno obrtnih del. Dosedanja kuhinja je bila zgrajena za potrebe 160 stanovalcev, danes pa na lokaciji Doma Nine Pokorn Grmovje biva 216 stanovalcev. Opravljamo pa tudi razvoz kosil za 50 uporabnikov na domu. Z obnovo kuhinje bomo dosegli z zakonodajo usklajeno pripravo prehrane za naše stanovalce, povečali zmogljivosti pripravljenih obrokov. V letu 2010 bo pripravljena projektna dokumentacija, opravljen javni razpis ter sama obnova kuhinje. Predviden vložek bo znašal 400 tisoč evrov.

Idejna zasnova rekonstrukcije in posodobitve predvideva:

1. Razširitev kuhinjskega dela v prizidek jedilnice
2. Ureditev slaščičarne
3. Adaptacija kletnih prostorov z vgradno tovornega dvigala
4. Zamenjava dotrajane opreme kuhinje
5. Ureditev prezračevanja in elektroinstalacij
6. Ureditev okolice, obnova kanalizacije

9.1.2 Energetska učinkovitost domov

Dom Nine Pokorn Grmovje je v letu 2007 pristopil k projektu Povečana energetska učinkovitost domov za odrasle osebe. Za dom je bil izdelan predlog postopne sanacije, saj je bilo ugotovljeno, da je zaradi zastarelosti sistema in dotrajanosti, dom potreben postopne prenove.

Predlagani so bili elementi postopne sanacije:

1. Izdelava razširjenega energetskega pregleda pri katerem bodo izvedene vse meritve obstoječega stanja, izdelana bo celotna gradbena fizika objektov (sušilnica, graščina, glavna stavba), podana bo celovita višina investicije z vračilnim rokom, izdelana bo projektna naloga, ki bo služila kot osnovno vodilo projektantom za izdelavo projektov. Energetski pregled bo podal tudi predloge in oceno izgradnje sodobnih sistemov obnovljivih virov energije.

K izdelavi razširjenega energetskega pregleda je dom prešel v letu 2009 na predlog MDDSZ. V letu 2010 pričakujemo poročilo.

2. Pristopi se naj k sanaciji kotlovnice.
3. Predlaga se zamenjava vseh radiatorskih ventilov.
4. Predlaga se zamenjava stavbnega pohišstva in ovoj stavbe.
5. Predlaga se izolacija podstrešja.
6. Predlaga se sanacija kuhinjske tehnologije.
7. Predlaga se sanacija pralnice.

V letu 2009 smo že veliko od tega realizirali (stavbno pohištvo, fasada), v letu 2010 pa nas čaka še sanacija kuhinje in posodobitev pralnice, ob morebitni dodelitvi sredstev pa bi dokončali tudi podstrešje.

V letu 2011 bi radi izgradili toplotno mikrokogeneracijo, ki predstavlja ustvarjanje lastne energije in toplote. V mislih pa imamo tudi zbiranje deževnice za potrebe pralnice in izgradnja sončnih kolektorjev za pripravo tople sanitarne vode.

9.1.3 Obnova varovanega in negovalnega oddelka

V letu 2010 bomo pripravili projektno dokumentacijo, ki bo opredelila preureditev bolniškega in varovanega oddelka po veljavnih normativih. Gre za oddelka, ki v celotnem zavodu že od izgraditve doma nista bila adaptirana. V letu 2009 pa smo ga sami zaposleni na novo prepleskali. Plan celotne adaptacije je v letu 2011, v primeru prihranka pa bi del lahko adaptirali že v letu 2010.

9.1.4 Izgradnja podstrešja

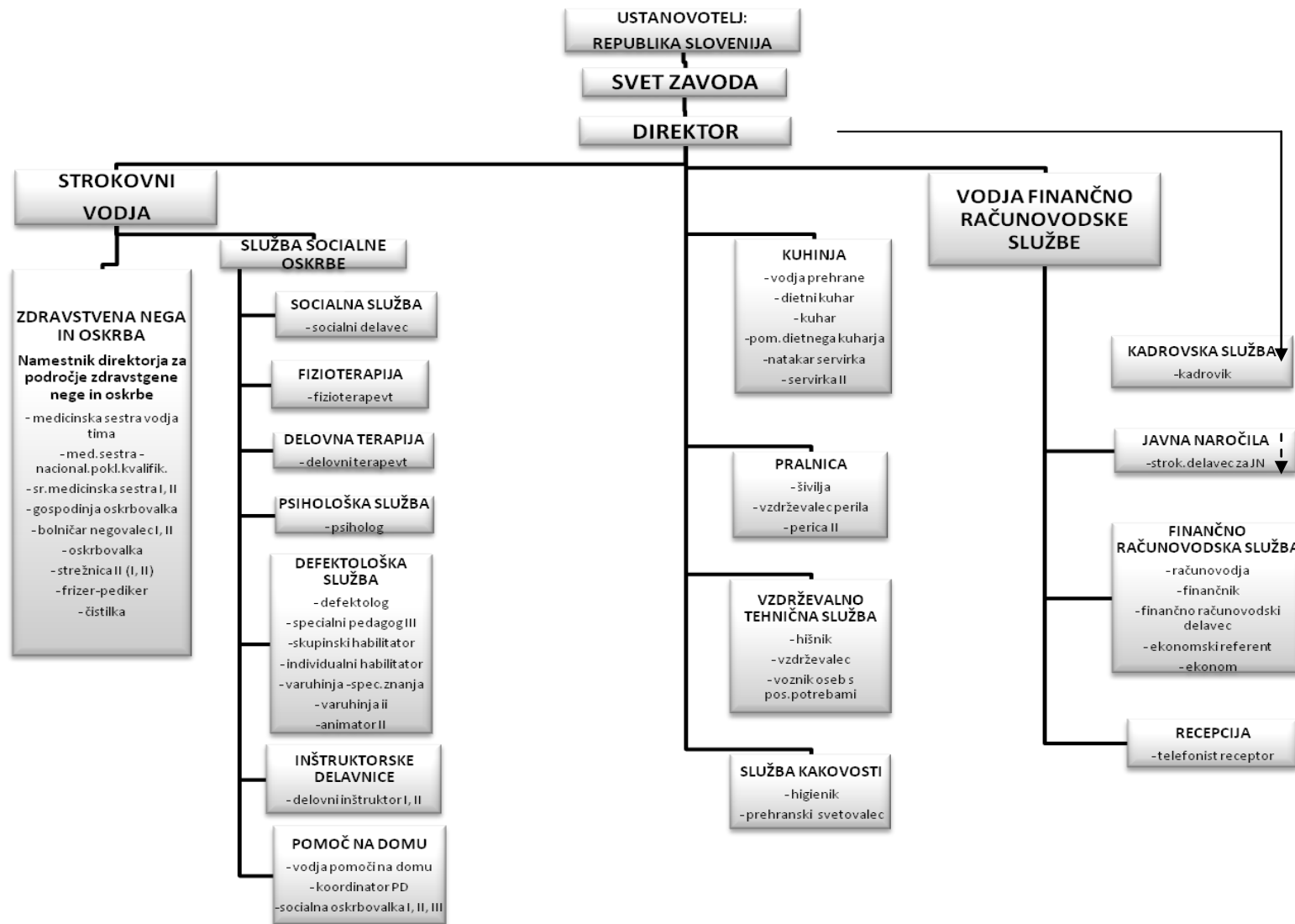
Velike možnosti za izboljšanje stanovanjskih razmer se nam kažejo v izgradnji podstrešja, zato smo že leta 2000 na MDDSZ poslali idejni načrt projekta rekonstrukcije podstrešja, s katerim bi usposobili do sedaj neizkoriščene podstrešne površine v skupni izmeri 371 m². Pridobili bi se prostori za opravljanje dodatne dejavnosti za nego in varstvo stanovalcev, za potrebe strokovnih služb, ter dodatne enoposteljne in dvoposteljne sobe s sanitarijami. Pridobili pa bi tudi prepotrebno garderobo za zaposlene, ki smo jo sicer v letu 2009 obnovili, vendar je zdajšnja lokacija neprimerna, pa tudi prostor je premajhen. Računamo na konkretno finančno pomoč MDDSZ z naslova učinkovite rabe energije. Če bo finančna pomoč potrjena bi lahko podstrešje uredili v letu 2011 ali 2012.

9.2 IZBOLJŠANJE DELOVNEGA STANDARDA

Za delovanje zavoda je bistvenega pomena dobra organizacijska struktura. Organizacijska struktura temelji na:

- Jasni opredelitvi pristojnosti in odgovornosti,
- Jasni diferenciaciji aktivnosti tako, da jih je mogoče opravljati učinkovito in uspešno,
- Sposobnosti koordinirati in integrirati diferencirane aktivnosti,
- Komunikacijskih procesih, ki so zgrajeni tako, da tistim, ki odločajo so zagotovljene natančne, učinkovite in hitre informacije,
- Organizacijski strukturi zavoda, ki je dovolj komplementarna, da lahko zavod (prek svojih delov) reagira na okolje,
- Usklajenosti organizacijskih struktur.

9.2.1 Splošna organizacijska struktura vodenja



9.2.2 Kadrovska struktura zaposlenih na dan 31. 12. 2009 (po delovnih mestih)

Zap.št.	DELOVNO MESTO	DEJANSKO ZAPOSLENI (URE) 31. 12. 2009
O s k r b a		
IV	telefonist - receptor	2
II	strežnica II (II) - čistilka	5
II	strežnica II(I)	6
V	varuhinja –spec.znanja	5
IV	frizer	2
III	pomočnik diet.kuharja	8
II	servirka	0
III	vzdrževalec perila	3
IV	šivilja	3
V	hišnik	1
II	kurjač	0
IV	vzdrževalec	1
IV + V	kuhar + vodja prehrane	5
V	ekonom	1
V+VII	računovodski + admin. delavci	6
IV + V	delovni inštruktor animator	6
VII	specialni pedagog	0
VII	socialni delavec	2,5
VII	psiholog	0
VII	strokovni vodja	1
VII	direktor	1
SKUPAJ		58,5
Z d r a v s t v o		
II	strežnica	0
IV	bolničar-negovalc I.	29,5
V	sr.medicinska sestra	28
VII	fizioterapevt	2
VII	delovni terapevt	1
VII	med.sestra vodja tima	5
VI, VII	namestnik dir.za podr. nege in oskrbe	1
VII	specialist	0
SKUPAJ		66,5
P o m o č n a d o m u		
IV + V	socialna oskrbovalka	5
VII	koordinator pomoči na domu	0,5
SKUPAJ		5,5
J a v n a d e l a		
1.	Javna dela	5
SKUPAJ		5
Skupaj zaposleni		135,5

9.2.3 Plan zaposlovanja za obdobje 2010 - 2013

Brez pravega in zadostnega kadra je nemogoče govoriti o dobrem delu v zavodu. Zato je sledeči plan zaposlovanja sestavljen iz dejansko videnih potreb. Na tem mestu je potrebno poudariti, da se zavod vsa leta poslužuje tudi programa javnih del, predvsem za potrebe pomoči na domu, družbenega koristnega dela za področje vzdrževanja in pralnice, dolgotrajno brezposelnih oseb za področje nege in oskrbe, pripravništvo za dijake in študente različnih ustanov. Iz teh programov pridobivamo kader, ki nam zapolnijo potrebo po zaposlitvi dodatnega kadra.

LETO	NAZIV DELOVNEGA MESTA	MESEC	ŠTEVILO	SKUPAJ
2010	DELOVNI TERAPEVT	JANUAR	1	6
	DIPL. MED. SESTRA	MAR	1	
	VARUH	FEB, MAR, APR	3	
	SPECIALNI PEDAGOG III	MAJ	1	
2011	DELOVNI INSTRUKTOR ANIMATOR ZA ŠPORT	JAN	1	4
	VARUH	FEB	2	
	PSIHOLOG	MAR	1	
2012	SKUPINSKI HABILITATOR	MAJ	1	1

Plan dela izhaja iz dejanskih potreb zavoda. Plan zaposlitev se bo spremenil ob morebitnih spremembah normativov in standardov, skupnega nabor storitev, ki jih pripravlja država in pa tudi v primeru, če se bo število naših stanovalcev večalo. Ker je v tem trenutku preveliko neznank je natančen plan dela težko pripraviti.

9.3 VLOGA DIREKTORJA PRI NAČRTOVANJU IN IZVAJANJU RAZVOJNEGA NAČRTA

Vodenje zavoda bo oblikovano na treh funkcijah:

- upravljanje,
- vodenje,
- izvajanje.

Upravljanje zavoda je vsekakor pristojnost sveta zavoda. Predstavlja določeno nadzorno funkcijo managementa.

Vodenje zavoda temelji na sistemu vodenja in delegiranja v hierarhičnem sistemu zavoda. Vodstvo zavoda je dolžno s sodelavci zavoda izvajati sklepe organov zavoda ter ustanovitelja. Vodenje je sestavni del procesa managementa. Hkrati je vodenje usmerjanje delavcev k postavljenim ciljem.

- Je nosilec dejavnosti in prvi strateški planer (vodja aktivnosti),
- Razvija in vzdržuje klimo, naklonjeno spremembam v zavodu,
- Skrbi za organizacijsko kulturo zavoda,
- Izvaja strategijo in financiranje iz načrta,
- Zagotavlja ustreznost organizacije v zavodu ter njeno delovanje,
- Zagotavlja pogoje za delovanje organov v zavodu,
- Aktivno sodelovanje v vseh fazah procesa načrtovanja,
- Skrb za strateško planiranje,
- Zagotavlja »odprtost« za alternative in dialog,
- Skrbeti, da se vsi povsod znajdejo,
- Skrbi in razvija ustrezno stopnjo participacije zaposlenih v procesu implementacije idej, sprememb,
- Skrbi za ravnotežje med stroški in koristmi od celotnega planiranja.

Proces vodenja zavoda je organiziran na način, da je prepoznaven vsem zaposlenim. Vodenje se bo izvajalo skozi:

- planiranje,
- usmerjanje,
- usklajevanje,
- kontrolo in
- razvoj mreže delovnih procesov v zavodu,
- razvoj spremljanja kakovosti (e-qualin).

Od zaposlenih se pričakuje, da bodo razumeli, da je potrebno v zavodu uvesti določene spremembe. V tem smislu bo organizacija sledila načelom akcijskega raziskovanja, v prvi vrsti:

- povratnih spreg,
- refleksije,
- dialoga.

Konkretno to pomeni:

- usposabljanje:
 - osebja
 - stanovalcev
 - učenje zunanjih strokovnjakov in študentov ustreznih ustanov
 - prostovoljcev
 - služb v skupnosti
- dokumentiranje procesov,
- sprotno analizo rezultatov,
- objavljanje izkušenj.

Na vseh ravneh predvidevamo sodelovanje zaposlenih z zunanjimi sodelavci (večinoma strokovnjaki za posamezna področja) pri izvajanju akcijskega načrta.

Ne glede na to, da je sodelavec z ustanovo nasploh morda zelo nezadovoljen, se pa v njej lahko še vedno počuti varnega – pač v tem smislu, da »obvlada« situacijo. Tudi v takem primeru je sprememba lahko ogrožajoča, ker zahteva v vsakem primeru spremembo vedenja in nujnost oblikovanja novih strategij, ki so seveda negotove in jih bo šele potrebno preizkusiti. Torej kot prvo je treba doseči s sodelavci dogovor o spremembah v zavodu. Brez zadostnega konsenza uspešnega uvajanja pozitivnih sprememb ne more biti. Nujna je kooperacija med zaposlenimi, med posameznimi službami. Brez tega je govoriti o kakršnihkoli spremembah brezsmiselno. Cilj spremembe mora imeti lastnosti skupinskega cilja.

Sodelavcem bo omogočena visoka stopnja:

- strokovne neodvisnosti,
- zanesljivosti in
- iniciativnosti.

Na ta način želimo doseči višjo stopnjo zaupanja, samospoštovanja znotraj slehernega delavca. Samo zadovoljni in kot ljudje močni delavci so sposobni sprejeti in izpeljati pozitivne in učinkovite spremembe v zavodu.

Pri razvoju kulture zavoda naj bi njegova moč temeljila na skupinskem delu in odločanju. V zavodu bomo dali poudarek t.i. »kulturi nalog«. Veliko nalog se bo organiziralo na projektni način. Poudarek bo na opravljanju delovnih nalog in vse bo podrejeno temu principu.

Pri zaposlovanju oziroma razvoju kadrov bo potrebno v sodelovanju s ustanoviteljem in svetom zavoda posebno pozornost posvetiti:

- Planiranju kadrov,
- Izbiri bodočih delavcev in njihovo nameščanje na ustrezna delovna opravila,
- Premeščanje in napredovanje delavcev,
- Informiranje delavcev,
- Varnost pri delu,
- Posvečanju socialni varnosti delavcev,
- Izvajanju zakonskih predpisov (delovne zakonodaje),
- Ter področne kolektivne pogodbe za zdravstvo in socialno varstvo.

Vsekakor bo permanentna skrb vodstva razporejanje delavcev na prava mesta v skladu z njihovimi sposobnostmi in znanji.

Ta cilj bomo poskušali doseči v sodelovanju z vsemi zaposlenimi v smislu timskega dela in sodelovanja po principu več ljudi več ve in na ta način se bo pokazalo kdo kaj zmore in hoče. Obenem se bo pokazala potreba po novih znanjih in veščinah, ki bi bile potrebne pri našem

delu. Zato bo potrebno v sodelovanju s strokovnim svetom posebno pozornost nameniti izobraževanju in usposabljanju delavcev.

V letu 2010 bo potrebno odgovoriti na posebna vprašanja, ki se tičejo kadrov in sicer:

- Dopolnitev in ureditev sistematizacije delovnih mest (mesec april 2010),
- Oblikovati načrt zaposlovanja bodočih kadrov za obdobje treh let (februar 2010),
- Sprejeti pravilnik o delovnem času, letnem dopustu, odmorih in počitkih (marec 2010),
- Sprejeti nov organigram (marec 2010),
- Spremljanje razvoja kadrov in izobraževanje,
- Program reševanja socialnih vprašanj in stisk zaposlenih.

9.4 VIZIJA PRI ZAPOSLENIH

- Dobra in pozitivna samopodoba zaposlenih, kar pomeni, da zaupamo v svoje sposobnosti,
- Odlični odnosi med zaposlenimi ter sodelovanje med njimi,
- Pravilno zastavljeni cilji zaposlenih, ki so dovolj zahtevni, a vseeno dosegljivi,
- Pravočasno in kvalitetno opravljeno delo,
- Želje zaposlenih, ki se skladajo s poslanstvom zavoda,
- Nove in ustvarjalne ideje zaposlenih za boljše počutje stanovalcev zavoda,
- Varno delovno mesto ter
- Spodobni osebni prejemki.

10 ZAKLJUČEK

Razvojni program želi odgovoriti na trenutne potrebe zavoda glede izboljšanja strokovnega dela zavoda, izboljšanju bivalnih pogojev in večanju zadovoljstva stanovalcev in zaposlenih. Za spremembe, ki se bodo zgodile v prihodnjih mesecih, bo potrebno doseči najprej konsenz med vodstvom in zaposlenimi, brez tega bo izboljšanje strokovnega dela in uvajanje socialnega modela težko. Pri izboljšanju bivalnih pogojev bo potrebno skrbno gospodarjenje s sredstvi. Država nam tukaj ne gre na roko, saj je še veliko stvari nedorečenih, kateri bi nam bistveno izboljšali poslovanje. Kvalitetna izvedba ciljev in programov, pa zahteva tudi kadrovske podprte službe, zato pričakujemo, da bo država snovala nove standarde in normative. Vsekakor pa ostaja naše vodilo, da ob obstoječih standardih in normativih poskušamo stanovalcem nuditi čim več, predvsem pa jim želimo krepiti njihovo človeško dostojanstvo.

Tomaž Lenart,
direktor