



Fakulteta za zdravstvo **Angele Boškin**
Angela Boškin Faculty of Health Care

Magistrsko delo
visokošolskega strokovnega študijskega programa druge stopnje
PROMOCIJA ZDRAVJA

**IZKUŠNJE ZAPOSLENIH V DOMU
STAREJŠIH Z UPORABO METODE
MONTESSORI PRI DELU S STAREJŠIMI IN Z
OSEBAMI Z DEMENCO**

**CARE HOME STAFF EXPERIENCES WITH
THE USE OF MONTESSORI METHOD WITH
OLDER PEOPLE AND PEOPLE WITH
DEMENTIA**

Magistrsko delo

Mentorica: red. prof. dr. Marija Petek Šter

Kandidatka: Špela Mihevc

Ljubljana, november, 2019

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici red. prof. dr. Mariji Petek Šter, dr. med., spec. druž. med. za izjemno izkušnjo sodelovanja pri nastajanju magistrskega dela.

Prav tako se zahvaljujem doc. dr. Špeli Razpotnik in red. prof. dr. Brigiti Skela Savič, znan. svet. za recenziranje magistrske naloge. Slednji tudi za sodelovanje pri izpeljavi raziskovalnega projekta in s tem zasnovi za magistrsko nalogo.

Za lektoriranje se zahvaljujem Niki Birsa Vidmar, mag. slovenistike.

Najlepše pa se zahvaljujem tudi vsem sodelujočim v raziskavi in vodstvu Doma sv. Jožef za zaupanje.

Posebej pa se zahvaljujem dr. Tanji Križaj, ki je sodelovala pri kodiranju delov intervjujev z namenom izboljšanja zanesljivosti raziskave.

V času študija pa so imeli pomembno vlogo tudi Iztok, Jakob ter Zoja in me spoznavali v novi vlogi, ki pa nikakor za nikogar od nas ni bila lahka.

POVZETEK

Teoretična izhodišča: Obstoječa literatura je pozitivno opredelila uvedbo pristopa, usmerjenega na uporabnika, ki bi lahko prispeval h kakovosti življenja starejših in oseb z demenco v domu starejših ter k dobremu počutju zaposlenih na delovnem mestu. S pregledom literature je bilo ugotovljeno, da se raziskave dotikajo uporabe montessori metode pri starejših in osebah z demenco v različnih okoljih, vezano predvsem na učinkovitost uporabe metode. Induktiven proces razmišljanja pa lahko zapolni vrzel spoznanja o izkušnjah zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco.

Cilj: Ugotoviti izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco ter razumeti pomen, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje.

Metoda: Uporabljena je bila interpretativna študija primera z namenom preučevanja izkušenj zaposlenih glede uporabe montessori metode v institucionalnem varstvu. Podatki so bili pridobljeni s pomočjo neposrednih polstrukturiranih intervjujev z uporabo usmerjevalnih vprašanj. Vzorec je bil namenski, neslučajnostni. Enajst zaposlenih v Domu sv. Jožef Celje je bilo udeleženih v raziskavi in pri svojem delu uporabljajo metodo montessori. Intervjuji so bili izvedeni v mesecu juliju 2019 po predhodno pridobljenem soglasju zavoda za raziskovanje. Za analizo podatkov je bila uporabljena vsebinska analiza, pri kateri je s pomočjo kodiranja in kategoriziranja besedila oblikovano vsebinsko razumevanje metode montessori.

Rezultati: Interpretacija analiziranega besedila je privedla do štirih tem, šestnajstih kategorij in štiriinpetdesetih pripadajočih kod. Izpostavljene teme so »vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco«, vključujoč izzive pri implementaciji metode, pomen celostnega, na stanovalca usmerjenega pristopa, načela metode montessori ter pomen prilagoditve okolja in potrebnih materialov. Druga tema so »sodelovanje deležnikov« med zaposlenimi, stanovalci, svojci, njihova medsebojna komunikacija in načini prenosa znanja. Tretja tema je »osebni razvoj zaposlenega«, vključujoč zadovoljstvo na delovnem mestu, prenos v domače okolje, osebno rast. Zadnja tema se nanaša na »izobraževanje«, in sicer formalno, neformalno in permanentno izobraževanje ter prenos znanja, veščin in stališč

na druge. Izkaže se preplet vseh tem pri izkušnjah zaposlenih v obravnavi starejših in oseb z demenco, kar pa je tudi osnovno vodilo metode montessori.

Razprava: Izsledki študije primera izvedene v enem slovenskem domu za starejše prispevajo novo znanje na področju uporabe metode montessori v domovih za starejše. S pridobljenimi spoznanji je priporočeno v praksi sistematično uvajati metodo montessori za starejše in osebe z demenco s poudarkom na izobraževanju, ki je nujna podlaga za praktično delo. Izkušnje zaposlenih so pokazale, da uporaba metode montessori pripomore k boljšemu razumevanju pomena sodelovanja, izobraževanja ter s tem povezanega osebnega razvoja zaposlenih. Predlagamo nadaljnje raziskovanje na področju primerjave izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu ne uporabljajo metode Montessori, ter možnosti za uvajanje metode montessori tudi v druge domove starejših občanov.

Ključne besede: metoda montessori, demenca, pristop usmerjen na uporabnika, zaposleni, dom starejših

SUMMARY

Background: Existing literature positively evaluates the introduction of a client-centered approach which could contribute to a higher quality of life in the elderly and people with dementia in care homes and to the well-being of caregivers in the workplace. A literature review revealed that research addresses the use of the Montessori Method for the elderly and people with dementia in different settings, primarily related to the method's effectiveness. Inductive thinking can, however, fill the gap in the experience of care home staff with the application of the Montessori Method on the elderly and people with dementia.

Aims: The aim was to establish the experiences of caregivers in care homes with the Montessori Method in working with the elderly and people with dementia and to facilitate their understanding of the importance of using the Montessori Method for their work and life.

Methods: An interpretative case study was employed to examine caregivers' experiences with the Montessori Method in institutional care. Data were obtained with face-to-face semi-structured interviews using guiding questions. A purposeful, non-probability sample was used. Eleven employees of the Saint Joseph Home Celje participated in the research; they use the Montessori Method in their work. Interviews were conducted in July 2019 after prior consent was obtained from the Research Institute. Content analysis was conducted to analyze the data, in which a substantive understanding of the Montessori Method was formulated using coding and categorizing of the text.

Results: Interpretation of the analyzed text yielded four themes, sixteen categories and fifty-four related codes. The first theme was 'the substantive and organizational aspect of the Montessori Method in the treatment of the elderly and persons with dementia', including the challenges involved in implementing the method, the importance of a holistic, client-centered approach, the principles of the Montessori Method, and the importance of adapting the environment and required materials to suit the method. The second theme was 'cooperation' between employees, residents, relatives, their mutual communication and ways of knowledge transfer. The third theme was 'personal development', including satisfaction at work, transfer to the home environment, and personal growth. The last theme dealt with 'education', whether formal, informal,

permanent, and the transfer of knowledge, skills and attitudes to others. The results revealed a combination of all the themes in the experiences of caregivers in the treatment of the elderly and people with dementia, which is also the basic principle of the Montessori Method.

Discussion: The results of a case study conducted at a Slovenian care home provide new knowledge on the application of the Montessori Method in care homes. With the knowledge obtained, a systematic introduction of the Montessori Method for the elderly and people with dementia is recommended in practice, with an emphasis on education as the necessary basis for practical work. Caregivers' experiences revealed that the use of the Montessori Method contributes to a better understanding of the importance of collaboration, education and the related personal development of caregivers. We recommend further research which should compare the experiences of caregivers who do not employ the Montessori Method in their work and the possibility of introducing the Montessori Method into other care homes.

Key words: the Montessori Method, dementia, client-centered approach, caregiver, care home

KAZALO

1 UVOD	1
2 TEORETIČNI DEL	4
2.1 IZZIVI V OBRAVNAVI STAREJŠIH IN OSEB Z DEMENCO	4
2.2 INSTITUCIONALNO VARSTVO STAREJŠIH V SLOVENIJI IN POMEN OSKRBE STAREJŠIH IN OSEB Z DEMENCO ZA RAZVOJ INSTITUCIONALNE OSKRBE.....	5
2.3 OPIS METODE MONTESSORI.....	8
2.3.1 Uporaba metode montessori pri starejših in osebah z demenco.....	8
2.3.2 Koristi uporabe metode montessori za zaposlene v domu starejših.....	9
2.3.3 Uporaba metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco v Sloveniji	10
3 EMPIRIČNI DEL.....	12
3.1 NAMEN IN CILJ RAZISKOVANJA	12
3.2 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE	12
3.3 METODE RAZISKOVANJA	12
3.3.1 Dizajn raziskave	12
3.3.2 Instrument raziskave	13
3.3.3 Udeleženci raziskave.....	14
3.3.4 Potek raziskave in soglasja.....	14
3.3.5 Obdelava podatkov.....	15
3.4 REZULTATI	16
3.4.1 Tema: Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco	17
3.4.2 Tema: Sodelovanje deležnikov	22
3.4.3 Tema: Osebni razvoj zaposlenega.....	29
3.4.4 Tema: Izobraževanje	32
3.4.5 Tabelarični prikaz tem, kategorij in kod	35
3.5 RAZPRAVA	36
4 ZAKLJUČEK	42
5 LITERATURA	43
6 PRILOGE.....	50
6.1 USMERJEVALNA VPRAŠANJA.....	50

6.2 SOGLASJE ZAVODA K RAZISKOVANJU.....	51
6.3 OBVESTILO O RAZISKAVI ZA UDELEŽENCE IN PISNA PRIVOLITEV ..	52
6.4 OCENA ETIČNOSTI	54

KAZALO TABEL

Tabela 1: Teme, kategorije in kode pridobljene na osnovi analize besedila.....	35
--	----

SEZNAM KRAJŠAV

SZO

Svetovna zdravstvena organizacija

1 UVOD

Za izboljšanje kakovosti življenja v starejših letih je potreben javnozdravstveni strateški pristop s celovitimi strukturnimi ukrepi v vseh relevantnih sektorjih. Svetovna zdravstvena organizacija (SZO) je opredelila glavne izzive, na katere morajo odgovoriti sodobne družbe, da se bodo lahko uspešno, s celovitimi ukrepi odzvale in prilagodile na potrebe starajoče se družbe. Eden izmed izzivov, pomemben tudi za izbiro ustreznega terapevtskega pristopa, je prepoznavanje in upoštevanje raznolikosti med starejšimi, ne le v zdravstvenem, ampak tudi v funkcionalnem stanju posameznika, ki je povezano s kronološko starostjo organizma (Gabrijelčič Blenkuš & Robnik, 2017). Za namen identifikacije potreb v Sloveniji je bilo s pomočjo deležnikov analizirano stanje odnosa do staranja na regijski ravni. Uporabljeni so bili semi kvantitativni podatki, zbrani med letoma 2015 in 2016 z vprašalnikom Izzivi staranja v regijah. Vprašanja so bila v večji meri zastavljena v obliki strinjanja s trditvami v povezavi s staranjem. Kot pomembna področja obravnave, povezana s starejšimi, so bila prepoznana duševno zdravje in demenca, preprečevanje poškodb, starejšim prilagojeno notranje in zunanje okolje, socialni kapital in finančno stanje, kar podaljšuje samostojno življenje starejših (Robnik, et al., 2017).

Trend povečevanja števila oseb, obolelih za demenco, napeljuje na dvig razumevanja pomena izobraževanja strokovnjakov ki se z njimi srečujejo, predvsem o pristopih obravnave, ki pri osebah z demenco lahko prispevajo k njihovi samostojnosti (Ljubič & Kolnik Štemberger, 2017). Rezultati raziskave, v kateri so ocenjevali samostojnost stanovalcev, obolelih za demenco, pri zadovoljevanju temeljnih življenjskih potreb, nudijo statistično utemeljena izhodišča za pripravo programov za načrtovano vključevanje stanovalcev v psihosocialne dejavnosti z urjenjem samostojnosti pri izvajanju osnovnih življenjskih aktivnosti. Ugotovljena dejstva v raziskavi opozarjajo na večje tveganje za razvoj odvisnosti od strokovne pomoči ob izvajanju dejavnosti, saj upadanje kognitivnih sposobnosti zmanjšuje zmožnosti udejstvovanja. V raziskavi domnevajo, da se z odvzemanjem priložnosti za ohranjanje samostojnosti dodatno zvišuje odvisnost pri izvajanju osnovnih življenjskih aktivnosti. Raziskava odpira možnosti za

novе pristope k obravnavi starejših in oseb z demenco v institucionalnem okolju z integracijo znanstvenih spoznanj v klinično prakso (Kobentar, et al., 2015).

Metoda, ki vključuje elemente bio-psiho-socialnega modela in pristopa usmerjenega na uporabnika, je metoda montessori. Metoda je posebej prilagojena za delo s starejšimi in osebami z demenco s poudarkom na aktivnostih in dejavnostih, ki imajo za obolelega smisel in namen, s ciljem doseganja čimvišje stopnje samostojnosti v vsakodnevni aktivnostih (Ljubič & Kolnik Štemberger, 2017). Metoda montessori je zasnovana tako, da se izvajane aktivnosti prilagodi željam in sposobnostim posameznika, glede na njegove pretekle izkušnje in upoštevajoč okolje, v katerem se aktivnost odvija. Na ta način metoda montessori omogoči večje sodelovanje in boljše počutje, kar vpliva na kakovost življenja obolelega. Z uporabo preostalih moči in spretnosti, oseba z demenco ohranja in povečuje svojo samostojnost in aktivno deluje v svoji skupnosti (Ljubič & Kolnik Štemberger, 2017).

Mihevc in Skela Savič (2019) v svojem raziskovalnem projektu izvedenem v Domu sv. Jožef Celje, ugotavljata, v kolikšni meri uporaba montessori metode poveča dobro počutje pri zaposlenih na delovnem mestu, v kolikšni meri uporaba montessori metode poveča sodelovanje med zaposlenimi in v kolikšni meri uporaba montessori metode pri zaposlenih poveča občutek kompetentnosti pri delu z osebami z demenco. Rezultati so, da uporaba metode montessori nadpovprečno poveča dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, nadpovprečno poveča sodelovanje med zaposlenimi na delovnem mestu, nadpovprečno poveča kompetentnost na delovnem mestu - tako po pogostosti uporabe metode kot tudi glede na leta uporabe metode montessori. Kljub omejitvam raziskave, izvedene na majhnem vzorcu, so ugotovljeni pozitivni učinki uporabe montessori metode pri zaposlenih v domu starejših. Metoda montessori ponudi jasne usmeritve in deluje po načelih, ki zaposlenim omogočajo drugačen pogled na svoje delo, spremembo kvalitete odnosov med sodelavci, večje možnosti sodelovanja s spremenjenimi okoliščinami dela in z drugačnimi vrednotami pri delu s starejšimi in z osebami z demenco, kar pa bistveno vpliva tudi na zmanjšanje možnosti za izgorelost na delovnem mestu. Zaradi kvantitativne metodologije, uporabljene v raziskavi, le-ta ni uspela raziskati poglobljenih izkušenj zaposlenih z uporabo metode montessori na

delovnem mestu. S tem je indicirala potrebo po tovrstnih raziskavah, ki bi prispevale k boljšemu uvidu, kako zaposleni v domu starejših doživljajo uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco. Metoda montessori v ospredje postavlja uporabnika, vendar je iz pregleda literature jasno, da kvaliteto odnosa, učinka sodelovanja in dobrega počutja stanovalca pomembno determinira tudi zaposleni, ki zavzema enakovredno partnersko vlogo.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 IZZIVI V OBRAVNAVI STAREJŠIH IN OSEB Z DEMENCO

Otawska listina iz leta 1986 govori, da je spodbujanje zdravja proces, ki ljudem omogoča, da povečajo nadzor nad svojim zdravjem in ga izboljšajo. Da bi dosegli stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, mora biti posameznik ali skupina sposobna prepoznati in uresničiti težnje, zadovoljiti potrebe in se spopasti s spremembami v okolju (World Health Organization, n.d.).

Demenca postaja v življenju sodobnega človeka vedno bolj prepoznaven pojav. O konkretnem številu starih ljudi z demenco v Sloveniji ne moremo govoriti, saj nimamo registra oseb z demenco. Poznamo le ocene, ki se zanašajo na podatke tujih raziskav, ob predpostavki, da v Sloveniji ni občutne razlike v prevalenci demence kot na primerljivo razvitih območjih Evrope. Ne glede na skrb zbujajoče podatke o povečevanju števila ljudi z demenco je treba upoštevati sodobne usmeritve oskrbe. In pri tem zagotoviti celovit pristop pomoči in dostojno življenje. Osebe z demenco pogosto težko živijo same ali ob pomoči drugih v domačem okolju in so prisiljene poiskati pomoč v instituciji. To je še posebej značilno za Slovenijo, saj ima za starejše in osebe z demenco najbolj razvito prav institucionalno oskrbo (Mali & Kejžar, 2017).

Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (World Health Organization, n.d.) je opredelila bio-psiho-socialni model, ki vključuje vsa področja človekovega delovanja. Slednja se nanašajo na skrb zase, produktivnost in prosti čas. Leta ponuja širši okvir razumevanja delovanja posameznika v okolju, vključenega v vsakodnevne dejavnosti kljub omejitvam (Alford, et al., 2015).

Celostna oskrba starejših in oseb z demenco v središče oskrbe postavlja posameznika, ne institucije in ne strokovnjakov, zaposlenih v instituciji. Stanovalec doma in strokovnjak ustvarjata partnerski odnos, v katerem pri iskanju rešitev izhajata iz dejanskega stanja stanovalčeve življenjske situacije. Poleg spremenjenega razmerja in odnosov z

enakovrednim zastopanjem vseh drugih, za stanovalca pomembnih, zagotavlja razmere za krepitev moči za starejše in osebe z demenco, na podlagi katere se zagotavlja pogoje za nove metode dela in izvajanje storitev, ki so prilagojene potrebam, nujam, željam, možnostim in sposobnostim starejših in oseb z demenco (Mali & Kejžar, 2017).

Pristop usmerjen na uporabnika predstavlja vodilno idejo sprememb tudi v zdravstvenem sistemu in vzpodbuja zdravstvene strokovnjake k razmisleku o celostnem pogledu na uporabnika, na njegove pretekle izkušnje, vrednote, prioritete, želje in cilje (Križaj & Hurst, 2013). Pristop usmerjen na uporabnika tozadevno nagovarja tudi uporabnike, da prevzamejo aktivno vlogo v procesu sodelovanja pri ohranjanju in/ali pridobivanju zdravja. Za zagotovitev sodelovanja je potrebna vzpostavitev partnerskega odnosa med uporabnikom in zdravstvenim strokovnjakom, upoštevati pa je potrebno tudi dejavnike, kot so okolje, v katerem se sodelovanje odvija, in razpoložljiva sredstva za učinkovito sodelovanje. Prav tako pa je uporaba bio-psiho-socialnega modela in pristopa usmerjenega na uporabnika odvisna od motivacije obeh (vseh) akterjev v tem procesu, posameznikov na eni strani in vrednot ter vizije organizacije, kjer se proces odvija, na drugi (Križaj & Hurst, 2013).

2.2 INSTITUCIONALNO VARSTVO STAREJŠIH V SLOVENIJI IN POMEN OSKRBE STAREJŠIH IN OSEB Z DEMENCO ZA RAZVOJ INSTITUCIONALNE OSKRBE

Zakonodaja in sistem institucionalnega varstva v Sloveniji sta specifična (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2019). Glede na pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 2019) in (za)vedenje o dejanskih razmerah v slovenskih domovih za starejše Imperl (2014, p. 5) pravi: »Pomembno je prepoznati prednosti in slabosti naših domov za starejše, da bi jih s primernimi strategijami presegli. Tako lahko govorimo o strategijah, ki gradijo na prednostih ali minimiziranju slabosti, da bi izkoristili priložnosti oz. da bi se izognili nevarnostim.«

»V prihodnje bo vedno bolj v ospredje prihajala skrb za starostnike, in sicer z družbenega vidika, vidika posameznika, in z vidika strokovnjakov, ki pokrivajo področje staranja. Pri reševanju problemov na področju staranja družbe je prostor za inovativnost in prenos dobro utečenih praks iz tujine v slovenski prostor. Poleg znanja je potrebno širše osveščanje vseh generacij o staranju, o pomenu le-tega za družbo, razvijati je potrebno programe promocije zdravja za starostnike na različnih področjih in spodbujati njihovo socialno vključenost« (Skela Savič, et al., 2010, p.89).

V domovih starejših v Sloveniji obstajajo štirje modeli oskrbe oseb z demenco, in sicer »integrirani« (osebe z demenco živijo skupaj z ostalimi stanovalci), »segregirani« (osebe z demenco živijo ločeno, na specializiranih ali varovanih oddelkih) in »delno segregirani model« (skupina za osebe z demenco), v zadnjih letih pa še tako imenovane »gospodinjske skupnosti«. Gre za inovativno obliko oskrbe, ki vpeljuje drugačen odnos do stanovalcev, takšen, ki temelji na kulturi oskrbe po osebni meri (Mali & Kejžar, 2017).

Izkazuje pa se tudi potreba po razvoju modelov za pomoč družinam, ki skrbijo za starejše in osebe z demenco v domačem okolju ter po novih programih dolgotrajne oskrbe starejših, ki bodo ustrezali predvsem njihovim potrebam in pričakovanjem vezanih na kakovostno staranje in sožitje generacij v skupnosti. Vključno z drugimi podpornimi socialnimi mrežami s katerimi bo možno najti ravnovesje med družino, programi v skupnosti in nastanitvijo v domovih za starejše (Dolšak, 2010).

Raziskave v domovih za starejše so pogosto negativno osredotočene in življenje stanovalcev opisujejo kot sterilno in brez smiselnih izkušenj. Domovi za starejše imajo potencial, da vplivajo na življenje ljudi socialno, fizično in psihološko. Pomembno je razumeti, kateri dejavniki prispevajo k temu. Sistematičen pregled literature s strani Bradshaw, et al. (2012) je pokazal, da so stanovalci v domovih za starejše izrazili zaskrbljenost zaradi pomanjkanja avtonomije in težav pri oblikovanju ustreznih odnosov z drugimi. Opredeljene so bile štiri ključne teme: sprejemanje in prilagajanje, povezanost z drugimi, domače okolje in samostojna skrb zase. Pozitivne izkušnje stanovalcev v domovih za starejše so pomembne za kakovost življenja stanovalcev. Pregled literature

podpira dejstvo, ki poudarja potrebo po pristopih, ki temeljijo na medsebojnih odnosih skupaj z zaposlenimi. V literaturi se pojavlja vprašanje o povezavi med stanovalci, ki se »počutijo kot doma« v ustanovah za dolgotrajno oskrbo, in »kakovostjo življenja«. Cooney (2012) v raziskavi želi ugotoviti, kako starejši občutijo življenje v domu starejših in kateri faktorji vplivajo na občutek domačnosti. Intervjuvanih je bilo 61 stanovalcev v različnih institucijah za dolgotrajno oskrbo in opredeljene so bile štiri teme: kontinuiteta, ohranjanje osebne identitete, pripadnost in aktivno delovanje in delo. »Iskanje doma« pa je bilo opredeljeno kot osrednja tema. V raziskavi, ki so jo izvedli Cook, et al. (2015) in se nanaša na status stanovalcev v domu starejših glede na temeljne človeške potrebe je bilo izpostavljenih vrsto tem, ki skupaj kažejo, da so stanovalci želeli, da bi njihov status vključeval »življenje s skrbjo« in ne »obstoječega v oskrbi«. Pet tem je bilo: skrb za samega sebe/oskrba, obvladovanje/izguba nadzora, v povezavi z drugimi/z drugimi, aktivni uporabniki prostora /okupacijskega prostora in vključevanje v smiselno dejavnost /pomanjkanje smiselne dejavnosti. Ta raziskava kaže, da če bodo domovi za starejše želeli delovati v sinergiji in bodo lahko stanovalci na institucijo gledali kot na dom, bodo morali zaposleni biti bolj osredotočeni na prepoznavanje, priznavanje in v podporo prizadevanjem stanovalcev glede kvalitete njihovega življenja v domu.

Obstoječe študije kažejo, da je kakovost življenja starejših v domovih za starostnike velikokrat zmanjšana (Degenholtz, et al., 2014; Tuominen, et al., 2016). Namen raziskave, ki so jo izvedli Habjanič, et al. (2012) je bilo raziskati pomanjkljivosti v institucionalni oskrbi starejših, ki je na voljo prebivalcem domov za starejše v Sloveniji. Raziskava je bila izvedena s pomočjo intervjujev 48 udeležencev (stanovalci domov starejših v Sloveniji, njihovi sorodniki in zaposleni). Glavne teme, ki so izhajale iz te analize, so bile zanemarjanje, nestrokovno komuniciranje, neprijetno fizično okolje in neustrezno obravnavanje. Udeleženci so identificirali problematiko institucionalne oskrbe starejših v Sloveniji, ki so jo izpostavile tudi mednarodne raziskave. Zaradi pomanjkanja osebja, nizke motivacije, nezadostnih komunikacijskih veščin in neizkušenosti so člani negovalnega osebja poročali, da niso mogli ponuditi najboljše možne kakovosti oskrbe. Plaku-Alakbar in Punnett (2018) v raziskavi, v katero je vključenih 175 domov za starejše, ugotavljata pozitivno povezanost med splošnim zadovoljstvom zaposlenih z delovnim okoljem in splošnim zadovoljstvom stanovalcev z

izkušnjami bivanja v domovih za starejše. Zadovoljstvo na delovnem mestu pozitivno vpliva na kvaliteto izvedenih storitev, ki jih starejši koristijo oziroma so jih deležni v institucionalnem varstvu.

Z analizo potreb starostnikov v domovih za starejše so bili prepoznani številni dejavniki, ki po njihovem mnenju vplivajo na kakovost življenja, ključni pa so dobri medčloveški odnosi. V omenjeni raziskavi je bila postavljena hipoteza, da so za kakovost življenja v domu starejših najpomembnejši odnosi s sostanovalci in odnos osebja. Stanovalci so od vseh nivojev človeških potreb največ govorili o nivoju medčloveških odnosov. Kategorija sobivanja je bila najobsežnejša po številu kod (Cedilnik Gorup, 2010).

2.3 OPIS METODE MONTESSORI

2.3.1 Uporaba metode montessori pri starejših in osebah z demenco

Metoda montessori se dotika treh pomembnih področij za življenje oseb z demenco. Prvo se nanaša na pripravljeno okolje, pri čemer okolje predstavlja vse tiste prostore in kraje, kjer se oseba giblje in ki so pripravljeni tako, da omogočajo vključevanje in samostojnost posameznika v vseh tistih rutinah, vlogah in aktivnostih, kjer si želi biti samostojen in ki imajo zanj smisel in pomen. Nadalje ponuja možnost, da je okolje pripravljeno tako, da osebi pomaga, da se bolje znajde. Drugo področje predstavljajo vse rutine, vloge, aktivnosti in interesi, ki pokrivajo področja vsakodnevnih življenjskih aktivnosti. Tretje področje pa predstavljajo vsi tisti, ki z osebo z demenco sodelujejo v njegovem okolju – zaposleni, prostovoljci in svojci (Camp, 2010). Pri tem pa sta najpomembnejša opazovanje posameznika in dobro sodelovanje vseh vključenih (Fazio, et al., 2018). Simptomi demence običajno vključujejo upadanje kognitivnih sposobnosti ter spremembe razpoloženja in osebnosti, vključno z apatijo in vznemirjenostjo. Veliko oseb z demenco doživlja tako imenovano odzivno vedenje, ki je mnogokrat izraženo kot fizično ali verbalno izražanje neizpolnjenih potreb. Pomanjkanje pomembnih socialnih interakcij in dejavnosti lahko služi kot sprožilec za odzivno vedenje pri osebni z demenco. Zato je zmanjševanje odzivnega vedenja s spodbujanjem dejavnosti, ki se osredotočajo na posameznika, pomembno za boljše vključevanje oseb z demenco in s tem izboljšanje

kakovosti življenja. Eden od pristopov, ki spodbuja socialno interakcijo in sodelovanje pri osebah z demenco so dejavnosti, ki temeljijo na metodi montessori, ki jo je v devetdesetih letih razvil zdravnik dr. Cameron J. Camp po metodi zdravnice Marie Montessori (1870 - 1952). Dr. Cameron J. Camp je bil začetnik uporabe tega pristopa v devetdesetih letih 20. stoletja, pri čemer je bilo ugotovljeno, da so montessori dejavnosti primerne za osebe z demenco, saj je veliko načel, ki jih podpira metodologija, prisotnih v najboljših praksah na področju obravnave demence. Predvsem kot zagotavljanje zanimivih dejavnosti v za osebo z demenco kulturno pomembnem kontekstu, ki je strukturiran za pospeševanje uspeha (Sheppard, et al., 2015). Metoda montessori za starejše in osebe z demenco je danes poznana po celem svetu (Montessori Methods for Dementia), pri čemer zagotovo prednjačijo ZDA, Avstralija in Kanada. Tudi v Evropi že kar nekaj let potekajo izobraževanja, ki jih vodi dr. Camp v okviru AG&D iz Francije. Metoda uspešno deluje v domovih za starejše po Franciji, Švici, Italiji, Poljski, Slovaški, Nizozemski, Avstriji, Nizozemski in od leta 2015 tudi v Sloveniji.

2.3.2 Koristi uporabe metode montessori za zaposlene v domu starejših

Izgorelost pri zaposlenih, ki delajo z osebami z demenco, se največkrat kaže kot odziv na prekomerne zahteve dela. Definicija, ki se najpogosteje uporablja v raziskavah, opisuje izgorelost kot sindrom, ki vključuje tri vidike. Prvič, zaposleni izkusijo čustveno izčrpanost, pri čemer se počutijo nezmožni deliti sebe na psihološki ravni, kar lahko ustvari čustveno distanco do njihovih uporabnikov. Drugič in povezano s tem se razvijejo negativni ali cinični odnosi do njihovih uporabnikov, kar se imenuje depersonalizacija in se lahko obravnava kot metoda obvladovanja čustvene izčrpanosti. Tretji vidik, znan kot osebna izpolnitev, se nanaša na težnjo posameznika, da svoje delo negativno ocenjuje in se počuti nezadovoljnega z dosežki, povezanimi z delom. Visoka čustvena izčrpanost, visoka depersonalizacija in nizek osebni dosežek so kazalci izgorelosti (Merriman, 2017). Samoučinkovitost, starost in vzajemnost s sodelavci kažejo pomembno vlogo pri prispevanju k občutku izgorelosti. Osebe z demenco namreč pogosto kažejo zelo zapletene in zahtevne potrebe. Zato je zaposleni v tem vzorcu najpomembnejši člen pri zagotavljanju oskrbe starejše osebe z demenco. Pomembno je, da se prepoznajo dejavniki stresa, ki jih kažejo zaposleni. Z izboljšanjem kakovosti delovnega okolja se ne izboljša

samo oskrba obolelega z demenco, ampak se izboljša tudi splošno počutje zaposlenih (Duffy, et al., 2014). Po implementaciji metode montessori za starejše in osebe z demenco so opazili, da usposobljeno osebje bistveno bolj pozitivno sodeluje, medtem ko se zmanjšujejo oblike negativnega sodelovanja oseb z demenco v primerjavi s standardnimi programi obravnave oseb z demenco (Ducak, 2012).

2.3.3 Uporaba metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco v Sloveniji

Izboljšanje kakovosti življenja starejših in oseb z demenco mora biti prisotna v viziji razvoja vseh domov starejših. Kakovostna institucionalna oskrba se lahko doseže s celostno obravnavo in integrirano oskrbo, ki mora potekati v multidisciplinarnem timu. Tovrsten pristop sicer zahteva vpletenost in razumevanje vseh zaposlenih z visoko stopnjo komunikacijskih spretnosti s ciljem doseganja dolgoročnih uspehov (Mlakar, 2016).

Kobentar (2010) je v svoji raziskavi na področju oskrbe oseb z demenco statistično potrdila uporabo medicinskega modela obravnave, pokazala na pomanjkanje ustrezno izobraženega osebja za strukturirano delo z osebami z demenco ter izjemne obremenitve zaposlenih ob kontinuirani skrbi za običajne življenjske aktivnosti. Dokazuje, da je medicinski pristop spričo multimorbidnosti sicer potrebno ohraniti, a ga je potrebno dopolniti še z drugimi pristopi, ki zahtevajo dodatno usposobljenost strokovnjakov, s katero zmorejo ohranjati samostojnost, kompetentnost ter dostojanstvo starejših in oseb z demenco. Mlakar (2016) v svoji raziskavi, v katero je bilo vključenih 240 zaposlenih iz različnih domov za starejše, ugotavlja, da se 26,4% zaposlenih v zdravstveni negi v domovih za starejše o delu z osebami z demenco izobražuje preko interneta, 23,6 % z obiskovanjem izobraževanja izven doma, 25 % s prenosom znanja med zaposlenimi in 24% z razpoložljivo literaturo. Sodobna stališča in pristopi pri obravnavi oseb z demenco zahtevajo od zaposlenih kompleksna procesna znanja. Sivec (2018) ugotavlja, da je psihična obremenjenost zaradi narave dela tudi posledica preslabe seznanjenosti z boleznijo in pomanjkanja ustrezno izobraženega kadra. Med drugim omenja, da morajo zaposleni, ki delajo s starejšimi in z osebami z demenco uporabljati predvsem pozitiven pristop z osredotočanjem na osebo z demenco. Za doseganje tega cilja pa je potrebno

izobraževanje zaposlenih za pridobivanje znanj in spretnosti, s katerimi bodo sposobni implementirati orodja, s katerimi bodo omogočili najboljšo možno kakovost življenja oseb z demenco.

Dom sv. Jožef je v Sloveniji prvi, ki od leta 2015 vpeljuje metodo montessori za starejše in osebe z demenco, ukvarjajo se tudi s prevajanjem ustrezne literature, terminologije in z organizacijo izobraževanj s tega področja. V novembru 2017 je njihova delovna terapevtka kot prva iz Slovenije, opravila izpit in s tem pridobila osnovni certifikat »Montessori Inspired Lifestyle TM« ter izpit za certifikat inštruktorja I. stopnje »Montessori Inspired LifestyleTM – trainer« pri »Center for Applied Research in Dementia, Ohio, USA« (Dom sv. Jožef, 2019). V letu 2018 so s podjetjem AG&D iz Francije, ki je uradni evropski zastopnik dr. Camerona J. Campa in njegovega centra »Center for Applied Research in Dementia« iz ZDA, podpisali pogodbo o zastopstvu v Sloveniji. S tem so pridobili pravico do organizacije in izvajanja izobraževanj »Montessori Inspired Lifestyle: Dementia Programming« za laično in strokovno javnost na področju Slovenije. V letu 2019 so pristopili v postopek pridobivanja licence za »Montessori Inspired Lifestyle Community«. Z vključitvijo v postopek pridobivanja licence montessori so se zavezali, da bodo o tem načinu dela izobrazili celotno osebje. Vsako leto zato predavanja dr. Camerona J. Campa posluša najmanj 10 zaposlenih, ki jih nato vključijo še v nadaljevalne seminarje. Vodstvo je bilo v ta izobraževanja vključeno prvo. Pripravljajo predstavitvena montessori predavanja za novozaposlene ter osvežilna predavanja za ostale. Celotno osebje ima redna mesečna srečanja, kjer imajo priložnost spregovoriti tudi o izzivih, ki jim jih postavlja metoda montessori. V postopku pridobivanja licence pa je seznanjanje z metodo montessori za stanovalce, svoje in osebje le ena izmed postavk (Dom sv. Jožef, n.d.).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 NAMEN IN CILJ RAZISKOVANJA

S pregledom literature je bil razvit argument za raziskovanje poglobljenih izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu uporabljajo metodo montessori, zato je namen raziskave preučiti in bolje razumeti izkušnje zaposlenih, ki v domu starejših uporabljajo metodo montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco.

Cilj raziskave je ugotoviti izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco ter razumeti pomen, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje.

3.2 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE

Raziskovalno vprašanje je:

Kakšne so izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco ter kakšno je razumevanje pomena, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje?

3.3 METODE RAZISKOVANJA

3.3.1 Dizajn raziskave

V magistrskem delu je bila uporabljena kvalitativna metoda raziskovanja z namenom razumevanja izkušenj, vrednot, prepričanj in obnašanja udeležencev v povezavi s kontekstom, v katerem je izvedena raziskava (Braun & Clarke, 2013). Gre za interpretativno študijo primera, izbrano z namenom preučevanja izkušenj zaposlenih glede uporabe montessori metode v institucionalnem varstvu. Poudarek je na proučevanju subjektivnih doživetij posameznika in na ugotavljanju pomena, ki ga posameznik pripisuje posameznim dogodkom, pri čemer niso zanemarjeni niti subjektivni pogledi

raziskovalca na proučeno situacijo (Starman, 2013; Kordeš&Smrdu, 2015). Tovrsten pristop raziskuje fenomen, njegovo naravo in pomen skozi individualno izkušnjo v času in prostoru (Patton, 2015).

3.3.2 Instrument raziskave

Podatki so bili pridobljeni s pomočjo neposrednih polstrukturiranih intervjujev z uporabo usmerjevalnih vprašanj. Polstrukturirani intervjuji in usmerjevalna vprašanja so oblikovani na podlagi pregleda domače in tuje strokovne ter znanstvene literature, ki smo jo pridobili s podatkovnimi bazami CINAHL, COBISS, WILEY, ProQuest Dissertations & Theses Global, SpringerLink, SCOPUS, EMERALD, SAGE. Uporabljeni so z namenom začetka pogovora in ne za določanje dolžine odgovorov udeležencev (Braun & Clarke, 2013). Pri omenjenem intervjuju si raziskovalec poleg splošne sestave intervjuja v kateri si postavi cilje, ki naj bi jih z intervjujem dosegel, v naprej pripravi tudi nekaj bistvenih vprašanj, ki jih postavi vsakemu udeležencu, preostala vprašanja pa oblikuje sproti tekom intervjuja (Vogrinc, 2008).

Intervjuji so vsebovali ključne teme oziroma vnaprej določena usmerjevalna vprašanja, ki se nanašajo na izkušnje udeležencev pri uporabi metode montessori v njihovi vsakodnevni praksi. V intervjujih so bili zajeti naslednji vsebinski sklopi:

Izkušnje glede pristopov, kjer je stanovalec v centru obravnave.

Izkušnje s povezovanjem principov metode montessori za starejše in osebe z demenco s celostnim pristopom in pristopom usmerjenim na stanovalca.

Izkušnje z uporabo načel metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco.

Izkušnje z uporabo metode montessori in njenim omogočanjem večjega sodelovanja s sodelavci.

Izkušnje z doprinosom k boljšemu počutju na delovnem mestu z uporabo metode montessori.

Na podlagi vsebinskih sklopov so bila oblikovana tudi usmerjevalna vprašanja (priloga 1).

3.3.3 Udeleženci raziskave

Vzorec je namenski, neslučajnostni. Sodelovalo je enajst zaposlenih v Domu sv. Jožef Celje, ki pri svojem delu uporabljajo metodo montessori, ne glede na izobrazbo, delovno mesto in čas uporabe metode. Povprečna starost sodelujočih je devetintrideset let. V raziskavi je sodeloval moški predstavnik, ostale so bile udeleženke. Izobrazbena struktura je od bolničarke negovalke do vodstvenih delavcev in predstavnikov vseh zdravstvenih in socialnih strok, vključno z administrativnimi delavci. Povprečna delovna doba udeležencev je trinajst let. Ena udeleženka je inštruktorica metode montessori za starejše in osebe z demenco ter izvajalka programov izobraževanj v Domu sv. Jožef in izven, 7 (70%) ostalih udeležencev se je izobraževalo na osnovnem seminarju o metodi montessori za starejše in osebe z demenco pri ustanovitelju metode dr. Cameronu J. Campu, 5 (50%) pri inštruktorici metode montessori za starejše in osebe z demenco, 9 (90%) jih je bilo udeleženih na predstavitveni delavnici v Domu sv. Jožef, 2 (20%) sta se udeležila nadaljevalne delavnice za zdravstvene delavce, 3 (30%) nadaljevalne delavnice o odzivnem vedenju in 2 (20%) delavnice o odloženem priklicu z dr. Cameronom J. Campom. V kontekstu varovanja osebnih podatkov podrobni demografski podatki niso bili preučevani.

Dom sv. Jožef Celje je edini v Sloveniji, ki načrtno vpeljuje in uporablja metodo montessori pri vseh interakcijah s stanovalci in z njihovimi svojci ter z zaposlenimi. Zasičenost podatkov smo ugotavljali s sprotnim branjem in z analiziranjem besedila. Do le-te smo prišli pri obdelavi podatkov iz enajstega intervjuja, ko nismo več prihajali do novih ugotovitev med analizo in zato nismo vključevali dodatnih sodelujočih.

3.3.4 Potek raziskave in soglasja

Po odobritvi dispozicije s strani Komisije za magistrska dela Fakultete za zdravstvo Angele Boškin in prejemu Sklepa o magistrskem delu z dne 4.7. 2019 smo pričeli z raziskavo v Domu sv. Jožef Celje. Intervjuje smo izvedli v mesecu juliju 2019 po predhodno pridobljenima soglasju zavoda za raziskovanje (priloga 2) in oceni etičnosti Komisije Republike Slovenije za medicinsko etiko (priloga 4). Pridobili smo soglasje

posameznih zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi. Priloga k soglasju je vsebovala namen študije, informacije o raziskovalcu, opis zbiranja podatkov ter informacije o snemanju intervjujev, zaupnosti, prostovoljni udeležbi in pravici do umaknitve iz raziskave (priloga 3). Izvedba intervjujev je potekala v dopoldanskem času s soglasjem vodstva znotraj delovnika udeležencev raziskave. Urnik poteka intervjujev je zagotovila ključna oseba v Domu sv. Jožef in je bila tudi sama udeleženka v intervjuju. Za vsak posamezen intervju je bil zagotovljen miren prostor, brez večjih motečih dejavnikov. Povprečno trajanje intervjujev je bilo dvanajst minut (minimalno sedem in največ dvajset minut). Pred začetkom intervjuja so udeleženci prebrali pojasnilo o raziskavi in imeli možnost postaviti vprašanja. Seznanjeni so bili s potekom intervjuja in snemanja ter hrambe pridobljenih podatkov (Green&Thorogood, 2004). Na ta način sta se že vzpostavili komunikacija in prijetna klima. Udeleženci so podpisali pisno privolitev. Imeli so možnost pregleda zapisa intervjuja. Ena udeleženka se je odločila, da želi poslušati intervju in prebrati dobeseden prepis intervjuja pred analizo in podati morebitne pripombe.

3.3.5 Obdelava podatkov

Za analizo podatkov je bila uporabljena vsebinska analiza besedila. Predstavlja osnovno metodo za kvalitativno analizo in zahteva temeljne spretnosti, ki so zelo koristne tudi za številne druge oblike. Zaradi svoje teoretične svobode ponuja vsebinska analiza bogate in podrobne podatke (Braun & Clarke, 2013). Osrednji del kvalitativne vsebinske analize predstavlja proces kodiranja, ki pomeni interpretacijo analiziranega besedila oziroma določevanje pomena posameznim delom besedila. Vsebinska analiza skuša s kodiranjem in kategoriziranjem besedila oblikovati teoretično razlago preučevanega pojava. Poteka od določitve enot kodiranja, prek zapisa pojmov in analiziranja značilnosti teh pojmov do formuliranja teoretične razlage ali pojasnitve (Vogrinc, 2008). Postopek vsebinske analize je potekal v šestih fazah: urejanje gradiva; določitev enot kodiranja; kodiranje; izbor in definiranje relevantnih pojmov in oblikovanje kategorij; definiranje kategorij; oblikovanje končne teoretične formulacije (Vogrinc, 2008).

Izvedena sta bila dobeseden prepis intervjujev in sprotne analiza, kar nam je omogočilo, da smo zaznali zasičenost podatkov. V prepisu so razvidni vprašanja raziskovalke in odgovori udeležencev ter tudi njihova neverbalna sporočila. Sledilo je večkratno branje, odprto kodiranje kot postopek kategoriziranja in razvrščanja podatkov, v katerem smo posameznim delom besedila pripisali kode. Besedila, ki smo jim pripisali iste kode, smo zbrali, ločili od besedil, ki sodijo pod drugo kodo, in s tem organizirali podatke (Vogrinc, 2008). Tovrstno kodiranje predstavlja analitičen pristop, katerega rezultat so identificirane in oblikovane kode. Nadalje smo kode, ki se nanašajo na podobne pojave, združili v kategorije in s tem opredelili povezave med posameznimi kodami (Vogrinc, 2008).

Uporabljena je bila metoda za zagotavljanje verodostojnosti raziskovalnega procesa. En zunanji raziskovalec je ločeno kodiral dele intervjujev z namenom izboljšanja zanesljivosti raziskave (Bryman, 2012). Mentorica je ves čas spremljala celotno analizo podatkov, pri čemer smo z odprtim kodiranjem kot postopkom razčlenjevanja, pregledovanja, primerjanja, konceptualiziranja in primerjanja podatkov dobili seznam kod, ki smo ga razvrstili v kategorije in teme (Vogrinc, 2008). Veljavnost in zanesljivost smo zagotavljali z metodo hermenevitične analize, pri čemer smo iskali sporočila v besedilu z vidika intervjuvancev (Vogrinc, 2008; Bryman, 2012).

3.4 REZULTATI

V okviru analize besedila smo oblikovali štiriinpetdeset kod, ki so utemeljene s citati udeležencev. Vsak citat je uporabljen samo enkrat. Iz kod smo razvili šestnajst kategorij, ki tvorijo štiri zaključene teme.

V nadaljevanju so podani utemeljitev kod s citati, združevanje kod v kategorije in razvitje tem.

3.4.1 Tema: Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco

Kategorija: Izzivi pri implementaciji metode

Udeleženci so si bili enotni, da je motivacija za doseganje sprememb ključnega pomena. Metoda montessori zahteva svoj čas za vpeljevanje, zahteva pa tudi čas ki ga nameniš stanovalcu. Potrebno je tudi timsko sodelovanje. Izrazili so skrb in željo po razumevanju vseh deležnikov v procesu vpeljevanja metode, vključno z nadrejenimi in obstoječimi smernicami ter zakonskimi predpisi za delo v institucionalnem varstvu odraslih.

Razvoj kode »Vodenje organizacije«

C1-35, 36; p6: »Potem pa tud samo okolje, vse je treba temu prilagodit, ker dejansko mi smo mejčk, kak naj rečem prešibki, če nam ne bojo tisti gor na višjih inštancih hm prisluhnl, da bomo dejansko lahka dejansko to vpeljeval.«

Razvoj kode »Čas«

D1-8; p1: »Prinaša pa to pač verjetno določene izzive za vse nas, ker pogosto delujemo še z mislijo, da si želimo vsilit nekomu kar se nam zdi da bo najboljše, težko je narediti ta preklap,...«

A2-43; p3: »...se res dopolnjujemo hmmm, res da gremo počasi z koraki ampak se mi zdi pa da napredujemo,...«

Razvoj kode »Strah«

D1-37, 38, 39; p4: »...z vsako tako novo stvarjo najprej strah in iščemo pač vse možne razloge zakaj ena stvar ne bi bla dobra, pol pa ko se to začne z malimi koraki delat pa se vidi da je dobra stvar, pa dobra odločitev da smo v to šli.«

Razvoj kode »Zakonski predpisi«

A2-55, 56, 57, 58; p4: »...in se mi zdi da pač če ko umeščamo to ne, bi mogli tud naš prostor, sploh v zdravstvu vsepovsod in bi blo treba marsikej tud spremenit ne, ker če ima

zdravstveni delavec dovolj časa se lahk tud več posveti uporabniku in seveda tud večji napredki,«

Razvoj kode »Motivacija«

A2-62; p4: »...pa če vsak neki nardi pa vseen neko bistvo dosežemo, pa je že to veliko da imamo voljo no, da stremimo k temu da vpeljujemo to metodo,...«

Kategorija: Celosten na stanovalca usmerjen pristop

Udeleženci so si enotni v razmišljanju, da sta poznavanje stanovalca pred vselitvijo v dom in upoštevanje njegovih želja in potreb edini pravi filozofiji, ki sicer nemalokrat zaposlenega postavita v položaj, ko mora razmisliti o svojih profesionalnih prioritetah. Pri tovrstnem sodelovanju se izkaže potreba po še bolj tesnem sodelovanju, ki včasih tudi zabriše meje profesionalnih odgovornosti. Poznavanje in razumevanje stanovalca, njegovih ciljev glede na dejanske zmožnosti pa zaposlenemu omogočita jasno načrtovanje in evalviranje stanja, napredka.

Razvoj kode »Poznavanje stanovalca«

D1-4, 5, 6; p1: »...pa ga res celostno gledat, ne sam gledat fizične, psihične simptome, ampak njega kot takega kakršen je, pri tem pa je treba tud upoštevati da je on imel življenje predn se je preselil k nam v dom hm pa da ga je verjetno to, oziroma ga je življenje izoblikovalo, s seboj je pač prinesel neko zgodovino, navade, načine in hm in mi se mormo, mi mormo njemu pomagat da se s temi, s temi, to njegovo zgodovino, načini, karakterjem čimboljše počuti v našem domu.«

B4-7, 8, 9; p1: »Ker mi si lahka predstavljamo marskeje, pa je lahko čist vse napačno, a ne. Vsak je svoja cvetlica, to je v bistvu, a ne in jo je treba po svoje zalivat. ...lahka imaš dvajset ljudi, ampak z dvajsetimi ljudmi ne moreš delat isto kot delaš z vsakim posameznikom ne.«

Razvoj kode »Evalvacija«

A2-26, 27, 28, 29; p2: »...je pač na nivoju stanovalca, vsakemu se prilagodi hm in tam se tud lahk svojci vključujejo, ne, lažje potem zraven vsi tisti, ki jih obiskujejo pa tud hm zaposleni pol drugač pristopajo, res pa je moraš za vsazga posameznika pol tud vedet kolk zmore, lažje se tud pol evalvira neki pol ne.«

Razvoj kode »Stanovalčeve potrebe in želje«

D1-11; p1: »...pa se mi zdi da je to pač zlo dobr ravno zaradi tega ker raziskuje življenje stanovalcev oziroma njegovo zgodovino od prej in ga zajema kot celostnega, ni da bi se na eno področje bolj usmeru kukr na drugo pa hm njemu se pač prepušča odločitve...«

A3-9, 10, 11; p1: »...kadar se res upošteva te njihove zgodbe in to da so res oni središče našega zanimanja, potem je tud njihovo okrevanje al pa sodelovanje v domu bistveno boljše.«

Razvoj kode »Možnost izbire«

B1-6,7, 8; p1: »...to je zlo pomembno da terapevt oziroma vsi delavci v domu spoštujemo njihovo mnenje, jih vprašamo, jim damo izbiro ne...«

D1-3; p1: »...ker nenazadnje smo tu zaradi stanovalcev in tega se mormo vsakodnevno zavedat, da mi pač upoštevamo njihove potrebe...«

Razvoj kode »Prioritete zaposlenih«

C1-2; p1: »...vedno jih poskušam sprejemati in odobravati, se pa zgodi da včasih pa vedno ne moreš ugoditi hm in potem skušaš na čimlažji način njemu in sebi, da najdeš neko sredinsko pot.«

Razvoj kode »Profesionalna odgovornost«

B2-8; p1: » Tk da se mi ne zdi, morda preveč poenostavljam, ampak nimam občutka, da bi pri nas bil kdorkoli obravnavan kot številka ali pa kot eden v masi ne vem 121 stanovalcev al pa 78 zaposlenih...«

Kategorija: Načela metode montessori

Metoda montessori ima dvanajst načel, v intervjujih sta bili največkrat izpostavljeni dve načeli, in sicer, da se v odnosu do stanovalca zaposleni prilagodi tempu stanovalca (to načelo velja v komunikaciji tudi med zaposlenimi, v komunikaciji s svojci). Drugo največkrat izpostavljeno načelo pa je bilo, da s tem, ko narediš nekaj namesto stanovalca, mu to tudi vzameš. Udeleženci so se večkrat dotaknili teme, da je potrebno dopustiti stanovalcu, da izvaja aktivnosti sam do tiste mere, ko še lahko sam, da se naloge razdelijo na manjše dele, da se k samostojnosti vzpodbuja z navodili in se s tem ohranjata stanovalčeva samostojnost in dostojanstvo. Uporaba načel metode montessori napeljuje na spremembo vedenja tako stanovalcev kot zaposlenih.

Razvoj kode »Sprememba vedenja«

A2-44, 45; p3: »...gremo počasi z koraki ampak se mi zdi da pa napredujemo, že mal zaposleni tud mal bolj ozaveščeni o tem, da je boljše da smo mal včasih nekaj sam nardi kot pa mi ne,...da če stanovalec nekaj sam zmore, da je boljše da to ohranjamo...«

D1-32, 33; p4: »...se trudmo vse nardit da bi se stanovalci dobro tu počutili, pa da se res zavedamo tega da smo mi zarad njih tu, pa da se to opominjamo vsak dan, ker se mi zdi da lahko hitro pozabmo na to da smo mi tu zarad njih, ne oni zarad nas.«

B4-49; p4: »...sami se morjo navadit, sami morjo, ravno to je tisto kar montesori tud govori, s tem ko mi nekomu neki nardimo mu neki tega vzamemo, a ne.«

Razvoj kode »Usmeritev«

A2-19, 20, 21, 22; p2: »...se mi tud zdi pomembno da en družga, med sabo sodelujejo, da še krepijo neke tiste vezi, pa en družga tud spodbujajo, ko se vidjo, mogoč bolj sodelujejo.«

A3-57, 58; p3: »In je uzadi sam motivacija in tisto iz kod motivacija, iz prov iz tega ker smo upošteval kar ta človk je, kaj je, skoz to zgodbo skoz ta način dela po montesoriju ne,...«

Razvoj kode »Odnos do stanovalca in sodelavca«

B1-26, 27; p3: »Men se zdi, da odkar uporabljam to metodo da sem jest tud sam veliko bolj zadovoljen s svojim delom, ker se res povežeš s stanovalci velik bolj ne, mu daš možnost, in pol ko vidiš tist nasmeh na obrazu, da ti človek dejansko pove da je to res, da je hvaležen, da mu daš možnost,...«

B4-2, 18; p2: »Zelo dobra, sploh so se začela obrestovat tule pri tej gospej ko je izgubila sposobnost govora, ne zmore več povedat, ne zna povedat. Ne zna prebrat, ne more napisat in na noben način, ti recimo je najlažje k nekomu prit in rečt kaj potrebuješ?«

Kategorija: Prilagoditev okolja in materialov

S prilagoditvijo okolja (ožjega in širšega) se stanovalcu omogoči, da se počuti kot doma. Omogoči se mu večja stopnja samostojnosti pri skrbi zase in pri izrabi prostega časa. Metoda montessori tozadevno tudi od zaposlenega predvideva določeno stopnjo prilagodljivosti, vezano na opravljanje vsakodnevnih nalog, hkrati pa mu z individualno izdelanimi materiali omogoči lažje, kvalitetno in učinkovito doseganje ciljev. S prilagoditvijo okolja in z izdelavo materialov, vezanih na stanovalčeve potrebe, se stanovalcu omogoči lažja izvedba aktivnosti, zmanjša se odzivno vedenje kot posledica stanovalčevih stisk.

Razvoj kode »Domačnost«

D1-7; p1: »Ne pa ga poskušat spreminjat, da se bo on recimo prilagodil hiši kot taki, ampak da se hiša njemu prilagodi oziroma da se delo v domu njemu prilagodi.«

D1-13; p1: »...da ko nekdo opeša, da bi pač zarad naše lažje organizacije taka selitev bila potrebna, stanovalcu ni do tega ker se je pač navezal na svoje, svojo sobo, jo opremo po svojih, načinu oziroma po želji hm in se pač poskušamo tak zorganizirat, da mu nudmo pomoč, čeprav je organizacijsko to težje, mormo. In se prilagodit njemu, ampak se.«

Razvoj kode »Pripomoček zaposlenemu«

A2-32; p3: »...zdej na primer da mi prilagajamo na to, da morš ti za svoje delovno področje prilagajat...«

C1-29; p5: »...kok nej rečem hm, te pripomočki,...v bistvu ni to sam za njih...v tem smislu vidm, kaj jih vzpodbujajo ne. Tako, tako, zanimivo ko tiste slikovne zadeve, tak sem se prov poglobila in sem pol študirala,...«

Razvoj kode »Lažja izvedba aktivnosti«

A2-54; p4: »...res je, časovno zahteva svoje neke hm prilagoditve...«

A2-60; p4: »...je treba včasih znat prilagodit ampak se mi zdi da če se res vse službe povežemo med sabo...«

Razvoj kode »Odzivno vedenje«

B4-21, 22; p2: »Recimo rabi milo pa ne zna povedat kaj je to milo. Hodi za tabo in je že sama živčna, ker ne ve povedat in ti ne razumeš ne. Zato je pametno recimo imet slikce, recimo zobne paste, mile, zobne ščetke, tiste stvari k jih ona vsak dan uporablja. Ji pokažeš in najde in je ona srečna in ti si srečen k s lahko pomagal evo.«

A3-3, p1; »...če se tega tem delu ne upošteva so rezultati dela bistveno slabši hm več vidmo tega hm bom rekla neprimerne, odzivnega vedenja, ker vendarle ljudje s tem kažejo da tud tak potihem protestirajo če temu ni tako...«

3.4.2 Tema: Sodelovanje deležnikov

Kategorija: Pomen za zaposlene

Delo s starejšimi in z osebami z demenco zahteva povezano in usklajeno delovanje znotraj tima. Za reševanje vsakodnevnih težav so udeleženci pomembno izpostavili tudi medsebojno razumevanje in povezovanje. Izraba vsebin na skupnih sestankih je nujna za iskanje konstruktivnih rešitev in prenos znanj ter veščin, vezanih na posebnosti posameznih stanovalcev.

Razvoj kode »Stalnost kadra«

C1-21, p4: »Hm ja, hm delo skupno, dela je definitivno pomembno in pomembno je tudi stalnost kadra. Ne sam zaradi nas ampak tudi zaradi stanovalcev. Zelo velikega pomena.«

Razvoj kode »Povezanost«

D1- 22, 23, 24, 35, p3: »Skupaj iščemo načine in na ta način pač skupaj razmišljamo pa odkrivamo ideje kako stanovalcu pomagati recimo sploh če je zaradi demence vznemirljiv, pa skupaj iščemo načine kako ga pomiriti ali pa kako mu pomagati. Na tak način spoznavamo tudi druge družga, pa naše razmišljanje, pa se mi zdi da se preko teh pogovorov to sodelovanje pač povezujemo ali pa lažje razumemo druge družga kako mi mislimo ali pa kako bi mi ukrepali.«

Razvoj kode »Razumevanje«

D1-30, 31; p3: »Bi bilo verjetno idealno na tak način sodelovanje tudi med zaposlenimi, verjetno bi tudi informacije še bolj krožile okoli, ampak se učimo pa rastemo. Počasi.«

Razvoj kode »Sprotno reševanje težav«

D1- 28, 29; p3: »Pa tam so stalni sodelavci pa tudi redna tedenska srečanja. Tam se vsak petek dobimo in predebatiramo stvari. ...rešuje to ožji tim...in se sklepi posredujejo na rednih jutranjih raportih.«

Kategorija: Pomen za stanovalce

Udeleženci so pomembno prepoznali pomen poznavanja stanovalčevih preteklih izkušenj in spoštovanja njegovih vrednot. Tozadevno so dali poudarek na prilagajanje stanovalčevega okolja z namenom ohranjanja in povečevanja samostojnosti in dobrega počutja stanovalca kot dela nove skupnosti. Izpostavili so tudi poznavanje stanovalčevih močnih področij z namenom učinkovitega delovanja v novem življenjskem okolju.

Razvoj kode »Življenjska zgodba«

C1-16; p3: »...ta življenjska zgodba, ki naj bi jo nardil ob sprejemu je zelo, zelo pomembnega, ključnega pomena.«

D1-17; p2: »...tud predstavim življenjsko zgodbo hm oziroma obrazec imamo kjer svojci al pa sam stanovalec pred prihodom napiše čimveč podatkov o svojem življenju.«

D1-18, 19; p2: »...vsem zaposlenim zjutraj na raportu,...pr men spravljen, ampak na voljo vsem da si to preberejo, pa da vejo kak potem naprej.....pa dobijo kopirano življenjsko zgodbo da jo imajo skoz zraven.«

Razvoj kode »Izražanje želja«

B4-17; p2: »...dejmo poslušat pa vprašat....Tak je tud pr starejših ljudeh, poslušat jih je treba ne. Sej znajo povedat, sam poslušat jih je treba znat u piko.«

A1-1, 2, 3; p1: »Stanovalec se mora počutiti pri nas doma. Vedno mu moramo dati na razpolago da on odloča.«

Razvoj kode »Učinkovitost«

A1-28, 29; p3: »...da lahko so še oni koristni, da lahko odločajo,..«

B1-4, 5, 6, 7; p1: »...jest tud dajem zlo velk poudarek na tem kaj si stanovalec želi. Mislim da to je zelo pomembno hm da mu daš tist občutek da je v bistvu še vredn, nek občutek vrednosti in da on lahko še sam odloča o nečem,...da terapevt oziroma vsi sodelavci spoštujemo njegovo mnenje, jih vprašamo, jim damo izbiro,..«

Razvoj kode »Samostojnost«

A2-35, 36; p3: »Tud hm zmeram njihove želje upoštevamo kolikor je možno za sam proces dela,..kaj še zmorejo tak da jim hm probamo spodbujat....včas želimo narditi namesto njih nekaj da bi čimprej ne, ampak se trudmo v tem okviru, no da ohranjamo to, tak da.«

B5-9; p2: »...za rekvizite ko jih rabijo pri telovadbi, ane on vedno aha a stole ste že pripravili ne in pol nekak res skupaj ne, eni stole, drugi, on pa rekvizite a ne, na tak način, a ne.«

Kategorija: Pomen za svojce

Svojci imajo pomembno vlogo partnerja pri prilagajanju stanovalca na novo okolje. Zaposleni lahko od njih črpa pomemben vir informacij, prav tako svojec od zaposlenega. Dobro sodelovanje vodi v dobro počutje vseh vpletenih, predvsem stanovalca. Zaradi dinamike dela v institucionalnem varstvu starejših je svojec nemalokrat tudi v vlogi negovalca in/ali terapevta. Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen prenosa znanja in veščin rokovanja z njihovim svojcem ter osmišljanja prostega časa, ko so na obisku.

Razvoj kode »Usposabljanje«

A2-15; p2: »...njih usmermo no kak morjo to izvajati, pri tistih ki seveda so zmožni ne,...«

A2-14; p2: »...da nas svojci poprosijo da kej pri stanovalcem izvajamo pa svojcem tud rečemo ne, rečte jim pa nej sami pripomorejo pa kej, sej se bojo dvignl pri premeščanju na primer na invalidski voziček...«

Razvoj kode »Partnerji v obravnavi«

A2-12, 13; p1: »...pa hm tud svojci ko sodelujemo, no tud svojce vključujemo,...«

A2-27; p2: »...je pač na nivoju stanovalca, vsakemu se prilagodi hm in tam se tud lahk svojci vključujejo ne, lažje potem zraven vsi potem ki jih obiskujejo,...«

C1-17; p3: »...zdej pa če so bli svojci ko so še lahka povedal, pol to ni problem a ne, če pa svojcev ni je pa to, zna bit težava ne.«

Kategorija: Komunikacija

Udeleženci so povedali, kako veščine komunikacije po metodi montessori lahko s pridom uporabijo tako v medsebojni komunikaciji, v komunikaciji nadrejeni-podrejeni in obratno. Tovrstna komunikacija prinaša umirjenost, spoštovanje in razumevanje. Prav tako pa prinaša veliko zadovoljstva v odnosu s stanovalci. Razvija se tudi na področju komunikacije pri vodilnih zaposlenih.

Razvoj kode »Management«

A3-33, 34; p2: »...ta ista upoštevanje teh pravil za management in kako naj bi management oziroma sodelavci med seboj sodeloval in hm...kako naj bi vodstvo komuniciralo z nami...«

B2-19, 20; p2: »..hm dejstvo je, da če se pripraviš na nek pogovor po metodi montessori,...tist pogovor lažje spelješ...in če si pri tem pozoren na to da se drug dobro počuti ob tem ne, je pol tak zadovoljstvo iz obeh strani, večje in boljše,...«

Razvoj kode »Sodelavci«

A3-50; p3: »...način razmišljanja lahko uporabimo tudi v komunikaciji s sodelavci in hm ne vem, meni se zdi, ne vem da moje delo velik bolj zanimivo zadnja štiri leta, veliko bolj ustvarjalno tak zagotov je prisoten pozitiven stres hm tak izpolnjuječe in jest tega ne bi zamenjala, sploh pa ne bi spustila iz rok in zagotovo bom nadaljevala v tej smeri...«

Razvoj kode »Stanovalci«

A3-25; p2: »..izkusveno spoznanje, ki se mi vedno znova potrjuje hm, da dobro, stanovalci počas govorijo zaradi različnih razlogov, ampak če jaz govorim toliko hitro kot oni, hm je komunikacija skor brez težav.«

B3-20; p4: »...mislim da ne govoriš cele litanije, samo glavne stvari ne.«

Kategorija: Načini prenosa znanja

Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen sodelovanja tudi na način prenosa znanja in izkušenj ter iskanja rešitev in primerov dobrih praks sodelovanja s stanovalci. Izpostavili so pomen konstruktivne izrabe časa, namenjenega timskim sestankom, in pa tudi časa, namenjenega dnevnim predajam službe.

Razvoj kode »Primeri dobre prakse«

C1-22; p 4: »Ja v bistvu sej se učimo, vsak iz hm ne vem, vi bote povedala men neki, jest bom povedala vam, bote vi to predelala po svoje, pa bote mogoče men povedala, mislim to sodelovanje je definitivno hm obojestransko koristno v bistvu no.«

B4-29; p3: »..in daš naprej informacije svojmu sodelavcu in je njemu velik lažje. On bo našel neko stvar ko bo njemu delovala in bo povedu teb in vse tko pride skoz, da potem vsi delamo dobro.«

Razvoj kode »Izkušnje«

B1-23; p3: »...to se je tud spremenilo da mogoče res upoštevamo nasvete no, pa da smo bolj složni, se mogoče strinjamo v določenih stvareh, tak da se mi zdi da se je na tem področju tud izboljšal no.«

B6-16; p3: »...recimo bolj poveževa al si določene izkušnje, mnenja hm dava oziroma pač tud iščeva rešitve, ne vem jest včasih ne vem pr določenem stanovalcu, ne dobiš nekih rezultatov pa se posvetuješ pa recimo pa ti to recimo da, ne vem poskusi na tak pa na tak način ne, pa vidiš da recimo gre.«

Razvoj kode »Razumevanje stanovalca in njegovih prioritet«

D1-22, 23, 24; p3: »Skupi iščemo načine in na ta način pač skup razmišljamo pa odkrivamo ideje kak stanovalcu pomagat recimo sploh če je zaradi demence vznemirjen, pa skupi iščemo načine kak ga pomirit al pa kak mu pomagat. Na tak način spoznavamo tud drug družga, pa naše razmišljanje, pa se mi zdi da se preko teh pogovorov to

sodelovanje pač povezujemo al pa lažje razumemo tud drug družga kak mi mislimo al pa kak bi mi ukrepali.«

B3-9; p2: »ja najprej ob sprejemu, potem pa še se sam pogovarjaš, ga jest tak mal sprašujem, kaj ste mel pa to rad kaj pa ono kaj pa, da se v bistvu njega vpraša. Če še lahko ne.«

A3-58; p3: »..prov iz tega ker smo upošteval kar ta človk je, kaj je, skoz to zgodbo skoz ta način dela po montessoriju ne...«

Razvoj kode »Redni timski sestanki«

D1-21; p3: »..jest mislim da najprej preko tega, da se sploh pogovarjmo o tem kaj je metoda montessori, sploh recimo na teh sestankih ko jih imamo na gospodinjski skupini, pa kako preko te metode pomagat stanovalcu.«

D1-28; p3: »Pa tam so stalni sodelavci pa tud redna tedenska srečanja. Tam se vsak petek dobimo pa lahk predebatiramo stvari. Za vse stanovalce sem pa jest vsak dan na jutranjem raportu zraven.«

B4-31, 32, 33, 34; p3: »Med sabo je treba sodelovat, vsak neki najde, ne vem nisi zmeri, ne vem dons se boš bolj posvečal nekomu mogoče, se bo pa ona enmu drugmu tam. In bosta našla neke skupne in zato tud te predaje k jih mam ko se pogovarjamo,...mislim to so stvari, kak sem odreagirala, tko pa tko, pa je blo mal boljš. Aha, naslednjič bom jest tud tko probala.«

B6-19; p3: »Zagotovo se boljš počutiš ko ti neka, ne vem, nek način dela prinese rezultat. Zagotovo. Počutje, zadovoljstvo, notranje zadovoljstvo, zadovoljstvo stanovalca, to.«

3.4.3 Tema: Osebni razvoj zaposlenega

Kategorija: Zadovoljstvo na delovnem mestu

Udeleženci v raziskavi so si bili enotni, da metoda montessori ponuja jasne usmeritve za delo s starejšimi in z osebami z demenco. Na ta način vpliva na produktivnost in zadovoljstvo na delovnem mestu. Prav tako se zmanjša stres na delovnem mestu. Ta občutek se prenaša na prosti čas zaposlenega. Uspeh stanovalca pomembno vpliva na počutje zaposlenega. Udeleženci so izpostavili, da bi težko to zadovoljstvo povezali z materialnim povračilom za dobro opravljeno delo.

Razvoj kode »Jasne usmeritve«

B4-25, 26; p2: »..kolk se da poenostavit za nas pa za njih, stres pa nervoza in stresa jim zmanjšaš, pa tud seb v bistvu ne, tak da.«

B5-22; p3: »...da ti jasne usmeritve in dejansko vpliva potem na tvoje kompetence, na občutek da zmoreš, da znaš, da delaš prav in si na koncu tudi produktiven in zadovoljen. To je bistvo.«

Razvoj kode »Pozitiven stres«

B4-45, 46; p4: »..ko znaš obvladovat te stvari pa stresorje, tud teb je lažji, sigurno dost lažji, ker si tud ti umirjen, pa ko vidiš da ti uspe,...«

B4-37; p3: »...včasih pride da pa more nekdo vskočit sem in vsakega je strah tu sm pridt...in mislim in ga res lahk fajn pomiriš in mu rečeš probaj tole, poskusi to, če ne bo šlo, sm tle, a ne.«

Razvoj kode »Stanovalci«

A2-50, 51, 52; p3: » Mi smo zarad njih tuki in hm če stanovalec neko pokaže pozitivno, se mi zdi da na vse zaposlene to zelo dobro vpliva in lažje delo izvajaš če vidiš da teče neki v pozitivnih namenih kot pa negativnih, tak da vpliva dobro, ti da neko zadovoljstvo, nek dosežek.«

B1-30, 31, 32; p4: »...in res tist nasmeh, tista hvaležnost mi pol dvigne razpoloženje in sem tud sam veliko bolj zadovoljen in tud z veseljem hodim v službo...«

Razvoj kode »Plačilo«

B5-23; p3: »...nikol se ne vprašaš aha, kaj sem jest dovolj plačan? Ne, mislim ker mislim da ni tukej denarja takega, ne, kar ti lahk daš ljudem...se mi zdi, kaj vem, da ni tega denarja, pa ne pričakuješ pol neko povračilo za to, ne.«

Kategorija: Prenos v domače okolje

Udeleženci pravijo da načela metode montessori in njihovo ponotranjanje prenašajo tudi v odnose izven delovnega okolja. Prav tako pa opažajo, da se njihovi uspehi na delovnem mestu odražajo tudi na dobrem počutju kasneje v domačem okolju.

Razvoj kode »Načela metode montessori«

B2-32; p3: »...zdej ko pa vidim da je to več kot, da je to nek način dela in življenja, mi je pa ljubo.«

A3-26, 27; p2: »...in recimo tud doma pri otrocih, z možem,...se mi gotov že tud hm zlo pozna tud v privat življenju, no.«

Razvoj kode »Uspeh na delovnem mestu«

B5-19, 20, 21; p3: » ..te polni, ti da energijo no. Mislim, ne vem, če se da to z besedami opisat vse. Res, občutek bom rekla je fenomenalen, no da lahk ti nekomu pomagaš al tik pred službo, tik pred zaključkom službe, da ma željo ne vem, njega bremeni nek problem, ti ga pa rešiš v minuti a ne in je to, mislim greš res z veseljem domov.«

B1-31; p3: »..tist nasmeh, tista hvaležnost mi pol dvigne razpoloženje,...«

Kategorija: Osebna rast

Delo v montessori okolju predstavlja udeležencem v raziskavi izziv, motivacijo za nadaljnji profesionalni razvoj. V intervjujih so se dotaknili tudi spremembe lastnih vrednot in načina življenja. Povedali so, da z uporabo načel metode montessori pridobivajo na samozavesti. Potrebna je popolna miselna prisotnost pri sodelovanju s stanovalci, ki se soočajo z zahtevnimi situacijami in potrebujejo pomoč. Zaposleni pa z zavedanjem, kaj stanovalec potrebuje in želi, z veliko mero empatije in znanja lahko doprinese k dobremu počutju stanovalca in osmišljanju njegovega vsakdana.

Razvoj kode »Izziv«

B4-19; p2: »...on ti govori, ti ga pa ne razumeš, ker je nerazločen ne. In recimo to so takšni izzivi, to je res izziv ne.«

Razvoj kode »Popolna miselna prisotnost«

B5-24; p4: »Ko sm v službi sm res sto procentno v službi no, ko pa sm doma sm pa doma, a ne. Se mi zdi da ti to da, da se lahk ti posvetiš ljudem, stanovalcem.«

Razvoj kode »Profesionalni razvoj«

B1-35, 36; p4: »..zdaj mi je pa to dejansko razširilo še obzorje in drugače vidim stvari kot sem jih prej vidu ne. Tak se mi zdi da mi je pri mojem delu to res zelo pomagal in mi še bo naprej. Zagotovo.«

B2-25; p3: »...da morš na sebi najprej delat ne, potem lahko prideš do takih rezultatov.«

Razvoj kode »Vrednote«

B2-13, 14; p2: »...da začnjam skoz to, raven zarad montesorijske drugačnosti, da se zavedam da nismo vsi, da nimamo vsi enakih potreb, da ne razmišljamo vsi enako in da moramo iskati skupne točke.«

A1-22; p2: »Ker nekateri so to naučeni že, prinesejo veliko od doma, nekateri pa hvala bogu imajo to možnost pri tem dobijo informacije, na primer to zdaj....ji niso bile te

vrednote in zdaj na tem področju opažam, da se je tudi bolj umirila, da da pač tem stvarjem težo.«

Razvoj kode »Samozavest«

C1-39; p7: »...tisti, ki smo vpleteni v to delo, mi to mamó, sam treba je zdej to nakak spravit na to inštanco, da se tud ti zavedaš, da ti velik, velik znaš, da ti nisi kr en tam ko maš izkušnje, ampak dejansko uporabljaš montessori metodo..«

3.4.4 Tema: Izobraževanje

Kategorija: Formalno izobraževanje

V Domu sv. Jožef zaposleni s pomočjo formalnih izobraževanj, ki jih vodita montessori inštruktorica Sara Črepinšek, dipl. delovna terapevtka, in ustanovitelj metode dr. Cameron J. Camp, načrtno osvajajo potrebna znanja. Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen tovrstnega izobraževanja z namenom pridobivanja specialnih zanj.

Razvoj kode »Preverjanje znanja«

A3-16; p1: »...sodelovala sem tud že pri ocenjevanju hm kjer se je izkazalo da pravzaprav v devetdesetih procentih ta načela pri svojem delu že upoštevam..«

Razvoj kode »Potrdilo o izobrazbi«

A3-54; p3: »Vsi vemo kam približn mormo prit, recimo da bi dobil neko potrdilo da smo montessori ustanova,...«

C1-33; p6: »...da v tej naši hiši hm da trdim da je treba ovrednotit to znanje in to pelat naprej, pelat in vztrajat,...«

Kategorija: Neformalno izobraževanje

Vsem udeležencem v raziskavi je skupen pomen izobraževanja. Izjemnega pomena je, da tisti, ki so se že izobraževali, to znanje prenašajo na tiste, ki se še niso in da imajo možnost

vpogleda v za ta namen pripravljene materiale. Zelo blizu pa jim je tudi prenos znanja s pomočjo demonstracije konkretne izvedbe določene aktivnosti pri stanovalcu.

Razvoj kode »Navodila«

A1-25; p3: »...da predvsem tisti, ki niso to že ne meli, ne živijo, da se jim prikaže, potem je še fajn ko nam Sara (op. montessori inštruktorica) da, pa tale dr. Cameron (op. ustanovitelj metode) še dodatne ne navodila kak v določenih primerih postopati.«

Razvoj kode »Demonstracija«

C1-8; p1: »Pa jih jest odpelem kr tak preko svojega dela tak kot drugače znam...«

Razvoj kode »Zapiski«

B4-14; p2: »...prebrala sem vso čtivo, ko nam ga je Sara (op. montessori inštruktorica) prpravlja iz prejšnjih izobraževanj,...takle blok nam je naredla in se ga da prebrat...«

B3-13; p3: »...imamo prav skripto po kateri delamo, no, naj bi delal, ne. Hm, pa pol jest sama to, kok ne.«

Kategorija: Permanentno izobraževanje

Udeleženci so pomembno izpostavili pomen vseživljenjskega izobraževanja in učenja v okolju, ki le-to omogoča in vzpodbuja.

Razvoj kode »Motivacija«

C1-34; p6: »Je pa neki zelo pomembno, je pa treba tud kader izobraževat.«

Razvoj kode »Ozaveščanje«

C1-11, 12; p3: »Ja, jest sm, sej jest že skoz govorim da me to zelo zelo zanima, glih zarad tega ker si širiš obzorje še tko naprej.«

Kategorija: Prenos znanja, veščin in stališč

Pri določenih udeležencih v raziskavi se je pojavilo mnenje, da je potrebno mlajše generacije z veliko mero entuziazma seznanjati z metodo montessori in da se v zadnjem času pojavlja manjši interes za delo s starejšimi, kar pa bistveno vpliva na vlogo in pomen dela zdravstvenih in socialnih delavcev. Povečuje se interes po seznanjanju z metodo montessori pri neformalnih oskrbovalcih starejših oseb in oseb z demenco v domačem okolju.

Razvoj kode »Interes«

C1-41; p7: »Ta apatija, to ni dobr. Jest sm mnenja, da bi mogl to v šole izpustit, v zdravstvene šole. Definitivno na vseh teh, za bolničarje, nujno obvezno.«

C1-6; p2: »...v bistvu je res eno tako pravo vodilo no in tud se mi zdi da mladi bolj morjo spoznavat, mogoče jih bo bolj pritegnl, če bo bolj strokovno na tak način jim predstavljeno, ne. V tem smislu ja, to je pa montessori, pa jih bo mogoče mal bolj zanimal k bo neki nouga.«

B1-20; p2: »Ampak se mi zdi da zdaj po teh seminarjih hm po izobraževanju se mi zdi da sem mal tud se sam spremenil in velik bolj upoštevam ta načela.«

3.4.5 Tabelarni prikaz tem, kategorij in kod

V tabeli 1 je prikazana analiza z intervjuji pridobljenega besedila.

Tabela 1: Teme, kategorije in kode pridobljene na osnovi analize besedila

Tema	Kategorija	Koda
Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco	Izzivi pri implementaciji metode	Vodenje organizacije Čas Strah Zakonski predpisi Motivacija
	Načela metode montessori	Sprememba vedenja Usmeritev Odnos do stanovalca in sodelavca
	Celosten na stanovalca usmerjen pristop	Poznavanje stanovalca Evalvacija Stanovalčeve potrebe in želje Možnost izbire Prioritete zaposlenih Profesionalna odgovornost
	Prilagoditev okolja in materialov	Domačnost Pripomoček zaposlenemu Lažja izvedba aktivnosti Odzivno vedenje
Sodelovanje deležnikov	Pomen za zaposlene	Stalnost kadra Povezanost Razumevanje Sprotno reševanje težav
	Pomen za stanovalce	Življenjska zgodba Izražanje želja Učinkovitost Samostojnost
	Pomen za svojce	Usposabljanje Partnerji v obravnavi
	Komunikacija	Management Sodelavci Stanovalci
	Načini prenosa znanja	Primeri dobre prakse Izkušnje Razumevanje stanovalca in njegovih prioritet Redni timski sestanki
Osebni razvoj zaposlenih	Zadovoljstvo na delovnem mestu	Jasne usmeritve Pozitiven stres Stanovalci Plačilo
	Prenos v domače okolje	Načela metode montessori Uspeh na delovnem mestu

Tema	Kategorija	Koda
	Osebna rast	Izziv Popolna miselna prisotnost Profesionalni razvoj Vrednote Samozavest
Izobraževanje	Formalno izobraževanje	Preverjanje znanja Potrdilo o izobrazbi
	Neformalno izobraževanje	Navodila Demonstracija Zapiski
	Permanentno izobraževanje	Motivacija Ozaveščanje
	Prenos znanja, veščin in stališč	Interes

3.5 RAZPRAVA

Namen raziskave je bil preučiti in bolje razumeti izkušnje zaposlenih, ki v domu starejših uporabljajo metodo montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco.

Cilj raziskave je bil ugotoviti izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco ter razumeti pomen, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje.

S študijo primera v Domu sv. Jožef so bile pridobljene štiri teme s pripadajočimi kategorijami, s katerimi smo pojasnili, kako uporaba metode montessori vpliva na delo in življenje zaposlenih.

Udeleženci v raziskavi so pozitivno prepoznali principe metode montessori, so pa opazne razlike v percepciji obravnavane teme glede na vlogo, ki jo imajo kot zaposleni v domu starejših. Vodstveni zaposleni bolj z vidika spremembe vodenja organizacije, zdravstveno negovalni in terapevtski tim pa bolj s praktičnega vidika. So si pa vsi enotni, da se principe metode montessori lahko uporabi v vseh segmentih delovanja institucionalnega varstva in se s tem zasleduje tudi kazalce kakovosti organizacije. Metoda montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco v slovenskem prostoru je nova. Načrtno jo vpeljuje Dom sv. Jožef Celje, v nekaterih drugih domovih jo uporabljajo kot dodatek k vsakodnevni praksi in o njihovih izkušnjah ni dostopne nobene raziskave na tem področju. Torej primerjava z raziskavo izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu

uporabljajo metodo montessori v institucionalnem varstvu starejših, zaenkrat ni mogoča. Dom sv. Jožef je duhovno prosvetni center, ki je z izobraževanjem ključnih zaposlenih in vizijo pridobitve licence za naziv Montessori Inspired Lifestyle Community v tesnem sodelovanju z ustanoviteljem metode montessori za starejše in osebe z demenco verjetno v prednosti pri spreminjanju vodenja ustanove institucionalnega varstva odraslih, kar ima za posledico visoko stopnjo motivacije za vpeljevanje nove metode v primerjavi z ostalimi podobnimi ustanovami v Sloveniji.

Pričujoča raziskava pokaže, da metoda montessori s svojimi izzivi pri implementaciji v obstoječ sistem institucionalnega varstva s poudarkom na celostnem pristopu, usmerjenim na stanovalca, upošteva načela metode montessori in da pomen prilagoditvi okolja in potrebnih materialov za izpeljavo metode montessori. Celosten pogled, vključujoč vse deležnike, je zaznan tudi v raziskavi, ki ugotavlja, da sta za izvedbo strategije dolgožive družbe ter učinkovitih in uspešnih programov za njeno izvajanje pomembna spreminjanje negativnih prepričanj v zvezi s staranjem in s starejšimi ter razbijanje mitov, kot je naslednji: »Večina starejših je slabotnih in bolhnikih, neproduktivnih in so breme za družbo.« Današnja strokovna paradigma je povsem nasprotna – starejši so aktivni del starajoče se družbe, ki v medgeneracijskem dialogu prispeva k iskanju in uveljavljanju rešitev prihodnosti (Robnik, et al., 2017). Tudi Križaj in Hurst (2013), Alford, et al. (2015), Križaj (2017) ter Križaj, et al. (2018) poudarjajo pomen razumevanja delovanja posameznika v okolju, vključenega v vsakodnevne dejavnosti kljub njegovim omejitvam. Pristop usmerjen na uporabnika nagovarja hkrati stanovalce, da prevzamejo aktivno vlogo, ter zaposlene in druge zanj pomembne, da ga podprejo pri uresničevanju zastavljenih ciljev, vezanih na skrb zase, produktivnost in prosti čas. Tovrstna skrb poudarja soodvisnost med vsemi udeleženi, ne samo oseb z demenco, temveč vseh partnerjev v oskrbi, vključno z družinskimi člani (Ducak, 2012). Prav tako pa na ta proces pomembno vplivajo tudi vrednote ter vizija organizacije, kjer se proces odvija. Podobna spoznanja so prisotna tudi v raziskovanju izkušenj zaposlenih z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco. Prisotna sta strah in hkrati motivacija za dalj časa trajajoče izzive pri implementaciji metode pri upoštevanju zakonskih predpisov pri vodenju organizacije, ki načrtno vpeljuje metodo montessori. Celosten na stanovalca usmerjen pristop temelji na poznavanju stanovalca,

uresničevanju njegovih želja in potreb z veliko mero profesionalne odgovornosti in z upoštevanjem načel metode montessori, ki stanovalcu in zaposlenemu nudijo jasne usmeritve, omogočajo partnerski odnos, lažjo izvedbo aktivnosti ter zmanjševanje odzivnega vedenja kot posledice nezadovoljenih potreb stanovalca, ki se odražajo v njegovem delovanju in počutju. Dejavnosti, ki so prilagojene potrebam in zmožnostim stanovalcev, sprožajo bolj pozitivne interakcije in so še posebej primerne za ljudi, ki imajo zaradi bolezni demence težave pri izražanju svojih želja (Ploeg, et al., 2013). V raziskavi, ki so jo izvedli Bangerter, et al. (2017), so ugotovili, da obstaja pozitivna povezanost med izbiro, dano stanovalcem doma starejših, in občutkom zadovoljstva ob izpolnjevanju njihovih želja. Možnost izbire, ki je stanovalcem dana, je temeljni korak k povečanju zadovoljstva stanovalcev z oskrbo.

Pri pregledu literature je bilo ugotovljeno pomembno dejstvo, ki poudarja potrebo po pristopih, ki temeljijo na medsebojnih odnosih skupaj z zaposlenimi (Bradshaw, et al., 2012). Pomembna sta poznavanje in razumevanje strategij, ki starejšim pomagajo in olajšajo prehod in sprejemanje ter vživljanje v novo življenjsko okolje (Brandburg, et al., 2013). V raziskavah, ki so jih izvedli Cooney (2012) in Cook, et al. (2015), je bila spoznana pomembna vloga zaposlenih pri njihovi podpori stanovalcem glede njihovih prizadevanj za življenje v domu kot doma in ne v instituciji. Pomembna tema v raziskavi izkušenj zaposlenih z uporabo metode montessori je ravno sodelovanje med zaposlenimi z namenom boljšega razumevanja in sodelovanja s stanovalci in z njihovimi svojci s primerno komunikacijo in prenosom znanj, izkušenj, primerov dobre prakse na vsebinsko konstruktivnih timskih sestankih z namenom boljšega razumevanja stanovalca in njegovih prioritet s ciljem dobrega počutja vseh vpletenih. Pri raziskovalnem vprašanju, ki so si ga zastavili Nguyen, et al. (2015), katere so najučinkovitejše intervencije za izboljšanje komunikacije in sodelovanja med zaposlenimi in svojci oseb z demenco v domovih za starejše, so ugotovili sledeče. Odnosi med zaposlenimi in svojci so pogosto zapleteni predvsem zaradi težav v komunikaciji, razpršenosti vlog tako zaposlenih kot svojcev ter različnih pristopov v oskrbi stanovalca. Ti izzivi so glavni rezultati raziskave in poudarjajo potrebo po ukrepih, ki bi konstruktivno izboljšali kvaliteto odnosov med družinskimi člani in zaposlenimi v domu starejših. Pri sistematičnem pregledu literature, ki so jo izvedli Alsavy, et al. (2017), so prišli do ključnega spoznanja, da težave v

komunikaciji vplivajo na medsebojne odnose in dejavnosti vsakdanjega življenja. Ena izmed petnajstih raziskav, ki so jo pregledali, je poudarila pomen ohranjanja spoštljivosti v odnosih in pri komunikaciji.

Metoda montessori omogoča osebni razvoj zaposlenega, kar je bilo ugotovljeno v raziskovanju izkušenj zaposlenih z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco. Osebni razvoj v povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu, s prenosom uporabe načel metode montessori in osebno rastjo s spremembo vrednot ter z večjo samozavestjo pri spoprijemanju z izzivi, ki jih prinaša vpeljevanje nove metode, so potrjene ugotovitve tudi v raziskavi, ki so jo izvedli Duffy, et al. (2014). V raziskavi ugotavljajo pozitivno povezanost med splošnim zadovoljstvom zaposlenih z delovnim okoljem in splošnim zadovoljstvom stanovalcev z izkušnjami bivanja v domovih za starejše. Osredotočenost na zaposlene ima sicer manjšo vlogo v primerjavi z osredotočenostjo na zahtevnost dela in s tem povezanim počutjem zaposlenih na delovnem mestu. Ugotovitve v raziskavi, ki so jo izvedli Willemse, et al. (2015), se nanašajo na pomen osredotočenosti, usmerjene na zaposlenega. Tovrsten odnos ne koristi le osebam z demenco, temveč tudi zaposlenim, predvsem kadar čutijo podporo svojega tima. Počutijo se bolj kompetentne pri sodelovanju s starejšimi in osebami z demenco. V raziskavi, kjer so ugotavljali pomen organiziranega izobraževanja s podpornimi vsebinami in z materiali za delo z osebami z demenco, poročajo o statistično pomembnem povečanju zadovoljstva glede obremenitev na delovnem mestu, osebnega in poklicnega razvoja, zahtev uravnoveženih s kompetencami in z različnimi delovnimi nalogami, ki vplivajo na zadovoljstvo na delovnem mestu (Rokstad, 2016). Coates in Fossey (2019) sta raziskovala pomen samoučinkovitosti pri zaposlenih, ki obravnavajo starejše in osebe z demenco. Izpostavila sta štiri teme, ki so zajele izkušnje »raztrganosti« na delovnem mestu; občutek »biti skupaj in povezan« s kategorijami podpore, bližine in pomena zavzetosti; »čustveno prilagajanje« vključno z vzajemnim čustvovanjem, osebnim gledanjem in empatijo; zadnja tema »skrb kot del življenja« pa je vsebovala zanimanje, motivacijo, sprejemanje stališč drugih in skrb kot del profesionalne identitete zaposlenih. Izpostavljene teme poudarjajo, kako lahko zaposleni obvladujejo dileme in stres, s katerim se soočajo s poudarkom na delu na sebi in pridobivanju novih veščin.

V raziskavi, ki so jo izvedli Touminen, et al. (2016), so ugotovili, da je potrebno vzpodbujati stanovalce k dejavnikom aktualizacije lastne svobode. Na ovire pri tem se lahko vpliva z izobraževanjem osebja, usmerjenega k stanovalcem in vplivanjem na stališča osebja, vodstva in tudi starejših. Le-to lahko vodi k večjemu znanju in uporabi novih praks pri obravnavi starejših in oseb z demenco. Po implementaciji metode montessori za starejše in osebe z demenco so opazili, da usposobljeno osebje bistveno bolj pozitivno sodeluje, medtem ko se zmanjšujejo oblike negativnega sodelovanja oseb z demenco v primerjavi s standardnim programi obravnave oseb z demenco (Ducak, 2012). V raziskavi, ki so jo izvedli Habjanič, et al. (2012), so člani negovalnega osebja poročali, da zaradi nizke motivacije, nezadostnih komunikacijskih veščin in neizkušenosti niso mogli ponuditi najboljše možne kakovosti oskrbe. Pričujoča raziskava, namenjena spoznavanju izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu s starejšimi in z osebami z demenco uporabljajo metodo montessori, pa je bilo ugotovljeno, da le-ti dajejo pomemben poudarek na izobraževanju, ki jim omogoča pridobivanje znanja, veščin in kompetenc s pomočjo formalnega in neformalnega izobraževanja. S permanentnim izobraževanjem pridobivajo in ohranjajo ter delijo spretnosti, potrebne za delo s starejšimi in z osebami z demenco. Prav tako pa so izpostavili pomen prenosa znanja, stališč in veščin na druge, ki jih to znanje zanima in/ali ga potrebujejo, vključno z dijaki, študenti in z laičnimi oskrbovalci na domu starejših in oseb z demenco. V raziskavi, ki so jo izvedli Hunter, et al. (2018), so ugotavljali kakšna je vloga prostovoljcev v montessori okolju. Ugotovili so, da so se s prejetim znanjem in primerno podporo prostovoljci hitro in uspešno vključili v prakso in s tem na svojstven, smiseln način podprli tako stanovalce kot zaposlene.

Raziskava ima tudi omejitve, saj je interpretacija rezultatov lahko odraz subjektivnega razumevanja, vendar je bilo narejeno vse za objektivizacijo. S triangulacijo smo se skušali ogniti subjektivnosti, zunanja raziskovalka je sodelovala pri kodiranju, prav tako mentorica in na ta način smo ves čas iskali konsenz. Omejitev lahko predstavlja tudi razumevanje usmerjevalnih vprašanj s strani udeležencev, predvsem vezanih na razumevanje različnih pristopov, ki so jih udeleženci nevede posplošili in niso bili ves čas osredotočeni na temo raziskovanja (B6-7; p2: »Ja povezava je sigurno. Al pristopiš celostno al pa z metodo montessori.«). Trajanje intervjujev je bilo občutno krajše kot

predvideno in to ni posledica časovne stiske, ampak dejstva, da udeleženci niso navajeni takšnega načina komunikacije. Čas ni bil omejujoč dejavnik, saj so se intervjuji izvajali v terminih, ki so ustrezali udeležencem. Udeležencev k odgovorom sicer ni bilo potrebno vzpodbujati, so pa nekateri odgovarjali manj samozavestno, nekateri pa zelo živo. Raziskava ima za omejitev tudi omejeno aplikabilnost na slovenski prostor, ker je bila narejena v za slovenske razmere specifičnem okolju, kjer velja usmeritev, da se montessori vsebin ne da samo naučiti, ampak jih je treba živeti in ponotranjiti.

4 ZAKLJUČEK

Obstoječa literatura je pozitivno opredelila uvedbo pristopa, usmerjenega na uporabnika, ki lahko prispeva h kakovosti življenja starejših in oseb z demenco v domu starejših ter k dobremu počutju zaposlenih na delovnem mestu. Na področju obravnave starejših in oseb z demenco se uveljavlja metoda montessori. Poudarja vključitev uporabnikov v proces odločanja in se s tem povezuje z bio-psiho-socialnim modelom obravnave, ki ga podpira mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja. Vendar pa se študije dotikajo tudi zaznavanja pomena vloge zaposlenih v tem procesu. Zaradi pomanjkanja tovrstnih raziskav je raziskava izkušenj zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco pripomogla k boljšemu razumevanju obravnavane teme in izsledki raziskave prispevajo novo znanje na področju uporabe metode montessori v domovih za starejše.

S pridobljenimi spoznanji je priporočeno v praksi sistematično uvajati metodo montessori za starejše in osebe z demenco s poudarkom na izobraževanju, ki je nujna podlaga za praktično delo. Izkušnje zaposlenih so pokazale, da uporaba metode montessori pozitivno vpliva na sodelovanje in zadovoljstvo na delovnem mestu, kar se prenaša tudi v domače okolje in prosti čas zaposlenega. Bistveno zmanjša stres in izgorelost na delovnem mestu, s čimer se z obstoječim sistemom institucionalnega varstva sooča veliko zaposlenih v slovenskih domovih za starejše.

Vsekakor pa je pričujoča raziskava dober temelj in vzpodbuda za nadaljnja raziskovanja z vidika drugih ustanov in drugih deležnikov, vključenih v nego in varstvo starejših v luči trenutne problematike, ki je pereča tako za zaposlene kot stanovalce in za njih pomembne druge v institucionalnem varstvu starejših. Pričujoča raziskava ni podala pojasnil v primerjavi z izkušnjami zaposlenih, ki pri svojem delu ne uporabljajo metode montessori, in ali obstaja dodana vrednost uporabe metode montessori za stanovalce, svoje in druge pomembne. Zanimivo bi bilo ugotoviti, kakšna je motivacija vodstva in zaposlenih za uvajanje metode montessori v drugih domovih za starejše.

5 LITERATURA

Alford, V.M., Ewen, S., Webb, G.R., McGinley, J., Brookes, A. & Remedios, L.J., 2015. The use of the International Classification of Functioning, Disability and Health to understand the health and functioning experiences of people with chronic conditions from the person perspective: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), pp. 655-666.

Alsawy, S., Mansell, W., McEvoy, P. & Tai, S., 2017. What is good communication for people living with dementia? A mixed-methods systematic review. *International Psychogeriatrics*, 29(11), pp. 1785-1800.

Bangerter, L.R., Heid, A.R., Abbott, K. & Van Haitsma, K., 2017. Honoring the Everyday Preferences of Nursing Home Residents: Perceived Choice and Satisfaction With Care. *The Gerontologist*, 57(3), pp. 479-486.

Bradshaw, S.A., Playford, E.D. & Afsane, R., 2012. Living well in care homes: a systematic review of qualitative studies. *Age and ageing*, 41(4), pp. 429-440.

Brandburg, G.L., Symes, L., Mastel-Smith, B., Hersch, G. & Walsh, T., 2013. Resident strategies for making a life in a nursing home: a qualitative study. *Journal of advanced nursing*, 69(4), pp. 862-874.

Braun, V. & Clarke, V., eds. 2013. *Successful Qualitative Research a practical guide for beginners*. London: SAGE Publications Ltd, pp. 77-93.

Bryman, A., ed. 2012. *Social research methods*. New York: Oxford University Press Inc, pp. 389-393.

Camp, J.C., 2010. Origins of Montessori Programming for Dementia. *Non-pharmacological therapies in dementia*, 1(2), pp. 163-174.

Cedilnik Gorup, E., 2010. *Kakovost življenja starostnikov v domu starejših občanov: magistrska naloga*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta.

Coates, A. & Fossey, J., 2019. Self-efficacy in dementia care staff: Experiences from the care home context. *Dementia*, 18(2), pp. 530-544.

Cook, G., Thompson, J. & Reed, J., 2015. Re-conceptualising the status of residents in a care home: older people wanting to “live with care”. *Ageing&Society*, 35(8), pp. 1587-1613.

Cooney, A., 2012. “Finding home”: a grounded theory on how older people “find home” in long-term care settings. *International journal of older people nursing*, 7(3), pp. 188-199.

Degenholtz, H. B., Resnick, A.L., Bulger, N. & Chia, L., 2014. Improving Quality of Life in Nursing Homes: The Structured Resident Interview Approach. *Journal of ageing research*, doi: 10.1155/2014/892679.

Dolšak, J., 2010. *Institucionalno varstvo starejših-neprofitna ali profitna dejavnost: magistrska naloga*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Dom sv. Jožef Celje, n.d. *Predstavitev Doma sv. Jožef*. [online] Available at: <http://www.jozef.si/domov/predstavitev/> [Accessed 6 September 2019].

Dom sv. Jožef Celje, n.d. *Licenca “Montessori Inspired Lifestyle Community”* [online] Available at: <http://www.jozef.si/licenca-montessori-inspired-lifestyle-community/> [Accessed 10 September 2019].

Ducak, K., 2012. Implementing Montessori Methods for Dementia™ in Ontario long-term care homes: Recreation staff and multidisciplinary consultants perceptions of policy and practice issues. *Dementia*, 17(1), pp. 5-33.

Duffy, B., Oyebode, J.R. & Allen, J., 2014. Burnout among care staff for older adults with dementia. *Dementia*, 8(4), pp. 515-541.

Fazio, S., 2018. The Fundamentals of Person-Centered Care for Individuals With Dementia. *The Gerontologist*, 58(1), pp. 10-19.

Gabrijelčič Blenkuš, M. & Robnik, M., 2017. Starostniki: od epidemiologije do specifičnih lastnosti populacije-nekateri spregledani (javno) zdravstveni problemi starejših. *Farmacevtski vestnik*, 2017(68), pp. 97-105.

Green, J. & Thorogood, N., eds. 2004. *Qualitative Methods for Health research*. London: SAGE Publications.

Habjanič, A., Saarnio, R., Elo, S., Turk, D.M. & Isola, A., 2012. Challenges for institutional elder care in Slovenian nursing homes. *Journal of clinical nursing*, 17-18(21), pp. 2579-2589.

Hunter, P. V., Thorpe, L., Hounjet, C. & Hadjistavropoulos, T., 2018. Using Normalization Process Theory to evaluate the implementation of Montessori-based volunteer visits within a Canadian long-term care home. *The Gerontologist*, doi: 10.1093/geront/gny103.

Imperl, F., 2014. Možne strategije razvoja domov za starejše. *Kakovostna starost*, 17(4), pp. 3-22.

Kobentar, R., 2010. *Modeli obravnave oseb z demenco v domovih starejših občanov: doktorska disertacija*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Kobentar, R., Kogoj, A., Maver Zorc, D. & Skela Savič, B., 2015. Ocena samostojnosti stanovalcev, obolenih za demenco, pri zadovoljevanju temeljnih življenjskih potreb v domovih starejših v Ljubljani. *Zdravstveni vestnik*, 2015(84), pp. 544-553.

Kordeš, U. & Smrdu, M., eds. 2015. *Osnove kvalitativnega raziskovanja : Famnit Texbooks*. Koper: Univerza na Primorskem.

Križaj, T. & Hurst, J., 2013. Perceptions of a client-centred approach among Slovenian occupational therapists. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 19(12), pp. 70-78.

Križaj, T., 2017. *An exploration of Slovenian older people's occupations and influence of transition into a care home on their occupational engagement: doktorska disertacija*. Plymouth: Plymouth University, Faculty of Health and Human Sciences.

Križaj, T., Warren, A. & Slade, A., 2018. "Holding on to what I do": Experiences of older Slovenians Moving into a Care Home. *The Gerontologist*, 58(3), pp. 512-520.

Ljubič, A. & Kolnik Štemberger, T., 2017. Prednosti metode montessori pri obravnavi pacientov z demenco. *Obzornik zdravstvene nege*, 51(1), pp. 75-88.

Mali, J. & Kejžar, A., 2017. Celostna oskrba stanovalcev z demenco. *Socialno delo*, 56(3), pp. 179-196.

Merriman, J. C., 2017. *Burnout in mental health professionals: The role of individual characteristics: doktorska disertacija*. Southampton :University of Southampton, Faculty of Social, Human and Mathematical Sciences.

Mihevc, Š. & Skela Savič, B., 2019. Pomen uporabe metode montessori za zaposlene, ki delajo s starejšimi in osebami z demenco v domu starejših. In: K. Pesjak, eds. *12. mednarodna znanstvena konferenca Izzivi in potrebe družbe na področju preventive in promocije zdravja na vseh ravneh zdravstvenega varstva. Bled, 6. junij 2019*. Jesenice: Fakulteta za zdravstvo Angele Boškin, pp. 201-2017.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, n.d. *Institucionalno varstvo*. [online] Available at:

Špela Mihevc: *Izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco*

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/socialnovarstvene_storitve/institucionalno_varstvo/ [Accessed 21 Maj 2019].

Mlakar, B., 2016. *Usmeritev za delo z osebami z demenco v domovih za starejše: magistrsko delo*. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.

Nguyen, M., Pachana, N. A., Beattie, E., Fielding, E. & Ramis, M. A., 2015. Effectiveness of interventions to improve family-staff relationships in the care of people with dementia in residential aged care: a systematic review protocol. *JBIR database of systematic reviews and implementation reports*, 13(11), pp. 52-63.

Patton, M.Q., ed. 2015. *Qualitative research & Evaluation Methods*. London: SAGE Publications, Inc.

Plaku-Alakbarova, B. & Punnett, L.R., 2018. Nursing Home Employee and Resident Satisfaction and Resident Care Outcomes. *Safety and health at work*, 9(4), pp. 408-415.

Ploeg, E. S., Eppingstall, B., Camp, C.J. & Runci, S.J., 2013. A randomized crossover trial to study the effect of personalized, one-to-one interaction using Montessori-based activities on agitation, affect, and engagement in nursing home residents with Dementia. *International psychogeriatrics*, 25(4), pp. 565-575.

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 2010. Uradni list republike Slovenije št. 45.

Robnik, M., Keršmanc, H.M., Žerjal, Ž., Vuković, S.M., Pavlič, H., Stanojevič, O., Ranfl, M., Papič, Č.J., Vudrag, m., Ivartnik, M. & Gabrijelčič, B.M., 2017. Izzivi staranja po mnenju deležnikov v posameznih slovenskih regijah. *Javno zdravje*, 1(1), pp. 23-33.

Rokstad, A. M. M., Døble, B.S., Engedal, K., Kirkevold, Ø., Benth, J. Š. & Selbaek G., 2017. The impact of the Dementia ABC educational programme on competence in

person-centred dementia care and job satisfaction of care staff. *International journal of older people nursing*, 12(2), doi: 10.1111/opn.12139.

Sheppard, C. L., McArthur, C. & Hitzig, S.L., 2015. A Systematic Review of Montessori-Based Activities for Persons With Dementia. *Journal of American Medical Directors Association*, 17(2), pp. 117-122.

Sivec, G., 2018. *Odnos medicinskih sester do ljudi z demenco in njihovo znanje s področja demence: magistrsko delo*. Jesenice: Fakulteta za zdravstvo Angele Boškin.

Skela Savič, B., Zorc, J. & Hvalič Touzery, S., 2010. Staranje populacije, potrebe starostnikov in nekateri izzivi za zdravstveno nego. *Obzornik zdravstvene nege*, 44(2), pp. 89-100.

Starman, A. B., 2013. Študija primera kot vrsta kvalitativne raziskave. *Sodobna pedagogika*, 64=130(1), pp. 68.

Tuominen, L., Leino-Kilpi, H. & Suhonen, R., 2016. Older people's experiences of their free will in nursing homes. *Nursing ethics*, 23(1), pp.22-35.

Vogrinc, J., ed. 2008. *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, pp. 61-62.

Willemse, B. M., De Jonge, J., Smit, D., Visser, Q., Depla, M. F. & Pot, A.M., 2015. Staff's person-centredness in dementia care in relation to job characteristics and job-related well-being: a cross-sectional survey in nursing homes. *Journal of advanced nursing*, 71(2), pp. 404-416.

World Health Organization, n.d. *The Ottawa Charter for Health Promotion*. [online] Available at: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> [Accessed 21 May 2019].

World Health Organization, n.d. *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. [online] Available at: <https://www.who.int/classifications/icf/en/> [Accessed 21 May 2019]

6 PRILOGE

6.1 USMERJEVALNA VPRAŠANJA

USMERJEVALNA VPRAŠANJA ZA INTERVJU V DOMU sv. JOŽEF CELJE

Zahvaljujem se vam za sodelovanje v intervjuju in za podpis soglasja, s katerim potrjujete prostovoljno sodelovanje. Vse informacije ki jih boste dali, bodo strogo zaupne in posnetki bodo varno shranjeni za potrebe magistrske naloge.

Kakšno je vaše mnenje glede pristopov, ko je stanovalec v centru obravnave, vi pa ste njegov partner?

Kako se po vašem mnenju principi metode montessori za starejše in osebe z demenco povezujejo s celostnim pristopom in pristopom usmerjenim na stanovalca?

Kakšne so vaše izkušnje z uporabo načel metode montessori pri vašem delu?

Kako vam uporaba metode montessori omogoča večje sodelovanje s sodelavci?

Kako menite, da uporaba metode montessori pri vašem delu, doprinese k vašemu boljšemu počutju na delovnem mestu?

6.2 SOGLASJE ZAVODA K RAZISKOVANJU

SOGLASJE ZAVODA K RAZISKOVANJU	
Zdravstveni / socialni zavod: <u>DOM SV. JOŽEF duhovno prostorni center</u>	
Odgovorna oseba (ime, priimek, delovno mesto): <u>Jožef PLAVINŠEK, direktor</u>	
Odgovorna oseba za izvedbo raziskave v zavodu – kontaktna oseba za študenta/ke: <u>Sara ČREPINŠEK</u>	
tel.: <u>059 073 814</u> <u>sara.crepinssek@jozef.si</u>	e-naslov:
Študentu/ki (ustrezno obkrožite):	
☐ a) Dovoljujemo opravljanje raziskave v našem zavodu in uporabo imena zavoda v magistrskem delu. ☐ b) Dovoljujem opravljanje raziskave v našem zavodu, vendar brez uporabe imena zavoda v magistrskem delu. ☒ c) Dovoljujemo objavo rezultatov raziskave v člankih in prispevkih na konferencah fakultete in izven. ☐ d) Ne dovoljujemo objave rezultatov v člankih in prispevkih na konferencah fakultete in izven. ☐ e) Ne dovoljujemo izvedbe raziskave.	
Etični vidik, v primeru, da raziskava vključuje paciente (navedite sklep organa v zavodu, ki je dal soglasje k izvedbi raziskave iz etičnega vidika): /	
Sklep organa: <u>/</u> je bil, da se navedena raziskava ne more opraviti v našem zavodu.	
Kratka razlaga, zakaj raziskave ni mogoče izvesti v vašem zavodu: /	
Podpis odgovorne osebe in žig zavoda: <u></u>	
Kraj in datum: <u>Celje, 12.6.2019</u>	



6.3 OBVESTILO O RAZISKAVI ZA UDELEŽENCE IN PISNA PRIVOLITEV

Spoštovani!

Moje ime je Špela Mihevc in sem študentka na Fakulteti za zdravstvo Angele Boškin, program Promocija zdravja. V dogovoru z vodstvom Doma sv. Jožef v vaši ustanovi v okviru magistrske naloge izvajam raziskavo z naslovom "IZKUŠNJE ZAPOSLENIH V DOMU STAREJŠIH Z UPORABO METODE MONTESSORI PRI DELU S STAREJŠIMI IN OSEBAMI Z DEMENCO".

Vljudno vas vabim k sodelovanju. Sodelovanje v intervjuju z vnaprej pripravljenimi usmerjevalnimi vprašanji je prostovoljno, kadarkoli se lahko odločite in tudi odstopite brez posledic. Intervjuji bodo posneti in prepisani.

Izsledki raziskave bodo pomembno prispevali novo znanje na področju uporabe metode montesori v domovih za starejše. Raziskava zagotavlja svojstveno perspektivo zaposlenih glede uporabe montessori metode v institucionalnem varstvu starejših, ki je specifičen. Pripomogla bo k boljšemu razumevanju obravnavane teme in izsledki raziskave bodo prispevali novo znanje na področju uporabe metode montesori v domovih za starejše.

V kolikor ste zainteresirani za sodelovanje vas prosim za podpis priloženega obrazca v dvojniku, en izvod ostane vam. V kolikor imate kakršnakoli vprašanja me lahko kontaktirate in vam bom z veseljem odgovorila.

S prijaznimi pozdravi, Špela Mihevc

Telefon: 040 468 369

Email: spelamihevc@yahoo.com

Naslov magistrske naloge: IZKUŠNJE ZAPOSLENIH V DOMU STAREJŠIH Z UPORABO METODE MONTESSORI PRI DELU S STAREJŠIMI IN OSEBAMI Z DEMENCO

Ime raziskovalke: Špela Mihevc, dipl. delovna terapevtka

Spodaj podpisani _____ sem prebral in razumel pojasnilo k raziskavi in sem imel možnost pridobiti dodatne informacije o raziskavi.

Razumem, da je sodelovanje prostovoljno in da lahko kadarkoli odstopim brez dodatnih pojasnil, brez posledic.

Razumem, da bodo vse informacije ki jih bom podal, strogo zaupne in uporabljene zgolj za namen raziskave.

Strinjam se s sodelovanjem v raziskavi.

Podpis udeleženca v raziskavi: _____

Datum: _____

Podpis raziskovalca: _____

Datum: _____

6.4 OCENA ETIČNOSTI



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

Komisija Republike Slovenije za medicinsko etiko

Špela Mihevc, dipl. delovna terapevtka
Celjska 25
1000 Ljubljana

spelamihevc@yahoo.com

Številka: 0120-361/2019/4
Datum: 23. julij 2019

Zadeva: Ocena etičnosti predložene raziskave

Spoštovana gospa Špela Mihevc,

Komisija Republike Slovenije za medicinsko etiko (KME) je dne 17. 6. 2019 (datirano z datumom 12. 6. 2019) prejela vašo vlogo za raziskavo z naslovom "Izkušnje zaposlenih v Domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco".

Raziskava bo potekala za namen vaše magistrske naloge na Fakulteti za zdravstvo Angele Boškin pod mentorstvom red. prof. dr. Marije Petek Šter, dr. med., spec. spl. med. Namen magistrske naloge je preučiti izkušnje zaposlenih, ki v domu starejših uporabljajo montessori metodo pri delu s starejšimi in osebami z demenco.

KME je na seji 16. julija 2019¹ obravnavala vašo vlogo in ugotovila, da je vloga popolna ter da je raziskava etično sprejemljiva. S tem vam Komisija za njeno izvedbo izdaja svoje soglasje.

P.S.: Pri morebitnih nadaljnjih dopisih v zvezi z raziskavo se obvezno sklicujte na številko tega dopisa.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Maja Žejn

dr. Božidar Voljč, dr. med.,
predsednik KME

¹ Seznam članov KME, ki so odločali o vlogi, in izjava, da KME deluje v skladu z zadevnimi zakoni in priporočili, sta na voljo na spletni strani KME (zavihek "Meni", rubrika "Seje").