

Tatai Kistérségi Többcélú Társulás

H-2890 Tata, Kossuth tér 1. ☎: (36) (34) 588-611 Fax: (36) (34) 586-480

Szám.: IV /1-30/2024.

ELŐTERJESZTÉS

A Tatai Kistérségi Többcélú Társulási Tanács 2024. április 26-i ülésére

Tárgy: A Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona intézményvezetői beosztására kiírt pályázat elbírálása

Előterjesztő: Michl József Társulási Tanács Elnöke

Előadó: Takács Zoltán személyügyi referens

Meghívott: Turza Károly pályázó

Tisztelt Társulási Tanács!

Kérem, hogy a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályok betartására fokozott figyelmet szíveskedjenek fordítani!

A Tatai Kistérségi Többcélú Társulási Tanács a 6/2024. (II.1.) sz. határozatának megfelelően a Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona magasabb-vezetői beosztás ellátására kiírta.

A felhívásra 1 fő, az intézménynél jelenleg is közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező vezetője Turza Károly jelentkezett.

Pályázati feltételként szereplő végzettsége, szakképesítése: általános szociális munkás

A pályázó a képesítési előírásoknak megfelel.

Szociális ágazati vezetőképzéssel rendelkezik.

A pályázati kiírásban szereplő iratokat, nyilatkozatokat benyújtotta.

A pályázattal kapcsolatos szakmai vélemény kialakítását a 257/2000. (XII.26.) Korm. rendeletben meghatározottak szerinti bizottság végezte, melynek tagjai a tanács korábbi döntése alapján az országos szakmai szervezet részéről Tóth Attila a Szociális Szakmai Szövetség képviselője, Janovics István Neszmély Község Polgármestere, és Bálint Anita a Tatai Közös Önkormányzati Hivatal Humánszolgáltatási Iroda vezetője voltak.

A bizottság feladata a kiírt feltételeknek megfelelő pályázó meghallgatása, majd a pályázó alkalmasságának véleményezése volt.

A bizottság egyhangú véleménye:

„**Turza Károly** vezetése alatt az intézmény gazdasági stabilitást mutat, melyet vezető társaival valósít meg. A napi szakmai munka biztosított, gondoskodik a munkavállalók szakmai képzéséről. Az elmúlt 5 év alatt az intézmény vezetése stabilizálódott, fejlesztési elképzelései reálisak és megvalósíthatóak.

Az intézménynek van külső kapcsolatrendszere hasonló típusú intézményekkel, ugyanakkor ennek a kapcsolatrendszernek a bővítését javasolja a bizottság meghatározott célok elérése érdekében.

A bizottság egyhangú véleménye alapján a vezetői munkakör betöltésére **Turza Károly** pályázatát támogatja. „

A pályázati anyag részét képező vezetői programot, valamint az önéletrajzot az előterjesztéshez csatolom. A teljes pályázati anyag a Hivatal személyügyi referensénél megtekinthető.

Kérem a Tisztelt Társulási Tanácsot, hogy a fentiek alapján döntését meghozni szíveskedjen.

Tata, 2024. április 15.

Michl József

Takács Zoltán

Határozati javaslat:

Tatai Kistérségi Többcélú Társulás Tanácsának

.../2024. (.....) számú határozata

A Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona intézményvezetői beosztására kiírt pályázat elbírálása

A Tatai Kistérségi Többcélú Társulási Tanács **Turza Károlyt** fennálló közalkalmazotti jogviszonya mellett a közalkalmazottak jogviszonyáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény alapján 2024. év augusztus hó 1. napjától 2029. év július hó 31. napjáig megbízza a Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona intézményvezetői (magasabb vezető) feladatainak ellátásával.

Turza Károly besorolása alapjául szolgáló fizetési osztályát és fokozatát a közalkalmazotti jogviszony időtartama, valamint iskolai végzettsége szerint, 2024. év augusztus hó 1. napjától F fizetési osztályban és 14. fizetési fokozatban, ennek megfelelően

garantált illetményét 196.115 Ft./hó,

munkáltatói döntés alapján járó illetményrész 238.200 Ft./hó,

magasabb vezetői pótlékát az illetménypótlék számítási alap 400 %-ában (80.000 Ft/hó), a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő figyelembevételével szociális ágazati összevont pótlékát 183.000 Ft/hó. összegben,

illetmény és pótlékok mindösszesen 697.300 Ft/hó összegben megállapítja.

Határidő: 2024. augusztus 1.

Felelős: Michl József társulás elnöke

RÉSZLETES SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Pályázati célom:

A Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona intézményvezetői tisztségének elnyerése.

Szakmai gyakorlatom, tapasztalataim

Szakmai tapasztalataim sokrétűek, összességében 13 év szociális területen eltöltött szakmai gyakorlattal, de a tatabányai Polgármesteri Hivatalnál végzett munkám is sokkal inkább értékelhető segítő szerepnek, mint hatósági munkának.

Családgondozóként:

Eredeti végzettségem, a gépészet ellenére, a civil segítői szférából (Katolikus Karitasz, Karitatív Ifjúsági Csoport) merítve indíttatást. A Tatabányai ESZI Családsegítő szolgálatánál kezdtem el, a szociális területen tapasztalatokat gyűjteni. Mivel akkoriban a szociális munkás képzés még a hőskorát élte, viszonylag kevés képzési lehetőség kínálkozott. Az egyik ilyen, a Zsámbéki Tanítóképző Főiskolán, — eredendően diplomás képzésnek induló, de akkreditációt nem kapva végül tanfolyammá szelődött — elvégzett Családvédelmi Intenzív Tanfolyam. Ehhez az elmülethez volt kiváló gyakorlati terep a munkavégzésem helyeként Tatabánya VI-os telep, Mésztelep és Felsőgalla, amely területen jelentősen összpontosultak Tatabánya szociális gondjai. Kezdként itt kellett találkoznom a belső migráció, az alulképzettség miatti gyenge munkaerő-piaci helyzet, a különféle segélyekből való tengődés, valamint a faji előítéletek és a településrész központtól való távolsága miatti szegregáció okozta súlyos problémákkal.

Itt kellett megoldást, gyógyírt találnom az olyan típusú gyermekszegénységre is, amely az alultápláltság, a rossz ruházkodás és rossz lakáskörülmények mellett, hosszútávú esély-egyenlőtlenséget jelentett. Nagyon sok gyermek alkoholistá, vagy a szülőiségre még nem érett kiskorú szülők gyermekeként a megfelelő családi életkeretek, ingerszegény környezet híján már 0-3 éves korig nem részesült a megfelelő, — ebben az életkorban elengedhetetlen — neurális fejlődést jelentő stimulációban, ingerekben, az egészséges lelki fejlődést jelentő meleg, érzelem dús szülő gyermek kapcsolatban. A kollégáimmal Mésztelepen létrehozott Gyermek klub a pályázaton nyert fejlesztő játékokkal, a pszichopedagógia, pedagógiai szaktudású segítőkkel is csak szerény eredményt tudott elérni. Itt tanultam meg becsülni olyan kicsinynek látszó eredményt, mint a néhány szónál, tömondatoknál hosszabb kommunikációt.

Hajléktalángondozóként

Az egy év GYED-et, amit kisebbik lányommal apukaként megtapasztalhattam, nem sorolnám a szakmai tapasztalatok közé, bár egy 1 éves gyermek mellett sok türelmet, figyelmet és leleményességet tanulhat a férfi ember is.

GYED-ről visszatérve a régi helyen, de új feladatkörbe kerültem. A mésztelepi gyermekklub szomszédságában megüresedő tiszti lakás átalakításával, bővítésével pályázott a város férfi átmeneti szálló létrehozására. A viszonylag kis ellátotti számú (20 fő) de az emeletes vaságyak miatt azért családiasnak mégsem nevezhető szállón, egy szintén szociális munkás kollégámmal kellett megszervezni a létesítmény életét, biztonságát. Akkor büszke voltam

arra, hogy folyamatos "üzem" lévén öröknapár szerűen alkottam meg a szolgálatszervezést, vagyis mind a szociális munkások, mind az éjszakai portások, bármilyen időtartamra előre tudhatták beosztásukat. Ez a feladatellátás gördülékenysége miatt fontos volt, az ünnepek, a szabadságok, a családi problémák, munkatársak közötti cserével megoldhatóak voltak. Végül az alacsony gazdaságosság — 20 ellátottra 5 dolgozó — lett ennek az intézménynek a veszte. A "Bokros csomaggal" elérkező forrásszűkösség miatt kerestem új feladatot. Szakmailag azonban a rövid hajléktalangondozási feladat is megtanított arra, hogyan lehet egészen apró kövekből építkezni, akár úgy is, hogy nagyon kevés motivációt nyújt az a lehetőség, hogy az egész mozaikot már biztosan nem tudjuk kirakni, hogy a karnélküli torzó mosolyában lássuk meg a művész nagyszerűségét.

Napközis nevelőként, pedagógusként

A mésztelepi Kossuth Lajos Általános Iskola hajdani dicső fénye már erősen megkopott, amikor ott volt lehetőségem kipróbálni a Hittudományi akadémián frissen szerzett pedagógiai, pasztorális ismereteimet.

A tantestület már nem azért küzdött, hogy az iskola a tanulmányi versenyeken az élmezőnyben végezzen. A küzdelem azért folyt, hogy a felső tagozatosok ne maradjanak ki az iskolából, hogy akadjon olyan diák, akit középiskolába lehet irányítani. Napközis nevelőként azt a motivációt kellett megtalálni, amely miatt a tanulók hajlandóak voltak a napköziben is tanulni. Ezt a motivációt a tisztelet és a barátság párosában találtam meg. A gyerekekben és magamban is azon kellett dolgoznom, hogy jó legyen együtt lenni, de a barátságból ne váljon bratyizás, és a gyerekek is és én is érezhessem a méltóság érzését. Az iskolákat is utolérő "Bokros csomag" miatti szűk 1 tanév, épp csak elég volt arra, hogy ez a kapcsolat kialakuljon és egy kevés gyümölcsöt is teremhessen. A legújabb tanerőként azonban, amikor bizonytalanná vált a megfelelő létszámú tanulócsoport indítása, természetes volt, hogy én keressek új utakat.

Idősek otthonai mentálhigiénészként

A nagybetűs életre előre tekintő gyermekek közül, a nagybetűs életre visszatekintő idősek közé kerültem. Amíg a mésztelepi gyermekeknél a pozitív tapasztalat fájdalmas hiányát kellett leküzdeni, addig az időseknél éppen a bőséges fájdalmas tapasztalatot kellett feledtetni. Az igazi eredmény mégis mind két esetben a passzív rezisztencia feloldása volt. Ahogy a gyermekeknél a méltóság, a tisztelet és a barátság nyújtása volt a recept, úgy az időseknél is a méltóság, a tisztelet megőrzése és a barátság elnyerése volt a híd az aktivitáshoz. Az időseknél azonban nem mindig volt elég a szándék az aktivitásra, gyakran már új utakat kellett keresni a végrehajtásra, hiszen amíg a gyermekeknél a növekvő energiát, erőt ellaborálva, fel lehetett használni, addig az idősek esetében éppen az elfogyó erőnek, a képességek lassú elvesztésének pótlására kellett módszereket találni. Az életöröm megtartását a lelki és testi veszteségek ellenében, azok elfogadásának, feldolgozásának segítségével lehetett csak elérni (rokonok, barátok elvesztése, a gyermekektől való elszakadás elhagyatottság, házastárs elvesztése, az önálló életvitelre való képesség elvesztése). A vallásos embereknél a megújulásba vetett reménnyel megtámogatottan könnyebb volt ez a feladat, de az ilyen reménnyel nem rendelkezőket csak a folyamatos aktivitás biztosításával a gondolatok elterelésével lehetett kivezetni az apátiából. Ez igazi csapatmunka volt. A tatai időskorúak otthona szép példa volt arra, hogyan lehet a kevésből is szép lassan építkezni. A kesergő

gondolatok elűzéséhez nagy szükség volt az otthonos környezetre, az ápolók folyamatos munkájára, kedvességére, türelmére, hogy a demens idős emberek olykor terhes furcsaságait mosollyal tudják viselni, hogy oly finomsággal tudjanak az ágyhoz kötött idős emberhez hozzá érni, hogy annak se okozzanak fájdalmat, akinek már fektében is eltörik a csontja. Az intézményvezetésnek arra is volt gondja, hogy az épületben, még a fekvőbeteg részlegen se lehessen pelenka szaggal találkozni.

Módszertani munkatársaként

A segítők segítője szerep vált a mindennapok feladatává. A Közigazgatási Hivatal számára, vagy a megyei fenntartású intézmények esetében a Megyei Hivatal kérésére, sorra látogattuk a megyében már működő, vagy újonnan létesülő összes szociális intézményt. Módszertani füzetet összeállítva azt kiküldve mindenhol, előre megadtuk a szakmai minősítést, a vizsgálat szempontrendszerét, folyamatát, jogszabályi organogramját, szakmai módszertani ajánlásait. Sikerült valóban segítői, baráti viszonyban értékelni, amit továbbképzések, szakmai előadások szervezésével, szakmánkénti (főnövérek, élelmezésvezetők, mentálhigiénés stb.) munkacsoport létrehozásával tovább lehetett erősíteni.

Fontos volt a törvényi előírás, hogy hány garnitúra ágyruhával, gondozottként hány m² -rel rendelkezett az intézmény és az ilyen jellegű hiányokat a fenntartók felé konzekvensen jeleztük, de fontosabb volt a hiátusok ellenére is a tudásuk legjavát nyújtó szakemberek, intézményvezetők megerősítése.

A Szent György Fogyatékosok Otthona, (akkoriban még DOH előnévvel) megismerésével felemelő élmény volt látni egy, a feladatellátás kiszolgálása szempontjából nagyon átgondoltan megépült létesítményt.

A módszertani feladatellátás hozta azt a kihívást, hogy el kellett készítenem a bentlakásos szociális intézmények mentálhigiénés protokollját, ami később csak az időskorú ellátásra vonatkozóan, országos publikációt is kapott, hiszen hiánypótló próbálkozás volt.

Családsegítő és gyermekjóléti szolgálat vezetőjeként

Módszertani tapasztalattal a tarsolyomban megbízást kaptam az oroszlanói Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat vezetésére, mert az oroszlanói szolgálat elnyerte ugyan a gyermekjóléti módszertani szerepet, de a pályázatot készítő munkatársuk időközben munkahelyet változtatott. A szakmai kihívást a munkatársak, a csapat összetétele jelentette. Nagyon sok kolléga, a "Bokrosomag" következményeként pályamódosító pedagógus volt, de a katonaság átalakítása miatt szociális munkássá vált katonatiszt is szolgált itt, akik katedrához, parancshoz szokottan, nehezen álltak át a tanügyi kötelezettség és a tekintélyelvű közlés alapállásából, a szabad együttműködésen alapuló kooperatív változásmenedzselésre. Számomra, aki még távolabbi görbéről (gépészet) érkeztem, ez nem volt skandalum, de nagyon meg kellett birkózni azért, hogy a nagyon fontos gyámügyi kötelezettségek mellett, a segítői mentalitás is érvényesüljön, vagy ha sikerült, akkor a szociális szakmaiság diktálta segítői határok megtartása ment nehezen. Gyakori volt a végtelenített segítői történet, az empátia játszma. Friss szociális munkás diplomával a zsebemben — a kollégákat idézve — „túlságosan tankönyvszagúak” voltak a törekvéseim. A kettős elvárás, (Gyorsan felnőni a módszertanisághoz, illetve fontolva, türelmesen motiválni a munkatársakat) középvezetőként, kevés vezetői tapasztalattal, ez meghaladta a lehetőségeimet, egy olyan szituációban, amikor a

fél éven át hirdetett szociális munkás állásra nem volt jó szívvel felvehető jelentkező, s magam is elláttam családgondozói feladatokat.

Köztisztviselőként

A tatabányai polgármesteri hivatal munkatársaként gyűjtött tapasztalatok úgy gondolom szintén hasznosak, hiszen az ügyfélszolgálaton (mini kormányablak) dolgozva kevés hatósági feladatom volt, vagyis sokkal erősebben dominált a segítői szerep, tanácsadás. A közigazgatási szakvizsga, a jogalkalmazási ismeretekkel, ügyintézési praktikákkal, a felügyeleti, illetve társszervek közötti feladatmegosztás megtapasztalásával sokkal eredményesebbé tette nem csak a polgármesteri hivatalon belüli, hanem a más államigazgatási szervek felé irányító diszpécseri szerepet is.

Kórházi szociális munkásként

Jelenlegi munkámban a hivatali idők különösen hasznosak voltak, hiszen a Mentálhigiénés Központban, a szociális indikációjú pszichiátriai esetek gyógyuláshoz vezető lépcsőfoka lehetett, hogy nem csak tünetileg kezeljük a bajt, hanem a tünetképző okokra is sok esetben tudunk megoldást javasolni.

A pszichiátriai, addiktológiai szakrendelést megelőzően elsődleges feladatként a kábítószer-fogyasztást megelőző, elterelő csoportos foglalkozások egyik vezetőjeként dolgoztam. Ez a munka, néha még számunkra is szélmalomharcnak tűnik, hiszen az elterelésre kötelezettek az esetek jelentős többségében motiválatlanok, csak a minimális együttműködésre hajlandók, inaktívak. Ebből adódóan esélytelen a szakmailag kívánatosnak minősülő zárt csoportokkal való, szoros tematika szerinti haladás. A reményeinket az egyszeri kompakt személyiség és készségfejlesztő játékokra, feladatokra, a konfrontatív értékhierarchiáról (+ vagy – szabadság) szóló vitákra alapoztuk. A legtöbb esetben azért sikerült olyan motiváló, személyes kapcsolatot kialakítani, hogy nem csak testileg, de lelkükkel, szellemükkel is jelenlévővé váltak az elterelést vállalók.

Ha a szakmai tapasztalat, fejlődés felsorolása a feladat, különös ambivalenciát kell említenem, hiszen az elterelés csak egyfajta, — a büntetés-végrehajtás vagy a büntető eljárás alternatívájaként — kényszerűségből vállalt együttműködés és nagyon sok az olyan csalódás, hogy a valódinak, őszintének vélt kapcsolatról kiderül a talmiséga. Éppen ezért az elsődleges cél a valódi érdeklődés, az aktivitás felkeltése.

A kollégáim legfőbb erénye ezért, a csak azért is elszántsága és türelme, az akkor is szeretni, tisztelni és remélni mentalitása, ha ez gyakran nagyon is egyoldalú.

Ismét időskorúak Otthonában

Kedves volt munkatársam egészségének megromlása miatt, újra az idősek otthonában kaptam feladatot, először helyettes vezetőként, majd a vezetői pályázat elnyerésével, intézményvezetőként. Örömmel vettem fel a régi fonalat még úgy is, hogy a működést elég sok körülmény nehezítette. Nem csak Ottó egészsége romlott meg, de az intézményvezető főnövér betegség miatti tartós távolléte, és más régi tapasztalt, felelős kolléga nyugdíjba vonulása is új szereposztást igényelt. A humánerőforrás krízisek mellett a normatíva visszavonás a gazdálkodásban is újratervezést tett szükségessé. Az intézményi telephely már hosszú ideje csak ellátási érdek alapján, ideiglenes működési engedéllyel rendelkezik, de az engedélytől függetlenül is számos, a biztonságos működéshez szükséges megújítást igényelt,

úgy mint az elektromos hálózat, a lépcsőházi szögvas függönyfal, az ágyak melletti falvédők, a tisztasági festés vagy az elhasználódott elavult mosógépek, kazánok. A 2010-ben felújított székhely intézménynél is jelentkeztek a garancia érvényesítését szükségessé tévő beázások, amiket végül egy heves jégzivatar miatt kellett magasabb műszaki tartalommal felújítani.

A vezető személyek változása a régi munkatársak körében is elindította a feladatok újragondolása, újra elosztása iránti igényt, sőt az ellátottak körében is új várakozásokat szült. Természetesen, mint intézményvezető, minden kritikát, jobbító szándékot vagy egyszerű kívánságot megvizsgálva és az intézmény működésének szabályosságát, biztonságát szem előtt tartva, vezettünk be új eljárásokat, de maradtak teljesületlen vágyak is. Voltak konfliktusok, amiket nekem sikerült csillapítanom, de olyan is akadt, amit a múltó idő gyógyított meg.

Valamennyi szerepben

Legyen bár szó az egyén, a család kátyúba került szekerekéről, veszteségeket elszenvedő, és új élethelyzetbe kerülő idős emberekről, vagy új szerepet kapó intézményről, minden munkakörömben a készség és képességfejlesztés, a változásmenedzselés és a feladatellátás minél magasabb színvonalú teljesülése volt a leghangsúlyosabb. Az intézmény **fenntartás** mint kifejezés szempontjából, ellentétesnek tűnhet a változás fogalma, de a szinonima, a **működtetés** már világossá teszi, hogy a fenntartás, fennmaradás **sokszor éppen a változás eredője**. Az intézmények gondozottjainál, **ahogy az időnek, úgy az életnek is a változás a szükséges mértékegysége. Az időskorúak intézményvezetőjeként azonban, nagyon fontos szempont, hogy az idős embernek nem csak a holnap minél jobb vagy minél kevésbé fájdalmasabb megélése a feladata, hanem a jövő generációt szemlélve, a visszatekintés, az értékelés, a számadás minősége épp oly fontos.**



Turza Károly

Turza Károly

A Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona Vezetői programja 2024-2029

Vezetői programomban a vezetői felelősségi területeket, az előző pályázatomhoz hasonlóan, azzal szorosan összevethető módon, úgy mutatom be részenként felvázolva a feladatokat, hogy abban nyilvánvalóvá váljon az egyes részterületek kohéziója, hogyan hat a jogszabályi követelmények ismerete, precíz, betű szerinti és jogalkotói szándék szerinti teljesítése, vagy egy kitűzött innovációs cél és a prevenció tevékenység teljesítése a humán erőforrás megtartására, fejlesztésére, pótlására, vagy a gazdasági stabilitásra és a meglévő ingatlanok, eszközök, optimális hasznosítására.

Az előző pályázati program tartalma és tagolása kiegészül az 5 éves vezetői munka konkrét tapasztalataival, az azóta megszületett önkormányzati szociális szolgáltatástervezési koncepciók megállapításaival, és harmóniába hozva azok célkitűzéseivel.

A vezetői programom alapjai:

- **Az előző 5 év tanulságai, eredményei**
- **Jogszabályi megfelelés**
- **A kistérség szociális ellátási koncepciója**
- **SWOT analízis**
- **Humán erőforrás vizsgálata**
- **Ingatlanok megfelelése**
- **Ingóságok, szakmai eszközök, szoftverek megléte**
- **Ellátási területek vizsgálata**
 - Előgondozás
 - Lakhatás
 - Étkeztetés
 - Ruházat textília
 - Egészségügyi ellátás, ápolás
 - Mentálhigiénés ellátás
- **Az intézmény külső kapcsolatrendszere**
- **Az intézmény belső kommunikációs minősége**

Az előző 5 év tapasztalatai, eredményei, tanulságai

2019 a konszolidáció éve

Az év kezdete komoly problémákkal indult. Mind az intézmény vezetője, mind az intézmény főnövére hosszas, komoly betegséggel kórházi kezelésben, rehabilitációs utógondozásban részesült, az intézményvezető ennek okán kérte is a nyugdíjazását, április 15-től először helyettesítőként, majd augusztustól kinevezettként új intézményvezetőként vettem át az idősothton irányítását.

Szerencsére erre az időre, a szakdolgozók körében kialakult, korábban csoportos felmondással is járó feszültség már némileg lecsillapult, de az új intézményvezetőt a maradó szakdolgozók egy köre, még mindig a vélt, vagy valós sérelmeik orvoslójának reményével fogadták. Sajnos az intézményvezető-helyettesi szerepkörben dolgozó középvezetők között is tapasztalható volt némi hatásköri villongás. A maga hatáskörét tekintve mindenkinek igaza volt. Új intézményvezetőként gyakran kerültem a villámhárító szerepbe.

Humán erőforrás

Elég nagy volt a dolgozói fluktuáció, sok volt a szakképzetlen dolgozó, az igazolatlan távollét és a beiskolázások miatti munkaidő kiesés is hosszú ideig nehezítette a szakok megfelelő létszámú kiállítását. Jelenleg már a jogszabályi követelményeknek a szakképzettséget tekintve bőven megfelelünk, de egészségügyi végzettségű (felőtt szakápoló, vagy általános ápoló végzettséggel bíró) dolgozó egyre kevesebb van. Örömteli, de egyben az előző nehézségekkel együtt járó körülmény, hogy a szakképzetlen gondozó-ápolókat köteleztük a szakképesítés megszerzésére, amihez munkaidő-kedvezményt biztosítottunk, illetve megkerestük a térítésmentes képzési lehetőségeket. Ez összesen 7 fő gondozó-ápolót érintett, ebből 1 még jelenleg is iskolába jár és 3 dolgozó még nem kezdte meg a képzést. Az üzemeltetési dolgozókon kívül valamennyi dolgozónak teljesítenie kellett, az ágazati jogszabályokban előírt 3 faktoros kreditpontos továbbképzéseket, amelyeket részben e-learning formában, részben tisztán jelenléti formában és gyakorlati terepen lehetett teljesíteni. Ez utóbbiak esetében igyekeztünk rábírnunk a tanfolyam szervezőket, hogy lehetőleg épületen belül, helyben történhessen a képzés. Ez a létszám tekintetében más intézményekkel történő kooperációt is szükségessé tett. Az e-learning képzésekhez, akinél szükséges volt, interneteléréssel bíró irodai gépeket biztosítottunk.

A korábbi szekértábori viták, ellentétek csak lassan ültek el teljesen. Mára szerencsére csillapult a feszültség.

Nehéz volt pótolni a nyugdíjba menő intézményi főnövért, de az egyik, megfelelő végzettséggel bíró belső dolgozó vállalta ezt a terhet. Az is jellemzővé vált, hogy a máshol szerencsét próbáló szakdolgozók, amint lehetőségük nyílt, visszatértek hozzánk.

Gyakran jelentett gondot, a hosszadalmas betegség miatti munkaerőhiány. A Kocsi utcai részlegben végzett felmérés alapján, az ott dolgozók 90%-a terhelt valamilyen komoly krónikus betegséggel. 1 főt jelenleg is munkaegészségügyi vizsgálatra köteleztem és felmentettem a munkavégzés alól, betegállományban van, hosszas rehabilitáció vár rá, valószínűleg a nyugdíjkorhatár eléréséig nem térhet vissza. A részlegvezető főnövérenek a több fős kiesés miatt, rendszeresen kellett újra írnia a beosztást és átcsoportosítást kérnie a Fényes fasori részlegről. Ez a feladatellátás megnehezülése mellett a szabadságok, a pihenőidők kiadását is megnehezítette. Külön históriát érdemelne a pandémia kezdeti szakaszában fellépő, már belső átcsoportosítással sem megoldható munkaerőhiány, amikor egyszerre 8 dolgozót kellett otthoni karanténba küldeni. Ezt az időszakot csak a fenntartó segítségével, az alapellátóból és az óvodai ágazatból átcsoportosított ápolókkal, mentálhigiénés munkatársakkal tudtuk bezárás nélkül átvészelni. Köszönet érte!

Ápolás, gondozás

A szakmai munka minősége, köszönhetően a szakmai továbbképzéseknek és a főnövérek következetes követelményének, noha mindig akadnak dolgozói mulasztások, gondozotti, vagy hozzátartozói észrevételek, évről évre javult. A lakógyűléseken, vagy az érdekképviseleti fórumokon nagyon kevés volt az ápolást érintő olyan kifogás, amely korrekciót igényelt, esetleg munkáltatói intézkedést vont maga után. A szinte permanens panasz az étellemezzel kapcsolatos („Kemény a hús, kevés a hús, sok a sajt, nem elég változatos”). Ezt támasztja alá a pandémia miatti rendkívüli megpróbáltatás is, hiszen dacára a szinte teljes átfertőzöttségnek,

a halálozási statisztikáink inkább javultak. A pandémia sok egyéb következtetés levonását is szükségessé tette. Hiába kaptuk az elkülönítésre vonatkozó ajánlásokat, sokszor éreztük úgy, hogy az épületadottságunk minden karantén jellegű intézkedésünk hatékonyságát kérdésessé teszi, nem tudtunk megvalósítani egyetlen egy, a személyes találkozásokot lehetővé tévő módszertani ajánlást sem. Végül csak a kapu és a kerítés közé húzott vörös vonallal, csak szabad téren és csak a Fényes fasoron valósulhatott meg a találkozás.

Az élelmezéssel kapcsolatos reklamációinkra a szolgáltató a legtöbb esetben pozitívan reagál, pótlást küld, kivizsgálja a panasz jogosságát. Nem jutunk azonban egyezsége a minden lakóra érvényes tálcás kiadagolással kapcsolatosan. Ez a Kocsi utcán fizikai akadályba is ütközik a lift hiánya miatt, de a Fényes fasoron, annak ellenére, hogy a szolgáltató elismeri a jelen állapot, a folyosón történő nővérek általi kiadagolás higiénés kritikusságát, a szerződés szerinti nemmegfelelőséget és a személyes találkozón tett ígéretet, műszaki okokra hivatkozva, nem hajlandó változtatni még úgy sem, hogy az intézmény felajánlotta az cmeletes tálcakocsik beszerzésében való részvállalást.

A rendszeres ellenőrzés és figyelmeztetés, a gondozotti mentorálási folyamat teljesen személyessé tétele és az adminisztrációt segítő feladatátcsoportosítás ellenére az ápolási, gondozói adminisztrációval, ápolási naplók naprakészségével szinte folyamatos az elmaradásunk a Fényes fasori otthonban. Bízom benne, hogy ha sikerül ezt egyszerű hardver eszközökkel megerősítetten elektronikus nyilvántartásúvá és a felhőből ellenőrizhetővé, számonkérhetővé tenni, legyűrjük majd ezt a problémát, bár sok esetben, nem csak a beosztottak esetében van kétely idegenkedés ettől, és a megvalósulatlanság ennek is köszönhető.

A jogszabályi kötelezettség által reánk rótt képzési kötelezettségeket is igyekeztünk úgy kihasználni, hogy inkább az ápolástani ismeretek bővüljenek, kisebb hangsúlyt helyeztünk az önismereti képzésekre illetve szupervíziós lehetőségekre.

Mind két házban lett demensgondozói képesítésű (Részlegvezetők) szakember. A költségvetési szempontoknak kevésbé kedvező módon, megszüntettük a 8 órás délutános szakot és csak kétszer 12 órás szakban foglalkoztatjuk a nővéreket, létszámban így megerősítettük a teljes nappalos feladatellátást.

A háziorvosi szerződéseink az egyik háziorvosunk megfogalmazása szerint, a „társadalmi munka, felajánlás” kategóriájába tartoznak. Ezt sajnos megerősíti az is, hogy amikor ennek felmondása szóba került, a megkeresett háziorvosok többsége nem vállalta, vagy ha igen, csak többszörös, de minimum dupla díjazásért. Szerencsére ez az 5 évben csak egyszer fordult elő, de minden évben szóba kerül.

Ezzel együtt, az orvosainkkal való együttműködés harmonikus, eddig minden problémánkban számíthattunk rájuk, különösen elégedettek voltunk az intézmény pandémiás küzdelmében betöltött feladatellátásukkal.

Épület problémák és hiányosságok megoldása

A 2010-ben megújult Fényes fasori székhelyintézmény sem volt komoly problémáktól mentes, rendszeres volt a beázás, amit a kivitelező a garanciális kérések miatt, igyekezett az üzemeltetés hibájaként feltüntetni, illetve anyaghibának azonosítani. A felelősségi huza-vona miatt egy évvel elodázódott a megoldás. Végül egy ping-pong labda nagyságú jéggel érkező zivatar tett az ügyre pontot, illetve 71 helyen lyukat a tetőre, így a biztosító által is megfinanszírozottan, emelt műszaki tartalommal (hegesztett pvc és kulékavics borítással) újult meg a héjszerkezet.

A tűzjelző rendszer nővérszobai kezelő panelje leszerelten raktárban volt, a mai napig csak a földszinti fő kezelőtáblán lehet a riasztásokat nyugtázni és törölni. Az avultság, alkatrészhány, műszaki rajz hiánya miatt nem vállalták a javítást. A forráslehetőségeink alapján, a közeljövőben ennek a rendszernek a kiváltása szükséges lesz. A kommunikációs

(telefon kisközpont) elektronikánk az avultság, alkatrészellátottság miatt, szintén cserére szorult.

Kocsi utcán komolyabb költséget jelentett, hogy a tűz és érintésvédelmi tanúsítvány miatt, ki kellett cserélni a régi porcelán olvadóbiztosítókat, az új kisautomatákat már szintenként helyeztük el, illetve cserére szorult az épület fő áramtalanító kapcsolója is. Cserélni kellett a balesetveszély elhárítása és az érintésvédelmi-nemmegfelelőség miatt a folyosói armatúrákat is. A mosodában szintén modernizálni kellett az elektromos rendszert, nem csak az érintésvédelem miatt, hanem mert az új saját túláramvédelemmel már nem rendelkező mosó-szárító gépek túláram miatt, többször komoly javításra, vezérlő panel cserére szorultak.

Ugyancsak balesetvédelmi megfontolások miatt, megszüntettük a Kocsi utcai részlegben az ágyak melletti, kiálló szegekkel bíró, faliszőnyeg-lüggeresztékeket. Helyettük minden ágy mellett bútorlappból készítettünk lemosható, fertőtleníthető, esztétikus borítást.

Szükségessé vált mind két részlegben az intézmény festése, ami jelentős logisztikai feladatot és plusz munkát jelentett. A logisztikai nehézségek miatt a két ház, az iroda és raktárhelyiségek teljes kifestése éven áthúzódó feladatot jelentett.

Sajnos bosszantó volt, hogy a frissen kifestett helyiségekben, a Kocsi utcán beázási foltok jelentek meg, ott is kellett javíttatni a lapostető szigetelését.

A Fényes fasor sem kímélt bennünket a hasonló bosszúságoktól, itt az egyik vizesblokk hibás (rendhagyó) vízelvezetése, szigeteletlensége miatt kellett többször szakembert hívni, szakembert váltani, többször javítani az alatta lévő helyiség festését.

Mind két épületben van olyan szoba, ahol szükségessé vált a padló burkolat cseréje. A Kocsi utcai részlegben a kormányhivatal, az elázott, vizelettel átitatott parketta miatt, folyamatos kritikával illeti az intézményt. Kértünk is ajánlatot, de ez idáig nem akadt referenciával, illetve áfás számla kiadásával rendelkező ajánlatot tevő vállalkozó.

Sajnos az elöregedett gépészeti rendszer a Kocsi utcán permanens problémát jelentett, de a Fényes fasori megújított rendszer sem kényeztet el bennünket. A duguláselhárítóknál már nem kell bemutatkoznunk, ha kérjük a segítségüket, de a Womások is eltöltötték már nálunk néhány munkaórát.

Mind két épületben szükségessé vált a fűtési rendszer megújítása, új kondenzációs kazánok beszerelése, amit két lépcsőben, összesen 37 millió forintért tudtunk elvégeztetni. A rendszer hibamentes működését segítő vízlágyító berendezéseket is megrendeltük több mint 5 millió forint értékben. Ezt az egyre gyakoribb vízkő okozta meghibásodás, dugulás, használati meleg víz nyomáscsökkenés is szükségessé tette. Az üzemeltető szerint, a fő gerincvezetékek savazására vagy műanyag vezetékre való kiváltására is szükség lehet. Ez főleg a gépészeti felújított Fényes fasori épületben meglepő, de a kiszertelt és bemutatott armatúrák megtekintése után (felére, harmadára csökkent belső átmérők, működésképtelen keverőszelepek) valóban kívánatos.

Szintén az energetikai megtakarítást célozta, hogy a Kocsi utcai részlegben korszerű nyílászárókra cseréltük a bejárati ajtót és a lépcsőházi ablakokat, valamint beszerzés alatt van, a bejárati kapualj udvar felőli lezárását célzó gyorskapu rendszer.

Az udvaron balesetveszélyes állapotokat okoznak a talajmozgások. A Kocsi utcai burkolatnál pontszerűen omlik be, egy-egy térkő, a virágoskertben víznyelő lyuk keletkezett. A felszín alatti történéseket itt a régi épületrész egyre szélesedő repedései és a becsukott ablak üvegének eltörése, valamint a könnyűszerkezetes toldó épületrész nyílászáróin jelentkező állandó szellőzőnyílások is jelzik. Vélhetően az ebédlő tűzfalának vakolatomlása is ennek rovására írható, ezért a bontást követően, nem vakolattal, hanem 5 cm-es nikecell burkolattal igyekeztünk két legyet ütni egy csapásra. A Fényes fasoron, az elkorhadó fa kerítésleceket, színezett horganyzott lemezlecekre cseréltük. Néhány helyen szinte már tarthatatlan a régi betonburkolatok állapota. A bottal, járókerettel, rolátorral való mozgás, a romló látással és egyensúllyal tetézetten a jelenlegi felületeken állandó veszélyforrás. Kértünk ajánlatot, amely ajánlat alapján nem láttuk annak lehetőségét, hogy az intézmény az állami normatívából ki tudja gazdálkodni a régi felületek térköves újraburkolását.

Amennyiben erre mégis sikerül forrást biztosítani, akkor azzal egyidejűleg, az iroda, nővéröltöző és műhely helyiségek fűtését, ivóvíz és melegvíz ellátását biztosító vezeték betonlagút és csővezeték szigetelését is párhuzamosan lenne célszerű megoldani. Ennek szükségszerűségét, a nővéröltöző és az iroda közötti faforgács válaszfal elrothadása, kicserélése is jelzi.

Felmerült a jelenleg elvadult telekrész bevonása a besétálható területekbe. LánCFűrészszel, bozótirtóval saját erőből tettünk is kísérletet erre, de gépi munka és megfelelően járható szilárd burkolat megépítése nélkül, ez meddő kísérlet maradt.

Forráshiány miatt szintén megoldatlan a szűkös raktárkapacitás. (Mind két részlegben szükség lenne telepíthető raktárkonténerekre, de csak nagyon apró lépésre, egy raktár SALGÓ-polcokkal való beépítésére, illetve a Kocsi utcán egy kis logisztikai átgondolásra, átcsoportosításra teltt.

A Fényes fasoron megtörtént a lift nagygenerál javítása, az elektronikai rendszer cseréje. A Kocsi utcán a működési engedély megtartása miatt szükséges az akadálymentesítés megvalósítása. Laikusként áttekintve az épület szerkezetét úgy véljük, hogy két férőhely (59-ről 57-re való csökkentés) árán, az épületen belül lehetne kialakítani egy megfelelő méretű, pozíciójú, folyosóra nyíló liftaknát. A liftépítő szakember szerint ez egy modern szerkezettel megoldható, kértünk is két árajánlatot. (mind kettő 15-15M Ft) Jelenleg az építészervező, illetve a statikus szakvéleményét várjuk, a földemek áttörésével, illetve a földemgerendák elvágásával kapcsolatos lehetőségről. Ez a megoldás, a kétfős ellátotti csökkenésen túl, nem jelentene dolgozói létszám-normatíva csökkenést.

Az igazán generális megoldás, új helyszínen, teljesen új jövőbemutató, kifejezetten bentlakásos épület megépítése. Ezzel kapcsolatosan, készítettünk épület terveket és gazdaságossági, illetve forrásbevonást célzó (P-P-P) megvalósíthatósági terveket, de ahhoz, hogy ez a laikus ötletelésen túllendüljön, fenntartói mérlegelés, döntés lenne szükséges.

A Kocsi utcai otthon az épület adottságai miatt, a jelenlegi feladatellátásra alkalmatlan. Ismételten csak ellátási érdek alapján tudott, 2025. 12. 31-ig ideiglenes működési engedélyt kapni.

Az intézmény tárgyi feltételei

Mindkét részlegben selejtezni és cserélni kellett a mosó és szárítógépeket, valamint egy gyógyszer tárolására szolgáló hűtőszekrényt, néhány mikrohullámú sütőt és szinte valamennyi kávéfőzőgépet.

A pandémia során kaptunk mind két házba ózongenerátorokat

Folyamatosan cseréltük a matracokat és matrachuzatokat a régi, alkalmatlanná vált szivacsokat. A Mödlingi otthontól ajándékba kapott használt, de korszerűbb, elektromosan állítható ágyakra cseréltük, a régi elhasznált ápoló ágyakat.

Új kerekesszékeket, fürdető és WC székeket vásároltunk, illetve a szintén Mödlingből kapott éjjeliszekrények mellett, a régiak selejtezése miatt, felújított éjjeliszekrényeket vásároltunk. Gyarapítottuk a karbantartáshoz szükséges eszközkészletünket is, bár még elég gyakori, hogy a karbantartóink a saját otthonról behozott eszközeiket, gépeiket használják. Megfelelő állványzat hiányában még nehézkes az épületek külső karbantartása, tisztítása

Egyedül az informatikai hardver és szoftverfejlesztés nem haladt a terveknek megfelelően, amit részben gazdálkodási szükséghelyzetek és a dolgozók félelme, idegenkedése okozott, pedig a szakmai részben taglalt adminisztrációs, elmaradások leküzdésében, naprakészségében sokat segítené mind a feladatellátó, mind az ellenőrzési oldalon, illetve a rengeteg munkaórát elrabló statisztikai értékeléseket is gombnyomásnyira rövidítené.

Az intézmény Gazdálkodása

Az intézmény gazdálkodása mind az 5 évben stabil volt, még úgy is, hogy a covid ideje alatt nem lehetett a térítési díjakat emelni. minden évben sikerült megjutalmazni a jól teljesítő dolgozókat és minden évben sikerült az elhasználandó eszközeinket is pótolni. Egyedül 2022 év szeptemberében kellett az energiaárak "kilövése" miatt vészforgatókönyvvel készülni.

A legfontosabb, kiemelendő tanulságok

Az előző 5 év legfontosabb tanulsága, hogy az intézmény működésében, továbbra is törekedve a hosszútávú célkitűzések megvalósítására, elsősorban arra kell a legjobban figyelni, hogy a bent lakó idősök ellátása, a legnagyobb kihívások közepette is biztosítva legyen.

Jégverés, másfél év pandémia, majd az energiaár-sokk és vele együtt a szolgáltatási díjak kiugrása, egyáltalán a szolgáltatói piac kínálatából keresletibe fordulása, a kvalifikáltabb munkaerő pótlásának nehézsége, folyamatos stresszhelyzetet jelentett. Az intézmény gazdálkodásában, működésében, rendre hátrébb kellett sorolni, a biztonságos működést kevésbé befolyásoló célokat.

Pozitív tapasztalat ugyanakkor, hogy az intézmény a bajban mindig kapott segítséget, legyen szó plusz állami költségvetési forrásról, vagy civil támogatásról, nem utolsósorban a fenntartói felelősségvállalásról.

Mint költségvetési intézmény azonban, az állami normatíva igénylésekor nem tervezhetünk költségvetési tartalékkal. A fejlesztéseinket a költségvetési maradványból, felújítási sorról tudjuk megfinanszírozni.

Komolyan vetődik fel ezért egy, az idősothtoni fejlesztéseket segítő alapítvány létrehozásának gondolata.

A Tatai Többcélú Társulás Szociális szolgáltatástervezési koncepciójának megállapításai, amely előkészítésében magam is részt vehettem:

SWOT elemzés

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> - elhivatottság a bentlakásos intézmények esetén, - kistérségi társulás útján történő feladatellátás, - a helyi szociális ellátórendszer sokszínűsége, - civil szervezetek, egyházak szerepvállalása, - a Hospice Szeretetszolgálat Alapítvány az alábbi településeken nyújt bentlakásos intézményi ellátást: Baj, Héreg, Szárliget, Tardos, Tarján, Tata, Tatabánya, Vértestolna, Vértesszőlős - az intézményrendszer működése kiszámítható, - normatív, menedzser típusú kezdeményezések 	<ul style="list-style-type: none"> - az ellátórendszerből hiányzó szolgáltatások miatt fogyatékkal élők, szenvedélybetegek, pszichiátriai betegek megjelenése az idősök bentlakásos intézményeiben, - A kocsai utcai telephely szakmai elégtelensége, minimumfeltételek, az akadálymentesség nem teljesülése - Raktározási, tárolási kapacitások hiánya, - demens betegek nappali intézményének hiánya, - A felsőfokú, szakképesítéssel rendelkezők alacsony aránya - a középfokú szociális képzések időtartama rövid, színvonala alacsony, a kimeneti mutatók kedvezőtlenek, a kikerülő szakemberek elenyésző része vállal munkát idősellátó intézményekben - az ellátást biztosító stábok szakmai minőségének erősítése szükséges ápoló, szakápoló képzések megszerzésével, - valamennyi ellátási formára jellemző a fokozott ápolási igény megjelenése, melyekre a szociális gondozó-ápolók nincsenek felkészülve, - az otthonukban ellátásra kerülő időseket gondozó családok (anyagi-mentális-szakmai) támogatása szükséges

Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> - az ellátórendszer helyi szintű, tudatos fejlesztése, összehangolás, - folyamatos szakmai képzés biztosítása, - dolgozók rekreációs tevékenységének elősegítése, szupervízió, - kapcsolati tőke erősítése, - önkéntesek további bevonása a szakmai munkába, - közös feladatellátás lehetőségeinek kidolgozása, - otthonközeli ellátások kapacitásának fejlesztése, - az igénybevétel bővítése (népszerűség növelése), - lakosság tájékoztatása - Emelt szintű ellátás bevezetése, - A meglévő épületek kiváltása, az ellátandó feladatnak megfelelően tervezett újjépítésű épületekkel 	<ul style="list-style-type: none"> - negatív tendenciájú demográfiai folyamatok (öregedő népesség, ebből adódóan az idősellátó intézmények iránti kereslet várhatóan emelkedni fog), - A társadalmi mobilitással, a támogató családi háttér elvesztése, - az elhelyezést igénylők és az ellátást igénybe vevők fizikai és mentális állapotának romlása a korábbi évekhez képest, - nagyszámú, demenciában szenvedő idős megjelenése az ellátórendszerben, folyamatos, szakszerű ellátásukra a jelenlegi intézmények nincsenek felkészülve, a dolgozói létszámnormatíva nem igazodik a fokozott ápolás-gondozáshoz, - állami, fenntartói és saját források elégtelensége, - a működési költségek emelkedése, - változó jogi szabályozás, - nagyszámú egészségügyi ellátást, szakápolást igénylő ellátottak az idősothonokban, aminek finanszírozása (OEP) nem megoldott, - a szakma megbecsültségének hiánya, - az idősellátás presztízse (különösen a bentlakásos ellátásé) a szociális szférán belül is alacsony, - szakmai színvonal kérdéseessége, - a dolgozók leterheltsége, kiegészítés (fizikai értelemben is) veszélye, - Az ápolók egészségi állapota nagy számban kritikus - a szociális szakma gyenge érdekérvényesítő ereje.

Az igények változása:

A társadalom idősödésének a tatabányai kistérségben is jól tapasztalható jelei vannak. Már évekkorábban is figyelemre méltó volt a demenciában (azon belül is a súlyos fokozatú) szenvedő idősök nagyszámú megjelenése az igénybe vevők között.

Ugrásszerűen megnőtt az igény az időseket ellátó bentlakásos intézmények igénybevételére, amely főleg az ellátást igénylők számának emelkedésében figyelhető meg. A korábbi évekhez képest többszörösére nőtt a bekerülést megelőző várólista, a kérelmezők és az ellátást igénybe vevők között egyre gyakoribb (várakozók és ellátottak körülbelül háromnegyedét érinti), hogy az idős a demencia valamely típusában, stádiumában szenved.

Az idősök, ezen belül a demenciában szenvedők és az érintett családok számának növekedése az ellátórendszer legnagyobb kihívása. A megváltozott igények kielégítése a jelenlegi rendszerben egyre növekvő feszültséget okoz, a problémák megkövetelik a modernizációt, korszerű intézményekre, bővülő szolgáltatásokra van szükség.

A jogszabály (1993. évi III tv.) előírja, hogy idősök otthonában, azon belül külön gondozási egységben kell az ilyen betegségben szenvedőket ellátni. A dolgozói létszám normatíva nem igazodik a megváltozott igényekhez. Ápoló képzés pedig nem mindig elegendő a szakápolási esetek egyre gyakoribb megjelenése miatt. Nagyarányú fluktuáció, hosszú, táppénzes állományban töltött időszakok jellemzőek.

Megváltoztathatja az intézmény képét a közgondolkodásban, és a bentlakókra is kedvezőtlen hatást gyakorol az új beköltözők leromlott állapota.

Feltárt probléma, fejlesztési irány, megoldási javaslat:

1. A súlyos demenciával élők és a teljes ellátást igénylők számának növekedése fokozott ápolási igényt, gondoskodást, nagyobb megterhelést jelent az ápoló személyzet számára.
2. A Kocsi utcai telephely nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, gazdaságosan nem alakítható át, a hozzátartozók pedig nem szívesen, csak nagyon nagy szükség esetén fogadják el az itteni elhelyezést. A társadalmi igény ugyanakkor folyamatosan nő a kistérségben a bentlakásos idős otthoni ellátás iránt, emiatt szükséges a Kocsi utcai férőhelyek kiváltása a Fényes fasori székhely 100 férőhellyel történő bővítésével, de még inkább egy teljesen új, kifejezetten idősök otthonának tervezett és megépített intézmény építésével melynek elsődleges forrása pályázati vagy egyéb központi forrás lehetne, de a saját erős és hitelfelvétellel történő megvalósítást sem szabad kizárni. Az esetlegesen megvalósuló fejlesztést, férőhelybővítést követően szükséges lehet az emeltszintű ellátás és az egyszerű belépési hozzájárulás bevezetése.
3. Kockázatot jelent az ápolók képzettségi szintjének változása, illetve a már tovább képzett dolgozók elvándorlása. Ugyan a jogszabályi követelményeknek százalékosan jelenleg megfelel az intézmény, de kevés a megfelelő végzettséggel rendelkező új munkavállaló. Már alig van egészségügyi alapképzettséggel rendelkező ápoló, ezért a távozó középvezetők pótlása kétséges. Az egészségügyi és szociális bérek közötti nagy különbség pedig szinte ellehetetleníti, hogy egészségügyi főiskolai végzettségű középvezetőt kívülről alkalmazzon az intézmény. Ennek kivédésére, a belső karrierépítési lehetőség jelenthet megoldást, az intézmény támogatja és inspirálja a továbbtanulást, (jelenleg egy munkavállaló vesz rész felnőtt szakápolási esti tagozatos képzésen) keresi azokat a képzési lehetőségeket, amelyeket kihelyezetten, akár az intézmény székhelyén is megszervezhetőek.
4. Friss felmérés alapján nagy humán erőforrás ellátottsági kockázatot jelent az ápolóknak nagy számban kritikus az egészségi állapota. A Kocsi utcai részleg kollektívájában szinte valamennyi dolgozónak van olyan krónikus betegsége, amellyel hosszú távon, vagy végleg kieshet a feladatellátásból!
5. Ugyancsak kockázatot jelent, hogy a környező idősotthonokban magasabb a bér, vagy valamilyen béren felüli cafeteria juttatással csábítja magához a mi munkavállalóinkat is.

Sajnos az intézménynek az állami normatíván felül nincs bérré, cafeteria-ra fordítható

forrása, csak a munkaidő kerettel tudunk gazdálkodni, túlmunka kifizetésére nincs lehetőség.

Modernizációra, energiatakarékosági beruházásokra, a karbantartási, üzemeltetési sorokról igyekszünk megtakarítást képezni, de a nagyobb, sürgősebb beruházások miatt több kisebb, de szükséges beruházás áll sorba. (raktár, informatika stb.)

6. Kockázatot jelent, az intézmény informatikai rendszerének avultsága. Elsősorban az avult hardverkörnyezet, másodsorban, a külső környezet által megkövetelt gyors adatelérést biztosító időszothoni rendszerkezelő szoftver hiánya. Az intézménynek, a fejlesztési lehetőségei szerint szükséges cserélnie az asztali pc-ket, illetve szükséges lehet, a teljes időszothoni ápolást, gondozást, orvosi leleteket, illetve a pénzkezelési rendszert és a leltárt, raktári készletek nyilvántartását is menedzselő felhőalapú szoftver beszerzése, vagy bérlése.

Cél meghatározása:

1. A segítségre szorulóknak magas színvonalú szakmai tudáson alapuló, az egyéni élethelyzetekre választ adó szolgáltatások működtetése és fejlesztése az alap- illetve szakellátás tekintetében és a krónikus ápolási esetek vonatkozásában.
2. Az ápolási-gondozási terveket nem csak egyénileg szükséges elkészíteni, hanem az ápolási szinteknek megfelelően (fennjáró-önellátó, fennjáró-részben önellátó, fekvő-kiültethető, fekvő-nem ültethető, fennjáró-demens, fekvő-demens) az intézmény ápolási munkatervében külön fejezetben szükséges rögzíteni. A 2024-es ápolási munkatervet már így akarjuk bemutatni a fenntartónak.
3. Fejleszthető a Fényes fasori telephely telekmérete és adottságai miatt, a kinti foglalkoztatásra is több lehetőséget nyújtó udvar, kert. A keleti oldalon magasságyások telepítése, a nyugati oldalon a kiserdőben pihenő liget kialakítása padokkal, sétautakkal. A kialakításnál fontos szempont a támbottal, rolátorral, vagy kerekesszékekkel történő megközelíthetőség, használhatóság. Sajnos ezek anyag és gépi költségei és munkaerőszükséglete miatt az intézmény csak fenntartói segítséggel képes megoldani. Tata város szakirodáival és a Tatai Városkapu Zrt-vel már felmértük a beruházáshoz szükséges forrásokat.
4. A Kocsi utcán energiamegtakarítási beruházásokkal szeretnénk megtakarítást elérni, hogy az épület akadálymentesítését megoldhassuk. Első lépésként lecseréltük a lépcsőház szögvaskeretes szimplaüvegű energiazabáló ablakát és a bejárati ajtót. Folyamatban van a nagyon rossz hatásfokú fűtési rendszer cseréje, megújítása. A két beruházás 37 milliós költséggel jár 2023-ban, de az emelkedő energiaköltségek mellett gyors megtérülésben bízunk.
A fenntartóval és egy építésztervezővel egyeztetettünk egy belső lift beruházásról, illetve több gyártótól is kértünk árajánlatot, ami az első és a második emeleten egy-egy férőhely megszüntetésével jár, de nem csökkenti még le a foglalkoztatható nővérlétszámot. Mivel a vállalási árak jelenleg csökkenő tendenciát mutatnak, bízunk benne, hogy a kapott árajánlatok tarthatóak lesznek

Cselekvési irányok:

1. Önkéntes segítők (tanulók, nyugdíjasok) bevonása a szociális ellátórendszerbe.

Feladat: A feladatellátáshoz való önkéntes csatlakozási lehetőség promotálása.

2. Raktárhelyiség kialakítása a városban az adományok tárolására, illetve a meglévő raktározási kapacitások fejlesztése polcrendszerekkel, az időjárás, egyéb környezeti hatásoktól nem óvó ún. rácsos tároló kiváltása konténer tárolókkal.

Feladat: megfelelő épület, személyzet, tárgyi eszközök biztosítása.

3. A Tatai Kistérségi Idősek Otthonában a demens ellátottak száma nő a tendencia alapján. Elhelyezésükről elkülönítetten kell gondoskodni, az ellátási környezet optimalizálása szükséges a megváltozott igényeknek megfelelően. Hosszú távon épület kiváltással, rövid távon a meglévő épület korszerűsítésével, akadálymentesítésével.

Feladat: A régi Kocsi utcai épület kiváltása férőhely bővítés a székhely épület Fényes fasori telkén, vagy egy teljesen új létesítmény megépítése. Megvalósíthatósági tanulmány készítése, az ütemezett pénzügyi finanszírozás érdekében a szobák tárgyi eszközeinek felújítása: ágyak, szekrények, asztalok. Az előrehaladott demenciában szenvedők számára - az új épületben - nélkülözhetetlen egy demens személyeket ellátó részleg kialakítása. Az intézmény működésének meghatározó elemei: aktuális módszertani és szakmai irányelvek figyelembevételével biztonságos és optimális környezet kialakítása, személyközpontú ápolás-gondozás, az emberi méltóság megőrzése.

- 3/a. Korszerű intézmények, szolgáltatások kialakítása a demenciában szenvedő idősök számára a Szociális Alapellátó Intézményben. Elkerülhetetlen az alapellátás fejlesztése: az idősök minél tovább otthonmaradását elősegítő és az idősök otthonába kerülés időpontját későbbre halasztó demens nappali ellátást nyújtó intézmény kialakítása.

4. Otthon közeli ellátások fejlesztése az alapellátásban

Cél az alapellátás hosszú távú biztosítása. Szükséges lenne a szolgáltatások kapacitásának bővítése. A bentlakásos intézmények nagyszámú várakozóinak egy részét alapellátás keretein belül is el lehet látni, ezzel csökkenthető lenne a várólista és a várakozási idő.

Feladat: Igényfelmérést követően a kapacitásbővítés engedélyeztetése.

5. Az infrastruktúra, illetve számítástechnikai fejlesztés, gondozási nyilvántartási felhő alapú szoftver beszerzése.

Szükséges az ellátás színvonalának és az ellátást igénybe vevők komfortérzetének növelésére infótechnikai beruházás, internet elérés lehetővé tétele szükséges valamennyi gondozási egységben.

6. A humán erőforrás (szociális gondozók, ápolók, szociális munkások) mentálhigiénéjének karbantartása, szupervízió biztosítása minden szakterületen.

Feladat: költségvetésbe történő betervezés, annak elfogadása, folyamatos pályázat figyelés, pályázat írás

Prevenációs lehetőségek:

Elsősorban az idősotthoni elhelyezés szükségességének csökkenthetősége, az önálló, vagy nagycsaládi egzisztencia megtartásának lehetőségeit bővítve, illetve feladásukhoz vezető okokat felmérve és csökkentve

Az otthonba való bekerülés előtt és után

A testi, szellemi leépülést gyorsító tényezők	A képességek megtartását erősítő lehetőségek
Funkcióvesztés pótlása a társadalomban, a családban	<ul style="list-style-type: none"> - Neurológiai, pszichiátriai szűrés, állapotfelmérés, megelőző gyógyszeres és egyéb terápiák, kezelések - Tanácsadás a tervezett nyugdíjas évekhez. - A családban felvállalható funkciók erősítése (unokákkal kapcsolatos teendők, például óvodába, különórákra való oda és hazakísérés, ház körüli barkácsfeladatok, háztartási segítség, kiskert, kisállat, baromfi stb. - A településen meglévő, működő civil társadalmi szervezetek bemutatása, ajánlása - A bővebb szomszédságban lévő időskorúak csoportjában való együttműködés, bevásárlásban, rendszeres, akár az otthonukban történő ötórai teázásban stb.
<i>Az otthonba való bekerüléskor a családi és társadalmi funkciók lenullázódnak</i>	<p><i>Az otthonban való új funkciók lehetősége:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Egymás segítése</i> - <i>Kertészkedés</i> - <i>Ünnepi készülékben, dekorálásban, műsorban való részvétel</i> - <i>Helyi hírharang, sajtó</i>
Testi képességek csökkenése, elvesztése <i>az otthonba kerülés után is azonos, de az otthonban hatványozott, a bekerülés elsődleges indoka</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tanácsadás a veszteség feldolgozásához, új lehetőségek megtalálásához. - parasportolási lehetőségek feltárása, megteremtése. - Akadálymentes, például hangoskönyvtári rendszer fejlesztése
Kapcsolati veszteségek: Hozzátartozó, barát, rokonok, szomszédok halála. <i>Az otthonba való bekerülés kor azonos.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tanácsadás a gyászfeldolgozásban. - Pszichológusi segítség
„A kereslet és a kínálat” találkozásának akadályai.	Hatékony a gyermekvédelmi rendszer mintájára felálló jelző és információs rendszer felállása (tagjai lehetnek: üzemorvos, háziorvos, szakorvosok, közigazgatás, alapellátó szolgálat, lelkészek.)

Jogszabályi megfelelés

Szerencsére, a jogszabályi környezet változása, az adóügyi rend változása miatt az intézmény megbízási lehetőségeiből kieső kisvállalkozókat kivéve, inkább csak segítette az intézmény működését. A szociális törvény hangsúlyosabbá tette a közvetlen hozzátartozók felelősségét, a pandémia idején kiadott újabb és újabb országos tisztiorvosi kötelezések is vonalvezetőként szolgáltak, még akkor is, ha az adottságaink miatt gyakran éreztük nagyon nehezen teljesíthetőnek a korlátozó intézkedéseket. A felügyeleti szervek részéről is a segítőkészség, a megértés mutatkozott meg a végrehajtás hiányosságait illetően.

Az elemzésben az előző pályázati munkámhoz képest lényegi változtatást nem kellett tennem.

Az alábbi áttekintést olyan céllal írom le, hogy láthatóvá váljék, az a szerteágazó követelmény rendszer, aminek az intézmény köteles megfelelni. A felsorolásból kimaradnak az intézmény által elkészített, például a 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 1. számú mellékletében, jogszabály által megkövetelt szabályzatok („A teljes ellátást, gondozást nyújtó szociális intézmény szabályzatai”) felsorolása.

Ugyancsak nehézkesen citálható és igen terjedelmes felsorolás lenne, egy belső minőségirányítási rendszerben lefektetett célok, protokollok, vezetői utasítások stb... sora.

A pénzügyi gazdálkodás tekintetében

- Az éppen aktuális évi költségvetési törvény
- 2011. évi CXCV. törvény Az államháztartásról
- 2007. évi CXXVII. törvény Az általános forgalmi adóról
- 2000. évi C. törvény A számvitelről
- 1995. évi CXVII. törvény A személyi jövedelemadóról
- 370/2011. (XII.31.) Korm. rendelet A költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről
- 249/2000. (XII.24.) Korm. rendelet Az államháztartás szervezetei beszámolási és könyvvezetési kötelezettségének sajátosságairól
- 63/2006. (III. 27.) Korm. rendelet A pénzbeli és természetbeni szociális ellátások igénylésének és megállapításának, valamint folyósításának részletes szabályairól
- 29/1993. (II.17.) Korm. rendelet A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások térítési díjáról

A humán erőforrás gazdálkodás tekintetében

- 2012. évi I. törvény A Munka Törvénykönyvéről

- 1992. évi XXXIII. törvény A közalkalmazottak jogállásáról
- 2013. évi V. törvény A Polgári Törvénykönyvről
- 81/2004. (IX. 18.) ESzCsM rendelet Az egyes szociális szolgáltatásokat végzők képzéséről és vizsgakövetelményeiről
- 8/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet A személyes gondoskodást végző személyek adatainak működési nyilvántartásáról
- 9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet A személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról
- 30/2008. (VII. 25.) EüM rendelet Az egészségügyi tevékenység végzéséhez szükséges oklevelek elismeréséről, továbbá az oklevelek külföldi elismertetéséhez szükséges hatósági bizonyítványok kiadásának egyes eljárási szabályairól

Szociális ellátások és szociális szolgáltatások tekintetében

- 1993. évi III. törvény A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről

A felügyeleti szerv észrevétele alapján módosítanunk kellett a működési szabályzatunkban az intézményi felvételre vonatkozó előírásokat oly módon, hogy nem zárható ki az intézményi felvételtől az sem, akinek az orvosi és az előgondozási értékelések alapján a gondozási szükséglete nem éri el a napi 4 órát, amennyiben vállalja az intézményi önköltség teljes megtérítését.

Épület fenntartással gépek üzemeltetésével kapcsolatos kötelezettségek

Az épületek állagmegóvásával kapcsolatos Országos és helyi kötelezettségek, vagy jogszabályban biztosított lehetőségek. (Pl. garancia és a jótállás)

Az energiaellátás villamos és gázos szabványai, kéményvizsgálati előírások.

Az egyéb közműekkel kapcsolatos jogszabályi kötelezettségek.

Az akadálymentesítéssel és baleset-megelőzéssel, környezetvédelemmel, hulladékkezeléssel kapcsolatos jogszabályi kötelezettségek.

Ezek számossága miatt külön kiemelten nem hivatkozom meg ezeket a jogszabályi helyeket, de betartásuk az intézmény műszaki állapotért felelős alkalmazottainak rendszeres, folyamatos feladatot jelent.

Az egészségügyi ellátással, ápolással kapcsolatos kötelezések, szakmai protokollok

A munkavállalók egészségügyi alkalmasságának jogszabályi követelményrendszerétől, a gondozottak intézményen belüli orvosi ellátásán keresztül, a gyógyszerek tárolásának rendjéig terjedő számtalan jogszabályi megfelelési kötelezettség!

Kockázatok

A terjedelmes felsorolásból is adódik a megfelelési kockázat, amit a piaci szférában mérettől függően, gyakran igyekeznek külső, felelősségbiztosítással rendelkező jogi tanácsadó, illetve könyvelő cégre áthárítani. Ennek természetesen ára van, és újabb kockázatot rejt magában. Ha engedélyköteles tevékenységről van szó, a feladat ellátóját elbizonytalaníthatja, a rá vonatkozó szabályok ismeretének hiánya.

A szociális szolgáltatóknál különösen fontos, hogy a szakfeladatot ellátók ismerjék a rájuk vonatkozó szabályokat és azokat megfelelően alkalmazzák is tudják. Az egyik ilyen fontos szabály lehet, GDPR (General Data Protection Regulation) az Európai Unió új Adatvédelmi Rendelete, amelyet 2018. május 25-től alkalmazni kell. Nagy valószínűséggel a 235/1997. (XII. 17.) Korm. rendelet hatályos verziója megfelel ennek, de szükséges áttekinteni az egész intézmény működési rendjét, a belső szabályzatokat és a tényleges működési rend megfelelésségét.

Kockázatot jelent a jogszabály által nem szabályozott, de valamilyen dokumentumban célként megfogalmazott követelmény. A korlátozás oka módja például nincs teljeskörűen szabályozva, csak a dezorientáltság fennállásának idejéig engedi és űrlap kitöltésével dokumentáltan teszi lehetővé a jogszabály a rács használatát. Nem tesz említést olyan lehetőségről, ahol nincs szó zavart elmeállapotról viszont a testi erő gyengesége, végtaghiány, szédülés könnyen okozhat ágyról való leesést, és folyamatosan szükséges az ágy oldalának magasítása.

Az elmúlt 5 év gyakorlatában felvetődő kockázat, a közbeszerzési kötelezettség alapján kiírt ajánlatkérések sikeressége, vagy a belső szabályrendszer által megkövetelt legalább három árajánlat teljesíthetősége, eredményessége.

Ez utóbbi azért is vált nehezebbé, mert több olyan, az intézménnyel jó kapcsolatban lévő, referenciákkal rendelkező vállalkozás kiesett, akik az adózás nemének választása miatt, számunkra nem adhatnak ajánlatot.

Betű szerinti megfelelés

A minimum! Amit az intézmény működési engedélyéhez prezentálni kell! A betű szerinti megfelelés nem csak a fenntartó általi rendszerszerű vizsgálattal feltárható jellemző. Az intézmény vezetőjének, a beosztott vezetők számára kell feladatuk kitűznie, hogy a szociális, egészségügyi végzettségű dolgozók által elvégzett feladatokat, azok dokumentációit, **tervszerűen, rendszeresen** vessék össze a különböző feladatellátásra vonatkozó jogszabályok betűjével.

Ez fontos része a területet ellátó szakemberek tudásának naprakészen tartásában, illetve az értékelési szempontrendszerben. Megfelelő vezetői kvalitásokkal ez a feladat nem végzetúra, segítő mellé álló észrevételként, fontos tükkör a dolgozó számára, ami nem ébreszt félelmet, görcsösséget, sokkal inkább motiváló, igényesség felkeltő hatású. Természetesen a fegyelmezett feladatellátásnak sem árt.

A biztos ismeret gyorsabbá, könnyedebbé, innovatívabbá teszi a munkavégzést.

A biztos ismeret megszerzésének, fenntartásának eszköze lehet, a kockázatok taglalása során már felvetett jogszabályi hivatkozások gyűjteménye. Ennek a legkönnyebben használható verziója, a neten, minden munkatárs számára elérhető nemzeti jogtár, de ennek használatát is gyorsabbá, könnyebbé teszi egy tematikusan rendezett, ellenőrzött, de minden felhasználó által bővíthető hivatkozás tár. (pl. OEP oldalakra is mutathat webes hivatkozás, de műszaki terület, például az érintés és villámvédelemi szabályozás is.) Kezdetként akár a fenti jogszabályi felsorolással.

Fájó tapasztalat volt a betű szerinti megfelelésből, hogy a jogi eljárási rendek pontos ismeretének hiánya akkor is veszteséget jelenthet, ha az ágazati vagy gazdálkodási rendnek megfelelően járunk el, de valaki vitatja azt és fizetési meghagyást kezdeményez és nem ismerjük az abban lévő lehetőségeket, az eljárásunk megfelelőségének biztos tudatában megnyugodva, nem szólalunk fel.

Jogalkotói szándék

A betű szerinti megfelelésség alapvetően a belső működés kontrolljával mérhető. Ezzel szemben a jogalkotói szándék szerinti megfelelésségről, a külső partnerek visszajelzései nyújtanak támpontot. Elérhető közelségben, megfizethető áron, a szükséges időben hozzájuthat-e a segítségre szoruló, a jogszabályban biztosított ellátáshoz. Leginkább ez utóbbi megfelelésség szenvedhet csorbát, de legkönnyebben pont a jogalkotó segíthet ezen a helyzeten, ha az ellátás központi finanszírozásában, vagy a dolgozói létszámnormatívában hagyja a jogalkotó mozgásteret, mind a maximum, mind a minimum oldalon.

Jogszabályban nem szabályozott, belső célok (belső szabályzatok, vezetői utasítások)

Ahogy az, az 5 év alatt nem egyszer szükségessé is vált, fontos áttekinteni, felülvizsgálni, ha kell leporolni, vagy újra gondolni a meglévő, nem jogszabályok által kötelezővé tett dokumentumokat. Vagy ha kell, akár teljesen új rendelkezéseket is meg kell alkotni. A jogszabályok által meghatározottak a törvényi minimumot jelentik. Az intézmény fejlődését kikényszerített problémamegoldásokkal, jobb esetben belső célok kitűzésével érhetjük el. Belső cél lehet az innováció, a feladatellátást segítő protokollok elkészítése, a feladatellátás változatossága és izgalmassága, az intézményrendszeren belüli és a munkatársak közötti kooperáció és kommunikáció fejlesztése, a dokumentáció egyszerűsítése, de mindenekelőtt a munkatársak bevonásának rendszere a belső célok megalkotásába. A legjobb vezetői utasítás az, amit a vezető csak inspirál és a végén csak aláír.

A jogszabályi megfelelésség lehetőségek szerinti vizsgálata, fejlesztése

Fontos megvizsgálni a vonatkozó jogszabályok megengedő jellegét! Ilyen terület lehet, az intézményi minimumfeltételek rendszere, amely például az integrált intézmények esetében csökkentett létszámnormát enged meg. Az integrált feladatellátás nem csak a gazdálkodás és a műszaki terület (GAMESZ) esetében nyújt lehetőséget a szinergiák kiaknázására. Különösen izgalmas lehet, a külső erőforrás kooperációs alkalmazása. A Máltai Szeretetszolgálat, egyházi és más civil segítő szervezetek vagy éppen a kistérségi önkormányzatok helyi önkéntes tüzoltó egyesületek szándékaival való egyezés, humán, ingatlan és eszköz esetleg informatikai erőforrásaival való közös gazdálkodás, közös feladatellátás, közös pályázatok jogszabályi lehetőségének vizsgálata, új irányokat szabhat, inspirációt jelenthet, a kiégést

megelőző sikereket biztosíthat.

Ma sem ismeretlen a feladatellátásban ez a metódus, hiszen a kistérségi szereplők esetében nem minden településen működtetnek szociális, azon belül is bentlakásos intézményt ingatlant. Különösen izgalmas és gyorsan változó terület az elektronikus adminisztráció területe. Mennyire tudnak kooperálni például az intézmény egészségügyi ellátásáért felelős orvosok kötelezően működtetett háziorvosi rendszerei az idősek otthona rendszerével, vagy megfelelő jogosultsági feltételekkel telepíthetőek-e a felhő alapú EESZT rendszer végpontjai az intézmény telephelyeire. Működtethet-e pl. a polgármesteri hivatal informatikai szolgálata egy szociális informatikai rendszert?

A jogi szabályozások változási iránya is az egymással kooperáló informatikai rendszerek felé mutat.

Végül mindig fontos vizsgálni a megengedő jelleg, a lehetőség okán a finanszírozási hatásokat, nyereségeket, vagy éppen a plusz kiadásokat.

Humán erőforrás

A humán erőforrás gazdálkodás tekintetében a nagy változások korát éljük. Szerencsére napjainkban a humán erőforrás felértékelődését, a munkavállalók nagyobb mobilitását látjuk, de ez a munkaadók oldaláról nézve több feladatot jelent.

Az elmúlt 5 évben nem jelentkezett tartós munkaerő hiány, de a munkaerő minőségi kínálata sajnos csak szerencsés esetben találkozik a keresletünkkel. Különösen igaz ez, az egészségügyi végzettségű munkaerőre, akik esetében komolyabban felkínálható a karrierépítés lehetősége, a középvezetői beosztásra való felkészítés.

Kockázatok

Az ápolói, szociális gondozói munkakör betöltésére túlnyomó többségben hagyományosan hölgyek jelentkeznek. A nők iskolai, tanulmányi mobilitásában azonban a közelmúltban nagy változások következtek be. A hölgyek számára is kiszélesedett a paletta, sőt a korábban szinte kizárólagosan férfias szakmák esetében is egyre több hölgy próbálkozik pályára állni. Orvos, borász, mezőgazdász, informatikus, építészmérnök, sorolhatnám sokáig. A viszonylag kis befektetéssel járó önálló egzisztenciát jelentő lehetőségek, mint például a szépségipari vállalkozások ruhabutikok, dohányboltok és kis éjjel-nappalik is megszorodtak, sok női munkaerőt felvéve. Ez mellett különösen nagy jelentősége van annak, hogy a hagyományosan nagy társadalmi megbecsülést bíró ápolói szakma, veszített az értékéből, a közvélekedés, és a bérezés sem pozicionálta magasra ezt a társadalmi státuszt.

Az mellett, hogy kitágultak a munkavállalói lehetőségek, csökkent az elismertség, a szabályozási oldalról plusz követelmény rendszer jelent nehezítő feltételeket, a szakmai minimumfeltételek szigorodnak, nem csak a munkahely betöltésekor, de a folyamatosan teljesítendő továbbképzési követelményekkel is.

A gazdasági feladatot ellátó munkatársak esetében ugyancsak élesedik a verseny, egy jó karbantartó, sofőr, vagy gazdasági vezető, kapóssá vált a versenypiacon, a közalkalmazotti bérek elmaradtak a piaci bérektől, jobbára csak a jogszabályi minimumon állnak. Tavaly volt 65 éve, hogy megjelent a Ratkó rendelet, vagyis az akkor lendületet vett népességszám, a korfában vészesen közelít az intézményi ellátásba kerülők korához. Ez mellett emelkedett a munkavállalói mobilitás, az iparosítási, programok nyomán, szülők és gyermekeik gyakran távolra kerültek, vagyis nem pusztán a nyugdíjba vonulók száma, hanem a hiányzó támogató generáció is előrevetíti az idősotthoni elhelyezés szükségességének

meredek emelkedését. Ez gyors férőhely szám bővítést igényel, és egyben humánerőforrás hiányt is generálhat.

A dolgozói mobilitás nem csak az országon belüli, esetleg más EU-s országokba való vándorlást jelent, hanem a jelenlegi munkavállalók is könnyebben és gyakrabban váltanak munkahelyet, Növekszik a fluktuáció.

Ezek külön-külön is, együttes hatásukkal pedig különösen megnövelik a humánerőforrás gazdálkodás kockázatait.

Különleges kockázatot jelent, az intézményi humánerőforrás jelenlegi egészségügyi állapota.

Az intézményi felmérés azt mutatta, hogy a Kocsi utcai részlegben a 20 munkavállalóból, ide értve a technikai dolgozókat is, csak 2 olyan van, akinek nincs olyan krónikus betegsége, amely bármikor rosszabbra fordulhat és tartós távollétet eredményez. Pozitív jelenségként értékelhető azonban, hogy a felmondó, más intézményben, vagy ágazatban, (legyen az állami, önkormányzati vagy ipari parki munkahely) szerencsét próbáló több munkavállaló, akár több próbálkozás után is visszakéri magát, amely azt jelenti, hogy az esetlegesen magasabb jövedelemmel kecsegtető piaci szereplők, a nálunk bérminimumon foglalkoztatottakat csak minimálbérért veszik fel és a pótlékokkal növelt bérünk, megspékelve a munkahelyi érülettel versenyképes marad.

Jogsabályi követelmények

Az 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet 2 számú melléklete szigorúan szabályozza az ellátottak létszámának arányában (minden 4 ellátottra 1 fő, valamint a súlyos demens ellátottak esetében 1,2 fő) és a telephelyenkénti szakmai létszám minimumot, bentlakásos intézmény esetében 80%-ban határozva meg a szakképesített dolgozók arányát, illetve a telephelyenkénti szakmai vezetők számát. A létszám bővítésének tekintetében megengedő a szabályozás, de finanszírozási oldalról, a plusz létszám mellé nem biztosít plusz forrást, annak bér és adó, valamint járulék igényét az intézménynek kell kigazdálkodnia, vagy a fenntartónak kell biztosítania.

A biztos működés érdekében ezért a minimum létszám a jellemző, a legtöbb költségvetési intézménynél.

Létszám szerinti követelmények

A létszámkövetelménynek egyik oldalát jelenti csak a jogszabályi minimum és annak a finanszírozása. A kifizetettséget a feladatellátás biztosítása jelenti, különösen abban az esetben, ha betegség miatti tartós távollét, nyugdíjazás előtti felmentési idő, vagy a szakképesítési követelmények miatti képzési távollétek ritkítják a beosztható dolgozók sorát. Az egyes szakok kiállítását az is nehezíti, ha például, mint a Tatai Kistérségi Időskorúak Otthona esetében, két telephelyen kell biztosítani minden funkciót, hiszen a jogszabály szerinti a létszámból kell kiállítani mind a mentálhigiénés kollégákat, mind a gazdasági nővéreket, az előgondozást végző és adminisztráló vagy a gyógyszerelést előkészítő szakdolgozókat, vezető főnővéreket, akik állandó nappalos szakban látják el feladataikat.

Célok

A célok hármas irányúak. A szakmai igényesség, az ellátottak elégedettsége és a dolgozói elégedettség, motiváltság, valamint a takarékos gazdálkodás mércéje.

A szakmai igényesség csupa szakképesítéssel rendelkező dolgozót követel meg, 2021-re

jogszabály alapján kötelezővé téve még a demencia gondozói OKJ-s végzettségű dolgozó jelenlétét is. Ezzel szemben a költségvetési szempont, szorgalmazza a szakképesítés nélküli segédápolói státusú dolgozó alkalmazását is. A beosztások elkészítésénél természetesen előnyösebb, ha csupa szakképesített ápolóból kell kiállítani a szakokat. Ez a dolgozói elégedettséget is segítené, hiszen egyenlően lehetne elosztani a terheket, felelősséget és a bérkülönbségek is kisebbek lennének. Ha a három szempont között prioritási sorrendet állítok, akkor a dolgozói elégedettséget sorolom előre, azt követné csak a szakképesítési arány és utolsó helyre sorolódna a humán erőforrás gazdálkodás pénzügyi vetülete. Sajnos azonban ez utolsónak sorolt szempont a vágyak ellenére gyakran a legelejére tolakszik ma még. Más ágazatok forduló helyzetét látva azonban erősen bizakodom, hogy ahogy az ipari szférában, úgy a szociális ágazatban is megfordul a valós értékelési szempontrendszer is a vágyott irányba és nem kell megvárni azt, hogy a munkavállalók hiánya kényszerítse ki azt.

A humán erőforrás fejlesztési lehetőségei, motiválása.

Humán erőforrás toborzására, megtartására és fejlesztésére, humán erőforrás stratégia elkészítése szükséges!

A szakmai igényesség és a jogszabályi követelmény is célul tűzi ki a humán erőforrás folyamatos képzését. Szerencsére rendszeresen hirdetnek képző szervezetek térítésmentes, akár a saját intézményben is elvégezhető, kreditpont adó tanfolyamokat. Az intézmény főnövérenek feladata figyelemmel kíséreni a dolgozók kreditpont állását. A pontszerzés tekintetében jelenleg is létezik tervezettség. További nyereséget jelenthet azonban, ha az intézmény képzési tervet készít, tematika szerint tervezve majd az szerint válogatva, a kínálgzó lehetőségekből.

Most már megismerve a dolgozói kvgalitásokat, akár egyéni innovációs célkitűzések is lehetségesek. Jelenleg is formálódnak, újulnak protokollok és a hozzá kapcsolódó motivációs rendszer. *Sajnos az előző vezetői programban megfogalmazott esetleges publikálásnál még nem tartunk. Ahhoz előbb be kell válnia az új felelősségi és a munkafolyamatokat ellenőrző rendszernek, de még a hivatalos könnyítésnek, a "FIKA" vagyis a svéd típusú kávészünet rendszer pontos betartása sem működik zökkenőmentesen. Az „így vagy úgy szoktuk” kezdetű érv mindig nagy kolonc.*

Alkalmi lehetőséget jelenthet, valamilyen civil egyesülettel, alapítvánnyal való kooperáció, amely pályázati lehetőségekből, például civil alapból olyan programokra nyer forrást, amelynek egy része munkabére is fordítható és amely az intézményben is bonyolítható, vagy az intézmény lakói bevonhatóak. Ez a lehetőség jellemzően a mentálhigiénés ellátás területén realizálható. Járulékos előnye lehet a külső szereplőkkel való kooperációnak, hogy a munkaerő toborzásával lehet egyenértékű, hiszen az önkéntes feladatellátás könnyen fordul át hivatásszerű professzionális feladatvállalóvá, *ahogy az 5 évben szerencsére volt is erre példa, hiszen speciális iskolából igazolt át hozzánk pedagógus, mentálhigiénés munkatársi szerepre.*

A kooperáció, fordított irányban is gyümölcsöző lehet. Számos példát láttam arra, hogy egy intézmény dolgozója, az intézmény falai közül, a civil szférában is feladatot vállalva, szakmai rártartáságból frissíti fel tudását, illetve ezzel a mindennapok monotoníája is feloldható, csökkenthető a kiegészítés veszélye.

Erősen megfontolandó tehát, ha nincs lehetséges kooperáló szervezet, akkor keresni kell olyan személyt, aki az élére állítható és inspirálva őt, létre kell hozni egyet ilyen egyesületet. *Szerencsére az előző öt év folyamán sikerült új civil partnerekkel bővíteni.* A másik már létező lehetőség a humán erőforrás utánpótlására, fejlesztésére, a középiskolások

számára az érettségi feltételül szabott önkéntes munka menedzselése. Az intézmény éves beszámolóit áttekintve talán a 2016-os évet látom ebből a szempontból legbiztatóbbnak, amikor is 7 iskola 73 tanulója vállalt önkéntes feladatot az intézményben, megismerve ezáltal az intézmény életét, az intézményben folyó munkát. Nem elég azonban csak a jó szerencsében bízni, amikor diákok szolgálatát reméljük. *Sajnos a fentebb említett szép számot, nem sikerült újra elérni még úgy sem, hogy a városi X börzének állandó résztvevői vagyunk. Úgy látom, hogy a jogalkotói szándék ebben az ügyben félre siklott, a szociális terület árnyékos oldalán való hajózása nem tud versenyre kelni olyan szervezetekkel mint tűzoltóság, környezetvédelmi, madárvédelmi egyesületek, ifjúsági szervezetek, rendezvény szervezők, vagy az igen népszerű PERON könnyűzenei egyesület. Máshogy is keresni kell az iskolákkal az olyan kapcsolatot, amelyben a diákokkal többször is tartósabban is létrejöhet találkozás, ahol az időskorral kapcsolatosan is felkelhető a figyelem.* Meggyőződésem, hogy lehet kapcsolódási pontokat találni még akkor is, ha egy diáknak a nyugdíjas kor még túl messze van. Legyen szó akár a tantervekbe újonnan felvett témáról, mint például a pénzügyi tudatosságról, nyugdíjelőtakarékosságról, vagy egyszerűen a családról, benne a nagyszülőről, vagy társadalmi tervezésről, igazságosságról. Végül, de nem utolsó sorban fontos feladat a dolgozók rendszeres, több síkú, objektív értékelése, kidolgozva ehhez a megfelelő metódust. *Idei, 2024-es újításunk a dolgozók egymás közötti értékelését biztosító, illetve a hozzátartozók, lakók értékelését is lehetővé tevő ANYGYAL ÉS ARKANGYAL titkos jelölés, amely a munkahelyi vezetők által adott értékelés pénzbeli értékét duplázza, vagy háromszorozza.*

Ingtatlanok

Kockázatok

Az intézmény ingatlan állományával kapcsolatosan vannak a legnyilvánvalóbb kockázatok, amelyek azok korából, funkcióváltásból, műszaki állapotából származnak, de vannak olyan kockázatok is, amelyek ok okozati láncolat elindítói.

Nyilvánvaló probléma volt például a Kocsi utcai épület gépészetének, villamoshálózatának elöregedése, vagy az akadálymentesség biztosításának lehetetlensége, a lift hiánya. Ugyancsak nyilvánvaló kockázat volt a felújított Fényes fasori székhelyintézmény tetőszigetelésének problémája, ami hosszas vita után, egy komoly jégverést követően, biztosítói forrással, emelt műszaki tartalommal, sikerült megoldani.

Sokkal kevésbé nyilvánvaló kockázatot jelent az épületek eredeti, nem ápoló intézménynek tervezett struktúrája, a lakó és betegszobák, a folyosók szűkösége, a vizesblokkok szűkösége, vagy a közösségi helyiségek kicsinysége, a kiszolgáló helyiségek, irodák, raktárak, mosoda, varroda, karbantartó műhely kényeszerű kialakítása, de ugyancsak említhető az udvarok alkalmatlansága, az elkopott, feltöredezett járófelületektől a parkolók hiányáig. Kockázatot jelentenek az épületek a hatósági engedélyezés, a takarékos gazdálkodás, a munkaerő-gazdálkodás, de az ellátásra várakozók beköltözése, és bennmaradása, az ápolási feladatok elvégzése, az ápolók munkavédelmi szempontjai és a bent lakók mentálhigiéniájának biztosítása okán is.

Nagy kockázatot jelent, a humán erőforrás taglalásánál is említett demográfiai hullám, amely az elhelyezési kapacitások feszítettsége miatt, igénylési túlterheltséget hozhat, a várakozók számának hossza, társadalmi bizalomvesztést okozhat.

És végül, a legkevésbé nyilvánvaló a szolgáltatási verseny oldaláról jelentkező kockázat. Ha csak átmenetileg veszik igénybe a szolgáltatást addig, amíg jobbat nem találnak, növeli az intézmény gazdálkodási, humán erőforrás gazdálkodási kockázatát. A stabil gazdálkodás miatt jelenleg is pótagyazni kell az intézményt, hiszen az eltávozás, és a beköltözés között eltelt idő, az elszámolható napok tekintetében statisztikai hibát okoz.

Állapot

Az épületek állapotában a székhely épület 9 éve elvégzett korszerűsítése miatt nagy különbség van, hiszen a Fényes fasori épületet, épületgépészeti és energetikai oldalról is sikerült korszerűsíteni, felújításra kerültek a belső burkolatok, vizesblokkok, valamelyest még a funkció ellátásához is sikerült hozzá igazítani a struktúrát. A kiszolgáló helyiségek, irodák, raktárak, öltöző azonban ideiglenes jellegűek, könnyűszerkezetes felvonulási épületek. Raktárként jobb híján a közvetlenül az udvarra nyíló garázsépületek szolgálnak. Viszonylag elfogadható méretű udvarral rendelkezik, azonban támbottal, járókerettel, kerekesszékekkel a több helyen feltördelt járófelület veszélyes, a teljes udvar, park megközelítését nem biztosítja, ezért az udvar használhatósága is korlátozott. Nagyobb veszélyt hordoz azonban, hogy a felújításkor kiépített tűzjelző rendszer kontroll panelja a nővérszobában tönkrement, nem javítható, csak a földszinten látható, honnan érkezett a jelzés.

A Kocsi utcai ingatlan több korú és állapotában is jelentősen eltérő épületek együttese, sokszori toldásról és átépítésről tanúskodnak, a telek is hosszan elnyúló és nagyon nagy százalékban beépített, a parkos rész nehezen megközelíthető és nagyon kicsi.

A gépészet is sok kényszerűségről, utólagosságról árulkodik, az udvaron áthúzódó légvezetékek keszkekuszásága, rögzítettsége, nem ébreszt bizalmat. Bizonyos épületrészekbe, (pince, padlás,) helyiségekbe csak kényszerű helyzetben mennék be.

A legfiatalabb épületrész is erősen avult. Statikailag nem jelent veszélyt, de a gépészete, a belső burkolatai kopottak, avultak.

Az egész épületegyüttes felújítása, funkcióhoz igazítása gazdaságtalan, inkább azt mondanám, hogy lehetetlen. ***Folyamatosan kerestük a kiváltásának lehetőségét, amely egyértelműen nagyobb, milliárdos forráslehetőséget igényel, önkormányzati forrásból megoldhatatlan. Folyamatosan vizsgáljuk a forrásbevonási lehetőségeket, lehetséges külső üzleti partnereket egy üdülési jog mintájú P-P-P konstrukcióval bevonva.***

Mindazon által elindítottuk a Kocsi utcai épületben egy belső lift létesítését is, arra számítva, hogy az épület majdani értékesítésekor az értéknövelő tényező lehet.

Jogszabályi követelmények

A jogszabályi követelmények egy főre jutó négyzetmétert, funkcionális helyiségek meglétét, akadálymentességet követelnek meg. Mondhatnám a minimumot. Sajnos azonban a Kocsi utcai telephely nem tudja teljesíteni ezt a minimumot sem. A működési engedélyt csak az ellátási közérdek miatt bírja a telephely. ***Az új lift létesítésével 2 férőhelyet veszítünk, de ez az 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet alapján nem jár munkaerő veszteséggel.***

Célok

Az intézmény a társadalmi mankó szerepét látja el, ugyan úgy, mint a hajléktalan szálló, de a hajléktalan szállón az elsődleges célkitűzés a kivezetés, a MASLOW féle szükséglet-hierarchia létrán feljebb léptetni a klienst. Az intézményi támogatásban való bennragadás, a túlzott komfort, ezért nem cél. Az idősek otthonában, nem a minimum komfortot kell célul kitűzni, az a jogi szabályozás dolga. Itt pont a hosszú távú komfortérzetet kell megteremteni. A célkitűzéseket az ellátandó funkciók és a gazdaságos működtethetőség is befolyásolja, de a cél meghatározásánál fontos szempont a belátható időtáv is, illetve a fenntartó dokumentumaiban, központi kormányzati, megyei, kistérségi, települési szociális ellátási koncepciókkal való konvergencia.

A realitás ma, a központi finanszírozás igénybevételét lehetővé tévő intézményi ellátás. Az intézmény épületeinek, a valódi otthon által biztosított funkciókat és az intézményi funkciókat egyszerre kell tudnia megvalósítani.

Intimitási szükséglet, (hálószoba) közösségi együttlét és kultúrálódás szükséglete, (nappali)

higiénés szükségletek, (WC, fürdőszoba) étkezési szükségletek, (konyha, étkező) rekreációs szükségletek, (műhely, kiskert) tárolási szükségletek, (kamra, gardrob) háztartási helyiségek, (mosókonyha) közlekedési helyiségek (előszoba).

Ezen otthoni funkciókon felül kell biztosítani az intézményi funkciók helyiségeit. Orvosi szoba, közösségi mosdó, társalgó, nővérszoba, gazdasági iroda, lift, raktárak, látogatói és személyzeti mosdók, egyéb személyzeti szociális helyiségek, öltöző, teakonyha. Az otthon funkcióinak és az intézmény funkcióinak kompromisszumos összefésülése, és a modern, építési technológiák (passzív ház) által nyújtott lehetőségek együttesen teljesíthetik mind a gondozottak igényeit, mind a gazdaságos működtetési igényt.

Fejlesztési lehetőségek

Az intézmény önerőből, pusztán a szolgáltatás után járó normatívából és a befizetett térítési díjakból jelentősebb fejlesztésre csak apró lépésekben, évente egy fejlesztésre képes. Ezért fontossági, vagy sürgősségi okok miatt csúsznak szükséges, de az előző pályázatomban is célul kitűzött fejlesztések, mint például az elektronikus nyilvántartás bevezetése. Amennyiben külső, fenntartói, vagy állami, esetleg uniós forrásból fejlesztési lehetőséghez jut, kihasználható, hogy a Fényes fasori telek mérete lehetővé teszi a székhely épület bővítését, a mellé épített új épülettel a Kocsi utcai telephely átköltöztetését. Egy új épület nem csak a gazdálkodást teszi olcsóbbá, de a hiányzó, vagy csak kényszerű megoldásokkal biztosított funkciók is teret kaphatnak.

Szakmailag, és talán forrásbevonás és fenntarthatóság, versenyképesség szempontjából is előnyösebb lehet egy teljesen új telken, mind a két épület, férőhelybővítést is megvalósító kiváltása

Tárgyi feltételek: Ingóságok, szakmai eszközök, szoftverek

Kockázatok

Költségvetési intézmény lévén kockázatot jelent a működéshez szükséges gépek amortizációjának kezelése. Működési célú javítás, felújítás tervezhető, de az amortizációt figyelembe vevő felhalmozás, tartalék képzés az amortizálódott eszközök cseréjére, beruházásra, a költségvetés tervezésekor nem lehetséges.

Az intézményben meglévő alapvető eszközök, például betegágyak, éjjeliszekrények nagy része adomány. Ez pozitívan is értékelhető, de a civil szervezetek, külső intézmények felőli kitettséget mutathatja. Az intézmény dolgozói igyekeznek megóvni, lehetőség szerint javítani a gépeket, berendezési tárgyakat, de könnyen előfordulhat, hogy a hasonló korú eszközök, mint például a bútorzat, az étetőasztalos éjjeli szekrények, egyszerre nagy tömegben mennek tönkre, de önmagában a kopottság, avittság is rombolja az intézmény megítélését, a lakók komfortérzetét.

Fontos dokumentációk (felújítási tervek, szerződések) nem megfelelően, nehezen áttekinthetően, nehezen visszakereshetően tárolódnak.

Megfelelő szoftver hiányában az ellátásokkal, a gondozottakkal kapcsolatos napi nyilvántartások, szétszórtnak lehetnek fel. Az áttekinthetőség, a teljesítettség, visszakereshetőség, a kontroll mind a feladat ellátójának, mind az azt ellenőrzőnek nehézkes. Az orvosi dokumentáció párhuzamosságának kockázata, vagyis párhuzamosan az intézményben, és az intézményi orvos saját praxisában, az ottani orvosi szoftverén. Az egészségügyben bevezetett és kötelezően alkalmazandó EESZT rendszer csak így áttételesen alkalmazható.

Az elektronikus levelezés iktatása, tárolása sem megoldott, fontos levelezések, például a garanciális felújításokkal kapcsolatosan elveszhetnek.

Állapot

Jelenleg a lakószobákban van egy egységesnek mondható berendezettség, de más, helyiségekben az adományokból kapott eklektikusság, szegényesség szembevető, néhol a funkciót sem szolgálja megfelelően.

Az 10-15 éves irodai pc-k cseréjét a nem frissíthető programok cseréje kényszeríti ki, az elérhető irodai programok nem futtathatók a régi gépeken.

A társas együttlétre, kikapcsolódásra szolgáló eszközök (kártya, társasjáték) hiányosak, hibásak, használhatóságuk kérdéses.

A karbantartáshoz szükséges gépek, eszközök hiányoznak, vagy amortizálódtak, az alkalmazottak nem egyszer saját gépeiket, eszközeiket kölcsönzik az intézménynek.

Jogszabályi követelmények

Az intézmény a jogszabályi követelményeknek ingóságok, szakmai eszközök tekintetében leltár szerint megfelel. Az 1/2000. (I.7.) SZCSM rendelet 44-54.§-ban foglaltak szerinti eszközök rendelkezésre állnak.

Célok

A leltáron lévő elfekvő, használhatatlan eszközök selejtezése.

Az eszközállomány cseréjére, fejlesztésére, fenntartására, eszközgazdálkodási stratégia (szükséglet meghatározása, ütemezés, forrás hozzárendelés) elkészítése.

Az elavult eszközök cseréje, a hiányzó eszközök beszerzése.

Lehetőségek.

Bizonyos eszközök élelciklusa, használhatósága jól prognosztizálható, javítási érdemessége tapasztalati, statisztikai adatok alapján meghatározható, (mosó, szárítógépek, informatikai eszközök) cseréjük tervezhető, a költségvetés készítésekor kalkulálható. Pályázati anyaguk előkészíthető.

A berendezési tárgyak, bútorok cseréje ugyancsak ütemezhető. Ez nem, zárja ki az adományból való, vagy a reciklálási piacról történő beszerzést sem, de biztosan több kooperációt igényel.

Meg kell vizsgálni egy az egészségügyben használt, az ápolási, gondozási, orvosi feladatok egészét átfogó rendszer telepítésének szükségességét és lehetőségét, amely az elhelyezési igény benyújtásától kezdve a gyógyszerelésen át a mentálhigiénés gondozási folyamatokig dokumentálja az ellátottakkal történeteket és megfelelő jogosultsági kulcsokkal, képes orvosi szoftverként is működni.

Ellátási területek

Előgondozás

Kockázatok

Az előgondozás ideje és a tényleges bekerülés közötti idő, a várakozási lista miatt hosszú. Sok esetben előfordul, hogy lényegesen változik az igénylő állapota, ami az elhelyezési kérelemben rögzítetteket felülírja. Nagyon gyakori, a már benyújtott kérelem után, külön benyújtott sürgősségi kérelem, éppen a megváltozott gondozási szükséglet miatt, vagy akár a hozzátartozók állapotának változása miatt.

A bekerülési igény nem mindig valós, a hosszú várakozási idő miatt, jó előre kérik akkor is, amikor még nincs tényleges beköltözési szükség, és a kiértesítéskor nem akarják még elfoglalni a helyet.

Ezen okok miatt megnehezedik a tervezhetőség, a valódi szükségleti lista, sorrend felállítását. *A bekerülők egyre magasabb kora és rosszabb egészségügyi állapota miatt, felgyorsulni látszik az intézményi fluktuáció. Ez párosul azzal, hogy jelentősen emelkedik a sürgősségi elhelyezést kérők száma, illetve azzal a helyzettel, hogy a szakellátás palettáján hiányoznak a megyében elérhető intézmények. A hajléktalan idős emberek otthona, a hajléktalanok lábadozását, felgyógyulását segítő ideiglenes otthon, vagy a szenvedélybetegek és pszichiátriai betegek és idős fogyatékosok otthona, amelyek hiánya a társadalmi környezet, polgármesterek vagy a családi nehézségek miatt komoly dilemma, szorító tényező, hogy ki az, akít az otthonba felvéve nem okozunk a bent gondozott idős embereknek elviselhetetlen helyzetet. Azzal, hogy csak a Kocsi utcai részlegben tudjuk biztonsággal elhelyezni a fennjáró demens gondozottakat, nap mint nap szembesülnünk kell a hozzátartozók alkudozásaival, győzködésével.*

Az intézmény egyik gépjárműve, annak elöregedése, állapotromlása miatt értékesítésre került. Jelenleg az intézményvezető saját tulajdonú gépjárművével történik az igénylők otthonukban való megkeresése, környezettanulmánya.

Jogsabályi követelmények

A jogszabály meghatározza, a bekerülési igény tartalmát és formáját, mellékletben hozva a megkövetelt űrlapot, meghatározza az előgondozás elvégzésének időbeli lehetőségét is. Túlságosan statikus, egyszeri kontaktra épít.

Az igénylő számára kötelezően feltett kérdések egy része irreleváns, például, hogy használ-e az idős ember szemüveget, vagy hogy érez-e ízeket, szagokat. A tényleges elhelyezéskor az ezekre adott válaszok semmilyen következményekkel nem járnak.

Szakmai célok

Jelenleg, csak egy szakmai cél érvényesül, a személyes bizonyosság szerzés a valódi szükségéről.

Az előgondozásnak célja az átvezetés, a megszokott környezetből való kiszakadás megkönnyítése, a régi kapcsolati háló minél teljesebb fenntartása.

A bekerülést követően szükséges lenne egyfajta intenzívebb mentorálás, például a gyakoribb látogatások szorgalmazása, az intézmény tágabb környezetének, például a városnak a bemutatása, vagy a közelben lévő szolgáltatások elérhetőségének megismertetése.

Fejlesztési lehetőségek

Az intézmény kétlakisága, és a gazdasági feladatok részben mentálhigiénés kollégák általi ellátása, megnehezíti a célok elérését. Ha egy telephelyre költözhetne az intézmény, akkor nagyobb lenne a humánerőforrás gazdálkodásban a lehetőség. Jelenleg egy mentálhigiénés kolléga, két telephelyen is dolgozik, így egyik telephelyen sincs folyamatosan megfelelő létszám, nehezen bevonhatóak az előgondozás folyamatába. Megvizsgálandó a feladatok újra elosztása, hogy mentálhigiénés dolgozónak ne legyen könyvelői feladata. Ha gazdaságosan működtethető a fentebb már célként megfogalmazott szoftveres fejlesztés, akkor az előgondozás dokumentációjában a hozzátartozóktól, kórháztól, vagy egyéb jelzőrendszeri szolgáltatótól, a várakozási idő alatt jelzett állapotváltozások jobban megjeleníthetőek. A sürgősségi listás sorrend is korrektebb lehet.

Hotelszolgáltatás

Kockázatok

A Kocsi utcai telephelyen egyértelműek a kockázatok, csak ideiglenes működési engedély kapható. Az akadálymentesítés, ezzel együtt a levegőztetés, a látogatók fogadása, a vizesblokkok állapota, avultsága, szűkössége, az épületgépészeti rendszer avultsága, a közösségi helyiség minősége stb. hosszan sorolható, hogy még milyen okok miatt nehéz elfogadtatni a hozzátartozókkal is, hogy ezen a telephelyen kerüljön elhelyezésre az idős, demens ellátott.

A Fényes fasori épület ugyan megfelel a jogszabályi követelményeknek, gépészete is felújított, burkolatai is szépek, de sokat elárul a helyzetről, hogy az ellátottak a lépcsőfordulónál kiszélesedő folyosókon társalognak, néznek TV-t. Az emeleti könyvtár, az innen nyíló terasszal együtt, nem áll szabadon az ellátottak rendelkezésére, a helyiség kettős célú, mentálhigiénés irodaként is szolgál. Az a legkomfortosabb szoba, ahová nem helyezhető el a negyedik ágy. Itt szolgálhatja az otthonosságot egy asztal. Ezek a gondok az egyik telephelyen súlyosabban, a másikon kevésbé súlyosan terhelik a mentálhigiénés állapotot. Paradox módon, a rosszabb telephelyen, a demens ellátottak körében okoz ez kisebb feszültséget. A Fényes fasori székhely intézményben, ahol a több a fennjáró, intellektuálisan is ép ellátott, gyakoribb probléma a szűkösségből is fakadó agresszió, veszekedés az idősök között.

Jogszabályi követelmények

A jogszabályoknak csak a székhely intézmény felel meg. a telephely csak ellátási érdek miatt kap működési engedélyt. Nagy kérdés, hogy meddig? *Egy megépülő lifttel talán nyugodtabbak lehetünk.*

Szakmai célok

A lehető legtöbb programmal kell enyhíteni a szűkösségből adódó feszültséget, amikor csak engedi az időjárás, épületen kívül kell kínálni kényelmes tartózkodást.

Fejlesztési lehetőségek

A Fényes fasori épület körül, adott egy tágasabb park rész, de sajnos rossz állapotúak, a támbottal, kerekesszékekkel, rolátorral is járható burkolt utak, kerti bútorok. Talán ezért is, de a történések gyakorisága miatt is, az ellátottak körében a legkedveltebb tartózkodási hely az intézmény főkapujánál lévő parkoló. Ha nem is egyszerre, de évenként meg kell keresni a lehetőséget egy-egy járdaszakasz felújítására, térkövel való burkolására, kisebb kiteresedések kialakítására, jó állapotú padokkal körbevetten és egyéb térbútorokkal, ivókúttal berendezetten.

Megfontolandó a mentálhigiénés kollégák irodájának a faházba költöztetése, ahol már egyébként is lát el feladatot az egyik mentálhigiénés kolléga, így a könyvtár és az ahhoz kapcsolódó terasz is szabadabban szolgálhat közösségi célokat. Sajnos a Kocsi utcai telephelyen erre sem látok lehetőséget, amit lehetett, azt már ott megvalósítottak. Újra említenem kell, hogy ha a fentartónak sikerül forráshoz jutnia, a fentebb már vágyként megfogalmazott új épületszárny felépítésére, vagy egy másik telken, bővített ellátotti létszámmal teljesen új épület létesítésére, ami kiválthatná a kocsi utcai vagy akár mind két épületet, illetve azt is lehetővé tenné, hogy a Fényes fason is csökkentsük a zsúfoltságot, akkor azzal a beruházással együtt gondolandó át a park fejlesztése.

Étkeztetés

Kockázatok

Az étkeztetést külső szolgáltató biztosítja. Az esetleges minőségi kifogások nehezebben orvosolhatóak. Az érdekképviseleti fórumokon rendszeres panasz téma. Fontos foglalkoztatási, programlehetőség marad el. A Fényes fasori épületben van ugyan teakonyha az első emeleten, de az egyben varrodaként és a takarító személyzet tartózkodójaként is funkcionál, csoportos foglalkozásokra nem nyújt lehetőséget. Az adományként kapott élelmiszeradományok tárolása, feldolgozása is kritikus, dobozokban a nővérszobában, vagy a nővérszoba teraszán, vagy az orvosi szobában, könyvtárban tárolva. *Fontos kockázatnövelő változással szembesültünk az elmúlt időszakban. A lejárt szolgáltatói szerződés alkalmával meghirdetett közbeszerzésre, még erős rábeszéléssel sem jelentkezett csak egy, a meglévő szolgáltató. Felmondása vagy sürgős cseréje, jelenleg megoldhatatlan feladatnak látszik. A fenntartó részéről ajánlott lenne, esetleg más intézmények, (Óvodák, iskolák, bölcsődék) közös ellátására saját főzőkonyha létesítése. Végső megoldásként az intézmény, fenntartói segítséggel vissza tudná állítani a főzőkonyháját, hiszen a korábban ezt a célt szolgáló helyiségei megvannak. Nagyobb gond lenne a megfelelő, jogszabály által előírt képesítésű szakemberek megtalálása, alkalmazása (szakácsok, ételmezésvezető)*

Jogszabályi követelmények

A külső szolgáltatásként vásárolt étkeztetés jogszabályi követelményeit a szolgáltatónak, a megrendelés szerint kell teljesítenie. Saját főzőkonyha esetén szigorú épület, tárgyi és szakmai minimumkövetelményeknek kellene megfelelni.

Szakmai célok

Folyamatos kontrollal, gyorsan jelezve a kifogásolt minőséget, kell biztosítani a vásárolt szolgáltatásként feltálat étel minőségét.

Saját menüjavaslatokkal kell megkeresni a szolgáltatót, hogy azokat beépítve, a z ellátottak jobban magukénak érezzék, elfogadják még a diétás kímélő ételeket is.

Meg kell vizsgálni annak lehetőségét, hogy alkalmanként, mentálhigiénés programként, hogyan gazdagítható a szolgáltató által nyújtott lehetőség, saját előállítású ételekkel.

Fejlesztési lehetőségek

Talán még a Kocsi utcai telephely kicsi kertje is alkalmas zöldségtermesztésre. Az ebédlő helyiségekben nyers saláta tálak készíthetőek, frissen feldolgozva az itt termesztett zöldségeket. Egyedül az előkészítés (mosás) folyamatában szükséges a szolgáltató működtetésében lévő konyha és személyzet alkalmi használata miatt, a szolgáltatóval való kooperáció. A Fényes fason ugyancsak meg lehet keresni ennek lehetőségét, akár magaságások kialakításával is, hogy a kerekesszékesek is gondozhassanak saját növényeket, akár saját maguk felhasználva azokat akár közösen feldolgozva az ételmezés színesítésére, gazdagítására. *A Kocsi utcán azonban a zömében demens ellátottak korlátozott foglalkoztatási képessége, az épület akadálymentesítésének hiánya, ezzel együtt a gondozottak mozgásának nehézsége és a két telephely között ingázó foglalkoztatók állapota ott ezt a lehetőséget kizárja.*

Ruházat textília

Kockázatok

Az intézmény tárolási kapacitásai szűkösek, a saját ruházat, ágynemű, takaró tárolására a lakószobákban csak nagyon korlátozott a lehetőség. A raktárban való tárolásuk nagyon pontos nyilvántartást követel meg, hogy a személyi leltár hiánytalan maradjon.

Az intézményi, textíliák, ágyneműk túlnyomó részét külső szolgáltató mossa. Akadt már probléma a jelölések nemmegfelelőségéből, hogy könnyen és jól azonosítható módon ellenőrizhessük, hogy a saját textíliánkat kapjuk-e vissza a szolgáltatótól. A lakók saját ruházatának az intézményben való tisztításánál is fontos a jelölés. Kockázatot jelent a tárolási, raktározási kapacitások szűkössége, ez a Kocsi utcában nagyon szembe tűnő.

Ugyancsak kockázat, a mosó és szárítógépek meghibásodási lehetősége. A két telephelyen dolgozók, a szükséghelyzetekben nagyon kritikusan nézik, mit kapnak, vagy mit, és hogyan kapnak vissza a mási telephelyről.

Az étellemezzel kapcsolatosan felmerült keresleti szolgáltatói piac itt is jelentett gondot, a korábbi szolgáltató minden féle szerződésben vállalt kötelezettsége ellenére úgy szűnt meg, hogy közbeszerzésre nem volt lehetőség, a megyén belül megfelelő kapacitással rendelkező szolgáltató nem volt, Pest és Fehér megyékből kapott árajánlatok alapján kellett sebteben kiválasztani a szolgáltatót. SZERENCSENK VOLT!

Jogszabályi követelmények

A jogszabályi követelményeknek az intézmény megfelel, a szükséges pótlásokra elegendő raktározott textília áll rendelkezésre, a tisztítás, megoldott.

A szükséges javításokra az intézmény varrónőt alkalmaz.

Szakmai célok

Megfelelő raktározási kapacitás megteremtése, kialakítása szükséges. *Konténer raktárakkal lehetne gyorsan, kulturált formában enyhíteni a kapacitási és minőségi gondon. Ajánlatkérés történt, a feladat forrásoldal miatt sorban áll.*

Az ellátottak saját textíliáit elkülönítve, de mégis egyben, saját mosószáokban kell mosni.

Fejlesztési lehetőségek

A Kocsi utcai telephelyen a körülményes a szárítás megoldásaként szárítógépes mosógépek és egy külön szárítógép került beszerzésre, de az épületadottságok, a szennyes ruha kulturált raktározása épület átalakítások nélkül nem megoldható. A régi, parasztudvarból fennmaradt, egyre inkább repedező épületrész lebontásával, új épületrész vagy az épület kiváltásának lehetőségét tekintve konténerépület telepítésével építésével orvosolható a helyzet.

Egészségügyi ellátás, ápolás

Kockázatok

Az intézményben nincs orvosi szoftver, az orvos nyomtatott receptekkel ingázik. A két telephely miatt, két orvos kell. *A városban praktizáló orvosok megidőződtek és vagy túlterheltek. Az egyik orvos még a pandémia előtt bejelentette a felmondási szándékát, de szerencsére nem hagyott bennünket cserben, mert akkor nem állt kötelnek egyetlen megkeresett orvos sem, illetve aki vállalta volna, azt az olyan vállalási összeget mondott, amit az intézmény nem tudta volna megfizetni.*

Most újra ebben a cipőben járunk, a Kocsi utcán március 31-ig van orvosunk. Az eddig megkeresett orvosok újfent elzárkóztak, illetve egy jelölt bizonytalan, talán, még nem mondott nemet.

Hasonló a helyzet, az egészségügyi főiskolai, egyetemi végzettséget jogszabályban előíró, intézményvezetői főnövéri tisztség betöltésével. A korábbi főnövér nyugdíjba vonulását követő pályázati kiírásra végzettséggel bíró munkaerő nem jelentkezett, a végzettség

megszerzését vállalóval pedig megfelelő béralku pozíció hiányában nem tudtunk szerződni. Szerencsénkre belülről, egy hosszas rehabilitációból visszatérő dolgozónkat tudtuk megbízni ezzel a feladattal.

Nehéz külön a két telephelyen elkészíteni a beosztásokat, nehéz a dolgozókat átcsoportosítani, több megbetegedés vagy tartós betegség esetén nehezebb túlmunka nélkül biztosítani a szükséges létszámot. Ha mégis szükséges a túlmunka, nincs fedezet a kifizetésre, nehezebb a motiváció. Mind két telephely a saját pozícióit védi, a főnövérek más rendszer szerint szervezik a folyamatos feladatellátást.

Egyre nehezebb szakképzett dolgozót alkalmazni.

Ha szükséges orvosi ügyeletet hívni, az nehezen jön ki, például katéter probléma miatt, mert azt gondolják, hogy olyan szakdolgozóink vannak, akik jogosultak ilyen invazív eljárásra. Az ápolási feladatokat befolyásolja a szűkösség. A Fényes fasori épületben az állandó fekvő szobákban sem lehet a kívánatos három oldalról hozzáférni az ágyakhoz. Ez az ápolók munkavédelmi szempontjából is kockázatot jelent.

Jogszabályi követelmények

Az intézmény egészségügyi és ápolási feladatait az intézmény orvosa irányítja. A jogszabályi követelmények biztosítottak, de könnyen az előírt szakképzettségi norma alá kerülhet az intézmény.

Szakmai célok

A szakképző intézményekkel erősíteni kell a kapcsolatot a szakdolgozói létszám biztosítására, a szakképzetlen dolgozók beiskolázására.

Folyamatosan biztosítani szükséges a továbbképzési lehetőségeket a szakdolgozóknak, nem csak azért, hogy teljesítsék az előírt kreditpontokat, hanem azért is, hogy folyamatosan frissüljön a tudásuk, erősödjön az elköteleződésük.

Fejlesztési lehetőségek

A dolgozói öltöző, mosdó fejlesztésre szorul.

Nem egységes a dolgozói védőruházat sem. Egy tetszetős dizájn nem csak az intézményi imázst fényezi, csapaterősítő hatása is van.

Mentálhigiénés ellátás

Kockázatok

A versenyszférában elérhető jövedelmek miatt egyre kevesebb a státus betöltésére alkalmas felsőfokú képesítéssel rendelkező munkavállaló, a meglévők közül is sok a pályaelhagyó, illetve a képző intézmények, egyetemek sem tudnak kellő jelentkező híján ilyen képzéseket indítani.

A mentálhigiénés feladatellátáshoz szükséges eszközök hiányosak, az eszközök pótlásához szükséges forrás, a jelenlegi intézményi költségvetésben alultervezett.

Könnyen megvalósulhat az intézményen belül, a társadalmi szegregáltság.

Jogszabályi követelmények

Jelenleg egy mentálhigiénés kollégának nincs szakirányú végzettsége, beiskolázása szükséges.

Szakmai célok

Az érettségihez előírt iskolai közösségi szolgálat teljesítésére minél nagyobb teret biztosítani, a mentálhigiénés feladatok ellátásában.

Biztosítani szükséges a megfelelő számú mentálhigiénés szakdolgozót úgy, hogy teljes

munkaidőben mentálhigiénés feladatokat lássanak el.

Minél nagyobb létszámú és minél szélesebb körű külső személy, csoport tevékenységének megszervezése az intézményben, illetve minél szélesebb körű rendszeres külső helyszínrre történő foglalkozás kiszervezése, az intézményi szegregáltság elkerülésére.

Új foglalkoztatási formák bevezetése az intézményben, különösen a betegszobákban ágyhoz kötött ellátottak tekintetében.

Fejlesztési lehetőségek

Az étkeztetéssel kapcsolatosan már megfogalmaztam programként a telephelyek kertjeiben a zöldségtermesztés lehetőségét. A fennjáró ellátottak közül, jelenleg is többen szeretnek kertészkedni, dísznövényeket ültetni, ápolni. Magaságysok kialakításával, paprika, paradicsom, saláta stb. termesztető, illetve szabad téri foglalkoztatás biztosítható, a nehezebben mozgó, vagy éppen kerekesszékes ellátottak számára is. Ez a jelenlegi helyzetben csak a Fényes fasoron járható út.

Egyszerű, de a finommotorikus mozgás fejlesztésében, és a neurális készségeket is megtornáztató, ágyban, például reggeliző asztalon végezhető kreatív játékok alkalmazása. Ajándék készítés az unokáknak.

Az intézmény külső kapcsolatrendszere

Az intézmény külső kapcsolatrendszere rendkívül sokrétű, és megfigyelhető benne egyfajta hierarchikus rendezettség.

Az intézményi célok kitűzését, az intézményi munka értékelését végző szervezetekhez az intézménynek kell szükségszerűen igazodnia.

Önkormányzati döntéshozó, ellenőrző, felügyeleti szervezetek, fenntartói szervezet, állami ellenőrző és felügyeleti szervezetek, hatóságok.

A legszélesebb körű a mellérendeltségi viszonyban lévő szervezetek köre, amelyeknek az intézmény nem határozza meg a feladatellátását, de kölcsönös érdek a jó partneri viszony.

Szociális szakellátó, vagy alapellátó intézmények, egyesületek

Egészségügyi alapellátó és szakellátást biztosító intézmények, egyesületek

Egyéb, pl. kulturális és sportszervezetek, egyházak, egyesületek

Képző intézmények, iskolák

Közvetlen lakossági kapcsolatok

Végül azok a szolgáltatók, akik számára az intézményi elégedettség biztosítja a piacot, és mint megrendelő, vagyis igyekeznek az intézmény igényeihez igazodni.

Kockázatok

Bármelyik típusú kapcsolatrendszerhez is tartozzon a partner, mindegyik kapcsolat nemmegfelelősége kockázatot jelent, az intézmény működésében zavart, vagy egyenesen ellehetetlenülést okozhat.

A legnyilvánvalóbb nemmegfelelőség, ha nincs, vagy kifejezetten rossz a kapcsolat. Kevésbé nyilvánvaló a veszély, ha van kapcsolat, de nagyon alkalmi, nem ápol, semmi féle rendszeresség nincs.

A legkevésbé nyilvánvaló a kockázat, ha a partnerek közötti kapcsolat létezik ugyan, de kommunikációs zavarok terhelik, nem tudjuk ki a döntéshozó, vagy egyes ügyekkel kapcsolatosan kit, milyen szintet keressünk, vagy, hogy mi milyen szinten szólítsuk meg a partnert, vagy egyszerűen csak nem tudjuk biztosan mit vár tőlünk a partner, miben kér segítséget, vagy miben nyújthat segítséget.

Jogszályai követelmények

A jogszályok szigorúan rendezik a fenntartóval, illetve felügyeleti szervekkel kapcsolatos kötelezettségeket, beszámolókat, munkatervet, jelentéseket, a ciklikusan kötelező felülvizsgálatokat, engedélyezéseket rendjét.

A többi külső kapcsolati rendszer szükségszerű, de nem kényszerű.

Szakmai célok

Az intézmény működésének biztonságában elengedhetetlen, a külső kapcsolatrendszer ápolása. A jogszályi kötelezettségen alapuló kapcsolatokról is fontos az informális szálak erősítése.

Fejlesztési lehetőségek

A külső kapcsolatrendszer ápolása, annak szerteágazósága miatt munkamegosztást követel meg. A felső szintű kommunikáció, a nem jogszály által megkövetelt kontaktusoknál nem kell, hogy folyamatos legyen, de ciklikusan, időszakosan mindenhol szükséges. Az intézmény vezetés munkarendjébe ezeket szerepeltetni kell, illetve gondoskodni szükséges az alsó szintű, napi kommunikáció zavartalanságáról is. Idegen szóval, itt is érvényesülnie kell a szubszidiaritásnak.

Korábban nem tervezett jó kapcsolatépítő erővel bír, a jogszályok által, a fenntartóknak előírt szociális szolgáltatástervezési koncepció, vagy az esélyegyenlőségi koncepció kimunkálásában való, más intézményekkel, civil szervezetekkel való közös munka, ahol megismerhetjük egymás akadályait célkitűzéseit az esteleges közös célokat kihasználó szinergiákat.

Az intézmény belső kommunikációs rendje

Kockázatok

A belső kommunikációs rendszerben, akár csak a külső kapcsolatok esetében, fontos a folyamatosság, illetve a szubszidiaritás jegyében a rendszeresség. Nem megfelelőségük esetén, a szükséges szintek kihagyása esetén zavar keletkezik az intézmény működésében. Jelenleg is nagy kockázatot jelent az intézmény vezető beosztású dolgozóinak kommunikációs zavara.

Az egyes szakterületek kölcsönös megértésének hiánya, az intézményi célok és lehetőségek alsó szintű elfogadtatását ellehetetleníti.

Jogszályai követelmények

Az intézményi kommunikáció, az intézmény - fenntartó által jóváhagyott - házirendjében, illetve SZMSZ-ében szabályozva van.

Szakmai célok

A korábban bevezetésre kerülő heti rendszeres vezetői értekezlet, az előző heti elvégzett munka értékelésére, illetve a következő heti feladatok koordinálására, nem volt tartható, illetve szükségtelenné mutatkozik. A jogszályban is előírt, KENYSZI rendszerben rögzíteni szükséges napi jelentésekben az intézmény vezetése szükségképpen értesül a

változásokról, a férőhelyüresedésekről, a megüresedő helyek betöltésével kapcsolatosan, illetve az egyéni gondozási tervek elkészítésével kapcsolatosan folyamatos konzultáció szükséges, illetve a kapcsolattartás révén, a középvezetők kérdezhetnek és be is számolhatnak az általunk fontosnak vélt dolgokról. A Havi értekezletek elegendőnek látszanak az értékelésre tervezésre.

A legfontosabb szakmai cél a kommunikációs zavarokból adódó működési problémák elkerülése, illetve a kommunikáció szintjén jelenleg meglévő játszmák kiküszöbölése.

Fejlesztési lehetőségek

A több pontban is említett szoftver, összevontan nyomon követhetővé tenné a több szinten végzett tevékenységek, folyamatok nyomonkövethetőségét, azonnali statisztikai lekérdezési lehetőséget biztosítana

Pénzügyi gazdálkodás

Kockázatok

Az intézmény minden belső folyamatának nemmegfelelőssége. pénzügyi kockázattal jár. Az intézmény pénzügyi lehetőségeinek bővítése erősen korlátozott.

Az évenkénti országos bérmegállapodások, de akár az év közbeni bejelentések is megnehezítik a biztos pénzügyi gazdálkodást

A nem kiegyensúlyozott pénzügyi gazdálkodás működési zavarokat, bizalomvesztést okoz, mind a fenntartó, mind a szolgáltatók, mind a dolgozók körében.

Jogszabályi követelmények

A legszigorúbban szabályozott folyamat. Költségvetési intézmény esetében minden elszámoló felület, szoftver is kívülről, az államkincstár felől megszabott, kötelezően alkalmazandó. A jogszabályok néha az egyébként bővíthető forrásokat is degradálják, pl. 2018. évi L. Tv. a költségvetésről, az intézményüzemeltetési támogatás képletétül a következőt határozza meg. / $T \leq \text{Ösz} + (\text{Iv} * \text{Ábsz}) - \text{Szt}$ / vagyis az éves összes várható intézményüzemeltetési kiadás + (a finanszírozás szempontjából elismert intézményvezető száma * a finanszírozás szempontjából elismert szakmai dolgozók átlagbérenek elismert összege) - a személyi térítési díjából származó bevétel várható éves összege

Magyarán, a jogszabályi képletben, vagyis az intézményüzemeltetési támogatásban, mennél nagyobb a személyi térítési díj, annál nagyobb összeg lesz a képletben a mínusz. *Ez a képlet csak emeltszintű ellátás bevezetésével, egyszeri belépési összegek kérésével hozhat szabadon felhasználható bevételt. Illetve az állami normatíván felüli, intézményi gazdálkodáson kívüli támogató alapítvány létrehozásával lehet plusz forráshoz jutni. A bevételek nagysága és esetlegessége az alapítvány működtetésével járó kiadások azonban, nem garantálják az alapítástól remélt nyereséget.*

Szakmai célok

A lehető legnagyobb finanszírozás elérése, a lehető legkisebb kiadások mellett.

Keresni olyan forráslehetőségeket, amelyek nem szerepelnek később mínuszos tételként a normatív ellátási képletben.

Fejlesztési lehetőségek

Megkeresni olyan alapítványokat, amelyek céljai között szerepel az idősök ellátásának támogatása, *illetve saját magunk által létrehozni olyan alapítványt, amely a fejlesztési, beruházási céljainkat elősegíti, lehetővé teszi, illetve a felajánlott pénzügyi támogatások befogadását megkönnyíti*

Tata, 2024. február 27.