

Izvirni znanstveni članek / Original scientific article

## Izkušnje zaposlenih z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco v domu starejših občanov: študija primera

Experiences of caregivers with the use of the Montessori Method in working with the elderly and people with dementia in a care home: A case study

Špela Mihevc<sup>1</sup>\*, Tanja Križaj<sup>2</sup>, Marija Petek Šter<sup>3</sup>

**Ključne besede:** kvalitativna metoda; pristop, usmerjen k uporabniku; zaposleni

**Key words:** qualitative method; client-centered approach; employee

<sup>1</sup> Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta, Katedra za delovno terapijo, Zdravstvena pot 5, 1000 Ljubljana, Slovenija

<sup>2</sup> University of Plymouth, Faculty of Health: Medicine, Dentistry and Human Sciences, School of Health Professionals, Peninsula Allied Health Centre, Derriford Road, PL68BH, Plymouth, Velika Britanija

<sup>3</sup> Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta, Katedra za družinsko medicino, Poljanski nasip 58, 1000 Ljubljana, Slovenija

\* Korespondenčni avtor / Corresponding author: [spela.mihevc@zf.uni-lj.si](mailto:spela.mihevc@zf.uni-lj.si)

Članek je nastal na osnovi magistrskega dela Špele Mihevc *Izkušnje zaposlenih v domu starejših z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in z osebami z demenco* (2019).



Prejeto / Received: 27. 2. 2020  
Sprejeto / Accepted: 17. 5. 2021

<https://doi.org/10.14528/snr.2021.55.2.3024>

### IZVLEČEK

**Uvod:** Pristop, usmerjen k uporabniku, prispeva h kakovosti življenja starejših in oseb z demenco v domu starejših občanov ter k dobremu počutju zaposlenih na delovnem mestu. Namen raziskave je bil ugotoviti izkušnje zaposlenih v domu starejših občanov z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco.

**Metode:** Narejena je bila študija primera v domu starejših občanov, kjer uporabljajo metodo montessori. Delno strukturirani intervjuji so bili izvedeni z enajstimi zaposlenimi v enem izmed domov za starejše občane v Sloveniji. Za analizo podatkov je bila uporabljena metoda analize vsebine.

**Rezultati:** Identificirane so bile štiri kategorije: (1) vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco; (2) sodelovanje med zaposlenimi, stanovalci in svojci; (3) osebni razvoj zaposlenih; (4) pomen izobraževanja za zaposlene. Raziskava pri izkušnjah zaposlenih v obravnavi starejših in oseb z demenco pokaže preplet vseh kategorij.

**Diskusija in zaključek:** Ugotovitve prispevajo novo znanje na področju uporabe metode montessori v domovih za starejše občane. Izkušnje zaposlenih so pokazale, da uporaba metode montessori pripomore k boljšemu razumevanju pomena sodelovanja, izobraževanja ter s tem povezanega osebnega razvoja zaposlenih. V praksi je priporočeno sistematično uvajati metodo montessori za starejše in osebe z demenco s poudarkom na izobraževanju, ki je nujna podlaga za praktično delo. Predlagamo nadaljnje raziskovanje izkušenj zaposlenih ter iskanje možnosti za uvajanje metode tudi v druge domove starejših občanov.

### ABSTRACT

**Introduction:** A client-centered approach contributes to a higher quality of life of the elderly and people with dementia in care homes, and to the well-being of caregivers in the workplace. The aim of the study was to explore the experiences of caregivers working with the elderly and people with dementia with the Montessori Method in care homes

**Methods:** A case study was conducted in a care home where the Montessori Method is used. Data were obtained with face-to-face semi-structured interviews with eleven employees. Content analysis was used for data analysis.

**Results:** Four categories were identified: (1) the substantive and organizational aspects of the Montessori Method in the treatment of the elderly and persons with dementia; (2) cooperation between employees, residents and relatives; (3) employees' personal development; (4) significance of education for adults. The results have revealed a link between all the categories regarding the experiences of caregivers in the treatment of the elderly and people with dementia.

**Discussion and conclusion:** The results of the case study contribute new knowledge about the application of the Montessori Method in care homes. Caregivers' experiences have revealed that the use of the Montessori Method contributes to a better understanding of the importance of cooperation and education, and consequently also caregivers' personal development. In practice, a systematic implementation of the Montessori Method in the work with the elderly and people with dementia with an emphasis on education that is the basis of practical work, is recommended. Further research of the experiences of caregivers should be conducted and the search for the possibilities of the implementation of the Method in other care homes should be undertaken.

## Uvod

Metoda montessori vključuje elemente bio-psiho-socialnega modela in pristopa, usmerjenega k uporabniku. Temelji na načelih, ki naj bi bila vidna in prepoznana v vseh dejavnostih. Načela vodijo načrtovanje, izvedbo ter vrednotenje (Camp, 2010). Metoda je posebej prilagojena delu s starejšimi in osebami z demenco s poudarkom na dejavnostih, ki imajo za obolelega smisel in namen, s ciljem doseganja čim višje stopnje samostojnosti pri vsakodnevni dejavnostih (Ljubič & Štemberger Kolnik, 2017). Pristop, usmerjen k uporabniku, predstavlja vodilno idejo sprememb tudi v zdravstvenem sistemu in zdravstvene strokovnjake spodbuja k razmisleku o celostnem pogledu na uporabnika, na njegove pretekle izkušnje, vrednote, prioritete, želje in cilje (Križaj & Hurst, 2013). Za zagotovitev sodelovanja je potrebna vzpostavitev partnerskega odnosa med uporabnikom in zdravstvenim delavcem, upoštevati pa je treba tudi dejavnike, kot so okolje, v katerem se sodelovanje odvija, in razpoložljiva sredstva za učinkovito sodelovanje. Prav tako je uporaba bio-psiho-socialnega modela in pristopa, usmerjenega k uporabniku, odvisna od motivacije obeh (vseh) akterjev v tem procesu – tako posameznikov kot vrednot in vizije organizacije, v kateri se proces odvija (Križaj & Hurst, 2013).

Obstoječa literatura (Ducak, 2012; Cook, Thompson, & Reed, 2015; Alsawy, Mansell, McEvoy, & Tai, 2017; Coates & Fossey, 2019) kaže potrebo po raziskovanju poglobljenih izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu uporabljajo metodo montessori. Mihevc & Skela Savič (2019) sta v svojem raziskovalnem projektu pridobili rezultate, ki so pokazali, da uporaba metode montessori nadpovprečno poveča dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, nadpovprečno poveča sodelovanje med zaposlenimi na delovnem mestu, nadpovprečno poveča kompetentnost na delovnem mestu – tako glede na pogostost uporabe kot tudi glede na leta uporabe metode montessori (Mihevc & Skela Savič, 2019).

### *Namen in cilji*

Namen raziskave je bil preučiti in bolje razumeti izkušnje zaposlenih, ki v domu starejših občanov pri delu s starejšimi in osebami z demenco uporabljajo metodo montessori s ciljem bolje razumeti pomen, ki ga ima slednja za njihovo delo in življenje. Raziskovalni vprašanji sta bili: Kakšne so izkušnje zaposlenih v domu starejših občanov z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco? Kakšno je razumevanje pomena, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje?

## Metoda

Uporabljena je bila kvalitativna metoda raziskovanja z namenom razumevanja izkušenj, vrednot, prepričan

in obnašanja udeležencev v povezavi s kontekstom, v katerem je izvedena raziskava (Braun & Clarke, 2013). Gre za študijo primera (Chetty, 2013), izbrano z namenom preučevanja izkušenj zaposlenih glede uporabe metode montessori v institucionalnem varstvu. Poudarek je na proučevanju subjektivnih doživetij posameznika in na ugotavljanju pomena, ki ga posameznik pripisuje posameznim dogodkom, pri čemer niso zanemarjeni niti subjektivni pogledi raziskovalca na proučeno situacijo (Kordeš & Smrdu, 2015). Tovrsten pristop raziskuje fenomen, njegovo naravo in pomen skozi individualno izkušnjo v času in prostoru (Patton, 2015).

### *Opis instrumenta*

Podatki so bili pridobljeni s pomočjo delno strukturiranih intervjujev. Kot predlagata Braun & Clarke (2013), so bila vprašanja intervjuja oblikovana na podlagi pregleda domače in tuje strokovne ter znanstvene literature. Intervjuji so vsebovali ključne teme oziroma vnaprej določena usmerjevalna vprašanja, ki se nanašajo na izkušnje udeležencev pri uporabi metode montessori v njihovi vsakodnevni praksi. V intervjujih so bili v vprašanji zajeti naslednji vsebinski sklopi: izkušnje glede pristopov, pri katerih je stanovalc v centru obravnave; izkušnje s povezovanjem principov metode montessori za starejše in osebe z demenco s celostnim pristopom in pristopom, usmerjenim k stanovalcu; izkušnje z uporabo načel metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco; izkušnje z uporabo metode montessori in posledično večjim sodelovanjem s sodelavci; izkušnje s prispevkom k boljšemu počutju na delovnem mestu z uporabo metode montessori.

### *Opis vzorca*

Namenski vzorec je vključeval enajst zaposlenih. Vsi udeleženci pri svojem delu uporabljajo metodo montessori. Povprečna starost sodelujočih je bila devetintrideset let. V raziskavi je sodeloval en moški predstavnik, ostale so bile udeleženke. Glede na izobrazbo so sodelovali štirje bolničarji negovalci, predstavnica vodstva, štirje predstavniki različnih zdravstvenih smeri, predstavnica socialne stroke in administrativna delavka. Povprečna delovna doba udeležencev je bila trinajst let. Vsi udeleženci so se izobraževali po metodi dr. Camerona J. Campa (Camp, 2010).

### *Opis poteka raziskave in obdelave podatkov*

Pridobili smo pisno soglasje posameznih zaposlenih, sodelujočih v raziskavi. Priloga k soglasju je vsebovala namen raziskave, informacije o raziskovalcu, opis zbiranja podatkov ter informacije o snemanju intervjujev, zaupnosti, prostovoljni udeležbi in pravici,

da lahko na svojo željo kadar koli prenehajo sodelovati. S soglasjem vodstva zavoda je izvedba intervjujev potekala na delovnem mestu. Urnik poteka intervjujev je logistično uredila ključna oseba v domu starejših, ki je tudi sama sodelovala v intervjuju, ni pa bila nadrejena ostalim udeležencem. Za vsak posamezen intervju je bil zagotovljen miren prostor, brez večjih motečih dejavnikov. Pred začetkom intervjuja so udeleženci prebrali pojasnilo o raziskavi in imeli možnost postaviti vprašanja. Seznanjeni so bili s potekom intervjuja in snemanja ter hrambe pridobljenih podatkov (Green & Thorogood, 2004). Udeleženci so imeli možnost pregleda zapisa intervjuja. Povprečno so intervjuji trajali dvanajst minut.

Za analizo podatkov je bila uporabljena vsebinska analiza besedila s poudarkom na razumevanju in interpretaciji situacij, procesov, ravnanj in drugega z vidika udeležencev. Vsebinska analiza skuša s kodiranjem in kategoriziranjem besedila oblikovati teoretično razlago preučevanega pojava. Postopek vsebinske analize je potekal v šestih fazah: urejanje gradiva; določitev enot kodiranja; kodiranje; izbor in definiranje relevantnih pojmov in oblikovanje kategorij; definiranje kategorij; oblikovanje končne teoretične formulacije (Vogrinc, 2008).

Izvedena sta bila dobeseden prepis intervjujev in sprotne analiza, kar nam je omogočilo, da smo zaznali zasičenost podatkov (Kordeš & Smrdu, 2015). V prepisu so razvidni vprašanja raziskovalke in odgovori udeležencev ter tudi njihova neverbalna sporočila. Sledilo je večkratno branje, odprto kodiranje kot postopek kategoriziranja in razvrščanja podatkov, v katerem smo posameznim delom besedila pripisali kode. Besedila, ki smo jim pripisali iste kode, smo zbrali, ločili od besedil, ki sodijo pod drugo kodo, in s tem organizirali podatke. Nadalje smo kode, ki se nanašajo na podobne pojave, združili v kategorije in s tem opredelili povezave med posameznimi kodami (Vogrinc, 2008).

Uporabljena je bila metoda za zagotavljanje verodostojnosti raziskovalnega procesa. Zunanji raziskovalec (T. K.) je ločeno kodiral prvi intervju z namenom izboljšanja zanesljivosti rezultatov (Bryman, 2012). Veljavnost in zanesljivost smo zagotavljali s transparentnim zapisom vseh korakov in nazornim opisom rezultatov, podprtih s citati intervjuvancev (Lincoln & Guba, 1985). Raziskovalka je uporabljala metodo refleksije skozi celoten raziskovalni proces (Korstjens & Moser, 2018).

## Rezultati

V okviru analize besedila smo oblikovali štiriinpetdeset kod, ki so utemeljene s citati udeležencev. Z namenom zagotavljanja anonimnosti so za imena udeležencev uporabljeni psevdonimi, številke v oklepajih pa predstavljajo števila kod in strani v zapisih. Iz kod smo razvili šestnajst podkategorij, ki tvorijo štiri zaključene kategorije:

vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco; sodelovanje med zaposlenimi, stanovalci in svojci; osebni razvoj zaposlenih in izobraževanje (Tabela 1).

V nadaljevanju sledijo utemeljitev kod s citati, združevanje kod v podkategorije in razvite kategorije.

### *Prva kategorija: Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco*

Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco vključujejo izzive pri implementaciji metode, pomen celostnega, k stanovalcu usmerjenega pristopa, načela metode montessori ter pomen prilagoditve okolja in potrebnih materialov.

#### *Izzivi pri implementaciji metode*

Udeleženci so si bili enotni, da je za doseganje sprememb ključnega pomena motivacija.

*/P/a če vsak nekaj naredi, pa vseeno neko bistvo dosežemo, pa je že to veliko, da imamo voljo, no, da stremimo k temu, da vpeljujemo to metodo* (Andreja, 62, p4). Metoda montessori zahteva svoj čas za vpeljevanje, pa tudi čas, ki ga nameniš stanovalcu.

*/S/e res dopolnjujemo, res, da gremo počasi s koraki, ampak se mi zdi, da napredujemo* (Andreja, 43, p3).

Zaposleni so izrazili tudi skrb in željo po razumevanju vseh vpletenih v proces vpeljevanja metode, vključno z nadrejenimi, in obstoječih smernic ter zakonskih predpisov za delo v institucionalnem varstvu odraslih.

*/I/n se mi zdi, da pač se umeščamo to, ne, bi mogli tudi naš prostor, sploh v zdravstvu vsepovsod, in bi bilo treba marsikaj tudi spremeniti, ker če ima zdravstveni delavec dovolj časa, se lahko tudi več posveti uporabniku in seveda so tudi večji napredki* (Marija, 55–58, p4).

*Potem pa tudi samo okolje, vse je treba temu prilagoditi, ker dejansko mi smo majčkeno, kako naj rečem, prešibki, če nam ne bodo tisti gor na višjih inštancah prisluhnili, da bomo dejansko lahko to vpeljevali* (Mojca, 35–36, p6).

#### *Načela metode montessori*

Metoda montessori ima dvanajst načel. V intervjujih sta bili največkrat izpostavljeni dve načeli. Prvo pravi, da se v odnosu do stanovalca zaposleni prilagodi njegovemu tempu (to načelo velja tudi v komunikaciji med zaposlenimi in s svojci).

*/I/zkustveno spoznanje, ki se mi vedno znova potrjuje, da stanovalci počasi govorijo zaradi različnih razlogov, ampak če jaz govorim tako hitro kot oni, je komunikacija skoraj brez težav* (Edita, 25, p2).

Drugo največkrat izpostavljeno načelo pa je bilo, da s tem ko narediš nekaj namesto stanovalca, mu to tudi vzameš.

*/G/remo počasi s koraki, ampak se mi zdi, da pa napredujemo, že zaposleni tudi malo bolj ozavešeni o tem, da je boljše, da smo malo včasih, nekaj sam naredi,*

*kot pa mi ne; da če stanovalc nekaj sam zmore, da je boljše, da to ohranjamo* (Andreja, 44–45, p3).

Udeleženci so se večkrat dotaknili teme, da je stanovalcu treba dopustiti samostojno izvajanje dejavnosti do tiste mere, ko jo še lahko opravi sam; da se naloge razdelijo na manjše dele; da se

k samostojnosti vzpodbuja z navodili, s čimer se ohranjata stanovalčeva samostojnost in dostojanstvo.

*/S/e mi tudi zdi pomembno, da en drugega, med sabo sodelujejo, da še krepijo neke tiste vezi, pa en drugega tudi spodbujajo, ko se vidijo, mogoče bolj sodelujejo* (Andreja, 19–22, p2).

**Tabela 1:** Kategorije, podkategorije in kode, pridobljene na osnovi analize besedila

**Table 1:** Categories, subcategories and codes obtained from text analysis

Kategorija / Category	Podkategorija / Sub-category	Koda / Code
Vsebinski in organizacijski vidiki metode montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco	Izzivi pri implementaciji metode	Vodenje organizacije Čas Strah Zakonski predpisi Motivacija
	Načela metode montessori	Sprememba vedenja Usmeritev Odnos do stanovalca in sodelavca
	Celosten pristop, usmerjen k stanovalcu	Poznavanje stanovalca Evalvacija Stanovalčeve potrebe in želje Možnost izbire Prioritete zaposlenih Profesionalna odgovornost
	Prilagoditev okolja in materialov	Domačnost Pripomoček zaposlenemu Lažja izvedba aktivnosti Odzivno vedenje
Sodelovanje med zaposlenimi, stanovalci in svojci	Pomen za zaposlene	Stalnost kadra Povezanost Razumevanje Sprotno reševanje težav
	Pomen za stanovalce	Življenjska zgodba Izražanje želja Učinkovitost Samostojnost
	Pomen za svojce	Usposabljanje Partnerji v obravnavi
	Komunikacija	Management Sodelavci Stanovalci
Osebni razvoj zaposlenih	Načini prenosa znanja	Primeri dobre prakse Izkušnje Razumevanje stanovalca in njegovih prioritet Redni timski sestanki
	Zadovoljstvo na delovnem mestu	Jasne usmeritve Pozitiven stres Stanovalci Plačilo
	Prenos v domače okolje	Načela metode montessori Uspeh na delovnem mestu
Izobraževanje	Osebna rast	Izziv Popolna miselna prisotnost Profesionalni razvoj Vrednote Samozavest
	Formalno izobraževanje	Preverjanje znanja Potrdilo o izobrazbi
	Neformalno izobraževanje	Navodila Demonstracija Zapiski
	Permanentno izobraževanje	Motivacija Ozaveščanje
	Prenos znanja, veščin in stališč	Interes

Uporaba načel metode montessori napeljuje na spremembo vedenja tako stanovalcev kot zaposlenih.

*Meni se zdi, da odkar uporabljam to metodo, da sem jaz tudi sam veliko bolj zadovoljen s svojim delom, ker se res povežeš s stanovalci veliko bolj, jim daš možnost, in potem ko vidiš tisti nasmeh na obrazu, da ti človek dejansko pove, da je to res, da je hvaležen, da mu daš možnost (Tomaž, 26–27, p3).*

### *Celosten pristop, usmerjen k stanovalcu*

Udeleženci so si enotni v razmišljanju, da sta poznavanje stanovalca pred vselitvijo v dom ter upoštevanje njegovih želja in potreb edini pravi filozofiji, ki zaposlenega sicer nemalokrat postavita v položaj, ko mora razmisliti o svojih profesionalnih prioritetah.

*/T/o je zelo pomembno, da terapevt oziroma vsi delavci v domu spoštujejo njihovo mnenje, jih vprašamo, jim damo izbiro (Tomaž, 6–8, p1).*

*/P/a ga res celostno gledati, ne samo gledati fizičnih, psihičnih simptomov, ampak njega takega, kakršen je. Pri tem pa je treba tudi upoštevati, da je on imel življenje, predno se je preselil k nam v dom, pa da ga je verjetno to oziroma ga je življenje izoblikovalo. S seboj je pač prinesel neko zgodovino, navade, načine in mi se moramo, mi moramo njemu, da se s temi, to njegovo zgodovino, načini, karakterjem čim bolj počuti v našem domu (Lili, 4–6, p1).*

Pri tovrstnem delu se izkaže potreba po še bolj tesnem sodelovanju, ki včasih tudi zabriše meje profesionalnih odgovornosti. Poznavanje in razumevanje stanovalca ter njegovih ciljev glede na dejanske zmožnosti zaposlenemu omogočita jasno načrtovanje in ovrednotenje stanja, napredka.

*/J/e pač na nivoju stanovalca, vsakemu se prilagodi in tam se tudi lahko svojci vključujejo, ne, lažje potem zraven vsi tisti, ki jih obiskujejo, pa tudi zaposleni potem drugače pristopajo. Res pa je, moraš za vsakega posameznika potem tudi vedeti, koliko zmore, lažje se tudi potem evalvira nekaj (Andreja, 26–29, p2).*

### *Prilagoditev okolja in materialov*

S prilagoditvijo okolja (ožjega in širšega) se stanovalcu omogoči, da se počuti kot doma. Omogoči se mu večja stopnja samostojnosti pri skrbi zase in pri izrabi prostega časa.

*/D/a ko nekdo opeša, da bi pač zaradi naše lažje organizacije taka selitev bila potrebna, stanovalcu ni do tega, ker se je pač navezal na svoje, svojo sobo, jo opremil po svojem načinu oziroma po želji, in se pač poskušamo tako organizirati, da mu nudimo pomoč, čeprav je organizacijsko to težje, moramo. In se prilagoditi njemu, ampak se (Lili, 13, p1).*

Metoda montessori tudi od zaposlenega predvideva določeno stopnjo prilagodljivosti, vezano na opravljanje vsakodnevnih nalog, hkrati pa mu z

individualno izdelanimi materiali omogoči lažje, kakovostno in učinkovito doseganje ciljev.

*/K/ako naj rečem, ti pripomočki, /.../ v bistvu ni to samo za njih, /.../ v tem smislu vidim, kaj jih vzpodbujajo. Tako, tako, zanimivo kot tiste slikovne zadeve, tako sem se prav poglobila in sem potem študirala (Mojca, 29, p1).*

S prilagoditvijo okolja in izdelavo materialov, vezanih na stanovalčeve potrebe, se stanovalcu omogoči lažja izvedba dejavnosti, zmanjša se odzivno vedenje kot posledica stanovalčevih stisk.

*/Č/e se tega na tem delu ne upošteva, so rezultati dela bistveno slabši, več vidimo tega, bom rekla neprimerne, odzivnega vedenja, ker vendarle ljudje s tem kažejo, da tudi tako potihem protestirajo, če temu ni tako (Andreja, 3, p1).*

### *Druga kategorija: Sodelovanje med zaposlenimi, stanovalci in svojci*

Sodelovanje deležnikov vključuje sodelovanje med zaposlenimi, stanovalci, svojci, njihovo medsebojno komunikacijo in načine prenosa znanja.

### *Pomen za zaposlene*

Delo s starejšimi in osebami z demenco zahteva povezano in usklajeno delovanje znotraj tima.

*Ja, delo skupno je definitivno pomembno in pomembna je tudi stalnost kadra. Ne samo zaradi nas, ampak tudi zaradi stanovalcev. Zelo velikega pomena (Mojca, 21, p4).*

Udeleženci so izpostavili, da sta za reševanje vsakodnevnih težav pomembna medsebojno razumevanje in povezovanje.

*Skupaj iščemo načine in na ta način pač skupaj razmišljamo, pa odkrivamo ideje, kako stanovalcu pomagati, recimo sploh, če je zaradi demence vznemirjen, pa skupaj iščemo načine, kako ga pomiriti ali pa kako mu pomagati. Na tak način spoznavamo tudi drug drugega, naše razmišljanje. Pa se mi zdi, da se preko teh pogovorov, sodelovanja pač povežemo ali pa lažje razumemo drug drugega, kako mi mislimo ali pa kako bi mi ukrepali (Lili, 22–24, 35, p3).*

Izraba vsebin na skupnih sestankih je nujna za iskanje konstruktivnih rešitev in prenos znanj ter večšin, vezanih na posebnosti posameznih stanovalcev.

*Pa tam so stalni sodelavci, pa tudi redna tedenska srečanja. Tam se vsak petek dobimo in predebatiramo stvari. /.../ Rešuje to ožji tim /.../ in se sklepi posredujejo na rednih jutranjih raportih (Lili, 28–29, p3).*

### *Pomen za stanovalce*

Udeleženci so prepoznali, kako pomembna sta poznavanje stanovalčevih preteklih izkušenj in spoštovanje njegovih vrednot.

*/T/a življenjska zgodba, ki naj bi jo naredili ob*

*sprejemu, je zelo, zelo pomembnega, ključnega pomena* (Eva, 16, p3).

*Stanovalec se mora počutiti pri nas doma. Vedno mu moramo dati na razpolago, da on odloča* (Alenka, 1–3, p1).

Poudarili so pomen prilagajanja stanovalčevega okolja z namenom ohranjanja in povečevanja samostojnosti in dobrega počutja stanovalca kot dela nove skupnosti. Izpostavili so tudi poznavanje stanovalčevih močnih področij z namenom učinkovitega delovanja v novem življenjskem okolju.

*/Za/ rekvizite, ki jih rabijo pri telovadbi, on vedno: »Aha, a stole ste že pripravili?« Potem nekako res skupaj, eni stole, on pa rekvizite, na tak način* (Sonja, 9, p2).

### *Pomen za svojce*

Svojci imajo pomembno vlogo partnerja pri prilagajanju stanovalca na novo okolje. Pomembno vlogo ima medsebojna izmenjava informacij.

*/N/jih usmerimo, kako morajo to izvajati, pri tistih, ki seveda so zmožni* (Marija, 15, p2).

Dobro sodelovanje vodi v dobro počutje vseh vpletenih, predvsem stanovalca. Zaradi dinamike dela v institucionalnem varstvu starejših je svojec nemalokrat tudi v vlogi negovalca in/ali terapevta. Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen prenosa znanja in veščin rokovanja z njihovim svojcem ter osmišljanja prostega časa, ko so na obisku.

*/J/e pač na nivoju stanovalca, vsakemu se prilagodi in tam se lahko tudi svojci vključujejo, ne, lažje potem zraven vsi, ki jih obiskujejo* (Andreja, 27, p2).

### *Komunikacija*

Udeleženci so povedali, kako lahko večine komunikacije po metodi montessori uspešno vključujejo v medsebojno komunikacijo, tudi med nadrejenimi in podrejenimi.

*/T/o isto upoštevanje teh pravil za management, in kako naj bi management oziroma sodelavci med seboj sodelovali in /.../ kako naj bi vodstvo komuniciralo z nami* (Edita, 33–34, p2).

Tovrstna komunikacija v odnos s stanovalci prinaša umirjenost, spoštovanje in razumevanje, pa tudi veliko zadovoljstva.

*/N/ačin razmišljanja lahko uporabimo tudi v komunikaciji s sodelavci in, ne vem, meni se zdi, da je moje delo veliko bolj zanimivo zadnja štiri leta, veliko bolj ustvarjalno, tako zagotovo je prisoten pozitiven stres, tako izpolnjujoče, in jaz tega ne bi zamenjala, sploh pa ne bi spustila iz rok in zagotovo bom nadaljevala v tej smeri* (Edita, 50, p3).

Metoda montessori se razvija tudi na področju komunikacije pri vodilnih zaposlenih.

### *Načini prenosa znanja*

Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen sodelovanja tudi na način prenosa znanja in

izkušenj ter iskanja rešitev in primerov dobrih praks sodelovanja s stanovalci.

*Skupaj iščemo načine in na ta način pač skupaj razmišljamo, pa odkrivamo ideje, kako stanovalcu pomagati, recimo sploh, če je zaradi demence vznemirjen, pa skupaj iščemo načine, kako ga pomiriti ali pa kako mu pomagati. Na tak način spoznavamo tudi drug drugega, pa naše razmišljanje, pa se mi zdi, da se preko teh pogovorov, to sodelovanje, pač povežemo ali pa lažje razumemo tudi drug drugega, kako mi mislimo ali pa kako bi mi ukrepali* (Lili, 22–24, p3).

Izpostavili so pomen konstruktivne izrabe časa, namenjenega timskim sestankom, in pa tudi časa, namenjenega dnevnim predajam službe.

*/J/az mislim, da najprej preko tega, da se sploh pogovarjamo, kaj je metoda montessori, sploh, recimo, na teh sestankih, ko jih imamo na gospodinjski skupini, pa kako preko te metode pomagati stanovalcu* (Romana, 21, p3).

### *Tretja kategorija: Osebni razvoj zaposlenih*

Osebni razvoj zaposlenega vključuje zadovoljstvo na delovnem mestu, prenos načel metode montessori v domače okolje in osebno rast zaposlenega.

### *Zadovoljstvo na delovnem mestu*

Udeleženci v raziskavi so si bili enotni, da metoda montessori ponuja jasne usmeritve za delo s starejšimi in osebami z demenco. Na ta način vpliva na produktivnost in zadovoljstvo na delovnem mestu.

*/D/a ti jasne usmeritve in dejansko vpliva potem na tvoje kompetence, na občutek, da zmoreš, da znaš, da delaš prav, in si na koncu tudi produktiven in zadovoljen. To je bistvo* (Sonja, 22, p3).

Prav tako se zmanjša stres na delovnem mestu. Ta občutek se prenaša na prosti čas zaposlenega.

*Mi smo zaradi njih tukaj, in če stanovalec pokaže pozitivno, se mi zdi, da na vse zaposlene to zelo dobro vpliva in lažje izvajaš delo, če vidiš, da teče nekaj v pozitivnih namenih kot pa negativnih, tako da vpliva dobro, ti da neko zadovoljstvo, nek dosežek* (Marija, 50–52, p3).

Uspeh stanovalca pomembno vpliva na počutje zaposlenega. Udeleženci so izpostavili, da bi to zadovoljstvo težko povezali z materialnim povračilom za dobro opravljeno delo.

*/N/ikoli se ne vprašaš: »Aha, kaj sem jaz dovolj plačan?« Ne, ker mislim, da ni tukaj denarja takega, ne, kar ti lahko daš ljudem, /.../ se mi zdi, kaj vem, da ni tega denarja, pa ne pričakuješ potem nekega povračila za to, ne* (Sonja, 23, p3).

### *Prenos v domače okolje*

Udeleženci pravijo, da načela metode montessori in njihovo ponotranjanje prenašajo tudi v odnose izven delovnega okolja.

*/I/n recimo tudi doma pri otrocih, z možem se mi gotovo že tudi zelo pozna, tudi v privat življenju (Edita, 26–27, p2).*

Prav tako opažajo, da se njihovi uspehi na delovnem mestu odražajo tudi na dobrem počutju v domačem okolju.

*/T/e polni, ti da energijo. Mislim, ne vem, če se da to z besedami opisati vse. Res, občutek, bom rekla, je fenomenalen, da lahko ti nekemu pomagaš ali tik pred službo, tik pred zaključkom službe, da ima željo, ne vem, njega bremeni nek problem, ti ga pa rešiš v minuti, mislim, greš res z veseljem domov (Sonja, 19–21, p3).*

### Osebna rast

Delo v okolju montessori predstavlja udeležencem v raziskavi izziv in motivacijo za nadaljnji profesionalni razvoj.

*On ti govori, ti ga pa ne razumeš, ker je nerazločen. Recimo, to so takšni izzivi, to je res izziv (Tina, 19, p2).*

Intervjuvanci so se dotaknili tudi spremembe lastnih vrednot in načina življenja.

*/Z/daj mi je pa to dejansko razširilo še obzorje in drugače vidim stvari, kot sem jih prej videl. Tako se mi zdi, da mi je pri mojem delu to res zelo pomagalo in mi še bo naprej. Zagotovo (Tomaž, 35–36, p4).*

Povedali so, da z uporabo načel metode montessori pridobivajo samozavest. Pri sodelovanju s stanovalci, ki se soočajo z zahtevnimi situacijami in potrebujejo pomoč, je nujna popolna miselna prisotnost.

*Ko sem v službi, sem res stoo odstotno v službi, ko sem doma, sem pa doma. Se mi zdi, da ti to da, da se lahko ti posvetiš ljudem, stanovalcem (Sonja, 24, p4).*

Zaposleni lahko z zavedanjem, kaj stanovalec potrebuje in želi, z veliko mero empatije in znanja prispeva k njegovemu dobremu počutju in osmišljanju njegovega vsakdana.

*/D/a začujem skozi to, ravno zaradi montessorija, to drugačnost, da se zavedam, da nismo vsi, da nimamo vsi enakih potreb, da ne razmišljamo vsi enako in da moramo iskati skupne točke (Marija, 13–14, p2).*

### Četrta kategorija: Izobraževanje

Kategorija vsebuje formalno, neformalno in permanentno izobraževanje ter prenos znanja, veščin in stališč na druge.

#### Formalno izobraževanje

Zaposleni s pomočjo formalnih izobraževanj, ki jih vodita montessori inštruktorica in ustanovitelj metode montessori, načrtno usvajajo potrebna znanja. Udeleženci v raziskavi so izpostavili pomen tovrstnega izobraževanja z namenom pridobivanja specialnih zanj.

*/S/odelovala sem tudi že pri ocenjevanju, kjer se je izkazalo, da ta načela pri svojem delu pravzaprav v devetdesetih odstotkih že upoštevam (Edita, 16, p1).*

#### Neformalno izobraževanje

Vsi udeleženci v raziskavi poudarjajo pomen izobraževanja. Izjemnega pomena je, da tisti, ki so se že izobraževali, to znanje prenašajo na tiste, ki se še niso, in da imajo možnost vpogleda v namensko pripravljene materiale.

*/D/a predvsem tisti, ki tega niso že imeli, ne živijo, da se jim prikaže, potem je še »fajn«, ko nam montessori inštruktorica da, pa tale dr. Cameron, še dodatna navodila, kako v določenih primerih postopati (Alenka, 25, p3).*

*/P/rebrala sem vse čtivo, ki nam ga je montessori inštruktorica pripravila iz prejšnjih izobraževanj, /.../ tak blok nam je naredila in se ga da prebrati (Tina, 14, p2).*

Intervjuvancem je zelo blizu tudi prenos znanja s pomočjo demonstracije konkretne izvedbe določene dejavnosti pri stanovalcu.

*Pa jih jaz odpeljem kar tako preko svojega dela, tako kot drugače znam (Mojca, 8, p1).*

#### Permanentno izobraževanje

Udeleženci so izpostavili pomen vseživljenjskega izobraževanja in učenja v okolju, ki navedeno omogoča in vzpodbuja.

*Je pa nekaj zelo pomembno, je pa treba tudi kader izobraževati (Eva, 34, p6).*

*Ja, jaz sem, saj jaz že skozi govorim, da me to zelo zanima, ravno zaradi tega, ker si širiš obzorje še tako naprej (Eva, 11–12, p3).*

#### Prenos znanja, veščin in stališč

Nekateri udeleženci v raziskavi so poudarili, da je treba mlajše generacije z veliko mero entuziazma seznanjati z metodo montessori. Izpostavili so tudi, da je v zadnjem času manj zanimanja za delo s starejšimi, kar bistveno vpliva na vlogo in pomen dela zdravstvenih in socialnih delavcev.

*Ta apatija, to ni dobro. Jaz sem mnenja, da bi morali to v šole izpustiti, v zdravstvene šole. Definitivno na vseh teh za bolničarje, nujno, obvezno (Mojca, 41, p7).*

Povečuje se zanimanje za seznanjanje z metodo montessori pri neformalnih oskrbovalcih starejših oseb in oseb z demenco v domačem okolju.

#### Diskusija

Namen raziskave je bil preučiti in bolje razumeti izkušnje zaposlenih, ki v domu starejših občanov uporabljajo metodo montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco, ter razumeti pomen, ki ga ima uporaba metode montessori za njihovo delo in življenje. Udeleženci v raziskavi so prepoznali principe metode montessori, pri čemer opažamo razlike v zaznavanju obravnavane teme glede na vlogo, ki jo imajo kot

zaposleni v domu starejših občanov. Vodstveni zaposleni metodo doživljajo bolj z vidika spremembe vodenja organizacije, zdravstvenonegovalni in terapevtski tim pa predvsem s praktičnega vidika. Vsem je skupno mnenje, da se principe metode montessori lahko uporabi na vseh ravneh delovanja institucionalnega varstva, pri čemer se spremlja tudi kazalce kakovosti organizacije. V slovenskem prostoru je metoda montessori pri obravnavi starejših in oseb z demenco nova. Nekateri domovi za starejše občane jo načrtno vpeljujejo, v drugih domovih jo uporabljajo kot dodatek k vsakodnevni praksi, vendar o izkušnji slednjih ni dostopnih raziskav. Tako primerjava z raziskavo izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu uporabljajo metodo montessori v institucionalnem varstvu starejših, zaenkrat ni mogoča.

Pomembno je razumeti, kako posameznik, ki je vključen v vsakodnevne dejavnosti kljub svojim omejitvam, deluje v življenjskem okolju (Križaj & Hurst, 2013; Alford et al., 2015; Križaj et al., 2017; Križaj, Warren, & Slade, 2018). Pristop, usmerjen k uporabniku, nagovarja tako stanovalce, da prevzamejo dejavno vlogo, kot zaposlene in druge, ki so zanj pomembni, da ga podprejo pri uresničevanju zastavljenih ciljev, vezanih na skrb zase, produktivnost in prosti čas. V raziskavah, ki so jih izvedli Cooney (2012) in Cook et al. (2015), je bila spoznana pomembna vloga zaposlenih pri podpori stanovalcem glede njihovih prizadevanj za življenje v domu, pojmovanem kot dom in ne institucija. Alsawy et al. (2017) so ugotovili, da težave v komunikaciji vplivajo na medsebojne odnose in dejavnosti vsakdanjega življenja. Ena izmed intervjuvank je poudarila pomen ohranjanja spoštljivosti v odnosih in pri komunikaciji (Acton, Yauk, Hopkins, & Mayhew, 2007).

Duffy, Oyeboode, & Alen (2014) v raziskavi ugotavljajo pozitivno povezanost med splošnim zadovoljstvom zaposlenih z delovnim okoljem in splošnim zadovoljstvom stanovalcev z izkušnjami bivanja v domovih za starejše. Ugotovitve v raziskavi, ki so jo izvedli Willemse et al. (2015), se nanašajo na pomen osredotočenosti, usmerjene k zaposlenemu. Tovrsten odnos ne koristi le osebam z demenco, temveč tudi zaposlenim, predvsem kadar čutijo podporo svojega tima. Počutijo se bolj kompetentne pri sodelovanju s starejšimi in osebami z demenco. V raziskavi, s katero so ugotavljali pomen organiziranega izobraževanja s podpornimi vsebinami in materiali za delo z osebami z demenco, poročajo o statistično pomembnem povečanju zadovoljstva glede obremenitev na delovnem mestu, osebnega in poklicnega razvoja, zahtev, uravnoteženih s kompetencami in različnimi delovnimi nalogami, ki vplivajo na zadovoljstvo na delovnem mestu (Rokstad, 2016). Coates & Fossey (2019) sta raziskovala pomen samoučinkovitosti pri zaposlenih, ki obravnavajo starejše in osebe z demenco. Ugotovila sta, da lahko zaposleni obvladujejo dileme in stres, s katerim se soočajo, predvsem z delom na sebi in pridobivanjem novih veščin.

V raziskavi, ki so jo izvedli Touminen, Leino-Kilpi, & Suhonen (2016), so ugotovili, da je stanovalce treba spodbujati k dejavnikom aktualizacije lastne svobode. Na morebitne ovire se lahko vpliva z izobraževanjem osebja, usmerjenega k stanovalcem, ter vplivanjem na stališča osebja, vodstva in tudi starejših. Navedeno lahko vodi k boljšemu znanju in uporabi novih praks pri obravnavi starejših in oseb z demenco. Po implementaciji metode montessori za starejše in osebe z demenco so opazili, da usposobljeno osebje sodeluje bistveno bolj pozitivno, hkrati pa se – v primerjavi s standardnimi programi obravnave oseb z demenco – zmanjšujejo oblike negativnega sodelovanja oseb z demenco (Ducak, 2012). V raziskavi, ki so jo izvedli Habjanič, Saarnio, Elo, Turk, & Isola (2012), so člani negovalnega osebja poročali, da zaradi nizke motivacije, nezadostnih komunikacijskih veščin in neizkušenosti niso mogli ponuditi najboljše možne kakovosti oskrbe.

V raziskavi, namenjeni spoznavanju izkušenj zaposlenih, ki pri svojem delu s starejšimi in osebami z demenco uporabljajo metodo montessori, pa je bilo ugotovljeno, da posebej izpostavljajo izobraževanje, ki jim omogoča pridobivanje znanja, veščin in kompetenc s pomočjo formalnega in neformalnega izobraževanja. S permanentnim izobraževanjem pridobivajo in ohranjajo ter delijo spretnosti, potrebne za delo s starejšimi in osebami z demenco. Prav tako so izpostavili pomen prenosa znanja, stališč in veščin na druge, ki jih to znanje zanima in / ali ga potrebujejo, vključno z dijaki, študenti in laičnimi oskrbovalci starejših in oseb z demenco na domu. V raziskavi, ki so jo izvedli Hunter, Thorpe, Hounjet, & Hadjistavropoulos (2018), so ugotovili, da so se prostovoljci s prejetim znanjem in primerno podporo hitro in uspešno vključili v prakso in s tem na svojstven, smiseln način podprli tako stanovalce kot zaposlene.

Raziskava ima tudi omejitve, saj je interpretacija rezultatov lahko odraz subjektivnega razumevanja, vendar so bile uporabljene nekatere metode za zagotavljanje verodostojnosti raziskovalnega procesa in rezultatov. Zelo pomemben del raziskovanja je bila sprotna samorefleksija. Zunanja raziskovalka je neodvisno kodirala en intervju. Raziskava ima za omejitve tudi omejeno uporabnost na slovenski prostor, ker je bila narejena v okolju, ki je za slovenske razmere specifično, saj v njem velja usmeritev, da se vsebin montessori ne da samo naučiti, ampak jih je treba živeti in ponotranjiti (Camp, 2010). Pa vendar so rezultati lahko prenosljivi in pomembni za podobne kontekste.

## Zaključek

Raziskava izkušenj zaposlenih v domu starejših občanov z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco je pripomogla k



boljšemu razumevanju obravnavane teme. Izsledki raziskave prispevajo novo znanje s področja uporabe metode montessori v domovih za starejše občane. Izkušnje zaposlenih so pokazale, da uporaba metode montessori pozitivno vpliva na sodelovanje in zadovoljstvo na delovnem mestu, kar se prenaša tudi v domače okolje in prosti čas zaposlenega. Ob tem se bistveno zmanjšata stres in izgorelost na delovnem mestu, s čimer se v obstoječem sistemu institucionalnega varstva sooča veliko zaposlenih v slovenskih domovih za starejše. Vsekakor je opisana raziskava spodbuda za nadaljnje raziskovanje z vidika drugih ustanov in drugih deležnikov, vključenih v nego in varstvo starejših v luči trenutne problematike, ki je težavna tako za zaposlene kot za stanovalce in tiste, ki so zanje pomembni znotraj institucionalnega varstva starejših.

## Zahvala / Acknowledgment

Prva avtorica se zahvaljuje red. prof. dr. Brigiti Skeli Savič, znan. svet., za sodelovanje pri izpeljavi raziskovalnega projekta, ki je predstavljal osnovo za nadaljnje raziskovanje. / The first author would like to thank prof. dr. Brigita Skela Savič for her participation in conducting a research project, which formed the basis for further research.

## Nasprotje interesov / Conflict of interest

Avtorice izjavljajo, da ni nasprotja interesov. / The authors declare that no conflicts of interest exist.

## Financiranje / Funding

Raziskava ni bila finančno podprta. / The study received no funding.

## Etika raziskovanja / Ethical approval

Raziskavo je odobrila Komisija Republike Slovenije za medicinsko etiko (številka odločbe 0120-361-/2019/4). Raziskava je bila izvedena v skladu z načeli Helsinško-tokijske deklaracije (World Medical Association, 2013) in Kodeksom etike v zdravstveni negi in oskrbi Slovenije (2014). / The research was approved by the National Committee for Medical Ethics (decision number 0120-361-/2019/4). The research was conducted in accordance with the principles of the Helsinki-Tokyo Declaration (World Medical Association, 2013) and the Code of Ethics in Nursing and Care of Slovenia (2014).

## Prispevek avtorjev / Author contributions

Vse avtorice so prispevale k vsebini in oblikovanju članka. Prva avtorica je sodelovala pri pripravi članka na podlagi magistrskega dela, pisanju in končnem oblikovanju članka. Delo druge avtorice so smernice za predstavitev rezultatov in etični prispevek članka. Tretja avtorica je prispevala k oblikovanju metodologije raziskave in rezultatov ter k pisanju članka. / All authors contributed to the content and organisation of the article. The first author participated in the preparation of the article based on the master's thesis, wrote an abstract and the final design of the article. Second author contributed guidelines for the presentation of the results, and a contribution to the ethical contributions of the article. The third author contributed to the design of the research methodology and results, and to the writing of the article.

## Literatura

- Acton, G. J., Yauk, S., Hopkins, B. A., & Mayhew, P. A. (2007). Increasing social communication in persons with dementia. *Research and Theory of Nursing Practice*, 21(1), 32–44. <https://doi.org/10.1891/rtnpij-v21i1a005> PMID:17378463
- Alford, V. M., Ewen, S., Webb, G. R., McGinley, J., Brookes, A., & Remedios, L. J., (2015). The use of the International Classification of Functioning, Disability and Health to understand the health and functioning experiences of people with chronic conditions from the person perspective: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 655–666. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.935875> PMID: 24986707
- Alsawy, S., Mansell, W., McEvoy, P., & Tai, S. (2017). What is good communication for people living with dementia: A mixed-methods systematic review. *International Psychogeriatrics*, 29(11), 1785–1800. <https://doi.org/10.1017/S1041610217001429> PMID: 28756788
- Braun, V., & Clarke, V. (Eds.) (2013). *Successful qualitative research a practical guide for beginners* (pp. 77–93). London: SAGE Publications.
- Bryman, A. (Ed.) (2012). *Social research methods* (pp. 389–393). New York: Oxford University Press.
- Camp, J. C. (2010). Origins of Montessori programming for dementia. *Non-pharmacological Therapies in Dementia*, 1(2), 163–174. PMID: 23515663; PMCID: PMC3600589

- Chetty, L. (2013). Innovative interpretive qualitative case study research method aligned with systems theory for physiotherapy and rehabilitation research: A review of the methodology. *African Journal of Physiotherapy and Rehabilitation Sciences*, 5(1/2), 40–44.  
<https://doi.org/10.4314/ajprs.v5i1.7>
- Coates, A., & Fossey, J. (2019). Self-efficacy in dementia care staff: Experiences from the care home context. *Dementia*, 18(2), 530–544.  
<https://doi.org/10.1177/1471301216682627>  
PMid: 27927944
- Cook, G., Thompson, J., & Reed, J. (2015). Re-conceptualising the status of residents in a care home: Older people wanting to "live with care". *Ageing & Society*, 35(8), 1587–1613.  
<https://doi.org/10.1017/S0144686X14000397>
- Cooney, A. (2012). "Finding home": A grounded theory on how older people "find home" in long-term care settings. *International Journal of Older People Nursing*, 7(3), 188–199.  
<https://doi.org/10.1111/j.1748-3743.2011.00278.x>  
PMid: 21631889
- Ducak, K. (2012). Implementing Montessori Methods for Dementia™ in Ontario long-term care homes: Recreation staff and multidisciplinary consultants perceptions of policy and practice issues. *Dementia*, 17(1), 5–33.  
<https://doi.org/10.1177/1471301215625342>  
PMid: 26748337
- Duffy, B., Oyeboode, J. R., & Allen, J. (2014). Burnout among care staff for older adults with dementia. *Dementia*, 8(4), 515–541.  
<https://doi.org/10.1177/1471301209350285>
- Green, J., & Thorogood, N. (Eds.) (2004). *Qualitative Methods for Health Research*. London: SAGE Publications.
- Habjanič, A., Saarnio, R., Elo, S., Turk, D. M., & Isola, A. (2012). Challenges for institutional elder care in Slovenian nursing homes. *Journal of Clinical Nursing*, 21(17/18), 2579–2589.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.04044.x>  
PMid: 22889448
- Hunter, P. V., Thorpe, L., Hounjet, C., & Hadjistavropoulos, T. (2018). Using normalization process theory to evaluate the implementation of Montessori-based volunteer visits within a Canadian long-term care home. *The Gerontologist*, 60(1), 182–192.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gny103>  
PMid: 30219890
- Kodeks etike v zdravstveni negi in oskrbi Slovenije in Kodeks etike za babice Slovenije*. (2014). Ljubljana: Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, bobic in zdravstvenih tehnikov Slovenije.
- Kordeš, U., & Smrdu, M. (Eds.) (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Farnit Texbooks. Koper: Univerza na Primorskem.
- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 20–124.  
<https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>  
PMid: 29202616
- Križaj, T., & Hurst, J. (2013). Perceptions of a client-centred approach among Slovenian occupational therapists. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 19(12), 70–78.  
<https://doi.org/10.12968/ijtr.2012.19.2.70>
- Križaj, T. (2017). *An exploration of Slovenian older people's occupations and influence of transition into a care home on their occupational engagement* (doktorska disertacija). Plymouth University, Faculty of Health and Human Sciences, Plymouth.
- Križaj, T., Warren, A., & Slade, A. (2018). "Holding on to what I do": Experiences of older Slovenians moving into a care home. *The Gerontologist*, 58(3), 512–520.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gnw150>  
PMid: 27856501
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: Sage Publications.
- Ljubič, A., & Štemberger Kolnik, T. (2017). Prednosti metode montessori pri obravnavi pacientov z demenco. *Obzornik zdravstvene nege*, 51(1), 75–88.  
<https://doi.org/10.14528/snr.2017.51.1.117>
- Mihevc, Š., & Skela Savič, B. (2019). Pomen uporabe metode montessori za zaposlene, ki delajo s starejšimi in osebami z demenco v domu starejših. In: K. Pesjak, (Eds.), *12. mednarodna znanstvena konferenca Izzivi in potrebe družbe na področju preventivne in promocije zdravja na vseh ravneh zdravstvenega varstva*. Bled, 6. junij 2019. Jesenice: Fakulteta za zdravstvo Angele Boškin.
- Patton, M. Q. (Ed.) (2015). *Qualitative research & Evaluation Method*. London: SAGE Publications.
- Rokstad, A. M. M., Døble, B. S., Engedal, K., Kirkevold, Ø., Benth, J. Š., & Selbaek G. (2017). The impact of the Dementia ABC educational programme on competence in person-centred dementia care and job satisfaction of care staff. *International Journal of Older People Nursing*, 12(2).  
PMid: 27868356
- Tuominen, L., Leino-Kilpi, H., & Suhonen, R. (2016). Older people's experiences of their free will in nursing homes. *Nursing Ethics*, 23(1), 22–35.  
<https://doi.org/10.1177/0969733014557199>  
PMid: 25488758
- Vogrinc, J. (Ed.) (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Willemse, B. M., De Jonge, J., Smit, D., Visser, Q., Depla, M. F., & Pot, A. M. (2015). Staff's person-centredness in dementia care in relation to job characteristics and job-related well-being: A cross-sectional survey in nursing homes. *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), 404–416.  
<https://doi.org/10.1111/jan.12505>  
PMid: 25123418

World Medical Association (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *Journal of the American Medical Association*, 310 (20), 2191–2194.  
<https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>  
PMid:24141714

---

*Citirajte kot / Cite as:*

Mihevc, Š., Križaj, T., & Petek Šter, M. (2021). Izkušnje zaposlenih z uporabo metode montessori pri delu s starejšimi in osebami z demenco v domu starejših občanov: študija primera. *Obzornik zdravstvene nege*, 55(2), 102–112. <https://doi.org/10.14528/snr.2021.55.2.3024>