



TRAJNOSTNO POROČILO DOMA UPOKOJENCEV IZOLA-CASA DEL PENSIONATO ISOLA 2024

CERTIFIKAT-DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

1. IZJAVA VODSTVA

Družbena odgovornost postaja vse pomembnejša tako na svetovni ravni, v Evropski uniji in seveda Republiki Sloveniji, kot njeni članici. O pomembnosti družbene odgovornosti priča vse več izdanih dokumentov. Družbeno odgovoren in tudi čuteč prebivalec, naj bi razumel in upošteval pomembnost trajnostnega razvoja, ker je le ta pomemben tudi za razvoj generacij, družbe in okolja.

Certifikat družbeno odgovoren delodajalec je relativno nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO26000, katerega namen in cilj je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. Metodologijo certifikata je razvil Ekvilib Inštitut v sodelovanju z Gospodarsko zbornico Slovenije, Združenjem delodajalcev Slovenije. Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in strokovnjaki s posameznih vsebinskih področij certifikata.

Dom upokojencev Izola-Casa del pensionato Isola želi s svojim delovanjem v lokalnem in širšem okolju, vnesti koncepte delovanja družbene odgovornosti in jih integrirati na način, da bi tako zaposlenim, kot tudi stanovalcem, ti koncepti delovanja doprinesli k razvoju in izpolnjevanju njihovih pričakovanj.

Integracija konceptov in ukrepov družbeno odgovornega ravnanja terja svoj čas in trud vseh udeleženih akterjev. Delujemo v smeri kakovostnega izvajanja storitev za naše stanovalce ter zagotavljanju varnega delovnega okolja za zaposlene. Izrednega pomena nam je, da vsi zaposleni občutijo, da so del organizacije in da lahko so prispevajo k uresničevanju zavodskih ciljev. Potrebno je dati možnost in prostor, da vsak posameznik znotraj zavoda razvija delovne in druge potenciale.

Z izvajanjem sprejetih ukrepov v okviru certifikata Družbeno odgovoren delodajalec menimo, da bomo zgoraj navedeno lahko uresničevali še veliko bolje in učinkoviteje, kot smo to počeli do sedaj.

Upamo, da bo vpliv sprejetih ukrepov dosegel vse ravni našega delovanja znotraj zavoda in doprinesel k njegovemu vsesplošnemu razvoju.

»Trud je poplačan, le če človek ne odneha«

Napoleon Hill

Romina Zajc, direktorica

1. PREDSTAVITEV ORGANIZACIJE :

Naziv zavoda: **DOM UPOKOJENCEV IZOLA – CASA DEL PENSIONATO ISOLA**

Naslov: Kosovelova ulica 22
6310 IZOLA - ISOLA

Matična številka: 56049741 000

Davčna številka: 18512097

Šifra dej. po SKD: 87.300

Telefon:

direktor 05/ 610 02 50

tajništvo 05/ 610 02 00

računovodja 05/ 610 02 50

Fax:

05/ 641 52 11

E-mail:

romina.zajc@du-izola.si

info@du-izola.si

mateja.bubola@du-izola.si

Enota Portorož: **VILA ANNA BONIFACIO VIEZZOLI**

Naslov: Senčna pot 9

6320 PORTOROŽ – PORTOROSE

Matična številka: 5049741001

Šifra dej. Po SKD: 88.109

Telefon:

05-933-4300

E-mail: vila.anna@du-izola.si

Dom upokojencev Izola – Casa del pensionato Isola je srednje velik dom upokojencev (205 mest), ki svojo dejavnost izvaja v Republiki Sloveniji, vendar potrebe po namestitvah pokriva pretežno za obalne občine. Dejavnost se izvaja na dveh lokacijah, na naslovu Kosovelova ulica 22, v kar sedmih stavbah, ki so med seboj sicer povezane, a starejšega letnika in potrebni obnove ter na lokaciji na naslovu Senčna pot 9, Portorož, kjer deluje dnevni center ter začasne namestitve.

Dom posluje v zelo starih stavbah že od leta 1953, zato je prav gotovo nujno potrebna njegova temeljita prenova. Zaradi starosti in neprilagojenosti prostorov minimalnim bivanjskim standardom, se je v preteklih letih postopoma že zmanjšalo število postelj in sicer iz začetnih 245 na 236, 220, 215, ter v letu 2013 do sedanjih 205.

Dom ima dolgoročno zastavljene predvsem naslednje cilje :

- izvajati celovito skrb za starejše prebivalce predvsem iz občin Izola, Piran in Koper, ter okoliških občinah,
- izboljšati kakovost življenja uporabnikov socialno varstvenih storitev in dvigniti kvaliteto njihovega bivanja,
- vzpostaviti učinkoviti način nadzora kakovosti in varnosti storitev,
- zagotoviti kakovostno ponudbo negovalnih in varstvenih storitev ter tudi ostalih storitev za starejše občane, s ciljem postati osrednja institucija za oskrbo in pomoč starejšim v občini Izola,
- razvijati družabne aktivnosti za zadovoljitev socialnih in čustvenih potreb stanovalcev,
- razvijati programe vključevanja in sodelovanja starejših z okoljem (zmanjšanje pojava osamljenosti),
- pridobitev naprednega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec itd...

Poslanstvo Doma upokoјencev Izola – Casa del pensionato Isola smo opredelili kot holistično obravnavo vizije in ciljev, ki bodo zadovoljevali potrebe doma kot javne ustanove, kot tudi potrebe stanovalcev in hkrati zagotavljali sodelovalno vzdušje med zaposlenimi in okoljem.

Zato naša vizija vključuje:

- Uveljavitev “nove kulture staranja” in s tem bolj humane in vedre podobe starosti (varno okolje, prijazen ambijent, ki bo ustrezal vsem kriterijem in izpolnjeval pričakovanja stanovalcev, njihovih svojcev ter drugih, z njim povezanih).
- Ohranitev strokovnosti, človečnosti in empatičnosti pri strokovni obravnavi stanovalcev, (socialna obravnava in zdravstvena nega).
- Omogočanje razvijanja kapacitet stanovalcev (spodbuda in sodelovanje lokalne skupnosti).
- Drugo.

2. DELEŽNIKI:

Stanovalci doma potrebujejo poleg oskrbe, tudi zdravstvene storitve, storitve kuhinje, pralnice in čiščenja. Vse te storitve je možno opravljati, če imajo zaposleni opremo in sredstva, ki jih zagotavljajo dobavitelji. Za kvaliteto bivanja stanovalcev poskrbijo tudi svojci in obiskovalci, ki popestrijo njihovo vsakdanjost. Nad delovanjem DUI pa bedi Vlada RS kot ustanoviteljica zavoda skupaj z lokalno skupnostjo Občino Izola.

Med navedenimi deležniki lahko na poslovanje DUI zelo vpliva **Vlada RS** s sprejemanjem zakonskih aktov, ki bistveno vplivajo na višino stroškov v zavodu (npr. zvišanje plačnih razredov javnih uslužbencev) ali dobavitelji, ki zaradi nepredvidljivih okoliščin zvišajo cene dobavljenih surovin in materialov.

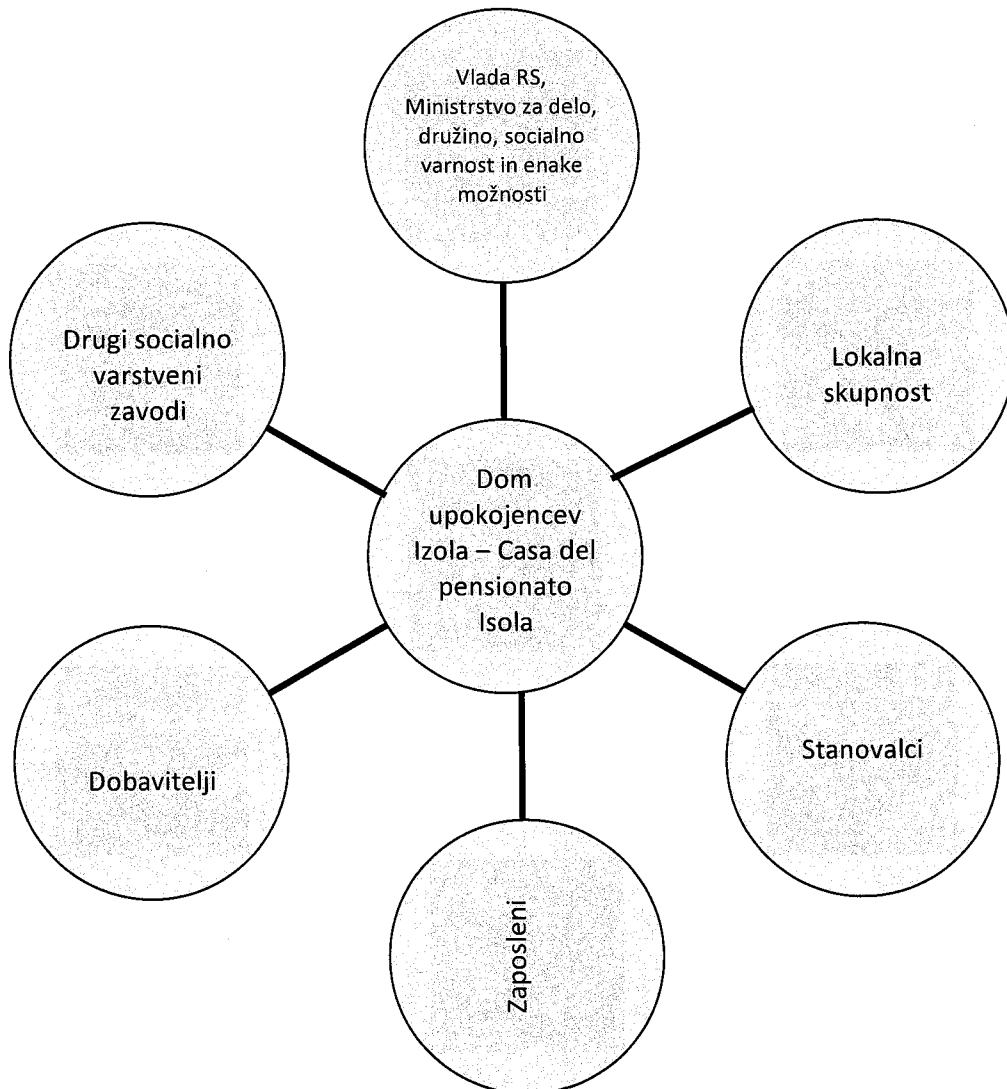
Poleg že naštetega, DUI ne bi zmoęel poslovati še brez dobaviteljev materiala, sodelovanja z lokalno skupnostjo, prostovoljci ter ostalimi, ki prispevajo svoj del k ohranitvi in obstoju DUI.

Lokalna skupnost je preko svojega predstavnika vključena v delovanje zavoda. V zadnjem času postaja vloga lokalne skupnosti vse bolj pomembna za obstoj zavoda.

Brez **stanovalcev** tudi DUI ne bi bilo. Vse dejavnosti zavoda so usmerjenje k zadovoljevanju potreb stanovalcev. Stanovalcem imajo različne potrebe. V DUI imamo pokretne stanovalce, ki so deležni osnovne oskrbe, za težje pokretne, nepokretne in stanovalce z demenco pa se poskrbi z dodatnimi storitvami, ki so prilagojene njihovim potrebam. Za stanovalce je DUI njihov dom, v katerem se morajo počutiti domače. Stanovalci imajo v svetu zavoda DUI svojega predstavnika in tako lahko soodločajo pri vodenju zavoda. Svojega predstavnika imajo tudi v komisiji za sestavo jedilnikov.

Zaposleni DUI so za delovanje zavoda ključnega pomena. Brez njih bi bilo bivanje za stanovalce nemogoče. Zaposleni poskrbijo, da imajo stanovalci zadovoljene osnovne življenjske potrebe. Za obroke, ki so prilagojeni njihovim potrebam, poskrbijo zaposleni v kuhinji s prehranskim svetovalcem,

da imajo urejen bivalni prostor, so zadolženi vzdrževalci in čistilke ter za čisto posteljnino in oblačila skrbijo zaposleni v pralnici. Stanovalci imajo pa tudi določene zdravstvene težave. Zdravstveni kader nudi stanovalcem storitve osnovne oskrbe kot tudi zdravstvene oskrbe, poskrbi, da so vsi stanovalci, ne glede na njihovo pokretnost ali zdravstveno stanje, čisti, nahranjeni in razgibani.





Slika 4: zaposleni Doma upokojencev Izola

3. NAŠ VPLIV NA OKOLJE:

Naše zaveze in politike na področju trajnosti:

1. Politika energetske učinkovitosti

Narava nas vse pogosteje opominja, da je potrebno v naš vsakdan vnesti zavedanje prilaganja okolju in naravi in ne delovati proti njej za doseg lastnih ciljev. Dom upokojencev Izola – Casa del pensionato Isola si prizadeva k čim manjši porabi električne energije in s tem prispeva k trajnostni rabi virov.

Zunanji prostori so osvetljeni na senzor, tako da se zunanja svetila prižgejo le, ko je potrebno. V DUI je približno 75% žarnic varčnih. Edino tam, kjer to ni možno npr. kuhinja, se varčnih žarnic ne namešča.

Poleg uporabe varčnih žarnic se, za čim varčnejšo osvetlitev, na stikala za prižiganje in ugašanje luči v prostorih zalepi nalepke, ki bi spodbujale in pozivale k izklapljanju svetil, ko je v prostoru dovolj svetlobe oz. ko se zapušča prosto.



Prižgi luč po potrebi!

Accendi la luce se necessario!

2. Politika izklapljanja elektronskih naprav

V različnih literaturah vse pogosteje najdemo izraz »globalno razmišljanje«. Omenja se okoljska degradacija in iskanje globalne rešitve za to degradacijo, kar bi nedvomno dosegli z trajnostnim razvojem ter močno zavestjo pomembnosti družbene odgovornosti.

Družbeno odgovornost vsekakor lahko delimo na ekonomsko, *okoljsko* in družbeno. In najpomembnejšega med njimi žal ne moremo določiti, saj delujejo med seboj povezano.

DUI si prizadeva k čim manjši porabi *električne energije* in s tem prispeva k trajnostni rabi virov.

V ta namen se izdajajo navodila, kako ravnati z napravami v času, ko jih nihče ne uporablja.



Naprave, ki jih je potrebno iztakniti iz električnega omrežja, ko jih nihče ne uporablja:

- polnilce (prenosnih telefonov, prenosnih računalnikov, čitalcev) se iztakne iz električnega omrežja takoj, ko so naprave napolnjene z elektriko.

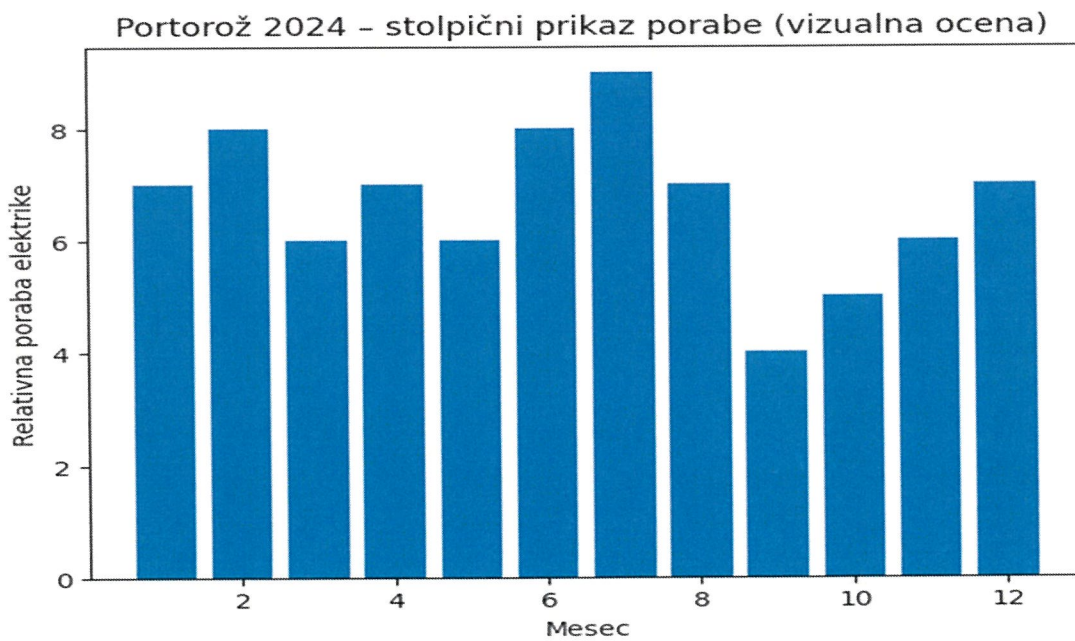
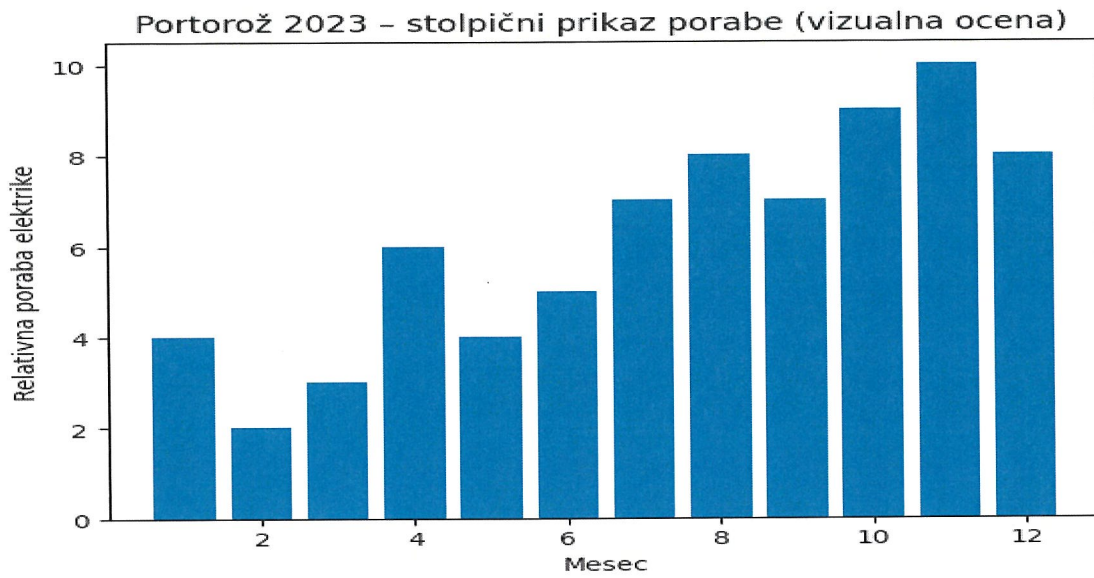
Naprave, ki se izklaplajo, ko jih nihče ne uporablja:

- osebni računalniki

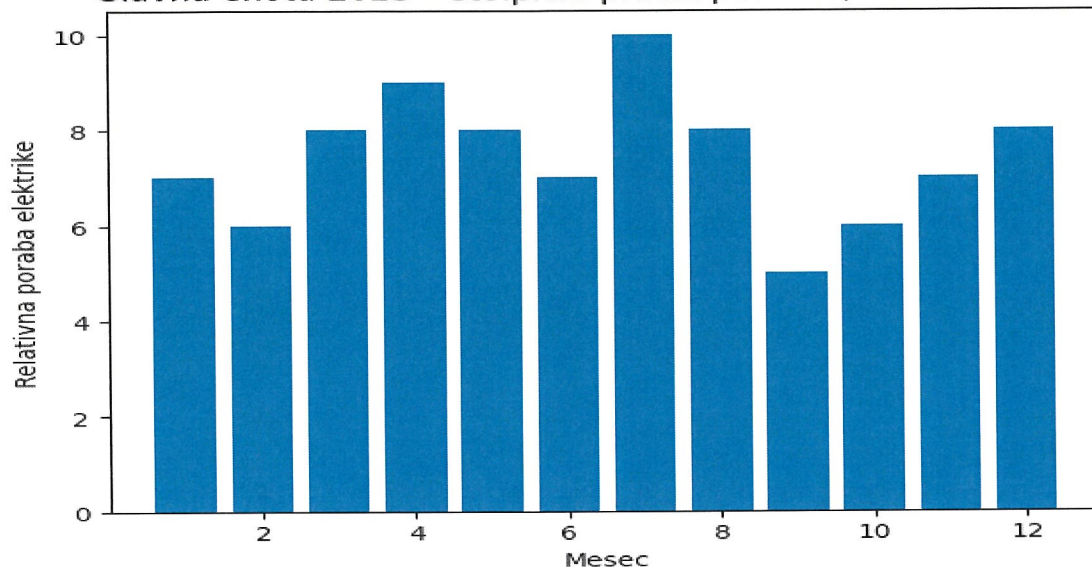
Naprave, ki se puščajo v stalni pripravljenosti:

- osebni računalniki zaposlenih, ki z odredbo direktorja opravljajo delo od doma
- tiskalniki, multifunkcijske naprave, scannerji
- SCADA za delovanje centralnega sistema, protipožarna naprava.

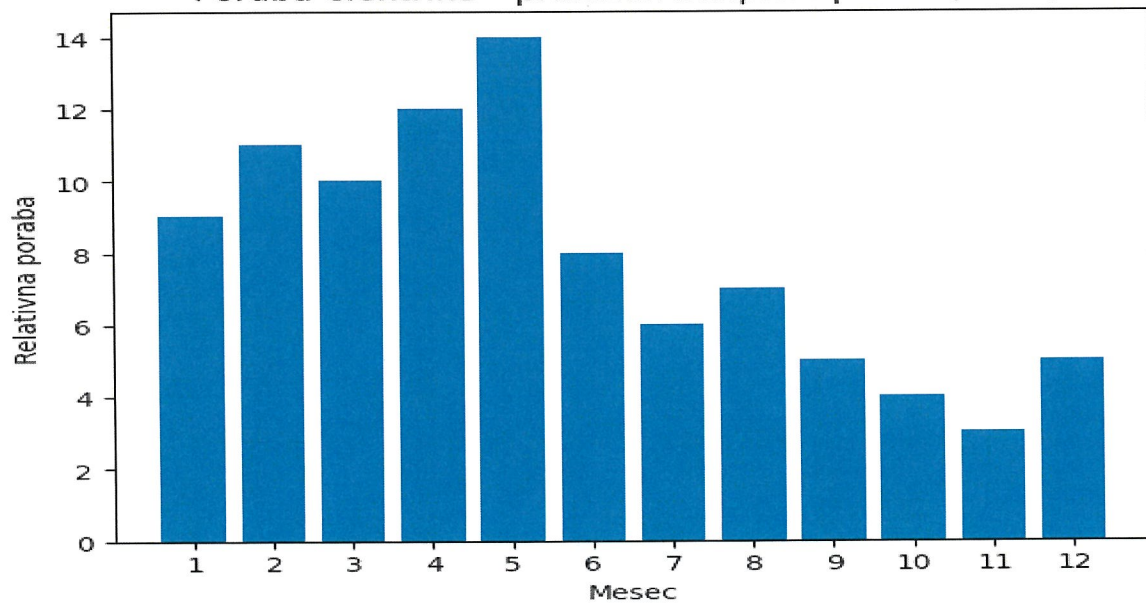
Količina porabljene električne energije v letu 2023 in v letu 2024 za enoto v Portorožu in DUI



Glavna enota 2023 - stolpični prikaz porabe (vizualna ocena)



Poraba elektrike - približen stolpični prikaz (2024)



3. Politika trajnostnega ravnanja z odpadki

- V DUI imamo uvedeno ločeno zbiranje in recikliranje odpadkov.
- Omejujemo uporabo plastike za enkratno uporabo, lončki za pitje so iz papirja, uporabljamo papirnate slamice, itd..

4. Politika trajnostne prehrane

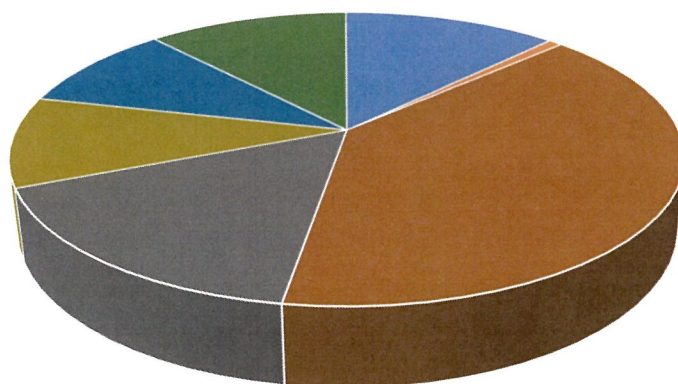
- Uporabljamo in kupujemo čim več lokalnih in ekoloških sestavin pri pripravi obrokov.
- Zmanjšujemo količine zavržene hrane z optimizacijo nabave in porabe- priprava jedilnikov v naprej.

5. Politika varčne rabe vode

- Zmerna uporaba porabe vode.
- Redno vzdrževanje vodovodnega sistema za preprečevanje puščanj.

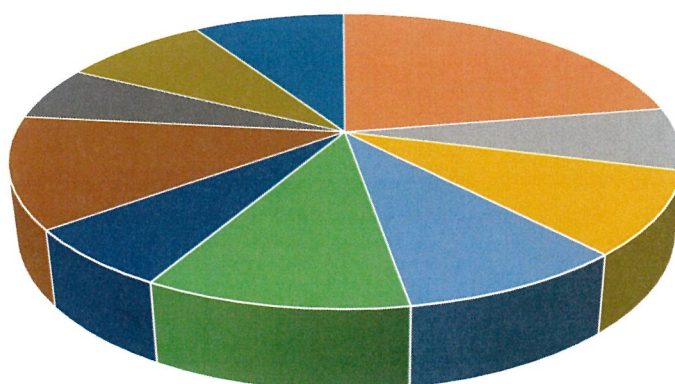
Količina porabljene vode v letu 2023 in v letu 2024 za enoto v Portorožu in DUI

Poraba vode Portorož 2023



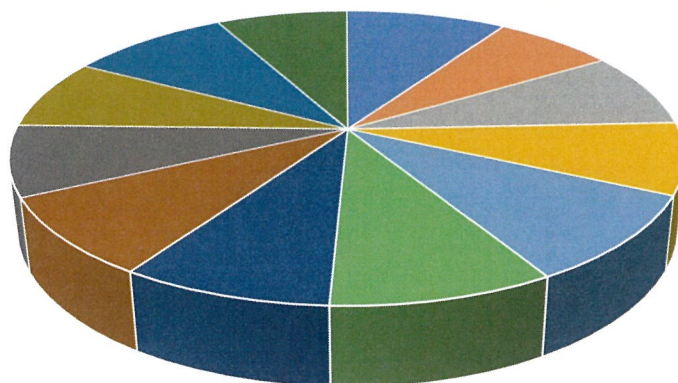
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12

Poraba vode Portorož 2024



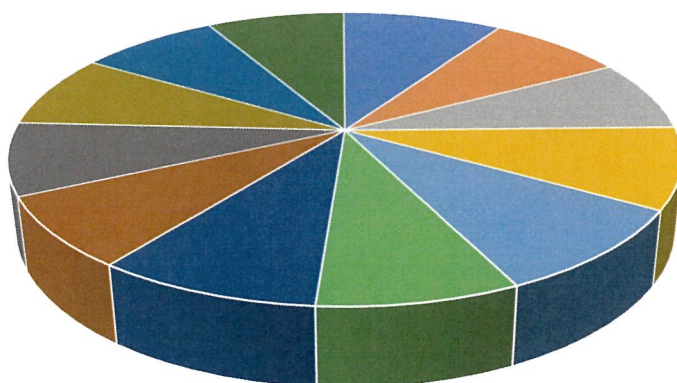
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12

Poraba vode Izola leto 2023



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12

Poraba vode Izola leto 2024



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12

6. Politika zelene infrastrukture

- Ozelenitev zunanjih površin in sajenje dreves za izboljšanje mikroklima.
- Ureditev vrtov za terapevtsko in rekreativno uporabo stanovalcev.

4. VPLIV NA ZAPOSLENE IN DRUŽBO:

V domu upokojencev Izola se zavedamo svoje odgovornosti do zaposlenih in širše družbe. Naša trajnostna strategija temelji na ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja, spodbujanju razvoja zaposlenih ter aktivnem vključevanju v lokalno skupnost. Posebno pozornost namenjamo tudi izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Programi usposabljanja so vodeni na način, da se pri posamezniku razvijajo dodatne kompetence, kot recimo komunikacijske veščine, inovativnost, empatija do sočloveka.

Znano je, da povečano število starejših ljudi pomeni večjo potrebo po oskrbi in negi po Domovih. Oskrba starejše populacije terja veliko fizičnega napora, prav tako, pa je lahko tudi psihološko zelo zahtevna. Paziti moramo, da ne prihaja do izgorevanja zaposlenih zaradi preobremenitve, kar pa ni vedno mogoče preprečiti. Zaradi omejenih finančnih sredstev moramo tudi smotno izbirati izobraževanja za zaposlene, rabili bi veliko več, kot pa jim lahko zavod ponuja. V naslednjih letih prav tako še pričakujemo generacijski obrat zaposlenih, kar lahko povzroči pomanjkanje delovne sile na vseh področjih dela.

Tudi v letu 2024 smo se na področju kadrovanja soočali z mnogoterimi izzivi. Največ energije smo namenjali k vzpostavljanju ravnovesja med odhodi delavcev, bolniškimi staleži ter zaposlovanjem novega kadra. Še vedno je najbolj pereče kronično pomanjkanje zdravstvenih delavcev (medicinskih sester, zdravstvenih tehnikov, bolničarjev, delavcev v kuhinji itd..). Zaposleni so pogosto preobremenjeni zaradi pomanjkanja kadra, kar vodi v izgorelost.

- Zaradi stresa in fizično napornega dela se povečuje število bolniških odsotnosti.
- Vse več je stanovalcev z zahtevnejšimi zdravstvenimi stanji, kar povečuje obremenitev zaposlenih.
- Soočamo se z pomanjkanje usposobljenega kadra za delo z osebami z demenco.
- Še vedno so zelo zapleteni postopki za zaposlovanje tujih delavcev.
- Soočanje z jezikovnimi ovirami pri novo zaposlenem kadru itd..

Kot dom upokojencev smo pomemben del lokalne skupnosti in se trudimo prispevati k njenemu razvoju ter socialni vključenosti starejših.

V letu 2024 smo opravili tudi raziskavo zadovoljstva zaposlenih.

Raziskava zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih v Domu upokojencev Izola je pokazalo, da se je ocena zadovoljstva povišala za 14%, na povprečno oceno **2,70**. Kategorija, ki se je najbolj povišala, je komunikacija (za 0,4 točke).

Rezultat raziskave kaže največji porast zadovoljstva med zaposlenimi, ki so stari od 30 do 40 let (za točko), ter med zaposlenimi v oskrbi (za 0,93 točke).

Analiza je pokazala, da sta najšibkejši področji odnosi na delovnem mestu in delovno okolje (2,50), kamor je v prihodnjem letu smiselno usmeriti več energije in korektivnih ukrepov.

Izsledki primerjalne raziskave so odsev preteklega dela in dober kompas, kako lahko organizacija izboljšuje kategorije in podkategorije zadovoljstva še v prihodnje. Zaposlenim smo rezultate predstavili, ravno tako članom sveta zavoda DUI.

ANALIZA KADROVANJA

Realizacija števila zaposlenih

Dejansko število zaposlenih je usklajeno s kadrovskimi normativi, za namen poročanja smo izpolnili:

Priloga: Tabela 10 - Dejansko število zaposlenih na dan 31.12. TEKOČEGA LETA

Izobrazbeno in starostno strukturo zaposlenih prikazujeta naslednji tabeli:

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO IZOBRAZBI - na dan 31.12.2024

Stop.izob.	Št.zap.	%	od tega		
			Invalidi	JD	Pripravniki
1	1	0,91	1		
2	29	26,36	5	1	
3	2	1,82			
4	27	24,55	5	3	
5	32	29,09	3		
6/1	1	0,91			
6/2	12	10,91			1
7	6	5,45			
8/1	0	-			
8/2	0	-			
SKUPAJ	110	100,00	14	4	1

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO STAROSTI - na dan 31.12.2024

Starost - leta	Št. zap.	%	od tega	
			JD	Pripravniki
od 18 do 23 let	4	3,5714		
nad 23 do 28 let	5	4,4643		1
nad 28 do 33 let	9	8,0357		
nad 33 do 38 let	10	8,9286		
nad 38 do 43 let	14	12,5000		
nad 43 do 48 let	17	15,1786	1	
nad 48 do 53 let	12	10,7143		
nad 53 do 58 let	23	20,5357	1	
nad 58 do 63 let	13	11,6071	1	
nad 63 let	3	2,6786	1	
	110	98,2143	4	1

Zapisala:

Romina Zajc

Direktorica

