

TRAJNOSTNO POROČILO DOMA UPOKOJENCEV IZOLA-CASA DEL PENSIONATO ISOLA 2025



CERTIFIKAT-DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

Datum izdaje poročila: Februar 2026

Poročilo pripravila:

Romina Zajc, direktorica

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 upokoencev Izola-Casa del pensionato Isola (v nadaljevanju DUI) 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.

Vsekakor DUI pri svojem delovanju uresničuje poslanstvo zagotavljanja varne, dostojanstvene in kakovostne oskrbe naših stanovalcev. Ob vsem naštetim, pa prepoznavamo tudi pomembnost do odgovornega ravnanja do okolja, zaposlenih ter seveda tudi širše skupnosti v kateri delujemo.

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



2. 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),
- integrirati sistem kakovosti v vse delovne procese DUI,
- pridobitev naprednega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec itd...

Poslanstvo DUI 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 v katerem delujemo.

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.

3. 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 zmozel 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. Občina Izola ima pomembno vlogo tudi pri uresničevanju velikega cilja in sicer novogradnje DUI.

Brez **stanovalcev** tudi DUI ne bi bilo. Vse dejavnosti zavoda so usmerjene 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 sodelujejo pri vodenju zavoda. Svojega predstavnika imajo tudi v komisiji za sestavo jedilnikov.



Praznovanje 104. leta naše stanovalke DUI

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 z dietetičarko, 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.



Praznovanje novega leta s stanovalci, plesni nastop zaposlenih DUI



Praznovanje Halloweena za zaposlene DUI in njihove otroke, vnuke..

Zapisan imamo tudi **Načrt promocije zdravja na delovnem mestu**. Načrt omogoča, da našim zaposlenim nudimo optimalnejše delovne pogoje in poskrbimo, da tudi na delovnem mestu poskrbijo za svoje zdravje.

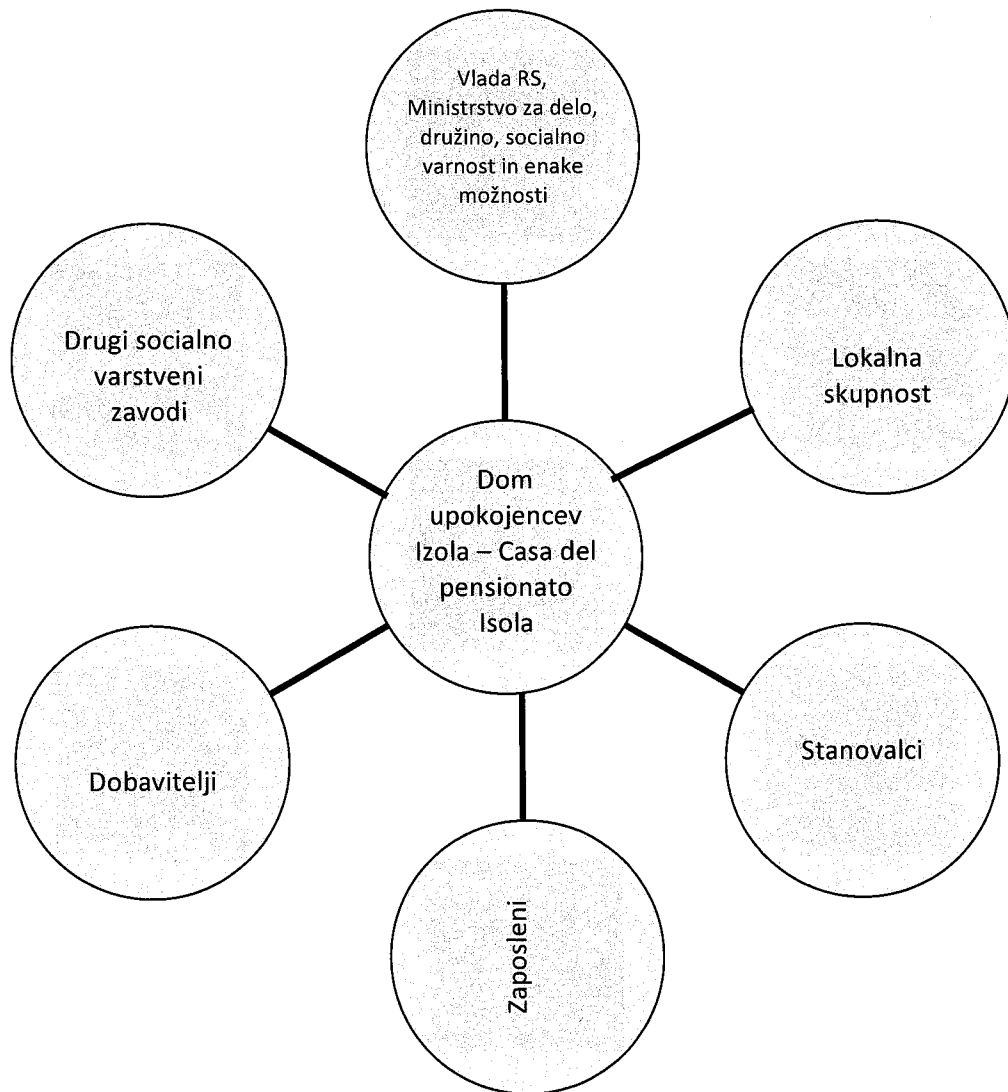
Cilji načrta promocije zdravja na delovnem mestu so sledeči:

- zmanjšati odsotnost z dela zaradi bolezni za 10 % v obdobju treh let,
- izboljšati subjektivno počutje zaposlenih in zadovoljstvo pri delu,
- zmanjšati prisotne dejavnike tveganja (ergonomska, psihosocialna),
- okrepiti zaščitne dejavnike (podpora, sodelovanje, zdrav življenjski slog).

Letni akcijski načrt

Področje	Cilj	Aktivnosti/ukrep	Nosilec	Čas izvedbe	Kazalniki
Zdrava prehrana	Zvišati delež zaposlenih, ki se prehranjujejo uravnoteženo	Razdelitev knjižice "Prehrana na delovnem mestu", uvedba sadne košare	Strok. sod. in delovna skupina	Letno / tedensko	Samoocena aktivnosti
Telesna aktivnost	Povečati telesno aktivnost	Izdelava plakatov za ciljane vaje za posamezna del. mesta in uvedba minut za razgibavanje in ples	Delavci, delovna skupina in strok. sod.	celo leto	Samoocena aktivnosti
Dušeno zdravje	Zmanjšanje stresa in preprečevanje izgorelosti	Psihološko svetovanje in pomoč skladno z ukrepi DOD	zunanji izvajalec	po potrebi	Število udeležencev
Ergonomija	Zmanjšanje težav s hrbtenico in sklepi	Izvajanje ergonomskih delavnic	fizioterapevtka in delovna terapevtka DUI	2x letno	Število udeležencev
Medosebni odnosi	Izboljšanje klime	Druženje med zaposlenimi skladno z ukrepi DOD	Tim za DOD	3x letno	Število udeležencev

Prikaz deležnikov:



4. NAŠ VPLIV NA OKOLJE:

Analiza vplivov organizacije na okolje:

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

Kljub temu pa ima poslovanje zavoda določene negativne vplive na okolje na področju:

- porabe vode
- porabe energije
- zvočno onesnaževanje
- nastajanje odpadkov.

V zavodu je nastanjenih do 205 stanovalcev. Stanovalcem se nudijo storitve kuhanja, pomivanja posode, pranja perila, osebne storitve (umivanje, kopanje), pospravljanja in umivanja skupnih in osebnih prostorov. Da je za stanovalce dobro priskrbljeno, poskrbi 110 zaposlenih. Stanovalci so nastanjeni v treh dvonadstropnih stavbah. Vse prostore je potrebno pozimi ogrevati, poleti hladiti.

Da bi zavod zmanjšal stroške električne energije, je bila pred leti izvedena energetska sanacija. Stara okna so bila zamenjana z novejšimi, s čemer so stavbe boljše izolirane in vgrajena je bila toplotna črpalka z namenom zmanjšanja stroškov ogrevanja prostorov in tople vode. Toplotna črpalka je bila postavljena na streho ene od stavb. Ker je povzročala veliko hrupa, je zavod poskrbel, da so bile nameščene pregrade za omejitev zvočnega onesnaževanja.

Spomladi, pred hladilno sezono se izvajajo pregledi klimatskih naprav, da bi bil njihov izkoristek čim boljši.

V kuhinji za stanovalce doma dnevno pripravijo štiri obroke, ki so po količini skladni s Smernicami za izvajanje prehranske oskrbe v domovih za starejše. Kljub skrbi, da bi zavržene hrane bilo čim manj, zavod ustvari nezanemarljivo količino organskih odpadkov.

Od navedenih 205 stanovalcev je velik del uporabnik plenice. Stanovalci, ki uporabljajo plenice, jih v povprečju dnevno potrošijo 5, kar pomeni, da zavod dnevno ustvarja tudi določeno količino odpadkov.

Žal določene negativne vplive zavod, kljub prizadevanjem, ne bo uspel zmanjšati.

Z namenom zmanjšanja porabe predvsem električne energije in vode je zavod zapisal svojo politiko na področju ravnanja z viri in pripravil navodila in več slikovnega gradiva, da bi bili ukrepi prikazani zaposlenim na razumljiv in privlačen način.

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!

Cilji:

- Povečanje deleža LED razsvetljave po celotnem objektu DUI,
- Na novogradnji pa preučitev možnosti namestitve sončne elektrarne.

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.

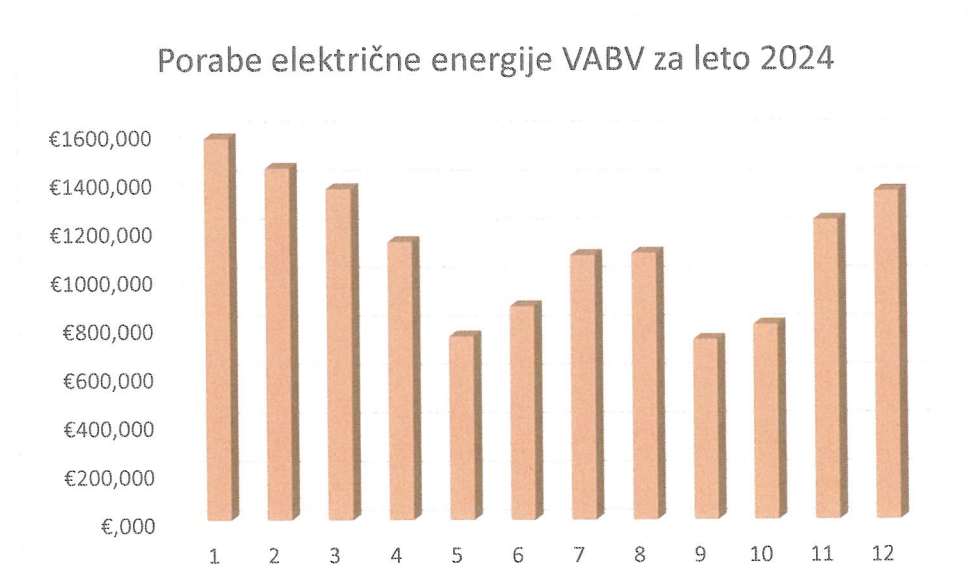
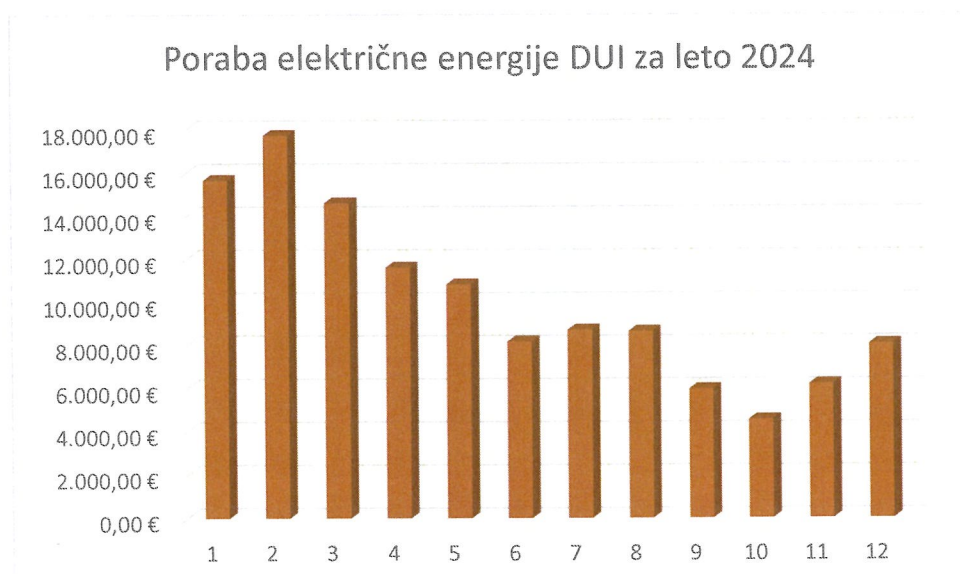
Naprave, ki se izklapljajo, ko jih nihče ne uporablja:

- osebni računalniki

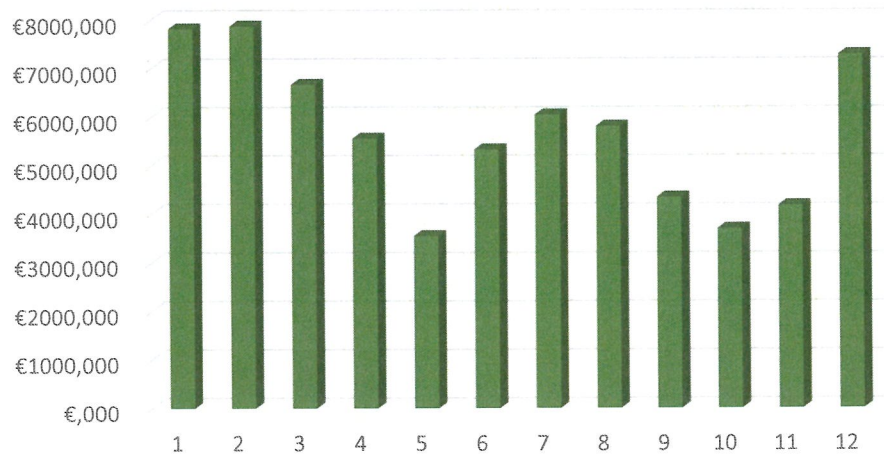
Naprave, ki se puščajo v stalni pripravljenosti:

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

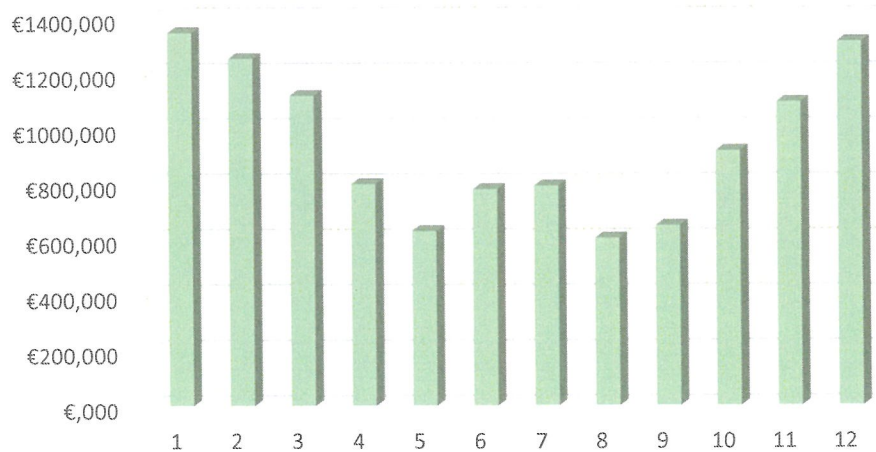
Prikaz porabe električne energije in vode v letu 2024 -2025 za DUI in dislocirano enoto v Portorožu



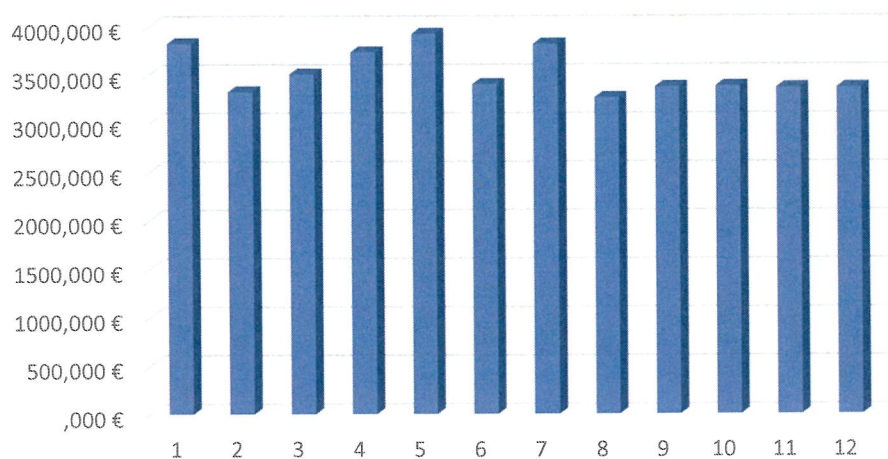
Poraba elektrike DUI za leto 2025



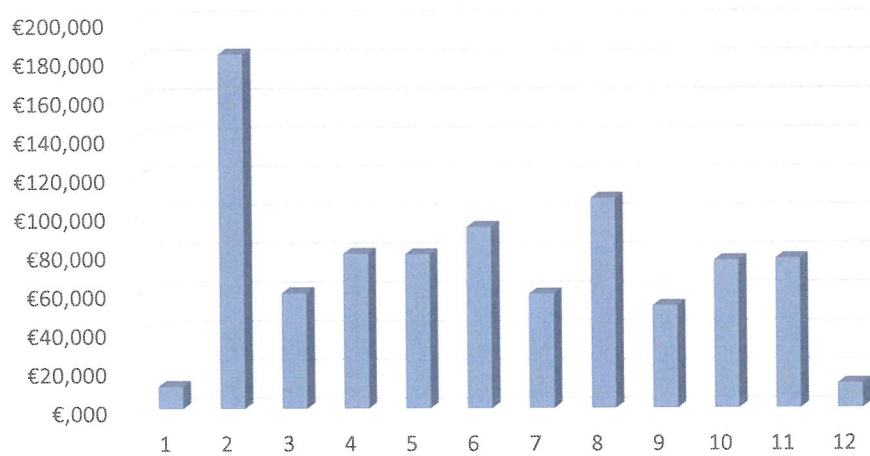
Poraba električne energije VABV za leto 2025



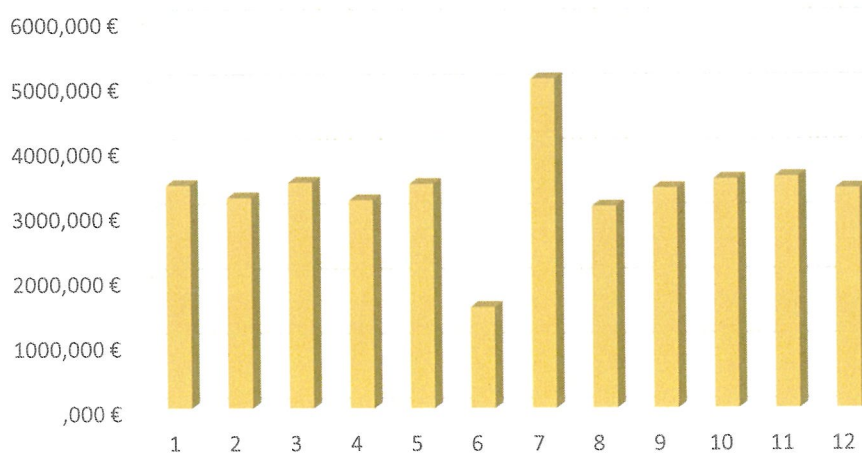
Poraba vode DUI za leto 2024

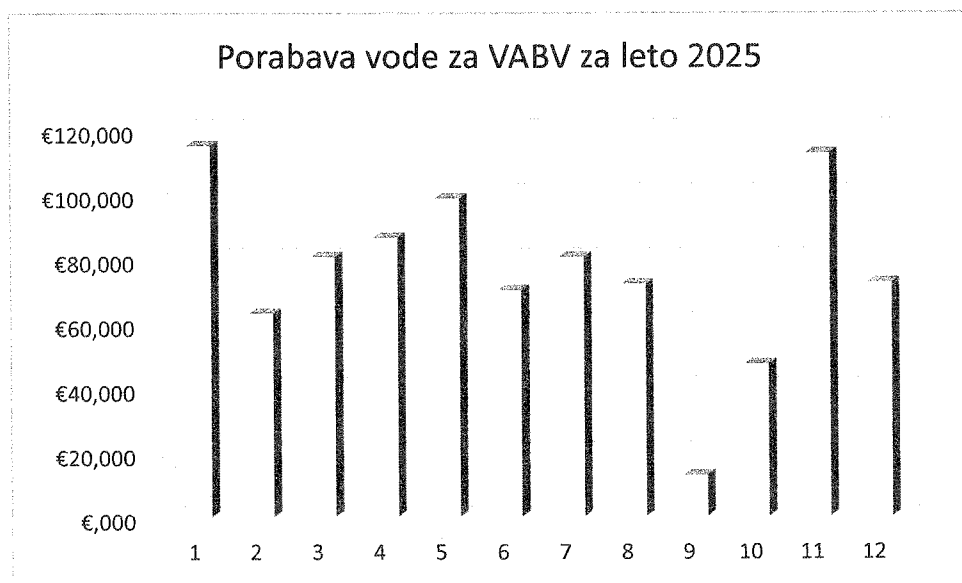


Poraba vode VABV za leto 2024



Poraba vode DUI za leto 2025





Politika varčne rabe vode

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

Zapri pipo!
Naj voda ne teče,
ko je ne potrebuješ!

**Zaženi pomivalni
stroj le, ko je
polno naložen!**

**Na WC ob
manjši potrebi
uporabi krajše
splakovanje!**



**Obvesti vodjo ali
vzdrževalce, ko opaziš, da
pušča pipa!**

**Obvesti vodjo ali vzdrževalce,
ko opaziš, da pušča
WC kotliček !**

Politika zelene infrastrukture

- Ozelenitev zunanjih površin in sajenje dreves za izboljšanje mikroklimе.
- Ureditve vrtov za terapevtsko in rekreativno uporabo stanovalcev.

5. 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 smotrno 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 2025 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 pomanjkanjem 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 2025 smo opravili tudi raziskavo zadovoljstva zaposlenih.

Tretje merjenje zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih v Domu upokojencev Izola je pokazalo, da se je ocena zadovoljstva minimalno povišala (+0,74 odstotne točke) na povprečno oceno **2,72**. Kategorija, ki se je najbolj povišala, je delovno okolje (za +0,20 točke), kategorija, ki se je najbolj znižala so odnosi na delovnem mestu (za -0,25 točke).

Zadovoljstvo je različno med skupinami: po starosti so najvišje ocene pri do 30 let (2,94) in nad 50 let (2,85), najnižje pa pri 41–50 let (2,53); po področju dela izstopa nižje zadovoljstvo v oskrbi (2,20) in v zdravstveni negi (2,72), najvišje je med vodilnimi delavci (3,74). Tudi delovna doba vpliva na rezultate: najvišje zadovoljstvo je pri zaposlenih z <1 letom (3,31), najnižje pa pri 5-10 let (2,51).

ANALIZA KADROVANJA

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO IZOBRAZBI - na dan 31.12.2025

Stop.izob.	Št.zap.	%	od tega		
			Invalidi	JD	Pripravniki
1	1	0,90	1		
2	30	27,03	6	1	
3	2	1,80			
4	28	25,23	7	5	
5	27	24,32	4	1	1
6/1	1	0,90			
6/2	14	12,61			3
7	8	7,21			
8/1	0	-			
8/2	0	-			
SKUPAJ	111	100,00	18	7	4

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO STAROSTI - na dan 31.12.2025

Starost - leta	Št. zap.	%	od tega	
			JD	Pripravniki
od 18 do 23 let	2	1,8018		
nad 23 do 28 let	6	5,4054	1	2
nad 28 do 33 let	6	5,4054		1
nad 33 do 38 let	12	10,8108		1
nad 38 do 43 let	10	9,0090		
nad 43 do 48 let	17	15,3153	2	
nad 48 do 53 let	16	14,4144	2	
nad 53 do 58 let	20	18,0180	2	
nad 58 do 63 let	16	14,4144		
nad 63 let	6	5,4054		
	111	100,0000	7	4

Poročilo pripravila:

Romina Zajc, direktorica

