



Trajnostno poročilo VDC Tončke Hočevar 2022

Trajnostnemu poročilu na pot

»V manjši zbrani družbi ob pitju kave je pogovor nanesel na trajnostno pridelovanje kave. Zraven je bilo tudi nekaj mlajših otrok, ki so sem in tja prisluhnili naši debati. Iznenada eden od njih postavi vprašanje: »Kaj je to trajnostno?« Malo smo se spogledali in si z očmi namigovali, kdo se bo opogumil in otroku pojasnil to zahtevno terminologijo. Pa se razlage loti njegova mamica in po nekajminutnem mahanju z rokami radovednež kar sam zaključi: »Aja mami, a to pomeni, da paziš na ljudi in naravo? Pa kužke?« No, tako enostavno je to. Otroci razumejo takoj. V sebi imajo prirojen čut za tisto, kar je prav. Živeti in delovati trajnostno ni pravzaprav nič drugega, kot skrbeti za sočloveka, za naravo in seveda tudi za živali. V tej skrbi se oblikujemo v dobrega človeka s pravimi vrednotami. Preprosto ali ne?

Tudi v VDC Tončke Hočevar si prizadevamo živeti in delovati trajnostno v odnosu do ljudi, naravnega okolja in v svoji odgovornosti do poslovanja. To razkrivamo tudi v našem prvem trajnostnem poročilu. Vsem sodelavcem, ki so kakor koli pripomogli k nastanku tega poročila, se iz srca zahvaljujem za pomoč in sodelovanje.«

Martina Svetlin

Vsebina

4	Ključni poudarki za leto 2022				
5	O trajnostnem poročilu				
7	Nagovor direktorja				
9	Upravljavski vidik	19	Družbeni vidik	38	Zadovoljstvo uporabnikov
9	O Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar	19	Trajnostni odnosi z zaposlenimi in uporabniki	38	Varovanje zasebnih podatkov uporabnikov
9	Dejavnost zavoda	19	Struktura zaposlenih	39	Odnosi z dobavitelji
10	Organizacijska struktura	21	Starševski dopust	41	Odnosi s kupci
12	Sistem zagotavljanja kakovosti	21	Fluktuacija	41	Trgovina Skrbovin'ca
12	Ključni izzivi in priložnosti	21	Kolektivne pogodbe	41	Trgovina Skrbovin'ca
13	Skladnost z zakonodajo in predpisi	22	Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih	43	Odnosi z lokalnim okoljem
13	Vključevanje deležnikov	22	Napredovanje in nagrajevanje zaposlenih	43	Sodelovanje z lokalnimi skupnostmi
15	Članstvo v združenjih	23	Dodatno pokojninsko zavarovanje in druge bonitete	45	Okoljski vidik
16	Ekonomski poudarki	23	Pritožbe in pohvale	45	Odnos do naravnega okolja
		23	Sindikatski delavci	46	Raba energije
		23	Preprečevanje diskriminacije	47	Ogrevanje
		23	Zadovoljstvo zaposlenih	48	Emisije toplogrednih plinov
		24	Družini prijazno podjetje	48	Upravljanje z vodo
		24	Družbeno odgovoren delodajalec	49	Biotska raznovrstnost
		24	Varnost in zdravje pri delu	50	Ravnanje z materiali
		29	Odnosi z uporabniki	52	Ravnanje z odpadki
		30	Zdravstveno varstvo		
		31	Vključevanje uporabnikov		
		38	Socialno vključevanje invalidov		
		38	Nagrajevanje uporabnikov		

Ključni poudarki za leto 2022

Upravljanje

Priprava novega strateškega načrta

VDC Tončke Hočevar za obdobje
2023–2028.

E-Qalin

Uporaba vseevropskega sistema za
upravljanje kakovosti v ustanovah
socialnega varstva.

49 %

vsega financiranja prispeva Ministrstvo
za delo, družino, socialne zadeve in
enake možnosti.

Za 13 %

višji prihodki kot v letu 2020.

Družba

16 %

zaposlenih več kot v letu 2020.

Več kot 70 %

vseh zaposlenih predstavlja ženski spol.

43 ur

izobraževanja na zaposlenega.

3,97

stopnja zadovoljstva zaposlenih glede
na 5-stopenjsko mersko lestvico.

51

zaposlenih je opravilo obdobjno
usposabljanje za varnost in zdravje pri
delu ter varstvo pred požarom.

255

uporabnikov storitev zavoda.

Okolje

2,85

je ocena zadovoljstva uporabnikov za storitev vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji na 5-stopenjski merski lestvici.

2,78

je ocena zadovoljstva uporabnikov za storitev institucionalnega varstva na 5-stopenjski merski lestvici.

Skoraj 100 %

naših dobaviteljev blaga in storitev je iz Republike Slovenije.

4

uporabniki so vključeni v prodajo v trgovini Skrbovin'ca.

274.005 kWh

energije smo v letih 2020–2022 porabili v enoti Šiška, ki je največji porabnik električne energije med našimi enotami.

4 %

višja raba toplote za ogrevanje v glavni enoti Šiška kot v letu 2021.

3

nova kombi vozila za prevoz uporabnikov v okviru poslovnega najema z manjšim vplivom na okolje.

75 %

celotne porabe vode predstavlja enota v Šiški, kjer je sedež zavoda in precejšen del uporabnikov z institucionalno nastanitvijo.

38 %

manjša poraba pralnih sredstev v primerjavi z letom 2021.

O trajnostnem poročilu

Kot družbeno odgovoren delodajalec v VDC Tončke Hočevar stremimo k ustvarjanju dobrih odnosov z vsemi našimi deležniki, v ospredju so zaposleni in uporabniki. Prizadevamo si za odprto in transparentno komunikacijo o vseh področjih našega delovanja, zato smo pripravili trajnostno poročilo, ki govori o naših upravljaljskih, družbenih in okoljskih vidikih. Gre za prvo trajnostno poročilo, ki se nanaša na obdobje 2022. Poročamo o ključnih kazalnikih, ki so pomembni za zavod in za naše deležnike. Pri tem smo izhajali iz kazalnikov po standardih GRI, vendar ne poročamo v skladu s standardi. Za pripravo trajnostnega poročila smo izvedli delavnico z ožjim timom zaposlenih z različnih področij dejavnosti zavoda, ki je bil vključen v pripravo trajnostnega poročila. Izbrali smo ključne teme poročanja, ki jih predstavljamo v pričujočem poročilu. K izvedbi delavnice in priprave poročila smo vključili zunanje svetovalno podjetje, ki nas je usmerjalo pri pripravi vsebin za pripravo poročila in na podlagi tega pripravilo trajnostno poročilo. Zunanje preveritve trajnostnega poročila nismo izvedli. Vodja projekta za pripravo trajnostnega poročila je Martina Svetlin, višja strokovna sodelavka v splošnih službah (martina.svetlin@vdc.si).



»Trajnostni razvoj zaobjema
ekonomske, upravljavske, okoljske in
socialne dimenzije naše odgovornosti.«

Cenjene bralke in cenjeni bralci,

z izjemnim zadovoljstvom in ponosom vam predstavljam Trajnostno poročilo Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar za leto 2022. Dokument, ki ga držite v rokah ali prebirate na zaslonu, ni zgolj inventura in ni zgolj niz števil, grafikonov in tabel, je manifest naših dolgoročnih zavez, odsev naših vrednot in jasno zrcalo tega, kako uspešno implementiramo našo vizijo in poslanstvo v vsakdanjem delovanju našega zavoda.

Vizija našega zavoda je zasnovana na trdnih temeljih: biti zaupanja vreden varstveno delovni center, v katerem z visoko stopnjo strokovnosti in nenehnimi inovacijami ustvarjamo boljšo prihodnost za naše uporabnike in zaposlene. Verjamemo, da trajnostni razvoj ni zgolj modni trend, ampak nujnost, ki jo je treba obravnavati z vso resnostjo. Zavedamo se, da je trajnostni razvoj celovit koncept, ki zaobjema ekonomske, upravljavske, okoljske in socialne dimenzije naše odgovornosti. Številni sprejeti dokumenti in pravilniki zavoda kažejo na našo odgovornost do uporabnikov, s strateškim načrtom pa smo se zavezali k aktivnemu ustvarjanju kakovostnega okolja za naše zaposlene in uporabnike. Temu sledimo z izvajanjem številnih ukrepov. Zavedamo se tudi pomembnosti naše vloge v lokalni skupnosti, zato si prizadevamo za aktivno sodelovanje z različnimi deležniki.

Naše poslanstvo »S sodelovanjem, spoštovanjem in profesionalnostjo ustvarjamo uporabniku spodbudno in varno delovno ter bivalno okolje« je vodilo, ki ga uresničujemo skozi številne programe, projekte in dejavnosti. Ne moremo prezreti vrednot, ki so temelj našega delovanja: spoštovanje, profesionalnost, sodelovanje, dobra komunikacija in varnost. Te vrednote niso le lepe besede, ampak konkretne smernice, ki oblikujejo vse, kar počnemo.

V pričujočem poročilu so predstavljeni številni primeri našega dela na področju trajnostnega razvoja, ki jih

prenašamo v prakso z različnimi segmenti našega delovanja. Pri tem se ne osredotočamo zgolj na odgovornost do naravnega okolja, ampak tudi na socialno vključenost in ekonomske vidike trajnosti ter na uspešno upravljanje. Prizadevamo si zmanjševati svoje vplive na okolje, zavezani smo k zmanjšanju odpadkov, recikliranju in uporabi okolju prijaznih materialov. Naša socialna odgovornost se odraža v podpori prostovoljskim programom, dobrodelnim akcijam in številnim izobraževalnim dejavnostim za naše uporabnike in zaposlene. Vse te aktivnosti so del našega širšega prizadevanja za zmanjšanje vplivov na okolje in pozitiven vpliv na skupnost, v kateri delujemo.

Redno izobraževanje in strokovno usposabljanje našega kadra je temelj za kakovost in uspeh. Razumemo, da so naši zaposleni najpomembnejši vir, zato v njihovo osebno in profesionalno rast vlagamo veliko energije in sredstev. Vse to je v skladu z našo vizijo in poslanstvom, ki si ju zastavljamo ne le za naše uporabnike, ampak tudi za naše zaposlene.

V upanju, da bo to poročilo odprlo nove možnosti za dialog, diskusijo, sodelovanje in partnerstvo, se vam zahvaljujem za vašo pozornost in zanimanje za naše delo. Verjamemo, da nas čaka svetla prihodnost, polna priložnosti in izzivov, ki jih bomo z veseljem in odgovornostjo udeležali.

Prepričan sem, da ste s tem Trajnostnim poročilom dobili vpogled v življenje, ki ga v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar živimo v simbiozi s sloganom: »Z nami do polnega življenja.« Hvaležni smo za priložnost, da lahko delimo naše izkušnje in dosežke ter da lahko skupaj z vami razmišljamo o prihodnjih izzivih in priložnostih.

S spoštovanjem,
direktor Slavko Bolčević





» Trgovina Skrbovin'ca je sodoben in živahen prostor, kjer obiskovalci s celega sveta najdejo prisrčna, ročno izdelana darila in spominke izpod rok naših uporabnikov.«

Upravljavski vidik

O Varstveno delovnem centru Tončke Hočever

Varstveno delovni center Tončke Hočever je samostojni javni socialnovarstveni zavod in sodi med neprofitne organizacije. Ustanovitelj zavoda je Republika Slovenija.

Naziv zavoda:

Varstveno delovni center Tončke Hočever

Skrajšan naziv: VDC Tončke Hočever

Naslov: Vodnikova cesta 56, Ljubljana

Matična številka: 5055342

Davčna številka: SI 13423983

Spletna stran: www.vdc.si

Direktor: Slavko Bolčević, mag. jav. upr., dipl. zn.

V sklopu VDC Tončke Hočever deluje šest enot storitve vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji (VVZPP) ter osem enot za institucionalno varstvo.

Poslanstvo

S sodelovanjem, spoštovanjem in profesionalnostjo ustvarjamo uporabniku spodbudno in varno delovno ter bivalno okolje.

Vizija

Smo zaupanja vreden varstveno delovni center, kjer s strokovnostjo in inovativnostjo soustvarjamo boljši vsakdan in uresničujemo potenciale uporabnikov in zaposlenih.

Vrednote

- **Spoštovanje:** zavedamo se, da je vsak izmed nas (uporabnik, starš, skrbnik, zaposleni in zunanji sodelavec) vreden spoštljivega odnosa in sprejemanja ter cenimo bogastvo v različnosti.
- **Profesionalnost:** da bi izboljšali kakovost življenja naših uporabnikov, vlagamo v razvoj na strokovnem in osebnostnem področju, delimo svoje znanje in se povezujemo med seboj.
- **Sodelovanje:** dobro sodelujemo, ko delujemo skupaj za iste cilje, ko si pomagamo, ko smo enakovredni, pravični in družbeno odgovorni.
- **Dobra komunikacija:** je temelj dobrih medsebojnih odnosov in našega medsebojnega sodelovanja. Omogoča nam povezovanje z drugimi, izmenjavo idej in občutkov ter uspešno reševanje sporov.
- **Varnost:** slehernega uporabnika obravnavamo visoko strokovno in usmerjeno k uspehu, upoštevamo individualne razlike in prilagojeno varstvo.

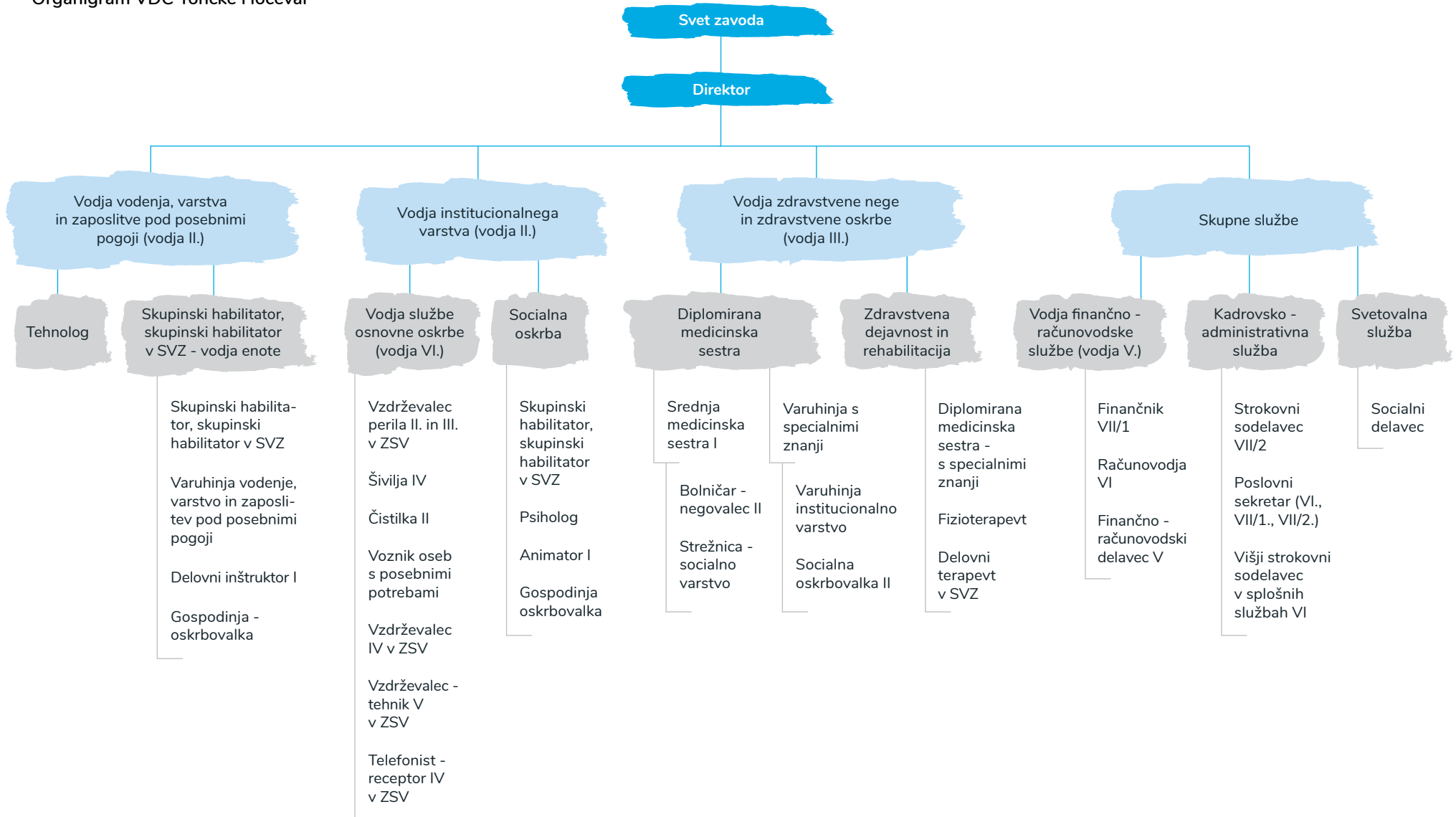
Dejavnost zavoda

VDC Tončke Hočever opravlja socialnovarstvene storitve v skladu z Zakonom o socialnem varstvu in Zakonom o socialnem vključevanju invalidov, kar vključuje:

- vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji,
- institucionalno varstvo in socialno vključevanje invalidov ter
- izvajanje zdravstvenega varstva.

Organizacijska struktura

Organigram VDC Tončke Hočevar



Poleg izvajanja osnovne dejavnosti stremimo k prepoznavanju potreb uporabnikov, ki se spreminjajo z njihovo starostjo. Usmerjeni smo v celostno obravnavo naših uporabnikov v sodelovanju z zunanjimi ustanovami in njihovimi svojci ali skrbniki.

Naše delo je usmerjeno v nadgradnjo že obstoječih storitev in v iskanje optimalnih rešitev za uporabnike. Pri tem sledimo načelu enake dostopnosti za vse, normalizacije, individualizacije in možnosti izbire. Večji poudarek namenjamo tudi deinstitucionalizaciji.

Pri svojem delovanju dajemo poudarek na izboljšanje kakovosti življenja v storitvi vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji in institucionalnem varstvu z namenom normalizacije, individualizacije, inkluzije in integracije naših uporabnikov. Izhodišče za naše strokovno delo je vedno uporabnik, ki deluje v določeni skupini (ožji ali širši družini) in skupnosti ter za izboljšanje kakovosti življenja potrebuje določeno storitev, prilagojeno njegovim predstavam, potrebam in željam. Cilj naših dejavnosti je razvoj uporabnikov na vseh življenjskih področjih z nenehnim prilagajanjem in vedno novimi storitvami, ki so odraz njihovih izraženih potreb in želja ter jim dajejo večje možnosti neposrednega sodelovanja pri sprejemanju zanje pomembnih odločitev in integracijo v okolje. Gre za možnost izbire in soodločanja, kjer uporabnike spodbujamo, da uporabijo možnost izbire v smislu kroženja med delavnicami in enotami.

Imenovanje vodstva

Direktorja javnega socialno varstvenega zavoda izbira in razrešuje svet zavoda, lokalna skupnost izda mnenje, minister, pristojen za socialno varstvo, pa ga imenuje. Mandat direktorja socialno varstvenega zavoda traja pet let.

Direktor, ki opravlja strokovno delo in organizira poslovanje socialno varstvenega zavoda, mora imeti visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo na podlagi 69. člena Zakona o socialnem varstvu, pet let delovnih izkušenj in opravljen strokovni izpit po Zakonu o socialnem varstvu. Poleg teh pogojev mora opraviti program za vodenje socialno varstvenega zavoda, ki ga določi Socialna zbornica v soglasju s Strokovnim svetom Republike Slovenije za splošno izobraževanje.

Direktor VDC Tončke Hočever je po izobrazbi magister javne uprave in diplomirani zdravstvenik. Organizira in vodi strokovno delo ter poslovanje zavoda, predstavlja in zastopa zavod in je odgovoren za zakonitost dela zavoda. V imenu in za račun zavoda v okviru njegove dejavnosti sklepa pogodbe in opravlja druga pravna opravila.

Kolektivno znanje najvišjega organa upravljanja

Za učinkovito upravljanje VDC so pomembna posebna strokovna znanja, ki se odražajo v delovanju zavoda in strokovnem pristopu do uporabnikov in drugih deležnikov. Zavedamo se pomena, ki ga ima ustrezna usposobljenost najvišjega vodstva in vrednosti kolektivnega znanja, ki se izraža predvsem pri članih v Svetu zavoda, Strokovnem svetu in Svetu zakonitih zastopnikov. Njihovo koordinirano in sinergijsko delovanje zagotavlja, da se znanje in izkušnje čim bolj učinkovito uporabijo za doseganje ciljev in poslanstva organizacije.

Svet VDC kot najvišji organ upravljanja vključuje sedem članov z različnih področij, ki prispevajo svoje edinstvene perspektive, znanje in izkušnje. To zagotavlja širok pregled in analizo različnih vprašanj ter omogoča sprejemanje dobro oblikovanih in celostnih odločitev.

Med sedmimi člani so:

- štirje predstavniki ustanovitelja, tj. resornega ministrstva, ki jih tudi imenuje,
- en predstavnik staršev in zakonitih zastopnikov uporabnikov VDC Tončke Hočever, ki je hkrati tudi predsednik oz. predsednica Sveta staršev in zakonitih zastopnikov uporabnikov,
- en predstavnik invalidske organizacije (v primeru našega zavoda Sožitje),
- en predstavnik delavcev oz. zaposlenih (izvoljen na volitvah med zaposlenimi).

Med člani so pretežno delovni terapevti, psihologi, socialni delavci, defektologi in specialni pedagogi ter iz nekaterih drugih poklicev. V letih 2020, 2021 in 2022 je bilo resorno ministrstvo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, od leta 2023 dalje pa Ministrstvo za solidarno prihodnost.

Strokovni svet je ključen za razvoj in izvajanje strokovnega dela zavoda. Znotraj Strokovnega sveta se obravnavajo strokovna vprašanja, določa strokovne podlage za programe dela in razvoja, dajejo mnenja in predlogi ter obravnavajo letni delovni načrti in programi razvoja.

Svet zakonitih zastopnikov igra pomembno vlogo pri zagotavljanju, da so interesi uporabnikov VDC Tončke Hočever ustrezno zastopani. Ta organ daje pobude in predloge drugim organom VDC Tončke Hočever, s čimer zagotavlja, da so potrebe in želje uporabnikov vedno na prvem mestu.

Strateški cilji

V letu 2022 smo pripravili nov strateški načrt VDC Tončke Hočevar za obdobje 2023–2028. Zastavili smo si tri ključne strateške cilje in določili merila uspešnosti, na podlagi katerih redno spremljamo doseganje zastavljenih ciljev in po potrebi prilagajamo ukrepe oz. sprejemamo nove.

Glavni cilj je postati prepoznavna, strokovno priznana, kakovostna, učinkovita, ljudem in okolju prijazna ter poslovno uspešna ustanova, ki postavlja v ospredje standard kakovosti pri izvajanju socialnovarstvenih in zdravstvenih storitev za odrasle osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Sistem zagotavljanja kakovosti

Zagotavljanje kakovosti v vseh procesih našega delovanja in pri izvajanju socialnovarstvenih dejavnosti je osnova za rast in razvoj. Kot orodje za spremljanje kakovosti in za vsakoletno uvajanje izboljšav, ki so predlagane s strani zaposlenih in uporabnikov, uporabljamo vseevropski sistem za upravljanje kakovosti v ustanovah socialnega varstva E-Qalin (European quality-improving learning). Prizadevamo si k nenehnemu izboljševanju kakovosti naših storitev in odnosov z uporabniki, njihovimi starši in svojci ter drugimi deležniki. Naš cilj je izboljševati kakovost naših storitev tudi z večjo možnostjo sodelovanja staršev in svojcev uporabnikov pri pripravi individualnih programov in s sodelovanjem na področju prostovoljstva.

Ključni izzivi in priložnosti

Prepoznavamo izzive, ki izhajajo iz nenehno spreminjajočih se družbenih in okoljskih razmer ter potreb naših uporabnikov, zato se prilagajamo razmeram in iščemo najbolj optimalne rešitve za kakovostno izvedbo naših storitev. Skozi izzive iščemo priložnosti za napredek in razvoj naših storitev.

Strateški cilj	Merilo uspešnosti
Postati zaupanja vreden delodajalec	Povečanje stopnje zadovoljstva zaposlenih, merjeno z redno anketo o zadovoljstvu zaposlenih. Zmanjšanje stopnje fluktuacije zaposlenih, kar kaže na stabilnost in zadovoljstvo zaposlenih.
Uveljaviti nov model dela z uporabniki	Povečanje stopnje zadovoljstva uporabnikov s storitvami, merjeno z redno anketo o zadovoljstvu uporabnikov. Izvajanje rednih srečanj in usposabljanj za zaposlene, ki podpirajo uvajanje novega modela dela.
Prizadevati si za kakovostno življenje in delo uporabnikov v manjših enotah	Število novih ali prenovljenih enot, ki podpirajo bolj individualizirano bivanje in delo uporabnikov. Izvajanje rednih ocen uporabnikov in njihovih družin glede kakovosti bivanja in dela v posameznih enotah.

Epidemija covid-19

Največji izziv, s katerim smo se srečali v letu 2020, je bila epidemija covid-19. Zagotoviti je bilo treba varno namestitev odraslim osebam z motnjo v duševnem razvoju, ki težje razumejo spremenjene razmere. Izvajanje storitev smo dnevno prilagajali tako, da so uporabniki v danih razmerah zmogli živeti in niso bili preveč zaskrbljeni. Pod posebnimi pogoji smo omogočali obiske svojcev in izvajali videoklice ter skrbeli za gibalno aktivnost vseh uporabnikov, ki so to potrebovali. Velik izziv je predstavljala tudi prostorska stiska in premalo kapacitet za namestitev uporabnikov. Enote VVZPP so se na začetku epidemije zaprle, zato je veliko uporabnikov obstalo doma. Ponovno odpiranje enot smo prilagodili glede na epidemiološke razmere, vseskozi pa smo zagotavljali dnevno varstvo. Ves čas smo bili v stiku z NIJZ in s starši ter našo zdravstveno službo. V času covida smo tudi urgentno sprejemali uporabnike dnevnega varstva v institucionalno varstvo in sodelovali s svojci ter centri za socialno delo.

Po končani epidemiji je bil največji izziv, kako uporabnike znova vključiti v okolje, jih okrepiti, da bodo znova čim bolj samostojni ter prilagajati storitve njihovim

upadlim sposobnostim (staranje, napredujoča bolezen, manj kondicije za samostojna opravila zaradi zaprtja države idr.). Velik izziv pri tem je bilo iskanje dodatnih nepremičnin, kjer bi uporabniki imeli enoposteljne sobe in bi živeli v manjših skupinah. V duhu deinstitutionalizacije si namreč v zavodu prizadevamo institucijo s štirimi gospodinjstvi enotami razseliti v manjše enote. Prav tako smo si intenzivno prizadevali, da se je v delavnice vrnilo čim večje število uporabnikov, za kar je bilo potrebnih veliko spodbudnih in razbremenilnih pogovorov s svojci.

Na drugi strani se je po epidemiji sodelovanje z zunanjimi kooperanti še povečalo, ravno tako prodaja naših izdelkov. Pri partnerjih v integrirani zaposlitvi smo za zaposlene opravili kar nekaj izobraževalno pogovornih srečanj in začeli pogajanja za dvig urnih postavk.

Prostorske kapacitete

Potrebe po zagotavljanju socialnega varstva in vključevanja invalidov vse bolj naraščajo, saj se država in družba vse bolj zavedata pomembnosti njihovega vključevanja in inkluzivnosti. Zato se srečujemo z izzivom

zagotavljanja večjih prostorskih kapacitet oz. z iskanjem novih za bivanje v manjših enotah. Tako je bil tudi v letu 2022 največji izziv iskanje primernih kapacitet in dogovarjanje s pristojnim ministrstvom, kar je običajno prepočasen proces. Proti koncu leta 2022 smo s strani pristojnega ministrstva le prejeli soglasja za najem novih prostorov za storitev vodenja, varstva in zaposlitev pod posebnimi pogoji, kar je močno razbremenilo enoto Šiška. To je pomemben korak v smeri reševanja prostorske stiske in bo omogočilo našim uporabnikom boljšo kakovost naših storitev.

Spodbudna sprememba je bila tudi, da smo se pri stanovanjskem skladu Mestne občine Ljubljana uvrstili na listo čakajočih za tri stanovanja, ki bodo primerna za namestitve invalidov. Pri iskanju primernih prostorov za naše enote sodelujemo tudi z nepremičninskimi agencijami.

Pomanjkanje ustreznega kadra

Narava dela od kadrov zahteva specifične spretnosti, ki vključujejo prilagodljivost, zmožnost hitrega reševanja izzivov, občutek za sočloveka, spretnosti nege, komunikacijske veščine z osebami s posebnimi potrebami in invalidnimi osebami, delo v več izmenah, ob vikendih, praznikih, dežurstva idr. Občasno se soočamo s težavo pri pridobivanju novega ustreznega kadra, predvsem s področja del, kot so zdravstvena nega, računovodstvo in osnovna oskrba. V letu 2022 smo imeli objavljenih več kot 30 razpisov za prosta delovna mesta, vse objave so bile na Zavodu RS za zaposlovanje. Za razliko od prejšnjih let se je na razpise prijavilo manj iskalcev zaposlitve, vendar so bile prijave precej ustrezne in zaposlitve uspešne. Pri pridobivanju ustreznega kadra tako v letu 2022 ni bilo posebnih težav, predvidevamo pa, da bo to z leti postal bolj pereč problem. Da bi se temu izognili, delovna skupina za kadrovanje pripravlja strategijo, kako se soočiti s pridobivanjem novega ustreznega kadra. Nove sodelavce iščemo zaradi odhodov (upokojitve, odhodi delavcev na nova delovna mesta, daljše

bolniške odsotnosti) ali novih prostih delovnih mest, za katere nam soglasje izda resorno ministrstvo. V storitvi nege si še vedno precej pogosto pomagamo z dijaki in študenti, ki nekateri pozneje postanejo tudi naši redni sodelavci. Vsako leto nekaj sodelavcev pridobimo tudi z javnimi deli, v sklopu del »družabništvo in spremljanje«.

Skladnost z zakonodajo in predpisi

V zavodu VDC Tončke Hočevar redno spremljamo spremembe na zakonodajnem področju in vsa druga priporočila države in EU na področju socialnovarstvenih storitev in socialne politike ter jih pravočasno implementiramo v naše poslovne aktivnosti. Priporočila in načrti se na letni bazi implementirajo v obliki strategije zavoda in z internimi akti zavoda po opravljenih strokovnih sestankih različnih strokovnih služb. K implementaciji so povabljeni tudi delavci, ki lahko vedno sodelujejo s svojimi predlogi in pobudami. Poleg zagotavljanja skladnosti z zakonodajo to pripomore k izboljšanju pogojev dela za zaposlene in večji transparentnosti pri uporabi storitev zavoda za zunanje uporabnike.

V letu 2023 je kot obvezni akt oz. institut vzpostavitve trajnega nadzora delavcev nad zakonitim in pravilnim delom oz. poslovanjem delodajalca začel veljati Zakon o zaščiti prijaviteljev. Na podlagi tega smo sprejeli ustrezen in podroben interni akt, ki delavcem in drugim povezanim osebam omogoča, da uveljavljajo pravico iz zakona po širšem nadzoru in transparentnosti dela, brez groženj ali nevarnosti za delavca, ki morebitno kršitev zazna in jo prijavi. Poleg Pravilnika o zaščiti prijaviteljev smo za potrebe zunanjih uporabnikov sprejeli Izjavo o dostopnosti VDC Tončke Hočevar v povezavi z uporabnostjo spletne strani za skupine uporabnikov z omejitvami pri zaznavanju.

Kot akter na področju socialnovarstvenih storitev aktivno sodelujemo pri oblikovanju nove zakonodaje na našem področju dela. Tako smo aktivno sodelovali pri pripravi standardov in normativov za institucionalno varstvo ter za vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji. Opozarjali smo tudi na problematiko povezano s financiranjem zdravstva in individualnih potreb uporabnikov v storitvi vodenje varstva in zaposlitev pod posebnimi pogoji.

Vključevanje deležnikov

V zavodu sodelujemo z več deležniki, kjer so med pomembnejšimi v okviru institucionalnega varstva predvsem svojci oz. zakoniti zastopniki uporabnikov, ki se v življenje zavoda in uporabnikov vključujejo na različne načine, kot so obiski, druženje z uporabniki zunaj zavoda oz. v domačem okolju. Pomembni deležniki za naše uporabnike so tudi prostovoljci, ki jim predstavljajo družbo, ter študentje na praksi, ki so potencialni kandidati za zaposlitev v zavodu. Prizadevamo si sodelovati tudi s številnimi zunanjimi deležniki v našem lokalnem okolju, kot so npr. Ambasadorji nasmeha, ki uporabnike obiščejo s terapevtskim kužkom.

V storitvi vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji so pomemben deležnik tudi poslovni partnerji in kupci naših izdelkov. Zelo intenzivno je tudi sodelovanje s sorodnimi organizacijami, izobraževalnimi ustanovami in lokalno skupnostjo, ki pomembno sooblikujejo naše delovanje.

V okviru integrirane zaposlitve so pomembni deležniki razna podjetja in organizacije, ki našim uporabnikom nudijo zaposlitev v običajnih delovnih okoljih. Med pomembnejšimi deležniki so tudi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MD-DSZ), Ministrstvo za zdravje, ZPIZ, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) in lokalne skupnosti. Z vsemi deležniki si prizadevamo ohranjati dobre odnose, ki temeljijo na obojestranskem zadovoljstvu.

Kot naše strateške deležnike prepoznavamo:

Strateški deležniki	Cilji	Komunikacijski kanali
Ustanovitelji	Usklajenost z zakonodajo Zagotavljanje informacij o poslovanju in dejavnostih Sodelovanje pri pripravi zakonov, zakonskih sprememb	Telefon E-pošta Sestanki Poročila
Zaposleni	Zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih Strokovni in osebni razvoj zaposlenih Gradnja medsebojnih odnosov in dobre delovne klime Skrb za zadovoljstvo zaposlenih Pridobivanje novih mladih kadrov	Osebni kontakt Interna komunikacija preko e-naslova ali telefona Oglasne deske Anketa o zadovoljstvu Letni razgovori Dogodki za zaposlene Sestanki s predstavniki sindikata
Uporabniki in njihovi zakoniti zastopniki	Zagotavljanje ustrezne informiranosti Ustvarjanje prijetnega bivalnega vzdušja Zagotavljanje varnega okolja Spodbujanje k vključevanju v aktivnosti zavoda Dvig samopodobe uporabnikov in razvoj njihovih spretnosti Ohranjanje stikov	Osebni kontakt Interna komunikacija preko e-naslova ali telefona Oglasne deske Dogodki, delavnice Anketa o zadovoljstvu
Dobavitelji	Zagotavljanje ustreznosti dobavljenih artiklov Ohranjanje dobrih odnosov Skladnost z zakonodajo	Telefon E-pošta Osebna srečanja Javni razpisi
Poslovni partnerji	Izvajanje programov za aktivno vključevanje uporabnikov Vzpostavljanje novih partnerskih odnosov Seznani tev z novostmi Ustvarjanje novih programov za uporabnike	Telefon E-pošta Osebna srečanja Spletna stran
Kupci	Promocija izdelkov Sprejemanje naročil Preverjanje zadovoljstva	Spletna stran Katalog izdelkov Trgovina Skrbovin'ca Osebni kontakt Telefon E-pošta
Lokalne skupnosti, strokovne organizacije, društva, prostovoljci idr.	Povezovanje z lokalnim okoljem Vključevanje v dejavnosti zavoda Vzpostavljanje in ohranjanje dobrih odnosov Gradnja zaupanja in odprte komunikacije Strokovna podpora Omogočanje podajanja pritožb, pripomb in pomislekov	Spletna stran E-pošta Telefon Osebni kontakt Dogodki, delavnice

Članstvo v združenjih

Smo člani različnih združenj, ki nam omogočajo širjenje našega vpliva, deljenje in pridobivanje znanja ter izvajanje skupnih prizadevanj za izboljšanje storitev in praks v našem sektorju.

Vključeni smo v:

- Društvo Specialna olimpiada Slovenije: je del mednarodne mreže in promovira športne aktivnosti za osebe z intelektualnimi težavami, kot sredstvo za povečanje njihove samozavesti, zdravja in dobrega počutja.
- Društvo Specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije: ukvarja se z zagotavljanjem priložnosti in virov za osebe s posebnimi potrebami in njihove družine, za izboljšanje kakovosti njihovega življenja in spodbujanje vključevanja v družbo.
- Združenje Spominčica: ukvarja se z zagotavljanjem podpore osebam z demenco in njihovim družinam ter s širšim ozaveščanjem o temi demence.
- Združenje SOUS: zastopa interese organizacij, ki se ukvarjajo z zagotavljanjem storitev za osebe z ovirami.
- Skupnost VDCS in Socialna zbornica Slovenije: omogoča nam sodelovanje z drugimi centri in organizacijami na področju socialne oskrbe in zdravstvene nege. V mreži zavodov lahko delimo dobre prakse, se učimo od drugih in sodelujemo pri oblikovanju politik in standardov na našem področju.
- Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije in Društvo Sožitje: imamo dostop do strokovnih znanj in izmenjave praks na področju zdravstvene nege ter skrbi za osebe z intelektualnimi in večkratnimi ovirami.
- Mestna knjižnica Ljubljana: omogoča nam dostop do širokega nabora virov in storitev, ki lahko koristijo našim uporabnikom in zaposlenim.



Vključenost v društva in združenja nam omogoča učinkovitejšo vključenost v širšo skupnost, razvijanje naših storitev in izboljšanje življenja oseb, ki jih podpiramo.



Ekonomski poudarki

VDC Tončke Hočevar je javni zavod, financiran pretežno s strani države, nekaj malega prihodkov pride iz storitev socialnega vključevanja invalidov. Delujemo v skladu s pogodbo o izvajanju programa zdravstvenih storitev za obdobje 2020–2025 in poslujemo na podlagi letnih pogodb o financiranju z ustanoviteljem (Republika Slovenija), z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIS) in z lokalnimi skupnostmi. Gospodarnost, učinkovitost in uspešnost poslovanja pri upravljanju javnih sredstev so temeljne kategorije, ki usmerjajo naše delo v zavodu. Prejeta sredstva uporabljamo strogo namensko ob upoštevanju predpisane zakonodaje. Naši naporji so usmerjeni v iskanje povezave med kakovostjo in ceno storitve. Vse programe nadgrajujemo z novimi sodobnimi programi, ki ažurno sledijo vsem zakonskim spremembam.

Največji financer je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), ki prispeva 49 % vsega financiranja. Z 18 % sledijo občine, več kot 10 % prispevata Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) ter Zavod za zdravstveno

zavarovanje Slovenije. 1 % prihaja iz naslova Zavoda za zaposlovanje in storitev zavoda s področja popoldanskega varstva, pripravništva, družbeno koristnega dela, ponudbe kosil idr.

Kljub epidemiji covid-19 so prihodki VDC Tončke Hočevar v letih 2020–2022 naraščali in so bili v letu 2022 za 13 % višji od leta 2020. Na rast prihodkov so vplivali predvsem dodatki za neposredno delo z uporabniki v času covid-19, in sicer za rdečo cono, na rast je vplivalo tudi povečanje plač (dodaten denar iz proračuna) in povečanje oz. dvig cen storitve institucionalnega varstva. Odhodki so se v letu 2022 glede na leto 2021 znižali za 15 %, kar lahko pripišemo dejstvu, da je veliko uporabnikov v času covid-19 ostajalo daljši čas doma, s čimer se je zmanjšal znesek stroška prehrane, bilo je več bolniških odsotnosti, izolacije in karanten, precej enot je bilo v času covid-19 zaprtih tudi za dalj časa in posledično so se zmanjšali fiksni stroški. Največje stroške so predstavljali stroški dela (65 %) ter stroški blaga, materiala in storitev (31 %). Manjši delež odhodkov predstavljajo stroški amortizacije.

Delež prihodkov po financerjih v letu 2022

Financer	Delež financiranja (%)
Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)	49
Občine	18
Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)	15
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije	14
Zavod za zaposlovanje	1
Popoldansko varstvo, pripravniki, družbeno koristno delo, kosila idr.	1

Skupni prihodek in odhodek v letih 2020–2022

Leto	Prihodek (EUR)	Odhodek (EUR)
2020	5.062.006	4.602.396
2021	5.529.637	5.033.613
2022	5.730.870	5.600.016

Delež odhodkov po vrsti odhodka v letu 2022

Vrsta odhodka	Delež (%)
Stroški dela	65
Stroški blaga, materiala in storitev	31
Stroški amortizacije	3

Prihodki VDC Tončke Hočevar so bili v letu 2022 za 13 % višji kot v letu 2020.

Glavne investicije

V letih 2020–2022 smo izvedli več investicij za izboljšanje življenjskih razmer uporabnikov, delovnih razmer zaposlenih in za sanacijo oz. odziv na pritožbe iz lokalnih skupnosti. S strani stanovalcev iz sosednjih blokov v bližini naše enote v Šiški smo prejeli pritožbe o večjem hrupu, predvsem ponoči. Strokovnjak je preveril stanje in ugotovil, da je hrup povzročala prezračevalna loputa, pri čemer so presežek hrupa pokazale tudi meritve, zato je bila sanacija nujno potrebna. Uredili smo tudi dotrajano dvorišče v enoti Zelena jama in s tem zmanjšali tveganje za nezgode. Zaradi zagotavljanja parkirnih mest za starše in zakonite zastopnike uporabnikov v enoti v Šiški smo v letu 2021 pri parkirišču uredili avtomatsko zapornico, s čimer smo rešili problem parkiranja naključnih mimoidočih in zagotovili ustrezen dostop za obiskovalce uporabnikov. V letu 2022 smo v enoti Vojkova zaradi dotrajanosti zamenjali stara svetila s svetili LED, ki oddajajo prijetnejšo svetlobo, so do okolja bolj prijazna in prispevajo k zmanjšanju rabe energije in posledično stroškov. V tej enoti smo zamenjali tudi

dotrajana vhodna vrata. Nova vrata so bolj masivna, avtomatska (na senzor) in lažje dostopna invalidom. V stari hiši v Šiški smo prav tako zaradi dotrajanosti zamenjali žaluzije, na novo pa smo dodali komarnike, ki nas ščitijo pred vdorom insektov, ki jih je v poletnem času zaradi bližnjih kmetij ogromno. Na enoti v Šiški smo zamenjali tudi asfalt na dvorišču, saj je bil zaradi velikega pretoka prevozov dotrajan in razpokan, kar je pomenilo visoko tveganje za razne padce in nevarno vožnjo za uporabnike na invalidskih vozičkih.

V letu 2022 smo za glavne investicije namenili nekaj manj kot 37.000 EUR.

Tabela: Glavne investicije v letih 2020–2022

Leto	Investicija	Vrednost investicije v EUR
2020	Sanacija prezračevalne naprave v Šiški	3.455,00
	Ureditev dvorišča v Zeleni jami	3.700,00
2021	Avtomatska zapornica v Šiški (vključno z daljinci, predstavitevijo domofona in montaža zanke za zapornico)	pribl. 5.000,00
2022	Menjava stropnih luči na Vojkovi	16.124,41
	Menjava zunanjih žaluzij, komarnikov v stari hiši v Šiški (vključno z elektroinstalacijskimi deli na žaluzijah)	pribl. 8.000,00
	Menjava vhodnih vrat na Vojkovi	6.211,19
	Zamenjava asfalta na dvorišču v Šiški	6.598,74

Notranji in zunanji nadzor

Redno izvajamo notranji nadzor v skladu s pravili o notranjem nadzoru javnih financ. V skladu s Pravilnikom o računovodstvu izdelujemo vmesna poročila za notranje potrebe in izvajamo kontrolo. Računovodsko kontrolo izvaja računovodstvo zavoda, ki preverja, ali so poslovni dogodki nesporni, ali jih je odobrila pooblaščen oseba, ali so vsi poslovni dogodki knjiženi, ali so knjiženi pravočasno, v pravih zneskih, na pravih kontih, stroškovnih mestih in nosilcih, v pravem obračunskem obdobju. Vsako leto zunanji izvajalec izvede notranjo revizijo poslovanja zavoda za tekoče leto s poudarki na pravilnosti postopkov in preverjanju notranjih kontrol na različnih področjih. Zunanje podjetje je ocenilo, da delo na pregledanih področjih dela poteka organizirano in strokovno oz. v skladu z zakonskimi zahtevami in predpisi, da je opaziti visoko stopnjo ozaveščenosti in pripadnosti zaposlenih ter prizadevanje za nenehno izboljšanje izvajanja poslanstva zavoda. Vodstvo si z delovanjem prizadeva k nenehnemu izboljševanju notranjega kontrolnega sistema ter k vzpostavitvi in delovanju takšnih notranjih kontrol, ki zmanjšujejo tveganje neugodnih posledic za poslovanje zavoda za najnižjo možno raven.

Finančna pomoč države

V letih 2020–2021 smo se soočali z epidemijo in s tem povezanimi izzivi, ki jih do takrat nismo poznali. Glede na spremenjene razmere dela smo pripravili interni protokol s smernicami in navodili za izvajanje storitve v spremenjenih razmerah. Zaradi teh razmer so zaposlenim pripadali dodatek za delo v rizičnih razmerah, dodatek za neposredno delo z obolelimi, oskrba z osebno varovalno opremo in ustrezna dezinfekcija, izvajanje hitrih testov, testov PCR, zaposlili smo tudi dodatni kader. V času epidemije so bili nekateri zaposleni na čakanju na delo, posledično smo izplačali nadomestila za primer višje sile. Sredstva, ki smo jih temu namenili, nam je vrnila država.



»V delavnicah in krožkih, kot je tudi čebelarski, naši uporabniki razvijajo spretnosti, pridobivajo znanja ter krepijo svojo vrednost in identiteto.«

Družbeni vidik

Trajnostni odnosi z zaposlenimi in uporabniki

Odnosi med našimi zaposlenimi in uporabniki so močno prepleteni, saj v delovnem procesu veliko časa preživijo skupaj. Strokovnost naših zaposlenih, nenehno nadgrajevanje znanj in razvoj njihovih veščin za delo z ljudmi s posebnimi potrebami je nujna za kakovostno obravnavo uporabnikov. Prizadevamo si za zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu in za njih poleg strokovnih izobraževanj organiziramo razna timska srečanja za gradnjo odnosov, krepitev zdravja, motivacijo, razvoj veščin idr. Uporabnikom želimo ponuditi čim bolj vključujoče življenje, v skladu z njihovimi sposobnostmi, zato izvajamo različne delavnice in aktivnosti, v katerih lahko prispevajo k ustvarjanju raznih izdelkov, sodelujejo pri njihovi prodaji, oskrbujejo vrt, se vključujejo v razna druga dela in na ta način gradijo svojo vrednost in skupnost.

Struktura zaposlenih

Število zaposlenih med leti 2020 in 2022 narašča, in sicer za 16 %. Poleg rednih zaposlitev prihaja tudi do zaposlitev delavcev preko javnih del in pripravnikov za določen čas, predvsem zaradi nadomeščanj dalj časa odsotnih delavcev zaradi bolniške odsotnosti ali koriščenja porodniškega oz. starševskega dopusta. Med zaposlenimi v vseh letih prevladuje ženski spol, ki predstavlja več kot 70 % vseh zaposlenih. Razlog je predvsem narava dela in poklica, za katerega se odloča več žensk kot moških.

Število, spol in povprečna starost zaposlenih v letih 2020–2022

Zaposleni	2020		2021		2022	
Število zaposlenih	127		135		147	
Spol (število in %)	Moški	Ženski	Moški	Ženski	Moški	Ženski
	36	91	34	98	38	109
	28 %	72 %	26 %	74 %	26 %	74 %
Povprečna starost (leta)	47		46		46	

Poleg redno zaposlenih za nedoločen in določen čas našo sredino tvorijo tudi dijaki na praktičnem usposabljanju pri delodajalcu, študenti na kliničnih vajah (smo tudi učna baza) in študenti, ki delajo preko študentskega servisa, pripravniki, prostovoljci in osebe, ki v zavodu opravljajo delo v splošno korist. Nekateri od teh, ki so v zavod prišli zaradi priložnostnega dela, pogosto kasneje postanejo naši redno zaposleni sodelavci.



Odstotek zaposlenih glede na vrsto zaposlitve v letih 2020–2022

Vrsta zaposlitve	2020	2021	2022
Nedoločen čas (%)	95	92	84
Določen čas (%)	5	8	16*

* Vključuje predvsem zaposlitve preko javnih del.

Zaposleni glede na stopnjo izobrazbe v letih 2020–2022

	2020	2021	2022
II. stopnja izobrazbe	14	11	12
IV. stopnja izobrazbe	22	21	30
V. stopnja izobrazbe	58	65	67
VI.,VII/1 stopnja izobrazbe	11	16	19
VII/2 stopnja izobrazbe	22	18	19

Zaposleni glede na storitev in vrsto izobrazbe v letu 2022

Storitev	Izobrazba zaposlenih
Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji	različne smeri strokovnega in splošnega izobraževanja (lesarska, strojna, grafična, vzgojiteljska, tekstilna, trgovska, zdravstvena, gimnazijski program), defektologija, pedagogika, specialna pedagogika, andragogika, socialno delo, psihologija (IV., V., VI. in VII. stopnja izobrazbe)
Institucionalno varstvo	osnovnošolska izobrazba, različne smeri poklicnega, strokovnega in splošnega izobraževanja (elektro, strojna, tekstilna, trgovska, frizerska, grafična idr.), defektologija, pedagogika, andragogika, specialna pedagogika, socialno delo, psihologija (II., IV., V., VI. in VII. stopnja izobrazbe)
Zdravstvena nega in oskrba	bolničarji negovalci, tehniki zdravstvene nege, srednje medicinske sestre, delovni terapevti, diplomirani zdravstveniki (IV., V. in VII. stopnja izobrazbe)
Uprava	ekonomija, pravo, uprava (V., VI. in VII. stopnja izobrazbe)

Starševski dopust

Poleg porodniškega dopusta v skladu z zakonodajo zaposlenim omogočamo tudi koriščenje starševskega dopusta (vključno z očetovskim). Vsem prosilcem, ki oddajo zaprosilo za skrajšan delovni čas, se pripravi aneks in postopa v skladu z zakonodajo. Prosilci se odločajo za skrajšan 4-, 6- ali 7-urni delovni čas za obdobje enega leta, kasneje lahko svojo odločitev podaljšajo.

Število zaposlenih, ki je koristilo starševski dopust v letih 2020–2022

Starševski dopust	2020	2021	2022
Število zaposlenih	6	6	7

Fluktuacija

Stopnja fluktuacije se je v letu 2022 v primerjavi z letom 2020 povišala in znižala glede na leto 2021. Največ zaposlenih je delovno razmerje prenehalo zaradi sporazumne odpovedi in upokojitve. V letu 2022 ni bilo invalidske upokojitve zaposlenih.

Fluktuacija zaposlenih v letih 2020–2022

Fluktuacija (število)	2020	2021	2022
Sporazumna odpoved	4	9	6
Upokojitev	2	4	3
Invalidska upokojitev	1	3	/
Potekla pogodba za določen čas	/	/	1
Skupaj	7	16	10

Kolektivne pogodbe

Področje dela zavoda kot delodajalca strokovno in vsebinsko določajo zakonodajni predpisi s področja socialnega varstva. Med temi so tudi podzakonski akti, ki urejajo področje kolektivnih pogodb, kot je kolektivna pogodba za zdravstvo in socialo, ki opredeljuje konkretne posebnosti in razmerja javnih uslužbencev na posameznem delovnem mestu, s pravicami in obveznostmi za delo.

Zavod je kot delodajalec v odnosu do vseh zaposlenih zavezan upoštevati in aktivno ravnati v skladu z načeli in določbami naslednjih pravnih aktov:

- Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2022–2030 (ReNPSV22–30),
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV),
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD),
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU),
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS),
- Zakon o varstvu osebnih podatkov,
- Zakon o zaščiti prijaviteljev,
- Zakon o dostopnosti spletišč in mobilnih aplikacij (ZDSMA),
- Zakon o javnem naročanju od podzakonskih aktov in
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in interni akti zavoda.



Vsi zaposleni se lahko na strokovne službe zavoda obrnejo za dodatna pojasnila, ki se nanašajo na delovno razmerje in pravice ter obveznosti delavca na posameznem delovnem mestu. Nudimo jim tudi pojasnila glede vprašanj obračunavanja plač in prispevkov, glede povrnitve morebitnih materialnih stroškov delavca in druga pojasnila, za kar so pristojni delavci v finančni službi zavoda.

Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih

Zavedamo se pomembnosti vseživljenjskega izobraževanja, zato smo v letu 2022 izobraževanju namenili več ur in finančnih sredstev kot v preteklih letih. Le izobraženi zaposleni lahko nemoteno in strokovno opravljajo svoje delo. Trudimo se, da bi zaposleni imeli željo in potrebo po nenehnem učenju in razvijanju novih veščin. Vsakemu, ki si želi, poskušamo omogočiti, da se udeleži izobraževanja, ki si ga izbere sam, hkrati jim predlagamo določene vsebine, ki so koristne za njihov strokovni in osebnostni razvoj za področje dela, ki ga opravljajo. Zavedamo se, da vsem pripada pravica do visokokakovostnega izobraževanja, ne glede na starost in status oz. položaj v družbi. Tudi zakonodaja nam narekuje določene obveznosti z vidika izobraževanja zaposlenih, prav tako je vlaganje v znanje nujno za konkurenčnost posameznega zaposlenega in za zavod.

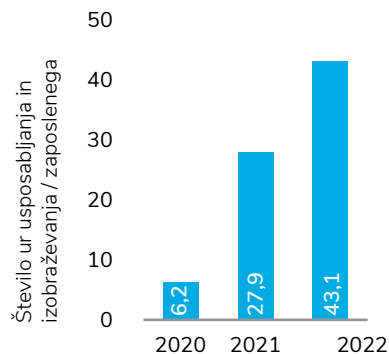
V letu 2020 smo za razna izobraževanja, usposabljanja, delavnice, kongrese, seminarje na delovnem mestu porabili nekaj manj kot 16 tisoč EUR, v letu 2022 skoraj 60 tisoč EUR, kar je za 375 % več. Sredstva za izobraževanje določamo glede na cilje in učinke posameznega izobraževanja. Zaposlenim omogočamo pester nabor

izobraževalnih vsebin, pri čemer se trudimo vsem omogočiti dostop do izobraževanja in drugih podpornih dejavnosti v različnih okoljih. Pozornost posvečamo temam, kot so varnost in zdravje pri delu, varstvo pred požarom, osebna rast, obvladovanje stresa, medosebni odnosi, informacijska varnost, strokovna srečanja po poklicnih skupinah, tehnike reševanja konfliktov, promocija zdravja na delovnem mestu, strokovna izpopolnjevanja za delo z odraslimi osebami z motnjo v duševnem in telesnem razvoju idr. Pri izvedbi sodelujemo s številnimi zunanjimi strokovnjaki in strokovnimi inštitucijami.

Vpliv epidemije je bil močno opažen tudi na področju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Tudi za leto 2020 je bilo namreč načrtovanih več izobraževanj, vendar jih je zaradi epidemije veliko odpadlo oz. so se prestavila na kasnejši čas. V tem obdobju smo se prilagodili tako, da smo zaposlenim omogočili izobraževanja na daljavo. Ta način izobraževanja smo v določeni meri ohranili tudi v nadaljevanju. Ko so se omejitve zaradi epidemije umirile, smo lahko izvedli več izobraževanj, tako je bilo v letu 2022 dobrih 43 ur izobraževanj na zaposlenega, kar je za skoraj 700 % več kot v letu 2020.

Povprečno število ur usposabljanja in izobraževanja na zaposlenega ter finančna sredstva v letih 2020–2022

Leto	Število ur na zaposlenega	Finančna sredstva (EUR)
2020	6,2	15.717,78
2021	27,9	25.061,75
2022	43,1	59.728,83



Napredovanje in nagrajevanje zaposlenih

Zaposleni v VDC Tončke Hočevar smo del javnega sektorja, ki ima sistem poklicnega napredovanja in s tem pregled nad lastno uspešnostjo natančno določen. Napredovanja javnih uslužbencev urejata Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. S tem orodjem so javni uslužbenci seznanjeni z zakonodajo, ki določa napredovanje na delovnem mestu v višji plačni razred. Za izvedbo pregleda napredovanj javnih uslužbencev direktor pooblasti odgovorno osebo, na katero se vsi zaposleni lahko kadarkoli obrnejo po pomoč in nasvet oz. vprašanje, kdaj, če in pod katerimi pogoji bodo lahko napredovali. Enako velja za napredovanja strokovnih delavcev v naziv. Ob napredovanju v višji plačni razred zaposleni prejme v podpis aneks o napredovanju. Tako so vsi zaposleni ves čas seznanjeni s svojo uspešnostjo.

Zaposlene nagrajujemo za redno delovno uspešnost, kar izplačujemo od 1. 7. 2020 dalje. V letu 2020 smo do konca leta izplačali nagrade v višini več kot 19 tisoč EUR. V letu 2021 v višini skoraj 41 tisoč EUR in v letu 2022 dobrih 45 tisoč EUR, kar je za 10 % več kot preteklo leto. Razlog za povečanje je povišanje plač in večje število novih zaposlitev.

Izplačilo nagrad za delovno uspešnost zaposlenih v letih 2020–2022

Leto	Višina izplačanih nagrad (EUR)
2020	19.118
2021	40.894
2022	45.529

Dodatno pokojninsko zavarovanje in druge bonitete

Javni uslužbenci smo od 1. 8. 2003 vključeni v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje v okviru zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada. Obstaja 36 premijskih razredov, ki so določeni glede na delovno dobo. Vsi zaposleni, ki na novo vstopajo v javni sektor, imajo prvi premijski razred.

V letu 2020 smo plačali 50.412 EUR premij, leta 2021 pa za 6,2 % več. V letu 2022 je bil znesek plačanih premij 58.734 EUR, kar predstavlja 9,7 % več kot predhodno leto.

Vplačane premije za kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje

Leto	2020	2021	2022
Vplačila (EUR)	50.412	53.538	58.734

Zaposleni delavci se lahko odločijo tudi za dodatno pokojninsko varčevanje v Krovnem pokojninskem skladu za javne uslužbence. Mesečne premije se zbirajo na osebnih računih v obliki premoženja, črpanje privarčevanih sredstev pa je možno v času upokojitve. V našem zavodu je zelo malo individualnih vplačil premij. Za dodatno varčevanje so se v letih 2020 in 2021 odločili trije zaposleni, v letu 2022 štirje, kar predstavlja 2 % vseh zaposlenih.

Pritožbe in pohvale

Zaposlenim, uporabnikom in staršem oz. zakonitim zastopnikom uporabnikov omogočamo podajanje pohval in pritožb, in sicer z obrazcem, ki ga izpolnijo in odložijo v za to namenjen nabiralnik. Obrazec se nanaša na odnos osebja, strokovnost, organizacijo dela, kakovost dela idr.

V letu 2020 smo prejeli pritožbe s strani zaposlene z elementi mobinga na delovnem mestu, pritožbo nad vodjo področja, pritožbo svojcev nad oskrbo uporabnice v institucionalnem varstvu in pritožbo uporabnice na delo študenta. V letu 2021 smo prejeli eno pritožbo s strani svojcev, ki se je nanašala na zavrnitev odločbe za sprejem uporabnika v naš zavod, v letu 2022 pa pritožbo skrbnice zaradi neustreznega obveščanja o hospitalizaciji.

Vsaka pritožba se individualno obravnava na ožjem kolegiju. Stremimo k temu, da poskušamo vse pritožbe uspešno rešiti in zagotoviti, da se nepravilnosti v prihodnje ne bi ponavljale.

Sindikata delavcev

V zavodu deluje sindikat zdravstva in socialnega varstva, v katerega je vključenih 54 zaposlenih, kar predstavlja malo več kot tretjino vseh zaposlenih. Za vse sindikalne zadeve skrbi izvoljena predsednica sindikata. Za morebitne pritožbe se je mogoče obrniti tudi na predstavnico zaposlenih, ki je izvoljena s strani delavcev in je članica Sveta VDC Tončke Hočevar ter hkrati predstavnica zaposlenih.

Preprečevanje diskriminacije

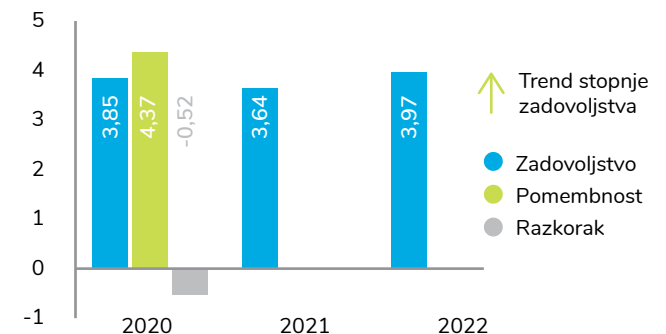
Zavedamo se vrednosti vsakega posameznika, zato zavračamo vsakršno obliko diskriminacije na delovnem mestu tako zaposlenih kot naših uporabnikov. Če pride do kakršnih koli prijav ali primerov diskriminacije, postopamo v skladu s Pravilnikom o zaščiti prijaviteljev VDC Tončke Hočevar (sprejet leta 2023) ter Pravili poslovnega komuniciranja in preprečevanja trpinčenja in varovanja dostojanstva delavca pri delu v VDC Tončke Hočevar (sprejet leta 2009).

Primerov diskriminacije uporabnikov in zaposlenih nismo zaznali.

Zadovoljstvo zaposlenih

Zadovoljstvo zaposlenih je eden od pogojev za uspešno delo, zato ga vsakoletno preverjamo z anketnim vprašalnikom. K sodelovanju v anketi v elektronski obliki so povabljeni vsi zaposleni. V letu 2022 je v anketi sodelovalo 109 zaposlenih, rezultati pa so pokazali, da se je splošno zadovoljstvo iz 3,64 zvišalo na 3,97 glede na 5-stopenjsko mersko lestvico. Pri zaposlenih preverjamo skupno oceno zadovoljstva, skupno oceno pomembnosti in razkorak med obema ocenama glede na preteklo raziskavo.

Zadovoljstvo zaposlenih v letih 2020–2022



Družini prijazno podjetje

VDC Tončke Hočevar je od leta 2015 pridružen skupini organizacij s certifikatom Družini prijazno podjetje (DPP). Septembra 2018 smo prejeli polni certifikat DPP in v obdobju od prejema certifikata (osnovnega in polnega) implementirali 16 ukrepov. O izvedenih ukrepih je bilo vsako leto izdelano natančno poročilo, ki ga je pregledal revizor. Vsi ukrepi so opisani in predstavljeni v Pravilniku o družini prijaznem podjetju, ki je dostopen v spletni obliki vsem zaposlenim, vsi zaposleni pa imajo na voljo tudi Brošuro o ukrepih DPP.

V letu 2022 smo izvajali ukrepe, kot so interni razpisi, postopno vključevanje po daljši odsotnosti, struktura plačila in nagrajevanje dosežki v smislu izobraževanja z vključevanjem vseh zaposlenih. V sklop ukrepov delovnega časa spada načrtovanje letnih dopustov in možnost fleksibilnih delovnih odmorov. Z ureditvijo komunikacijskih omrežij je vzpostavljena dobra politika informiranja in komuniciranja. Vsako leto je dobro sprejet tudi ukrep novoletnega obdarovanja otrok, ki povezuje različne deležnike v zavodu, občasno pa se koristi tudi ukrep otroci v organizaciji. Manj aktualen je ukrep počitniške ponudbe za otroke, saj med zaposlenimi ni bilo izkazanega interesa. Čeprav je zaradi prostorskih stisk več težav z organiziranjem ustreznih prostorov za sprostitev zaposlenih, predvsem na dislociranih enotah, smo v letu 2022 uredili prijeten prostor v matični hiši v Šiški.

Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine potekajo v sklopu pridobljenega certifikata s področja kakovosti, izobraževanje vodij pa glede na visoko stopnjo razumevanja usklajevanja dela in družine zaenkrat ni bilo potrebno.

Družbeno odgovoren delodajalec

V letu 2021 smo uspešno pridobili certifikat Družbeno odgovoren delodajalec, pri katerem smo se najprej odločili za modul varnost in zdravje pri delu zaposlenih. Namen in cilj tega je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja podjetij oz. zavodov v Sloveniji, in sicer v odnosu do zaposlenih.

V letu 2022 smo opravili kar nekaj zažrtanih nalog, v prihodnje bomo izvedli tudi obsežnejše naloge, tudi takšne z večjimi finančnimi učinki. Pristopili smo k pripravi nove verzije strategije, ki bo vodstvo še bolj zavezovala k načelom družbene odgovornosti. V zvezi s tem so se vsi zaposleni izobraževali na temo »Stebri odličnosti«. Zaposlene smo opozarjali k izklapljanju elektronskih naprav v času neuporabe in več kot 50 % žarnic zamenjali z varčnimi. Nekaterim zaposlenim smo prilagodili delovna mesta, tako da so dobili večje monitorje, dvižne mize, prilagojeno delovno obutev, niso opravljali nočne dela ali dvigovali težjega bremena. Vsi zaposleni so prejeli zelo kakovostne zobne ščetke iz črnega kreme-na, ki je plod slovenske inovacije, s čimer podpiramo lokalne izdelke.

Začeli smo revizijo Izjave o varnosti z oceno tveganja, ki zaradi pridobitve novih enot še poteka. Po obdobju covida-19 je druženje med zaposlenimi znova zaživelo. Organiziran je bil piknik za zaposlene, ki se ga je udeležilo več kot 70 % zaposlenih. Skupaj z uporabniki so zaposleni tudi zaplesali v »Zvezde plešejo«. Organiziranih je bilo več športnih druženj med zaposlenimi. Zaposleni so s svojimi idejami dobili priložnost za prenovu čajne kuhinje, ki je več kot uspela. Na ta način imajo možnost, da se umaknejo od običajnega delovnega mesta in se sprostijo po delu z uporabniki.

Varnost in zdravje pri delu

Sistem varnosti in zdravja pri delu temelji na zaščiti zaposlenih pred nesrečami in negativnimi vplivi delovnega okolja ter jim zagotoviti prijetno in varno delovno okolje. Skrbimo za stalno posodabljanje delovne opreme, seznanjanje delavcev z varnim rokovanjem z delovnimi stroji in napravami ter dosledno uporabo osebne varovalne opreme (zaščita za sluh, zaščita za oči, obuvala, obleka). Sprejeta imamo Navodila za varno delo pri delodajalcu, kako ravnati in rokovati z nevarnimi snovmi, ki jih prejmejo vsi novozaposleni, dijaki na praktičnem usposabljanju, študentje, ki opravljajo klinične vaje ali delo preko študentskega servisa, pripravnikom, osebam, ki v zavodu opravljajo delo v splošno korist, zaposlenim preko javnih del in seveda redno zaposlenim sodelavcem, ki želijo obnoviti svoje znanje. Vsi zaposleni in drugi deležniki, ki so vključeni v delo v VDC Tončke Hočevar, predhodno opravijo ustrezni predpisani zdravstveni pregled in usposabljanje iz varstva pri delu. Pred nastopom dela so seznanjeni z internimi akti zavoda, med drugim tudi z izjavo o varnosti z oceno tveganja, kar jim je v nadaljevanju dela ves čas dostopno.

Zaposleni in vsi drugi delavci v zavodu morajo pri svojem delu upoštevati varnostne ukrepe delodajalca in uporabljati sredstva za lastno varnost pri delu. Ob vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti ali okvari morajo ustaviti delo in obvestiti svojega predpostavljenelega. Tudi v primeru poškodbe pri delu delavci obvestijo predpostavljenelega oz. sporočijo v tajništvo, kjer je poskrbljeno za nadaljnji postopek oz. zdravstveno pomoč. Izvajamo program promocije zdravja na delovnem mestu in zaposlene seznanjamo s pravili za zdravo življenje, redno rekreacijo in omogočamo aktivne rekreativne odmore z namenom zmanjšanja škodljivih učinkov enostranskih obremenitev kostno-mišičnega sistema (dolgotrajna prisilna drža, ponavljajoči se gibi).

Zaposlene redno usposabljam in informiram ter si prizadevam pridobiti in vključiti njihovo mnenje in povratne informacije.

Za učinkovito upravljanje sistema varnosti in zdravja pri delu uporabljamo informacijska programa VASCO in ODOS, s pomočjo katerih spremljamo evidence o opravljenih usposabljanjih iz varstva pri delu in varstva pred požarom (redna, periodična), pripadajočo osebno varovalno opremo (na podlagi ocene tveganja delovnega mesta), zdravstvene preglede zaposlenih (predhodna, obdobjna, kontrolna, izdana na podlagi zdravstvenega dela ocene tveganja), strokovna izobraževanja s področja varstva pri delu, beležimo tudi predpise, akte, poročila in poškodbe pri delu.

Identifikacija nevarnosti in ocena tveganja

V Izjavi o varnosti z oceno tveganja smo identificirali nevarnosti in tveganja za posamezno delovno mesto. Izjavo redno posodabljam, glede na novosti in potrebe. V njej so ocenjena tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu po postopku, ki obsega identifikacijo oz. odkrivanje nevarnosti; ugotovitve, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim; ocena tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oz. bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic; odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo in odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Zdravstveni del ocene tveganja, podan na osnovi Izjave o varnosti z oceno tveganja, se nanaša na obsege preventivnih pregledov. Delovna mesta so na osnovi te izjave razdeljena v 28 tipičnih skupin delovnih mest glede na obremenitve delovnega mesta in pogoje dela ter na obremenitve in škodljivosti na delovnem mestu.



Preprečevanje in ublažitev vplivov na varnost in zdravje pri delu

Preprečevanje in ublažitev vplivov na varnost in zdravje pri delu je ključnega pomena za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja za vse zaposlene. Za doseg tega cilja smo izvedli različne ukrepe. Posebno leto je bilo leto 2020, ko nas je doletela epidemija. Zaradi spremenjenih pogojev dela je bilo za zdravje in varnost na delovnem mestu poskrbljeno predvsem z obveščanjem o spoštovanju in izvajanju ukrepov v epidemioloških razmerah glede preprečevanja širjenja nalezljivih bolezni (razkuževanje rok, uporaba maske, uporaba dvigala, nošenje osebne varovalne opreme in delo od doma).

V okviru nalog za področje požarne varnosti in varstva pri delu so bile med leti 2020 in 2022 izvedene aktivnosti usposabljanja, nakup varnostne obutve in obleke za zaposlene ter periodično izobraževanje in usposabljanje zaposlenih o varstvu in zdravju pri delu ter o požarni varnosti. Udeležili smo se mednarodne konference o varnosti in zdravju pri delu, posveta o aktualnih tveganjih na delovnih mestih ter konference Varno in zdravju prijazno staranje na delovnem mestu. Zaposleni na delovnih mestih gospodinje, vozniki oseb s posebnimi potrebami, vodje enot so se udeležili usposabljanja »Tečaj in izpit iz prve pomoči za delovne organizacije«. Zaposleni na delovnih mestih, kjer je tveganje največje, so prejeli nove ergonomske pisarniške stole, dvojne monitorje in ergonomske računalniške miške, kupili smo tudi ortopedsko obutev. Sledimo tudi Pravilniku o osebni varovalni opremi, ki določa pravice in dolžnosti nošenja osebne varovalne opreme, roke trajanja in preizkušanja, vzdrževanje, kakovost in način uporabe po posameznih skupinah delovnih mest. Opravljen je bil tudi inšpekcijski nadzor s strani Inšpektorata RS za varnost pred naravnimi in drugimi nesrečami.

Usposabljanje za varnost in zdravje pri delu

Usposabljanje delavcev s področja varnosti in zdravja pri delu izvajamo z zunanjim pogodbenim partnerjem ZVD, d. o. o. Na podlagi izdelane Izjave o varnosti z oceno tveganja se usposabljanja izvajajo pred začetkom delovnega razmerja in v skladu s predpisano periodiko. Na podano željo oz. predlog s strani zaposlenih se organizirajo tudi interna strokovna izobraževanja.

Število zaposlenih, ki so opravili usposabljanje za varnost in zdravje pri delu ter varstvo pred požarom v letih 2020–2022

Leto	2020	2021	2022
Število zaposlenih	30	106	51

Poškodbe pri delu

S preventivnimi ukrepi si prizadevamo za nič poškodb pri delu. V letu 2022 smo imeli v delovnem procesu eno poškodbo, ki se je zgodila na delovnem mestu. Gre za manjšo oz. lažjo delovno nesrečo, in sicer zdrs na letovanju z uporabniki.

Vsekakor je naš cilj, da zaščitimo zaposlene pred nesrečami in negativnimi vplivi delovnega okolja ter jim zagotovimo prijetno in varno delovno okolje. Zato zaposlene s pomočjo plakatov, brošur in e-oglasne deske opozarjamo, ozaveščamo in seznanjamo o varnem rokovanju z delovnimi stroji in napravami ter o dosledni uporabi osebne varovalne opreme.

Poškodbe pri delu v letih 2020 –2022

Leto	2020	2021	2022
Poškodbe pri delu	0	1	1

Z rednim opravljanjem preventivnih zdravstvenih pregledov in pravočasnim ukrepanjem v primeru okvar (omejitve delovnega mesta) nimamo prepoznanih bolezni v zvezi z delom ter poklicnih bolezni.

Promocija zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja na delovnem mestu je pomemben vidik za dobrobit zaposlenih. Celostni pristop k promociji zdravja zaposlenih lahko izboljša njihovo fizično, čustveno in socialno blaginjo ter prispeva k bolj produktivnemu delovnemu okolju.

V zavodu deluje Projektna skupina za promocijo zdravja na delovnem mestu, ki jo sestavlja šest članov. Projektna skupina organizira, aktivno sodeluje in občasno tudi izvaja aktivnosti s področja zdravja in dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu.

V letu 2020 je bilo zaradi spremenjenih pogojev dela zaradi epidemije za zdravje in varnost na delovnem mestu poskrbljeno predvsem z obveščanjem o spoštovanju in izvajanju ukrepov v epidemioloških razmerah. Še pred pojavom epidemije smo za zaposlene občasno najeli ergonomsko oblikovan masažni stol, kar je priročno in prilagodljivo, predvsem pa poživljajoče in izjemno učinkovito v zelo kratkem času.

V letu 2021 smo v skladu z upoštevanjem razmer in stanjem epidemiološke slike izvedli različne promocijske aktivnosti za zdrav življenjski slog, kot so:

- spoznavanje z veččinami samoobrambe,
- druženje ob paintballu,
- pohod na Rožnik,
- plesna delavnica s plesnim učiteljem,
- preventivne zdravstvene storitve – meritve krvnega tlaka, telesne teže, telesne višine, indeks telesne mase,
- skupinske gibalne aktivnost, jutranja vadba in raztezne vaje,

- EFT delavnica (Emotional Freedom Technique), imenovana tudi EFT tapkanje, ki je sprostitvena tehnika oz. postopek, pri katerem s prsti tapkamo na določene akupunkturne točke, medtem pa na primer govorimo o neprijetnem spominu in/ali o različnih neprijetnih čustvih, ki so vezana nanj – na ta način simultano dosežemo sprostitvev stresa na fiziološki in na čustveni ravni.

V letu 2022 so aktivnosti potekale mesečno po vnaprej pripravljenem razporedu. Uspešno so bile organizirane in izvedene aktivnosti:

- turnir v igri »štrbunk« – družabna igra za spodbujanje zdrave tekmovalnosti, ki ustvarja prijetno druženje in razvijanje motoričnosti,
- piknik za zaposlene,
- odbojka na mivki,
- pilates,
- plesna delavnica latino solo,
- bowling idr.

V letu 2022 so bile vsak mesec izvedene tudi aktivnosti »srečnega petka«, v okviru katerega smo organizirali turnir v pikadu, meditacije in si izmenjali sporočila s pozitivnimi verzi. Ob »Mednarodnem dnevu gluhonemih« smo ozaveščali zaposlene o težavah s sluhom, ugotavljali smo tudi kako pomembno vlogo ima vid v našem vsakdanjem življenju. Preizkusili smo se v hoji z belo palico in si nadeli simulacijska očala, s katerimi smo se spoznali z različnimi okvarami vida.





»Uporabniki skupaj z mentorji
ustvarjajo izdelke, s katerimi se
vključujemo v dogodke lokalne skupnosti
in krepimo socialno vključenost naših
uporabnikov.«

Odnosi z uporabniki

Uporabniki pri nas preživijo veliko časa, za številne je zavod tudi dom. Zato si prizadevamo vzpostavljati prijetno vzdušje za uporabnike ter jim omogočiti čim večje vključevanje v dejavnosti zavoda in družbo. V okviru zavoda se uporabniki vključujejo v več vrst storitev. Večina jih je vključena v storitev vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, ki jih izvajamo v šestih enotah. Skoraj polovica vseh uporabnikov je vključenih tudi v institucionalno varstvo, ki ga izvajamo v osmih enotah. Uporabniki, vključeni v institucionalno varstvo so obravnavani tudi z vidika zdravstvenega varstva.

Ob koncu leta 2022 je bilo skupaj 255 uporabnikov storitev VDC Tončke Hočevar. V storitvi vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji (VVZPP) je skupaj na voljo 239 namestitev, v letu 2022 smo imeli 238 nameščenih uporabnikov. V letu 2020 je bilo uporabnikov nekoliko manj, saj smo imeli veliko izpisov (smrt, prestop v drug zavod, osebna asistenca), novih vključitev pa zaradi covid-19 ni bilo mogoče izvesti, zato smo imeli konec leta 2020 vključenih 233 uporabnikov.

V letu 2022 je bilo 56 % uporabnikov VVZPP moškega spola in 44 % ženskega spola, njihova povprečna starost je bila 45 let.

V institucionalnem varstvu so bile vse kapacitete 100 % zasedene. Gre za način varstva, kjer uporabniki živijo v različnih oblikah namestitve, kot so institucija, bivalna enota ali stanovanjska skupina. Enote se nahajajo na različnih lokacijah v Ljubljani, kjer se trudimo, da so uporabniki čim bolj vpeti v lokalne oz. četrtne skupnosti. V letih 2020–2022 smo imeli stalno sprejetih 100 uporabnikov, dodatno smo zaradi reševanja stiske uporabnikov v letu 2020 sprejeli štiri, v letu 2021 enega in v letu 2022 dva uporabnika več, kot je kapaciteta. Na ta način smo poskrbeli, da so uporabniki ob izgubi svojcev ohranili socialno mrežo, ki bi jo sicer v primeru, da bi bili nameščeni na drugo lokacijo v Sloveniji, izgubili. V letu 2022 je bilo v storitev institucionalnega varstva vključenih 57 % moških in 43 % žensk, njihova povprečna starost je bila 55 let.

Število uporabnikov glede na storitev v letih 2020–2022

Storitev	2020	2021	2022
Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji (VVZPP)	233	237	238
Institucionalno varstvo	104	101	102

Zdravstveno varstvo

Za kakovostno oskrbo naših uporabnikov je poleg socialne oskrbe pomembna tudi ustrezna zdravstvena oskrba. V zavodu izvajamo zdravstvene dejavnosti, kot sta zdravstvena nega in oskrba, v okviru katerih izvajamo tudi fizioterapijo in delovno terapijo.

Za primarno zdravstveno varstvo v institucionalnem varstvu skrbi zdravnica družinske medicine, zaposlena v Zdravstvenem domu Šiška. V zavod prihaja trikrat tedensko po dve uri. Zunaj ordinacijskega časa ambulante je v neposredni bližini Zdravstveni dom Šiška oz. v primeru urgence ali med vikendom in v nočnem času Zdravstveni dom Ljubljana – enota SNMP. Poleg primarnega zdravstvenega varstva za uporabnike zavoda skrbi tudi specialist psihiatrije, ki je uporabnikom in njihovim svojcem na voljo enkrat tedensko.

Uporabnikom nudimo posebne oblike zdravstvenega varstva glede na njihove specifične potrebe, in sicer za:

- osebe s kronično duševno boleznijo,
- osebe z demenco,
- osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju,
- osebe z zmerno, težjo in najtežjo motnjo v duševnem razvoju, ki so dodatno motene pri gibanju (nepomični, delno pomični),
- osebe z zmerno, težjo in najtežjo motnjo v duševnem razvoju z dodatnimi kombiniranimi motnjami, kot so gluhosta, naglušnost, slepota ali slabovidnost in drugimi motnjami, zlasti nevrološkimi (epilepsija, telesne spremembe),
- osebe z vsemi stopnjami motenj duševnega razvoja ali osebe z duševno boleznijo in druge duševno bolne osebe s hudimi motnjami vedenja in osebnosti,
- osebe s težjo in najtežjo motnjo v telesnem razvoju in težkimi telesnimi poškodbami, pri katerih so mote ne pri gibanju (nepomični, delno pomični).

Osebe glede na specifične potrebe razporejamo v štiri skupine psihiatrične zdravstvene nege in druge specifične skupine. Socialnovarstveni zavodi moramo zagotavljati predpisane osnovne storitve, kot so namestitev v eno-, dvo- ali večposteljni sobi, vzdrževanje prostorov in perila, primerno prehrano, tehnično oskrbo, osebno pomoč, socialno oskrbo, varstvo ter zdravstveno varstvo in nego. Vse storitve v okviru osnovne dejavnosti so standardizirane.

Za zdravstveno oskrbo oskrbovancev vodimo zdravstveno kartoteko, dnevno evidenco opravil zdravstvene nege, ki je vodena računalniško in pisno, ter evidenčni list za obračun zdravstvene nege, izpisan po oskrbovancih za določeno obračunsko obdobje. Glede na zahtevnost obravnavamo zdravstveno nego I, ki se nanaša na gibljive oskrbovance, zdravstveno nego II za delno gibljive, delno inkontinentne, oskrbovance s srednjo stopnjo demence in nepsihotičnimi duševnimi motnjami, nestabilne somatske kronične oskrbovance, oskrbovance po amputacijah okončin, in zdravstveno nego III za negibljive bolnike, ki so odvisni od pomoči zdravstvenih delavcev zaradi fizične ali psihične prizadetosti oziroma obeh.

Kaže se vse večja potreba po oskrbi skupine nega III, pri kateri gre za negibljive osebe, saj je zaradi staranja uporabnikov teh vse več. S tem so vse večje tudi potrebe po pomoči in drugih zdravstveno negovalnih intervencijah oz. postopkih.

V letih 2021 in 2022 smo mesečno na Ministrstvo za zdravje poročali o naslednjih kazalnikih kakovosti:

- število uporabnikov z razjedami zaradi pritiska (RZP) po stopnjah (navadno nastane zaradi dolgotrajnega ležanja ali sedenja pri posameznikih, ki so negibljivi in trajno vezani na posteljo ali invalidski voziček),
- bolnišnične okužbe (VOB, MRSA, ESBL, VRE, CRE, CRE-CP, CRPs-CP, CRAB),
- število padcev,
- stopnjo inkontinence.

Število oskrbnih dni zdravstvene nege II in III v letih 2020–2022

Leto	Št. oskrbnih dni – nega II	Št. oskrbnih dni – nega III
2020	16.943	15.965
2021	17.278	16.129
2022	15.323	18.050

Vključevanje uporabnikov

Uporabnike naših storitev vključujemo v različne krožke, delavnice in programe, kjer soustvarjajo raznovrstne izdelke, pridobivajo nova znanja in spretnosti, ki krepijo njihovo vrednost in identiteto. Uporabniki se v okviru pogodbenega integriranega zaposlovanja vključujejo tudi v običajna delovna okolja v zavodu ali zunaj njega, s čimer si prizadevamo za njihov razvoj in vključenost. Gre za pomoč pri pomožnih delih v kuhinji in vzdrževalnih delih v zavodu ter pomoč pri čiščenju in delu v zelenem programu. Hkrati iščemo tudi možnosti zaposlitve v podjetjih, s katerimi poslovno sodelujemo.

V okviru obstoječih možnosti izvajamo program priprave na samostojno življenje, ki naj bi uporabnikom olajšal prehod k večji samostojnosti z novo pridobljenimi veščinami. V okviru nadstandardnih storitev vsako leto izvedemo letovanja in zimovanja za naše uporabnike.

Naš cilj je, da se kot zavod odpremo in približamo okolju, uporabnikom pa omogočimo pridobivanje novih izkušenj, razvoj socialnih veščin, kakovost življenja in ustrezno obravnavo glede na sposobnosti. Posebno pozornost posvečamo uporabnikom z demenco, ki v določenih segmentih potrebujejo prilagojeno obravnavo, posvečamo se tudi uporabnikom z avtističnimi in agresivnimi oblikami vedenja.

V zavodu deluje tudi Kolegij uporabnikov, v katerem lahko uporabniki izražajo svoje predloge, pohvale in pritožbe, ki jih kasneje obravnava Komisija za pritožbe uporabnikov za izvajanje zdravstvene storitve in Komisija za prehrano.

Čebelarški krožek

V letu 2021 smo v zavodu začeli s čebelarškim krožkom. Na ta način so uporabniki vključeni v prizadevanja za oblikovanje pozitivnega odnosa do kulture čebelarstva, tradicije in ohranjanja narave. Predvsem pa spoznavajo čebele, njihov način življenja in pomen ne samo z vidika čebeljih pridelkov (medu), ampak tudi njihov pomen v naravi in za človeka.



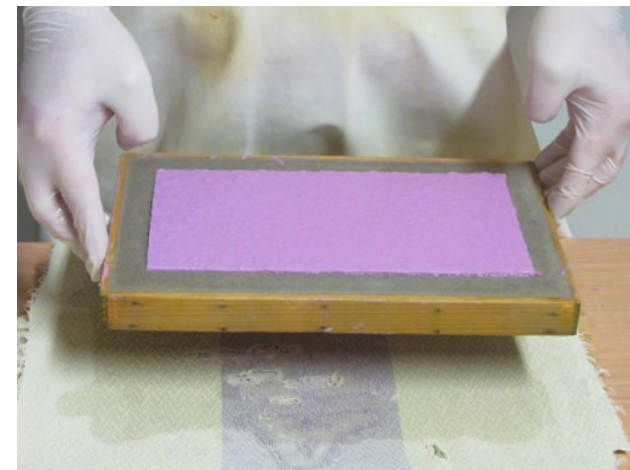
V letu 2021 je bilo 18 srečanj čebelarškega krožka, v letu 2022 pa 17. Od septembra 2023 je s podpisom pisma o nameri za ustanovitev Čebelarškega krožka v VDC Tončke Hočevar krožek tudi formalno vključen v mrežo čebelarških krožkov Slovenije.

Uporabniki v krožku med seboj sodelujejo, si pomagajo in se ob tem čutijo pomembne. Od čebel se tudi učijo, saj jih navdušuje urejenost čebelje družine, v kateri ima vsaka čebela svojo vlogo, vse pa skrbijo za red in čistočo. Izkusili so tudi neposreden stik s čebelami v oglednem panju, kjer so opazovali čebeljo družino, prepoznali matico in trota, poslušali brenčanje čebel, potipali panj idr.

Likovna delavnica

V likovni delavnici enote na Viču se trudimo ohraniti del kulturne dediščine – ročno izdelavo papirja. Pri tem smo tudi ekološko naravnani, saj kot osnovni material za izdelavo ročno izdelanega papirja uporabljamo izključno odpadni papir (bel potiskan papir ali že predelan v »rezance«). Zbiramo ga sami v enoti Vič, dostavljajo pa nam ga tudi z drugih lokacij našega zavoda. Iz odpadnega papirja pripravimo kašo oz. papirno maso (narezan papir namočen v vodi in zmlet) za ročno izdelavo papirja, ki mu dodajamo različne dodatke (cvetje, zelišča). Pri izdelavi papirja ne uporabljamo toksičnih sredstev, vse barve so na vodni osnovi.

Izdelavo ročno izdelanega papirja smo razdelili na dobrih 80 faz dela. Naše uporabnike, ki sodelujejo v tem programu, smo več let usposabljali za samostojno izvajanje vseh faz izdelave. Mentor uporabnike pri delu le spremlja, npr. pri uravnavanju zelene gramature papirja. Izdelujemo različne formate in gramature papirja (zelo tanek ali zelo grob papir), z dodatki zelišč, s cvetjem, obarvan idr. Iz ročno-izdelanega papirja nato oblikujemo pisma, ovojnice za pisma, voščilnice, drobno embalažo, za ročno napisane vsebine, za vabila, priznanja, diplomske naloge idr. Za papir in izdelke iz ročno izdelanega papirja smo pred leti pridobili certifikat Obrtne zbornice Slovenije.



Zeleni program

Ljubezeni do rastlin je med uporabniki VDC Tončke Hočevar prisotna že vrsto let. Vsakodnevna skrb za rože, ki polepšajo okenske police tako v sobah uporabnikov kot v njihovih dnevniških prostorih in delavnicah je ena izmed aktivnosti, ki je med uporabniki izredno priljubljena. Poleg skrbi za notranje rastline uporabniki ob pomoči gospodinj v vsakem nadstropju skrbijo za balkonsko cvetje – trganje cvetkov, zalivanje cvetja. Uporabniki se radi zadržujejo na balkonih, kjer cvetje na balkonih pričara domačnost. Balkonsko cvetje uporabniki vsako leto zasadijo ob pomoči delovne terapevte in zaposlenih v institucionalnem varstvu. V preteklosti so bile zasaditve balkonov tudi večkrat nagrajene.

V enoti Šiška smo vzpostavili terapevtski vrt (v sedanjih obliki je od leta 2012), ki ima terapevtski učinek tako na uporabnike in zaposlene kot svojce uporabnikov in zunanje obiskovalce. Je pomemben del vsakdana uporabnikov, saj poleg druženja, piknikov, izvajanja različnih gibalnih in tematskih počitniških aktivnosti zaposleni skupaj z uporabniki skrbimo za rastline in različne zasaditve.



Na vrtu posebno pozornost pritegnejo štiri dvignjene gredice, ki so bile izdelane v lesno-mizarskem programu in omogočajo dostop do rastlin tudi uporabnikom na invalidskih vozičkih. V eni izmed dvignjenih gredic gojimo zelišča in dišavnice, ki so bile prvotno namenjene za pripravo jedi v okviru gospodinjstskih aktivnosti. Iz melise smo nekajkrat pripravili okusen sirup, ki nas je osvežil v poletnih mesecih, ali pa smo zelišča za izboljšanje okusa dodali limonadi. Meliso in meto tudi sušimo na sušilnikih za zelišča, ki so izdelani izpod spretnih rok uporabnikov v lesno-mizarskem programu.

Posušena zelišča uporabniki osmukajo in s pomočjo zaposlenih spakirajo v papirnate vrečke za prodajo čajev, kar je prvi izdelek lastnega programa s terapevtskega vrta. Poleg predelave zelišč za čaje ima omenjena gredica tudi senzorno noto, saj se uporabniki radi zadržijo ob cvetočih cvetovih sivke, hermeline, ameriškega slamnika in kadulje, opazujejo čebele in čmrclje, ki obletavajo gredice. V terapevtskem vrtu ne manjka medovitih rastlin, ki so sredi urbanega okolja še kako zaželene. V drugih gredicah gojimo sezonsko zelenjavo, kot so bučke, kumare, solata, cvetača, blitva, fižol in krompir, ki jo nato uporabimo v okviru gospodinjstskih aktivnosti.



» Terapevtski vrt je pomemben del vsakdana uporabnikov, saj poleg druženja in piknikov uporabniki skupaj z zaposlenimi tam skrbijo tudi za rastline.«

Dela na terapevtskem vrtu so sezonska. V pomladnem času uporabniki ob pomoči zaposlenih poskrbijo za pripravo gredic in zasaditev, v poletnih mesecih za zalivanje in pobiranje plodov. Zelišča v poletnem času nekajkrat nabereмо, posušimo na sušilnikih za zelišča in osmukamo. Iz zelišč ob dodajanju soli nastane zeliščna sol, ki jo uspešno prodajamo že nekaj let.

Ob 50-letnici zavoda je bila na pobudo zaposlene ustvarjena zeliščna spirala, ki nosi prav posebno simboliko. Sestavljena je namreč iz manjših skal in kamnov, ki so jih zaposleni prinesli iz svojih domačih krajev. Prvotno so bila zasajena zelišča, danes so poleg njih tudi cvetoče trajnice.

Na daljši gredici terapevtskega vrta je posajenih okoli 70 sadik sivke, ki jo vsako leto požanjemo ter ob sodelovanju zaposlenih in uporabnikov izdelamo šopke, ki jih nato posušimo. Iz njih nato izdelamo naravna sivkina mila, v katera dodajamo posušene cvetove sivke. Posušeno sivko uporabljamo tudi za sivkin čaj, ki ga poleg sivkinih mil prodajamo tudi v trgovini Skrbovin'ca.

Poleg naštetega na terapevtskem vrtu rastejo tudi jagodičevje, maline, ribez, ameriške in sibirske borovnice, za katere prav tako skrbimo in iz njih pripravljamo razne napitke, jih dodajamo v peciva idr.

Terapevtski vrt je za uporabnike in zaposlene kotiček, ki privablja in očara v vsakem letnem času.



Sejem rabljenih oblačil »Kikl'ca«

V enoti Bežigrad že vrsto let organiziramo tradicionalni sezonski sejem rabljenih oblačil, torbic, obutve in modnih dodatkov »Še Kikl'co prodala bom«. Namenjen je vsem uporabnikom zavoda Tončke Hočevar, pri čemer imamo v mislih tri cilje:

- uporabnikom omogočiti celostno izkušnjo relativno samostojnega nakupovanja oblačil za simbolično denarno vrednost (sledimo potrebam in željam uporabnikov, aktualni ponudbi) ob pomoči zaposlenih;
- uporabnikom dati priložnost na sejmu sodelovati pri pripravi oblačil za prodajo (sortiranje, pranje, obešanje, zlaganje), s čimer krepijo svoje življenjske spretnosti (samostojnost in odgovornost). Ob spremljanju zaposlenih sodelujejo tudi pri pripravi stojnic in na samem dogodku. S tem jim omogočamo novo zaposlitveno priložnost;
- sledenje smernicam trajnostne potrošnje in trajnostna naravnost. Kupci oblačil tudi zaradi trenda hitre mode (pre)pogosto zavržejo oblačila, ki so jih oblekli le nekajkrat. Zavedamo se škodljivega okoljskega vpliva modne industrije in podpiramo ponovno

uporabo zavrženih oblačil, ki jih sicer največkrat dobimo od znancev, prijateljev, pa tudi od zaposlenih.

V projekt Kikl'ca se vključujejo tako zaposleni kot uporabniki več enot našega zavoda. Izkupiček iz prodaje porabimo izključno za skupne potrebe uporabnikov.

Sejem uporabnikom predstavlja ugoden nakup oblačil, v varnem okolju in z možnostjo relativne samostojnosti pri odločanju za nakup. Za večino naših uporabnikov je tovrstna izkušnja koristna in poučna, včasih tudi zabavna. Naši uporabniki namreč zaradi motnje v duševnem in telesnem razvoju bodisi zelo redko samostojno nakupujejo v trgovinah z oblačili bodisi si takšne nakupe zaradi finančnih razmer redkeje privoščijo.

S Kikl'co sledimo smernicam trajnostnega razvoja, trajnostni potrošnji, ekološki ozaveščenosti in smernicam našega zavoda, ki poudarja pomembnost samostojnosti in aktivnega sodelovanja v procesih vsakršnega odločanja.



Lesno-mizarski program

V lesno-mizarskem programu že več kot 50 let izdelujemo kakovostne izdelke iz slovenskega lesa, kot so lestve, stojala za sušenje zelišč, pručke, zaboji različnih dimenzij, lesene embalaže, lasersko izrezani izdelki, lesene novoletne smrečice, sklede idr. Večina izdelkov je narejenih iz kakovostnega smrekovega lesa, uporabljamo pa tudi oreh, sibirski macesen in jesen.

Pri svojem delu smo pozorni, da izkoristimo maksimalen delež lesa in da je čim manj odpadnega materiala, nastali leseni odpad pa poskušamo v čim večji meri znova uporabiti.

Tako iz ostankov lesa pri izdelavi lestev naredimo pručke, sedalo za štokrle in sklede različnih dimenzij. Letvice za stojala za sušenje zelišč, ki jih med procesom izdelave izločimo, se znova uporabijo za zagozde pri prečkah za lestve.

Številne izdelke uporabljamo tudi v našem zavodu oz. sami naredimo, kar lahko. Tako smo iz lesa sibirskega macesna naredili visoke grede za terapevtski vrt v Šiški in vrtilček v Zeleni jami, kjer si samostojno pridelamo zelenjavo in zelišča. Tudi nastalo žagovino znova uporabimo za koristne namene. V letih 2020 in 2021 je velike količine prevzemal ZOO Ljubljana za potrebe živalskega vrta, sicer pa jo uporabljajo tudi zaposleni za domačo rabo, za steljo za živali, kokošnjak ali hlev. V letu 2023 smo se za odvoz žagovine dogovorili s Hipodromom Ljubljana.

Že več let zapored sodelujemo na promocijski razstavi Čar lesa, ki vsakoletno poteka v Cankarjevem domu in potuje po celi Sloveniji. Namenjena je ozaveščanju potrošnikov o pomenu predelave in uporabe lesnih izdelkov oz. objektov za zaščito okolja, boja proti podnebnim spremembam (ujmam) in za zdravje ljudi. Izdelki iz lesa lahko največ prispevajo k znižanju emisije ogljikovega dioksida (predstavljajo ponor CO₂) in drugih toplogrednih plinov, kar je bistveno za obvladovanje

podnebnih sprememb in varovanje okolja. Na vseh razstavah (od leta 2009) so izdelki označeni s količino CO₂, ki jo izdelek prispeva k znižanju emisij v ozračju in s tem vpliva na normalizacijo podnebjaja.

Leta 2022 smo se na razpis prijaviili z moderno pručko in A-lestvijo 6P. V letu 2023 pa smo se širši javnosti predstavili z unikatno slovensko skrinjo. Izdelek moderna pručka prispeva k znižanju 7 kg CO₂ v ozračju, lestev s šestimi prečkami k znižanju 28 kg CO₂ v ozračje, letošnja unikatna slovenska skrinja pa kar 87 kg CO₂.



Izdelek moderna pručka prispeva k znižanju 7 kg CO₂ v ozračju, lestev s šestimi prečkami k znižanju 28 kg CO₂ v ozračje, letošnja unikatna slovenska skrinja pa kar 87 kg CO₂.

Socialno vključevanje invalidov

Socialno vključevanje invalidov je nova storitev, ki smo jo začeli septembra 2022. Vanjo je vključenih 12 uporabnikov. Storitve je namenjena osebam, ki v popoldanskem času potrebujejo podporo in vodenje pri samostojnem življenju, pri organizaciji socialne mreže in vključevanju v družbo oz. okolje.

Nagrajevanje uporabnikov

V našem zavodu uporabniki sodelujejo v delovnih procesih in imajo pravico do izplačila nagrade. S pravilnikom o nagrajevanju odraslih oseb s posebnimi potrebami določamo kriterije za oblikovanje nagrad uporabnikov, postopek izračuna nagrade in podobno. V letu 2020 smo izplačali za dobrih 36 tisoč EUR nagrad. V letu 2021 se je izplačilo nagrad povečalo za 60 %, v letu 2022 za 40 %.

Zadovoljstvo uporabnikov

Vsakoletno med uporabniki storitev izvedemo anketo o zadovoljstvu, in sicer v skladu z načeli sistema kakovosti E-qalin. V letu 2022 je v anketi za storitev VVZPP sodelovalo 151 uporabnikov. Preverjali smo zadovoljstvo s prihodom oz. prevozom na lokacijo, zadovoljstvo z možnostjo soodločanja, s prehrano, z

delovnimi in spremljevalnimi aktivnostmi, zadovoljstvo uporabnikov z zaposlenimi idr. Končna ocena zadovoljstva je bila 2,84 na tristopenjski lestvici. Ocena se je glede na prejšnja leta nekoliko znižala, še vedno pa je na zelo visoki ravni.

V anketi za storitev institucionalnega varstva je v letu 2022 sodelovalo 74 uporabnikov. Preverjali smo zadovoljstvo s socialnimi odnosi, z zasebnostjo, s sobo in opremo, zadovoljstvo stanovalcev z možnostmi soodločanja, s prehrano, s spremljevalnimi aktivnostmi, z zaposlenimi idr. Povprečna ocena zadovoljstva v letu 2022 je bila 2,78 na tristopenjski lestvici. Tudi tu se je ocena v primerjavi s preteklimi leti znižala, kar lahko pripišemo veliki zasedenosti v vseh prostorih in nasičenosti v odnosih, saj so bile ves čas vse kapacitete popolnoma zapolnjene. Naši uporabniki se starajo in ob tem se njihove potrebe spreminjajo, zato je razselitev zavoda v majhne enote ključna, za kar si bomo prizadevali v prihodnjih letih.

Varovanje zasebnih podatkov uporabnikov

Zasebnost in varovanje podatkov je določena s Splošno uredbo o varstvu osebnih podatkov (GDPR). V zavodu spoštujemo zasebnost uporabnikov. Od sob, v katerih bivajo, imajo ključke, prav tako imajo v sobah ob postelji predalnike, ki se lahko zaklepajo. Ti predalniki so namenjeni za hrambo osebnih in vrednejših predmetov.

Večje vsote denarja se hranijo v sefu. Zdravstvena dokumentacija se nahaja le v ambulanti in je dostopna samo za to usposobljenemu osebju. Prav tako poskrbimo, da se nega, kopanje in podobno izvaja za zaprtimi vrati oz. s pregrado v dvoposteljnih sobah.

V primeru kršitev zasebnosti imajo uporabniki možnost, da podajo pritožbo, ki jo obravnava komisija za sprejeme, odpuste, premestitve in kršitve. Komisija vsako pritožbo obravnava in poda odgovor oziroma ukrep.



Ocena zadovoljstva uporabnikov glede na storitev v letih 2020–2022

Ocena zadovoljstva	2020	2021	2022
Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji (VVZPP)	2,92	2,95	2,84
Institucionalno varstvo	2,88	2,93	2,78

Odnosi z dobavitelji

Za učinkovito izvajanje našega dela in storitev za uporabnike sodelujemo s številnimi dobavitelji, od katerih naročamo surovine, izdelke, storitve, hrano idr. Izbiramo dobavitelje iz lokalnega okolja. Ocenjujemo, da je skoraj 100 % naših dobaviteljev blaga in storitev iz Republike Slovenije. Tudi v prihodnje je naš cilj obdržati lokalne prakse nabave.

Pri svojih dobaviteljih ne prepoznavamo večjih tveganj, saj kupujemo lokalno hrano in surovine, ki jih potrebujemo pri proizvodnji naših izdelkov.

Dobavitelje izdelkov in storitev izbiramo na podlagi ponudb oz. proti-ponudb, ki jih prejmemo na podlagi poziva. Pri tem gledamo na ceno, kakovost storitve ali blaga, popuste, poprodajne storitve in na število ponudnikov na tržišču. Kot proračunski porabniki, ustanovljeni s strani Republike Slovenije, smo dolžni pri izbiri storitve oz. dobavi artiklov vsako leto znova izbirati ponudnika z upoštevanjem načel ekonomičnosti in kvalitete ponujene storitve oz. blaga za naše potrebe.

Pri izvedbi določenega javnega naročila mora ponudnik pri oddaji ponudbe upoštevati okoljske zahteve iz Uredbe o zelenem javnem naročanju (Uradni list RS, št. 51/17 in 64/19), ki se nanašajo na predmet javnega naročanja (živila in gostinske storitve ter čistila, storitve čiščenja in pranja perila). V skladu s tem izbiramo med ponudniki gostinskih storitev, ki storitve izvajajo na okolju prijazen način in pri katerih je del dobave živil pridelanih na ekološki način, in sicer:

- delež ekoloških živil znaša glede na število vseh artiklov živil ali celotne predvidene količine živil najmanj 15 %;
- delež živil, ki izpolnjujejo posamezno, več ali vse zahteve iz sheme kakovosti, zaradi česar so ta živila okoljsko manj obremenjujoča, znaša glede na število vseh artiklov živil ali celotne predvidene količine živil najmanj 20 %;



- najmanj 35 % sadja, zelenjave in proizvodov iz lova ali ribolova, ki jih ponudnik uporabi pri izvajanju gostinskih storitev, mora biti izbranih glede na letni čas;
- ponudnik mora biti tehnično in strokovno usposobljen za upoštevanje okoljskih vidikov pri izvajanju javnega naročila.

Prav tako je zahteva, da so živila in proizvodi v embalaži, ki je okolju prijazna, in sicer:

- sekundarni embalaži in/ali transportni embalaži, ki vsebuje več kot 45 % recikliranih materialov, ali
- embalaži, ki temelji na obnovljivih surovinah, ali
- enotni embalaži (in ne v posameznih/manjših enotah) ali
- povratni embalaži.



» Kupci se lahko odločajo med izdelki iz gline, lesa, med nakitom, igračkami za otroke, magnetki, zvezki, čaji, zeliščno soljo idr.«

Odnosi s kupci

V sklopu aktivnosti zavoda so naši uporabniki vključeni v izdelavo raznovrstnih izdelkov za dom, kot so izdelki iz lesa (lestve, zaboji, embalaža, pručke, stoli, okraski, novoletna smrečica, podstavki, metuljčki), keramični izdelki (skledice, skodelice, milniki, žličke, lučke, okraski in figure), izdelki iz blaga (obešanke s sivko, maske), tkani izdelki (kače), izdelki iz papirja (voščilnice, ovojnice, darilne vrečke, bralno znamenje) in izdelki z zelišči (čaj, zeliščna sol). V sklopu tega opravljamo tudi razne storitve, kot so sestavljanje, pakiranje in kartonažna dela.

Naši izdelki so na voljo v trgovini Rotar Eurogarden in v trgovini Skrbovin'ca. Prodajamo jih tudi po spletu, na stojnicah in na lokaciji zavoda.

Trgovina Skrbovin'ca

Trgovina Skrbovin'ca deluje šest let, njeni zametki pa segajo v leto 2013, ko smo štirje ljubljanski varstveno delovni centri – Zveza Sonček, Delovni center Janeza Levca, Želva in VDC Tončke Hočevnar, skupaj organizirali prvi Miklavžev bazar, ki je bil namenjen druženju uporabnikov in zaposlenih ter skupni prodaji izdelkov na stojnicah. Ideja po povezovanju in sodelovanju z željo in prepričanjem, da smo skupaj močnejši in bolj opaženi, se je na naslednjih Miklavževih bazarjih krepila in razvijala. Konec leta 2016 smo v prostorih sedanje Skrbovin'ce na Mačkovi 1 v središču Ljubljane organizirali skupno prodajno razstavo in z njo Mestno občino Ljubljana (MOL) prepričali, da bo z našo vizijo sodelovanja in skupne prodaje izdelkov tedanja Informacijska točka 65+ MOL dobila izjemno dodano vrednost in udejanjila vključevanje in socializacijo oseb s posebnimi potrebami ter jim omogočila biti prisotni, videni, slišani in spoznani.

Danes je Skrbovin'ca sodoben, živ in živahen prostor, kjer domačini in turisti iz vsega sveta najdejo prisrčna, ročno izdelana darila in spominke izpod rok naših

uporabnikov. Nad trgovino in konceptom so navdušeni in se radi vračajo. Skrbovin'ca je tudi prostor za družnje, razstave in promocije različnih organizacij ranljivih skupin, hkrati je tam informacijska točka za starejše od 65 let in invalide, varna točka za žrtve nasilja in učni prostor, kjer se osebe s posebnimi potrebami usposabljujejo za to delo. V letu 2019 je bila Skrbovin'ca prenovljena v invalidom prilagojeno obliko, v letu 2022 pa se nam je pridružil še peti ljubljanski varstveno delovni center CUDV Dolfke Boštjančič. Uspešno sodelujemo in premagujemo ovire, se povezujemo, dopolnjujemo in učimo drug od drugega.

V delavnicah VDC Tončke Hočevnar si prizadevamo ustvariti čim več čim bolj raznolikih in kakovostnih izdelkov za naše kupce iz vsega sveta. Preden izdelke odnesemo v Skrbovin'co, jih opremimo z obešanko, ki vsebuje informacije o izdelku, kodo in ceno. V prodajo v trgovini se trenutno vključujejo štirje naši uporabniki, ki pomagajo glavnemu prodajalcu pri pakiranju izdelkov in zlaganju v vrečke ter deljenju letakov z informacijami. Glede na svoje zmožnosti se vključujejo tudi v prodajo in komunicirajo s turisti v tujih jezikih. Kupci se lahko odločajo med izdelki iz gline, lesa, med nakitom, igračkami za otroke, magnetki, zvezki, čaji, zeliščno soljo idr.

Označevanje izdelkov

Vsi izdelki so označeni s podatkom, kje so izdelani, bodisi v obliki nalepke ali obešanke. Izdelki, ki gredo v prodajo v Skrbovin'co, so označeni še s kodo in ceno. Lesene lestve so opremljene tudi s piktogrami, priloženimi navodili za varno uporabo, s podatki o letu in mesecu proizvodnje, merami in teži. Čajne mešanice in zeliščne soli so označene z gramaturo vsebine, sestavinami in številko serije.



»V zavodu se z uporabniki radi vključujemo v dogodke lokalnih skupnosti, sodelujemo z vrtci, šolami, domovi za starejše, z različnimi društvi, gasilci in policijo.«



Odnosi z lokalnim okoljem

Sodelovanje z lokalnimi skupnostmi

Vse enote institucionalnega varstva in VVZPP so vpete v četrtne oz. lokalne skupnosti. Uporabniki se družijo s sosedi, v soseskah sodelujejo na prireditvah in se vključujejo v dogajanje v medgeneracijskem središču. Prav tako sodelujemo z vrtci, šolami, Domom starejših občanov Šiška in različnimi društvi, gasilci in policijo. V zavod prihajajo tudi različni zunanji partnerji, saj s tem širimo meje in delamo na prepoznavnosti. Vključenost v lokalno okolje je za nas ključnega pomena, zato v našem zavodu omogočamo prehrano med delom tudi zaposlenim pri drugih delodajalcih v lokalnem okolju, kot so zaposleni v ZD Šiška in Bolnišnici Petra Držaja.

V letu 2022 so se uporabniki VVZPP vključevali v dogodke v lokalnem okolju naših enot, s čimer so dodatno prispevali k prepoznavnosti zavoda in ozaveščanju družbe. Pridobili smo nove partnerje in nova delovna mesta v integrirani zaposlitvi, naši uporabniki so začeli delati tudi v popoldanski izmeni v trgovinah Obi in Bauhaus.

Vključevanje uporabnikov v aktivnosti v lokalni skupnosti je izjemnega pomena in prinaša pozitivne koristi tako uporabnikom kot lokalni skupnosti.





» Številne dejavnosti za uporabnike so povezane z naravo – oskrbovanje vrtilčkov, terapevtski vrt, skrb za domske rože idr.«

Okoljski vidik

Odnos do naravnega okolja

Čeprav se nahajamo v urbanem okolju, se zavedamo pomena ohranjanja naravnega okolja, tudi številne dejavnosti za uporabnike so povezane z naravo – oskrbovanje vrtičkov, terapevtski vrt, skrb za domske rože idr. Zavedamo se vpliva, ki ga imamo s porabo energije in ogrevanjem prostorov, zato bomo v prihodnje več pozornosti posvetili tudi zmanjšani rabi energentov. Z namenom zmanjšanja neposrednih emisij v ozračje smo posodobili naš vozni park za uporabnike. Skrbno rabimo vodo za sanitarne namene in kuhinjo. Tudi pri proizvodnji naših izdelkov v delavnici izbiramo materiale, ki so okolju prijaznejši, materiale znova uporabimo za nove izdelke (npr. ročna izdelava papirja iz starega uporabljenega pisarniškega papirja) ter izbiramo lake in barve, ki so do okolja bolj prijazni. Z materiali ravnamo smotno in jih kolikor se da uporabimo znova. Odpadke ločujemo in si prizadevamo za zmanjševanje njihovega nastanka na viru.



Raba energije

V naših enotah uporabljamo različne vire energije. Sedež zavoda je na Vodnikovi cesti v Šiški, kjer so prostori razdeljeni v dva med seboj povezana sklopa. Stara hiša predstavlja upravo zavoda, v novem delu so bivalni del, kuhinja in delavnice. Vsa električna energija, ki jo tu uporabljamo, je iz 100-% jedrske energije.

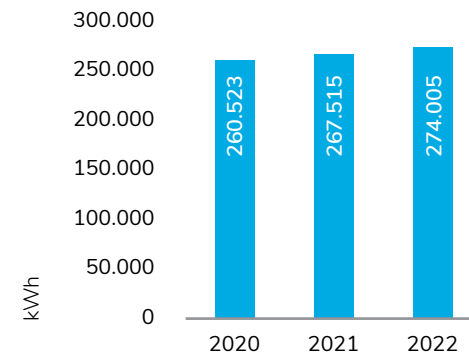
V enoti Šiška, ki je zaradi velikosti največja porabnica energije med vsemi enotami, je bila povprečna triletna poraba električne energije 267.348 kWh, kar je največ med vsemi enotami. Poraba na letni ravni kaže, da je v letu 2022 večji porast rabe energije, in sicer za 2,4 % glede na leto 2021 in za približno 4,9 % glede na leto 2020.

V enoti Šiška se med drugim nahaja pralnica, kjer se večinoma pere perilo vseh enot skupaj. Največ pranja je ob ponedeljkih, saj se nabere ogromno perila čez vikend, kar je privedlo do tega, da je bila ob ponedeljkih

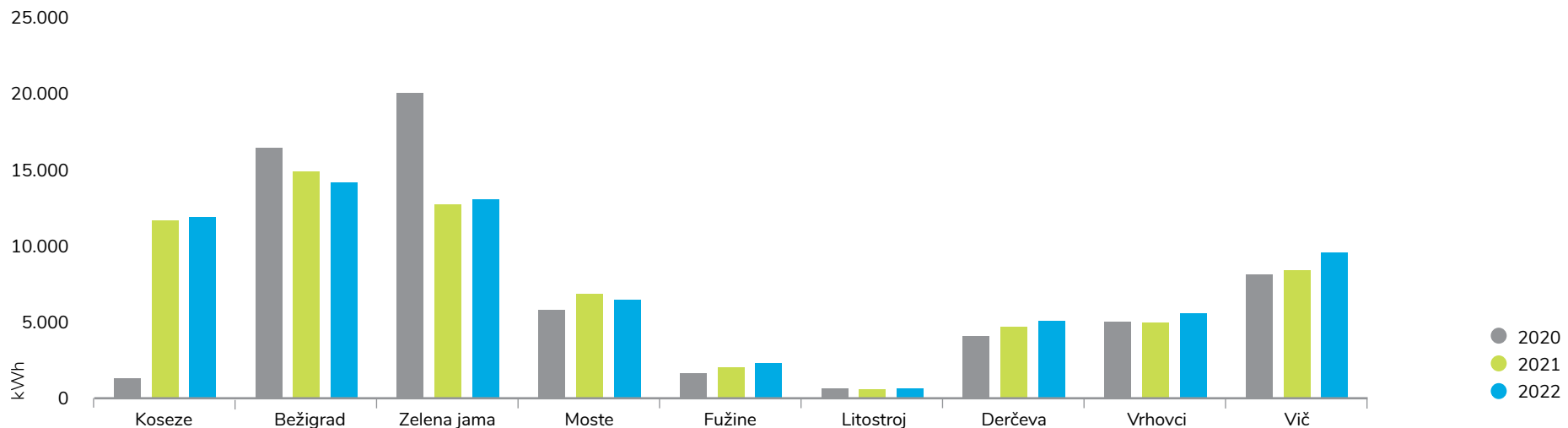
3-krat letno presežena mejna vrednost porabe energije. Zato smo uvedli ukrep pranja perila ob ponedeljkih čez celoten dan in ne samo dopoldan, kar je dalo pozitivne učinke. Za zmanjšano rabo energije se trudimo tudi z drugimi ukrepi, kot je nakup varčnejših monitorjev in senzorskih luči v enoti Šiška, zaposlene ozaveščamo o varčni rabi energije in ustreznem prezračevanju z različnimi obvestili, letaki, zgibankami idr.

Za enoto Šiška sta največja porabnika energije enota Bežigrad in enota Zelena jama, kjer smo med leti 2020–2022 porabili več kot 15.000 kWh energije. Sledita enoti Vič in Koseze z več kot 8.000 kWh porabljene energije. Nato glede na porabo sledijo enote Moste, Vrhovci, Derčeva, Fužine in Litostroj. Med leti 2020 in 2022 je bilo v večini enot zaznati rast porabe električne energije, kar je skladno z rastjo števila uporabnikov.

Poraba električne energije v letih 2020–2022 v enoti Šiška



Poraba električne energije po enotah (brez enote Šiška) v letih 2020–2022



Ogrevanje

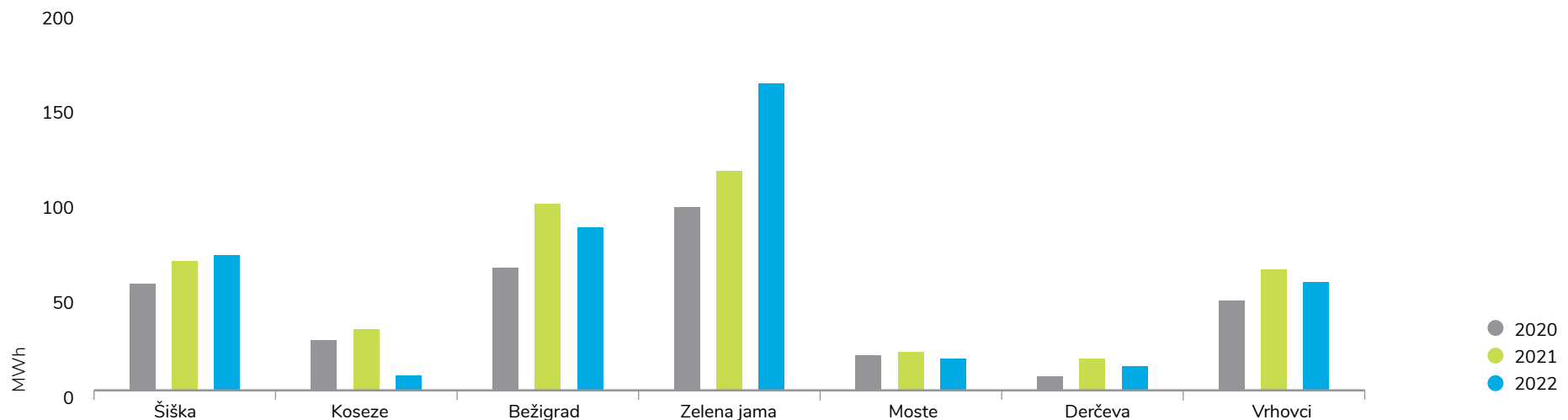
V večini enot zavoda uporabljamo daljinsko toplotno ogrevanje distributerja Energetika Ljubljana. V enoti Šiška, Fužine in Vodnikov dvor se v zimskih mesecih ogrevamo iz toplarne Ljubljana, v enoti Brajnikova prostore ogrevamo s toplotno črpalko. Za ogrevanje prostorov enote Vrhovci, Hiša Šiška in Zelena jama uporabljamo plinsko peč, medtem ko se v enoti Vič in Parmova ogrevamo na kurilno olje. V obdobju 2020–2022 je bila povprečna poraba toplotne energije v enotah Šiška, Koseze, Bežigrad, Zelena jama in Derčeva 54,28 MWh. V glavni enoti Šiška je bilo ogrevanje v letu 2022 približno za 4 % višje v primerjavi z letom 2021 in za okoli 21 % v primerjavi z letom 2020.

Za enoti v Zeleni jami in Vrhovcih uporabljamo zemeljski plin, kjer je bila povprečna poraba v letih 2020–2022 v Zeleni jami 124,52 MWh in na Vrhovcih 56 MWh. V enoti Vič, kjer se ogrevamo s kurilnim oljem, smo v letu 2022 porabili 8.001 litrov kurilnega olja, v letu 2021 6.001 litrov in v letu 2020 5.919 litrov. Razlog za povečanje in rast porabe je med drugim v dolžini kurilne sezone. Kurilna sezona v zavodu se začne prej in konča kasneje kot drugod, saj je v Šiški veliko uporabnikov na invalidskih vozičkih, nekaj je nepokretnih, precej jih je v varstveno negovalnem oddelku, ki je namenjen starejšim in težje pokretnim uporabnikom.

V nekaterih enotah zavoda je v času covid-19 raba energije padla, saj so bile določene enote v tistem času zaprte.

V glavni enoti Šiška je bilo ogrevanje v letu 2022 za 4 % višje v primerjavi z letom 2021, kar je predvsem posledica daljše kurilne sezone.

Poraba toplotne energije po posamezni enoti v letih 2020–2022



Emisije toplogrednih plinov

V letu 2022 smo prepoznali potrebo po zmanjšanju neposrednih emisij toplogrednih plinov, zlasti v povezavi z našim voznim parkom. Naša starejša vozila, ki smo jih imeli v lastništvu, so občutno prispevala k nastanku emisij iz zgorevanja fosilnih goriv. Zato smo se odločili za prodajo starih vozil in poslovni najem treh novih kombi vozil, ki so bolj prijazna do okolja in imajo moderno tehnologijo, ki omogoča zmanjšanje emisij CO₂. Ta odločitev predstavlja del naše zaveze k trajnostnemu poslovanju in odgovornosti do okolja. Poleg tega smo s tem korakom naše zaposlene, stranke in partnerje spodbudili k zavedanju o pomembnosti zmanjševanja emisij toplogrednih plinov ter prispevali k pozitivnemu ugledu zavoda.

V prihodnje bomo nadaljevali z iskanjem učinkovitih načinov za zmanjšanje naših neposrednih in posrednih emisij toplogrednih plinov, s čimer želimo prispevati h globalnim prizadevanjem za zmanjšanje emisij in boju proti podnebnim spremembam.

Z namenom zmanjšanja emisij toplogrednih plinov smo v naši največji enoti v Šiški montirali senzorje, ki avtomatsko merijo prisotnost CO₂ v prostorih. Ta inovativna tehnološka rešitev nam pomaga optimizirati porabo energije in s tem zmanjševati posredne emisije toplogrednih plinov. Senzorji CO₂ nam hkrati omogočajo, da bolj natančno spremljamo in nadzorujemo kakovost zraka v naših prostorih.

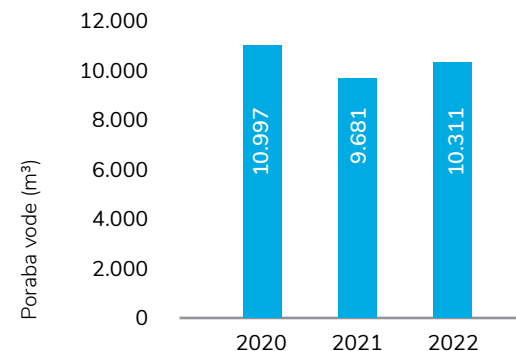
Upravljanje z vodo

V vsakodnevem življenju zavoda porabimo precej pitne vode, večinoma za sanitarne namene in pripravo dnevni obrokov v kuhinjah enot. 75 % celotne porabe vode predstavlja enota v Šiški, kjer je sedež zavoda in precejšen del uporabnikov z institucionalno nastanitvijo. Poleg tega se na tej lokaciji odvija velik del aktivnosti vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji ter glavna kuhinja, ki oskrbuje uporabnike institucionalnega varstva z vsemi dnevnimi obroki in uporabnike, vključene v storitev VVZPP s pripadajočimi obroki. Zagotavljanje dnevni obrokov izvajamo tudi v enoti Zelena jama in je posledično tudi ta enota nekoliko večji porabnik vode.

V letu 2020 smo v vseh enotah skupaj porabili 10.997 m³ vode, povprečna mesečna poraba je bila 916 m³. V letu 2021 je bila poraba vode nižja za 13,60 % (9.681 m³ oz. mesečno 807 m³), v letu 2022 pa je poraba vode v primerjavi s preteklim letom narasla za 6,51 %. Izmerjena skupna poraba vode v zavodu je bila 10.311 m³, kar predstavlja 859 m³ mesečno. Večja poraba vode v letu 2020 je posledica epidemije covid-19, ko so bile zaradi preventivnih ukrepov vse aktivnosti omejene na nivoju zavoda, kar je med drugim prispevalo tudi k povečani porabi vode pri vsakodnevnih aktivnostih.

Prizadevamo si zmanjševati porabo vode na način, da nakupujemo izključno varčne aparate, v institucionalnem varstvu pa so po vseh gospodinjstkih enotah v rabi pomivalni stroji in tako ročnega pomivanja posode praktično ni več.

Poraba vode v letih 2020–2022



Večja poraba vode v letu 2020 je posledica epidemije covid-19.

Biotska raznovrstnost

Vse enote zavoda se nahajajo znotraj ljubljanskega obroča v urbanem predelu Ljubljane in ne ogrožajo biotske raznovrstnosti v okolju. Stik z naravo ima sicer pomembno mesto za naše uporabnike, zato si v okviru bivalnih prostorov in dejavnosti za uporabnike prizadevamo skrbeti za ozelenitve prostorov in lastne vrtove. Tako imajo vse enote institucionalnega varstva vrtove, atrijske ali balkone, na katerih uporabniki ob pomoči zaposlenih skrbijo za rože, gredice, travo ali dvignjene grede z različnimi vrtninami. Tudi vse stanovanjske enote imajo zelenjavne vrtove ali vsaj zasaditev zelišč ali jagod v koritih. Zavodu v Šiški daje dodano vrednost terapevtski vrt z veliko sence, dvignjenimi gredami, nasadom jabolk in čudovitimi sivkami.



Kjer je mogoče, imamo tudi po enotah VVZPP gredice in uporabnike spodbujamo k aktivnemu sodelovanju pri njihovi oskrbi. Tako uporabniki VVZPP skupaj z mentorji pridelujejo sadike zelenjave, ki jih ponudijo tudi drugim zainteresiranim po drugih enotah. Izvajamo čebelarški krožek, ki je med uporabniki zelo priljubljen in širi znanje o pomenu čebel in skrbi za naravo nasploh. Tudi veliko tematskih dni je bilo namenjenih ohranjanju narave in skrbi za čisto okolje.



Ravnanje z materiali

V zavodu veliko pozornosti posvečamo skrbi za čistočo, zato veliko surovin porabimo za ohranjanje čistih prostorov in za pranje oblačil ter za zdravstveno nego uporabnikov in osebno varovalno opremo zaposlenih. Kot javni zavod materiale naročamo v postopkih z razpisi. V razpisni dokumentaciji so določeni standardi EU (v skladu z direktivo EU), kjer je zahtevano tudi izpolnjevanje določenih standardov in certifikatov s področja okolju prijaznih materialov oz. da nosijo oznako bio. Kdor izpolnjuje ta pogoj, je del izbora, ki poteka na podlagi cene in kakovosti.

Glavna dobavitelja čistilnih in pralnih sredstev za čiščenje dnevnega in institucionalnega varstva sta podjetji Ecolab in Kimi, ki ponujata do okolja in površin bolj prijazne izdelke. Določena čistila nosijo oznako bio, okolju bolj prijazno ali je embalaža iz recikliranih materialov.

Pri zdravstveno negovalnih postopkih uporabimo veliko sanitetnega materiala, kot so krpice za čiščenje in razkuževanje kože, obliži, povoji, obloge, razne cevke in katetri, brivniki za enkratno uporabo, pena za britje, fiziološka raztopina, razni losjoni, mila, kreme, hladilni geli, medicinske rokavice, mrežice, kirurške maske, robčki, tamponi, tablete za čiščenje protez, ustna vodica, zobna pasta, vatirane palčke idr.

Za pranje perila in ohranjanje čistoče porabimo veliko pralnih sredstev (pralni prašek, mehčalec za perilo) ter čistil za razkuževanje in čiščenje prostorov ter razmaščevanje. V letu 2020 so bile porabljene količine zaradi covida-19 večje, saj smo takrat prostore še dodatno razkuževali. V letu 2022 smo pri pranju perila v enoti Šiška prešli na nov dozirni sistem podjetja Ecolab, ki nam zagotavlja okolju prijaznejša pralna sredstva.

Novi dozirniki so računalniško vodeni in način pranja prilagodijo potrebam. Omogočajo nam spremljanje porabe na mesečni ravni, na podlagi česar lahko prilagajamo programe pranja perila za čim večjo učinkovitost. S tem sistemom se je poraba pralnih sredstev občutno zmanjšala, in sicer za 38 % v primerjavi z letom 2021. Prav tako smo pralne stroje sprogramirali tako, da porabijo bistveno manj vode, s čimer smo zmanjšali količino odpadnih vod.

Veliko materiala porabimo tudi v delavnici za izdelavo izdelkov lastnega programa. Največje porabljene količine predstavljajo les, kovina, glina, glazure in pigmenti, blago, papir, zelišča, sol, akrilne barve, volna, plastika in plutovina.

Količina porabljenega materiala v letih 2020–2022

Vrsta materiala	2020	2021	2022
Sanitetni material*	164.520 kosov	287.220 kosov**	
Material za delavnico – glina	140 kg	373 kg	500 kg
Material za delavnico – železo	184 kg	192 kg	225 kg
Material za delavnico – les	15,66 m ³	16,96 m ³	9,66 m ³
Čistila	650 l	450 l	300 l
Pralna sredstva (pralni prašek, mehčalec za perilo)	800 l	650 l	400 l

* Količine so podane glede na količine, opredeljeno v javnem razpisu za dobavo materiala.

** Količina se nanaša na dvoletno obdobje 2021–2022.

Vrednost porabljenega sanitetnega materiala v letih 2020–2022

Leto	Vrednost sanitetnega materiala (EUR)
2020	12.256
2021	6.333
2022	12.708

V letu 2020, ko je bil covid-19 v razmahu, smo saniteto in osebno varovalno opremo kupovali po visokih cenah oz. po cenah, kakršne so bile v tistem času, saj se je trg še prilagajal povpraševanju. Kasneje so bile vrednosti tega materiala za nas nižje, saj smo vrednost za opremo in saniteto dobili povrnjeno iz proračuna.

Vrednost sredstev za osebno varovalno opremo in porabljen material v obdobju covida-19 v letih 2020–2022

Leto	Vrednost materiala (EUR)
2020	77.071
2021	23.886
2022	6.338

Embalažni materiali

Za naše izdelke, ki jih nato prodajamo tudi v trgovini Skrbovin'ca, porabljamo embalažo iz papirja, stekla, blaga, plastike in kovine. Največ embalaže je iz papirja, ki predstavlja 173 kilogramov vseh porabljenih embalažnih materialov. Sledijo steklo, blago in plastika, v manjši količini pa uporabljamo tudi kovinsko embalažo.

Količinska poraba materiala za embalažo izdelkov lastnega programa v letih 2020–2022

Embalaža (kg)	2020	2021	2022
Papir	84,00	178,00	173,00
Steklo	15,53	12,40	14,10
Blago	7,61	9,91	5,02
Plastika	1,60	2,03	3,00
Kovina	0,12	0,29	1,33
Skupaj	108,86	202,63	196,45



Ravnanje z odpadki

V VDC Tončke Hočevar posebno skrb posvečamo ravnanju z odpadki, saj gre za pomemben vidik pri varovanju zdravja zaposlenih, uporabnikov in okolja. Odpadke razvrščamo po kategorijah z dodeljenimi klasifikacijskimi številkami, opredeljenim izvorom nastanka, načinom zbiranja, označevanjem in prevozom. Podrobno upravljanje z odpadki zagotavlja, da se vsi odpadki pravilno zbirajo, skladiščijo in odstranjujejo v skladu z zakonodajo in smernicami za zdravje in varnost.

Stremimo k zmanjševanju odpadkov na viru, predvsem odpadkov, ki jih ni možno reciklirati. Odpadke, kjer je možna reciklaža, ločujemo v namenske zabojnike, organske odpadke, ki jih je možno kompostirati, odlagamo v kompostnik. Uporabnike in zaposlene opozarjamo na pravilno ločevanje odpadkov in zmanjševanje uporabe materiala. Spodbujamo tudi ponovno uporabo odpadnih materialov ali popravilo poškodovane ali uničene opreme.

O ustvarjenih odpadkih ne poročamo, ker ne dosegamo kvot.

Največ odpadkov predstavljata embalaža in karton, sledijo komunalni odpadki, biološki odpadki, najmanj je infektivnih odpadkov.

Pri ravnanju z odpadki je pomembno upoštevati naslednje vidike:

- Zbiranje: odpadki morajo biti zbrani v ustreznih posodah ali vrečah, ki so pravilno označene. To pomaga preprečiti mešanje različnih vrst odpadkov in zmanjšuje tveganje za širjenje bolezni.
- Skladiščenje: odpadki morajo biti shranjeni na varnem in zaklenjenem mestu, ki je nedostopno nepravilnim osebam. To pomaga zmanjšati tveganje za širjenje bolezni in poškodb.

- Odstranjevanje: odpadki morajo biti pravilno odstranjeni s strani pooblaščenih prevoznikov ali izvajalcev, da se prepreči nepravilno odstranjevanje in zmanjša tveganje za onesnaževanje okolja.
- Evidenca: treba je voditi evidenco o nastanku, zbiranju in odstranjevanju odpadkov. To pomaga zagotoviti sledljivost in omogoča nadzor nad skladnostjo z zakonodajo in smernicami za zdravje in varnost.

Spodbujamo ponovno uporabo odpadnih materialov ali popravilo poškodovane ali uničene opreme.







Izdal in založil: VDC Tončke Hočevar

Vsebinska zasnova in besedilo: VDC Tončke Hočevar in Fit media d.o.o.

Lektura: Grega Rihtar

Fotografije: arhiv VDC Tončke Hočevar

Oblikovanje: Metka Vehovar Piano, Fit media d.o.o.

Ljubljana, december 2023