



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

PROGRAM DELA ZA LETO 2026



Maj 2026



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

KAZALO VSEBINE

1. 1. OSNOVNI PODATKI O ZAVODU	3
1.1 Splošni podatki oz. osebna izkaznica doma	3
2. TEMELJNA IZHODIŠČA.....	4
2.1 Izvajanje dolgotrajne oskrbe v instituciji in na domu uporabnika	4
2.2 Institucionalno varstvo in oskrba oseb z demenco	5
3. VIZIJA IN STRATEŠKI CILJI DOMA	6
3.1 Prikaz letnih ciljev	6
4. OPERATIVNI CILJI	7
4.1 Investicijsko vzdrževanje zavoda in vlaganje v infrastrukturo	7
Izvedba investicij je pogojena z razpoložljivostjo zadostnih finančnih sredstev oziroma drugih virov financiranja.....	8
4.2 Organizacija dela in zaposleni	8
4.2.1 Pridobivanje kadra in zagotavljanje osebnostnega in strokovnega razvoja zaposlenih	8
4.2.2 Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje.....	11
4.2.3 Promocija zdravja na delovnem mestu	14



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

1. 1. OSNOVNI PODATKI O ZAVODU

1.1 Splošni podatki oz. osebna izkaznica doma

IME	DOM STAREJŠIH OBČANOV NOVO MESTO
SEDEŽ	ŠMIHEL 1, 8000 NOVO MESTO
MATIČNA ŠTEVILKA	5174350000
DAVČNA ŠTEVILKA	15354997
ŠIFRA DEJAVNOSTI PO SKD	87.300
ŠTEVILKA TRR	SI56 0110 0603 0267 612
TELEFON	07 371 99 11
SPLETNI NASLOV	https://www.dso-novomesto.com/
ELEKTRONSKI NASLOV	dso-nm@dso-novomesto.com
USTANOVITELJ	Vlada Republike Slovenije
DATUM USTANOVITVE	1979

Dom je bil ustanovljen kot javni socialnovarstveni zavod s sklepom Vlade RS št. 022-02/93-9/44-8 in je vpisan v sodni register Okrožnega sodišča v Ljubljani pod št. vložka 1/00212/00, dne 5. 12. 1995 in dopolnjen 28. 11. 2002.

Vrsta sob	Število sob	Število stanovalcev
Celodnevno institucionalno varstvo		
Osrednja stavba Doma		
enoposteljna soba	94	74
dvoposteljna soba	93	161
troposteljna soba	22	57
Začasne namestitve		
enoposteljna soba		
dvoposteljna soba	14	22
SKUPAJ		314
Dnevno varstvo		
povprečno število uporabnikov	/	18



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

2. TEMELJNA IZHODIŠČA

2.1 Izvajanje dolgotrajne oskrbe v instituciji in na domu uporabnika

V skladu z Zakonom o dolgotrajni oskrbi je Dom starejših občanov Novo mesto (v nadaljevanju: dom) izvajalec dolgotrajne oskrbe (v nadaljevanju: DO), in sicer jo izvajamo v naslednjih oblikah:

- DO v instituciji,
- dnevna DO,
- DO na domu ter
- nadomestna oskrba.

Dolgotrajna oskrba v instituciji je nedenarna pravica in se izvaja v domu starejših. Uporabnik prejema pomoč pri osnovnih in podpornih dnevni opravih ter zdravstveno nego, povezano z osnovnimi opravi. Izvajati se je začela 1. decembra 2025. Obseg storitev je določen mesečno: 20 ur v 1. kategoriji, 40 ur v 2. kategoriji, 60 ur v 3. kategoriji, 80 ur v 4. kategoriji in 110 ur v 5. kategoriji.

Javni zavodi in koncesionarji, ki so 30. novembra 2025 že izvajali institucionalno varstvo odraslih, so s 1. decembrom 2025 postali tudi izvajalci dolgotrajne oskrbe v instituciji, in sicer najmanj v 80 % svojih posteljnih zmogljivosti. V našem domu je v sistem celodnevne dolgotrajne oskrbe s 1. decembrom 2025 vstopilo skoraj 99 % stanovalcev oziroma uporabnikov celodnevnega institucionalnega varstva. Upravičenci do te oblike oskrbe so upravičeni tudi do storitev za krepitev in ohranjanje samostojnosti (SKOS), ki vključujejo preprečevanje poslabšanja zdravstvenega stanja, psihosocialno podporo, podporo osebam z demenco ter svetovanje za prilagoditev bivalnega okolja.

Dnevna dolgotrajna oskrba je namenjena osebam, ki potrebujejo pomoč le del dneva. V skladu z zakonom se izvaja med 6. in 22. uro, uporabniki pa se vsak dan vračajo domov. V Domu starejših občanov Novo mesto program dnevnega varstva poteka med 7. uro zjutraj in 16. uro popoldan. Obseg storitev za dnevno dolgotrajno oskrbo je določen mesečno: 7 ur v 1. kategoriji, 14 ur v 2. kategoriji, 21 ur v 3. kategoriji, 27 ur v 4. kategoriji in 37 ur v 5. kategoriji. Ta pravica je združljiva z dolgotrajno oskrbo na domu, pri čemer se število ur dnevne oskrbe odšteje od ur oskrbe na domu. Upravičenci so tudi pri tej obliki oskrbe upravičeni do storitev SKOS in e-oskrbe, skladno s svojo kategorijo. V dnevno dolgotrajno oskrbo je s 1. 12. 2025 vstopilo 25 % uporabnikov dnevnega varstva.

Ena od oblik je **dolgotrajna oskrba na domu**, ki je nedenarna pravica in se izvaja v domačem okolju upravičenca. Oseba na svojem domu prejema pomoč pri osnovnih in podpornih dnevni opravih ter storitve zdravstvene nege, ki so povezane z osnovnimi opravi. Ta oblika oskrbe se izvaja od 1. julija 2025 dalje. Obseg storitev je odvisen od kategorije upravičenosti: v 1. kategoriji lahko upravičenec prejme do 20 ur oskrbe mesečno, v 2. kategoriji do 40 ur, v 3. kategoriji do 60 ur in v 4. kategoriji do 80 ur in v 5. kategoriji 110 ur. Poleg tega je upravičenec, ki izbere oskrbo na domu, lahko upravičen tudi do e-oskrbe ter do storitev za krepitev in ohranjanje samostojnosti (SKOS). Obseg storitev SKOS znaša 12 ur letno v 1. kategoriji, 24 ur v 2. kategoriji, 48 ur v 3. kategoriji, 30 ur v 4. kategoriji in 24 ur v 5. kategoriji. Storitve SKOS in e-oskrba nista samostojni pravici, temveč sta vezani na izbrano obliko oziroma vrsto dolgotrajne oskrbe.

Posebna oblika pravice dolgotrajne oskrbe je **nadomestna oskrba**, ki je namenjena uporabnikom, ki že imajo priznano pravico do oskrbovalca družinskega člana. Uporablja se v času, ko je njihov oskrbovalec odsoten, na primer zaradi dopusta ali počitka. Upravičenec lahko koristi do 21 dni nadomestne oskrbe na leto bodisi kot celodnevno dolgotrajno oskrbo v instituciji, dolgotrajno oskrbo na domu ali denarni prejemek. **Dom starejših občanov Novo mesto mora za to obliko oskrbe v okviru celodnevne dolgotrajne oskrbe v letu 2026 zagotoviti najmanj šest do največ sedem postelj.**



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

Upravičenci se lahko namesto storitev odločijo tudi za **denarni prejemek**, ki je namenjen kritju stroškov oskrbe. Ta pravica velja od 1. decembra 2025. Višina prejemka je določena glede na kategorijo: 89 evrov v 1. kategoriji, 179 evrov v 2. kategoriji, 268 evrov v 3. kategoriji, 357 evrov v 4. kategoriji in 491 evrov v 5. kategoriji. Od 1. 3. 2026 je denarni prejemek za dobra 2 % višji. Upravičenec, ki prejema denarni prejemek, je prav tako lahko upravičen do e-oskrbe in storitev SKOS v enakem obsegu kot upravičenci, ki izberejo storitve na domu.

V Domu starejših občanov Novo mesto je bilo na dan 31. 12. 2025 v sistem celodnevne dolgotrajne oskrbe vključenih 289 stanovalcev, 12 uporabnikov se je vključilo v dnevno dolgotrajno oskrbo.

V letu 2026 bomo strmeli k polni zasedenosti zavoda in sledili zakonskim določbam in navodilom pristojnih služb. Trudili se bomo ohraniti osebni stik s stanovalci doma, njihovimi svojci in prosilci.

Na podlagi Zakona o ukrepih za optimizacijo določenih postopkov na centrih za socialno delo in domovih za starejše ob uvedbi novega sistema DO (ZUOPCSD) z namenom učinkovite organiziranosti izvajanja DO na domu se občini, v kateri delujejo izvajalci DO na domu, ki so vpisani v register izvajalcev DO, zagotovi sofinanciranje zagonskih stroškov, ki so nastali od 1. maja 2025 do 31. marca 2026. **Dom kot izvajalec DO na domu za občine: MONM, Škocjan, Mirno Peč, Šmarješke Toplice, Dolenjske Toplice, Šentjernej in Stražo bomo v sodelovanju z omenjenimi občinami uveljavljali zagonske stroške za nakup dveh električnih avtomobilov, in sicer izključno za potrebe izvajanja DO na domu.**

Zakon predvideva, da se višina sredstev za sofinanciranje zagonskih stroškov za posamezno občino določi glede na število njenih prebivalcev, starih 65 let ali več, na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije na dan 30. junija 2025. Upravičen znesek sredstev sofinanciranja občine znaša 4,23 eura na prebivalca, starega 65 let ali več.

2.2 Institucionalno varstvo in oskrba oseb z demenco

Raziskava Inštituta za merjenje in vrednotenje zdravja (Institute of Health Metrics and Evaluation) je pokazala, da v Sloveniji živi 43.000 ljudi z demenco, do leta 2050 pa naj bi se število povzpelo na 85.000. Zato velik izziv v kontekstu staranja populacije predstavlja prav naraščajoče število oseb z demenco in drugimi kognitivnimi motnjami.

Pokritost potreb domskega varstva za osebe v demenco v Sloveniji, je nezadostno. Glede na število vlog po namestitvi oseb z demenco v domu ugotavljamo, da je potrebno zagotoviti dodatne oddelke s povečanim nadzorom in večje število posteljnih kapacitet za namestitve oseb z demenco. Potrebe po domski oskrbi in varstvu oseb z demenco ne kaže le veliko število vlog po sprejemu teh oseb, temveč tudi pričevanja svojcev, ki navajajo, da v domačem okolju ne morejo zagotoviti dovolj varne in kontinuirane oskrbe, saj vemo, da osebe z demenco potrebujejo 24 urno celovito oskrbo in varovanje, na drugi strani pa aktivnosti po načelih inovativne validacije, katere temelj je okolje, naravnano na osebo, ki jim nudi varnost in oporo.

Zato bomo v letu 2026 preuredili nekdanji negovalni oddelek v oddelek s približno 25 posteljami v oddelek s povečanim nadzorom za osebe z demenco.



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

3. VIZIJA IN STRATEŠKI CILJI DOMA

3.1 Prikaz letnih ciljev

Program dela za leto 2026 temelji na ohranjanju dosedanje ravni programov in storitev javnega socialno varstvenega zavoda na področju starejših. **Novost, ki jo uvajamo v letu 2026 je vzpostavitev modela sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015** z namenom optimiziranja delovnih procesov, lažjega načrtovanja in nenehnega izboljševanja ter transparentnosti delovnih procesov na operativnem nivoju. Dolgoročne in srednjeročne cilje uresničujemo s posameznimi aktivnostmi, ki se odražajo v opredeljenih letnih ciljeh.

Dolgoročni cilji	Letni cilji
Vzpostavitev modela sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015	<ul style="list-style-type: none">• Pridobitev certifikata ISO standarda• Usposobitev notranjih presojevalcev (10 do 12)• Ohranjanje kakovosti• Redni vodstveni pregledi (notranji in zunanji)
Izboljšanje in vzdrževanje infrastrukture in opreme in delovnih pripomočkov.	<ul style="list-style-type: none">• Izboljšati stanje opreme in delovnih pripomočkov.• Skrbeti za vzdrževanje prostorov in opreme.• Sanacija in obnova sob zaradi dotrajanosti in zagotavljanje več 1-posteljnih sob.• Uvajanje sistema digitalizacije.• Obnova vrtov in sprehajalnih poti zaradi zagotavljanja varnosti in prostora za druženje.
Biti nosilec razvoja skrbi za starejše v Mestni občini Novo mesto in za sosednje občine, v povezavi z drugimi subjekti, zadolženimi za skrb za starejše, zagotavljati racionalno opravljanje dejavnosti in stalno povečevati kakovost storitev v Mestni občini Novo mesto ter v sosednjih občinah.	<ul style="list-style-type: none">• Sodelovanje s podjetji, z društvi/šolami.• Sodelovanje z lokalno skupnostjo.• Promocija prostovoljstva.• Izvajanje Pomoči na domu.• Krepitev storitev dnevnega varstva.• Izvajanje storitev začasnih namestitev.
Zagotavljati strokovno in osebno rast zaposlenih ter doseganje zadovoljstva pri delu.	<ul style="list-style-type: none">• Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zaposlenih s poudarkom na internem izobraževanju v skladu s planom.• Krepitev promocije zdravja kot dodatna oblika aktivnosti za zagotavljanje dobrega počutja zaposlenih.
Razvoj človeških virov	<ul style="list-style-type: none">• Pridobivanje deficitarnih kadrov, tako domačih kot tujih.• Spremljanje in analiziranje absentizma in fluktuacij oz. odhajanje zaposlenih iz organizacije.• Uskladitev števila zaposlenih z normativom.
Poslovati po ekonomskih načelih in zagotavljati finančno stabilnost.	<ul style="list-style-type: none">• Realizirati presežek prihodkov nad odhodki.



	<ul style="list-style-type: none">• Izvajanje tržne dejavnosti in uvajanje novih tržnih storitev, ki so odraz potrebe uporabnikov, tako notranjih – domskih, kot tudi zunanjih.• Pridobivanje donacij.
Zagotavljanje kakovosti v zdravstvu.	<ul style="list-style-type: none">• Vzpostavitev sistema obvladovanja varnostnih incidentov z skladu z zakonom.• Spremljanje kazalnikov kakovosti s področja zdravstvene nege.

4. OPERATIVNI CILJI

4.1 Investicijsko vzdrževanje zavoda in vlaganje v infrastrukturo

V letu 2026 bomo s skrbnostjo in odgovornostjo skrbeli za investicijsko vzdrževanje nepremičnin, s katerimi upravljamo, planiramo, da bodo ta omejena na najnujnejša in neodložljiva. Sanirali bomo manjša popravila in morebitne poškodbe, odpravljali napake (sanacija keramike v prostorih kuhinje) in ravnali kot dober gospodar. Sprotno bomo opravljali vse predpisane in zahtevane preglede. V letu 2026 bomo nadaljevali s sanacijo in obnovo sob ter dotrajane opreme, ki je neposredno vezana na bivalni standard stanovalcev (sanacija kopalnic v sobah, zamenjava tal in pohištva v sobah,...).

V letu 2026 nameravamo vzpostaviti sončno elektrarno s hranilnikom energije kot dolgoročno naložbo, s katero bomo znižali stroške električne energije in tako pripomogli k večji samooskrbi. Glavni razlog za postavitve sončne elektrarne je finančni prihranek in večja energetska neodvisnost.

V letu 2026 bomo investirali v ureditev domskih vrtov, ki so za starejše ključni za izboljšanje kakovosti življenja, saj spodbujajo telesno aktivnost, socialno vključenost in duševno zdravje. Vrtovi pri domu, zaradi svoje zanemarjenosti, potrebujejo celostno ureditev, saj obstoječe stanje ne omogoča varnih sprehajalnih poti in prostora za skupno druženje in povezovanje. Dom razpolaga s 6.000 m² zelenih površin, ki jih je treba urediti v prostor, ki bo stanovalcem in zunanjim obiskovalcem nudil varen prostor za preživljanje prostega časa v naravi.

Naziv investicije	Namen	Časovnica
Ureditev teras v prizidkih »Bob« in »Ajda« in postavitve vrtnih ut	<ul style="list-style-type: none">• Postavitev nadstreškov nad terasami v novih prizidkih in postavitve vrtnih ut• Postavitev ograje in polaganje keramičnih ploščic	maj – julij 2026
Nakup in montaža polnilnice za električne avtomobile	<ul style="list-style-type: none">• Priprava in montaža polnilnice za dva električna avtomobila	maj – julij 2026
Preureditev in sanacija sob na negovalnem oddelku namestitve oseb z demenco	<ul style="list-style-type: none">• Preureditev celotnega oddelka za namestitve oseb z demenco	maj – julij 2026
Ureditev notranjega vrta	<ul style="list-style-type: none">• Celostna preureditev notranjega	maj – septemb



	vrta in sprehajalnih poti v skladu s projektno dokumentacijo	2026
Elektronski sistem za merjenje legioneloz	<ul style="list-style-type: none">• Konstantno digitalno spremljanje temperatur v toplem in mrzlem vodovodu.	junij – avgust 2026
Sanacija sob in opreme ter WC-jev	<ul style="list-style-type: none">• Sanacija dotrajanih inštalacij in opreme sob	Junij – oktober 2026
Uvedba sodobne tehnologije in pripomočkov ter ločitev WI-FI omrežja	<ul style="list-style-type: none">• Zamenjava in nadgradnja komunikacijske infrastrukture	skozi celo leto
Vzpostavitev sončne elektrarne s hranilnikom	<ul style="list-style-type: none">• Zagotoviti samooskrbo z naravnimi viri.• Znižati stroške električne energije.• Manjša odvisnost od javnega omrežja in nihanj cen na trgu.	junij – avgust 2026
Izdelava projektne dokumentacije za razširitev in obnovo domske kuhinje	<ul style="list-style-type: none">• Sanacija in razširitev kuhinje	marec – oktober 2026
Popravilo keramike v kuhinji	<ul style="list-style-type: none">• Popravilo keramike na podlagi inšpekcijskega nadzora	marec – junij 2026

Izvedba investicij je pogojena z razpoložljivostjo zadostnih finančnih sredstev oziroma drugih virov financiranja.

4.2 Organizacija dela in zaposleni

4.2.1 Pridobivanje kadra in zagotavljanje osebnostnega in strokovnega razvoja zaposlenih

Dom starejših občanov Novo mesto se podobno kot večina izvajalcev socialnovarstvenih storitev v Sloveniji sooča s kadrovskimi izzivi, predvsem na področju zagotavljanja ustreznega števila bolničarjev-negovalcev, zdravstvenih tehnikov in kuharjev. Gre za širši družbeni izziv, ki je prisoten na nacionalni in evropski ravni ter zahteva sistematičen pristop k pridobivanju, razvoju in zadržanju kadrov.

V Domu starejših občanov Novo mesto zato izvajamo različne aktivnosti za dolgoročno zagotavljanje kadrovskih virov ter za povečanje privlačnosti skrbstvenih poklicev. Kot učni zavod aktivno sodelujemo z izobraževalnimi institucijami, predvsem s Srednjo zdravstveno in kemijsko šolo Novo mesto ter Fakulteto za zdravstvene vede Novo mesto, katerim omogočamo izvajanje praktičnega usposabljanja dijakov in študentov ter kliničnega usposabljanja študentov zdravstvene nege in fizioterapije. Sodelujemo tudi na informativnih dnevih, kariernih dogodkih in zaposlitvenih sejmih ter s tem prispevamo k promociji skrbstvenih poklicev in zgodnjemu prepoznavanju potencialnih kadrov.

Pomemben poudarek namenjamo tudi vključevanju zaposlenih iz tujine in njihovi uspešni integraciji v delovno ter socialno okolje. Vsak novo zaposleni prejme strukturirano dobrodošlico z osnovnimi informacijami o organizaciji, ki so prevedene v angleški, hrvaški in albanski jezik. Zaposlenim zagotavljamo tudi možnost tolmačenja ter brezplačno učenje slovenskega jezika, s čimer spodbujamo učinkovito komunikacijo in hitrejšo integracijo v delovno okolje.



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

Poleg tega nudimo pomoč pri urejanju nastanitve, zagotavljanju prehranskih paketov, finančne pomoči in prevozov ter podporo pri vključevanju v lokalno skupnost.

V okviru celostnega pristopa k upravljanju s kadrovskimi viri zaposlenim omogočamo različne oblike strokovnega razvoja, izobraževanja in usposabljanja, prav tako pa zagotavljamo tudi dodatne oblike podpore zaposlenim, kot so brezplačne fizioterapevtske storitve, možnost sofinanciranja izobraževanja ter različne oblike finančne stimulacije in nagrajevanja.

V skladu s priporočili za ravnanje s kadrovskimi viri ter z namenom dolgoročnega zagotavljanja stabilnega kadrovskega razvoja na kadrovskem področju izvajamo in bomo tudi v prihodnje izvajali več sistemskih ukrepov za zadržanje obstoječega kadra ter pridobivanje novega kadra:

- že od leta 2024 realiziramo zaposlitev farmacevtskih tehnikov za pripravo terapije, s čimer smo pomembno razbremenili zdravstveni kader pri vsakodnevnem delu,
- v letih 2026 in 2027 načrtujemo prekvalifikacijo za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije negovalec/negovalka v zdravstvenem in socialnem varstvu ter dolgotrajni oskrbi za 10 zaposlenih (postopek je že v teku),
- v letu 2024 smo sklenili pogodbo o medsebojnem sodelovanju s tremi zaposlenimi z namenom sofinanciranja šolnine za pridobitev poklica srednja medicinska sestra oziroma bolničar-negovalec; ena izmed zaposlenih je uspešno zaključila izobraževanje za tehnico zdravstvene nege ter je bila nato tudi zaposlena na delovnem mestu srednje medicinske sestre I,
- v letu 2025 smo za šolsko leto 2025/2026 razpisali kadrovske štipendije za študente in dijake, ki se izobražujejo za poklice diplomirana medicinska sestra, tehnik zdravstvene nege, bolničar-negovalec, slaščičar ter kuhar,
- v letu 2025 smo v sodelovanju s Šolskim centrom Novo mesto pričeli izvajati začetni tečaj slovenskega jezika za tuje zaposlene v obsegu 40 pedagoških ur na udeleženca; udeleženci so program uspešno zaključili februarja 2026,
- v letu 2026 nadaljujemo z izvajanjem praktičnega pouka s Srednjo zdravstveno in kemijsko šolo Novo mesto za poklice tehnik zdravstvene nege in bolničar-negovalec ter kliničnega usposabljanja s Fakulteto za zdravstvene vede Novo mesto za študente zdravstvene nege in fizioterapije,
- v letu 2026 načrtujemo nadaljevanje zaposlovanja tujih delavcev, tudi iz tretjih držav, med drugim iz Filipinov,
- v letu 2026 nadaljujemo tudi z izvajanjem Načrta ukrepov v okviru promocije zdravja na delovnem mestu, s katerim sistematično skrbimo za ohranjanje zdravja, dobrega počutja ter delovne zmožnosti zaposlenih.

Z navedenimi aktivnostmi si prizadevamo za sistematično in trajnostno upravljanje kadrovskih virov, izboljšanje delovnih pogojev ter povečanje privlačnosti zaposlitve v socialnovarstveni dejavnosti, s čimer želimo dolgoročno zagotavljati kakovostno in varno izvajanje storitev za uporabnike.

Dom starejših občanov Novo mesto se zaveda pomena sistematičnega upravljanja kadrovskih virov in zato izvaja številne ukrepe za pridobivanje, razvoj in zadržanje zaposlenih. S kombinacijo sodelovanja z izobraževalnim sistemom, izvajanjem štipendij, prekvalifikacij, integracijo tujih zaposlenih ter izboljševanjem delovnih pogojev si prizadevamo zagotavljati stabilno kadrovsko strukturo ter visoko kakovost izvajanja socialnovarstvenih storitev in storitev dolgotrajne oskrbe.

Organizacija izvaja redno spremljanje kadrovskih potreb ter načrtovanje zaposlitev glede na obseg storitev, normative in organizacijske potrebe.

Pri tem izvajamo:

- spremljanje zasedenosti delovnih mest in kadrovskih primanjkljajev,
- načrtovanje zaposlitev na letni in večletni ravni,



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

- prilagajanje organizacije dela glede na razpoložljive kadrovske vire,
- analiziranje razlogov za težave pri zaposlovanju posameznih profilov.

Za pridobivanje novih zaposlenih uporabljamo različne pristope in kanale, s katerimi želimo povečati prepoznavnost organizacije kot delodajalca.

Izvajamo:

- objavljanje prostih delovnih mest na zaposlitvenih portalih in drugih komunikacijskih kanalih,
- sodelovanje na kariernih dogodkih in predstavitev poklicev,
- sodelovanje z lokalnim okoljem in organizacijami pri vključevanju oseb na trg dela,
- promocijo poklicev v socialnem varstvu in dolgotrajni oskrbi.

Organizacija aktivno sodeluje z izobraževalnimi institucijami z namenom spodbujanja zanimanja za skrbstvene poklice ter zagotavljanja praktičnega usposabljanja.

Izvajamo:

- organizacijo praktičnega usposabljanja dijakov in študentov,
- sodelovanje pri kliničnem usposabljanju in strokovni praksi,
- predstavitve poklicev in zaposlitvenih možnosti v dejavnosti.

Takšno sodelovanje omogoča zgodnje prepoznavanje potencialnih kadrov ter spodbuja kasnejše zaposlovanje.

V organizaciji namenjamo posebno pozornost strokovnemu razvoju zaposlenih in pridobivanju novih kompetenc.

Izvajamo:

- redna strokovna izobraževanja in usposabljanja,
- mentorstvo in uvajanje novo zaposlenih,
- spodbujanje pridobivanja dodatnih kvalifikacij,
- podporo zaposlenim pri nadaljnjem izobraževanju.

Poseben poudarek namenjamo tudi prekvalifikacijam in pridobivanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki omogočajo pridobivanje kadra znotraj organizacije.

Z namenom dolgoročnega zagotavljanja kadrovskih virov organizacija razvija tudi sistem kadrovskih štipendij za poklice, pri katerih se pojavljajo večji kadrovski primanjkljaji.

S tem želimo:

- spodbuditi zanimanje mladih za skrbstvene poklice,
- vzpostaviti dolgoročno sodelovanje z bodočimi zaposlenimi,
- zagotoviti stabilen kadrovski razvoj organizacije.

Zaradi omejene razpoložljivosti kadra na domačem trgu dela organizacija preučuje tudi možnosti zaposlovanja tujih delavcev.

Pri tem izvajamo ukrepe za njihovo uspešno integracijo, kot so:

- organizacija jezikovnih tečajev slovenskega jezika,
- pomoč pri vključevanju v delovno in socialno okolje,
- zagotavljanje informacij in podpore pri urejanju administrativnih postopkov,
- izvajanje aktivnosti za spodbujanje medkulturnega sodelovanja.



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

Organizacija izvaja različne ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev ter povečanje zadovoljstva zaposlenih. Izvajamo:

- aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu,
- spodbujanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem,
- razvoj spodbudnega delovnega okolja in pozitivne organizacijske kulture,
- uporabo motivacijskih in nagrajevalnih mehanizmov.

Organizacija si prizadeva tudi za izboljšanje organizacije dela ter optimizacijo delovnih procesov.

Pri tem izvajamo:

- pregled in posodobitev delovnih procesov,
- prilagajanje organizacije dela glede na potrebe uporabnikov in zaposlenih,
- uvajanje novih pristopov za izboljšanje učinkovitosti in kakovosti dela.

Organizacija bo tudi v prihodnje nadaljevala z izvajanjem ukrepov za izboljšanje kadrovske prakse, pridobivanje in razvoj zaposlenih ter zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev. Pri tem bomo sledili priporočilom Ministrstva za solidarno prihodnost ter dobrim praksam na področju upravljanja s kadrovskimi viri v socialnem varstvu in dolgotrajni oskrbi.

4.2.2 Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje

V programskem obdobju leta 2026 bo težišče strokovnega izpopolnjevanja usmerjeno v izpolnjevanje zakonsko določenih pogojev za izvajanje dejavnosti ter ohranjanje in podaljševanje poklicnih licenc. Izobraževalne aktivnosti bodo prioriteto zajemale vsebine, ki jih določajo področni predpisi in strokovne smernice, ter so pogoj za zakonito in kakovostno opravljanje dela posameznih strokovnih profilov.

Za zdravstvene delavce in sodelavce bodo organizirana usposabljanja, ki omogočajo pridobivanje licenčnih točk skladno z veljavno regulativo ter zahtevami pristojnih zbornic in strokovnih teles. Program bo vključeval vsebine s področja zagotavljanja varnosti in kakovosti zdravstvene obravnave, preprečevanja in obvladovanja okužb, varnosti živil ter izvajanja ukrepov za zmanjševanje tveganj v institucionalnem varstvu.

Posebna pozornost bo namenjena nadgradnji znanj in kompetenc na področju zgodnjega prepoznavanja akutnih zdravstvenih stanj pri starostnikih in ustreznega ukrepanja ob nujnih in urgentnih dogodkih. Izobraževanja bodo usklajena s strokovnimi doktrinami in kliničnimi smernicami ter prilagojena zahtevnosti dela v institucionalnem okolju.

Strokovno izpopolnjevanje zaposlenih se bo izvajalo v skladu z določbami kolektivne pogodbe za dejavnost ter internimi akti zavoda, pri čemer se bo upoštevala stopnja in vrsta izobrazbe posameznega zaposlenega ter zahteve delovnega mesta.

Izobraževalni program bo potekal v različnih organizacijskih oblikah, vključno s strokovnimi seminarji, konferencami, delovnimi srečanji, specializiranimi tečaji, praktičnimi delavnicami, strokovnimi ekskurzijami ter internimi usposabljanji. Del vsebin bo izveden centralno na ravni zavoda, z namenom zagotavljanja enotnih standardov kakovosti, del pa v zunanjih strokovnih institucijah.

V vsebinskem smislu bo program prilagojen specifičnim strokovnim področjem posameznih profilov, ob tem pa bodo določene teme obravnavane interdisciplinarno. V ospredju bodo zlasti področja paliativne oskrbe, celostne obravnave oseb z demenco ter sodobnih pristopov v zdravstveno-negovalni obravnavi starostnikov, s ciljem zagotavljanja strokovne, varne in etično utemeljene oskrbe.



Interno dodatno strokovno usposabljanje, predvsem v smislu prenosa znanj med zaposlenimi bo organizirano glede na potrebe. Izvajali ga bodo strokovni delavci in sodelavci zavoda skupaj z predstavniki zunanjih partnerjev. Predvidene teme: preprečevanje in obvladovanje širjenja okužb, pravilna uporaba OVO, pomen razkuževanja, ravnanje z odpadki, prehranjevanje starostnikov, demenca, izvajanje uporabnikove higijene, pomoč pri gibanju, temeljni postopki oživljanja, pravilna izbira in uporaba inkontinentnih pripomočkov, bolezenske spremembe v starosti, paliativna oskrba ali aktualne teme, ki jih bodo predlagale vodje organizacijskih enot. Za vse delavce bo organizirano usposabljanje s področja zagotavljanja zdravega in varnega dela ter protipožarnega varstva.

Izobraževanja	Namen
Zakon o kakovosti in vloga ZNO	<ul style="list-style-type: none">Razumevanje zakonodaje in odgovornosti v praksi.
Komunikacijske veščine	<ul style="list-style-type: none">Izboljšati način komunikacijeIzboljšati medsebojno sodelovanje in povezanost zaposlenihOsvojiti veščine komunikacije
Komunikacija v timu – kultura spoštovanja	<ul style="list-style-type: none">Izboljšanje odnosov, sodelovanja in zaupanja.
Komunikacija s svojci – zahtevne situacije	<ul style="list-style-type: none">Razvijanje empatije, poslušanja in jasne komunikacije.
Komunikacija v kriznih situacijah	<ul style="list-style-type: none">Obvladovanje konfliktov in stresnih situacij.
Higiena okolja in preprečevanje bolnišničnih okužb	<ul style="list-style-type: none">Seznanitev z določbami POBOUpoštevanje higijene rok, urejenosti zdravstvenega delavca, ukrepov ob pojavu bolnišničnih okužbVzdrževanje standardov higijene in nadzor okužb.
Higiena rok – temelj varne oskrbe	<ul style="list-style-type: none">Preprečevanje okužb in širjenja patogenov
Slovenski jezik	<ul style="list-style-type: none">Omogočiti zaposlenim lažjo komunikacijo s stanovalci in sodelavci
Aktivi služb	<ul style="list-style-type: none">Povezovanje z drugimi sorodnimi organizacijamiIzmenjava dobre prakse pri delu
e- izobraževanja	<ul style="list-style-type: none">Možnost izobraževanja na različne teme na način kot odgovarja zaposlenim
Paliativna oskrba	<ul style="list-style-type: none">Soočanje s stisko ob soočanju s smrtjo in umiranjemEtičen in sočuten pristop v komunikacijirazumevanje paliativnega pristopa in etičnih načelspremljanje in podpora družinam v procesu bolezni
Fizioterapija	<ul style="list-style-type: none">Pridobivanje novega znanja s področja FTHSpremljanje novosti na področju FTH
Udeležba na kongresih, posvetih, okroglih mizah, konferencah (aktivna in pasivna udeležba)	<ul style="list-style-type: none">Pridobivanje novega znanjaPrepoznavanje primerov dobrih praksPredstavitel primerov dobre prakse DSO Nm
Strokovna ekskurzija zaposlenih	<ul style="list-style-type: none">Spoznavanje prakse drugih domovPovezovanje sodelavcev
Program terapije s pomočjo psa	<ul style="list-style-type: none">Ponovna vzpostavitev sodelovanja z Društvom Tačke pomagačkeOmogočiti stanovalcem stik s psom



Etika in poklicna odgovornost	<ul style="list-style-type: none">• Krepitev etičnih standardov in zavedanje odgovornosti
Kadrovsko področje	<ul style="list-style-type: none">• Lažje in pravilno razumevanje sprememb zakonodaje vezane na kadrovsko politiko
Odgovornost in varnost pri delu	<ul style="list-style-type: none">• Upoštevanje varnostnih predpisov in preventive
Preprečevanje poškodb pri delu, dvigovanje, prelaganje	<ul style="list-style-type: none">• Preventiva in varno delovno okolje
Nega ran in prevezovalni materiali	<ul style="list-style-type: none">• Spoznavanje novosti glede oblog, prevezov ran• Seznanitev s sodobnimi metodami ravnanja z ranami• Uvedba novih metod v delo ZN• Učinkovito celjenje ran in uporaba sodobnih materialov
Dokumentacija v negi – pravilnost in sledljivost	<ul style="list-style-type: none">• Zagotavljanje varnosti in sledljivosti postopkov
Preprečevanje preležanin (RZP)	<ul style="list-style-type: none">• Preventiva, ocenjevanje tveganj in spremljanje kazalnikov
Hranjenje po PEG – varno izvajanje postopkov	<ul style="list-style-type: none">• Pravilno ravnanje z opremo, higiena in dokumentacija
Spremembe zdravstvenega stanja – pravočasno ukrepanje	<ul style="list-style-type: none">• Prepoznavanje poslabšanj in ustrezno ukrepanje
SOP v praksi – standardizacija dela	<ul style="list-style-type: none">• Dosledna uporaba postopkov in preverjanje skladnosti
Kazalniki kakovosti v praksi	<ul style="list-style-type: none">• Razumevanje merljivih kazalnikov in evalvacija rezultatov
Prehrana in dietni režimi v DSO	<ul style="list-style-type: none">• Poudarjanje pomena prehranske podpore v negi
Legionela	<ul style="list-style-type: none">• Uporaba evalvacijskih orodij za izboljšave
Mentorski sistem v ZNO	<ul style="list-style-type: none">• Uvajanje novih zaposlenih in prenos znanja
Poročanje in dokumentiranje incidentov	<ul style="list-style-type: none">• Skladnost z zakonodajo in kultura varnosti
Samoevalvacija – kako ocenimo kakovost dela	<ul style="list-style-type: none">• Krepitev samorefleksije in osebne odgovornosti
Delo v poletnem času – varnost in hidracija	<ul style="list-style-type: none">• Preventiva pri vročinskih obremenitvah
Timsko delo – krepitev sodelovanja	<ul style="list-style-type: none">• Gradnja zaupanja in povezanosti
Higiena rok – poletna ponovitev	<ul style="list-style-type: none">• Utrjevanje dobrih higienskih navad
Kakovost v praksi – odgovornost vsakega posameznika	<ul style="list-style-type: none">• Krepitev zavedanja, da kakovost izvira iz vsakodnevnega dela vsakega člana tima
Obvladovanje okužb v DSO	<ul style="list-style-type: none">• Preventiva, nadzor in ukrepanje
Osebna odgovornost in samorefleksija	<ul style="list-style-type: none">• Krepitev profesionalnosti in zavedanja poklicnih vrednot
Preležanine – analiza primerov iz prakse	<ul style="list-style-type: none">• Učenje iz primerov in izboljšanje preventive.
Duhovnost v vsakdanjem delu	<ul style="list-style-type: none">• Razvijanje notranje moči in miru pri delu
Notranje presoje kakovosti	<ul style="list-style-type: none">• Priprava in izvedba presoje po ISO načelih
Zadovoljstvo stanovalcev – merjenje in ukrepanje	<ul style="list-style-type: none">• Povezava med negovalnim in socialnim vidikom kakovosti
Prepoznavanje znakov bolečine pri starostnikih	<ul style="list-style-type: none">• Ocenjevanje in lajšanje bolečine
Komunikacija z osebami z demenco	<ul style="list-style-type: none">• Uporaba učinkovitih pristopov v komunikaciji.
Vloga paliativnega tima	<ul style="list-style-type: none">• Timsko sodelovanje in koordinacija oskrbe
Poročanje o kazalnikih kakovosti	<ul style="list-style-type: none">• Analiza rezultatov in priprava ukrepov
Prepoznavanje stresa in izgorelosti	<ul style="list-style-type: none">• Skrb za mentalno zdravje zaposlenih
Zaključna analiza kazalnikov kakovosti	<ul style="list-style-type: none">• Poročanje vodstvu in predlogi za izboljšave
Duhovnost in hvaležnost v timu	<ul style="list-style-type: none">• Zaključek leta v duhu povezanosti in spoštovanja



DOM STAREJŠIH OBČANOV
~Novo mesto~

4.2.3 Promocija zdravja na delovnem mestu

V letu 2026 bomo nadaljevali z načrtnim izvajanjem promocije zdravja na delovnem mestu kot pomembnega pristopa, ki vključuje skupna prizadevanja delodajalca in zaposlenih za izboljšanje zdravja, dobrega počutja ter delovne učinkovitosti. Zavedamo se, da uspešna organizacija temelji na zdravih zaposlenih, ki delujejo v varnem, spodbudnem in podporno naravnem delovnem okolju. Promocijo zdravja zato razumemo kot trajen proces, ki mora biti vključen v organizacijsko kulturo in vsakodnevne delovne procese.

V zavodu si prizadevamo zaposlenim zagotavljati ustrezne delovne pogoje, primerno delovno opremo ter podporno delovno okolje, saj je to temelj za varno in kakovostno delo tako za zaposlene kot tudi za stanovalce oziroma uporabnike storitev.

Na podlagi ugotovljenih potreb in izkušenj iz preteklih let bomo tudi v letu 2026 izvajali različne aktivnosti in ukrepe, usmerjene v krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih, izboljšanje medsebojnih odnosov ter ozaveščanje o pomenu zdravega življenjskega sloga. Aktivnosti predstavljajo nadaljevanje že uveljavljenih praks promocije zdravja v zavodu in uvedbo oz. nadgradnjo z novimi ukrepi (joga obraza, masažni stoli, test hoje, promocija hidracije).

V okviru promocije zdravja na delovnem mestu bomo izvajali predvsem naslednje aktivnosti:

- **spodbujanje telesne aktivnosti zaposlenih**, kot so organizirana redna telovadba za zaposlene, vodena rekreacija v športni dvorani, aktivni odmori na delovnem mestu, organizirani pohodi (npr. Trška gora, Gospodična), športne igre zaposlenih, ter dvakrat mesečno kopanje v Termah Krka;
- **skrb za ohranjanje in izboljšanje zdravja zaposlenih**, ki vključuje rehabilitacijsko svetovanje in obravnavo zaposlenih, merjenje krvnega tlaka in sladkorja v krvi, izvedbo šestminutnega testa hoje ter možnost uporabe masažnega stola;
- **krepitev duševnega zdravja in zmanjševanje stresa**, z izvedbo delavnic za obvladovanje stresa, aktivnih odmorov, joga obraza, različnih oblik sprostitvenih aktivnosti ter ozaveščanja o zdravem življenjskem slogu;
- **ozaveščanje zaposlenih o zdravem življenjskem slogu**, z objavo promocijskih vsebin o varovanju zdravja, svetovanjem glede pravilne telesne drže, dvigovanja bremen, ustrezne telesne aktivnosti ter zdravega načina življenja (pomen hidracije, uravnotežene prehrane, vključevanje prehranskih dopolnil ipd.);
- **zmanjševanje škodljivih navad**, z aktivnostmi ozaveščanja o škodljivosti kajenja ter pripravo ustreznih internih usmeritev na tem področju;
- **krepitev medsebojnih odnosov in pozitivne organizacijske klime**, z različnimi skupnimi športnimi aktivnostmi, pohodi in druženji zaposlenih, ki prispevajo k boljšemu sodelovanju, povezovanju ter pozitivnemu delovnemu vzdušju.

Z izvajanjem navedenih aktivnosti želimo prispevati k večji telesni zmogljivosti zaposlenih, zmanjševanju stresa in bolniških odsotnosti, izboljšanju splošnega počutja ter krepitvi sodelovanja in pozitivnih odnosov med zaposlenimi. Hkrati želimo povečati ozaveščenost zaposlenih o pomenu skrbi za lastno zdravje ter spodbuditi odgovoren odnos do zdravega življenjskega sloga.

mag. Mateja Jerič
Direktorica

Številka: 007-0004/2026

Datum: 28. 4. 2026