

TRAJNOSTNO POROČILO 2025



Dom dr. Janka Benedika
Radovljica

Radovljica, januar 2026



V Domu dr. Janka Benedika smo v letu 2021 pristopili k pridobitvi certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, na kar smo prav posebej ponosni.

Slovenija, se kot vse razvite družbe, sooča s hitrim staranjem prebivalstva. Spremembe v demografski sestavi pomembno vplivajo na področje gospodarskega in družbeno socialnega življenja. Zaradi vse bolj izrazitih sprememb v strukturi prebivalstva na lokalni, regionalni in nenazadnje na globalni ravni, se povečujejo potrebe po snovanju ukrepov za zagotavljanje enakovrednega vključevanja starejših v ekonomsko, družbeno in kulturno življenje na eni strani, na drugi strani pa se povečuje potreba po krepitvi ukrepov za zmanjševanje neravnovesja na trgu delovne sile. Odgovori na družbene izzive zato postajajo vse kompleksnejši, zato je toliko pomembneje, da se organizacije zavedamo pomena trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti.

Trajnost ni le okoljska skrb, ampak temelji na sožitju med ljudmi, okoljem in ekonomijo. Je vizija celotne družbe, kjer je blaginja dosegljiva za vse, vendar ne na račun prihodnjih generacij. Trajnost v družbi pomeni odgovornost pri sprejemanju odločitev, vsaka izbira vpliva na našo skupnost, zato želimo s pravilnimi izbirami ohranjati ravnovesje med potrebami posameznika, naše organizacije in nenazadnje celotne družbe. Trajnost v družbi razumemo kot solidarnost, sodelovanje in zavezo k dolgoročnemu razmišljanju.

Družbena odgovornost predstavlja temelj delovanja naše organizacije, odgovorno delujemo do naših zaposlenih, uporabnikov, skupnosti, okolja in nenazadnje glede na naše poslanstvo, do širše družbe.

V Domu dr. Janka Benedika aktivno prispevamo svoj dobrobit na področju družbenega napredka, uspešnosti in varovanja okolja. Na področju družbenega napredka delujemo ob upoštevanju vseh naših deležnikov, uporabnikov naših storitev in njihovih svojcev, ustanovitelja, zaposlenih, strokovnih združenj, izobraževalnih ustanov, lokalne skupnosti in dobaviteljev ter zagotavljamo uspešnost poslovanja naše organizacije z izvajanjem kakovostnih in varnih storitev. V našem delovanju smo zavezani k trajnemu varovanju našega okolja.

Na področju družbenega napredka krepimo sodelovanje z našimi uporabniki, njihovimi svojci ter predstavniki lokalne skupnosti, nadgrajujemo odnose z izobraževalnimi ustanovami in strokovnimi združenji ter krepimo pošteno delovno okolje za zaposlene. S področja varovanja okolja smo zavezani k smotrni porabi virov, operativni energetski učinkovitosti ter skrbnemu ravnanju z odpadki.

V Domu dr. Janka Benedika se zavedamo pomena družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja, zato stremimo k aktivnostim za zagotavljanju dobrih pogojev bivanja na nas ter naše zanamce.

Alen Gril
Direktor

Današnji čas temeljitih družbenih sprememb, temeljnih vrednot in življenjskih usmeritev, ki prehajajo iz velikih vrednot, oprtih na močne ideologije k posamezniku in njegovemu izkustvu kot so samouresničevanje, odnosi, zdravo okolje, varnost in kakovost vsakdanjega življenja predstavlja organizacijam svojevrsten izziv razumevanja in spoštovanja potreb po spremembi koncepta dela, ki ne obsega več tradicionalne zaposlitve in delovnega časa temveč vključuje celotno prizadevanje po vključitvi posameznika z dopuščanjem večje kreativnosti in produktivnosti.

V Domu dr. Janka Benedika se zavedamo pomena samouresničevanja, osebne rasti, dobrih odnosov in osebne ekspresije, zavedamo se tendence usmeritve mlajših zaposlenih k ekspresivnim vrednotam ter uveljavljanju v sodobni informacijski družbi. V naših prizadevanjih v razumevanju do zaposlenih želimo postati ugleden, želen in v širšem kontekstu prepoznan kot družbeno odgovoren delodajalec. Želimo biti dober član in sogovornik v družbenem okolju, vzgled drugim s sprejemanjem odgovornih odločitev tako na nivoju organizacije kot družbene in socialne odgovornosti. Zato smo v Domu dr. Janka Benedika Radovljica podali trajno zavezo, da bomo delovali etično, doprinali k gospodarskemu razvoju in vplivali na izboljšanje življenja naših zaposlenih kot tudi širše v lokalni skupnosti. V svojem delovanju smo naravnani k spoštovanju in varovanju naravnega okolja ter krepitvi vpetosti v družbeno okolje in odnose med zaposlenimi. **Družbeno odgovornost razumemo kot preplet okoljske, ekonomske in socialne odgovornosti, družbena odgovornost predstavlja pogoj za dobre poslovne odločitve in neizogiben korak pri uspešnosti delovanja Doma dr. Janka Benedika Radovljica.**

Družbeno odgovornost razumemo kot stalen in dinamičen odnos med osebnimi potrebami, vrednotami, interesi, prepričanju vsakega posameznika in skupnostmi oziroma družbo, v kateri posameznik deluje.

V Domu dr. Janka Benedika Radovljica smo zelo ponosni, da smo prepoznani kot družbeno odgovoren delodajalec, saj to pomeni, da je naš trud prepoznan in vrednoten v širšem lokalnem okolju.



Dom dr. Janka Benedika Radovljica

Dom se imenuje po zdravniku Janku Benediku, zaslužnemu in predanemu družbenemu in zdravstvenemu delavcu z Bleda. Odprt je bil 29.11.1977, leta 1983 je bil dograjen prizidek k obstoječemu domu z 80 posteljami.

Dom danes po kapaciteti sodi med večje slovenske domove, naša kapaciteta postelj znaša za 222 stanovalcev. Geografsko prednostno pokrivamo potrebe občanov občin Radovljica, Bled in Gorje.

V razgibani blokovski gradnji s petimi nadstropji je razporejenih 154 sob, od teh jih ima 79 balkone. V DJB Radovljica imamo 84 enoposteljnih, 52 dvoposteljnih in 6 triposteljnih standardnih sob ter 8 enoposteljnih in 4 dvoposteljne garsonjere. V letu 2023 je bila izvedena zamenjava dotrajanih dvigal ter prenova dveh bivalnih oddelkov, fizioterapije in prostorov finančno računovodske službe

Direktor DJB Radovljica Alen Gril je mesto direktorja DJB Radovljica prevzel septembra 2019, po predhodnem vodenju mag. Sonje Resman in gospe Minke Škantar.

Dom dr. Janka Benedika (DJB) Radovljica je javni socialnovarstveni zavod, ki je od leta 1993 v celotni lasti Republike Slovenije. Deluje na Gorenjskem, v občini in upravni enoti Radovljica. Ustanovljen je bil z namenom zagotavljanja institucionalnega varstva starejših. Uporabnikom nadomešča, dopolnjuje ali zagotavlja funkcijo doma ali lastne družine. Z upravnimi in strokovnimi službami je dom lociran v Radovljici, na lokaciji s čudovitim pogledom na Julijske Alpe in Karavanke. Dom opravlja nepridobitno dejavnost socialnega varstva v okviru mreže javne službe in storitve socialnega servisa, ki so izven javne službe, in sicer na podlagi dovoljenja za delo. Storitve dnevnega varstva izvajamo v Radovljici in v Medgeneracijskem centru Vezanine Bled.

Ustanovitelj DJB Radovljica je Republika Slovenija. Dejavnost DJB Radovljica sodi v pristojnost Ministrstva za solidarno prihodnost. S prostovoljnim povezovanjem v Skupnost socialnih zavodov Slovenije sodelujemo pri oblikovanju politike razvoja socialnega varstva v Sloveniji.

Ključni organi odločanja na upravljavskem in strokovnem področju so svet zavoda, direktor doma in strokovni svet.

Svet zavoda DJB Radovljica je devet članski organ (5 predstavnikov ustanovitelja, 2 predstavnika delavcev, 1 predstavnik stanovalcev in 1 predstavnik lokalne skupnosti), ki potrjuje strateške odločitve in nadzira delo DJB Radovljica. Direktor DJB Radovljica organizira delo, vodi strokovno delo in poslovanje ter predstavlja in zastopa DJB Radovljica. Pri delu mu pomaga kolegijski strokovni svet, ki obravnava vprašanja s področja strokovnega dela.

V DJB Radovljica je oblikovan tudi svet stanovalcev, ki zagotavlja organizirano uresničevanje njihovih interesov.



Naziv podjetja:	Dom dr. Janka Benedika Radovljica
Ulica, hišna številka:	Šercerjeva ulica 35
Poštna številka in kraj:	4240 Radovljica
Občina:	Radovljica
Upravna enota:	Radovljica
Direktor:	Alen Gril
Davčna številka:	79863892
ID zavezanca za DDV:	SI79863892
Matična številka:	5095549
IBAN:	SI56 0110-0603-0268-194
Pravni status:	Javni zavod
Poslovna tradicija:	1977
Pretežna dejavnost:	Storitve
Tržno okolje:	Slovenija 100%

Tabela 1: Osebna izkaznica DJB

Poslanstvo, vizija in vrednote DJB

Namen naše organizacije je zagotavljanje kakovostnega institucionalnega varstva starejših, dopolnjevanje funkcije domačega okolja ali lastne družine ter socialna oskrba prebivalcev lokalnega okolja.

POS LANSTVO

Skrb za stanovalce v jeseni življenja.

Prijazni zaposleni vedno pripravljeni na pogovor s stanovalci.

Preseganje pričakovanj uporabnikov.

Družbeno odgovorno delovanje.

VIZIJA

Postati vodilni sodobni nosilec izvajanja in razvoja celostne obravnave starejših.

VREDNOTE

Vrednote, ki jih udejanjamo pri vsakodnevnem delu in nam hkrati predstavljajo dolgoročno osebno vodilo so:

- Odgovornost
- Znanje in kompetentnost
- Empatija
- Zanesljivost
- Zavzetost
- Zaupanje
- Družbena odgovornost
- Trajnostno delovanje

Razumevanje ekosistema, lastnih sposobnosti in glavnih izzivov

Temeljni namen delovanja DJB Radovljica je zagotavljanje kakovostnih storitev različnim uporabnikom glede na njihove potrebe, sposobnosti in želje. Pri tem v ospredje postavljamo človeka kot posameznika in/ali družine z lastno prehojeno potjo, potrebami, željami in zmožnostmi ter odgovorno ravnanje do ustanovitelja in vseh javnosti z rezultati, doseženimi s poslovanjem skladno z zakonom.

Za učinkovito delovanje naše organizacije je ključno celostno razumevanje ekosistema, v katerem delujemo, lastnih sposobnosti in glavnih izzivov. To nam omogoča prilagoditev strategij, maksimiranje potenciala in dolgoročno uspešnost.

- Razumevanje ekosistema.
Ekosistem predstavlja širše okolje, ki vključuje vse deležnike, trende, predpise in okoliščine, ki vplivajo na DJB Radovljica.
- Razumevanje lastnih sposobnosti.
S pregledom notranjih virov in kompetenc je omogočena ocena zadostne moči in potrebe po izboljšavah v delovanju DJB Radovljica (ključne sposobnosti, človeški viri, tehnologija in infrastruktura, kultura in vrednote).
- Prepoznavanje glavnih izzivov.
Glavni izzivi DJB Radovljica izhajajo iz notranjih omejitev in zunanjih pritiskov z vplivom na doseganje ciljev (notranji izzivi, zunanji izzivi, dolgo- in kratkoročne prioritete).

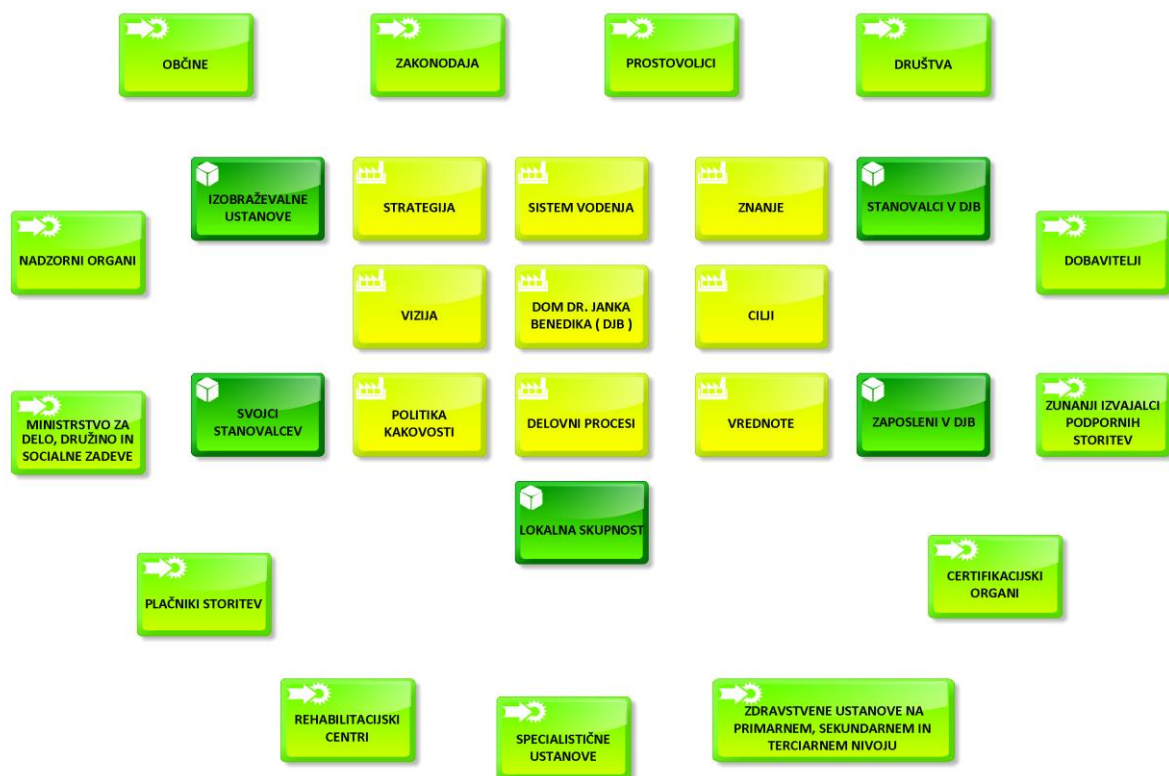
Okolje naše organizacije predstavlja širši kontekst v katerem delujemo in iz katerega pridobivamo potrebne vire in vplive, ki oblikujejo naše delovanje, uspešnost in razvoj. Naše okolje je dinamično in raznoliko ter vključuje vse zunanje in notranje dejavnike, ki vplivajo na delovanje in obstoj DJB Radovljica. Pomembnost razumevanja okolja naše organizacije vpliva na:

- Prilagodljivost DJB Radovljica; lažje in hitrejšje prilagajanje spremembam, izkoriščanje priložnosti.
- Uspešnost odločanja; pomoč vodstvu pri sprejemu informiranih in strateških odločitev.
- Upravljanje tveganj; razumevanje tveganj, povezanih z notranjim in zunanjim okoljem omogoča boljše načrtovanje in pripravljenost.
- Konkurenčna prednost; s poznavanjem okolja lažje razvijamo edinstvene strategije.

Glede na namen delovanja naše organizacije smo opredelili notranje in zunanje okolje, v katerem deluje tudi naš sistem vodenja kakovosti.

Opredelitev okolja DJB

Naše **notranje okolje** opredeljujejo strategija, sistem vodenja, znanje, vizija, cilji, politika kakovosti, vrednote in delovni procesi. **Zunanje okolje** opredeljujejo zunanji izvajalci podpornih storitev, zakonodaja, prostovoljci, društva, dobavitelji, certifikacijski organi, zdravstvene ustanove na primarnem, sekundarnem in terciarnem nivoju, specialistične ustanove, rehabilitacijski centri, občine, plačniki storitev, ministrstva, nadzorni organi, prostovoljci itd.



Slika 2: Notranje in zunanje okolje DJB

Razumevanje potreb in pričakovanj zainteresiranih strani

Razumevanje potreb in pričakovanj zainteresiranih strani je ključni del uspešnega upravljanja projektov, naših procesov in same organizacije. V DJB Radovljica smo izvedli številne aktivnosti, ki so odločilno pripomogle k razumevanju potreb in pričakovanj zainteresiranih strani, in sicer:

- Identifikacijo zainteresiranih strani.
- Zbiranje potrebnih informacij.
- Analizo potreb in pričakovanj.

- Usklajevanje in prioritizacijo.
- Razvoj strategije komuniciranja in upravljanja.
- Spremljanje in prilagajanje potrebam zainteresiranim stranem.

Z razumevanjem potreb in pričakovanj zainteresiranih strani izgrajujemo zaupanje, sodelovanje, vplivamo na uspeh projektov in ustvarjamo konkurenčno prednost.

V Domu dr. Janka Benedika Radovljica prepoznavamo ključne zainteresirane strani, osredotočamo se na izpolnjevanje in preseganje njihovih zahtev in pričakovanj.

Identifikacija in spodbujanje vključujočega sodelovanja deležnikov je temeljni pogoj za delovanje Doma dr. Janka Benedika, razvoj komunikacijskih in informacijskih tehnologij tovrstno sodelovanje krepí in nadgrajuje na vseh nivojih povezovanja, k čimer neprekinjeno stremimo v naši organizaciji. Naše sodelovanje z deležniki se odseva tudi v načelih našega delovanja, pri čemer spodbujamo in upoštevamo:

- Načelo pravočasnosti (pravočasno obveščanje strokovne, zainteresirane in ciljne javnosti) ter zagotavljanje razumnega časa za sodelovanje.
- Načelo odprtosti in odkritosti, omogočanje posredovanja mnenj, predlogov, pobud in pripomb.
- Načelo dostopnosti na vseh nivojih delovanja.
- Načelo odzivnosti; seznanjanje sodelujočih o odločitvah oziroma razlogih za upoštevanje/neupoštevanje predlogov idr.
- Načelo transparentnosti delovanja.
- Načelo zaupanja.
- Načelo sodelovanja.
- Načelo vključevanja; svoje deležnike iz notranjega in zunanjega okolja vključujemo v aktivnosti za izboljšanje naših storitev.

Z lastnim razumevanjem ekosistema, sposobnosti in izzivov za zagotavljanje trajnostnega razvoja in povečevanja družbene odgovornosti načrtno izvajamo številne aktivnosti:

- Deležnike imamo segmentirane, odnose z njimi vzdržujemo in nadgrajujemo na vseh nivojih ustvarjanja trajne vrednosti.
- Vzpostavljen imamo konstruktiven odnos s predstavniki lokalne skupnosti, izobraževalnih in kulturnih ustanov, medijev.
- Naše delovanje je transparentno kar v lokalnem okolju izgrajuje zaupanje in željo po povezovanju.
- V okviru razvoja opredeljujemo potrebe po spremembah na osnovi spremljanja delovanja ekosistema in prepoznanih potreb okolja, z namenom upoštevanja delovanja ter zagotavljanja dolgoročnega uspešnega delovanja.

- Zagotavljamo sposobnost in vire za izboljšanje prilagodljivosti procesov ter večjo uspešnost delovanja.
- Uvedeno imamo sodobno informacijsko tehnologijo za spremljanje delovanja naše organizacije. Z izkoriščanjem potenciala novih tehnologij pa ustvarjamo dodano vrednost našim storitvam (digitalizacija).
- Sredstva za ohranjanje uspešnosti skrbno upravljamo ter jih vlagamo v prihodnost.
- Sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami, študentom in dijakom omogočamo opravljanje prakse.
- Vzdržujemo spoštljive odnose, delujemo etično in korektno.
- Smo imetnik DOD certifikata.
- Ločeno zbiramo odpadke.
- Zbiramo odslužene tonerje in poskrbimo za njihovo reciklažo.
- Električne naprave redno vzdržujemo in jih uporabljamo do konca njihove uporabne vrednosti.
- Ob neuporabi izklapljamo električne naprave, uporabljamo energetske varčne osvetlitve.
- Povečujemo obseg brezpapirnega poslovanja.

V odnosu do zaposlenih izgrajujemo partnerski odnos ter vzdržujemo visok nivo spoštljivih odnosov, delujemo etično in korektno.

Odnos do zaposlenih je eden najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost delovanja DJB Radovljica. Zaposleni predstavljajo osrednji steber naše organizacije, njihovo zadovoljstvo in zavzetost pa sta ključna za doseganje ciljev naše organizacije.

Elementi dobrega odnosa do zaposlenih, ki jih udejanjamo so:

- Spoštovanje in enakopravnost.
- Transparentna komunikacija.
- Priznanje in nagrajevanje.
- Podpora zasebni in poklicni rasti.
- Dobro delovno okolje.
- Skrb za dobro počutje.
- Sodelovanje pri odločitvah.

Prednosti dobrega odnosa do zaposlenih se izražajo predvsem v:

- Povečani produktivnosti oziroma učinkovitosti.
- Boljši organizacijski kulturi.
- Privabljanju novo zaposlenih.
- Zniževanju stroškov.
- Uspešnosti zadržanja talentov.

Strategije, ki jih izvajamo v procesu izboljšanja odnosa do zaposlenih:

- Izvajamo neodvisno raziskavo zadovoljstva zaposlenih, s primerjavo na slovenski ravni.
- Izvajamo program ugodnosti (promocija zdravja na delovnem mestu, možnost dodatnih izobraževanj itd.).
- Organiziramo redne sestanke za zaposlene.
- Zagotavljamo razvojne priložnosti.
- Spodbujamo mentorstvo in timsko delo.
- Spodbujamo skrb za zdravje in fizično kondicijo zaposlenih, organiziramo in omogočamo različne športne aktivnosti.
- Zaposlene spodbujamo, da s predlogi za izboljšave in sodelovanjem pri uresničevanju le teh aktivno sooblikujejo našo organizacijo.
- Z namenom povezovanja zaposlenih organiziramo druženja v sproščenem okolju.
- Zaposlenim omogočamo karierni razvoj.
- Razvijamo organizacijsko kulturo, ki spodbuja zaupanje in sodelovanje.
- Izvajamo velik nabor aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu.
- Zaposlenim omogočamo uporabo ergonomskih pripomočkov za delo.
- Izvajamo izobraževanja in aktivnosti s področja gibanja in zdrave prehrane.
- Omogočamo koriščenje ali izplačilo presežnih ur.
- Vzpodbujamo politiko ne obtoževanja.
- Izboljšujemo komunikacijo.

OPREDELITEV DELEŽNIKOV

Za delovanje naše organizacije je opredelitev deležnikov ključnega pomena zaradi boljšega razumevanja potreb in pričakovanj deležnikov, izboljševanja komunikacije, zmanjševanja tveganj, optimizacije sodelovanja ter vpliva na dolgoročni uspeh.

Spodnja tabela prikazuje naše identificirane deležnike, oblike vključevanja deležnikov ter ključne teme vključevanja.

Deležniki	Oblika vključevanja	Ključne teme/interes
Uporabniki	Osebni stik z uporabnikom, mnenjske ankete, spletno mesto, zbiranje pritožb in pohval, raziskava zadovoljstva.	Kakovostno izvajanje socialnovarstvenih storitev, prijetno bivanje, sprejetost, spoštovanje, pomoč, sočutje, zanesljivost in zaupanje, varovanje osebnih podatkov.
Zaposleni	Osebni stiki, elektronska pošta, sodelovanje pri upravljanju (sindikat, predstavniki)	Prijetno delovno okolje, varnost zaposlitve, dobri odnosi, možnost kariernega razvoja, plačni sistem in nagrajevanje uspešnosti, sistem napredovanja, obveščenost o spremembah v DJB

	zaposlenih v nadzornem svetu), mnenjske ankete, raziskava zadovoljstva, promocija zdravja na delovnem mestu.	Radovljica, možnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnost in zdravje na delovnem mestu, izobraževanja, izboljševanje delovnih pogojev, urejeni delovni pogoji, študentsko delo otrok zaposlenih, prilagoditev urnika dela idr.
Ustanovitelj	Osebnosti, elektronska pošta, medletna in letna poročila, sestanki, objave na spletnih mestih.	Kakovostno izvajanje socialnovarstvenih storitev, uspešno poslovanje, poglobljene informacije o poslovanju in delovanju DJB Radovljica, finančni rezultati/finančna učinkovitost, poslovna strategija in načrti, družbena odgovornost.
Svojci uporabnikov	Osebnosti, raziskava zadovoljstva, mnenjske ankete, elektronska pošta, srečanja, spletna mesta, družbena omrežja, zbiranje pritožb in pohval, sestanki, skupna druženja.	Prijetno bivanje njihovih svojcev v DJB Radovljica, strokovno izvajanje zdravstvene nege, prijetni odnosi, dober medsebojni odnos.
Strokovna združenja	Osebnosti, sestanki, elektronska pošta, izvedba izobraževanj, strokovne smernice, povabila	Delovanje na visoki strokovni ravni, upoštevanje strokovne smernice in zakonodajo. Spremljanje in upoštevanje strokovnega napredka, sodelovanje, izobraževanja
Izobraževalne ustanove	Sklepanje sodelovanja z izobraževalnimi institucijami, sestanki, elektronska pošta.	Motivirane mentorje, strokovno znanje in primerno delovno okolje, izmenjava znanj in izkušenj, promocija poklicev.
Lokalna skupnost	Sklepanje sodelovanja z organizacijami v lokalnem okolju, elektronska pošta, družbena omrežja, obvestila, sporočila.	Izpolnjevanje poslanstva v regiji, medgeneracijsko sodelovanje.
Dobavitelji	Razpisi, sestanki z dobavitelji, elektronska pošta.	Dolgoročno sodelovanje in spoštovanje medsebojnih obveznosti, zanesljivost plačil, nadgradnja obstoječega sodelovanja, dobavni roki, cene storitev, ocena dobaviteljev, lokalno pridelani produkti, brezpapirno poslovanje
Nadzorni organi	Redni pregledi inšpekcijskih organov nadzora, revizije pooblaščenih revizorjev, poročila.	Delovanje v skladu z zakonodajo, predpisi, usmeritvami, skladnost storitev, izpolnjevanje obveznosti javne institucije, učinkovit sistem upravljanja tveganj, preprečevanje korupcije
Občine	Medletna in letna poročila, individualni pogovori, seja občinskih svetov, elektronska pošta, neposredni stiki z lokalnimi odločevalci.	Zagotavljanje institucionalnega varstva starejšim občanom, financiranje storitev, kakovost in obseg storitev.
Društva	Sklepanje partnerstev z neprofitnimi organizacijami, prostovoljci, izvedba skupnih projektov, donacije.	Zadovoljevanje širših potreb stanovalcev DJB, kulturni projekti, druženje, izobraževanje, kakovostno preživljanje prostega časa.

Mediji	Osebni stik, sporočila za javnost, odgovori in pojasnila	Informacije o poslovanju, dogodkih, novostih.
---------------	--	---

Tabela 4: Zainteresirane strani ter njihove potrebe in pričakovanja

ORGANIZIRANOST DJB RADOVLJICA

Organiziranost DJB Radovljica se nanaša na strukturo, procese, sisteme in odnose, ki naši organizaciji omogočajo učinkovito delovanje in doseganje ciljev. Ključni elementi naše organiziranosti so:

- Organizacijska struktura.
- Procesi in postopki.
- Vodenje in upravljanje.
- Komunikacija.
- Kultura organizacije.
- Upravljanje človeških virov.
- Tehnološka podpora.
- Upravljanje virov.

Organiziranost DJB radovljica je linijska:

- Hierarhija z jasno določenimi odgovornostmi in avtoriteto, direktorju so podrejene vodje strokovnih področij:
 - Namestnik direktorja za področje zdravstvene nege.
 - Vodja finančno računovodske službe.
 - Vodja oddelka prehrane.
 - Vodja pomoči na domu.
 - Predstavnica vodstva za kakovost.
- Vertikalna komunikacija.
- Centralizacija odločanja; ključne odločitve sprejema najvišje vodstvo.

V DJB Radovljica po izobrazbi prevladujejo zdravstveni poklici (diplomirane medicinske sestre, medicinske sestre, zdravstveni tehniki, bolničarji negovalci, fizioterapevti, delovni terapevti), socialne oskrbovalke na terenu, socialni delavki, varuhi, animatorji, kuharji in pomočniki, šivilje in vzdrževalci perila, strežno osebje, receptorja ter tehnični in administrativni delavci. V DJB Radovljica je večina javnih uslužbencev zaposlenih za nedoločen čas, glavna razloga za zaposlitev za določen čas sta nadomeščanje začasno odsotnih sodelavcev in mandatna zaposlitev (2 zaposlena).

USKLAJEVANJE POKLICNEGA, DRUŽINSKEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Usklajevanje poklicnega, družinskega oziroma zasebnega življenja zaradi vse širših družbenih sprememb postaja vse pomembnejši dejavnik zadovoljstva na delovnem mestu. Spoštovanje potreb po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja posamezniku omogoča postavljanje ustreznih prioritet, zato v DJB Radovljica krepimo aktivnosti za prepoznavanje tovrstnih potreb. Tako smo v letu 2022 pričeli z izvedbo rednih letnih pogovorov, na katerih se vodja posameznega oddelka pogovori z zaposlenim o njegovih pričakovanjih, željah, potrebah in načrtih v okviru delovnega procesa. Izvajamo še številne druge aktivnosti:

- V sodelovanju z zaposlenimi pripravimo letni načrt izobraževanja.
- Na deloviščih, kjer je to zaradi narave dela mogoče, zaposlenim prilagajamo delovni čas.
- Pri pripravi razporeda upoštevamo zakonska določila ter omogočamo možnost usklajevanja razporeda ob upoštevanju zmožnosti delovnega procesa.
- Zaposleni imajo možnost aktivnega načrtovanja letnega dopusta.
- Zaposleni soodločajo pri koriščenju presežnih ur oziroma izplačilu nadurnega dela.
- Zagotavljamo in spodbujamo varne oblike dela (nedoločen čas).
- Zaposlenim nudimo možnosti za učenje, strokovni in osebni razvoj.
- Na osnovi rezultatov letne raziskave zadovoljstva zaposlenih spremljamo dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih ter sprejemamo ustrezne ukrepe za povečevanje zadovoljstva.

MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE TER UPOŠTEVANJE POTEB POSAMEZNEGA ŽIVLJENJSKEGA OBDOBJA ZAPOSLENEGA

Medgeneracijsko sodelovanje ne delovnem mestu predstavlja učinkovito vključevanje zaposlenih iz različnih generacij v delovno okolje, v katerega je trenutno vključenih do pet različnih generacij, kar za DJB Radovljica predstavlja tako **izzive kot priložnosti**.

Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu je ključnega pomena za ohranjanje organizacijskega znanja, izboljševanje klime v organizaciji in krepitev medosebnih odnosov.

Omogoča dober prenos in izmenjavo znanj in izkušenj ter krepi solidarno pomoč med generacijami.

V DJB Radovljica se zavedamo vse večjega pomena medgeneracijskega sodelovanja v odnosu do hitrih družbenih sprememb, sprememb izobraževalnih programov, razvoja različnih tehnologij in tehnik, znanstvenega napredka medicinske stroke ter drugih dejavnikov, ki intenzivno posegajo v delovne procese. Prilagajanje posameznika na nove delovne zahteve je

lahko učinkovito le ob neposrednem medgeneracijskem sodelovanju, ustreznem prenosu novih znanj in odzivu na izzive iz okolja. V DJB Radovljica s tem krepimo povezovalno komponento z razumevanjem medgeneracijskih razhajanj. Zavzemamo se za ohranjanje trajnejšega strukturnega kapitala in krepitev pozitivne organizacijske klime in kulture, ki zajema krepitev naših stališč, norm, vrednost, prepričanj, skupnih lastnosti, načina izvajanja procesov in postopkov, vedenja in načina delovanja zaposlenih ter naših ciljev.

V DJB Radovljica se vsakodnevno srečujemo z izzivi medgeneracijskega sodelovanja:

- Razlike v komunikaciji (starejše generacije preferirajo osebni stik, mlajše generacije uporabljajo digitalne kanale).
- Različna pričakovanja (mlajši zaposleni pričakujejo hitrejše napredovanje in fleksibilne urnike, starejši poudarjajo stabilnost in zvestobo).
- Različni načini dela (starejše generacije imajo raje strukturirane procese, mlajši so bolj odprti za eksperimentiranje).
- Tehnološki razkorak (mlajši so tehnološko spretni, kar lahko povzroči napetosti v timu).

Prednosti medgeneracijskega sodelovanja, ki jih zaznavamo v DJB Radovljica:

- Raznolikost izkušenj in znanj (starejši zaposleni prinašajo izkušnje, mlajši pa inovativnost in tehnološke spretnosti).
- Boljši timski odnosi (uspešno sodelovanje krepí povezanost in izboljšuje rezultate).
- Priložnost za mentorstvo (starejši zaposleni lahko mentorirajo mlajše, mlajši nudijo tehnično podporo).
- Izboljšana kreativnost (različne perspektive vodijo k boljšim rešitvam in večji inovativnosti).

Vrednote, ki jih krepimo v DJB Radovljica so odgovornost, znanje in kompetentnost, empatija, zanesljivost, zavzetost, zaupanje družbena odgovornost in trajnostno delovanje. Za izboljševanje odnosov med zaposlenimi krepimo naše socialno okolje s povečevanjem neobveznih druženj ob različnih dogodkih.

OZAVEŠČANJE VODSTVA, ZAPOSELNIH IN ŠIRŠE JAVNOSTI O POMENU ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU IN SPODBUJANJE PROMOCIJE ZDRAVJU PRIJAZNIH IZBOLJŠAV

Zdravje predstavlja vrednoto posameznika ter hkrati osnovo za uspešno delovanje tako posameznika kot posledično celotne organizacije.

Vodstvo DJB Radovljica se zaveda pomena zdravja zaposlenih, zavezano je k zagotavljanju optimalnih pogojev za delo ter varnega in vzpodbudnega delovnega okolja, kar pozitivno vpliva

na izvedbo delovnih procesov. Zaposlenim omogočamo uporabo varnih in kakovostnih pripomočkov za delo, jih izobražujemo s področja ergonomije in zdravega delovnega okolja ter spodbujamo njihovo športno udejstvovanje v prostem času. Aktivnosti Promocije zdravja pripravlja in izvaja delovna skupina za promocijo zdravja na delovnem mestu. Promotorji zdravja na delovnem mestu dnevno vzpodbujajo zaposlene k aktivnemu preživljanju prostega časa, upoštevanju načel zdravega načina življenja ter varnega in zdravega delovnega okolja. Izobraževanja za zaposlene s področja Promocije zdravja na delovnem mestu potekajo vsaj enkrat mesečno, vzporedno pa se izvajajo številne aktivnosti, ki zaposlene na diskreten način spodbujajo k spremembi in opustitvi škodljivih navad za njihovo zdravje, privzemanja zdravega načina življenja ter h krepitvi medosebnih odnosov.

Promocija zdravja na delovnem mestu ima v DJB Radovljica globok povezovalni učinek, saj je v izvedbo aktivnosti vključenih vedno več zaposlenih. Za leto 2024 je delovna skupina za promocijo zdravja pripravila obsežen program aktivnosti za vse zaposlene, ki vključuje aktivnosti s področja prehrane, telesne aktivnosti, preprečevanja uporabe psihoaktivnih snovi ter s področja preprečevanja in obvladovanja stresa in psihosocialnih tveganj.

V DJB Radovljica si za naše zaposlene želimo ustvariti varno delovno okolje, v katerega se bodo zaposleni radi vračali in ob tem z veseljem izpolnjevali svoje poslanstvo.

Pri izvajanju delovnih procesov zaposlenim omogočamo primerne delovne pogoje, ustrezne in kakovostne pripomočke za delo, jih vzpodbujamo k aktivnemu vključevanju pri izboljševanju delovnih pogojev ter nudimo neformalne ugodnosti. Veseli smo, da zaposlenim zagotavljamo vodeno vadbo med delovnim časom, aktivne odmore, izobraževanja ter nenazadnje tudi simbolična obdarovanja ob posameznih priložnostih kot so npr. dan žena, praznovanje pusta itd. Vsi zaposleni so vedno vabljeni na sladoleдни dan in dan palačink, s čimer vzpodbujamo druženje zaposlenih iz različnih organizacijskih enot.

STALNO IZBOLJŠEVANJE KOT PREDMET TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

V DJB Radovljica v svoje delovanje uvajamo trajnostna načela in podajamo konkretne predloge za izboljšave. S pridobitvijo certifikata Družbeno odgovoren delodajalec smo svoje zavedanje o družbeno odgovornem delovanju in trajnostnem razvoju le še poglobili. Zavezali smo se k številnim ukrepom in izboljšavam, zato smo definirali 11 ukrepov, ki smo jih umestili v naše delovanje. To so ukrepi na področju izmenskega dela, načrtovanja letnega dopusta, fleksibilnega delovnega časa, časovnega konta, druženja z zaposlenimi, ocenjevanja vodij s strani podrejenih, razvoja socialnih veščin vodilnih, vključevanja zaposlenih v delovno okolje po daljši odsotnosti, sodelovanja svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji,

nadomeščanja ter vključevanja tematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v pogovore med vodji in zaposlenimi.

UKREPI Z AKTIVNOSTMI PO PODROČJIH

Ukrepi	Aktivnost	Odgovorna oseba
Področje: DELOVNI ČAS		
Izmensko delo Vodje pri načrtovanju izmenskega dela upoštevajo potrebe zaposlenih s skrbstvenimi obveznostmi v obliki stalnih družinskih izmen, ki niso predmet rotacije, ali v obliki internih možnosti prehajanja iz ene izmene v drugo.	Zaposleni glede na lastno željo/potrebo predlagajo spremembo razporeda. O predlogu odloči vodja oddelka. Vodja oddelka podatke o nominalnem številu posreduje kadrovski službi.	Vodja oddelka
Fleksibilni delovni čas Delovni čas je razdeljen na fiksni osrednji del, kjer je zahtevana nujna prisotnost na delovnem mestu in variabilni del znotraj katerega zaposleni sam izbira čas prihoda in odhoda. Okvirni delovni čas določa najzgodnejši pričetek in najkasnejši zaključek dela.	Identifikacija delovnih mest, kjer je možna izvedba fleksibilnega delovnega časa ter preverjanje morebitnih dodatnih možnosti za uvedbo fleksibilnega delovnega časa. Uskladitev stanja z vsebino Pravilnika o delovnem času.	Oddelek za kadre in splošne zadeve
Načrtovanje letnega dopusta Pri načrtovanju letnega dopusta zaposlenih se upošteva šolske počitnice ali letni dopust partnerja (kolektivni dopust).	Oddaja predlogov zaposlenih v Plan dela ali v izpolnitev obrazca za koriščenje letnega dopusta. O predlogu odloči vodja oddelka. Vodja oddelka podatke o nominalnem številu odobrenih predlogov mesečno posreduje v Oddelek za kadre in splošne zadeve.	Vodja oddelka
Časovni konto Opravljenost število ur se lahko v okviru gibljivega delovnega časa, na kateri ima zaposleni sam vpliv, obravnava kot časovno dobroimetje ali kot dolgovane ure. Časovno dobroimetje lahko zaposleni izkoristi kot plačano odsotnost z dela v skladu s protokolom o uporabi dobroimetja/presežka ur. Dolgovane ure zaposleni nadomesti v skladu s protokolom vračila dolgovanih ur.	Poziv zaposlenim k odločanju o koriščenju/izplačilu presežnih ur. Zbiranje izpolnjenih obrazcev. Izplačilo oz. vnos koriščenja presežnih ur v Plan dela.	Oddelek za kadre in splošne zadeve FRS Vodje oddelkov
Področje: POLITIKA INFORMIRANJA IN KOMUNICIRANJA		

Druženje z zaposlenimi Organizacija organizira zabave in/ali izlete za zaposlene.	Organizacija in zbiranje prijav za posamezne organizirane oblike druženja med zaposlenimi. Vodenje evidence udeležbe. Poročanje v Oddelek za kadre in splošne zadeve.	Tajništvo
Področje: VEŠČINE VODSTVA (strategija/filozofija vodenja)		
Ocenjevanje vodij s strani podrejenih Zaposleni ocenjujejo svoje vodje. Ocena vključuje tudi odnos vodij do usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. V oceno so vključena mnenja vseh sodelavcev.	Vključitev fokusnih vprašanj v letni vprašalnik za zaposlene. Izvedba anketiranja. Poročilo o rezultatih.	Predstavniki vodstva za kakovost
Razvoj socialnih veščin za vodilne Vodilni sodelavci se na seminarjih, v okviru izobraževanja ali neformalno preko razgovorov z zaposlenim učijo socialnih veščin. Ena od tem je poglobljeno razumevanje problematike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter reševanje problemov, ki nastanejo zaradi interesov različnih skupin na tem področju.	Vključitev usposabljanj za razvoj socialnih veščin za vodilne v letni plan izobraževanj. Napotitev zaposlenih oz. organizacija internega usposabljanja.	Oddelek za kadre in splošne zadeve
Področje: RAZVOJ KADROV		
Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti Daljša odsotnost (starševski dopust, dopust za nego in varstvo, dolgotrajna bolniška odsotnost) pomembno vpliva na ponovno vključevanje v delovno okolje in nadaljnje delo. Potrebna je izpeljava aktivnosti za prijaznejše ponovno vključevanje zaposlenega v delovno okolje.	Priprava obrazca za uvajanje zaposlenih po daljši odsotnosti. Izvedba internega usposabljanja vodij glede uvajanja zaposlenih po daljši odsotnosti. Izvedba uvajanja zaposlenih po daljši odsotnosti z izpolnitvijo obrazcev. Arhiviranje obrazcev v tajništvu.	Oddelek za kadre in splošne zadeve Vodje oddelkov Tajništvo
Sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji Opravljanje pomožnih aktivnosti (npr. nadomeščanje v času dopustov) DJB Radovljica interno ponudi svojcem zaposlenih, če so ti za takšno delo primerno usposobljeni.	Oglase za študentsko delo se prednostno objavi na oglasnih deskah DJB Radovljica in pošlje imetnikom službenih e-naslovov. Izbrane študente se ob podpisu dogovorov o študentskem delu preverja glede sorodstvene vezi z zaposlenimi. Vodenje evidence študentov, ki so opravljali delo v DJB Radovljica in označitev tistih s sorodstveno vezjo.	Oddelek za kadre in splošne zadeve Tajništvo Tajništvo
Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v letne oziroma obdobje razgovore V letne oziroma obdobje razgovore se vključuje tudi vidike usklajevanja poklica in zasebnega življenja.	Vključitev tematike usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v letne razgovore.	Vodje oddelkov

Vključitev definiranja individualnih ciljev zaposlenih v redne letne razgovore V letne razgovore se vključuje definiranje individualnih ciljev zaposlenih s strani posameznika in vodje.	Vključitev tematike prepoznavanja individualnih ciljev zaposlenega v letne razgovore.	Vodje oddelkov
Področje: ORGANIZACIJA DELA		
Nadomeščanje Sistem nadomeščanja zaposlenim omogoča, da lahko v primeru nujnih družinskih obveznosti za krajši čas zapustijo delovno mesto in opravijo obveznost. Vzpostaviti je potrebno sistem nadomeščanja ključnih delovnih nalog v organizaciji.	Vzpostaviti sistem formalnih namestnikov. Izdelava protokola poteka nadomeščanja v primeru, ko zaposleni za krajši čas zapusti delovno mesto.	Oddelek za kadre in splošne zadeve Vodje oddelkov

Za učinkovito spremljanje uspešnosti uvedenih ukrepov smo definirali kazalnike:

- Odstotek zaposlenih, katerim nadrejeni omogočijo prilagoditev razporeda dela v skladu z željami/potrebami zaposlenih.
- Odstotek zaposlenih, ki jim je omogočeno koriščenje letnega dopusta glede na izražene želje/potrebe.
- Število delovnih mest, kjer organizacija omogoča fleksibilen delovni čas.
- Število zaposlenih, ki se ob zaključku referenčnih obdobj odločijo za koriščenje ur in ne za izplačilo nadomestila za presežne ure.
- Število zaposlenih, ki se je udeležilo vsaj enega organiziranega druženja med zaposlenimi.
- Število zaposlenih, ki so ocenili vodje.
- Število vodij, ki so se na letnem nivoju udeležili vsaj enega internega ali zunanjega usposabljanja na področju razvoja socialnih veščin za vodilne.
- Število zaposlenih, ki so se vrnili na delo po daljši odsotnosti in so bili primerno uvedeni v ponovno delo.
- Število študentov, ki so opravljali delo v DJB in so hkrati družinski člani zaposlenih.
- Število izvedenih letnih razgovorov na katerih se je obravnavala tudi tematika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.
- Število zaposlenih, ki koristi nadomeščanje.

Spremljanje naše učinkovitosti in uspešnosti pri zagotavljanju dobrih delovnih pogojev za zaposlene s pomočjo definiranih kazalnikov nas dodatno vzpodbuja in motivira za povečevanje števila aktivnosti na tem področju. Za zbiranje, vrednotenje in poročanje o ugotovitvah je zadolžena predstavnica vodstva za kakovost. Na osnovi spremljanja trendov gibanja naših

rezultatov s pomočjo kazalnikov opazamo stalen napredek in povečevanje zadovoljstva med zaposlenimi.

NADALJNA USMERITEV DOMA DR. JANKA BENEDIKA RADOVLJICA

V DJB Radovljica se zavdamo pomena uvajanja nenehnih izboljšav in sprememb na področju trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti. Ponosni smo na lastno prehojeno pot na tem področju in odločeni, da bomo tovrstne aktivnosti dodatno okrepili. Želimo si, da bi prav vsi zaposleni prepoznali smoter tovrstnega delovanja, ga privzeli in udejanjali.

Želimo biti delodajalec, ki bo v okolju prepoznan po skrbi za svoje zaposlene, ki zaposlene spoštuje in v njih prepozna potencial.

V prihodnje se bomo trudili postati in ostati najboljši delodajalec na področju dejavnosti, ki jo izvajamo, tako s področja ustvarjanja dobrih delovnih pogojev za zaposlene kot vzpodbujanja medgeneracijskega in družbeno odgovornega delovanja.