



ZUDV Dornava



**TRAJNOSTNO  
POROČILO**

**2025**



#### **IZDAJATELJ/ZALOŽNIK**

ZAVOD ZA USPOSABLJANJE, DELO IN VARSTVO  
DR. MARIJANA BORŠTNARJA DORNAVA

#### **ODGOVORNA OSEBA**

IVANKA LIMONŠEK, direktorica

#### **POROČILO PRIPRAVILI**

IVANKA LIMONŠEK, JANJA OSTRŠ,  
IRENA OBLAK, NATAŠA MISJA, STOJAN BELJEV,  
MAG. VESNA LIKOVNIK GORJUP,  
SUZANA CVETKO, ROSANDA SITAR,  
TATJANA PERŠUH, MARJETKA SMOLINGER  
GALUN, BOŽENA KODRIČ, KATJA GABROVEC,  
LAURA ZAGORANSKI, LEA PRELOG

#### **OBLIKOVANJE POROČILA**

SAŠO GORJUP LIKOVNIK

#### **DOSTOPNO NA**

[HTTP://WWW.ZAVOD-DORNAVA.SI](http://www.zavod-dornava.si)

## **UVOD**

*Prihodnost planeta je odvisna  
od naših dejanj danes."*

**Wangari Maathai**



Trajnostno poročilo ZUDV Dornava predstavlja pregleden prikaz našega delovanja, dosežkov in razvojnih usmeritev v obravnavanem obdobju. Njegov namen je transparentno predstaviti vplive zavoda na družbo, okolje in področje upravljanja ter potrditi našo zavezanost odgovornemu in dolgoročnemu razvoju.

Kot zavod, ki deluje na področju usposabljanja, dela in varstva oseb s posebnimi potrebami, trajnost razumemo predvsem kot družbeno odgovornost. V središču našega delovanja so uporabniki, katerim zagotavljamo varno, vključujoče in spodbudno okolje ter individualiziran pristop, ki omogoča razvoj njihovih potencialov in krepi njihovo socialno vključenost. Pomemben steber našega delovanja so tudi zaposleni, katerih strokovnost, predanost in nenehno izobraževanje zagotavljajo kakovost storitev ter stabilnost organizacije.

Ob družbeni odgovornosti enakovredno poudarjamo tudi okoljski vidik trajnosti. Z odgovornim ravnanjem z viri, učinkovito rabo energije, zmanjševanjem vplivov na okolje ter spodbujanjem trajnostnih praks v vsakdanjem delovanju prispevamo k varovanju naravnega okolja za prihodnje generacije.

Sodelovanje z lokalno skupnostjo, transparentno upravljanje in stalno izboljševanje procesov dopolnjujejo naš trajnostni pristop. S tem poročilom ZUDV Dornava potrjuje svojo zavezanost ustvarjanju dolgoročne vrednosti za uporabnike, zaposlene, lokalno okolje in širšo družbo.

## Vsebina

<b>1. Uvod</b> .....	<b>6</b>	<b>4.3. Skupina 3 - institucionalni in razvojni deležniki</b> .....	<b>32</b>
1.1. Namen trajnostnega poročila.....	7	4.3.1. Lokalna samouprava.....	32
1.2. Kratek opis zavoda.....	7	4.3.2. Socialni zavodi .....	35
1.3. Povezava trajnosti z osnovnim poslanstvom zavoda.....	7	4.3.3. Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje (SIQ).....	35
1.4. Obdobje poročanja.....	7	4.3.4. Nadzorni revizorji in nadzorni organi.....	36
<b>2. Upravljanje in vodenje</b> .....	<b>8</b>	4.3.5. Nacionalni in regionalni mediji.....	36
2.1. Organizacijska struktura zavoda.....	9	4.3.6. Nacionalne institucije.....	37
2.2. Vloga vodstva pri trajnostnem razvoju.....	11	4.3.7. Raziskovalne in izobraževalne organizacije ter posamezniki .....	37
2.3. Skladnost z zakonodajo in predpisi.....	11	<b>5. Družbeni vidiki</b> .....	<b>38</b>
2.4. Notranji akti, povezani s trajnostjo.....	11	5.1. Uporabniki zavoda.....	39
<b>3. Okoljski vidiki</b> .....	<b>12</b>	5.1.1. Zagotavljanje varnega in spodbudnega okolja .....	40
3.1. Raba energije.....	13	5.1.2. Vključevanje uporabnikov v delovne in terapevtske programe .....	40
3.1.1. Poraba električne energije in ogrevanja.....	13	5.1.3. Spoštovanje dostojanstva, enakosti in pravic uporabnikov .....	43
3.1.2. Ukrepi za energetske učinkovitost .....	16	5.2. Zaposleni.....	44
3.1.3. Načrtovani investicijski projekti .....	16	5.2.1. Število zaposlenih.....	45
3.2. Raba naravnih virov.....	17	5.2.2. Varnost in zdravje pri delu .....	45
3.2.1. Poraba vode.....	17	5.2.3. Usposabljanja in izobraževanja.....	46
3.2.2. Ukrepi za varčno rabo vode.....	17	5.2.4. Ukrepi za dobro počutje zaposlenih .....	47
3.3. Ravnanje z odpadki .....	18	5.3. Vključenost v lokalno skupnost.....	51
3.3.1. Ločevanje odpadkov .....	18	5.3.1. Sodelovanje z lokalnimi institucijami.....	51
3.3.2. Ravnanje z nevarnimi in zdravstvenimi odpadki.....	18	5.3.2. Projekti z občino, šolami, društvi, mednarodni projekti.....	51
3.3.3. Zmanjševanje zavržene hrane.....	19	5.3.3. Dnevi odprtih vrat, prostovoljstvo, donacije .....	55
3.3.4. Ozaveščanje in trajnostno vedenje.....	20	<b>6. Upravljalški vidiki</b> .....	<b>56</b>
3.4. Varstvo narave in živali .....	20	6.1. Transparentna in odgovorna raba javnih sredstev.....	57
3.4.1. Zeleni prostori in skrb za okolico zavoda.....	22	6.2. Investicije v infrastrukturo in izboljšanje pogojev dela .....	57
3.4.2. Skrb za terapevtske konje in druge živali.....	23	6.3. Podpora lokalnim dobaviteljem.....	59
<b>4. Deležniki</b> .....	<b>24</b>	6.4. Dolgoročna finančna stabilnost zavoda .....	59
4.1. Skupina 1 - notranji in neposredno vključeni deležniki.....	25	<b>7. Kakovost in nenehno izboljševanje</b> .....	<b>60</b>
4.1.1. Zaposleni .....	25	7.1. Povezava kakovosti storitev s trajnostjo.....	61
4.1.2. Uporabniki zavoda.....	26	7.2. Spremljanje zadovoljstva uporabnikov in zaposlenih.....	61
4.1.3. Starši in svojci.....	28	7.3. Notranje presoje, nadzori, izboljšave procesov.....	65
4.1.4. Prostovoljci.....	28	<b>8. Cilji trajnostnega razvoja</b> .....	<b>66</b>
4.2. Skupina 2 - poslovni deležniki .....	29	8.1. Kratkoročni cilji (2025-2028).....	67
4.2.1. Kupci.....	30	8.2. Srednjeročni cilji (2025-2030).....	67
4.2.2. Dobavitelji.....	31	8.3. Dolgoročni cilji (2025-2035) .....	67
4.2.3. Izvajalci civilne službe.....	31	<b>9. Zaključek</b> .....	<b>68</b>
		9.1. Povzetek ključnih dosežkov.....	69
		9.2. Nadaljnji trajnostni razvoj zavoda.....	69

## Kazalo slik

<b>Slika 1:</b> Organigram ZUDV.....	10
<b>Slika 2:</b> Graf - poraba elektrike.....	14
<b>Slika 3:</b> Graf - poraba zemeljskega plina.....	14
<b>Slika 4:</b> Graf - poraba utekočinjenega naftnega plina.....	15
<b>Slika 5:</b> Graf - poraba daljinskega ogrevanja.....	15
<b>Slika 6:</b> Graf - Poraba kurilnega olja.....	16
<b>Slika 7:</b> Unescov projekt - kapljica vode.....	18
<b>Slika 8:</b> Prikaz količine infektivnih odpadkov v obdobju 2023-2025.....	19
<b>Slika 9:</b> Prikaz količine odpadne hrane v letih 2023-2025.....	19
<b>Slika 10:</b> Izmenjevalnica (Delimo med seboj).....	20
<b>Slika 11:</b> Skrb za živali.....	21
<b>Slika 12:</b> Delo uporabnikov s konji.....	21
<b>Slika 13:</b> Urejanje okolice Zavoda.....	22
<b>Slika 14:</b> Urejanje gredic v Mali Nedelji.....	23
<b>Slika 15:</b> Delo z živalmi.....	23
<b>Slika 16:</b> Deležniki.....	25
<b>Slika 17:</b> Delavnica - duševno zdravje zaposlenih.....	26
<b>Slika 18:</b> Uporabniki zavoda - stanovalci.....	26
<b>Slika 19:</b> Zbor uporabnikov.....	27
<b>Slika 20:</b> Druženje uporabnikov pod pisanimi dežniki.....	27
<b>Slika 21:</b> Športne igre v Mali Nedelji.....	27
<b>Slika 22:</b> Šola v naravi.....	28
<b>Slika 23:</b> Dan na jahališču.....	28
<b>Slika 24:</b> Prostovoljci - Zavarovalnica Sava.....	29
<b>Slika 25:</b> Integrirana zaposlitev uporabnikov.....	29
<b>Slika 26:</b> Prodaja izdelkov na stojnici.....	30
<b>Slika 27:</b> Sodelovanje s civilno službo.....	31
<b>Slika 28:</b> Sodelovanje s civilno službo - policijo.....	31
<b>Slika 29:</b> Sodelovanje s civilno službo - vojsko.....	31
<b>Slika 30:</b> Grajski dan.....	32
<b>Slika 31:</b> Vključevanje zavoda v širše okolje.....	33
<b>Slika 32:</b> Prednovoletno druženje z lokalno skupnostjo - december 2025.....	34
<b>Slika 33:</b> Fašenk v Mezgovcih in v Dornavi.....	34
<b>Slika 34:</b> Sodelovanje na aktivu direktorjev v CUV Dobrna.....	35
<b>Slika 35:</b> Srečanje VDC in CUDV Slovenija v maju 2025.....	35
<b>Slika 36:</b> Delavnica za notranje presojevalce.....	35
<b>Slika 37:</b> Zunanja presoja s strani presojevalcev SIQ v mesecu decembru 2025.....	36
<b>Slika 38:</b> Obisk novinarke revije Jana v mesecu decembru 2025.....	37

<b>Slika 39:</b> Novoletno druženje z uporabniki, december 2025.....	39
<b>Slika 40:</b> Seja sveta uporabnikov, december 2025.....	39
<b>Slika 41:</b> Izobraževanje uporabnikov o vitaminih, december 2025.....	40
<b>Slika 42:</b> Aromaterapevtski vrt.....	41
<b>Slika 43:</b> Urejanje aromaterapevtskega parka.....	41
<b>Slika 44:</b> Pevski zbor Belkanto.....	42
<b>Slika 45:</b> Snoezelen terapija.....	42
<b>Slika 46:</b> Aktivnosti lahkega branja.....	43
<b>Slika 47:</b> Regijske igre Slovenska Bistrica.....	43
<b>Slika 48:</b> Skupaj v glasbi in kulturi, december 2025.....	43
<b>Slika 49:</b> Dobrodelna prireditev: "Vsi skupaj smo za".....	44
<b>Slika 50:</b> Uvajalni seminar za novozaposlene, december 2025.....	44
<b>Slika 51:</b> Dan zdravja v aprilu 2025.....	46
<b>Slika 52:</b> Teambuilding službe VIZ.....	47
<b>Slika 53:</b> Razumevanje slepih in slabovidnih, december 2025.....	47
<b>Slika 54:</b> Ukrepi za organizacijsko kulturo in razvoj kadrov.....	48
<b>Slika 55:</b> Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.....	48
<b>Slika 56:</b> Ukrepi organizacijsko upravljanje.....	49
<b>Slika 57:</b> Izbrani ukrepi za zdravje in varnost na delovnem mestu.....	49
<b>Slika 58:</b> Okolje ukrepi.....	50
<b>Slika 59:</b> Podporne aktivnosti - ukrepi.....	50
<b>Slika 60:</b> Temeljni ukrepi.....	51
<b>Slika 61:</b> Mala Nedelja.....	52
<b>Slika 62:</b> Sestanek za mednarodni projekt Erasmus, november 2025.....	53
<b>Slika 63:</b> Aromaterapevtski park.....	53
<b>Slika 64:</b> Izdelava mini brošk in keramičnih izdelkov.....	54
<b>Slika 65:</b> Dnevi odprtih vrat v mesecu novembru 2025.....	55
<b>Slika 66:</b> Svečana otvoritev novega prizidka Dnevnega centra Maribor, november 2025.....	58
<b>Slika 67:</b> Ponudba kosil v okolici DE Maribor - Karantanska ulica 26.....	61
<b>Slika 68:</b> Graf - zadovoljstvo pri delu in pogojih dela pri zaposlenih.....	62
<b>Slika 69:</b> Graf - zadovoljstvo z odnosi, komunikacijo in varnostjo zaposlenih.....	62
<b>Slika 70:</b> Graf - stopnja zadovoljstva z neposredno vodjo.....	63
<b>Slika 71:</b> Graf - zadovoljstvo uporabnikov VDC v letu 2025.....	63
<b>Slika 72:</b> Graf - zadovoljstvo institucionalnega varstva IVO odraslih v letu 2025.....	64
<b>Slika 73:</b> Cilji (kratkoročni, srednjeročni, dolgoročni).....	67

## Kazalo tabel

<b>Tabela 1:</b> Poraba energije 2021-2025.....	13
---	----



# Uvod

## 1.1. Namen trajnostnega poročila

Namen trajnostnega poročila Zavoda za usposabljanje, delo in varstvo Dornava je celovito in pregledno predstaviti način, kako zavod v svojem delovanju uresničuje načela trajnostnega razvoja ter družbene odgovornosti.

Poročilo omogoča vpogled v okoljske, družbene in upravljalvske vidike delovanja zavoda ter prikazuje prizadevanja za zagotavljanje kakovostnih, varnih in dostopnih storitev za uporabnike ob hkratni skrbi za zaposlene, okolje in odgovorno rabo javnih sredstev.

Trajnostno poročilo predstavlja tudi orodje za spremljanje doseženih ciljev, prepoznavanje priložnosti za izboljšave ter načrtovanje nadaljnjega razvoja zavoda. Z njim zavod krepi transparentnost poslovanja, odgovornost do ustanoviteljev, uporabnikov, zaposlenih in širše javnosti ter potrjuje svojo zavezanost dolgoročno, stabilnemu in trajnostnemu delovanju.

## 1.2. Kratek opis zavoda

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava (v nadaljevanju: ZUDV Dornava) je javni socialnovarstveni zavod, ki izvaja institucionalno varstvo, usposabljanje in delo za osebe z motnjami v duševnem razvoju ter druge uporabnike storitev v skladu z veljavno zakonodajo. S svojim delovanjem pomembno prispeva k izboljšanju kakovosti življenja uporabnikov in njihove socialne vključenosti.

Poslanstvo ZUDV Dornava je zagotavljati kakovostne storitve usposabljanja, dela, varstva in podpore za osebe z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju ter osebe s pridobljeno poškodbo glave. S celovitim pristopom in individualno prilagojenimi programi si prizadevamo posameznikom omogočiti avtonomijo, identiteto in socialno vključenost v skladu z njihovimi potrebami. Naša zaveza je ustvariti družbeno odgovorno okolje, ki spoštuje vrednote, etiko ter stremi k izboljšavam in inovacijam.

ZUDV Dornava izvaja različne oblike bivanja, delovnih, terapevtskih in podpornih programov, ki uporabnikom omogočajo aktivno vključevanje v vsakodnevne dejavnosti. Zavod deluje v več organizacijskih enotah in objektih ter pri svojem delu sodeluje z lokalnimi skupnostmi, javnimi institucijami, nevladnimi organizacijami in drugimi partnerji.

Pri svojem delovanju zavod posebno pozornost namenja zagotavljanju kakovosti storitev, varnosti uporabnikov in zaposlenih ter odgovornemu in preglednemu upravljanju javnih sredstev. Z vključevanjem načel trajnostnega razvoja v vsakodnevno delo ZUDV Dornava prispeva k dolgoročno stabilnemu razvoju zavoda ter k pozitivnim družbenim in okoljskim učinkom v lokalnem in širšem okolju.

## 1.3. Povezava trajnosti z osnovnim poslanstvom zavoda

Osnovno poslanstvo Zavoda za usposabljanje, delo in varstvo Dornava (ZUDV Dornava) je zagotavljanje kakovostnega, varnega in človeku dostojnega okolja za uporabnike storitev ter ustvarjanje podpornega delovnega okolja za zaposlene. Trajnostni razvoj je neločljivo povezan s tem poslanstvom, saj omogoča dolgoročno stabilno delovanje zavoda in neprekinjeno zagotavljanje storitev v javnem interesu.

Za ZUDV Dornava trajnost pomeni celostno skrb za ljudi, okolje in skupnost, v kateri zavod deluje. Presega zgolj okoljski vidik in vključuje družbeno trajnost, ki se odraža v individualnem pristopu k uporabnikom, spodbujanju njihove samostojnosti, socialne vključenosti in spoštovanju njihovih pravic. Okoljska trajnost se uresničuje z odgovorno rabo naravnih virov, skrbjo za urejeno in varno bivalno okolje ter vključevanjem uporabnikov v okolju prijazne in terapevtske aktivnosti. Ekonomska trajnost zagotavlja odgovorno upravljanje javnih sredstev, ki omogoča nemoteno delovanje zavoda ter razvoj storitev tudi v prihodnje.

Tak pristop omogoča stabilno delovanje zavoda, razvoj kakovostnih storitev ter ustvarjanje varnega in spodbudnega okolja za vse deležnike. S povezovanjem trajnostnih načel z vsakodnevnimi delovnimi procesi ZUDV Dornava uresničuje svoje poslanstvo na način, ki prispeva k dolgoročni kakovosti življenja uporabnikov, stabilnosti delovnega okolja za zaposlene ter pozitivnemu vplivu na lokalno skupnost.

## 1.4. Obdobje poročanja

Trajnostno poročilo Zavoda za usposabljanje, delo in varstvo Dornava zajema obdobje od 1. januarja 2025 do 31. decembra 2025. V poročilu so predstavljeni ključni okoljski, družbeni in upravljalvske vidiki delovanja zavoda v navedenem obdobju.

Podatki in informacije v poročilu temeljijo na razpoložljivih evidencah, notranjih poročilih ter drugih relevantnih virih, ki so bili na voljo v času priprave poročila.



## Upravljanje in vodenje

### 2.1. Organizacijska struktura zavoda

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava deluje v skladu z veljavno zakonodajo ter notranjimi akti, ki določajo njegovo strukturo, pristojnosti in odgovornosti posameznih enot.

Struktura je zasnovana tako, da omogoča učinkovito, pregledno in odgovorno izvajanje osnovne dejavnosti zavoda ter podpornih procesov. Vodenje temelji na jasni razmejitvi odgovornosti, sodelovanju med strokovnimi in podporno-administrativnimi službami ter usklajevanju delovanja vseh enot.

Zavod sestavljajo vodstvene, strokovne in podporne službe, ki zagotavljajo izvajanje socialnovarstvenih storitev, terapevtskih in delovnih programov, zdravstveno oskrbo, tehnično podporo ter administrativno in finančno poslovanje. Takšna organiziranost omogoča celosten pristop k obravnavi uporabnikov ter učinkovito podporo zaposlenim pri izvajanju nalog.

Struktura se redno preverja in po potrebi prilagaja spremembam v zakonodaji, potrebam uporabnikov ter razvojnim usmeritvam zavoda, pri čemer se upoštevajo tudi načela trajnostnega razvoja in kakovosti storitev.





## Okoljski vidiki

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava si prizadeva za trajnostno in odgovorno ravnanje z naravnimi viri ter zmanjševanje vpliva svojega delovanja na okolje. Okoljska trajnost vključuje racionalno rabo energije in vode, učinkovito ravnanje z odpadki ter skrb za naravo in živali, vključno s terapevtskimi konji, ki so del programov zavoda.

### 3.1. Raba energije

Zavod si prizadeva za učinkovito rabo energije in zmanjševanje vpliva svojega delovanja na okolje. Poraba električne energije in ogrevanja se redno spremlja, kar omogoča pravočasno prepoznavanje odstopanj in uvajanje ustreznih ukrepov. Podatki o porabi se beležijo po posameznih enotah, kar omogoča natančno analizo in optimizacijo rabe virov.

#### 3.1.1. Poraba električne energije in ogrevanja

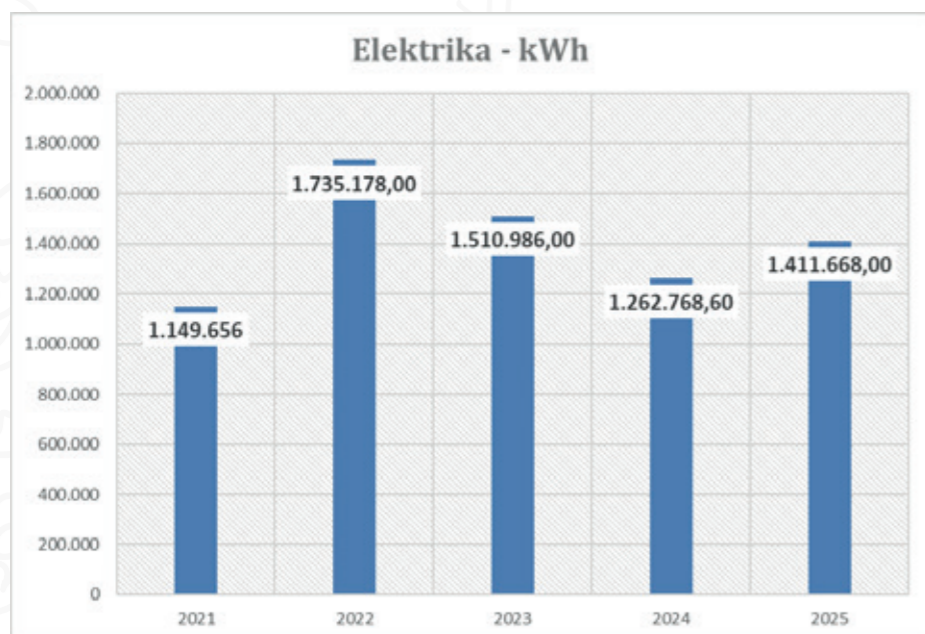
V letu 2025 je zavod nadaljeval s spremljanjem porabe električne energije in ogrevalnih sistemov v vseh objektih. Redno beleženje porabe omogoča pravočasno prepoznavanje odstopanj in uvedbo dodatnih ukrepov za zmanjšanje porabe.

Porabo energije spremljamo že od leta 2021. Iz tabele in grafov je razvidno, da je poraba zaradi raznih ukrepov padala. Električna energija je v letu 2025 narastla zaradi otvoritve dveh novih delovnih enot in sicer v Mali Nedelji in na Kvedrovi.

**Tabela 1:** Poraba energije 2021-2025

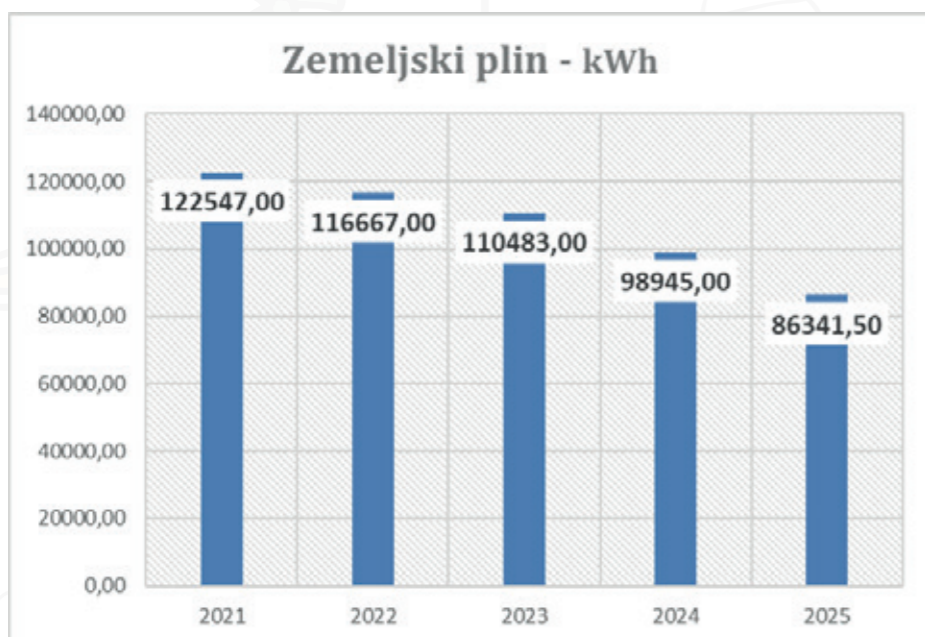
Poraba energije	2021	2022	2023	2024	2025
Zemeljski plin	122547,00	116667,00	110483,00	98945,00	86341,50
Utekočinen naftni plin	0,00	0,00	0,00	20.150,00	16.709,00
Daljinsko ogrevanje	116.796	185.490,00	107.131,79	112.086,31	67.703,64
Kurilno olje	254.238	184.000,00	265.897,00	185.033,00	151.132,00
Elektrika	1.149.656	1.735.178,00	1.510.986,00	1.262.768,6	1.411.668,00

Slika 2: Graf - poraba elektrike



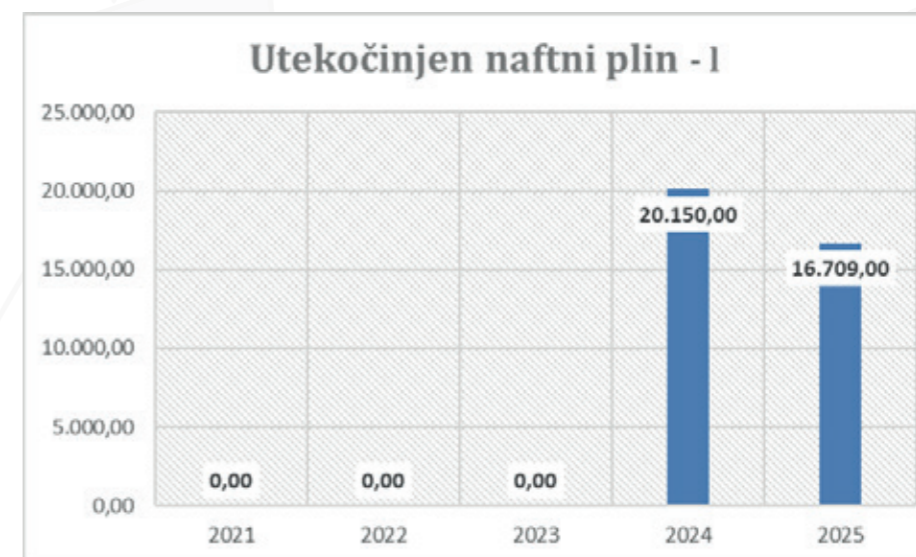
Prikaz porabe zemeljskega plina. Ogrevanje na zemeljski plin se koristi v stanovanjih.

Slika 3: Graf - poraba zemeljskega plina



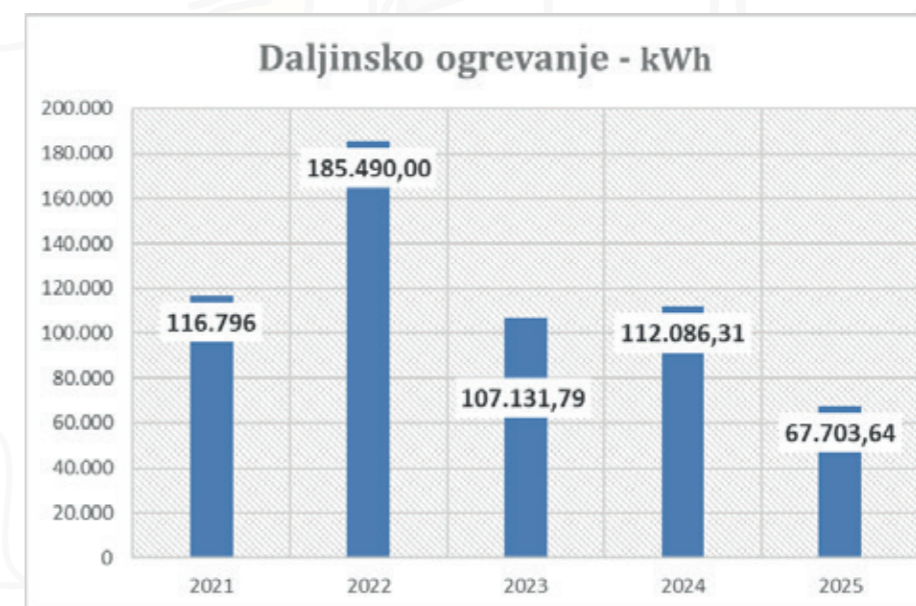
Prikaz porabe utekočinjenega naftnega plina, ki se uporablja v VDC Maribor.

Slika 4: Graf - poraba utekočinjenega naftnega plina



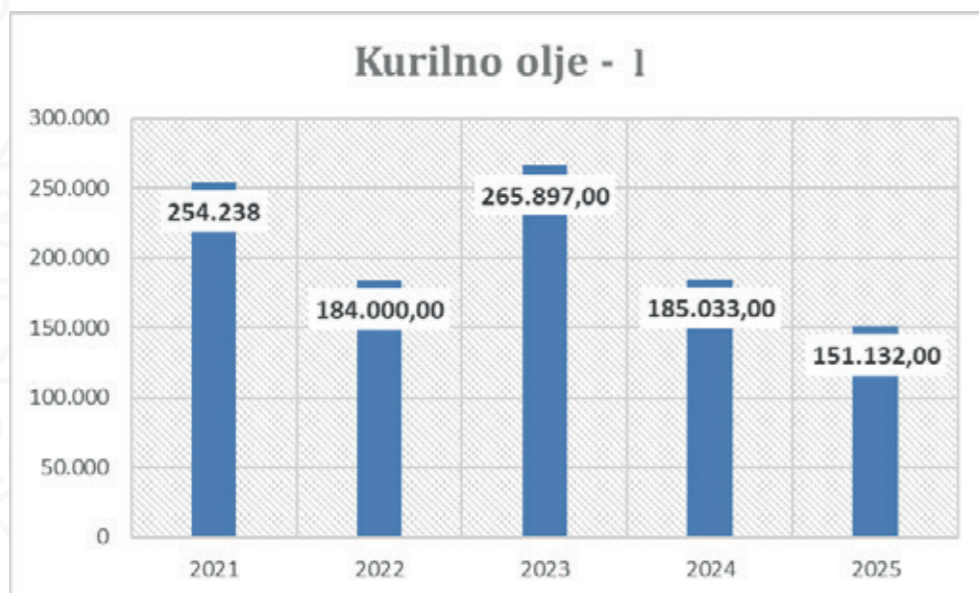
Prikaz porabe daljinskega ogrevanja v stanovanjih.

Slika 5: Graf - poraba daljinskega ogrevanja



Prikaz porabe kurilnega olja v Dornavi, VDC Dornavi, v enoti župnija.

**Slika 6:** Graf - Poraba kurilnega olja



### 3.1.2. Ukrepi za energetske učinkovitost

Za zmanjšanje porabe energije in povečanje energetske učinkovitosti so v zavodu izvedeni naslednji ukrepi:

- energetska sanacija objektov, ki vključuje izolacijo streh, fasad in sten,
- menjava stavbnega pohištva, zlasti energetske neučinkovitih oken in vrat,
- uvajanje LED razsvetljave v vseh notranjih in zunanjih prostorih,
- optimizacija ogrevalnih sistemov in prilagajanje notranjih temperatur dejanskim potrebam uporabnikov in zaposlenih,
- ozaveščanje zaposlenih in uporabnikov o učinkoviti rabi energije.

### 3.1.3. Načrtovani investicijski projekti

V okviru trajnostnega razvoja so za prihodnje obdobje načrtovani naslednji investicijski projekti:

- nadaljnja energetska sanacija preostalih objektov,
- posodobitev ogrevalnih in ventilacijskih sistemov,
- širitev LED razsvetljave in uvedba pametnih merilnikov porabe energije za natančno spremljanje in optimizacijo,
- prenova delovnih in bivalnih prostorov z vidika energetske učinkovitosti in udobja uporabnikov.

### Prenova delovne enote A5

V letu 2025 se je začela celovita sanacija prostorov za uporabnike z zahtevnimi vedenjskimi in čustvenimi motnjami ter avtizmom, ki se nadaljuje v letu 2026. Odpravljajo se poškodbe pohištva in tehnične opreme ter vzpostavljajo trajnejše in robustnejše rešitve, kar zmanjšuje stroške rednih sanacij ter povečuje varnost uporabnikov in zaposlenih.

### Prenova delovne enote A1

V letu 2025 se je pričela prenova prostorov za varno preselitev uporabnikov iz DE A5, ki se nadaljuje v letu 2026. Vključuje zamenjavo vrat, talnih oblog, svetil in pohištva, vzpostavitev PVU sobe, drsnih vrat in varovalne ograje. Investicija zagotavlja skladnost s strokovnimi in varnostnimi standardi, povečuje energetske učinkovitost in trajnost prostorov ter omogoča optimizacijo dela zaposlenih in boljšo organizacijo inventarja.

### Izdelava parkirišča in dostopa Vičava, Ptuj

Pridobitev dokumentacije je zaključena, izvedba parkirišča, dovoznih poti in postavitve varovalne ograje bo potekala v letu 2026.

### Vgradnja toplotne črpalke v DE Maribor in ZUDV Dornava

Pripravljena je vsa dokumentacija, izvedba obeh projektov bo potekala v letu 2026. Zavod je bil uspešen pri pridobivanju sredstev iz BORZEN-a in tako zagotovil sredstva za sofinanciranje obeh toplotnih črpalk.

Z izvajanjem teh ukrepov zavod prispeva k trajnostnemu delovanju, zmanjšanju stroškov energije ter izboljšanju kakovosti bivanja in dela uporabnikov in zaposlenih.

## 3.2. Raba naravnih virov

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava posebno pozornost namenja odgovorni rabi naravnih virov, predvsem vode in energije, s ciljem zmanjševanja okoljskega vpliva in povečanja trajnosti delovanja.

Uporabniki programa VDC so seznanjeni s pomenom ločevanja odpadkov, varčevanja z energijo ter pravilnega ravnanja s hrano, kar je postalo del njihove vsakodnevne rutine. Zaposleni pri tem skrbno spremljajo odsotnosti uporabnikov pri naročanju hrane, s čimer zmanjšujejo odpadke in povečujejo učinkovitost porabe virov.

### 3.2.1. Poraba vode

Poraba vode se redno spremlja v bivalnih enotah, delovnih in terapevtskih prostorih. Zabeleženi podatki omogočajo analizo rabe, prepoznavanje morebitnih odstopanj in načrtovanje ukrepov za njeno zmanjševanje.

### 3.2.2. Ukrepi za varčno rabo vode

Za učinkovito in varčno rabo vode so uvedeni naslednji ukrepi:

- redni pregledi in popravila vodovodnih inštalacij, da se preprečijo puščanja,
- menjava prelatorjev,
- ozaveščanje zaposlenih in uporabnikov o pomenu racionalne rabe vode,
- prilagajanje količin vode pri pranju, čiščenju in pripravi hrane dejanskim potrebam,
- spremljanje porabe vode po objektih, kar omogoča ciljano uvajanje dodatnih varčevalnih ukrepov.

Z izvajanjem teh ukrepov zavod prispeva k trajnostnemu ravnanju z naravnimi viri, zmanjšuje stroške in podpira okoljsko ozaveščenost uporabnikov in zaposlenih.

Poraba in pomen vode je v šoli dodatno podprta z Unescovim projektom Kapljica vode, katerega vsebine so postale del rednega dela.

Slika 7: Unescov projekt - kapljica vode



### 3.3. Ravnanje z odpadki

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava dosledno izvaja ukrepe za učinkovito in odgovorno ravnanje z odpadki, kar je pomemben del trajnostnega delovanja in varovanja okolja. Za obdobje 2024-2026 je pripravljen Načrt gospodarjenja z odpadki.

#### 3.3.1. Ločevanje odpadkov

Vsi zaposleni in uporabniki so vključeni v ločevanje odpadkov, ki poteka skladno z veljavno zakonodajo in internimi pravili zavoda. Odpadki se razvrščajo po vrstah (papir, embalaža, steklo, biološki odpadki) ter odnašajo k pooblaščenim izvajalcem za predelavo ali odlaganje. Učinkovitost ločevanja se redno spremlja, izboljšave pa se uvajajo tam, kjer je to potrebno.

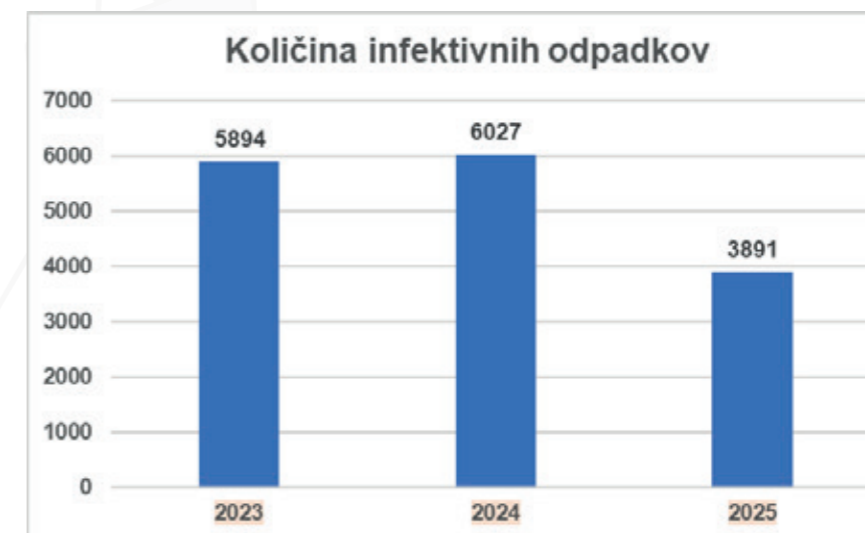
Poseben poudarek je namenjen zmanjšanju količine odpadkov ter ponovni uporabi materialov, zlasti v delovnih, ustvarjalnih in terapevtskih delavnicah, kjer se uporabljajo reciklirani in ponovno uporabljeni materiali.

#### 3.3.2. Ravnanje z nevarnimi in zdravstvenimi odpadki

Zavod zagotavlja varen in zakonit postopek ravnanja z nevarnimi in zdravstvenimi odpadki, ki vključuje zbiranje, označevanje, skladiščenje in predajo pooblaščenim izvajalcem. Upoštevajo se Delovna navodila za ravnanje z odpadki iz zdravstva, s čimer se preprečujejo morebitni negativni vplivi na zdravje ljudi in okolje.

Vsako leto se v okviru POBO organizira izobraževanje s področja obvladovanja okužb, povezano z zdravstvom, v obsegu 13 pedagoških ur. V sklopu tega izobraževanja je posebej namenjeno predavanje o pravilnem ravnanju z odpadki v zavodu.

Slika 8: Prikaz količine infektivnih odpadkov v obdobju 2023-2025



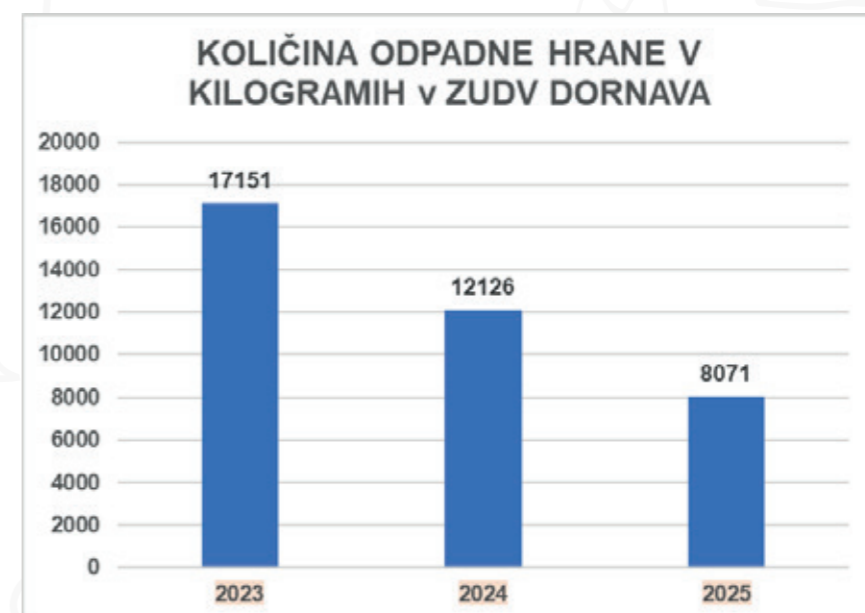
#### 3.3.3 Zmanjševanje zavržene hrane

Pomemben vidik okoljskega delovanja predstavlja zmanjševanje zavržene hrane. S preišljenim načrtovanjem obrokov, prilagajanjem količin ter vključevanjem uporabnikov v pripravo in razdeljevanje hrane se spodbuja odgovoren odnos do hrane in naravnih virov.

V DE Mala Nedelja je uvedena postrežba hrane po samopostrežnem modelu, kjer se uporabniki učijo vzeti le toliko hrane, kot jo želijo, ter po potrebi večkrat dopolniti obrok. Tak pristop prispeva k zmanjšanju odpadne hrane.

Količina odpadne hrane se redno spremlja po posameznih enotah, zaposleni pa so ozaveščeni o pravilnem ravnanju z odpadki in odgovorni rabi hrane. Ti ukrepi so dejansko zmanjšali skupno količino zavržene hrane, kar prikazuje spodnji graf.

Slika 9: Prikaz količine odpadne hrane v letih 2023-2025



### 3.3.4 Ozaveščanje in trajnostno vedenje

Zaposleni in uporabniki so redno ozaveščeni o pomenu ločevanja odpadkov, zmanjševanja njihove količine ter odgovorne rabe materialov. V zavodu delujejo izobraževalni in informativni programi, ki spodbujajo trajnostno vedenje, aktivno sodelovanje v procesih krožnega gospodarstva ter odgovornost do okolja.

Vzpostavljena je tudi izmenjevalnica, kjer zaposleni in drugi deležniki lahko oddajo otroška oblačila, obutev, igrače, slikanice in didaktični material, ki jih doma več ne uporabljajo. Te predmete lahko brezplačno prevzamejo drugi uporabniki ali zaposleni, s čimer se spodbuja ponovna uporaba, zmanjšuje količina odpadkov in krepi solidarnost med sodelujočimi.

S temi ukrepi zavod zmanjšuje vpliv svojega delovanja na okolje, spodbuja trajnostno ravnanje ter krepi odgovornost vseh deležnikov za varovanje naravnih virov.

**Slika 10:** Izmenjevalnica (Delimo med seboj)



**DELIMO MED SEBOJ –  
ZA OTROKE, ZA NAS, ZA  
OKOLJE!**

Vsak izmed nas ima doma kaj, česar ne potrebuje več, nekdo drug pa to morda nujno potrebuje.

Otroci hitro rastejo, potrebe se spreminjajo, predmeti pa ostajajo – zakaj ne bi dobrih delih med seboj?

Radi bi ponovno obutili izmenjevalnico otroških predmetov, saj ima skoraj vsak od nas doma kaj, česar ne potrebuje več, a je še vedno lepo obrabljeno in uporabno.

Z izmenjevalnico ustvarjamo priložnost za pomoč, solidarnost in trajnostno ravnanje.

Izmenjevalni bomo različne otroške predmete, kot so:

- igračke, igre
- oblačila
- vozilci
- avtosedeži
- posteljice
- pogonjalčki, kolesa
- smuči, drsalke, sani in druga športna oprema
- učbeniki, zvezki, pisala in drugo šolsko gradivo...

Dobrodošli vsi, ki želite oddati, zamenjati ali prevzeti stvari – brezplačno, enostavno in z dobrim namenom.

Predmete bomo zbirali:  
Vsak ponedeljek in četrtek po predhodni najavi na tel. št. 02/754 0278 – Janja

Ko bomo imeli dovolj zbranih predmetov, bomo omogočili prevzem in izmenjavo, o čemer boste pravočasno obveščeni.

Lokacija zbiranja: Pisarna na koncu hodnika – II. nadstropje - Janja  
V primeru večjih stvari – skladišče ZUDV Dornava.

### 3.4. Varstvo narave in živali

Zavod posebej skrbi za naravno okolje in živali, kar je pomemben del trajnostnega in terapevtskega pristopa.

S terapijo s pomočjo psov in drugih živali omogočamo uporabnikom vzpostavljati pozitivnega odnosa do živih bitij, pomiritev in čustveno razbremenitev. Na programu VDC se uporabnikom približa pomen sobivanja z naravo, zato jih pogosto obiskujejo domače živali zaposlenih, ki vnesejo motivirajočo dinamiko in topel odnos v delovni proces.

Zavod spodbuja odgovoren in spoštljiv odnos do živali ter okolja. Uporabnikom omogoča stik s hišnimi ljubljenci, pri čemer se učijo pravilne skrbi, razvijajo občutek odgovornosti in krepijo empatičen odnos do živali. V dejavnosti se vključujejo tudi prostovoljci iz društev s terapevtskimi psi, zaposleni pa lahko na delovno mesto pripeljejo svoje hišne ljubljence, kar pozitivno vpliva na počutje in socialno vključenost uporabnikov.

**Slika 11:** Skrb za živali



**Slika 12:** Delo uporabnikov s konji



### 3.4.1. Zeleni prostori in skrb za okolico zavoda

Zunanje površine zavoda, vključno z vrtovi, parkovnimi površinami in sprehajalnimi potmi, se redno vzdržujejo, kar zagotavlja varno in prijetno okolje za uporabnike, zaposlene in obiskovalce. Pri vzdrževanju zelenih površin se uporablja naravi prijazen pristop: sadijo se domače rastline, skrbijo parki in vrtovi, spodbujajo raznolikost življenja ter zmanjšuje škoda za okolje.

Zunanji prostori se vključujejo v terapevtske, rekreativne in rehabilitacijske dejavnosti uporabnikov, kar povečuje njihov stik z naravo ter spodbuja občutek odgovornosti, samostojnosti in povezanosti z okoljem. Posamezne enote VDC samostojno skrbijo za urejenost zelenic, grmovnic in cvetličnih gred, kar uporabnikom omogoča pridobivanje delovnih navad in občutek vrednosti lastnega prispevka.

**Slika 13:** Urejanje okolice Zavoda



Zavod aktivno prispeva k ohranjanju čistega in urejenega okolja z rednim organiziranjem letnih čistilnih akcij ter vključevanjem v skupnostne akcije. Uporabniki, ob podpori zaposlenih, skrbijo za urejenost okolice svojih bivališč: kosijo travo, obrezujejo trto, obdelujejo grede in pridelujejo domačo zelenjavo, kar dodatno krepi pozitiven odnos do narave in skupnega prostora.

**Slika 14:** Urejanje gredic v Mali Nedelji



### 3.4.2. Skrb za terapevtske konje in druge živali

Terapevtski konji in druge živali, vključene v programe zavoda, so pod stalno strokovno nego in veterinarskim nadzorom. Zavod zagotavlja ustrezne pogoje za njihovo bivanje, prehrano, zdravstveno varstvo in primerno socialno interakcijo.

Delo z živalmi ima pomemben terapevtski, rehabilitacijski in izobraževalni pomen za uporabnike ter spodbuja etično in odgovorno ravnanje z živalmi. Pedagoško jahanje, kot specialni program, uporabnike uči odnosa do konja, njegove nege in skrbi zanj.

**Slika 15:** Delo z živalmi



V Zoo rajju uporabniki sodelujejo pri hranjenju živali, čiščenju in urejanju bivalnih prostorov ter splošni skrbi za koze in ovce. Aktivnosti so načrtovane, strukturirane in ponavljajoče, kar uporabnikom omogoča postopno prevzemanje večje odgovornosti, razvijanje delovnih in socialnih veščin ter krepitev samostojnosti. Poseben poudarek je na sodelovanju, komunikaciji, spoštovanju skupnih dogovorov in razvoju pozitivnega odnosa do dela, živali in skupnega delovnega okolja.

S celostnim pristopom k varstvu narave in živali zavod zagotavlja trajnostno in odgovorno delovanje, ki prispeva k zdravemu okolju, izboljššanemu počutju uporabnikov in zaposlenih ter pozitivnemu vplivu na lokalno skupnost.

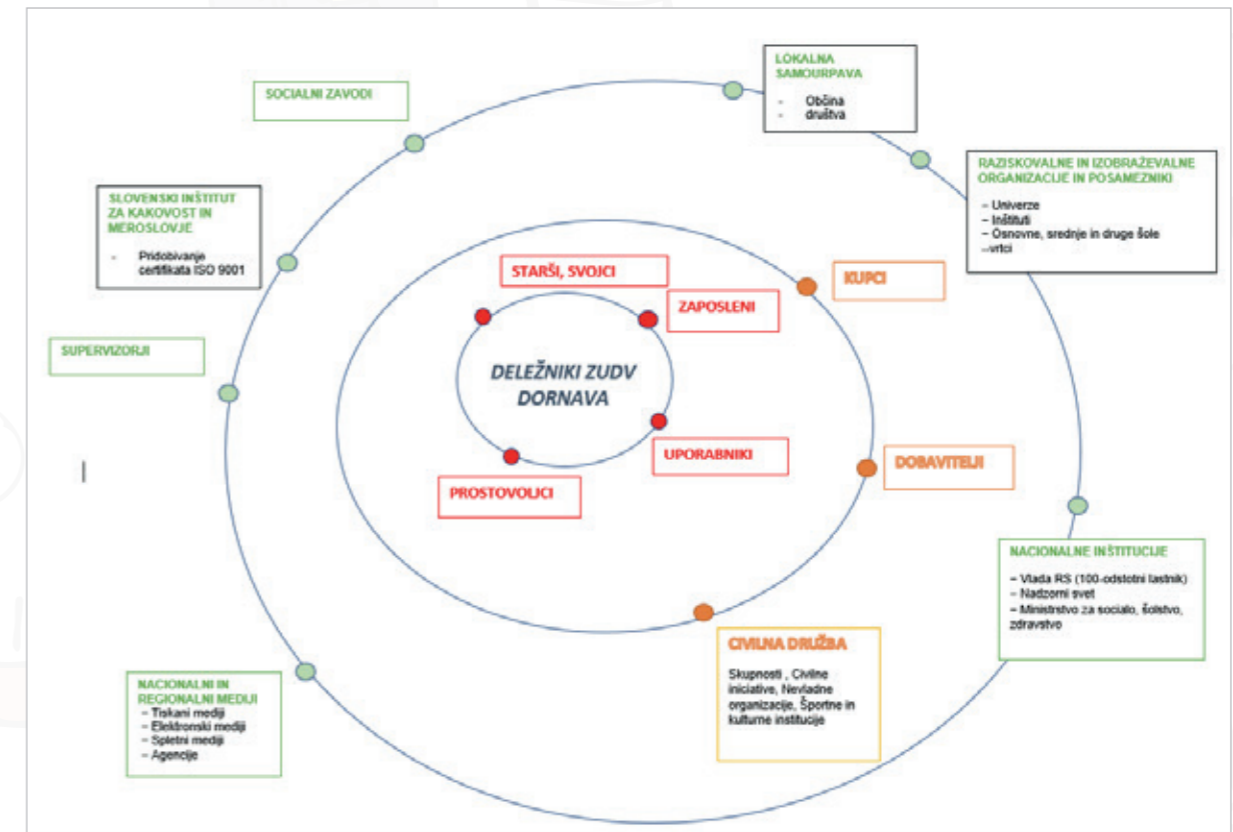


## Deležniki

Zavod se zaveda, da so odgovorni, odprti in kakovostni odnosi z deležniki eden temeljnih pogojev za uspešno, pregledno in trajnostno delovanje zavoda. Pri svojem delovanju zavod dosledno upošteva interese in pričakovanja različnih deležnikov ter si prizadeva za spoštljivo, partnersko in dolgoročno sodelovanje.

Za lažje načrtovanje, izvajanje in spremljanje odnosov so ključni deležniki razvrščeni v tri vsebinske skupine.

Slika 16: Deležniki



### 4.1. Skupina 1 - notranji in neposredno vključeni deležniki

Ta skupina predstavlja jedro delovanja zavoda, saj neposredno sodeluje pri izvajanju storitev, skrbi za kakovost programov ter soustvarja vsakodnevno delovno in življenjsko okolje zavoda.

#### 4.1.1. Zaposleni

Zaposleni so temelj delovanja zavoda, saj neposredno izvajajo storitve in programe za uporabnike. S svojim znanjem, izkušnjami in predanostjo zagotavljajo kakovost, varnost in strokovnost dela. Zavod jim zagotavlja varno delovno okolje, možnosti za izobraževanje ter strokovni in osebni razvoj.

**Slika 17:** Delavnica - duševno zdravje zaposlenih



#### 4.1.2. Uporabniki zavoda

Uporabniki so v središču vseh aktivnosti zavoda. Zavod jim zagotavlja varno, spodbudno in vključujoče okolje, prilagojene programe ter spoštovanje njihovih pravic, dostojanstva in individualnih potreb. Njihovo zadovoljstvo in kakovost življenja sta ključni merili uspešnosti delovanja zavoda.

**Slika 18:** Uporabniki zavoda - stanovalci



Nekateri v zavodu ne znajo izraziti svojih potreb ali želja ter najti poti za njihovo uresničevanje. Zato jih je treba naučiti prepoznavanja lastnih potreb in sprejemanja odločitev, ki vplivajo na njihovo življenje. Tak pristop omogoča, da je življenje vsakega posameznika v zavodu prijetnejše in kakovostnejše.

Z namenom spodbujanja samozagovorniških veščin so bile oblikovane **samozagovorniške skupine**. Deluje jih 15, vsaka pod vodstvom dveh mentoric. Srečanja potekajo tedensko, cilj skupin pa je, da uporabniki spoznajo, da lahko sami vplivajo na svoje življenje, oblikujejo kakovost svojega življenja in odločajo o stvareh, ki so zanje pomembne.

Uporabniki so vključeni v devetčlanski **Svet uporabnikov**, kjer soustvarjajo storitve, uveljavljajo svoje pravice in interese ter podajajo pobude za izboljšave. Sodelovanje v Svetu uporabnikov krepi opolnomočenje, občutek lastne vrednosti, odgovornosti in pripadnosti skupnosti.

**Zbor uporabnikov**, ki poteka enkrat letno, predstavlja širšo platformo za odprt dialog in izmenjavo informacij. Uporabnikom omogoča soudeležbo pri odločanju, spodbujanje samostojnosti ter krepitev kulture spoštovanja, vključevanja in partnerstva.

**Slika 19:** Zbor uporabnikov



Uporabniki ZUDV Dornava sodelujejo tudi v **Sekciji uporabnikov Skupnosti VDC in CUDV Slovenije**, kjer zastopajo interese uporabnikov na nacionalni ravni, izmenjujejo dobre prakse ter soustvarjajo predloge za izboljšanje položaja uporabnikov.

**Slika 20:** Druženje uporabnikov pod pisanimi dežniki



**Slika 21:** Športne igre v Mali Nedelji



Slika 22: Šola v naravi



Slika 23: Dan na jahališču



Slika 24: Prostovoljci - Zavarovalnica Sava



#### 4.1.3. Starši in svojci

Starši in svojci so ključni partnerji pri načrtovanju in izvajanju obravnave uporabnikov. Zavod z njimi redno komunicira, jih vključuje v procese odločanja ter jim nudi podporo in informacije, s čimer krepi zaupanje in dolgoročno sodelovanje.

Svojci so organizirani v Svet staršev, ki omogoča soustvarjanje kakovostnih, varnih in uporabnikom prilagojenih storitev. Aktivno sodelovanje prispeva k razvoju, izboljševanju in spremljanju programov ter zagotavlja dragocene povratne informacije o potrebah in zadovoljstvu uporabnikov. Svet staršev spodbuja odprt dialog, krepi partnerski odnos med organizacijo, uporabniki in družinami ter podpira transparentno delovanje.

Na posameznih delovnih enotah se vsaj enkrat letno organizirajo srečanja s svojci, kjer se izmenjujejo informacije, predstavljajo novosti in obravnavajo predlogi za izboljšave, s čimer se krepi sodelovanje in medsebojno zaupanje.

V šoli se letno organizirajo trije roditeljski sestanki na vsaki enoti. Staršem poleg strokovne podpore nudimo predavanja, prilagojena aktualnim temam (zdravje, preprečevanje okužb, bolezni) ali po želji staršev. Dodatno so na voljo govorilne ure in druge oblike komuniciranja. Za boljšo dostopnost informacij se vsako leto izdaja bilten za starše, ki vsebuje vse pomembne informacije in kontakte v šoli.

#### 4.1.4. Prostovoljci

Prostovoljci pomembno dopolnjujejo delo zavoda, saj bogatijo programe, nudijo dodatno podporo uporabnikom in krepijo povezanost zavoda z lokalnim okoljem. Zavod aktivno pridobiva nove prostovoljce ter jih ustrezno vključuje v organizacijo in načrtovane dejavnosti.

V letu 2025 je bilo pridobljenih 10 novih prostovoljcev, ki so opravili uvajalne razgovore, podpisali dogovor o sodelovanju, bili seznanjeni s Programom prostovoljstva in vključeni v načrtovane aktivnosti. Za krepitev sodelovanja in spremljanje kakovosti dela so bila organizirana srečanja prostovoljcev ter izvedeno merjenje njihovega zadovoljstva.

V sodelovanju z Zavarovalnico Sava sta bila izvedena dva prostovoljska dneva: prvi dan je bil namenjen popleskanju prostorov stanovanjske skupine v Dobrovcih (8 prostovoljcev), drugi pa druženju in pohodu (18 prostovoljcev), kar je dodatno spodbujalo socialno vključevanje in medsebojno povezovanje.

#### 4.2. Skupina 2 - poslovni deležniki

Zavod z poslovnimi deležniki vzdržuje korektne in partnerske odnose, ki temeljijo na zanesljivosti, preglednosti in medsebojnem spoštovanju, kar omogoča nemoteno izvajanje dejavnosti zavoda.

Preko integrirane zaposlitve v okviru VDC uporabniki stopajo na zunanji trg dela, kar jim omogoča spoznavanje lastnih sposobnosti, pridobivanje novih veščin in komunikacijo v širšem socialnem okolju. Uporabniki se preizkušajo v različnih vlogah, kot so informatorji, vzdrževalci zunanjih površin, natakariji, pomočniki v kuhinji in skladišču ter v vrtnem oddelku prodajnega centra.

Slika 25: Integrirana zaposlitev uporabnikov



#### 4.2.1. Kupci

Poseben vidik kupcev predstavljajo tudi uporabniki in njihovi družinski člani, ki koristijo socialnovarstvene storitve zavoda. Z njimi zavod gradi partnerski odnos, ki temelji na odprti komunikaciji, medsebojnem zaupanju, spoštovanju ter vključevanju v načrtovanje in izvajanje storitev. Redno pridobivanje povratnih informacij uporabnikov in svojcev je pomembno izhodišče za izboljševanje kakovosti storitev in prilagajanje programov individualnim potrebam.

Kupci izdelkov in storitev zavoda, kot so delavnice in izdelki uporabnikov, prispevajo k večji prepoznavnosti zavoda ter podpora programom usposabljanja in dela. Zavod z njimi gradi odnose, ki temeljijo na kakovosti, zanesljivosti in družbeni odgovornosti.

Pri prodaji na stojnicah uporabniki sodelujejo pri promociji in prodaji izdelkov, kar jim omogoča neposreden stik s kupci ter pridobivanje povratnih informacij o kakovosti svojih izdelkov.

**Slika 26:** Prodaja izdelkov na stojnici



#### 4.2.2. Dobavitelji

Dobavitelji zagotavljajo materiale, storitve in opremo, potrebne za nemoteno delovanje zavoda. Zavod z njimi sodeluje na podlagi preglednih postopkov, spoštovanja dogovorov ter, kjer je mogoče, daje prednost lokalnim in trajnostno usmerjenim ponudnikom.

Komisija za oceno dobaviteljev in izvajalcev storitev je dne 16. 1. 2026 opravila ocenjevanje poslovnih partnerjev za leto 2025. Skupno je bilo ocenjenih pet dobaviteljev blaga in pet izvajalcev storitev. Ocenjevanje je potekalo po ocenjevalni tabeli s tremi možnimi ocenami: zanesljiv, sprejemljiv z nujnimi izboljšavami ali nesprejemljiv dobavitelj. En dobavitelj je bil ocenjen kot sprejemljiv z nujnimi izboljšavami.

Komisija je določila ukrepe, pri katerih odgovorna oseba za področje prehrane spremlja dobavni proces in dobavitelja sproti opozarja na ugotovljena odstopanja, pomanjkljivosti ali nedoslednosti. V primeru ponavljajočih se nepravilnosti se dobavitelju pošlje uradni dopis z navedbo nepravilnosti in opozorilom glede spoštovanja pogodbenih določil. Ukrepi se izvajajo takoj ob zaznavi posameznega dogodka.

V letu 2025 so bili izvedeni ključni postopki in aktivnosti na področju nabave in javnega naročanja:

- Izvedeni postopki javnega naročanja: 10 (od tega 2 kot skupna javna naročila)
- Zbiranje cenikov po javnem razpisu: 13
- Zahtevki za izdajo naročilnice: 78
- Predlogi za nabavo: 377
- Revizijski zahtevki: 1
- Ponovitev postopka: 1

Vse aktivnosti so bile izvedene skladno s predpisi in internimi postopki zavoda, kar zagotavlja pregledno, učinkovito in zakonito izvajanje nabavnih procesov.

#### 4.2.3. Izvajalci civilne službe

Izvajalci civilne službe prispevajo k podpori delovnih procesov zavoda in hkrati pridobivajo pomembne delovne in življenjske izkušnje. Zavod jim omogoča varno in smiselno vključevanje v delovno okolje.

**Slika 27:** Sodelovanje s civilno službo **Slika 28:** Sodelovanje s civilno službo - policijo



**Slika 29:** Sodelovanje s civilno službo - vojsko



V soboto, 24. maja 2025, se je na grajskem dvorišču gradu Dornava odvijal 4. Grajski dan, ki je obiskovalce vseh generacij navdušil s predstavitvijo dela policije, njihovimi službenimi vozili, delavnicami za otroke ter športnimi in kulturnimi dejavnostmi. Dogodka so se udeležili tudi predstavniki Slovenske vojske, Reševalne postaje Ptuj, Civilne zaščite, Gasilska društva občin Dornava in Juršinci ter Finančne uprave Republike Slovenije.

**Slika 30:** Grajski dan



Dogodek je uporabnikom in obiskovalcem omogočil neposreden stik s predstavniki različnih javnih služb, spoznavanje njihovega dela ter razvijanje občutka za odgovornost, sodelovanje in pripadnost skupnosti.

### 4.3. Skupina 3 - institucionalni in razvojni deležniki

S to skupino zavod sodeluje na področjih razvoja, nadzora, obveščanja javnosti, zagotavljanja kakovosti ter izmenjave znanja in dobrih praks. Pri tem zavod odgovorno uresničuje svoje pravice in izpolnjuje obveznosti v skladu z zakonodajo, internimi akti in strateškimi cilji. Poseben poudarek namenja redni komunikaciji, vzdrževanju odnosov ter vključevanju deležnikov v razvojne in izboljševalne procese.

V letu 2025 je bila prenovljena spletna stran in celostna grafična podoba zavoda, kar prispeva k večji prepoznavnosti in dostopnosti informacij.

#### 4.3.1. Lokalna samouprava

Lokalna skupnost in občine so pomembni partnerji pri razvoju programov, investicijah in vključevanju zavoda v širše okolje. Sodelovanje prispeva k socialni vključenosti uporabnikov in razvoju lokalnega okolja.

V skladu s sodobnimi smernicami deinstitucionalizacije aktivno sodelujemo z lokalno skupnostjo pri prehodu uporabnikov iz institucionalnega varstva v manjše, skupnostno usmerjene oblike bivanja. To vključuje spodbujanje socialne vključenosti, destigmatizacijo in krepitev sprejemanja raznolikosti.

Lokalno skupnost redno obveščamo o storitvah, zlasti novih programih, kot sta Socialno vključevanje invalidov in Podpora v skupnosti za mladoletne. S tem povečujemo prepoznavnost storitev, dostopnost podpore in sodelovanje z različnimi deležniki. Za predstavitev sodobnih oblik podpore širši javnosti smo organizirali dan odprtih vrat, ki je obiskovalcem omogočil neposreden stik in izmenjavo izkušenj.

Uporabnike aktivno spodbujamo k vključevanju v lokalna društva, interesne dejavnosti in druge skupnostne storitve, s čimer krepijo socialne mreže, samostojnost in kakovost življenja. V okviru medgeneracijskega druženja VDC vabimo različne organizacije, društva in posameznike iz lokalne skupnosti, kar omogoča izmenjavo izkušenj med otroki, dijaki, upokojeanci in uporabniki zavoda.

**Slika 31:** Vključevanje zavoda v širše okolje



**Slika 32:** Prednovoletno druženje z lokalno skupnostjo - december 2025



Poseben primer povezovanja z lokalno skupnostjo je bila povorka skozi Mezgovce in Dornavo, kjer so uporabniki in zaposleni predstavili koralni greben v izjemno oblikovanih kostumih. Prispevek je bil nagrajen s 3. mestom in denarno nagrado, kar je potrdilo vrednost njihovega prispevka in pozitivni odziv skupnosti.

**Slika 33:** Fašenk v Mezgovcih in v Dornavi



#### 4.3.2. Socialni zavodi

Sodelovanje z drugimi socialnovarstvenimi zavodi omogoča izmenjavo izkušenj, dobrih praks ter skupno reševanje strokovnih izzivov na področju socialnega varstva.

**Slika 34:** Sodelovanje na aktivu direktorjev v CUV Dobrna



**Slika 35:** Srečanje VDC in CUDV Slovenija v maju 2025



V letu 2025 smo uvedli novo obliko prenosa dobre prakse med zaposlenimi pedagogi - **kolegialne hospitacije**, ki potekajo med centri za usposabljanje. Namenjene so izmenjavi znanja, izboljšanju strokovnih pristopov in razvoju kompetenc zaposlenih.

#### 4.3.3. Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje (SIQ)

Sodelovanje s SIQ prispeva k zagotavljanju kakovosti procesov, storitev in skladnosti z veljavnimi standardi ter k nenehnemu izboljševanju sistema vodenja.

V septembru 2025 je bila izvedena **delavnica za notranje presojevalce sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015**, ki je omogočila izmenjavo izkušenj ter pridobitev novega znanja za učinkovito izvajanje notranjih presoj.

**Slika 36:** Delavnica za notranje presojevalce



Decembra 2025 je v ZUDV Dornava potekala **zunanja presoja sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015**, ki jo je izvedel SIQ. Presojevalci so potrdili, da je sistem vodenja kakovosti v zavodu učinkovito vzpostavljen, dosledno izvajan in nenehno izboljševan v skladu z zahtevami standarda.

**Slika 37:** Zunanja presoja s strani presojevalcev SIQ v mesecu decembru 2025



#### 4.3.4. Nadzorni revizorji in nadzorni organi

Nadzorni revizorji in nadzorni organi zagotavljajo zakonitost, preglednost in odgovorno rabo javnih sredstev, kar krepi zaupanje javnosti, ustanovitelja in zaposlenih v delovanje zavoda.

V letu 2025 je bil izveden zunanji revizijski pregled poslovanja z neodvisno revizijsko hišo, s ciljem preveriti pravilnost, zakonitost in preglednost finančnega poslovanja ter ustreznost notranjih kontrol.

Za sprotni nadzor nad delovanjem zavoda in obravnavo ključnih odločitev so bile v istem letu izvedene 4 redne seje sveta zavoda in 4 korespondenčne seje, na katerih so člani sveta obravnavali poslovanje zavoda, sprejemali odločitve, usmeritve in spremljali uresničevanje strateških ciljev.

#### 4.3.5. Nacionalni in regionalni mediji

Mediji prispevajo k obveščanju javnosti o delu zavoda, ozaveščanju o področju socialnega varstva ter spodbujanju razumevanja in sprejemanja oseb z motnjami v duševnem razvoju.

**Slika 38:** Obisk novinarki revije Jana v mesecu decembru 2025



#### 4.3.6. Nacionalne institucije

Ministrstva, agencije in drugi državni organi zagotavljajo zakonodajni okvir, financiranje ter strokovne usmeritve, ki omogočajo učinkovito in zakonito delovanje zavoda.

#### 4.3.7. Raziskovalne in izobraževalne organizacije ter posamezniki

Sodelovanje z izobraževalnimi in raziskovalnimi ustanovami omogoča razvoj novih pristopov, izboljševanje praks ter prenos znanja v vsakodnevno delo zavoda.

V letu 2025 smo izvedli sedem strokovnih prispevkov na različnih nivojih v Sloveniji in enega na mednarodni konferenci **Pomahajmo v svet**.

Prav tako smo bili vabljeni na letno srečanje predstavnikov certifikatov **Družini prijazno podjetje (DPP)** in **Družbeno odgovoren delodajalec (DOD)**, kot aktivni udeleženci okrogle mize. Sodelovanje s certifikatom DPP traja že deset let, zadnja štiri leta pa ga dopolnujemo še s certifikatom DOD. Na srečanju smo predstavili izvajanje trajnostnih in kakovostnih ukrepov v našem zavodu.



## Družbeni vidiki

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava pri svojem delovanju posveča posebno pozornost družbeni trajnosti, ki vključuje skrb za uporabnike, podporo zaposlenim ter aktivno vključevanje v lokalno skupnost. Cilj je ustvariti varno, spodbudno in vključujoče okolje, ki omogoča osebni razvoj posameznikov, socialno vključenost ter krepitev pozitivnega vpliva zavoda na širšo skupnost. Trenutno je kapaciteta zavoda 615 mest in je namenjena institucionalni in dnevni obravnavi

### 5.1. Uporabniki zavoda

V središču delovanja zavoda so uporabniki storitev. Zavod jim zagotavlja varno, spodbudno in vključujoče okolje, ki omogoča kakovostno življenje ter osebni razvoj.

**Slika 39:** Novoletno druženje z uporabniki, december 2025



**Slika 40:** Seja sveta uporabnikov, december 2025



### 5.1.1. Zagotavljanje varnega in spodbudnega okolja

Zavod skrbi za fizično in psihološko varnost uporabnikov z ustrežno organizacijo bivalnih enot, nadzorom izvajanja aktivnosti in stalno prisotnostjo strokovnega kadra. Okolje je načrtovano tako, da spodbuja samostojnost, socialno vključenost in občutek pripadnosti.

Kakovost dela se redno preverja s pomočjo:

- Hospitacij, ki ocenjujejo vzgojno-izobraževalno delo, dokumentacijo in zadovoljstvo učencev,
- Kolegialnih hospitacij, kot oblike prenosa dobre prakse med zaposlenimi,
- Nadzora delovne enote, ki omogoča izboljšave delovnega procesa.

### 5.1.2. Vključevanje uporabnikov v delovne in terapevtske programe

Uporabniki so aktivno vključeni v različne delovne, ustvarjalne in terapevtske programe, prilagojene njihovim sposobnostim in potrebam. Aktivnosti zajemajo delo v delovnih in terapevtskih delavnicah, vrtnarjenje, terapevtsko delo z živalmi in druge programirane dejavnosti, s čimer se krepijo spretnosti, samostojnost in socialne veščine posameznikov.

**Slika 41:** Izobraževanje uporabnikov o vitaminih, december 2025



### Aktivnosti:

- **Zeliščni vrt:** V okviru LAS projekta so uporabniki VDC in stanovalci IVO 24 skozi vse leto skupaj urejali in obogatili zeliščni vrt. Ob delu so spoznavali zelišča, učili se razmnoževati rastline, rokovati z vrtnim orodjem, zalivati, odstranjevati plevel ter čistiti poti in grabiti listje. Pripravljali so čaje, sokove, hidrolate, macerate in eterična olja ter izvedli Metin in Sivkin dan. Aktivnosti so vplivale na izboljšanje fizične kondicije, psihičnega počutja in samopodobe uporabnikov ter jim dale nove vloge in smisel.

**Slika 42:** Aromaterapevtski vrt

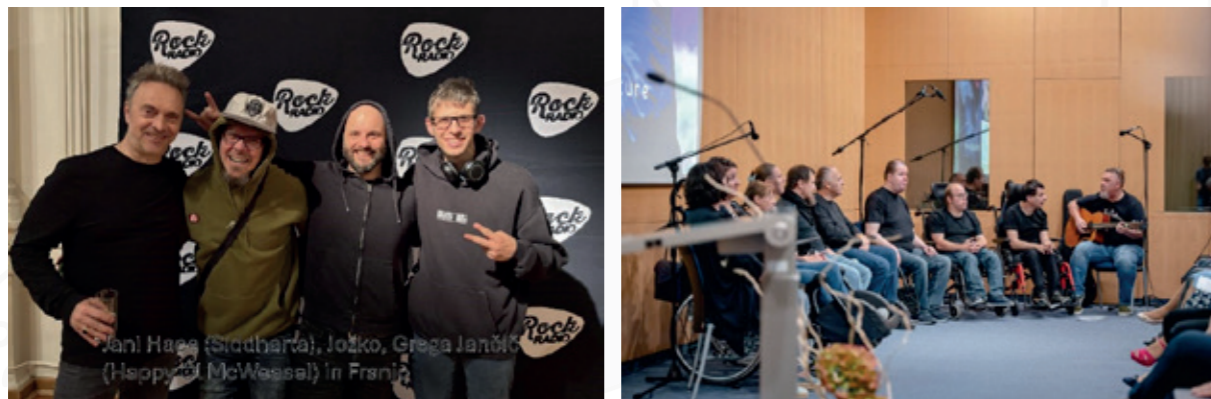


**Slika 43:** Urejanje aromaterapevtskega parka



- **Pevski zbor Belkanto:** Zbor deluje že približno 15 let in šteje 8-12 članov. Udeleženci se učijo večglasnega petja, osnov harmonije in različnih ritmov, nastopajo na prireditvah v zavodu in izven njega ter obiskujejo koncerte, kar spodbuja kulturno udejstvovanje in socialno povezovanje.

**Slika 44:** Pevski zbor Belkanto



- **Snoezelen terapija:** Temelji na odnosu med terapevtom, uporabnikom in multisenzornim okoljem. Terapevt prilagaja dražljaje, ki na uporabnika vplivajo pozitivno, in izloča tiste, ki ga vznemirjajo, kar ustvarja sproščujoče in spodbudno okolje.

**Slika 45:** Snoezelen terapija



- **Aktivnost Lahkega branja:** Uporabniki bogatijo verbalno in neverbalno komunikacijo, sodelujejo pri izdelavi besedil, navodil in senzorne knjige, ter aktivno spremljajo nastanek zgodbe, njeno oblikovanje in postavitev v japonsko gledališče.

**Slika 46:** Aktivnosti lahkega branja



### 5.1.3. Spoštovanje dostojanstva, enakosti in pravic uporabnikov

Pri vseh aktivnostih zavod dosledno spoštuje dostojanstvo, enakopravnost in pravice uporabnikov, v skladu z zakonodajo, mednarodnimi standardi in notranjimi akti zavoda. Programi in postopki so zasnovani tako, da omogočajo aktivno sodelovanje uporabnikov pri odločanju o svojem življenju in dejavnostih, s čimer se krepi občutek lastne vrednosti, samostojnosti in odgovornosti.

S celostnim pristopom k obravnavi uporabnikov ZUDV Dornava zagotavlja družbeno trajnostno delovanje, ki povečuje kakovost življenja uporabnikov, spodbuja socialno vključenost in krepi pozitiven vpliv zavoda na lokalno skupnost.

**Slika 47:** Regijske igre Slovenska Bistrica

**Slika 48:** Skupaj v glasbi in kulturi, december 2025



Pomemben mejnik smo dosegli v lanskem letu, ko smo odprli **ново enoto za otroke in mladostnike v Mali Nedelji**, s čimer smo ločili otroke od odraslih oseb, kar je omogočilo bolj prilagojeno in varno obravnavo mladih.

Udeležba na prireditvi „**VSI SKUPAJ SMO ZA**“

Uporabniki zavoda so sodelovali na tradicionalni dobrodelni prireditvi »VSI SKUPAJ SMO ZA«, ki spodbuja enakost, prijateljstvo in medsebojno pomoč. Popoldanski program je vključeval glasbeni koncert s prisotnostjo priljubljenih slovenskih glasbenikov: Božidar Wolfand Wolf, Friški kvintet, SKaTER, Vili Resnik in skupina Victory. Uporabniki so prireditve aktivno uživali, ob glasbi zaplesali in doživeli prijetno družbeno izkušnjo, ki spodbuja vključevanje in socialno povezanost.

**Slika 49:** Dobrodelna prireditev: "Vsi skupaj smo za"



## 5.2. Zaposleni

Zaposleni v ZUDV Dornava so ključni nosilci kakovosti storitev in trajnostnega delovanja zavoda. Skupaj z uporabniki ustvarjajo podporno, varno in spodbudno okolje, ki omogoča uresničevanje poslanstva zavoda, strokovno rast, sodelovanje ter medsebojno spoštovanje. Zavod zagotavlja stabilno delovno okolje, ki podpira trajnostno delovanje in razvoj kakovostnih storitev.

**Slika 50:** Uvajalni seminar za novozaposlene, december 2025



### 5.2.1. Število zaposlenih

V obravnavanem obdobju je bilo v zavodu redno zaposlenih **532 zaposlenih**, skupaj z nadomeščanji in pripravniki pa je zavod zagotavljal delo za **543 oseb**. S tem zavod ohranja stabilno kadrovske strukturo, omogoča prenos znanja, uvajanje novih sodelavcev in dolgoročni razvoj kadrov, kar predstavlja pomemben steber trajnostnega in kakovostnega izvajanja dejavnosti.

V letu 2025 je bilo v zavodu zaposlenih 532 strokovnih in podpornih delavcev, ki pokrivajo področja socialnovarstvene oskrbe, terapije, vzgoje, zdravstvene nege, administracije in vzdrževanja infrastrukture. Takšna struktura omogoča individualizirano obravnavo uporabnikov in učinkovito izvajanje programov.

Zavod pri upravljanju človeških virov posebno pozornost namenja tudi usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. V letu 2025 je bilo evidentiranih **12 porodniških in 5 očetovskih dopustov**. **26 zaposlenih je delalo s skrajšanim delovnim časom**, od tega **11 oseb zaradi uveljavljanja pravic iz naslova starševstva** ter **15 oseb zaradi zdravstvenih omejitev**. Poleg tega je bilo **dvema zaposlenima omogočeno delo na domu**, kar dodatno prispeva k večji fleksibilnosti dela in podpori zaposlenim.

Zavod ima pomembno vlogo tudi kot učna baza za dijake, študente in druge udeležence izobraževalnih programov ter omogoča izvajanje pripravništev v različnih strokovnih profilih. V letu 2025 je bilo v izobraževalne aktivnosti vključenih **136 dijakov in študentov ter 5 pripravnikov**, s čimer zavod aktivno prispeva k razvoju prihodnjih strokovnih kadrov na področju socialnega in zdravstvenega varstva ter krepi povezovanje z izobraževalnimi ustanovami.

V letu 2025 je delovno razmerje zaradi upokojitve zaključilo **14 zaposlenih**. Poleg tega je bila evidentirana **1 odpoved pogodbe o zaposlitvi** zaradi drugih razlogov ter **8 odpovedi pogodb o zaposlitvi na lastno željo zaposlenih**. Zavod sistematično spremlja kadrovske spremembe in jih upošteva pri načrtovanju zaposlovanja, prenosu znanja ter zagotavljanju nemotenega izvajanja storitev.

### 5.2.2. Varnost in zdravje pri delu

Zavod dosledno izvaja ukrepe za varnost in zdravje pri delu, skladno z zakonodajo in internimi akti. To vključuje redne preglede delovnih prostorov, ocenjevanje tveganj, usposabljanje zaposlenih ter zagotavljanje primerne zaščitne opreme. Posebna pozornost je namenjena preprečevanju poškodb ter zagotavljanju psihološke varnosti zaposlenih.

V letu 2025 je bilo opravljenih **191 obdobjnih in predhodnih zdravstvenih pregledov zaposlenih**, prav tako pa je bil izveden **en delovni preizkus v okviru ZRSZZ**. V istem letu so bili v okviru preventivnih in nadzornih ukrepov izvedeni tudi **15 preizkusov alkoholiziranosti zaposlenih**, **15 preizkusov prisotnosti prepovedanih drog** ter **en nadzor bolniškega staleža**.

Zavod zaposlenim redno zagotavlja delovno obleko in obutev, prilagojeno posameznim delovnim mestom in delovnim nalogam. Enaka skrb velja tudi za uporabnike, vključene v delovni proces v okviru VDC-ja, katerim se zagotavljajo ustrezna delovna oblačila in obutev.

Sistematičen pristop k varnosti in zdravju pri delu prispeva k trajnostnemu in kakovostnemu delovnemu okolju, v katerem so zaščitene tako fizične kot psihološke potrebe zaposlenih in uporabnikov.

Slika 51: Dan zdravja v aprilu 2025



### 5.2.3. Usposabljanja in izobraževanja

Zavod zaposlenim zagotavlja redna strokovna usposabljanja in izobraževanja, ki pokrivajo ključna področja socialne in zdravstvene obravnave, trajnostnega razvoja, zagotavljanja kakovosti storitev, varnosti in zdravja pri delu ter etičnega ravnanja z uporabniki in živalmi.

V letu 2025 je bilo izvedenih 1.547 izobraževalnih dni, kar pomembno prispeva k krepitvi strokovnih kompetenc zaposlenih, večji varnosti pri delu ter dolgoročni kakovosti in razvoju storitev zavoda.

Poleg formalnih oblik izobraževanja je zavod vzpostavil spiralo prenosa znanja, ki omogoča sistematičen prenos izkušenj in dobrih praks med zaposlenimi, mentorji in novimi sodelavci. V podporo uvajanju v delo sta bila izvedena tudi dva uvajalna seminarja za novozaposlene.

Zaposleni aktivno sodelujejo kot mentorji dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju, s čimer prispevajo k razvoju prihodnjih strokovnih kadrov, krepitvi sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami ter dolgoročnemu razvoju strokovnega področja. Takšen celosten pristop k razvoju kadrov krepi organizacijsko kulturo učenja, povečuje zavzetost zaposlenih ter podpira trajnostni razvoj in dolgoročno uspešnost zavoda.

Supervizija in intervizija predstavljata pomembna strokovna podporna mehanizma.

- Supervizija omogoča strokovno refleksijo dela, obravnavo zahtevnih situacij, razreševanje dilem ter podporo zaposlenim pri obvladovanju delovnih obremenitev. Prispeva k večji strokovni varnosti, izboljšanju kakovosti storitev ter preprečevanju izgorelosti zaposlenih. V letu 2025 je bila izvedena za varuhe v OE DI, zaposlene DE B3, vodstvo, vodje delovnih enot ter zaposlene v Specializirani obravnavi. Za psihologe je bila izvedena intervizija in individualna supervizija.
- Intervizija temelji na medsebojni podpori sodelavcev, izmenjavi izkušenj, dobrih praks in skupnem iskanju rešitev pri vsakodnevem delu. Spodbuja timsko sodelovanje, krepi strokovno kompetentnost zaposlenih ter prispeva k enotnemu in usklajenemu pristopu pri podpori uporabnikom.

Poleg strokovnega izobraževanja zavod organizira team buildinge, ki zaposlenim omogočajo medsebojno povezovanje in krepitev znanj s področja promocije zdravja, kot so zdrava prehrana, gibanje in aktivni odmori med delom (npr. delavnica v Ankaranu z Manuelo Pendl, svetovalko za promocijo zdravja).

S celostnim pristopom k usposabljanju in podpori zaposlenih zavod zagotavlja strokovno rast, boljše delovno okolje in posledično višjo kakovost življenja uporabnikov.

Slika 52: Teambuilding službe VIZ



Slika 53: Razumevanje slepih in slabovidnih, december 2025



### 5.2.4. Ukrepi za dobro počutje zaposlenih

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava aktivno skrbi za zadovoljstvo in dobro počutje svojih zaposlenih. Za zagotavljanje podpornega in spodbudnega delovnega okolja izvajamo številne ukrepe:

- vzpostavitev podpornega delovnega okolja,
- redni razgovori za spremljanje zadovoljstva in reševanje morebitnih izzivov,
- spodbujanje medsebojnega sodelovanja in učinkovite komunikacije,
- možnost mediacije v primeru konfliktov,
- organizacija športnih, kulturnih in sprostitvenih aktivnosti,
- spodbujanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem,
- team buildingi za krepitev povezovanja in sodelovanja v timu,
- intervizija in supervizija za strokovno podporo ter refleksijo dela.

Za dodatno podporo dobremu počutju zaposlenih zavod izvaja tudi vrsto ukrepov v okviru programov Družbeno odgovoren delodajalec in Družini prijazno podjetje, s katerimi spodbujamo zdravje, varnost, zadovoljstvo in dolgoročno motivacijo zaposlenih.

Slika 54: Ukrepi za organizacijsko kulturo in razvoj kadrov


## UKREPI ZA ORGANIZACIJSKO KULTURO IN RAZVOJ KADROV



- Transparentno oglaševanje kariernih možnosti**  
Objava prostih delovnih mest v ZUDV Dornava na interni spletni strani.
- Obdaritev ob upokojitvi**  
Izbira izdelka v vrednosti 42€ v trgovini OE VDC Dornava za zaposlene pri upokojitvi.
- Spodbujanje pohval in zahval**  
Javno objavljanje pohval zaposlenih na intranetu in oglednih deskah, ob svečanosti.
- Rotiranje zaposlenih**  
Možnost menjave delovnih enot znotraj ZUDV na željo zaposlenega.
- Objava strokovnjakov internih predavatelev**  
Na intranet objavimo seznam internih predavatelev, ki so dostopni za zaposlene.
- Vzpostavljanje sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami**  
Sodelujemo z različnimi drugimi izobraževalnimi ustanovami, šolami, fakultetami, Vrtci.

Slika 55: Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

## USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA



- 1. Izobraževanje med delovnim časom**  
Zavod pri načrtovanju in izvedbi programov nadaljnjega izobraževanja upošteva družinske obveznosti zaposlenih. Notranja izobraževanja se izvajajo v delovnem času ali s prilagojenim delovnim časom.
- 2. Načrtovanje letnega dopusta**  
Zaposleni v decembru prejmejo odlok o številu dni dopusta za naslednje leto. Dopust lahko prilagodijo svojim željam in potrebam, vezanim na družino. Možna je tudi prestavitve dopusta med letom zaradi usklajevanja z družino ali partnerjem.
- 3. Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti**  
Uporablja se načrt ponovnega vključevanja zaposlenih po daljši odsotnosti, ki vključuje načrt obsega delovnega časa, interno usposabljanje in mentorstvo. Vodja opravi obvezen pogovor z zaposlenim ob povratku.
- 4. Oskrbovalni časovni bonus**  
Zaposlenim, ki skrbijo za resno bolega partnerja ali drugega družinskega člana, se priznajo dodatne proste delovne ure v obsegu do 30 ur. Zaposleni so informirani o možnostih uporabe časovnega bonusa.
- 5. Obdaritev otrok zaposlenih**  
Vsakega novorojenca zaposlenih obdarijo, prav tako otroke zaposlenih, ki so vključeni v sindikate, v času božička. Vodi se evidenca o novorojenih in številu obdaritev.
- 6. Informiranje o spremembah**  
Zavod pravočasno informira zaposlene o prihajajočih spremembah, ki lahko vplivajo na družinsko življenje. Pri načrtovanju in izvajanju sprememb upošteva vidik lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Slika 56: Ukrepi organizacijsko upravljanje

## ORGANIZACIJSKO UPRAVLJANJE



- 1. Identifikacija deležnikov**  
Organizacija bo identificirala deležnike in opredelila način sodelovanja z njimi. Aktivnosti vključujejo določitev števila deležnikov in skupnih sodelovanj.
- 2. Programi izobraževanja**  
Načrtovana so izobraževanja na okoljske teme za vse zaposlene (varčevanje z vodo in elektriko, ločevanje odpadkov, ravnanje s hrano). Izobraževanja bodo organizirana enkrat letno.
- 3. Kodeks ravnanja**  
Obstoječi kodeks bo dopolnjen z določili o nišelni toleranci za starostno diskriminacijo. Aktivnosti vključujejo pregled kodeksa, dodajanje novega člena in seznanitev zaposlenih.
- 4. Načrt integritete**  
ZUDV Dornava bo sprejel načrt integritete, v katerem bodo identificirana ključna tveganja na področju etike in integritete.
- 5. Preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu**  
Organizacija vzpostavi sistem za preprečevanje mobinga, ki vključuje delovno skupino na katero se lahko obrne vsak zaposlen, priročnik ter postopke za prijavo in obravnavo primerov trpinčenja na delovnem mestu.
- 6. Prostovoljne pobude in certifikati**  
ZUDV Dornava se bo redno vključeval v prostovoljne pobude in zaveze s področja družbene odgovornosti. Zaposleni bodo tekoče obveščeni o pridobljenih nagradah in certifikatih.

Slika 57: Izbrani ukrepi za zdravje in varnost na delovnem mestu

## IZBRANI UKREPI ZA ZDRAVJE IN VARNOST NA DELOVNEM MESTU



- 1. Zagotavljanje boljšega toplotnega udobja**  
Ureditev ogrevanja s toplotno črpalko. Večina objektov in pisarn je klimatiziranih.
- 2. Navodila za nevarne snovi**  
Varnostna navodila za razkužila in varnostni listi so na voljo v tiskani obliki v ambulanti.
- 3. Zmanjšanje kostno-mišičnih obolenj**  
Preventivna izobraževanja s fizioterapevtski in zunanji izvajalci (predavanja in praktične delavnice).
- 4. Izobraževanja za vodje**  
Sklopi izobraževanj s področja psihosocialnih vidikov dela za vodje organizacijskih enot in služb.
- 5. Psihološko svetovanje**  
Strokovna psihološka podpora, svetovanje, psihoterapija in razbremenilni razgovori po incidentih.
- 6. Sveže sadje**  
Na voljo v jedilnici kot dodatek k obrokom. Sodelovanje z *dietičarko*, da so obroki pripravljene v skladu s smernicami zdrave in uravnotežene prehrane.

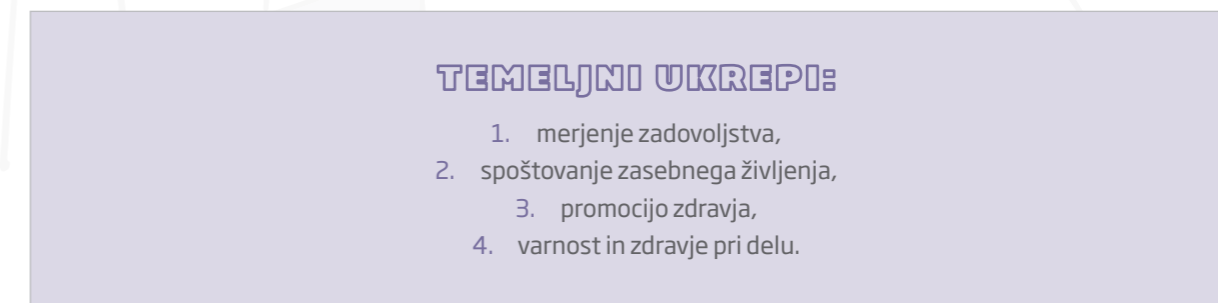
Slika 58: Okolje ukrepi



Slika 59: Podporne aktivnosti - ukrepi



Slika 60: Temeljni ukrepi



Celostni pristop k podpori in razvoju zaposlenih prispeva k trajnostnemu delovanju zavoda, izboljšuje kakovost storitev za uporabnike ter krepi pozitivno delovno okolje, ki je temelj socialne trajnosti.

### 5.3. Vključenost v lokalno skupnost

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava aktivno sodeluje z lokalno skupnostjo, saj prepoznava njeno ključno vlogo pri spodbujanju socialne vključenosti, zmanjševanju stigme in krepitvi trajnostnega delovanja. Delovni dnevi v okviru programov so izhodišče za sodelovanje uporabnikov z društvi, občino in lokalnimi prebivalci. Zavod se vključuje ob obeležju posebnih dni (npr. avtizem, Downov sindrom) ter v različne prireditve in aktivnosti lokalne skupnosti.

#### 5.3.1. Sodelovanje z lokalnimi institucijami

Zavod sodeluje z občinskimi organi, vzgojno-izobraževalnimi ustanovami, zdravstvenimi in socialnimi službami ter nevladnimi organizacijami. S tem se zagotavlja usklajeno izvajanje programov, izmenjava znanja in izkušenj ter celostna podpora uporabnikom.

#### 5.3.2. Projekti z občino, šolami, društvi, mednarodni projekti

Zavod se vključuje v različne projekte, ki povezujejo lokalne šole, društva in kulturne organizacije ter mednarodne partnerje. Aktivnosti vključujejo skupne kulturne, športne in izobraževalne dogodke, terapevtske delavnice ter projekte prostovoljskega dela, ki krepijo socialno mrežo uporabnikov in lokalno skupnost.

#### Projekti v izvajanju:

##### - Iluzija

Pomemben vidik sodelovanja je projekt inkluzije, ki že več kot 20 let združuje uporabnike zavoda s šolami, vrtci, gimnazijami, glasbenimi šolami in turističnimi društvi. Cilj projekta je sodelovanje, spoznavanje različnosti in medsebojna pomoč.

##### - Mala Nedelja

V Mali Nedelji zavod deli dvorišče z lokalno šolo in vrtcem, v skupni uporabi pa je tudi igrišče. Gre za primer spontanega in načrtovanega odličnega sodelovanja.

Slika 61: Mala Nedelja



#### - Lokalni razvoj povezuje

Projekt je namenjen vzpostavitvi zimskega vrta - rastlinjaka v ZUDV Dornava, ki bo omogočal celoletno izvajanje terapevtskih, zeliščarskih, kreativnih in medgeneracijskih aktivnosti. V okviru projekta bo izvedena zasteklitev nadstreška, nabavljeni bodo citrusi ter gospodinjski aparati za kulinarčne delavnice v sodelovanju z Društvom gospodinj občine Dornava. Projekt se izvaja v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja in bo aktivnosti izvajal v letu 2026.

#### - Skupaj za naravo

Projekt je usmerjen v nakup didaktičnih igral in terapevtskih pripomočkov za otroke, mladostnike in odrasle z motnjami v duševnem razvoju, s ciljem spodbujanja učenja, gibanja, senzorne integracije in medgeneracijskega povezovanja z lokalno skupnostjo. Oprema bo uporabljena pri vzgojno-izobraževalnih in terapevtskih dejavnostih ter skupnih delavnicah z Osnovno šolo Juršinci. Projekt se izvaja v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja, aktivnosti pa so predvidene v letu 2026.

#### - Učenje skozi igro

Projekt Učenje skozi igro je namenjen vzpostavitvi gibalno-didaktičnega parka za starejše odrasle uporabnike z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju v ZUDV Dornava. Projekt vključuje nakup in postavitve prilagojenih didaktičnih in gibalnih pripomočkov, ki omogočajo učenje skozi igro, spodbujajo gibanje, ohranjanje kognitivnih in motoričnih sposobnosti ter socialno vključevanje. Projekt se izvaja v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja, aktivnosti pa bodo potekale v obdobju 2025-2026 skupaj z organizacijo medgeneracijskega srečanja in vključevanjem lokalne skupnosti.

#### Zaključeni in izvedeni projekti:

##### - Creativity, Work Inclusion and Therapies for Youth (Erasmus+)

ZUDV Dornava sodeluje tudi v mednarodnem projektu Creativity, Work Inclusion and Therapies for Youth (Erasmus+) s partnerjem iz Hrvaške - Udruga Kamenčići. Projekt povezuje umetnost, delo in terapije, s ciljem omogočiti mladim več priložnosti za razvoj, izražanje in vključevanje v družbo.

Slika 62: Sestanek za mednarodni projekt Erasmus, november 2025



#### - Manj je več

Projekt je bil namenjen zmanjševanju količine zavržene hrane v ZUDV Dornava in ozaveščanju uporabnikov, zaposlenih ter širše javnosti o trajnostnem ravnanju z živili. Pripravili smo promocijsko zloženko v "Lahkem branju" z nasveti za ponovno uporabo ostankov hrane in izvedli delavnico Priprava hrane iz ostankov hrane za udeležence iz zavoda in lokalne skupnosti. Projekt se je izvajal v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja, prispeval k odgovornemu ravnanju z živili, okrepil družbeno ozaveščenost in spodbujal trajnostno vedenje.

#### - Ko zadišijo zeli

Projekt je bil usmerjen v nabiranje in pridelavo zelišč, kar ima v Sloveniji dolgoletno tradicijo. Partnerstvo je vključevalo pet slovenskih in dva tuja LAS-a (Bolgarija) ter povezovalo javni, zasebni in ekonomski sektor. Projekt se je izvajal v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja in je prispeval k ohranjanju znanja o zeliščarstvu ter povečanju dostopa do kakovostnih zelišč za terapevtske in izobraževalne dejavnosti.

Slika 63: Aromaterapevtski park



### - Rokodelci

Projekt je bil namenjen promociji lokalne kulinarične in turistične ponudbe ob Dravski kolesarski poti. Uporabniki ZUDV Dornava so izdelovali bombažne mini brošk in keramične spominke, s čimer so razvijali ročne spretnosti, kreativnost in socialne veščine. Projekt se je izvajal v sodelovanju z LAS Bogastvo podeželja in je spodbujal aktivno vključevanje uporabnikov v lokalno skupnost ter trajnostno promoviranje lokalnih vrednot.

**Slika 64:** Izdelava mini brošk in keramičnih izdelkov



### 5.3.3. Dnevi odprtih vrat, prostovoljstvo, donacije

Zavod za krepitev medsebojnega razumevanja in ozaveščenosti lokalne skupnosti organizira dneve odprtih vrat, delavnice, predstavitve programov ter druge oblike vključevanja javnosti.

**Prostovoljci** aktivno sodelujejo pri podpornih in terapevtskih programih, kar zagotavlja dodatno socialno podporo uporabnikom in spodbuja solidarnost ter povezovanje z lokalnim okoljem

26. novembra 2025 je v okviru organizacijske enote deinstitucionalizacije potekal **Dan odprtih vrat** v šestih enotah ZUDV Dornava (Maribor, Ptuj, Dobrovci in Gorišnica). Dogodek je povezal uporabnike, zaposlene in obiskovalce ter predstavil življenje, delo in različne oblike podpore pri prehodu uporabnikov v čim bolj samostojno življenje.

**Slika 65:** Izdelava mini brošk in keramičnih izdelkov



**Donacije** so namenjene izboljšanju kakovosti življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju, omogočajo dodatne programe, terapije, opremo in aktivnosti za večjo socialno vključenost. Komisija za pridobivanje in porabo donatorskih sredstev, s šestimi člani, zagotavlja namensko uporabo sredstev v projektih in dejavnostih, ki neposredno izboljšujejo pogoje bivanja in vključevanja uporabnikov. Sistematičen nadzor zagotavlja, da vsaka donacija prispeva k boljšemu vsakdanu in trajnostnemu razvoju uporabnikov.



## Upravljalški vidiki

V okviru upravljalškega vidika zavod redno spremlja spremembe zakonodaje, podzakonskih aktov in strokovnih usmeritev, ki vplivajo na njegovo delovanje. Posebna pozornost je namenjena področjem javnih financ, javnega naročanja, delovnopravne zakonodaje, varstva osebnih podatkov in socialnega varstva. Na podlagi zaznanih sprememb zavod pravočasno prilagaja notranje akte, delovne postopke in organizacijo dela ter zagotavlja ustrezno obveščanje in usposabljanje zaposlenih. S tem se zmanjšujejo tveganja neskladnosti, izboljšuje učinkovitost procesov ter krepi zakonito, pregledno in odgovorno upravljanje.

Finančno poslovanje zavoda je bilo v letu 2025 usmerjeno v zagotavljanje gospodarnosti, likvidnosti ter stabilnega in preglednega poslovanja. Z rednim mesečnim spremljanjem prihodkov in odhodkov je zavod zagotavljal učinkovito upravljanje finančnih sredstev ter pravočasno odkrivanje morebitnih odstopanj. Poslovanje je potekalo v okviru sklenjenih pogodb in veljavne zakonodaje, pri čemer je zavod dosledno upošteval predpise s področja javnega naročanja.

V letu 2025 je bilo izvedenih 10 postopkov javnega naročanja, od tega 2 skupni postopki v okviru Skupnosti socialnih zavodov Slovenije. Ostale nabave so potekale skladno z načeli gospodarnosti, učinkovitosti in transparentnosti, ob rednem preverjanju ponudb na trgu. Zavod je prejel 1 revizijski zahtevek, 1 postopek javnega naročanja pa je bil razveljavljen z namenom preprečevanja nepravilnosti ter zagotavljanja zakonitosti in preglednosti poslovanja.

Takšen pristop k upravljanju prispeva k odgovornemu ravnanju z javnimi sredstvi, dolgoročni stabilnosti zavoda in trajnostno naravnemu delovanju.

ZUDV Dornava si prizadeva za gospodarno, transparentno in odgovorno upravljanje javnih sredstev, kar je temelj trajnostnega razvoja zavoda.

### 6.1. Transparentna in odgovorna raba javnih sredstev

Zavod je pri upravljanju in porabi javnih sredstev dosledno ravnal skladno z veljavno zakonodajo, notranjimi akti ter načeli dobrega in odgovornega gospodarjenja. Finančna sredstva so bila uporabljena namensko, pregledno in v podporo osnovni dejavnosti zavoda ter doseganju njegovih strateških in trajnostnih ciljev.

Zavod je zagotavljal redno in pravočasno poročanje v skladu s predpisi s področja javnih financ in javnega naročanja ter v skladu z zahtevami ustanovitelja in pristojnih nadzornih organov. Posebna pozornost je bila namenjena transparentnosti poslovanja, sledljivosti finančnih tokov ter preprečevanju nasprotja interesov in morebitnih nepravilnosti.

V obravnavanem obdobju je bila izvedena tudi redna revizija poslovanja z zunanjo revizijsko hišo. Ugotovitve revizije predstavljajo pomembno podlago za nadaljnje izboljševanje notranjih kontrol, upravljalških postopkov in sistema obvladovanja tveganj.

Takšen pristop krepi zaupanje deležnikov, zagotavlja odgovorno rabo javnih sredstev ter prispeva k dolgoročno stabilnemu, zakonitemu in trajnostno naravnemu delovanju zavoda.

### 6.2. Investicije v infrastrukturo in izboljšanje pogojev dela

Zavod redno izvaja investicije za izboljšanje bivalnih in delovnih pogojev uporabnikov in zaposlenih. To vključuje obnovo stavb, posodabljanje opreme, izboljšave ogrevanja in prezračevanja ter uvedbo drugih ukrepov, ki povečujejo udobje, varnost in učinkovitost dela.

27. novembra 2025 je bil svečano otvorjen nov prizidek Dnevnega centra Maribor na Dalmatinski ulici 19. Dodatni sodobni prostori so namenjeni delovanju organizacijske enote VIZ, ki izvaja strokovne programe za otroke s posebnimi potrebami. S tem pomembnim infrastrukturnim korakom se bistveno izboljšujejo pogoji za delo z otroki ter povečuje dostopnost in kakovost storitev, ki jih zavod nudi v lokalnem okolju.

**Slika 66:** Svečana otvoritev novega prizidka Dnevnega centra Maribor, november 2025



### 6.3. Podpora lokalnim dobaviteljem

Pri nabavi storitev in materialov zavod, kjer je mogoče, sodeluje z lokalnimi dobavitelji. S tem se krepi lokalna ekonomija, zmanjšujejo transportni stroški in okoljski vplivi ter spodbujajo trajnostne in odgovorne dobavne verige.

Prednosti lokalno pridelane hrane so dostopnost sezonskih živil, svežina, boljši okus ter višja hranilna vrednost sadja in zelenjave. Zaradi bližine proizvodnje je potreba po aditivih (konzervansi, barvila) manjša.

V obroke zavoda vključujemo tudi živila iz shem kakovosti. Slovenski proizvodi iz shem kakovosti so pridelani in predelani lokalno, zagotavljajo stalno kakovost in višjo dodano vrednost ter prispevajo k trajnostnim prehranskim sistemom. To omogoča slovenskim kmetovalcem in živilski industriji lažjo vključitev v sistem javne prehrane.

Izkušnje z lokalnimi dobavitelji in živila iz shem kakovosti so pozitivne, saj so to preverjeni proizvodi, zanje pa smo se odločili zaradi zanesljive kakovosti. Delež živil lokalnih dobaviteljev znaša približno 7 % celotnega zneska za živila, zavod pa sodeluje z dvajsetimi lokalnimi ponudniki. V prihodnje si želimo v jedilnike vključiti še več lokalno pridelane hrane.

### 6.4. Dolgoročna finančna stabilnost zavoda

Zavod zagotavlja dolgoročno finančno stabilnost z letnim načrtovanjem stroškov, rednim in sistematičnim spremljanjem prihodkov in odhodkov, sprotim nadzorom nad porabo sredstev, optimizacijo delovnih procesov ter premišljenim in faznim načrtovanjem investicij. Na podlagi mesečnih analiz realizacije finančnega načrta se pravočasno prepoznava morebitna odstopanja in finančna tveganja. Ob zaznanih pomembnejših spremembah, ki bi lahko vplivale na likvidnost ali stabilnost poslovanja, zavod nemudoma obvesti ustanovitelja ter predlaga ustrezne ukrepe za zagotavljanje nemotenega delovanja.

Stabilno financiranje omogoča nemoteno izvajanje programov in zagotavljanje kakovostnih storitev tudi v prihodnje. Celosten pristop k gospodarskim vidikom podpira trajnostno delovanje zavoda, učinkovito rabo javnih sredstev ter ustvarja pogoje za kakovostno in varno okolje za uporabnike in zaposlene.



## Kakovost in nenehno izboljševanje

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava povezuje kakovost svojih storitev z načeli trajnostnega razvoja, saj le celostno in odgovorno delovanje omogoča dolgoročno zadovoljstvo uporabnikov, varno delovno okolje in učinkovito rabo virov.

Poleg rednega spremljanja zadovoljstva uporabnikov in zaposlenih v zavodu, smo v letu 2025 uvedli tudi možnost dostave kosil za lokalno prebivalstvo, pripravljena v DE Maribor. S tem smo razširili kakovost naših storitev izven zavoda, lokalnim prebivalcem omogočili sveže in kakovostne obroke ter prispevali k večjemu zadovoljstvu uporabnikov in krepitvi vezi z lokalno skupnostjo. Nadzor nad kakovostjo in pravočasnost dostave zagotavljata visoko raven storitve, ki dopolnjuje naš celosten pristop k kakovosti in trajnosti.

**Slika 67:** Ponudba kosil v okolici DE Maribor - Karantanska ulica 26



### 7.1. Povezava kakovosti storitev s trajnostjo

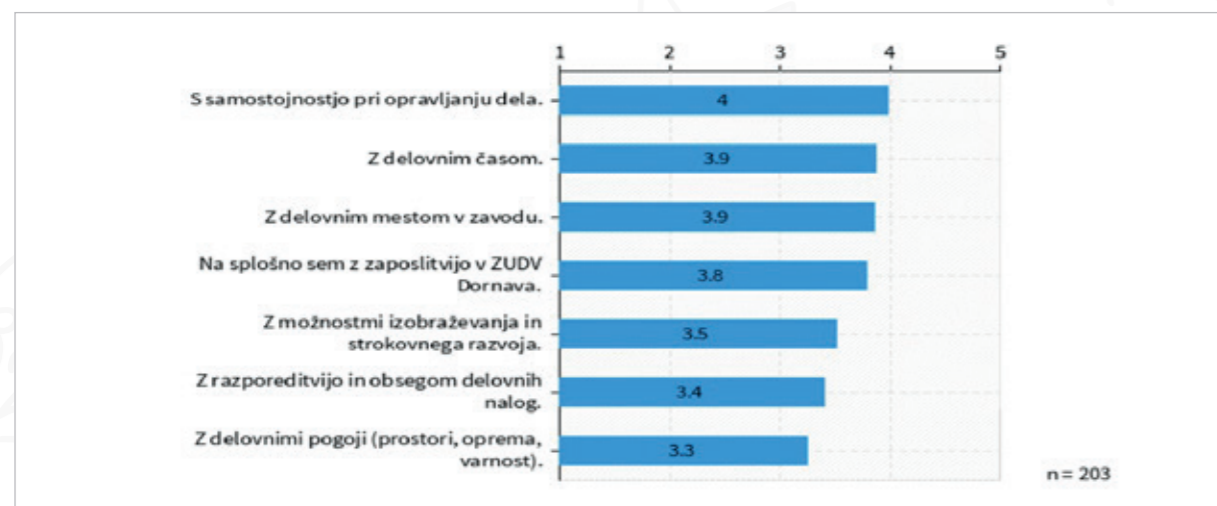
Kakovost storitev je tesno povezana s trajnostnim delovanjem zavoda. Uvajanje standardiziranih postopkov, spoštovanje zakonodaje, upoštevanje potreb uporabnikov in zaposlenih ter odgovorno ravnanje z viri zagotavljajo stabilno, pregledno in trajnostno delovanje, kar krepi dolgoročno uspešnost zavoda.

### 7.2. Spremljanje zadovoljstva uporabnikov in zaposlenih

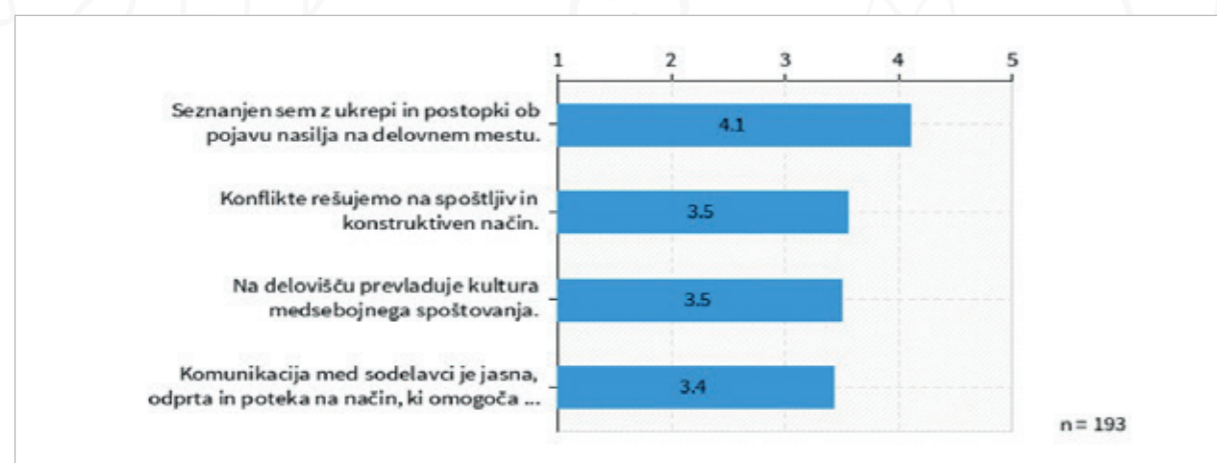
Zavod redno spremlja zadovoljstvo uporabnikov in zaposlenih prek anket, razgovorov in drugih povratnih informacij. Rezultati meritev služijo kot osnova za prilagoditev programov, izboljšanje bivalnih in delovnih pogojev ter krepitev socialne vključenosti in zadovoljstva vseh deležnikov.

V letu 2025 je bilo zadovoljstvo zaposlenih na visoki ravni, pri čemer so vse povprečne ocene nad 3,5 od 4,1. Zaposleni so zadovoljni z delom nasploh, pogoji dela, komunikacijo, odnosi, varnostjo ter z neposrednimi nadzorniki. Nikjer ni bilo zaznati izrazitega nezadovoljstva.

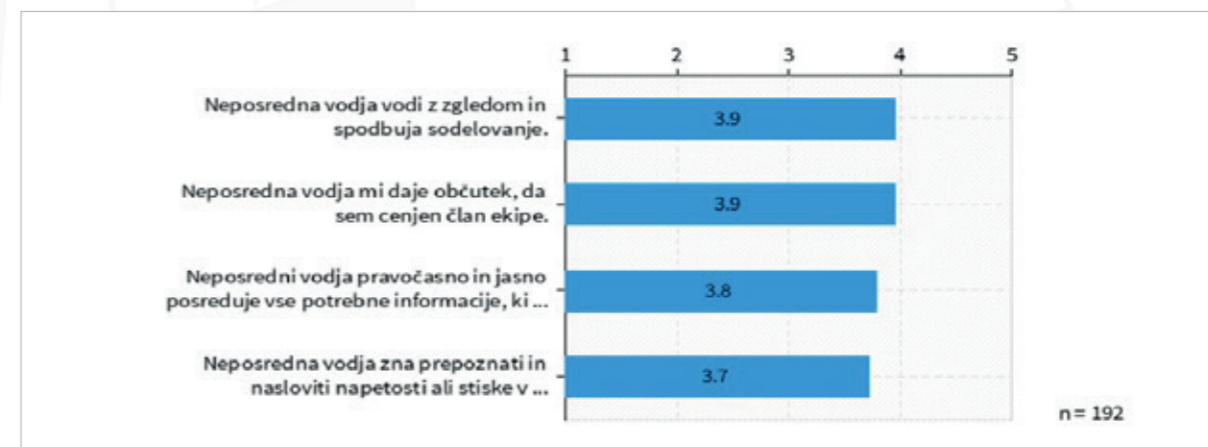
Slika 68: Graf - zadovoljstvo pri delu in pogojih dela pri zaposlenih



Slika 69: Graf - zadovoljstvo z odnosi, komunikacijo in varnostjo zaposlenih

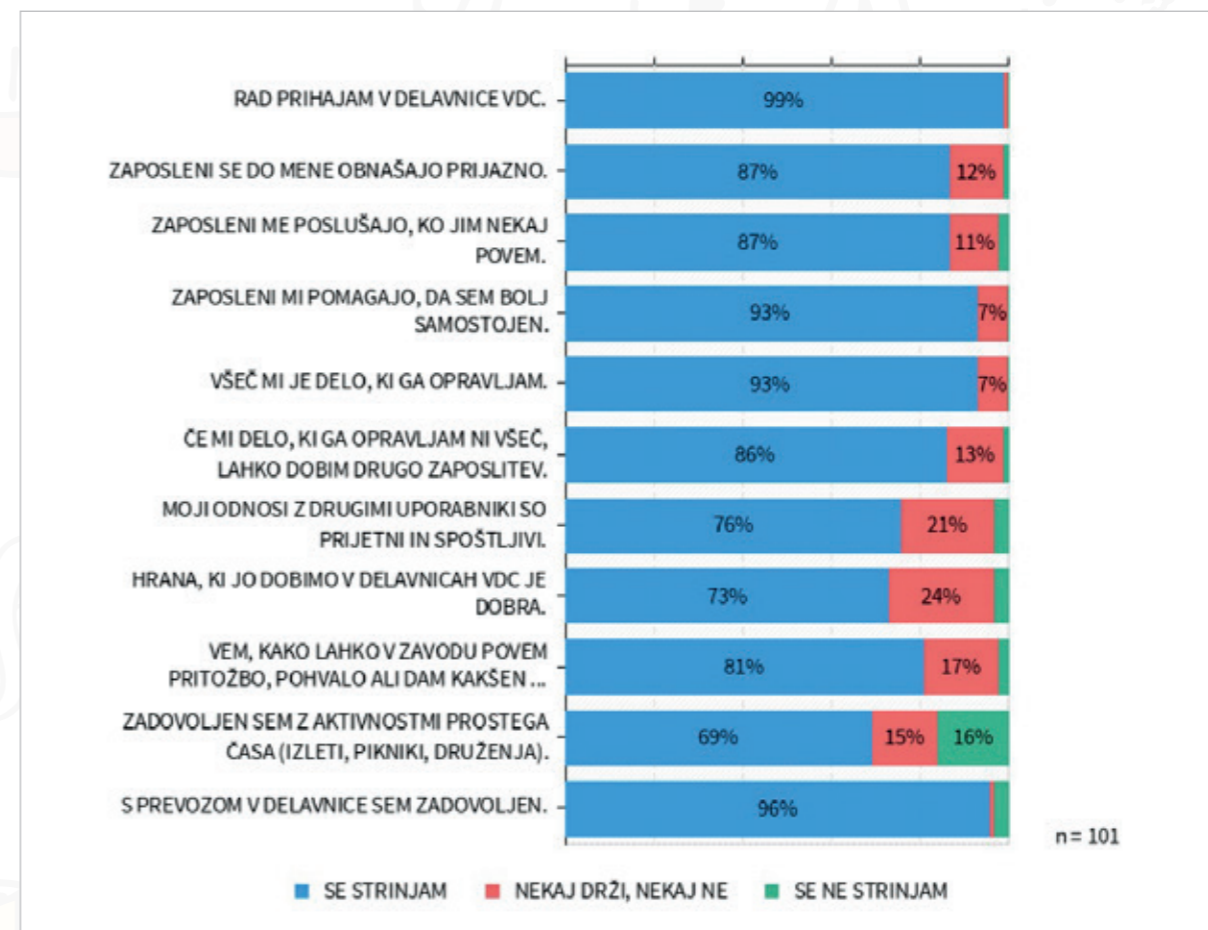


Slika 70: Graf - stopnja zadovoljstva z neposredno vodjo



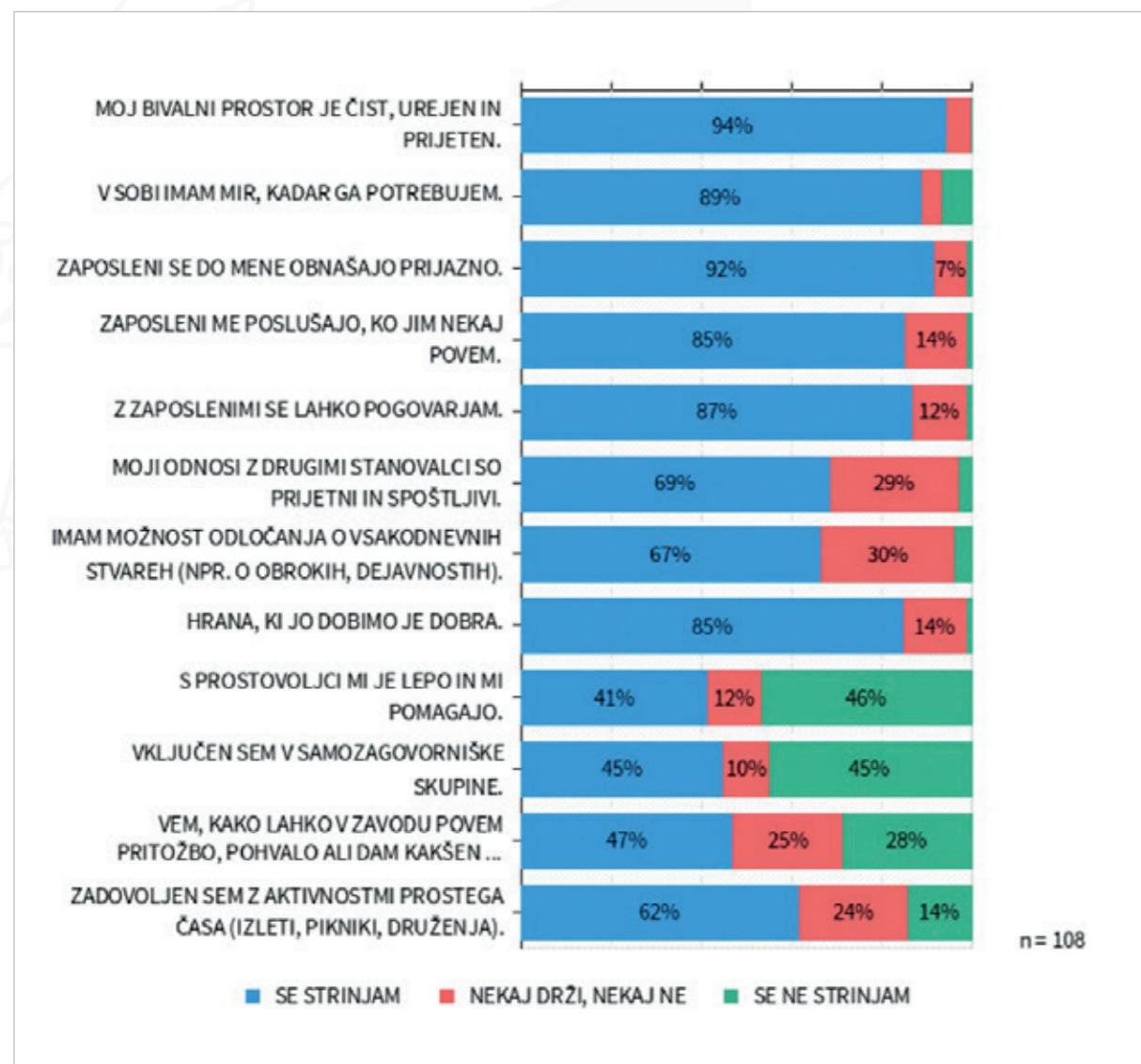
Rezultati ankete med uporabniki VDC-ja kažejo visoko zadovoljstvo in pozitivno izkušnjo v skoraj vseh preučenihih vidikih. Večina anketirancev je izpostavila, da z veseljem prihajajo na delavnice, prav tako so odnosi z zaposlenimi ocenjeni zelo pozitivno.

Slika 71: Graf - zadovoljstvo uporabnikov VDC v letu 2025



Zadovoljstvo stanovalcev v instituciji primarno temelji na kakovosti medosebnih odnosov in angažiranosti zaposlenih, medtem ko prostor in vsebine dodatno oblikujejo zaznavo prijetnega in podpornega okolja. Rezultati ankete med uporabniki VDC-ja kažejo visoko zadovoljstvo in pozitivno izkušnjo v skoraj vseh preučenihih vidikih; večina anketirancev je izpostavila, da z veseljem prihajajo na delavnice, prav tako so odnosi z zaposlenimi ocenjeni zelo pozitivno.

Slika 72: Graf - zadovoljstvo institucionalnega varstva IVO odraslih v letu 2025



### 7.3. Notranje presoje, nadzori, izboljšave procesov

Notranje presoje in nadzori omogočajo redno oceno izvajanja procesov, skladnosti z zakonodajo, internimi akti in standardi kakovosti. Na podlagi ugotovitev se izvajajo izboljšave procesov, uvajajo nove metode dela ter optimizirajo postopki, s čimer se krepi učinkovitost, varnost in trajnost delovanja zavoda.

V obravnavanem obdobju je bila izvedena tudi zunanja revizija poslovanja s strani pooblaščenega revizijske hiše, ki je neodvisno preverila pravilnost in zakonitost poslovanja ter ustreznost računovodskih izkazov. Poleg zunanjega nadzora zavod izvaja tudi redno mesečno kontroliranje poslovnih dogodkov v računovodskih evidencah, s čimer zagotavlja ažurnost, pravilnost in sledljivost podatkov ter pravočasno zaznavanje morebitnih nepravilnosti.

Celostni pristop k kakovosti in nenehnemu izboljševanju omogoča, da trajnost postane sestavni del vsakodnevnega delovanja zavoda, kar prispeva k dolgoročni kakovosti življenja uporabnikov, zadovoljstvu zaposlenih in pozitivnemu vplivu zavoda na lokalno skupnost.



## Cilji trajnostnega razvoja

### 8.1. Kratkoročni cilji (2025-2028)

- Okoljski cilji: Zmanjšanje porabe električne energije in vode, uvedba dodatnih tehničnih in organizacijskih ukrepov.
- Družbeni cilji: Krepitev varnega in spodbudnega delovnega okolja, spodbujanje ozaveščenosti zaposlenih in uporabnikov o trajnostnem ravnanju z viri in odpadki, dostava kosil za lokalno prebivalstvo.
- Gospodarski cilji: Optimizacija notranjih procesov, podpora lokalnim dobaviteljem, zagotavljanje gospodarnega in transparentnega upravljanja sredstev.

### 8.2. Srednjeročni cilji (2025-2030)

- Okoljski cilji: Energetska sanacija objektov, uvedba energetsko učinkovitih rešitev (LED-razsvetljava, optimizacija ogrevalnih sistemov).
- Družbeni cilji: Razširitev in nadgradnja programov za uporabnike (terapevtski, ustvarjalni, delovni), povečanje socialne vključenosti in sodelovanja z lokalno skupnostjo.
- Gospodarski cilji: Stabilno in transparentno financiranje, spremljanje in optimizacija stroškov, povečanje deleža lokalno pridelane hrane.

### 8.3. Dolgoročni cilji (2025-2035)

- Okoljski cilji: Uporaba obnovljivih virov, recikliranje in trajnostno ravnanje z viri.
- Družbeni cilji: Dolgoročna socialna vključenost, sodelovanje z lokalno in širšo skupnostjo, trajnostno izboljšanje kakovosti življenja uporabnikov.
- Gospodarski cilji: Zagotavljanje dolgoročne finančne stabilnosti zavoda, krepitev trajnostnega poslovanja in infrastrukture, dolgoročna podpora lokalnim dobaviteljem.

Slika 73: Cilji (kratkoročni, srednjeročni, dolgoročni)





## Zaključek

Trajnostno poročilo Zavoda za usposabljanje, delo in varstvo Dornava za leto 2025 predstavlja celovit pregled prizadevanj zavoda na področju okoljske, družbene in gospodarske trajnosti ter kakovosti storitev. Poročilo odraža prizadevanja zavoda za trajnostno delovanje, inovativnost, skrb za uporabnike in zaposlene ter aktivno vključevanje v lokalno in mednarodno okolje.

### 9.1. Povzetek ključnih dosežkov

V poročanem obdobju je zavod dosegel več pomembnih ciljev:

**Okoljska trajnost:** zmanjšana poraba energije in vode, uvedba LED-razsvetljave, optimizacija ogrevalnih sistemov, dosledno ločevanje odpadkov, odgovorno ravnanje z nevarnimi odpadki ter vključevanje uporabnikov in zaposlenih v okoljske projekte, kot so projekt „Manj je več“ in „Ko zadišijo zeli“.

**Družbena trajnost:** ustvarjeno varno in spodbudno okolje za uporabnike, povečana vključenost v delovne, izobraževalne in terapevtske programe, podpora zaposlenim preko strokovnih usposabljanj, supervizij, team buildingov in izboljšav delovnih pogojev ter spodbujanje dobrega počutja.

**Vključenost v lokalno skupnost:** aktivno sodelovanje z občino, šolami, društvi in prostovoljci, organizacija dni odprtih vrat, kulturnih in športnih dogodkov ter izvajanje projektov, kot so „Učenje skozi igro“, „Lokalni razvoj povezuje“ in „Rokodelci“, ki spodbujajo medgeneracijsko sodelovanje in socialno vključenost.

**Ekonomska trajnost:** transparentna in odgovorna raba javnih sredstev, skrbno načrtovane investicije v infrastrukturo in izboljšave pogojev dela, podpora lokalnim dobaviteljem ter zagotavljanje dolgoročne finančne stabilnosti zavoda.

**Kakovost in nenehno izboljševanje:** redno spremljanje zadovoljstva uporabnikov in zaposlenih, izvajanje notranjih presoj, nadzorov, supervizij in intervizij, uvajanje izboljšav procesov ter spodbujanje inovativnih rešitev za trajnostno in kakovostno delovanje zavoda.

### 9.2. Nadaljnji trajnostni razvoj zavoda

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo Dornava ostaja zavezan načelom trajnostnega razvoja in nenehnemu izboljševanju svojega delovanja. S celostnim pristopom, ki povezuje okoljske, družbene in gospodarske vidike, zavod zagotavlja kakovostne, varne in vključujoče storitve za uporabnike, spodbuja zadovoljstvo zaposlenih ter krepi pozitiven vpliv na lokalno skupnost.

Posebna pozornost bo v prihodnje namenjena:

- nadaljnemu zmanjševanju okoljskega odtisa zavoda,
- poglobljanju trajnostnega izobraževanja zaposlenih in uporabnikov,
- razvoju inovativnih projektov za socialno vključevanje in lokalni razvoj,
- krepitvi sodelovanja z lokalnimi in mednarodnimi partnerji,
- zagotavljanju dolgoročne finančne stabilnosti in učinkovite rabe javnih sredstev.

ZUDV Dornava se zavezuje, da bo svoje trajnostne cilje dosledno spremljal, meril, ocenjeval in nadgrajeval, s čimer zagotavlja dolgoročno stabilnost, učinkovitost in trajnostno usmerjen razvoj zavoda v prihodnjih letih.



## ZUDV Dornava

Zavod za usposabljanje, delo in varstvo  
dr. Marijana Borštnarja Dornava

Dornava 128, SI - 2252 Dornava  
+386 2 7540 200  
info@zavod-dornava.si  
www.zavod-dornava.si



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SKLAD ZA  
REGIONALNI RAZVOJ  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Certifikat  
**Družbeno  
odgovoren  
delodajalec**



Slovenija