

MESTNA OBČINA MARIBOR
ŽUPAN

Ulica heroja Staneta 1, SI-2000 Maribor
T: +386.2.2201 000, E: mestna.obcina@maribor.si
S: http://www.maribor.si
Davčna številka: SI12709590, Matična številka: 5883369

Številka: 1002-64/2025-3
Datum: 02.06.2025

GMS - 600

MESTNI SVET
MESTNE OBČINE MARIBOR

**ZADEVA: PREDLOG ZA OBRAVNAVO NA 26. REDNI SEJI MESTNEGA SVETA
MESTNE OBČINE MARIBOR**

NASLOV GRADIVA: SKLEP o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024

GRADIVO PRIPRAVIL: URAD ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE, ZDRAVSTVENO, SOCIALNO VARSTVO IN RAZISKOVALNO DEJAVNOST
Sektor za zdravstveno in socialno varstvo

GRADIVO PREDLAGA: Aleksander Saša Arsenovič, župan

POROČEVALEC: Lilijana ZORKO, vodja Sektorja

PREDLOG SKLEPA: Mestni svet Mestne občine Maribor sprejme Sklep o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorica Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024.

Aleksander Saša Arsenovič
Župan





MESTNA OBČINA MARIBOR
MESTNA UPRAVA
URAD ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE,
ZDRAVSTVENO, SOCIALNO VARSTVO IN
RAZISKOVALNO DEJAVNOST
Sektor za zdravstveno in socialno varstvo

Številka: 1002-64/2025-3

Datum: 02.06.2025

PODPISNI LIST
PREDLOGA ZA OBRAVNAVO NA 26. REDNI SEJI MESTNEGA SVETA
MESTNE OBČINE MARIBOR

Naslov gradiva:	SKLEP o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024
Priloge gradiva (navedba morebitnih prilog):	1. Sklep z obrazložitvijo, 2. Sklep sveta zavoda s poročilom

Pregledali in parafirali:

Podpisniki	Ime in priimek podpisnika	Pristojen organ	Datum	Podpis tistega, ki podpiše oz. parafira
Gradivo pripravil-a:	Lilijana ZORKO, vodja Sektorja	2.6.2025	UVIZSVRD	
Gradivo pregledal-a vodja organa in morebitni vodja NOE:	Brigita GAJZER PLIBERŠEK vodja Urada	2.6.2025	UVIZSVRD	
Gradivo usklajeno s pristojnimi organi (če je gradivo pripravljeno izven MOM):				
Dodatni pregled na predlog pripravljavca	Anja Kolšek	SSZ	2.6.25	
Gradivo pregledala direktorica MU	Lidija Krebl	Kabinet župana	2.6.2025	
Dokument parafiral podžupan: (obkrožite tistega, ki je odgovoren za vaše področje)	<u>Srečko Vilar</u>	Kabinet župana	3.6.2025	
Gradivo prejela služba MS v fizični in elektronski obliki	Rosana Klančnik	Služba za delovanje mestnega sveta	3.6.2025	

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 - ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 23/17 - ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 38/24, 48/24 - odl. US, 95/24 - ZSTSPJS), tretjega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 - ZSTSPJS, 96/24 in 99/24), v povezavi s 119. členom Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) in s peto alinejo drugega odstavka 14.a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 8/18 – uradno prečiščeno besedilo št. 2), Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS) in 23. člena Statuta Mestne občine Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 10/11, 8/14, 12/19 in 4/22) je Mestni svet Mestne občine Maribor naseji, dne sprejel

SKLEP

o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024

I.

Direktorici javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor, mag. Barbari Žgajner, se določi del plače za redno delovno uspešnost za obdobje od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024 v višini 5 % sredstev za osnovne plače direktorice od januarja do decembra 2024, kot je s sklepom predlagal Svet zavoda na 12. redni seji, dne 27. 3. 2025.

II.

Sredstva za redno delovno uspešnost direktorice izplača javni zavod Center za pomoč na domu Maribor iz zagotovljenih finančnih sredstev v proračunu Mestne občine Maribor za leto 2025.

Številka: 1002-64/2025

Datum:

ŽUPAN
MESTNE OBČINE MARIBOR
Aleksander Saša Arsenovič



SKLEP
o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024

Obrazložitev gradiva za obravnavo na seji Mestnega sveta Mestne občine Maribor

1. PRAVNE PODLAGE

Pravno podlago za sprejem predlaganega sklepa predstavljajo:

- 22.a člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 - ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 23/17 - ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 38/24, 48/24 - odl. US, 95/24 - ZSTSPJS), tretjega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 – ZSTSPJS, 96/24 in 99/24)
- 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 – ZSTSPJS, 96/24 in 99/24) v povezavi s 119. členom Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) in peto alinejo drugega odstavka 14.a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 8/18 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS),
- 23. člen Statuta Mestne občine Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 10/11, 8/14, 12/19 in 4/22).

2. OBRAZLOŽITEV

Javni zavod Center za pomoč na domu Maribor je ustanovila Mestna občina Maribor na področju socialnega varstva za izvajanje dejavnosti pomoči družini na domu in drugih spremljajočih občinskih socialno varstvenih programov.

Svet zavoda Centra za pomoč na domu Maribor je na 12. redni seji, dne 27. 3. 2025 obravnaval in potrdil oceno redne delovne uspešnosti direktorice, mag. Barbare Žgajner, v obdobju od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024 in predlagal Mestni občini Maribor, kot ustanoviteljici zavoda, določitev oz. izplačilo redne delovne uspešnosti direktorice Centra za pomoč na domu Maribor v višini 5 % sredstev za osnovne plače direktorice od januarja do decembra 2024.

S 1. 1. 2025 je v uporabo stopil Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24, v nadaljevanju: ZSTSPJS), ki v 53. členu opredeljuje javne uslužbenke plačne skupine B, kamor sodijo tudi ravnatelji in direktorji javnih zavodov. ZSTSPJS v 57. členu opredeljuje kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B, vendar se bo skladno s 119. členom zakona začel uporabljati za izplačevanje delovne uspešnosti šele leta 2026. Iz 119. člena ZSTSPJS izhaja, da se za izplačevanje redne delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačni skupini B, do 31. 12. 2025 še zmeraj uporabljajo določbe 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSPJS), 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju in Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev.

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju pripada del plače za redno



delovno uspešnost javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se redna delovna uspešnost izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Za delovno uspešnost se lahko nameni najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnovne plače. V skladu s tretjim odstavkom 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorjev določi organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister. Organ, pristojen za imenovanje direktorja oz. direktorice Centra za pomoč na domu Maribor pa je na podlagi pete alineje drugega odstavka 14.a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (ki je ustanovitveni akt zavoda) Mestni svet Mestne občine Maribor.

Na podlagi 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju se direktorjem v javnih zavodih del plače za redno delovno uspešnost izplača enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, in sicer za redno delovno uspešnost v preteklem letu.

Za direktorje v javnem sektorju je določeno, da se odločanje o izplačilu redne delovne uspešnosti izvede po predpisanih merilih na podlagi poslovnega poročila. Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava iz naslova izvajanja javne službe na področjih iz pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki veljajo tudi za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorice Centra za pomoč na domu Maribor, so določena s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06).

Za direktorje (plačna skupina B) se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost oblikuje in izkazuje ločeno. V primeru, ko je v posameznem proračunskem uporabniku zaposlen le en javni uslužbenec plačne skupine B, le-ta iz naslova redne delovne uspešnosti prejme 2% sredstev za osnovne plače direktorja od januarja do decembra 2022, oziroma, če so izpolnjeni vsi pogoji do največ 5% sredstev za osnovne plače direktorja v navedenem obdobju. V skladu z določilom drugega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju se direktorjem redna delovna uspešnost lahko določi tudi v višjem obsegu, kot so za ta namen zagotovljena sredstva v skladu s Kolektivno pogodbo za javni sektor (obseg sredstev po KPJS je 2%), pod pogojem, da višji obseg ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev, in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena. Navedeni pogoji, ki omogočajo višje izplačilo redne delovne uspešnosti so izpolnjeni, saj niti maksimalen odstotek izplačila redne delovne uspešnosti direktorice ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev Centra za pomoč na domu Maribor. Zavod ima zagotovljena sredstva za izplačilo redne delovne uspešnosti v najvišjem možnem obsegu (5%).

Tabela obsega bruto zneska redne delovne uspešnosti direktorice za obdobje 1.1.2023 do 31.12.2023

Letna sredstva za osnovne plače	Odstotek izplačila redne delovne uspešnosti	Znesek izplačila redne delovne uspešnosti (bruto, v EUR)
39.914,46	5%	1.995,72

Za direktorico Centra za pomoč na domu Maribor je glede na letno poročilo za leto 2024 izkazano doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov. Tudi Strokovni svet Centra za pomoč na domu Maribor je 25. 3. 2025 predhodno obravnaval delovno uspešnost direktorice in sprejel sklep, da predlaga ugotovljeno doseganje 100% delovne uspešnosti za leto 2024 in predlaga izplačilo v višini 5% skladno z merili. Na podlagi 6. člena Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS) se višina dela plače za delovno uspešnost direktorice določa na podlagi naslednjih meril:

1. poslovna uspešnost – največ 35 % skupne ocene
2. kakovost in strokovnost izvajanja javne službe - največ 35 % skupne ocene
3. razvojna naravnost - največ 30 % skupne ocene.



V skladu z 10. členom navedenega pravilnika se doseženi odstotki po ovrednotenju posameznih meril seštevajo. Direktorica Centra za pomoč na domu Maribor, mag. Barbara Žgajner, je v letu 2024 pri ovrednotenju poslovne uspešnosti zbrala 35 %, pri ovrednotenju kakovosti in strokovnosti izvajanja javne službe 35 % ter pri ovrednotenju razvojne naravnosti 30 %, kar pomeni, da je direktorica v letu 2024 dosegla 100 % delovno uspešnost.

Poročilo o vrednotenju posameznih meril za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorice javnega zavoda Center za pomoč na domu Maribor, iz katerega je razvidna utemeljitev meril po posameznih kriterijih, je priloga tega gradiva.

3. FINANČNE POSLEDICE

Sprejem predlaganega sklepa o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024 ne zahteva dodatnih finančnih sredstev iz proračuna Mestne občine Maribor.





Center za pomoč na domu Maribor
Mestna občina Maribor
Mestni trg 1
SI-8000 Maribor
T: 02 22 22 22
E: info@cpd.si

Sklep je sprejet pod odloženim pogojem pridobitve soglasja ustanoviteljice k izplačilu plače iz naslova redne delovne uspešnosti za obdobje od 1.1.2024 do 31.12.2024 v znesku 1.995,72 EUR bruto.

Izveščku iz zapisnika prilagamo tudi pripadajoče gradivo.

Predsednik Sveta
Centra za pomoč na domu Maribor
Marko Petek





- rezultati terapevtskega tima potrjujejo, da pravočasen, strukturiran in celostno podprt pristop omogoča uporabnikom višjo stopnjo samostojnosti, kar predstavlja pomemben temelj za učinkovito dolgotrajno oskrbo.
- dodatne nove tehnološke rešitve in nadgradnje informacijskega sistema za večjo optimizacijo delovnih procesov in razbremenitev delavcev,
- v polnem teku se izvaja program promocije zdravja na delovnem mestu ProAkt, za katerega je zavod prejel priznanje, iz naslova natečaja "Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2020-2022", ki ga zavod kot primer dobre prakse promovira v drugih delovnih sredinah. Zavod je pristopil k razširitvi vsebine ProAkt programa s poudarkom na duševnem zdravju in dobrem počutju naših zaposlenih. V Centru za pomoč na domu Maribor še naprej gradimo kulturo usklajenih odnosov, ki temelji na sistemu vrednot kot so spoštovanje, enakost, zaupanje in dostojanstvo. Naš MiGi program smo razširili izven meja našega centra, z internim ProAkt programom pa se usmerjamo v »samopomoč« med zaposlenimi. V ta namen smo vzpostavili aktivno obravnavanje izzivov na področju duševnega zdravja. S spodbujanjem odprtega dialoga, ozaveščanjem ter zgodnjim prepoznavanjem težav, povezanih z duševnim blagostanjem, omogočamo pravočasno podporo ter zmanjšujemo negativne vplive na zaposlenega in njegovo delovno okolje. V okviru nadgradnje na področju duševnega zdravja se je oblikovala »žepnica« dobrega počutja za zaposlene, kot spodbuda in v namen ozaveščanja, kar lahko zaposleni stori sam zase. Strukturirana in transparentna komunikacija prek načrtovanih pogovornih srečanj omogoča celostno obvladovanje izzivov ter prispeva k strokovnemu razvoju in osebnemu napredku zaposlenih, kar se je izvajalo v okviru nadgradnje pogovornih ur.
- direktorica je zavod že v letu 2020 popeljala na novo pot z vzpostavitvijo zavoda kot študijske baze za študente, pri čemer se je le to sodelovanje za študente socialne gerontologije razširilo tudi na študijski program delovne terapije. Hkrati se je na tem področju uvedlo kontinuirane predstavitve zavoda in storitev izvajanja pomoči, študentom socialne gerontologije, kar se je odražalo v še večjem povpraševanju po nudenju študijske prakse.
- razširilo se je delovanje razširjenega strokovnega tima, k sodelovanju smo povabili Center za duševno zdravje odraslih, s čimer smo dodatno okrepili področje delovanja in pristopili k reševanju stisk in problematik še iz področja duševnega zdravja.
- Kot dodatno se je Zavod vključil v aktivno sodelovanje v okviru Festivala duševnega zdravja.
- v letu 2024 je direktorica nadaljevala z *aktivnim ustvarjanjem in izboljševanjem organizacijsko delovnih pogojev, katerih cilj je vzpostavitev notranje organizacije dela, ki teži k celovitemu pristopu vseh zaposlenih k soustvarjanju ciljev zavoda, medsebojnemu sodelovanju zaposlenih, ter sodelovanju zaposlenih pri načrtovanju in izvedbi dela, spodbujanju inovativnosti in motiviranju zaposlenih* – predvsem se je direktorica načrtno usmerila v ustvarjanje pogojev za varno delovno okolje in prilagoditve organizacije dela, tudi v vpeljavo sistema informacijskih rešitev in glede na možnosti delovnih nalog organizacija dela od doma,
- prav tako se je v letu 2024 nadaljevalo z nizom novosti na področju *administrativne razbremenitve zaposlenih z uvedbo informatizacijsko tehničnih rešitev in računalniško programskih orodij, s čimer je delavce razbremenila rutinskih administrativnih opravil, kar je rezultiralo v dvigu efektivne opravljenega dela in še večji transparentnosti poslovanja zavoda,*
- V Centru za pomoč na domu Maribor smo se zavezali k dvigu ravni ozaveščenosti o družbeni odgovornosti (DO) in trajnostnega razvoja (TR) na vseh ravneh upravljanja. To dokazujemo z vsakodnevnim delovanjem, potrditev tega pa sta tudi dva certifikata, katerih nosilec je zavod: Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD) in Certifikat za strateško celovitost pravne



osebe HORUS. Zavod je tako v letu 2024 prejemnik naprednega certifikata družbeno odgovoren delodajalec.

- V letu 2024 smo nadaljevali s sodelovanjem s stanovalci oskrbovanih stanovanj Studenci. Za stanovalce smo pripravili delavnice, ki so vsebovale različne tematike. Poudarek je bil predvsem na krepitvi kognitivnih sposobnosti (reševanje ugank, urjenje spomina,...), pogovoru in telesnemu razgibavanju. Delavnice so prilagojene željam in potrebam stanovalcev. Zelo veliko jim pomeni že brezskrben pogovor o vsakdanjih stvareh.
- Ob svetovnem dnevu delovne terapije smo v letu 2024 organizirali strokovno srečanje delovnih terapevtov, ki so usmerjeni v obravnavo starejših oseb. Na strokovnem srečanju smo se osredotočili na vlogo delovne terapije pri oskrbi starejših na domu ter aktualne izzive in priložnosti na tem področju, kar predstavlja pomembno področje dela v okviru dolgotrajne oskrbe. Srečanje je predstavljalo odlično priložnost za izmenjavo znanja in izkušenj, strokovno razpravo ter povezovanje delovnih terapevtov, ki s svojim delom pomembno prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja starejših na njihovih domovih. Na podlagi tega se izkazuje dodatna zavzetost direktorice k vključitvi in sodelovanju različnih služb, usmerjeno v dobrobit uporabnika.
- še več tovrstnih aktivnosti izhaja iz letnega poročila za leto 2024.

Kot nadgradnjo in dopolnitev javne službe je direktorica v letu 2024 stremela k dvigu kvalitete obstoječih programov in projektov ter pridobivanju novih projektov. Podrobnejša vsebina dodatnih in dopolnilnih programov, ki jih je zavod izvajal v letu 2024 je predstavljena v letnem poročilu zavoda za leto 2024.

Vsi programi in projekti, ki jih je zavod pod strokovnim vodstvom in usmerjanjem direktorice izvajal v letu 2024, so podrobno predstavljeni v letnem poročilu.

Dokazilo:

- Letno poročilo za leto 2024.

3 . kriterij dosežen odstotek

10 %

2. KAKOVOST IN STROKOVNOST IZVAJANJA STORITEV

Dosežena vrednost skupne ocene po tej postavki: **35 %**

Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- vpeljan sistem spremljanja kakovosti	10%
- na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo uporabnikov storitev	15%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih	10%

Eden izmed glavnih direktoričnih ciljev je bil v letu 2024 nedvomno tudi strmenje k dvigu kakovosti in strokovnosti izvajanja storitev, tako javne službe kot tudi dopolnilnih programov in projektov. Stalno spremljanje zadovoljstva uporabnikov kot tudi preverjanje in zagotavljanje zadovoljstva zaposlenih.

Kakovost in strokovnost izvajanja se ovrednoti na naslednji način:

a. vpeljan sistem spremljanja kakovosti

Zavod ima uveljavljen sistem spremljanja kakovosti, ki ga izvaja na naslednji način:

- pri izvajanju dejavnosti zavoda so zaposleni redno sodelovali z drugimi zavodi na področju socialnega varstva, zlasti s Centrom za socialno delo Maribor (ki izvaja javno pooblastilo izdaje odločb o oprostitvi upravičenca pri plačilu storitve), z upravnimi organi enote in občin, Zavodom za zaposlovanje RS, Zdravstvenim domom dr. Adolfa Drolca Maribor – Center za psihohigieno, Center za razvoj človeških virov, Patronažnim varstvom in osebnimi zdravniki, z DU, s policijo, bolnišnico, invalidskimi organizacijami, Rdečim križem, Karitas...,
- aktivno smo sodelovali z resornim ministrstvom in Socialno zbornico Slovenije pri razpravah o dolgotrajni oskrbi, kjer se postavljajo temelji nove systemske ureditve same skupnostne oskrbe, katere ključni del je pomoč na domu,
- zavod je uspešno pridobil certifikat Družbeno odgovoren delodajalec
- zavod je uspešno pridobil certifikat HORUS za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj,
- zavod je aktivno sodeloval na odborih pri predstavitvi in zagotavljanju ohranitve cene pomoči na domu za tekoče leto in ostale dokumentacije, ki se obravnava v okviru teh organov lokalnih skupnosti,
- zavod je aktivno sodeloval v Strokovni skupini za razvoj socialne oskrbe na domu pri Socialni zbornici Slovenije,
- zavod nadaljuje sodelovanje z Državnim izpitnim centrom v postopkih za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij za poklic socialna oskrbovalka na domu,
- pri iskanju razvojnih možnosti in različnih rešitev zagat, s katerimi se je zavod srečeval pri svojem delu v praksi, je zavod sodeloval in izmenjeval izkušnje z drugimi izvajalci pomoči na domu - ZOD Ljubljana, DU Celje, DU Trbovlje,
- zavod je strokovno sodeloval na področju zagotavljanja dijaške in študijske prakse ter izvajal strokovno mentorstvo,
- zavod aktivno širi mrežo sodelovanja s sledečimi mediji: Večer, RTV Slovenija (oddaja Dobro jutro, TV Maribor), Radio Maribor, Radio City, Radio1, Kanal A, POP TV, BKTV, NET TV, občinskimi glasili, MariborInfo, Maribor24 in ostalimi spletnimi mediji,
- zavod nadaljuje z aktivnostmi objav na Facebook strani zavoda, kjer med drugim seznanja uporabnike in svojce ter drugo zainteresirano javnost z aktivnostmi zavoda in delavnicami,
- zavod nadaljuje sodelovalne aktivnosti z nevladnimi organizacijami na področju zdravstva in sociale na lokalni, regijski, nacionalni in globalni ravni (Zveza Slovenska unija pacientov, Društvo za boj proti raku Štajerske Maribor, Zveza slovenskih društev za boj proti raku, Društvo za promocijo pacientovih pravic in dolžnosti Maribor, INPEA Slovenija...),

Na strokovnem področju je bilo realizirano:

- kolegiji strokovnih in skupnih služb, v letu 2024 je bilo izvedenih skupno kar 46 strokovnih kolegijev direktorice,
- V letu 2024 so bili izvedeni 3 zbori delavcev. Na zboru delavcev so bile obravnavane aktualne zadeve glede organizacije dela in delovnega procesa. Na ta način se omogoča neposreden pretok



informacij, obravnavo bistvenih tem ter vključevanje zaposlenih v ključne odločitvene procese. Z organizacijo zborov delavcev se izboljša obveščenost zaposlenih, pospeši reševanje izzivov ter poglobi razumevanje notranjih procesov zavoda. Hkrati se poveča motivacija in zadovoljstvo zaposlenih, saj jim je omogočena aktivna vloga pri soustvarjanju sprememb in odločanju v okviru zavoda.

- redni delovni sestanki med socialnimi oskrbovalkami in koordinatoricami pomoči na domu. V letu 2024 smo opravili 16 delovnih sestankov, ki predstavljajo ključen mehanizem za usklajevanje delovnih procesov in izboljšanje kakovosti storitev. Osnovni namen sestankov je omogočiti usklajevanje nalog, izmenjavo informacij o uporabnikih ter reševanje izzivov, kjer se oblikujejo skupne rešitve, razvijajo akcijski načrti in sprejemajo odločitve, ki prispevajo k večji operativni učinkovitosti zavoda.
- organizacija intervizijskih srečanj v letu 2024 in sicer je bilo realiziranih 6 supervizijskih srečanj, na katerih je sodelovalo skupno 9 zaposlenih,
- 9 srečanj multidisciplinarnega razširjenega strokovnega tima (Center za pomoč na domu, CSD Maribor, OE patronažno varstvo in koordinator DU Starejši za starejše, Hospic, društvo Kralji ulice, Center za duševno zdravje odraslih),
- izvajanje skupnih obiskov strokovnih delavk različnih institucij na terenu (CSD in OE patronažno varstvo),
- redno spremljanje in ažuriranje seznamov evidentiranih potreb za vključitev v izvajanje socialne oskrbe,
- letni razgovori z zaposlenimi,
- izvajanje dodatnih strokovnih izobraževanj in usposabljanj za zaposlene,
- individualni pogovori direktorice z zaposlenimi.

Dokazila:

- letno poročilo za leto 2024.

1. kriterij dosežen odstotek

10 %

b. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov je ugotovljeno 97% zadovoljstvo s Centrom za pomoč na domu Maribor

Anketa o zadovoljstvu uporabnikov

Demografski podatki

Iz analize anket izhaja, da prevladujejo uporabnice ženskega spola z 61 %. Anketirani uporabniki so v 51 % spadali v starostno kategorijo 80 do 90 let. 49 % anketiranih uporabnikov živi samih. Največ izpolnjenih anket je prispelo iz občine Maribor in sicer 83 %. Podatek je pričakovan, saj največji delež uporabnikov CPND Maribor predstavljajo uporabniki iz občine Maribor

Ocene zadovoljstva elementov glavnih področij

Zastavili smo si cilj dosežati povprečno oceno zadovoljstva 4,5.





Dobre ocene med 3,5 in 4,5:

- CENA : 4,46
- TERMIN : 4,44
- SKLOP : 4,49

2 . kriterij dosežen odstotek

15 %

c. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva zaposlenih je ugotovljeno:

Demografski podatki

Med anketiranimi prevladuje ženski spol (94%) in generacija stara od 50 do 60 let (38%). Pretežni del dela zajema področje socialne oskrbe (83%). Večina anketiranih je zaposlenih na CPNDM od 1 do 5 let (40%).

Ocene zadovoljstva elementov glavnih področij

Zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi segmenti delovanja in poslovanja

Zaposleni se v veliki meri strinjajo z navedenimi trditvami pri vseh segmentih delovanja in poslovanja. To potrjuje visoko zadovoljstvo na tem področju delovanja. Prevladuje 80 % zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi segmenti delovanja in poslovanja.

Zadovoljstvo pri delu

Prevladuje visoko zadovoljstvo pri vseh elementih zadovoljstva, iz česar lahko izpeljemo, da so zaposleni pri opravljanju svojega dela zelo zadovoljni. Zaposleni so v 71% visoko zadovoljni pri delu.

Ostali rezultati anketnih vprašanj

Pri vprašanjih odprtega tipa letos beležimo izjemno veliko odgovorov. Naredili smo kvalitativne vsebinske povzetke in tako dobili globlji pogled v dejansko stanje. Navedbe zaposlenih pa v sami analizi razprostremo kot so bile dejansko zapisane.

Ali se čutite kot del kolektiva? (Si prizadevate za izpolnitev ciljev in vizije zavoda?)

Pretežni del anketiranih se čuti kot del kolektiva in si prizadeva za izpolnitev ciljev in vizije zavoda (96%).

Ocena odnosov med zaposlenimi

Večina zaposlenih (95%) meni, da so odnosi dobri.

Kaj sem storil/a za večje zadovoljstvo pri delu?

Zaposleni v glavnem navajajo, da k večjemu zadovoljstvu pri delu prispevajo z naslednjimi pristopi:

- Odprava negativnih misli, osredotočenost na pozitivno, veselje do dela, nasmeh in dobra volja.



- Sodelovanje s sodelavci, nadrejenimi ter uporabniki in njihovimi svojci; sprotno reševanje težav in jasno obveščanje.
- Delo na osebni rasti, postavljanje mej, fizična aktivnost, sproščanje ter skrb za lastno zadovoljstvo in psihično stabilnost.
- Prilagajanje situacijam, natančnost pri delu, iskanje izboljšav in profesionalni razvoj.
- Prinašanje dobre volje uporabnikom, razumevanje njihovih potreb ter ustvarjanje prijetnega delovnega okolja.

S temi pristopi si prizadevajo za boljše delovne odnose, večjo učinkovitost ter osebno in poklicno zadovoljstvo.

Ali želite izpostaviti pohvalo?

Zaposleni izrekajo pohvale na več ravneh:

- **Vodstvo in koordinacija:** Direktorica in vodje so prepoznane po strokovnosti, organiziranosti, motivaciji ter podpori zaposlenim. Posebej so pohvaljeni direktorica Barbara Žgajner, vodja Nina Pleteršek ter koordinatorke Marija Glavica, Nastja in Darjan za posluš, razumevanje in učinkovito vodenje.
- **Sodelavci in timski duh:** Poudarjeno je medsebojno povezovanje, sodelovanje in pripravljenost pomagati. Oskrbovalke in celoten kolektiv so pohvaljeni za srčnost, trud in kakovostno delo. Posebej so omenjeni sodelavci na terenu in v pisarnah, ki prispevajo k uspešnemu delovanju organizacije.
- **Delovno okolje in organizacija:** Zaposleni cenijo jasno komunikacijo, možnost podajanja predlogov, korektno organizacijo dela in izboljšave, ki prispevajo k boljšemu vzdušju. Izražena je hvaležnost za dostopnost nadrejenih, podporo pri reševanju izzivov ter skrb za dobro počutje zaposlenih (npr. fizioterapija).
- **Osebna priznanja:** Nekateri so izpostavili posameznike, ki jim pomagajo pri delu, ter cenijo priznanje in pohvale za svoje prispevke.

Splošno je razvidno, da zaposleni cenijo dobro vodenje, spoštljive odnose, timsko delo in izboljšave, ki krepijo pozitivno delovno okolje.

Dodatek (Družbeno odgovoren delodajalec)

Zaposleni koristijo ukrepe s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (68%).

Večina zaposlenih meni (95%), da je delodajalec dovolj naklonjen prilagoditvam delovnega procesa in jim omogoča zadostno fleksibilnost za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ključni poudarki so:

- Zaposleni se lahko dogovarjajo o prostih dneh, dopustih in prilagoditvah urnika glede na zasebne obveznosti.
- Možnost usklajevanja dela z zasebnim življenjem, prilagajanje urnika za osebne opravke, zdravniške preglede in družinske obveznosti.
- Koordinatorji in vodstvo znajo prisluhniti in poiskati ustrezne rešitve.
- Ustrezna razporeditev delovnega časa omogoča, da zaposlenim ostane dovolj časa za zasebno življenje.
- Možnost menjav, prilagoditev dela za mamice in starejše delavce ter podpora pri reševanju osebnih potreb.



Revizija sistema vrednot Centra za pomoč na domu Maribor
Izlučili smo najpogosteje zapisane vrednote, ki so jih zapisali zaposleni.

Poštenost
Odgovornost
Zaupanje Prijaznost
Spoštovanje
Srčnost Sočutje

3. kriterij dosežen odstotek

10 %

3. RAZVOJNA NARAVNANOST

Dosežena vrednost skupne ocene po tej postavki: 30 %

Razvojna naravnost osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- izdelava in izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti države	10%
- aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja	10%
- uvedba in izvajanje nove storitve ali programa	5 %
- samostojno vodenje investicije ali sodelovanje z zunanjim investitorjem pri izvedbi ali pripravi na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del	5 %

V letu 2024, navkljub kadrovske fluktuaciji, nenehnim organizacijskim prilagoditvam ter stalnemu spremljanju trendov, novosti in rastočih potreb uporabnikov, direktorica dosledno ohranja in nadgrajuje razvojno naravnost zavoda. Njen pristop temelji na strateškem načrtovanju in uvajanju inovativnih in razvojno naravnanih rešitev, ki zagotavljajo učinkovito delovanje organizacije ter celostno podporo uporabnikom in zaposlenim.

Velik doprinos in razvojna naravnost se kaže tudi v prizadevanju direktorice za kadrovske razvoj in vlaganje v zaposlene ter hkrati pridobivanju novega kadra. V ta namen smo oblikovali predstavitveni video za zaposlovanje na področju poklica socialni oskrbovalec.



- naše delo je bilo usmerjeno v zagotavljanje kakovosti storitev in njihovo dostopnost z minimalnimi čakalnimi vrstami za vključitev, oziroma celo zagotavljanje nujnih vključitev v najkrajšem možnem času,
- razvijali in širili smo mrežo pomoči za starejše in invalide, ki ne zmorejo sami ali ob pomoči družine skrbeti za svojo vsakodnevno oskrbo in nego, kar se kaže v porastu števila uporabnikov in v porastu opravljenih učinkovitih ur pomoči na domu,
- s storitvami Terapevtskega tima smo zagotavljali integrirano oskrbo uporabnikov na njihovem domu (rehabilitacija, pomoč pri krepitvi in ohranjanju samostojnosti),
- prilagajali smo delovni čas vedno večjim potrebam uporabnikov v manj ugodnem delovnem času,
- zagotavljali smo kontinuirano analitično spremljanje potreb po storitvi,
- v luči zagotavljanja učinkovite organizacije dela smo nadalje informatizirali in digitalizirali del poslovnih procesov strokovne službe, pristopili k optimizaciji elektronskih urnikov dela,...
- vzpostavljali smo odnos sodelovanja in podpore z uporabniki in njihovo socialno mrežo,
- s pogodbenim pooblaščenecem za varstvo osebnih podatkov izvedli obvezno letno usposabljanje zaposlenih na to temo,
- pozornost in aktivnost smo usmerili v zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- pristopili smo k razširitvi ProAkt programa s področjem duševnega zdravja – zadovoljni zaposleni so namreč ključ do uspešnih zgodb,
- skrbeli smo za aktivno delovanje zavoda in vključevanje inovativnih vsebin v organizacijo dela zavoda, razvijali smo nove programe in projekte,
- aktivno smo se posvečali skrbi za zaposlene in zapolnjevanju kadrovske vrzeli.

Kakovost izvajanja storitev in programov smo uresničevali s spoštovanjem temeljnega cilja našega strokovnega dela, predvsem z usmerjenostjo k uporabniku (varovanje posameznikove avtonomije, celovitosti, individualnosti, dostojanstva in njegove pravice do samoodločanja, spodbujanje samopomoči in krepitev moči).

V letu 2024 smo veliko časa in aktivnosti namenjali pomenu varnosti na delovnem mestu in ohranjanju zdravja ter zdravega načina življenja naših zaposlenih. Je pa tudi to leto zaznamovala izjemno velika kadrovska fluktuacija, ki je dodatno obremenila tako strokovno tehnični kader kot tudi zaposlene v neposredni socialni oskrbi. Pomanjkanje primerne kadra v socialnem varstvu je eskaliralo na nivoju celotne države in ob nadaljnji odsotnosti ukrepov na strani države je pričakovati, da se bo stanje le še poglobljalo.

Razvojni načrti zavoda je direktorica strukturirala in pripravljala prav v uvidu pomankljivosti, ki pesti sektor socialnega varstva.

Dokazila:

- Program dela za tekoče leto 2024.

1 . kriterij dosežen odstotek

10 %

b. aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja

- sodelovanje direktorice v Delovni skupini za pripravo strategije socialnega varstva na območju MOM za obdobje 2024 – 2030.



- sodelovanje direktorice v Strokovni delovni skupini za razvoj socialne oskrbe na domu pri Socialni zbornici Slovenije.
- nadaljevanje sodelovanja direktorice v Sekciji organiziranega prostovoljstva pri Socialni zbornici Slovenije, izvoljena za podpredsednico te sekcije.
- sodelovanje s Socialno zbornico Slovenije v okviru Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK).
- sodelovanje z Državnim izpitnim centrom (DiC) v postopkih za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij za poklic socialna oskrbovalka na domu.
- razvoj novih kadrov – sodelovanje v programu študijske baze za študente socialne gerontologije in delovne terapije.
- nadaljevanje sodelovanja z MDDSZ v okviru izvajanja zakona o dolgotrajni oskrbi ter sodelovanje pri sprejemanju podzakonskih aktov.
- nadaljevanje sodelovanja v strokovno razvojnem projektu Demenci prijazna točka na državnem nivoju.
- vpeljava sistema dolgotrajne oskrbe v smeri multidisciplinarnega pristopa do uporabnika, z vključevanjem širšega nabora storitev in s tem celovitejše pomoči in podpore uporabnikom.
- sodelovanje pri razvoju organiziranega prostovoljstva in medgeneracijskega sodelovanja, projekte – evropske in domače (sodelovanje z ustanoviteljico, lokalnim okoljem, fakultetami, čezmejno sodelovanje).
- razvoj in vključevanje v programe (Starejši za starejše, Dnevni centri aktivnosti, Spominčica, ipd.),
- razvoj dela na področju dela z osebami z demenco (programi in delavnice za osebe z demenco in za njihove svojce, Demenci prijazna točka).
- promocijo zdravlja in dobrega počutja na delovnem mestu,
- postopna vpeljava storitev socialnega servisa (manjša hišniška opravila, pedikura in frizerstvo na domu, spremstvo,...).
- Sodelovanje s Socialno zbornico Slovenije – izobraževanje za oskrbovalce družinskih članov.

Dokazila:

- letno poročilo za leto 2024.

2 . kriterij dosežen odstotek

10 %

c. uvedba in izvajanje nove storitve ali programa

Direktorica je v letu 2024 uvedla nove storitve in programe, med drugim:

- nadaljuje *aktivno izvajanje programa učne baze za študente delovne terapije*, s strokovnim sodelovanjem z Zdravstveno fakulteto Univerze v Ljubljani,
- *nadaljuje aktivnosti v Humanitarni komisiji*, ki deluje v okviru Mestne občine Maribor,
- nadaljuje z nadgradnjo projekta digitalizacije poslovnih procesov v zavodu, za večjo optimizacijo poslovanja in razbremenitev delavcev s pomočjo digitalizacije - *Oskrba.online z elektronskimi urniki ter vpeljavo on-line oglasne deske "Opažanja" in "Organizacija dela", e-potni nalogi, e-bolniške, e-napredovanja,*



- okrepila *program pozitivne javne podobe zavoda in programov, ki jih zavod izvaja* (sodelovanje z mediji, strokovno javnostjo, nevladnimi organizacijami...),
- sodelovanje strategiji razvoja socialnega varstva v Mestni občini Maribor,
- sodelovanje pri projektu zDRAVKA,
- razvojni načrt je v letu 2024 dopolnila z vzpostavitvijo in nadgradnjo *aktivnosti projekta ProAkt*, ki raste in se nadgrajuje z novimi aktivnostmi in skupnimi projekti zaposlenih, ki so bili usmerjeni v promocijo zdravja na delovnem mestu in s tem aktivnega zmanjševanja bolniških odsotnosti (*absentizem*) in bolniških prisotnosti (*prezentizem*),
- nadaljevanje dobre prakse izvajanja delovne terapije in fizioterapije v domačem okolju uporabnikov z *aktivnostmi projekta Terapevtski tim*, je v letu 2024 dobilo večje razsežnosti in še večjo sodelovalno vlogo pri kvalitetni oskrbi uporabnikov pomoči na domu,
- v letu 2024 smo na javni poziv prijavi in prejeli uspešno potrjenih *8 programov javnih del*.
- *Pridobitev EU projekta Večgeneracijski center VGC+SrceŠtajerske*.

Dokazila:

- Letno poročilo za leto 2024.

3 . kriterij dosežen odstotek

5 %

d. samostojno vodenje investicij ali sodelovanje z zunanjim investitorjem pri izvedbi ali pripravi na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del

V letu 2024 smo nadaljevali z izvajanjem ključnih investicij in izboljšav, katerih cilj je povečanje učinkovitosti, varnosti in funkcionalnosti našega zavoda. Izvedli smo tako samostojne projekte kot tudi sodelovali z zunanjimi investitorji pri realizaciji pomembnih investicijskih in vzdrževalnih del.

Direktorica je uspešno realizirala obnovo kletnih prostorov zavoda. Ta investicija je obsegala prenovo elektroinštalacij, ureditev varnostne razsvetljave ter preureditev prostora za funkcionalni namen za izvajanje projektnih aktivnosti in skupinskih sestankov za zaposlene.

Realizirana je bila nabava dotrajanih telefonov za strokovno službo.

V letu 2024 smo zamenjali zastarele radiatorje, kar je izboljšalo energetske učinkovitost ogrevanja in pripomoglo k večjemu udobju v delovnem okolju.

Nabavili smo novo službeno vozilo, kar je povečalo fleksibilnost pri opravljanju nalog na terenu.

V izboljšanje delovnih pogojev za projekt VGC je direktorica realizirala nabavo računalniške opreme, mobilne telefonije ter pohištvo. Ta investicija omogoča večjo produktivnost in udobje pri delu, kar je ključno za uspešno izvedbo projekta.

Vse zgoraj navedene investicije, ki so bile realizirane v letu 2024, so ključnega pomena za nadaljnje izboljšanje delovnega okolja in povečanje energetske učinkovitosti zavoda, kar posledično pozitivno vpliva na kakovost izvajanja nalog in projektov.

4 . kriterij dosežen odstotek

5 %





MESTNA OBČINA MARIBOR
MESTNA UPRAVA
URAD ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE,
ZDRAVSTVENO, SOCIALNO VARSTVO IN
RAZISKOVALNO DEJAVNOST
Sektor za zdravstveno in socialno varstvo

Številka: 1002-64/2025-3

Datum: 02.06.2025

PODPISNI LIST
PREDLOGA ZA OBRAVNAVO NA 26. REDNI SEJI MESTNEGA SVETA
MESTNE OBČINE MARIBOR

Naslov gradiva:	SKLEP o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024
Priloge gradiva (navedba morebitnih prilog):	1. Sklep z obrazložitvijo, 2. Sklep sveta zavoda s poročilom

Pregledali in parafirali:

Podpisniki	Ime in priimek podpisnika	Pristojen organ	Datum	Podpis tistega, ki podpiše oz. parafira
Gradivo pripravil-a:	Lilijana ZORKO, vodja Sektorja	2.6.2025	UVIZSVRD	
Gradivo pregledal-a vodja organa in morebitni vodja NOE:	Brigita GAJZER PLIBERŠEK vodja Urada	2.6.2025	UVIZSVRD	
Gradivo usklajeno s pristojnimi organi (če je gradivo pripravljeno izven MOM):				
Dodatni pregled na predlog pripravjavca	Anja Kolšek	SSZ	2.6.25	
Gradivo pregledala direktorica MU	Lidija Krebl	Kabinet župana	2.6.2025	
Dokument parafiral podžupan: <small>(obkrožite tistega, ki je odgovoren za vaše področje)</small>	Srečko Vilar	Kabinet župana	3.6.2025	
Gradivo prejela služba MS v fizični in elektronski obliki	Rosana Klančnik	Služba za delovanje mestnega sveta	3.6.2025	

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 - ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 23/17 - ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 38/24, 48/24 - odl. US, 95/24 - ZSTSPJS), tretjega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 - ZSTSPJS, 96/24 in 99/24), v povezavi s 119. členom Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) in s peto alinejo drugega odstavka 14.a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 8/18 – uradno prečiščeno besedilo št. 2), Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS) in 23. člena Statuta Mestne občine Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 10/11, 8/14, 12/19 in 4/22) je Mestni svet Mestne občine Maribor naseji, dne sprejel

SKLEP

o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024

I.

Direktorici javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor, mag. Barbari Žgajner, se določi del plače za redno delovno uspešnost za obdobje od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024 v višini 5 % sredstev za osnovne plače direktorice od januarja do decembra 2024, kot je s sklepom predlagal Svet zavoda na 12. redni seji, dne 27. 3. 2025.

II.

Sredstva za redno delovno uspešnost direktorice izplača javni zavod Center za pomoč na domu Maribor iz zagotovljenih finančnih sredstev v proračunu Mestne občine Maribor za leto 2025.

Številka: 1002-64/2025

Datum:

ŽUPAN
MESTNE OBČINE MARIBOR
Aleksander Saša Arsenovič



SKLEP
o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu
Maribor za leto 2024

Obrazložitev gradiva za obravnavo na seji Mestnega sveta Mestne občine Maribor

1. PRAVNE PODLAGE

Pravno podlago za sprejem predlaganega sklepa predstavljajo:

- 22.a člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 - ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 23/17 - ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 38/24, 48/24 - odl. US, 95/24 - ZSTSPJS), tretjega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 – ZSTSPJS, 96/24 in 99/24)
- 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 – ZSTSPJS, 96/24 in 99/24) v povezavi s 119. členom Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) in peto alinejo drugega odstavka 14.a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 8/18 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS),
- 23. člen Statuta Mestne občine Maribor (Medobčinski uradni vestnik, št. 10/11, 8/14, 12/19 in 4/22).

2. OBRAZLOŽITEV

Javni zavod Center za pomoč na domu Maribor je ustanovila Mestna občina Maribor na področju socialnega varstva za izvajanje dejavnosti pomoči družini na domu in drugih spremljajočih občinskih socialno varstvenih programov.

Svet zavoda Centra za pomoč na domu Maribor je na 12. redni seji, dne 27. 3. 2025 obravnaval in potrdil oceno redne delovne uspešnosti direktorice, mag. Barbare Žgajner, v obdobju od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024 in predlagal Mestni občini Maribor, kot ustanoviteljici zavoda, določitev oz. izplačilo redne delovne uspešnosti direktorice Centra za pomoč na domu Maribor v višini 5 % sredstev za osnovne plače direktorice od januarja do decembra 2024.

S 1. 1. 2025 je v uporabo stopil Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24, v nadaljevanju: ZSTSPJS), ki v 53. členu opredeljuje javne uslužbenke plačne skupine B, kamor sodijo tudi ravnatelji in direktorji javnih zavodov. ZSTSPJS v 57. členu opredeljuje kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B, vendar se bo skladno s 119. členom zakona začel uporabljati za izplačevanje delovne uspešnosti šele leta 2026. Iz 119. člena ZSTSPJS izhaja, da se za izplačevanje redne delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačni skupini B, do 31. 12. 2025 še zmeraj uporabljajo določbe 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSPJS), 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju in Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev.

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju pripada del plače za redno

delovno uspešnost javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se redna delovna uspešnost izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Za delovno uspešnost se lahko nameni najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnovne plače. V skladu s tretjim odstavkom 22. a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorjev določijo organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določijo pristojni minister. Organ, pristojen za imenovanje direktorja oz. direktorice Centra za pomoč na domu Maribor pa je na podlagi pete alineje drugega odstavka 14. a člena Odloka o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda Center za pomoč na domu Maribor (ki je ustanovitveni akt zavoda) Mestni svet Mestne občine Maribor.

Na podlagi 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju se direktorjem v javnih zavodih del plače za redno delovno uspešnost izplača enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, in sicer za redno delovno uspešnost v preteklem letu.

Za direktorje v javnem sektorju je določeno, da se odločanje o izplačilu redne delovne uspešnosti izvede po predpisanih merilih na podlagi poslovnega poročila. Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava iz naslova izvajanja javne službe na področjih iz pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki veljajo tudi za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorice Centra za pomoč na domu Maribor, so določena s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06).

Za direktorje (plačna skupina B) se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost oblikuje in izkazuje ločeno. V primeru, ko je v posameznem proračunskem uporabniku zaposlen le en javni uslužbenec plačne skupine B, le-ta iz naslova redne delovne uspešnosti prejme 2% sredstev za osnovne plače direktorja od januarja do decembra 2022, oziroma, če so izpolnjeni vsi pogoji do največ 5% sredstev za osnovne plače direktorja v navedenem obdobju. V skladu z določilom drugega odstavka 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju se direktorjem redna delovna uspešnost lahko določi tudi v višjem obsegu, kot so za ta namen zagotovljena sredstva v skladu s kolektivno pogodbo za javni sektor (obseg sredstev po KPLS je 2%), pod pogojem, da višji obseg ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev, in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena. Navedeni pogoji, ki omogočajo višje izplačilo redne delovne uspešnosti so izpolnjeni, saj niti maksimalen odstotek izplačila redne delovne uspešnosti direktorice ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev Centra za pomoč na domu Maribor. Zavod ima zagotovljena sredstva za izplačilo redne delovne uspešnosti v najvišjem možnem obsegu (5%).

Tabela obsega bruto zneska redne delovne uspešnosti direktorice za obdobje 1.1.2023 do 31.12.2023

Letna sredstva za osnovne plače	39.914,46	5%	1.995,72
Odstotek izplačila redne delovne uspešnosti			Znesek izplačila redne delovne uspešnosti (bruto, v EUR)

Za direktorico Centra za pomoč na domu Maribor je glede na letno poročilo za leto 2024 izkazano doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov. Tudi Strokovni svet Centra za pomoč na domu Maribor je 25. 3. 2025 predhodno obravnaval delovno uspešnost direktorice in sprejel sklep, da predlaga ugotovljeno doseganje 100% delovne uspešnosti za leto 2024 in predlaga izplačilo v višini 5% skladno z merili. Na podlagi 6. člena Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24-ZSTSPJS) se višina dela plače za delovno uspešnost direktorice določa na podlagi naslednjih meril:

1. poslovna uspešnost – največ 35 % skupne ocene
2. kakovost in strokovnost izvajanja javne službe - največ 35 % skupne ocene
3. razvojna naravnost - največ 30 % skupne ocene.

V skladu z 10. členom navedenega pravilnika se doseženi odstotki po ovrednotenju posameznih meril seštevajo. Direktorica Centra za pomoč na domu Maribor, mag. Barbara Žgajner, je v letu 2024 pri ovrednotenju poslovne uspešnosti zbrala 35 %, pri ovrednotenju kakovosti in strokovnosti izvajanja javne službe 35 % ter pri ovrednotenju razvojne naravnosti 30 %, kar pomeni, da je direktorica v letu 2024 dosegla 100 % delovno uspešnost.

Poročilo o vrednotenju posameznih meril za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorice javnega zavoda Center za pomoč na domu Maribor, iz katerega je razvidna utemeljitev meril po posameznih kriterijih, je priloga tega gradiva.

3. FINANČNE POSLEDICE

Sprejem predlaganega sklepa o določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Centra za pomoč na domu Maribor za leto 2024 ne zahteva dodatnih finančnih sredstev iz proračuna Mestne občine Maribor.





Številka: 016-4/2025-8

Datum: 28. 3. 2025

Mestna občina Maribor
Ulica heroja Staneta 1
2000 Maribor

- Urad za vzgojo in izobraževanje, zdravstveno, socialno varstvo in raziskovalno dejavnost (ga. Brigita Gajzer Pliberšek)
- Sektor za zdravstvo in socialno varstvo (Ga. Lilijana Zorko)

Izvelek iz zapisnika

12. redne seje sveta Centra za pomoč na domu Maribor,
ki je potekala dne 27.3.2025.

Obveščamo vas, da je bila na 12. redni seji Sveta Centra za pomoč na domu Maribor, ki je potekala dne 27. 3. 2025 obravnavana in potrjena ocena delovne uspešnosti direktorice v obdobju 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024, pri čemer je bil podan tudi predlog za izplačilo redne delovne uspešnosti za leto 2024.

Glede obravnavane vsebine sta bila sprejeta naslednja sklepa:

SKLEP št. 30/2025: Svet zavoda je obravnaval Poročilo o vrednotenju posameznih meril za ugotavljanje uspešnosti direktorice mag. Barbare Žgajner za leto 2024 ter se seznanil s sklepoma Strokovnega sveta zavoda št. 7/2025 in št. 8/2025.

SKLEP št. 31/2025: Direktorici javnega zavoda CENTER ZA POMOČ NA DOMU MARIBOR, mag. Barbari Žgajner se prizna in izplača del plače iz naslova redne delovne uspešnosti za obdobje od 1.1.2024 do 31.12.2024, v višini 100% doseženih meril.
Redna delovna uspešnost direktorici javnega zavoda CENTER ZA POMOČ NA DOMU MARIBOR, mag. Barbari Žgajner se določi v višini 5% osnovnih plač direktorice, izplačanih v obdobju od 1.1.2024 do 31.12.2024, to je v znesku 1.995,72 EUR.
Svet zavoda sklep posreduje v soglasje ustanoviteljici Mestni občini Maribor.





POROČILO DELOVNE USPEŠNOSTI DIREKTORICE

VREDNOTENJE POSAMEZNIH MERIL ZA UGOTAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI
DIREKTORICE JAVNEGA ZAVODA CENTER ZA POMOČ NA DOMU MARIBOR,

mag. Barbare Žgajner

(v obdobju od 1.1.2024 do 31.12.2024)

Skladno z določilom 6. člena *Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev* (Uradni list RS, št. 28/2006) se višina dela plače za delovno uspešnost direktorja iz prilog II in III *Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju* določi na podlagi naslednjih meril:

1) poslovna uspešnost	največ 35 % skupne ocene
2) kakovost in strokovnost izvajanja javne službe	največ 35 % skupne ocene
3) razvojna naravnost	največ 30 % skupne ocene

VREDNOTENJE MERIL DELOVNE USPEŠNOSTI

1. POSLOVNA USPEŠNOST

Dosežena vrednost skupne ocene po tej postavki: 35 %

Poslovna uspešnost osebe javnega prava pri izvajanju javne službe se ovrednoti na naslednji način:

- gospodarno in racionalno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom, merjeno z razmerjem med prihodki in odhodki,

ki je večje od 1	15%
– pridobivanje dodatnih prihodkov za izvajanje javne službe iz donacij in drugih dodatnih virov nad 0,1% celotnega prihodka zavoda	10%
– povečevanje obsega nalog javne službe ali njihovo učinkovitejše izvajanje z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev	10%

Poslovna uspešnost se ovrednoti na naslednji način, po sledečih kriterijih:

- a. *gospodarno in racionalno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom, merjeno z razmerjem med prihodki in odhodki, ki je večje od 1*

Prihodki: 2.807.487,42 EUR

Odhodki: 2.729.137,27 EUR

Razmerje: 1,0287

Dokazilo:

- Računovodsko poročilo za leto 2024.





1 . kriterij dosežen odstotek

15 %

b. pridobivanje dodatnih prihodkov za izvajanje javne službe iz donacij in drugih dodatnih virov nad 0,1% celotnega prihodka zavoda

Skupno je bilo iz zgoraj navedenih virov pridobljenih **3,31 % celotnega lanskoletnega prihodka** zavoda (celotni prihodek zavoda v letu 2024 je znašal 2.807.487,42 EUR) – višina pridobljenih sredstev iz navedenih naslovov je znašala skupno **92.821,31 EUR**.

Le ti so bili pridobljeni iz spodaj navedenih aktivnosti:

- V letu 2024 se je v zavodu izvajalo več programov javnih del, in sicer: "Družabništvo in spremljanje" in "Pomoč pri izvajanju programov za ohranjanje zdravja in drugih rehabilitacijskih programov", za katere je zavod pridobil sredstva s strani Zavoda RS za zaposlovanje. Na podlagi sklenjenih Pogodb o izvajanju programa javnega dela je zavod iz navedenega naslova v poslovnem letu 2024 pridobil sredstva v višini **61.899,90 EUR**.
- Program usposabljanja za pridobitev certifikata NPK za poklic socialni oskrbovalec/ka - Zavod je v letu 2024 izvedel verificiran *Izobraževalni program strokovnega usposabljanja za izvajanje socialnovarstvene storitve pomoči na domu – socialni/a oskrbovalec/ka na domu*. Višina dodatnih prihodkov iz tega naslova je v letu 2024 znašala **14.560,63 EUR**.
- **Projekt VGC+ Srce Štajerske** – višina dodatnih prihodkov iz tega naslova znaša **15.982,40 EUR**
- V letu 2024 je bilo iz naslova izobraževanja študentov in iz naslova pokline rehabilitacije s strani podjetja OZARA pridobljenih **378,38 EUR**.

Dokazilo:

- Računovodsko poročilo za leto 2024.

2 . kriterij dosežen odstotek

10 %

c. povečevanje obsega nalog javne službe ali njihovo učinkovitejše izvajanje z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev

Prikaz kazalcev dela JAVNE SLUŽBE pomoč na domu

Obseg javne službe se je v letu 2024 v primerjavi z letom 2023 povečal in sicer na ravni evidentiranih novih vključitev, prav tako smo plan glede števila vseh vključenih uporabnikov preseгли, in sicer smo imeli na ravni celotnega zavoda glede na zastavljen plan presežek za 9,32 %.

Realizacija učinkovitih ur je v letu 2024 višja kot v letu 2023, saj smo opravili 4,30 % več učinkovitih ur v primerjavi s preteklim letom.

K širitvi javne službe in učinkovitejši realizaciji načrtovanih ciljev na področju oskrbe na domu so bistveno prispevale strateške in inovativne organizacijske prilagoditve, implementirane pod vodstvom direktorice mag. Barbara Žgajner, pri čemer so bile dosledno upoštewane strokovne smernice ter



normativi. Najopaznejši napredek se je odrazil v optimizaciji postopkov vključevanja uporabnikov ter občutnem skrajšanju čakalnih dob za dostop do storitve.

V letu 2024 smo na ravni zavoda evidentirali 786 novih vlog za vključitev v javno službo pomoč na domu, pri čemer opažamo izjemen porast prejema vlog v celotnem obdobju, predvsem v sklopu storitve pomoč pri temeljnih dnevni opravilih, prav tako je s strani različnih socialnovarstvenih in drugih institucij povečano število evidentiranih vlog, predvsem takšnih kjer je želena nujna oz. takojšnja vključitev.

V letu 2024 na ravni celotnega zavoda beležimo skupno 973 uporabnikov javne službe pomoči na domu, pri čemer je bilo na dan 31. 12. 2024 aktivnih 641 uporabnikov. **V letu 2024 smo oskrbovali skupno število vseh vključenih uporabnikov v MOM 774, 106 v občini Hoče-Slivnica, 59 v občini Rače-Fram in 34 v občini Starše.**

Organizacija delovnega procesa se sooča z izzivom kratkotrajnih bolniških odsotnosti socialnih oskrbovalcev. Ob upoštevanju polnih urnikov zaposlenih na terenu predstavlja izpad večjega deleža kadra pomemben izziv pri usklajevanju delovnih procesov in zagotavljanju nemotenega izvajanja storitev za uporabnike. V letu 2024 je zaznana povečana stopnja odsotnosti na ravni celotnega zavoda, kar odraža spremembe v strukturi absentizma. Najpogostejše so bile kratkotrajne odsotnosti zaradi virusnih obolenj ter potrebe po negi otrok. Prav tako je zaznan porast dolgotrajnih bolniških odsotnosti, predvsem zaradi degenerativnih sprememb sklepov (kolena, ramena, hrbtenica) in drugih zdravstvenih težav. Vse to predstavlja dodaten izziv in povod za vpeljavo novih inovativnih in organizacijskih rešitev.

Kot kažejo statistični podatki, smo v primerjavi z letom 2023 opravili za 4,3 % več učinkovitih ur v letu 2024, navkljub povečanemu številu odsotnosti zaposlenih in mnogim organizacijskim spremembam.

ANALIZA REALIZACIJE JAVNE SLUŽBE NA RAVNI CELOTNEGA ZAVODA (vse 4 občine)	realizacija 2023	realizacija 2024	INDEKS realizacija 2024 / realizacija 2023
	Število vseh uporabnikov	883	973
Število učinkovitih ur pri uporabnikih	77.286,05	80.612,98	104,30 %
Število obiskov pri uporabnikih	101.428	105.464	103,97 %

K povečanju učinkovitosti izvajanja javne službe v letu 2024 pa je bistveno vplivala tudi vpeljava novih organizacijsko tehnoloških rešitev ter izvajanje dopolnilnih in dodatnih programov zavoda, tudi z nadgradnjo ali prenovitvijo vsebin že izvajajočih se programov:

- nadaljevanje izvajanja projekta Terapevtski tim kot integracijske razširitve javne službe pomoči na domu z izvajanje fizioterapevtskih in delovno terapevtskih storitev na domovih uporabnikov





- rezultati terapevtskega tima potrjujejo, da pravočasen, strukturiran in celostno podprt pristop omogoča uporabnikom višjo stopnjo samostojnosti, kar predstavlja pomemben temelj za učinkovito dolgotrajno oskrbo.
- dodatne nove tehnološke rešitve in nadgradnje informacijskega sistema za večjo optimizacijo delovnih procesov in razbremenitev delavcev,
- v polnem teku se izvaja program promocije zdravja na delovnem mestu ProAkt, za katerega je zavod prejel priznanje, iz naslova natečaja "Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2020-2022", ki ga zavod kot primer dobre prakse promovira v drugih delovnih sredinah. Zavod je pristopil k razširitvi vsebine ProAkt programa s poudarkom na duševnem zdravju in dobrem počutju naših zaposlenih. V Centru za pomoč na domu Maribor še naprej gradimo kulturo usklajenih odnosov, ki temelji na sistemu vrednot kot so spoštovanje, enakost, zaupanje in dostojanstvo. Naš MiGi program smo razširili izven meja našega centra, z internim ProAkt programom pa se usmerjamo v »samopomoč« med zaposlenimi. V ta namen smo vzpostavili aktivno obravnavanje izzivov na področju duševnega zdravja. S spodbujanjem odprtega dialoga, ozaveščanjem ter zgodnjim prepoznavanjem težav, povezanih z duševnim blagostanjem, omogočamo pravočasno podporo ter zmanjšujemo negativne vplive na zaposlenega in njegovo delovno okolje. V okviru nadgradnje na področju duševnega zdravja se je oblikovala »žepnica« dobrega počutja za zaposlene, kot spodbuda in v namen ozaveščanja, kar lahko zaposleni stori sam zase. Strukturirana in transparentna komunikacija prek načrtovanih pogovornih srečanj omogoča celostno obvladovanje izzivov ter prispeva k strokovnemu razvoju in osebnemu napredku zaposlenih, kar se je izvajalo v okviru nadgradnje pogovornih ur.
- direktorica je zavod že v letu 2020 popeljala na novo pot z vzpostavitvijo zavoda kot študijske baze za študente, pri čemer se je le to sodelovanje za študente socialne gerontologije razširilo tudi na študijski program delovne terapije. Hkrati se je na tem področju uvedlo kontinuirane predstavitve zavoda in storitev izvajanja pomoči, študentom socialne gerontologije, kar se je odražalo v še večjem povpraševanju po nudenju študijske prakse.
- razširilo se je delovanje razširjenega strokovnega tima, k sodelovanju smo povabili Center za duševno zdravje odraslih, s čimer smo dodatno okrepili področje delovanja in pristopili k reševanju stisk in problematik še iz področja duševnega zdravja.
- Kot dodatno se je Zavod vključil v aktivno sodelovanje v okviru Festivala duševnega zdravja.
- v letu 2024 je direktorica nadaljevala z *aktivnim ustvarjanjem in izboljševanjem organizacijsko delovnih pogojev, katerih cilj je vzpostavitev notranje organizacije dela, ki teži k celovitemu pristopu vseh zaposlenih k soustvarjanju ciljev zavoda, medsebojnemu sodelovanju zaposlenih, ter sodelovanju zaposlenih pri načrtovanju in izvedbi dela, spodbujanju inovativnosti in motiviranju zaposlenih* – predvsem se je direktorica načrtno usmerila v ustvarjanje pogojev za varno delovno okolje in prilagoditve organizacije dela, tudi z vpeljavo sistema informacijskih rešitev in glede na možnosti delovnih nalog organizacija dela od doma,
- prav tako se je v letu 2024 nadaljevalo z nizom novosti na področju *administrativne razbremenitve zaposlenih z uvedbo informatizacijsko tehničnih rešitev in računalniško programskih orodij, s čimer je delavce razbremenila rutinskih administrativnih opravil, kar je rezultiralo v dvigu efektivne opravljenega dela in še večji transparentnosti poslovanja zavoda,*
- V Centru za pomoč na domu Maribor smo se zavezali k dvigu ravni ozaveščenosti o družbeni odgovornosti (DO) in trajnostnega razvoja (TR) na vseh ravneh upravljanja. To dokazujemo z vsakodnevnim delovanjem, potrditev tega pa sta tudi dva certifikata, katerih nosilec je zavod: **Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD)** in **Certifikat za strateško celovitost pravne**



osebe HORUS. Zavod je tako v letu 2024 prejemnik naprednega certifikata družbeno odgovoren delodajalec.

- V letu 2024 smo nadaljevali s sodelovanjem s stanovalci oskrbovanih stanovanj Studenci. Za stanovalce smo pripravili delavnice, ki so vsebovale različne tematike. Poudarek je bil predvsem na krepitvi kognitivnih sposobnosti (reševanje ugank, urjenje spomina,...), pogovoru in telesnemu razgibavanju. Delavnice so prilagojene željam in potrebam stanovalcev. Zelo veliko jim pomeni že brezskrben pogovor o vsakdanjih stvareh.
- Ob svetovnem dnevu delovne terapije smo v letu 2024 organizirali strokovno srečanje delovnih terapevtov, ki so usmerjeni v obravnavo starejših oseb. Na strokovnem srečanju smo se osredotočili na vlogo delovne terapije pri oskrbi starejših na domu ter aktualne izzive in priložnosti na tem področju, kar predstavlja pomembno področje dela v okviru dolgotrajne oskrbe. Srečanje je predstavljalo odlično priložnost za izmenjavo znanja in izkušenj, strokovno razpravo ter povezovanje delovnih terapevtov, ki s svojim delom pomembno prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja starejših na njihovih domovih. Na podlagi tega se izkazuje dodatna zavzetost direktorice k vključitvi in sodelovanju različnih služb, usmerjeno v dobrobit uporabnika.
- še več tovrstnih aktivnosti izhaja iz letnega poročila za leto 2024.

Kot nadgradnjo in dopolnitev javne službe je direktorica v letu 2024 stremela k dvigu kvalitete obstoječih programov in projektov ter pridobivanju novih projektov. Podrobnejša vsebina dodatnih in dopolnilnih programov, ki jih je zavod izvajal v letu 2024 je predstavljena v letnem poročilu zavoda za leto 2024.

Vsi programi in projekti, ki jih je zavod pod strokovnim vodstvom in usmerjanjem direktorice izvajal v letu 2024, so podrobno predstavljeni v letnem poročilu.

Dokazilo:

- Letno poročilo za leto 2024.

3 . kriterij dosežen odstotek

10 %

2. KAKOVOST IN STROKOVNOST IZVAJANJA STORITEV

Dosežena vrednost skupne ocene po tej postavki: **35 %**

Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- vpeljan sistem spremljanja kakovosti	10%
- na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo uporabnikov storitev	15%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih	10%

Eden izmed glavnih direktoričnih ciljev je bil v letu 2024 nedvomno tudi strmenje k dvigu kakovosti in strokovnosti izvajanja storitev, tako javne službe kot tudi dopolnilnih programov in projektov. Stalno spremljanje zadovoljstva uporabnikov kot tudi preverjanje in zagotavljanje zadovoljstva zaposlenih.





Kakovost in strokovnost izvajanja se ovrednoti na naslednji način:

a. vpeljan sistem spremljanja kakovosti

Zavod ima uveljavljen sistem spremljanja kakovosti, ki ga izvaja na naslednji način:

- pri izvajanju dejavnosti zavoda so zaposleni redno sodelovali z drugimi zavodi na področju socialnega varstva, zlasti s Centrom za socialno delo Maribor (ki izvaja javno pooblastilo izdaje odločb o oprostitvi upravičenca pri plačilu storitve), z upravnimi organi enote in občin, Zavodom za zaposlovanje RS, Zdravstvenim domom dr. Adolfa Drolca Maribor – Center za psihohigieno, Center za razvoj človeških virov, Patronažnim varstvom in osebnimi zdravniki, z DU, s policijo, bolnišnico, invalidskimi organizacijami, Rdečim križem, Karitas...,
- aktivno smo sodelovali z resornim ministrstvom in Socialno zbornico Slovenije pri razpravah o dolgotrajni oskrbi, kjer se postavljajo temelji nove systemske ureditve same skupnostne oskrbe, katere ključni del je pomoč na domu,
- zavod je uspešno pridobil certifikat Družbeno odgovoren delodajalec
- zavod je uspešno pridobil certifikat HORUS za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj,
- zavod je aktivno sodeloval na odborih pri predstavitvi in zagotavljanju ohranitve cene pomoči na domu za tekoče leto in ostale dokumentacije, ki se obravnava v okviru teh organov lokalnih skupnosti,
- zavod je aktivno sodeloval v Strokovni skupini za razvoj socialne oskrbe na domu pri Socialni zbornici Slovenije,
- zavod nadaljuje sodelovanje z Državnim izpitnim centrom v postopkih za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij za poklic socialna oskrbovalka na domu,
- pri iskanju razvojnih možnosti in različnih rešitev zagat, s katerimi se je zavod srečeval pri svojem delu v praksi, je zavod sodeloval in izmenjeval izkušnje z drugimi izvajalci pomoči na domu - ZOD Ljubljana, DU Celje, DU Trbovlje,
- zavod je strokovno sodeloval na področju zagotavljanja dijaške in študijske prakse ter izvajal strokovno mentorstvo,
- zavod aktivno širi mrežo sodelovanja s sledečimi mediji: Večer, RTV Slovenija (oddaja Dobro jutro, TV Maribor), Radio Maribor, Radio City, Radio1, Kanal A, POP TV, BKTv, NET TV, občinskimi glasili, MariborInfo, Maribor24 in ostalimi spletnimi mediji,
- zavod nadaljuje z aktivnostmi objav na Facebook strani zavoda, kjer med drugim seznanja uporabnike in svojce ter drugo zainteresirano javnost z aktivnostmi zavoda in delavnicami,
- zavod nadaljuje sodelovalne aktivnosti z nevladnimi organizacijami na področju zdravstva in sociale na lokalni, regijski, nacionalni in globalni ravni (Zveza Slovenska unija pacientov, Društvo za boj proti raku Štajerske Maribor, Zveza slovenskih društev za boj proti raku, Društvo za promocijo pacientovih pravic in dolžnosti Maribor, INPEA Slovenija...),

Na strokovnem področju je bilo realizirano:

- kolegiji strokovnih in skupnih služb, v letu 2024 je bilo izvedenih skupno kar 46 strokovnih kolegijev direktorice,
- V letu 2024 so bili izvedeni 3 zbori delavcev. Na zboru delavcev so bile obravnavane aktualne zadeve glede organizacije dela in delovnega procesa. Na ta način se omogoča neposreden pretok



informacij, obravnavo bistvenih tem ter vključevanje zaposlenih v ključne odločitvene procese. Z organizacijo zborov delavcev se izboljša obveščenost zaposlenih, pospeši reševanje izzivov ter poglobi razumevanje notranjih procesov zavoda. Hkrati se poveča motivacija in zadovoljstvo zaposlenih, saj jim je omogočena aktivna vloga pri soustvarjanju sprememb in odločanju v okviru zavoda.

- redni delovni sestanki med socialnimi oskrbovalkami in koordinatoricami pomoči na domu. V letu 2024 smo opravili 16 delovnih sestankov, ki predstavljajo ključni mehanizem za usklajevanje delovnih procesov in izboljšanje kakovosti storitev. Osnovni namen sestankov je omogočiti usklajevanje nalog, izmenjavo informacij o uporabnikih ter reševanje izzivov, kjer se oblikujejo skupne rešitve, razvijajo akcijski načrti in sprejemajo odločitve, ki prispevajo k večji operativni učinkovitosti zavoda.
- organizacija intervizijskih srečanj v letu 2024 in sicer je bilo realiziranih 6 supervizijskih srečanj, na katerih je sodelovalo skupno 9 zaposlenih,
- 9 srečanj multidisciplinarnega razširjenega strokovnega tima (Center za pomoč na domu, CSD Maribor, OE patronažno varstvo in koordinator DU Starejši za starejše, Hospic, društvo Kralji ulice, Center za duševno zdravje odraslih),
- izvajanje skupnih obiskov strokovnih delavk različnih institucij na terenu (CSD in OE patronažno varstvo),
- redno spremljanje in ažuriranje seznamov evidentiranih potreb za vključitev v izvajanje socialne oskrbe,
- letni razgovori z zaposlenimi,
- izvajanje dodatnih strokovnih izobraževanj in usposabljanj za zaposlene,
- individualni pogovori direktorice z zaposlenimi.

Dokazila:

- letno poročilo za leto 2024.

1. kriterij dosežen odstotek

10 %

b. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov je ugotovljeno 97% zadovoljstvo s Centrom za pomoč na domu Maribor

Anketa o zadovoljstvu uporabnikov

Demografski podatki

Iz analize anket izhaja, da prevladujejo uporabnice ženskega spola z 61 %. Anketirani uporabniki so v 51 % spadali v starostno kategorijo 80 do 90 let. 49 % anketiranih uporabnikov živi samih. Največ izpolnjenih anket je prispelo iz občine Maribor in sicer 83 %. Podatek je pričakovano, saj največji delež uporabnikov CPND Maribor predstavljajo uporabniki iz občine Maribor

Ocene zadovoljstva elementov glavnih področij

Zastavili smo si cilj dosežati povprečno oceno zadovoljstva 4,5.





Ključne ugotovitve za zadovoljstvo s storitvami:

Najboljše ocene v letu 2024 (nad 4,5)

- Spremistvo: 4,86
- Pomoč pri osebni higieni: 4,80
- Pomoč pri nakupovanju: 4,75
- Osnovno čiščenje bivalnega prostora: 4,74
- Kuhanje in postrežba: 4,60

Vse storitve presegajo ciljno vrednost in so prepoznane kot najboljše ocene.

Ključne ugotovitve za zadovoljstvo z odnosom pri neposredni oskrbi

Najboljše ocene v letu 2024 (nad 4,5)

- Zaupanje: 4,85
- Spoštovanje: 4,83
- Komunikacija: 4,74
- Strokovnost: 4,73

Zaupanje in Spoštovanje imata najvišje ocene, ki precej presegajo ciljno vrednost.

Ključne ugotovitve za zadovoljstvo s sistemom organizacije pomoči na domu.

Najboljše ocene v letu 2024 (nad 4,5)

- Termin: 4,57
- Koordinacija 1 (Kako ste zadovoljni z načinom dogovarjanja storitev?): 4,57

Ti elementi so dosegli oceno nad 4,5, kar pomeni, da presegajo ciljno oceno.

Anketa o zadovoljstvu svojcev

Demografski podatki

Med anketiranimi svojci prevladuje ženski spol (65%). V glavnem so stari nad 60 let (58%). Pretežni del svojcev (36%) živi skupaj z uporabnikom pomoči.

Ocene zadovoljstva elementov glavnih področij

Zastavili smo si cilj dosegati povprečno oceno zadovoljstva 4,5.

Ključne ugotovitve za zadovoljstvo z odnosom

Najboljše ocene v letu 2024 (nad 4,5):

- ZAUPANJE (Ali (lahko) oskrbovalcem zaupate?): 4,74
- KOMUNIKACIJA (Kako ste zadovoljni s komunikacijo s strani socialnih oskrbovalcev?): 4,69
- STROKOVNOST 1 (Kako ste zadovoljni z izvajanjem oskrbe socialnih oskrbovalcev?): 4,66
- KOORDINIRANJE (Kako ste zadovoljni z odnosom/sodelovanjem s koordinatorji?): 4,54
- STROKOVNOST 2 (Kako ste zadovoljni s strokovnostjo koordinatorjev?): 4,52

Vsi elementi presegajo ciljno vrednost, ocene so prepoznane kot najboljše.

Ključne ugotovitve za zadovoljstvo s sistemom organizacije pomoči na domu

Najboljše ocene v letu 2024 (nad 4,5):

- KOORDINACIJA (Kako ste zadovoljni z načinom dogovarjanja izvajanja storitev?): 4,57

Koordinacija presega ciljno oceno 4,5.



Dobre ocene med 3,5 in 4,5:

- CENA : 4,46
- TERMIN : 4,44
- SKLOP : 4,49

2. kriterij dosežen odstotek

15 %

c. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva zaposlenih je ugotovljeno:

Demografski podatki

Med anketiranimi prevladuje ženski spol (94%) in generacija stara od 50 do 60 let (38%). Pretežni del dela zajema področje socialne oskrbe (83%). Večina anketiranih je zaposlenih na CPNDM od 1 do 5 let (40%).

Ocene zadovoljstva elementov glavnih področij

Zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi segmenti delovanja in poslovanja

Zaposleni se v veliki meri strinjajo z navedenimi trditvami pri vseh segmentih delovanja in poslovanja. To potrjuje visoko zadovoljstvo na tem področju delovanja. Prevladuje 80 % zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi segmenti delovanja in poslovanja.

Zadovoljstvo pri delu

Prevladuje visoko zadovoljstvo pri vseh elementih zadovoljstva, iz česar lahko izpeljemo, da so zaposleni pri opravljanju svojega dela zelo zadovoljni. Zaposleni so v 71% visoko zadovoljni pri delu.

Ostali rezultati anketnih vprašanj

Pri vprašanjih odprtega tipa letos beležimo izjemno veliko odgovorov. Naredili smo kvalitativne vsebinske povzetke in tako dobili globlji pogled v dejansko stanje. Navedbe zaposlenih pa v sami analizi razprostrimo kot so bile dejansko zapisane.

Ali se čutite kot del kolektiva? (Si prizadevate za izpolnitev ciljev in vizije zavoda?)

Pretežni del anketiranih se čuti kot del kolektiva in si prizadeva za izpolnitev ciljev in vizije zavoda (96%).

Ocena odnosov med zaposlenimi

Večina zaposlenih (95%) meni, da so odnosi dobri.

Kaj sem storil/a za večje zadovoljstvo pri delu?

Zaposleni v glavnem navajajo, da k večjemu zadovoljstvu pri delu prispevajo z naslednjimi pristopi:

- Odprava negativnih misli, osredotočenost na pozitivno, veselje do dela, nasmeh in dobra volja.



- Sodelovanje s sodelavci, nadrejenimi ter uporabniki in njihovimi svojci; sprotno reševanje težav in jasno obveščanje.
- Delo na osebni rasti, postavljanje mej, fizična aktivnost, sproščanje ter skrb za lastno zadovoljstvo in psihično stabilnost.
- Prilagajanje situacijam, natančnost pri delu, iskanje izboljšav in profesionalni razvoj.
- Prinašanje dobre volje uporabnikom, razumevanje njihovih potreb ter ustvarjanje prijetnega delovnega okolja.

S temi pristopi si prizadevajo za boljše delovne odnose, večjo učinkovitost ter osebno in poklicno zadovoljstvo.

Ali želite izpostaviti pohvalo?

Zaposleni izrekajo pohvale na več ravneh:

- **Vodstvo in koordinacija:** Direktorica in vodje so prepoznane po strokovnosti, organiziranosti, motivaciji ter podpori zaposlenim. Posebej so pohvaljeni direktorica Barbara Žgajner, vodja Nina Pleteršek ter koordinatorke Marija Glavica, Nastja in Darjan za posluš, razumevanje in učinkovito vodenje.
- **Sodelavci in timski duh:** Poudarjeno je medsebojno povezovanje, sodelovanje in pripravljenost pomagati. Oskrbovalke in celoten kolektiv so pohvaljeni za srčnost, trud in kakovostno delo. Posebej so omenjeni sodelavci na terenu in v pisarnah, ki prispevajo k uspešnemu delovanju organizacije.
- **Delovno okolje in organizacija:** Zaposleni cenijo jasno komunikacijo, možnost podajanja predlogov, korektno organizacijo dela in izboljšave, ki prispevajo k boljšemu vzdušju. Izražena je hvaležnost za dostopnost nadrejenih, podporo pri reševanju izzivov ter skrb za dobro počutje zaposlenih (npr. fizioterapija).
- **Osebna priznanja:** Nekateri so izpostavili posameznike, ki jim pomagajo pri delu, ter cenijo priznanje in pohvale za svoje prispevke.

Splošno je razvidno, da zaposleni cenijo dobro vodenje, spoštljive odnose, timsko delo in izboljšave, ki krepijo pozitivno delovno okolje.

Dodatek (Družbeno odgovoren delodajalec)

Zaposleni koristijo ukrepe s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (68%).

Večina zaposlenih meni (95%), da je delodajalec dovolj naklonjen prilagoditvam delovnega procesa in jim omogoča zadostno fleksibilnost za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ključni poudarki so:

- Zaposleni se lahko dogovarjajo o prostih dneh, dopustih in prilagoditvah urnika glede na zasebne obveznosti.
- Možnost usklajevanja dela z zasebnim življenjem, prilagajanje urnika za osebne opravke, zdravniške preglede in družinske obveznosti.
- Koordinatorji in vodstvo znajo prisluhniti in poiskati ustrezne rešitve.
- Ustrezna razporeditev delovnega časa omogoča, da zaposlenim ostane dovolj časa za zasebno življenje.
- Možnost menjav, prilagoditev dela za mamice in starejše delavce ter podpora pri reševanju osebnih potreb.



Revizija sistema vrednot Centra za pomoč na domu Maribor
Izlučili smo najpogosteje zapisane vrednote, ki so jih zapisali zaposleni.

Poštenost
Odgovornost
Zaupanje Prijaznost
Spoštovanje
Srčnost Sočutje

3 . kriterij dosežen odstotek

10 %

3. RAZVOJNA NARAVNANOST

Dosežena vrednost skupne ocene po tej postavki: 30 %

Razvojna naravnost osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- izdelava in izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti države	10%
- aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja	10%
- uvedba in izvajanje nove storitve ali programa	5 %
- samostojno vodenje investicije ali sodelovanje z zunanjim investitorjem pri izvedbi ali pripravi na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del	5 %

V letu 2024, navkljub kadrovske fluktuaciji, nenehnim organizacijskim prilagoditvam ter stalnemu spremljanju trendov, novosti in rastočih potreb uporabnikov, direktorica dosledno ohranja in nadgrajuje razvojno naravnost zavoda. Njen pristop temelji na strateškem načrtovanju in uvajanju inovativnih in razvojno naravnanih rešitev, ki zagotavljajo učinkovito delovanje organizacije ter celostno podporo uporabnikom in zaposlenim.

Velik doprinos in razvojna naravnost se kaže tudi v prizadevanju direktorice za kadrovske razvoj in vlaganje v zaposlene ter hkrati pridobivanju novega kadra. V ta namen smo oblikovali predstavitveni video za zaposlovanje na področju poklica socialni oskrbovalec.





Vzpostavljane povezav z drugimi organizacijami, občinami in državnimi institucijami izkazujejo njeno težnjo po krepitvi partnerstva in poglobljenega sodelovanja. Da bi zagotovili najboljšo oskrbo in podporo za učinkovito in varno okolje za naše uporabnike, smo v letu 2024 okrepili sodelovanje s podjetjem za izposajo medicinsko tehničnih pripomočkov PRO-MTO d.o.o., kar ima na področju pomoči na domu in oskrbe starejših velik pomen, saj omogoča boljše pogoje za kakovostno in varno izvajanje oskrbe.

Uvedba sistematičnega in ažurnega spremljanje vlog omogoča pravočasno obravnavo upravičencev, saj se vse informacije o njihovem stanju redno preverjajo in dopolnjujejo. S tem zagotavljamo sprotno obveščanje upravičencev in njihovih kontaktnih oseb o statusu obravnave, kar omogoča ustrezno pripravo na vključitev v storitev še pred izvedbo neposrednega obiska na domu.

Poseben poudarek se namenja dodatnemu razvoju prostovoljstva, kar je direktorica izkazala z vključitvijo v aktivno sodelovanje in soustvarjanje zgodb, v okviru skupnostne prostovoljne akcije Dneva za spremembe. Na ta način se kaže njeno prizadevanje za spodbujanje k medgeneracijskemu sodelovanju. Prostovoljstvo vidi kot ključni motivacijski dejavnik, ki lahko pripomore k oblikovanju novih kadrovskih potencialov v organizaciji.

Zavedanje pomena tako individualne kot kolektivne odgovornosti se odraža v njenem proaktivnem vključevanju tematik s področja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. S ciljno usmerjenostjo v prihodnost je vpeljala nove programe, ki so hkrati razvojno naravnani k uvajanju novih storitev za uporabnike ter k izboljšanju delovnega okolja zaposlenih. Poseben poudarek je namenjen varnosti in zdravju pri delu, promociji zdravja na delovnem mestu, krepitvi medosebnih odnosov, spodbujanju sodelovanja ter optimizaciji organizacijske klime in delovnih procesov.

a. izdelava in izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta, usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti države

Pri svojem delu je direktorica ves čas stremela k usklajenemu izvajanju ciljev, ki posredno ali neposredno vplivajo na položaj ljudi.

Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2022–2030 (Uradni list RS, št. 49/22) napotuje na izvedbo in doseganje trije ključni cilji ReNPSV22–30, ki se neposredno nanašajo na razvoj sistema socialnega varstva:

1. zmanjševanje tveganja revščine in povečevanje socialne vključenosti;
2. izboljšanje razpoložljivosti in pestrosti ter zagotavljanje dostopnosti in dosegljivosti storitev in programov;
3. vzpostavljane pogojev za delovanje izvajalskih organizacij ter krepitev kakovosti in razvoja na področju socialnega varstva.

Storitve zavoda zato direktorica prilagaja in usmerja prav v smeri doseganja teh ključnih izpostavljenih ciljev.

Realizirani so bili vsi zastavljeni kratkoročne cilje zastavljene s programom dela za leto 2024:

- kakovostno in učinkovito smo izvajali javno službo pomoči družini na domu,
 - razvijali in izvajali smo storitve javne službe pomoči na domu in dopolnilne programe,
- za katere je zavod ustanovljen, in s tem našim uporabnikom zagotavljali pogoje za kakovostno življenje v njihovem domačem okolju,





- sodelovanje direktorice v Strokovni delovni skupini za razvoj socialne oskrbe na domu pri Socialni zbornici Slovenije.
- nadaljevanje sodelovanja direktorice v Sekciji organiziranega prostovoljstva pri Socialni zbornici Slovenije, izvoljena za podpredsednico te sekcije.
- sodelovanje s Socialno zbornico Slovenije v okviru Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK).
- sodelovanje z Državnim izpitnim centrom (DiC) v postopkih za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij za poklic socialna oskrbovalka na domu.
- razvoj novih kadrov – sodelovanje v programu študijske baze za študente socialne gerontologije in delovne terapije.
- nadaljevanje sodelovanja z MDDSZ v okviru izvajanja zakona o dolgotrajni oskrbi ter sodelovanje pri sprejemanju podzakonskih aktov.
- nadaljevanje sodelovanja v strokovno razvojnem projektu Demenci prijazna točka na državnem nivoju.
- vpeljava sistema dolgotrajne oskrbe v smeri multidisciplinarnega pristopa do uporabnika, z vključevanjem širšega nabora storitev in s tem celovitejše pomoči in podpore uporabnikom.
- sodelovanje pri razvoju organiziranega prostovoljstva in medgeneracijskega sodelovanja, projekte – evropske in domače (sodelovanje z ustanoviteljico, lokalnim okoljem, fakultetami, čezmejno sodelovanje).
- razvoj in vključevanje v programe (Starejši za starejše, Dnevni centri aktivnosti, Spominčica, ipd.),
- razvoj dela na področju dela z osebami z demenco (programi in delavnice za osebe z demenco in za njihove svojce, Demenci prijazna točka).
- promocijo zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu,
- postopna vpeljava storitev socialnega servisa (manjša hišniška opravila, pedikura in frizerstvo na domu, spremstvo,...).
- Sodelovanje s Socialno zbornico Slovenije – izobraževanje za oskrbovalce družinskih članov.

Dokazila:

- letno poročilo za leto 2024.

2 . kriterij dosežen odstotek

10 %

c. uvedba in izvajanje nove storitve ali programa

Direktorica je v letu 2024 uvedla nove storitve in programe, med drugim:

- nadaljuje *aktivno izvajanje programa učne baze za študente delovne terapije*, s strokovnim sodelovanjem z Zdravstveno fakulteto Univerze v Ljubljani,
- *nadaljuje aktivnosti v Humanitarni komisiji*, ki deluje v okviru Mestne občine Maribor,
- nadaljuje z nadgradnjo projekta digitalizacije poslovnih procesov v zavodu, za večjo optimizacijo poslovanja in razbremenitev delavcev s pomočjo digitalizacije - *Oskrba.online z elektronskimi urniki ter vpeljavo on-line oglasne deske "Opažanja" in "Organizacija dela", e-potni nalogi, e-bolniške, e-napredovanja,*

