

**PROGRAM DELA IN DELOVNI NAČRT
VDC TONČKE HOČEVAR
ZA LETO 2026**



Ljubljana, februar 2026

Kazalo vsebine

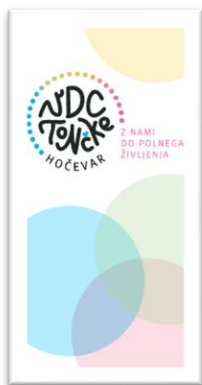
1	SPLOŠNI OKVIR IN USMERITVE ZAVODA	4
1.1	UVOD.....	4
1.1.1	Dejavnost zavoda in programski okvir.....	4
1.1.2	Organi zavoda in načrt njihovega dela	5
1.1.3	Ključne razvojne usmeritve zavoda v letu 2026	7
2	UPORABNIKI IN URESNIČEVANJE PRAVIC	8
2.1	UPORABNIKI	8
2.1.1	Individualni programi, osebni cilji in evalvacije	8
2.1.2	Komunikacija, participacija in soodločanje	9
2.1.3	Zadovoljstvo uporabnikov.....	10
2.2	ZAKONITI ZASTOPNIKI UPORABNIKOV IN SVOJCI.....	11
2.2.1	Obveščanje, sodelovanje in podpora	11
3	OSNOVNE DEJAVNOSTI ZAVODA.....	12
3.1	VODENJE, VARSTVO IN ZAPOSILITEV POD POSEBNIMI POGOJI.....	13
3.1.1	Ključne aktivnosti v letu 2026	14
3.2	SOCIALNO VKLJUČEVANJE INVALIDOV	19
3.2.1	Ključne aktivnosti v letu 2026	20
3.3	INSTITUCIONALNO VARSTVO.....	22
3.3.1	Ključne aktivnosti v letu 2026	23
3.4	ZDRAVSTVENA DEJAVNOST	27
3.4.1	Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba.....	28
3.4.2	Fizioterapija.....	31
3.4.3	Delovna terapija	32
4	STROKOVNE PODPORNE DEJAVNOSTI.....	34
4.1	PSIHOLOŠKA PODPORA UPORABNIKOM	34
4.2	SVETOVALNA SLUŽBA	36
5	SKUPNE SLUŽBE IN NOTRANJI PROCESI.....	39
5.1	KADROVSKO ADMINISTRATIVNA SLUŽBA	39
5.1.1	Zaposleni.....	41
5.1.2	Dobro počutje in promocija zdravja	42
5.2	FINAČNO RAČUNOVODSKA SLUŽBA.....	43

5.3	DELO PODPORNIH SLUŽB	44
5.3.1	Vzdrževanje	44
5.3.2	Pranje.....	45
5.3.3	Čiščenje	45
5.3.4	Recepcija	46
6	SISTEMI VODENJA, KAKOVOST IN VARNOST	46
6.1	SISTEM VODENJA KAKOVOSTI	47
6.1.1	Uvajanje ISO standarda	47
6.1.2	Model kakovosti E-qalin	48
6.2	VARNOST, ZDRAVJE PRI DELU IN POŽARNA VARNOST	49
6.3	DRUŽBENA ODGOVORNOST IN TRAJNOST.....	49
7	RAZVOJ, OKOLJE IN PREPOZNAVNOST	50
7.1	PROGRAM IZOBRAŽEVANJA IN STROKOVNEGA RAZVOJA.....	50
7.2	SODELOVANJE Z OKOLJEM IN PARTNERJI	51
7.2.1	Lokalno in nacionalno okolje	52
7.2.2	Prostovoljstvo.....	53
7.2.3	Učna baza in mentorstvo	54
7.3	RAZVOJ STROKE IN INOVACIJE	55
7.4	MEDIJI IN ODNOSI Z JAVNOSTMI	56
8	INFRASTRUKTURA	57
8.1	INVESTICIJE, JAVNA NAROČILA IN PROSTORSKI POGOJI	57



Z nami do polnega življenja!

1 SPLOŠNI OKVIR IN USMERITVE ZAVODA



Delovni načrt in program dela Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar za leto 2026 je temeljni razvojno-operativni dokument zavoda, ki določa prednostne usmeritve, cilje in načine delovanja v posameznem letu. Dokument izhaja iz dolgoročnih usmeritev zavoda, potreb uporabnikov, strokovnih smernic na področju socialnega varstva in zdravstva ter iz izkušenj in evalvacij preteklega obdobja.

V ospredju načrtovanja za leto 2026 ostaja zagotavljanje kakovostnih, varnih in uporabniku prilagojenih storitev, ki spodbujajo samostojnost, socialno vključenost in celostno dobro počutje uporabnikov. Zavod pri tem sledi razvojnim ciljem na področju deinstitutionalizacije, krepitve strokovnih kompetenc zaposlenih, sistematičnega upravljanja kakovosti ter odgovornega in preglednega delovanja v širšem družbenem okolju.

Leto 2026 zaznamuje tudi izrazitejše projektno in povezovalno delovanje zavoda, zlasti v vlogi organizatorja Državnih poletnih iger Specialne olimpijade Slovenije, ki predstavljajo osrednji zavodski projekt leta ter pomembno priložnost za uresničevanje vrednot vključevanja, sodelovanja in prepoznavnosti zavoda v nacionalnem prostoru.

1.1 UVOD

Varstveno delovni center Tončke Hočevar je javni socialnovarstveni zavod z dolgoletno tradicijo, ki deluje na področju podpore odraslim osebam z motnjami v duševnem in telesnem razvoju. Zavod s svojim delovanjem odgovarja na spreminjajoče se potrebe uporabnikov in družbe ter se prilagaja sodobnim strokovnim usmeritvam, zakonodajnim zahtevam in razvojnim izzivom na področju socialnega varstva in zdravstva.

Delovni načrt za leto 2026 je zasnovan kot celovit dokument, ki povezuje osnovne dejavnosti zavoda, podporne in skupne službe, sisteme vodenja in kakovosti ter razvojne in inovacijske pobude. Posebna pozornost je namenjena usklajenosti med strateškimi cilji zavoda in operativnimi nalogami posameznih služb in dejavnosti, pri čemer se spodbuja sodelovanje, interdisciplinarno delo in aktivno vključevanje vseh deležnikov.

Načrtovanje za leto 2026 temelji na realnih zmožnostih zavoda, hkrati pa ohranja razvojno naravnost, ki omogoča postopno uvajanje izboljšav, nadgradnjo obstoječih praks in iskanje novih, inovativnih pristopov pri delu z uporabniki.

1.1.1 Dejavnost zavoda in programski okvir

Varstveno delovni center Tončke Hočevar izvaja javno službo na področju socialnega

3 nami do polnega življenja!

varstva in zdravstvene dejavnosti, namenjeno odraslim osebam z motnjami v duševnem in telesnem razvoju. Dejavnost zavoda je organizirana v več vsebinsko in organizacijsko povezanih programih, ki skupaj tvorijo celovit podporni sistem za uporabnike v različnih življenjskih okoliščinah in z različnimi stopnjami potreb.

Osnovne dejavnosti zavoda v letu 2026 obsegajo:

- storitev vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, ki uporabnikom omogoča aktivno vključevanje v delovne in ustvarjalne procese ter razvoj delovnih, socialnih in osebnih spretnosti,
- storitev socialno vključevanje invalidov, namenjeno podpori uporabnikom pri samostojnem življenju in aktivnem vključevanju v skupnost,
- institucionalno varstvo, ki zagotavlja varno bivalno okolje, podporo pri vsakodnevnih dejavnostih ter individualno prilagojeno obravnavo,
- zdravstveno dejavnost, ki vključuje zdravstveno nego, fizioterapijo in delovno terapijo ter predstavlja pomemben del celostne obravnave uporabnikov.

Programski okvir zavoda dopolnjujejo strokovne podporne dejavnosti, skupne službe in sistemi vodenja kakovosti, ki omogočajo strokovno, zakonito in pregledno delovanje zavoda. Vse dejavnosti so načrtovane tako, da se dopolnjujejo, omogočajo kontinuiteto obravnave ter prispevajo k višji kakovosti življenja uporabnikov.

Leta 2026 bo programski okvir zavoda dodatno zaznamovan z razvojnimi projekti, krepitvijo sodelovanja z lokalnim in širšim okoljem ter nadgradnjo obstoječih programov v smeri večje individualizacije, participacije uporabnikov in trajnostnega razvoja zavoda.

1.1.2 Organi zavoda in načrt njihovega dela

1. **Direktor** (mandat: 2. 11. 2021- 1. 11. 2026): Slavko Bolčević.
2. **Svet zavoda**, konstituiran konec leta 2023, sestavljajo ga (mandat članov: 4. 10. 2023 – 3. 10. 2027): predstavniki ustanovitelja: Suzana Bohorč (predsednica od 4. 10. 2023 dalje), Marjana Baraga (do 10. 7. 2025) in Tanja Skornšek Pleš (od 11. 7. 2025), Mateja Hočevar, Anja Plevčak; predstavnica staršev in zakonitih zastopnikov: Marjeta Plevčak; predstavnica invalidske organizacije: Tatjana Skerlep (od julija 2024); predstavnica delavcev VDC Tončke Hočevar in podpredsednica Sveta VDC: Nina Grković.
3. **Strokovni svet** zavoda sestavljajo direktor, vodja storitve vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, skupinski habilitator – vodja enote (SVZ) z največjim številom vključenih uporabnikov, vodja storitve institucionalno varstvo odraslih, psiholog, vodja zdravstvene dejavnosti, predstavnik vodstva za kakovost, vodja svetovalne službe, koordinator storitve socialno vključevanje invalidov. Strokovni svet se bo sestajal enkrat mesečno.
4. **Svet zakonitih zastopnikov**, ki se bo sestajal po potrebi.

Ž namí do polnega življenja!

1.1.2.1 Kolegijski in strokovni organi

1. **Poslovni kolegij direktorja** sestavljajo direktor, vodja storitve vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, vodja storitve institucionalno varstvo odraslih, vodja zdravstvene dejavnosti, vodja svetovalne službe, vodja finančno-računovodske službe, vodja kadrovsko-administrativne službe ter predstavnik vodstva za kakovost. Sestajal se bo enkrat tedensko.
2. **Komisija za sprejeme, premestitve in odpuste uporabnikov** se bo sestajala vsakih 14 dni (v primeru novih vključitev, premestitev in odpustov uporabnikov).
3. **Kolegij vodij služb, storitev in enot** sestavljajo direktor, vodja storitve vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, tehnolog, vodja storitve institucionalno varstvo odraslih, vodja zdravstvene dejavnosti, vodja službe osnovne oskrbe, skupinski habilitator – vodja enote (SVZ), vodja finančno-računovodske službe, vodja kadrovsko-administrativne službe, predstavnik vodstva za kakovost, vodja svetovalne službe in koordinator storitve socialno vključevanje invalidov. Kolegij se bo sestel petkrat letno prek spleta.
4. **Kolegij uporabnikov** bo imel sestanke z vodstvom vsaj dvakrat letno.

Kolegijski organi Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar predstavljajo temeljni mehanizem skupnega vodenja, strokovnega usklajevanja in odgovornega odločanja v zavodu. Njihov namen ni le formalno odločanje, temveč ustvarjanje prostora za premišljeno, sodelovalno in razvojno naravnano upravljanje zavoda, ki omogoča stabilno delovanje, pravočasno odzivanje na izzive ter nenehno izboljševanje kakovosti storitev za uporabnike.

V letu 2026 bodo kolegijski organi delovali kot povezovalni člen med strateško ravno, operativnim izvajanjem in strokovno prakso. S svojim delovanjem bodo zagotavljali, da so odločitve sprejete pregledno, argumentirano in v dialogu med različnimi strokovnimi področji, pri čemer bo poseben poudarek na odgovornosti, sledljivosti sklepov in obvladovanju tveganj.

Kolegiji omogočajo:

- usklajevanje dela med storitvami, službami in enotami,
- pravočasno prepoznavanje razvojnih priložnosti in organizacijskih izzivov,
- podporo vodstvu pri uresničevanju dolgoročnih in letnih ciljev zavoda,
- prenos strateških usmeritev v konkretne operativne naloge,
- spremljanje učinkov odločitev in izvajanja sprejetih sklepov v praksi.

Način dela kolegijskih organov temelji na rednih, vnaprej načrtovanih sestankih, jasni delitvi vlog in odgovornosti ter sistematičnem spremljanju uresničevanja sprejetih odločitev. Kolegiji so prostor strokovne razprave, izmenjave izkušenj in skupnega iskanja rešitev, pri čemer se upoštevajo različne perspektive: vodstvene, strokovne, organizacijske in uporabniške.

V letu 2026 se delo kolegijev osredotoča na uresničevanje razvojnih usmeritev zavoda, zagotavljanje kakovostnega in varnega izvajanja storitev, podporo zaposlenim in

3 nami do polnega življenja!

razvoju strokovnih kompetenc, krepitev sistemov vodenja, kakovosti in notranjih kontrol ter podporo procesom uvajanja sprememb, vključno z nadgradnjo sistema kakovosti.

S takšnim načinom delovanja kolegijski organi prispevajo k temu, da je zavod voden povezano, premišljeno in skladno, hkrati pa dovolj prožen, da se lahko odziva na potrebe uporabnikov, zaposlenih in okolja. Njihovo delo v letu 2026 bo usmerjeno v zagotavljanje stabilnosti, strokovne odličnosti in trajnostnega razvoja zavoda, pri čemer ostaja v ospredju skupna odgovornost za kakovost življenja uporabnikov in profesionalno delovno okolje zaposlenih.

1.1.3 Ključne razvojne usmeritve zavoda v letu 2026

Leto 2026 bo za Varstveno delovni center Tončke Hočevar razvojno izrazito prepoznavno, saj bomo poleg rednega izvajanja vseh osnovnih dejavnosti zavoda posebno pozornost namenili projektom, ki krepijo vključevanje uporabnikov, povezanost zaposlenih, sodelovanje z okoljem ter prepoznavnost zavoda na nacionalni ravni.

Osrednji projekt zavoda v letu 2026 bo organizacija Državnih poletnih iger Specialne olimpiade Slovenije, kjer bo VDC Tončke Hočevar nastopil kot organizator. Gre za zahteven in celovit projekt, ki presega posamezne storitve ali organizacijske enote ter vključuje vse ravni delovanja zavoda – od vodstva, strokovnih in podpornih služb do uporabnikov, prostovoljcev in zunanjih partnerjev.

Projekt državnih poletnih iger ima večplastno razvojno vlogo. Na ravni uporabnikov pomeni priložnost za aktivno sodelovanje, krepitev telesne dejavnosti, samopodobe, socialnih veščin in občutka pripadnosti širši skupnosti. Za zaposlene predstavlja pomemben povezovalni projekt, ki spodbuja timsko delo, sodelovanje med storitvami ter skupno prevzemanje odgovornosti pri načrtovanju in izvedbi zahtevnih nalog. Na ravni zavoda kot celote pa projekt pomembno prispeva k večji prepoznavnosti, odpiranju v okolje ter utrjevanju vloge zavoda kot aktivnega in razvojno usmerjenega akterja na področju socialnega varstva.

Organizacija iger bo v letu 2026 povezana tudi z nadgradnjo systemskega pristopa k vodenju, načrtovanju in zagotavljanju kakovosti ter varnosti. Projekt bo zahteval jasno razdelitev vlog in odgovornosti, učinkovito komunikacijo, obvladovanje tveganj ter sprotno spremljanje in evalvacijo izvedenih aktivnosti, kar bo pomembno prispevalo k nadaljnjemu razvoju notranjih procesov zavoda.

Poleg osrednjega projekta bodo ključne razvojne usmeritve zavoda v letu 2026 še:

- nadaljnje prilagajanje storitev potrebam uporabnikov in demografskim spremembam,
- krepitev strokovnih kompetenc zaposlenih in meddisciplinarnega sodelovanja,
- sistematično uvajanje nadgradenj na področju kakovosti, varnosti in vodenja,
- aktivno sodelovanje z lokalnim in širšim okoljem ter razvoj partnerskih mrež,

3 nami do polnega življenja!

- spodbujanje inovativnih pristopov pri delu z uporabniki.

Z jasno zastavljenimi razvojnimi usmeritvami in osrednjim zavodskim projektom bomo v letu 2026 nadaljevali pot k stabilnemu, odprtemu in sodobno vodenemu zavodu, ki z odgovornostjo in strokovnostjo ustvarja pogoje za kakovostno življenje uporabnikov ter spodbudno delovno okolje zaposlenih.

2 UPORABNIKI IN URESNIČEVANJE PRAVIC

2.1 UPORABNIKI

Število uporabnikov, priznanih s strani ministrstva v storitvi vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji za leto 2026, je 239.

V storitev institucionalnega varstva bo predvidoma vključenih 100 uporabnikov. V primeru potreb uporabnikov po nastanitvi bomo dodatne kapacitete zagotovili s kriznimi namestitvami.

2.1.1 Individualni programi, osebni cilji in evalvacije

V središču dela Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar so uporabniki kot posamezniki s svojimi zmožnostmi, potrebami, željami in življenjskimi cilji. V letu 2026 bomo individualne programe še naprej razvijali kot temeljno strokovno orodje za načrtovanje, izvajanje in spremljanje podpore uporabnikom v vseh storitvah zavoda.

Za vsakega uporabnika se oblikuje individualni program, ki temelji na celostni oceni njegovega funkcioniranja, interesov, socialnega okolja in dolgoročnih usmeritev. Poseben poudarek bo namenjen jasno opredeljenim osebnim ciljem uporabnikov, ki so realni, razumljivi in smiselni z vidika njihovega vsakdanjega življenja. Osebni cilji bodo oblikovani v sodelovanju z uporabniki, po potrebi tudi z zakonitimi zastopniki, svojci in drugimi pomembnimi osebami iz uporabnikovega okolja.

V letu 2026 bomo:

- zagotavljali redno pripravo in posodabljanje individualnih programov za vse uporabnike,
- krepili aktivno vlogo uporabnikov pri oblikovanju osebnih ciljev,
- povezovali cilje z dejanskimi aktivnostmi v bivalnem, delovnem in prostočasnem okolju,
- izvajali redne evalvacije individualnih programov, najmanj enkrat letno oziroma pogosteje ob pomembnih spremembah,
- rezultate evalvacij uporabljali kot podlago za prilagoditev podpore in nadaljnje načrtovanje dela.

Evalvacije bodo usmerjene na spremljanje doseganja ciljev, zadovoljstvo uporabnikov ter prepoznavanje novih potreb in priložnosti za razvoj. Posebna pozornost bo

Ž nami do polnega življenja!

namenjena dokumentiranju ugotovitev in zagotavljanju, da se sklepi evalvacij prenesejo v konkretne spremembe v praksi.

2.1.2 Komunikacija, participacija in soodločanje

Komunikacija, participacija in soodločanje so ključni za uresničevanje pravic uporabnikov in njihovo aktivno vključevanje v življenje zavoda. V letu 2026 bomo te elemente še naprej sistematično krepili na vseh ravneh delovanja, od vsakdanjih odločitev do soustvarjanja programov in aktivnosti.

Uporabnikom bomo zagotavljali dostopne, razumljive in pravočasne informacije o zadevah, ki se nanašajo na njihovo življenje, storitve in aktivnosti. Pri tem bomo uporabljali različne komunikacijske pristope, prilagojene posameznikovim zmožnostim, vključno z lahko berljivo komunikacijo, vizualnimi pripomočki in podporno komunikacijo.

Participacija uporabnikov bo v letu 2026 potekala:

- pri načrtovanju dnevnih, tedenskih in dolgoročnih aktivnosti,
- v okviru individualnih pogovorov, skupinskih srečanj in uporabniških forumov,
- skozi podajanje pobud, predlogov in mnenj o bivanju, delu in prostem času,
- preko vključevanja v projektne skupine in skupine za kakovost, kjer je to smiselno.

Soodločanje bomo spodbujali predvsem pri odločitvah, ki neposredno vplivajo na uporabnikov vsakdan, kot so izbira aktivnosti, način preživljanja prostega časa, sodelovanje v programih in oblikovanje osebnih ciljev. Zaposleni bodo pri tem podpora in zagovorniki interesov uporabnikov, ne nadomestek njihove volje.

V letu 2026 bomo posebno pozornost namenili krepitvi komunikacijskih kompetenc zaposlenih, prepoznavanju ovir za sodelovanje ter iskanju rešitev, ki bodo omogočile večjo vključenost tudi uporabnikom z večjimi komunikacijskimi ali kognitivnimi izzivi.

S takšnim pristopom bomo zagotavljali, da so uporabniki aktivni soustvarjalci svojega vsakdana, da se njihov glas upošteva in da so njihove pravice uresničene na spoštljiv, sistematičen in trajnostno naravnan način.

2.1.2.1 Lahko berljiva komunikacija

Lahko berljiva komunikacija je pomemben del zagotavljanja dostopnosti informacij in aktivne vključenosti uporabnikov v Varstvenem delovnem centru Tončke Hočevar. V letu 2026 bomo nadaljevali razvoj in sistematično uporabo lahko berljivih besedil kot enega ključnih orodij za podporo razumevanju, samostojnosti in sodelovanju uporabnikov pri odločitvah, ki se nanašajo na njihovo vsakdanje življenje in storitve zavoda.

Lahko berljiva komunikacija se uporablja pri posredovanju informacij o pravicah in obveznostih, notranjih pravilih, dnevnih in tedenskih načrtih, prostočasnih dejavnostih, spremembah v organizaciji dela ter drugih vsebinah, pomembnih za uporabnike.

3 nami do polnega življenja!

Besedila so oblikovana v jasnem, enostavnem jeziku, z logično strukturo, kratkimi povedmi in po potrebi podprta s slikovnim gradivom ali drugimi vizualnimi pripomočki, ki olajšajo razumevanje.

V letu 2026 bo poudarek na:

- nadaljnem delu projektne skupine za pripravo besedil v lahko berljivi obliki,
- sprotnem pregledu in posodabljanju obstoječih besedil glede na povratne informacije uporabnikov,
- vključevanju uporabnikov v proces nastajanja in preverjanja razumljivosti besedil,
- razširitvi uporabe lahko berljive komunikacije na nova področja (npr. tedenski plani, obvestila v gospodinjskih enotah, informativna gradiva ob dogodkih),
- ozaveščanju zaposlenih o pomenu prilagojene komunikacije in podpori pri njeni vsakodnevni uporabi.

Lahko berljiva komunikacija v letu 2026 ne bo omejena le na pisna gradiva, temveč bo vključena tudi v ustno komunikacijo, predstavitve, skupinske pogovore in druge oblike posredovanja informacij. Na ta način bomo še naprej krepili razumljivost, preglednost in dostopnost informacij ter omogočali uporabnikom, da so aktivno vključeni, informirani in slišani v vseh procesih, ki zadevajo njihovo življenje v zavodu.

2.1.3 Zadovoljstvo uporabnikov

Spremljanje zadovoljstva uporabnikov je v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar že vrsto let sistematično vključeno v model kakovosti E-Qalin in predstavlja eno temeljnih izhodišč za načrtovanje, izvajanje in nenehno izboljševanje storitev. Tudi v letu 2026 bomo to prakso nadaljevali in nadgrajevali, saj zadovoljstvo uporabnikov razumemo kot ključen kazalnik kakovosti podpore, medosebnih odnosov ter stopnje vključenosti uporabnikov v vsakdanje življenje zavoda.

V okviru E-Qalin bomo zadovoljstvo uporabnikov spremljali na strukturiran in primerljiv način, ob upoštevanju individualnih zmožnosti, komunikacijskih potreb in življenjskih okoliščin posameznikov. Posebna pozornost bo namenjena zagotavljanju, da imajo uporabniki možnost izraziti svoje mnenje, občutke in izkušnje na način, ki jim je razumljiv in dostopen, tudi z uporabo lahko berljivih vsebin in podpornih komunikacijskih pristopov.

Zbiranje povratnih informacij bo v letu 2026 potekalo:

- v okviru rednih anket o zadovoljstvu uporabnikov v sistemu E-Qalin,
- skozi individualne pogovore in evalvacije individualnih programov,
- preko skupinskih razprav in participativnih oblik vključevanja uporabnikov,
- z upoštevanjem sprotnih pobud, predlogov in opažanj uporabnikov v vsakdanjem življenju zavoda.

Ugotovitve in rezultati merjenja zadovoljstva uporabnikov bodo tudi v letu 2026 pomembna podlaga za delo skupin za kakovost, načrtovanje izboljšav na ravni

3 nami do polnega življenja!

posameznih storitev ter prilagajanje delovnih pristopov in programov dejanskim potrebam uporabnikov. Poseben poudarek bo na povezovanju ugotovitev z drugimi kazalniki kakovosti ter prenosu rezultatov v konkretne razvojne in izboljševalne ukrepe.

S takšnim pristopom bo zavod tudi v letu 2026 krepil kulturo kakovosti, participacije in soodločanja ter zagotavljal, da je glas uporabnikov sistematično vključen v razvoj storitev in soustvarjanje varnega, spodbudnega in vključujočega okolja.

2.2 ZAKONITI ZASTOPNIKI UPORABNIKOV IN SVOJCI

Leta 2026 bo sodelovanje z zakonitimi zastopniki uporabnikov in svojci načrtno usmerjeno v krepitev partnerskega odnosa, ki temelji na zaupanju, spoštovanju, odprti komunikaciji in skupni odgovornosti za kakovost življenja uporabnikov. Zavod bo tudi v prihodnje zakonite zastopnike in svojce obravnaval kot pomembne sodelavce pri uresničevanju individualnih potreb, želja in ciljev uporabnikov, pri čemer bodo v ospredju vedno dobrobit, dostojanstvo in čim večja vključenost uporabnika v lastno življenje.

Načrt dela izhaja iz dolgoročne usmeritve zavoda k individualizirani, vključujoči in strokovno utemeljeni podpori, ki presega zgolj izvajanje storitev ter gradi stabilne podporne mreže okoli uporabnika. V tem okviru bodo zakoniti zastopniki in svojci v letu 2026 aktivno vključeni v ključne procese načrtovanja, spremljanja in evalvacije podpore, zlasti ob pomembnih spremembah v življenju uporabnika, pri kompleksnejših socialnih in zdravstvenih situacijah ter pri oblikovanju razvojnih ciljev.

Zavod bo posebno pozornost namenil usklajenemu delovanju vseh strokovnih služb, da bo sodelovanje z zakonitimi zastopniki in svojci potekalo enotno, pregledno in v skladu z dolgoročnimi razvojnimi usmeritvami zavoda.

2.2.1 Obveščanje, sodelovanje in podpora

V letu 2026 bo obveščanje, sodelovanje in podpora zakonitim zastopnikom ter svojcem sistematično nadgrajeno z namenom večje preglednosti, dostopnosti informacij in večje vključenosti v procese odločanja, ki vplivajo na uporabnike.

Obveščanje bo potekalo redno, pravočasno in usklajeno med vsemi službami zavoda. Informacije o poteku obravnave, spremembah programov, pomembnih dogodkih in drugih zadevah, ki vplivajo na uporabnika, bodo podane jasno in razumljivo, ob upoštevanju različnih komunikacijskih potreb zakonitih zastopnikov in svojcev. Zavod bo tudi v letu 2026 zagotavljal, da bodo informacije podane v obliki, ki omogoča dobro razumevanje in podporo pri odločanju.

Sodelovanje z zakonitimi zastopniki in svojci bo v letu 2026 osredotočeno na:

- redne letne evalvacije individualnih programov uporabnikov,
- aktivno vključevanje v oblikovanje ciljev in podpornih ukrepov,
- skupno obravnavo zahtevnejših primerov na strokovnih sestankih,

3 nami do polnega življenja!

- podporo pri načrtovanju prehodov in sprememb v življenju uporabnikov.

Tak način sodelovanja bo omogočal večjo usklajenost med zavodom, uporabniki in njihovimi podpornimi mrežami ter prispeval k večji stabilnosti in kontinuiteti podpore.

Podpora zakonitim zastopnikom in svojcem bo v letu 2026 usmerjena v razbremenjevanje, strokovno usmerjanje in krepitev njihove vloge v podporni mreži uporabnika. Svetovalna in druge strokovne službe bodo nudile pomoč pri razumevanju postopkov, pravic in možnosti ter po potrebi tudi koordinacijo sodelovanja z zunanjimi institucijami. Posebna pozornost bo namenjena situacijam, ki za uporabnike in njihove svojce predstavljajo večjo čustveno ali organizacijsko obremenitev.

Načrtovane aktivnosti na področju sodelovanja z zakonitimi zastopniki in svojci v letu 2026 bodo prispevale k uresničevanju dolgoročnih strateških ciljev zavoda: krepitvi kakovosti storitev, večji vključenosti uporabnikov, razvoju partnerskih odnosov ter ustvarjanju varnega, spodbudnega in vključujočega okolja za vse, ki so del zavoda.

3 OSNOVNE DEJAVNOSTI ZAVODA

Osnovne dejavnosti Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar predstavljajo jedro delovanja zavoda in so usmerjene v zagotavljanje celostne, kakovostne in varne podpore odraslim osebam z motnjo v duševnem razvoju ter drugim uporabnikom, skladno z njihovimi individualnimi potrebami, zmožnostmi in življenjskimi okoliščinami. Dejavnosti se izvajajo na podlagi veljavne zakonodaje, strokovnih smernic ter razvojnih usmeritev zavoda, ki sledijo sodobnim konceptom socialnega varstva, zdravstvene obravnave in deinstitutionalizacije.

V okviru osnovnih dejavnosti zavod zagotavlja socialnovarstvene in zdravstvene storitve, ki se vsebinsko dopolnjujejo in povezujejo v celostno obravnavo uporabnika. Poseben poudarek je na individualnem pristopu, spoštovanju dostojanstva, spodbujanju samostojnosti ter aktivni vlogi uporabnikov pri soodločanju o lastnem življenju.

Socialnovarstvene dejavnosti zavoda obsegajo:

- vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji,
- socialno vključevanje invalidov,
- institucionalno varstvo.

Te storitve so usmerjene v ohranjanje in razvoj delovnih, socialnih in življenjskih spretnosti uporabnikov, zagotavljanje varnega in spodbudnega okolja ter podporo vključevanju uporabnikov v širše socialno okolje. Dejavnosti potekajo v več organizacijskih enotah zavoda in so prilagojene različnim stopnjam podpore, ki jo posamezni uporabniki potrebujejo.

Zdravstvena dejavnost je sestavni del osnovnih dejavnosti zavoda in predstavlja pomemben podporni steber socialnovarstvenim storitvam. Vključuje zdravstveno nego

3 nami do polnega življenja!


in zdravstveno oskrbo, fizioterapijo ter delovno terapijo, ki se izvajajo v tesnem sodelovanju z drugimi strokovnimi službami. Namen zdravstvene dejavnosti je ohranjanje in izboljševanje zdravstvenega stanja uporabnikov, preprečevanje poslabšanj, podpora pri kroničnih in akutnih stanjih ter krepitev funkcionalne samostojnosti in kakovosti življenja.

Zdravstvena obravnava je usmerjena v visoke strokovne standarde, varnost uporabnikov ter stalno izboljševanje kakovosti dela. Posebna pozornost je namenjena tudi preventivnim dejavnostim, zdravstveni vzgoji in interdisciplinarnemu sodelovanju.

Osnovne dejavnosti zavoda se izvajajo tako, da spodbujajo celostno obravnavo uporabnikov, povezovanje strokovnih znanj različnih profilov ter razvoj novih, inovativnih pristopov dela. Zavod sistematično vključuje evalvacijo izvajanja storitev, povratne informacije uporabnikov, zaposlenih in zakonitih zastopnikov ter rezultate sistemov kakovosti (E-Qalin, uvajanje ISO standarda) v nadaljnje načrtovanje in izboljševanje dejavnosti.

S takšnim pristopom Varstveno delovni center Tončke Hočevar zagotavlja, da osnovne dejavnosti zavoda niso le izvajanje zakonsko opredeljenih storitev, temveč predstavljajo dinamičen, razvojno naravnani sistem podpore, ki se prilagaja spreminjajočim se potrebam uporabnikov in družbenemu okolju.

Cilj 1: Izvedba novoletne prireditve v Kinu Šiška

	<p>V letu 2026 bomo uspešno izvedli eno novoletno prireditev v Kinu Šiška, na kateri bodo aktivno sodelovali uporabniki iz vseh enot ter udeleženci, med katerimi bodo uporabniki, zaposleni, svojci in drugi povabljeni gostje.</p>
<p>Kazalnik: izvedena prireditev</p> <p>Ciljna vrednost: 1 prireditev izvedena decembra 2026</p>	<p>Cilj bomo dosegli z zgodnjim načrtovanjem dogodka, sodelovanjem vseh enot pri pripravi nastopov uporabnikov, jasno razdelitvijo organizacijskih nalog ter nadaljnjim sodelovanjem s Kinom Šiška in vključevanjem uporabnikov v vse faze priprave in izvedbe prireditve.</p>

3.1 VODENJE, VARSTVO IN ZAPOSILITEV POD POSEBNIMI POGOJI

Storitev vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji je ena temeljnih dejavnosti Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. Izvajanje je usmerjeno v zagotavljanje celostne, strokovne in individualizirane podpore odraslim osebam z motnjo v duševnem razvoju, ob upoštevanju njihovih zmožnosti, potreb, interesov in osebnih ciljev.

Leta 2026 bo izvajanje storitve temeljilo na zagotavljanju kakovostnega, varnega in spodbudnega okolja, v katerem bodo uporabniki razvijali in ohranjali delovne, socialne in osebne spretnosti ter krepili samostojnost in vključenost v širše družbeno okolje. Poseben poudarek bo na stabilnem in strukturiranem dnevnem ritmu, raznolikih in

3 nami do polnega življenja!

prilagojenih delovnih ter ustvarjalnih dejavnostih ter aktivnem vključevanju uporabnikov v načrtovanje in sooblikovanje vsakdanjih aktivnosti.

Storitve VVZPP se izvaja v sedmih organizacijskih enotah na območju Mestne občine Ljubljana: Enota Šiška (2. nadstropje in lesno-mizarski program) na Vodnikovi cesti 56a, Enota Bežigrad na Vojkovi ulici 58, Enota Moste na Pokopališki ulici 11, Enota Zelena jama na Zvezni ulici 17, Enota Vič na Koprski ulici 72, Enota Tončkin atelje v poslovni stavbi Lesnina na Parmovi ulici 53 ter Enota Bratovševa na Ulici prvoborcev 25.

Uporabnikom omogočamo vključevanje v raznolike zaposlitvene in delovno-terapevtske aktivnosti, s katerimi uresničujejo pravico do dela in aktivnega sodelovanja v družbenem življenju. Dejavnosti so prilagojene posameznikovim zmožnostim ter usmerjene v ohranjanje in nadgrajevanje znanj, pridobivanje delovnih navad, razvoj socialnih veščin ter krepitev občutka lastne vrednosti in koristnosti.

Načrtovanje in izvajanje storitve v letu 2026 bo temeljilo na individualnih programih uporabnikov, strokovnih smernicah socialnega varstva ter sprotnem vrednotenju dela. Kakovost izvajanja bomo sistematično spremljali in izboljševali na podlagi rezultatov merjenja zadovoljstva uporabnikov, zakonitih zastopnikov in zaposlenih, predlogov kolegija uporabnikov, dela skupin za kakovost E-Qalin ter pobud zaposlenih in drugih deležnikov.

V storitev je na podlagi pogodbe z Ministrstvom za solidarno prihodnost vključenih 239 uporabnikov. Leta 2026 bomo stremeli k ohranjanju visoke zasedenosti storitve ter zagotavljanju kontinuitete vključevanja novih uporabnikov ob sprostitvi mest. Posebna pozornost bo namenjena povečanju redne dnevne prisotnosti uporabnikov in spodbujanju rednega vključevanja v aktivnosti, ki prispevajo k večji samostojnosti in kakovosti življenja.

Pomemben del razvoja storitve v letu 2026 predstavljajo tudi večji zavodski projekti in razvojne naloge, med katerimi posebej izpostavljamo organizacijo Državnih poletnih iger Specialne olimpijade Slovenije. Projekt bo pomembno prispeval k povezovanju uporabnikov, zaposlenih, prostovoljcev in zunanjih partnerjev ter krepitvi prepoznavnosti zavoda v lokalnem in širšem okolju.

Z razvojem programov, strokovnim delom zaposlenih, multidisciplinarnim sodelovanjem ter odprtostjo za inovativne pristope bomo leta 2026 nadaljevali z uresničevanjem cilja zagotavljanja vključujočega, varnega in podpornega okolja za vse uporabnike storitve vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji.

3.1.1 Ključne aktivnosti v letu 2026

Stabilen dnevni ritem in strukturirane vsebine po enotah:

- priprava letnega koledarja aktivnosti po enotah (delovne, ustvarjalne in prostočasne aktivnosti);

☺ nami do polnega življenja!

- spremljanje izvajanja krožkov v PRO4 (evidenca, rednost, udeležba, odstopanja).

Razvoj zaposlitvenih aktivnosti in kakovosti delovnih procesov:

- načrtovanje in izvedba kooperantskega dela za **10 kooperantov** (letni razrez del, razporejanje med delavnicami, koordinacija materiala);
- aktivno upravljanje odnosov z obstoječimi kooperanti (redno usklajevanje, spremljanje obveznosti, zmanjševanje terjatev);
- razvoj novih izdelkov, zlasti v lesno-mizarskem programu, in vpeljava v delovni proces.

Tržna prepoznavnost in prodajni kanali:

- priprava sezonskih prodajnih planov za Skrbovin'co (izbor izdelkov, aranžiranje, dostave, izložba);
- sodelovanje s konceptno trgovino Sv. Donat v Piranu (dostave, izbor izdelkov, spremljanje prodaje);
- izvedba promocijsko-prodajnega dogodka za ročno izdelan papir v enoti Vič (organizacija stojnice, povabila lokalnemu okolju, komunikacija).

Socialne veščine in medosebni odnosi:

- izvajanje usmerjenih aktivnosti (igra vlog, pripovedovanje zgodb, skupinsko ustvarjanje, skupinske igre) po letnem razporedu po enotah; strukturirano beleženje aktivnosti z živalmi in njihovih učinkov na počutje (osnovni zapisnik).
-

Projekti in dogodki:

- izvedba novoletne prireditve v Kinu Šiška (program, vaje po enotah, logistika, evalvacija);
- kandidatura na razstavi Čar lesa z ročno izdelano prešo in nato vključitev preše v uporabo (stiskanje jabolčnega soka);
- udeležba na tekmovanju Mladi čebelar (priprava skupine, mentorstvo prostovoljca, logistika).

Infrastrukturne aktivnosti povezane z izvajanjem programa:

- aktivnosti za preselitev lesno-mizarskega programa (priprava argumentacije, usklajevanje z MSP, analiza potreb: varnost, skladišče, socialni prostor);
- nadaljevanje aktivnosti za ureditev kopalnice v enoti Moste (usklajevanje z MOL glede lastništva, projektna priprava).

Integrirane oblike zaposlitve:


- pridobitev vsaj enega novega partnerja in vključitev novih uporabnikov (ciljno iskanje delodajalcev, priprava uporabnikov, podpora v podjetjih, spremljanje);
- delo v paru strokovni delavec in sodelavka (delitev vlog, standardni načrt podpore delodajalcu in uporabniku).

3 nami do polnega življenja!


Strokovni razvoj zaposlenih:

- izvedba dveh internih usposabljanj za novozaposlene;
- izvedba ECC za nove zaposlene (organizacija, priprava na izpit, spremljanje izvedbe);
- izvedba programa čuječnosti (časovni načrt, vključitev zaposlenih, evalvacija).


Cilj 2: Povečanje dnevne prisotnosti uporabnikov VVZPP na 78 %

	<p>Do 31. 12. 2026 doseči povprečno dnevno prisotnost uporabnikov najmanj 78 %, merjeno na letni ravni.</p>
<p>Kazalnik: povprečna dnevna prisotnost</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 78 %</p>	<p>Cilj bomo dosegli z motivacijskim delom z uporabniki in svojci, prilagajanjem aktivnosti interesom uporabnikov ter ozaveščanjem o pozitivnih učinkih redne vključenosti. Eden od ukrepov za leto 2026 je tudi omejitev časa odsotnosti uporabnikov (»dopust«) na 40 delovnih dni na leto.</p>


Cilj 3: Redna vključenost uporabnikov VVZPP v aktivnosti

	<p>V letu 2026 zagotoviti, da je vsaj 75 % uporabnikov vključenih v najmanj eno prostočasno aktivnost, evidentirano v programu PRO4.</p>
<p>Kazalnik: delež vključenih uporabnikov v prostočasne aktivnosti</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 75 %</p>	<p>Cilj bomo dosegli z načrtnim oblikovanjem in izvedbo prostočasnih dejavnosti ter rednim spremljanjem vključenosti uporabnikov v programu PRO4.</p>

Cilj 4: Krepitev telesne aktivnosti in zdravega življenjskega sloga uporabnikov VVZPP


	<p>V letu 2026 izvesti najmanj štiri plesno-družabne dogodke, štiri pohodniške izlete ter redno tedensko športno ali gibalno aktivnost v vseh enotah, kjer je to organizacijsko mogoče.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih aktivnosti</p> <p>Ciljna vrednost: 4 + 4 + redna tedenska izvedba</p>	<p>Cilj bomo dosegli z rednim izvajanjem plesnih dogodkov, pohodništva, športnih aktivnosti ter vključevanjem uporabnikov v programe Specialne olimpiade in druge gibalne oblike.</p>

Cilj 5: Javna predstavitev ustvarjalnosti uporabnikov VVZPP


	<p>Do 31. 12. 2026 izvesti najmanj eno javno predstavitev ustvarjalnega dela uporabnikov (izdaja publikacije ali javni nastop).</p>
<p>Kazalnik: število javnih predstavitev</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 1</p>	<p>Cilj bomo dosegli z organizacijo nastopov, izdajo publikacij ter mentorstvom uporabnikom pri pripravi in predstavitvi njihovih izdelkov ter ustvarjalnosti.</p>

z nami do polnega življenja!


Cilj 6: Umetniška razstava del uporabnikov VVZPP

 Do 31. 12. 2026 izvesti vsaj eno razstavo umetniških del uporabnikov.	
Kazalnik: število razstav Ciljna vrednost: ≥ 1	Cilj bomo dosegli z organizacijo razstave, na kateri bodo predstavljeni njihovi izdelki in ustvarjalnost.


Cilj 7: Razvoj trajnostnih dejavnosti v storitvi VVZPP

 V letu 2026 vključiti najmanj 50 uporabnikov v trajnostno naravnane dejavnosti: ponovno uporabo, vrtnarjenje, lesni program in čebelarstvo.	
Kazalnik: število vključenih uporabnikov Ciljna vrednost: ≥ 50 uporabnikov	Cilj bomo dosegli z vključevanjem uporabnikov v vrtnarjenje, lesni program, čebelarstvo in druge trajnostno naravnane aktivnosti.


Cilj 8: Ohranjanje kooperantskega dela

 V letu 2026 izvajati kooperantsko delo za vseh 10 kooperantov ter zagotoviti, da je delo razporejeno tako, da sodeluje vsaj 80 % uporabnikov, vključenih v delavnice, kjer se kooperacija izvaja.	
Kazalnik: število kooperantov in delež vključenih uporabnikov Ciljna vrednost: 10 kooperantov / ≥ 80 %	Cilj bomo dosegli z ohranjanjem sodelovanja z obstoječimi kooperanti, prilagajanjem delovnih procesov, enakomerno razporeditvijo dela med delavnicami ter zagotavljanjem ustreznih delovnih pogojev in nagrajevanja uporabnikov.

Cilj 9: Krepitev prodaje in promocije izdelkov


 V letu 2026 izvesti najmanj en prodajno-promocijski dogodek v lokalnem okolju ter zagotoviti redno prisotnost izdelkov v vsaj enem kanalu, na primer na socialnem omrežju.	
Kazalnik: število dogodkov in število objav z izdelki uporabnikov na socialnem omrežju Ciljna vrednost: ≥ 1 dogodek / ≥ 20 objav na FB	Cilj bomo dosegli z aktivno prodajo izdelkov v trgovini, na dogodkih in prek poslovnih partnerjev, urejanjem prodajnega mesta ter spremljanjem odzivov trga in družbenih omrežij.

Cilj 10: Širitev integriranih oblik zaposlitve


 Do 31. 12. 2026 vključiti najmanj dva nova uporabnika v integrirane oblike zaposlitve.	
Kazalnik: število novih uporabnikov Ciljna vrednost: ≥ 2 uporabnika	Cilj bomo dosegli z individualnim delom z uporabniki, intenzivno podporo uporabnikom in delodajalcem ter sodelovanjem strokovnih delavcev.

Z nami do polnega življenja!


Cilj 11: Priprava pogojev za infrastrukturne izboljšave v storitvi VVZPP

	<p>Do 31. 12. 2026 pripraviti strokovno utemeljen elaborat za preselitev lesno-mizarskega programa ter izdelati izvedbeni načrt za ureditev prostorov v enoti Moste.</p>
<p>Kazalnik: pripravljene dokumenti</p> <p>Ciljna vrednost: 2 zaključena dokumenta</p>	<p>Cilj bomo dosegli s pripravo strokovnih podlag, sodelovanjem z ustanoviteljem in lastniki prostorov ter načrtovanjem izvedbenih rešitev za preselitev mizarskega programa in ureditev enote Moste.</p>


Cilj 12: Poenotenje strokovne prakse med enotami VVZPP

	<p>Do 31. 12. 2026 pripraviti in uvesti najmanj tri poenotene strokovne usmeritve ali protokole (npr. delo z uporabniki, ki potrebujejo več podpore, spremljanje napredka, obravnava odsotnosti), ki bodo uporabljeni v vseh enotah VVZPP.</p>
<p>Kazalnik: število sprejetih in uvedenih usmeritev</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 3 usmeritve / 100 % enot</p>	<p>Cilj bomo dosegli z oblikovanjem skupnih strokovnih usmeritev, njihovo obravnavo na Strokovnem svetu in uvedbo v vse enote VVZPP.</p>


Cilj 13: Izvedba internega strokovnega srečanja zaposlenih v storitvi VVZPP

	<p>V letu 2026 zagotoviti, da vsaka enota VVZPP izvede vsaj eno strukturirano interno strokovno srečanje (primeri dobrih praks, izzivi, izboljšave) z dokumentiranimi sklepi in predlogi ukrepov.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih refleksij na enoto</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 1 strokovno srečanje na enoto</p>	<p>Cilj bomo dosegli z rednimi srečanji po enotah, analizo primerov dobrih praks in izzivov ter dokumentiranimi predlogi izboljšav.</p>

Cilj 14: Stalno izboljševanje storitve VVZPP

	<p>Do 31. 12. 2026 vzpostaviti enoten evidenčni pregled strokovnih izboljšav (izhajajočih iz E-qalin, notranjih presoj, internih strokovnih srečanj) z najmanj petimi dokumentiranimi izboljšavami, ki bodo prenesene v prakso.</p>
<p>Kazalnik: število dokumentiranih in uvedenih izboljšav</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 5 izboljšav</p>	<p>Cilj bomo dosegli z evidentiranjem izboljšav, ki izhajajo iz anket, internih strokovnih srečanj, presoj in E-qalin aktivnosti, ter z načrtnim prenosom v prakso.</p>

Cilj 15: Krepitev strokovne identitete in pripadnosti zaposlenih v storitvi VVZPP

	<p>V letu 2026 izvesti najmanj eno interno strokovno srečanje ali posvet zaposlenih VVZPP, namenjen izmenjavi dobrih praks, razvoju strokovne identitete in krepitvi pripadnosti zavodu.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih strokovnih srečanj</p>	<p>Cilj bomo dosegli z organizacijo strokovnih srečanj, izmenjavo dobrih praks ter</p>

3 nami do polnega življenja!

Ciljna vrednost: ≥ 1 srečanje

spodbujanjem timskega dela in skupne odgovornosti za kakovost storitev.

Cilj 16: Udeležba na razstavi Čar lesa



V letu 2026 bomo kandidirali in sodelovali na vsaj eni razstavi Čar lesa z ročno izdelanim lesenim izdelkom iz lesno-mizarskega programa, ki bo po razstavi uporabljen v vsakodnevem delovnem procesu zavoda ali prodan na trgu.

Kazalnik: sodelovanje na razstavi

Ciljna vrednost: ≥ 1 udeležba na razstavi

Cilj bomo dosegli z načrtovanjem in izdelavo lesenega izdelka v lesno-mizarski delavnici, vključevanjem uporabnikov v celoten proces nastajanja izdelka, pravočasno prijavo na razpis ter uporabo izdelka po razstavi v okviru trajnostno naravnanih dejavnosti zavoda.

Cilj 17: Udeležba uporabnikov na čebelarskem tekmovanju



V letu 2026 bomo omogočili, da se vsaj ena skupina uporabnikov čebelarskega krožka udeleži tekmovanja Mladi čebelar, ki ga organizira Čebelarska zveza Slovenije.

Kazalnik: udeležba na tekmovanju

Ciljna vrednost: ≥ 1 udeležba na tekmovanju

Cilj bomo dosegli z rednim izvajanjem čebelarskega krožka, mentorstvom prostovoljca z ustreznimi znanji in izkušnjami ter pravočasno prijavo in pripravo uporabnikov na tekmovanje.

3.2 SOCIALNO VKLJUČEVANJE INVALIDOV

Storitev socialno vključevanje invalidov je pomemben del podpornega okolja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar in je namenjena uporabnikom, ki niso vključeni v institucionalno varstvo ali druge oblike celodnevne podpore, temveč živijo v domačem ali lokalnem okolju. Namen storitve je omogočiti uporabnikom aktivno, kakovostno in smiselno preživljanje prostega časa ter podporo pri vključevanju v družbo, ob upoštevanju njihovih zmožnosti, interesov in osebnih ciljev.

V letu 2026 bo izvajanje storitve usmerjeno v krepitev samostojnosti uporabnikov, preprečevanje socialne izključenosti ter spodbujanje vseživljenjskega učenja in aktivne udeležbe v skupnosti. Podpora bo uporabnikom zagotavljana predvsem prek podpornih oseb, ki jim bodo omogočale dostop do kulturnih, športnih, izobraževalnih in drugih družbenih dejavnosti ter nudile oporo pri vsakdanjih izzivih v okolju, v katerem živijo.

Poseben poudarek bo namenjen individualnemu pristopu, saj se potrebe in zmožnosti uporabnikov razlikujejo glede na življenjsko okolje, stopnjo samostojnosti in socialno mrežo. V sodelovanju z uporabniki, njihovimi svojci in drugimi pomembnimi deležniki bomo načrtovali in izvajali aktivnosti, ki bodo prispevale k razvoju socialnih veščin, večji samozavesti ter krepitvi občutka pripadnosti in vključenosti v družbo.

3 nami do polnega življenja!

V okviru storitve bomo v letu 2026 nadaljevali z izvajanjem individualnih in skupinskih aktivnosti, namenjenih medsebojnemu povezovanju uporabnikov, učenju socialnih spretnosti ter širjenju interesov. Skupinske aktivnosti bodo uporabnikom omogočale varno okolje za navezovanje stikov, izmenjavo izkušenj in učenje skozi skupinsko dinamiko ob podpori strokovnih delavcev in podpornih oseb.

Pomemben razvojni izziv storitve ostaja zagotavljanje zadostnega števila ustrezno usposobljenih podpornih oseb. V letu 2026 bomo zato nadaljevali z aktivnim iskanjem, usposabljanjem in strokovno podporo podpornim osebam ter njihovim rednim spremljanjem. S tem bomo krepili kakovost storitve in zagotavljali stabilno podporno mrežo za uporabnike, ki živijo v lokalnem okolju.

Izvajanje storitve socialno vključevanje invalidov bo tudi v letu 2026 temeljilo na rednem spremljanju in evalvaciji doseganja osebnih ciljev uporabnikov. Sodelovanje z uporabniki in njihovimi svojci bo omogočalo sprotne prilagajanje aktivnosti ter odzivanje na spremembe v njihovih potrebah in življenjskih okoliščinah.

Z nadaljnjim razvojem storitve, krepitvijo individualne podpore in povezovanjem z lokalnim okoljem bomo v letu 2026 prispevali k uresničevanju cilja, da uporabniki živijo čim bolj samostojno, aktivno in vključeno življenje v skupnosti.

3.2.1 Ključne aktivnosti v letu 2026

Pridobivanje in stabilizacija mreže podpornih oseb:

- predstavitve po fakultetah in ciljno nagovarjanje študentov na praksi (letni načrt predstavitev);
- aktivacija lokalnih okolij uporabnikov (objave, mreženje, neposredna vabila);
- sklenitev dogovorov s podpornimi osebami in vodenje evidence (aktivnosti, ure, prisotnost).

Uvajanje, usposabljanje in podpora podpornim osebam:

- redna usposabljanja (osnovno uvajanje, kratka tematska predavanja);
- svetovalni pogovori in sprotne supervizijske podpore po potrebi;
- organizacija srečanj podpornih oseb (izmenjava izkušenj, usklajevanje pristopov).

Aktivno vključevanje uporabnikov v skupnost:

- načrtovanje individualnih aktivnosti (koncerti, predstave, dogodki) in spremljanje udeležbe;
- vsebine za samostojno življenje (praktične naloge v okolju, orientacija, nakupi, uporaba storitev);
- preprečevanje osamljenosti z načrtnim socialnim koledarjem uporabnika.


Širitev programa – vključevanje novih uporabnikov:

- izvedba promocije storitve in sprejem vsaj 5 novih kandidatov;


3 nami do polnega življenja!

- uskladitev kapacitet in priprava na povečanje obsega dela koordinatorja (analiza ur in potreb).


Cilj 18: Krepitev in stabilnost obsega storitve SVI (vključenost uporabnikov)

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo v storitev socialno vključevanje invalidov v VDC Tončke Hočevar vključevali najmanj 21 uporabnikov, ki bodo imeli sklenjen dogovor.</p>
<p>Kazalnik: število vključenih uporabnikov s sklenjenim dogovorom</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 21 uporabnikov</p>	<p>Cilj bomo dosegli z aktivnim sodelovanjem s centri za socialno delo, predstavitvijo storitve potencialnim uporabnikom in njihovim svojcem, sprotnim spremljanjem kapacitet ter prilagajanjem organizacije dela, kar omogoča stabilno izvajanje storitve in krepitev deinstitucionalizacije.</p>

Cilj 19: Redno izvajanje skupinskih aktivnosti za krepitev socialnih veščin in učenja uporabnikov storitve SVI


	<p>V obdobju od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2026 bomo za uporabnike storitve socialno vključevanje invalidov izvajali najmanj dve stalni skupinski aktivnosti, usmerjeni v skupinsko obravnavo, medsebojno povezovanje in spodbujanje vseživljenjskega učenja, pri čemer bo vsaka aktivnost izvedena najmanj dvakrat mesečno.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih skupinskih aktivnosti in evidenca udeležbe</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 2 aktivnosti, vsaka $\geq 1 \times$ mesečno</p>	<p>Cilj bomo dosegli z načrtnim letnim oblikovanjem skupinskih aktivnosti, jasno razdelitvijo vlog podpornih oseb, rednim beleženjem izvedbe in vsebine aktivnosti ter sprotnim prilagajanjem interesom in zmožnostim uporabnikov.</p>

Cilj 20: Letna evalvacija osebnih načrtov uporabnikov storitve SVI v sodelovanju s svojci

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo izvedli letno evalvacijo osebnega načrta za 100 % uporabnikov, vključenih v storitev socialno vključevanje invalidov, ob sodelovanju njihovih svojcev ali bližnjih, z zapisom doseženih rezultatov in oblikovanjem novih osebnih ciljev.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih in dokumentiranih evalvacij</p> <p>Ciljna vrednost: 100 % uporabnikov (≥ 21 evalvacij)</p>	<p>Cilj bomo dosegli z načrtnim razporedom evalvacij skozi leto, koordinacijo obiskov na domu ali srečanj v zavodu, sodelovanjem s svojci ter individualno prilagojenim pristopom k uporabnikom, skladno z njihovimi zmožnostmi in življenjskimi okoliščinami.</p>

3 nami do polnega življenja!

Cilj 21: Sistematično spremljanje kakovosti izvajanja storitve in zadovoljstva uporabnikov SVI

	V letu 2026 bomo izvedli najmanj eno letno evalvacijo zadovoljstva uporabnikov storitve socialno vključevanje invalidov.	
Kazalnik: izvedena evalvacija	Cilj bomo dosegli z uporabo strukturiranih pogovorov ali vprašalnikov.	
Ciljna vrednost: 1 evalvacija na leto		

3.3 INSTITUCIONALNO VARSTVO

Institucionalno varstvo v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar predstavlja celostno podporo odraslim osebam z motnjo v duševnem razvoju, ki zaradi svojih potreb in okoliščin potrebujejo stalno ali občasno pomoč pri bivanju, vsakodnevnih opravilih ter vključevanju v socialno okolje. Temelj izvajanja institucionalnega varstva je zagotavljanje varnega, spodbudnega in domačega okolja, v katerem so uporabniki sprejeti, spoštovani in aktivno vključeni v oblikovanje svojega vsakdana.

V letu 2026 bo institucionalno varstvo usmerjeno v nadaljnje prilagajanje storitve spreminjajočim se potrebam uporabnikov, zlasti v luči staranja populacije ter naraščajočih zdravstvenih in podpornih potreb. Poseben poudarek bo na individualizaciji obravnave, ohranjanju preostalih zmožnosti uporabnikov ter spodbujanju samostojnosti v okviru njihovih sposobnosti.

Uporabniki bodo tudi v letu 2026 aktivno soodločali o poteku svojega vsakdana, izbiri aktivnosti, načinu preživljanja prostega časa ter vključevanju v opravila, ki jih zmorejo. Aktivna vključenost uporabnikov v življenje gospodinjstev ostaja eden ključnih dejavnikov dobrega počutja, občutka varnosti in pripadnosti.

V gospodinjstvih bomo nadaljevali z načrtovanjem in izvajanjem raznolikih dnevnih in popoldanskih aktivnosti, prilagojenih interesom, željam in individualnim zmožnostim uporabnikov. Aktivnosti bodo usmerjene v ohranjanje in krepitev socialnih veščin, telesne aktivnosti, kognitivnih sposobnosti ter spodbujanje pozitivnih medosebnih odnosov. Posebna pozornost bo namenjena tudi uporabnikom, ki potrebujejo več individualne obravnave, mirnejše okolje ali možnost umika.

V letu 2026 bomo nadaljevali z rednimi evalvacijami individualnih programov uporabnikov, v katere bodo vključeni uporabniki, zakoniti zastopniki oziroma svojci ter zaposleni, ki z uporabniki vsakodnevno sodelujejo. S tem bomo sproti prilagajali podporo in aktivnosti dejanskim potrebam uporabnikov ter izboljševali kakovost storitve.

Pomemben del institucionalnega varstva je tudi ohranjanje in krepitev stikov z družino in širšim socialnim okoljem. Z rednimi kontakti s svojci in zakonitimi zastopniki, spodbujanjem obiskov ter vključevanjem uporabnikov v dejavnosti izven zavoda bomo prispevali k ohranjanju socialnih vezi in preprečevanju socialne izolacije.

3 nami do polnega življenja!

V duhu deinstitutionalizacije bomo tudi v letu 2026 nadaljevali z iskanjem in razvijanjem alternativnih oblik bivanja v lokalnem okolju, kjer je to glede na potrebe in zmožnosti uporabnikov smiselno in izvedljivo. Posebno pozornost bomo namenili načrtovanju prehodov, zagotavljanju ustrezne podpore ter sodelovanju z vsemi vključenimi deležniki.

Institucionalno varstvo bo v letu 2026 vključeno tudi v razvojne in inovativne projekte zavoda, ki prispevajo k izboljšanju kakovosti bivanja, večji vključenosti uporabnikov ter razvoju sodobnih pristopov podpore. Nadaljevali bomo z meddisciplinarnim sodelovanjem strokovnih služb ter povezovanjem z lokalnim okoljem in drugimi institucijami.

S celostnim, strokovnim in uporabniku usmerjenim pristopom bomo v letu 2026 zagotavljali stabilno, varno in razvojno naravnano institucionalno varstvo, ki uporabnikom omogoča dostojno življenje, osebno rast in občutek pripadnosti skupnosti.

3.3.1 Ključne aktivnosti v letu 2026

Načrtovanje in izvedba dnevnih aktivnosti v gospodinjstvih enotah:

- priprava ali posodobitev tedenskih planov aktivnosti v vsaki gospodinski enoti (vsaj ena aktivnost tedensko, usmerjena v ohranjanje veščin in socialnih spretnosti);
- sistematično vključevanje uporabnikov v gospodinska opravila, ki jih zmorejo (po načelu postopnega učenja in podpore);
- sproti prilagajanje aktivnosti starajočim se uporabnikom (več individualiziranih aktivnosti, več možnosti umika, krajši intervali).

Popoldanske aktivnosti in vključevanje v skupnost:

- redno izvajanje popoldanskih vsebin: pogovorne skupine, nemščina, ustvarjalne dejavnosti, Knjižnica pod krošnjami, Tončkina kinoteka (po letnem koledarju enot);
- izvedba izletov gospodinskih enot (po načrtu enot, najmanj sezonsko);
- organizacija aktivnosti za vključevanje v lokalno okolje (druženja s sosedi, vključevanje v aktivnosti četrtinskih skupnosti);
- vključevanje uporabnikov v aktivnosti društev Sožitje in Vera in luč (po dogovorih z društvi, z evidenco udeležbe);
- izvedba pohodništva za ohranjanje kondicije (redno skozi leto, z večjim poudarkom v pomladno-jesenskem obdobju).

Sistematično delo z zakonitimi zastopniki in svojci:

- izvajanje rednih kontaktov (telefon, dogovorjeni obiski, spodbujanje skupnih aktivnosti zunaj zavoda);
- načrtno spodbujanje in izvedba »malih želja« (individualni sprehod, kavica, večerja po izbiri) po dogovorjenem postopku evidentiranja.

Ž nami do polnega življenja!

Evalvacije individualnih programov:

- sprotne evalvacije IP/individualnih načrtov (vključeni: zakoniti zastopniki in ključni zaposleni, ki delajo z uporabnikom);
- uskladitev terminov evalvacij po enotah ter priprava kratkih zapisov s sklepi za izvedbo.

Priprava okolja za umik in umirjanje:

- vzpostavitev in operativni zagon dodatnega prostora za varstveno-negovalno skupino (pravila uporabe, časovnica, oprema, odgovornosti);
- ureditev sobe za sproščanje in pomirjanje (izbor lokacije, seznam opreme, priprava nabav, postavitve in uvedba v uporabo).

Prostorski premiki in priprava na obnovo Kosez:

- usklajevanje s Stanovanjskim skladom Ljubljana in drugimi deležniki za začasno preselitev uporabnikov iz enote Koseze;
- priprava operativnega načrta preselitve (logistika, varnost, komunikacija, dokumentacija);
- priprava pogojev za začetek obnove (po dogovorih z MSP) in spremljanje izvedbenih mejnikov.

Programi gibanja in zdrav življenjski slog:

- kolesarski izleti (april–oktober: najmanj štiri izleti za bolj samostojne uporabnike po Ljubljani);
- kolesarski krožek na triciklu (mesečno na dvorišču zavoda);
- uvedba in izvajanje vrtnarskega krožka na terapevtskem vrtu (pomlad–jesen: najmanj enkrat tedensko; vključitev uporabnikov in mentorjev po službah).

Branje, učenje in kulturne vsebine:

- izvedba Tončkine bralne značke skozi leto + dogodek ob dnevu lahkega branja na terapevtskem vrtu;
- priprava in izdaja kuharske knjižice v lahko berljivi obliki + izvedba predstavitveno-degustacijskega dogodka v pomladnih mesecih.

Izmenjave in letovanja:

- izvedba 3–4 izmenjav (tedensko počitnikovanje v drugem zavodu) z izborom kandidatov, spremljanjem in evalvacijo;
- v okviru ponujenih letovanj zagotoviti, da uporabniki IV, ki jim zdravstveno stanje dopušča, odidejo na enotedenski dopust (planiranje terminov, spremstvo, zdravstvena priprava).

Živali in terapevtsko druženje:

- mesečni obiski zavetišča Gmajnice (manjša skupina uporabnikov, učenje skrbi za živali);
- nadaljevanje ali uvajanje družabništva s konji na ranču Seleren (po letnem dogovoru);

3 nami do polnega življenja!

- vzpostavitev sodelovanja z društvom Tačke pomagačke in izvedba najmanj šestih srečanj (dogovor, terminski plan, evalvacija).

Komunikacijska dostopnost v bivalnih enotah:

- do poletja uvedba tedenskih planov s slikami v lahko berljivi obliki v vseh gospodinjskih enotah (predloge, tiskanje, namestitve, kratka interna navodila za uporabo).


Skupnostni dogodki znotraj zavoda:

- organizacija športnih iger med gospodinjskimi enotami v poletnih mesecih (dvorišče + terapevtski vrt; logistika, varnost, vloga zaposlenih, evidenca).


Tončkini rokopisi:

- priprava uredniškega načrta in izdaja dveh števil revije Tončkini rokopisi;
- priprava posebne knjižice »Predstavitev služb« (struktura, zbiranje vsebin po službah, lektura, oblikovanje).


Cilj 22: Redno izvajanje dnevni aktivnosti za ohranjanje in krepitev veščin uporabnikov institucionalnega varstva

	Do 31. 12. 2026 bomo zagotovili, da bo vsaka gospodinjska enota tedensko izvajala vsaj eno načrtovano aktivnost, namenjeno ohranjanju veščin in socialnih spretnosti uporabnikov.	
Kazalnik: število izvedenih aktivnosti na gospodinjsko enoto	Cilj bomo dosegli z vključevanjem aktivnosti v tedenske plane, upoštevanjem interesov uporabnikov, rednim beleženjem izvedbe in sprotnimi evalvacijami.	
Ciljna vrednost: ≥ 1 aktivnost / teden / enoto		

Cilj 23: Zagotavljanje prilagojene obravnave starajočih se in zahtevnejših uporabnikov institucionalnega varstva


	Do 31. 12. 2026 bomo za 100 % uporabnikov z večjimi zdravstvenimi ali psihosocialnimi potrebami zagotovili prilagojeno ali individualno obravnavo.	
Kazalnik: delež uporabnikov s prilagojenim individualnim programom	Cilj bomo dosegli z rednim spremljanjem stanja uporabnikov, prilagajanjem dnevnega ritma ter sodelovanjem strokovnega in zdravstvenega osebja.	
Ciljna vrednost: 100 %		

Cilj 24: Krepitev sodelovanja s svojci uporabnikov institucionalnega varstva


	V letu 2026 bomo za vsakega uporabnika zagotovili najmanj dva dokumentirana stika letno s svojci ali zakonitimi zastopniki.	
Kazalnik: število dokumentiranih stikov	Cilj bomo dosegli z rednimi telefonskimi in osebnimi stiki ter spodbujanjem skupnih aktivnosti zunaj zavoda.	
Ciljna vrednost: ≥ 2 stika / uporabnika / leto		

3 nami do polnega življenja!


Cilj 25: Krepitev gibalnih in rekreativnih aktivnosti uporabnikov institucionalnega varstva

	Med aprilom in oktobrom 2026 bomo izvedli najmanj štiri kolesarske izlete ter vsak mesec organizirali kolesarski krožek na triciklu.	
Kazalnik: število izvedenih izletov in krožkov Ciljna vrednost: ≥ 4 izleti, ≥ 1 krožek / mesec	Cilj bomo dosegli z načrtovanjem aktivnosti, prilagajanjem stopnji samostojnosti uporabnikov ter zagotavljanjem varnosti.	


Cilj 26: Letovanje uporabnikov institucionalnega varstva

	V letu 2026 bomo omogočili, da bo najmanj 90 % uporabnikov, ki jim zdravstveno stanje to dopušča, odšlo na letovanje.	
Kazalnik: delež uporabnikov z izvedenim letovanjem Ciljna vrednost: ≥ 90 %	Cilj bomo dosegli z zgodnjim načrtovanjem letovanj, sodelovanjem z zunanjimi izvajalci ter organizacijo spremstva.	


Cilj 27: Redno izvajanje vrtnarskega krožka za uporabnike institucionalnega varstva

	V obdobju od aprila do oktobra 2026 bomo vrtnarski krožek izvajali vsaj enkrat tedensko.	
Kazalnik: število izvedenih srečanj krožka Ciljna vrednost: ≥ 1 srečanje / teden	Cilj bomo dosegli z vključevanjem uporabnikov v skrb za terapevtski vrt in mentorskim vodenjem sodelavcev.	

Cilj 28: Izdaja publikacij (npr. Tončkini rokopisi)


	Do 31. 12. 2026 bomo izdali dve številki revije Tončkini rokopisi in eno tematsko knjižico.	
Kazalnik: število izdanih publikacij Ciljna vrednost: 3 publikacije	Cilj bomo dosegli z uredniškim načrtom, vključevanjem uporabnikov in zaposlenih ter organizacijo izdaj in predstavitev.	

Cilj 29: Začasna preselitev uporabnikov iz stanovanjske enote Koseze


	Do 31. 12. 2026 bomo zagotovili začasno preselitev vseh uporabnikov stanovanjske enote Koseze v ustrezno nadomestno namestitev.	
Kazalnik: število preseljenih uporabnikov Ciljna vrednost: 100 % uporabnikov enote Koseze preseljenih	Cilj bomo dosegli z aktivnim sodelovanjem s Stanovanjskim skladom MOL, iskanjem primernih nadomestnih namestitev ter sprotnim obveščanjem uporabnikov in njihovih zakonitih zastopnikov.	

Z nami do polnega življenja!

Cilj 30: Sistematična priprava in uporaba tedenskih planov v lahko berljivi obliki v institucionalnem varstvu

	Do 30. 6. 2026 bomo v vseh gospodinjstvih enotah vzpostavili tedenske plane s slikovno podporo v lahko berljivi obliki.	
Kazalnik: delež gospodinjstvih enot z uvedenimi plani	Cilj bomo dosegli z razvojem enotnega slikovnega sistema, vključevanjem uporabnikov v pripravo planov ter redno uporabo planov v vsakodnevni praksi.	
Ciljna vrednost: 100 % gospodinjstvih enot		

Cilj 31: Razvoj reflektivne prakse in učinkovitega timskega sodelovanja zaposlenih v institucionalnem varstvu

	V letu 2026 bomo izvedli najmanj tri strokovna srečanja za izmenjavo dobrih praks med zaposlenimi v institucionalnem varstvu.	
Kazalnik: število izvedenih strokovnih srečanj	Cilj bomo dosegli z načrtovanjem rednih strokovnih srečanj, moderiranimi razpravami in zapisovanjem ključnih ugotovitev za izboljšanje prakse.	
Ciljna vrednost: ≥ 3 srečanja / leto		

3.4 ZDRAVSTVENA DEJAVNOST

Zdravstvena dejavnost v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar je nepogrešljiv del celostne obravnave uporabnikov in pomembno prispeva k ohranjanju njihovega zdravja, funkcionalnosti, varnosti ter kakovosti življenja. V letu 2026 bo izvajanje zdravstvene dejavnosti usmerjeno v zagotavljanje strokovne, varne in kakovostne zdravstvene nege in oskrbe, ob hkratnem razvoju strokovnih kompetenc zaposlenih ter nadaljnji krepitvi sodelovanja z drugimi strokovnimi službami znotraj zavoda.

Zdravstvena dejavnost se bo v letu 2026 izvajala skladno s programskimi in pogodbenimi obveznostmi ter sodobnimi strokovnimi usmeritvami zdravstvene nege in oskrbe v socialnovarstvenih zavodih. Poseben poudarek bo na individualnem spremljanju zdravstvenega stanja uporabnikov, pravočasnem prepoznavanju zdravstvenih tveganj ter usklajenem delovanju vseh vključenih strokovnjakov.

Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba bosta tudi v letu 2026 temeljili na načrtovanem, sistematičnem in dokumentiranem pristopu, ki omogoča kontinuiteto obravnave ter prilagajanje zdravstvene podpore potrebam posameznega uporabnika. Diplomirana medicinska sestra oziroma diplomirani zdravstvenik bo imel ključno vlogo pri spremljanju zdravstvenega stanja uporabnikov ter povezovanju zdravstvene dejavnosti z drugimi službami v zavodu, zlasti v primerih kompleksnejših zdravstvenih in psihosocialnih potreb.

Pomemben del zdravstvene dejavnosti v letu 2026 bo usmerjen v krepitev kakovosti in varnosti zdravstvene nege. Posebna pozornost bo namenjena sistematičnemu spremljanju izvajanja strokovnih postopkov, internim strokovnim nadzorom ter redni

3 nami do polnega življenja!

evalvaciji individualnih načrtov zdravstvene oskrbe. Na področju preprečevanja okužb, povezanih z zdravstvom, bomo nadaljevali z doslednim izvajanjem strokovnih priporočil in preventivnih ukrepov, prilagojenih okolju socialnovarstvenega zavoda.

Zdravstvena dejavnost bo v letu 2026 pomembno vpeta tudi v izobraževalno in razvojno vlogo zavoda. Poseben poudarek bo na stalnem strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni negi in zdravstveni oskrbi, tako z internimi izobraževanji kot z vključevanjem v zunanje strokovne programe. Interna izobraževanja bodo usmerjena v specifične vsebine dela z osebami z motnjo v duševnem in telesnem razvoju, obravnavo zahtevnejših zdravstvenih stanj ter krepitev kompetenc na področju varnosti in kakovosti zdravstvene obravnave.

V letu 2026 bomo nadaljevali tudi z organizacijo zdravstveno-vzgojnih dejavnosti za uporabnike, usmerjenih v krepitev razumevanja zdravja, spodbujanje zdravih življenjskih navad ter podporo pri vključevanju v preventivne zdravstvene programe. Pri tem bomo nadaljevali sodelovanje z zunanjimi strokovnimi institucijami in zdravstvenimi ustanovami.

Zdravstvena dejavnost bo v letu 2026 aktivno vključena v interdisciplinarno sodelovanje z drugimi strokovnimi področji zavoda, zlasti s fizioterapijo, delovno terapijo, psihološko podporo in svetovalno službo. Takšen pristop omogoča celostno obravnavo uporabnikov ter učinkovitejše odzivanje na njihove kompleksne potrebe.

S strokovno usmerjenim, razvojno naravnanim in povezovalnim delovanjem bo zdravstvena dejavnost v letu 2026 pomembno prispevala k stabilnosti, varnosti in kakovosti življenja uporabnikov ter k nadaljnjemu razvoju zavoda kot sodobne in strokovno prepoznavne institucije.

3.4.1 Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba

Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar bosta v letu 2026 usmerjeni v zagotavljanje varne, kakovostne in kontinuirane zdravstvene podpore uporabnikom, ob sistematičnem razvoju strokovnih kompetenc zaposlenih ter krepitevi kakovosti izvajanja zdravstvene dejavnosti v socialnovarstvenem okolju.

Izvajanje zdravstvene nege bo temeljilo na individualnem pristopu, ki izhaja iz celostne ocene zdravstvenega stanja uporabnika, njegovih funkcionalnih zmožnosti, kroničnih obolenj in posebnih potreb. Zdravstvena obravnava bo načrtovana, izvajana in redno evalvirana v okviru individualnih načrtov zdravstvene nege in zdravstvene oskrbe, kar omogoča prilagajanje intervencij dejanskim potrebam uporabnikov ter zagotavlja kontinuiteto obravnave.

V letu 2026 bo poseben poudarek na zgodnjem prepoznavanju zdravstvenih tveganj, spremljanju sprememb zdravstvenega stanja ter pravočasnem ukrepanju v sodelovanju z osebnimi zdravniki in drugimi zdravstvenimi strokovnjaki. Diplomirana medicinska sestra oziroma diplomirani zdravstvenik bo imel ključno vlogo pri

Z nami do polnega življenja!

koordinaciji zdravstvene obravnave, povezovanju zdravstvene dejavnosti z drugimi strokovnimi službami ter zagotavljanju strokovne podpore zaposlenim v zdravstveni negi in zdravstveni oskrbi.

Pomemben del delovanja zdravstvene nege bo v letu 2026 usmerjen v zagotavljanje kakovosti in varnosti zdravstvene obravnave. To vključuje dosledno izvajanje strokovnih postopkov, redne interne strokovne nadzore, spremljanje skladnosti dela z veljavnimi strokovnimi smernicami ter sistematično dokumentiranje zdravstvene nege. Posebna pozornost bo namenjena tudi preprečevanju in obvladovanju okužb, povezanih z zdravstvom, ter izvajanju preventivnih ukrepov, prilagojenih specifičnostim socialnovarstvenega okolja.


Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba bosta v letu 2026 pomembno usmerjeni tudi v strokovni razvoj zaposlenih. Načrtovana so interna strokovna izobraževanja, namenjena poglobljanju znanj s področja dela z osebami z motnjo v duševnem in telesnem razvoju, obravnavi zahtevnejših zdravstvenih stanj, paliativni oskrbi, nujni medicinski pomoči ter varnosti pri delu. Zaposleni bodo spodbujeni tudi k vključevanju v zunanja strokovna izobraževanja in programe, ki prispevajo k razvoju zdravstvene nege in krepitvi kakovosti oskrbe uporabnikov.

V okviru zdravstvene dejavnosti bo v letu 2026 nadalje potekalo izvajanje zdravstveno-vzgojnih aktivnosti za uporabnike, usmerjenih v krepitev razumevanja zdravja, spodbujanje zdravih življenjskih navad ter podporo pri vključevanju v preventivne zdravstvene programe. Poudarek bo na prilagojeni komunikaciji in metodah dela, ki upoštevajo kognitivne in komunikacijske zmožnosti uporabnikov.

Zdravstvena nega in zdravstvena oskrba bosta tudi v letu 2026 tesno povezani z interdisciplinarnim sodelovanjem z drugimi strokovnimi področji zavoda, zlasti s fizioterapijo, delovno terapijo, psihološko podporo in svetovalno službo. Takšen način dela omogoča celostno obravnavo uporabnikov, večjo usklajenost strokovnih pristopov ter učinkovitejše doseganje zastavljenih ciljev zdravstvene in socialne podpore.

S strokovno načrtovanim, razvojno naravnanim in povezovalnim delovanjem bosta zdravstvena nega in zdravstvena oskrba v letu 2026 pomembno prispevali k varnosti, stabilnosti in kakovosti življenja uporabnikov ter k nadaljnjemu razvoju zdravstvene dejavnosti v zavodu.

Cilj 32: Razvoj internega strokovnega učenja in reflektivne prakse zaposlenih v zdravstveni negi


	<p>Do konca leta 2026 bomo izvedli najmanj dve interni strokovni delavnici, namenjeni poglobitvi znanja s področja paliativne oskrbe, preprečevanja okužb (POBO) in etičnih vidikov zdravstvene nege, pri čemer bo sodelovalo vsaj 80 % zaposlenih.</p>	
<p>Kazalnik: število izvedenih delavnic in delež udeležbe zaposlenih</p>	<p>Cilj bomo dosegli z organizacijo internih strokovnih srečanj, uporabo primerov iz prakse, timsko refleksijo ter povezovanjem znanj zdravstvene nege z drugimi</p>	
<p>Ciljna vrednost: ≥ 2 delavnici in ≥ 80 %</p>		

3 nami do polnega življenja!


udeležba

strokovnimi področji zavoda.


Cilj 33: Vzpostavitev sistema kakovosti in varnosti zdravstvene nege

	<p>V letu 2026 bomo uvedli strukturiran sistem spremljanja kakovosti zdravstvene nege, ki bo vključeval najmanj pet strokovno utemeljenih kazalnikov kakovosti, redne interne nadzore ter dokumentirane izboljšave.</p>	
<p>Kazalnik: število opredeljenih kazalnikov kakovosti in število izvedenih notranjih strokovnih nadzorov</p>	<p>Cilj bomo dosegli s sistematičnim spremljanjem in analiziranjem kazalnikov v skladu z zakonodajo o kakovosti v zdravstvu, rednim pregledom prakse, analizo tveganj ter uvajanjem korektivnih ukrepov.</p>	
<p>Ciljna vrednost: ≥ 5 kazalnikov in ≥ 2 nadzora letno</p>		


Cilj 34: Poglobljeno strokovno spremljanje zdravstvenega stanja uporabnikov

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo zagotovili, da ima vsak uporabnik izdelan strokovno utemeljen in najmanj enkrat letno evalviran individualni načrt zdravstvene nege, ki temelji na interdisciplinarnem sodelovanju.</p>	
<p>Kazalnik: delež uporabnikov z aktualnim individualnim načrtom, število izvedenih letnih evalvacij</p>	<p>Cilj bomo dosegli z rednim kliničnim spremljanjem, sodelovanjem z drugimi strokovnimi službami in sistematičnim dokumentiranjem zdravstvene nege.</p>	
<p>Ciljna vrednost: 100 % uporabnikov</p>		


Cilj 35: Razvoj zdravstveno-vzgojnih kompetenc zdravstvene nege

	<p>V letu 2026 bomo izvedli najmanj dve strukturirani zdravstveno-vzgojni delavnici za uporabnike ter tako krepili vlogo zdravstvene nege pri promociji zdravja in preventivi.</p>	
<p>Kazalnik: število izvedenih delavnic</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 2 delavnici</p>	<p>Cilj bomo dosegli z načrtovanjem vsebin, prilagojenih uporabnikom, in sodelovanjem z zunanjimi strokovnimi partnerji.</p>	

Cilj 36: Razvoj strokovne kulture varnosti v zdravstveni negi

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo vzpostavili strukturiran sistem učenja iz strokovnih odstopanj, s čimer bomo zagotovili, da je 100 % zaznanih odstopanj obravnavanih z vidika učenja in izboljšav, ne sankcioniranja.</p>	
<p>Kazalnik: delež obravnavanih strokovnih odstopanj</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 100 %</p>	<p>Cilj bomo dosegli z vzpostavitvijo jasnih postopkov obravnave, timsko analizo dogodkov ter uvajanjem preventivnih ukrepov.</p>	

Cilj 37: Razvoj strokovne identitete in vidnosti zdravstvene nege

	<p>Do konca leta 2026 bomo pripravili najmanj en strokovni prispevek ali interno strokovno gradivo, ki bo predstavljalo dobro prakso zdravstvene nege v socialnovarstvenem zavodu.</p>	
<p>Kazalnik: število pripravljenih strokovnih</p>	<p>Cilj bomo dosegli z dokumentiranjem</p>	

3 nami do polnega življenja!

gradiv	dobrih praks, sodelovanjem zaposlenih pri pripravi vsebin in strokovno refleksijo dela.
Ciljna vrednost: ≥ 1 gradivo	

3.4.2 Fizioterapija

Fizioterapija v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar predstavlja pomemben del zdravstvene dejavnosti in celostne obravnave uporabnikov. Leta 2026 bo usmerjena v ohranjanje, izboljševanje in ponovno vzpostavljanje gibalnih sposobnosti uporabnikov ter preprečevanje poslabšanja funkcionalnega stanja, ki lahko vodi v večjo odvisnost, zdravstvene zaplete ali zmanjšano kakovost življenja.

Fizioterapevtska obravnava bo temeljila na individualnem pristopu, ki izhaja iz strokovne ocene funkcijskega stanja uporabnika, njegove mobilnosti, ravnotežja, mišične moči, vzdržljivosti ter prisotnosti akutnih ali kroničnih mišično-skeletnih in nevroloških stanj. Na podlagi ocene bodo načrtovani individualni fizioterapevtski programi, prilagojeni zmožnostim, zdravstvenemu stanju in ciljem posameznega uporabnika.

Leta 2026 bo poudarek na kontinuirani rehabilitaciji uporabnikov po poškodbah, padcih, operativnih posegih in drugih akutnih dogodkih ter na obravnavi kroničnih stanj, povezanih z gibalnim aparatom. Fizioterapevtske obravnave bodo vključevale pasivno in aktivno razgibavanje, sklepne mobilizacije, vaje za povečanje gibljivosti, mišične moči in vzdržljivosti ter tehnike za izboljšanje ravnotežja in propriocepcije.

Pomemben del fizioterapevtskega dela bo usmerjen v preprečevanje padcev in zmanjševanje tveganj, povezanih z mobilnostjo uporabnikov. V ta namen bodo izvajali treninge hoje, varnih transferjev ter prilagojene gibalne aktivnosti, ki bodo prispevale k večji samozavesti uporabnikov pri gibanju in večji varnosti v vsakodnevnem okolju.

V okviru fizioterapije bodo leta 2026 uporabljene tudi specialne terapevtske tehnike, kot so manualne tehnike, obravnava brazgotin z uporabo MSTR tehnike, terapija z ventuzami (cupping), kineziotaping ter druge sodobne metode, ki prispevajo k zmanjšanju bolečine, izboljšanju gibljivosti in funkcionalnosti. Posebna pozornost bo namenjena tudi respiratorni fizioterapiji, zlasti pri uporabnikih po dolgotrajnih boleznih ali ob zmanjšani telesni kondiciji.

Fizioterapevtsko delo bo leta 2026 tesno povezano z drugimi strokovnimi službami v zavodu. Sodelovanje z zdravstveno nego, delovno terapijo, psihološko podporo in svetovalno službo bo omogočalo usklajeno obravnavo uporabnikov ter celostno podporo njihovem telesnemu in psihosocialnemu funkcioniranju. Fizioterapevt bo po potrebi sodeloval tudi z osebnimi zdravniki uporabnikov in drugimi zunanjimi zdravstvenimi strokovnjaki.


Pomemben del fizioterapevtske dejavnosti bo tudi motiviranje uporabnikov k aktivnemu in zdravemu življenjskemu slogu. Z vključevanjem uporabnikov v redne gibalne aktivnosti ter individualno podporo pri vadbi bomo spodbujali ohranjanje telesne aktivnosti kot pomembnega dejavnika za zdravje, samostojnost in dobro

Z nami do polnega življenja!


počutje.

Z razvojnim, strokovno utemeljenim in varnim izvajanjem fizioterapevtskih obravnav bo fizioterapija leta 2026 pomembno prispevala k ohranjanju funkcionalnosti uporabnikov, preprečevanju zapletov ter krepitvi njihove samostojnosti in kakovosti življenja.


Cilj 38: Izvajanje prilagojene fizioterapevtske podpore v paliativni obravnavi uporabnikov

	<p>Do konca leta 2026 bomo v sodelovanju z zdravnico zagotovili fizioterapevtsko obravnavo vsem uporabnikom v paliativni oskrbi, pri katerih je to strokovno indicirano, z namenom lajšanja bolečin in ohranjanja dostojanstva.</p>	
<p>Kazalnik: število paliativnih uporabnikov, vključenih v fizioterapijo</p> <p>Ciljna vrednost: 100 % indiciranih uporabnikov</p>		<p>Cilj bomo dosegli z individualno prilagojenimi, nežnimi terapevtskimi pristopi ter rednim sodelovanjem z zdravstveno nego in zdravnico.</p>

Cilj 39: Izvajanje preventivnih fizioterapevtskih aktivnosti za zmanjševanje tveganja za padce in poškodbe

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo pri najmanj 70 % uporabnikov z večjim tveganjem za padce izvedli ciljno usmerjene fizioterapevtske obravnave za izboljšanje ravnotežja, moči in varnih transferjev.</p>	
<p>Kazalnik: delež obravnavanih uporabnikov z večjim tveganjem za padce</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 70 %</p>		<p>Cilj bomo dosegli z izvajanjem treningov hoje, vaj za ravnotežje, učenjem varnih transferjev ter sodelovanjem z zdravstveno nego pri prepoznavanju ogroženih uporabnikov.</p>

Cilj 40: Razvoj preventivne in promocijske vloge fizioterapije

	<p>Do 31. 12. 2026 bomo izvedli najmanj dve preventivni ali izobraževalni aktivnosti, namenjeni spodbujanju gibanja, varnosti in zdravega življenjskega sloga uporabnikov.</p>	
<p>Kazalnik: število izvedenih preventivnih aktivnosti</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 2 aktivnosti letno</p>		<p>Cilj bomo dosegli z izvedbo skupinskih gibalnih vsebin, svetovanjem uporabnikom ter sodelovanjem z drugimi službami.</p>

3.4.3 Delovna terapija

Delovna terapija v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar bo v letu 2026 usmerjena v podporo uporabnikom pri ohranjanju, razvijanju in nadgrajevanju funkcionalnih sposobnosti, ki omogočajo čim večjo samostojnost, varnost in aktivno vključevanje v vsakdanje življenje. Obravnava bo temeljila na strokovni presoji, individualiziranem pristopu ter izhajanju iz zmožnosti, interesov in osebnih ciljev uporabnikov.

Delovni terapevti bodo izvajali individualne in skupinske obravnave znotraj zavoda, v dislociranih enotah in po potrebi v zunanjem okolju. Poseben poudarek bo na

3 nami do polnega življenja!

obravnavi akutnih in kroničnih stanj, preventivnih dejavnosti ter rehabilitacijskih postopkih, ki prispevajo k večji funkcionalnosti uporabnikov in zmanjšanju tveganj v njihovem bivalnem in delovnem okolju.

V letu 2026 bo delovna terapija usmerjena v sistematično ocenjevanje telesnih funkcij, spretnosti in vzorcev izvajanja aktivnosti ter v pripravo in izvajanje prilagojenih terapevtskih intervencij. Obravnave bodo vključevale aktivnosti za ohranjanje in izboljševanje osnovnih dnevnih aktivnosti (ADL), kot so osebna higiena, oblačenje, hranjenje, gibanje, transferji in počitek, ter širših dnevnih aktivnosti (IADL), kot so gospodinjstva opravila, nakupovanje, uporaba prevozov in rokovanje z denarjem.

Pomemben del delovnoterapevtskega dela bo prilagajanje ožjega in širšega življenjskega okolja ter ocena in uvajanje podporne tehnologije in pripomočkov, ki uporabnikom omogočajo večjo samostojnost in varnost pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti. Delovni terapevti bodo izvajali tudi trening uporabe komunikacijskih pripomočkov in računalniške opreme, zlasti pri uporabnikih z omejenimi komunikacijskimi zmožnostmi.

V okviru specialnih delovnoterapevtskih obravnav bodo uporabljene metode in pristopi, kot so senzorna integracija, Bobath koncept ter druge strokovno utemeljene tehnike, prilagojene potrebam posameznikov. Obravnave bodo dopolnjene s skupinskimi gibalnimi in ustvarjalnimi aktivnostmi, ki spodbujajo socialne veščine, sodelovanje, pripadnost skupini in aktivno vključevanje uporabnikov.


Delovna terapija bo v letu 2026 tesno sodelovala s fizioterapijo, zdravstveno nego, psihološko podporo in drugimi strokovnimi službami v zavodu, kar bo omogočalo celostno obravnavo uporabnikov in boljše doseganje individualnih ciljev. Posebna pozornost bo namenjena tudi sodelovanju pri specialističnih pregledih, zlasti s področja fizikalne in rehabilitacijske medicine.

VDC Tončke Hočevar bo tudi v letu 2026 ohranjal in razvijal vlogo učne baze za študente delovne terapije. Izvajalo se bo mentorstvo študentom na klinični praksi, kliničnih vajah in pripravništvu, kar prispeva k razvoju stroke, prenosu znanja in krepitvi strokovnih kompetenc zaposlenih. Delovni terapevti se bodo redno vključevali v strokovna izobraževanja in izmenjavo dobrih praks ter tako zagotavljali posodabljanje znanj in razvoj sodobnih terapevtskih pristopov.


Z usmerjenostjo v uporabnika, strokovno utemeljenim delom in interdisciplinarnim sodelovanjem bo delovna terapija v letu 2026 pomembno prispevala k večji samostojnosti uporabnikov, njihovi vključenosti v vsakdanje dejavnosti ter izboljšanju kakovosti njihovega življenja.

3 nami do polnega življenja!


Cilj 41: Izvajanje delovno-terapevtskih obravnav za povečanje samostojnosti uporabnikov pri ADL in IADL

	Do 31. 12. 2026 bomo z delovno terapevtskimi obravnavami dosegli, da bo vsaj 75 % uporabnikov, vključenih v delovno terapijo, ohranilo ali izboljšalo raven samostojnosti pri izvajanju osnovnih in širših dnevni aktivnosti.	
Kazalnik: delež uporabnikov z ohranjenim ali izboljšanim rezultatom ocen ADL/IADL	Z individualnimi in skupinskimi obravnavami, treningom dejavnosti, prilagoditvami okolja ter uporabo pripomočkov.	
Ciljna vrednost: $\geq 75\%$		

Cilj 42: Razvoj sistematičnega spremljanja delovno terapevtskih izidov

	Leta 2026 bomo uvedli strukturiran sistem spremljanja izidov delovne terapije, tako da bo vsaj 80 % uporabnikov imelo primerjalno oceno začetnega in končnega stanja.	
Kazalnik: delež uporabnikov z dokumentirano primerjalno oceno (COPM, Barthel, FIM ipd.)	Z redno uporabo standardiziranih ocenjevalnih orodij ter analizo doseženih sprememb ob zaključku obravnav ali letni evalvaciji.	
Ciljna vrednost: $\geq 80\%$		

Cilj 43: Razvoj preventivne vloge delovne terapije

	Do 31. 12. 2026 bomo izvedli najmanj dve preventivni delovno-terapevtski aktivnosti, usmerjeni v ohranjanje funkcionalnosti in preprečevanje upada sposobnosti uporabnikov.	
Kazalnik: število izvedenih preventivnih aktivnosti	Z načrtovanjem skupinskih aktivnosti, izobraževanjem uporabnikov in sodelovanjem z drugimi strokovnimi službami.	
Ciljna vrednost: ≥ 2 aktivnosti letno		

4 STROKOVNE PODPORNE DEJAVNOSTI

4.1 PSIHOLOŠKA PODPORA UPORABNIKOM

Psihološka podpora uporabnikom v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar bo v letu 2026 usmerjena v načrtno, strokovno in preventivno skrb za duševno zdravje ter krepitev psihosocialnega funkcioniranja uporabnikov. Namen psihološke podpore je pravočasno prepoznavanje stisk, zmanjševanje tveganj za poslabšanje duševnega zdravja in podpora pri soočanju z vsakodnevnimi izzivi, spremembami ter življenjskimi prehodi.

Psihološka podpora se bo izvajala v obliki individualnih in skupinskih obravnav ter v okviru rednega preventivnega spremljanja uporabnikov v institucionalnem varstvu in drugih storitvah zavoda. Pri delu bodo uporabljeni strokovno utemeljeni in uporabnikom prilagojeni pristopi, ki upoštevajo njihove kognitivne, komunikacijske in čustvene zmožnosti ter življenjsko okolje.

3 nami do polnega življenja!

V letu 2026 bo poseben poudarek na ciljno usmerjenem preventivnem spremljanju duševnega zdravja uporabnikov, pri katerih so zaznani dejavniki tveganja za psihosocialne stiske, vedenjske spremembe ali čustveno preobremenjenost. Preventivni pogovori bodo omogočali zgodnje zaznavanje težav, pravočasno strokovno podporo ter po potrebi vključevanje drugih strokovnih služb znotraj zavoda.

Pomemben del dela psihološke službe bo redno sodelovanje z gospodinjami in drugimi zaposlenimi v gospodinjstvih skupinah. S sistematično izmenjavo opažanj in rednimi strokovnimi srečanji bo zagotovljeno celostno spremljanje uporabnikov, kakovosti medosebnih odnosov in dinamike v skupinah, kar bo prispevalo k stabilnejšemu in varnejšemu bivalnemu okolju.


V okviru skupinskih oblik dela bo psihološka služba izvajala podpirne skupine za uporabnike institucionalnega varstva, namenjene krepitvi čustvenega izražanja, socialnih veščin, samopodobe in občutka pripadnosti. Skupinsko delo bo prilagojeno zmožnostim udeležencev ter bo potekalo v varnem in strukturiranem okolju, ki spodbuja sodelovanje, medsebojno podporo in aktivno vključenost uporabnikov.

Uporabnikom z izrazitejšimi psihičnimi stiskami ali dolgotrajnimi težavami bo zagotovljena poglobljena psihološka obravnava, ki bo vključevala redna srečanja, individualno podporo ter sodelovanje z drugimi strokovnimi službami in po potrebi z zunanjimi institucijami. Cilj teh obravnav je izboljšanje čustvene stabilnosti, zmanjševanje stiske ter podpora pri ohranjanju čim boljše kakovosti vsakdanjega funkcioniranja.

V letu 2026 bo psihološka služba nadaljevala z razvojem in preizkušanjem inovativnih pristopov psihološke podpore, vključno z vključevanjem sodobnih tehnologij in socialnega robota kot podpornega orodja pri delu z uporabniki. Razvoj teh pristopov bo potekal premišljeno, z rednim vrednotenjem učinkov in z namenom oblikovanja strokovno utemeljenih priporočil za uporabo inovacij v socialnovarstvenem okolju.


S celostnim, preventivno naravnanim in razvojno usmerjenim delom bo psihološka podpora v letu 2026 pomembno prispevala k stabilnosti, varnosti in dobremu počutju uporabnikov ter k strokovni rasti zavoda kot celote.

Cilj 44: Izvajanje preventivnih psiholoških aktivnosti za spremljanje duševnega zdravja uporabnikov v institucionalnem varstvu


	<p>V letu 2026 bomo izvedli najmanj 40 ciljno usmerjenih preventivnih psiholoških pogovorov z uporabniki, pri katerih so zaznani dejavniki tveganja za poslabšanje duševnega zdravja ali psihosocialnega funkcioniranja.</p>
<p>Kazalnik: število izvedenih preventivnih psiholoških pogovorov</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 40 pogovorov / leto</p>	<p>Cilj bomo dosegli z zgodnjim prepoznavanjem tveganj v sodelovanju z zaposlenimi, izvajanjem individualnih pogovorov, vodenjem strukturiranih zapisov in pravočasno psihološko podporo.</p>

Z nami do polnega življenja!


Cilj 45: Redno spremljanje psihosocialnega funkcioniranja v gospodinjskih skupinah

	V letu 2026 bomo z vsako gospodinjjo gospodinjске enote izvedli najmanj dve strokovni srečanja za spremljanje psihosocialnega funkcioniranja uporabnikov.	
Kazalnik: število izvedenih strokovnih srečanj z gospodinjami	Cilj bomo dosegli z rednimi strokovnimi sestanki, izmenjavo opažanj, pripravo kratkih pisnih povzetkov in načrtovanjem preventivnih psiholoških ukrepov.	
Ciljna vrednost: ≥ 2 srečanja / gospodinjjo / leto		

Cilj 46: Izvajanje podporne skupine za uporabnike institucionalnega varstva

	V letu 2026 bomo izvedli najmanj osem srečanj podporne skupine za uporabnike institucionalnega varstva z namenom krepitev čustvenega izražanja, socialnih veščin in občutka pripadnosti.	
Kazalnik: število izvedenih srečanj podporne skupine	Cilj bomo dosegli z rednim načrtovanjem srečanj, prilagajanjem vsebin zmožnostim uporabnikov, vodenjem evidence udeležbe in sprotno evalvacijo skupinskega dela.	
Ciljna vrednost: ≥ 8 srečanj / leto		

Cilj 47: Razvoj inovativnih pristopov psihološke podpore z uporabo socialnega robota

	V letu 2026 bomo sodelovali pri vsaj eni projektni aktivnosti razvoja, testiranja ali evalvacije uporabe socialnega robota kot podpornega orodja za psihološko in socialno podporo uporabnikom.	
Kazalnik: število izvedenih projektnih aktivnosti	Cilj bomo dosegli z aktivnim sodelovanjem v projektni skupini, pilotno uporabo socialnega robota v praksi, spremljanjem odzivov uporabnikov ter pripravo strokovnega evalvacijskega povzetka.	
Ciljna vrednost: ≥ 1 projektna aktivnost / leto		

4.2 SVETOVALNA SLUŽBA

Svetovalna služba bo v letu 2026 imela pomembno vlogo pri zagotavljanju strokovne, celostne in kontinuirane podpore uporabnikom, njihovim zakonitim zastopnikom, svojcem ter zaposlenim. Njeno delovanje bo usmerjeno v podporo uporabnikom pri uresničevanju pravic, urejanju osebnih in socialnih zadev ter obravnavi kompleksnejših življenjskih situacij, ki zahtevajo usklajeno strokovno obravnavo.

Delo svetovalne službe bo v letu 2026 potekalo v pogojih kadrovske spremembe, kar bo zahtevalo dodatno pozornost pri prenosu znanj, jasni razdelitvi nalog ter sistematičnem uvajanju novih sodelavk. Poseben poudarek bo na mentorstvu pripravnic ter zagotavljanju strokovne podpore novo zaposlenim, z namenom ohranjanja kontinuitete in kakovosti strokovnega dela.

Osrednja naloga svetovalne službe bo tudi v letu 2026 vodenje postopkov sprejema, odpusta in premestitve uporabnikov. To vključuje obravnavo vlog, pripravo strokovnih

Z nami do polnega življenja!

podlag, organizacijo in vodenje komisij ter skrb za celovito in pravočasno dokumentacijo. Posebna pozornost bo namenjena jasnemu in pravočasnemu obveščanju vseh sodelujočih služb zavoda, da se uporabnikom zagotovi varen in dobro pripravljen prehod v novo okolje ali obliko obravnave.

Svetovalna služba bo nadaljevala intenzivno sodelovanje s pristojnimi centri za socialno delo, zlasti pri izvajanju skrbniških nalog, urejanju statusnih vprašanj ter reševanju zahtevnejših primerov, ki zahtevajo medinstitucionalno usklajevanje. V ta namen bodo organizirani ciljno usmerjeni delovni sestanki za iskanje trajnejših rešitev in izboljšanje sodelovanja med institucijami.

Pomemben del dela bo tudi skrb za ažurno in pravilno vodenje podatkov ter dokumentacije. V letu 2026 bo svetovalna služba zagotavljala redno poročanje o prisotnosti uporabnikov, izvajanju storitev ter pripravo potrebnih podatkov za obračune, statistike in poročila pristojnim institucijam. Posebna pozornost bo namenjena kakovostnemu vnosu in posodabljanju podatkov v informacijskem sistemu PRO4 ter zagotavljanju sledljivosti in preglednosti postopkov.

Na področju institucionalnega varstva bo svetovalna služba aktivno vključena v strokovno delo v stanovanjskih skupinah. To vključuje sodelovanje pri pripravi, izvajanju in evalvaciji individualnih programov uporabnikov, vodenje strokovnih timov ter izvajanje individualnih in skupinskih obravnav. Redni mesečni obiski enot bodo namenjeni podpori zaposlenim, obravnavi zahtevnejših socialnih in odnosnih situacij ter izvajanju pogovornih skupin z uporabniki.

V letu 2026 bo svetovalna služba nadaljevala tudi dejavnosti, usmerjene v informiranje in vključevanje potencialnih uporabnikov. Poseben poudarek bo na sodelovanju s Centrom Janeza Levca, koordinaciji praktičnega usposabljanja učencev ter organizaciji informativnih aktivnosti za učence in njihove starše, z namenom zagotavljanja pravočasnih in razumljivih informacij o storitvah zavoda.

Strokovni razvoj zaposlenih v svetovalni službi bo tudi v letu 2026 pomembna prednostna naloga. Zaposleni se bodo vključevali v strokovna izobraževanja, izmenjave dobrih praks ter obiske sorodnih institucij. Posebna pozornost bo namenjena razvoju strokovnega refleksivnega dela, dokumentiranju primerov dobre prakse ter prispevku k strokovni javnosti, tudi v obliki priprave strokovnih prispevkov.

S sistematičnim, strokovno utemeljenim in razvojno naravnanim delom bo svetovalna služba v letu 2026 pomembno prispevala k stabilnosti, varnosti in kakovosti obravnave uporabnikov ter k učinkovitemu delovanju zavoda kot celote.

Cilj 48: Sistematična krepitev sodelovanja svetovalne službe s centri za socialno delo




Do 30. 11. 2026 bomo izvedli najmanj en ciljno usmerjen delovni sestanek s pristojnim centrom za socialno delo z namenom obravnave aktualnih skupnih izzivov in oblikovanja usklajenih rešitev za vsaj en


3 nami do polnega življenja!

kompleksen primer uporabnika.	
<p>Kazalnik: število izvedenih delovnih sestankov, število zapisanih dogovorov ali sklepov</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 1 delovni sestanek, ≥ 1 konkreten dogovor</p>	<p>Cilj bomo dosegli z aktivno pobudo za sestanek, pripravo konkretnih primerov in dokumentiranjem dogovorjenih nadaljnjih korakov.</p>


Cilj 49: Krepitev vloge svetovalne službe pri celostni obravnavi uporabnikov z večplastnimi potrebami

 <p>Do 31. 12. 2026 bomo v vseh primerih kompleksnejših obravnav zagotovili sklic strokovnega tima in spremljali uresničevanje sprejetih sklepov.</p>	<p>Kazalnik: število sklicanih strokovnih timov, število spremljanih sklepov</p> <p>Ciljna vrednost: 100 % kompleksnih primerov obravnavanih timsko</p>	<p>Cilj bomo dosegli s pravočasnim prepoznavanjem zahtevnih primerov, vodenjem strokovnih srečanj in sistematičnim spremljanjem uresničevanja dogovorov.</p>
---	---	--

Cilj 50: Večja informiranost in vključevanje potencialnih uporabnikov

 <p>Do 31. 12. 2026 bomo povečali informiranost in interes potencialnih uporabnikov za vključitev v storitve VDC Tončke Hočevar, tako da bomo izvedli najmanj en strukturiran informativni dan ter v letu 2026 zagotovili kontinuirano praktično usposabljanje najmanj petih učencev.</p>	<p>Kazalnik: število izvedenih informativnih dni, število udeleženih učencev in staršev na informativnem dnevu, število učencev, vključenih v praktično usposabljanje v letu 2026</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 1 izveden informativni dan, ≥ 10 udeležencev (učencev in staršev skupaj) na informativnem dnevu, ≥ 5 učencev, vključenih v praktično usposabljanje v letu 2026</p>	<p>Cilj bomo dosegli z letnim načrtovanjem in izvedbo informativnega dne, redno koordinacijo praktičnega usposabljanja učencev skozi leto ter vodenjem evidence udeležencev, izvedenih aktivnosti in odzivov potencialnih uporabnikov.</p>
---	--	--

Cilj 51: Dvig prepoznavnosti socialnega dela v stroki

 <p>Do 31. 12. 2026 bo svetovalna služba pripravila in oddala najmanj en strokovni članek s področja socialnega dela z osebami z motnjo v duševnem razvoju za objavo v strokovni publikaciji (npr. strokovna revija, zbornik, strokovni portal).</p>	<p>Kazalnik: število pripravljenih in oddanih strokovnih člankov</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 1 strokovni članek, oddan v objavo do 31. 12. 2026</p>	<p>Cilj bomo dosegli z izborom strokovne teme iz prakse svetovalne službe, razdelitvijo avtorskih vlog med socialne delavke, časovno razporeditvijo pisanja ter mentorstvom ali recenzijo besedila znotraj zavoda ali s strani zunanjega strokovnjaka.</p>
--	---	--

Ź nami do polnega življenja!

5 SKUPNE SLUŽBE IN NOTRANJI PROCESI

5.1 KADROVSKO ADMINISTRATIVNA SLUŽBA

Kadrovsko-administrativna služba bo v letu 2026 usmerjena v zagotavljanje stabilnega, preglednega in razvojno naravnega upravljanja s človeškimi viri ter kakovostno podporo zaposlenim in vodstvu zavoda. Njeno delovanje bo osredotočeno na krepitev dobrih delovnih pogojev, strokovni razvoj zaposlenih ter nadgradnjo kadrovskih procesov, ki omogočajo učinkovito delovanje zavoda in podporo njegovim osnovnim dejavnostim.

Poseben poudarek bo namenjen nadaljnjemu razvoju kadrovskih procesov, podprtih z digitalnimi rešitvami. V letu 2026 bo kadrovsko-administrativna služba nadaljevala z uvajanjem sodobnih informacijskih orodij za vodenje kadrovskih evidenc, spremljanje delovnega časa, izrabe dopustov in drugih kadrovskih podatkov. S tem bo zagotovljena večja preglednost, sledljivost in zanesljivost podatkov ter razbremenitev administrativnih postopkov.

Pomemben del dela bo usmerjen v strateško kadrovsko načrtovanje. Kadrovsko-administrativna služba bo v sodelovanju z vodstvom in vodji služb spremljala kadrovske potrebe zavoda, analizirala kazalnike s področja fluktuacije, absentizma in starostne strukture zaposlenih ter na tej podlagi pripravljala predloge za dolgoročno zagotavljanje kadrov, zlasti na strokovno zahtevnih in deficitarnih področjih.

V letu 2026 bo poseben poudarek namenjen uvajanju in podpori novozaposlenih. Kadrovsko-administrativna služba bo nadgrajevala mentorske in uvajalne programe ter zagotavljala, da imajo novi zaposleni jasne informacije, strokovno podporo in možnost postopnega vključevanja v delovno okolje. S tem se bo prispevalo k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, hitrejši integraciji v delovne procese ter večji stabilnosti kadrov.

Kadrovsko-administrativna služba bo aktivno podpirala tudi razvoj zaposlenih in njihove karijerne poti. V ta namen bodo izvajani redni letni razgovori, katerih ugotovitve bodo podlaga za načrtovanje izobraževanj, prerazporeditev nalog in drugih razvojnih ukrepov. Posebna pozornost bo namenjena spodbujanju odprte komunikacije, zaznavanju tveganj za izgorelost ter iskanju prilagoditev, ki prispevajo k dolgoročni delovni zmožnosti zaposlenih.

Na področju organizacijske kulture bo kadrovsko-administrativna služba v letu 2026 podpirala aktivnosti, usmerjene v krepitev dobrega počutja, medsebojnega sodelovanja in vključenosti zaposlenih. Ugotovitve letnega merjenja zadovoljstva zaposlenih bodo izhodišče za pripravo konkretnih izboljšav in razvojnih ukrepov na ravni zavoda in posameznih služb.


Kadrovsko-administrativna služba bo tudi v letu 2026 skrbela za ažurno urejanje delovnopravne dokumentacije, posodabljanje internih aktov ter podporo pri uvajanju

Z nami do polnega življenja!

sprememb na področju plačnega sistema in organizacije dela. Posebna pozornost bo namenjena jasnemu in pravočasnemu obveščanju zaposlenih o spremembah ter zagotavljanju podpore pri njihovem razumevanju in uveljavljanju v praksi.

S celostnim, strokovno utemeljenim in razvojno usmerjenim delovanjem bo kadrovsko-administrativna služba v letu 2026 pomembno prispevala k stabilnemu delovanju zavoda, krepitvi strokovnosti zaposlenih ter ustvarjanju delovnega okolja, ki omogoča kakovostno podporo uporabnikom in trajnostni razvoj organizacije.


Cilj 52: Uvedbo digitalnega programa za vodenje kadrovske evidence

	<p>Do 30. aprila 2026 bomo v celoti implementirali digitalni kadrovski program Pro.4 HRM, zagotovili vnos vseh kadrovskih podatkov v sistem, izvedli usposabljanje zaposlenih za uporabo sistema ter izvajalcu posredovali predloge za dopolnitve, izboljšave in nadgradnje sistema v skladu s potrebami zavoda.</p>	
<p>Kazalnik: delež kadrovskih postopkov, izvedenih v sistemu Pro.4 HRM</p> <p>Ciljna vrednost: 100 % izbranih kadrovskih postopkov za leto 2026 (dopusti in napredovanja) izvedenih v sistemu Pro.4 HRM</p>		<p>Cilj bomo dosegli z vnosom popolnih kadrovskih podatkov, ustrezno konfiguracijo sistema, usposabljanjem uporabnikov ter sodelovanjem z izvajalcem pri prilagoditvah in nadgradnjah.</p>

V letu 2025 smo v zavodu začeli uvajati digitalni program za vodenje kadrovske evidence. V tem obdobju smo izvedli ključne aktivnosti, povezane z izborom rešitve, začetno konfiguracijo sistema ter delno uvedbo posameznih funkcionalnosti v prakso. Program v tej fazi še ni bil v celoti implementiran, saj določenih vsebinskih in tehničnih korakov na strani zavoda nismo zaključili, hkrati pa nekateri dogovorjeni elementi še niso bili v celoti realizirani s strani izvajalca.

V letu 2026 načrtujemo dokončno in celovito vpeljavo sistema Pro.4 HRM, ki omogoča centralizirano in pregledno upravljanje kadrovskih podatkov. V tej fazi bomo nadgradili obstoječe funkcionalnosti, izvajalcu podali konkretne pobude za izboljšave ter predlagali razvoj dodatnih modulov, prilagojenih potrebam zavoda. Cilj je vzpostaviti stabilen, uporabnikom prijazen in učinkovito delujoč sistem, ki bo v celoti podpiral procese upravljanja s človeškimi viri ter prispeval k večji preglednosti, sledljivosti in operativni učinkovitosti kadrovskega področja.

Cilj 53: Uvedba strukturiranega sistema uvajanja novozaposlenih

	<p>Do 30. junija 2026 bomo uvedli strukturiran sistem uvajanja novozaposlenih, ki bo vključeval standardizirano dokumentacijo, opredeljene časovne okvire, sistem mentorstva, kataloge zahtevanih kompetenc za posamezna delovna mesta ter spremljanje in evidentiranje poteka uvajanja.</p>	
<p>Kazalnik: delež novozaposlenih, uvajanih po vzpostavljenem sistemu</p>		<p>Cilj bomo dosegli s pripravo in potrditvijo dokumentacije, določitvijo mentorjev ob</p>

3 nami do polnega življenja!

Ciljna vrednost: 100 % vseh novozaposlenih, ki bodo od 30. 6. 2026 dalje uvajani po vzpostavljenem sistemu	zaposlitvi, opredelitvijo faz uvajanja ter sistematičnim spremljanjem procesa uvajanja.
--	---

V letu 2025 smo na področju upravljanja človeških virov vzpostavili osnovno ogrodje sistema za uvajanje novozaposlenih. Pripravili smo nove predloge, vsebinske okvirje in začetne smernice za onboarding ter jih predstavili vodjem organizacijskih enot. V letu 2026 bomo na tej podlagi nadaljevali z razvojem in implementacijo celovitega sistema uvajanja novozaposlenih, ki bo vključeval jasno opredeljene faze uvajanja, časovne okvire, sistem mentorstva ter strukturirano spremljanje in dokumentiranje poteka uvajanja. Pripravili bomo kataloge zahtevanih kompetenc za posamezna delovna mesta, namenjene novozaposlenim, ter vzpostavili mehanizme za spremljanje njihovega napredka v obdobju uvajanja.

5.1.1 Zaposleni

Zaposleni so ključen temelj delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar, saj s svojim znanjem, izkušnjami in predanostjo neposredno vplivajo na kakovost življenja uporabnikov ter uspešnost izvajanja vseh programov in storitev zavoda. V letu 2026 bo posebna pozornost namenjena ustvarjanju stabilnega, spodbudnega in varnega delovnega okolja, ki zaposlenim omogoča strokovno delo, osebni razvoj in dolgoročno delovno vzdržnost.

Zavod bo tudi v letu 2026 skrbel za ustrezno kadrovsko strukturo in postopno prilagajanje organizacije dela spreminjajočim se potrebam uporabnikov ter zahtevam posameznih strokovnih področij. Posebna pozornost bo namenjena strokovnim profilom, ki so ključni za zagotavljanje kakovostnih in varnih storitev, ter področjem, kjer se soočamo z večjimi kadrovskimi izzivi. V sodelovanju z vodji služb se bo redno spremljala obremenjenost zaposlenih in iskale rešitve za uravnoteženo razporeditev nalog.

V letu 2026 bo zavod nadaljeval z izvajanjem rednih letnih razgovorov, ki so pomembno orodje za spremljanje delovne uspešnosti, zaznavanje potreb po dodatnem usposabljanju ter načrtovanje strokovnega in kariernega razvoja zaposlenih. Ugotovitve letnih razgovorov bodo sistematično analizirane in uporabljene kot podlaga za načrtovanje izobraževanj, notranjih prerazporeditev in drugih razvojnih ukrepov.

Posebna pozornost bo namenjena tudi skrbi za dobro počutje zaposlenih, preprečevanju izgorelosti ter krepitvi medsebojnih odnosov in sodelovanja. Zavod bo spodbujal kulturo odprte komunikacije, spoštljivih odnosov in sodelovanja med različnimi službami ter zaposlenimi na vseh ravneh organizacije. V ta namen bodo uporabljeni tudi rezultati rednega merjenja zadovoljstva zaposlenih, ki se že vrsto let izvaja v okviru modela kakovosti E-qalin.

Zaposlenim bo v letu 2026 omogočeno redno strokovno izpopolnjevanje in

3 nami do polnega življenja!

vključevanje v izobraževanja, ki so relevantna za njihovo delo in razvoj zavoda. Spodbujalo se bo prenašanje znanja znotraj organizacije, sodelovanje v strokovnih projektih ter aktivno vključevanje zaposlenih v razvojne in inovativne procese.

S skrbjo za zaposlene, njihov strokovni razvoj in dobro počutje bo zavod tudi v letu 2026 ustvarjal pogoje za stabilno, kakovostno in odgovorno izvajanje storitev ter dolgoročen razvoj organizacije v dobro uporabnikov, zaposlenih in širšega okolja.

5.1.2 Dobro počutje in promocija zdravja

Dobro počutje zaposlenih je eden ključnih pogojev za kakovostno, varno in strokovno izvajanje dejavnosti Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. Delo z osebami z motnjo v duševnem razvoju je zahtevno, čustveno intenzivno in pogosto povezano z večjimi obremenitvami, zato bo zavod tudi v letu 2026 sistematično vlagal v promocijo zdravja na delovnem mestu ter v ukrepe za ohranjanje psihofizičnega ravnovesja zaposlenih.

V ospredju bo celosten pristop k zdravju, ki poleg telesnega vključuje tudi duševno in socialno dobro počutje. Zavod bo spodbujal kulturo skrbi zase, medsebojno podporo ter odprto komunikacijo o obremenitvah in stiskah, s katerimi se zaposleni srečujejo pri svojem delu. Poseben poudarek bo na zgodnjem prepoznavanju znakov preobremenjenosti in izgorelosti ter pravočasnem nudenju podpore.

V letu 2026 bomo nadaljevali z izvajanjem aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu, prilagojenih potrebam in interesom zaposlenih. Aktivnosti bodo usmerjene v spodbujanje zdravega življenjskega sloga, gibanja, uravnotežene prehrane, kakovostnega počitka ter obvladovanja stresa. Po potrebi bodo organizirane tudi tematske delavnice, predavanja in krajše usmerjene aktivnosti za krepitev psihološke odpornosti in dobrega počutja.

Pomembno vlogo pri načrtovanju in nadgrajevanju ukrepov promocije zdravja bodo imeli rezultati rednega merjenja zadovoljstva zaposlenih, ki se že vrsto let izvaja v okviru modela kakovosti E-qalin. Analiza teh rezultatov bo omogočila ciljno prilagajanje ukrepov ter boljše razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo, motivacijo in zavzetost zaposlenih.

Zavod bo tudi v letu 2026 spodbujal ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih, kolikor to dopuščajo organizacijske in kadrovske možnosti. Poseben poudarek bo na fleksibilnosti, medsebojnem razumevanju ter iskanju rešitev, ki prispevajo k dolgoročni delovni vzdržnosti in stabilnosti kadrov.

S sistematično skrbjo za dobro počutje zaposlenih in razvojem kulture zdravja na delovnem mestu zavod krepi organizacijsko odpornost, izboljšuje kakovost delovnega okolja ter ustvarja pogoje, v katerih lahko zaposleni svoje strokovno delo opravljajo zavzeto, odgovorno in z občutkom smisla.

3 nami do polnega življenja!

5.2 FINAČNO RAČUNOVODSKA SLUŽBA

Finančno-računovodska služba ima ključno vlogo pri zagotavljanju stabilnega, preglednega in odgovornega poslovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. S strokovnim delom zagotavlja zanesljivo finančno podlago za nemoteno izvajanje vseh dejavnosti zavoda ter podpira uresničevanje letnih in dolgoročnih razvojnih usmeritev.

V letu 2026 bo delo finančno-računovodske službe usmerjeno v učinkovito načrtovanje, spremljanje in nadzor finančnih tokov ter stalno krepitev kakovosti finančnega upravljanja. Poseben poudarek bo na sprotne spremljanju prihodkov in odhodkov po posameznih dejavnostih in programih, kar bo omogočalo pravočasno zaznavanje odstopanj in sprejemanje ustreznih ukrepov za zagotavljanje finančne vzdržnosti zavoda.

Finančno-računovodska služba bo tudi v letu 2026 zagotavljala pravočasno in kakovostno pripravo vseh notranjih in zunanjih finančnih poročil, analiz in pregledov, ki so podlaga za odločanje vodstva in kolegijjskih organov. S tem bo prispevala k preglednosti poslovanja, večji sledljivosti odločitev ter krepitvi zaupanja ustanovitelja, financerjev in drugih deležnikov.

Pomemben del dela bo namenjen razvoju notranjih kontrol in nadzoru nad finančnimi procesi. Služba bo nadaljevala z nadgrajevanjem računovodskih postopkov, notranjih kontrolnih mehanizmov ter sistematičnim preverjanjem pravilnosti, pravočasnosti in ustreznosti evidentiranja poslovnih dogodkov. S tem bo prispevala k zmanjševanju finančnih tveganj in krepitvi notranje finančne discipline.

V letu 2026 bo finančno-računovodska služba aktivno sodelovala z drugimi službami in vodji dejavnosti pri finančnem načrtovanju, spremljanju realizacije ciljev ter ocenjevanju finančnih učinkov razvojnih projektov in investicij. Posebna pozornost bo namenjena podpori večjim zavodskim projektom, ki zahtevajo natančno finančno načrtovanje, spremljanje porabe sredstev in poročanje.

Služba bo nadaljevala tudi s strokovnim izpopolnjevanjem zaposlenih ter aktivnim spremljanjem sprememb na področju javnih financ, računovodstva in davčne zakonodaje, kar bo omogočalo pravočasno prilagajanje postopkov in ohranjanje visoke strokovne ravni dela.

Z doslednim, strokovnim in odgovornim delovanjem bo finančno-računovodska služba tudi v letu 2026 pomembno prispevala k stabilnosti, preglednosti in dolgoročni vzdržnosti poslovanja zavoda ter k ustvarjanju pogojev za kakovostno izvajanje storitev za uporabnike.

Cilj 54: Krepitev vloge računovodstva kot podpore odločanju in razvoju zavoda




V letu 2026 bo računovodska služba vodstvu zavoda redno zagotavljala analitične finančne preglede po dejavnostih, ki bodo podlaga za strokovne, organizacijske in razvojne odločitve.

Z nami do polnega življenja!

Kazalnik: število pripravljenih analitičnih finančnih pregledov	Z rednim spremljanjem prihodkov in odhodkov po dejavnostih ter pripravo preglednih in vsebinsko uporabnih analiz za vodstvo.
Ciljna vrednost: najmanj 4 analitični pregledi v letu 2026	

Cilj 55: Krepitev razumevanja finančnih procesov znotraj zavoda

	Do 31. 12. 2026 bo računovodska služba pripravila kratko interno strokovno predstavitev za zaposlene na vodstvenih in koordinativnih delovnih mestih, namenjeno boljšemu razumevanju osnovnih finančnih procesov.
Kazalnik: število izvedenih predstavitev	Z identifikacijo najpogostejših vprašanj iz prakse in pripravo ciljno usmerjene vsebine za interno uporabo.
Ciljna vrednost: ≥ 1 interna predstavitev	

5.3 DELO PODPORNIH SLUŽB

Podporne službe so nepogrešljiv del delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar, saj zagotavljajo pogoje za varno, urejeno in nemoteno izvajanje vseh osnovnih ter podpornih dejavnosti zavoda. Njihovo delo neposredno vpliva na kakovost bivanja in dela uporabnikov ter na delovne pogoje zaposlenih, zato bo tudi v letu 2026 usmerjeno v zanesljivo podporo vsakodnevnomu delovanju zavoda in postopno nadgrajevanje notranjih procesov.

V letu 2026 bo delo podpornih služb temeljilo na zagotavljanju stalne operativne razpoložljivosti, prilagodljivosti potrebam uporabnikov in zaposlenih ter učinkovitem sodelovanju z drugimi službami zavoda. Poseben poudarek bo namenjen pravočasnemu odzivanju na izredne situacije, preprečevanju tveganj ter vzdrževanju visokih standardov urejenosti, higiene in varnosti v vseh enotah zavoda.


5.3.1 Vzdrževanje

Vzdrževalna služba bo v letu 2026 skrbela za redno in investicijsko vzdrževanje objektov, opreme in zunanjih površin zavoda. Zaradi razpršenosti enot in raznolikosti prostorov bo poudarek na preventivnem vzdrževanju, s katerim se zmanjšuje tveganje za okvare ter zagotavlja varno bivalno in delovno okolje.

Delo vzdrževalcev bo organizirano tako, da bo zagotovljena večja časovna razpoložljivost tudi v popoldanskem času, kar bo omogočilo hitrejše odzivanje na nujna popravila in podporo dejavnostim, ki potekajo izven dopoldanskega delovnega časa. Vzdrževalna služba bo tesno sodelovala z vodji enot in služb pri načrtovanju večjih posegov ter sprotne reševanju tehničnih izzivov.

Z nami do polnega življenja!


Cilj 56: Vzpostavitev stalne popoldanske prisotnosti vzdrževalca

	V letu 2026 bomo zagotovili stalno prisotnost popoldanskega vzdrževalca najmanj tri dni na teden v popoldanskem času.
Kazalnik: število dni s prisotnim popoldanskim vzdrževalcem	Cilj bomo dosegli z zaposlitvijo vzdrževalca za krajši delovni čas, jasno določenim popoldanskim urnikom ter razbremenitvijo vzdrževalcev nalog, ki niso neposredno povezane z vzdrževanjem (npr. vožnja).
Ciljna vrednost: ≥ 3 dni / teden	

5.3.2 Pranje

Pralnica bo tudi v letu 2026 delovala neprekinjeno z organizacijo dela, ki zagotavlja redno oskrbo vseh enot s čistim perilom. Posebna pozornost bo namenjena organizaciji dela v času odsotnosti zaposlenih ter zagotavljanju nemotenega poteka dela v obdobjih povečanih obremenitev. V delo pralnice bodo po potrebi še naprej vključeni uporabniki, ki s sodelovanjem pri enostavnejših opravilih krepijo delovne navade in občutek koristnosti. Ob večjih potrebah po nadomeščanju bo pralnica deležna podpore drugih podpornih služb, kar prispeva k večji notranji prilagodljivosti in medsebojnemu sodelovanju.

Cilj 57: Zagotavljanje nemotenega delovanja pralnice ob vključevanju uporabnikov in podpornih sodelavcev


	V letu 2026 bomo zagotovili nemoteno delovanje pralnice tudi v času odsotnosti peric ter hkrati ohranili vključevanje uporabnikov v enostavnejša opravila.
Kazalnik: nemoteno delovanje pralnice brez zaprtij	Cilj bomo dosegli z vključevanjem uporabnikov v zlaganje brisač, po potrebi tudi z začasnim vključevanjem sodelavk iz recepcije ali službe čiščenja ter s fleksibilno organizacijo dela.
Ciljna vrednost: pralnica ne bo zaprta več kot 48 ur	

5.3.3 Čiščenje

Čistilna služba bo v letu 2026 zagotavljala redno čiščenje vseh prostorov zavoda skozi vse leto. Dopoldne bodo čiščeni prostori institucionalnega varstva in skupni prostori, popoldne pa prostori vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji. Cilj dela čistilne službe ostaja ohranjanje čistega, urejenega in varnega okolja za uporabnike, zaposlene in obiskovalce. Čistilke zavoda bodo še naprej čistile večino enot, za posamezne enote pa bo zagotovljeno sodelovanje z zunanjim izvajalcem. Posebna pozornost bo namenjena vključevanju v čiščenje stanovanjskih enot po potrebi ter izvedbi rednih generalnih čiščenj, ki prispevajo k dolgoročni urejenosti prostorov.

Z nami do polnega življenja!


Cilj 58: Ohraniti čisto, urejeno in varno okolje v vseh enotah zavoda

	<p>V letu 2026 bomo zagotavljali redno in sistematično čiščenje vseh enot zavoda, da bodo prostori ves čas izpolnjevali higienske in varnostne standarde za uporabnike in zaposlene.</p>
<p>Kazalnik: redno izvajanje čiščenja in število izvedenih generalnih čiščenj</p> <p>Ciljna vrednost:</p> <ul style="list-style-type: none"> - čiščenje izvajano vse dni v letu v skladu z razporedom, - najmanj 2 generalni čiščenja letno v stanovanjskih enotah 	<p>Cilj bomo dosegli z vsakodnevnim čiščenjem prostorov institucionalnega varstva in skupnih prostorov v dopoldanskem času ter prostorov vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji v popoldanskem času, z vključevanjem čistilk v stanovanjske enote po potrebi, izvedbo dveh rednih generalnih čiščenj ter sodelovanjem zunanjega čistilnega servisa v enotah Vič in Bežigrad.</p>

5.3.4 Recepcija

Recepcija je prva stična točka zavoda z uporabniki, obiskovalci in zunanjimi sodelavci. V letu 2026 bo recepcijska služba zagotavljala stalno prisotnost, nemoten pretok informacij ter podporo uporabnikom in zaposlenim v vseh izmenah. Receptorji bodo še naprej skrbeli za nadzor vstopov in izstopov, obveščanje zaposlenih ter podporo pri organizaciji vsakodnevnih dejavnosti. Po potrebi bodo v delo vključeni tudi študenti, kar omogoča večjo prilagodljivost pri zagotavljanju neprekinjenega delovanja recepcije.

Cilj 59: Zagotavljanje stalne prisotnosti in nemotene komunikacije na recepciji

	<p>V letu 2026 bomo zagotovili stalno delovanje recepcije v skladu z delovnim časom ter nemoteno komunikacijo z uporabniki, zaposlenimi in obiskovalci.</p>
<p>Kazalnik: delovanje recepcije brez prekinitev</p> <p>Ciljna vrednost: 100-odstotna pokritost delovnega časa</p>	<p>Cilj bomo dosegli z ustrezno organizacijo dela receptorjev in vključevanjem študentk po potrebi.</p>

6 SISTEMI VODENJA, KAKOVOST IN VARNOST

Sistemi vodenja, kakovosti in varnosti so temelj stabilnega, preglednega in odgovornega delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. V letu 2026 bo zavod nadaljeval razvoj celostnega sistema vodenja, ki podpira doseganje strateških ciljev, krepí zaupanje uporabnikov in drugih deležnikov ter zagotavlja stalno izboljševanje kakovosti storitev in delovnih procesov.

Poseben poudarek bo na sistematičnem upravljanju procesov, obvladovanju tveganj, spremljanju doseganja ciljev ter vzpostavljanju kulture kakovosti in varnosti na vseh ravneh delovanja zavoda. Sistemi vodenja bodo še naprej usmerjeni v povezovanje strokovnega dela, organizacijskih rešitev in odgovorne rabe virov, ob vključevanju

3 nami do polnega življenja!

zaposlenih v proces izboljšav.

Na področju zakonodajnih in strokovnih izhodišč bo zavod v letu 2026 dosledno sledil zahtevam zakonodaje s področja kakovosti in varnosti v zdravstvu, v delu, ki se nanaša na zdravstveno dejavnost v socialnovarstvenem zavodu, ter strokovnim smernicam Ministrstva za solidarno prihodnost za upravljanje kakovosti v socialnovarstvenih zavodih. Te usmeritve bodo predstavljale okvir za sistematično obvladovanje tveganj, spremljanje neželenih dogodkov, krepitev varne obravnave uporabnikov ter razvoj kulture učenja iz odstopanj.

6.1 SISTEM VODENJA KAKOVOSTI

V letu 2026 bo zavod nadgradil obstoječi sistem vodenja kakovosti, ki temelji na dolgoletni uporabi modela E-Qalin, ter ga postopno dopolnil z elementi mednarodnega standarda ISO. Cilj je vzpostaviti enoten, pregleden in učinkovit sistem, ki omogoča jasno opredeljene odgovornosti, sledljivost odločitev ter stalno spremljanje in izboljševanje kakovosti storitev.

Sistem vodenja kakovosti bo v letu 2026 vključeval:

- jasno opredeljene procese in kazalnike uspešnosti,
- redno spremljanje doseganja ciljev na ravni storitev in zavoda,
- uporabo povratnih informacij uporabnikov, zakonitih zastopnikov in zaposlenih,
- sistematično obravnavo tveganj in priložnosti,
- dokumentirano spremljanje ukrepov in izboljšav.

Kakovost bo v letu 2026 razumljena kot skupna odgovornost vseh zaposlenih, s posebnim poudarkom na krepitvi zavedanja o pomenu kakovosti pri vsakodnevnem delu in odločanju.

6.1.1 Uvajanje ISO standarda

Leta 2026 bo zavod začel načrtno uvajati ISO standard kot nadgradnjo obstoječega sistema kakovosti. Uvajanje ISO standarda bo potekalo postopoma in preiščeno, z namenom ohranitve in nadgradnje obstoječih dobrih praks ter dodatne strukturiranosti in standardizacije sistema vodenja.

Proces uvajanja bo vključeval:


- analizo obstoječih procesov in njihovo uskladitev z zahtevami ISO standarda,
- opredelitev ključnih procesov, odgovornosti in meril uspešnosti,
- vzpostavitev sistematičnega obvladovanja tveganj in priložnosti,
- nadgradnjo dokumentacije in notranjih pravilnikov,
- usposabljanje zaposlenih za razumevanje in uporabo zahtev standarda,
- izvajanje notranjih presoj kot pripravo na zunanjo certifikacijo.

Uvajanje ISO standarda bo prispevalo k večji preglednosti delovanja, doslednejšemu izvajanju procesov ter krepitvi zaupanja uporabnikov, zaposlenih in zunanjih


3 nami do polnega življenja!

deležnikov v delovanje zavoda.


Cilj 60: Vzpostavitev in certificiranje sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015

	V letu 2026 bomo vzpostavili in certificirali sistem vodenja kakovosti po standardu ISO 9001:2015 za vse ključne procese zavoda.	
Kazalnik: uspešno izvedena zunanja certifikacijska presoja	Cilj bomo dosegli z vzpostavitvijo procesnega pristopa, pripravo zahtevane dokumentacije, internimi presojami in sodelovanjem z zunanjim certifikacijskim organom.	
Ciljna vrednost: pridobljen certifikat ISO 9001:2015 do 31. 12. 2026		

Cilj 61: Vzpostavitev in izvajanje sistema obravnave neskladnosti in varnostnih incidentov

	V letu 2026 bomo vzpostavili in izvajali sistematično spremljanje kakovosti in varnosti obravnave uporabnikov v skladu z zakonodajo ter strokovnimi smernicami.	
Kazalnik: delež obravnavanih prijavljenih neskladnosti in varnostnih incidentov	Cilj bomo dosegli z izvajanjem postopkov prijave, analize in obravnave v skladu s poslovnikom sistema vodenja kakovosti in varnosti.	
Ciljna vrednost: 100 % obravnava vseh prijavljenih neskladnosti in varnostnih incidentov		

Cilj 62: Vzpostavitev in certificiranje sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2015

	V letu 2026 bomo izvedli usposabljanja zaposlenih na področju kakovosti, varnosti in upravljanja tveganj.	
Kazalnik: število izvedenih usposabljanj	Cilj bomo dosegli z načrtovanjem in izvedbo ciljno usmerjenih izobraževanj ter vključevanjem zaposlenih v razvoj in izvajanje sistema kakovosti.	
Ciljna vrednost: najmanj dve izvedeni interni usposabljanji		

6.1.2 Model kakovosti E-Qalin



V jesenskih mesecih leta 2026 nas čaka presoja sistema kakovosti E-Qalin.

V prvi polovici leta se bodo skupine za kakovost sestajale manj pogosto, vendar za daljše obdobje, da bodo obravnavale kriterije in kazalnike po sistemu preteklih let ter izpeljale svoje delo.

Delovalo bo sedem skupin za kakovost: štiri skupine zaposlenih, dve skupini uporabnikov in ena skupina za razvoj.

MESEC	DEJAVNOST	SODELUJOČI
Januar	Urejanje in priprava gradiva za obravnavo ter začetek dela v skupinah za kakovost E-Qalin	Zaposleni v VDC, vodja kakovosti, moderatorke in vsi

3 nami do polnega življenja!

Februar	Priprava gradiv	sodelujoči v skupinah
	Predstavitve rezultatov anket	Vodja kakovosti
Marec - maj	Delo v skupinah za kakovost in v razvojni skupini	Predstavniki podjetja Fabrika
		Moderatorke in vsi sodelujoči sodelavci
Junij	Zaključki del v skupinah za kakovost	Vsi člani skupin za kakovost in ene skupine za razvoj
Julij, avgust, september	Urejanje dokumentacije, priprava na zunanjo presojo	Vodja kakovosti in drugi odgovorni sodelavci
Oktober	Zunanja presoja	Q-Social
december	Izvajanje anket, analiza anket o zadovoljstvu	Študentje, Podjetje Fabrika
	Urejanje dokumentacije v programu Mapp	Zaposleni VDC, vodja kakovosti

6.2 VARNOST, ZDRAVJE PRI DELU IN POŽARNA VARNOST

Zagotavljanje varnega in zdravega delovnega ter bivalnega okolja bo tudi v letu 2026 ena od prednostnih nalog zavoda. Aktivnosti na področju varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti bodo usmerjene v preventivo, ozaveščanje zaposlenih in pravočasno prepoznavanje tveganj.

Zavod bo nadaljeval z rednimi usposabljanji zaposlenih, izvajanjem preventivnih pregledov, pregledom delovnih postopkov ter posodabljanjem načrtov varnosti in požarne zaščite. Posebna pozornost bo namenjena prilagajanju ukrepov specifičnim potrebam uporabnikov in razmeram v posameznih enotah.

6.3 DRUŽBENA ODGOVORNOST IN TRAJNOST

V letu 2026 bo osrednji cilj zavoda na področju Certifikata Družbeno odgovoren delodajalec ponovno uspešno ohraniti Nivo 1 ter hkrati vsebinsko in izvedbeno nadgraditi izbrane ukrepe. Poseben poudarek bo na dokončni odločitvi, kateri obstoječi ukrepi se bodo ohranili, kateri bodo zamenjani ali posodobljeni, ter na natančnem zapisu njihove implementacije, odgovornosti in časovnice izvajanja.

Projektna skupina je bila v letu 2026 oblikovana na novo, kar prinaša svež pogled, nove ideje in večjo inovativnost pri načrtovanju ukrepov. V ospredju bodo predvsem tisti ukrepi, ki v praksi ne dosegajo več zastavljenih ciljev ali niso dovolj učinkoviti. Gre zlasti za ukrepe, katerih uspešna izvedba zahteva tesnejše sodelovanje vodstva zavoda, večjo stopnjo organizacijskega usklajevanja ter sprotno prilagajanje aktualni zakonodaji in sistemskim zahtevam.

Za vodstveni kader bo v letu 2026 treba organizirati ciljno usmerjeno usposabljanje s področja certificiranja družbene odgovornosti. V ospredju bo skoraj zagotovo tema medgeneracijskega sodelovanja, ki je eno ključnih razvojnih področij tako z vidika upravljanja kadrov kot zagotavljanja dolgoročne stabilnosti in prenosa znanja v zavodu. V tem okviru bo posodobljena tudi Zaveza vodstva družbeni odgovornosti, ki bo vsebinsko in vrednostno usklajena s strateškimi cilji zavoda ter aktualnimi družbenimi in zakonodajnimi izhodišči.

3 nami do polnega življenja!

Tudi v letu 2026 bo zavod nadaljeval z vključevanjem uporabnikov v posamezne ukrepe certifikata, zlasti v okviru ukrepa Sistem ravnanja z viri. S tem želimo dodatno krepiti participacijo uporabnikov, njihovo vlogo v skupnosti zavoda ter ozaveščanje o odgovorni in trajnostni rabi virov.

Vzporedno z navedenimi aktivnostmi bo v letu 2026 potekala tudi priprava novega Trajnostnega poročila, ki bo zajemalo pregled delovanja zavoda v preteklih treh letih. Večina vsebinskih gradiv, strokovnih prispevkov in člankov je že zbranih, v nadaljevanju pa sledi strukturirano sodelovanje z izbrano institucijo, ki izpolnjuje vsa relevantna evropska merila za pripravo takšnega dokumenta. K pripravi vsebin bodo tudi tokrat aktivno vključeni zaposleni, pri čemer bo vsak prispeval vsebine s svojega strokovnega področja in področja odgovornosti.

Trajnostno poročilo bo, skladno z dosedanja prakso in načeli dostopnosti, pripravljeno v elektronski in tiskani obliki, s ciljem transparentnega prikaza družbene odgovornosti, trajnostnih usmeritev ter prispevka zavoda k širšemu družbenemu okolju.

7 RAZVOJ, OKOLJE IN PREPOZNAVNOST

Razvoj zavoda, skrb za okolje in prepoznavnost v strokovni ter širši javnosti so v letu 2026 pomembni nosilci dolgoročne stabilnosti in kakovosti delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. Razvojne usmeritve temeljijo na sistematičnem vlaganju v znanje, odprtosti za nove pristope, povezovanju z okoljem ter aktivnem prispevku k razvoju stroke na področju socialnega varstva in zdravstvene obravnave oseb z motnjo v duševnem razvoju.

7.1 PROGRAM IZOBRAŽEVANJA IN STROKOVNEGA RAZVOJA

Program izobraževanja in strokovnega razvoja zaposlenih v letu 2026 je usmerjen v krepitev strokovnih kompetenc, podporo kakovostnemu izvajanju storitev ter razvoj sodobnih, uporabniku prilagojenih pristopov dela. Zavod se zaveda, da je znanje ključen dejavnik kakovosti, varnosti in učinkovitosti dela ter pomemben element zadovoljstva in motivacije zaposlenih.

Izobraževalne aktivnosti bodo v letu 2026 potekale načrtno in ciljno, skladno s potrebami posameznih strokovnih področij, razvojnimi cilji zavoda ter ugotovitvami notranjih evalvacij, meritev zadovoljstva in nadzorov kakovosti. Poseben poudarek bo na povezovanju teorije in prakse ter prenosu znanja v vsakodnevno delo z uporabniki.

Program izobraževanja bo vključeval:

- interna strokovna izobraževanja in delavnice za izmenjavo znanj, izkušenj in dobrih praks med zaposlenimi,
- zunanja izobraževanja, seminarje in posvete v organizaciji strokovnih institucij, zbornic in drugih relevantnih organizacij,

3 nami do polnega življenja!

- usposabljanja s področja kakovosti, varnosti, obvladovanja tveganj ter sodobnih pristopov v socialnem in zdravstvenem varstvu,
- mentorsko podporo novozaposlenim in pripravnikom ter prenos znanja znotraj delovnih timov,
- spodbujanje samoizobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih.

Na ravni zavoda bo pripravljen in spremljan letni načrt izobraževanj, ki bo omogočal pregled nad udeležbo zaposlenih, vsebinami izobraževanj ter njihovo povezavo z razvojnimi cilji posameznih služb. Pridobljena znanja bodo sistematično vključena v delo, kar bo prispevalo k izboljšanju kakovosti storitev, večji strokovni samozavesti zaposlenih ter večji prilagodljivosti zavoda na spremembe v okolju.

Program izobraževanja in strokovnega razvoja bo v letu 2026 pomembno prispeval k utrjevanju zavoda kot učeče se organizacije, ki se zaveda pomena nenehnega razvoja, odprtosti do novih znanj ter odgovornega delovanja v korist uporabnikov in širše skupnosti.

7.2 SODELOVANJE Z OKOLJEM IN PARTNERJI

Sodelovanje z lokalnim in širšim okoljem ter različnimi partnerji je pomemben razvojni steber delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. V letu 2026 bo zavod nadaljeval aktivno povezovanje z institucijami, organizacijami, društvi, izobraževalnimi ustanovami, lokalnimi skupnostmi in drugimi deležniki, ki s svojim delovanjem prispevajo k večji vključenosti uporabnikov, razvoju stroke in večji prepoznavnosti zavoda.

Sodelovanje z okoljem je usmerjeno v ustvarjanje priložnosti za uporabnike, ki presegajo institucionalne okvire in omogočajo aktivno udeležbo v družbenem življenju, hkrati pa prispeva k zmanjševanju predsodkov ter krepitvi razumevanja in sprejemanja oseb z motnjo v duševnem razvoju. Zavod bo tudi v letu 2026 sledil načelom odprtosti, partnerstva in medsebojnega zaupanja, kar omogoča trajnostno in vsebinsko bogato sodelovanje.

Poseben poudarek bo namenjen:

- sodelovanju z lokalnimi in četrtnimi skupnostmi, kjer delujejo posamezne enote zavoda,
- povezovanju z izobraževalnimi ustanovami na različnih ravneh, tako na področju praktičnega usposabljanja kot strokovnega sodelovanja,
- sodelovanju z nevladnimi organizacijami, društvi in prostovoljskimi organizacijami,
- krepitvi partnerstev z delodajalci in drugimi institucijami, ki omogočajo vključevanje uporabnikov v različne oblike dela in aktivnosti,
- sodelovanju z državnimi in strokovnimi institucijami na področju socialnega varstva, zdravstva in razvoja storitev.

Z nami do polnega življenja!

V letu 2026 bo pomemben del sodelovanja z okoljem tudi organizacija in izvedba Državnih poletnih iger Specialne olimpiade Slovenije, kjer bo zavod nastopil kot organizator. Ta projekt bo povezal številne zunanje partnerje, prostovoljce, institucije in lokalno skupnost ter predstavljal pomembno priložnost za krepitev sodelovanja, prepoznavnosti zavoda in vključevanja uporabnikov v dogodek nacionalnega pomena.

Sodelovanje z okoljem bo v letu 2026 načrtovano, spremljano in evalvirano, pri čemer bo zavod sledil cilju, da partnerstva niso zgolj formalna, temveč vsebinsko usmerjena v konkretne učinke za uporabnike, zaposlene in skupnost.

7.2.1 Lokalno in nacionalno okolje

Varstveno delovni center Tončke Hočevar je s svojim delovanjem tesno umeščen v lokalno okolje, hkrati pa aktivno sodeluje tudi na nacionalni ravni. V letu 2026 bo zavod nadaljeval z utrjevanjem vloge odprte in povezovalne institucije, ki soustvarja vključujoče okolje za uporabnike ter prispeva k razvoju socialnega varstva v širšem prostoru.

Na lokalni ravni bo sodelovanje usmerjeno predvsem v:

- redno povezovanje s četrtnimi skupnostmi, občinskimi službami in javnimi zavodi,
- vključevanje uporabnikov v lokalne dogodke, prireditve, kulturne, športne in družabne aktivnosti,
- sodelovanje z lokalnimi društvi, nevladnimi organizacijami in iniciativami,
- razvijanje sosedске povezanosti v okoljih, kjer delujejo enote zavoda, ter spodbujanje vsakodnevnih oblik sobivanja in medsebojnega sodelovanja.

Takšno sodelovanje uporabnikom omogoča večjo prisotnost v skupnosti, krepi njihove socialne veščine in prispeva k občutku pripadnosti, lokalnemu okolju pa omogoča boljše razumevanje potreb in potencialov oseb z motnjo v duševnem razvoju.

Na nacionalni ravni bo zavod tudi v letu 2026 aktivno sodeloval z resornimi ministrstvi, strokovnimi institucijami, nacionalnimi združenji in drugimi socialnovarstvenimi zavodi. Poudarek bo na izmenjavi dobrih praks, sodelovanju v strokovnih razpravah ter soustvarjanju razvojnih usmeritev na področju socialnega varstva, zdravstvene dejavnosti in deinstitucionalizacije.

Posebno vlogo bo imelo sodelovanje z nacionalnimi organizacijami in mrežami, med katerimi ima pomembno mesto Specialna olimpijada Slovenije. Organizacija Državnih poletnih iger v letu 2026 predstavlja pomemben nacionalni projekt, ki povezuje uporabnike, zaposlene, prostovoljce, strokovno in širšo javnost ter krepi prepoznavnost zavoda kot aktivnega in kompetentnega partnerja na nacionalni ravni.

S sistematičnim sodelovanjem na lokalni in nacionalni ravni bo zavod v letu 2026 nadaljeval gradnjo odprtega, vključujočega in razvojno naravnega delovanja, ki presega institucionalne okvire in prispeva k dolgoročnim pozitivnim učinkom za uporabnike in skupnost.

3 nami do polnega življenja!

7.2.2 Prostovoljstvo

Prostovoljstvo je pomemben del povezovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar z okoljem ter dopolnjuje strokovno delo z uporabniki. V letu 2026 bo zavod nadaljeval z razvojem in krepitvijo prostovoljskih aktivnosti, ki prispevajo k večji socialni vključenosti uporabnikov, bogatitvi njihovega vsakdana ter krepitvi medosebnih odnosov.

V preteklem obdobju je zavod uspešno okrepil prostovoljsko delo, kar bo v letu 2026 nadgrajeno z bolj sistematično organizacijo, usklajevanjem in podporo prostovoljcem. Poseben poudarek bo namenjen individualnemu prostovoljstvu, kjer prostovoljci z uporabniki vzpostavljajo redne, osebne in zaupne odnose, ki pomembno prispevajo k zmanjševanju osamljenosti, krepitvi socialnih veščin ter izboljšanju kakovosti življenja uporabnikov.


Delo s prostovoljci bo v letu 2026 podprto z namensko koordinacijo, ki bo omogočala:

- načrtno pridobivanje in uvajanje novih prostovoljcev,
- ustrezno usposabljanje prostovoljcev za delo z uporabniki,
- redno spremljanje in podporo prostovoljcem pri njihovem delu,
- povezovanje prostovoljcev z zaposlenimi in vključevanje v širše aktivnosti zavoda,
- sistematično beleženje in evalvacijo prostovoljskega dela.

Zavod bo nadaljeval tudi z razvojem mednarodnega prostovoljstva, ki prinaša nove perspektive, kulturno raznolikost ter dodatne priložnosti za učenje in medkulturno izmenjavo. Vključevanje tujih prostovoljcev pomembno obogati socialno okolje uporabnikov ter prispeva k večji odprtosti zavoda.


Prostovoljstvo bo v letu 2026 obravnavano kot dolgoročna naložba v kakovost odnosov, solidarnost in družbeno odgovornost. Zavod bo pri razvoju prostovoljstva sledil cilju, da prostovoljsko delo ni le dodatna aktivnost, temveč smiselno vključeno v vsakodnevno življenje uporabnikov in delovanje zavoda.

Cilj 63: Povečanje števila individualnih prostovoljcev


	<p>Do 31. 12. 2026 povečati število individualnih prostovoljcev za najmanj tri nove prostovoljce, ki bodo redno izvajali individualno druženje z uporabniki.</p>
<p>Kazalnik: število vključenih individualnih prostovoljcev</p> <p>Ciljna vrednost: ≥ 3 novi individualni prostovoljci</p>	<p>Cilj bomo dosegli z aktivnim iskanjem prostovoljcev v lokalnem okolju, promocijo prostovoljstva, osebnimi razgovori, ustreznim uvajanjem prostovoljcev ter stalno podporo in spremljanjem njihovega dela s strani koordinatorke.</p>

3 nami do polnega življenja!

Cilj 64: Mednarodno prostovoljstvo – Evropska solidarnostna enota

	V letu 2026 ponovno prijaviti projekt Evropske solidarnostne enote in v primeru odobritve vključiti dva tuja prostovoljca za obdobje 10 mesecev.	
Kazalnik: oddana prijava projekta, število vključenih tujih prostovoljcev Ciljna vrednost: 1 oddana projektna prijava v letu 2026, 2 prostovoljca vključena od septembra 2026		Cilj bomo dosegli s pripravo kakovostne projektne prijave, uporabo preteklih izkušenj zavoda na področju mednarodnih projektov ter zagotavljanjem mentorstva, podpore in vključevanja tujih prostovoljcev v delo z uporabniki in življenje zavoda.

Cilj 65: Izobraževanje in usposabljanje prostovoljcev

	Februarja 2026 izvesti strukturirano izobraževanje prostovoljcev v sodelovanju s Slovensko filantropijo z namenom dviga kompetenc prostovoljcev in izboljšanja kakovosti prostovoljskega dela.	
Kazalnik: delež prostovoljcev, vključenih v izobraževanje, poročilo o izvedbi izobraževanja Ciljna vrednost: ≥ 50 % aktivnih prostovoljcev vključenih v izobraževanje		Cilj bomo dosegli z organizacijo izobraževalnega srečanja, prilagojenega delu z osebami z motnjo v duševnem razvoju, v sodelovanju s Slovensko filantropijo ter s sistematičnim spremljanjem udeležbe in pridobljenega znanja.

7.2.3 Učna baza in mentorstvo

Varstveno delovni center Tončke Hočevar ima pomembno vlogo učne baze za dijake, študente in pripravnike različnih strok, ki se vključujejo v delo z osebami z motnjo v duševnem razvoju ter v širši sistem socialnega in zdravstvenega varstva. V letu 2026 bo zavod nadaljeval in nadgrajeval svojo vlogo učnega okolja, ki omogoča povezovanje teorije in prakse ter prispeva k razvoju kakovostnih strokovnih kadrov.

Zavod bo tudi v letu 2026 zagotavljal pogoje za opravljanje:

- praktičnega usposabljanja dijakov srednjih šol,
- kliničnih vaj in strokovne prakse študentov višjih in visokošolskih programov,
- pripravništva za posamezne poklicne profile,
- mentorstva novozaposlenim sodelavcem.

Mentorstvo bo potekalo načrtno, strukturirano in v skladu s strokovnimi standardi posameznih področij dela. Poseben poudarek bo namenjen kakovosti mentorskega odnosa, prenosu strokovnega znanja, etičnim načelom dela ter razumevanju specifičnih potreb uporabnikov. Mentorji bodo pri svojem delu spodbujali refleksijo, kritično razmišljanje in razvoj strokovne identitete učečih se.

Učna baza zavoda ne bo omejena le na formalne oblike usposabljanja, temveč bo vključevala tudi:

- sodelovanje pri raziskovalnih in razvojnih nalogah,
- sodelovanje pri projektih za izboljšanje kakovosti storitev,

3 nami do polnega življenja!

- uvajanje študentov in dijakov v delo v multidisciplinarnem okolju,
- seznanjanje z dobrimi praksami na področju socialnega in zdravstvenega varstva.

S takšnim pristopom zavod prispeva k razvoju stroke in krepitvi lastne strokovne kapacitete, saj učni proces spodbuja stalno strokovno refleksijo tudi pri zaposlenih. Vloga učne baze in mentorstva bo v letu 2026 razumljena kot sestavni del razvoja zavoda, kakovosti storitev in dolgoročne skrbi za stabilen ter usposobljen strokovni kader.

7.3 RAZVOJ STROKE IN INOVACIJE

Razvoj stroke in uvajanje inovativnih pristopov predstavljata pomemben del delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar ter ključno razvojno usmeritev v letu 2026. Zavod bo tudi v prihodnjem letu sistematično spodbujal strokovno rast zaposlenih, razvoj novih praks ter prenos znanja v vsakodnevno delo z uporabniki, pri čemer bo izhajal iz potreb uporabnikov, strokovnih smernic in izkušenj iz prakse.

Razvoj stroke bo v letu 2026 potekal na več ravneh:

- z vključevanjem zaposlenih v strokovna izobraževanja, posvete in konference,
- s sodelovanjem v strokovnih združenjih in sekcijah,
- z izmenjavo dobrih praks z drugimi sorodnimi institucijami doma in v tujini,
- s spodbujanjem refleksije in evalvacije strokovnega dela znotraj zavoda,
- z aktivnim vključevanjem v razvojne in pilotne projekte.

Poseben poudarek bo namenjen razvoju in preizkušanju inovativnih pristopov podpore uporabnikom, ki dopolnjujejo obstoječe strokovne metode ter prispevajo k večji dostopnosti, razumljivosti in kakovosti storitev. Med pomembnejšimi razvojnimi usmeritvami izstopa sodelovanje zavoda pri razvoju socialnega robota, namenjenega podpori osebam z motnjo v duševnem razvoju.

V letu 2026 bo zavod nadaljeval sodelovanje pri razvoju, testiranju in evalvaciji uporabe socialnega robota kot podpornega orodja na področju psihološke, socialne in komunikacijske podpore uporabnikom. Uporaba socialnega robota je usmerjena predvsem v:

- spodbujanje komunikacije in socialne interakcije,
- podporo pri čustvenem izražanju in prepoznavanju čustev,
- strukturiranje vsakdanjih aktivnosti,
- zmanjševanje stiske in občutkov osamljenosti,
- podporo učenju in krepitvi samostojnosti.

Zaposleni bodo aktivno sodelovali pri spremljanju odzivov uporabnikov, beleženju opažanj ter oblikovanju strokovnih priporočil za uporabo tehnologije v socialnovarstvenem okolju. Pridobljene izkušnje bodo uporabljene za nadgradnjo obstoječih praks in prispevek k razvoju smernic dobrih praks na področju uporabe

3 nami do polnega življenja!

tehnologije v podporo osebam z motnjo v duševnem razvoju.

Razvoj stroke in inovacij bo v letu 2026 razumljen kot trajen proces, ki povezuje strokovno znanje, izkušnje zaposlenih, potrebe uporabnikov in sodobne pristope dela. S tem zavod krepi svojo vlogo aktivnega soustvarjalca razvoja na področju socialnega in zdravstvenega varstva ter prispeva k večji kakovosti življenja uporabnikov.

7.4 MEDIJI IN ODNOSI Z JAVNOSTMI

Učinkoviti in premišljeni odnosi z javnostmi so pomemben del delovanja Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar, saj prispevajo k večji prepoznavnosti zavoda, boljšemu razumevanju našega poslanstva ter krepitvi zaupanja javnosti v delo zavoda. V letu 2026 bomo komunikacijo z mediji in širšo javnostjo razvijali načrtno, odgovorno in skladno z vrednotami socialnega varstva, pri čemer bo v ospredju spoštljivo in dostojanstveno predstavljanje uporabnikov, njihovega vsakdana, dosežkov ter strokovnega dela zaposlenih.

Komunikacija z javnostmi bo temeljila na načelih transparentnosti, verodostojnosti in pravočasnega obveščanja. Posebno pozornost bomo namenili temu, da bodo informacije razumljive, vsebinsko ustrezne in prilagojene različnim ciljnim skupinam. Pri tem bomo dosledno upoštevali etična načela, varstvo osebnih podatkov ter soglasja uporabnikov in njihovih zakonitih zastopnikov.

V letu 2026 bomo nadaljevali z aktivnim sodelovanjem z različnimi mediji, zlasti ob pomembnih dogodkih, projektih in razvojnih mejnikih zavoda. Načrtno bomo obveščali javnost o strokovnih vsebinah, inovativnih pristopih, dosežkih uporabnikov, dogodkih v lokalnem in širšem okolju ter sodelovanju zavoda v razvojnih, raziskovalnih in mednarodnih projektih. Poseben poudarek bomo namenili predstavitvi dobrih praks s področja socialnega varstva, deinstitutionalizacije, vključevanja uporabnikov v skupnost ter razvoja podpornih storitev.

Pomembno vlogo bodo imeli tudi lastni komunikacijski kanali zavoda. Spletno stran in družbena omrežja bomo uporabljali kot orodje za sprotno obveščanje, predstavitev aktivnosti ter krepitev povezave z lokalnim okoljem. Objave bodo vsebinsko premišljene, redne in usmerjene v prikaz pozitivnih zgodb, vsakdanjega dela in strokovnega razvoja zavoda. Pri pripravi vsebin bomo, kjer bo mogoče, vključili tudi uporabnike in zaposlene ter tako spodbujali participacijo in avtentičnost komunikacije.

V primeru izrednih dogodkov ali situacij, ki zahtevajo povečano pozornost javnosti, bomo zagotavljali usklajeno, odgovorno in jasno komunikacijo. Določeni bodo pristojni nosilci komuniciranja, informacije pa bodo podajane premišljeno, v sodelovanju z vodstvom in strokovnimi službami zavoda, z namenom preprečevanja napačnih interpretacij in zaščite interesov uporabnikov ter zavoda.

V letu 2026 bomo odnose z javnostmi razvijali tudi kot podporo strokovnemu ugledu zavoda. Spodbujali bomo objave strokovnih prispevkov zaposlenih, sodelovanje na

Z nami do polnega življenja!

strokovnih dogodkih ter predstavitve razvojnih projektov v strokovni in širši javnosti. S tem bomo prispevali k večji prepoznavnosti zavoda kot sodobne, razvojno usmerjene in strokovno odgovorne institucije na področju socialnega varstva.

Mediji in odnosi z javnostmi bodo v letu 2026 razumljeni kot strateško podporno področje, ki povezuje zavod z okoljem, krepi razumevanje našega dela ter prispeva k odprtemu in vključujočemu dialogu z javnostjo.

8 INFRASTRUKTURA

8.1 INVESTICIJE, JAVNA NAROČILA IN PROSTORSKI POGOJI

Ustrezna infrastruktura je temelj za kakovostno, varno in strokovno izvajanje vseh dejavnosti Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar. Prostorski pogoji, tehnična opremljenost ter pravočasno in premišljeno izvajanje investicij pomembno vplivajo na kakovost bivanja in dela uporabnikov ter na delovne pogoje zaposlenih. V letu 2026 bomo področju infrastrukture namenili posebno pozornost, zlasti z vidika varnosti, funkcionalnosti, dostopnosti in dolgoročne vzdržnosti prostorov.

Na področju investicij bomo nadaljevali z aktivnostmi, usmerjenimi v ohranjanje in postopno izboljševanje obstoječe infrastrukture zavoda. Prednost bodo imeli posegi, ki neposredno prispevajo k večji varnosti uporabnikov, prilagajanju prostorov starajoči se populaciji ter izboljšanju pogojev za izvajanje storitev. Posebno pozornost bomo namenili tudi prilagoditvam prostorov za uporabnike z večjimi potrebami po podpori, individualnem umiku ali zdravstveno-varstveni obravnavi.

Prostorski pogoji v posameznih enotah se razlikujejo, zato bomo v letu 2026 nadaljevali z individualno obravnavo potreb posameznih lokacij. V ospredju bo iskanje rešitev, ki omogočajo boljše izrabo obstoječih prostorov, večjo funkcionalnost ter boljše pogoje za delo strokovnih služb. Pri tem bomo sledili načelom deinstitucionalizacije in si prizadevali za čim bolj domače, pregledno in uporabniku prijazno okolje.

Javna naročila bodo v letu 2026 načrtovana in izvedena premišljeno ter usklajeno s finančnimi zmožnostmi zavoda in razvojnimi prioritetami. Posebna pozornost bo namenjena pravočasnemu načrtovanju nabav, transparentnosti postopkov ter zagotavljanju kakovostnih in vzdržljivih rešitev. Nabave bodo usmerjene predvsem v opremo, ki podpira osnovne dejavnosti zavoda, izboljšuje varnost, ergonomijo in učinkovitost dela ter prispeva k boljšemu počutju uporabnikov in zaposlenih.

Pri načrtovanju investicij in javnih naročil bomo sodelovali z ustanoviteljem, pristojnimi ministrstvi in drugimi relevantnimi deležniki. Pomemben vidik bo tudi dolgoročno vzdrževanje objektov in opreme, saj želimo z odgovornim upravljanjem infrastrukture zagotoviti stabilno delovanje zavoda ter zmanjševati tveganja za nepredvidene okvare ali motnje v izvajanju storitev.

Ž namí do polnega življenja!

V letu 2026 bomo infrastrukturo obravnavali kot podporni, a strateško pomemben element delovanja zavoda. S postopnimi izboljšavami prostorskih pogojev, skrbno načrtovanimi investicijami in odgovornim izvajanjem javnih naročil bomo prispevali k ustvarjanju varnega, dostojnega in spodbudnega okolja za uporabnike ter kakovostnega delovnega okolja za zaposlene.

Slavko Bolčević, direktor

S

sodelavci