2022 TRAJNOSTNO POROČILO

ozara®
STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE d.o.o.

ozara®
ZAPOSLITVENI CENTER

ozara®
STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE d.o.o.

ozara®
ZAPOSLITVENI CENTER

Družbeno odgovoren delodajalec
Pristopni certifikat R.Š. 003/2021

Assurance in Social Services

Kazalo vsebine

1. Uvodni nagovor odgovornih oseb 5
2. Meje trajnostnega poročanja 9
3. Predstavitev organizacijske strukture 9
4. Vizija, poslanstvo in vrednote 11
5. Vrednotna veriga in ključni deležniki 11
6. Prispevek v družbi, ključne usmeritve trajnostnega poslovanja z učinki 14
7. Analiza uspešnosti 15
8. Etika in pravice 16
9. Odgovornost do zaposlenih 17
10. Odgovornost do naravnega okolja 20

1. UVODNI NAGOVOR ODGOVORNIH OSEB

Spoštovane bralke in bralci,
pred vami je prvo trajnostno poročilo družbe OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (v nadaljevanju: invalidsko podjetje) in njene hčerinske družbe OZARA ZAPOSLITVENI CENTER, proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o. (v nadaljevanju: zaposlitveni center).

prokuristka družbe OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.
ga. Karmen KOČIVNIK, univ. dipl. psih.

»V dolgoletnem delovanju invalidskega podjetja, se je izkazalo, da je družbena odgovornost vpeta v našo vizijo in poslanstvo. Kaže se v odnosu do zaposlenih, uporabnikov storitev in ostalih deležnikov ter v odnosu do družbe/skupnosti in samega okolja.

Osnovni namen družbeno odgovornega delovanja podjetja je v prispevku k reševanju socialno ekonomskega položaja naših zaposlenih in uporabnikov naših storitev ter s tem k izboljšanju njihove kakovosti življenja, ustvarjanju trajnostne družbe in v prispevku k reševanju družbenih ter okoljskih problemov. V podjetju spremljamo smernice na področju trajnostnega razvoja in v svoje poslovanje vključujemo določene trajnostne ter družbeno odgovorne aktivnosti, ki so postale pomemben del naših vrednot ter poslovne in organizacijske kulture.

Družbena odgovornost do zaposlenih se izraža skozi cilje podjetja, namenjene usposabljanju, zaposlovanju in socialnemu vključevanju brezposelnih invalidov, težje zaposljivih brezposelnih oseb, z ovirami in oviranostmi pri zaposlovanju, ki izhajajo bodisi iz bolezni, okvare ali funkcijske/ funkcionalne omejitve. Nadalje, z zagotavljanjem ustreznih delovnih mest, s strokovno in praktično podporo, ekonomsko ter socialno varnostjo, z motiviranjem, izobraževanjem, s kontinuirano skrbjo za izboljševanje delovnih pogojev, z notranjim komuniciranjem … .

Vrsto let izvajamo več družbeno odgovornih programov – imamo večletno strokovno prakso dela na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov, z osebami na usposabljanju na konkretnih delovnih mestih, v okviru različnih ukrepov oz. programov, smo koncesionar na področju izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije in izvajalec programa socialne vključenosti.

Ranljivim družbenim skupinam pomagamo pri krepitvi oz. dodajanju moči razpoložljivim resursom, delovno-socialnem reaktiviranju in s tem participiramo k izboljšanju kakovosti njihovega življenja, na več področjih le-tega – njihovi delovni, ekonomski in nenazadnje tudi medosebni ter socialni integraciji. V kontekstu svojega delovanja si prizadevamo za učinkovito rabo surovin, vode, plina in električne energije, k ohranjanju delovnega in širšega okolja ter k spodbujanju za ponovno rabo in recikliranje surovin/obnovljivih naravnih virov, prispevamo k varovanju ter ohranjanju okolja in nenazadnje tudi k zmanjševanju tozadevnih stroškov.
O družbeni odgovornosti in uspešnosti podjetja kažejo rezultati našega poslovanja ter pridobljen in že nekajkrat recertificiran/obnovljen certifikat s področja kakovosti socialnih storitev EQUASS Assurance ter prepoznava našega podjetja za finalista v izboru projekta Inovativne kadrovske
Pri svojem delu si postavljamo vedno nove izzive, iščemo nove priložnosti in delujemo transparentno ter etično, spoštujemo in zagotavljamo dostojanstvo zaposlenih, naših uporabnikov ter ostalih naših deležnikov in jih vabimo k njihovi sotvornosti in participaciji, z idejami, predlogi ter mnenji kot sokreatorje naših skupnih prizadevanj, v smislu izboljšav.«

direktor družbe OZARA ZAPOSLITVENI CENTER,
proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o.
g. Igor PAVLETIČ, dipl. ing. gr.

»Družbena odgovornost je del poslanstva našega zaposlitvenega centra, z že večletno prakso na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov na zaščitenih delovnih mestih. Kaže se v zavedanju naše odgovornosti za lastne aktivnosti in pomena trajnostnega razvoja, v katerih so ključni odnosi z zaposlenimi, urejen sistem našega poslovanja in korektni odnosi z ožjim ter širšim poslovnim okoljem in ozaveščena skrb do družbe/skupnosti ter okolja.

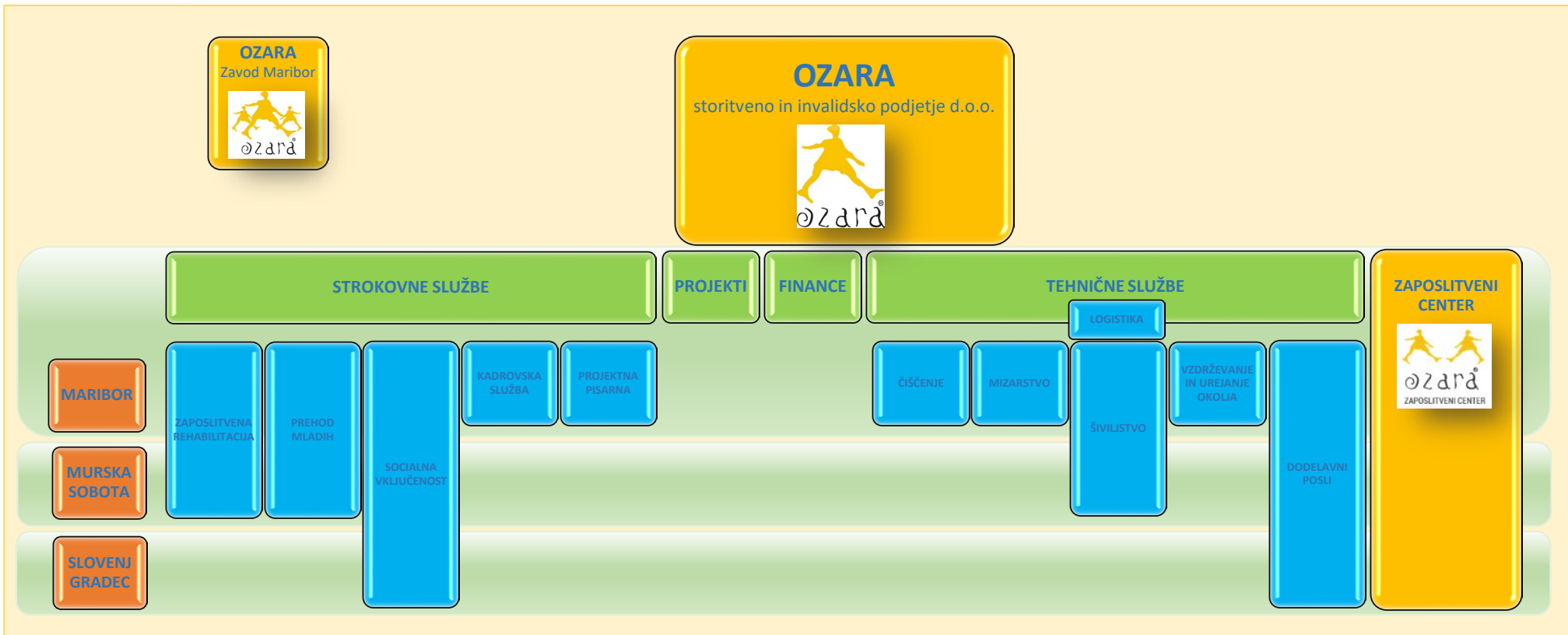
Z zagotavljanjem ustreznih delovnih mest, s strokovno in praktično podporo, materialno ter socialno varnostjo, z motiviranjem, usposabljanjem in izobraževanjem, s kontinuirano skrbjo za delovni, socialni in osebni razvoj ter z izboljševanjem delovnih pogojev, zagotavljamo dostojanstvo in enakovredno participiranje naših zaposlenih v skupnost/ družbo/okolje.«

2. MEJE TRAJNOSTNEGA POROČANJA

Družbena odgovornost je ena izmed temeljnih vrednot obeh pravnih subjektov, ki zakonsko nista zavezana k trajnostnemu poročanju. Ker pa vseskozi spremljamo smernice trajnostnega razvoja ter v svoje poslovanje vključujemo trajnostne in družbeno odgovorne aktivnosti, ki so pomemben del naše poslovne in organizacijske kulture, na lastno pobudo pričenjamo s trajnostnim – nefinančnim poročanjem.

Trajnostno poročilo ni napisano po standardih GRI, sledi pa njegovim smernicam in daje relevantne informacije o našem delovanju. Ponuja pregled ključnih aktivnosti, ekonomskih rezultatov ter družbenih in okoljskih učinkov delovanja obeh pravnih subjektov. Obdobje poročanja se navezuje na koledarsko leto 2021, dinamiko samega poročanja pa smo omejili na obdobje dveh let.

3. PREDSTAVITEV ORGANIZACIJSKE STRUKTURE



OSNOVNI PODATKI PODJETIJ

popolno ime:	OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.
sedež podjetja:	Ulica heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor
e-pošta:	info@ozara.si
matična številka:	1462393000
ident. št. za DDV:	SI 76166481
datum vpisa pri registrskem	28.10.1999 pri Okrožnem sodišču Maribor
pravna oblika:	družba z omejeno odgovornostjo, invalidsko podjetje
TRR:	SI56 0451 5000 1209 225 Nova Kreditna Banka Maribor d.d.
	SI56 0228 0008 7859 618 Nova Ljubljanska banka d.d.

Poslovna enota 1:	OZARA d.o.o., PE Murska Sobota
naslov:	Obrtna ulica 11, 9000 Murska Sobota
telefon:	+ 386 (02) 52 14 456
matična številka:	1462393005

Poslovna enota 2:	OZARA d.o.o., PE Slovenj Gradec
naslov:	Lepa pot 4, 2380 Slovenj Gradec
telefon:	+ 386 (02) 88 58 870
matična številka:	1462393003

popolno ime:	OZARA ZAPOSLITVENI CENTER, proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o.
sedež podjetja:	Ulica heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor
e-pošta:	zc@ozara.si
matična številka:	2170566000
ident. št. za DDV:	SI 84431369
pravna oblika:	družba z omejeno odgovornostjo, zaposlitveni center
TRR:	SI56 0451 5000 1209 225 Nova Kreditna Banka Maribor d.d.

Poslovna enota 1:	OZARA ZC d.o.o., PE Murska Sobota
naslov:	Obrtna ulica 11, 9000 Murska Sobota
matična številka:	2170566001

Poslovna enota 2:	OZARA ZC d.o.o., PE Slovenj Gradec
naslov:	Lepa pot 4, 2380 Slovenj Gradec
telefon:	+ 386 (02) 88 58 870
matična številka:	2170566002

DEJAVNOSTI PODJETIJ

storitvene dejavnosti in proizvodna dela

- *čiščenje poslovnih prostorov, druga specializirana čiščenja*
- *mizarske storitve po naročilu*
- *urejanje okolja in zelenih površin*
- *vzdrževalna dela, slikopleskarske storitve, suhomontažna dela, polaganje stenskih in talnih oblog, gradbene storitve, montažna dela, popravila ...*
- *šiviljske storitve po naročilu*
- *dodelavna dela v okviru proizvodnega procesa*

strokovne dejavnosti

- *zaposlitvena rehabilitacija: 0,7 tima za področje Območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Maribor in 0,6 tima za Območno službo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Murska Sobota (koncesija MDDSZ)*
- *program socialna vključenost na lokacijah v Mariboru, Murski Soboti in Slovenj Gradcu (večletna pogodba, naročnik: MDDSZ)*
- *prehod mladih (projekt MDDSZ)*
- *nacionalni in mednarodni projekti*
- *vodenje virov, sredstev, financ in kadrov*

storitvene dejavnosti in proizvodna dela

- *čiščenje poslovnih prostorov*
- *sestavljanje in pakiranje raznih polizdelkov ter izdelkov iz različnih materialov*
- *pomožna mizarska dela*
- *šivanja tekstilnih izdelkov*
- *urejanje ter vzdrževanje okolja*

Lesnopredelovalna/mizarska dejavnost podjetij se izvaja v prostorih, ki so v lasti invalidskega podjetja, na naslovu Valvasorjeva ulica 75 v Mariboru.

strokovne dejavnosti

- *spremljanje delovnega in socialnega vključevanja invalidov, zaposlenih na zaščitenih delovnih mestih v zaposlitvenem centru*
- *sodelovanje v projektnih aktivnostih*
- *spremljanje delovnega in socialnega vključevanja invalidov na usposabljanju na zaščitenih delovnih mestih, v okviru ukrepov APZ in storitve J zaposlitvene rehabilitacije*
- *nacionalni in mednarodni projekti*
- *vodenje virov, sredstev, financ in kadrov*

POSLANSTVO

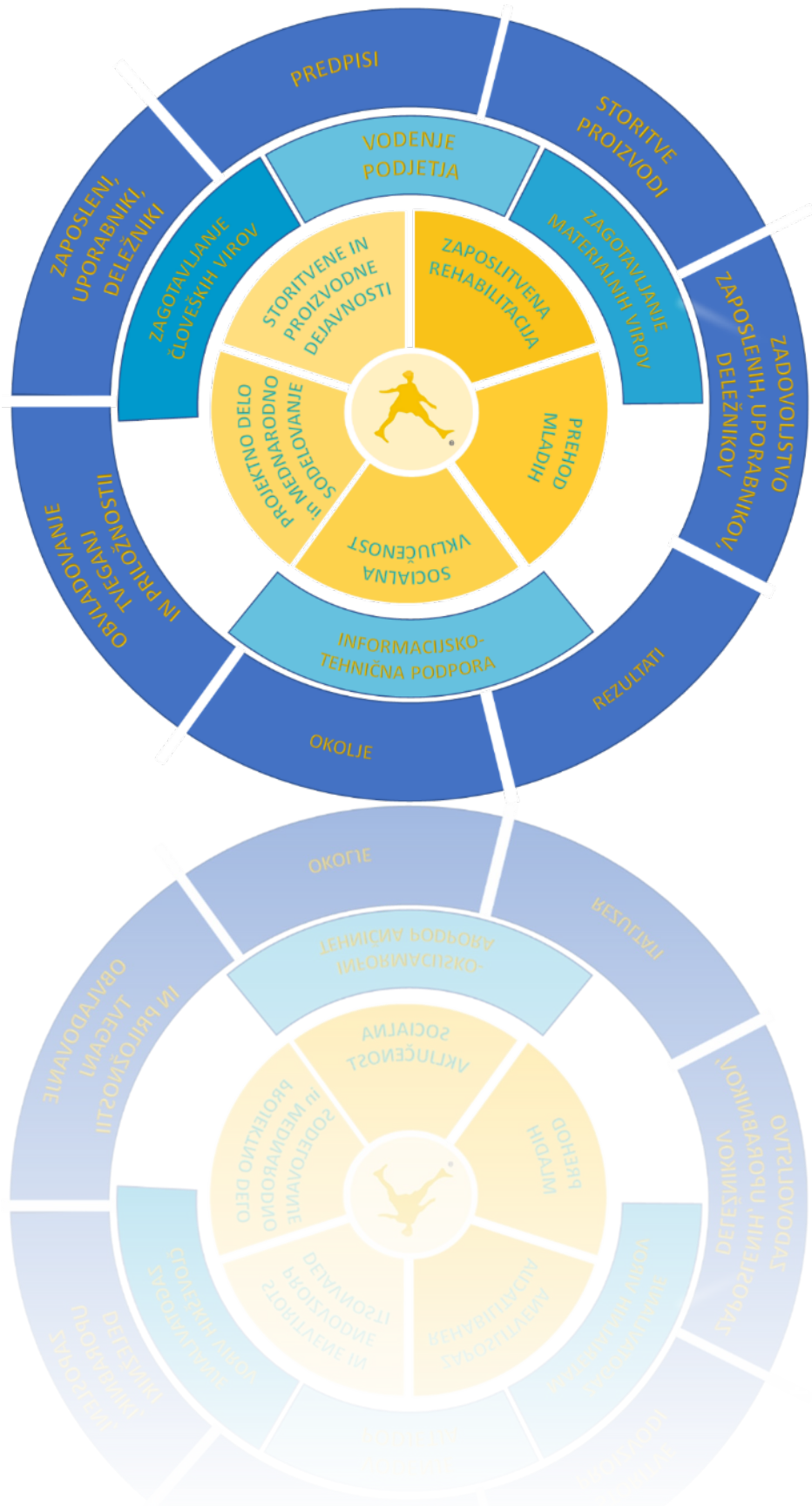
Ustvarjanje enakih možnosti za usposabljanje, zaposlovanje in socialno vključevanje vseh. Skozi dejavnosti si prizadevamo, da bi bili navzven prepoznavni predvsem po kakovosti svojih storitev in rešitev, navznoter pa kot podjetje, kjer zaposleni kljub drugačnim možnostim in sposobnostim radi združujejo svoje delo in znanje.

VIZIJA

Biti prepoznan kot uspešen zaposlovalec, delodajalec, izvajalec in poslovni partner. Graditi na tem, da čim več ljudem nudimo enake priložnosti in možnosti za usposabljanje, zaposlovanje in socialno vključevanje. Zagotoviti osnovne pogoje ekonomske in socialne varnosti.

VREDNOTE

5. VREDNOTNA VERIGA IN KLJUČNI DELEŽNIKI



DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
NAROČNIKI STORITEV		
POSLOVNI PARTNERJI	izvedba storitev v roku, zagotavljanje kvalitete in kvantitete	razgovori, sestanki (osebno ali s pomočjo digitalnih medijev), poslovno poročilo, dogodki, spletna stran, merjenje zadovoljstva
NAPOTITELJI (ZRSZ, ZPIZ, DELODAJALCI …)	storitve zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, v skladu s standardi storitev, normativi, strokovno, kvalitetno, ažurno	standardni načini komuniciranja v postopku, obveščanje in redno poročanje (mesečno, letno …), spletna stran
POSAMEZNIKI	časovna, strokovna in kvalitetna izvedba storitev	razgovori, spletna stran
ZAPOSLENI		
ZAPOSLENI	stabilno delovno okolje, ustrezna motivacija, usposabljanje in izobraževanje; strokovna podpora in spremljanje invalidov	letni razgovori in določanje ciljev, merjenje zadovoljstva in zavzetosti, spletna stran, okrožnice, intranet, oglasna deska, kolegij vodstva, individualni razgovori in sestanki, srečanja zaposlenih na zboru delavcev, športni, družabni in motivacijski dogodki

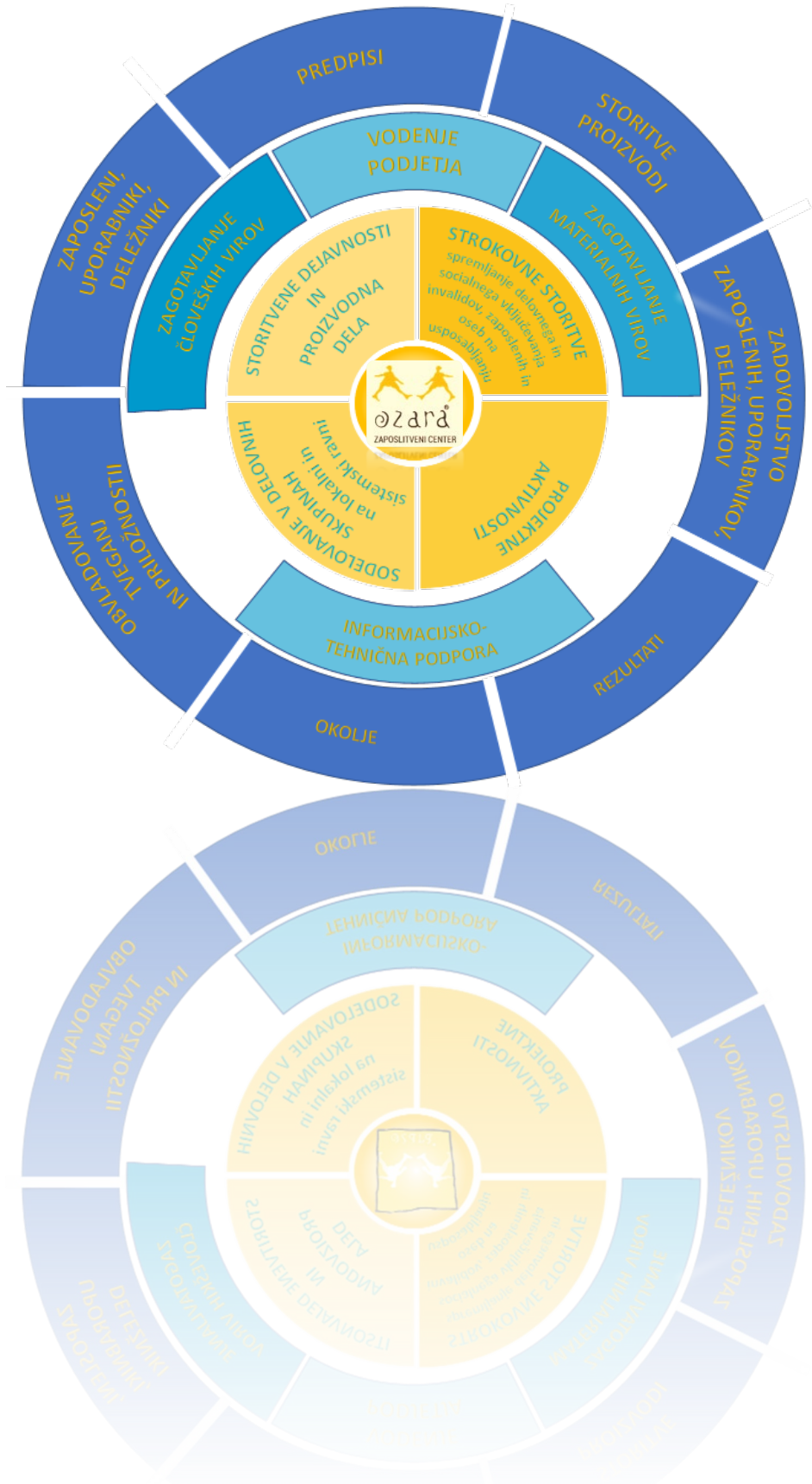
DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
UPORABNIKI STORITEV		
UPORABNIKI STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE	izvajanje storitev ZR v skladu s standardi, opolnomočenje, pomoč pri umeščanju v delo, ocena zaposljivosti	individualni razgovori, individualni načrt, evalvacija, poročanje, merjenje zadovoljstva, spletna stran
UPORABNIKI PROGRAMA SOCIALNE VKLJUČENOSTI	možnost delovno socialne integracije, nudenje psihosocialne opore	individualni razgovori, individualni načrt, evalvacija, merjenje zadovoljstva, spletna stran
MLADI S POSEBNIMI POTREBAMI	pomoč pri večji socialni vključenosti mladih s posebnimi potrebami, oblikovanje enotnega podpornega okolja kot vmesnika med šolo in trgom dela za opolnomočeni vstop ciljne skupine na trg dela	razgovori (osebno, s pomočjo digitalne tehnologije), individualni načrt, poročanje, spletna stran
BREZPOSELNE OSEBE, VODENE V EVIDENCAH ZRSZ, VKLJUČENE V RAZLIČNE UKREPE APZ	pomoč pri pridobivanju delovnih spretnosti in veščin, pridobivanju na področju specifičnih delovnih kompetenc, pridobivanje delovnih navad, delovne konstantnosti, delovne učinkovitosti/storilnosti	v okviru zagotovljenega spremljanja, mentorstva, ocena uspešnosti

DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
DRŽAVNE IN DRUGE INSTITUCIJE, ORGANIZACIJE		
MINISTRSTVO	stabilno, strokovno in učinkovito delovanje	mesečno, kvartalno, letno poročanje, javni razpisi
IZOBRAŽEVALNE USTANOVE, STROKA	povezovanje, strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje	delovne skupine, posveti,
MEDNARODNE ORGANIZACIJE, AGENCIJE	izmenjava izkušenj, znanj, dobrih praks …	projekti, diseminacija
DELODAJALCI	delovno socialna integracija invalidov	sestanki z delodajalci in obiski na njihovem sedežu

DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
NAROČNIKI STORITEV		
POSLOVNI PARTNERJI	izvedba storitev v roku, zagotavljanje kvalitete in kvantitete	razgovori, sestanki (osebno ali s pomočjo digitalnih medijev), poslovno poročilo, dogodki, spletna stran, merjenje zadovoljstva
ZAPOSLENI		
ZAPOSLENI	stabilno delovno okolje, ustrezna motivacija, usposabljanje in izobraževanje, strokovna podpora in spremljanje invalidov	letni razgovori in določanje ciljev, merjenje organizacijske klime, spletna stran, okrožnice, oglasna deska, kolegij vodstva, individualni razgovori in sestanki, srečanja zaposlenih na zboru delavcev, športni, družabni in motivacijski dogodki

DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
UPORABNIKI STROKOVNIH STORITEV		
UPORABNIKI STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE	usposabljanje na delovnem mestu v zaposlitvenem centru	razgovori, načrt spremljanja, evalvacija vključevanja, poročanje in ocena vključevanja
BREZPOSELNE OSEBE, VODENE V EVIDENCAH ZRSZ, VKLJUČENE V RAZLIČNE UKREPE APZ	pomoč pri pridobivanju delovnih spretnosti in veščin, pridobivanju na področju specifičnih delovnih kompetenc, pridobivanje delovnih navad, delovne konstantnosti, delovne učinkovitosti/storilnosti	v okviru zagotovljenega spremljanja, mentorstva, ocena uspešnosti

DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
DRŽAVNE IN DRUGE INSTITUCIJE, ORGANIZACIJE		
MINISTRSTVO	stabilno, strokovno in učinkovito delovanje	mesečno, kvartalno, letno poročanje, javni razpisi
IZOBRAŽEVALNE USTANOVE, STROKA	povezovanje, strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje	delovne skupine, posveti,
MEDNARODNE ORGANIZACIJE, AGENCIJE	izmenjava izkušenj, znanj, dobrih praks …	projekti, diseminacija



6. PRISPEVEK V DRUŽBI, KLJUČNE USMERITVE TRAJNOSTNEGA POSLOVANJA Z UČINKI

Trajnostne vsebine in družbeno odgovorne aktivnosti so sestavni del naše poslovne in organizacijske kulture. S politiko družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja zasledujemo naslednje cilje:

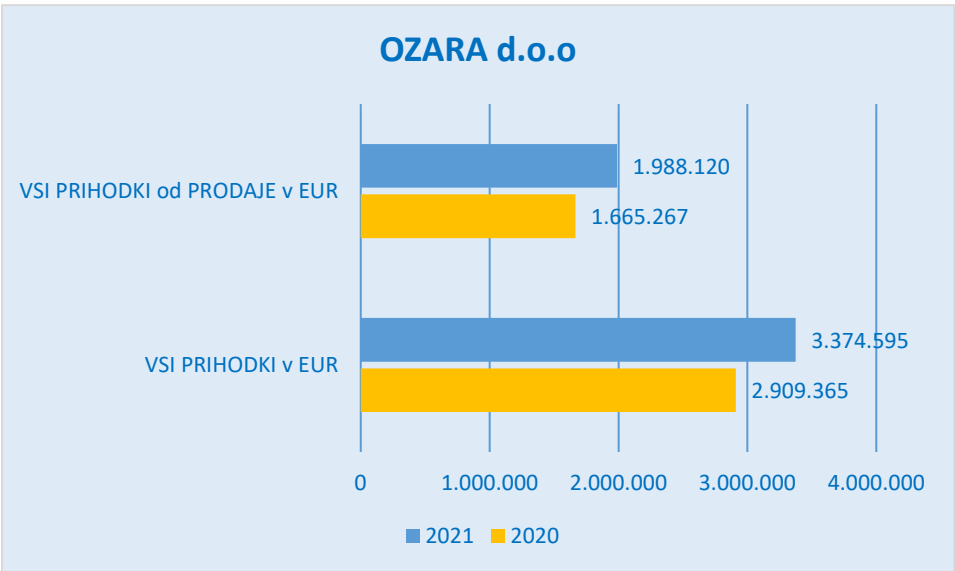
- krepitev zaupanja;
- skrb za razvoj zaposlenih;
- opolnomočenje in prispevek h kvaliteti življenja naših uporabnikov storitev;
- prevzemanje odgovornosti in obvladovanje tveganj;
- korektni odnosi z deležniki;
- prepoznavanje priložnosti trajnostnega razvoja;
- učinkovita raba virov;
- transparentno komuniciranje o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju.

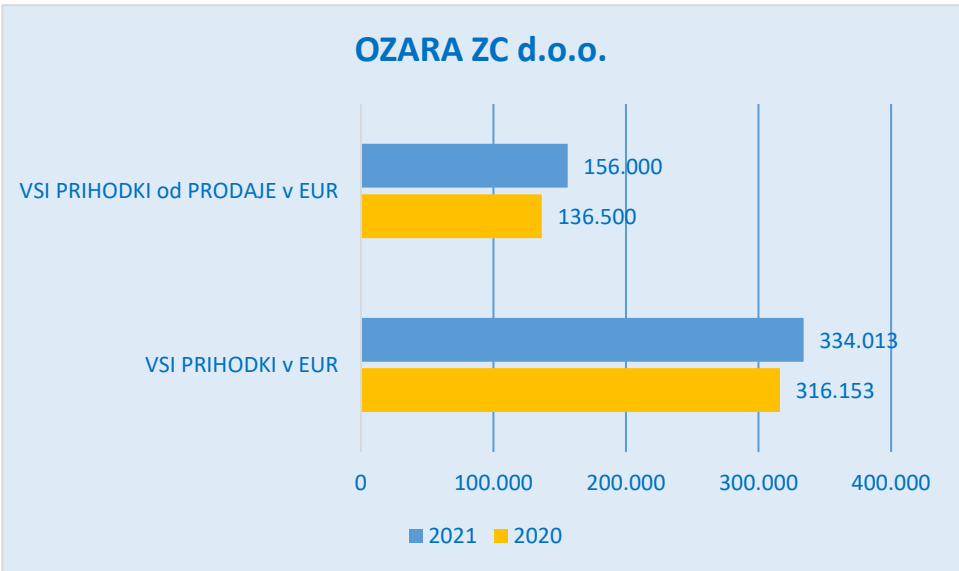
TRAJNOSTNI CILJI	USMERITVE
3 ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE	• Skrb za ohranjanje duševnega in fizičnega zdravja • Krepitev psihične kondicije zaposlenih • Opolnomočenje in prizadevanja k izboljšanju kvalitete življenja in dobrega počutja zaposlenih
4 KAKOVOSTNO IZOBRAŽEVANJE	• Vlagamo v strokovni razvoj in znanje zaposlenih, prizadevamo si za visoko raven njihove usposobljenosti • Zagotavljamo usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine zaposlenih • Povezujemo se z izobraževalnimi ustanovami
8 DOSTOJNO DELO IN GOSPODARSKA RAST	• Krepitev pomena in razvoj organizacijske kulture • Iščemo nove poslovne priložnosti, prizadevamo si k ohranjanju zaposlitev in ustvarjanju novih priložnosti za zaposlovanje • Podpiramo enake možnosti
9 INDUSTRIJA, INOVACIJE IN INFRASTRUKTURA	• Inovativnost je sestavni del našega delovanja • Prizadevamo si k procesni učinkovitosti
12 ODGOVORNA PROIZVODNJA IN PORABA	• Zagotavljamo trajnostne načine porabe in proizvodnje • Prizadevamo si k učinkoviti rabi naravnih virov • S preventivnimi ukrepi, z zmanjševanjem porabe, recikliranjem in ponovno uporabo, si prizadevamo zmanjšati količino odpadkov
17 PARTNERSTVA ZA DOSEGANJE CILJEV	• Krepimo sodelovanje s poslovnimi partnerji, uporabniki naših storitev in drugimi ključnimi deležniki • Prizadevamo si k širjenju mreže partnerskega sodelovanja z javnimi in zasebnimi organizacijami, predstavniki delodajalcev in delavcev, financerji in kupci, invalidskimi organizacijami, z lokalno skupnostjo in drugimi zainteresiranimi stranmi.

Cilj ukrepov podjetja za finančno vzdržnost pri poslovanju je, da v zaostrenih ekonomskih razmerah ohranimo doseženo raven poslovanja ter krepimo svojo prepoznavnost in naš tržni delež tako v lokalnem, nacionalnem kot tudi v mednarodnem okolju.

Še naprej si bomo prizadevali krepiti prihodkovno razmerje v korist lastne dejavnosti, z zagotavljanjem ustrezne kakovosti in količine naših proizvodov ter storitev.

Finančna uspešnost poslovanja našega podjetja je vezana tudi na racionalizacijo stroškov poslovanja z optimiziranjem delovnih procesov in nenehnim spremljanjem kazalnikov kakovosti finančnega poslovanja.





8. ETIKA IN PRAVICE

Oba pravna subjekta v svojem poslovanju delujeta etično in odgovorno do zaposlenih, uporabnikov naših storitev, deležnikov, do širše družbe in okolja. Zaupanje, zaupnost in poštenost so naša ključna vodila.

Vzpostavljeni so mehanizmi, ki preprečujejo psihično, fizično in finančno zlorabo zaposlenih in uporabnikov. Pri izvajanju storitev sledimo vidikom zaupnosti, točnosti, zasebnosti in integritete posameznika ter zagotavljamo, da se storitve, dejavnosti in procesi izvajajo v varnem delovnem okolju.

Kot vodilo v vsakodnevnem poslovanju nam služi Kodeks ravnanja. Odraža/opredeljuje standarde primernega obnašanja in vrednote našega podjetja. Slehernemu izmed nas jasno sporoča, da je način, kako dosežemo posamezne poslovne rezultate, ravno tako pomemben, kot rezultati sami.

V Listini pravic

so opredeljene pravice in obveznosti zaposlenih in oseb vključenih v programe podjetja, kot tudi naročnikov storitev, kupcev izdelkov ter financerjev programov; postopki seznanjanja o pravicah in dolžnostih ter sistem obvladovanja pritožb, ki je posebej dokumentiran.

Etični kodeks

- upošteva dostojanstvo vseh zaposlenih, vključenih v programe in poslovne partnerje,
- zaposlene, uporabnike in poslovne partnerje ščiti pred nepotrebnim tveganjem,
- določa zahteve in pristojnosti v okviru podjetja,
- podpira socialno pravičnost,
- opredeljuje postopke, ki usmerjajo vedenje zaposlenih in vključenih v programe pri izvajanju storitev, usposabljanj in drugih delovnih nalog.

Postopki vključujejo »kaj, kako, kje, kdaj in kdo«, je odgovoren na področju zagotavljanja zaupnosti, natančnosti, zasebnosti in celovitosti informacij.

Sredstva za delo, predmeti dela in ljudje s svojimi znanji ter sposobnostmi so trije ključni resursi organizacijskega in izvajalskega dela slehernega podjetja.
V središču našega poslanstva, prizadevanj in tudi vizije pa je in ostaja človek. Le ta z znanji in sposobnostmi upravlja ter opravlja z obema ostalima resursoma in na ta način načrtuje, organizira, izvršuje ter tudi kontrolira vitalne funkcije podjetja kot delodajalca / zaposlovalca.
Pri zaposlovanju invalidov in predhodno, že pri samem načrtovanju le-tega, delodajalec upošteva Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, tako, da se zagotavlja enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.

V kolikor se ugotovi, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo ali za primere, da bi ohranili zaposlitev delovnega invalida po njegovi dokončni razvrstitveni odločbi o priznanju pravice do premestitve in pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, uveljavlja delodajalec sodelovanje Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije ter Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Posebno skrb v podjetju namenjamo varnemu in zdravemu opravljanju dela, počutju ter kakovosti življenj naših zaposlenih.

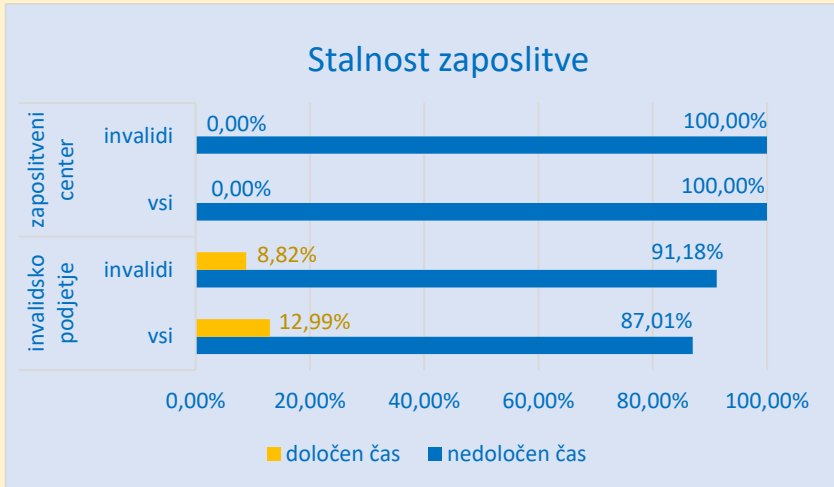
Zaposleni, ključni partnerji podjetja

Cenimo znanje in izkušnje ter pripadnost in predanost zaposlenih podjetju. Spodbujamo njihovo individualno in skupinsko rast z udejanjanji potencialov ter kreativnostjo. Ob finančnih vlaganjih / investicijah v sam razvoj podjetja, so namreč ključni dejavnik naše konkurenčnosti na trgu, ki mu ponujamo naše storitve in lastne proizvode.

Z načrtovanim in tudi smiselno usmerjenim usposabljanjem ter izobraževanjem skrbimo za njihovo karierno /strokovno, vodstveno in tudi osebnostno rast ter kompetentnost.

Zaposlovanje in stalnost zaposlitve ter fluktuacija kadra

V letu 2021 je invalidsko podjetje zaposlovalo skupno 82 oseb, 36 jih je izkazovalo status invalida.
Zaposlitveni center je v letu 2021 zaposloval skupno 15 oseb, od tega 9 na zaščitenem delovnem mestu, 2 strokovna delavca, 3 strokovne sodelavce in direktorja.



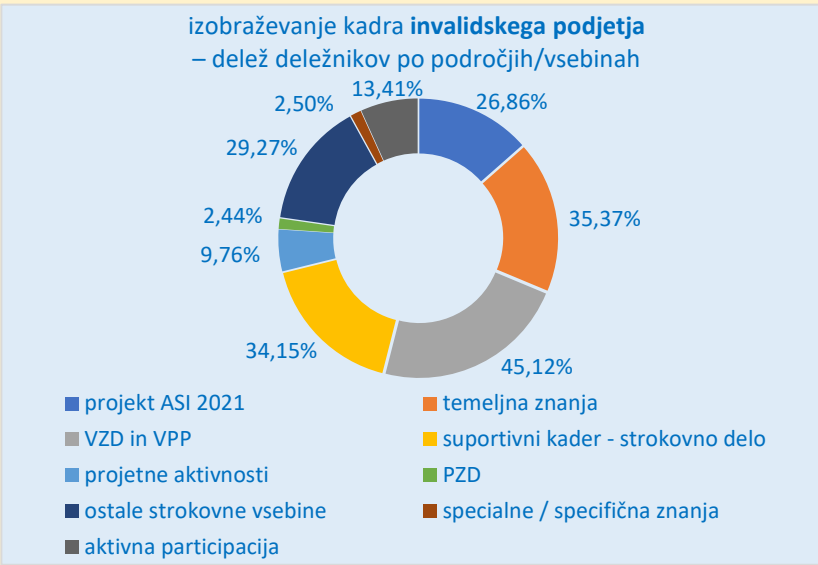
Obe podjetji kot delodajalca ščitita in podpirata pravice vseh delavcev podjetja v smislu enakih možnosti, enake obravnave in enakega sodelovanja, z zagotavljanjem informiranosti o možnostih ter uveljavljanjem nediskriminatornih in pozitivnih aktivnosti znotraj svoje poslovne dejavnosti. Prizadeva si za ohranjanje kontinuitet v zaposlovanju, kar izkazuje tudi izjemen delež zaposlitev za nedoločen čas na zadnji dan leta 2021.

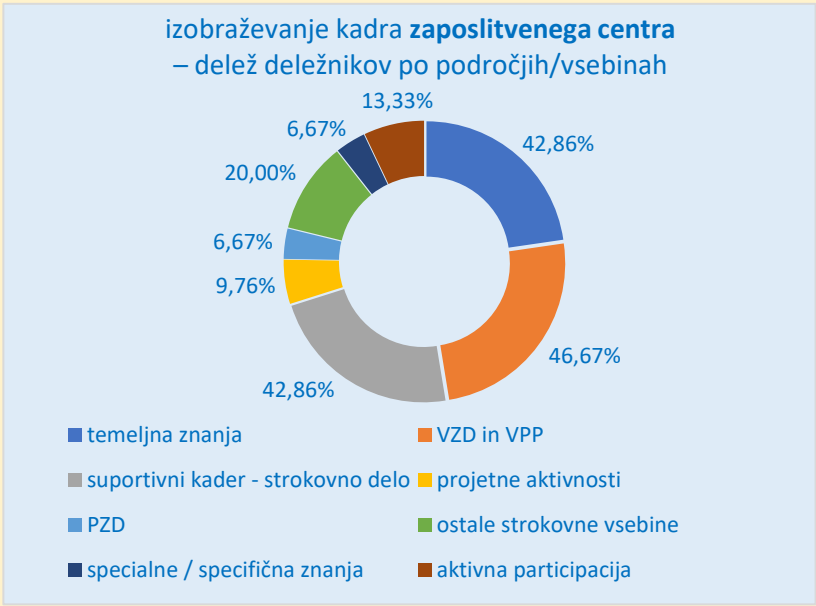
Podjetji sistematično spremljata t.i. kadrovsko fluktuacijo, ki ponazarja gibanje števila zaposlenih. Med odhode iz organizacije štejemo odhod kadrov iz različnih razlogov, ki so bodisi na strani delavca ali pa podjetja kot delodajalca. Presoja o razlogih za tovrstne odhode je za podjetje pomembna, ker fluktuacija s seboj vedno prinese določena ekonomska in socialna vprašanja, ki jih je potrebno ustrezno (raz)rešiti. V letu 2021 je le ta predstavljala 6,10% odstotni delež glede na skupno število vseh zaposlenih v tem časovnem obdobju, leto pred tem pa je le ta predstavljala 8,75% odstotni delež glede na skupno število vseh zaposlenih v tem časovnem obdobju.

Skrb za strokovni, delovni in osebni razvoj zaposlenih

Posebna skrb obeh podjetij kot delodajalcev je namenjena pravicam zaposlenih, njihovi varnosti in zdravju, pogojem dela, socialni varnosti, osebnemu ter strokovnemu razvoju, socialnemu dialogu in medsebojnim odnosom.

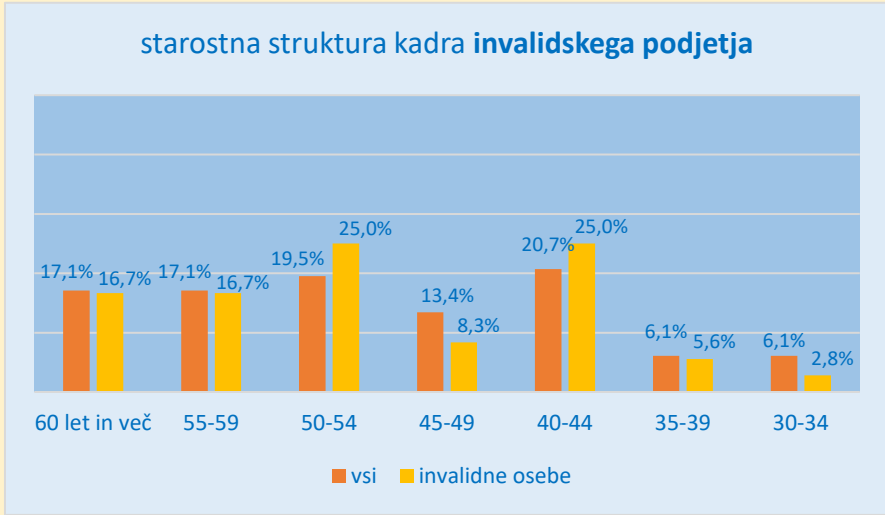
usposabljanje, vseživljenjsko učenje in izobraževanje kadra



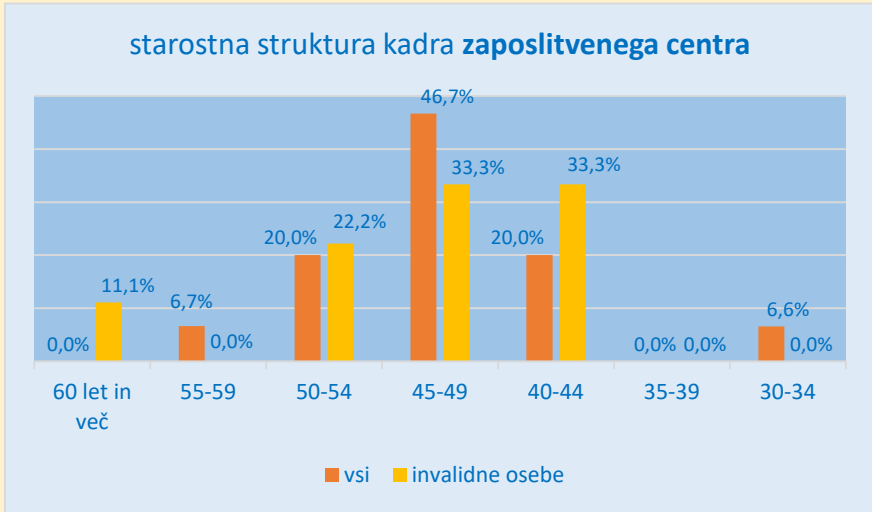


Ob evidentiranju je bilo ugotovljeno, da je bilo 89,02% kadra invalidskega podjetja deležnega vsaj ene izmed vsebin, v zaposlitvenem centru znaša delež le teh 86,67% vseh zaposlenih. V letu 2020 je ta delež znašal 61,25 vseh zaposlenih v invalidskem podjetju in 44,44% vseh zaposlenih v zaposlitvenem centru.

trend staranja kadra



Povprečna starost kadra je bila 49,46 let, pri invalidih pa je le ta znašala 49,89 let.



Povprečna starost zaposlenih v letu 2021 je znašala 46,93 let, v letu 2020 pa 46,39 let

Ker želimo kompleksno obravnavati aktualne izzive, se je invalidsko podjetje že v letu 2020 vključilo v aktivnosti sklopa II - projekta POLET, v okviru katerega naj bi se vse do meseca septembra 2022 operacionalizirali prilagojeni programi za aktivno in zdravo staranje njegovih zaposlenih.
Obe podjetji, torej invalidsko podjetje in zaposlitveni center sta uspešno kandidirali na Javni poziv za sofinanciranje postopka pridobitve pristopnega certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec« iz sredstev ESS (v letu 2021), za boljše upravljanje zaposlenih na Področju 3 – medgeneracijsko sodelovanje. V mesecu septembru 2021 pa sta pridobili tudi pristopni certifikat za izbrano področje.
Na podlagi uspešne prijave na Javni razpis za podporo podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitvi njihovih kompetenc 2021 (ASI 2021), je invalidsko podjetje v program vključilo 24 zaposlenih starih 50 let in več, od tega jih je kar 50% s statusom invalida.

ostale aktivnosti

Kot delodajalec z večletno prakso na področju tako zaposlovanja kot tudi usposabljanja invalidov, si pri svojem delu postavljamo vedno nove izzive in iščemo nove priložnosti. Naše zaposlene, uporabnike in ostale deležnike za to kar naprej vabimo k sodelovanju kot sotvorce naših prizadevanj, v smislu izboljšav.

Ob nastopu določenih življenjskih dogodkov in situacij imajo naši zaposleni pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače, ki jih koristijo ob samem nastopu le-teh. Nabor razlogov je bil s strani delodajalca dopolnjen, spremenjeno pa je bilo v večini primerov - razlogov tudi pripadajoče število delovnih dni, ki je ugodnejše / višje. Za namene seznanitve zaposlenih je bila pripravljena tudi zloženka s povzetkom vseh življenjskih dogodkov, za katere lahko koristijo omenjeno pravico, s pripadajočimi dnevi odsotnosti ob nastopu le-teh.

Pripravljena je bila STRATEGIJA UPRAVLJANJA STAREJŠIH ZAPOSLENIH V INVALIDSKEM PODJETJU OZARA d.o.o. ter načrti za osebni in poklicni razvoj za 24 naših sodelavcev, starih 50 in več let, ki so vključeni v projekt ASI 2021.

K pravilom našega »spoštljivega vedenja« smo dodali pravilo PRI NAS NE OBREKUJEMO! in v ta namen v okviru aktivnosti invalidskega podjetja v projektu POLET POZDRAV AKTIVNIM, za obe podjetji pripravili zloženko.

Prilagodil se je nabor in izbor aktivnosti s področja promocije ter skrbi za naše zdravje. Ob kolesarjenju po Murski Soboti in njeni okolici, pohodu na Čoklečovo goro v Gorišnici, plavanju v Športnem parku Ruše, plesnem tečaju za vse generacije pri Plesni šoli Rolly, tradicionalnem kostanjevem pikniku, smo si, upoštevaje vse smernice in priporočila za preprečitev širjenja nalezljive bolezni COVID-19, ponovno vzeli nekaj časa le zase ter preprosto uživali v družbi, obdani s sodelavci.

V mesecu decembru, ko se že po tradiciji povzemajo zahvale, obdarujejo naši zaposleni in pripravljajo presenečenja za radovedne in iskrive očke ter poglede otrok naših zaposlenih, smo obdarovali tudi tokrat. Ob otrocih zaposlenih, ki so rojeni v obdobju (2011-2021) smo tokrat obdarovali tudi vnuke naših zaposlenih, ki prav tako spadajo v že prej omenjeno starostno obdobje. Pri samem obdarovanju smo se prilagajali priporočilom in smernicam za zajezitev širjenja aktualne in že nekajkrat v tem poročilu omenjene nalezljive bolezni ter se odpovedali skupinskemu druženju.

Zaposlenim smo za njihove otroke in vnuke individualno izročali darilne kartice za nakup v poslovalnicah prodajalca za otroke. Obšli smo zavijanje v darilni papir in v pripravo želje namenjene obdarovancu raje vložili svoj čas ter lastno kreativnost in tako domiselno opremili vrednosti kartici.

Zaposleni, kot obdarovanci, pa so prejeli simbolične pakete z dobrotami lokalnega izvora, čimer smo podprli lokalni zaposlitveni center, čigar produkt so bile.

Prilagoditev delovnih pogojev - krajše omogočanje dela na daljavo, na delovnih področjih kjer je to mogoče. Med prednostmi tega instituta je za zaposlenega prav gotovo tudi prihranek sredstev za prihod na delo in v času, ki ga drugače porabimo za prihod na delo.

10. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA

Obe podjetji poslujeta v najetih poslovnih prostorih. Mesečni obračun skupnih obratovalnih stroškov se v objektu, kjer je sedež družb obračunava na osnovi predhodno usklajenih parametrov, večina glede na število uporabnikov (smeti, skupna poraba vode, kanalščina) ali glede na površino prostora (skupna elektrika, skupno ogrevanje, stroški upravljanja), medtem, ko imamo za potrebe ogrevanja vgrajena lastna trošila, kjer se obračunavajo stroški po dejanski porabi.

Na ostalih dveh lokacijah, kjer imata družbi registrirani svoji poslovni enoti, se plačujejo stroški po dejanski porabi, skupnih površin z ostalimi uporabniki objekta namreč nimamo.

Na področju storitvenih dejavnosti, kot je npr. čiščenje prostorov se že v velikem deležu uporabljajo biološko razgradljiva čistila.
Z namenom varčne rabe energije smo na stikala in naprave (računalniki, tiskalniki,...) v družbi namestili nalepke z opozorili o izklapljanju le-teh po končani uporabi. Prav tako se izvaja se sukcesivna zamenjava obstoječih svetil z varčnimi LED svetili.

Upravitelju objekta v Mariboru, kjer imata sedeža obe podjetji – družbi Promessa so.p. je bil poslan dopis v zvezi s sprovajanjem smernic učinkovite rabe energije in odgovornega ravnanja z okoljem ter podan predlog za ureditev skupnega ekološkega otoka.
Med drugim so naša prizadevanja še na naslednjih področjih:

- postopno uvajanje ločenega zbiranja odpadkov na vseh enotah,
- v mizarski delavnici je izvedena priprava električne omarice za naknadni priklop solarnih panelov, kar je v planu v prihodnosti,
- na sistem ogrevanja v mizarski delavnici je bil naknadno vgrajen mešalni ventil in sicer z namenom samodejnega reguliranja toplote v posameznih prostorih ter posledično bistveno zmanjšanje porabe,
- na sedežu družbe so bile v vseh prostorih nameščene inverterske klimatske naprave in sicer z namenom zagotoviti temperaturno ugodje koristnikom prostorov,
- za potrebe izvajanja dela in obveznosti izven enote družbe, je omogočena uporaba službenih koles, ki so razpoložljiva na vseh lokacijah podjetij,
- v okviru projektne dejavnosti invalidskega podjetja je bilo več kot 28 dogodkov izvedenih v on-line izvedbi oz. t.i. hibridni obliki, vključno z izvedbo pilotnih usposabljanj in s tem manjši ogljični odtis, ki ga puščamo na okolju (neuporaba letalskega prevoza, transferjev do letališč in nazaj,...).