



2022-23
TRAJNOSTNO POROČILO



STORITVENO IN INVALIDSKO
PODJETJE d.o.o.



ZAPOSLOTIVNI CENTER



PREDSTAVLJAMO SE....

Spoštovane bralke, spoštovani bralci, predstavljava se vam gospodarski družbi OZARA d.o.o. in OZARA ZC d.o.o., ki imava status ter poslujeva, prva omenjena kot invalidsko podjetje in druga kot zaposlitveni center.

Pred vami je tokrat že naše drugo trajnostno poročilo.

1. UVODNI NAGOVOR ODGOVORNIH OSEB

ZAVEZANOST DRUŽBENI ODGOVORNOSTI IN VKLJUČEVANJU

Družbena odgovornost in trajnostni razvoj sta ključna elementa našega delovanja, še posebej kot delodajalca, ki zaposluje invalide. Implementacija trajnostnih načel v okolju, kjer si prizadevamo zagotavljati enake možnosti za delovno in socialno vključevanje invalidov, predstavlja tako etično ravnanje kot tudi dolgoročno strateško odločitev našega podjetja.

VKLJUČUJOČE DELOVNO OKOLJE

Naše poslanstvo je ustvarjanje delovnega okolja, ki spodbuja enakost, spoštovanje in medsebojno sodelovanje. V podjetju si prizadevamo, da se vsi zaposleni počutijo cenjeni in imajo enake priložnosti za karierni razvoj ter aktivno soustvarjanje uspeha organizacije. Zvestno krepimo organizacijsko kulturo, v kateri je vsak posameznik prepoznan kot pomemben soustvarjalec skupnih rezultatov.

STORITVE IN PROGRAMI ZA PODPORO INVALIDOM

Na trgu ponujamo raznolike storitvene in proizvodne dejavnosti. Smo koncesionar za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije na območju Območnih služb Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Maribor in Murska Sobota. Poleg tega izvajamo program socialne vključenosti v naših enotah v Mariboru, Murski Soboti in Slovenj Gradcu. Programi so usmerjeni k višji samostojnosti, delovni vključenosti in izboljšanju kakovosti življenja naših uporabnikov.

PROJEKтна DEJAVNOST IN KREPITEV STROKOVNIH KOMPETENC

Kakor ostala podjetja se tudi naše sooča z gospodarskimi in strokovnimi izzivi. Za zagotavljanje

dolgoročne stabilnosti zato sistematično razvijamo projektne aktivnosti. Razpoložljivo strokovno znanje nadgrajujemo z dodatnimi kompetencami, prenosom dobrih praks ter partnerskim sodelovanjem na nacionalni in mednarodni ravni. S tem krepimo svojo vlogo inovativnega in učečega se invalidskega podjetja.

STANDARDI KAKOVOSTI IN PREJETI CERTIFIKATI

Naše delovanje temelji na smernicah in merilih dveh pomembnih certifikatov, ki potrjujeta našo zavezanost družbeni odgovornosti in kakovosti storitev:

- **Napredni certifikat – N1: Družbeno odgovoren delodajalec** (področje: medgeneracijsko sodelovanje)
- **EQUASS Assurance in Social Services – EQUASS Assurance (2018)**

Oba certifikata potrjujeta naš sistematičen pristop k trajnostni naravnosti, vključevanju zaposlenih in stalnemu izboljševanju kakovosti storitev.

DOSEŽKI

V letu 2022 smo iz pristopnega certifikata napredovali v Napredni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec za področje certificiranja Medgeneracijsko sodelovanje.

V letu 2023 pa smo v kategoriji mikro/majhno podjetje prejeli nagrado HORUS 2023 za projekt Medgeneracijsko sodelovanje, kar predstavlja pomembno priznanje našemu delu in potrjuje učinkovitost naših aktivnosti na področju družbene odgovornosti.

Prokuristka družbe OZARA d.o.o.

ga. Karmen KOČIVNIK, univ. dipl. psih.

»Delodajalci imamo etično odgovornost ustvarjati in ohranяти delovno okolje, ki spodbuja vključenost, enakost in sodelovanje vseh zaposlenih. Z vključevanjem etičnih načel ter varovanja človekovih pravic v naše strategije družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja presežemo zakonsko določene obveznosti ter aktivno prispevamo k oblikovanju bolj vključujoče, pravične in trajnostno naravnane družbe.«

Direktor družbe OZARA ZC d.o.o.

g. Igor PAVLETIČ, dipl. ing. gr.



2. MEJE TRAJNOSTNEGA POROČANJA

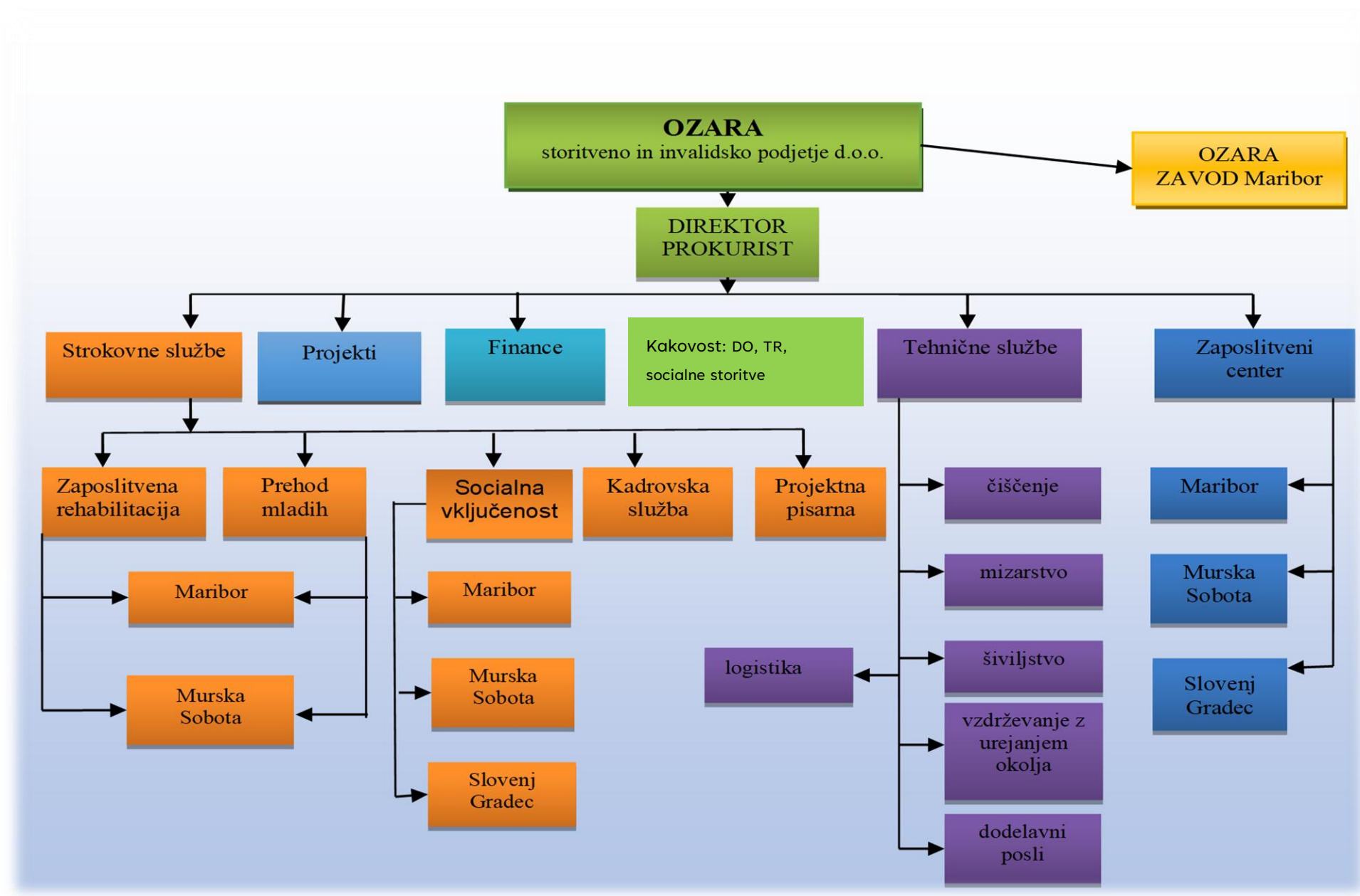
Družbena odgovornost je ena izmed temeljnih vrednot obeh pravnih subjektov, čeprav po zakonodaji nismo zavezani k pripravi trajnostnega poročila. Ker redno spremljamo razvoj trajnostnih smernic ter v svoje poslovanje vključujemo okoljske, družbene in upravljalvske prakse, ki pomembno oblikujejo našo organizacijsko kulturo, smo se na lastno pobudo odločili za pripravo trajnostnega – nefinančnega poročila.



Poročilo ni pripravljeno v skladu s standardi GRI, vendar sledi njihovim ključnim smernicam in zagotavlja pregledne ter relevantne informacije o našem poslovanju. Predstavlja ključne aktivnosti ter izpostavlja ekonomske, družbene in okoljske učinke delovanja obeh pravnih subjektov.

Obdobje poročanja v tem dokumentu zajema leti 2022 in 2023 ter predstavlja naše drugo trajnostno – nefinančno poročilo, ki nadaljuje poročanje po prvem dokumentu za leto 2021. Dinamika poročanja ostaja opredeljena kot dvoletni cikel.

3. PREDSTAVITEV ORGANIZACIJSKE STRUKTURE



4. OSNOVNI PODATKI IN DEJAVNOSTI PODJETIJ

kratko ime:	OZARA d.o.o.
ulica	Ulica heroja Šaranoviča 27
naselje:	Maribor
pošta:	2000 Maribor
občina:	Mestna občina Maribor
regija:	PODRAVSKA
telefon/telefaks:	02-238-06-70 (telefon) 02-238-06-77 (telefaks)
e-pošta:	alen.kocivnik@ozara.si karmen.kocivnik@ozara.si

POSLOVNI ENOTI PODJETJA:

kratko ime:	OZARA d.o.o., PE Slovenj Gradec
ulica:	Lepa pot 4
naselje:	Slovenj Gradec
pošta:	2380 Slovenj Gradec
občina:	Slovenj Gradec
regija:	KOROŠKA
telefon:	02-885-8870

kratko ime:	OZARA d.o.o., PE Murska Sobota
ulica:	Obrtna ulica 11
naselje:	Murska Sobota
pošta:	9000 Murska Sobota
občina:	Murska Sobota
regija:	POMURSKA
telefon:	02-521-4456

Trgu ponujamo širok nabor storitvenih dejavnosti in proizvodnih del, med katere sodijo čiščenje poslovnih prostorov, druga specializirana čiščenja, mizarske storitve po naročilu, urejanje okolja in zelenih površin, vzdrževalna dela, slikopleskarske storitve, suho-montažna dela, polaganje stenskih in talnih oblog, gradbena in montažna dela, popravila, šiviljske storitve po naročilu ter dodelavna dela v okviru proizvodnega procesa.

Smo koncesionar za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije za področje Območnih služb Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Maribor in Murska Sobota ter izvajalec programa socialne vključenosti na lokacijah podjetja v Mariboru, Murski Soboti in Slovenj Gradcu.

Ker se, tako kot drugi pravni subjekti, na ekonomskem in strokovnem področju soočamo z različnimi izzivi, vzporedno krepimo tudi našo projektno dejavnost. Razpoložljivo strokovno znanje nadgrajujemo z dodatnimi veščinami in prilagoditvami dobrih praks, ki jih pridobivamo prek nacionalnega in mednarodnega partnerskega sodelovanja.

Kot (so)soustvarjalci družbene odgovornosti in trajnostne naravnosti k izzivom pristopamo ter poslujemo skladno s smernicami dveh certifikatov, ki sta nam že bila podeljena.



**STORITVENO IN INVALIDSKO
PODJETJE d.o.o.**

kratko ime: OZARA ZC d.o.o.
ulica: Ulica heroja Šaranoviča 27
naselje: Maribor
pošta: 2000 Maribor
občina: Maribor
regija: PODRAVSKA
telefon/: 02 2380 678
e-pošta: igor.pavletic@ozara.si
zc@ozara.si

POSLOVNI ENOTI PODJETJA:

kratko ime: OZARA ZC d.o.o., PE Slovenj Gradec
ulica: Lepa pot 4
naselje: Slovenj Gradec
pošta: 2380 Slovenj Gradec
občina: Slovenj Gradec
regija: KOROŠKA

kratko ime: OZARA ZC d.o.o., PE Murska Sobota
ulica: Obrtna ulica 11
naselje: Murska Sobota
pošta: 9000 Murska Sobota
občina: Murska Sobota
regija: POMURSKA

Družba je ustanovljena z namenom zagotavljanja zaposlitvenih možnosti za invalide, ki zaradi svojih omejitev dosegajo med 30 % in 70 % pričakovanih delovnih rezultatov. Zaposlitvene možnosti so prilagojene potrebam invalidov, ki so zaposljivi v zaščiteni zaposlitvi na podlagi pravnomočne odločbe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Zaposleni na zaščitenih delovnih mestih so vključeni v različna področja dela, med drugim v:

- čiščenje poslovnih prostorov,
- sestavljanje in pakiranje različnih polizdelkov in izdelkov,
- pomožna mizarska dela,
- šivanje tekstilnih izdelkov,
- urejanje in vzdrževanje okolja.

Delo poteka tako na sedežu in poslovnih enotah zaposlitvenega centra kot tudi na objektih naročnikov, s katerimi imamo sklenjene poslovne pogodbe. Z raznolikostjo delovnih okolij zaposlenim omogočamo širok spekter delovnih priložnosti, prilagojenih njihovim potrebam in zmožnostim.

V zaposlitvenem centru invalidom kontinuirano zagotavljamo strokovno podporo ter vključevanje na vseh ravneh – tako v delovnem kot socialnem smislu. Zavedamo se, da je vključevanje invalidov v delovni proces zahteven, a hkrati izjemno pomemben korak k zagotavljanju enakih možnosti, večji samostojnosti in osebni rasti.



5. POSLANSTVO, VIZIJA IN VREDNOTE

POSLANSTVO

Naše poslanstvo je ustvarjati enake možnosti za usposabljanje, zaposlovanje in socialno vključevanje vseh, ne glede na njihove zmožnosti, sposobnosti ali posebne potrebe.

Skozi naše številne dejavnosti si prizadevamo biti navzven prepoznavni po kakovosti storitev in rešitev, navznoter pa kot odprto, podporno in vključujoče podjetje, kjer zaposleni z različnimi talenti z veseljem združujejo svoje delo, znanje in izkušnje.

VIZIJA

Želimo biti prepoznani kot:

- odgovoren in podporen zaposlovalec,
- zanesljiv delodajalec,
- ugleden izvajalec storitev ter
- trden poslovni partner.

Gradimo okolje, ki vsem omogoča enake priložnosti za usposabljanje, zaposlovanje in aktivno sodelovanje v družbi. Naša vizija temelji na zagotavljanju ekonomske in socialne varnosti, trajnostni naravnosti ter krepitvi kakovosti življenja oseb z različnimi zmožnostmi.



VREDNOTE

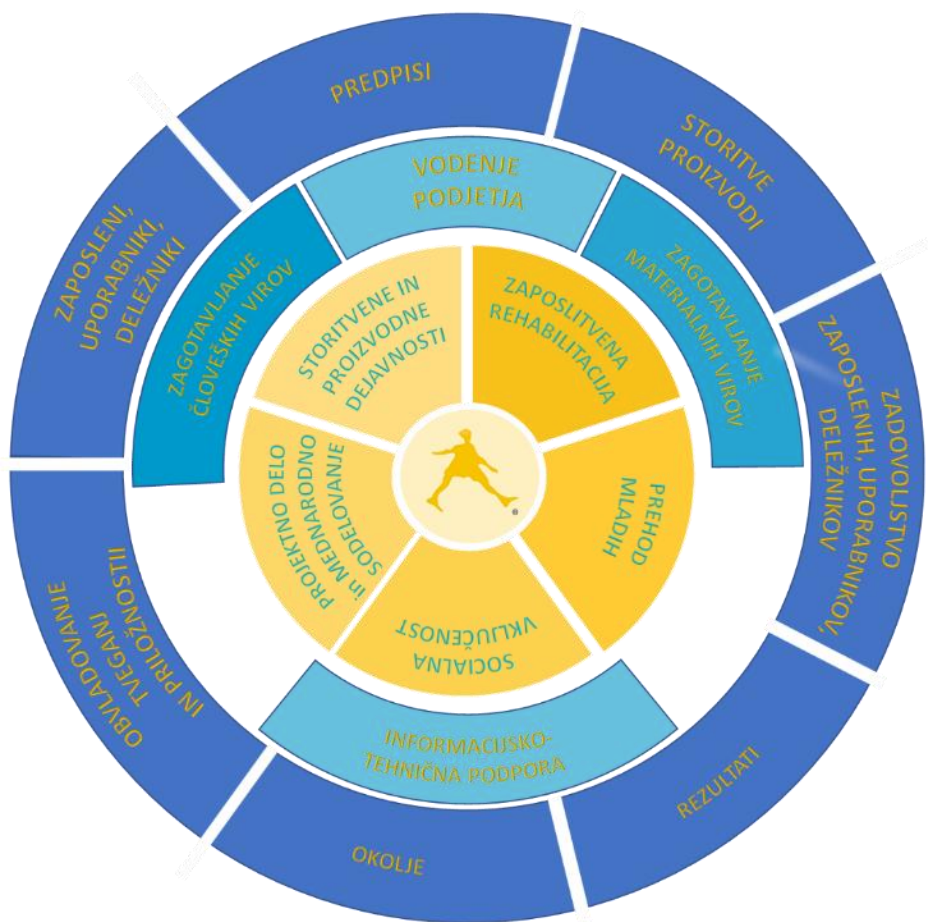
Naše delovanje temelji na ustvarjanju **enakih možnosti**, s katerimi zagotavljamo, da ima vsak posameznik prostor za razvoj svojih potencialov ne glede na njegove sposobnosti ali omejitve. Pri tem nas vodi **inovativnost**, saj nenehno iščemo nove, prilagojene in boljše rešitve, ki zaposlenim omogočajo učinkovito delo ter kakovostne rezultate.

Pomemben del naše kulture je **timsko delo**, zavedanje, da uspeh ustvarjamo skupaj, skozi sodelovanje, podporo in medsebojno učenje. Zato vsak korak sprejemamo z visoko stopnjo **odgovornosti**, tako do zaposlenih in uporabnikov kot do širšega družbenega okolja, v katerem delujemo.

Zavezani smo k gradnji trdnih **partnerstev**, ki temeljijo na zaupanju, spoštovanju in skupnem ustvarjanju dodane vrednosti. Hkrati spodbujamo **kreativnost**, saj verjamemo, da sveže ideje in izražanje različnih perspektiv pomembno prispevajo k napredku ter oblikovanju kakovostnih storitev.

Vse naše vrednote povezuje **strpnost**, ki je temelj odprtosti, razumevanja in sprejemanja drugačnosti. Prav ta strpnost nam omogoča, da ustvarjamo varno, vključujoče in spodbudno delovno okolje, v katerem se lahko vsak zaposleni razvija ter prispeva po svojih najboljših močeh.

6. VREDNOTNA VERIGA IN KLJUČNI DELEŽNIKI

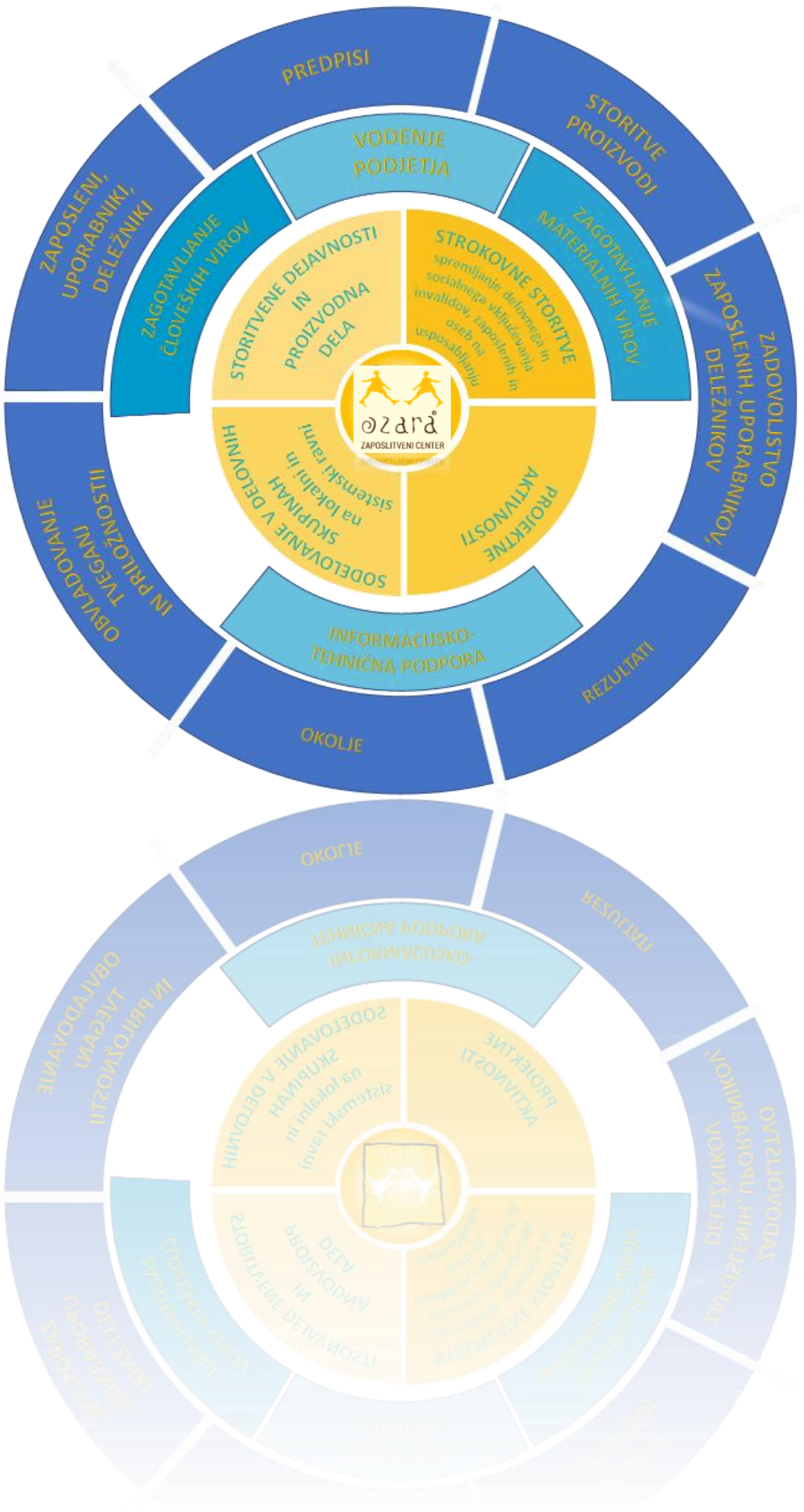


DELEŽNIK	POTREBE IN PRIČAKOVANJA	NAČINI KOMUNICIRANJA
NAROČNIKI STORITEV		
POSLOVNI PARTNERJI	izvedba storitev v roku, zagotavljanje kvalitete in kvantitete	razgovori, sestanki (osebno ali s pomočjo digitalnih medijev), poslovno poročilo, dogodki, spletna stran, merjenje zadovoljstva
NAPOTITELJI (ZRSZ, 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 ZAPOSLOVITVENE 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 trgov delu 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
UPORABNIKI STROKOVNIH STORITEV		
UPORABNIKI STORITEV ZAPOSLOTITVENE 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
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



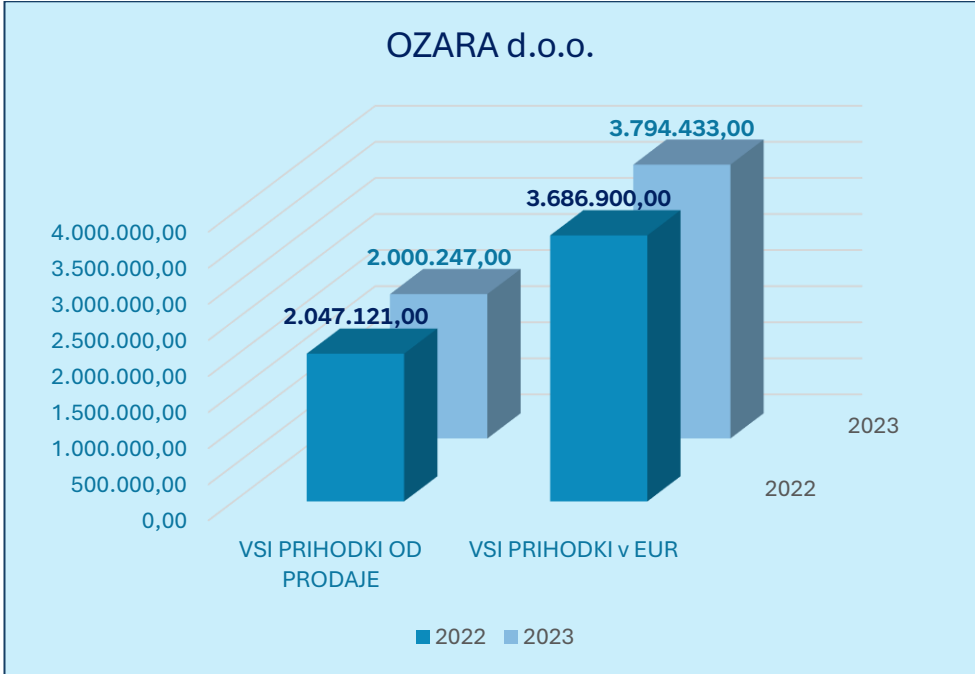
7. PRISPEVEK V DRUŽBI, KLJUČNE USMERITVE TRAJNOSTNEGA POSLOVANJA Z UČINKI

Trajnostne vsebine vsebine in družbeno odgovorne aktivnosti so sestavni del naše poslovne in organizacijske kulture. Z izvajanjem politike družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja sistematično gradimo okolje, ki podpira ljudi, krepi skupnost in spodbuja odgovorno poslovanje. Pri tem zasledujemo naslednje ključne cilje:

- krepitev zaupanja med zaposlenimi, deležniki in širšo javnostjo;
- skrb za strokovni in osebni razvoj zaposlenih, ki predstavlja temelj uspešnega delovanja organizacije;
- opolnomočenje uporabnikov in izboljševanje kakovosti njihovega življenja;
- prevzemanje odgovornosti ter proaktivno obvladovanje tveganj v poslovnem in družbenem okolju;
- gradnja korektnih, spoštljivih in partnerskih odnosov z vsemi deležniki;
- prepoznavanje priložnosti trajnostnega razvoja, ki omogočajo inovacije in dolgoročno stabilnost;
- učinkovita in premišljena raba virov, skladna z načeli krožnega gospodarstva;
- transparentno in redno komuniciranje o naših rezultatih, vplivih in napredku na področju družbene odgovornosti in trajnosti.

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.

8. ANALIZA USPEŠNOSTI

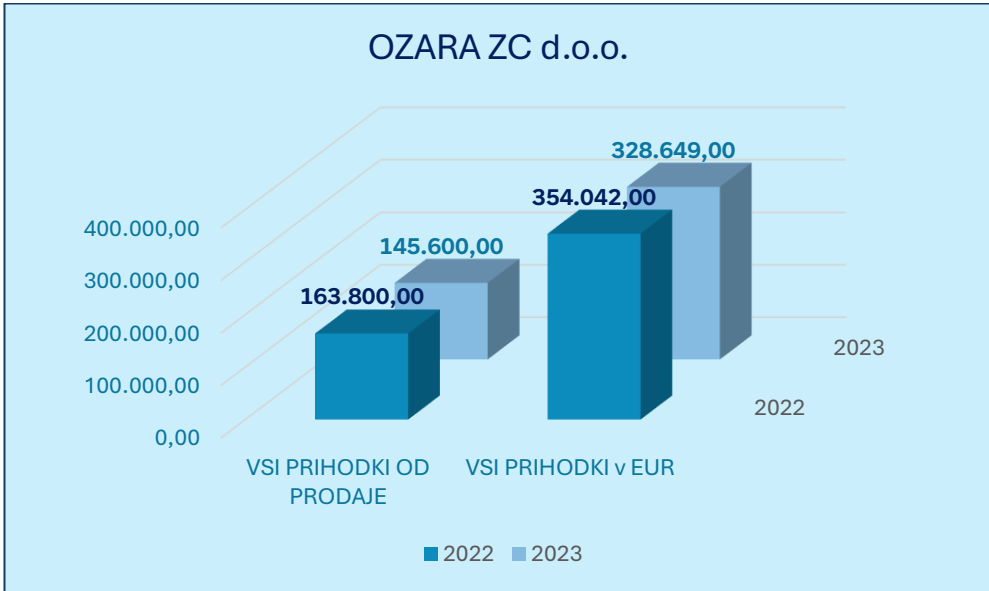


Eden ključnih ukrepov podjetja za zagotovitev finančne vzdržnosti je ohranjanje dosežene ravni poslovanja v zaostrenih ekonomskih razmerah ter krepitev prepoznavnosti in tržnega deleža – tako v lokalnem kot tudi v nacionalnem in mednarodnem okolju.

Tudi v prihodnje si bomo prizadevali krepiti prihodkovno razmerje v prid lastni dejavnosti, in sicer z zagotavljanjem ustrezne kakovosti in količine naših proizvodov ter storitev.

Finančna uspešnost našega poslovanja temelji na:

- racionalizaciji stroškov,
- optimizaciji delovnih procesov,
- nenehnem spremljanju kazalnikov kakovosti finančnega poslovanja in
- odgovornem upravljanju virov.



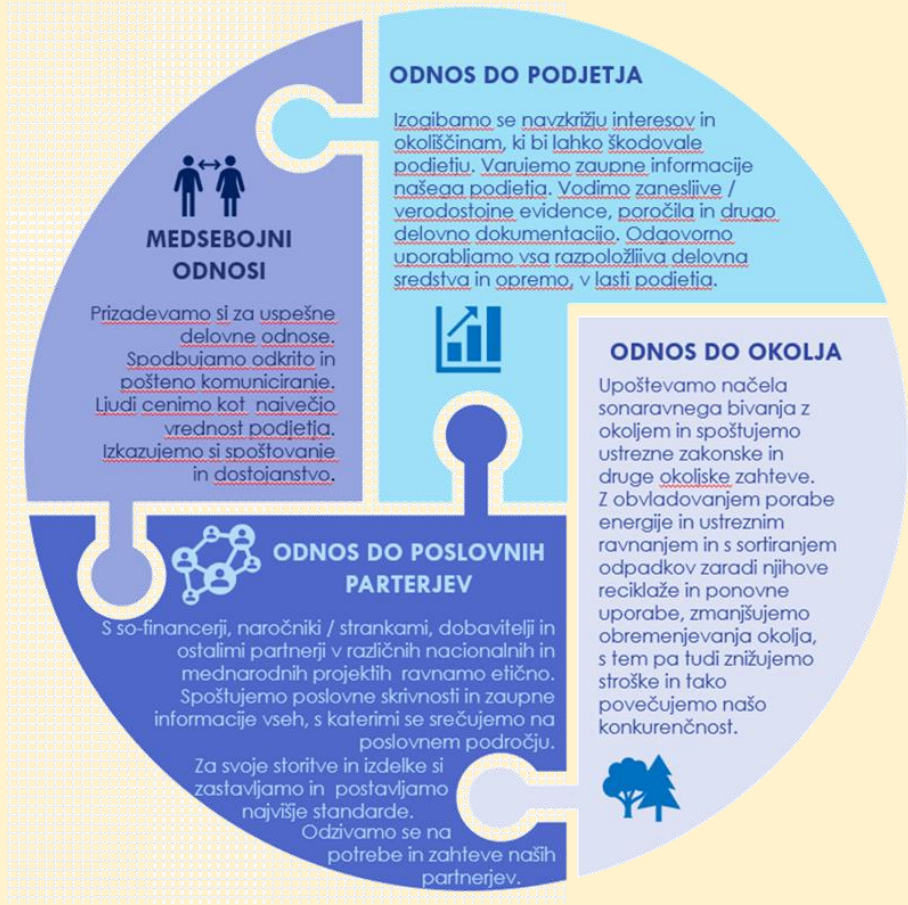
9. ETIKA IN PRAVICE

Etika in odgovorno poslovanje

Oba pravna subjekta pri svojem delovanju sledita visokim etičnim standardom ter odgovornemu odnosu do zaposlenih, uporabnikov storitev, deležnikov, širše družbe in okolja. Naša temeljna vodila so zaupanje, zaupnost in poštenost.

Vzpostavljeni so učinkoviti mehanizmi za preprečevanje kakršnekoli psihične, fizične ali finančne zlorabe zaposlenih ter uporabnikov storitev. Vsi procesi in dejavnosti so zasnovani tako, da zagotavljajo varno delovno okolje ter spoštujejo vidike zaupnosti, natančnosti, zasebnosti in osebne integritete.

Kodeks ravnanja nam tako služi kot stalno vodilo pri delu. Opredeljuje vrednote podjetja in standarde primernega ravnanja ter poudarja, da je način, kako dosežemo poslovne rezultate, enako pomemben kot rezultati sami.



V **Listini pravic** so jasno opredeljene pravice in obveznosti zaposlenih ter oseb, vključenih v programe podjetja, pa tudi pravice in odgovornosti naročnikov storitev, kupcev izdelkov ter financerjev programov. Dokument določa postopke seznanjanja z dolžnostmi in pričakovanji ter vsebuje sistem obvladovanja pritožb, ki je posebej opredeljen in dostopen vsem deležnikom.

Naš **Etični kodeks** predstavlja temeljno vodilo za etično, strokovno in odgovorno delovanje podjetja. V njem so zajeta naslednja ključna načela:

- spoštovanje dostojanstva vseh zaposlenih, oseb vključenih v programe ter poslovnih partnerjev;
- zaščita zaposlenih, uporabnikov in partnerjev pred nepotrebnimi tveganji;
- jasna opredelitev pristojnosti, odgovornosti in zahtev znotraj podjetja;
- podpora in spodbujanje socialne pravičnosti;
- natančno definirani postopki, ki usmerjajo vedenje in ravnanje zaposlenih ter oseb vključenih v programe pri izvajanju storitev, usposabljanj in drugih delovnih nalog.

Etični kodeks določa tudi standarde, ki zagotavljajo spoštovanje načel zaupnosti, točnosti, zasebnosti in integritete posameznika. Postopki so zgrajeni na jasnih odgovorih na vprašanja kaj, kako, kje, kdaj in kdo je odgovoren za varovanje informacij ter zagotavljanje njihove celovitosti in zanesljivosti.

Sredstva za delo, predmeti dela ter ljudje s svojimi znanji in sposobnostmi predstavljajo tri ključne resurse organizacijskega in izvajalskega delovanja vsakega podjetja. V središču našega poslanstva, prizadevanj in vizije pa ostaja človek. Znanjem in kompetencami upravlja ter soustvarja procese, s katerimi načrtuje, organizira, izvaja in nadzira vitalne funkcije podjetja kot delodajalca.

Pri zaposlovanju invalidov – in že v fazi načrtovanja kadrovskih potreb – dosledno upoštevamo **Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu**. Na ta način zagotavljamo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje ter ohranitev zaposlitve.

Kadar se ugotovi, da se invalid lahko zaposli le na prilagojenem delovnem mestu, ali da za opravljanje nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo, ali ko je treba zagotoviti pogoje za ohranitev zaposlitve na podlagi pravnomočne razvrstitvene odločbe, delodajalec sodeluje z:

- Javnim štipendijskim, razvojnim, invalidskim in prežिवninskim skladom Republike Slovenije,
- Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Posebno pozornost namenjamo varnemu in zdravemu opravljanju dela, dobremu počutju zaposlenih ter kakovosti njihovega življenja.

Zaposleni – ključni partnerji podjetja

Cenimo znanje, izkušnje, predanost in pripadnost zaposlenih. Spodbujamo njihovo individualno in skupinsko rast, razvoj potencialov ter kreativnost. Ob vlaganjih v razvoj podjetja so prav zaposleni tisti, ki predstavljajo temelj konkurenčnosti na trgu, kjer ponujamo lastne storitve in proizvode.

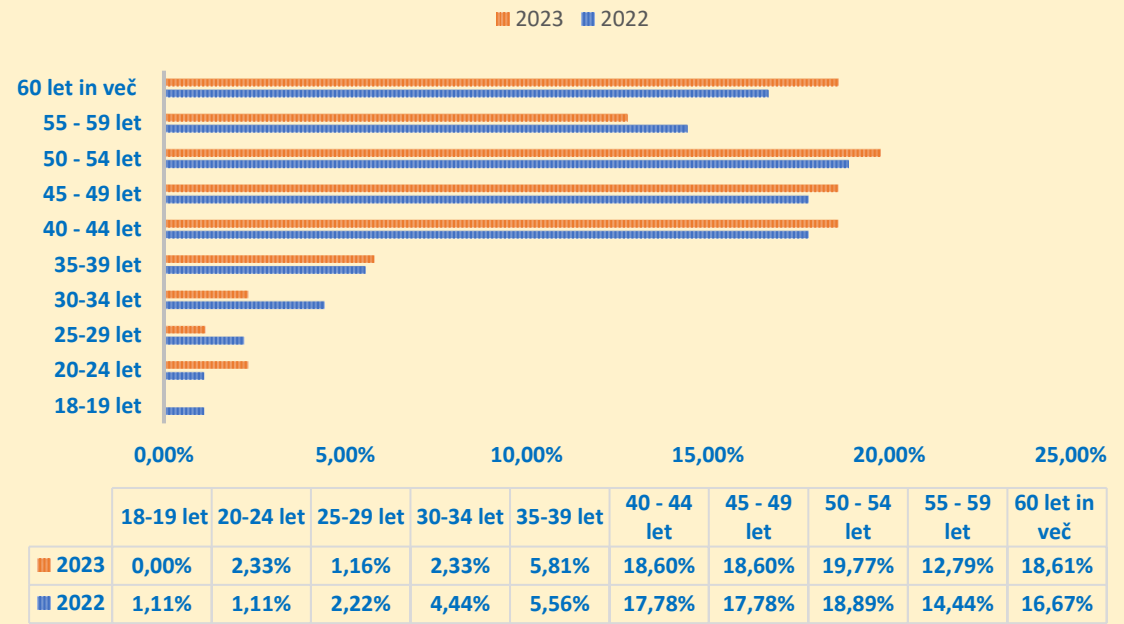
10. ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH

Skrb za strokovni, delovni in osebni razvoj zaposlenih

Skrb za zaposlene predstavlja eno najpomembnejših področij delovanja obeh podjetij. Posebno pozornost namenjamo pravicam zaposlenih, varnemu in zdravemu delovnemu okolju, socialni varnosti, pogojev dela, strokovnemu in osebnemu razvoju ter medsebojnim odnosom. Z razvojem človeških virov načrtno krepimo kompetence zaposlenih, podpiramo trajnostne karijerne poti ter spodbujamo vključujoče, spodbudno in spoštljivo delovno okolje.

Zaposlovanje in struktura zaposlenih

- *Invalidsko podjetje*
- **Leto 2022:** zaposlenih 90 oseb, od tega 40 invalidov; povprečna starost zaposlenih 48,91 let.
- **Leto 2023:** zaposlenih 86 oseb, od tega 39 invalidov; povprečna starost 49,48 let.



- Stalnost zaposlitve ostaja visoka:
 - **2022:** 79,76 % pogodb za nedoločen čas (invalidi 84,62 %).
 - **2023:** 84,62 % pogodb za nedoločen čas (invalidi 82,86 %).



- *Zaposlitveni center*

- Vsa leta 2021–2023 **so bili vsi zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas.**
- **2022:** 14 zaposlenih, od tega 8 invalidov; povprečna starost v okviru zaščiteneh delovnih mest 49 let, suportivnega kadra 47,83 let.
- **2023:** 13 zaposlenih, od tega 8 invalidov; povprečna starost v okviru zaščiteneh delovnih mest 50,25 let, suportivnega kadra 46,40 let.

Fluktuacija kadra

Fluktuacijo razumemo kot prostovoljne odhode zaposlenih, ki organizacijo zapustijo zaradi novih zaposlitvenih priložnosti.

- *Invalidsko podjetje*

- **2022:** 4 prostovoljni odhodi.
- **2023:** 4 prostovoljni odhodi.

Fluktuacija tako v obeh letih ostaja nizka glede na skupno število zaposlenih, kar potrjuje stabilnost kadra in zadovoljstvo zaposlenih.

- *Zaposlitveni center*

- **2022:** ni bilo evidentiranih prostovoljnih odhodov.
- **2023:** 1 prostovoljni odhod (strokovna sodelavka).

Usposabljanje, vseživljenjsko učenje in razvoj kadra

Razvoj zaposlenih je strateško pomemben za kakovost storitev, konkurenčnost podjetja ter profesionalni in osebni razvoj zaposlenih. Pri načrtovanju razvoja upoštevamo potrebe posameznikov in organizacij ter izzive, ki jih prinaša starajoča se delovna sila.

Ključni razvojni poudarki

- upravljanje človeških virov s poudarkom na obvladovanju staranja,
- stalna psihosocialna podpora zaposlenim,
- spremljanje odsotnosti in pravočasna intervencija,
- skrb za dobro počutje zaposlenih (spoštovanje, zaupanje, varnost),
- prilagajanje delovnih mest potrebam zaposlenih,
- sistemi vračanja na delo z ustrezno tehnično in strokovno podporo,
- spodbujanje vseživljenjskega učenja in podporno usposabljanje suportivnega kadra (strokovni delavci in sodelavci),
- krepitev vodstvenih kompetenc, dobre komunikacije in dostojanstva na delovnem mestu.



Obseg izobraževanja in usposabljanja v invalidskem podjetju

Leto 2022

- Evidentiranih **1885,75 delovnih ur** oz. **2514,33 pedagoških ur**, kar predstavlja **1,53 %** celotne efektivne prisotnosti zaposlenih na delu.
- Usposabljanja po vsebinah so zajemala širok spekter: od temeljnih znanj, zakonsko zahtevanih usposabljanj, specialnih znanj, promocije zdravja, projektnih aktivnosti do aktivne participacije zaposlenih.

Leto 2023

- Evidentiranih **1021,50 delovnih ur** oz. **1362 pedagoških ur**, kar predstavlja **0,89 %** dejanske prisotnosti zaposlenih na delu.
- Manjši obseg je predvsem posledica bolniških odsotnosti, manjše razpoložljivosti zunanjih izobraževalnih vsebin ter večje vpetosti posameznikov v pridobivanje specialnih znanj, ki poteka dalj časa.
- Usposabljanja so bila izvedena po desetih vsebinskih sklopih, vključno s projektom REACT EU (učinkovite komunikacijske in digitalne veščine).

Obe leti v podatkih **ne vključujeta obveznih zakonskih usposabljanj** (VZPD in VPP), ki so bila izvedena:

- **2022:** za 41 zaposlenih,
- **2023:** za 16 zaposlenih.

PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU IN DRUŽBENA POVEZOVALNOST (2022–2023)

V obeh podjetjih smo tudi v letih 2022 in 2023 posebno pozornost namenjali aktivnostim, povezanih s promocijo zdravja, medgeneracijskim odnosom in krepitvi organizacijske kulture. Aktivnosti so bile načrtovane in izvedene skupno za zaposlene invalidskega podjetja in zaposlitvenega centra, ker s tem dodatno spodbujamo občutek pripadnosti, sodelovanja in medsebojne podpore.

Promocija zdravja in krepitev medosebnih odnosov

V obeh letih smo izvedli različne aktivnosti, usmerjene v dobro počutje, zdrav način življenja in ohranjanje psihofizične kondicije zaposlenih. Med njimi izpostavljamo:

- delovna srečanja za zaposlene na področju čiščenja (2022 in 2023) s poudarkom na tehnikah in tehnologijah čiščenja, varni uporabi delovne opreme, ergonomiji, uporabi okolju prijaznih čistil, rokovanju z odpadki ter komunikaciji pri delu;
- letna zbora delavcev (2022 in 2023), kjer smo pregledali poslovanje, organizacijsko kulturo, rezultate presoj in certifikacij, pomen medgeneracijskega sodelovanja ter druge pereče teme delovnega okolja;
- aktivnosti za krepitev zdravja, npr. pohodi, rekreativni dogodki, aktivnosti obvladovanja psihosocialnih tveganj, delavnice in svetovanja;
- neformalna druženja zaposlenih, ki pomembno prispevajo k povezanosti kolektiva – v letu 2022 izveden dvodnevni izlet Bratislava–Dunaj, ki je bil namenjen sprostitvi, medsebojnemu druženju in povezovanju zaposlenih.

V obeh letih so bile aktivnosti izvedene načrtno, skladno s programom promocije zdravja ter usmerjene v podporo zaposlenim pri ohranjanju zdravja, delovne zmožnosti in psihofizičnega dobrega počutja.



Obdarovanje otrok in vnukov zaposlenih

Kot del družbene odgovornosti in skrbi za dobrobit zaposlenih se v podjetjih ohranja tradicija obdarovanja otrok in – v zadnjih letih – tudi vnukov zaposlenih. Dogodki so bili za zaposlene obeh podjetij izvedeni skupno, saj s tem dodatno krepimo občutek pripadnosti in družinsko povezanost v organizaciji.

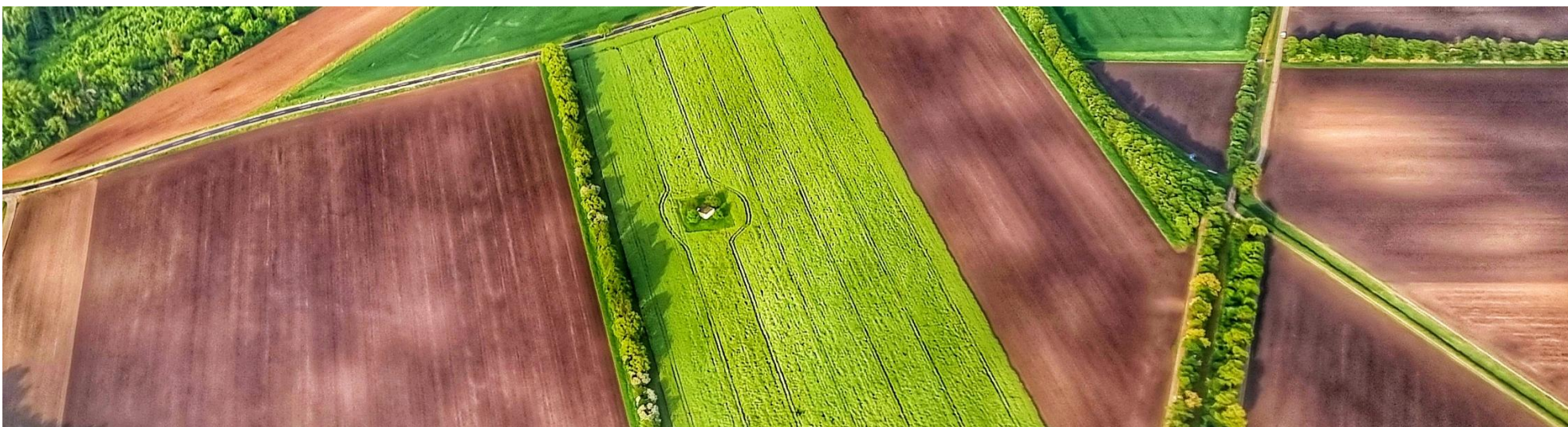
Leto 2022 - Dogodek je potekal 05.12.2022 v parku WOOP! Maribor, z druženjem z dedkom Mrazom in prijatelji.

Leto 2023 - Dogodek je potekal 15.12.2023 v Multisport Areni Rogoza, z lutkovno predstavo »Gusar Berto« in obiskom dedka Mraza.

Promocija zdravja in družbeno povezovalne aktivnosti so v letih 2022 in 2023 ostale ena od stalnic delovanja obeh podjetij. Z rednimi delovnimi srečanji, zbiranjem zaposlenih, rekreativnimi dogodki, družinskimi druženji in decembrskim obdarovanjem smo krepili: zdravje in dobro počutje zaposlenih, medosebne odnose in medgeneracijsko sodelovanje, identiteto in povezanost obeh kolektivov, socialni vidik naše družbene odgovornosti, občutek pripadnosti in varnega delovnega okolja.



11. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA



Varovanje naravnega okolja je pomemben element družbene odgovornosti obeh pravnih subjektov.

Poslovanje usmerjamo k učinkoviti rabi virov, zmanjševanju okoljskih vplivov, spodbujanju trajnostnih navad zaposlenih ter uvajanju praks, ki prispevajo k čistejšemu, varnejšemu in bolj zdravemu delovnemu ter družbenemu okolju.

Učinkovita raba virov in zmanjševanje okoljskega odtisa

Obe podjetji poslujeta v najetih poslovnih prostorih, kjer se stroški obratovanja obračunavajo na osnovi dejanske porabe (elektrika, ogrevanje, voda) ali na podlagi predhodno dogovorjenih parametrov ter deležev uporabe skupnih površin. Na lokacijah, kjer nimamo skupnih površin, se upošteva izključno dejanska poraba, kar omogoča bolj pregledno spremljanje rabe virov.

Z namenom zmanjševanja porabe energije in izboljšanja energetske učinkovitosti smo:

- uvedli označbe na stikala in elektronske naprave, ki zaposlene opominjajo na izklop po končani uporabi,
- postopoma uvedli zamenjavo obstoječe razsvetljave z energetsko učinkovitejšimi LED svetili,
- vzpostavili dodatne interne kontrole rabe ogrevanja in prezračevanja,
- posredovali pobudo upravitelju objekta za ureditev skupnega ekološkega otoka in izboljšanje ravnanja z odpadki.

Trajnostna raba materialov in uvajanje okolju prijaznih rešitev

Na področju storitvenih dejavnosti, zlasti pri čiščenju poslovnih prostorov, smo povečali uporabo:

- biološko razgradljivih čistil,
- okolju prijaznih materialov in pripomočkov,
- učinkovitih tehnik in tehnologij čiščenja, s poudarkom na optimizaciji porabe vode in čistilnih sredstev.

Na letnih strokovnih srečanjih (2022 in 2023) v sodelovanju z OZARA d.o.o., OZARA ZC d.o.o. in INTER KOOP d.o.o. smo dodatno izpostavili pomen:

- smotrne porabe materiala,
- ločevanja in pravilnega ravnanja z odpadki ter embalažo,
- preventivnega delovanja na področju varnosti in zdravja pri delu,
- uporabe okolju prijaznih postopkov in sredstev.



Digitalizacija procesov kot prispevek k nižjemu okoljskemu odtisu

V letu 2023 smo uvedli sodobnejše orodje za evidentiranje delovnega časa preko službenega SharePoint strežnika, kar zmanjšuje porabo papirja, omogoča boljše spremljanje delovnega procesa in povečuje transparentnost dokumentacije.

Tudi druga interna dokumentacija je postopno prenešana v elektronske oblike, kar dodatno zmanjšuje rabo papirja in transportne porabe.

Okoljsko odgovorno ravnanje zaposlenih

V obeh podjetjih spodbujamo kulturo odgovornosti zaposlenih do okolja – tako pri delu kot v širši skupnosti.

Pri tem:

- redno ozaveščamo o pomenu ločevanja odpadkov,
- spodbujamo skrbno ravnanje z energijo in vodo,
- poudarjamo pomen preventive pri osebni varni rabi delovnih sredstev,
- vključujemo okoljske poudarke v usposabljanja.

Prav tako se zaposlenim namenijo vsebine o:

- trajnostni mobilnosti,
- aktivnem in zdravem življenju,
- skrbi za osebno dobro počutje, ki je posredno povezano tudi z bolj trajnostnimi življenjskimi navadami.

Širši prispevek skupnosti in dobrih praks

Naša okoljska in družbena vloga se odraža tudi skozi letne aktivnosti:

- **delovna srečanja** s poudarkom na okolju prijaznih praksah čiščenja in ravnanja z odpadki,
- **praznična obdarovanja otrok in vnukov zaposlenih**, ki krepijo medgeneracijsko solidarnost,
- **lokalne nabave** (npr. simbolični paketi lokalnega zaposlitvenega centra), s čimer podpiramo trajnostni razvoj lokalne skupnosti,
- **vključevanje zaposlenih v programe zdravja in aktivnega staranja**, kar zmanjšuje odsotnosti in pozitivno vpliva na znanje ter produktivnost.

