

TRAJNOSTNO POROČILO 2023

**ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA ZAPOSLOVANJE**

LJUBLJANA

MAJ 2024



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Kazalo

1. Poudarki leta 2023	3
Ključni poudarki	4
2. Nagovor generalne direktorice	9
3. Osebna izkaznica Zavoda	11
4. Strateški poudarki v delovanju Zavoda	14
Strategija zaposlovanja	15
Ranljive skupine	16
Človekove pravice	18
5. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – deležniki	20
Odnosi z deležniki	21
Sodelovanje z deležniki	25
6. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do zaposlenih	27
Razvoj zaposlenih	30
Podpiramo poklicno in osebno rast zaposlenih	32
Spodbujamo raznolikost in enakost	44
Omogočamo inovativno kulturo	46
7. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do uporabnikov zavodovih storitev	51
Uspešne zgodbe	52
Projektni razvoj storitev	54
Projekti	54
Primeri dobrih praks v mednarodnih projektih	55
Karierni in zaposlitveni sejmi ter dogodki v letu 2023	58
8. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do okoljah	60
S posluhom za okolje	61

1



5



2



6



3



7



4



8





1

POUDARKI

LETA 2023

Ključni poudarki



48.353

število brezposelnih,
prijavljenih pri Zavodu,
konec leta 2023



48.709

povprečno število
prijavljenih v evidenci
brezposelnih oseb
v letu 2023



59.662

število na novo
prijavljenih brezposelnih
pri Zavodu v letu 2023



64.490

število brezposelnih,
odjavljenih iz Zavoda,
od tega se jih je
zaposlilo 41.253



4.9 %

stopnja registrirane
brezposelnosti v
mesecu decembru
2023

Povprečno število in struktura registriranih brezposelnih oseb v letu 2023:

	ŠTEVILO	DELEŽ OD VSEH
povprečno število vseh brezposelnih oseb	48.709	
ženske	24.302	49,9 %
mladi 15-29 let	9.201	18,9 %
starejši 50+ let	18.978	39,0 %
iskalci prve zaposlitve	7.239	14,9 %
dolgotrajno brezposelni	22.428	46,0 %
invalidi	8.202	16,8 %

Sodelovanje z delodajalci:



izvedenih **187** hitrih zmenkov

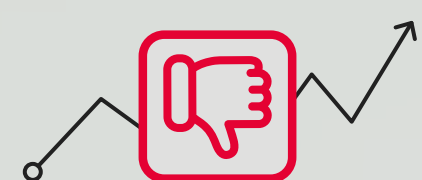


pripravljenih **458** različnih skupinskih predstavitev prostih delovnih mest delodajalcev



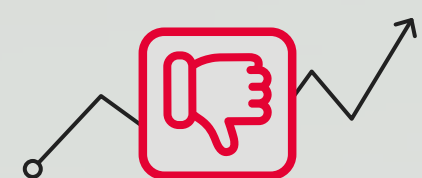
izvedenih **24 večjih zaposlitvenih ali kariernih sejmov**, ki jih je organiziral Zavod ali pri njih sodeloval ter dodatno še organiziranih **34 mini zaposlitvenih sejmov**





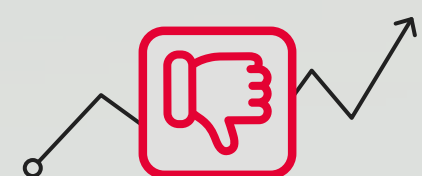
163.835

število prostih delovnih mest, ki so jih objavili delodajalci pri Zavodu (4,8 % manj kot v letu 2022). Sodelovanje oz. pomoč Zavoda so želeli delodajalci pri 58 % objavljenih delovnih mestih.



10.000

število vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja



44.680

število izdanih upravnih aktov (delovna dovoljenja in soglasja k enotnemu dovoljenju za prebivanje in delo) v postopku zaposlovanja tujcev

— Digitalizacija:



46,2 %

delež brezposelnih, ki z Zavodom poslujejo digitalno



92,7 %

delež delodajalcev, ki z Zavodom poslujejo digitalno



4.098

brezposelnih oseb vključenih v programe in delavnice Zavoda za digitalno opismenjevanje

— Zaposleni v Zavodu:

864

zaposlenih na 31. 12. 2023

26 let

je povprečna delovna doba zaposlenih

50,4 let

povprečna starost zaposlenih

500 (58 %)

zaposlenih ima najmanj VII/2 stopnjo izobrazbe

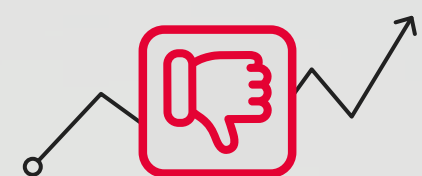


— Ankete zadovoljstva (povprečna ocena od 1 do 5):



3,72

povprečna ocena skupnega zadovoljstva zaposlenih v Zavodu



3,94

povprečna ocena zadovoljstva brezposelnih oseb s storitvami Zavoda



3,96

povprečna ocena zadovoljstva delodajalcev s storitvami Zavoda

— Zanimivo:

152

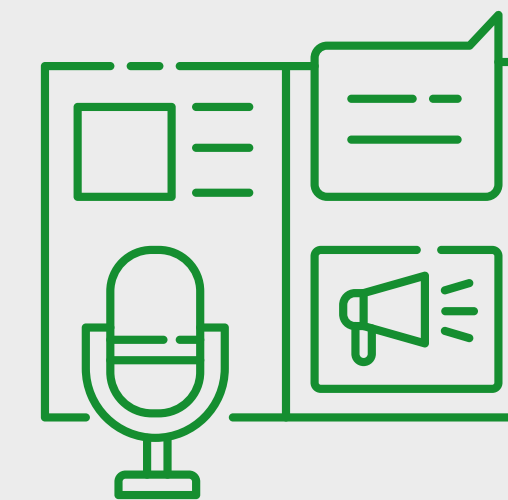
odmevnejših dogodkov oz. aktivnosti Zavoda

4.222

medijskih objav, tematsko povezanih z Zavodom

9

zaposlitvenih dogodkov v tujini (v Bosni in Hercegovini ter Severni Makedoniji), na katerih je bilo okoli 12.000 obiskovalcev



— Vloga Zavoda v času po poplavah in plazovih avgusta 2023:



Zavod je do konca decembra 2023 od delodajalcev prejel **2.743 vlog za 24.761 zaposlenih** iz naslova interventnih ukrepov povračila nadomestila plače za čakanje na delo in višjo silo ter povračila izplačanih plač delavcem, ki so odpravljali posledice poplav in plazov pri delodajalcu.



2

NAGOVOR

GENERALNE

DIREKTORICE

Nagovor generalne direktorice

S pridobitvijo pristopnega certifikata za družbeno odgovornega delodajalca smo se na Zavodu RS za zaposlovanje (Zavod) zavezali, da k temu področju našega delovanja pristopimo proaktivno, predvsem pa sistematično in organizirano, saj se zavedamo, da je **za vsako uspešno podjetje oz. organizacijo družbena odgovornost nujni sestavni del poslovanja**. Še posebej je to pomembno za naš **Zavod, saj kot ključen akter na trgu dela** s svojo dejavnostjo in številnimi aktivnostmi naslavlja mnoge izzive tako iskalcev zaposlitve kot delodajalcev, pri čemer je ključno **vključevanje in sodelovanje z in med različnimi deležniki**, kar je tudi eden od pomembnejših principov družbene odgovornosti. Prav zato menim, da je **odločitev za trajnost dobra in gospodarna odločitev, ki je nujna tudi v javni ustanovi, kot je naš Zavod**.

Pomembnost trajnostnega principa delovanja in **transparentnega upravljanja** organizacije je tudi zaveza in moto vodstva Zavoda. To pomeni, da naše delovanje usmerjamo v čim bolj trajnostne ter kakovostne rešitve tako na področju **organizacijskega upravljanja, med-**

generacijskega sodelovanja, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, zelo pomembno pa nam je tudi **spoštovanje človekovih pravic ter etično delovanje**. Vse to imamo opredeljeno v različnih strateških in operativnih dokumentih, s pomočjo katerih upravljamo Zavod, predvsem pa je pomembno, da **zapisano tudi »živimo«**.

Prav zato veliko pozornosti namenjamo tudi **osveščanju in obveščanju zaposlenih**. Ker delujemo na številnih lokacijah po vsej Sloveniji, na različne načine skušamo zagotoviti čim bolj **poenotene standarde za delovanje celotnega kolektiva**. Pri tem je nadvse pomembno, da imamo vzpostavljeno **dobro notranje komuniciranje** ter da z načinom vodenja, ki temelji na **vzpodbujanju timskega duha med sodelavci, sodelovanja, povezovanja in medsebojne solidarnosti** nudimo kakovostne storitve uporabnikom.

Skrb za **trajnostne in kakovostne storitve** na različnih področjih našega delovanja in udejstvovanja namreč pomeni **prepletanje številnih ukrepov in ak-**

tivnosti na različnih ravneh in sferah, s katerimi želimo **kot posamezniki ali kot organizacija** na dolgi rok prispevati k ohranjanju in zviševanju kakovosti življenja v okoljih, v katerih delamo in živimo. Pri tem bi želela poudariti, da je **za uresničevanje zastavljenih ciljev ključen vsak zaposleni na Zavodu**, saj s svojim zgledom in ravnanjem prispeva k trajnostnemu delovanju in razvoju. Prav zato tudi Zavod kot delodajalec posveča **veliko pozornosti skrbi za zaposlene v najširšem pomenu besede**, saj to vpliva tudi na uporabnike naših storitev. S posebno pozornostjo se bomo še naprej **usmerjali k najbolj ranljivim skupinam prebivalstva**, saj nas prav to tudi bistveno ločuje od drugih pomembnih deležnikov na trgu dela.

Verjamem, da bomo tudi v prihodnje z dejanji dokazovali, da smo dober družbeno odgovoren delodajalec.

Greta Metka
Barbo Škerbinc
generalna direktorica





3

OSEBNA
IZKAZNICA
ZAVODA

Osebna izkaznica Zavoda

Zavod je **osrednja ustanova na trgu dela**. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki **deluje enotno za območje Republike Slovenije**. Organizacijsko deluje na 3 ravneh na sedežu Zavoda z vodstvom in Centralno službo ter v območnih službah z uradi za delo, ki so locirani v vseh upravnih enotah.

Zavod ima **12 območnih služb ter 58 uradov za delo**. Sedež Zavoda z vodstvom se nahaja v Ljubljani.

Poslanstvo javne službe za zaposlovanje je čim bolj **učinkovito in uspešno pomagati ljudem pri iskanju primerne zaposlitve**, po drugi strani pa **nuditi vso potrebno pomoč tudi delodajalcem**, da najdejo prave kandidate za prosta delovna mesta. Ker vseh potreb delodajalcev ni mogoče pokriti, Zavod izvaja tudi druge aktivnosti in naloge, katerih glavni cilj je **povečati zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb** oziroma **iskalcev zaposlitve** ter tako **spodbujati zaposlovanje**.

Poleg tega je Zavod močno **vpet tudi v mednarodno mrežo javnih služb** za zaposlovanje, kar je koristno predvsem zaradi primerjave z drugimi javnimi zavodi, medsebojne izmenjave izkušenj in znanj ter implementacije evropske strategije zaposlovanja, kjer je velik poudarek namenjen najranljivejšim ciljnim skupinam.

Zavod deluje transparentno, odgovorno in osredotočeno tako na stranke kot tudi v odnosu do zaposlenih, k čemur nas zavezuje tudi **pristopni certifikat Družbeno odgovorni delodajalec**, ki smo ga pridobili v letu 2022.

Organiziranost

Zavod deluje organizacijsko na treh ravneh:

- **na sedežu**, kjer sta vodstvo in Centralna služba, ter
- **v območnih službah** in **uradih za delo** po vsej Sloveniji

Upravljanje

Organa upravljanja sta:

- Svet Zavoda in
- generalni direktor

Status

Zavod RS za zaposlovanje je **samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda**, ki deluje **enotno** za območje Republike Slovenije.

Svojo dejavnost izvajamo na podlagi:

- veljavne zakonodaje
- strokovnih smernic in izhodišč ter
- sprejetih strateških dokumentov

Kontaktni center

- Splošne informacije za brezposelne osebe, iskalce zaposlitve ali delodajalce.
- Pomoč pri uporabi spletnih strani in eStoritev Zavoda.



Vaš klic je **brezplačen**:
080 20 55



Pišite nam!
kontaktni.center@ess.gov.si



Hitreje do informacij 24/7
Asistentka IZA

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Rožna dolina, Cesta IX/6
1000 Ljubljana



Centrala
01 47 90 900



Glavna pisarna
gpzrsz@ess.gov.si

Osebna izkaznica

Matična številka
5300410000

Davčna številka
16669762

Identifikacijska številka za DDV
SI16669762

Transakcijski račun
0110 0603 0264 217

Storitve

V sklopu temeljnih dejavnosti zagotavljamo:

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- izvajanje vseživljenjske karierne orientacije,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj in soglasij k enotnim dovoljenjem,
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda,
- informiranje o možnostih zaposlovanja v EU
- informiranje o trgu dela in informacije javnega značaja, itd.



4

**STRATEŠKI
POUDARKI
V DELOVANJU
ZAVODA**

Strategija zaposlovanja

Prihodnja gibanja na trgu dela bodo zaznamovali predvsem **demografski trendi in upadanje delovno razpoložljivega prebivalstva, kot tudi digitalna in zelena preobrazba**. Zavod se na te spremembe ustrezno in proaktivno odziva, to pomeni, da svoje **storitvene modele in procese nenehno prilagaja in modernizira** na način, da iskalcem zaposlitve in delodajalcem lahko zagotavlja relevantne, pravočasne in učinkovite informacije, storitve in programe. Tu je potrebno predvsem izpostaviti **ustrezna izobraževanja in usposabljanja**, ki so prilagojena posameznim skupinam ali posameznikom, poleg tega so pomembna tudi **znanja in prilagoditve za zeleni prehod, vseživljenjsko učenje ter vlaganje v razvoj (digitalnih) veščin** in spretnosti za **prožnejše prilagajanje hitrim spremembam** na trgu dela ter **prilagoditve delovnih mest**.

Cilj Zavoda je **aktiviranje vsega razpoložljivega delovnega potenciala**. To je nujno, saj se kljub ugodnemu gibanju brezposelnosti po drugi strani srečujemo z vse večjim razko-

rakom med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. To pomeni, da se številni delodajalci v čedalje večjem obsegu soočajo z resnim kadrovskim primanjkljajem, poleg tega imamo med prijavljenimi na Zavodu brezposelne osebe z nizko izobrazbo ter z neustreznimi veščinami oz. kompetencami, povpraševanje po delavcih pa je zelo visoko. Prav zato se je Zavod že v letu 2023 ambiciozno lotil **organizacije različnih dogodkov, kariernih in zaposlitvenih sejmov tako doma kot v tujini**.

Prav tako smo nadaljevali z izvedbo različnih ciljnih dogodkov za osebe, ki potrebujejo dodatno ali intenzivno podporo pri iskanju zaposlitve ter v še večji meri krepili sodelovanje z delodajalci. Za lažjo koordinacijo aktivnosti smo se odločili tudi za vnovično **oblikovanje sveta partnerjev** v lokalnih okoljih na nivoju območnih služb Zavoda, ki povezujejo relevantne deležnike na regionalnem nivoju, kot so združenja delodajalcev in delojemalcev, izobraževalne institucije, razvojne agencije ipd.



Zelena delovna mesta

Od odprtja javnega povabila iz 19. avgusta 2022 je bilo sprejetih 111 ponudb delodajalcev za subvencioniranje zaposlitve 114 brezposelnih oseb na zelenih delovnih mestih. Z zagotovitvijo dodatnih sredstev za izvedbo programa **Zelena delovna mesta** v letu 2023 je sprememba javnega povabila 30. januarja 2023 omogočila sprejem novih ponudb delodajalcev za okvirno 190 dodatnih zaposlitev brezposelnih oseb na zelenih delovnih mestih.

Ranljive skupine

Največji izziv tudi v prihajajočem obdobju ostaja povečanje delovne aktivnosti najbolj ranljivih skupin brezposelnih oseb (starejši, dolgotrajno brezposelni, nižje izobraženi, mladi), kar se še posebej odraža v negotovih časih. Pogosto imajo te osebe še **kombinacijo različnih omejitev oz. lastnosti**, ki vplivajo na manjše možnosti vrnitve med delovno aktivne oz. zmanjšujejo njihovo konkurenčnost na trgu dela.

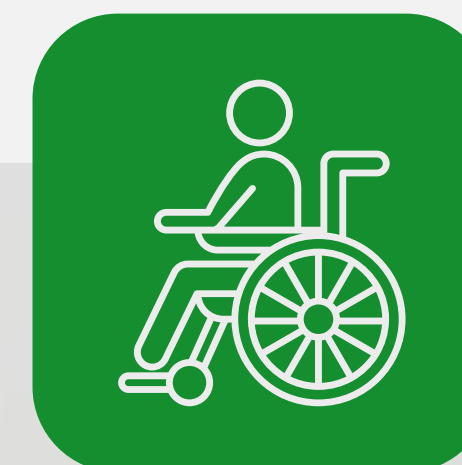
Svetovalci na Zavodu iščejo priložnosti za zaposlovanje ranljivih skupin brezposelnih predvsem z uvedbo **zastopanja brezposelnih oseb pri delodajalcih**. To je zelo učinkovito, kadar je oseba motivirana in aktivna ter so na trgu dela prosta delovna mesta za zaposlitev, a je kljub temu neuspešna pri iskanju zaposlitve. Naši svetovalci pri delodajalcih zastopajo tiste brezposelne osebe, pri katerih zaznajo ovire pri iskanju zaposlitve (npr. zdravstvene, situacijske, psihosocialne, ipd.) in se na trgu dela ne znajdejo najbolje, a je motivacija za zaposlitev visoka. Ključno je, da skozi proces zastopanja poudarjajo pred-

nosti, ki jih posameznik ima, kot so znanja, spretnosti in veščine brezposelne osebe, ter da skupaj z delodajalcem iščejo možnosti, kako premostiti morebitne ovire pri zaposlovanju. Pri tem so v pomoč **ukrepi Aktivne politike zaposlovanja**, ki brezposelni osebi na različne načine pomagajo k večji konkurenčnosti na trgu dela.

Pomembno je, da vrsto, obseg in intenziteto podpore prilagajamo potrebam brezposelnih oseb, kar pomeni, da osebe z večjimi ovirami za vstop na trg dela vključujemo v **poglobljeno karierno svetovanje** ter programe Aktivne politike zaposlovanja, v primeru ovir, ki so posledica invalidnosti, pa tudi v **storitve zaposlitvene rehabilitacije**.

Vsi drugačni, vsi s potenciali

10. marca so se v Državnem svetu RS srečali predstavniki invalidov, delodajalcev in države ter s tem skupaj podprli dolgoročni projekt »**Vključen svet**«, katerega cilj je **lažje in aktivno vključevanje invalidov na trg dela**. Poglavitni namen posveta je bila vzpostavitev začetne točke sodelovanja s predstavitvijo različnih pogledov na trenutne razmere zaposlovanja invalidov, ter predvsem zaveza k tesnejšemu sodelovanju med vsemi tremi deležniki, med katere sodi tudi naš Zavod kot pomemben deležnik na področju nudenja pomoči invalidom predvsem z vidika zaposlitvene rehabilitacije in vključevanja invalidov na trg dela.





Podpora iskalcem zaposlitve z invalidnostjo

Območna služba Ljubljana je 9. novembra v svojih prostorih organizirala zaposlitveni sejem, ki smo ga v skladu z aktualnimi razmerami na trgu dela poimenovali **Podpora iskalcem zaposlitve z invalidnostjo pri povezovanju z delodajalci iz različnih dejavnosti**. V spremljajočem programu sejma so pripravili tudi predavanja, na katerih so delodajalce seznanili z aktualnimi spodbudami, možnostmi usposabljanja in zaposlovanja v poklicih, ki jih na trgu dela primanjkuje, nato pa so nadaljevali z zaposlitvenim sejmom, na katerem so uspešno povezali delodajalce z iskalci zaposlitve. Na dogodku je 216 iskalcev zaposlitve imelo priložnost spoznati 10 delodajalcev z različnih panog. Preverili so lahko, kakšne so zahteve in potrebne kompetence za zasedbo aktualnih prostih delovnih mest, se delodajalcem predstavili ter pogovorili o možnostih zaposlitve. Zgodilo se je 274 hitrih zaposlitvenih razgovorov, pri čemer se jih je več kot 158 nadaljevalo pri delodajalcih. Tudi zato, ker so delodajalci lahko neposredno in v živo predstavili svoje podjetje in aktualna prosta delovna mesta, na hitrih zaposlitvenih razgovorih pa spoznali zainteresirane iskalce zaposlitve za delo in potencialne bodoče sodelavce povabili na nadaljnje razgovore za zaposlitev.

Človekove pravice

Spoštovanje človekovih pravic je integrirano v celotno delovanje Zavoda in predstavlja pomemben del našega etičnega in odgovornega delovanja, ki **se izkazuje** tako **v odnosu do zaposlenih in naših deležnikov**, kot tudi v odnosu do **širše družbe**.

Zaposleni spoštujemo vsakogar ne glede na državljanstvo, kraj bivanja in spol, nacionalno in etično pripadnost, barvo kože, vero, jezik ali katerokoli drugo okoliščino, k čemur nas zavezuje tudi **Kodeks ravnanja javnih uslužbencev** ter **dopolnjen Kodeks etike Zavoda**. Ker si želimo v čim večji meri prispevati k trajnostnemu razvoju, smo **dopolnili načelo Odgovornosti**, ki nas zavezuje, da pri svojem delu ravnamo individualno in družbeno odgovorno, socialno pravično in vključevalno. Ponosni smo, da **Komisija za etiko v letu 2023 ni obravnavala nobene prijave kršitve etičnega kodeksa**.



Zavod ima ničelno toleranco pri kršitvah delovnopravne zakonodaje

Na okrogli mizi z naslovom »Podjetništvo med konkurenčnostjo in novo realnostjo« je aktivno sodelovala Greta Metka Barbo Škerbinc, ki je poudarila opažanja Zavoda, da je iskalcem zaposlitve pomembna kakovostna zaposlitev, ki vključuje dobre pogoje dela, in v okviru katere lahko zaposleni izkoristijo svoj potencial ter imajo možnosti napredovanja, osebne in profesionalne rasti, kot tudi odprto in stimulatívno delovno okolje, z odprto komunikacijo, ipd. Tudi Zavodu je pomembno, da se iskalci zaposlijo na »pravih« delovnih mestih, saj so tako bolj zadovoljni delodajalci kot tudi iskalci zaposlitve. Vse bolj v ospredje prihaja tudi »blagovna znamka delodajalca« in informacija, da gre za dobrega uglednega zaposlovalca, je pomembna, kar Zavod na svojem spletišču tudi izpostavlja v obliki pozitivnih referenc delodajalca. Zavod ima namreč ničelno toleranco pri kršitvah delovnopravne zakonodaje.

→ Z namenom izboljšanja varstva dostojanstva in pravic zaposlenih na Zavodu smo v letu 2023 sprejeli dva ključna akta:

- Akt o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih ZRSZ; ki z imenovanjem **zaupne osebe** zagotavlja **žrtvam** nasilja, spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja ustrezno **podporo in pomoč**.
- Splošni akt za vzpostavitev notranje poti za prijavo; omogoča in spodbuja zaposlene, da napake oziroma morebitne **kršitve v delovnem okolju prijavijo imenovani zaupniki** z namenom, da se napake učinkovito in čim hitreje odpravijo. Vodstvo je zavezano, da zaposlenim zagotavlja anonimnost ter varstvo pred povračilnimi ukrepi.
- Za ustrezno prepoznavanje, preprečevanje in ukrepanje v primeru **mobinga** na delovnem mestu smo **za vse zaposlene organizirali izobraževanje**, ki se ga je udeležilo 73,9 % vseh zaposlenih.

→ Veliko pozornosti namenjamo novo zaposlenim, ki jih vključimo v proces uvajanja in usposabljanja. V okviru pripravljenih gradiv so jim na voljo **posodobljene vsebine s področja integritete in preprečevanja korupcije**. Spremljanje poslovanja, ocena tveganja in izvedba notranje revizije v letu 2023 ne izkazujejo kršitev na tem področju.

→ Z namenom preprečevanja diskriminacije in kršenja pravic ima Zavod ničelno toleranco pri kršitvah delovnopravne zakonodaje:

- Zavod na svojem spletišču **izpostavlja delodajalce z negativnimi referencami, s čimer prispeva k zaščiti pravic iskalcev zaposlitve**;
- V okviru svoje redne dejavnosti smo v letu 2023 z organizacijo in sodelovanjem na različnih dogodkih in konferencah opozarjali deležnike o pomenu preprečevanja diskriminacije ter zaščite najranljivejših skupin ter človekovih pravic v najširšem pomenu (migranti, invalidi, mladi s posebnimi potrebami itd.). Ob mednarodnemu prazniku žensk smo sodelovali na Dogodku Zavoda Dress for Success Maribor, kjer smo predstavili storitve Zavoda za osebe z migrantskim ozadjem, ter izpostavili uspešno medsebojno sodelovanje na področju podpore osebam iz Ukrajine. V aprilu smo v Ljubljani **uspešno izvedli Mednarodno konferenco Delovne migracije in zaščita delavcev**. V sodelovanju z Uradom Vlade RS za oskrbo in integracijo migrantov je meseca julija na Ljubljanski območni službi potekal **zaposlitveni sejem za osebe z migrantskim ozadjem**, kjer smo iskalcem zaposlitve z migrantskim ozadjem nudili sistematično podporo in pomoč pri vključevanju na trg dela. Posebno pozornost Zavod namenja tudi spodbujanju zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov ter tako prispeva k ustvarjanju pravičnejše družbe.

Aktivno smo **sodelovali v mednarodnem projektu DISENEX**, katerega poglavitni cilj je bil **spodbuditi invalide k ustanovitvi lastnega socialnega podjetja ter spodbujati priložnosti za njihov vsestranski razvoj**. V mesecu septembru smo organizirali posvet o spodbudah za delodajalce in dobrih praksah **zaposlovanja invalidov**, kjer smo jih seznanili z možnostmi strokovne podpore pri zaposlovanju invalidov in ohranjanju njihove zaposlitve. **Z proaktivnim delovanjem naslavljamo tudi problematiko brezposelnosti in izključenosti med mladimi**. Zavod je organiziral prvo nacionalno srečanje ključnih organizacij v okviru **projekta Interreg@Work4NEET**, ki naslavlja problematiko mladih od 15. do 29. leta, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET). Z organizacijami, ki so aktivne na tem področju smo si izmenjali izkušnje ter skušali odgovoriti na ključne izzive mladih ob prehodu na trg dela ter pri vključevanju v nadaljnje izobraževanje;

→ Z družbeno odgovornimi praksami želimo **pozitivno vplivati na družbo in okolje ter zaščititi ranljive skupine prebivalstva**. V letu 2023 smo v mesecu decembru izvedli naslednji dobrodelni aktivnosti:

- Zbiranje rabljenih igrač za otroke zaposlenih in za otroke brezposelnih oseb;
- Novoletni bazar invalidskih organizacij, socialnih podjetij in društev.



5

VIDIKI

DRUŽBENE

OGOVRNOSTI

NA ZAVODU –

DELEŽNIKI

Odnosi z deležniki

Zavod na trgu dela sodeluje s številnimi deležniki. Deležniki Zavoda so pravne in fizične osebe, ki jim nudimo raznovrstne storitve in informacije. Pri sodelovanju z deležniki upoštevamo **načelo družbene odgovornosti – pri delu ravnamo individualno in družbeno odgovorno, socialno pravično in vključevalno. Prizadevamo si za pozitivne učinke na družbeno okolje, s ciljem čim bolj prispevati k trajnostnemu razvoju.**

Močno se zavedamo pomena učinkovitosti, partnerstva, avtonomnosti in odgovornosti ter stalnega izboljšanja kakovosti, objektivnosti in varovanja osebnih in drugih podatkov, pri tem pa je ključno medsebojno sodelovanje.

Ključni deležniki so:
zaposleni, brezposelne osebe, drugi iskalci zaposlitve in delodajalci

ZAP. ŠT.	SKUPINA DELEŽNIKOV	NAČIN SODELOVANJA	NAMENI SODELOVANJA	POGOSTOST SODELOVANJA
1	Zaposleni	Izvajanje storitev	- Nuditi varnost zaposlitve - Omogočati ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem - Skrbeti za osebnostno in profesionalno rast, razvoj veščin in kompetenc - Zagotavljati varnost in zdravje pri delu - Skrbeti za vključenost in raznolikost - Obveščanje	STALNO
2	Brezposelne osebe Iskalci zaposlitve	Neposredni uporabniki storitev	- Pomoč in nudenje informacij pri vključitvi na trg dela, pri iskanju prostih delovnih mest - Pravice ob izgubi zaposlitve - Nadgradnja obstoječih znanj in kompetenc za hitrejšo aktivacijo na trgu dela - Zastopanje brezposelnih oseb na zaposlitvenih razgovorih - Vključevanje brezposelnih oseb v storitve zaposlitvene rehabilitacije - Informacije o brezplačnih dogodkih, izobraževanjih, novostih, idr.	STALNO
3	Delodajalci Delodajalska združenja	Neposredni uporabniki storitev	- Učinkovito sodelovanje z namenom posredovanja in zaposlovanja novih sodelavcev - Informiranje o trgu dela in finančnih spodbudah za zaposlitev - Organizacija in sodelovanje na skupnih dogodkih - Sodelovanje na zaposlitvenih razgovorih - Obveščanje	STALNO

ZAP. ŠT.	SKUPINA DELEŽNIKOV	NAČIN SODELOVANJA	NAMENI SODELOVANJA	POGOSTOST SODELOVANJA
4	Šolska mladina	Neposredni uporabniki storitev	- Karierna orientacija šolske mladine - Usmerjanje	PO POTREBI
5	Izvajalci programov Projektni partnerji Drugi zunanji izvajalci	Neposredni uporabniki storitev	- Sodelovanje in podpora - Obveščanje o gibanjih na trgu dela, o strukturi brezposelnosti, novostih	PO POTREBI
6	Javne institucije Organi javne uprave Socialni partnerji Mednarodne institucije in združenja	Posredni uporabniki storitev Institucionalno sodelovanje	- Nadzor - Poročanje - Sodelovanje in podpora - Koristne informacije	STALNO

ZAP. ŠT.	SKUPINA DELEŽNIKOV	NAČIN SODELOVANJA	NAMENI SODELOVANJA	POGOSTOST SODELOVANJA
7	Strokovna javnost Splošna javnost	Posredni uporabniki storitev	• Sodelovanje in podpora • Obveščanje	PO POTREBI
8	Mediji	Posredni uporabniki storitev	• Obveščanje	STALNO
9	Civilna družba in nevladne organizacije	Posredni uporabniki storitev	• Sodelovanje in podpora	PO POTREBI

Sodelovanje z deležniki

Zaposleni na Zavodu imamo ključno vlogo v **odnosu do brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve ter delodajalcev**:

- V **pisarnah za delodajalce** nudimo na enem mestu najrazličnejšo pomoč delodajalcem pri zaposlovanju novih zaposlenih.
- Zavod izdaja **različna soglasja in delovna dovoljenja** v postopkih **zaposlovanja tujcev** v Sloveniji ter **informira tuje delavce**, ki iščejo zaposlitev ali so zaposleni v naši državi, kot tudi delodajalce, ki zaposlujejo tujce.
- Že več kot desetletje Zavod nudi pomoč s pomočjo **Kontaktnega centra**, na katerega se lahko obrnejo različni deležniki. Kontaktni center med drugim podaja informacije glede iskanja dela v Sloveniji in EU, prijave v evidence Zavoda, uveljavljanja pravic iz socialnih zavarovanj, kot tudi iz področja zaposlovanja in dela tujcev. Zelo pomembno vlogo je odigral tudi v času izvajanja interventne zakonodaje **zaradi ujme avgusta 2023**, saj je bil v pomoč številnim delodajalcem, ki so koristili **ukrepe države za ohranitev delovnih mest**.
- Vodimo **Register zunanjih izvajalcev**, v katerega so vpisani zunanji izvajalci programov Aktivne politike zaposlovanja in programov neformalnega izobraževanja ter usposabljanja za brezposelne osebe ter iskalce zaposlitve. Register omogoča hitrejšo odzivanje na potrebe po znanjih in veščinah na trgu dela ter preglednejše delovanje.

- Zavod je **ključni partner na trgu dela tudi preko zaposlitvenih dogodkov v tujini**, preko katerih je bilo več tisočim osebam v tujini predstavljeno življenje in delo v Sloveniji, z namenom, da bi se posamezniki odločili zaposliti v Sloveniji.
- Aktivno **sodelujemo z različnimi stanovskimi organizacijami, posvetovalnimi in upravljavskimi organi** ter drugimi pri iskanju različnih rešitev za posamezne ciljne skupine na področju trga dela.
- V okviru mednarodnega sodelovanja Zavod sodeluje tudi v Evropski mreži javnih zaposlitvenih zavodov in tako prispeva k izpolnjevanju **EU strategije zaposlovanja 2030**. Je član mrež CPESSEC in WAPES in ključni partner na trgu dela tudi preko zaposlitvenih dogodkov v tujini, preko katerih je bilo več tisočim osebam v tujini predstavljeno življenje in delo v Sloveniji, z namenom, da bi se posamezniki odločili zaposliti v Sloveniji.



14. avgusta je Vlada RS določila za dan solidarnosti, torej prost dan, namenjen pomoči vsem, ki jih je prizadela ujma. Kot je ob tej priložnosti poudarila Nataša Pirc Musar, predsednica naše države, **je v Sloveniji odneslo neznansko število mostov in cest, vendar pa so te poplave utrdile mostove med sosedi, družinskimi člani, sokrajani, državijani.**

To se je pokazalo tudi na ta dan, ko so številni prostovoljci z vseh koncev Slovenije pomagali na območjih, ki so jih prizadele poplave: po nekaterih podatkih je skupno pomagalo približno dvanajst tisoč ljudi. Tudi sodelavci iz **Ministrstva za delo, Zavoda za zaposlovanje in Inšpektorata za delo** so strnili vrste ter pomagali pri čiščenju posledic poplav.



VIDIKI

DRUŽBENE

ODGOVORNOSTI

NA ZAVODU –

ODGOVORNOST

DO ZAPOSLENIH

Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do zaposlenih

Skrb za zaposlene razumemo kot ustvarjanje in omogočanje pogojev za dobro počutje in strokovni razvoj, kar predstavlja temelj odgovornosti do zaposlenih.

Spodbujamo medsebojno sodelovanje, spoštljivo komunikacijo in povezovanje zaposlenih, kar gradi trde temelje organizacijske kulture. Z raznolikimi kadrovskimi programi omogočamo sistematičen razvoj kadrov na način **krepitve kompetenc in prenosa znanj med zaposlenimi**. Poleg tega zagotavljamo **fleksibilnost pri organizaciji dela**, kar prispeva k doživljanju privlačnosti delovnega okolja.

Skrb za zaposlene je eden izmed ključnih dejavnikov uresničevanja naših strateških ciljev. Za udejanjanje strategije potrebujemo **usposobljene, visoko motivirane in zadovoljne zaposlene**, ki nudijo visoko kakovostne storitve za naše deležnike. Zato skrbimo za sistematičen, usmerjen in transparenten razvoj zaposlenih.

Sledimo prepričanju, da so **zadovoljni zaposleni uspešnejši**, čutijo **večjo pripadnost**, zmanjšuje se obremenjenost s stresom, kar vse pripomore k dobremu počutju kot tudi k boljšim delovnim rezultatom. To dosegamo s sistematičnim, usmerjenim in transparentnim razvojem zaposlenih, velik poudarek je tudi na stalnem obveščanju.



— Poudarki 2023

96 %

nedoločen čas

zaposlenih za nedoločen čas

32,8 ure

izobraževanja

oziroma 4,1 dneva na zaposlenega

26 let

povprečna doba

povprečna doba zaposlenih v Zavodu

46 %

pogodba delo od doma

zaposlenih s sklenjeno pogodbo za delo od doma

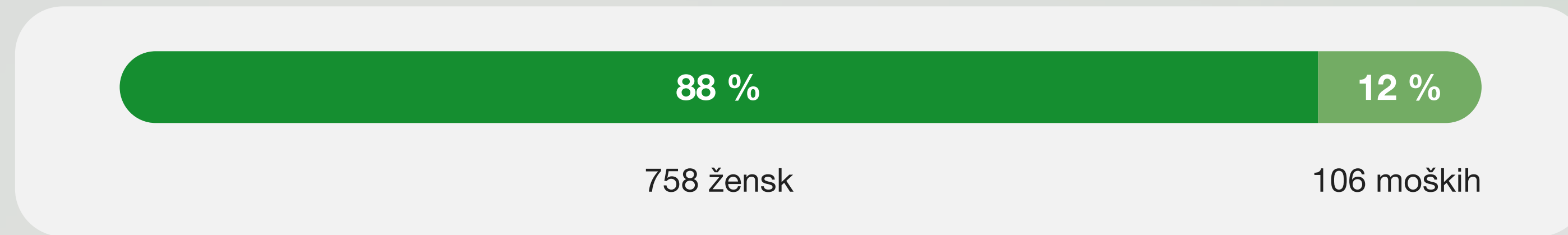
— Zagotavljamo enake karijerne možnosti

V našem delovnem okolju, spodbujamo raznolikost zaposlenih. Delujemo po načelu enakosti in zavračamo vse oblike diskriminacije.

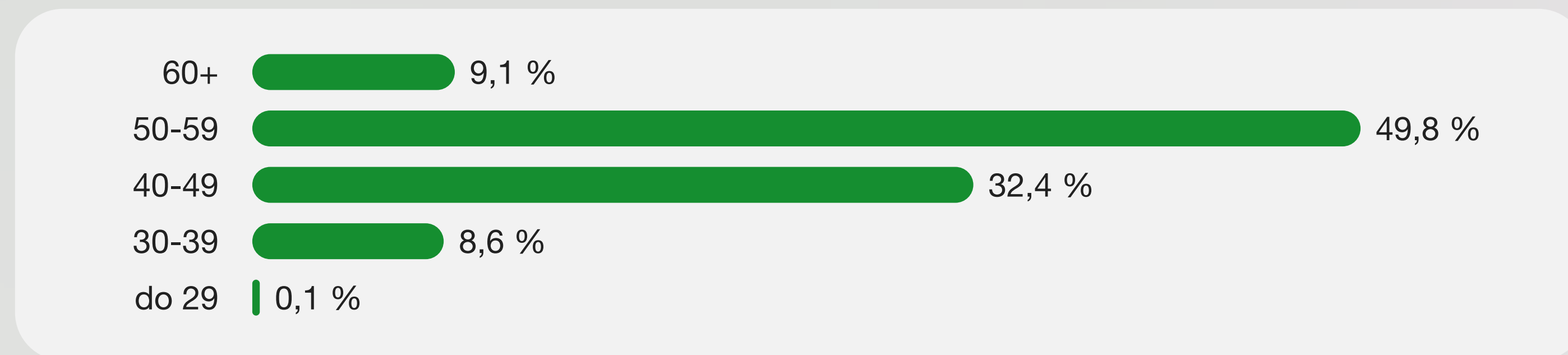
S politiko fair zaposlovanja in odnosa do sodelavcev zagotavljamo enake možnosti ne glede na spol, raso, polt, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu in svetu delavcev, nacionalni ali socialni izvor, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine.

— Zaposlovanje

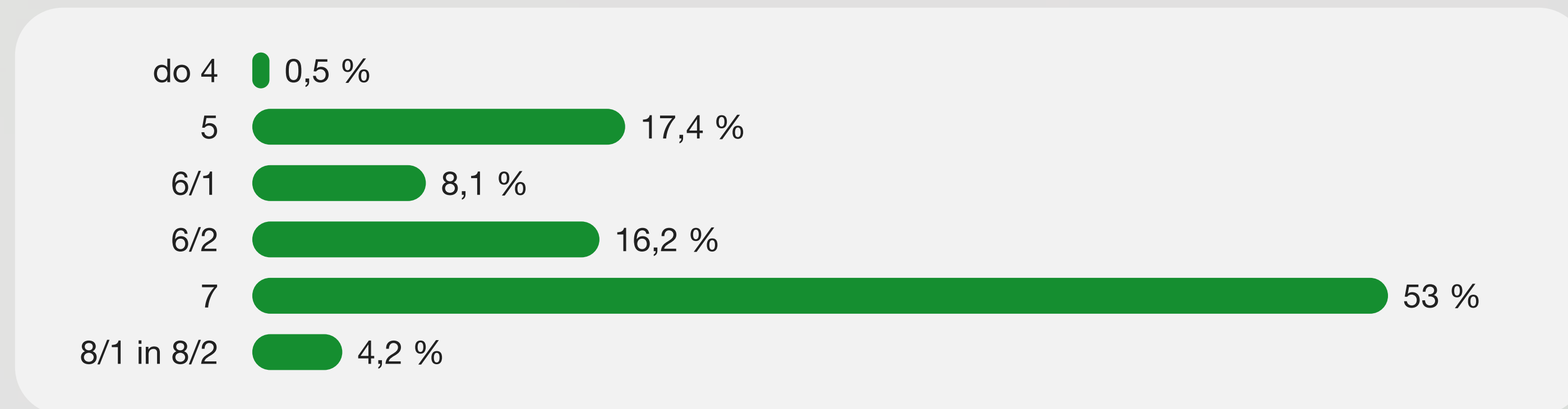
V Zavodu je bilo konec leta 2023 zaposlenih 864 javnih uslužbencev. Velika večina, **96 %, je bila zaposlena za nedoločen čas**, medtem ko je bilo 4 % zaposlenih za določen čas. **Delež žensk** med zaposlenimi je bil **ob koncu leta 88 %**, kar je enako kot leto prej. 5 % zaposlenih je delalo na podlagi pogodbe s skrajšanim delovnim časom.



Število zaposlenih po spolu na 31. 12. 2023



Struktura zaposlenih po starosti v 2023



Izobrazbena struktura zaposlenih v 2023

Fleksibilni delovni modeli

Verjamemo v pomen fleksibilnih delovnih modelov za dobrobit in zadovoljstvo naših zaposlenih, saj se zavedamo, da se njihove življenjske okoliščine in potrebe razlikujejo. Zato omogočamo **delo na domu, premakljiv delovni čas ter izvajanje sestankov / izobraževanj na daljavo**. S tem ustvarjamo možnosti za uravnoteženo razmerje med delom in zasebnim življenjem naših sodelavcev. Hkrati pa skrbimo tudi za **zmanjšanje ogljičnega odtisa ter prispevamo k ohranjanju okolja**.



Razvoj zaposlenih

Onboarding

V Zavodu smo vzpostavili sistematičen proces uvajanja in usposabljanja novih zaposlenih, ki predstavlja tako imenovano organizacijsko socializacijo. Namen procesa je olajšati novo zaposlenim integracijo v novo delovno okolje, prispevati k razumevanju njihove vloge v organizaciji in ustvarjanju ustreznih delovnih pričakovanj, kot tudi seznanitev z našo kulturo.

Učinkovit proces uvajanja s predstavitvijo delovnega področja, usposabljanjem ter ustrezno podporo sodelavcev in mreženje, ima številne prednosti za novo zaposlene, kot so hitrejša prilagoditev, povečana učinkovitost in zadovoljstvo pri delu.

Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih

V Zavodu se zavedamo, da so naši **zaposleni ključni dejavnik za doseganje strateških ciljev in uspešno delovanje organizacije**. Zato smo predani celovitemu pristopu k obravnavi zaposlenih, ki temelji na trajnostnem razvoju.

Zavezani smo k spodbujanju **kontinuiranega učenja in razvoja zaposlenih**. V ta namen smo vzpostavili **učno okolje, ki ponuja zaposlenim raznovrstne možnosti za pridobivanje novih znanj in izboljšanje veščin**. Naše učno okolje vsebuje raznovrstne izobraževalne programe v obliki delavnic, seminarjev, konferenc in spletnih tečajev.

Poleg tega nudimo **individualni in skupinski coaching**, s katerim zaposlenim pomagamo pri postavljanju ciljev, identifikaciji potreb po usposabljanju ter razvoju strategij za njihov napredek v delovnem procesu.

Redno ocenjujemo uspešnost zaposlenih, s čimer spremljamo napredek in identificiramo področja za nadaljnji razvoj. Vzpostavili smo **sistem konstruktivnih povratnih informacij**, ki zaposlenim omogoča, da prejmejo redno in koristno povratno informacijo o svojem delu. To jim pomaga pri prepoznavanju svojih močnih in šibkih strani ter pri iskanju načinov za izboljšanje svojih delovnih veščin in kompetenc.

Nekaj aktivnosti na področju stalnega izpopolnjevanja znanj in usposobitve sodelavcev, ki opravljajo **svetovalno delo** v Zavodu:

- Z namenom krepitev strokovnega znanja in izmenjave izkušenj smo v letu 2023 oblikovali **spletne intervizijske skupine** za poklicne karijerne svetovalce iz različnih območnih služb. Svetovalci z vzajemno podporo in učenjem drug od drugega prispevajo k izboljšanju kompetenc in s tem k strokovnejšemu vodenju kariernemu svetovanju.
- V prizadevanju za **izboljšanje storitev za invalide** so se rehabilitacijske svetovalke Zavoda tudi letos udeležile tradicionalne konference **Dnevi poklicne in zaposlitvene rehabilitacije**. Glavni temi konference sta bili povečanje zaposljivosti invalidov z izobraževanjem in novosti na področju dostopnosti za invalide.
- Svetovalcem smo omogočili **strokovni posvet s Centrom za duševno zdravje odraslih iz Ljubljane, ki deluje v okviru programa Mira**. Predstavili so enako dostopnost do storitev in programov za vse skupine ljudi, s poudarkom na motiviranju oseb s težavami v duševnem zdravju za vključitev v obravnavo.

- Na rednih sestankih vodij uradov se posvečajo krajšim usposabljanjem iz vsebin trajnostnega razvoja. V letu 2023 so bile ključne vsebine:

- Podane so bile ključne ugotovitve **kariernega svetovanja oseb iz Ukrajine z mednarodno in začasno zaščito in podana priporočila za nadaljnje delo**.
- Predstavljeno je bilo delo Uprave za probacijo in izvrševanje probacijskih nalog z **namenom dobrega sodelovanja na področju organizacije dela v splošno korist**.
- Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij je predstavila svojo organiziranost in delovanje za krepitev sodelovanja na **področju aktivnosti zaposlovanja zapornikov 6 mesecev pred izpustom**.
- Predstavljene so bile dobre prakse tujih javnih zavodov za zaposlovanje, s katerimi lahko prispevamo **k dvigu kakovosti storitev za dolgotrajno brezposelne osebe**.
- Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo URI Soča je podal **smernice za vključevanje, prekinitev in zaključevanje storitev zaposlitvene rehabilitacije**.

— Etični kodeks in smernice moralno - etičnih ravnanj

V Kodeksu etike Zavoda RS za zaposlovanje smo določili Smernice za etično moralno ravnanje zaposlenih in drugih oseb, ki opravljajo delo v Zavodu. Komisija za etiko, ki deluje že od leta 2015, se ukvarja z obravnavo morebitnih kršitev etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti, ter sprejema pobude zaposlenih. **V letu 2023 ni bilo nobene prijave kršitve etičnega kodeksa.**

— Preprečevanje mobinga

Odločno odklanjamo vsakršna ravnanja, ki bi prizadela dostojanstvo in osebnost zaposlenih. S pomočjo **Akta o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih ZRSZ** zagotavljamo ukrepanje v primeru kršitve. Zaposleni imajo na voljo pomoč in svetovanje **zaupne osebe** pri obravnavi in preprečevanju mobinga na delovnem mestu. V letu 2023 smo za sodelavce izvedli **predavanje o preprečevanju mobinga na delovnem mestu**, ki se je ga udeležilo 638 zaposlenih, kar predstavlja **73,9 % udeležbo**.



Podpiramo poklicno in osebno rast zaposlenih

Projekt družbeno odgovoren delodajalec

V letu 2022 smo postali ponosni **imetniki pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec**. Sistematično smo se s tem področjem pričeli ukvarjati z namenom **izboljševanja delovanja organizacije in opremljanja zaposlenih z različnimi znanji na področjih medgeneracijskega sodelovanja, usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, organizacijskega upravljanja in varnosti ter zdravja pri delu**. Načrtno izbrane aktivnosti iz vseh štirih področij certifikata smo v letu 2023 izvajali po vseh organizacijskih enotah, za implementacijo ukrepov pa skrbijo zavzeti zaposleni, ki so člani Tima za družbeno odgovornost v Zavodu ter **člani Skupine za promocijo zdravja na delovnem mestu**.

Nekaj izstopajočih akcij in dogodkov v duhu družbeno odgovornega delodajalca:

- Na letnem strokovnem srečanju zaposlenih smo na področju krepitve družbene odgovornosti izvedli **akcijo zbiranja pomoči preko Zveze prijateljev mladine Slovenije za družino**, ki so jo močno prizadele avgustovske poplave.
- Konec leta 2023 smo že drugo leto zapored izvedli **Mesec dobrodelnosti**, ki smo ga tokrat nadgradili z **Novoletnim bazarjem**, na katerega smo povabili različna invalidska in druga socialna podjetja ter društva, da se nam predstavijo s svojo dejavnostjo. Z nakupom izdelkov, ki jih izdelujejo njihovi varovanci, smo v Zavodu podprli dejavnosti **najranljivejših skupin** in tako prispevali k ustvarjanju **vkjučujoče družbe**. Mesec dobrodelnosti smo namenili tudi zbiranju rabljenih otroških igrač, otroških in mladinskih knjig ter športne opreme za otroke in mladostnike. Zbrane in dobro ohranjene izdelke smo podarili našim brezposelnim osebam. Med zaposlenimi smo z dobrodelno akcijo spodbudili k **medsebojni solidarnosti in poudarili pomen varovanja okolja**.



Dobrodelna akcija



Dobrodelna akcija CS



Novoletni bazar

- Na šestih Območnih službah smo zaposlenim predstavili **vsebine certifikata in ukrepov Družbeno odgovornega delodajalca**. Zaposleni so neposreden način predstavitve in dodatne možnosti podajanja predlogov dobro sprejeli, pozdravljajo pa tudi ukrepe družbeno odgovornega delodajalca.
- Na **Območni službi Maribor** so se sodelavci pridružili **akciji Zbiranja platenk za junake 3. nadstropja** ter tako vsaj malo pomagali malim junakom in njihovim najbližjim na poti pri izboljšanju življenja.
- V **Timu za družbeno odgovornost** smo pripravili kratka priporočila za odgovorno ravnanje z vodo, energijo in rabo papirja:
 - **Vsaka kaplja šteje.**
 - **Svetla prihodnost – ugasni luč.**
 - **Pomisli, preden tiskaš.**

— Zagotavljamo varno delovno okolje

Predani smo **zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja za vse zaposlene**. To dosežemo z vzpostavitvijo celovitega sistema varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom, ki temelji na **preventivnih ukrepih in nenehnem izboljševanju**.

Varnost na prvem mestu pomeni:

- **redno sodelovanje** s pooblaščencom na področju varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom;
- letne **kontrolne preglede** vseh lokacij dela, kjer naši zaposleni opravljajo delo;
- izvajanje **rednih periodičnih pregledov** delovne opreme, brezhibnega delovanja sistema in objektov;
- redno **skrb za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih** glede na periodiko iz področij varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom, odgovornih oseb za gašenje začetnih požarov in izvajanje evakuacije, nudenja prve pomoči na delovnem mestu;
- izvedbo 114 **ergonomskih svetovanj** s pomočjo pooblaščenca, saj so zaposleni želeli dodatno informiranje in podporo iz področja ergonomije;
- redno izvajanje **vaj evakuacije**;
- obravnavo **koristnih predlogov**, ki so jih podali zaposleni, da bi se pogoji dela krepili ali izboljšali.

— Promocija zdravja na delovnem mestu

Delovna skupina za promocijo zdravja v Zavodu že nekaj let zelo premišljeno skrbi za organizacijo dogodkov in **stalno motivacijo zaposlenih za dobro počutje** na delovnem mestu na fizičnem, mentalnem in socialnem področju. Zaposleni, ki so prevzeli naloge na področju krepitve zdravja, širijo zavedanje, da zdravje ni le odsotnost bolezni, temveč **bistven vir za učinkovito in kakovostno življenje slehernega posameznika in skupnosti kot celote**. Verjamemo, da je zdravo delovno okolje ključnega pomena za dobro počutje in učinkovitost zaposlenih. Z našim delom želimo prispevati k temu, da se naši zaposleni na **delovnem mestu dobro počutijo, so zdravi in motivirani za delo**. Prav zato smo v letu 2023 izvedli naslednje aktivnosti:

- Pripravili smo **obdobne smernice** na področju zdravja na delovnem mestu in **letni akcijski načrt** za Zavod ter za vse organizacijske enote.
- **Dan zdravja** – udeležilo se je **68 % zaposlenih**. Dogodek predstavlja najbolj izstopajoč in zaželen dogodek med zaposlenimi. V letu 2023 smo bili izbrani med **top 3 finaliste HR projektov s projektom Dan zdravja**.
- Zaposleni imajo na voljo **Paket zdravi zaposleni**, ki predstavlja spodbude za aktivne odmore, možnost online predavanj iz področja zdravja, kinezo-loške posvete ...).



Dan zdravja, sodelavci OS Trbovlje

- **Jabolko na delovnem mestu** je akcija, ki jo v Zavodu že nekaj let uspešno izvajamo in je med zaposlenimi zelo dobro sprejeta.
- 69 % zaposlenih se je odzvalo na povabilo na **letni razgovor z vodjo**.
- 6 % zaposlenih odločilo, da izkoristijo dodatno priložnost za **razvojni razgovor** o kariernih priložnostih.
- **Skupina za promocijo zdravja** aktivno deluje na področju krepitve zdravega delovnega okolja in spodbujanja zdravega načina življenja zaposlenih. Sprejema in obravnava pobude zaposlenih ter organizira razne dogodke in aktivnosti.
- Zagotavljanje **ergonomske opreme** (stoli, miške, dvižne mize, podstavki za noge).
- Spremljali smo **bolniške odsotnosti** iz vidika absentizma.
- Z namenom, da se predstavi pomen **zdravih prehranjevalnih navad**, zdravega načina življenja, trajnostnega prehranjevanja, zmanjšanja odpadne hrane in pomena hrane iz lokalnega okolja, smo v vseh organizacijskih enotah pripravili **Tradicionalni slovenski zajtrk**.
- Tudi v letu 2023 smo med zaposlenimi izvedli **raziskavo glede zdravja na delovnem mestu**: zaposleni največkrat izpostavljajo, da jim je **najbolj pomembno ohranjanje dobrega duševnega zdravja**.
- Zaposleni so se redno izobraževali in izpopolnjevali znanja iz najrazličnejših tematik zdravja (komunikacija, duševno počutje na delovnem mestu, obvladovanje stresa, gibanje ...).
- Na **Strokovnem srečanju zaposlenih** smo zaposleni krepili znanja iz strokovnih tem, prisluhnili pa smo tudi vsebinam ohranjanja in **krepitve psihičnega ter fizičnega zdravja**.



Dan zdravja, sodelavci OS Ptuj



Dan zdravja, sodelavci OS Novo mesto



Dan zdravja, sodelavci OS Celje



Dan zdravja, sodelavci OS Maribor



@@ess.gov
etrovic@es

Top finalisti HR projekt Dan zdravja



Skupina za promocijo zdravja



Tim za DOD

1 Tanja Pirih,
vodja projekta DOD, SKOZR

2 Barbara Eršte,
SKOZR

3 Denis Švigelj,
Služba za pravne zadeve

4 Lucija Pavlin,
Služba za zaposlovanje

5 Sandra Stare,
SKOZR

6 Tanja Podobnik Zec,
Služba za odnose z javnostmi

7 Julita Petrovič,
vodja direktorica SKOZR

8 Irena Hribar Rajterič,
Služba za informatiko

— Učinkovita komunikacija vodstva z zaposlenimi

V letu 2023 je **vodstvo obiskalo 6 Območnih služb** zaradi zagotovitve **odprtega dialoga z zaposlenimi na terenu**. Na srečanjih med vodstvom in zaposlenimi se je krepila odprta komunikacija, potekala je izmenjava mnenj in podajanje predlogov za uspešnejše delo ter poudaril se je pomen medsebojnega sodelovanja pri doseganju ciljev.



— Redno izvajamo ankete o zadovoljstvu zaposlenih

Zanima nas počutje, mnenje in potrebe sodelavcev glede različnih vidikov delovnega okolja, kot so delovne razmere, vodenje, odnosi in komunikacija. Rezultati teh anket so ključni za identifikacijo področij, kjer se izkažejo potrebe po izboljšavah. Na podlagi pridobljenih informacij oblikujemo strategije in ukrepe za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih, s čimer nudimo priložnost, da zaposleni **izrazijo lastno mnenje in se počutijo slišane**. To prispeva k ohranjanju motivacije na delovnem mestu, angažiranosti za opravljanje dela in občutku pripadnosti. Poleg tega nam izsledki anket služijo tudi kot orodje za izboljšanje komunikacije med vodstvom in zaposlenimi. Rezultati namreč vodstvu omogočajo, da bolje razumejo potrebe zaposlenih in posledično bolje predstavijo svoje odločitve in strategije.

— Pomoč in podpora zaposlenim v stresnih situacijah

Stresne situacije, tako na delovnem mestu kot v zasebnem življenju, lahko močno vplivajo na produktivnost in zdravje zaposlenih. Zato nudimo pomoč in podporo sodelavcem, ki se soočajo s stresnimi izzivi, tako, da spodbujamo **kulturo dialoga**, ustvarjamo **podporno delovno okolje** in nudimo **prostor za odprto in spoštljivo komunikacijo**.

Zaposlenim nudimo dostop do različnih programov in storitve, za pomoč pri obvladovanju stresa:

- **eTehnike spoprijemanja s stresom:** dostop do virov in tehnik za obvladovanje stresa;
- **Skupinski coaching:** zaposleni delijo izkušnje in se učijo strategij obvladovanja stresa v podpornem skupinskem okolju;
- najrazličnejše delavnice: nudimo vsebine za boljše razumevanje ozadja stresa, stresnih reakcij ter spoznavanje in učenje tehnik in strategij za obvladovanje stresa;
- **fleksibilni delovni pogoji:** gibljiv delovni čas in delo od doma;
- **promocija zdravega življenjskega sloga:** spodbujamo telesne aktivnosti med delom in zdravo prehrano na delovnem mestu.

Spodbujamo raznolikost in enakost

Nagrajujemo uspešnost in izjemne dosežke

S sistemom nagrajevanja vsakoletno nagrajimo dosežke in uspehe zaposlenih. Nagrade so pomemben dejavnik za motiviranje sodelavcev, krepitev delovnega vzdušja in uresničevanje organizacijskih vrednot. Nagrajujemo dosežke zaposlenih, njihovo angažiranost in upoštevanje vrednot, ki so pomembne za našo organizacijo. V letu 2023 smo podelili **16 različnih priznanj za izjemne rezultate na področju delovanja Zavoda**, kar je konkreten dokaz motivacije in predanosti zaposlenih.



Prejemniki priznanj na Strokovnem srečanju zaposlenih

— Medgeneracijsko sodelovanje za trajnostno prihodnost

V hitro spreminjajočem se svetu je medgeneracijsko sodelovanje ključnega pomena za ustvarjanje trajnostne skupnosti in spodbujanje medsebojnega razumevanja med generacijami. Skupaj gradimo boljšo prihodnost za vse. Zato si prizadevam ustvarjati **varno in vključujoče okolje**, kjer se lahko generacije srečujejo, učijo in rastejo skupaj.

Eden od najpogostejših načinov medgeneracijskega sodelovanja je oblika mentorstva, kjer novo zaposleni sodeluje z izkušenimi sodelavci, jih opazujejo pri delu in se od njih uči procesa dela, dobrih praks in pristopov pri delu. Tovrstno sodelovanje ne le olajša usvajanje novih veščin, ampak tudi spodbuja socialno povezovanje in razvija občutek pripadnosti med zaposlenimi.

V letu 2023 smo na sedmih območnih službah izvedli **delavnico Krepite sožitja generacij**. Vključilo se je 235 sodelavcev. Na delavnici smo prepoznali **prakse sodelovanja med generacijami, spreminjali stališča in odkrili izzive, ki jih bomo v prihodnosti aktivno reševali**.

— Možnosti za mlajše generacije

Prepričani smo, da lahko mlajše generacije s svežim znanjem, inovativnimi idejami in drugačnim načinom razmišljanja pomembno prispevajo k skupnemu uspehu. Zato redno sodelujemo s šolami, fakultetami in drugimi organizacijami, da mladim predstavimo različne možnosti dela v naši organizaciji.

— Začetek kariere

Mladim omogočamo, da pri nas začnejo svojo kariero in razvijejo poklicno pot. Pri tem upoštevamo tudi **neformalno pridobljeno znanje in delovne izkušnje**, ki so jih pridobili z delom na podlagi pogodbe o delu, avtorske pogodbe ali študentske napotnice.

Prednosti sodelovanja z mlajšimi generacijami:

- Svež pogled in nove ideje.
- Motivacija in entuziazem.
- Agilnost.
- Želja po učenju.
- Digitalna pismenost.

— Študentsko delo in praksa

Organiziramo in izvajamo študentsko delo in nudimo možnost praktičnega usposabljanja. To mladim omogoča, da:

- spoznajo delo v naši organizaciji,
- dobijo vpogled v organizacijsko klimo in kulturo,
- presodijo o svoji kompatibilnosti z delom in okoljem.



Študentje v Glavni pisarni

Omogočamo inovativno kulturo

Knjižnica na Območni službi Ljubljana
zaposlenim predstavlja prostor za
branje, druženje in ustvarjalnost.



Knjižnica OS Ljubljana



— Koristni predlogi zaposlenih

V letu 2023 smo nadaljevali z obravnavo Koristnih predlogov zaposlenih po metodi 4 korakov. Prvi korak spodbuja zaposlene k **podajanju predlogov za izboljšave**, drugi korak izvedemo, ko dosežemo določeno število predlogov v obdobju, v tretjem koraku smo usmerjeni na **učinkovitost predlogov in v četrti na ekonomski učinek**. Sistem podpira inovativno kulturo ter **vključevanje zaposlenih v soodločanje**. Število predlogov iz leta v leto narašča (v letu 2023 je bilo **podanih 65 koristnih predlogov**), večinoma so tehnične narave. Ocenili smo, da je prvi korak dosežen, zato pripravljamo modifikacijo sistema z namenom, da pridobimo bolj kakovostne predloge.

— Upravljanje kakovosti na ZRSZ

Zavod je zavezan stalnemu **izboljšanju kakovosti storitev za uporabnike**. V ta namen smo implementirali sistem vodenja kakovosti, ki temelji na procesnem pristopu in Demingovem krogu »**planiraj-izvedi-spremljaj-ukrepaj**«. To nam omogoča hitro in uspešno odzivanje na spreminjajoče se zahteve tako zunanjega kot notranjega okolja.

Poleg tega smo vključeni v sistem samo presoje in zunanje presoje po modelu **PES Benchlearning**. Na podlagi priporočil iz leta 2022 izvedene presoje smo sprejeli načrt sprememb. Tematski učni dialog na Dunaju leta 2023 je dodatno prispeval k enotnemu razumevanju kakovosti, kar se odraža v pripravljeni Strategiji upravljanja kakovosti in Merilih kakovosti.

Od leta 2020 dalje izvajamo tudi sistem vodenja po modelu CAF, ki temelji na samoocenjevanju. Vse območne službe in Centralna služba so opravile samooceno, na podlagi katere smo oblikovali **38 priporočil za izboljšanje**.

Predstavljene aktivnosti in sistemi jasno dokazujejo predanost Zavoda **zagotavljanju visoke kakovosti storitev** in nenehnemu izboljšanju le-teh z namenom zadovoljstva tako uporabnikov kot zaposlenih.

V letu 2022 je Zavod pričel z akcijo »Mesec dobrodelnosti«, katere namen je bil zbiranja otroških igrač in knjig. Na Območni službi Ljubljana smo se ob izjemnem uspehu akcije in v duhu spodbujanja kulture branja, vseživljenjskega učenja ter medgeneracijskega sodelovanja odločili, da poleg specialne knjižnice v Kariernem središču vzpostavimo tudi interno knjižnico, namenjeno izmenjavi knjig med zaposlenimi.

Knjižnica ponuja širok izbor leposlovja, znanstvene in strokovne literature, ki se s prispevki zaposlenih nenehno širi. Odzivi so izjemno pozitivni, saj v knjižnici že poteka živahna izmenjava gradiva.

Prijetno opremljen prostor omogoča ne le listanje knjig, ampak tudi organizacijo manjših neformalnih sestankov, spodbujanja kreativnega razmišljanja ter ustvarjanje novih rešitev in storitev za stranke.



Prepoznana kot pomembna institucija CAF projekta

V letih 2021 in 2022 priznanje po modelu CAF prejelo vseh 12 območnih služb Zavoda, v letu 2023 pa še Centralna služba. Model CAF je na evropski ravni prepoznan kot orodje uvajanja izboljšav v javni upravi, to pomeni, da omogoča izmenjavo dobrih praks ter vključevanje zaposlenih v predlaganje in izvajanje sprememb, s čemer pripomore k večjemu vključevanju, sodelovanju, soodločanju in preglednosti odločitev. Omogoča tudi boljši vpogled v že obstoječe načine delovanja in prepoznava področja za izboljšave z ukrepi za njihovo uresničitev. Ključni rezultat samoocene je akcijski načrt ukrepov za izboljšanje delovanja organizacije, prav zato Zavod tudi aktivno sodeluje pri tej aktivnosti že vrsto let. Naše stališče namreč je, da je skrb za kakovost edina možna strategija,

kar se je še posebej izkazalo kot nuja v času kriznih epidemičnih razmer. Dobre organizacije smo morale najti ustrezne načine, da smo se približale svojim uporabnikom, to pa pomeni vpeljavo stalnih izboljšav ter inovacij. Pri tem je nadvse pomembno strateško načrtovanje in učinkovito upravljanje z vsemi viri, ki jih imamo na voljo, zelo pomembna pa je tudi skrb za zaposlene, čemur na Zavodu posvečamo veliko pozornosti.

Končni cilj uporabe modela CAF je prispevati k dobremu upravljanju. Organizacije, ki začenjajo z vpeljavo modela CAF, se želijo razvijati v smeri odličnosti svojega delovanja in uvesti kulturo odličnosti v organizacijo.

Z roko v roki k skupnim ciljem - Vladimirjeva zgodba

Pri svojem delu se osredotočam na preprostost in pristnost. Iskreni odnosi so ključni za moje delovanje, saj se zavedam, da le-ti krepijo sodelovanje, zaupanje in motivacijo med sodelavci. Spoštujem tako sodelavce kot Območno službo, kar se odraža v mojem odprtem in spoštljivem načinu komunikacije.

Komunikacija je zame osrednjega pomena. Verjamem, da mora biti odprta, korektna, sproščena in hkrati spoštljiva. To pomeni, da sodelavce spodbujam k odkritemu pogovoru o vseh vidikih dela, tako o dosežkih kot tudi o izzivih ali težavah, s katerimi se srečujejo. Prav tako cenim humor in sproščenost v delovnem okolju, saj verjamem, da to krepi timski duh in ustvarja prijetno delovno atmosfero. Tako kot se želim počutiti v delovnem okolju jaz, želim enako za moje sodelavce.

Vendar pa se zavedam, da sproščeno delovno okolje ne pomeni pomanjkanja profesionalnosti in odgovornosti. Od svojih sodelavcev pričakujem, da so predani svojemu delu, da se spoštujejo med seboj in da si prizadevajo za doseganje skupnih ciljev Območne službe.

Na ta način ustvarjam delovno okolje, v katerem se sodelavci počutijo cenjene, spoštovane in motivirane. Prepričan sem, da to vodi do boljšega delovnega rezultata, večjega zadovoljstva zaposlenih in krepite ugleda območne službe.

V prihodnosti bom še naprej gradil na teh temeljih in si prizadeval za nenehno izboljšanje komunikacije, timskega dela in doseganja ciljev. Verjamem, da je to ključ za uspešno vodenje in ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja za vse.

Pri našem vsakdanjem delu, pa tudi pri skupnih projektih, kot so recimo sejmi, ima vsak sodelavec svojo vlogo, ki je enako pomembna za končni uspeh območne službe. Zato smo lahko vsi enako ponosni na svoje delo in ugled institucije.

Medsebojna pomoč, agilnost pri delu in sodelovanju ter prilagodljivost dela in procesov različnim situacijam so ključnega pomena. O vsem tem se je potrebno pogovoriti s sodelavci, da vidijo smisel svojega dela in se ga lotijo še bolj motivirano, s pozitivno energijo in zadovoljstvom. Seveda pa je ključno tudi moje zaupanje v sodelavce. Verjamem vanje in to mi je izjemno pomembno.

Vladimir Popović



Sodelavci OS Koper



7

**VIDIKI DRUŽBENE
ODGOVORNOSTI
NA ZAVODU –
ODGOVORNOST
DO UPORABNIKOV
ZAVODOVIH STORITEV**

Uspešne zgodbe

Pripravljeni so zaposliti in izobraziti mlad kader

Biro Bonus, d. o. o., je računovodski servis, ki ima z Zavodom že veliko izkušenj. V zadnjih letih so z nami sodelovali predvsem na področju ukrepov, povezanih s pomočjo gospodarstvu zaradi epidemije Covida-19, ter ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Nazadnje so z oddajo ponudbe za program **Hitrejši vstop mladih na trg dela** zaposlili mlado brezposelno osebo za nedoločen čas.

»Za program smo izvedeli na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, o podrobnostih in pogojih pa smo se pozanimali tudi pri zaposlenih na Zavodu,« je pojasnila direktorica podjetja **Marija Tomc Muc**.

Dodala je, da je subvencija za zaposlitev brezposelne osebe **dobrodošla finančna pomoč**, saj je v sedanjih gospodarskih razmerah pomembno ohraniti likvidnost.

»Menim, da se delodajalci zaradi nje lažje odločijo za zaposlitev za nedoločen čas. V našem podjetju smo sicer praviloma naklonjeni zaposlovanju za nedoločen čas, razen če gre za nadomeščanja ali projektno delo. Da oseba postane samostojna in pridobi ustrezna znanja, je namreč na našem področju potrebnega veliko časa, leto ali celo več, za uvajanje in zato je naš interes, da oseba, ki jo uvedemo, pri nas tudi ostane.«

Na razpis se je prijavilo veliko mladih kandidatov in med vsemi so izbrali Kajo, ki se je bila **pripravljena učiti in na ta način rasti**. Kajina mentorica, njena sodelavka, jo je uvedla v delo in vsak dan še vedno sodelujeta.



Hitrejši vstop mladih na trg dela



Usposabljanje na delovnem mestu

— Srečna, da dela v svoji stroki

Petra Štemberger je bila brezposelna eno leto in pol, preden je dobila klic z Zavoda za prosto delovno mesto šivilje v podjetju Krinolina - izposoja svečanih oblek. Po uspešnem razgovoru je sledilo usposabljanje na delovnem mestu.

Petra je po izobrazbi konfekcijska moderatorka. Z delom je pričela kot študentka v gostinstvu in agenciji za marketing. Pravi, da ji delo s strankami ni tuje, vendar takšno delo, ki ga sedaj opravlja v Krinolini, je nekaj novega. Poznati je treba ime-na oblek, kakšen kroj pristaja določeni postavi in še in še ... A ravno dejstvo, da opravlja delo v svoji stroki, ji prinaša največ veselja.

»Naučila sem se hitrega dela, kljub temu pa se še vedno učim, saj delo z ljudmi ni enostavno. Najtežje mi je bilo delo s strankami pri občutljivih nevestah,« z nasmehom pojasni. Iskreno tudi pove, da sprva ni pričakovala zaposlitve, saj meni, da v današnjih časih ljudje vse več naročajo po spletu in ne cenijo več toliko ročnih spretnosti in truda, ki ga je potrebno vložiti v samo eno obleko. A sreča je bila na njeni strani.

»Imeti službo mi pomeni veliko, sploh, kjer je dobro vzdušje, si cenjen kot človek in imaš reden prihodek.«

Projektni razvoj storitev

Poglavitni strateški cilji Zavoda v letu 2023 so bili usmerjeni v **aktiviranje vsega razpoložljivega delovnega potenciala, razvoj in implementacijo novega storitvenega modela** ter **krepitev sodelovanja in partnerstva z deležniki**, ki so pomembni za uresničitev strateških smernic Zavoda. Vse to uresničujemo z izvajanjem različnih ukrepov in aktivnosti, ki ob rednih in interventnih zakonsko določenih nalogah vključujejo tudi projektno delo.

Na Zavodu smo namreč zelo odprti za izboljšave in spremembe, ki potem preidejo v redno delo, sprva uvajamo predvsem na projekten način. **Namen projektov je uvajanje in razvoj novih storitev, načinov dela ter implementacija področja v redno dejavnost po zaključenem projektu.**

Projekti Zavoda se ukvarjajo predvsem z **organizacijskim razvojem, digitalizacijo poslovanja in uvedbo novega storitvenega modela**. Aktivno sodelujemo pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, pri katerih, glede na vlogo, ki jo ima Zavod v posameznem projektu, ločujemo **neposredne operacije ali partnerske projekte**.

Izvajamo tudi **interne projekte**, ki smo jih uvedli na podlagi lastne iniciative in organiziranosti z namenom doseganja različnih poslovnih ciljev in optimizaciji našega poslovanja.

Zavod se aktivno vključuje tudi **v različna strateška in projektna partnerstva**, s pomočjo katerih se odziva na notranje in zunanje pobude z namenom razvoja, izboljšav storitev in procesov.

Projekti

V okviru naložbenih potreb za novo finančno perspektivo 2021 – 2027 se je v letu 2023 intenzivno pripravljalo 5 projektov, od katerih sta se v preteklem letu 2 tudi pričela izvajati (Platforma trga dela – 1. 7. 2023, Izvajanje mreže EURES in iniciative ALMA – 1. 11. 2023).

Znotraj projekta **Platforma trga dela** smo v letu 2023 pričeli z razvojem spletne platforme, ki bo širši javnosti ponudila **interaktivne prikaze podatkov o trenutnem in prihodnjem stanju na trgu dela**, napovedovanje potreb po znanjih ter ugotavljanje vrzeli ponudbe in povpraševanja na trgu dela za kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno obdobje. Spletna platforma bo zgrajena na rezultatih predhodnega projekta Platforme za napovedovanje kompetenc, ki predstavljajo zagotovitev virov podatkov, informacij in razvitih storitev, ki jih bomo na projektu Platforma trga dela nadgrajevali in ponudili uporabnikom.

Primeri dobrih praks v mednarodnih projektih

V okviru partnerskega projekta **PreseNEETi.se** smo razvili celostni program za opolnomočenje oseb NEET, vzpostavili smo dvotirno mentorsko shemo, v katero sta bila vključena tako mentor iz mladinskega sektorja kot svetovalec iz Zavoda. Mentorje za delo z osebami NEET smo predhodno tudi usposobili. V projekt je bilo vključenih 30 oseb NEET, ki so bili vključeni tudi v različne izobraževalne module (**mehke veščine, komuniciranje, podjetništvo, računalniške in digitalne veščine**). Vzpostavljene podpirne storitve za osebe NEET prispevajo k izboljšanju izobraževanja in družbenega okolja, ki je namenjeno podpori prikrajšane skupine ter omogočajo zgodnjo intervencijo s ciljem preprečevanja višanja deleža oseb NEET v Sloveniji.

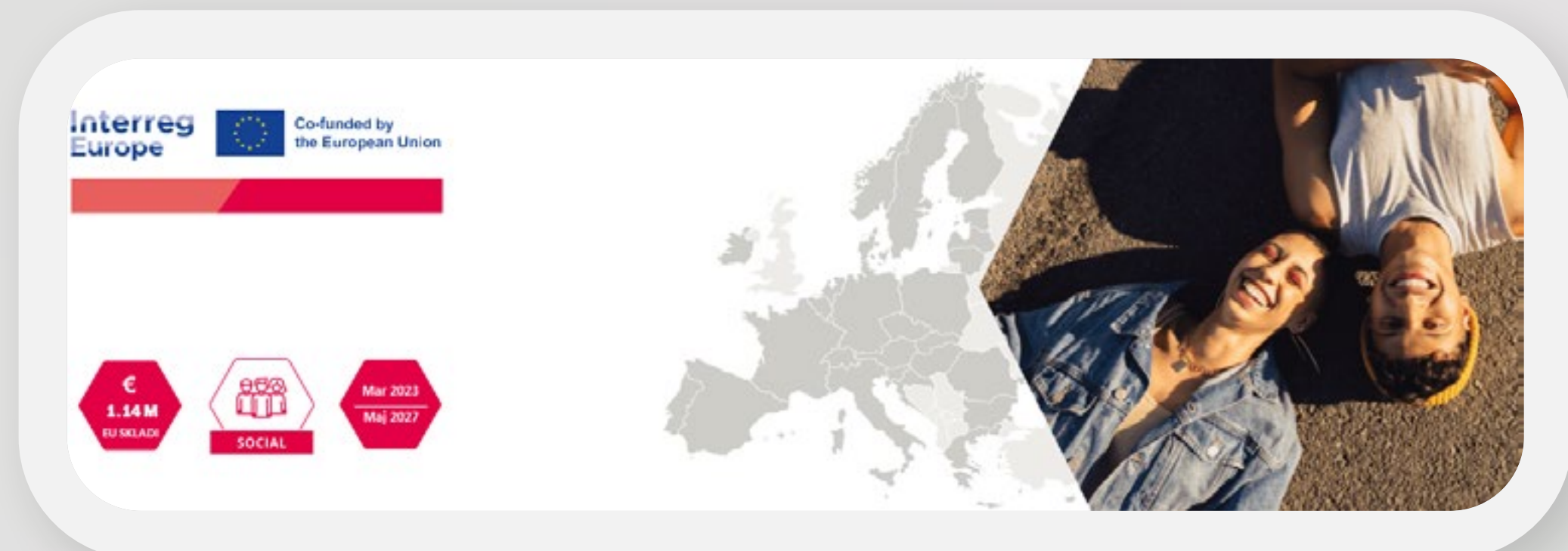
S partnerskim projektom **Center za deficitarne poklice s pomočjo virtualne resničnosti – CDO-VR** želimo vzbuditi interes pri mladih in brezposelnih, predvsem iz ruralnega okolja, ki se odločajo in izbirajo ali spreminjajo poklicno pot, da se z inovativnim skupnim pristopom **s pomočjo virtualne resničnosti navdušijo za poklice, ki veljajo za deficitarne tako v Sloveniji kot v Avstriji**. To pomeni preizkus določenih spretnosti **v deficitarnih poklicih z uporabo VR-očal**. Hkrati pa na takšen, mladim prijazen in prilagojen način, želimo deficitarnim poklicem na področjih elektrotehnike,

kovinarstva, gradbeništva, IKT, oskrbe ter hotelstva in gostinstva dvigniti prepoznavnost, vlogo in pomen v družbi ter s tem izboljšati položaj na trgu dela. V letu 2023 smo vzpostavili čezmejno sodelovanje s partnerji projekta, izvedli zagonski sestanek, se udeležili delavnic, usposabljanj in sestankov s partnerji ter načrtovali projektne aktivnosti. Lotili smo se zbiranja statističnih podatkov trga dela za namen raziskave deficitarnih poklicev na nacionalni in lokalni ravni (OS PTUJ-Podravska regija).





V okviru projekta Interreg Europe **atWork4NEETs** smo uspešno vzpostavili **aktivno mrežo ključnih nacionalnih deležnikov**, ki s svojim delovanje prispevajo **k izboljšanju položaja mladih**, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. Več deležniško sodelovanje omogoča prepoznavanje vrzeli v ukrepih pod okriljem Jamstva za mlade in oblikovanje predlogov izboljšav.



V okviru projekta **Euroguidance Slovenija** smo v letu 2023 uspešno izvedli aktivnosti, s katerimi smo prispevali h **krepitvi kompetenc kariernih svetovalcev o evropski razsežnosti vseživljenjske karierne orientacije**: mednarodna usposabljanja za karierne svetovalce (kot npr. Academia študijski obisk, Euroguidance študijski obisk v sodelovanju s Hrvaško za karierne svetovalce, Cross border seminar v sodelovanju 11 Euroguidance centrov za karierne svetovalce), posodobljeni pripomočki VKO (Jump karte, Kam in kako), priprava priročnikov za karierne svetovalce (Zaposlitev ali nadaljnje izobraževanje, Svetovanje za mobilnost in Lifelong guidance in Slovenia), 11 VKO novičnikov, s katerimi imajo karierni svetovalci imajo možnost pridobivanja aktualnih informacij s področja VKO. Aktivno sodelovali v nacionalnih in mednarodnih delovnih skupinah, predvsem z Europass in SOK EOK na Centru RS za poklicno izobraževanje (usposabljanje za karierne svetovalce in novičniki). V sodelovanju z Euroguidance in Europass centri iz Slovenije, Hrvaške, Nemčije, Latvije in Francije, smo pripravili eUčenje o Europass portalu.



Karierni in zaposlitveni sejmi ter dogodki v letu 2023

Zavod je v letu 2023 **organiziral ali sodeloval na 23 sejmi**, od tega sta se 2 EURES sejma izvedla preko spleta.

Območne službe smo usmerjali k organizaciji **manjših, a ciljno usmerjenih dogodkov** za zaposlovanje v dejavnostih, ki se v lokalnem okolju soočajo s pomanjkanjem kadrov in dogodkov za zaposlovanje težje zaposljivih skupin brezposelnih. Ti dogodki **brezposelnim** omogočajo, da na enem mestu spoznajo več delodajalcev in preverijo, kakšne so zahteve in potrebne kompetence za zasedbo aktualnih prostih delovnih mest, se delodajalcem predstavijo ter pogovorijo o možnosti zaposlitve. Ob tem pa, kot so povedali udeleženci, na hitrih zaposlitvenih razgovorih izpopolnjujejo svoje veščine predstavitve in postajajo pri tem vse samozavestnejši.

Po drugi strani pa **delodajalci** lahko predstavijo svoja podjetja in aktualna prosta delovna mesta. Pogosto na sejmih organiziramo tudi **hitre zaposlitvene razgovore**, kjer delodajalci opravijo prve razgovore s kandidati in tako bolje spoznajo zainteresirane iskalce zaposlitve za delo in potencialne bodoče sodelavce. Najustreznejše, glede na zahteve delovnega mesta, pa povabijo na nadaljnje razgovore za zaposlitev.

Po izvedenih dogodkih so oboji s takim načinom medsebojnega sodelovanja zelo zadovoljni. Ocena ene izmed delodajalk, udeleženk sejma:

»Sejmi so zelo dobrodošli tako za delodajalce kot iskalce zaposlitve, saj slednji lahko govorijo z nami in imajo priložnost preveriti zaposlitvene priložnosti pri nas.«

Zaradi velikega primanjkljaja kadrov postajajo čedalje aktualnejši delavci, ki v Slovenijo prihajajo iz tretjih držav, saj predstavljajo vse večji delež delovno aktivnega prebivalstva v naši državi. V letu 2023 smo tako na Balkanu v sodelovanju s pristojnimi veleposlaništvii organizirali **skupaj 9 zaposlitvenih dogodkov**, ki smo jih izvedli v Severni Makedoniji ter Bosni in Hercegovini, na njih smo **pritegnili 12 tisoč obiskovalcev**. Glavni namen dogodkov, ki smo jih poimenovali Življenje in delo v Sloveniji, je bil predstaviti aktualne potrebe delodajalcev ter ob tem tujim iskalcem zaposlitve zagotoviti verodostojne informacije o delovnih in življenjskih pogojih v Sloveniji. Na navedenih dogodkih so se delodajalci lahko neposredno predstavili in povezali z iskalci zaposlitve, obenem pa tudi promovirali svoje podjetje, saj gre za skrbno izbrane dobre delodajalce.



Karierni in zaposlitveni sejmi

A man with a beard and glasses, wearing a white shirt and a brown strap, is sitting on a bench in a park. He is looking to the side and listening to music through earbuds. The background shows a path and trees with sunlight filtering through.

8

**VIDIKI DRUŽBENE
ODGOVORNOSTI
NA ZAVODU –
ODGOVORNOST
DO OKOLJA**

S posluhom za okolje

V današnjem svetu, ki se sooča s številnimi okoljskimi izzivi, je bolj pomembno kot kadarkoli prej, da delujemo **odgovorno in trajnostno**. V Zavodu smo predani trajnostnemu delovanju na način, ki spoštuje okolje in zmanjšuje naš vpliv na planet. Naše delovanje temelji na naslednjih načelih trajnosti:

- **Digitalizacija storitev:** Prehod tradicionalnih storitev v digitalno obliko.
- **Zmanjšanje ogljičnega odtisa:** Aktivno si prizadevamo za zmanjšanje emisij toplogrednih plinov z uporabo obnovljivih virov energije (nakup in uporaba hibridnih avtomobilov za službene poti, nameščanje hladilno - ogrevalne naprave A++), izboljšanjem energetske učinkovitosti (upoštevanje organizacijskih predpisov v javnem sektorju).
- **Oddajanje javnih naročil, blaga in storitev ali gradenj izvajalcem,** ki imajo v primerjavi z običajnim blagom, storitvami ali gradnjami v celotni življenjski dobi **zmanjšan vpliv na okolje in enake ali boljše funkcionalnosti**.
- **Ozaveščanje o okoljskih vprašanjih:** Spodbujamo ozaveščenost o okoljskih vprašanjih med našimi zaposlenimi in deležniki.
- **Odgovorno ravnanje z odpadki:** Zmanjšujemo količino odpadkov, ki jih ustvarjamo, in jih posredujemo v recikliranje, kadar je to mogoče. Zasledujemo načela brezpapirnega poslovanja. Rabljeno pohištvo ponovno uporabimo. Skrbimo, da dotrajano računalniško opremo posredujemo v odpis in uničenje glede na ustrezne zakonske določbe.
- **Voda iz pipe:** Na delovnih sestankih ponujamo vodo iz pipe, ki jo točimo v steklene vrče in kozarce ter tako spodbujamo zmanjševanje uporabe plastične in druge embalaže.

RAČUNALNIŠKA OPREMA

ŠTEVILO

računalnik

257

prenosnik

26

tiskalnik

93

računalniški zasloni

155

večopravilne naprave

8

UPS naprava, LCD projektor, optični bralnik, mrežna oprema, ipd.

35

Vir: Služba za informatiko, Služba za splošne zadeve

POMISLI,
PREDEN TISKAŠ



Svetla prihodnost,
ugasni luč



Vsaka kaplja
šteje

Zavedamo se, da je trajnostna pot nenehen proces izboljšav. Verjamemo, da imamo **veliko odgovornost do prihodnjih generacij, da jim zapustimo zdrav planet.** Z našim delovanjem želimo prispevati k uresničevanju tega cilja.

NASLOV PUBLIKACIJE:

Trajnostno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2023

IZDAJATELJ:

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
Generalna direktorica:
Greta Metka Barbo Škerbinc

UREDNICI TRAJNOSTNEGA POROČILA 2023:

Tanja Pirih, Tanja Podobnik Zec

**VODJA PROJEKTA DRUŽBENO ODGOVOREN
DELODAJALEC:**

Tanja Pirih

ČLANI TIMA ZA DOD / AVTORJI VSEBIN:

Julita Petrovič, Tanja Podobnik Zec, Barbara Eršte,
Sandra Stare, Lucija Pavlin, Irena Hribar Rajterič,
Denis Švigelj, Tanja Pirih

**AVTORJI IN PRIPRAVLJALCI VSEBIN IN
PODATKOV IZ DRUGIH PODROČIJ DELA:**

Andrej Logar, Brigita Vončina, Jurij Snoj, Nataša Baloh,
Sabrina Urnaut, Sandi Meke, Vladimir Popovič

AVTORJI FOTOGRAFIJ:

Barbara Eršte, Boris Turičnik, Jasna Drobež,
Mateja Lisac, Planet GV, Sandra Stare, Smiljana
Černezel Hrastar, Stanislav Mikola, Tanja Pirih,
Urška Domnik, Vladimir Popovič

PREGLED BESEDILA:

Tanja Podobnik Zec

OBLIKOVANJE:

IDEJA.SI

DATUM IZDAJE:

maj 2024

ISSN SPLETNE IZDAJE:

ISSN 2820-6517





ZRSZ