



TRAJNOSTNO

# POROČILO 2022

ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE  
ZA ZAPOSLOVANJE

Ljubljana, maj 2023

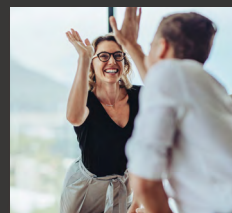


Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje



# KAZALO

<b>1. Poudarki leta 2022</b>	<b>3</b>
Ključni poudarki	4
Priznanja	6
<b>2. Nagovor v. d. generalne direktorice</b>	<b>8</b>
<b>3. Osebna izkaznica Zavoda</b>	<b>11</b>
<b>4. Strateški poudarki v delovanju Zavoda</b>	<b>14</b>
Strategija Zavoda	15
Strategija razvoja človeških virov	15
Strategija informatike	17
Strategija zaposlovanja	17
Ranljive skupine	18
Cilji trajnostnega razvoja v Zavodu	19
Človekove pravice	20
<b>5. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – deležniki</b>	<b>21</b>
Odnosi z deležniki	22
Sodelovanje z deležniki	24
<b>6. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do zaposlenih</b>	<b>25</b>
Zaposlovanje človeških virov	27
Počutje na delovnem mestu	31
Družbeno odgovoren delodajalec	31
Koristni predlogi	33
Varnost in zdravje pri delu	33
Promocija zdravja na delovnem mestu	34
Možnosti za mlajše generacije	38
Prenos znanj in krepitev kompetenc	38
Medgeneracijsko sodelovanje	41
Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih	43
<b>7. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do uporabnikov Zavodovih storitev</b>	<b>44</b>
Uspešne zgodbe	45
Iskalka zaposlitve	45
Zaposlovanje mladih s pomočjo subvencij	46
Projektne razvoj storitev	46
<b>8. Vidiki družbene odgovornosti na Zavodu – odgovornost do okolja</b>	<b>48</b>
S posluhom za okolje	49



1



2



3



4



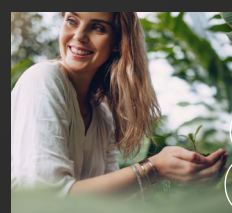
5



6



7



8

1



**POUDARKI**

**LETA 2022**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

## KLJUČNI POUDARKI

### 53.181

Število brezposelnih, prijavljenih pri Zavodu, do konca leta 2022.

### 52.043

Število brezposelnih septembra 2022: najnižje število brezposelnih v času samostojne Slovenije.

### 56.665

Povprečno število prijavljenih v evidenci brezposelnih oseb v letu 2022.

### 59.757

Število na novo prijavljenih pri Zavodu v letu 2022.

### 72.545

Število brezposelnih, odjavljenih iz Zavoda, od tega se jih je zaposlilo 46.001.

### 5,4 %

Stopnja registrirane brezposelnosti v mesecu decembru 2022.

Tabela 1: Povprečno število in struktura registriranih brezposelnih oseb v letu 2022

	število	delež od vseh (%)
<b>povprečno število vseh brezposelnih oseb</b>	<b>56.665</b>	
ženske	28.600	50,5
mladi 15-29 let	10.492	18,5
starejši 50+ let	22.305	39,4
iskalci prve zaposlitve	8.514	15,0
dolgotrajno brezposelni	30.095	53,1
invalidi	9.562	16,9



# 172.064

Število prostih delovnih mest, ki so jih objavili delodajalci pri Zavodu (10,2 % več kot v letu 2021). Sodelovanje oz. pomoč Zavoda so želeli delodajalci pri 58,5 % objavljenih delovnih mestih.

# 17.049

Število vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

# 47.899

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

# 140.762

Število vseh kontaktov po različnih kanalih Zavoda.

## Digitalizacija

- Delež brezposelnih, ki z Zavodom poslujejo digitalno:  
**40,4 %**
- Delež delodajalcev, ki z Zavodom poslujejo digitalno:  
**84,2 %**
- **2.878**  
brezposelnih oseb vključenih v programe in delavnice Zavoda za digitalno opismenjevanje

## Zaposleni v Zavodu

- **903**  
zaposleni na 31. 12. 2022
- **25 let**  
je povprečna delovna doba zaposlenih
- **49,5 let**  
je povprečna starost zaposlenih
- **524 (58 %)**  
zaposlenih ima najmanj VII/2 stopnjo izobrazbe

## Ankete zadovoljstva

(povprečna ocena od 1 do 5):

- **3,7**  
povprečna ocena skupnega zadovoljstva zaposlenih v Zavodu
- **4,0**  
povprečna ocena zadovoljstva brezposelnih oseb s storitvami Zavoda
- **3,9**  
povprečna ocena zadovoljstva delodajalcev s storitvami Zavoda

## Zanimivo

- **120**  
odmevnejših dogodkov oz. aktivnosti Zavoda
- **2.950**  
radijskih oglasov za promocijo programov aktivne politike zaposlovanja
- **3.230**  
medijskih objav, tematsko povezanih z Zavodom

# PRIZNANJA

Izpostavljammo nekaj ključnih priznanj, ki jih je Zavod RS za zaposlovanje (Zavod) prejel za svoje delo v letu 2022:



## Tri območne službe prejemnice priznanje CAF

Januarja so **OS Ptuj, Nova Gorica in Maribor** prejele priznanje po modelu CAF za leto 2022. 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.

Stališče Zavoda namreč je, da je skrb za kakovost nuja, kar se je še posebej izkazalo v času kriznih epidemičnih razmer. Dobre organizacije smo morale najti ustrezne načine, da smo se lahko 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.



## Spominski znak požrtvovalnosti v času pandemije

Aprila je Vlada Republike Slovenija našemu Zavodu podelila **priznanje za požrtvovalnost v času pandemije**. To pomeni, da je prepoznala delo sodelavcev, ki so kljub spremenjenim razmeram in bistveno povečanemu obsegu dela požrtvovalno in strokovno opravljali svoje delo ter tako pomagali številnim brezposelnim in delodajalcem, ki so se v epidemiji znašli v hudih stiskah.

Kot je znano, je bil Zavod vpet v izvedbo interventne zakonodaje od vsega začetka leta 2020, to pomeni, da smo sodelovali pri izvedbi protikriznih ukrepov na podlagi desetih PKP. Po nekaterih ocenah naj bi s temi ukrepi ohranili več kot 200 tisoč delovnih mest, ki so bile zaradi epidemije ogrožena. Poleg tega smo v okviru interventne zakonodaje izplačali tudi začasno denarno nadomestilo brezposelnim, ki so bili prijavljeni pri Zavodu ter enkratni solidarnostni dodatek.



## Bronasta zvezda za inovativnost

Aprila je potekalo 17. srečanje ambasadorjev inovativnosti in inovacijske skupnosti v okviru Ministrstva za javno upravo, kjer so bili predstavljeni rezultati merjenja inovacijske zrelosti v preteklem letu – Inovacijski barometer 2021. Poglavitni namen projekta je oceniti napredek glede inovacijske zrelosti posameznih organizacij ter odnos do vpeljevanja novosti, ki ga imamo zaposleni in vodstvo.



V najširšem smislu inovativnost predstavlja ustvarjanje in implementacijo novih zamisli v organizacijah z namenom zagotavljanja boljših rezultatov in uporabnikom prilagojenih izdelkov in storitev. Zavod je za inovativnost, ki predstavlja napredek kot ključni element za doseganje konkurenčne prednosti organizacij, prejel **bronasto zvezdo za 3. najvišjo povprečno oceno**.



### Podelitev certifikata za DOD

Maja je bila našemu Zavodu podeljena plaketa za pridobitev pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. Za Zavod pomeni to **veliko odgovornost in zavezo**, da bomo aktivnosti in ukrepe, ki smo jih oblikovali, v prihodnje še bolj približali vsem zaposlenim, saj si želimo, **da bi vseh 38 sprejetih ukrepov dejansko zaživelo v smeri izboljšanja družbeno odgovornega ravnanja**. S pridobitvijo certifikata v Zavodu smo z uporabo načel trajnostnega razvoja kot so etičnost, transparentnost, celovitost in soodvisnost, še bolj okrepili delovanje na področjih organizacijskega upravljanja, medgeneracijskega sodelovanja, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter varnosti in zdravja na delovnem mestu.



### Priznanje za inovativnost mreži EURES Slovenija

Junija so na vsakoletnem srečanju mreže EURES države članice predstavile svoje najboljše komunikacijske izdelke leta 2021 na področju sodelovanja z iskalci zaposlitve, delodajalci, partnerji ali nacionalnimi zavodi za zaposlovanje.

Strokovna komisija je prepoznala **uspešno, usmerjeno in inovativno delo slovenske mreže EURES na področju komunikacij** in ga **nagradila z drugim mestom**. V letu 2021 je namreč pod okriljem EURES nastalo več komunikacijskih izdelkov, med njimi promocijska darila za svetovalce na temo zdravja na delovnem mestu, kot tudi štirje videoposnetki z nasveti za iskanje zaposlitve in iskanje kandidatov ter štirje posnetki uspešnih zgodb mednarodne mobilnosti iskalcev zaposlitve in delodajalcev, prav tako je bilo poskrbljeno za njihovo delitev na socialnih omrežjih in drugih kanalih ter za prenos skupinskih in individualnih svetovanj na digitalne kanale.



### Prejemniki priznanja ZDOPS

Avgusta je Zavod prejel priznanje za izjemno učinkovito izvajanje ukrepov interventne zakonodaje za blaženje posledic COVID-19 in za njihovo hitro odzivnost ter strokovnost pri medsebojnem sodelovanju v času epidemije in tudi sicer.

Kot je bilo poudarjeno, so zaposleni na Zavodu s svojo nesebično požrtvovalnostjo marsikateremu podjetniku in obrtniku olajšali razumevanje postopkov za pridobitev sredstev ter so bili kljub izrednemu stanju in preobremenjenosti vedno na razpolago za strokovno pomoč tudi zaposlenim na ZDOPS.

2



**NAGOVOR V. D.  
GENERALNE  
DIREKTORICE**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje



## NAGOVOR V. D. GENERALNE DIREKTORICE

Zavod je v letu 2022 pridobil pristopni certifikat za družbeno odgovornega delodajalca. Gre za pomembno zavezo, da k temu področju našega delovanja pristopimo **še bolj sistematično**, saj se zavedamo, **da je družbena odgovornost nujni sestavni del poslovanja vsakega uspešnega in razvijajočega se podjetja oz. organizacije**. Mednje sodi tudi Zavod kot ključen akter na trgu dela, saj s svojo dejavnostjo in številnimi aktivnostmi naslavljamo tako izzive iskalcev zaposlitve kot delodajalcev.

Čeprav smo se sistematično s tem področjem šele dobro začeli ukvarjati, pa po drugi strani lahko ugotovimo, da se **Zavod že vrsto let zaveda pomembnosti trajnostnega principa delovanja in upravljanja organizacije** in da smo tudi v preteklosti usmerjali **naše delovanje v čim bolj trajnostne ter kakovostne rešitve tako na področju organizacijskega upravljanja, medgeneracijskega sodelovanja, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter varnosti in zdravja na delovnem mestu**.



Vse to imamo namreč opredeljeno v različnih strateških in operativnih dokumentih, s pomočjo katerih upravljamo Zavod, predvsem pa je pomembno, da zapisano tudi »živimo«. Skrb za trajnost na različnih področjih našega delovanja in udejstvovanja pomeni **prepletanje številnih ukrepov in aktivnosti 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.

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, sodelovanja, povezovanja in medsebojne solidarnosti** nudimo kakovostne storitve uporabnikom Zavoda.

**Trajnostni ukrepi**, ki zadevajo upravljanje s kadrovskimi in drugimi viri, **so dobra strategija za uspešno poslovanje vsake organizacije**. Prav zato menim, da je **odločitev za trajnost dobra in gospodarna odločitev**, ki je nujna tudi v javni ustanovi, kot je naš Zavod.

Glede na to si bomo še naprej prizadevali, da zapisane besede **tudi udejanjamo, to pomeni, da bomo tudi v prihodnje pri svojem delu posvečali veliko pozornosti različnim vidikom družbene odgovornosti** ter se **s posebno pozornostjo usmerjali k najbolj ranljivim skupinam prebivalstva**, saj nas prav to tudi bistveno ločuje od drugih pomembnih deležnikov na trgu dela.

Greta Metka Barbo Škerbinc,  
*v. d. generalne direktorice*



3



**OSEBNA**

**IZKAZNICA**

**ZAVODA**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

# OSEBNA IZKAZNICA ZAVODA

Zavod je **ključna ustanova na trgu dela**. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda in deluje **enotno za območje Republike Slovenije**, čeprav organizacijsko oziroma funkcionalno opravlja svoje delo in poslanstvo na treh ravneh.

Sedež Zavoda je v Ljubljani, ima 12 območnih služb in 58 uradov za delo, 11 kariernih središč in več kot 30 kariernih koticov za iskalce zaposlitve ter 12 pisarn za delodajalce.

**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 oz. iskalcev zaposlitve ter tako spodbujati zaposlovanje.**

Poleg tega je Zavod močno **vpjet 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 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**

SWIFT  
**UJPLSI2DICL**

## Kontaktni center

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

Vaš klic je **brezplačen**.  
**080 20 55**

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

Hitreje do informacij 24/7  
**Asistentka IZA**

## Status

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

**Svojo dejavnost izvajamo na podlagi:**

- veljavne zakonodaje s področja trga dela,
- strokovnih smernic in izhodišč ter
- sprejetih strateških dokumentov.



## Organiziranost

### V okviru Zavoda delujejo:

- vodstvo in Centralna služba na sedežu institucije v Ljubljani,
- območne službe z uradi za delo, kariernimi središči in pisarnami za delodajalce po vsej Sloveniji.

### Organa upravljanja sta:

- Svet Zavoda in
- generalni direktor.

## Storitve

### V sklopu temeljnih dejavnosti zagotavljamo:

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- izvajanje karierne orientacije,
- izvajanje zavarovanja za brezposelnost,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev,
- izdelavo analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja našega delovanja,
- informiranje o trgu dela in informacije javnega značaja, itd.

# 4



**STRATEŠKI POUĐARKI**

**V DELOVANJU ZAVODA**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

## STRATEGIJA ZAVODA

V letu 2022 smo z ustreznimi aktivnostmi sledili **postavljenim smernicam in ciljem iz Strategije razvoja Zavoda 2025 (v nadaljevanju Strategija Zavoda)**, ki predstavlja naš krovni strateški dokument. Tako smo:

- Nadgradili **digitalno poslovanje** in se z novimi storitvami še bolj približali pričakovanjem naših uporabnikov.
- Posebno pozornost namenili **ranljivim skupinam**, ki smo jim s pomočjo zastopanja pri delodajalcih pomagali pri večji konkurenčnosti na trgu dela.
- Z aktivnim delovanjem na trgu dela spodbujali povpraševanje po delovni sili, s krepitvijo ustreznih znanj, spretnosti in kompetenc pa **zagotavljali ustrežnejšo ponudbo delovne sile** ter **krepili socialno vključenost in prispevali k boju proti revščini**.
- S krepitvijo sodelovanja in partnerstva z deležniki aktivno prispevali k spodbujanju **družbene odgovornosti in trajnega zaposlovanja**.

## STRATEGIJA RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV

Svojo vizijo in poslanstvo osrednje institucije na trgu dela uresničujemo **s pomočjo vseh zaposlenih**, ki pri svojem delu sledijo vrednotam organizacije. Zavedamo se, da za uspešno sledenje ciljem organizacije potrebujemo **usposobljen in visoko motiviran kader**, ki našim uporabnikom zagotavlja kakovostno zagotavljanje storitev.

V ta namen smo **v letu 2022 pristopili tudi k posodobitvi Strategije razvoja človeških virov do leta 2026**.

Za učinkovit razvoj človeških virov smo poseben poudarek namenili:

- **Krepitvi upravljanja človeških virov skladno s Strategijo Zavoda:**
  - to pomeni krepitev digitalnih kompetenc zaposlenih kot tudi kompetenc vodij ter svetovalcev.
- **Sistematičnemu razvoju kadrov v celotnem življenjskem ciklu:**
  - kar vključuje načrtovanje razvoja karijerne poti vseh zaposlenih v celotnem obdobju zaposlitve, kar zahteva tudi vzpostavitev sistema enotnega mentorstva znotraj celotnega Zavoda.
- **Prepoznavanju in aktiviranju potenciala zaposlenih:**
  - za uspešno aktiviranje vsega potenciala zaposlenih krepimo kompetence vodij, vzpostavljamo proces razvoja kariere ter krepimo medgeneracijsko sodelovanje.



- **Skrbi za zaposlene in upravljanju raznolikosti:**
  - s pomočjo ukrepov Družbeno odgovornega delodajalca (v nadaljevanju: DOD) smo tudi v letu 2022 še dodatno krepili varnost ter zdravje na delovnem mestu, medgeneracijsko sodelovanje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega družbenega življenja. V prihodnje si bomo prizadevali za pridobitev trajnega certifikata DOD. Posebno pozornost namenjamo **specifičnim potrebam zaposlenih** v različnih življenjskih obdobjih. Poudarek namenjamo tudi raznolikosti v organizaciji.
- **Sledenju učinkovitosti upravljanja človeških virov:**
  - rezultati anket o zadovoljstvu, počutju in zavzetosti zaposlenih so izhodišče za ustrezno krepitev dialoga, povečevanja zaupanja in rasti zaposlenih, vodij ter delovnih skupin (timov).
- **Krepitvi družbeno odgovornega delovanja zaposlenih:**
  - z dejavnostmi, kot so upoštevanje etičnih standardov, skrb za okolje, podpora lokalnim skupnostim, spodbujanje družbene enakosti in dostopnosti ter upoštevanje človekovih pravic spodbujamo družbeno odgovorno delovanje zaposlenih.
- **Sistematičnemu komuniciranju:**
  - z dobro notranjo komunikacijo in obveščeno vplivamo na organizacijsko klimo in dobro delovno vzdušje ter utrjujemo pripadnost zaposlenih. Prav tako razvijamo tudi transparentno in proaktivno komunikacijo z zunanjimi deležniki.

Strateške usmeritve Zavoda uresničujemo na podlagi letnih ciljev, ki so zapisani v letnem poslovnem načrtu ter s pomočjo integriranega sistema vodenja, ki vključuje sledeče politike:

- Politiko kakovosti
- Politiko informacijske varnosti
- Politiko neprekinjenega poslovanja
- Politiko upravljanja tveganj
- Politiko družbeno odgovornega delodajalca

## STRATEGIJA INFORMATIKE

Strategija informatike za obdobje od 2022 do 2025 podpira Strategijo Zavoda in je usmerjena v **pretežno digitalizacijo organizacije**. Nove tehnologije namreč omogočajo izvajanje elektronskih storitev za uporabnike na različnih (mobilnih) napravah ter prinašajo več **fleksibilnosti in višjo raven dostopnosti, varnosti in razpoložljivosti storitev, za vse deležnike**. Na ta način vplivamo tudi na manjšo porabo naravnih virov. S prenovo storitev Zavoda postopno spreminjamo tudi poslovni model, ki predpostavlja digitalno poslovanje kot osnovni način poslovanja.

V letu 2022 smo začeli z vzpostavitvijo **enotnega izvajalnega okolja** in integracijo javnih centralnih državnih gradnikov z zalednimi in spletnimi aplikacijami. Z uvedbo SI-PASS storitev, ki omogočajo preverjanje identitete različnih uporabnikov, elektronsko podpisovanje vlog in ostalih dokumentov ter elektronsko vročanje različnih dokumentov, razširjamo **brezpapirno poslovanje** tudi na druge uporabnike naših storitev ter skrbimo za integracijo z elektronskim dokumentnim sistemom povsod, kjer sistemi še niso integrirani ali so v prenovi. Tako bomo še dodatno zmanjšali porabo pisarniškega papirja, predvsem pa prihranili čas in stroške poslovanja.

V letu 2022 je bila vzpostavljena tudi novo spletišče **Zavoda** – to je pomenilo popolno vsebinsko, oblikovno in funkcijsko prenavo. Prenovili smo tudi nekaj spletnih aplikacij, delujočih v okviru spletnih strani, ter razvili nove elektronske storitve Zavoda za iskalce zaposlitve in brezposelne osebe ter delodajalce, s katerimi bomo postopoma nadomestili in obogatili ponudbo storitev na obstoječih portalih Zavoda. Novo spletišče smo v še večji meri prilagodili smernicam **spletne dostopnosti za skupine z ovirami pri uporabi spleta**.

## STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA

Posebna pozornost je namenjena aktivnostim, ki spodbujajo zagotavljanje kadra delodajalcem iz dejavnosti zdravstva in socialnega varstva in drugim delodajalcem, ki sporočajo večji **primanjkljaj ustreznih kadrov**. Z obiskovanjem delodajalcev in z izvajanjem dodatnih aktivnosti posredovanja, predvsem z zastopanjem, iščemo priložnosti za zaposlovanje **ranljivih skupin brezposelnih**. Ob tem nam je v pomoč razvoj in implementacija novega storitvenega modela z razvojem digitalnega poslovanja, saj pomeni prilagoditev procesov in pripravo zaposlenih za prehod na nov storitveni model.

Razkorak med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela rešujemo tudi z usmerjanjem brezposelnih oseb v programe usposabljanj za pridobitev kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo. Osebe vključujemo v obstoječe programe, po potrebi pa Zavod **kreira nove programe neformalnih izobraževanj in usposabljanj, ki so prilagojene potrebam trga dela**. Pri tem posebno pozornost namenjamo **povečanju digitalne pismenosti** brezposelnih ter izvedbi spletnih usposabljanj za te osebe. V posamezna usposabljanja vključujemo tudi **zelene vsebine** - torej znanja in veščine s področja zmanjševanja količine odpadkov in onesnaževanja, varovanja okolja, obnove ekosistemov, izboljšanja energetske in surovinske učinkovitosti, omejevanja emisij toplogrednih plinov ter prilagoditev na posledice podnebnih sprememb.

## RANLJIVE SKUPINE

Brezposelnim osebam in drugim zainteresiranim skupinam na trgu dela **zagotavljamo storitve informiranja** o trgu dela in **možnostih zaposlovanja**, vseživljenjsko karierno orientacijo in **posredovanje na prosta delovna mesta**. Pri tem je pomembno, da vrsto, obseg in intenziteto podpore prilagajamo potrebam brezposelnih oseb. V praksi to pomeni, da osebe z večjimi ovirami za vstop na trg dela vključujemo v poglobljeno karierno svetovanje, programe aktivne politike zaposlovanja, v primeru ovir, ki so posledica invalidnosti, pa tudi v storitve zaposlitvene rehabilitacije.

Izvajamo številne aktivnosti za **ozaveščanje delodajalcev in širše javnosti** o različnih tematikah na trgu dela (položaj starejših delavcev in invalidov na trgu dela, dostojno delo, pomanjkanje kadrov), pri čemer sodelujemo s številnimi partnerji in deležniki na trgu dela.

V stikih z delodajalci svetovalci na Zavodu iščejo priložnosti za zaposlovanje ranljivih skupin brezposelnih, v zadnjem času predvsem z uvedbo **zastopanja brezposelnih oseb pri delodajalcih**.

Zastopanje brezposelnih oseb pri delodajalcih pomeni, da svetovalci delujejo **kot posrednik med brezposelno osebo in delodajalcem** z namenom, da ustvarijo priložnost, da delodajalec prepozna dobre lastnosti brezposelne osebe.

16. novembra smo v prostorih Centralne službe Zavoda v Ljubljani v sodelovanju z Mednarodno organizacijo za migracije organizirali usposabljanje o etičnem zaposlovanju, saj se zavedamo, da je nujno osveščanje širše javnosti o tej kočljivi problematiki. Usposabljanje je bilo namenjeno predvsem delodajalcem in kadrovskim agencijam, ki želijo krepiti svoje vlogo na tem področju ter ob tem ozaveščati tudi druge, in našim sodelavcem, svetovalcem zaposlitve. Na usposabljanju so udeleženci spoznali mednarodne delovne migracije, standarde etičnega zaposlovanja in podporo pri vključevanju migrantov na trg dela, vključno z osebami, ki bežijo pred vojno v Ukrajini s krepitvijo izmenjave izkušenj in partnerstva. Osrednji gost na dogodku je bil Pawel Szalus, predavatelj iz Agencije Združenih narodov za migracije, ki pri Mednarodni organizaciji za migracije (IOM) vse od leta 2004 vodi različne programe na področju migracij.



Slika 1: Utrinek iz usposabljanja Etično usposabljanje

## CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA V ZAVODU

Tabela 2: Cilji trajnostnega razvoja v Zavodu

<b>VIDIK UPRAVLJANJA / VODENJA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zagotavljanje in razvoj sodobnih storitev vsem, ki nastopajo na trgu dela</li> <li>• Krepitev sodelovanja in partnerstva z deležniki</li> <li>• Jasno in učinkovito komuniciranje z uporabniki storitev</li> <li>• Raznolikost, vključenost in spoštovanje človekovih pravic</li> </ul>
<b>DRUŽBENI VIDIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varnost in zdravje zaposlenih</li> <li>• Zadovoljstvo in razvoj zaposlenih</li> <li>• Odgovornost do uporabnikov storitev</li> <li>• Raznolikost in zagotavljanje enakih možnosti</li> </ul>
<b>OKOLJSKI VIDIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brezpapirno in elektronsko poslovanje</li> <li>• Oddaja javnih naročil blaga, storitev ali gradenj izvajalcem, ki imajo manjši vpliv na okolje</li> <li>• Učinkovita raba energentov</li> <li>• Ločevanje in oddaja odpadkov v reciklažo</li> </ul>

Povzeto po Strategiji Zavoda, Poslovni načrt 2022, Strategija razvoja človeških virov do leta 2026 (v pripravi)



# ČLOVEKOVE PRAVICE

**Spoštovanje človekovih pravic** je pomemben del našega etičnega in odgovornega delovanja, prav zato tej temi namenjamo posebno pozornost tudi pri **notranjem komuniciranju**. Tudi Vodstvo Zavoda zasleduje **transparenten poslovni model**.

- **Spoštujemo zakonodajo, ki varuje dostojanstvo in pravice zaposlenih** ter spodbujamo sindikalno organiziranost in sodelovanje z delavskim svetom. Vzpostavljen imamo **mehanizem za pritožbe**, ki zaposlenim omogoča, da poročajo o morebitnih kršitvah pravic, nadlegovanju ali diskriminaciji. V primeru zaznanih kršitev nemudoma sprejmemo ukrepe in poskrbimo za odpravljanje negativnih posledic, saj je to ključno za izgradnjo dobrih odnosov z zaposlenimi.
- Zaposleni pri svojem delu **spoštujemo vsakogar ne glede na državljanstvo, kraj bivanja in spol, nacionalno in etično pripadnost, barvo kože, vero, jezik ali katerokoli drugo okoliščino**. Svoje delo opravljamo etično in korektno.
- Pri tem nas **zavezuje** tudi **Kodeks ravnanja javnih uslužbencev, Kodeks etike Zavoda in Akt o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih**, kjer je poudarek na spoštovanju medsebojne etične kulture ter skrbi za vzdrževanje delovnega okolja, v katerem je neetično ravnanje nedopustno. Ravnanja zaposlenih in uporabnikov naših storitev, ki so zapisana v Kodeksu etike, temeljijo na osmih etičnih načelih oz. vrednotah: **načelo zakonitosti, varstvo podatkov, profesionalnost in strokovnost, sodelovanje in medsebojna pomoč, lojalnost in gospodarnost, integriteta, odgovornost in spoštovanje**. Komisija za etiko, ki spremlja to področje, je v letu 2022 prejela eno prijavo neetičnega ravnanja.
- Poleg tega imamo sprejeto jasno politiko in ukrepe o **preprečevanju korupcije**. Redno **spremljamo poslovanje, ocenjujemo tveganja in izvajamo notranje revizije** ter izobraževanja zaposlenih na to temo. V letu 2022 se je e-učenja iz osveženih vsebin **integritete in preprečevanja korupcije** udeležilo 82 % zaposlenih.
- Redno sledimo smernicam in priporočilom iz **letnega poročila Varuha človekovih pravic in Zagovornika načela enakosti**, na podlagi katerih po potrebi izboljšamo našo obravnavo deležnikov, izvedemo ustrezna dodatna usposabljanja in pomagamo deležnikom pri uveljavljanju njihovih pravic.
- Sprejeli smo **družbeno odgovorne prakse**, s katerimi spodbujamo pozitiven vpliv na družbo in okolje, predvsem pa spodbujamo etično moralno držo do najbolj ranljivih skupin prebivalstva.

5



**VIDIKI DRUŽBENE**

**ODGOVORNOSTI NA**

**ZAVODU – DELEŽNIKI**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

## ODNOSI Z DELEŽNIKI

**Zavod na trgu dela sodeluje s številnimi in različnimi deležniki.** Gre se za pravne in fizične osebe, ki jim nudimo raznovrstne storitve in informacije. Pri sodelovanju z deležniki upoštevamo **načelo družbene odgovornosti**, kar izkazujemo s prepoznavanjem, predvsem pa z odzivanjem na njihove potrebe in pričakovanja. V Trajnostnem poročilu za leto 2021 smo identificirali deležnike in opredelili način sodelovanja, v poročilu za leto 2022 pa smo dodatno opredelili namene in pogostost sodelovanja.

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

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

Tabela 3: Skupine deležnikov

Zap. št.	Skupina deležnikov	Način sodelovanja	Nameni sodelovanja	Pogostost sodelovanja
1.	Zaposleni	Izvajanje storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varnost zaposlitve</li> <li>Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem</li> <li>Osebnostna in profesionalna rast, razvoj veščin in kompetenc</li> <li>Varnost in zdravje pri delu</li> <li>Vključenost in raznolikost</li> <li>Strokovna podpora</li> </ul>	Stalno
2.	Brezposelne osebe Iskalci zaposlitve	Neposredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pomoč in nudenje informacij pri vključitvi na trg dela, pri iskanju prostih delovnih mest</li> <li>Pravice ob izgubi zaposlitve</li> <li>Nadgradnja obstoječih znanj in kompetenc ter za čim boljše aktivacijo na trgu dela</li> <li>Zastopanje brezposelnih oseb na zaposlitvenih razgovorih</li> <li>Vključevanje brezposelnih oseb v storitve zaposlitvene rehabilitacije</li> <li>Informacije o brezplačnih dogodkih, izobraževanjih, idr. v lokalnem okolju</li> </ul>	Stalno

Zap. št.	Skupina deležnikov	Način sodelovanja	Nameni sodelovanja	Pogostost sodelovanja
3.	Delodajalci	Neposredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Učinkovito sodelovanje z namenom posredovanja in zaposlovanja novih sodelavcev</li> <li>• Informiranje o trgu dela in finančnih spodbudah za zaposlitev</li> <li>• Organizacija in sodelovanje na skupnih dogodkih</li> <li>• Sodelovanje na zaposlitvenih razgovorih</li> </ul>	Stalno
4.	Šolska mladina	Neposredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karierna orientacija šolske mladine</li> </ul>	Po potrebi
5.	Izvajalci programov Projektni partnerji Drugi zunanji izvajalci	Neposredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sodelovanje in podpora</li> <li>• Obveščanje o gibanjih na trgu dela in o strukturi brezposelnosti</li> </ul>	Po potrebi
6.	Javne institucije Organi javne uprave Socialni partnerji Mednarodne institucije in združenja	Neposredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nadzor</li> <li>• Poročanje</li> <li>• Sodelovanje in podpora</li> <li>• Koristne informacije</li> </ul>	Stalno
7.	Strokovna javnost Splošna javnost	Posredni uporabniki storitev Institucionalno sodelovanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sodelovanje in podpora</li> <li>• Obveščanje</li> </ul>	Po potrebi
8.	Mediji	Posredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obveščanje</li> </ul>	Stalno
9.	Civilna družba in nevladne organizacije	Posredni uporabniki storitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sodelovanje in podpora</li> </ul>	Po potrebi



## SODELOVANJE Z DELEŽNIKI

Zaposleni na Zavodu imamo ključno vlogo **v odnosu do brezposelnih 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 delodajalcem, ki zaposlujejo tujce.
- Že več kot desetletje Zavod nudi pomoč s pomočjo **Kontaktnega centra**, na katerega se lahko obrnejo različni uporabniki. 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, saj je bil v pomoč številnim delodajalcem, ki so koristili te ukrepe države za ohranitev delovnih mest.
- Po Zakonu o urejanju trga dela od leta 2011 vodimo **Register zunanjih izvajalcev**, v katerega so vpisani zunanji izvajalci programov aktivne politike zaposlovanja (APZ) in programov neformalnega izobraževanja in usposabljanja za brezposelne ter iskalce zaposlitve. Register omogoča hitrejše odzivanje na potrebe po znanjih in veščinah na trgu dela ter preglednejše delovanje.

6



**VIDIKI DRUŽBENE**

**ODGOVORNOSTI NA**

**ZAVODU – ODGOVORNOST**

**DO ZAPOSLENIH**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

## VIDIKI DRUŽBENE ODGOVORNOSTI NA ZAVODU – ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH



Slika 2: Skrb za zaposlene

**Skrb za zaposlene je naš ključni element trajnostnega poslovanja**, saj se zavedamo, da zaposleni v največji meri prispevajo k uspešnemu delovanju organizacije in ohranjanju stabilne organizacijske kulture.

Prav zato veliko pozornost namenjamo vlaganju v **razvoj strokovnih znanj** zaposlenih ter **nenehna učenja**, ter ob tem stremimo h gradnji **kulture medsebojnega zaupanja, spoštovanja in timskega dela**, saj menimo, da je to vodilo do **odgovornega in učinkovitega dela**.

Prizadevamo si za **uvajanje izboljšav** v delovno okolje, tako da omogočamo **izmenjavo dobrih praks ter vključevanje zaposlenih** v predlaganje in izvajanje sprememb.

Poleg zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja smo zavezani k zagotavljanju poštenih plač in dobrih delovnih pogojev za vse zaposlene. V ta namen izvajamo **politiko enakega obravnavanja zaposlenih ne glede na spol, starost, raso ali drugo osebno značilnost**. Prav tako zagotavljamo **fleksibilne delovne pogoje za učinkovitejše usklajevanje delovnih in osebnih obveznosti**.

V sodelovanju z zaposlenimi in deležniki na trgu dela si prizadevamo za **dvig ozaveščenosti o standardih dostojnega dela** v strokovni in splošni javnosti. Zavedamo se, da je dostojno delo veliko več kot le delo, v okviru katerega je zaposlenemu zagotovljeno minimalno plačilo.



Svoje videnje sodelovanja z deležniki v povezavi z družbeno odgovornostjo predstavlja naša svetovalka za mlade **Območne službe Celje, Janja Deutschmann:**

»Naj bodo uspešne zgodbe, ki smo jim priča pri našem delu, v navdih vsem nam, da v življenju nikoli ne smemo obupati. Pri tem bi rada poudarila, da je **delo svetovalcev na Zavodu veliko več kot zgolj površna obravnava osebe, ki se na Zavod prijavi**. Osebe, ki potrebujejo in si želijo našo pomoč, to podporo tudi dobijo!«

Naš cilj je zagotoviti zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih za delo, zato redno izvajamo raziskave zadovoljstva zaposlenih. Njihove **povratne informacije upoštevamo pri načrtovanju in izvajanju ukrepov za izboljšanje delovnih pogojev**. Pri tem ima ključno vlogo notranje komuniciranje, ki mu namenjamo veliko pozornosti. Sodeč po anketi smo bili zaposleni na Zavodu v letu 2022 **najbolj zadovoljni z obveščenostjo o dogodkih na Zavodu, odnosi s sodelavci in s stalnostjo zaposlitve**.



Slika 3: Svetovalka za mlade na Območni službi Celje

## ZAPOSLOVANJE ČLOVEŠKIH VIROV

Na Zavodu je bilo na dan 31.12. 2022 zaposlenih **903 javnih uslužbencev** (13 % manj kot v 2021). Ker se je delo na projektih izteklo, se je znižalo število zaposlitev za 134 delovnih mest. Povprečna starost zaposlenih je znašala **49,5 let**. Delež zaposlenih žensk ob koncu leta je znašal 88 % (791), moških pa 12 % (112). Zaposlitev, sklenjeno za nedoločen čas, je ob koncu leta imelo 828 (92 %) zaposlenih, 75 (8 %) pa zaposlitev za določen čas. **Več kot 80 % zaposlenih ima najmanj šesto stopnjo izobrazbe**. Pogodbo s skrajšanim delovnim časom je imelo 4 % zaposlenih, od tega 18 zaposlenih zaradi starševstva. Delež zaposlenih s statusom **invalida je znašal 3,7 %** vseh zaposlenih (33 javnih uslužbencev).



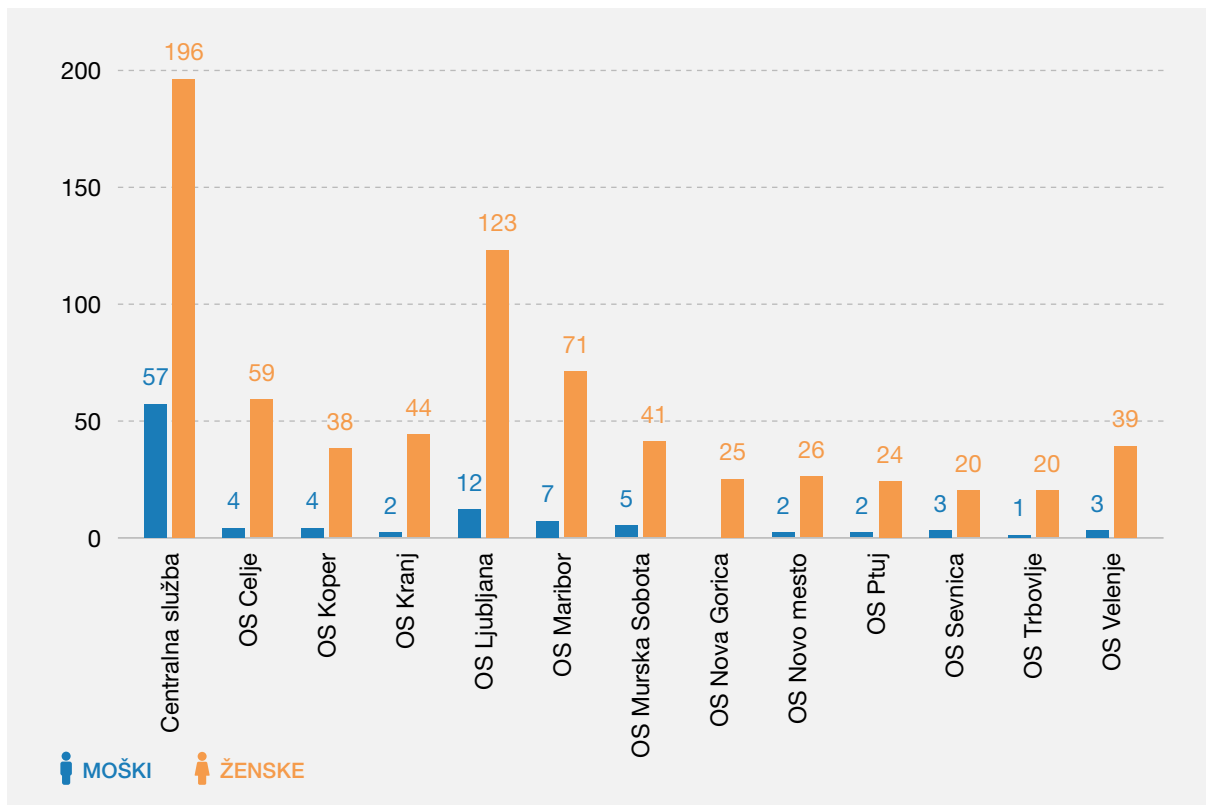
88 %

791 žensk

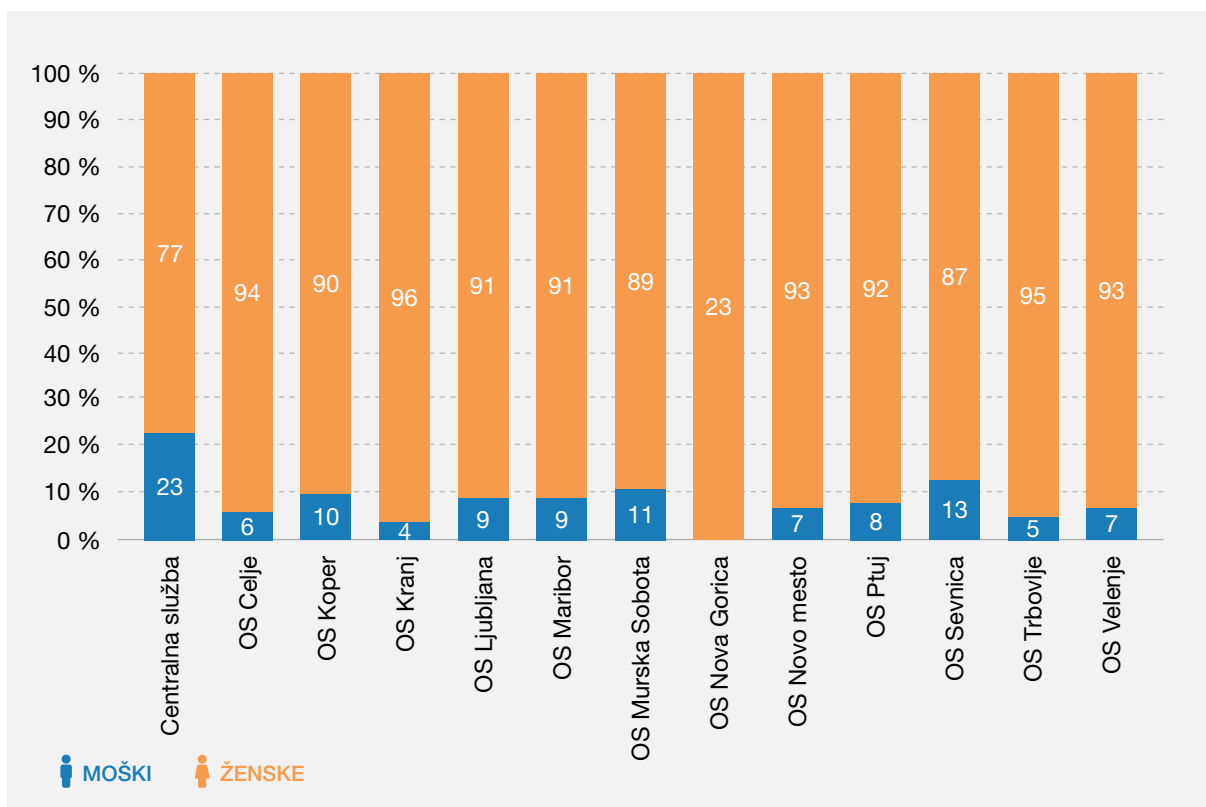


12 %

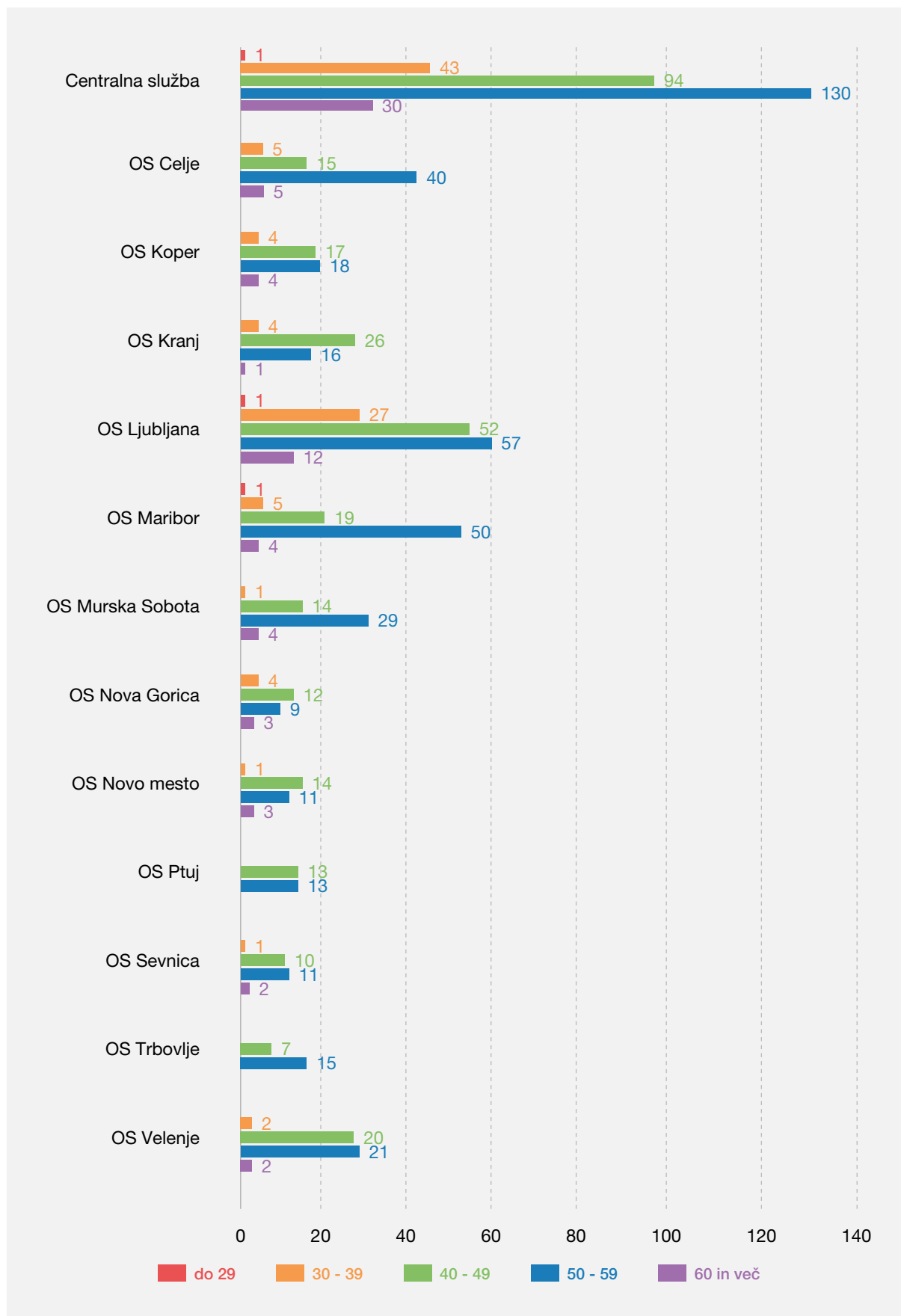
112 moških



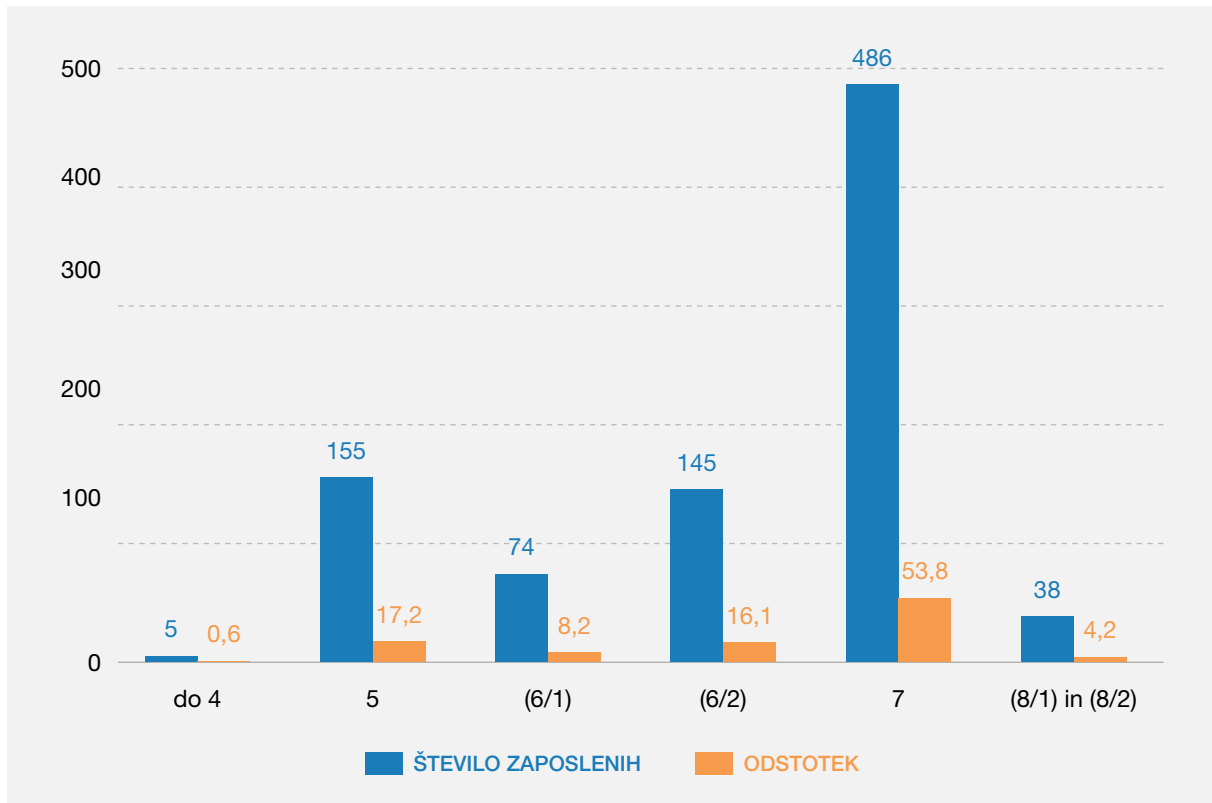
Graf 1: Število redno zaposlenih na 31.12.2022 po lokacijah in po spolu



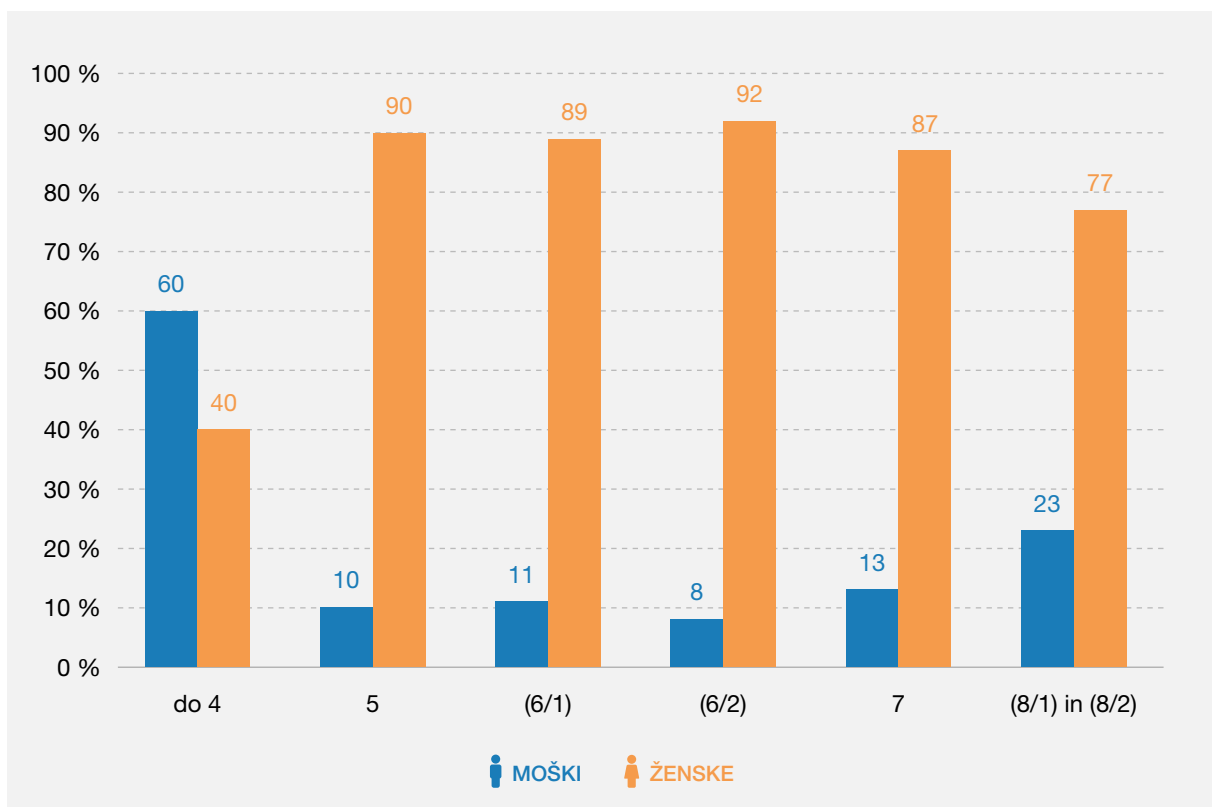
Graf 2: Število redno zaposlenih po lokacijah in po spolu (v %)



Graf 3: Število redno zaposlenih v 2022 po lokacijah in po starostnih skupinah



Graf 4: Izobrazbena struktura zaposlenih



Graf 5: Izobrazbena struktura po spolu (v %)



Pri pridobivanju in zaposlovanju sodelavcev upoštevamo **transparentnost in enotno izpeljavo postopkov**. Kot delovne izkušnje in kompetence upoštevamo tudi delo izven delovnega razmerja (delo na podlagi npr. pogodbe o delu, avtorske pogodbe ali študentske napotnice) na enaki ravni zahtevnosti dela, kar se dokazuje z verodostojnimi listinami.

## POČUTJE NA DELOVNEM MESTU

### DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

Že od leta 2014 se načrtno ukvarjamo s področjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, imetniki polnega certifikata Družini prijazno podjetje pa smo postali v letu 2017. Na podlagi številnih aktivnosti smo **v aprilu 2022 obstoječi certifikat nadgradili s pridobitvijo pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec**.



Slika 4: Podelitev pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec

Namen projekta DOD je izboljšanje delovanja Zavoda na področjih **organizacijskega upravljanja, medgeneracijskega sodelovanja, usklajevanja družinskega in poklicnega življenja** ter na področju **varnosti in zdravja na delovnem mestu**, s poudarkom na odnosu do zaposlenih.

V okviru projekta smo si zadali številne cilje, ki jih nameravamo uresničiti do leta 2025. Pripravili smo nabor letnih ciljev s spremljajočimi kazalniki. V letu 2022 smo izvedli naslednje poglavitne aktivnosti glede na zastavljene cilje:



V okviru projekta smo imenovali tim za DOD, ki deluje v manjši zasedbi. Tim redno obravnava pobude zaposlenih in skrbi za implementacijo ter izvajanje ukrepov, ki smo si jih zadali v sklopu pridobivanja certifikata.

Konec leta 2022 smo uspešno izvedli **akcijo dobrodelnosti**, ki je bila namenjena vsem zaposlenim, brezposelnim in iskalcem zaposlitve, ki so prijavljeni pri Zavodu. Z namenom medsebojnega sodelovanja smo v naših organizacijskih enotah zbirali otroške igrače in knjige ter jih podarili, s čimer smo spodbujali socialno naravnost med zaposlenimi in poudarjali pomen trajnostnega delovanja organizacije.



Slika 5: Dobrodelna akcija - Akcija dobrotelnosti na Centralni službi



Slika 6: Dobrodelna akcija - Dobrotelnost na Območni službi Murska Sobota

## KORISTNI PREDLOGI

V začetku leta 2020 smo uvedli sistem **koristnih predlogov** z namenom, da pri svojem delovanju podpiramo **ustvarjalnost** in **nenehno uvajanje novih načinov dela**.

Koristni predlogi, ki predstavljajo pomemben element **neposredne udeležbe zaposlenih pri ustvarjanju prijaznejšega delovnega okolja, izboljševanju vsakodnevnega dela in storitev Zavoda ter razvijanju sposobnosti zaposlenih**, so bili med zaposlenimi dobro sprejeti, kar dokazuje velik porast podanih koristnih predlogov od njihove uvedbe pa do danes.

V letu 2020 so zaposleni podali 25 predlogov, v letu 2021 je bilo podanih 27 predlogov, v letu 2022 pa je bilo podanih kar 106 predlogov, kar predstavlja 300 % porast glede na pretekli leti.

Tudi v prihodnje si bomo prizadevali k ustvarjanju pogojev za vključitev zaposlenih v proces izboljšav in transparentno obravnavo koristnih predlogov ter na ta način prispevali k izboljšanju delovanja Zavoda tako v razmerju do naših uporabnikov, kot tudi v razmerju do zaposlenih.

## VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

V Zavodu si prizadevamo **za ustvarjanje okolja, ki je varno in zdravo**, prav zato smo usmerjeni k obvladovanju tveganj in preprečevanju nezaželenih posledic v zvezi z opravljanjem dela. Imamo vzpostavljen **učinkovit sistem varnosti in zdravja pri delu**, ki vključuje številne preventivne ukrepe in aktivnosti. Z ustvarjanjem varnega in zdravega delovnega okolja se povečuje število pozitivnih vplivov na zaposlene, zagotavlja se večja varnost, kažejo se vplivi na učinkovitost, zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih.

Glavne aktivnosti v letu 2022:

- Skupaj z zunanjim pooblaščenecem smo izvedli **letne kontrolne ogled**e vseh naših lokacij dela oziroma objektov, kjer se nahajajo Zavodovi delovni prostori.
- Skladno z zakonskimi določbami smo redno skrbeli in izvajali **periodične preglede** delovne opreme, brezhibnega delovanja sistemov, objektov.
- Redno smo **usposabljali in izobraževali** zaposlene iz področij varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom, odgovornosti oseb za gašenje začetnih požarov in izvajanje evakuacije, nudenja prve pomoči na delovnem mestu.
- 55 zaposlenih je izkoristilo možnost individualnega **ergonomskega svetovanja** na delovnem mestu.
- Spremljali in obravnavali smo **poškodbe pri delu**.
- **Vaje evakuacije** smo izvajali na vseh objektih, za katere zakonodaja tako predpisuje.
- V okviru delovnih skupin in **koristnih predlogov** smo obravnavali številne pobude zaposlenih.

## PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

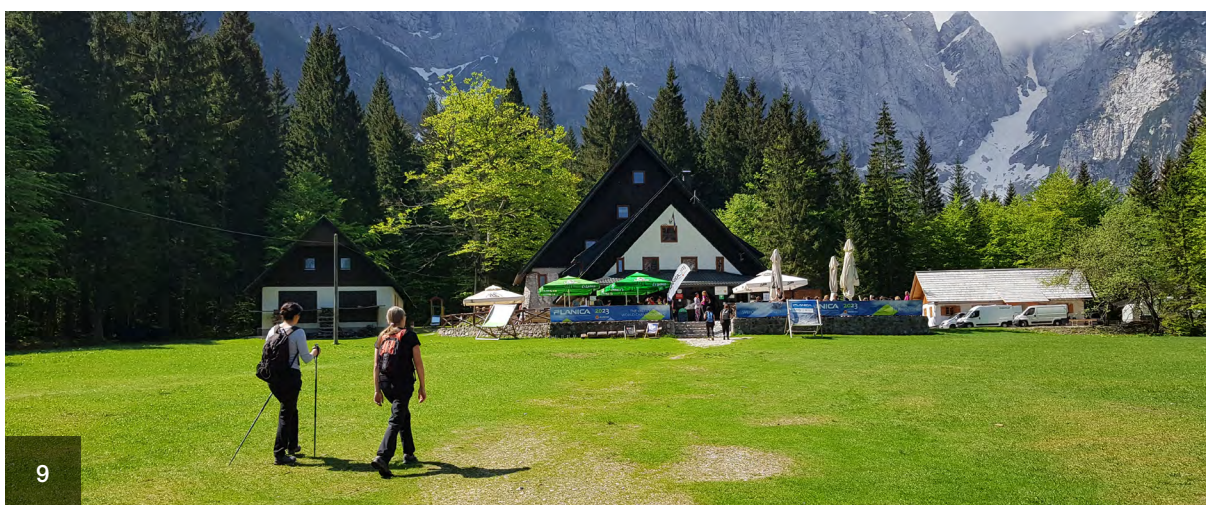
Na področju promocije zdravja na delovnem mestu imamo **vzpostavljen sistem**, ki deluje na podlagi zakonskih določb, obdobjnih smernic, vsakoletnih akcijskih načrtov, ukrepov za spodbujanje varnega in zdravega okolja. Predvsem pa je pomembno, da imamo zelo aktivno delovno skupino **promotorjev zdravja**, ki skrbi za pripravo letnega plana, organizacijo aktivnosti iz področja promocije zdravja in stalno motiviranje zaposlenih na centralni ravni in na območnih službah.

Po zadnjih smernicah za področje promocije zdravja na delovnem mestu je **spodbujanje zaposlenih k zdravemu načinu življenja eden izmed poglobitvenih splošnih ciljev Zavoda**. Prav zato smo v letu 2022 na Zavodu izvedli naslednje aktivnosti:

- Organizacija osrednjega letnega dogodka, **Dneva zdravja**, ki se ga je udeležilo 58 % zaposlenih.
- Z namenom preprečevanja negativnih posledic sedečega dela redno (vsakodnevno) izvajamo **aktivne odmore**.
- **Sadje na delovnem mestu** je ukrep, ki je med zaposlenimi izjemno dobro sprejet. V Zavodu ga izvajamo zadnji dve leti.
- Vsakoletno izvajamo **letni razgovor**, v okviru katerega je skrb za zdravje ena izmed tem oziroma izhodišč za pogovor med vodjo in zaposlenim. V letu 2022 se je letnih razgovorov udeležilo 72,5 % zaposlenih.
- Redno obravnavamo **koristne pobude in predloge** zaposlenih.
- Zaposlenim zagotavljamo uporabo **ergonomske opreme** (miške, stoli, divžne mize).



- Merimo mnenja in zadovoljstvo zaposlenih. Med drugim letno izvajamo **anketo o zdravju** na delovnem mestu. Iz podatkov analize ankete iz leta 2022 je razvidno, da kar 71,5 % zaposlenih dobri skrbi za zdravje, predvsem pa je pomembno, da pozornost namenimo tudi skrbni preučitvi podanih predlogov za izboljšanje zdravja na delovnem mestu.
- Izvajamo **analize zdravstvenih stanj** z ustrežno interpretacijo in z namenom priprave namenskih organizacijskih ukrepov za obvladovanje področja. Pri pregledu deleža bolniških odsotnosti za zadnjih nekaj let imamo primerljive podatke z organizacijami iz iste dejavnosti.
- Redno organiziramo interna in eksterna **izobraževanja** za vse zaposlene ali po posameznih skupinah zaposlenih na teme, kot npr. zdrav življenjski slog, spopadanje s stresnimi situacijami, rekreacija ipd.
- Skrbimo za redno **obveščanje in osveščanje zaposlenih** o pomenu skrbi za lastno zdravje.



Slika 7: Promocija zdravja - Celjani dosegli najvišji slovenski vrh

Slika 8: Promocija zdravja - Celjani čez Hudičev graben

Slika 9: Promocija zdravja - Sodelavci Centralne službe na Dan zdravja





10



11



12



14



13

Slika 10: Promocija zdravja - Aktivni odmor na delovnem mestu v Lendavi

Slika 11: Promocija zdravja - Jesensko pohodniško druženje sodelavcev Centralne službe

Slika 12: Promocija zdravja - Dan zdravja Območna služba Nova Gorica

Slika 13: Promocija zdravja - Kolesarjenje sodelavcev iz Območne službe Maribor in Ptuj

Slika 14: Promocija zdravja - sodelavci Območne službe Maribor na pohodu





15



16



17



18

Slika 15: Promocija zdravja - Območna služba Kranj dosegla slap Nadiža

Slika 16: Promocija zdravja - Skrb za zdravje sodelavcev Območne službe Nova Gorica

Slika 17: Promocija zdravja - Po poteh Območne službe Trbovlje

Slika 18: Promocija zdravja - Zelenci



## MOŽNOSTI ZA MLAJŠE GENERACIJE

Medgeneracijski prenos znanj in sodelovanja med različnimi generacijami ne vodi le v doseganje poslovnih ciljev organizacije, temveč omogoča tudi krepitev medsebojnih človeških odnosov. S pomočjo **obveznih študijskih praks**, ki se izvajajo na Zavodu, povezujemo generacije, saj mladim omogočamo pridobivanje prvih delovnih izkušenj že med študijem. Prav tako kot obliko dela uporabljamo tudi **študentsko delo**. V letu 2022 je obvezno prakso opravljalo 9 študentov iz različnih družboslovnih fakultet, med njimi ena oseba iz druge države, s čimer razvijamo nove mednarodne perspektive.

## PRENOS ZNANJ IN KREPITEV KOMPETENC

Veliko vlagamo v sistematična in načrtovana **izobraževanja**, ki so prilagojena strokovnim potrebam Zavoda. Izobraževanja potekajo tako v živo kot na daljavo s pomočjo digitalnih orodij.



Slika 19: Strokovno srečanje Zavoda



Zaposlenim zagotavljamo **možnost nenehnega strokovnega razvoja** s pomočjo letnih in razvojnih razgovorov, različnih internih in eksternih izobraževanj ter **e-izobraževanj**. V letu 2022 smo se zaposleni 6.875-krat vključili v različna izobraževanja, kar predstavlja skoraj 4 vključitve oziroma malo manj kot **30 ur** na zaposlenega.

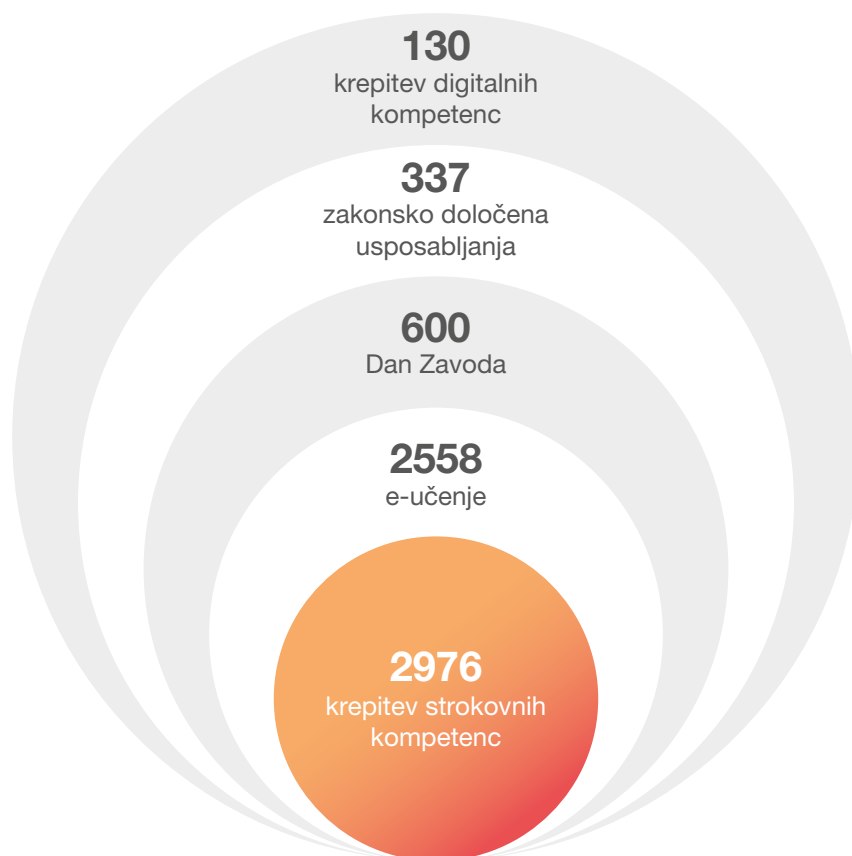
V letu 2022 smo imeli zaposleni na voljo 22 e-izobraževalnih vsebin z 2.558 vključitvami, med katerimi je bilo približno tri četrtine pod vodstvom mentorstva, 686 pa je bilo samostojnih e-izobraževanj.

Posebno pozornost smo namenili tudi individualnemu in skupinskemu **coachingu, superviziji** in izobraževanjem, ki krepijo **digitalne kompetence**. S coaching pristopom usposobimo zaposlene za čim bolj enoten pristop pri delu, upoštevanje vrednot, ki jih Zavod zasleduje, predvsem pa je pomemben razvoj kompetenc in spodbujanje timskega dela.

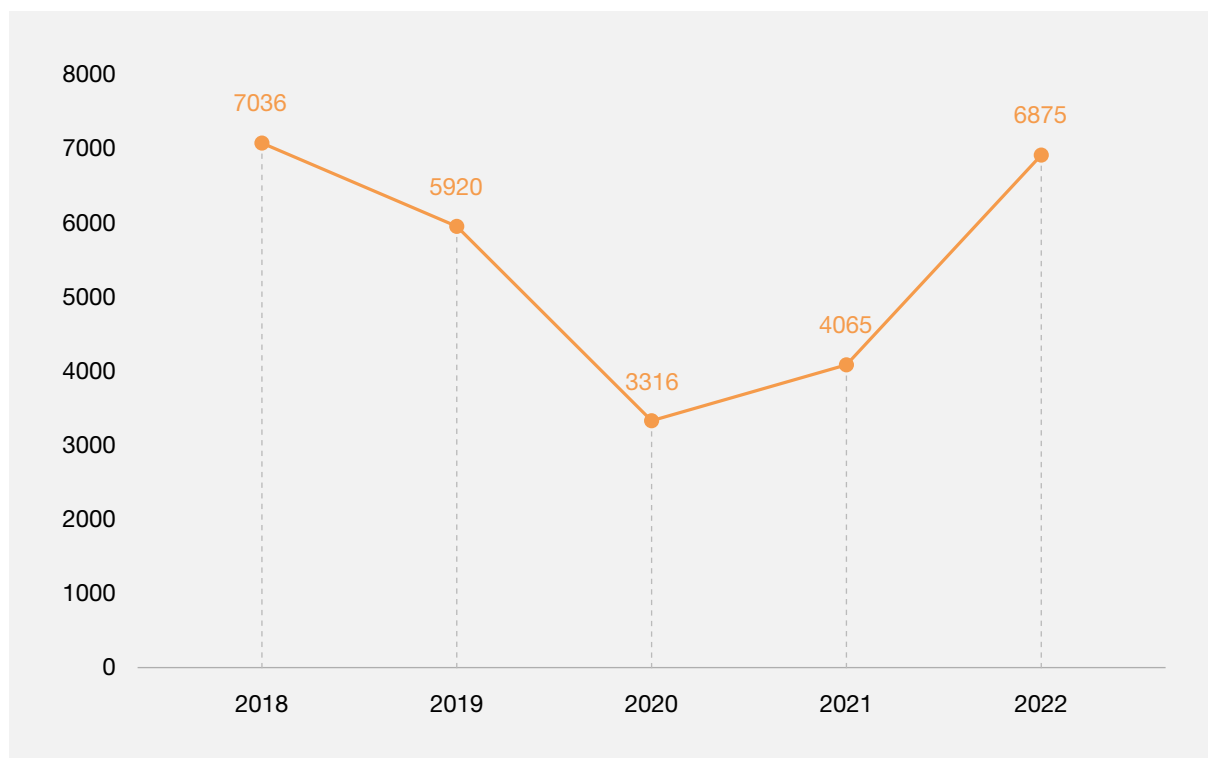
Za nove sodelavce smo pripravili **Program za prvič zaposlene**, ki s predstavitvijo različnih vsebin iz področja dela Zavoda omogoča lažjo in hitrejšo vključitev v delovno okolje. Poleg tega smo v preteklem letu pripravili priročnik **Kažipot zaposlenim**, ki vsebuje poglobljene informacije o organizaciji, upravljanju ter področjih dela Zavoda.

V Strategiji razvoja kadrovskega vira do leta 2026 načrtujemo poglobljen in sistematičen razvoj vodij, prepoznavanje in razvoj talentov, poseben poudarek bo namenjen mentorstvu ter medgeneracijskemu sodelovanju kot pomembni obliki prenosa znanj in izkušenj zaposlenih.

Izvedbo izobraževalnih programov nenehno spremljamo in jih po potrebi tudi izboljšujemo ter prilagajamo glede na aktualne potrebe.



Slika 20: Izpostavljena področja izobraževanj in vključitve v letu 2022



Graf 6: Število vključitev v izobraževanja, od leta 2018 do 2022

# MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE

Povprečna starost zaposlenih na Zavodu je skoraj 50 let, kar pomeni, da se je potrebno **aktivno ukvarjati s sistematičnim upravljanjem in sodelovanjem s starejšimi zaposlenimi ter prenosom znanj na mlajše generacije.**

Sodelovanje med različnimi generacijami sistematično krepimo že od leta 2016 naprej. Na ta način skušamo **izboljšati učinkovitost pri delu in zadovoljstvo zaposlenih.**

Medgeneracijsko sodelovanje je namreč ključnega pomena za učinkovito in uspešno delovanje Zavoda, saj se zavedamo doprinosa raznovrstnih izkušenj, znanj in stališč različnih generacij v delovnem okolju.

Na področju medgeneracijskega sodelovanja delujemo v okviru timskega dela, delovnih skupin in sodelovanja v projektih. V letu 2022 je delovalo **36 delovnih skupin**. Člani v delovnih in projektnih skupinah krepijo individualne veščine in sposobnosti ter skrbijo za prenos znanj v organizaciji.

K temu pomembno prispeva **Kamrica za ideje**, ki so jo oblikovali na OS Ptuj in pomeni stičišče medsebojnega druženja. Glavni namen skupnega prostora je, da se vsi zaposleni počutijo dobrodošle, tako kot tudi njihove ideje.

## Kamrica OS PTUJ

### Kaj vse počnemo v Kamrici?

- ✓ Delovni timi
- ✓ Letni razgovori
- ✓ Delovni sestanki
- ✓ Hitri zmenki
- ✓ Razgovori za zaposlitev
- ✓ Kolegiji
- ✓ Predavanja v krajšem časovnem obsegu in v manjših skupinah
- ✓ Formalni in neformalni timi, ki nastanejo ob različnih nalogah in aktivnostih
- ✓ Posvetovanja med sodelavci glede izvedbe določenih nalog, svetovalnih procesov ipd.



Slika 21: Kamrica

Z individualnim in skupinskim coachingom spodbujamo odprto komunikacijo o razlikah in izzivih pri delu. Stremimo k skupnim rešitvam pri odpravljanju nesporazumov med generacijami. V letu 2022 smo izvedli **33 skupinskih in 15 individualnih coachingov**.

Da bomo v prihodnje še bolj pripravljeni za ustrezno ravnanje na tem področju, smo pričeli tudi z izvajanjem **delavnice** na temo krepitve **sožitja generacij v Zavodu**, ki je namenjena vsem zaposlenim. Na delavnicah prepoznavamo dobre prakse sodelovanja različnih generacij kot tudi morebitne vrzeli in jasno opredelimo aktivnosti za izboljšanje sodelovanja.





Slika 22: Medgeneracijsko sodelovanje - pust na Območni službi Ptuj

## MOTIVIRANJE IN NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH

Za odlično opravljeno delo zaposlene spodbujamo na več načinov: od pohval in prevzemanja drugih nalog z višjo odgovornostjo do **nefinančnega nagrajevanja**. Vzpostavili smo **sistem nagrajevanja**, ki temelji na doseženih izjemnih rezultatih pri delu, povezanih z dejavnostjo Zavoda in to tudi javno obelodanimo. Na ta način usklajujemo individualne cilje posameznikov s poslovnimi cilji Zavoda ter krepimo zavzetost in motivacijo zaposlenih. V letu 2022 smo uvedli nefinančno nagrajevanje za zaposlene, ki pri svojem delu dosegajo izjemne rezultate. Tabela 3 prikazuje konkretne ukrepe.

Tabela 4: Nefinančno nagrajevanje

Oblika motiviranja in nagrajevanja	Število zaposlenih, ki so prejeli nagrado
Priznanja za izjemne dosežke	108
Nefinančna nagrada – sedem poslovno izobraževalnih vsebin na razpolago	114
<b>Skupaj</b>	<b>222</b>



7



**VIDIKI DRUŽBENE**

**ODGOVORNOSTI NA**

**ZAVODU – ODGOVORNOST**

**DO UPORABNIKOV**

**ZAVODOVIH STORITEV**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

# USPEŠNE ZGODBE

## ISKALKA ZAPOSLOTITVE

Barbara Tomšič je bila pri Zavodu prijavljena več kot leto dni. »Čeprav delam že od 15. leta, sem imela zelo malo delovne dobe, saj sem bila pogosto zaposlena po podjemni pogodbi. Res je težko živeti v takšni negotovosti. Kdor ni v rednem delovnem razmerju, ne dobi kredita, posledično si težko kaj ustvari ... Takšna ni le moja zgodba, ampak zgodba mnogih mladih,« iskreno pripomni.

Barbara je prišla do točke, ko se je odločila za **življenjski preobrat**. Vedela je, da bo njena mama, ki je kuharica na osnovni šoli, kmalu šla v pokoj. Razmišljala je, da bi jo morda lahko nadomestila, a sta jo pri tem ovirala pre nizka izobrazba in pomanjkanje kuharskih izkušenj.

Ko ji je Zavod ponudil priložnost vključitve v praktične programe usposabljanja in izobraževanja, in sicer za **pomočnika kuharja, ki ga izvaja Biotehniški izobraževalni center Ljubljana**, ni odlašala.

Že prvi stik z udeleženci je bil **izjemno pozitiven**. »Bili smo odlična ekipa, takoj smo se ujeli. Veliko smo se učili, ampak ob tem tudi zabavali. Bilo je ravno prav vsega!«

**Trimesečno obvezno prakso je uspešno opravila v hotelu Radisson** v Ljubljani. »Tam je šlo zares. Ko sem prvič stopila v kuhinjo, se mi je zdelo, da sem prišla v nov svet. Samo čudila sem se in bila iskreno navdušena nad vsem. Kot da bi bila sredi kuharske oddaje!«

Mnogi zmotno mislijo, da morajo pomočniki kuharja najprej pomivati posodo, kar ne drži. »Pomagala sem pri pripravi jedi, rezala, kuhala, sekljala, zlagala na krožnike ... Ko sem osvojila sistem, kdo kaj dela, je postalo enostavno.«

Izkazala se je za **zanesljivo, marljivo in organizirano**, zato so ji **ponudili redno zaposlitev**. »Tega nisem pričakovala, čeprav sem se ves čas trudila. Vesela sem, da moja zagnanost in motiviranost nista bili prezrti.«

Ko je izvedela, da bo dobila službo, se je iz Kočevja preselila v prestolnico. »Zdaj že več kot leto dni živim srečna v Ljubljani. Svoje odločitve glede vključitve v program ne obžalujem, še posebej, ker smo dobra ekipa, z direktorjem na čelu.« Z novo službo, pravi, je vstopila v **nov svet, svet novih priložnosti**.

## ZAPOSLOVANJE MLADIH S POMOČJO SUBVENCIJ

**Podjetje KSP Litija d.o.o.** z Zavodom za zaposlovanje uspešno sodeluje že več kot 20 let. Sprva preko zaposlovanja delavcev v programu javnih del, v zadnjih 15 letih pa so ocenili, da je najprimernejša praksa sodelovanja s prijavi na javna povabila, kot so Zaposli.me, Delovni preizkus ali Usposabljanje na delovnem mestu, Trajno zaposlovanje mladih, Prvi izziv in Hitrejši vstop mladih na trg dela.

Direktor podjetja, **Roman Ciglar**, je pojasnil, da so za možnost sodelovanja z Zavodom in odprte razpise najprej izvedeli iz sredstev javnega obveščanja. Od kar pa redno sodelujejo z Zavodom, dobijo informacije glede **možnosti za prijave na nove razpise** tudi direktno iz **pisarn za delodajalce**. »Do sedaj smo iskali kadre z osnovnošolsko, poklicno ali srednješolsko izobrazbo, ki so zmožni priučitve na delih v komunalni dejavnosti in imajo tako možnost izhoda v redno zaposlitev,« pojasni in doda, da je zaželeno, da so delavci iz okolice Litije ali Šmartna pri Litiji oziroma iz teh dveh občin. »Tako se s tem ob dežurstvih lahko »pokriva teren« npr. pri vzdrževanju cest, vodohranov, ob izrednih dogodkih, izvajanju zimske službe ...«.

S pomočjo subvencije v okviru programa **Hitrejši vstop mladih na trg dela** se delodajalci nedvomno lažje odločijo za **zaposlitev mladih za nedoločen čas**. »Pridobitev subvencije nam pomeni skromen prihranek sredstev pri visokih stroških dela, predvsem pa dolgoročno pridobitev za vzgojo in pripravo dobrih kadrov, pomlajevaje kolektiva, skratka dobro gospodarjenje in planiranje vodenja podjetja na področju človeških virov,« razloži Ciglar in nadaljuje: »Ugotavljamo, da tudi mladim redna zaposlitev, možnost napredovanja in pridobivanja dodatnih znanj, redni mesečni prejemki in s tem materialna in socialna varnost, pomenijo veliko. **To je tudi prispevek v napredku družbe, saj si s tem lažje ustvarjajo družino in svoje življenje.**«

## PROJEKTNI RAZVOJ STORITEV

Poglavitni cilj Zavoda na trgu dela je zagotavljanje **čim hitrejšega prehoda brezposelnih in iskalcev zaposlitve v zaposlitev ter hkrati učinkovito kritje potreb delodajalcev po delovni sili**. 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 in te v redno delo uvajamo predvsem na projekten način. **Namen projektov je torej predvsem uvajanje in razvoj novih storitev in načinov dela ter njihova implementacija 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.

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.

Znotraj projekta **Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlite in delodajalce** smo razvili naslednje storitve:

- **Storitev »Inkluzivno kreiranje delovnega mesta«**, ki predstavlja inovativni način vključevanja brezposelnih oseb na trg dela. V okviru storitve smo skupaj z delodajalcem oblikovali novo delovno mesto tako, da smo zahtevnejšemu delovnemu mestu odvzeli enostavnejša, rutinska opravila, za katere niso potrebna posebna znanja ali kompetence. S tako kreiranim delovnim mestom smo omogočili zaposlitev predvsem brezposelnim iz ranljivih skupin.
- **S storitvijo Priprava na zaposlitveni razgovor - coaching preko telefona in video klica** smo uporabnike s pomočjo metode coachinga učinkovito pripravili in usposobili za konkreten zaposlitveni razgovor pri konkretnem delodajalcu. Storitev omogoča individualen pristop glede na potrebe posameznika in pričakovanja delodajalca ter hkrati krepi kompetence in veščine iskanja zaposlitve.. Visoko stopnjo zadovoljstva (nad 97 %) dokazujejo rezultati ankete, s katero smo preverjali zadovoljstvo uporabnikov z novo storitvijo.
- **S storitvijo »Screen Sharing« – deljenje zaslona z uporabnikom smo uporabnikom**, ki so manj veščji uporabe sodobnih IKT pripomočkov, zagotavljali hitro in učinkovito pomoč ter podporo pri uporabi elektronskih storitev in jim na ta način približali elektronske storitve Zavoda.
- Uspešno smo razvili in uvedli **Bazo znanja za zunanje uporabnike**, ki preko spletne strani Zavoda omogoča izbiro vsebin, po katerih uporabniki napogosteje povprašujejo (prijava v evidence, prosta delovna mesta, uveljavljanje denarnega nadomestila, programi APZ, zaposlovanje tujcev).
- V okviru projekta **Dostojno delo za vse** smo uspešno izvedli dva dogodka **»Dan za dvojnika«**. V ospredju obeh dogodkov so bile brezposelne osebe, ki so dobile priložnost, da v vlogi dvojnika za en dan spremljajo zaposlenega na delovnem mestu, ki ga želijo opravljati oz. v podjetju, kjer se želijo zaposliti. Z dogodkom smo tako zagotovili nove priložnosti tako za brezposelne kot za delodajalce in hkrati prispevali k večji družbeni odgovornosti v Sloveniji.
- Poleg tega smo za 250 javnih uslužbencev izvedli **»on line« usposabljanje na temo standardov dostojnega dela** in s tem pomembno prispevali k ozaveščanju javnih uslužbencev o dostojnem delu in uveljavljanju standardov dostojnega dela v Sloveniji.



8



**VIDIKI DRUŽBENE**

**ODGOVORNOSTI NA**

**ZAVODU – ODGOVORNOST**

**DO OKOLJA**



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

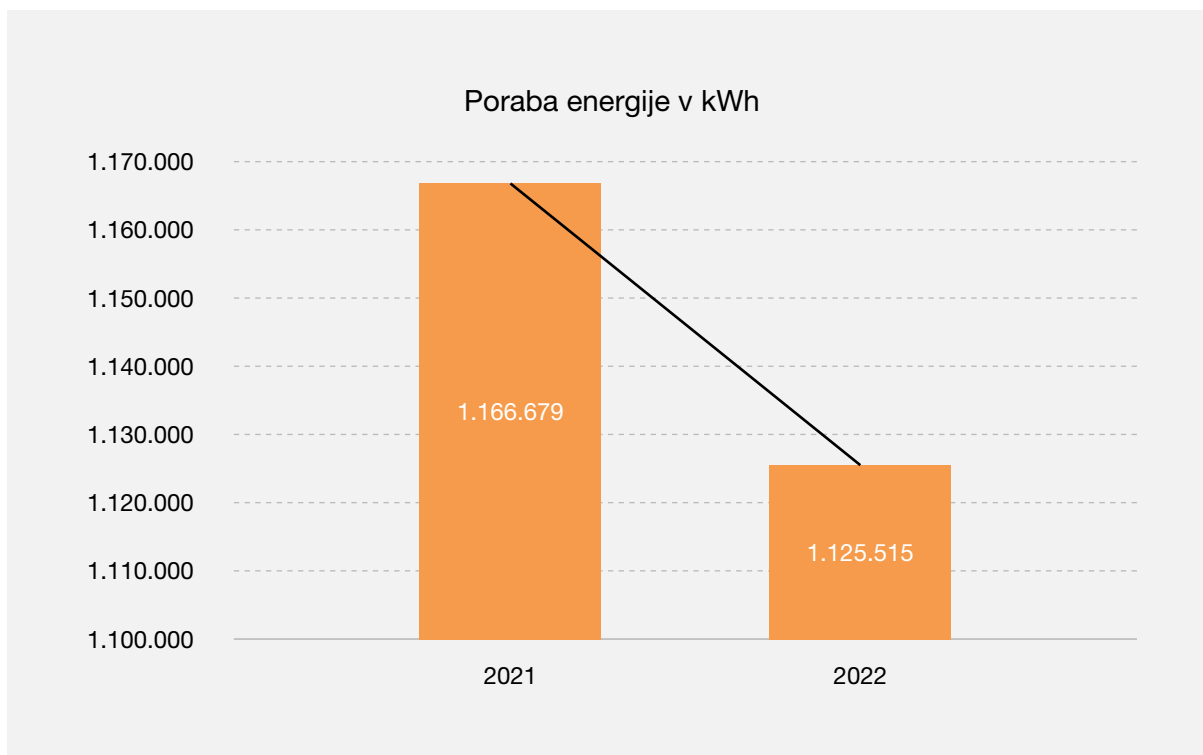


## S POSLUHOM ZA OKOLJE

Na področju okoljevarstva smo se v letu 2022 zavezali k trajnosti in boljšemu obvladovanju tveganj, saj se zavedamo najrazličnejših vplivov organizacije in posameznika na okolje. V tem okviru smo si zastavili cilje, ki spodbujajo **digitalizacijo storitev** oziroma **brezpapirno in elektronsko poslovanje**, poleg tega si prizadevamo za **učinkovito rabo energentov**, dosledno **ločevanje odpadkov** in posredovanje v **reciklažo**, oddajamo javna naročila blaga, storitev ali gradenj izvajalcem, ki imajo dokazano **pozitiven vpliv na okolje**.

V letu 2022 smo izvedli naslednje aktivnosti:

- Skladno z Uredbo o odpadkih smo ustrezno ravnali z odpadki ter o tem poročali Ministrstvu za okolje in prostor.
- Upoštevali smo vladna priporočila za učinkovito rabo energije, s čimer smo sledili skupnemu cilju javnega sektorja o znižanju porabe energije in hkrati prispevali k preoblikovanju energetskega sistema. Sprejeli smo **organizacijske ukrepe energetske učinkovitosti za znižanje rabe energije**, na podlagi katerih nam je v precejšnji meri uspelo znižati porabo električne energije.



Graf 7: Poraba energije v Zavodu. Vir: Služba za splošne zadeve

- Oddajali smo javna naročila blaga, storitev ali gradenj izvajalcem, ki imajo v primerjavi z običajnim blagom, storitvami in gradnjami v celotni življenjski dobi **manjši vpliv na okolje in enake ali boljše funkcionalnosti**.
- Poskrbeli smo, da je dobro ohranjeno pohištvo na lokacijah, kjer delo ne poteka več, prešlo **v uporabo na drugih lokacijah dela**.
- Zaradi dotrajanosti obstoječih naprav in s potrebo po učinkovitejši rabi energentov, kar je v skladu z Uredbo o uporabi fluoriranih toplogrednih plinov in ozonu škodljivih snoveh smo poskrbeli **za namestitev hladilno – ogrevalnih naprav energetskega razreda A+**.
- Na nekaterih lokacijah dela smo poskrbeli za **zamenjavo luči**, ki ustrezajo predpisanim standardom.
- Z nakupom dveh **hibridnih avtomobilov** smo sledili Uredbi o zelenem javnem naročanju.
- Poslovanje in komuniciranje z zaposlenimi in zunanjimi uporabniki poteka tudi preko Elektronskega dokumentacijskega sistema (v nadaljevanju: EDS) – **brezpapirno poslovanje**, kar se odraža v zmanjšani porabi papirja v letu 2022.
- V predelavo odpadkov smo oddali 556 **tonerjev**, poleg tega smo v letu 2022 zaposlene še bolj intenzivno spodbujali k **tiskanju na multifunkcionalnih napravah**, ki se nahajajo na hodnikih. Do tiskanja zaposleni dostopajo s pomočjo gesla ali kartice.

Tabela 5: Poraba potrošnega materiala. Vir: Služba za splošne zadeve

Poraba 2022 (število)	2021	2022
Papir (št. zavojev)	108	6.788
Tonerji	114	556
Hibridni avtomobili	0	2

- Skladno z Uredbo o odpadni električni in elektronski opremi, Uredbo o ravnanju z baterijami in akumulatorji ter odpadnimi baterijami in akumulatorji in na podlagi javno objavljenega javnega naročila, smo **odpadno računalniško opremo** odpisali in poslali v odvoz ter v uničenje. V primerih posamezno delujočih delov računalniške opreme smo z namenom ponovne uporabe **le-te vgradili v drugo računalniško opremo** ter na ta način prispevali k reciklaži in zmanjšanju odpadne računalniške opreme.
- V letu 2022 smo odpisali in poslali na uničenje naslednjo računalniško opremo:

Tabela 6: Oprema v odpis in uničenje. Vir: Služba za informatiko

Oprema v odpis in uničenje 2022	Število
Računalniki*	153
Prenosniki	15
Tiskalniki	51
Računalniški zasloni	37
Večopravilne naprave	4
UPS naprava, LCD projektor, optični bralnik, mrežna oprema, ipd	25

\*Število računalnikov v primerjavi z ostalo opremo precej odstopa, saj smo v letu 2022 odpisali večje število starih računalnikov, ki smo jih preventivno hranili že vse od leta 2020, če bi jih potrebovali za delo od doma. V tem času so ti računalniki postali tehnološko zelo zastareli in niso več primerni za delo zaposlenih na Zavodu ali do doma.

- Na delovnih sestankih zaposlenim je na voljo **voda iz pipe**, ki jo točimo v steklene vrče in kozarce ter tudi tako spodbujamo zmanjševanje uporabe različne plastične ali druge embalaže.

# KOLOFON

**NASLOV PUBLIKACIJE:**

Trajnostno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2022

**IZDAJATELJ:**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Trajnostno poročilo je nastalo v okviru projekta Družbeno odgovoren delodajalec.

**UREDNICI:**

Tanja Pirih, Tanja Podobnik Zec

**AVTORJI POSAMEZNIH VSEBIN, PRIPRAVE PODATKOV:**

Greta Metka Barbo Škerbinc, Julita Petrovič, Jurij Snoj, Tanja Podobnik Zec, Barbara Eršte, Sandra Stare, Sonja Maleš, Lucija Pavlin, Denis Švigelj, Irena Hribar Rajterič, Nataša Kos, Petra Godnjavec, Lea Kovač, Nataša Baloh, Sabrina Urnaut, Andrej Logar, Katarina Humar, Tanja Pirih ter v sodelovanju z drugimi službami in področji dela Zavoda

**AVTORJI FOTOGRAFIJ:**

Smilja Černezel Hrastar, Urška Domnik, Tanja Podobnik Zec, Mirjana Zgaga, Nataša Jerebic, Tanja Pirih, Jasna Drobež, Jurij Snoj, Saška Nerat in drugi ter Shutterstock

**AVTORICA NASLOVNE ILUSTRACIJE:**

Ana Turičnik, študentka Akademije za likovno umetnost in oblikovanje Univerze v Ljubljani

**PREGLED BESEDILA:**

Tanja Podobnik Zec

**OBLIKOVANJE:**

IDEJA.si

**DATUM IZDAJE:**

maj 2023

**ISSN SPLETNE IZDAJE:**

ISSN 2820-6517



ZRSZ