

**VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA
MARIBOR**

**VPLIV TRAJNOSTNIH POSLOVNIH PRAKS NA
ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH**

Kandidatka: Pia Podlesnik

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: mag. Dušan Vrban

Mentor v podjetju: Petra Horvat, univ. dipl. ekon.

Lektor: Erna Leš, prof. slav.

Maribor, 2025

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Pia Podlesnik sem avtorica diplomskega dela z naslovom Vpliv trajnostnih poslovnih praks na zadovoljstvo zaposlenih, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Dušana Vrbana.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbel/a, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli kot moje lastne - kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek pa podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili;
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, februar 2025

Podpis študenta:

ZAHVALA

Zahvaljujem se vsem, ki so me podpirali in spremljali na poti do zaključka mojega diplomskega dela. Najprej bi se želela iskreno zahvaliti svojemu mentorju mag. Dušanu Vrbanu za njegovo strokovno vodenje, potrpežljivost ter dragocene nasvete, ki so mi pomagali pri nastajanju tega dela.

Posebno zahvalo namenjam tudi svoji družini, ki so me v času študija podpirali ter mi nudili moralno oporo in spodbudo. Njihova vera vame mi je dajala moč, da sem vztrajala do konca.

Iskrena hvala vsem, ki so na kakršnikoli način pripomogli k nastanku tega dela. Vsak vaš prispevek je neprecenljiv in brez vaše pomoči tega uspeha ne bi bilo mogoče doseči.

POVZETEK

Povezavo med trajnostnimi poslovnimi praksami in zadovoljstvom zaposlenih smo preučili v diplomskem delu z naslovom Vpliv trajnostnih poslovnih praks na zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Rosenbauer d. o. o. V današnjem času je bolj kot kdajkoli prej pomembno, da podjetja skrbijo za okolje, družbo in trajnostni razvoj, saj ti dejavniki ne vplivajo le na njihov ugled, temveč tudi na dobrobit zaposlenih.

V tej študiji smo preverili, kako trajnostne prakse vplivajo na kulturo podjetja Rosenbauer in kateri elementi teh praks najbolj vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. Posebej smo preučili, kako družbena odgovornost, gospodarska trajnost in okoljski ukrepi vplivajo na številne vidike zadovoljstva zaposlenih, vključno z motivacijo, zvestobo organizaciji in splošnim zadovoljstvom pri delu. Poleg tega smo proučili, kako umetna inteligenca pomaga pri uvajanju teh postopkov in preučili učinke na zaposlene.

V teoretičnem delu smo najprej pojasnili, kaj so trajnostne prakse, kako delujejo in zakaj je od njih odvisno zadovoljstvo zaposlenih. Anketa, ki smo jo izvedli med zaposlenimi v podjetju Rosenbauer, je služila kot podlaga za empirični del diplomskega dela. Delavce smo spraševali o njihovih mnenjih in izkušnjah s trajnostnimi politikami podjetja ter o tem, kako te dejavnosti vplivajo na njihov občutek varnosti, medosebne odnose in delovne pogoje. Da bi ugotovili, kako trajnostne prakse, kot so družbena odgovornost, ohranjanje okolja in etične poslovne prakse, vplivajo na srečo zaposlenih, smo uporabili vprašalnik.

Rezultati raziskave so pokazali, da okoljske pobude podjetja Rosenbauer pozitivno vplivajo na srečo zaposlenih. Skrb podjetja za okolje in družbo je eden od glavnih razlogov za zadovoljstvo zaposlenih. Poleg tega ima umetna inteligenca pomembno vlogo pri pomoči podjetju pri uspešnem izvajanju teh postopkov, kar izboljšuje delovne pogoje in povečuje srečo zaposlenih.

Če povzamemo, so trajnostne poslovne prakse ključnega pomena za zadovoljstvo zaposlenih in za uspeh podjetja. Podjetju Rosenbauer smo svetovali, naj še naprej ustvarja trajnostne prakse, saj dolgoročno pomagajo podjetju in njegovim zaposlenim.

Ključne besede: *trajnostne prakse, zadovoljstvo zaposlenih, umetna inteligenca, podjetniška kultura*

ABSTRACT

»The impact of sustainable business practices on employee satisfaction«

The link between sustainable business practices and employee satisfaction was examined in our thesis entitled The Impact of Sustainable Business Practices on Employee Satisfaction at Rosenbauer d.o.o. Nowadays, it is more important than ever for companies to take care of the environment, society and sustainable development, as these factors not only affect their reputation, but also the well-being of their employees.

In this study, we examined how sustainable practices influence Rosenbauer's culture and which elements of these practices have the greatest impact on employee satisfaction. We looked specifically at how corporate social responsibility, economic sustainability and environmental measures affect a number of aspects of employee satisfaction, including motivation, loyalty to the organisation and overall job satisfaction. In addition, we have looked at how artificial intelligence is helping to implement these processes and examined the effects on employees.

In the theoretical part, we first explained what sustainable practices are, how they work and why employee satisfaction depends on them. The survey we conducted among Rosenbauer employees served as the basis for the empirical part of the thesis. Employees were asked about their opinions and experiences of the company's sustainability policies and how these activities affect their sense of security, interpersonal relationships and working conditions. A questionnaire was used to find out how sustainable practices such as social responsibility, environmental conservation and ethical business practices affect employee happiness.

The results of the survey showed that Rosenbauer's environmental initiatives have a positive impact on employee happiness. The company's concern for the environment and society is one of the main reasons for employee satisfaction. In addition, artificial intelligence plays an important role in helping the company to successfully implement these processes, which improves working conditions and increases employee happiness.

In summary, sustainable business practices are key to both employee satisfaction and company success. We have advised Rosenbauer to continue to create sustainable practices as they help the company and its employees in the long term.

Keywords: *sustainable practices, employee satisfaction, artificial intelligence, corporate culture*

KAZALO

1 UVOD	8
1.1 OPREDELITEV PROBLEMA	8
1.2 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE.....	9
1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	10
1.4 UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE	11
TRAJNOSTNEGA POSLOVANJA.....	11
2 TRAJNOSTNE POSLOVNE PRAKSE V KOMERCIALI	12
2.1 DEFINICIJA TRAJNOSTNIH POSLOVNIH PRAKS	14
2.2 KLJUČNI ELEMENTI TRAJNOSTNIH PRAKS.....	15
2.3 ZGODOVINSKI RAZVOJ TRAJNOSTNIH PRAKS	16
2.4 PRIMERI DOBRE PRAKSE.....	17
2.5 KOMERCIALA IN TRAJNOSTNE PRAKSE.....	18
3. TRAJNOSTNE PRAKSE IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH	20
3.1 VPLIV TRAJNOSTNIH PRAKS NA ORGANIZACIJSKO KULTURO PODJETJA: VLOGA KOMERCIALNEGA ODDELKA	20
3.2 VLOGA KOMERCIALNEGA ODDELKA V OBLIKOVANJU TRAJNOSTNE ORGANIZACIJSKE KULTURE IN VEČJEM ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH	21
4 VLOGA UMETNE INTELIGENCE PRI TRAJNOSTNIH PRAKSAH	24
4.1 DEFINICIJA.....	24
4.2 UPORABA UMETNE INTELIGENCE ZA OPTIMIZACIJO TRAJNOSTNIH PRAKS	24
4.3 PRISPEVEK UMETNE INTELIGENCE K ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH	26
4.4 PRIMER UPORABE UMETNE INTELIGENCE PRI TRAJNOSTNIH PRAKSAH	27
4.5 PRIMER	28
5 O RAZISKAVI	30
5.1 ZBIRANJE PODATKOV	30
5.2 STRUKTURA ANKETNIH VPRAŠANJ	30
5.4 IZVEDBA RAZISKAVE	31
7 SKLEP	39
8 VIRI IN LITERATURA	44
9 PRILOGE.....	6

KAZALO SLIK

SLIKA 1 TRAJNOSTNI RAZVOJ	16
SLIKA 2 ROSENBAUER RT (ELEKTRIČNO VOZILO)	19
SLIKA 3 ORGANIZACIJSKA KULTURA IN KLIMA.....	23

KAZALO GRAFOV

GRAF 1 STAROST	32
GRAF 2 SPOL	32
GRAF 3 DELOVNA DOBA V PODJETJU	33
GRAF 4 KAKO OCENJUJETE UVAJANJE FLEKSIBILNEGA DELOVNEGA ČASA V PODJETJU?.....	33
GRAF 5 FLEKSIBILEN DELOVNI ČAS POZITIVNO VPLIVA NA MOJE ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM ČASOM	34
GRAF 6 KAKO BI OCENILI VPLIV PROGRAMOV OKOLIJSKE ODGOVORNOSTI NA VAŠE ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM OKOLJEM?.....	34
GRAF 7 PROSTOVOLJNE AKTIVNOSTI ZAPOSLENIH, ORGANIZIRANE S STRANI PODJETJA, POZITIVNO VPLIVAJO NA MOJE ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM OKOLJEM	35
GRAF 8 KAKO BI OCENILI VPLIV TRAJNOSTNIH PRAKS, KOT SO RECIKLIRANJE IN ENERGETSKA UČINKOVITOST NA ORGANIZACIJSKO KULTURO V PODJETJU?.....	35
GRAF 9 TRAJNOSTNE PRAKSE V PODJETJU IZBOLJŠUJEJO ORGANIZACIJSKO KULTURO	36
GRAF 10 ALI SE V PODJETJU UPORABLJA UMETNA INTELIGENCA ZA OPTIMIZACIJO TRAJNOSTNIH PRAKS (NPR. ZA ZMANJŠANJE ENERGETSKE PORABE)?	36
GRAF 11 KAKO BI OCENILI VPLIV UPORABE UMETNE INTELIGENCE NA VAŠE ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI POGOJI?	37
GRAF 12 UPORABA UMETNE INTELIGENCE PRI OPTIMIZACIJI TRAJNOSTNIH PRAKS POMEMBNO PRISPEVA K IZBOLJŠANJU MOJEGA ZADOVOLJSTVA Z DELOVNIMI POGOJI.....	37
GRAF 13 KAKO ZADOVOLJNI STE NA SPLOŠNO Z VAŠIM TRENUTNIM DELOVNIM OKOLJEM?	38

1 UVOD

V današnjem poslovnem okolju se podjetja vse bolj zavedajo potrebe po trajnostni rasti, ki vključuje razumno upravljanje virov ter zmanjševanje škodljivih učinkov na okolje in družbo. Ker lahko izboljšajo družbeno podobo podjetja in hkrati olajšajo dolgoročno uspešnost poslovanja, so trajnostne poslovne prakse postale ključna sestavina uspeha podjetja. Poleg pomoči podjetjem in okolju lahko trajnostne prakse močno vplivajo tudi na notranjo klimo v podjetju, zlasti na zadovoljstvo zaposlenih. (CER, 2024)

Ker neposredno vpliva na njihovo predanost, rezultate in zvestobo organizaciji, je zadovoljstvo zaposlenih ključnega pomena za uspeh. Trajnostne prakse, ki lahko izboljšajo delovne pogoje in povečajo zadovoljstvo zaposlenih, so prilagodljiv delovni urnik, pobude za okoljsko in družbeno odgovornost ter uporaba najsodobnejše tehnologije (Struna Bregar, 2023). Vendar vsi učinki posameznih trajnostnih ukrepov na srečo zaposlenih in najbolj ključni elementi v tem okviru še vedno niso znani (Anthony Hopwood, 2010). V svoji diplomski nalogi bom preučila, kako trajnostne poslovne prakse vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih in kako umetna inteligenca omogoča optimizacijo teh praks.

Primer podjetja, ki je v svoj poslovni načrt vključilo trajnostne prakse, je podjetje Rosenbauer d. o. o., ki proizvaja gasilske avtomobile in reševalno opremo. V svojem delu bom raziskala, kako te prakse vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, analizirala bom materialne dejavnosti podjetja ter preučila, kako trajnostni ukrepi vplivajo na organizacijsko kulturo in produktivnost. (Rosenbauer, 2021)

1.1 Opredelitev problema

Ohranjanje visoke ravni zadovoljstva zaposlenih ob izvajanju trajnostnih poslovnih praks je izziv, s katerim se v današnjem poslovnem okolju sooča vse več organizacij. Dolgoročni gospodarski uspeh, večja zvestoba strank in boljši ugled podjetja so le nekatere prednosti teh praks, ki vključujejo tudi družbeno odgovornost, okoljsko trajnost in etično poslovanje. Kljub temu se pogosto postavlja vprašanje, kako in v kolikšni meri te strategije vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v organizacijah.

Kako sprejetje trajnostnih poslovnih praks vpliva na zadovoljstvo zaposlenih ter kakšni so kritični elementi, ki prispevajo k pozitivnemu ali negativnemu vplivu, je glavno vprašanje, ki ga poskušam preučiti v tej diplomski nalogi. Neustrezno raziskovanje in razumevanje tega

pogosto privede do neustreznih taktik, ki morda ne upoštevajo vseh vidikov delavcev kot enega najdragocenejših sredstev organizacije.

Poleg tega je treba razumeti, kako trajnostne politike vplivajo na organizacijsko kulturo in ali spodbujajo pozitivno delovno vzdušje, ki povečuje zavzetost in srečo zaposlenih. Zato se postavlja vprašanje, kako trajnostne pobude in dejavnosti pravilno vključiti v poslovni načrt ter katere konkretne pobude in dejavnosti imajo največji učinek na srečo zaposlenih.

S prepoznavanjem teh problemov se bo to diplomsko delo osredotočilo na analizo in razpravo ter ponudilo ustrezne ugotovitve in predloge za izboljšanje taktike metod, katerih cilj je podjetje, ki je trajnostno in hkrati prijazno do zaposlenih.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Cilj raziskave je ugotoviti, kako trajnostne poslovne prakse vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v podjetju. Osredotočila sem se na raziskovanje natančnih elementov, ki s trajnostnimi praksami vodijo k večjemu zadovoljstvu zaposlenih ter na funkcijo umetne inteligence pri uresničevanju teh praks in njihovi večji učinkovitosti. Cilj raziskave je ugotoviti, kateri vidiki trajnostnih praks, kot so prostovoljstvo, pobude za recikliranje in okoljska odgovornost ter prilagodljiv delovni urnik - najbolj vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. Študija preučuje tudi, kako uporaba umetne inteligence pospešuje uvajanje trajnostnih praks in povečuje srečo zaposlenih.

Cilj raziskave

1. Razumeti, kako trajnostne poslovne prakse vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v Rosenbauer d. o. o..
2. Identificirati specifične elemente trajnostnih praks, ki največ vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, kot so fleksibilen delovni čas in program okoljske odgovornosti.
3. Raziskati, kako trajnostne prakse vplivajo na organizacijsko kulturo podjetja in posledično na zadovoljstvo zaposlenih.
4. Proučiti vlogo umetne inteligence pri optimizaciji trajnostnih praks in njen vpliv na zadovoljstvo zaposlenih.

Hipoteze / trditve diplomskega dela

H1: Uvajanje fleksibilnega delovnega časa v podjetju Rosenbauer d. o. o. pozitivno vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, kar se odraža v povečanju ocene zadovoljstva z delovnim časom za vsaj 0,5 točke na lestvici od 1 do 5

H2: Uvajanje programov okoljske odgovornosti in družbene odgovornosti (npr. prostovoljne aktivnosti zaposlenih) v podjetju Rosenbauer d. o. o. znatno prispeva k zadovoljstvu zaposlenih, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva z delovnim okoljem za vsaj 0,7 točke na lestvici od 1 do 5.

H3: Javne inštitucije, ki vključujejo trajnostne poslovne prakse, kot je spodbujanje recikliranja in energetska učinkovitost, imajo boljšo organizacijsko kulturo, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva zaposlenih s kulturo podjetja za vsaj 0,8 točke na lestvici od 1 do 5

H4: Uporaba umetne inteligence za optimizacijo trajnostnih poslovnih praks, kot je optimizacija energetske porabe in zmanjšanje odpadkov, pomembno prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva z delovnimi pogoji za vsaj 0,7 točke na lestvici od 1 do 5.

1.3 Predpostavke in omejitve

Pri pisanju diplomske naloge bom uporabila kombinacijo spletnih virov in raziskav iz knjig, znanstvenih revij in drugih tiskanih gradiv. Vir informacij za raziskavo bo tudi interna literatura podjetja Rosenbauer d.o.o., ki je večinoma napisana v nemščini. Zaradi tega bo potrebno del gradiva prevesti, kar bi lahko vplivalo na to, kako natančno bo sporočilo razumljeno.

Rezultati ankete, ki sem jo izvedla med zaposlenimi v podjetju, bodo predstavljeni v prilogah kot pomemben sestavni del gradiva. Na podlagi teh ugotovitev bo preučen vpliv trajnostnih poslovnih praks na srečo zaposlenih. Omejitve raziskave vključujejo dostopnost virov, časovno omejenost ter možnost subjektivnih interpretacij pri prevajanju in analizi podatkov.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

V raziskovanju bodo uporabljene kvalitativne in kvantitativne metode zbiranja podatkov. Z ocenjevanjem sreče zaposlenih ter hkratno analizo njihovih izkušenj in stališč ta metoda omogoča temeljito razumevanje, kako trajnostne strategije podjetja vplivajo na zadovoljstvo delavcev.

Metoda zbiranja podatkov v kvantitativnem delu bo anketa med zaposlenimi v podjetju, ki sodelujejo pri izvajanju trajnostnih poslovnih praks. Pri oblikovanju ankete bodo uporabljena vprašanja zaprtega tipa, ki bodo omogočila zbiranje podatkov za statistično analizo. S tem bomo lahko izmerili, kako različne trajnostne pobude vplivajo na zadovoljstvo delavcev, in ugotovili morebitne trende.

Odločitev za uporabo kombiniranega raziskovalnega pristopa temelji na cilju pridobiti temeljito razumevanje raziskovalnega vprašanja. S kombiniranjem kvantitativnih in kvalitativnih metodologij je mogoče pridobiti objektivne podatke, ki jih je mogoče analizirati s statističnimi orodji, in tudi subjektivne zaznave, ki poudarjajo posamezne vidike vpliva trajnostnih praks. Tak pristop omogoča temeljitejše in nepristransko razumevanje zapletenih učinkov trajnostnega poslovanja.

2 TRAJNOSTNE POSLOVNE PRAKSE V KOMERCIALI

Ključna ideja, ki postaja vse pomembnejša v svetovnem podjetniškem prostoru, so trajnostne poslovne prakse. Gre za celovito strategijo, ki podjetjem pomaga pri usklajevanju ciljev z zahtevami ekološko in družbeno ozaveščenega delovanja. Poleg tega da so te prakse odziv na strožje okoljske in družbene zakone, so tudi premišljena poteza, ki podjetjem pomaga ustvarjati trajno vrednost. Z izvajanjem trajnostnih praks se podjetja zavežejo, da bodo zmanjšala svoje negativne vplive na okolje in družbo, hkrati pa povečala svoj ugled in konkurenčno prednost. (SIQ, 2023)

Glavni cilj trajnostnih poslovnih praks je omogočiti podjetjem, da se širijo in uspevajo na način, ki koristi ne le podjetju, temveč tudi širši skupnosti in prihodnjim generacijam. (Nastja, 2016). Z vključevanjem gospodarskih, družbenih in okoljskih dejavnikov ta strategija podjetjem pomaga pri reševanju sodobnih vprašanj, vključno s pomanjkanjem virov, podnebnimi spremembami in vse večjo družbeno odgovornostjo. Podjetja lahko z vključitvijo trajnostnih praks v poslovni načrt izboljšajo uspešnost in vzpostavijo tesnejše vezi z dobavitelji, potrošniki in drugimi zainteresiranimi stranmi. (Commission, 2019)

Podjetja z različnimi programi, vključno z zmanjševanjem količine odpadkov, energetske učinkovitostjo, uporabo obnovljivih virov energije in trajnostnim razvojem izdelkov, uresničujejo trajnostna načela. Ti programi poleg okoljskih ukrepov vključujejo tudi družbeno odgovornost, vključno z enakostjo, pomočjo lokalnim skupnostim in vlaganjem v razvoj zaposlenih. (Struna Bregar, 2023). Poleg tega trajnostni pristopi spodbujajo ustvarjalnost in odpirajo nove možnosti za širitev. Podjetja, ki ustvarjajo trajnostne izdelke, se na primer pogosto širijo na nove trge, povečujejo svojo konkurenčnost in zmanjšujejo stroške z racionalizacijo delovanja in uporabe virov. (Švegl & Lovrenc, 2023)

V organizacijah, ki uporabljajo trajnostne metode, je sreča zaposlenih pogosto večja. (Struna Bregar, 2023). Ta podjetja ustvarjajo delovna mesta, ki so v skladu z ideali zaposlenih, kar spodbuja motivacijo in zvestobo. Na predanost in produktivnost zaposlenih pozitivno vpliva prepričanje, da so del nečesa večjega. Poleg tega podjetja, ki izkazujejo družbeno odgovornost, običajno pritegnejo bolj usposobljene in zagnane delavce, ki želijo delati za organizacije, ki cenijo družbo in okolje.

Podjetja, ki delujejo trajnostno, bistveno izboljšujejo življenjske razmere v širši skupnosti. Z družbeno odgovornostjo lahko spodbujajo pozitivne spremembe, na primer s krepitvijo okoljske zakonodaje, zagotavljanjem sredstev za izobraževalne pobude in spodbujanjem lokalnega gospodarstva (Tomšič, 2016).

Ker delovna mesta odražajo njihove ideale, so zaposleni, ki delajo v podjetjih s trajnostno naravnostjo, bolj motivirani in zvesti. Poleg tega družbeno ozaveščena podjetja privabljajo predane in visoko usposobljene ljudi, ki želijo pomagati pri ustvarjanju boljše prihodnosti (Moretti & Markič, 2017).

Podjetja, ki delujejo trajnostno, znatno izboljšujejo življenjske razmere v širši skupnosti. Z družbeno odgovornostjo lahko spodbujajo pozitivne spremembe, na primer s krepitvijo okoljske zakonodaje, zagotavljanjem sredstev za izobraževalne pobude in krepitvijo lokalnega gospodarstva (Struna Bregar, 2023).

Podjetja, ki želijo biti inovativna, konkurenčna in odgovorna, morajo uporabljati trajnostne poslovne prakse; te niso le modna muha. Njihova učinkovitost se kaže v prednostih, ki jih zagotavljajo družbi in ljudem, ter v njihovi finančni uspešnosti. Podjetja z vključevanjem teh načel v svoje poslovanje ustvarjajo boljšo prihodnost za širšo družbo in tudi zase.

Trajnostne poslovne prakse v komerciali vključujejo širok spekter dejavnosti. Cilj je spodbujanje okoljske, družbene in ekonomske odgovornosti v prodajnih in tržnih procesih podjetja (United Nations Global Compact, 2023). Komercialisti v podjetju Rosenbauer d. o. o. imajo ključno vlogo pri oblikovanju in izvajanju teh praks, saj so v neposrednem stiku s strankami in so odgovorni za promocijo, prodajo izdelkov, ki ustrezajo trajnostnim standardom. Podjetje Rosenbauer ponuja energetsko učinkovite, okolju prijazne in socialno odgovorne rešitve, ne le povečujejo svojo konkurenčnost na trgu, temveč aktivno pripomorejo k zmanjšanju negativnega vpliva na okolje. Pomembno je, da komercialisti izobražujejo stranke o trajnostnih lastnostih izdelkov, spodbujajo uporabo recikliranih materialov, energetsko učinkovitih tehnologij in sodelujejo z okoljsko ozaveščenimi partnerji in dobavitelji (United Nations Global Compact, 2023).

2.1 Definicija trajnostnih poslovnih praks

Strateški poslovni modeli, ki združujejo družbeno odgovornost, ohranjanje okolja in gospodarsko rast, so znani kot trajnostne poslovne prakse. Te prakse so ključna strategija za podjetja, ki si poleg kratkoročne dobičkonosnosti prizadevajo tudi za dolgoročno stabilnost in ugodne učinke na družbo in okolje. Trajnostne prakse so opisane kot celovit pristop, ki zagotavlja, da odločitve podjetja upoštevajo dolgoročne vplive na okolje in družbo in ne le kratkoročne finančne rezultate, kot je navedeno v knjigi *Accounting for Sustainability* avtorja Anthonyja Hopwooda. Ta strategija podjetjem omogoča, da izpolnijo zahteve sedanjih in prihodnjih generacij ter hkrati povečajo dobičkonosnost (Anthony Hopwood, 2010).

V resnici to pomeni, da podjetja pri svojih odločitvah upoštevajo cilje trajnostnega razvoja. Podjetje lahko na primer zmanjša stroške za energijo in zmanjša svoj vpliv na okolje z vlaganjem v obnovljive vire energije, kot sta sončna in vetrna energija. Prav tako lahko izvaja krožno gospodarstvo, ki zmanjšuje vpliv na okolje in porabo surovin z vključevanjem recikliranih virov v proizvodne procese. Podjetja se poleg okoljskih dejavnosti osredotočajo tudi na družbene vidike trajnosti, kot so izobraževanje zaposlenih, vzpostavljanje zdravega delovnega okolja ter spodbujanje enakosti in raznolikosti na delovnem mestu (Prav tam).

Trajnostne metode ne izboljšujejo le okolja, temveč neposredno vplivajo tudi na delavce. Podjetja, ki zagotavljajo prožno ureditev dela, na primer omogočajo boljše ravnoesje med delom in zasebnim življenjem, povečujejo zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih. Podobno lahko več možnosti za usposabljanje poveča sposobnosti in rezultate delavcev, kar neposredno povečuje konkurenčno sposobnost podjetja. S tem podjetja poleg boljših delovnih pogojev spodbujajo tudi zvestobo in zaupanje zaposlenih (Prav tam).

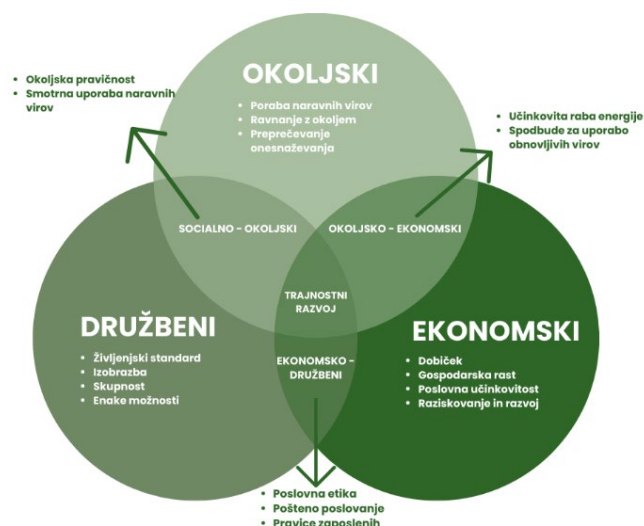
Te strategije spodbujajo konkurenčnost in inovativnost podjetij na trgu, hkrati pa jim pomagajo pri izpolnjevanju družbenih obveznosti. Z vlaganjem v trajnostne rešitve se na primer pogosto ustvarjajo nove tržne niše za trajnostno blago in storitve, ki ustrezajo vse večjemu povpraševanju potrošnikov po moralno in okoljsko odgovornih rešitvah. Poleg tega podjetja, ki dejavno sprejemajo trajnostne prakse, pogosto opazijo izboljšanje svojega ugleda, kar koristi njihovim odnosom z deležniki, kot so vlagatelji, stranke in lokalne skupnosti (Prav tam).

Tako so trajnostne poslovne prakse celovita strategija, ki združuje družbeno blaginjo, okoljsko odgovornost in finančno uspešnost. S tem podjetja poleg ustvarjanja dobička pomagajo ustvarjati trajnostno prihodnost za vse družbene deležnike (Prav tam).

2.2 Ključni elementi trajnostnih praks

Trajnostne poslovne prakse sestavljajo trije temeljni stebri (SIQ, 2023), ki so skupaj temelj trajnostnega razvoja:

- **Okoljski steber:** v ta steber so vključene pobude za zmanjšanje škodljivih vplivov poslovanja na okolje. Po mnenju (Mihalič, 2011) podjetja, ki v svoje načrte vključijo ukrepe za varstvo okolja, ne le povečajo svoj ugled, temveč sčasoma tudi zmanjšajo stroške. Podjetja, ki dajejo prednost okoljski trajnosti, pogosto vlagajo v tehnologije, ki zmanjšujejo emisije in povečujejo izkoriščenost virov. Vpliv podjetja na okolje se lahko na primer močno zmanjša z izvajanjem krožnih poslovnih modelov, da odpadke ponovno uporabijo kot vir.
- **Družbeni steber:** skrb za zaposlene in širšo skupnost je ključna sestavina trajnostnega poslovanja, ki vključuje spodbujanje enakosti in raznolikosti, podpiranje lokalnih skupnosti ter zagotavljanje varnih in pravičnih delovnih pogojev. Podjetja spodbujajo raznolikost na delovnem mestu in izvajajo programe uvajanja zaposlenih, kar ustvarja ustvarjalno in prijazno delovno okolje.
- **Ekonomski steber** trajnostnih poslovnih praks se osredotoča na zagotavljanje dolgoročne finančne vzdržnosti podjetja, hkrati pa vključuje odgovornost do okolja in družbe. Ta steber spodbuja inovacije, ki prinašajo trajnostne rešitve, izboljšujejo učinkovitost in zmanjšujejo stroške. Podjetja, ki sledijo ekonomskemu stebru, dajejo prednost etičnemu poslovanju, preglednosti, skladnosti z zakonodajo in ustvarjanju vrednosti za vse deležnike, ne le za lastnike. Ključni cilji vključujejo dolgoročno rast, zmanjšanje tveganj ter razvoj poslovnih modelov, ki so trajnostno naravnani in omogočajo uspeh v hitro spreminjajočem se gospodarskem okolju.



Slika 1 Trajnostni razvoj

Vir: (SIQ, 2023)

2.3 Zgodovinski razvoj trajnostnih praks

Ko so se med gospodarsko revolucijo pojavile prve kritike okoljskih in družbenih učinkov hitrega gospodarskega napredka, se je začelo ustvarjanje trajnostnih poslovnih praks. Te metode so se v 20. stoletju spremenile in se premaknile iz osnovne okoljske skrbi v vseobsegajoče trajnostne načrte, ki zdaj zajemajo različne dejavnike. Po raziskavi "Za trajnostno Evropo do leta 2030" je ideja družbene odgovornosti podjetij (CSR) postopoma prerasla v celovitejše trajnostne modele, ki so podprti s cilji trajnostnega razvoja (SDG) ZN. Ker so spoznali, da so trajnostne prakse bistvenega pomena za dolgoročno konkurenčnost, so ta mednarodna priznanja spodbudila podjetja, da povečajo zavezanost trajnostnim projektom. (Commission, 2019)

Na začetku industrijske revolucije so podjetja spoznala, kako njihovo poslovanje vpliva na okolje, kar je spodbudilo prve poskuse zmanjšanja onesnaževanja. Ker so okoljska vprašanja v 20. stoletju pridobila več pozornosti, so se te metode razširile in privedle do vseobsegajočih trajnostnih načrtov. Eden prvih mednarodnih sporazumov o ohranjanju okolja, sprejetje Montrealskega protokola leta 1987 (EUR - Lex, 1987), je bil namenjen omejitvi uporabe kemikalij, ki uničujejo ozonski plašč. Ti mednarodni sporazumi so podjetja spodbudili, da iščejo ustvarjalne načine za izpolnjevanje okoljskih predpisov, hkrati pa ohranijo konkurenčno prednost.

2.4 Primeri dobre prakse

Številna podjetja so dober primer, kako uspešno uporabljati načela trajnostnega poslovanja. Eden izmed primerov je Patagonija, ki je znana po svojih inovativnih okoljskih pobudah. Patagonija vlaga v ustvarjanje trajnostnih materialov, uvaja pobude za varčevanje z energijo in spodbuja krožno gospodarstvo. Podjetje je prav tako namenjeno trajnostnim inovacijam in etični dobavni verigi. (Spirits, 2023)

Podjetje Rosenbauer d. o. o. je še en primer uspešnega vključevanja trajnostnih poslovnih praks v poslovno strategijo. Rosenbauer, ki se ukvarja s proizvodnjo gasilske in reševalne opreme, se zaveda pomena trajnosti pri svojem delovanju. V letnem poročilu podjetja (Rosenbauer, 2021) je navedeno, da podjetje sledi strategijam za zmanjševanje emisij in uvaja energetske učinkovite tehnologije v svoje proizvodne procese. Poleg tega se osredotočajo na odgovorno upravljanje virov, kar vključuje reciklažo materialov in zmanjševanje odpadkov.

Rosenbauer je zavezan tudi družbeni odgovornosti. Podjetje vlaga v razvoj in izobraževanje zaposlenih ter spodbuja varnost in dobro počutje na delovnem mestu. Po podatkih iz letnega poročila so v zadnjih letih povečali sodelovanje z lokalnimi skupnostmi prek različnih projektov, kar krepi zaupanje in pozitivno organizacijsko kulturo. S takšnim pristopom podjetje ne le izpolnjuje okoljske in družbene standarde, temveč gradi temelje za trajnostno prihodnost, ki vključuje vse deležnike.

Manjša podjetja prav tako prispevajo k trajnostnemu razvoju. Lokalna podjetja pogosto izvajajo pobude, ki vključujejo skupnost in podpirajo trajnostne inovacije, kot je omenjeno v literaturi (Podjetniški portal, 2019). Tovrstne prakse dokazujejo, da je trajnostni pristop pomemben za podjetja vseh velikosti, saj prinaša koristi podjetjem in širši družbi.

Ti primeri kažejo, da trajnostne poslovne prakse niso le prehodni trend, ampak bistvena komponenta poslovanja, ki podjetjem omogoča, da ohranijo konkurenčnost in prispevajo k pozitivnim spremembam v svetu.

2.5 Komerciala in trajnostne prakse

V podjetju Rosenbauer d. o. o., ki se ukvarja z razvojem in proizvodnjo gasilskih vozil ter gasilske opreme, komercialni oddelek igra ključni del pri spodbujanju in implementaciji trajnostnih praks v poslovanju (Rosnebuar, 2021). Komercialisti so v neposrednem stiku s strankami, kar jim omogoča, da na eni strani razumejo njihove potrebe po okolju prijaznih rešitev, na drugi strani pa učinkovito promovirajo proizvode, ki so usmerjeni v trajnostni razvoj.

Eden izmed glavnih ciljev komercialnega oddelka je vključiti zeleno tehnologijo v prodajne strategije (Zelena Slovenija, 2022). Podjetje Rosenbauer je razvilo električna in hibridna gasilska vozila, ki so energetske učinkovitejša in manj škodljiva za okolje v primerjavi s tradicionalnimi dizelskimi vozili. Komercialisti podjetja igrajo ključno vlogo pri predstavitvi teh novih rešitev potencialnim strankam in občinam, ki želijo zmanjšati svoj ogljični odtis in izboljšati energetske učinkovitost svoje opreme. Komercialni oddelek strankam predstavi prednosti novo tehnologijo, kot so nižji stroški vzdrževanja, daljša življenjska doba vozil ter zmanjševanje emisije CO₂ (Rosnebuar, 2021).

Poleg tega komercialisti v podjetju aktivno sodelujejo pri iskanju novih poslovnih priložnosti, kjer bi lahko ponudili tračne sisteme za optimizacijo porabe goriva ali izdelke z recikliranimi materiali (United Nations Global Compact, 2023). V ta namen so že začeli prodajo izdelkov, ki vključujejo napredne sisteme za učinkovitejše delovanje gasilskih enot, pri čemer se osredotočajo na ekološke komponente in uporabo trajnostnih materialov, kot so reciklirani kovinski deli in materiali, ki zmanjšujejo negativne učinke na okolje.

Sodelovanje z ekološko ozaveščenimi partnerji je še ena izmed nalog komercialnega oddelka. Komercialisti skrbijo za vzpostavljanje poslovnih povezav s strankami, ki cenijo trajnostne vrednote v lokalnem in mednarodnem okolju. Na primer: podjetje se osredotoča na občine, gasilska društva in druge organizacije, ki želijo implementirati okolju prijazne rešitve v vozila za gašenje požarov, pri čemer jim komercialisti nudijo specializirana svetovanja in trajnostne rešitve (Rosnebuar, 2021).

Omeniti moram tudi to, da komercialisti aktivno obveščajo stranke o trajnostnih prednostih podjetja. To vključuje transparentno komunikacijo o tem, kako podjetje že izvaja trajnostne prakse v proizvodnem procesu, kot so uporaba manj škodljivih kemikalij v barvah, zmanjšanje uporabe energije v proizvodnji ter optimizacija trajnostnih poti, da bi zmanjšali emisije CO₂ (ISO, 2021).

Komercialisti torej v podjetju Rosenbauer ne le prodajajo opremo, ampak aktivno sodelujejo pri oblikovanju trajnostne prihodnosti gasilske industrije. Z odgovorno in strateško usmeritvijo, ki vključuje inovacije, ekološke rešitve ter sodelovanje z okolju prijaznimi partnerji, podjetje krepi svoj položaj na trgu kot vodilni ponudnik trajnostnih rešitev na področju zaščite pred požarom in reševalne opreme.



Slika 2 Rosenbauer RT (električno vozilo)

Vir: (Rosenbauer, 2021)

3. TRAJNOSTNE PRAKSE IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

Trajnostne poslovne prakse niso pomembne le za doseganje okoljskih in družbenih ciljev, temveč imajo tudi neposreden vpliv na notranje delovanje podjetji, zlasti na zadovoljstvo zaposlenih. Uvajanje teh praks spodbuja razvoj pozitivne organizacijske kulture, ki je ključna za angažiranost in dobro počutje zaposlenih. Podjetja, ki sistematično izvajajo trajnostne pobude, pogosto zaznajo izboljšano motivacijo, večjo pripadnost zaposlenih in splošno boljšo delovno klimo.

Med trajnostne poslovne prakse spadajo ukrepi, kot so: zmanjševanje porabe energije, recikliranje odpadkov, uporaba okolju prijazni materialov, spodbujanje uravnoveženega razmerja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Ko podjetja omogočajo delo na daljavo ali fleksibilen delovni čas, se zaposleni počutijo bolj cenjene, kar povečuje njihovo zadovoljstvo in produktivnost. S tem ko podjetja vlagajo v trajnostne ukrepe, ustvarjajo okolje, kjer se zaposleni lahko povežejo z vrednotami podjetja, kar vodi do večje lojalnosti in inovativnosti (Tomšič, 2016).

3.1 Vpliv trajnostnih praks na organizacijsko kulturo podjetja: vloga komercialnega oddelka

Organizacijska kultura se oblikuje s skupnimi vrednotami, prepričanji in praksami, ki jih podjetje spodbuja. Uvajanje trajnostnih praks v podjetje lahko pozitivno vpliva na kulturo, saj prinaša vrednote, kot so odgovornost, preglednost in skrb za skupnost. Podjetja, ki se zavzemajo za trajnostno poslovanje, pogosto gradijo kulturo, ki temelji na etiki, inovacijah in dolgoročni viziji. To vodi k večji povezanosti med zaposlenimi, saj se ti počutijo kot del večje zgodbe, ki presega zgolj dobiček. V podjetju Rosenbauer komercialni oddelek vodi interakcijo s strankami in partnerji. Promovirajo inovativne, okolju prijazne rešitve in aktivno vplivajo na zgradbo organizacijske kulture, ki temeljijo na trajnostnem razvoju (Rosenbauer, 2021).

Komercialni oddelek tudi spodbuja razprave znotraj podjetja o tem, kako inovacije in odgovornost do okolja oblikujejo prihodnost podjetja, kar pripomore k povečanju angažiranosti zaposlenih, saj čutijo, da podjetje ne deluje zgolj zaradi dobička, ampak tudi v skladu z etičnimi in okoljevarstvenimi standardi.

Po podatkih iz poročila Podjetniškega sklada (2019) podjetja, ki uvaja trajnostne ukrepe, opažajo okrepitev timskega duha in izboljšanje odnosov med zaposlenimi. Praksa vključevanja zaposlenih v trajnostne projekte omogoča varovanje okolja, kjer so zaposleni bolj aktivni in zvesti podjetju. Takšna kultura spodbuja odprto komunikacijo in inovativnost.

3.2 Vloga komercialnega oddelka v oblikovanju trajnostne organizacijske kulture in večjega zadovoljstva zaposlenih

Zadovoljstvo zaposlenih je eno izmed ključnih meril uspešnosti podjetja. Trajnostne prakse pozitivno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, saj izboljšujejo delovne pogoje, spodbujajo varnost in dobro počutje ter ustvarjajo priložnosti za osebni in profesionalni razvoj. V eni izmed raziskav (Švegl & Lovrenc, 2023) izpostavljajo, da so zaposleni bolj zadovoljni in angažirani v podjetjih, ki delujejo v skladu z etičnimi in trajnostnimi načeli ter upoštevajo njihove potrebe.

Vključevanje zaposlenih v trajnostne projekte krepi občutek lastništva in pomene njihovega prispevanja. To spodbuja zaupanje in pripadnost, kar se kaže v večji motivaciji in produktivnosti. Projekti, usmerjeni v izboljšanje lokalnih skupnosti, prav tako vplivajo na zaposlene, saj jim omogočajo občutek smiselnosti dela in pripadnosti širši družbeni viziji. Podjetja, ki izvajajo prostovoljne aktivnosti, ustvarjajo priložnosti za gradnjo tesnejših odnosov med zaposlenimi in širšo skupnostjo, kar dodatno krepi zadovoljstvo. Ko podjetje in njegovi komercialisti promovirajo zeleno tehnologijo, zaposleni občutijo, da prispevajo k širši spremembi in k večji odgovornosti do prihodnjih generacij. Komercialni oddelek tako postane most med notranjim okoljem podjetja in njegovimi zavezami do okolja, kar omogoča, da zaposleni čutijo večjo povezanost s podjetjem (Rosnebuar, 2021).

3.2.1 Dejavniki in merjenje zadovoljstva zaposlenih

Dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, vključujejo:

- delovne pogoje: varnost in udobje delovnega mesta, zmanjševanje stresa in ustvarjanje podpornega okolja;
- udeležbo pri odločitvah: možnost sodelovanja pri odlikovanju strategij in projektov, ki krepi občutek vključenosti;

- osebni in profesionalni razvoj: dostop do izobraževanja, usposabljanja in kariernih priložnosti;
- etiko in vrednote podjetja: zaposleni bolj cenijo podjetja, ki delujejo v skladu z njihovimi lastnimi vrednotami in etičnimi standardi.

Članek "7 načinov, kako izmeriti in izboljšati zadovoljstvo zaposlenih" na spletni strani FirstClass (FirstClass, 2024) ponuja naslednje metode:

- 1) izvedba raziskave med zaposlenimi (anketni vprašalniki, zbiranje podatkov),
- 2) uvedba izhodnih intervjujev (pogovori z zaposlenimi, ki zapustijo podjetje – vpogled v razloge za odhod in morebitne izboljšave),
- 3) spodbujanje odprte komunikacije (okolje za varno počutje pri izražanju svojih mnenj in skrbi),
- 4) prepoznavanje dosežkov zaposlenih (nagrajevanje in priznavanje dosežkov za povečanje motivacije),
- 5) ponudba priložnosti za rast in razvoj (izobraževanja in napredovanja),
- 6) transparentnost (odprta komunikacija o dogajanju v podjetju),
- 7) organizacija teambuldingov (aktivnosti za izboljšanje in krepitev medsebojnih odnosov).

Merjenje zadovoljstva zaposlenih se izvaja z anketami, intervjuji in opazovanjem. Redno preverjanje zadovoljstva zaposlenih omogoča podjetjem, da prepoznajo področja za izboljšave in prilagodijo strategije. Letno poročilo podjetja (Rosenbauer, 2021) na primer navaja, da podjetje uporablja različne metode zbiranja povratnih informacij, kar jim omogoča prilagoditev poslovnih strategij za večje zadovoljstvo zaposlenih.

Vloga organizacijske kulture

Organizacijska kultura je težko opredeljiv pojem in hkrati večdimenzionalen, saj ima veliko različnih pomenov, ki jih je težko definirati. Raziskovalca Cameron in Ettington (1998) v letih med 1982 in 1986 v svojih delih prispevala 18 različnih definicij organizacijske kulture, Vebeke, Volgering in Hessels (1998) v letih med 1960 in 1993 pa kar 54 različnih definicij organizacijske kulture. (Moretti & Markič, 2017)

Med številnimi definicijami organizacijske kulture se je najbolj uveljavila definicija, ki jo je oblikoval Schein » Organizacijska kultura je vzorec skupnih temeljnih predpostavk, ki jih je kaka skupina odkrila, ko se je učila spopadati s problemi prilagajanja navzven in povezovanje navznoter, in ta vzorec se je izkazal za dovolj dobrega, da ga je sprejela, zato po tem vzorcu

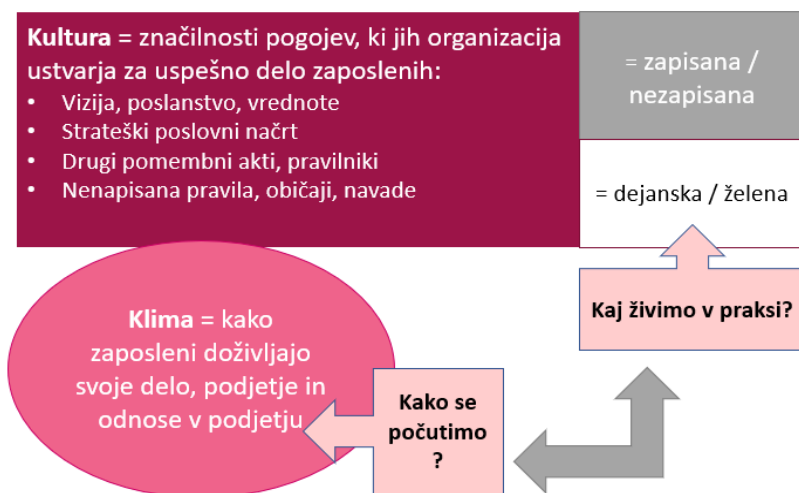
naučijo nove člane, kako naj dojemajo, mislijo in čutijo v odnosu do teh problemov.» (Moretti & Markič, 2017)

Organizacijske kulture ne smemo pomešati ali enačiti s klimo. Organizacijska klima je namreč ena od pomembnih značilnosti organizacijske kulture oziroma to, kar je očem vidno. Predstavlja splošno vzdušje v organizaciji, kako zaposleni individualno doživljajo socialno okolje, v katerem delajo, kako so zadovoljni in motivirani, kakšni odnosi so, kako doživljajo sisteme vodenja, komuniciranje ali nagrajevanje. Organizacijska klima je torej posledica organizacijske kulture. (Slovenije, 2018)

Ravni organizacijske kulture

Prvo je, da na ravni **posameznika** ugotovljamo jasnost vloge, njegovo motivacijo, zadovoljstvo, namen ostati v podjetju, negotovost zaposlitve in stres na delovnem mestu. Na ravni **skupine** ocenjujemo timsko delo, koordinacijo med različnimi oddelki, kakovost dela na ravni enote, na ravni celotne organizacije pa kakovost dela in sposobnost prilagajanja zahtevam trga. Tako ugotovljamo trenutno dejansko stanje organizacijske kulture in odkrijemo vzročne dejavnike, ki vplivajo na odnose in rezultate, povezane s kulturo podjetja. Pomembno je, da si ustvarimo celotno sliko idealne kulture, saj bomo s pomočjo primerjave trenutnih in želenih vrednosti lažje načrtovali spremembe v strategiji poslovanja. (Slovenije, 2018)

ORGANIZACIJSKA KULTURA in KLIMA



Slika 3 Organizacijska kultura in klima

Vir: (Slovenije, 2018)

4 VLOGA UMETNE INTELIGENCE PRI TRAJNOSTNIH PRAKSAH

4.1 Definicija

Umetna inteligenca UI oziroma Artificial intelligence AI pomeni uporabo digitalne tehnologije za ustvarjanje sistemov, ki lahko opravljajo naloge, pri katerih je običajno potrebno človeško posredovanje. Umetna inteligenca posnema človeško razmišljanje, vendar obdeluje informacije hitreje in natančneje.

Umetno-inteligenčni sistemi se za izvajanje nalog in sprejemanje odločitev učijo odkrivati vzorce iz velike količine podatkov in se učijo iz izkušenj. (Russell, 2020)

4.2 Uporaba umetne inteligence za optimizacijo trajnostnih praks

Umetna inteligenca (UI) ima vse večjo vlogo pri optimizaciji trajnostnih poslovnih praks, saj podjetjem omogoča učinkovitejše in bolj celovito upravljanje virov, zmanjševanje okoljskega odtisa ter izboljšanje operativne učinkovitosti. Napredne tehnologije, kot so strojno učenje, analitika velikih podatkov in algoritmi za predvidevanje, podjetjem omogočajo, da na podlagi obsežnih podatkov prepoznajo ključne točke za izboljšanje procesov in praks. Na ta način lahko optimizirajo porabo energije, zmanjšajo emisije toplogrednih plinov, izboljšajo ravnanje z odpadki in zmanjšajo izgube virov, vse to pa pripomore k večji trajnosti poslovanja.

Umetna inteligenca omogoča podjetjem, da bolje napovedujejo in prilagajajo svoje delovanje potrebam trga ter večji odgovornosti do okolja. S pomočjo naprednih analitičnih orodij lahko organizacije bolje razumejo vpliv svojih operacij na okolje ter sprejemajo odločitve, ki zmanjšujejo negativne učinke na naravne vire in ekosisteme. UI omogoča ustvarjanje personaliziranih trajnostnih strategij, ki so prilagojene specifičnim potrebam in ciljem posameznih podjetij, kar povečuje verjetnost za uspešno implementacijo trajnostnih pobud.

Poleg tega so algoritmi za predvidevanje in optimizacijo ključni pri obvladovanju dobavnih verig, saj omogočajo natančnejše napovedovanje povpraševanja in optimizacijo logističnih poti in zmanjšujejo porabo goriva in emisije CO₂. Umetna inteligenca prav tako omogoča podjetjem, da prepoznajo neučinkovitosti v proizvodnih procesih in uvedejo izboljšave, ki vodijo do večje energetske učinkovitosti in zmanjšanja porabe naravnih virov. S tem postajajo

trajnostne prakse bolj dostopne in učinkovite tudi za podjetja vseh velikosti, kar spodbuja širšo implementacijo trajnostnih rešitev v poslovnem svetu (Russell, 2020).

Z uporabo naprednih algoritmov lahko podjetja analizirajo obsežne količine podatkov iz različnih virov, kot so poraba energije, tokovi materialov in proizvodni procesi. Tako lahko natančno določijo področja, kjer se pojavljajo izgube, ter pripravijo rešitve za njihovo odpravo. UI lahko pomaga spremljati energetske porabe v realnem času ter predlagati optimizacije, ki zmanjšujejo nepotrebno porabo in stroške. S tem ne le zmanjšujejo vpliv na okolje, temveč tudi povečujejo ekonomsko učinkovitost (HBR, 2021).

Poleg spremljanja energetske učinkovitosti lahko umetna inteligenca pomembno prispeva tudi k optimizaciji procesov recikliranja in ravnanja z odpadki. S pomočjo vizualnih algoritmov za prepoznavanje sistemov, ki temeljijo na UI, hitro in natančno ločujejo materiale za recikliranje, kar povečuje učinkovitost reciklažnih procesov. Prav tako lahko podjetja z uporabo podatkovne analitike spremljajo tokove materialov skozi celoten življenjski cikel izdelka ter načrtujejo krožne gospodarske modele, kjer se surovine ponovno uporabljajo, namesto da bi postale odpadki (Russell, 2020).

Pomemben vidik uporabe umetne inteligence v trajnostnih praksah je tudi sposobnost predvidevanja in simuliranja scenarijev, kar omogoča podjetjem, da sprejemajo bolj premišljene odločitve. UI lahko analizira trende v povpraševanju po energiji ali materialih, predlaga optimalne načine za njihovo oskrbo in upošteva tako okoljske kot ekonomske dejavnike. S tem podjetja pridobijo konkurenčno prednost, saj so sposobna hitreje in bolj prilagodljivo reagirati na spremembe v okolju (HBR, 2021).

Poleg okoljskih in operativnih koristi uporaba umetne inteligence pomembno vpliva tudi na zaposlene in delovno okolje. Z avtomatizacijo ponavljajočih se nalog, kot so spremljanje in obdelava podatkov, UI razbremeni zaposlene, ki se lahko osredotočijo na naloge z višjo dodano vrednostjo. To povečuje njihovo zadovoljstvo, saj delo postane manj obremenjujoče, bolj osredotočeno na inovacije. Hkrati uvajanje naprednih tehnologij ustvarja nove priložnosti za usposabljanje in razvoj kadrov, kar krepi strokovnost in dolgoročno zavezanost zaposlenih podjetju (Russell, 2020).

Poleg tega umetna inteligenca omogoča boljšo komunikacijo in sodelovanje z deležniki. Podjetja lahko s pomočjo UI pripravijo prilagojena poročila o trajnostnih prizadevanjih, ki jih

delijo z investitorji, strankami in drugimi deležniki. Ta transparentnost povečuje zaupanje in ugled podjetja ter utrjuje njegov položaj kot odgovornega in trajnostno naravnane akterja na trgu (HBR, 2021).

Uporaba umetne inteligence za optimizacijo trajnostnih praks predstavlja ključni korak k trajnostnemu in učinkovitemu poslovanju. S kombiniranjem tehnologije z inovativnimi pristopi podjetja ne le dosegajo svoje trajnostne cilje, temveč tudi ustvarjajo dolgoročne koristi za okolje, družbo in svoj ekonomski uspeh.

4.3 Prispevek umetne inteligence k zadovoljstvu zaposlenih

Zaposleni pogosto cenijo napredne tehnološke rešitve, kot je umetna inteligenca (UI), saj te pripomorejo k boljši organizaciji dela, povečani učinkovitosti in izboljšanju delovnih pogojev. Umetna inteligenca ima ključno vlogo pri razbremenjevanju zaposlenih z avtomatizacijo rutinskih nalog, kar omogoča usmeritev k nalogam z večjo dodano vrednostjo, kot so strateško razmišljanje, kreativnost in reševanje kompleksnih problemov. Ko UI zmanjša količino ponavljajočih se opravil, zaposleni občutijo višjo raven zadovoljstva, saj se njihovo delo osredotoči na pomembnejše dejavnosti.

Optimizacija energetske porabe v podjetju z uporabo umetne inteligence ne izboljša le učinkovitosti podjetja, temveč tudi neposredno vpliva na delovne pogoje. Napredni algoritmi lahko v realnem času uravnavajo temperaturo, kakovost zraka in osvetlitev v delovnih prostorih, kar ustvarja udobno in zdravo delovno okolje. Boljši pogoji dela ne vplivajo le na fizično počutje zaposlenih, temveč tudi na njihovo motivacijo in pripadnost podjetju. Podjetje Rosenbauer d. o. o. uporablja inteligentne sisteme za upravljanje energije in okolja, kar pozitivno vpliva na produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih (Rosenbauer, 2021).

Poleg izboljšanja delovnih pogojev umetna inteligenca omogoča boljše usklajevanje dela in prostega časa. Sistemi, ki temeljijo na UI, lahko avtomatizirajo razporejanje delovnih urnikov, saj upoštevajo individualne preference in potrebe zaposlenih. To ne le zmanjšuje administrativno obremenitev vodij, temveč tudi izboljšuje ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, kar prispeva k višji kakovosti življenja zaposlenih.

Umetna inteligenca ima tudi pomembno vlogo pri zagotavljanju povratnih informacij zaposlenim. S pomočjo analitike in algoritmov lahko UI prepozna vzorce v delovni uspešnosti in ponudi prilagojene predloge za izboljšave. Na ta način imajo zaposleni jasno sliko o svojih dosežkih in priložnostih za napredek, kar povečuje njihovo zadovoljstvo ter spodbuja profesionalni razvoj.

Podjetja, kot je Rosenbauer d. o. o., ki integrirajo UI v svoje delovne procese, so pogosto bolj inovativna in privlačna za nove kadre. Zaposleni v takšnih podjetjih cenijo dejstvo, da njihova organizacija sledi sodobnim trendom in tehnologijam, povečuje njihovo zaupanje v dolgoročno stabilnost in konkurenčnost podjetja (Rosenbauer, 2021).

Na splošno uporaba umetne inteligence v podjetjih ne le izboljšuje operativno učinkovitost, temveč tudi pomembno prispeva k izboljšanju delovnih pogojev in zadovoljstva zaposlenih. Zmanjšanje rutinskih opravil, optimizacija delovnega okolja in spodbujanje profesionalnega razvoja so le nekateri izmed pozitivnih vplivov, ki jih prinaša implementacija naprednih tehnoloških rešitev.

4.4 Primer uporabe umetne inteligence pri trajnostnih praksah

V Rosenbauer d. o. o. lahko umetna inteligenca igra ključno vlogo pri uvajanju in optimizaciji trajnostnih praks. Sodobne tehnologije, ki temeljijo na UI, omogočajo podjetjem, da spremljajo porabo virov v realnem času in analizirajo podatke, da identificirajo neučinkovitosti ter predlagajo izboljšave. Z uporabo algoritmov strojnega učenja lahko sistemi samodejno zaznajo presežke v energetski porabi in predlagajo ukrepe za zmanjšanje in neposredno vplivajo na znižanje stroškov in okoljskega odtisa podjetja.

Eden izmed konkretnih primerov je uporaba umetne inteligence pri optimizaciji logističnih procesov. S pomočjo UI lahko podjetja analizirajo poti prevoza in predlagajo najbolj učinkovite rešitve za zmanjšanje emisij. To vključuje optimizacijo vozniških poti, zmanjšanje praznih voženj in boljšo razporeditev tovora, kar prispeva k zmanjševanju emisij toplogrednih plinov. Raziskave so pokazale, da lahko takšne optimizacije zmanjšajo emisije v prometnem sektorju tudi do 20 % (Pšeničnik, 2021).

Poleg logistike umetna inteligenca igra ključno vlogo tudi pri ravnanju z odpadki. Vizualni sistemi, ki temeljijo na UI, lahko prepoznajo različne materiale in jih razvrščajo za recikliranje.

To ne le povečuje učinkovitost reciklaže, ampak tudi zmanjšuje količino odpadkov, ki končajo na odlagališčih. Tako podjetje prispeva h krožnemu gospodarstvu in zmanjšuje odvisnost od naravnih virov (Zemljič, 2020).

Umetna inteligenca pozitivno vpliva tudi na delovne pogoje. Z avtomatizacijo ponavljajočih se nalog, kot so spremljanje podatkov ali priprava poročil, UI razbremeni zaposlene in jim omogoča, da se osredotočijo na kreativne in strateške naloge. Uporaba naprednih tehnologij odpira nove priložnosti za usposabljanje in razvoj zaposlenih in povečuje njihovo zadovoljstvo in dolgoročno zavezanost podjetju.

Te napredne rešitve ne prispevajo le k trajnostnim ciljem podjetja, ampak tudi k njegovi konkurenčnosti. Podjetja, ki uspešno uvajajo umetno inteligenco v svoje trajnostne prakse, so pogosto prepoznana kot inovativna in odgovorna, kar povečuje njihov ugled med kupci, investitorji in drugimi deležniki. Poleg tega so takšna podjetja bolj pripravljena na soočanje z izzivi prihodnosti, kot so zaostrene okoljske regulative ali naraščajoče povpraševanje po trajnostnih izdelkih in storitvah.

Skratka, umetna inteligenca predstavlja ključni dejavnik pri doseganju trajnostnih ciljev podjetja. S svojo sposobnostjo analize podatkov, predvidevanj in avtomatizacije prispeva k učinkovitemu in okolju prijaznemu poslovanju, kar dolgoročno prinaša koristi podjetju in tudi širši družbi.

4.5 Primer

Podjetje Rosenbauer d. o. o. je odličen primer podjetja, ki razume pomen trajnostnih praks za zadovoljstvo zaposlenih in dolgoročno uspešnost. V letnih poročilih in strategijah trajnostnega razvoja poudarjajo, da uvajanje trajnostnih ukrepov, kot so izboljšanje energetske učinkovitosti in zmanjševanje emisij, neposredno prispeva k večji zavzetosti zaposlenih. Takšni ukrepi ustvarjajo okolje, kjer se zaposleni počutijo vključene in cenjene, saj se zavedajo, da njihovo delo prispeva k pozitivnemu vplivu na širšo družbo in okolje.

Podjetje aktivno vključuje zaposlene v izvajanje trajnostnih projektov, kar ne le krepi njihovo pripadnost podjetju, temveč tudi spodbuja občutek odgovornosti in lastništva nad rezultati teh projektov. Zaposleni so vključeni v iniciative, kot so programi recikliranja, optimizacija

procesov za zmanjšanje odpadkov in projekti energetske učinkovitosti. Te dejavnosti omogočajo zaposlenim, da aktivno sodelujejo pri uresničevanju trajnostnih ciljev podjetja, kar dodatno povečuje njihovo zavzetost in zadovoljstvo.

Rosenbauer d. o. o. se osredotoča tudi na varnost in zdravje zaposlenih kot ključni del svojih trajnostnih praks. Podjetje izvaja programe usposabljanja, ki zajemajo varnost pri delu, upravljanje stresa in izboljšanje ergonomije na delovnih mestih. Z izboljšanjem delovnih pogojev podjetje ne le zmanjša tveganja za poškodbe in bolezni, temveč tudi izboljša splošno počutje zaposlenih, kar pozitivno vpliva na njihovo produktivnost in motivacijo. Uvedba ergonomskih delovnih postaj in sistematično usposabljanje zaposlenih za varno delo zmanjšuje odsotnost zaradi bolezni in povečuje njihovo zadovoljstvo.

Poleg tega Rosenbauer d. o. o. spodbuja zaposlene k sodelovanju v pobudah, ki koristijo širši skupnosti. Ti vključujejo prostovoljne projekte, kot so pomoč lokalnim skupnostim, podpora dobrodelnim organizacijam in sodelovanje pri ekoloških projektih, kot je sajenje dreves ali čiščenje okolja. Takšne dejavnosti krepijo občutek povezanosti zaposlenih z lokalnim okoljem in ustvarjajo večji pomen njihovega dela. Zaposleni tako doživljajo svoje delo kot del večje zgodbe, kar povečuje njihov občutek pripadnosti in zadovoljstva.

Trajnostne prakse prinašajo koristi ne le podjetju in okolju, temveč tudi zaposlenim, ki se zaradi teh praks počutijo cenjene, vključene in motivirane. Povečanje njihovega zadovoljstva vodi k večji produktivnosti, boljši kakovosti dela in nižji fluktuaciji zaposlenih. Podjetja, kot je Rosenbauer d. o. o., s svojimi praksami postavljajo standarde za trajnostno poslovanje, ki združuje ekonomske, okoljske in družbene cilje.

Rosenbauer d. o. o. dokazuje, da trajnostne prakse ne predstavljajo le moralne obveznosti, temveč tudi strateško prednost, ki ustvarja vrednost za vse deležnike. Njihov pristop poudarja, kako lahko usklajevanje trajnostnih ciljev z zaposlenimi prispeva k dolgoročni uspešnosti podjetja in izboljšanju življenja v lokalni skupnosti.

5 O RAZISKAVI

5.1 Zbiranje podatkov

Podatki so bili zbrani s kvantitativnimi tehnikami, da bi lahko razumeli, kako trajnostne poslovne prakse vplivajo na zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih v podjetju Rosenabauer d. o. o..

Kot osnova za kvantitativni del študije bo služila anketa med zaposlenimi. Ta metoda omogoča metodično zbiranje in analizo podatkov, ki bodo uporabljeni za preverjanje teorij in sklepanje. Anketa je bila premišljeno oblikovana tako, da zajema pomembne vidike trajnostnih dejavnosti in njihov vpliv na delovno mesto.

Anketa bo sestavljena iz vprašanj zaprtega tipa, kar omogoča enostavno kvantifikacijo in primerjavo odgovorov ter zagotavlja, da bodo rezultati primerni za statistično obdelavo. Z vprašanji bomo merili stopnje zadovoljstva zaposlenih z različnimi elementi trajnostnih praks, vključno s fleksibilnim delovnim časom, uporabo umetne inteligence in programi okoljske ter družbene odgovornosti. Vprašanja bodo vključevala oceno, kako zaposleni dojemajo vpliv UI na njihovo delo, ali fleksibilnost urnikov izboljšuje njihovo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter kako podjetje sledi okoljski odgovornosti.

5.2 Struktura anketnih vprašanj

Anketna vprašanja so zasnovana tako, da zajamejo ključne vidike zadovoljstva zaposlenih. Vključuje:

- zadovoljstvo z delovnim časom (kot posledica fleksibilnega delovnega časa),
- zadovoljstvo z delovnim okoljem (zaradi okolijskih praks podjetja),
- zadovoljstvo s podjetniško kulturo (vpliv programov družbene odgovornosti in prostovoljstva),
- vpliv umetne inteligence na delovne pogoje.

Zaposleni bodo ocenjevali trditve na lestvici od 1 (se ne strinjam) do 5 (strinjam se), kar bo omogočilo natančno merjenje njihovih zaznav in zadovoljstva.

5.3 Načrt za analizo podatkov

Po zbiranju podatkov bomo rezultate statistično analizirali, pri čemer bomo uporabljali povprečne ocene. Rezultate bomo nato primerjali s hipotezami:

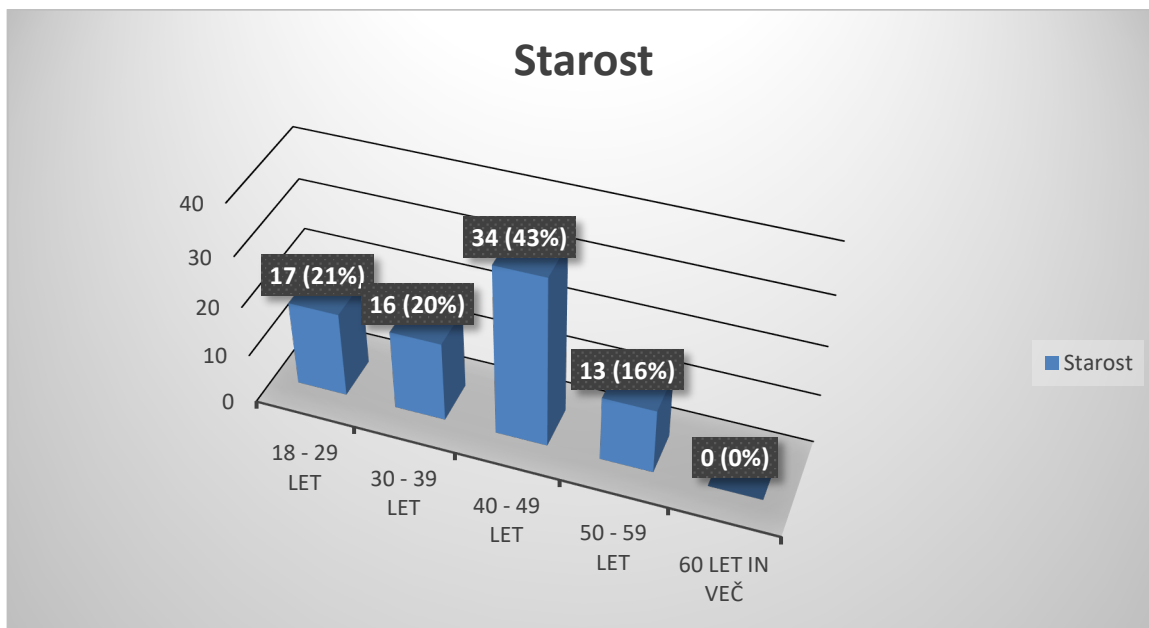
- ali fleksibilen delovni čas v resnici prispeva k višjemu zadovoljstvu zaposlenih,
- ali program okoljske odgovornosti bistveno vplivajo na zadovoljstvo z delovnim okoljem
- ali uporaba umetne inteligence izboljšuje delovne pogoje.

5.4 Izvedba raziskave

V organizaciji smo izvedli anketo, da bi zbrali podatke o tej temi. Sprva je anketo prejel izbrani vzorec zaposlenih, vendar je bila stopnja odzivnosti manjša od pričakovane. Da bi zagotovili relevanten vzorec in zanesljivejše rezultate, smo anketo ponovno poslali večji skupini zaposlenih.

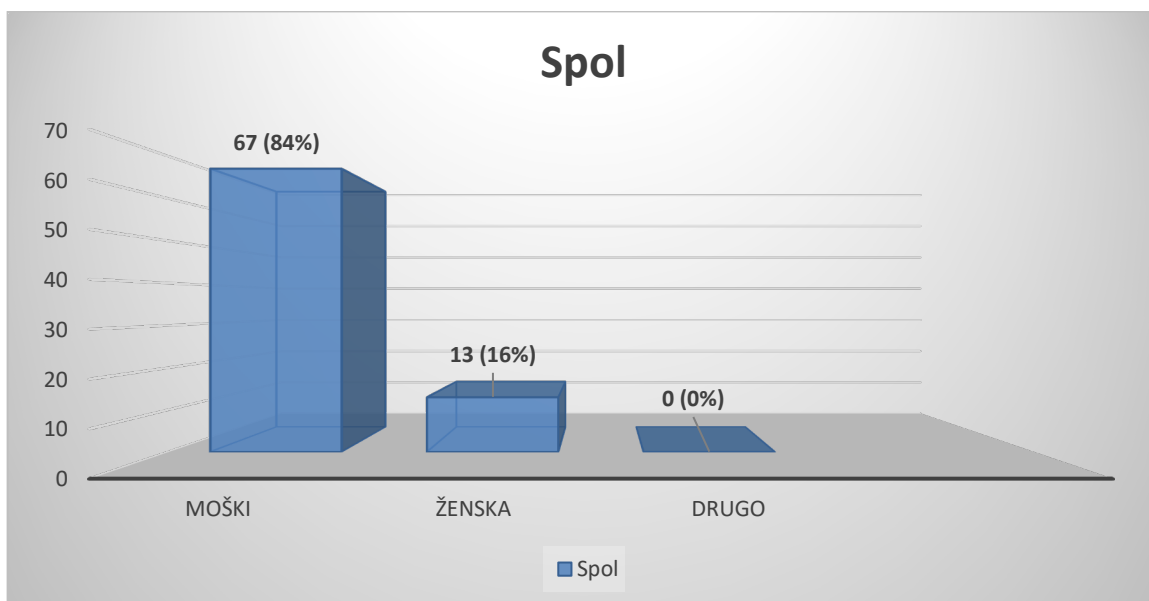
Vprašanja v anketi so bila oblikovana tako, da so poudarjala pomembne vidike obravnavane teme. V kvantitativni analizi, smo uporabili zaprto vrsto vprašanj. V podjetju Rosenbauer d. o. o. PE Gornja Radgona je 214 zaposlenih. Vendar je od tega zaposlenih 134 delavcev v proizvodnji, kamor ankete nisem poslala. Za ustrezno analizo rezultatov smo na koncu zbrali 80 veljavnih odgovorov, kar je celoten upravni del podjetja (oddelek prodaje, tehnični oddelek, oddelek za razvoj, kadrovski in računovodski oddelek,..) to je 37% vseh zaposlenih v PE Gornja Radgona, torej 100% zaposlenih v upravnem delu podjetja.

Demografski podatki



Graf 1 Starost

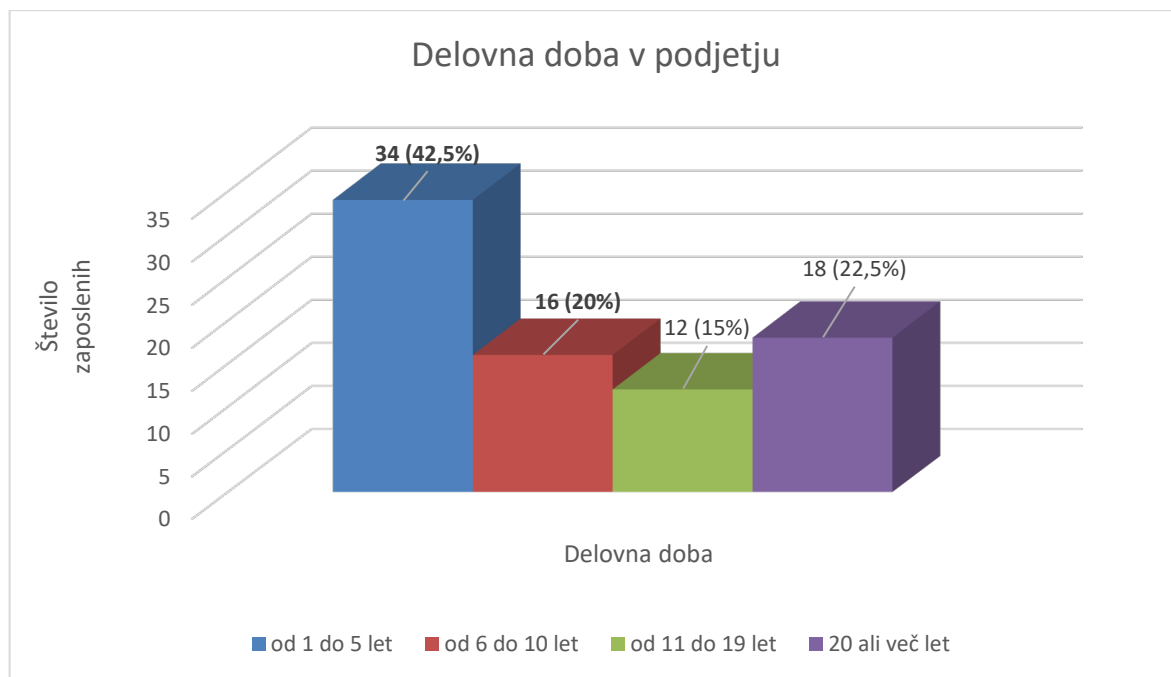
Vir: (Lastni vir)



Graf 2 Spol

Vir: (Lastni vir)

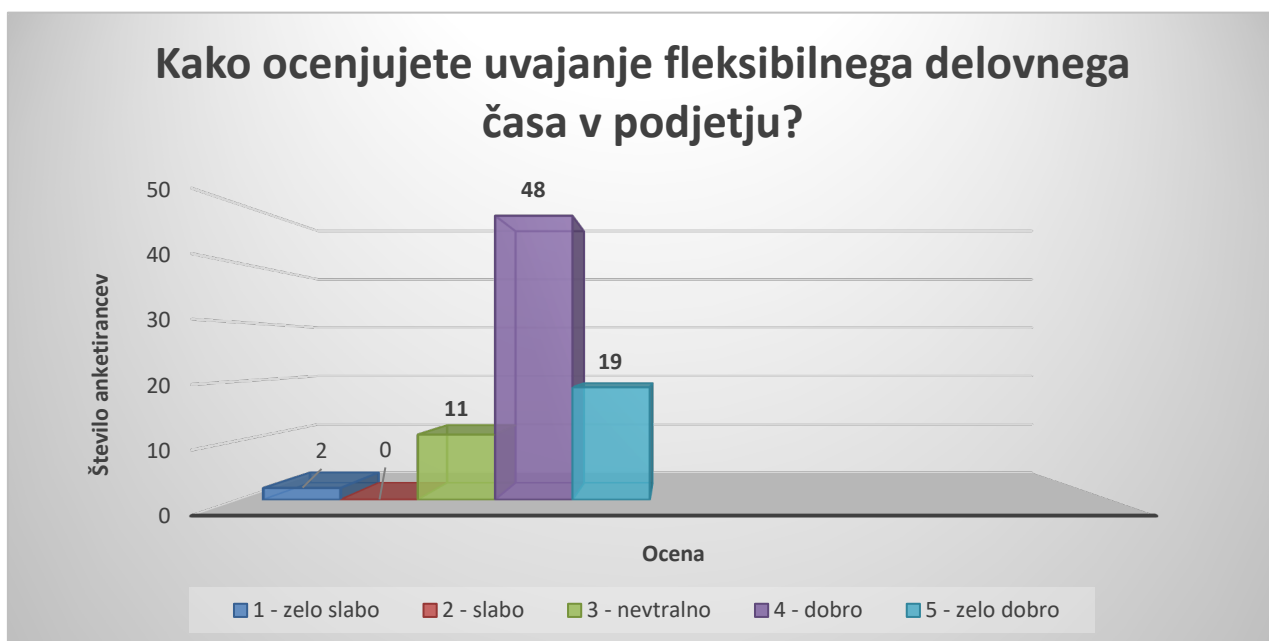
Po demografskih podatkih je večji delež anketirancev moških, starostne skupine od 40 do 49 let. Vprašanje o delovni dobi v podjetju dosega največjo frekvenco od 1 do 5 let.



Graf 3 Delovna doba v podjetju

Vir: (Lasten vir)

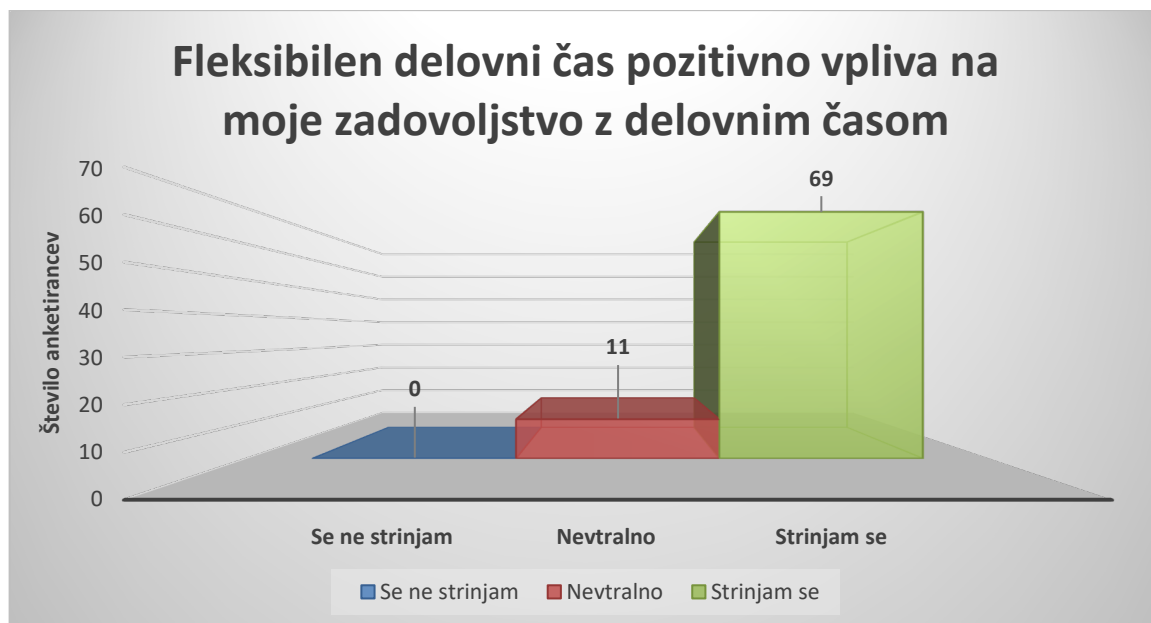
- 42,5 % anketirancev je zaposlenih od 1 do 5 let, 20% sodelujočih je zaposlenih od 6 do 10 let, 15% je zaposlenih od 11 do 19 let in 22,5 % je dosegel odgovor 20 ali več let zaposlitve v podjetju.



Graf 4 Kako ocenjujete uvajanje fleksibilnega delovnega časa v podjetju?

Vir: (Lasten vir)

- 2,5 % je odgovorilo zelo slabo, 13,75 % nevtravno, 60 % dobro in 23,75 % zelo dobro.



Graf 5 Fleksibilen delovni čas pozitivno vpliva na moje zadovoljstvo z delovnim časom

Vir: (Lasten vir)

- 13,75 % je označilo odgovor nevtrally in 86,25 % strinjam se

Pri grafikonu 4 in 5 lahko vidimo kako, so anketiranci odgovorili na vprašanja, ki se nanašajo na delovni čas. Iz rezultatov lahko razberemo, da so zaposleni v podjetju zadovoljni z drsečim delovnim časom, kot ga prakticirajo sedaj.

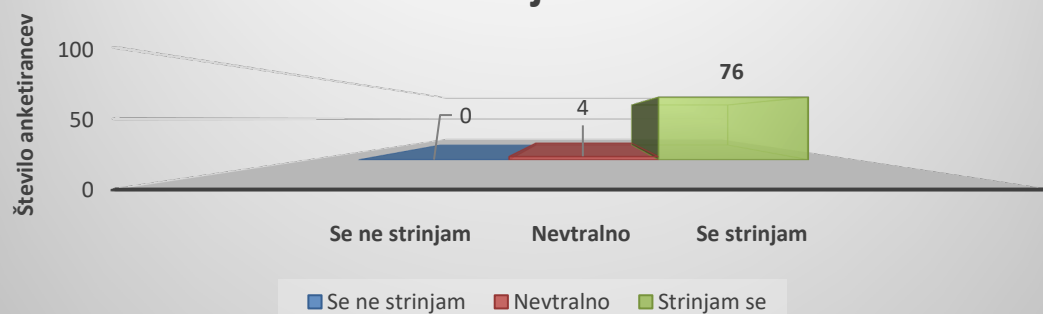


Graf 6 Kako bi ocenili vpliv programov okoljske odgovornosti na vaše zadovoljstvo z delovnim okoljem?

Vir: (Lasten vir)

- 2,5 % je označilo nevtrally, 23,75 % negativno, 61,25 % pozitivno in 12,5 % zelo pozitivno.

Prostovoljne aktivnosti zaposlenih, organizirane s strani podjetja, pozitivno vplivajo na moje zadovoljstvo z delovnim okoljem.

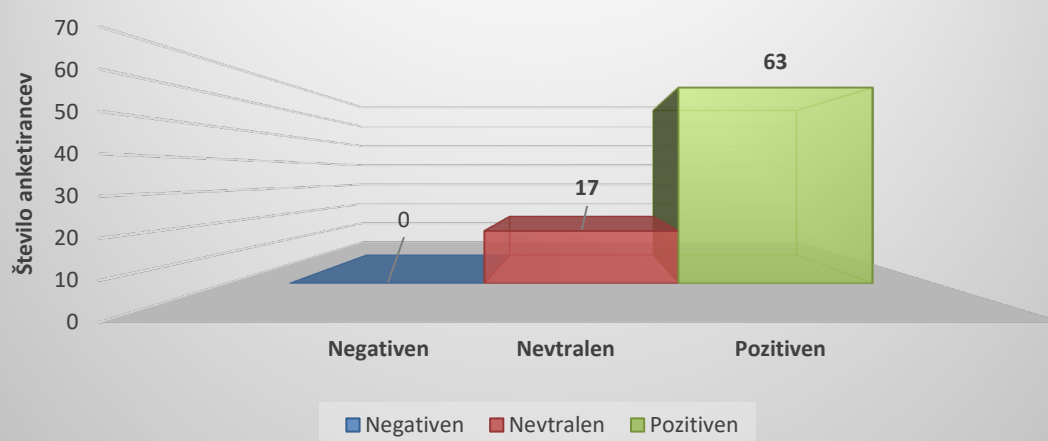


Graf 7 Prostovoljne aktivnosti zaposlenih, organizirane s strani podjetja, pozitivno vplivajo na moje zadovoljstvo z delovnim okoljem

Vir: (Lasten vir)

- 5 % nevtrarno in 95 % strinjam se

Kako bi ocenili vpliv trajnostnih praks, kot so recikliranje in energetska učinkovitost na organizacijsko kulturo v podjetju?



Graf 8 Kako bi ocenili vpliv trajnostnih praks, kot so recikliranje in energetska učinkovitost na organizacijsko kulturo v podjetju?

Vir: (Lasten vir)

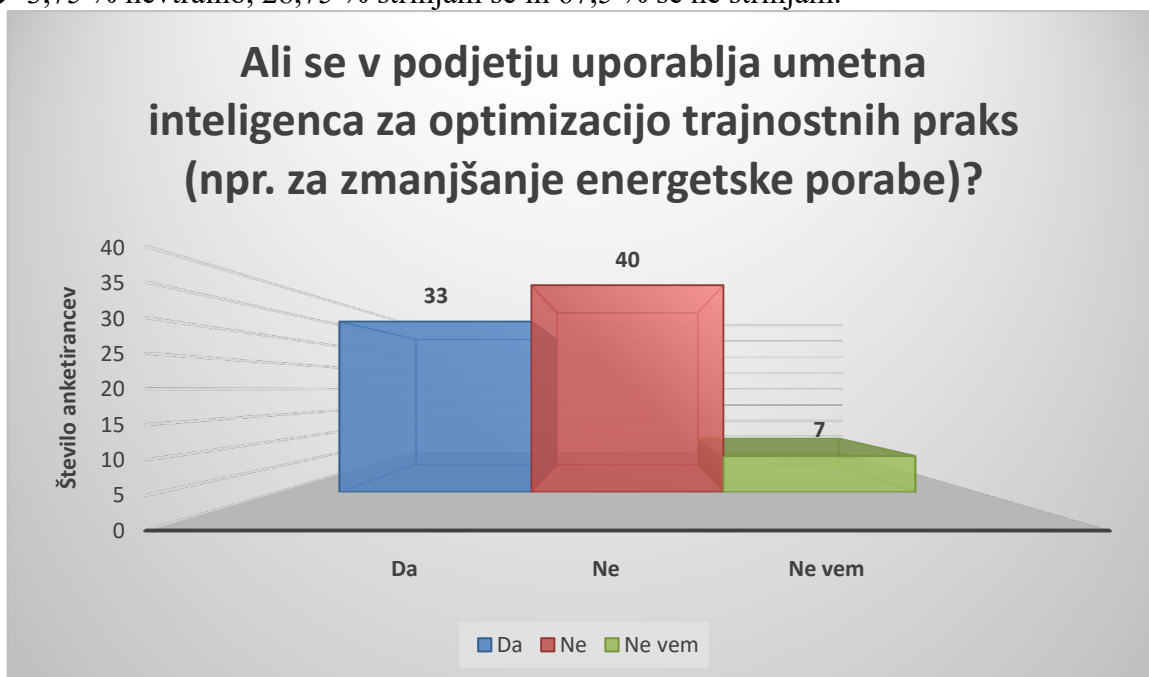
- 21,25 % nevtrarno in 78,75 % pozitivno.



Graf 9 Trajnostne prakse v podjetju izboljšujejo organizacijsko kulturo

Vir: (Lasten vir)

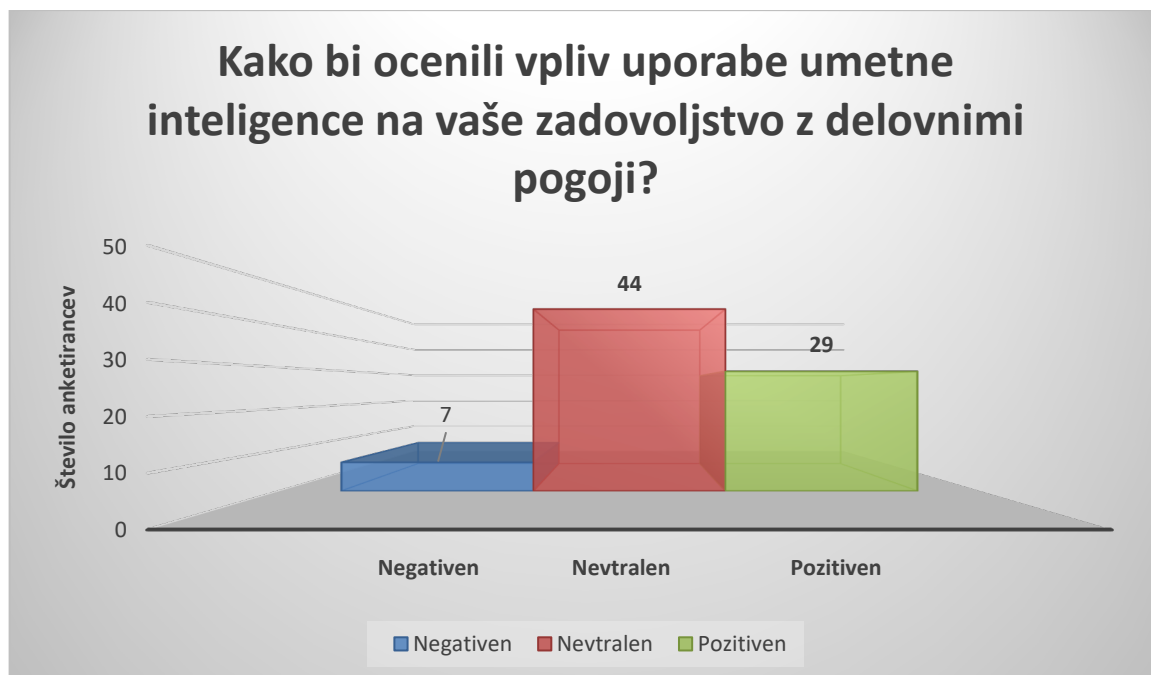
- 3,75 % nevtralno, 28,75 % strinjam se in 67,5 % se ne strinjam.



Graf 10 Ali se v podjetju uporablja umetna inteligenca za optimizacijo trajnostnih praks (npr. za zmanjšanje energetske porabe)?

Vir: (Lasten vir)

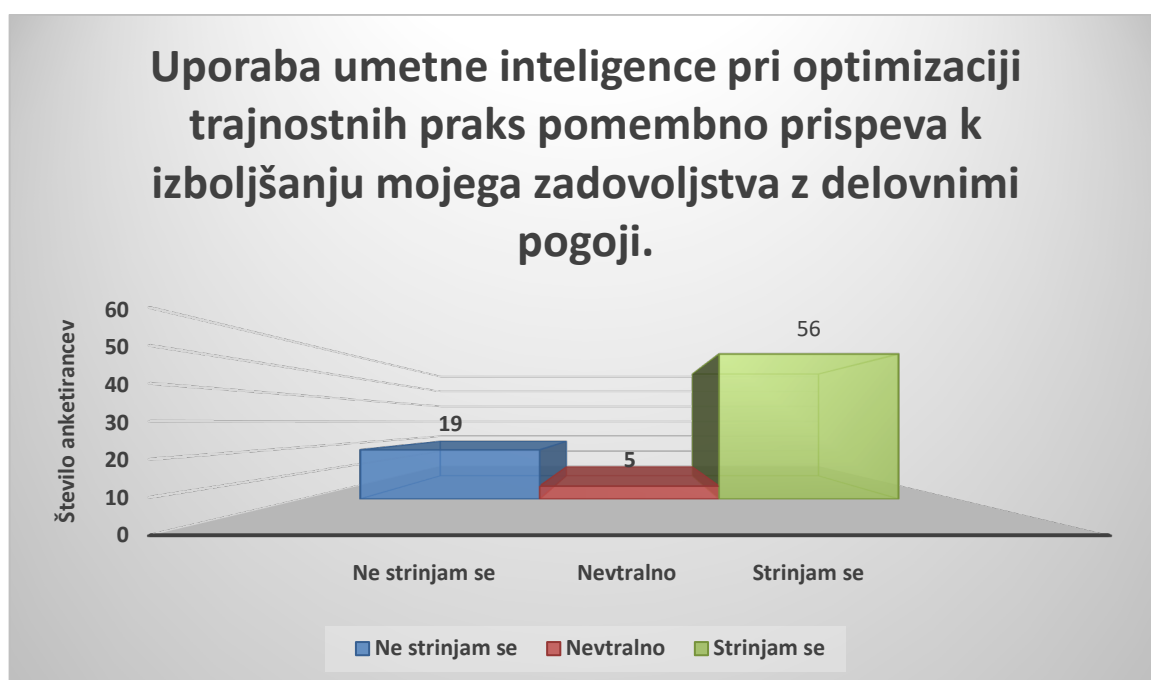
- 41,25 % da, 50 % ne in 8,75 % ne vem.



Graf 11 Kako bi ocenili vpliv uporabe umetne inteligence na vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji?

Vir: (Lasten vir)

- 8,75% negativen, 55 % nevtralen in 36,25 % pozitiven.



Graf 12 Uporaba umetne inteligence pri optimizaciji trajnostnih praks pomembno prispeva k izboljšanju mojega zadovoljstva z delovnimi pogoji

Vir: (Lasten vir)

- 23,75 % ne strinjam se, 6,25 % nevtralno in 70 % strinjam se.



Graf 13 Kako zadovoljni ste na splošno z vašim trenutnim delovnim okoljem?

Vir: (Lasten vir)

- 6,25 % nezadovoljen/a, 88,75 % zadovoljen/a in 5 % zelo zadovoljen/a.

7 SKLEP

V tej raziskavi smo temeljito preučili vpliv trajnostnih poslovnih praks na zadovoljstvo zaposlenih v Rosenbauer d. o. o.. V teoretičnem delu smo obravnavali koncept trajnosti, njene značilnosti in pomen za podjetja. Predstavili smo ključne trajnostne prakse, kot so fleksibilen delovni čas, programi okoljske odgovornosti ter uporaba umetne inteligence za optimizacijo delovnih procesov. V nadaljevanju smo analizirali vpliv teh praks na zadovoljstvo zaposlenih in ugotovili, da so pomembno prispevale k izboljšanju delovnih pogojev, ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem ter splošni dobrobiti zaposlenih.

V analitičnem delu smo raziskovali, kako trajnostne prakse vplivajo na različne vidike organizacijske kulture, zavzetost in produktivnost zaposlenih. Za pridobitev zanesljivih in reprezentativnih podatkov je bila anketa izvedena dvakrat, kar je omogočilo celovito analizo ter jasnejše razumevanje vpliva trajnostnih praks na zaposlene. Iz anketnih rezultatov sem ugotovila, da fleksibilen delovni čas bistveno povečuje zadovoljstvo zaposlenih, saj omogoča večjo avtonomijo in zmanjšuje stres. Programi okoljske odgovornosti krepijo pripadnost zaposlenih podjetju, saj ustvarjajo občutek sodelovanja pri pomembnih družbenih ciljih. Uporaba umetne inteligence optimizira delovne procese, zmanjšuje rutinska opravila in omogoča zaposlenim, da se osredotočijo na bolj ustvarjalne in strateške naloge.

Raziskava je tudi razkrila, da podjetja, ki vlagajo v trajnostne prakse, ustvarjajo dolgoročne koristi, kot so večja konkurenčnost, ugled in stabilnost na trgu. Ugotovili smo, da povečana zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih pozitivno vplivata na produktivnost, nižjo fluktuacijo in boljšo organizacijsko kulturo. Ti dejavniki prispevajo k trajnostni rasti podjetja in boljšim poslovnim rezultatom.

Podjetje Rosenbauer lahko z nadaljnjim razvojem teh praks ne le izboljša zadovoljstvo svojih zaposlenih, temveč tudi utrdi svojo pozicijo kot družbeno odgovorno in trajnostno naravnano podjetje. Takšen pristop ne prinaša koristi zgolj zaposlenim, temveč tudi organizaciji kot celoti ter širši družbeni skupnosti.

Iz ugotovitev priporočamo podjetju Rosenbauer **krepitev fleksibilnih delovnih praks**, razširitev obsega fleksibilnega delovnega časa in uvajanje dodatnih opcij, kot so delo na daljavo in skrajšan delovni čas, ki lahko povečata zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih.

Razširitev programov okoljske odgovornosti poveča vključenost zaposlenih v okoljske iniciative, kot so prostovoljne aktivnosti in ozaveševalne kampanje ter okrepi njihovo pripadnost podjetju. **Implementacija naprednih AI rešitev** nadgradi obstoječe sisteme umetne inteligence z rešitvami, ki podpirajo personalizacijo delovnih izkušenj in avtomatizacijo rutinskih nalog, kar še izboljša delovno okolje. **Povečanje transparentnosti vključuje** redno komunikacijo z zaposlenimi o doseženih ciljih trajnostnih praks ter vključevanje njihovega mnenja v prihodnje strategije, kar bo povečalo njihovo zaupanje in sodelovanje. **Spodbujanje inovacij:** podjetje naj vključi zaposlene v razvoj novih trajnostnih praks prek inovacijskih delavnic in internih natečajev.

Za poglobitev razumevanja vpliva trajnostnih praks na zadovoljstvo zaposlenih priporočamo številne raziskovalne usmeritve **Dolgoročna analiza:** študije, ki pokrivajo daljša obdobja, bodo omogočile celovitejše razumevanje sprememb v organizacijski kulturi in vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. **Specifična analiza praks:** poglobljena raziskava posameznih trajnostnih praks, kot so prilagoditve umetne inteligence in vključevanje zaposlenih v prostovoljne aktivnosti, bi lahko razkrila dodatne izboljšave. **Mednarodna primerjava:** primerjalne analize med podjetji v različnih regijah ali panogah bi omogočile boljši vpogled v učinkovitost različnih trajnostnih pristopov. **Kvalitativni pristop:** uporaba intervjujev in fokusnih skupin bi lahko razkrila bolj subtilne vplive trajnostnih praks, ki jih kvantitativne metode morda spregledajo. **Povezava s produktivnostjo:** nadaljnje raziskave bi morale osvetliti povezavo med zadovoljstvom zaposlenih, trajnostnimi praksami in njihovim vplivom na merljive kazalnike, kot so produktivnost, inovativnost in zvestoba podjetju.

Trajnostne prakse ne predstavljajo zgolj odgovora na okoljske in družbene izzive, temveč so tudi ključni dejavnik za povečanje zadovoljstva zaposlenih in organizacijske učinkovitosti. Podjetja, ki sprejemajo trajnostne strategije, ne krepijo le svojega ugleda, ampak tudi ustvarjajo boljše pogoje za rast, inovacije in dolgoročno stabilnost. Vlaganje v trajnostne prakse je torej ne le moralna, temveč tudi strateška odločitev, ki zagotavlja konkurenčno prednost v sodobnem poslovnem okolju.

Vse hipoteze so potrjene na podlagi ugotovitev raziskave, ki jasno kažejo, da trajnostne poslovne prakse, vključno z fleksibilnim delovnim časom, okoljskimi odgovornostmi in uporabo umetne inteligence, pozitivno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih in izboljšujejo organizacijsko kulturo podjetja Roisenbauer. Ti rezultati nakazujejo, da so trajnostne prakse

ključnega pomena za sodobno poslovanje, saj omogočajo doseganje več vidikov uspešnosti hkrati.

Fleksibilen delovni čas kot eden izmed pomembnih elementov trajnostnih praks zaposlenim omogoča boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. To vodi do višjega zadovoljstva, zmanjšane stresa in boljše delovne zavzetosti, kar se odraža tudi v povečani produktivnosti. Zaposleni, ki lahko prilagodijo svoj delovni čas osebnim potrebam, pogosteje izražajo pripadnost podjetju in so bolj motivirani za doseganje organizacijskih ciljev.

Okoljska odgovornost kot del trajnostnih poslovnih praks vključuje ukrepe za zmanjševanje okoljskega odtisa podjetja, kot so uporaba obnovljivih virov energije, zmanjšanje odpadkov in spodbujanje krožnega gospodarstva. Te dejavnosti ne prispevajo le k varovanju okolja, temveč tudi ustvarjajo pozitivno podobo podjetja v očeh deležnikov, vključno z zaposlenimi. Zaposleni se pogosto poistovetijo z vrednotami podjetja, ki skrbi za trajnostni razvoj, kar vodi k večji pripadnosti in ponosu.

Uporaba umetne inteligence kot orodja za optimizacijo poslovnih procesov in izboljšanje delovnih pogojev ključno vpliva na krepitev zadovoljstva zaposlenih. Z avtomatizacijo ponavljajočih se nalog in omogočanjem bolj osredotočenega dela umetna inteligenca zmanjšuje obremenitve zaposlenih in jim omogoča, da se posvetijo nalogam z večjo dodano vrednostjo. Poleg tega uporaba napredne tehnologije prispeva k inovativnosti podjetja in odpira nove možnosti za izobraževanje ter strokovni razvoj zaposlenih.

Pozitivni vplivi trajnostnih praks ne koristijo le zaposlenim, temveč tudi podjetju kot celoti. Izboljšana organizacijska kultura, ki temelji na vrednotah trajnostnega razvoja, vodi do boljšega sodelovanja med oddelki, večje kreativnosti in inovativnosti ter nižji fluktuaciji zaposlenih. To omogoča podjetju večjo konkurenčnost na trgu in dolgoročno stabilnost. Poleg tega podjetja, ki aktivno izvajajo trajnostne prakse, pogosteje privabljajo talentirane kadre, saj so prepoznana kot odgovorno in privlačno delovno okolje.

Trajnostne poslovne prakse imajo tudi širše družbene koristi. Podjetja, ki izvajajo takšne prakse, prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja v lokalnih skupnostih z ustvarjanjem novih delovnih mest, podpiranjem lokalnih projektov in zmanjševanjem negativnih vplivov na okolje. Dolgoročno takšne dejavnosti gradijo trajnostno prihodnost, kjer podjetja niso zgolj gospodarski subjekti, temveč tudi pomembni družbeni akterji.

Raziskava potrjuje, da so trajnostne poslovne prakse več kot le odgovornost podjetij – so ključ do njihovega dolgoročnega uspeha. Ti ukrepi ne le povečujejo zadovoljstvo zaposlenih, temveč tudi krepijo konkurenčnost, stabilnost in pozitiven vpliv na širšo družbo. Podjetje Rosenbauer tako postavlja pomemben zgled drugim organizacijam, kako uskladiti ekonomske, okoljske in družbene cilje za ustvarjanje vrednosti na vseh ravneh.

H1: Uvajanje fleksibilnega delovnega časa v podjetju Rosenbauer d. o. o. pozitivno vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, kar se odraža v povečanju ocene zadovoljstva z delovnim časom za vsaj 0,5 točke na lestvici od 1 do 5

Iz raziskave lahko potrdimo, da trajnostne poslovne prakse pozitivno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Rosenbauer d. o. o.. Ugotovitve raziskave, ki sem jo naredila s pomočjo ankete v podjetju, kažejo, da so fleksibilni delovni čas, programi okoljske odgovornosti in uporaba umetne inteligence prispevali k boljšim delovnim pogojem, večji avtonomiji ter izboljšanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Ti dejavniki so ključni za povečanje zadovoljstva zaposlenih, saj zmanjšujejo stres in spodbujajo večjo angažiranost.

Potrjeno.

H2: Uvajanje programov okoljske odgovornosti in družbene odgovornosti (npr. prostovoljne aktivnosti zaposlenih) v podjetju Rosenbauer d. o. o. znatno prispeva k zadovoljstvu zaposlenih, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva z delovnim okoljem za vsaj 0,7 točke na lestvici od 1 do 5.

Najpomembnejši dejavniki trajnostnih praks. Ki prispevajo k zadovoljstvu zaposlenih. **Fleksibilen delovni čas** omogoča večjo avtonomijo in zmanjšanje stresa, kar neposredno vpliva na večje zadovoljstvo. **Programi okoljske odgovornosti** krepijo občutek pripadnosti podjetju in ustvarjajo pozitivno organizacijsko kulturo. **Uporaba umetne inteligence** optimizira delovne procese, zmanjša rutinska opravila in omogoči zaposlenim, da se osredotočijo na bolj ustvarjalne naloge.

Potrjeno.

H3: Javne inštitucije, ki vključujejo trajnostne poslovne prakse, kot je spodbujanje recikliranja in energetska učinkovitost, imajo boljšo organizacijsko kulturo, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva zaposlenih s kulturo podjetja za vsaj 0,8 točke na lestvici od 1 do 5

Trajnostne poslovne prakse pozitivno vplivajo na organizacijsko kulturo podjetja Rosenbauer. Programi okoljske odgovornosti in fleksibilen delovni čas ustvarjajo kulturo sodelovanja in zavedanja o pomenu trajnosti, kar povečuje pripadnost podjetju in motivacijo zaposlenih. Prav tako trajnostne prakse izboljšujejo notranjo komunikacijo in krepijo občutek skupnosti med zaposlenimi, kar prispeva k boljšemu delovnemu vzdušju in večji zavzetosti.

Potrjeno.

H4: Uporaba umetne inteligence za optimizacijo trajnostnih poslovnih praks, kot je optimizacija energetske porabe in zmanjšanje odpadkov, pomembno prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, kar se odraža v povečanju povprečne ocene zadovoljstva z delovnimi pogoji za vsaj 0,7 točke na lestvici od 1 do 5.

Umetna inteligenca pomembno vpliva na izvajanje trajnostnih praks, saj optimizira delovne procese, zmanjša rutinska opravila in omogoča večjo osredotočenost na ustvarjalne naloge. To pripomore k večji produktivnosti in zadovoljstvu zaposlenih, saj se lahko zaposleni osredotočijo na naloge, ki jih bolj izpolnjujejo. Umetna inteligenca tudi pripomore k večji učinkovitosti in zmanjšanju napak, zmanjšuje stres in povečuje splošno dobro počutje zaposlenih.

Potrjeno.

8 VIRI IN LITERATURA

- EUR - Lex.* (1987). Pridobljeno iz EUR - Lex: <https://eur-lex.europa.eu/SL/legal-content/summary/montreal-protocol-on-substances-that-deplete-the-ozone-layer.html>
- HBR.* (2021). Pridobljeno iz HBR: <https://hbr.org/2021/12/hbrs-most-read-research-articles-of-2021>
- Hopwood, B. M. (2010). *Sustainable Business: Key Issues*. London: Routledge.
- Mihalič, T. (2011). *Trajnostni razvoj organizacije*. Ljubljana: GV Založba.
- Podjetniški portal.* (2019). Pridobljeno iz Podjetniški portal: https://www.podjetniski-portal.si/uploads/gradiva/trajnostni_razvoj/prirocnik_trajnostne_poslovne_strategije_spirit.pdf
- Pšeničnik, M. &. (2021). *Trajnostni razvoj in logistične rešitve v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za logistiko.
- Rosenbauer.* (2021). Pridobljeno iz Rosenbauer: <https://www.rosenbauer.com/index.php?id=1301&L=0®ion=15&cHash=355fd2e4239658c6984ab03a8611f152>
- Russell, S. &. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach (4th ed)*. Upper Saddle River: NJ: Pearson Education.
- Zemljič, A. (2020). *Krožno gospodarstvo in uporaba tehnologij v praksi*. Maribor: Univerza v Mariboru.(brez datuma).
- Anthony Hopwood, J. U. (2010). *Accounting for Sustainability*. Pridobljeno 8. januar 2025
- CER. (2024). *Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo*. Pridobljeno iz Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo: <https://cer-slo.si/3.-konferenca-trajnostnega-menedzmenta-trajnostne-zaveze-so-pot-do-odgovornega-poslovanja-12-12-2024.html>
- Commission, E. (30. januar 2019). *European Commission*. Pridobljeno iz European Commission: https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_sl
- FirstClass. (2024). *FirstClass*. Pridobljeno iz FirstClass: <https://first-class.si/7-nacinov-kako-izmeriti-in-izboljsati-zadovoljstvo-zaposlenih>

- Moretti, M., & Markič, M. (2017). *Organizacijska kultura in organizacijska klima*. Pridobljeno iz Organizacijska kultura in organizacijska klima: <https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-7023-65-7.pdf>
- Nastja, T. (2016). *Konkurenčnost malih in srednje velikih podjetij v globalnem trajnostnem razvoju*. Koper: Univerza na Primorskem.
- Rosenbauer. (2021). *Rosenbauer*. Pridobljeno iz Rosenbauer: <https://www.rosenbauer.si/>
- SIQ. (2023). *Slovenski institut za kakovost in meroslovje*. Pridobljeno iz Slovenski institut za kakovost in meroslovje: https://www.siq.si/nase-dejavnosti/certificiranje-organizacij/predstavitev/trajnostni_razvoj/?utm_source=chatgpt.com
- Slovenije, G. z. (2018). *Gospodarska zbornica Slovenije*. Pridobljeno iz Pomen organizacijske kulture za podjetja: <https://rgzc.gzs.si/Novice/ArticleId/68084/pomen-organizacijske-kulture-za-podjetja>
- Spirits. (2023). *Spirits Europe*. Pridobljeno iz Spirits Europe: <https://spirits.eu/a-spirit-of-sustainability/discover-all-our-initiatives>
- Struna Bregar, A. (25. april 2023). *Trajnostni razvoj - koristi za podjetja in zaposlene*. Pridobljeno iz Trajnostni razvoj - koristi za podjetja in zaposlene: https://www.generali.si/nasveti/zavarovanje/-/blog/2023/Podjetje/trajnostni-razvoj-koristi-za-podjetja-in-zaposlene?utm_source=chatgpt.com
- Švegl, & Lovrenc. (2023). *Ključni dejavniki trajnostnega vedenja zaposlenih*. Pridobljeno iz Ključni dejavniki trajnostnega vedenja zaposlenih: <https://plus.cobiss.net/cobiss/nuk/sl/bib/ceklj/170780163>
- Tomšič, N. (2016). *Konkurenčnost malih in srednje velikih podjetij v globalnem trajnostnem razvoju*. Koper: Univerza na Primorskem.
- (brez datuma).
- Anthony Hopwood, J. U. (2010). *Accounting for Sustainability*. Pridobljeno 8. januar 2025
- CER. (2024). *Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo*. Pridobljeno iz Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo: <https://cer-slo.si/3.-konferenca-trajnostnega-menedzmenta-trajnostne-zaveze-so-pot-do-odgovornega-poslovanja-12-12-2024.html>
- Commission, E. (30. januar 2019). *European Commission*. Pridobljeno iz European Commission: https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_sl

- FirstClass. (2024). *FirstClass*. Pridobljeno iz FirstClass: <https://first-class.si/7-nacinov-kako-izmeriti-in-izboljsati-zadovoljstvo-zaposlenih>
- Moretti, M., & Markič, M. (2017). *Organizacijska kultura in organizacijska klima*. Pridobljeno iz Organizacijska kultura in organizacijska klima: <https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-7023-65-7.pdf>
- Nastja, T. (2016). *Konkurenčnost malih in srednje velikih podjetij v globalnem trajnostnem razvoju*. Koper: Univerza na Primorskem.
- Rosenbauer. (2021). *Rosenbauer*. Pridobljeno iz Rosenbauer: <https://www.rosenbauer.si/>
- SIQ. (2023). *Slovenski institut za kakovost in meroslovje*. Pridobljeno iz Slovenski institut za kakovost in meroslovje: https://www.siq.si/nase-dejavnosti/certificiranje-organizacij/predstavitev/trajnostni_razvoj/?utm_source=chatgpt.com
- Slovenije, G. z. (2018). *Gospodarska zbornica Slovenije*. Pridobljeno iz Pomen organizacijske kulture za podjetja: <https://rgzc.gzs.si/Novice/ArticleId/68084/pomen-organizacijske-kulture-za-podjetja>
- Spirits. (2023). *Spirits Europe*. Pridobljeno iz Spirits Europe: <https://spirits.eu/a-spirit-of-sustainability/discover-all-our-initiatives>
- Struna Bregar, A. (25. april 2023). *Trajnostni razvoj - koristi za podjetja in zaposlene*. Pridobljeno iz Trajnostni razvoj - koristi za podjetja in zaposlene: https://www.general.si/nasveti/zavarovanje/-/blog/2023/Podjetje/trajnostni-razvoj-koristi-za-podjetja-in-zaposlene?utm_source=chatgpt.com
- Švegl, & Lovrenc. (2023). *Ključni dejavniki trajnostnega vedenja zaposlenih*. Pridobljeno iz Ključni dejavniki trajnostnega vedenja zaposlenih: <https://plus.cobiss.net/cobiss/nuk/sl/bib/ceklj/170780163>
- Tomšič, N. (2016). *Konkurenčnost malih in srednje velikih podjetij v globalnem trajnostnem razvoju*. Koper: Univerza na Primorskem.

9 PRILOGE

9.1 Anketa

Spoštovani anketiranci, prosimo vas, da si vzamete nekaj minut in izpolnite naslednji vprašalnik. Vaši odgovori so anonimni in bodo uporabljeni izključno za raziskovalne namene.

1. Vprašanje

Starost:

18 - 29 let

30 - 39 let

40 - 49 let

50 - 59 let

60 let in več

2. Vprašanje

Spol

Moški

Ženska

Drugo

3. Vprašanje

Delovna doba v podjetju

Manj kot 1 leto

1 - 5 let

6 - 10 let

11 - 20 let

4. Vprašanje

Kako ocenjujete uvajanje fleksibilnega delovnega časa v podjetju?

1 - Zelo slabo

2 - Slabo

3 - Nevtralno

4 - Dobro

5 - Zelo dobro

5. Vprašanje

V kolikšni meri se strinjate s trditvijo: "Fleksibilen delovni čas pozitivno vpliva na moje zadovoljstvo z delovnim časom."

Se ne strinjam

Nevtralno

Strinjam se

6. Vprašanje

Kako bi ocenili vpliv programov okoljske odgovornosti na vaše zadovoljstvo z delovnim okoljem?

Zelo negativen

Negativen

Nevtralen

Pozitiven

Zelo pozitiven

7. Vprašanje

V kolikšni meri se strinjate s trditvijo: "Prostovoljne aktivnosti zaposlenih, organizirane s strani podjetja, pozitivno vplivajo na moje zadovoljstvo z delovnim okoljem."

Se ne strinjam

Nevtralno

Strinjam se

8. Vprašanje

Kako bi ocenili vpliv trajnostnih praks, kot so recikliranje in energetska učinkovitost, na organizacijsko kulturo v podjetju?

Negativen

Nevtralen

Pozitiven

9. Vprašanje

V kolikšni meri se strinjate s trditvijo: "Trajnostne prakse v podjetju izboljšujejo organizacijsko kulturo."

Se ne strinjam

Nevtralno

10. Vprašanje

Ali se v podjetju uporablja umetna inteligenca za optimizacijo trajnostnih praks (npr. za zmanjšanje energetske porabe)?

Da

Ne

Ne vem

11. Vprašanje

Kako bi ocenili vpliv uporabe umetne inteligence na vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji?

Negativen

Nevtralen

Pozitiven

12. Vprašanje

V kolikšni meri se strinjate s trditvijo: "Uporaba umetne inteligence pri optimizaciji trajnostnih praks pomembno prispeva k izboljšanju mojega zadovoljstva z delovnimi pogoji."

Ne strinjam se

Nevtralno

Strinjam se

13. Vprašanje

Kako zadovoljni ste na splošno z vašim trenutnim delovnim okoljem?

Nezadovoljen /a

Nevtralen

Zadovoljen /a

Zelo zadovoljen /a

14. Vprašanje

Kaj bi po vašem mnenju lahko dodatno izboljšalo vaše zadovoljstvo z delovnim okoljem? (odprto vprašanje)

Odgovor:

ZAKLJUČEK:

Hvala za vaš čas in sodelovanje pri tej raziskavi. Vaši odgovori so za nas izjemno dragoceni.