e-novičnik

Družini prijazno podjetje

15 let

Marec 2023

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

V prvi izdaji novičnika Družini prijazno podjetje v letu 2023 preberite:

SHRANITE SI DATUM 3

12. APRIL 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE 3
20. APRIL 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE 3
15. MAJ 2023 – PODELITEV CERTIFIKATOV DPP V LJUBLJANI 4
6. JUNIJ 2023 – MEDNARODNA KONFERENCA TRENDI NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI NA BLEDU 4
28. IN 29. SEPTEMBER 2023 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV V LAŠKEM 4

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP 5

VTISI ZAPOSLENIH V PODJETJIH, KI SO IMETNIKI CERTIFIKATA DPP 5
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DPP 7
ZAŽIVELA SO EKVILIBOVA SPLETNA IZOBRAŽEVANJA 8

NOVOSTI V ZAKONODAJI 9

PREDSTAVITEV DIREKTIVE O USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA STARŠEV IN OSKRBOVALCEV 9

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ 11

KAJ BI POČELI, ČE BI BIL KONEC TEDNA DOLG TRI DNI? 11
PREIZKUS 4-DNEVNEGA DELOVNEGA TEDNA POKAZAL NA KORISTI ZA DELAVCE, PODJETJA IN OKOLJE 13
FINSKI OBRAMBNI MINISTER ODŠEL NA OČETOVSKI DOPUST 15
ZDRAVO DELOVNO OKOLJE 16
DELAJMO PAMETNEJE, NE VEČ – DOBRA ORGANIZACIJA DELA 17
TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU 19

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP 21

ZDRUŽENA BROŠURA UKREPOV CERTIFIKATOV DPP IN DOD 21

DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP: 22

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)
Prelom: Tanja's Design, www.tanjas-design.si
Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

12. april 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE

Predstavnik organizacije se lahko udeleži izobraževanja za notranjega svetovalca in s tem pridobi potrdilo **za izvajanje internih postopkov izbora novih ukrepov za podaljšanje veljavnosti certifikata**. Izobraževanje je relevantno za predstavnike podjetij in organizacij, ki zaključujete s prvim triletjem v sistemu certificiranja in boste v letošnjem letu izbirali ukrepe za drugo triletje.

Prijave zbiramo preko povezave: https://www.1ka.si/a/160ef0cc

Lokacija: preko spleta (ZOOM)
Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 14.00
Cena: Brezplačno
Informacije: spela@ekvilib.org

20. april 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE

Predstavnik organizacije se lahko udeleži izobraževanja za notranjega predavatelja, ki mu omogoči nadaljnjo izvedbo predavanj in izobraževanj za vodje v **okviru obveznega ukrepa Izobraževanje vodij na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**.

Prijave zbiramo do 13. 4. preko obrazca: https://www.1ka.si/a/d1043537

Lokacija: Ljubljana
Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 14.00
Cena: 110 € brez DDV
Informacije: spela@ekvilib.org

15. maj 2023 – PODELITEV CERTIFIKATOV DPP v Ljubljani

Podelitev certifikatov Družini prijazno podjetje organizacijam, ki so pridobile osnovni ali polni certifikat DPP ter podelitev priznanj organizacijam, ki so opravile uspešno revizijo.

6. junij 2023 – MEDNARODNA KONFERENCA Trendi na področju družbene odgovornosti na Bledu

28. in 29. september 2023 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV v Laškem

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Vtisi zaposlenih v podjetjih, ki so imetniki certifikata DPP

Izjava zaposlene v BRIHTEJI d.o.o.: »Veliko mi pomeni, da delam v podjetju, ki uresničuje politiko družini prijaznega podjetja, saj je v marsikaterih situacijah delo tako manj stresno, vsi smo bolj motivirani in dobrovoljni. Ker mi veliko pomenijo rojstni dnevi in praznovanje le-teh v krogu domačih, sem se najbolj razveselila ukrepa, da na ta dan, lahko delamo polovični delovni čas.«

Izjava zaposlenega v JAVNEM KOMUNALNEM PODJETJU GROSUPLJE d.o.o.: »Podjetje nam zaposlenim s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje omogoča lažje, predvsem pa bolj sproščeno usklajevanje službenega in družinskega življenja. V primeru nepredvidljive situacije, rešitev le te ne predstavlja več stresa, nervoze ter straha. Od podjetja namreč pričakuješ razumevanje, sam pa podjetju v zameno z lahkoto daš več samega sebe (večja storilnost, večja motivacija, večja pripadnost). Lahko rečem, da »sodelovanje« poteka z roko v roki. Zame so namreč neprecenljivi trenutki, ko si lahko sproščeno prisoten na neponovljivih dogodkih svojih otrok (prosti dan ob uvajanju v vrtec, prosti dan ob vstopu v šolo, skrajšan delovni čas).«

»Zaposleni imamo v okviru certifikata Družini prijazno podjetje možnost koriščenja fleksibilnega delovnega časa in s tem olajšano razporejanje družinskih obveznosti. Prav tako imamo starši vrtčevskih in šolskih otrok ob vstopu v institucijo omogočen dela prost dan in tako čas za popestritev dneva otroku ob prvem vstopu v novo okolje. Letos mi je bilo zelo navdihujoče in prijetno, ko je bil za otroke organiziran Družinski dan v podjetju. Naši otroci so tako lahko vstopili v podjetje, se sprehodili po pisarnah in spoznali različna delovna mesta, na nekaterih so se lahko tudi preizkusili. Dan jim je popestrila tudi čarovniška predstava ter prijetno darilce, ki so ga prejeli. Podjetje s skrbjo za zaposlene in možnostjo koriščenja družinskih bonusov skrbi za delovno aktivnost in dobro vzdušje na delovnem mestu.« Kristina iz AKTIVA skupine

»Ti ukrepi mi dajo vedeti, da se tudi vodstvo podjetja zaveda kako pomembno je zagotavljanje balansa med zasebnim in poklicnim življenjem. Certifikat in prakse, ki se izvajajo v podjetju mi dajejo občutek varnosti. Z ugodnostmi, ki jih zaposleni lahko koristimo in omilimo kakšne stresne situacije, ki jih lahko enostavno rešiš z delom od doma ipd. (bolni otroci, počitnice otrok, varstvo med počitnicami itd.) Potem pa so tukaj še ostale, bolj pozitivne zadeve, ki jih organizira podjetje: dan odprtih vrat za otroke, novoletno obdarovanje otrok, družinski piknik, fleksibilni delovni čas, spremljanje otroka v šolo na prvi šolski dan in še in še. Meni osebno največ odtehta prav ta fleksibilnost delovnega časa, če moram kdaj prej po otroka ali delati od doma, da lahko to brez težav naredim, brez kakšne slabe vesti ali skrbi, da me bo kdo gledal "postrani"«. Gregor iz AGILCON, d.o.o.

Novi imetniki certifikata DPP

Z veseljem pozdravljamo nova podjetja in organizacije, ki so se pridružile veliki družini imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje v letu 2023:

- BBR Security d.o.o.
- MGTŠ, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport
- Toplice Sveti Martin d.o.o.

Zaživela so Ekvilibova spletna izobraževanja

V okviru Akademije KRiDD je zdaj na voljo e-tečaj **Izobraževanje za vodje**. E-tečaj je namenjen vsem podjetjem in organizacijam, ki želijo svoje vodje uvesti v področje razumevanja družbene odgovornosti podjetij, s poudarkom na organizacijskem upravljanju družbene odgovornosti, usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, medgeneracijskem sodelovanju ter na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu.

NOVOSTI V ZAKONODAJI

Predstavitev Direktive o usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev

26. januarja 2023 smo na Ekvilibovi Virtualni DPP kavi gostili predstavnici **Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, mag. Darijo Perše Zoretič in Urško Trtnik**, ki sta predstavili Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev.

> **Splošni cilj direktive je zagotoviti izvajanje načela enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave na delovnem mestu. Z njo se želi: povečati delež žensk na trgu dela; povečati delež moških, ki izrabijo dopust iz družinskih razlogov in prožne ureditve dela; dati delavcem možnost, da vzamejo dopust, da bi skrbeli za sorodnike, ki potrebujejo podporo.**

Njuno **predstavitev** si lahko pogledate na povezavi **TUKAJ**.

Starševski dopust

DIREKTIVA	NACIONALNA ZAKONODAJA
4 mesece za vsakega od staršev	130 za vsakega od staršev
2 meseca neprenosljiva	1 mesec neprenosljiv (za očete se vzame očetovski dopust)
Nadomestilo opredeli DČ na način, ki izrabo starševskega dopusta omogoči obema staršema (ustrezna raven nadomestila – zadostno plačilo)	Nadomestilo v višini 100% osnove (zadnjih 12 plač)

Prožne ureditve dela

DIREKTIVA	NACIONALNA ZAKONODAJA- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
Krajši delovni čas	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (navadni part-time) – 65. člen ZDR-1 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v posebnih primerih (na podlagi ZSDP-1) – 67. člen ZDR-1

Primer sodbe vrhovnega sodišča glede **pravice do dela s krajšim delovnim časom – neenakomerna razporeditev delovnega časa – starševsko varstvo**:

> **Ni dovolj, da delodajalec samo formalno utemelji svojo odločitev glede razporeditve delovnega časa delavca, ki uveljavlja svojo pravico do krajšega delovnega časa iz naslova starševskega varstva. Delodajalec mora sprejeti svojo odločitev s tehtanjem glede na potrebe delovnega procesa in zahtevo (družinske potrebe) delavca, pri čemer ima v izhodiščnem položaju sicer prednost varovanje pravice delavca iz naslova starševstva.**

Posnetek celotne **Virtualne DPP kave** si lahko pogledate na povezavi spodaj:

https://us02web.zoom.us/rec/share/6LJeeJNuKTZUqBGtpdYfDX2BFjEJi0N-Tn7U16WcTlcnBxT7e01rReMukL6NPA_v.KMkmpeUVawrdHvX7

Geslo: $eo81BK0

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Kaj bi počeli, če bi bil konec tedna dolg tri dni?

30-urni delovnik s pravicami polnega delovnega časa bo kmalu zakonsko urejen, napoveduje minister za delo Luka Mesec. Gre predvsem za to, da bodo tista podjetja, ki že imajo krajši delovnik, za takšno obliko dela imela tudi ustrezno zakonsko podlago. Ne bo pa 6-urni delovnik obvezen. O njem se bodo odločali delodajalci, a Mesec upa, da bodo podjetjem, ki že imajo krajši delovnik, sledila tudi druga. Tista seveda, v katerih je 30-urni delovni teden izvedljiv.

Vir: https://www.4dayweek.com/

Eno takšnih podjetij – 6-urni delovnik imajo že od leta 2018 – je Donar, pohištveno podjetje, ki se je iz proizvajalca in prodajnega zastopnika za pisarniško pohištvo priznanih tujih blagovnih znamk razvilo v ponudnika izvirnih rešitev za opremo delovnih in javnih prostorov. "To je bila motivacija za vse zaposlene, da ostanemo skupaj, da jih obdržimo," pripoveduje solastnik podjetja Matej Feguš. V praksi, pravi, je veliko plusov: "Ljudje so več z družinami, več časa imajo za hobije." Na drugi strani so seveda tudi minusi, še posebej v proizvodnji, kjer v Donarju velja načelo, da delo mora biti opravljeno.

Zaposleni so bolj zadovoljni, lastniki imajo več dobička

Številne raziskave iz drugih evropskih držav na ravni zaposlenih kažejo občutno več zadovoljstva, pripoveduje sociologinja, raziskovalka delovnih razmerij in javnih politik Jana Javornik. **"Večja je pripadnost podjetju, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zmanjšan stres, predvsem tisti, ki je povezan s prometom in prihodom na delovno mesto."** Delavci poročajo o tem, da bolje spijo, da se počutijo bolj zdrave. Nadvse ugodni so tudi podatki na ravni delodajalcev: "Ne samo, da se je izboljšala produktivnost, in sicer ti zaposleni

v krajšem času naredijo vsaj enako ali celo več, kot so pred začetkom tega preizkusa. In celo dobiček se jim je povečal."

> Lidija Jerkič, predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, opozarja, da "8-urni delovnik kot standard stoji že zadnjih 100 let. Različni delodajalci, to moramo vedeti, imajo različne delovne procese. Izdelujejo različne stvari, zaposlujejo različne skupine delavcev, od nizko izobraženih do visoko izobraženih. In nekatera podjetja so že pred časom prešla z modela štetja ur na model štetja rezultatov."

Spreminjanje zakonodaje, ki močno posega v poslovanje gospodarstva, je odgovorna naloga, opozarja predsednik Obrtne zbornice Slovenije Blaž Cvar. V gostinstvu, denimo, bi morali zaposleni zaradi ekstremnega pomanjkanja kadra v tej panogi delati več kot 40 ur tedensko, da bi gostilne, restavracije, hoteli, bari obratovali nemoteno. Zato Cvar: "Sprašujemo se, kako bodo vse te panoge, če jih naštejemo od ene do druge, še konkurirale na trgu tistim nekaterim, ki pa bodo vendarle lahko vpeljale krajši delovni čas."

> Minister Luka Mesec odgovarja: **"Vsa Evropa, ne samo Slovenija, se sooča s pomanjkanjem kadrov. Jaz mislim, da se bo v tem desetletju narava dela v tem smislu precej spremenila, moramo imeti predvsem odprte glave, ko se pogovarjamo o tem, kako ustvariti udobno okolje za zaposlene."**

Povzeto po: https://www.24ur.com/novice/inspektor/kaj-bi-poceli-ce-bi-bil-konec-tedna-dolg-tri-dni.html

1-minutni kviz o prilagodljivem načinu dela.

Preizkusite se ...

Preizkus 4-dnevnega delovnega tedna pokazal na koristi za delavce, podjetja in okolje

Uvajanje štiridnevnega delovnega tedna se je v novi mednarodni študiji izkazalo za "izjemen uspeh". Delavci po pol leta skrajšanega delovnika poročajo o manjši utrujenosti in izgorelosti, z rezultati so zadovoljna tudi podjetja, ki so povečala prihodke.

Ameriški, irski in britanski raziskovalci so **pilotno študijo izvajali pol leta** in jo v objavljenem poročilu označili za "izjemen uspeh v skoraj vseh dimenzijah". Izvedbo projekta in konzultacije z zaposlenimi ter vodstvom je izvajal 4 Day Week Global, organizacija z Nove Zelandije. Projekt so nadzirali možganski trust Autonomy in skupina akademikov.

Vsi zaposleni, ki so sodelovali v preizkusu štiridnevnega, 32-urnega delovnega tedna, so bili navdušeni, saj so **poročali o nižji stopnji doživljanja stresa, utrujenosti, nespečnosti in izgorelosti ter izboljšanju telesnega in duševnega zdravja**. Večina poroča, da so imeli več časa za družinske dejavnosti, **manjkrat je prihajalo do konfliktov, povezanih z usklajevanjem službe in družinskega življenja.**

Podjetja, ki so sodelovala, večinoma iz **administrativnega, informacijskega in storitvenega sektorja**, so zadovoljstvo z novim režimom dela na lestvici od 1 do 10 ocenila z 9. Podjetja so med preizkusom v povprečju celo povečala prihodke za osem odstotkov. Dve tretjini sodelujočih "zagotovo" ostajata pri štiridnevnem delovnem tednu.

Pri *4 Day Week Global*, ki podjetjem pri prehodu ponujajo tudi izobraževanje in mentorstvo, opozarjajo na napačno predstavo, da bodo ljudje morali za dosego enakih rezultatov delati več ali intenzivneje.

Glavna sprememba v delovnem procesu je namreč **optimizacija**. "Skoraj vsa podjetja, ki preidejo na štiridnevni teden, naredijo tri poglavitne stvari: **korenito skrajšajo in preoblikujejo sestanke, bolj premišljeno uporabljajo tehnologijo ter preoblikujejo delovni**

dan tako, da vanj vključijo obdobja za osredotočeno delo, sestanke in druženje," pojasnjuje Hazel Gavigan, 4 Day Week Global.

> Študije kažejo, da povprečen delavec vsak dan izgubi dve do tri ure zaradi nekoristnih sestankov, nepravilne uporabe tehnologije in motečih dejavnikov. Štiridnevni delovni teden je torej že tu, le da ga ne vidimo, ker je skrit pod temi zastarelimi praksami. (Hazel Gavigan, 4 Day Week Global)

Koncept štiridnevnega delovnega tedna je prvotno zasnovan za delovna mesta, ki se tradicionalno opravljajo v pisarnah, kot so administracija, sektor informacijske tehnologije in strokovne storitve. Vendar so raziskave pokazale, da se lahko obnese tudi v proizvodnji, prodaji na drobno in v turističnem sektorju. V nedavno opravljenem preizkusu so sodelovala tudi podjetja s področij zdravstva in izobraževanja.

Nekatera podjetja so sama izbrala, kateri dan bodo delavci ostali doma, druga so odločitev prepustila njim. V povprečju je skoraj polovica udeležencev bila **prostih ob petkih**, četrtina ni imela ustaljenega dneva počitka, po trije odstotki so bili prosti ob ponedeljkih oziroma sredah.

Kako je mogoče, da podjetje ob manjši količini dela ustvari več prihodkov? "Obstaja veliko dejavnikov, ki lahko prispevajo k tej ugotovitvi, a na splošno so ljudje v 4-dnevnem tednu **bolj motivirani in zmožni delati bolje**," odgovarja Hazel Gavigan.

Raziskovalci priznavajo, da so zbrani podatki glede ogljičnega odtisa nepopolni, saj jim ni uspelo zbrati podatkov, s katerimi bi izračunali spremembe pri porabi energije v gospodinjstvih delavcev in v podjetjih. Razpoložljivi podatki so kljub temu opogumljajoči. Večina delavcev je zaradi manjšega števila delovnih dni namreč pričakovano porabila **manj časa za prevoz na delo. Rahlo se je povečalo število ljudi, ki so kolesarili ali hodili na delo**.

"Ugotovitve bi morale biti močan signal delodajalcem, da je čas za upokojitev skoraj sto let stare konvencije petdnevnega 40-urnega tedna in začetek sprejemanja štiridnevnega, 32-urnega delovnega tedna," končuje poročilo.

Povzeto po in več na: https://www.rtvslo.si/svet/stiridnevni-delovni-teden-je-ze-tu-a-je-skrit-pod-zastarelimi-praksami/650575
in
https://www.rtvslo.si/gospodarstvo/skoraj-vsa-sodelujoca-podjetja-bodo-ohranila-4-dnevni-delovni-teden/658584

Finski obrambni minister odšel na očetovski dopust

Finski obrambni minister (Finska je v postopku priključevanja zvezi Nato), ki je nedavno dobil drugega otroka, je sporočil, da bo izkoristil možnost dvomesečnega očetovskega dopusta in se tako od začetka januarja do konca februarja posvečal zgolj družini.

Čeprav je njegov resor zaradi ruskega napada na Ukrajino in posledično spremenjenih političnih razmer v Evropi ta čas eden ključnejših v finski vladi, se je Antti Kaikkonen odločil, da na prvo mesto vsaj za kratek čas postavi družino. "Položaj ministra za obrambo je pomemben. A zame je to pomenilo tudi ogromno potovanj in časa, preživetega ločeno z družino, sploh letos," je za Euronews dejal Kaikkonen in dodal: "Včasih moraš družino postaviti na prvo mesto. Imam dva majhna otroka, enega, starega dve leti, in dečka, ki ima šest mesecev. Želim si imeti spomine na ta čas, ne zgolj fotografij."

> "Otroci so majhni le za trenutek," je na Twitterju še dodatno pojasnil svojo odločitev, da izkoristi 54-dnevni očetovski dopust. V službi ga ni bilo med 6. januarjem in 1. marcem, v tem obdobju ga je na položaju ministra nadomeščal strankarski kolega in poslanec Mikko Savola.

Kaikkonena pri odločitvi vlada in njegova sredinska stranka popolnoma podpirata, je zatrdila njegova politična kolegica in finančna ministrica Annika Saarikko. "Ponosno podpiramo odločitev Anttija Kaikkonena. Možnost, da si vzame očetovski dopust, je dana vsem," je ob tem še poudarila.

Na Finskem trenutno materam pripada 40 delovnih dni materinskega dopusta. Poleg tega pa si lahko starši razdelijo dopust za nego otroka, ki traja 158 delovnih dni, ki ga pretežno izkoristijo matere. Očetom pa pripada še do 54 dni očetovskega dopusta.

Velika večina (80 odstotkov) to možnost izkoristi vsaj deloma, če ne v celoti, uradne podatke finske vlade povzema AFP. A kot poroča Euronews, je ta praksa precej manj običajna v politiki, sploh med moškimi – v mandatu trenutne vlade, ki jo vodi Sanna Marin, so namreč na porodniški dopust odšle štiri članice vlade, 48-letni Kaikkonen pa je prvi moški.

Povzeto po: https://www.rtvslo.si/zabava-in-slog/zanimivosti/otroci-so-majhni-le-za-trenutek-finski-obrambni-minister-gre-na-ocetovski-dopust/651209

Zdravo delovno okolje

V okviru evropske kampanje Zdravo delovno okolje 2020-22: *Proč z bolečinami v hrbtu* je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti skupaj s partnerskimi organizacijami in posamezniki organiziralo vrsto seminarjev in drugih aktivnosti.

Tako je nastal tudi **priročnik Kostno-mišična obolenja v zvezi z delom**, ki so ga pripravili specializanti medicine dela, prometa in športa ter specializanti fizikalne in rehabilitacijske medicine pod vodstvom mentoric gospe doc. dr. Alenke Škerjanc, dr. med., spec. medicine dela, prometa in športa ter gospe doc. dr. Nataše Kos, spec. fizikalne in rehabilitacijske medicine. **Priročnik obravnava težave pri štirinajstih najpogostejših kostno-mišičnih obolenjih, okoliščine na delovnem mestu, kjer se težave najpogosteje pojavijo, zgodnje zdravljenje in rehabilitacijo, ohranjanje aktivnosti, vpliv psihosocialnih dejavnikov na vračanje na delo in promocijo dobrega mišičnega zdravja. Pregledno so prikazane osnovne značilnosti bolezenskih stanj in priporočila za hitro odkrivanje ter zdravljenje. Dodane pa so tudi kratke vaje za krepitev in predvsem preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Priročnik je namenjen delodajalcem in delavcem ter njihovim predstavnikom.**

> Priročnik si lahko prenesete s portala Varnost in zdravje pri delu:
> http://www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/publikacije

Družini prijazno podjetje
15 let

Delajmo pametneje, ne več – dobra organizacija dela

Ali ste vedeli, da smo Slovenci na tretjem mestu v EU glede občutka, da delamo v hitrem tempu kot tudi glede dojemanja stresa pri delu, hkrati pa dosegamo le 74 % povprečne produktivnosti dela? Povedano drugače: imamo občutek, da delamo zelo trdo, smo v hudem stresu, zaslužimo pa krepko pod povprečjem. **Povečanje učinkovitosti na delovnem mestu ni neka znanost, le dobro se moramo znati organizirati in bolje upravljati s časom.**

Dobra organizacija časa je:

- da se znamo odločati, kaj bomo delali in česa ne bomo delali;
- da se odločimo, kaj bomo naredili, kdaj in v kakšnem zaporedju. Torej, da določimo prioritete, a smo hkrati dovolj prožni, da se z minimalno stresa pravilno odzovemo na neprestane spremembe urnika;
- da določimo cilje in način merjenja njihovega doseganja;
- da planiramo vnaprej naše delo, naloge, projekte ali aktivnosti tako, da opredelimo korake, včasih tudi strategije, če gre za večje projekte. Čim traja aktivnost več kot na primer eno uro, se je že morda smiselno potruditi za soliden plan dela

Ena ura načrtovanja prihrani 10 ur dela. In s planom dela lahko začnete kar z enim od »praorodij« organizacije časa – seznamom opravil. **Seznam opravil** nam pomaga spoznati glavne naloge, hkrati pa nam omogoča več nadzora nad življenjem, saj se s seznamom izognemo temu, da bi pozabili na pomembne opravke ali pa bili zaradi preoblice nalog v stresu.

> Prvi korak k povečanju produktivnosti je, da ugotovite, koliko časa porabite za določene delovne obveznosti in koliko za nekoristna opravila. Tako boste lažje ugotovili, kaj vam jemlje največ časa. Ob tem si velja zapomniti **pravilo dveh minut**, ki pravi, da če vam nekaj vzame manj kot 120 sekund, to naredite takoj, saj vam bo to vzelo manj časa, kot če zadevo odložite na kasneje..

Pri določanju prioritet gre za to, **katerim nalogam damo prednost** in kako želimo razporediti svoj čas in energijo. Ko imamo torej sezname napisane, jih lahko preprosto oštevilčimo po pomembnosti ali pa po sistemu A, B, C, D in E (A = najbolj pomembno, B = pomembno, C = dobro bi bilo narediti, D = delegiraj in E = odstrani oziroma črtaj).

> Raziskave so pokazale, da je **naša osredotočenost in sposobnost koncentracije najvišja na začetku delovnega dne, zato to izkoristite za izpolnitev težjih nalog,** nalog, ki od nas zahtevajo več zbranosti in volje. Utrujeni boste namreč precej lažje opravili s preprostimi zadolžitvami kot s težjimi. Za konec si pustite tudi naloge, v katerih uživate. Ne škodi, če se s sodelavci spodbujate in po končani nalogi pohvalite eden drugega.

Slona razkosamo na manjše dele. Obsežne naloge najprej razdelimo na manjše dele, za te manjše dele pa nato določimo najdaljše časovno obdobje za dokončanje. Ta tehnika temelji na t.i. **Parkinsonovem zakonu, ki pravi, da dlje časa, kot imaš za neko opravilo na voljo, toliko časa mu boš tudi namenil**. Ne glede na to, da bi ga sicer lahko opravil mnogo hitreje. Razmislimo torej, koliko časa želimo nameniti posameznim obveznostim, njihov čas pa omejimo tako, da jasno določimo, koliko časa imamo na voljo in se tega tudi držimo.

> **Združite naloge, ki so si podobne**. Eno uro tako na primer namenite branju in odgovarjanju na elektronsko pošto, uro zbiranju idej, pripravi na sestanek in prezentaciji. Namesto da naključno skačete iz ene naloge na drugo, jih kategorizirajte in zaključite s podobnimi nalogami istočasno. Zakaj? Menjava nalog pokuri veliko glukoze, ki je glavni vir energije možganskih celic, če počnete podobne reči, pa se možgani manj naprezajo. **Izdelajte seznam stvari, ki jih morate narediti, in označite podobne zadolžitve**.

Med delovnim časom morate pomisliti tudi na svoje telo, tudi in predvsem na zadostno hidracijo. Če se počutite slabo, imate suha usta, ste utrujeni in nerazpoloženi, čutite omotico, vas daje občutek lakote, čeprav ste ravnokar jedli, in vas muči glavobol, je to lahko zato, ker ste zaužili premalo tekočine. In zaradi teh težav boste manj produktivni. Če boste namesto vode posegli po kavi, ko boste začeli zehati, boste zadevo samo še poslabšali, saj kofein telo dehidrira. Namesto tega **vseskozi po malem srkajte vodo** in kmalu se boste počutili bolje. Pa še kavo boste lahko spili in bo ta brez kontraproduktivnega učinka.

Povzeto po in več na: Evija Evelin Zavrl, *Delajmo pametneje, ne več!* v Glas gospodarstva plus, december 2022, str. 49 in gzs.si
in https://www.moskisvet.com/fit/zdravje/kako-povecati-produktivnost-na-delovnem-mestu.html

Trpinčenje na delovnem mestu

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) so sredi novembra 2022 izvedli anketo o pojavnosti spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v delovnih okoljih, v kateri je sodelovalo 497 ljudi. Ugotovili so, da je bilo v zadnjih šestih mesecih trpinčenju na delovnem mestu izpostavljenih 35 odstotkov anketiranih. 38 odstotkov jih je poročalo, da so bili trpinčeni tedensko, 23 odstotkov pa, da se jim je to dogajalo dnevno. Med trpinčenimi je bilo 73 odstotkov žensk, najpogostejši storilci pa so z 89 odstotki nadrejeni.

> **Trpinčenju na delovnem mestu naj bi bila v Sloveniji izpostavljena tretjina vseh zaposlenih, posledice pa so lahko hude, od poslabšanja (duševnega) zdravja in dolgotrajne bolniške odsotnosti do samopoškodovanj in (poskusov) samomora.**

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) so zato pripravili e-priročnik o preprečevanju tovrstnih dogodkov. Tematiko spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu obravnava več zakonov, temeljni zakon pa je zakon o delovnih razmerjih.

Ravnanja in vedenja, ki pomenijo spolno nadlegovanje, so denimo ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, spolno sugestivne pripombe; neverbalno spolno nadlegovanje, kot so tesno približevanje, nagibanje čez hrbet sedeče osebe, stremljenje v dele telesa oseb, pa

nepotrebno dotikanje, trepljanje, otipavanje, ščipanje, dotikanje posameznikovih oblačil, las, telesa ...

Nadlegovanje zakon opredeljuje kot vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Sem med drugim sodijo posmehovanje, poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje ali črnjenje, žaljenje zaradi osebne okoliščine, šale, ki se nanašajo na osebno okoliščino (npr. seksistične, nacionalistične šale).

Trpinčenje oz. mobing pa je v zakonu o delovnih razmerjih opredeljeno kot vsako ponavljajoče se ali sistematično očitno negativno, nehumano in žaljivo ravnanje. Gre za ravnanja in vedenja, ki vplivajo na (samo)izražanje in na način komunikacije (jemanje besede, grožnje, nenehno kritiziranje dela, ki nima prave podlage ...), omejevanje in preprečevanje socialnih stikov (denimo ignoriranje žrtve), krnitev žrtvinega ugleda (širjenje neutemeljenih govoric, namigovanje na psihične težave in podobno), napadi na kakovost delovnega in življenjskega položaja (diskreditacije, dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog), neposredni napadi na zdravje žrtve (siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog in podobno), e-trpinčenje (spreminjanje gesel oz. onemogočanje dostopa do informacijskih sistemov in podobno) ter preprečevanje pomoči (dopuščanje, da se trpinčenje dogaja).

"Trpinčenje (lahko pa tudi nadlegovanje) je dolgotrajen proces, lahko traja tudi več let, vodi pa v porušene odnose, izgubo zaupanja, slabo organizacijsko vzdušje in pusti trajne posledice na žrtvah, pa tudi pri drugih vpletenih," so opozorili v priročniku.

Pogoste posledice za žrtve so poslabšanje (duševnega) zdravja in dolgotrajne bolniške odsotnosti zaradi posledic trpinčenja, lahko tudi samopoškodovanje in (poskus) samomora, ob tem pa še razpad zasebnega življenja žrtve – izguba prijateljev, razpad partnerske zveze.

Kako ukrepati - Prvi korak za žrtev je prepoznavanje nedopustnega ravnanja, sledijo opredelitev, pisanje dnevnika, ker je trpinčenje težko dokazati, pogovor z nekom v kolektivu, ki mu žrtev zaupa, in s sindikalnim zaupnikom. Sledi neformalno reševanje, in sicer tako, da je storilec opozorjen na nedopustno ravnanje, iskanje zdravniške ali psihosocialne pomoči, skrb za lastno počutje oz. sproščanje v zasebnem času.

Zadnji korak je formalna prijava neželenega ravnanja pri delodajalcu ali na pristojnih institucijah, kot so inšpektorat za delo, civilnopravni postopek na pristojnem sodišču ali kazenski postopek na policiji ali pristojnem tožilstvu, zagovornik načela enakosti.

Delodajalec mora po zakonu o delovnih razmerjih sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce (na primer na oglasni deski, prek e-pošte, intraneta).

Povzeto po: https://www.rtvslo.si/gospodarstvo/trpincenje-na-delovnem-mestu-naj-bi-dozivljala-tretjina-zaposlenih/653679

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Združena brošura ukrepov certifikatov DPP in DOD

Slovenska turistična organizacija (STO) se je že konec leta 2009 vključila v postopek za pridobitev osnovnega certifikata DPP. Leta 2013 je bila izdelana prva brošura, ki je zaposlene na STO informirala o tem, kateri ukrepi se znotraj certifikata izvajajo. Sledila je nadgradnja brošure leta 2016, v 2017 pa je STO pridobila še polni certifikat DPP. V 2020 je STO pristopila k pridobivanju najprej pristopnega in potem še naprednega certifikata DOD, ki ga je junija 2022 tudi pridobila. Zaradi boljše informiranosti zaposlenih in novo zaposlenih je Tim za družbeno odgovornost STO pristopil k pripravi nove brošure, ki vključuje ukrepe iz obeh certifikatov. Brošura je bila v oktobru 2022 izdelana in vsem zaposlenim osebno razdeljena na decembrskem kolegiju.

Besedilo je pripravila Alenka Malenšek Breznik, skrbnica certifikatov DPP in DOD.

DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP:

Izpostavljamo nekaj dobrih praks ukrepov DPP podjetij, ki so jih opazili in zapisali svetovalci/ke oz. revizorji/ke v revizijska poročila.

PLIVA Ljubljana d.o.o.

Podjetje Pliva (v lasti globalnega podjetja Teva z regijsko pisarno v Zagrebu) je majhna organizacija z 22 zaposlenimi (večinoma ženski kolektiv, s petimi moškimi sodelavci, skupaj z direktorjem), ki so prijateljsko povezani oz. so povezan kolektiv, za kar poskrbijo s skupnimi aktivnostmi v naravi (septembra 2021 se je 12 zaposlenih odpravilo na enotedenski pohod na Mont Blanc, kjer so se lahko res spoznali, tudi s kolegi, ki so večinoma na terenu in s katerimi se srečujejo le na mesečnih oz. kvartalnih sestankih).
Pozitivno klimo vzdržujejo tudi s prostori v podjetju, vključno z zunanjim vrtom s klopco za sproščeno malicanje ter pitje kave v prijaznejših mesecih (ukrep) ter s hišnimi ljubljenčki (ukrep), ki so redni obiskovalci podjetja. Na letnem obisku sta me prijazno pozdravila dva pasja kosmatinca.

Zavarovalnica Triglav, d. d.

Kot dobro rešitev uporabe ukrepa je svetovalka izpostavila ugodnost **Časovni bonus (Skrbstveni fond ur)**. Ugodnost je namenjena zaposlenim, ki imajo začasne obveznosti pri negi bolnega družinskega člana in je nadgradnja pravice, ki ni pokrita v okviru javnega zdravstva. To možnost odobrimo pri skrbi za bolnega partnerja, otroka, posvojenca, brata, sestro ali starše (ni pogoj, da živijo v skupnem gospodinjstvu). V teh primerih odobrimo dodatnih plačanih 40 ur na leto, ki jih upravičenec lahko izkoristi v roku enega leta od izdaje sklepa. Postopek je zapisan v internem aktu.
V elektronskem sistemu evidence delovnega časa je postavka (skrbstveni fond ur), ki je aktivirana ob izdaji sklepa posameznemu zaposlenemu, ki je do te ugodnosti upravičen. Ure se zaposlenemu avtomatično beležijo, ko upravičenec porabi kvoto ur, ugodnost ugasne. Sklep izdamo le v utemeljenih primerih. Zaposleni vlogo odda v kadrovskem informacijskem sistemu - DPP, kjer priloži dokazila in utemelji svojo prošnjo.

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije Soča

URI Soča

Kot dobro prakso je revizorka izpostavila ukrep **Kodeks delovanja/poslovanja organizacije**: *Zbrane smernice, vrednote, standardi obnašanja, pričakovana ravnanja zaposlenih , so predstavljene v publikaciji, ki jo prejmejo vsi zaposleni, dostopne na intranetu ter v obliki plakatov obešene po stenah hodnikov inštituta.*

Opis ukrepa: V novo Strategijo in vizijo URI – Soča od leta 2022 do 2026 so še naprej, poleg ostalih vrednot vključene tudi vrednote »Družini prijaznega podjetja« in s tem zaveza vodstva, da bomo skrbeli za uravnoteženost zasebnega in poslovnega življenja. Imamo sprejet Kodeks ravnanja zaposlenih, kjer so zbrane smernice, vrednote inštituta, standardi obnašanja in pričakovana ravnanja zaposlenih. Zaposlenim je pripomoček pri vsakodnevnem ravnanju ter v pomoč, da se izognejo situacijam, ko bi kršili zakonodajo, povzročili škodo inštitutu ali drugače škodili njegovemu ugledu.

Kodeks je objavljen na intranetu. Tiskani izvod Kodeksa prejme vsak novo zaposleni oz. je sestavni del protokola ob sprejemu novo zaposlenih (vključen v ISO kakovost).

Družini prijazno podjetje 15 let

Zavod PPC Tezno

Članica revizorskega sveta je zapisala: *Pohvalno je, da določene ukrepe koristijo vse delavke in delavci ter da organizacija ukrepe prilagaja zaposlenim oziroma njihovim potrebam glede na starostno strukturo.*
Pri tem velja kot poseben primer dobre prakse izpostaviti ukrep 3: Otroški časovni bonus, ki velja tudi za stare starše.
Otroški časovni bonus - Opis ukrepa iz plana implementacije:
Zaposlenim z otroki se priznajo dodatne delovne ure ali dodatni prosti dnevi:
- starši dobijo na koledarsko leto po en dodaten prost delovni dan ali 8 delovnih ur za vsakega šoloobveznega in srednješolskega otroka,
- stari starši dobijo na koledarsko leto po 4 delovne ure za vsakega otroka v vrtcu, za šoloobveznega in srednješolskega otroka .

Tako je zaposlenim omogočen fleksibilni delovnik z zmanjšano časovno prisotnostjo za otrokov prvi šolski dan v prvih treh razredih, ko ga pospremijo na informativni dan, na šolsko tekmovanje ali nastop ali pa na specialistični zdravniški pregled. Razlog koriščenja tega ukrepa je potrebno ob koriščenju natančno navesti.
Spodbudno je, da organizacija zaposlenim omogoča prostovoljsko udejstvovanje in na tak način širi svojo družbeno odgovornost navzven.
Korporativno prostovoljstvo - Opis ukrepa iz plana implementacije:
Znotraj prostovoljnih dejavnosti se posameznik uči ali poglablja pomembne socialne veščine. Organizacija spodbuja svoje zaposlene, da se udeležijo prostovoljnih dejavnosti zunaj podjetja.
V ta namen organizacija dodeli zaposlenemu 8 plačanih ur.
Organizacija lahko za svoje zaposlene sama organizira prostovoljne aktivnosti zunaj podjetja v okviru delovnega časa.
Organizacija se lahko na pobudo svojih zaposlenih sama aktivno udeleži prostovoljnih aktivnosti, katere potekajo v njihovem neposrednem ali širšem okolju. (Prostovoljno delo na Art kampu, zbiranje zamaškov za Luko, krvodajalska akcija …).

Želite biti predstavljeni v e-novičniku Družini prijazno podjetje?
Je revizor označil kakšen ukrep kot dobro prakso?

Imate predlog, vprašanje, komentar …
Lahko pišete na: spela@ekvilib.org

Ekvilib
Inštitut

Ekvilib Inštitut
Šišenska 89
Medvedova 28 (projektna pisarna)
1000 Ljubljana
t: 01 430 3751
e: certifikat@ekvilib.org

www.ekvilib.org