

e-novičnik



Marec 2024

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

V prvi izdaji novičnika Družini prijazno podjetje v letu 2024 preberite:

SHRANITE SI DATUM	3
27. MAREC 2024 – VIRTUALNA DPP KAVA OB 13H	3
11. APRIL 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	4
18. APRIL 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	4
15. MAJ 2024 – PODELITEV CERTIFIKATOV DPP V LJUBLJANI	5
6. JUNIJ 2024 – MEDNARODNA KONFERENCA TRENDI NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI NA BLEDU	5
25. IN 26. SEPTEMBER 2024 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV V LAŠKEM	5
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	6
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DPP	6
EVALVACIJA DPP POSTOPKA ZA LETO 2023	7
KATALOG UKREPOV DPP, JANUAR 2024	8
NOVOSTI V ZAKONODAJI.....	9
KDO LAHKO IZKORISTI OSKRBOVALSKI DOPUST?	9
NAGRADA ZA DELAVCE, KI NE KORISTIJO BOLNIŠKE - IGRANJE Z DENARJEM NA RAČUN ZDRAVJA	10
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ.....	13
NOVE OBLIKE DELA LJUDI IZČRPAVAJO	13
THE BALANCE ONLINE COURSE	14
S KREATIVNOSTJO DO USKLAJENEGA ŽIVLJENJA – ZAKLJUČNA KONFERENCA PROJEKTA BALANČED.....	15
RAZISKAVA: DELO OD DOMA LAHKO PRINAŠA POZITIVNE UČINKE NA ZDRAVJE	16
NACIONALNI PROGRAM DUŠEVNEGA ZDRAVJA - MIRA.....	18
SEDENJE, STARANJE IN KRONIČNA BOLEČINA NA DELOVNEM MESTU	19
UREJENO SPANJE KREPI ZDRAVJE	21
NACIONALNO TEKMOVANJE ZA PRIZNANJA »DOBRA PRAKSA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU 2024-2025«	23
INVALIDOM PRIJAZNO PODJETJE – JAVNI NATEČAJ	24
DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP.....	25

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

Prelom: Tanja's Design, www.tanjas-design.si

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

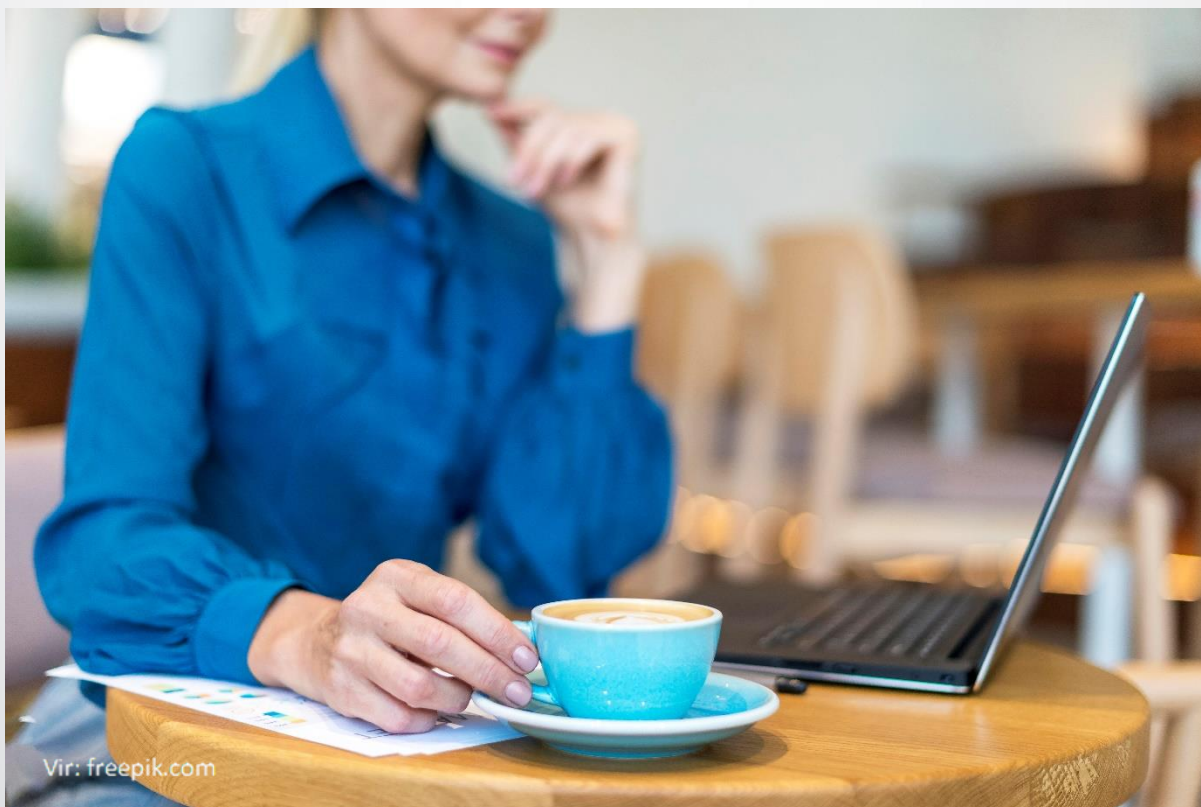
27. marec 2024 – VIRTUALNA DPP KAVA ob 13h

Tema tokratnega spletnega srečanja bo Uvedba 36-urnega delovnega časa za vse zaposlene, prav tako bomo predstavili še druge zanimivosti, na primer povzetek evalvacije med imetniki, pomembne datume v 2024 ter novosti v Katalogu ukrepov DPP. Naša gostja bo Darja Povšič Peršolja, direktorica podjetja Contall d.o.o., ki bo predstavila proces prilagoditve podjetja na krajši delovni čas.

Za udeležbo na dogodku se prijavite preko spodnje povezave. Po registraciji boste prejeli potrditveno sporočilo s povezavo na dogodek.



[https://us02web.zoom.us/meeting/register/tZEpdOqpriGvGteM8M6MOyPxa7Y6A0bQxq-w](https://us02web.zoom.us/join/https://us02web.zoom.us/meeting/register/tZEpdOqpriGvGteM8M6MOyPxa7Y6A0bQxq-w)



Vir: freepik.com

11. april 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE

Predstavniki organizacije se lahko udeležijo 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/f4f36109>



Lokacija: preko spleta (ZOOM)

Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 14.00

Cena: Brezplačno

Informacije: spela@ekvilib.org

18. april 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE

Predstavniki organizacije se lahko udeležijo 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 15. 4. preko obrazca: <https://www.1ka.si/a/88b65b91>



Lokacija: Ljubljana

Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 14.00

Cena: 110 € brez DDV

Informacije: spela@ekvilib.org

15. maj 2024 – 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 2024 – MEDNARODNA KONFERENCA Trendi na področju družbene odgovornosti na Bledu



25. in 26. september 2024 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV v Laškem



DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Novi imetniki certifikata DPP

Z veseljem pozdravljamo nova podjetja in organizacije, ki so se pridružile veliki družini imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje.



Prijavitelji, ki so v postopku pridobivanja osnovnega certifikata DPP:

- Slovenske železnice d.o.o.
- VDC Kranj
- RESULT, d.o.o.
- IPROS d.o.o.
- SISTEM-PRO d.o.o.

Novi imetniki polnega certifikata DPP:

- Varovanje Galekom d.o.o.
- Telemach Slovenija d.o.o.

Evalvacija DPP postopka za leto 2023

Tudi v letošnjem letu med imetniki certifikata Družini prijazno podjetje izvajamo evalvacijo vašega zadovoljstva s postopkom certificiranja v lanskem letu.

Gre že za enajsto evalvacijo zapored, rezultate bomo objavili tudi na naši spletni strani.

Vaši odgovori nam bodo v veliko pomoč pri načrtovanju letošnjih aktivnosti, zato vas, skrbnike certifikata, vljudno prosimo, da odgovorite na spodnjo anketo. **Anketni vprašalnik** ste skrbniki certifikata DPP na začetku marca **že prejeli** tudi na elektronski naslov. Pri odgovarjanju se osredotočite na storitve in postopek leta 2023:



<https://www.1ka.si/a/ca16c846>



Katalog ukrepov DPP, januar 2024

Z novim letom ter z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih se je posodobil tudi naš Katalog ukrepov DPP.

Ukrepi DPP, ki so postali del zakonodaje ((v katalogu so z oznako Z) in jih je delodajalec dolžan izvajati, ne sodijo pod okrilje certifikata DPP, saj certifikat predstavlja nadstandard, vendar se lahko podjetje/organizacija vseeno odloči zanje, ter preko sistema DPP spremlja njihovo izvajanje. V primeru izbora ukrepa Z je potrebno izbrati še minimalno število zahtevanih ukrepov skladno s Pravili in postopkom za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Ukrepi Z torej ne štejejo v kvoto obveznega števila ukrepov.):

- 1.18 Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev - Z
- 2.12 Pravica do odklopa - Z
- Ukrepi za varovanje zdravja (izločen iz kataloga)
- 1.12 Otroški časovni bonus (del izločen iz kataloga-starši dobijo dodatni prosti delovni dan za prvi šolski dan otroka v prvem razredu osnovne šole)

Dodana nova ukrepa:

10 razlogov, zakaj vpeljati hodeče sestanke na delovno mesto:

1. Blagodejno vplivajo na zdravje.
2. Štejejo kot telesna dejavnost.
3. Udeleženci bolj uživajo in so bolj motivirani na sestanku.
4. Povečujejo telesno in duševno blagostanje na delovnem mestu.
5. Spodbujajo višjo produktivnost pri delu.
6. Medsebojno povezujejo zaposlene in krepijo timski duh.
7. Olajšajo sprejemanje odločitev.
8. Izboljšajo medosebno komunikacijo.
9. Spodbujajo kreativnost in navdihujejo nove ideje.
10. Zmanjšujejo hierarhične razlike.

- 2.16 Hodeči ali sprehajalni sestanki

Veliki filozof Friedrich Nietzsche je zapisal, da se vse velike misli oblikujejo med hojo.

- 6.19 Vzpostavitev sistemov odpravljanja pristranosti pri zaposlovanju

Vir: <https://www.evzd.si/naslovi/4-6-hodeci-ali-sprehajalni-sestanki/>



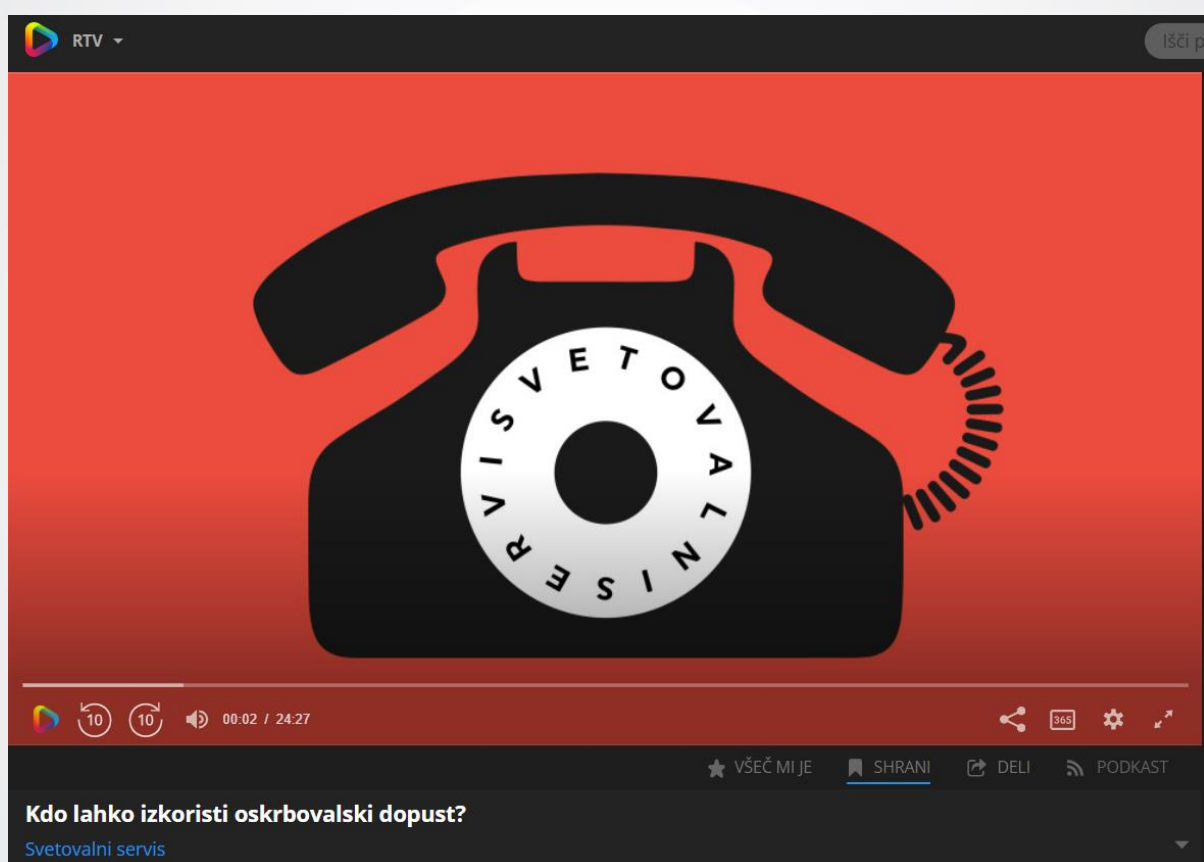
Za zadnji Katalog ukrepov DPP, verzija 2.6, se lahko obrnete na spela@ekvilib.org.



NOVOSTI V ZAKONODAJI

Kdo lahko izkoristi oskrbovalski dopust?

Novi zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati v novembru 2023 je prinesel dve novi pravici s področja dopustov, ki ju lahko koristi delavec. To sta - **oskrbovalski dopust in dopust za žrtve nasilja v družini**. Kdo in kdaj ga lahko izkoristi? Koliko dni imate na voljo? Kaj mora o dopustu vedeti delodajalec? Vse to v Svetovalnem servisu Radia Slovenija – 1. program. Na vprašanja je 5. 1. 2024 odgovarjala specialistka za delovno pravo magistrica Nina Scortegagna Kavčnik. Prisluhnite pogovoru [TUKAJ](#).



Ključne rešitve Zakona o spremembah in dopolnitvah
Zakona o delovnih razmerjih, novela ZDR-1D
(Uradni list RS št. 114/2023)



Vir: <https://www.rtv slo.si/rtv365/arhiv/175013397?s=mmc>

Nagrada za delavce, ki ne koristijo bolniške - Igranje z denarjem na račun zdravja

Podjetje iz Škofje Loke je s 1. januarjem letos uvedlo nov model nagrajevanja individualne delovne uspešnosti za zaposlene. Ta predvideva finančno nagrajevanje zaposlenih, ki ne bodo koristili bolniškega staleža. Sprva so bili v predlog zajeti tudi spremstvo, nega, porodniški in očetovski dopust, po prejemu pripomb zaposlenih in uskladitvi s sindikatom pa so se omejili samo na bolniški stalež.

Višina denarne nagrade znaša od 15 evrov bruto na mesec za štiri do šest mesecev nekoriščenja bolniškega staleža do 60 evrov bruto za zaposlenega, ki bolniške odsotnosti ne koristi več kot eno leto. "V kolikor zaposleni koristi bolniški stalež v katerem koli od navedenih tromesečij in v trajanju najmanj en dan, se bosta spremljanje izpolnjevanja kriterijev in nagrajevanja začela znova," so v dopisu svojim zaposlenim sporočili vodilni. Razlog za takšno nagrajevanje je povečanje absentizma.



Takšno nagrajevanje je moralno, etično in strokovno sporno, saj se bolezni s tem poglobljajo in kronificirajo, opozarja Metoda Dodič Fikfak s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa. Strinjajo se v ZSSS, kjer so prepričani, da bi tudi zagovornik načela enakosti ugotovil, da gre za diskriminacijo.



Metoda Dodič Fikfak s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa je za 24ur.com pojasnila, da je takšno nagrajevanje v Sloveniji praksa, ki jo "vidimo tu in tam", predstavlja pa velik problem. "Da bi delavce stimulirali, da ne bi šli na bolniško, jim običajno dajo relativno majhno nagrado, a s tem stimulirajo predvsem delavce, ki so tako ali tako dobri in ki ne hodijo na bolniško. Tak človek zboli in se mu zdi, da je lažje bolan, zato si reče, da bo še nekaj zaslužil in ne bo šel k zdravniku. Na ta način odlaša z obiskom zdravnika in takrat se bolezen poglobi. **Nagrajevanje za kratke bolniške je zelo velik problem, saj človek lahko zboli še huje, zdravnik pa tega ne prepreči, ker ga ne vidi,**" je prepričana.

Njene trditve podpira analiza bolniškega staleža za zasebnike in javna podjetja, ki so jo naredili in ugotovili, da je resnost bolezni (merjena s tem, kako dolgo delavec ostane v bolniškem staležu zaradi iste diagnoze) tudi do 20-krat hujša pri delavcih, ki delajo pri zasebnikih kot tistih v javnem sektorju.

"Argument, ki ga učimo že 15 let, je, da bolniškega staleža ne moremo preprečevati s tem, da nagradujemo delavce, ki ne grejo v bolniški stalež." Poleg tega, opozarja, imamo v Sloveniji velik problem dolgotrajnih in ne kratkotrajnih bolniških odsotnosti.

V Zvezi svobodnih sindikatov (ZSSS) so prepričani, da nagrajevanje prisotnosti na delu v povezavi z bolniškim staležem ni sprejemljivo in prinaša negativne posledice predvsem za delavke in delavce. Kljub temu se še vedno občasno pojavijo primeri, ko se podjetja za to odločijo, navadno v povezavi z visokim odstotkom bolniškega staleža. "Nekaj časa že takšnih vprašanj sicer ni bilo, saj so nekatera podjetja to prej pogosto



prakso ukinila in namesto tega uvedla bolj primerno nagrajevanje tistih, ki prevzamejo delo delavca, ki je na bolniškem staležu," so nam sporočili.

Nagrajevanje prisotnosti na delu ima po njihovem mnenju dolgoročno negativne posledice na zdravje delavcev, saj ostajajo na delu kljub bolezni, ostali delavci pa tvegajo, da se tudi oni okužijo, če gre recimo za gripo, covid ali kaj podobnega. "Menimo, da bi tudi zagovornik načela enakosti v takem primeru ugotovil, da gre za diskriminacijo," so še dodali.

Na Inšpektoratu RS za delo (IRSD) ob tem opozarjajo, da sodna praksa v Sloveniji glede ugotavljanja obstoja posredne diskriminacije, nanašajoč se na nagrajevanje zaposlenih, ni enotna.

Tako iz sodbe Upravnega sodišča RS izhaja, da delodajalci zaposlenim, ki so odsotni zaradi bolniške, nosečnosti ali drugih osebnih okoliščin, ne smejo nižati zneska za poslovno uspešnost (božičnice). Pri tem ugotavlja, tudi če je del plače iz naslova poslovne uspešnosti relativno majhen delež celotne plače, to še vedno ni opravičilo, da se tistim, ki so odsotni zaradi bolezni, porodniške in podobnih razlogov, ta delež zaradi daljših odsotnosti lahko zmanjša. Tako morajo zaposleni tam, kjer je izplačana, božičnico prejeti v enakem znesku, ne glede na njihovo odsotnost in določila, zapisana v kolektivni pogodbi. Merilo, da je višina nagrade odvisna od prisotnosti na delovnem mestu, ki je na videz nevtralnno, namreč tudi po mnenju zagovornika načela enakosti dejansko nesorazmerno prizadene tiste, ki so bili odsotni zaradi starševstva ali bolezni. To pa sta osebni okoliščini, ki ne smeta biti temelj za slabšo obravnavo in sta prepovedani obliki diskriminacije.

Drugače se je opredelilo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, ki je v sodbi poudarilo, da je del plače iz naslova poslovne uspešnosti sestavni del plače, zato je opravljanje dela (kar pomeni, da je delavec fizično prisoten na delovnem mestu, na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi) po naravi stvari ključen pogoj za izplačilo tega dela plače. V tem času delavec s svojim delovnim prispevkom dosega določene rezultate (produktivnost dela), kar vpliva na poslovni rezultat oziroma uspešnost delodajalca, zato določitev kriterija (efektivne) prisotnosti na delovnem mestu pri izplačilu dela plače za poslovno uspešnost ni diskriminatorno.

V primeru, ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Za presojo o sporu o obsegu neke pravice ali izvajanje le-te oziroma za vsebinsko reševanje individualnih sporov, reševanje statusnih vprašanj, izterjavo morebitnih terjatev delavca iz delovnega razmerja, v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih, je pristojno delovno sodišče.



Vir in več na: <https://www.24ur.com/novice/slovenija/nagrada-za-zaposlene-ki-ne-koristijo-bolniske-igranje-z-denarjem-na-racun-zdravja.html>

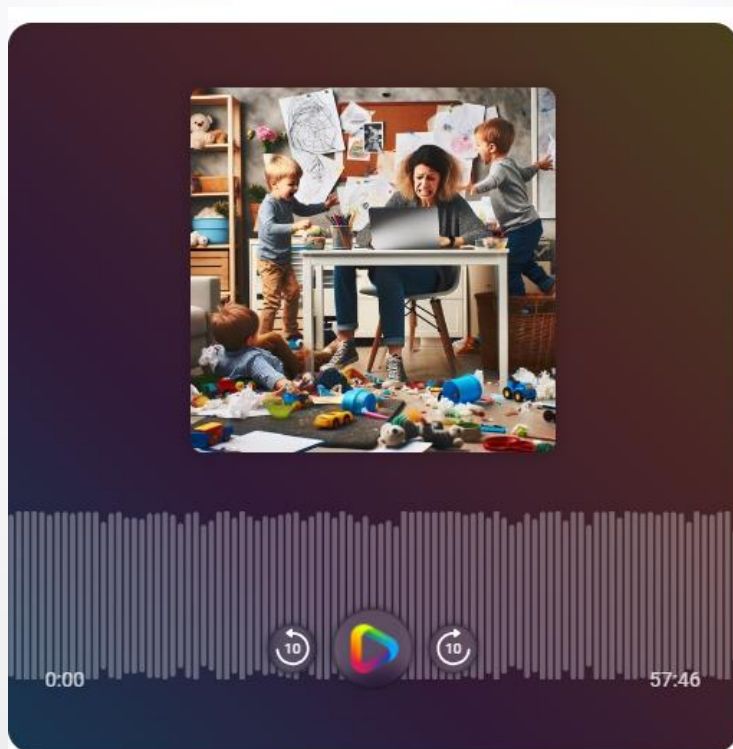
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Nove oblike dela ljudi izčrpavajo

Zadnja tri leta je naša življenja v veliki meri krožil covid. Kako velik je bil ta vpliv pričata sogovornici tokratne oddaje Glasovi svetov, ki pravita, da se na njunem raziskovalnem področju čas zdaj velikokrat razdeli na tistega pred, med in po epidemiji novega koronavirusa. V studio so povabili psihologinji prof. dr. Saro Tement in doc. dr. Katjo Kerman z Oddelka za psihologijo Univerze v Mariboru. Obe raziskujeta področje psihologije dela in organizacij. Še zlasti ju zanimajo prednosti in slabosti nove delovne realnosti, ki nam je prinesla zoom sestanke, delo od doma, službeni mail na telefonu, deljen delovni čas.

Dr. Tement in dr. Kerman pravita, da vsaka kriza ali izredna situacija vodi človeka do razmišljanja o lastnem življenju in o tem, kaj je zanj pomembno. Človek se vpraša, kakšno vlogo ima v življenju delo. Kako zelo dragoceni so v primerjavi s časom, preživetim v službi, trenutki prostega časa in zasebnosti v družbi bližnjih. O problematiki vdora dela v zasebno življenje in obratno govori oddaja, ki jo je pripravil Iztok Konc.

Prisluhnite oddaji na 3. programu Radia Slovenija – program Ars **TUKAJ**.



Vir: <https://ars.rtv slo.si/podkast/glasovi-svetov/10295743/175019466>

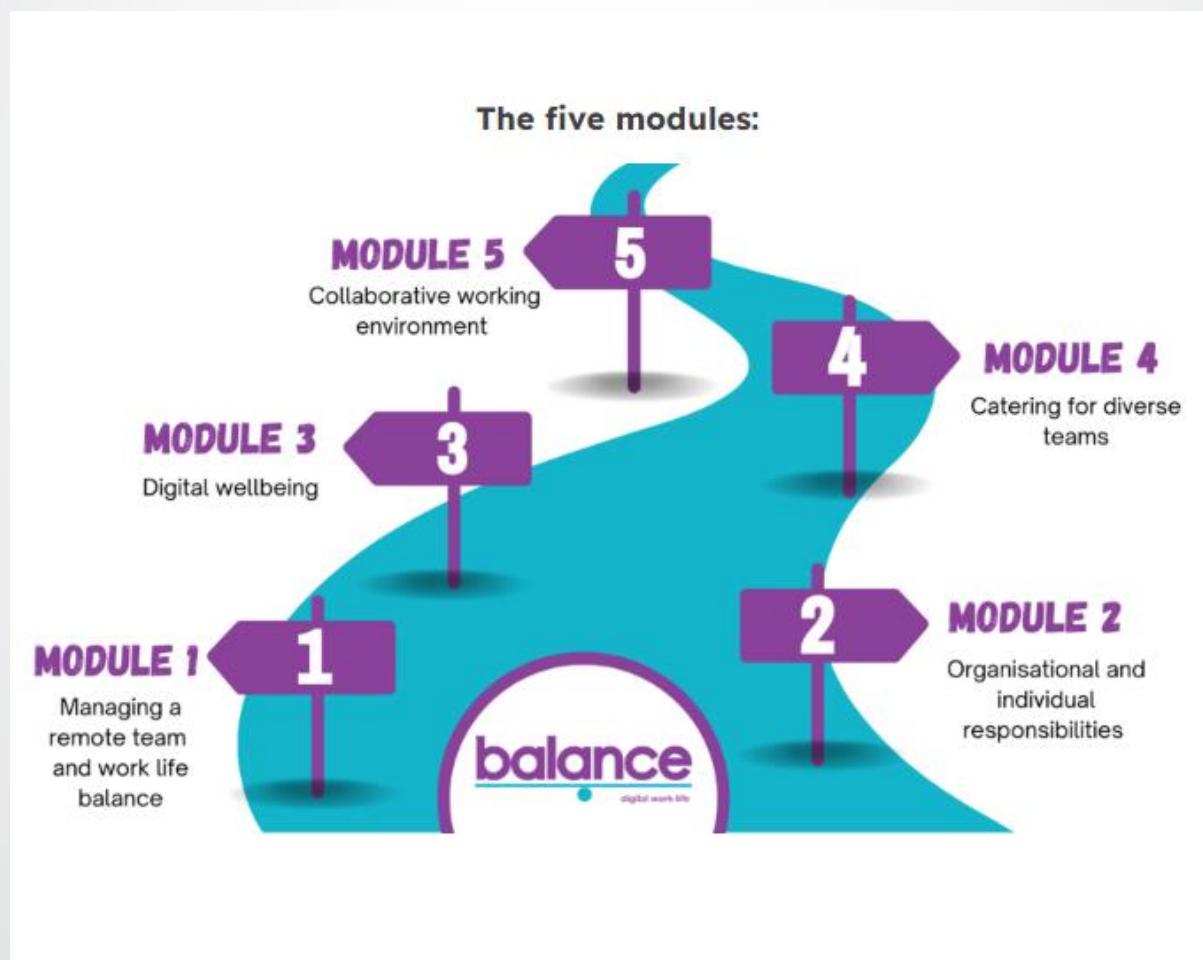
The Balance Online Course

Vabljeni na spletni tečaj *The Balance*, žal le v angleščini, celovitem vodniku za obvladovanje upravljanja dela na daljavo in spodbujanje uravnoveženega, produktivnega delovnega okolja.

Spletni tečaj naslavlja izzive, ki jih prinaša vodenje skupine na daljavo – komunikacijske vrzeli, ohranjanje zavzetosti, zagotavljanje produktivnosti in več. Gre za dinamičen, brezplačno dostopen tečaj, kjer se lahko nadzorniki in vodje skupin opolnomočijo z znanjem, orodji in perspektivami, potrebnimi za učinkovito upravljanje in podporo svojih oddaljenih skupin.

Tečaj je zasnovan za izboljšanje dobrega počutja, spodbujanje produktivnosti in spodbujanje zadovoljstva tako zaposlenih kot delodajalcev. Razdeljen je na pet interaktivnih modulov in je prilagojen za uporabo v lastnem tempu ter se prilagaja vsem vrstam urnikov in učnih stilov.

Na brezplačni spletni tečaj upravljanja dela na daljavo in usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja se lahko prijavite TUKAJ.



Vir: <https://projectbalance.eu/online-course/>

S kreativnostjo do usklajenega življenja – zaključna konferenca projekta BalanCed

Vabljeni na konferenco “S kreativnostjo do usklajenega življenja”, ki bo v torek, 26. marca 2024, med 10. in 13. uro, na prizorišču Edvard, Igriška ulica 5, v Ljubljani.

Konferenca je organizirana v sklopu projekta »Ustvarjalno ravnanje med poklicnim in zasebnim življenjem – **BalanCed**« (vcentru.si). Razpravljalo se bo o ravnanju med poklicnim in zasebnim življenjem ter moči, ki jo imata kultura in ustvarjanje na naša življenja.

S pomočjo **dobrih praks** bo konferenca osvetlila tako **znanstveni**, kot **tudi odločevalski vidik** o novih pristopih in strategijah za uporabo kulture in ustvarjalnosti pri spodbujanju blaginje in ravnanja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Konferenca bo v razpravo združila zaposlene in zaposlovalce iz vseh vrst panog, med drugim tudi javnega in nevladnega sektorja, **vabljeni** tudi umetniki oz. predstavnice in predstavniki kreativnega sektorja, lokalni in regionalni akterji ter tudi odločevalci s področja kulture, zdravstva, sociale, izobraževanja, podjetništva in drugih sektorjev ter vsi, ki bi vas tema zanimala.



Program in več na:

<https://www.pina.si/vabimo-k-prijavi-na-zakljucno-konferenco-projekta-balanced-s-kreativnostjo-do-usklajenega-zivljenja/>



Zaradi omejenega števila mest je obvezna predhodna prijava na dogodek. Prijave **do ponedeljka, 25. marca 2024, do 12.00**, [NA POVEZAVI](mailto:info@vcentru.si). Za več informacij lahko pišete na info@vcentru.si.

Vir: <https://www.pina.si/vabimo-k-prijavi-na-zakljucno-konferenco-projekta-balanced-s-kreativnostjo-do-usklajenega-zivljenja/>

Raziskava: Delo od doma lahko prinaša pozitivne učinke na zdravje

Kot poroča *The Guardian*, je raziskava, ki temelji na 1930 primerih, pokazala, da ima delo od doma pozitivne učinke na zdravje. Pri delu od doma ljudje jejo boljše hrano, so manj pod stresom in imajo manjši pritisk. Večina ljudi se je pri delu od doma počutila produktivnejših.

Kot je pokazala študija raziskovalcev na britanski zdravstveni agenciji in londonskem kraljevem kolidžu, ima delo od doma tudi slabe strani. Zaposleni tako namreč pojedjo več prigrizkov, zaužijejo več alkoholnih pijač, pokadijo več cigaret in lažje pridobijo telesno maso.

“ Raziskava, ki temelji na 1930 primerih, je pokazala, da ima delo od doma veliko pozitivnih učinkov na zaposlene. Negativni učinki se sicer kažejo kot antisocialnost in pridobivanje telesne teže. Raziskovalci delodajalcem svetujejo, da ga omogočajo. ”

"Delodajalci in zaposleni morajo delo od doma jemati enako resno kot delo v pisarni"

Kot je pojasnil Neil Greenberg, psihiater na londonskem kraljevem kolidžu in eden od avtorjev raziskave, so rezultati pokazali, da morajo tako delodajalci kot zaposleni delo od doma jemati enako resno kot delo v pisarni. Zmotno je namreč mišljenje, da so zaposleni, ki delajo od doma, leni. Raziskava je namreč pokazala, da si takšni zaposleni redkeje vzamejo bolniško odsotnost, delajo več nadur in so pripravljeni delati tudi zvečer in ob koncih tedna.

Pri delu od doma tako "zmagovalci kot poraženci"

Raziskava, ki je bila objavljena v reviji Journal of

Occupational Health, je obravnavala tri teme: delovno okolje pri delu od doma, vpliv dela od doma na delavčevo življenje in kariero ter vplive na zdravje. Greenberg je povedal, da so rezultati pokazali, da so pri delu od doma tako "zmagovalci kot poraženci".



Delovno okolje pogojeno s posameznikovim domom

Pri delovnem okolju je bil velik dejavnik velikost posameznikovega doma, možnost opreme, potrebne za delo, in koliko nadzora so imeli delavci skozi dan. Raziskava je še pokazala, da so ljudje z višjimi plačami uživali v delu od doma, tisti z več odgovornostmi, kot so denimo skrb za otroke ali veliko gospodinjskih opravil, to so bile zlasti ženske, ki živijo same, pa so bili pod večjim stresom.

"Večinoma pa so se ljudje počutili produktivnejše doma," je pojasnil Greenberg in dodal, da je bilo "posebej ugodno to za kreativne stvari, veliko težje pa zaradi monotonosti". "Veliko ljudi se je tudi ukvarjalo s svojo kariero, saj so imeli občutek, da bodo brez prisotnosti v pisarni spregledani," je še dejal.

Ljudje, ki delajo od doma, uživajo bolj zdravo hrano

Vplivi na zdravje so bili v raziskavi jasnejši. Preklop na delo od doma med epidemijo covida 19 je bil povezan z večjim vnosom zelenjave, sadja, prigrizkov in domače kuhe. Raziskava je pokazala, da je večina mladih zaposlenih in žensk začela uživati bolj zdravo prehrano.

Ena od raziskav je sicer pokazala, da je 46,9 odstotka zaposlenih pridobilo telesno težo, 41 odstotkov pa je izgubilo težo. Po raziskavah je večina zaposlenih pri delu od doma večino časa preživela v sedečem položaju.

Nekatera podjetja ne dovolijo dela od doma

Po epidemiji so nekatera podjetja ukinila delo od doma, saj so mnenja, da imajo tako svoje zaposlene lažje pod nadzorom.

"Če so nekatera podjetja mnenja, da bodo zaposleni slabše delali, če jih ne bodo imeli pod nadzorom, potem se morajo resno vprašati, ali niso malo za časom," pravi Greenberg in dodaja, da lahko podjetja, ki ne dovoljujejo dela od doma, izgubijo dobre delavce, saj se bodo ti raje odločili za drugega delodajalca, ki jim to omogoča.

Vir: <https://www.rtv slo.si/svet/evropa/raziskava-delo-od-doma-lahko-prinasa-pozitivne-ucinke-na-zdravje/698721>



Prisluhnite še oddaji RTV Slovenija Svetovalni servis s temo *Delo na domu*:

<https://www.rtv slo.si/rtv365/arhiv/175008643?s=mmc>



Nacionalni program duševnega zdravja - MIRA

Program MIRA je Nacionalni program duševnega zdravja, ki kot prvi strateški dokument v Republiki Sloveniji celovito naslavlja in ureja področje duševnega zdravja. Program povezuje obstoječe ter dodaja nove službe in strukture ter tako odgovarja na potrebe ljudi na področju duševnega zdravja. Glavni poudarki programa so krepitev duševnega zdravja ter preprečevanje in celostna obravnava duševnih motenj. S tem namenom povezuje službe vseh odgovornih sektorjev, torej zdravstva, socialnega varstva, vzgoje in šolstva.

Cilj programa je vzpostaviti dobro podporno okolje na vseh področjih varovanja duševnega zdravja. Službe in storitve poskuša približati uporabnikom in jih spodbuditi k zgodnjemu iskanju pomoči ter na tak način zmanjšati institucionalizacijo na področju duševnega zdravja.



<https://www.zadusevnozdravje.si/>, zavihek **Na delovnem mestu**



Pod zavihkom Na delovnem mestu si lahko preberete nasvete s področja:

- Kazalci duševnega zdravja
- Psihosocialna tveganja na delovnem mestu
- Napotki za posameznike
- Opozorilni znaki
- Storitve za delovne organizacije

5 korakov za obvladovanje psihosocialnih tveganj

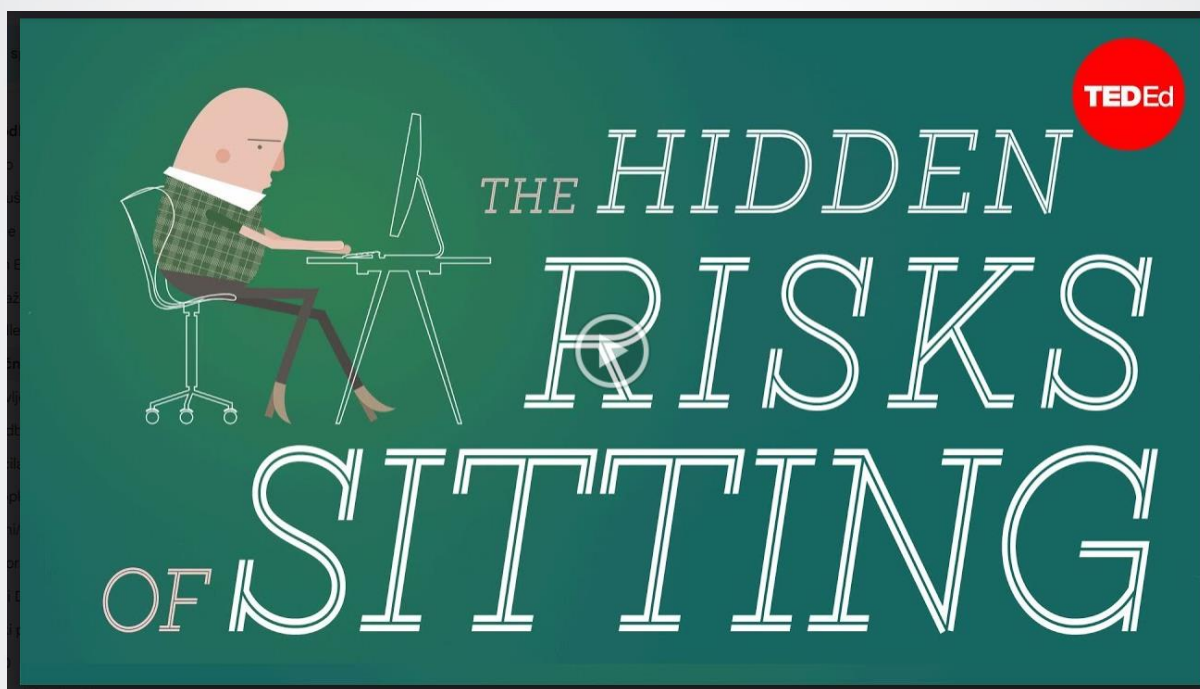


Vir: <https://www.zadusevnozdravje.si/>

Sedenje, staranje in kronična bolečina na delovnem mestu

Predstavljamo vam nekaj odlomkov s konference na Brdu pri Kranju, 31. 1. 2024, ki ga je pripravilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Zdravstvena fakulteta UL, Zbornica delovnih terapevtov Slovenije in Zbornica zdravstvene in babiške nege – ZSDMSBZT, z naslovom *Obvladujmo spremljevalce sodobnega časa: sedenje, staranje in kronična bolečina na delovnem mestu*.

Na povezavi [TUKAJ](#) si lahko ogledate filemček o škodljivosti sedenja.



Starajoča se delovna sila

Staranje evropskega prebivalstva pomeni številne izzive za oblikovalce politike, povezane z zaposlovanjem, delovnimi razmerami, življenjskimi standardi in dobrim počutjem. Povzročilo je zaskrbljenost glede vzdržnosti pokojninskih sistemov in ponudbe delovne sile. Za spodbujanje možnosti zaposlovanja starajoče se delovne sile je potreben nov način razmišljanja na ravni podjetij, nacionalni ravni in ravni EU.

Starejši delavci predstavljajo vse večji delež zaposlenih. Ker ljudje delajo dlje, je upravljanje varnosti in zdravja pri delu za starajočo se delovno silo postalo prednostna naloga.

Zviševanje stopnje zaposlenosti in podaljševanje poklicnega življenja sta bila od devetdesetih let prejšnjega stoletja pomembna cilja nacionalnih in evropskih politik. V EU-27 se je stopnja zaposlenosti ljudi, starih od 55 do 64 let, povišala z 40,5 % leta 2005 na 58,5% leta 2018. To je še vedno precej pod stopnjo zaposlenosti oseb, starih od 20 do 64 let, ki je leta 2018 znašala 72,6 %.

Orodje za vizualizacijo podatkov iz barometra o varnosti in zdravju pri delu ponuja nekaj ključnih podatkov o starajočih se delavcih in delovni sili: mediano starosti, stopnjo zaposlenosti različnih starostnih skupin, skupno število zaposlenih in spol.



<https://osha.europa.eu/sl/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<https://www.eurofound.europa.eu/sl/topic/starajoca-se-delovna-sila>



Kronične bolečine na delovnem mestu

Kostno-mišična obolenja so ena najpogostejših oblik poklicnih bolezni. V Evropi prizadenejo več milijonov delavcev, delodajalce pa stanejo več milijard evrov. Z odpravljanjem kostno-mišičnih obolenj se izboljša kakovost življenja delavcev, smiselno pa je tudi s poslovnega vidika.



- [knjižica Kostno-mišična obolenja v zvezi z delom](#)
- [knjižica Proč z bolečinami v hrbtu](#)



Vir: <https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders>

Urejeno spanje krepi zdravje

Znanstveni dokazi potrjujejo, da je spanje ključno za zdravje in je steber našega zdravja ter optimalnega vzdrževanja našega organizma. Povezano je s sprejemanjem odločitev na področju dela in varnosti ter telesnih, čustvenih, duševnih, socialnih, energijskih in kognitivnih izzivov. Vpliva na sleherno celico in proces v telesu, zato je pomembno, da je spanje urejeno. Trudimo se, da lastne cilje ter vplive okolja uskladimo z našo potrebo po spanju.





Letak - Priporočena dolžina spanja po starostnih skupinah:

[https://nijz.si/wp-content/uploads/2023/03/Spanje in zdravje plakat-A4_page.jpg](https://nijz.si/wp-content/uploads/2023/03/Spanje_in_zdravje_plakat-A4_page.jpg)

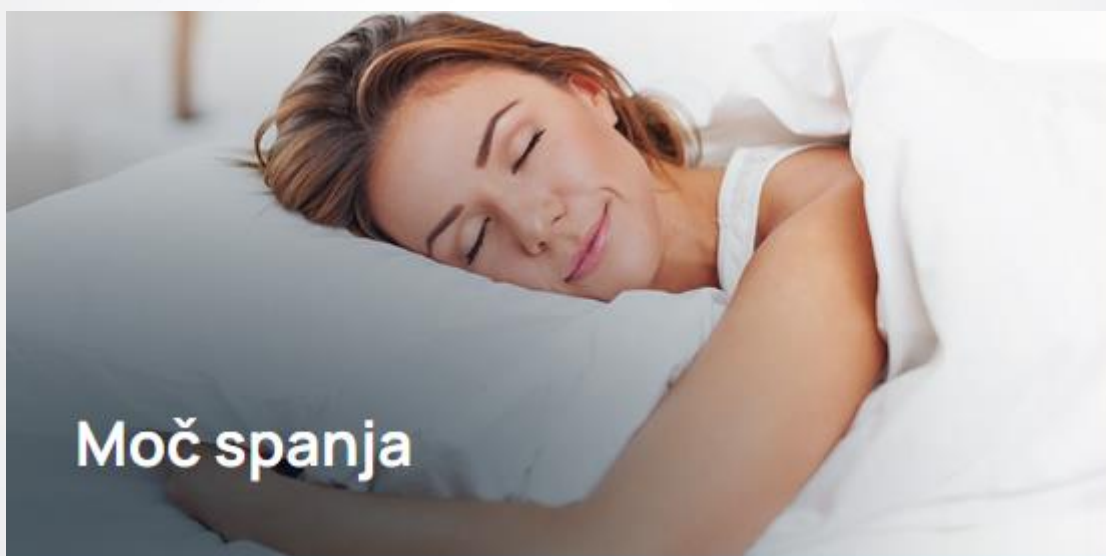


Strokovnakinja za nespečnost dr. Vita Štukovnik v Sobotni prilogi pove, da smo leta 1940 v zahodnih državah spali dve uri več kot danes. *Osnovna potreba po spanju, ki je univerzalna celotnemu človeškemu in živalskemu svetu, saj doslej še niso proučevali živega bitja, ki ne spi, določa naš ritem življenja ...*

Slovenci spimo premalo. Zadnji podatki iz leta 2020 kažejo, da nas okrog 65 odstotkov ne spi v skladu s priporočili. Pri meritvah iz leta 2016 je bil ta odstotek nižji, in sicer 57 odstotkov. Ob tem se delež tistih, ki spijo osem ur ali več, z leti zmanjšuje.



Letak: [10 priporočil za zdravo spanje odraslih.pdf \(nijz.si\)](#)



Vir: Sobotna priloga, 24.2.2024, str.19-21. in <https://nijz.si/publikacije/urejeno-spanje-krepi-zdravje/>

Nacionalno tekmovanje za priznanja »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2024-2025«

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je razpisalo Nacionalno tekmovanje za priznanja »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2024-2025«, v okviru katerega išče inovativne in učinkovite prakse preprečevanja tveganj za varnost in zdravje pri delu iz resničnega življenja, ki so povezane z uvajanjem digitalnih tehnologij pri delu ali oprte nanje.



Na nacionalno tekmovanje se lahko prijavijo podjetja, zavodi, ustanove, ponudniki usposabljanja in organizacije s področja izobraževanja, sindikati, delodajalska združenja, panožna združenja, nevladne organizacije, zavarovalnice, posredniške organizacije, spletne platforme, skupine platformnih delavcev in druge organizacije, ne glede na njihovo velikost in gospodarsko dejavnost.

Več informacij najdete na [gov.si](https://www.gov.si). Prijave sprejemajo **do 16. septembra 2024 do 16. ure**.



<https://www.cnvos.si/aktualno/9658/nacionalno-tekmovanje-za-priznanja-dobra-praksa-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2024-2025/>



Vir in več na: <https://www.cnvos.si/aktualno/9658/nacionalno-tekmovanje-za-priznanja-dobra-praksa-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2024-2025/>

Invalidom prijazno podjetje – javni natečaj

Tudi letos je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ) objavilo **Javni natečaj za podelitev letnih nagrad za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov za leto 2023.**

Nagrada za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov se podeljuje enkrat letno kot posebna oblika družbenega priznanja delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji. Letno nagrado v imenu Republike Slovenije podeljuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Prejemniku letne nagrade se podeli listina, s katero pridobi pravico do uporabe promocijskega logotipa »**INVALIDOM PRIJAZNO PODJETJE.**«



Rok za prijavo oziroma oddajo vloge je **17. junij 2024.**

Vir: <https://zizrs.si/invalidom-prijazno-podjetje/javni-natecaj-ipp-v-letu-2023-za-letu-2022/>

DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP

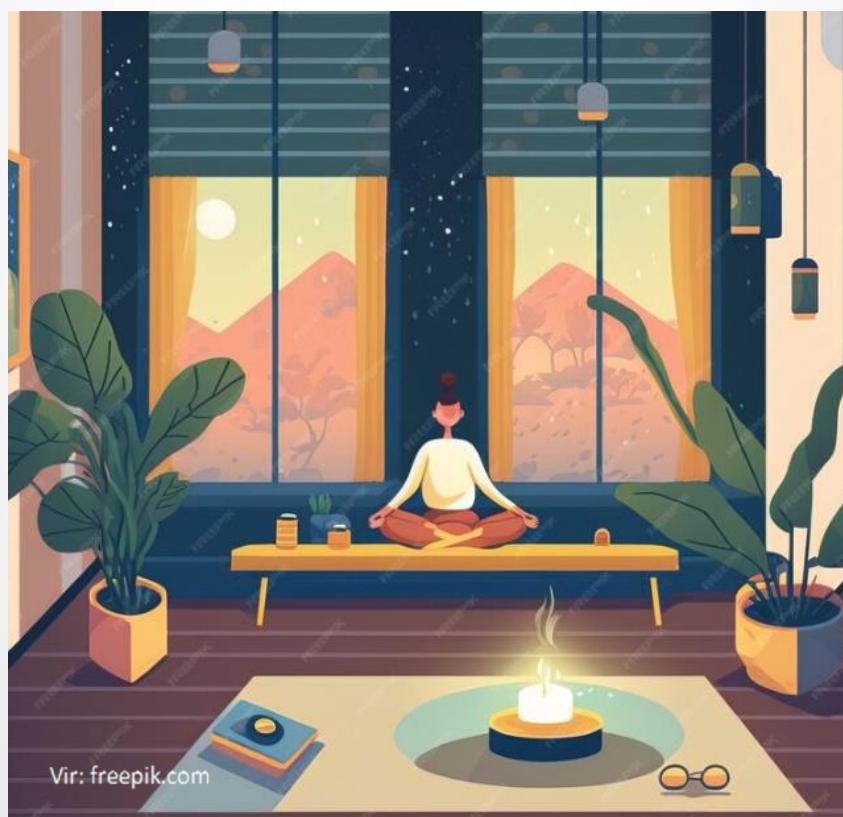
Tokrat predstavljamo dve organizaciji z ukrepi dpp, ki so jih izpostavili revizorji/ke kot primer dobre prakse.

Družina

Družina d.o.o.

Prostor za odmik in meditacijo: Kapela (gre za prostor za sproščanje, ki je zaposlenim na voljo, obiski se ne beležijo niti ne nadzorujejo, omogočen je diskreten prihod v in odhod iz prostora).

Duhovno - ustvarjalni odmik: dvodnevno (ena nočitev) druženje sodelavk s teambuildingom in strokovno vodenimi delavnicami. Zaradi dobrega odziva razmišljajo o podaljšanju na dve nočitvi).





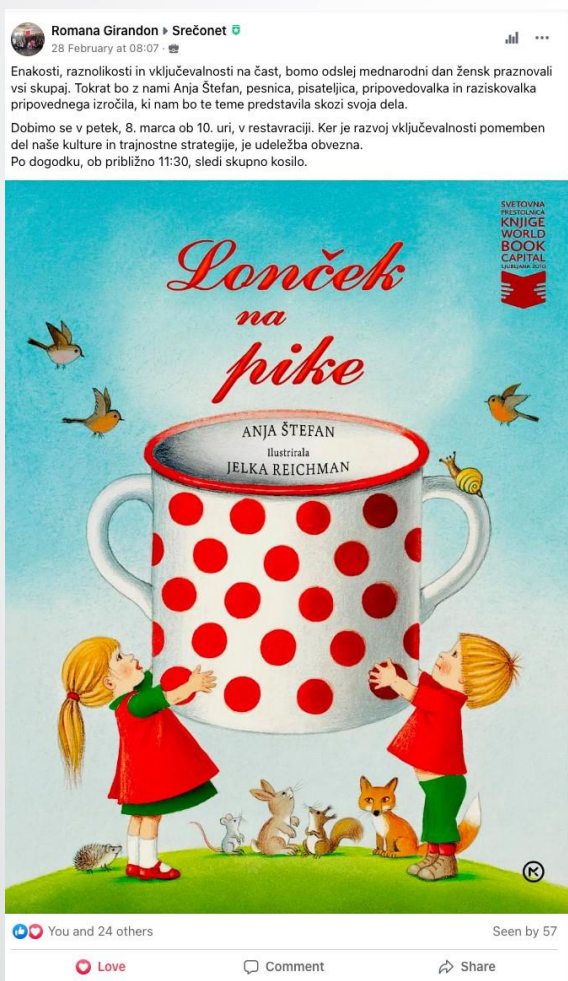
Loterija Slovenije, d.d.

Komunikacija z zaposlenimi: Politika družini prijaznega podjetja (vključno s tabelo ukrepov in odgovornimi osebami za izvajanje) je objavljena na **intranetu**, pod posebnim zavihkom »DPP«

Ob nastopu dela se novim sodelavcem predstavi **sistem »approval workflow«**, preko katerega se lahko oddajajo vse vloge, vezane na koriščenje ukrepov DPP, kar omogoča enostavno sledljivost koriščenja ukrepov.

Od leta 2021 imajo **platformo za interno komuniciranje, t.i. »Srečonet«**, ki je učinkovito pripomogla k večji informiranosti, povezanosti in seznanjenosti sodelavcev o aktualnem dogajanju v družbi.

...



Skrbnica je za NoviČnik izbrala objavo za dogodek na 8. marec, ki jo je objavila njihova predsednica uprave Romana Girandon.

V Loteriji vsako leto praznujejo 8. marec in pripravijo kakšen poseben dogodek. Doslej je bil dogodek vedno samo za ženski del ekipe, letos pa so povabili vse sodelavce (moške in ženske). Na letošnji dogodek so povabili pravljíčarko Anjo Štefan, ki je skozi pravljíce in pesmi predstavila teme enakosti, raznolikosti in vključenosti.

Mamice so prinesle tudi njene knjige, ki jih imajo doma, in jih je Anja Štefan podpisala in napisala posvetila njihovim otrokom.

Dogodek je bil zelo dobro sprejet :)

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