

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

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

SHRANITE SI DATUM	3
17. OKTOBER 2024 – VIRTUALNA DPP KAVA OB 13H	3
6. NOVEMBER 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	4
13. NOVEMBER 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	4
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	5
LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	5
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DPP	7
EVALVACIJA ZADOVOLJSTVA IMETNIKOV CERTIFIKATA S SISTEMOM CERTIFICIRANJA ZA LETO 2023	8
NOVOSTI V ZAKONODAJI	9
PRAVICA DO ODKLOPA	9
V SLOVENIJI JE VSEM ZAGOTOVLJENO PRAVNO VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO	12
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ	13
HR&M FESTIVAL – OSREDNJI KADROVSKI IN POSLOVNI FESTIVAL	13
ŠVEDSKA UVEDLA ZAKON, KI STARIM STARŠEM OMOGOČA, DA KORISTIJO DEL STARŠEVSKEGA DOPUST SVOJIH OTROK	14
VSE VEČ DELAVCEV IŠČE DELODAJALCE, KI JIM OMOGOČAJO DALJŠE ODSOTNOSTI	15
NARAVNA SVETLOBA IN RASTLINE V DELOVNEM OKOLJU	17
POLNI ZAGONA KOLESARIMO V SLUŽBO 2. - KOLESARJENJE PRI NIZKIH TEMPERATURAH	18
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	20
HIŠNI LJUBLJENČKI V PISARNI	20
LEK D.D. - HIBRIDNO DELO	22

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

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

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

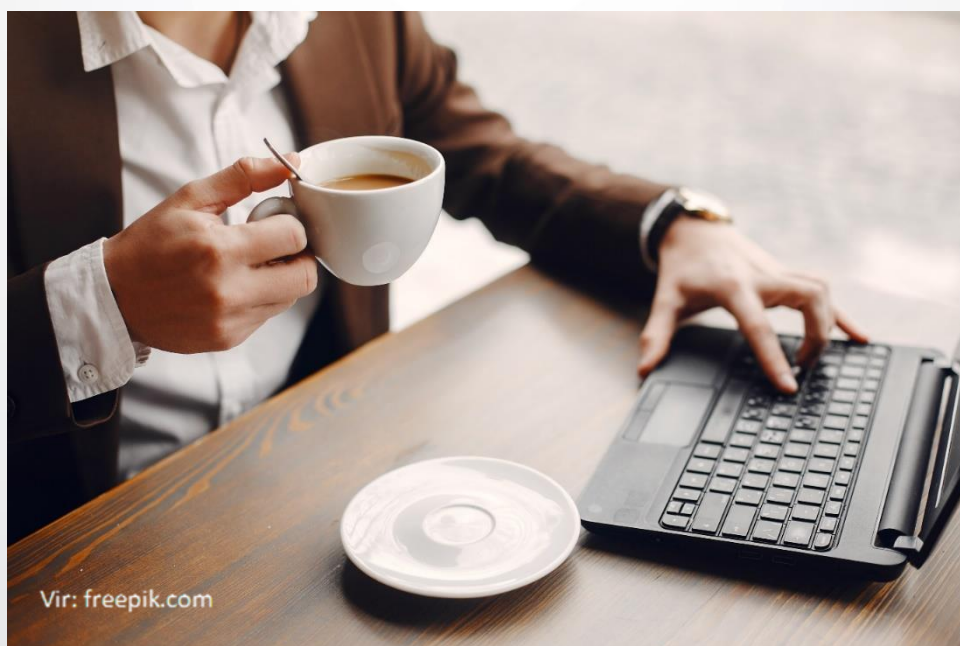
17. oktober 2024 – VIRTUALNA DPP KAVA ob 13h

Vljudno vas vabimo, da se nam pridružite na virtualni DPP kavi, ki bo potekala 17. 10. 2024 ob 13. uri. V uvodnem delu bomo predstavili novosti ter aktualne dogodke na področju certificiranja, osrednji del pa bo namenjen predavanju z naslovom **Spregledane koristi podpore zaposlenemu, katerega družina je "v krizi"**. Z nami bo Matej Zaplotnik iz Svetovalnega izobraževalnega centra MIT d.o.o., ki bo z nami delil uvide v obdobje, ko je družina zaposlenega v krizi in se starša ločujeta - podpora in skrb za zaposlenega starša v obdobju ločitve od partnerja. Starš, ki v obdobju ločitve od partnerja nima ustrezne podpore, je na delovnem mestu lahko veliko manj produktiven, veliko manj je tudi prisoten. Po predavanju bomo pogledali, kateri konkretni ukrepi so v okviru certifikata podjetjem in organizacijam na voljo za naslavljanje omenjene tematike.

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/tZAtf-CvrTluHNZ7YgtFkqrikW2ihgwDdn1v>



Vir: freepik.com

6. november 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/25058b8c>



Lokacija: preko spleta (ZOOM), **Trajanje izobraževanja:** od 9.00 do 13.00, **Cena:** Brezplačno
Informacije: spela@ekvilib.org

13. november 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 preko povezave: <https://www.1ka.si/a/eba512ff>



Lokacija: Ljubljana; **Trajanje izobraževanja:** od 9.00 do 14.30; **Cena:** 110 € brez DDV
Informacije: spela@ekvilib.org

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Letno srečanje imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje

25. in 26. septembra 2024 je v Laškem potekalo tradicionalno srečanje imetnikov certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec.

Sredino popoldne je bilo namenjeno delavnici *Utelesčenega vodenja*, kjer je **Aleš Kranjc Kušlan**, direktor Ekvilib inštituta, ki se v zadnjem času posveča tudi razvoju sistema graditve vodstvenih kompetenc in osebnostne rasti s pomočjo integralnega coachinga in umetnosti, udeležence vodil, da so se skozi telesno dimenzijo soočili z zaupanjem v skupinah ter spremembami.



Gibalnemu dogodku je sledilo večerno predavanje **Aleša Oblaka** z Univerzitetne psihiatrične klinike Ljubljana, ki je govoril o konceptu *podnebne anksioznosti* zaradi podnebnih sprememb.

Osrednji del srečanja se je odvijal v četrtek, dan smo začeli s temo *Spremembe in kako jih upravljati* in dvema predavanjema:

Kako in v koliki meri se naši možgani prilagajajo na spremembe: **Dr. Zvezdan**

Pirtošek, predstojnik Katedre za nevrologijo, Medicinska fakulteta in *Spremembe organizacijske kulture in vloga vodij:* **Katja Hleb**, Be Solutions



Sledila je okrogla miza z naslovom *Vloga skrbnikov certifikatov pri implementaciji ukrepov, organizacijski kulturi in spremembah*. Moderatorjema, **Petri Hartman in Gašperju Zakrajšku** iz Ekvilib Inštituta, so se pridružili skrbniki certifikatov DPP in DOD (Laila Lahmadi-Jelenič, **Agencija za trg vrednostnih papirjev**, Duša Lindtner, **Zavarovalnica Triglav, d.d.**, Doroteja Mlaker Krošel, **Aluminium Kety Emmi d.o.o.** in Luka Polutnik, **GateHub d.o.o.**) in slišali smo zelo zanimivo in produktivno debato z veliko idejami in dobrimi praksami.



Po kosilu in aktivnem predahu smo prisluhnili še aktualni temi oz. novosti na področju delovno pravne zakonodaje. **Darja Miklavčič**, odvetnica, Odvetniki Šelih & partnerji, o.p., d.o.o., nam je predstavila *Kako implementirati pravico do odklopa*.

Preden smo se razšli v četrtkovo popoldne, pa smo iskali *Pot iz neskončne krize* z antropologom dr. **Danom Podjedom**.



Skozi celoten dogodek nas je **Gibit d.o.o.** med aktivnimi odmori usmerjal v pravilno razgibavanje.



Foto: Sabina Poglajen

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.
- KIS, Kmetijski inštitut Slovenije
- Triglav Sladi, d.o.o.
- ISKRAEMECO, d.d.
- PROTECT INFRA d.o.o.



Novi imetniki osnovnega certifikata DPP:

- PROSIGNAL, d.o.o.



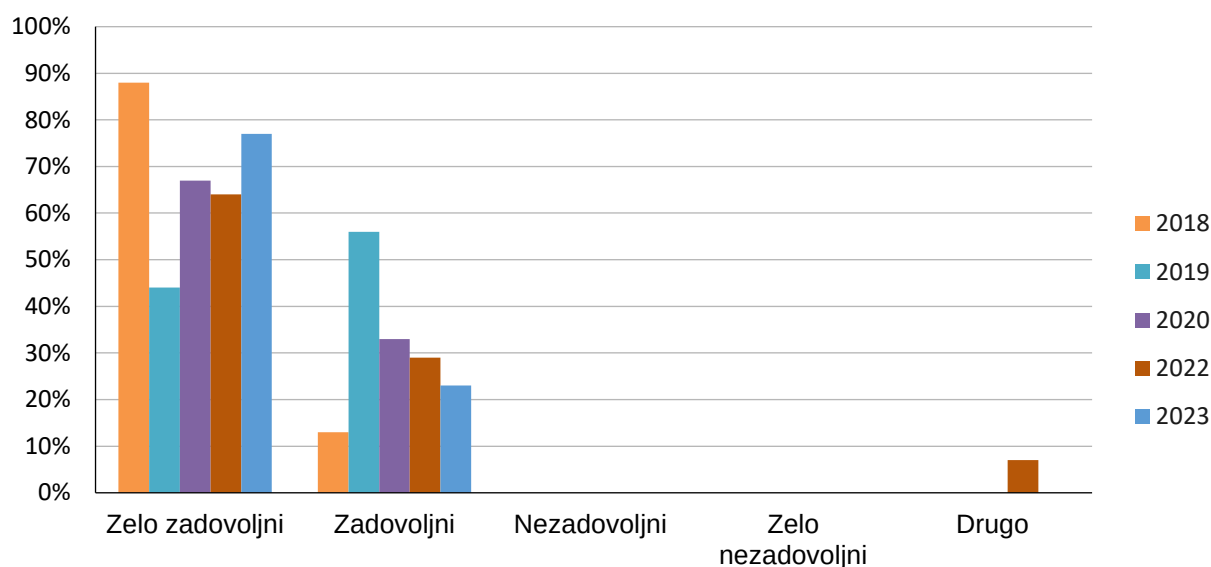
Novi imetniki polnega certifikata DPP:

- SCHENKER d.d.
- ARRIVA d.o.o.



Evalvacija zadovoljstva imetnikov certifikata s sistemom certificiranja za leto 2023

Kako ste zadovoljni s podporo Ekvilib Inštituta v postopku pridobivanja certifikata?



Ekvilib Inštitut kot nosilec postopka certificiranja Družini prijazno podjetje skuša svoje storitve in postopke izboljševati in v čim večji meri zagotoviti zadovoljstvo svojih uporabnikov. Čim lažji, do največje možne mere standardiziran postopek je pri tem ključen, saj naš namen ni s pretirano birokracijo in postopki obremenjevati podjetja, ampak želimo zagotoviti vso potrebno podporo, da se odgovorne osebe lahko posvečajo svojim zaposlenim in izvajanju ukrepov Družini prijaznega podjetja.

Iz tega razloga smo v letu 2024 enajsto leto zapored izvedli mnenjsko raziskavo, v katero smo vključili vsa podjetja, ki so imetniki osnovnega oziroma polnega certifikata DPP. Namen je poleg ugotavljanja zadovoljstva s posameznimi stopnjami postopka ugotavljati trende tekom let.

Evalvacija DPP 2023

NOVOSTI V ZAKONODAJI

Pravica do odklopa

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je novembra lani uzakonilo pravico do odklopa s sprejemom novele Zakona o delovnih razmerjih. **"Uzakonjena pravica do odklopa pomeni, da mora delodajalec zagotoviti, da ne posega v prosti čas delavca v času dnevnega ali tedenskega počitka, izrabe letnega dopusta ali druge upravičene odsotnosti z dela,"** so sporočili iz ministrstva, kjer so delodajalcem naročili, da morajo do 16. novembra 2024 sprejeti ustrezne ukrepe glede omenjene pravice, v nasprotnem primeru jih lahko doleti denarna kazen.



MDDSZ je delodajalcem naročil, da do jeseni 2024 sprejmejo ustrezne ukrepe glede pravice do odklopa ... Nekatera tuja podjetja so že uvedla politiko, da se 30 minut po koncu izmene delavcu izklopi elektronska pošta.



Delavec v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu.

Na ministrstvu pojasnjujejo, da se v praksi pogosto dogaja, da delavci odgovarjajo na sporočila, e-maile in klice. "Posledično z dopusta pridejo enako izgoreli, pod stresom in pod pritiskom. Nenehna dosegljivost vpliva tudi na zanemarjanje osebnih odnosov ter posledično na duševno zdravje delavcev. Zato smo pravico do odklopa vpisali v zakon, ki delodajalcem nalaga, da morajo v sodelovanju z zaposlenimi sprejeti ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa oziroma zagotoviti, da delavci ne bodo na voljo delodajalcu, kadar so na dopustu."

Na ministrstvu ob tem navajajo primere iz ostalih držav Evropske unije, kjer so konkretizirali pravico do odklopa.

"Podjetje Volkswagen je recimo leta 2011 uvedlo politiko, po kateri 30 minut po koncu izmene izklopi svoje strežnike elektronske pošte in jih ponovno zažene 30 minut pred začetkom naslednje izmene. Podjetje Daimler je uvedlo edinstveno funkcijo "Pošta na dopustu", ki zaposlenim omogoča, da med dopustom nastavijo samodejni odgovor na e-pošto, ki izbriše prejeto e-pošto in pošiljatelja obvesti o izbrisu. Če je zadeva nujna, se pošiljatelju posredujejo drugi kontakti," so zapisali na ministrstvu in dodali, da je **učinek take politike boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih ter prispeva k bolj zdravemu in produktivnemu delovnemu mestu.**

Še nekaj **dobrih praks**: Nemška avtomobilska družba BMW je uvedla smernice, ki zaposlene spodbujajo k spoštovanju lastne pravice do odklopa in pravice do odklopa sodelavcev.

Podjetje uporablja tudi tehnične ukrepe za preprečevanje pošiljanja sporočil, povezanih z delom, zunaj delovnega časa.

Francoska zavarovalnica AXA je uvedla politiko, ki omejuje z delom povezano elektronsko pošto in klice zunaj rednega delovnega časa. V zavarovalnici uporabljajo sistem za upravljanje elektronske pošte, ki zagotavlja, da zaposleni ne prejemajo službene elektronske pošte med 20. uro zvečer in 7. uro zjutraj ter ob koncih tedna.

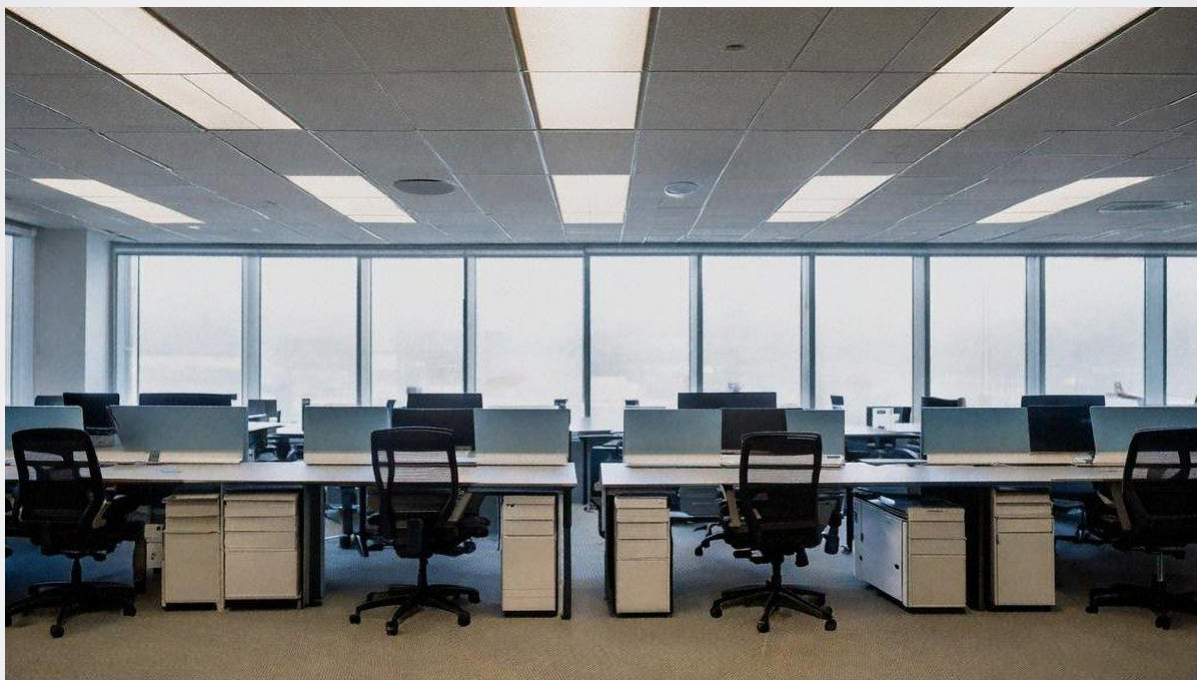


FOTO: Shutterstock

Francoska telekomunikacijska družba Orange je razvila celovito politiko pravice do odklopa, vključno s posebnimi ukrepi, kot so omejitev dostopa do službene e-pošte po delovnem času, omejitev pričakovanj, da so zaposleni na voljo za klice ali sestanke zunaj delovnega časa, in spodbujanje prožnih oblik dela.

Nemški razvijalec programske opreme SAP je uvedel ukrep, ki zaposlenim odsvetuje pošiljanje elektronske pošte ali odgovarjanje nanjo po 19. uri. Podjetje to politiko spodbuja z notranjimi kampanjami in s spodbujanjem vodij, da dajejo zgled.

Francosko kozmetično podjetje L'Oreal je uvedlo ukrep omejevanja prometa z elektronsko pošto zunaj delovnega časa in obvezna obdobja "digitalnega razstrupljanja", v katerih zaposlene spodbuja, da se popolnoma odklopijo od komunikacij, povezanih z delom.

Francoski velikan s področja digitalne transformacije in avtomatizacije upravljanja energije Schneider Electric je sprejel politiko prožnega dela, s katero spodbuja uporabo digitalnih



orodij za določanje meja delovne komunikacije. Uvedel je tudi obvezen čas odklopa med dopustom.

Švedski prodajalec pohištva Ikea je uvedel politiko, ki zaposlenim zagotavlja pravico, da se zunaj delovnega časa odklopijo od komunikacij, povezanih z delom. Politika se krepi z internim usposabljanjem in kampanjami za ozaveščanje zaposlenih.

Telekomunikacijsko podjetje Vodafone Espana pa je uvedlo celovito politiko digitalnega odklopa, ki vključuje omejitve komunikacije na delovnem mestu zunaj rednega delovnega časa in spodbuja uporabo alternativnih metod za vzpostavljanje stikov z zaposlenimi le v nujnih primerih.



Belgijci so spomladi 2023 dobili pravico do digitalnega odklopa. To pomeni, da imajo pravico, da so izven delovnega časa, še posebej ob nedeljah in praznikih, za delodajalca nedosegljivi. V skladu z novim zakonom so morala podjetja z več kot 20 zaposlenimi delavci skleniti pogodbo o pravici do nedosegljivosti izven uradnega delovnega časa.

Nenehna prisotnost prek pametnih naprav in tako rekoč stalno delo brez pravega počitka povzročata preveliko preobremenjenost in izgorelost.



Vir:

- <https://www.rtvsllo.si/slovenija/ministrstvo-za-delo-dopust-je-namenjen-pocitku-in-odklopu/717686>
- <https://www.24ur.com/novice/slovenija/pravica-do-odklopa.html>
- <https://www.24ur.com/novice/svet/katera-podjetja-bodo-morala-v-sklopu-novega-zakona-podpisati-pogodbo-do-nedosegljivosti-izven-uradnega-delovnega-casa.html>

V Sloveniji je vsem zagotovljeno pravno varstvo pred diskriminacijo



Ste žrtev ali pričča diskriminacije?

Pokličite nas na brezplačno številko **080 81 80** vsak dan od 10.00 do 12.00 ob sredah tudi od 15.00 do 18.00 ali nam pišite na **gp@zagovornik-rs.si**

Zagovornik načela enakosti vam lahko pomaga prepoznati diskriminacijo in na to opozori kršitelja. O vašem primeru lahko vodi postopek ugotavljanja diskriminacije ali pa vam nudi neodvisno pomoč v obliki svetovanja in pravne pomoči v drugih sodnih in upravnih postopkih, povezanih z diskriminacijo.

Ali veste, da imamo vsi značilnosti, zaradi katerih nas je zelo verjetno kdo že obravnaval slabše kot bi nas sicer? Imamo določen spol, določeno starost, etnično poreklo, smo morda določene vere, imamo invalidnost ali zdravstveno stanje ... In čeprav te lastnosti ne bi smele vplivati na naše možnosti in priložnosti, se to vseeno lahko zgodi. Zagovornik načela enakosti vsako leto prejme več sto prošenj za podporo in pomoč zaradi diskriminacije. A kaj sploh je diskriminacija? Kdaj Zagovornik lahko pomaga in kako?

Zagovornik načela enakosti Republike Slovenije je pripravil jedrnat odgovore na spodnji povezavi.



<https://mailchi.mp/b5ef378929ab/kako-pomagati-prijatelju-ki-je-diskriminiran?e=5c069346f7>



ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

HR&M Festival – Osrednji kadrovski in poslovni festival

HR & M Festival se je 17. 9. 2024 dogajal na Fakulteti za računalništvo in informatiko v Ljubljani. Festival je ponudil priložnost za nadgradnjo znanj o najnovejših trendih in tehnologijah na področju HRM - vpogled v uporabo UI na delovnem mestu, razvoj trajnostnih praks in gradnjo vključujočih delovnih okolij oz. vodenje z empatijo.

Na festivalu je sodeloval tudi **Ekvilib Inštitut** s temo HR in družbeno odgovorni certifikati v ESG trajnostnem poročanju ter z izkustvenim predavanjem *Uteleženo vodenje - razvoj vodstvenih kompetenc skozi somatično dimenzijo*. Udeležencem smo zastavili tudi spodnji dve vprašanji.

www.ekvilib.org

Kolikokrat ste med letošnjim dopustom pogledali službeno e-pošto:

A	B	C	D
Nikoli.	Redko.	Pogosto.	Vsak dan.

Ekvilib INŠTITUT

Družbeno odgovoren delodajalec

Prilagodljiva organizacija

www.ekvilib.org

Če bi lahko izbral-a dolžino delovnega časa, bi se odločil-a za:

A	B	C
7 urni delovni čas za 5% nižjo plačo	6 urni delovni čas za 10% nižjo plačo	9 urni delovni čas za 20% višjo plačo

Ekvilib INŠTITUT

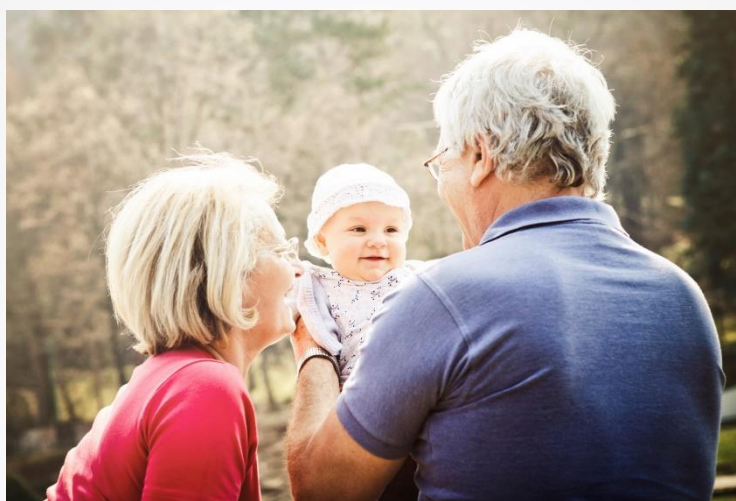
Družbeno odgovoren delodajalec

Prilagodljiva organizacija

Odgovori so se kar lepo porazdelili po vseh ponujenih možnih odgovorih, pri vprašanju *Če bi lahko izbirali dolžino delovnega časa*, se je največ udeležencev odločilo za 6-urni delovni čas za 10 % nižjo plačo. Pri vprašanju *Kolikokrat ste med letošnjim dopustom pogledali službeno e-pošto*, pa je s štirimi glasovi več zmagala možnost *Nikoli* pred možnim odgovorom *Vsak dan*. Obetavno, kajne?

Švedska uvedla zakon, ki starim staršem omogoča, da koristijo del starševskega dopust svojih otrok

V juliju 2024 je Švedska uvedla nov zakon, ki staršem dovoljuje, da del svojega plačanega starševskega dopusta prenesejo na stare starše v otrokovem prvem letu. Par bo lahko prerazporedil 45 dni skupnega 480-dnevnega nadomestila (vsak po 240 dni), medtem ko lahko mati ali oče samohranilec prepusti 90 dni. Ta korak je prišel 50 let po tem, ko je skandinavska država postala prva država, ki je uvedla plačan starševski dopust, ki si ga lahko razdelita oba starša.



Dati starejšim zaposlenim možnost, da vzamejo nekaj tednov plačanega dopusta, da bi pomagali svojim vnukom, ne zmanjša le pritiska na starše. Pomeni tudi, da starim staršem ni treba izbirati med tem, ali bodo podpirali svoje mlajše družinske člane, ali bodo nadaljevali z delom. Ko se delovna sila stara, je smiselno, da podjetja začnejo ponujati ugodnosti in spodbujati svoje najizkušenejše zaposlene, da ostanejo. (FOTO: Getty Images)



Peščica delodajalcev že ponuja neko obliko starševskega dopusta za svoje starejše delavce. Eno prvih podjetij, ki je to storilo v Združenem kraljestvu, je bilo, povsem primerno, Saga, ponudnik zavarovanj in počitnic za starejše od petdeset let. Leta 2021 so napovedali, da bodo njihovi zaposleni lahko vzeli teden dni plačanega dopusta za praznovanje rojstva vnuka.



Vir: <https://www.independent.co.uk/life-style/grandparent-leave-childcare-costs-sweden-maternity-b2574870.html>

Vse več delavcev išče delodajalce, ki jim omogočajo daljše odsotnosti

Delavci se vse bolj ozirajo po delovnih mestih v podjetjih, ki omogočajo daljšo, po možnosti plačano odsotnost z dela, kot je t. i. sabbatical oz. sobotno leto, kaže raziskava britanskega inštituta The Chartered Management Institute (CMI).

Kot kaže raziskava, ki jo navaja britanski The Guardian, možnost daljše odsotnosti z dela zagotavlja že 53 odstotkov organizacij oz. podjetij. Da to sploh ni mogoče, pa je odgovorilo 29 odstotkov menedžerjev. V javnem sektorju in človekoljubnih organizacijah je možnost daljše odsotnosti potrdilo 62 odstotkov vprašanih vodilnih, v zasebnem sektorju pa 44 odstotkov. Ob tem je raziskava pokazala, da mlajši direktorji v večji meri poudarjajo pomen možnosti daljše odsotnosti kot njihovi starejši kolegi.



Ukrep 1.11 Delovni čas po življenjskih obdobjih (sobotno leto oz. sabbatical) iz Kataloga ukrepov CDPD: Glede na obremenjenost zaposlenega z družinskimi oziroma zasebnimi obveznostmi (npr. izobraževanje na lastno željo, daljše zasebno potovanje), se lahko z njim sklene individualni dogovor o odsotnosti z delovnega mesta za obdobje, dalje od zakonsko določenih možnosti.



Podaljšana odsotnost traja več tednov, lahko pa tudi več kot leto dni, pogosto pa je povezana s potovanji po svetu, ki so pomemben cilj generacije milenijcev, ali željo po novih doživetjih ter veščinah in znanjih. Zaposleni tega časa ne uporabijo samo za pasivni počitek, temveč za raziskovanje različnih profesionalnih ciljev in možnosti, nekatera podjetja so to že prepoznala in skušajo na ta način zadržati ustvarjalne in kakovostne zaposlene, ki so izgoreli zaradi preveč dela. Npr. **Microsoft zvestim delavcem omogoča do osem tednov plačane odsotnosti.**

Kot še navaja Guardian, je nedavna raziskava Harvard Business Review pokazala, da omogočanje daljših počitnic eksponentno narašča, Adecco, največje svetovno podjetje za kadrovske storitve, ga je tudi opredelilo kot enega izmed petih največjih trendov na delovnem mestu.



Raziskovalci ugotavljajo, da podaljšana odsotnost z dela povečuje zadovoljstvo zaposlenih in prispeva k temu, da zaposleni ostajajo v obstoječih organizacijah in podjetjih.



V slovenskem podjetju **Mikro+Polo**, imetniku certifikatov DPP in DOD, ki dobavlja opremo za laboratorije, zaposlenim poleg drugih



ugodnosti ponujajo tudi **neomejeno število dni plačanega dopusta**. Po desetih letih ugotavljajo, da zaposleni povprečno letno izkoristijo dva dneva več dopusta, kot bi jim ga sicer pripadalo po zakonu. Generalni direktor Marko Podgornik Verdev je za STA pojasnil, da je razlika med mlajšimi in starejšimi sodelavci: *"Mlajši porabijo tudi deset dni več na leto, starejši pa tudi deset dni manj."* Ukrep ocenjuje kot uspešen, saj **zaposleni te možnosti ne izkoriščajo v škodo podjetja**. *"Osebnostno sem mnenja, da so zaposleni ljudje odrasle osebe, ki jim je več kot jasno, da se denar zasluži z delom in ne z dopustom. Tako moji sodelavci naš neomejen plačan dopust sprejemajo z vso odgovornostjo. Istočasno pa imamo pravilo, da dopust odobri sodelavec, ki te bo v času tvoje odsotnosti nadomeščal in z odobritvijo prevzema odgovornost za tvoje delo v času tvoje odsotnosti,"* je povedal.



Malo drugačen korporacijski video ...



Vir in več na: <https://www.rtv slo.si/gospodarstvo/vse-vec-delavcev-isce-delodajalce-ki-jim-omogocajo-dalje-odsotnosti/719587> in <https://cekin.si/zaposlitev/zaposleni/to-je-slovensko-podjetje-ki-zaposlenim-ponuja-neomejeno-stevilo-dopusta.html>

Naravna svetloba in rastline v delovnem okolju

V današnjem hitrem tempu življenja zaposleni preživijo večino svojega časa na delovnem mestu. Zato je ključnega pomena, da delodajalci ustvarijo zdrava delovna okolja, ki spodbujajo dobro počutje in produktivnost zaposlenih. Zdrava delovna okolja ne le izboljšujejo zadovoljstvo zaposlenih, temveč tudi povečujejo njihovo zvestobo in zmanjšujejo stopnjo absentizma.

Naravna svetloba in rastline v delovnem okolju lahko zelo izboljšajo razpoloženje in produktivnost zaposlenih. Delodajalci bi morali poskrbeti za čim več naravne svetlobe v pisarnah in delovnih prostorih ter vključiti žive rastline (ne umetnih, ki le nabirajo prah, ki lahko nato povzroča alergijske reakcije), ki ne le polepšajo prostor, temveč tudi izboljšajo kakovost zraka.



Foto: [Džungla Plants](#)



Naravna svetloba in rastline blagodejno vplivajo na delavce. Skupna skrb za rože lahko sodelavce tudi poveže. Prav tako so raziskovalci zaznali, da si zaposleni radi odpočijejo s pogledom na rastline.



Nekaj **rastlin, ki zelo učinkovito čistijo zrak okoli nas**: Spatifil, Zmajevce, Aglaonema, Gumovec, Zmajevka Dracaena Fragrans, Kodrasta praprotna ali bostonska praprotna, Taščin jezik, Aloe vera, Flamingovec, Zlatolistna palma, Benjamin, Čopasta zelenčica ...

Pri izbiri rastlin za pisarno je treba upoštevati svetlobne razmere v prostoru. Rastline, ki uspevajo na šibki svetlobi, kot so **taščini jeziki, zamije in pothosi, so odlična izbira za pisarne z minimalno naravno svetlobo**. Če je v pisarni veliko naravne svetlobe, lahko izberete tudi med rastlinami, kot so sukulente, kaktusi in hoye.

Še en pomemben dejavnik, ki ga je potrebno upoštevati, je nega, ki jo potrebujejo rastline. Nekatere rastline so bolj nezahtevne za vzdrževanje kot druge, zato je pomembno, da izberete rastline, ki ustrezajo urniku pisarniških delavcev. Na primer, **taščini jeziki in zamije so zelo enostavne za nego in zahtevajo minimalno zalivanje**.

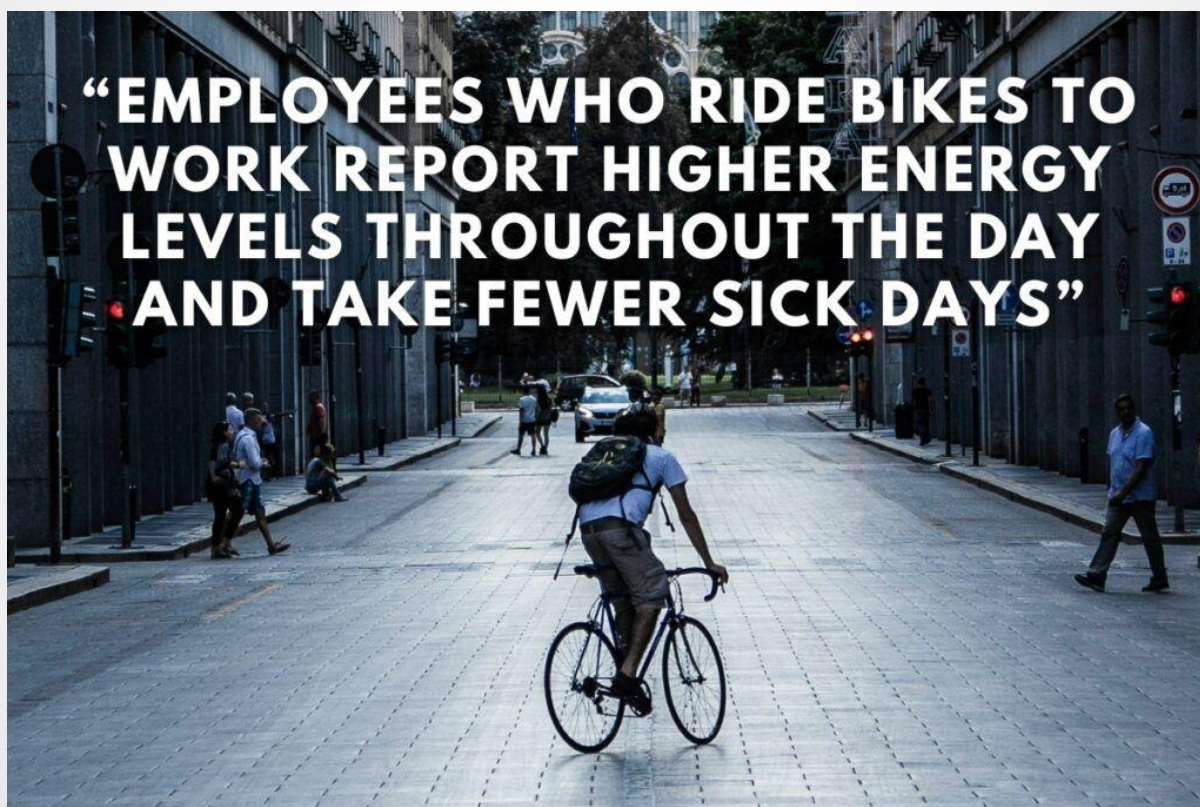
Viri: <https://www.dominvrt.si/roze-vrt/sobne-rastline/sobna-rastlina-roza-alergija-zrak.html> in <https://cekin.si/zaposlitev/zaposleni/zdrava-delovna-okolja-kako-ustvariti-prostor-ki-spodbuja-dobro-pocutje-zaposlenih.html> in <https://dzungla-plants.com/rastline-za-pisarne-blog/>

Polni zagona kolesarimo v službo 2. - kolesarjenje pri nizkih temperaturah

Polni zagona kolesarimo v službo je nacionalna pobuda za spodbujanje kolesarjenja in spreminjanja vsakodnevnih potovalnih navad. Nastala je v sklopu projekta LIFE IP CARE4CLIMATE v sodelovanju z Ministrstvom za okolje, podnebje in energijo, Inštitutom za politike prostora in Urbanističnim inštitutom Republike Slovenije.



Kolesarjenje je učinkovita alternativa avtomobilu in ima številne pozitivne učinke na počutje posameznikov, zmanjšuje negativne izpuste CO₂, zmanjšuje stroške goriva in parkiranja ter skrbi za naše zdravje.



Zagnanih kolesarjev nič ne ustavi! Preberite si nekaj nasvetov, kako se pripraviti na kolesarjenje v službo, ko se temperature gibljejo malo nižje.

Najprej najbolj samoumeven, a najbolj pomemben nasvet. **Oblecite oblačila, ki dihajo in ščitijo:** Pri kolesarjenju pri nizkih temperaturah je ključnega pomena, da se primerno oblečete. Izberite oblačila, ki dihajo, hkrati pa ščitijo pred hladnim vetrom.

Oblecite se »kot čebula«: Namesto, da nosite eno debelo jakno, raje izberite več plasti oblačil. Tako lahko bolje prilagajate temperaturo glede na spremembe vremena in intenzivnost

vožnje. Na primer, lahko začnete z majico, dodate flis ali softshell jakno ter na koncu še vetrno in vodoodporno jakno.

Topla glava in roke: Velik del toplotne izgube prihaja iz glave in rok, zato priporočamo da nadenete kapo (če niste ravno sveži od frizerja) in rokavice – lahko tudi dvojne.

Topla in suha stopala: Noge so med kolesarjenjem izpostavljene mrazu in vlagi, zato je pomembno, da nosite ustrezno obutev. Izberite čevlje, ki so topli in vodoodporni. Vedno pa imate lahko sabo tudi kakšen rezerven par nogavic.

Vidnost: Hitro nas lahko preseneti dež (ali celo sneg!), zato je pomembno, da na cesti ostanemo vidni. Sprednja in zadnja luč, ter odsevniki so vedno dobra ideja.

Redno vzdrževanje kolesa: Hladne temperature lahko vplivajo tudi na delovanje vašega kolesa. Predvsem bodite pozorni na tlak v pnevmatikah, saj se lahko zaradi mraza hitreje zniža. Redno preverjajte tudi stanje verige, zavor in prestav.

Ne pozabite, da je ključnega pomena tudi prilagajanje hitrosti in vožnje glede na vremenske razmere ter svoje sposobnosti.



Zamenjajte avtomobil za kolo in se polni zagona poženite v nov delovni dan!



Vir: https://polnizagona.si/?utm_source=siol&utm_medium=siol_advertorial_hyperlink&utm_campaign=polni_zagona&utm_term=advertorial#/nasvet/nasveti-za-kolesarjenje-pri-nizkih-temperaturah in <https://discerningcyclist.com/cycling-to-work-perks/>

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Hišni ljubljenci v pisarni

Časi se spreminjajo, kar je nekoč veljalo za nemogoče, je danes v nekem delovnem kolektivu stvar dogovora.



Ukrep 8.12 Hišni ljubljenci v organizaciji/podjetju iz *Kataloga ukrepov CDPP*: V izrednih primerih smejo zaposleni (za kratek čas) pripeljati na delo hišne ljubljence.



Vedno več delovnih organizacij zaposlenim omogoča, da na delovno mesto pripeljejo svojega psa. Gre za ukrep, ki s seboj prinaša številne pozitivne učinke. Kadar je z zaposlenimi na delovnem mestu prisoten pes, imajo občutek, da doživljajo manj stresa oziroma ga bolj učinkovito obvladujejo. Zaposleni poročajo, da se bolje počutijo, so bolj sproščeni in umirjeni. Ob prisotnosti psa je njihovo delovno zadovoljstvo višje, ukrep pa lahko pri njih okrepi občutek pripadnosti organizaciji. Raziskave kažejo, da psi v delovnem okolju spodbujajo tudi komunikacijo med zaposlenimi, piše dr. Eva Boštjančič, vodja Katedre za psihologijo dela in organizacije na ljubljanskem Oddelku za psihologijo.

Kljub številnim prednostim obstajajo omejitve, s katerimi se srečamo, ko želimo psom dovoliti vstop v organizacijo. Najpogostejše so fobije in strahovi zaposlenih ter alergije na pasjo dlako. Če so psi slabše vzgojeni ali če je hkrati v prostoru več psov, ki se skupaj igrajo, lahko motijo delovni proces. Zaradi različnih problemov, pomislekov oziroma tveganj, ki se pojavljajo kot posledica prisotnosti psov na delovnem mestu, so nekatere organizacije (kjer je manj dela s strankami in kjer ni potreben poslovni stil oblačenja) bolj odprte do vpeljave te metode kot druge. Preden na delovno mesto pripeljemo psa, moramo dobiti soglasje vodstva in sodelavcev ter vnaprej pripraviti jasna navodila, kako naj poteka sobivanje med zaposlenimi in psi.



Zaposleni v mariborskem podjetju Mikro+Polo, imetniku certifikatov DPP in DOD, lahko s seboj v službo pripeljejo (otroke in) živali. Z Društvom za

zaščito živali Maribor so izdali brezplačen priročnik s pravili za uvajanje psov v delovno okolje.



Zgoraj v Novičniku, na strani 15, si lahko pogledate njihov *Malo drugačen korporacijski video*, kjer predstavijo tudi »pasji« vidik službenega vsakdana.



Elmo, Majki, Scooby in Asja.

Zdravje in preventiva

Vsak lastnik mora poskrbeti za zdravje in dobro počutje svojega psa.

Pes naj bo ob prihodu na delovno mesto obvezno:

- ✓ Cepljen proti steklini po veljavnem programu.
- ✓ Cepljen proti kužnim boleznim (preventiva).
- ✓ Tretiran proti zunanjim in notranjim zajedavcem (bolhe, klopi, gliste ...).

V kolikor psička ni sterilizirana, naj v fazi gonitve ne prihaja na delovno mesto. S svojo prisotnostjo bo namreč zmedla ostale pse in nastala bo nepotrebna verižna reakcija.

V kolikor upoštevamo vse navede napotke in vodila, ima lahko prisotnost psov na delovnem mestu izredno pozitivne učinke na zaposlene in na celoten delovni proces.

Viri in več na:

<https://mikro-polo.si/2023/07/26/psi-na-delovnem-mestu/>

<https://psihologijadela.com/2022/01/21/pes-na-delovnem-mestu/>

Kar se je začelo kot odziv na krizo, je zdaj pot razvijanja novega delovnega modela in kulture. Sodelavci imajo izbiro dati prednost svojemu dobremu počutju in hkrati odgovornost, da se s preostalimi člani tima uskladijo in skupaj dosežejo kar največji vpliv.

Hibridno delo je delovni model, namenjen delavcem na delovnih mestih, katerih narava dela omogoča opravljanje dela na daljavo. Temelji na prepričanju, da čas, ki ga osebno preživimo skupaj, uravnotežen s prilagodljivostjo, spodbuja timsko delo, vključenost, pripadnost in osebno rast.

Hibridno delo delavcem omogoča, da svoje delovne naloge v določenem obsegu opravljajo izven delovnih prostorov delodajalca, in tako odpira več možnosti za organizacijo dela glede na prostorsko in časovno dimenzijo vsakodnevnega dela.

V hibridno delo so vključeni vsi redni in agencijski delavci, katerih delovna mesta ter narava dela omogoča delo na daljavo, ne da bi to vplivalo na učinek dela, operativni potek dela in sodelovanje.

Delavci, vključeni v hibridno delo, imajo možnost izbire med dvema različnima modeloma beleženja delovnega časa, tj. **model A** in **model B**.

Delavec se sam odloči o izbiri modela beleženja delovnega časa. Izbira modela je obvezna. Model A in model B beleženja delovnega časa vsak v svojem obsegu delavcem omogočata fleksibilno razporejanje delovnega časa skladno z zakonsko omejitvijo maksimalne dnevne delovne obveznosti, tj. do največ 10 ur v delovnem dnevu. Medtem ko je v modelu A skladno razporejanje delovnega časa odgovornost delavca, model B maksimalno dnevno delovno obveznost zamejuje tudi sistemsko.

Sodelavci vključeni v hibridno delo imajo možnost izbire med dvema modeloma beleženja delovnega časa:	
Model A	Model B
▪ Prilagodljivost glede načina , časa in kraja opravljanja dela.	▪ Prilagodljivost glede načina in kraja opravljanja dela.
▪ 8 ur na dan , ne glede na dejansko prisotnost, ob upoštevanju zakonskih omejitev.	▪ Natančno beleženje delovnega časa (največ 10 ur na dan – zakonsko določilo).
▪ Obvezna dnevna prisotnost ni definirana (usklajeno s timom, vodja je obveščen).	▪ Obvezen delovni čas (ponedeljek – četrtek od 9:00 do 15:00 in petek od 9:00 do 13:00).
▪ Ni viškov ali primanjkljajev ur.	▪ Presežki ur (omejen mesečni prenos).
▪ Možnost »prostega dne«.	▪ Koriščenje presežka ur v obliki prostega dne/ur.
▪ Fleksibilno kombiniranje dela na daljavo in dela v pisarni v istem dnevu.	▪ Fleksibilno kombiniranje dela na daljavo in dela v pisarni v istem dnevu ni mogoče.

Besedilo je pripravil Fikret Bašanović, skrbnik certifikata Družini prijazno podjetje in pooblaščenec za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v [Lek d.d.](#)

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
Dunajska cesta 159
1000 Ljubljana
t: 01 430 3751
e: certifikat@ekvilib.org

www.ekvilib.org