

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

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

SHRANITE SI DATUM	3
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	4
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	4
EKVILIB INŠTITUT POSTAL ČLAN <i>GOOD MARKET</i> PLATFORME	5
VIRTUALNA DPP KAVA	6
NOVOSTI V ZAKONODAJI.....	7
SODBA VRHOVNEGA SODIŠČA: ZNIŽANJE PLAČILA ZA POSLOVNO USPEŠNOST ZARADI BOLEZNI NEUTEMELJENO	7
DISKRIMINATORNA VPRAŠANJA ŽENSKAM NA RAZGOVORU ZA SLUŽBO: ALI IMATE DRUŽINO IN OTROKE?	9
PRAVICA DO ODKLOPA.....	10
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ.....	12
DELA PROSTI DNEVI V LETU 2025	12
ČAS ZA DELODAJALCA: KOLIKO UR NA DAN NAMENIMO DELODAJALCU?	13
5 NAPAK, KI JIH DELODAJALCI NAJPOGOSTEJE NAREDIJO PRI OBRAVNAVI TRPINČENJA (MOBBING/BULLYING) NA DELOVNEM MESTU	15
KITAJSKA ŽELI SPODBUDITI "NOVO KULTURO ZAKONSKE ZVEZE IN ROJEVANJA OTROK" - DO DRUŽIN PRIJAZNA DELOVNA MESTA.....	17
'KROŽNO GOSPODARSTVO NI UTOPIJA': NI SE TREBA ODREČI KAKOVOSTI ŽIVLJENJA	19
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	21
OBDAROVANJE OTROK ZAPOSLENIH – POMEMBEN SKLOP UKREPOV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	21

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

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

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

Predstavljamo vam časovnico Ekvilibovih dogodkov v letu 2025 po letnih časih:



- Zimsko-spomladanska **Virtualna kava DPP**.
- Spomladansko **Izobraževanje za notranje svetovalce** (10. 4. 2025, Zoom) in **Izobraževanje za notranje predavatelje** (17. 4. 2025, Ljubljana)
- Spomladanski **Novičnik DPP**.
- **Svečana podelitev certifikatov DPP** (14. 5. 2025, Ljubljana).
- Spomladansko-poletna **Mednarodna konferenca o družbeni odgovornosti** (junij 2025, Bled).
- Poletni **Novičnik DPP**.
- **Letno srečanje imetnikov certifikatov** (24. in 25. 9. 2025, Laško).
- Jesenski **Novičnik DPP**.
- Jesensko **Izobraževanje za notranje svetovalce** (6. 11. 2025, Zoom) in **predavatelje** (12. 11. 2025, Ljubljana).
- Jesensko-zimska **Virtualna kava DPP**.

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Novi imetniki certifikata Družini prijazno podjetje

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

Prijavitelj, ki je v postopku pridobivanja osnovnega certifikata DPP:

- Center za socialno delo Osrednja Slovenija - vzhod



Novi imetniki **osnovnega** certifikata DPP:

- ISKRAEMECO, d.d.
- KMETIJSKI INŠTITUT SLOVENIJE
- MINISTRSTVO ZA KMETIJSTVO, GOZDARSTVO IN PREHRANO
- PELINI d.o.o.
- PROTECT INFRA d.o.o.
- SLOVENSKE ŽELEZNICE, d.o.o.



Novi imetniki **polnega** certifikata DPP:

- Aluminium Kety Emmi d.o.o.
- EPILOG d.o.o.
- MIV SERVIS, d.o.o.



Ekvilib Inštitut postal član *Good Market* platforme

Ekvilib Inštitut je postal član **Good Market platforme**, ki **povezuje potrošnike s podjetji in blagovnimi znamkami, ki se osredotočajo na trajnostne in etične prakse**. Vizija platforme je spodbujanje pozitivnih sprememb v gospodarstvu, tako da podpirajo podjetja, ki so zavezana družbeni odgovornosti, ekološki trajnosti in pošteni trgovski praksi.

Poštena trgovinska praksa se nanaša na etične in transparentne načine poslovanja v trgovini, ki zagotavljajo pravično obravnavo vseh vpletenih strani. To vključuje:

1. Pravične cene: Kmetje in proizvajalci prejemaajo pravično plačilo za svoje izdelke, kar omogoča dostojno življenje.
2. Boljši delovni pogoji: Zaposleni v proizvodnji so obravnavani pravično, z dostojnimi plačami in varnimi delovnimi pogoji.
3. Ekološka trajnost: Spodbujanje trajnostnih praksi, ki zmanjšujejo škodljive vplive na okolje.
4. Podpora lokalnim skupnostim: Pomoč lokalnim gospodarstvom in skupnostim, s čimer se krepi njihov razvoj.
5. Transparentnost: Jasne informacije o proizvodnji in oskrbovalnih verigah, tako da potrošniki vedo, od kod prihajajo njihovi izdelki.

Skratka, poštena trgovinska praksa si prizadeva za pravično in etično trgovino, ki koristi tako proizvajalcem kot potrošnikom.



Virtualna DPP kava

17. oktobra 2024 smo se družili na jesenski virtualni DPP kavi.

Osrednji del spletnega druženja je bil namenjen predavanju z naslovom *Spregledane koristi podpore zaposlenemu, katerega družina je "v krizi"*. Z nami je bil Matej Zaplotnik iz Svetovalnega izobraževalnega centra MIT d.o.o., ki je 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 smo si pogledali, kateri konkretni ukrepi so v okviru certifikata podjetjem in organizacijam na voljo za naslavljanje omenjene tematike.

Pdf predstavitev predavanja [TUKAJ](#).

Spregledane koristi podpore zaposlenemu, katerega družina je "v krizi"



Četrtek, 17. 10. 2024



Posnetek oktobrske Virtualne DPP kave si lahko pogledate na povezavi spodaj:

https://us02web.zoom.us/rec/share/fhWgK547x7kRQcWM5pCaFcVQYNfTc1qt7iZokF2YcHXNwQXmbyskQOwBdgvYEGDy.6_R8Zu4xLZu0uRqh

Passcode: 2H3XH55.

NOVOSTI V ZAKONODAJI

Sodba vrhovnega sodišča: Znižanje plačila za poslovno uspešnost zaradi bolezni neutemeljeno

Vrhovno sodišče je v delovnem sporu prvič vsebinsko odločalo o vprašanju plačila za poslovno uspešnost oziroma božičnice, pri tem pa presodilo, da znižanje plačila za poslovno uspešnost zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ni bilo utemeljeno.



"Plačilo z naslova poslovne uspešnosti tako predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja praviloma vseh delavcev pri delodajalcu, in ne individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja družbe," so zapisali na sodišču.



Vrhovno sodišče je sporočilo, da so odločali o zadevi, v kateri je tožnica od nekdanjega delodajalca zahtevala razliko plačila za poslovno uspešnost za leti 2020 in 2021. Delodajalec pri tovrstnih izplačilih ni upošteval obdobj, ko je bila tožnica odsotna z dela zaradi bolezni, tako da ji je izplačal zmanjšane zneske poslovne uspešnosti, in sicer ob upoštevanju obdobja njene bolniške odsotnosti v posameznem letu. To je izhajalo tudi iz meril za plačilo poslovne uspešnosti v podjetniški kolektivni pogodbi.

Vrhovno sodišče je v tem primeru med drugim opozorilo na posebno naravo plačila za poslovno uspešnost kot ene od zakonskih možnosti nagrajevanja delavcev. V nasprotju z delovno uspešnostjo, ki se določa glede na gospodarnost, kakovost in obseg opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, **je plačilo za poslovno uspešnost vezano na uspešnost poslovanja družbe kot celote**. Ta je sicer odvisna od številnih drugih dejavnikov, ne le od kakovosti ali celo zgolj obsega opravljenega dela delavcev.



Vir: freepik.com

Čeprav zakon o delovnih razmerjih delodajalcu ne nalaga niti obveznosti plačila za poslovno uspešnost niti minimalnega zneska tega plačila, je sodišče poudarilo, da delodajalca zavezuje prepoved diskriminacije iz tega zakona. **V skladu z zakonsko določbo mora delodajalec pri plačilu za poslovno uspešnost delavcem zagotoviti enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine, med katere spada tudi zdravstveno stanje delavca.**

"Ni nedopustno, da se pri določitvi kriterijev za priznanje in višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu, vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna," so poudarili na sodišču.

V obravnavanem primeru so bili po navedbah sodišča izpolnjeni vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije: "Tožnica je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost obravnavana manj ugodno, razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani, to je z njenim zdravstvenim stanjem, pri tem pa so bili tožnica in delavci, ki so prejeli višje plačilo za poslovno uspešnost, v primerljivi situaciji."

Na to problematiko je v preteklosti že opozoril tudi zagovornik načela enakosti Miha Lobnik. Kot so sporočili iz njegovega urada, je tovrstno diskriminacijo ugotovil v 17 zadevah, v obravnavi pa ima še osem zadev, v katerih zaposleni zatrjujejo slabšo obravnavo pri izplačilu božičnic zaradi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja, nosečnosti, starševstva, invalidnosti.

Na upravnem sodišču pa je trenutno v obravnavi pet primerov, v katerih tožniki nasprotujejo odločbam glede diskriminacije pri izplačilu božičnice.



“

»Tako kot smo pri Zagovorniku rekli v vseh naših tovrstnih primerih, so tudi vrhovni sodniki poudarili, da odsotnost z dela zaradi katere izmed osebnih okoliščin zaposlenih, kot so zdravstveno stanje, invalidnost, nosečnost in starševstvo, ne sme biti razlog za to, da bi zaposleni prejeli nižjo božičnico. Ko se to zgodi, je tudi po oceni vrhovnih sodnikov to diskriminacija« se je na odločitev vrhovnega sodišča odzval Miha Lobnik.

”

Vir: <https://www.rtvsl.si/slovenija/sodba-vrhovnega-sodisca-znizanje-placila-za-poslovno-uspesnost-zaradi-bolezni-neutemeljeno/723187>

Diskriminatorna vprašanja ženskam na razgovoru za službo: Ali imate družino in otroke?

"Ali imate družino in otroke?" To vprašanje je na enem izmed državnih zavodov kandidatko za zaposlitev direktorica vprašala kar dvakrat. Ni bila izbrana. Zaradi neprimernih vprašanj se je odločila za tožbo. Brezplačno jo bo zastopal zagovornik načela enakosti, saj so taka vprašanja na razgovorih za zaposlitev zakonsko prepovedana.



"Zakon o delovnih razmerjih izrecno prepoveduje, da na razgovoru za zaposlitev sprašuješ kandidata glede njegovega družinskega stanja oziroma načrtovanja družine, tako da je to nezakonita praksa. Pozivam vse delodajalce, da se tega držijo," je dejal državni sekretar na ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Dan Juvan.



"Ko je protestirala, so ji rekli, da to ni več formalni del intervjuja, vendar se je njej to zdelo nesprejemljivo, zato se je obrnila na zagovornika in v postopku smo dobili tudi potrdila v tej ustanovi, da so res tako ravnali," je pojasnil zagovornik načela enakosti Miha Lobnik.

(Foto: Pixabay)



Zakon je v takem primeru jasen, pravijo na pristojnem ministrstvu, na katerem konkretnega primera ne poznajo, a taka vprašanja na razgovore ne spadajo.

Sindikati so ugotovili, da je podobnih primerov veliko. *"Leta 2022 smo naredili lastno anketno raziskavo. Skoraj četrtna vprašanih, izključno ženske, je navedla, da jih je delodajalec na razgovoru že vprašal o načrtovanju družine. Takrat smo tudi ugotovili, da so ženske v povprečju*

pogostejše žrtve kršitev delavskih in socialnih pravic," je pojasnila predsednica sindikata Mladi plus Mojca Žerak. Lobnik je dodal, da raziskave kažejo, da je to v Sloveniji kljub drugačni zavezi pred leti spet postala praksa. *"Zdi se nam zelo pomembno, da se v družbi začnemo pogovarjati o tem problemu."*

Pristojni inšpektorat je zaradi tega samo letos prejel že 41 prijav. Juvan je ob tem spomnil, da niso samo ženske tiste, ki prevzemajo skrb za otroka. *"Oče lahko uveljavlja 260 dni starševskega dopusta, tako da je skrb za otroke v družini razporejena in nikakor ni samo na strani žensk."*

Vir: <https://www.rtvlo.si/slovenija/diskriminatorna-vprasanja-zenskam-na-razgovoru-za-sluzbo-ali-imate-druzino-in-otroke/728345>

Pravica do odklopa

Slovenija je ena izmed prvih držav, ki je lani novembra uzakonila pravico do odklopa – to 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. Delodajalci so morali ustrezne ukrepe glede pravice do odklopa sprejeti do 16. novembra 2024.

Pravica do odklopa (v različnem obsegu) je ob Sloveniji urejena še v naslednjih EU državah: Belgiji, Franciji, Grčiji, Italiji, Portugalski, Slovaški, Španiji, Nizozemski in Hrvaški.



"Zakaj sploh pravica do odklopa? Pravica do počitka je temeljna pravica vseh zaposlenih in je stara vsaj toliko, kot je dolg osemurni delavni čas. Včasih je veljalo, da je osem ur namenjenih delu, osem ur spanju, osem ur pa prostemu času. V 21. stoletju smo si teh zadnjih osem ur začeli krasti," je povedal minister Luka Mesec.



Delodajalec in delavec morata natančno določiti čas, v katerem mora biti delavec na razpolago. Izven določenega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu. Ukrepi, ki jih lahko izvaja delodajalec z namenom zagotavljanja pravice do odklopa, so primeroma lahko naslednji:

1. Tehnične narave:

– primeroma: lahko se izklopijo strežniki elektronske pošte; preprečuje se pošiljanje in prejemanje sporočil; dodaja se vsebina k sporočilu, ki vsebuje pouk glede pravice do odklopa (npr. da se delavec ni dolžan odzvati na prejeto sporočilo v času odklopa ter da zaradi tega ne more utrpeti sankcij); izbriše se e-sporočila, ki so poslana izven določenega časovnega okvirja s povratnim sporočilom pošiljatelju, da je bilo sporočilo izbrisano itn.;

– gre za ukrepe, katerih tehnična izvedba je na strani delodajalca ali za ukrepe, ki jih izvede zaposleni sam (vklop nastavitvev samodejnih odgovorov na e-pošto); vzpostavitev sistema nadzora, ki prepozna, ali delavec spoštuje pravico do odklopa in druge obveznosti, s katerimi se zagotavlja, da se delavci odklopijo od delovnega procesa itn.

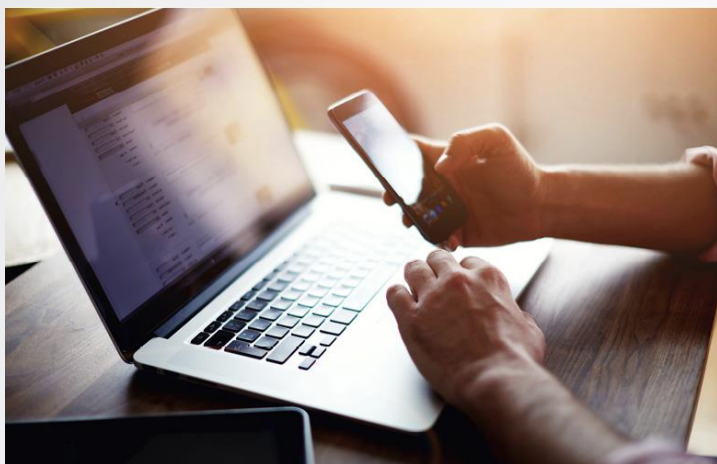
2. Usposabljanje vodij, posredovanje navodil vodjem (naj izven delovnega časa ne vzpostavljajo stikov glede delovnih nalog z zaposlenimi, naj dajejo zgled odklopa od komunikacij, povezanih z delom).

3. Dajanje navodil zaposlenim o upoštevanju ukrepov, pri čemer je smiselno, da se delodajalec sklicuje na obveznost delavca, kot je določena v 34. členu ZDR-1 (upoštevanje delodajalčevih navodil), vključno s pojasnilom, da uresničevanje pravice do odklopa za delavca ne sme imeti negativnih posledic.

4. Izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pomenu pravice do odklopa (vidik varnosti in zdravlja pri delu, varovanje delavca pred psihosocialnimi tveganji ...).

5. Izrecna prepoved opravljanja dela v času počitka, razen v izjemnih primerih.

Novela zakona določa **sankcije za primere nespoštovanja pravice do odklopa**. Predvidene so sankcije v višini od 1.500 do 4.000 evrov za delodajalca (pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost), dodatno pa tudi globo v višini od 150 do 1.000 evrov za odgovorno osebo delodajalca pravne osebe. Za manjšega delodajalca je predpisana globa od 300 do 2.000 evrov, za delodajalca posameznika je predpisana globa od 150 do 1.000 evrov. Inšpektorat bo v prvih mesecih izdajal le opozorila.



Med najpogostejše posledice nenehne dosegljivosti sodijo utrujenost, izgorelost, stres, nezmožnost regeneracije, nezadosten počitek, motnje spanja, zaskrbljenost, pa tudi glavoboli, težave z vidom in kostno-mišična obolenja. (Foto: Depositphotos)



**Dr. Dan Podjed o odklopu: »POSTALI SMO DIGITALNI
TLAČANI.«**



Viri:

- <https://www.24ur.com/novice/slovenija/pravica-do-odklopa-delodajalci-morajo-ukrepe-sprejeti-do-16-novembra.html>
- [Iz SVETA: Dan Podjed o odklopu | Slovenija | 24ur.com](https://www.24ur.com/slovenija/iz-sveta-dan-podjed-o-odklopu)
- <https://glasgospodarstva.gzs.si/kako-doseci-ustrezno-ravnovesje-med-delovnim-in-zasebnim-casom/>

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Dela prosti dnevi v letu 2025

Naj tudi letos končamo leto z modrim družbeno odgovornim rekom, da je občasen počitek najbolj zdrava poslovna ideja in za to lahko poskrbite v naslednjih dela prostih dneh novega leta. Prazniki v letu 2025, ki so hkrati dela prosti dnevi, so razporejeni tako, da jih je deset med tednom, trije pa padejo na konec tedna.

- 
- 1. JANUAR: NOVO LETO (SREDA)
 - 2. JANUAR: NOVO LETO (ČETRTEK)
 - 21. APRIL: VELIKONOČNI PONEDELJEK
 - 1. MAJ: PRAZNIK DELA (ČETRTEK)
 - 2. MAJ: PRAZNIK DELA (PETEK)
 - 25. JUNIJ: DAN DRŽAVNOSTI (SREDA)
 - 15. AVGUST: MARIJINO VNEBOVZETJE (PETEK)
 - 31. OKTOBER: DAN REFORMACIJE (PETEK)
 - 25. DECEMBER: BOŽIČ (ČETRTEK)
 - 26. DECEMBER: DAN SAMOSTOJNOSTI IN ENOTNOSTI (PETEK)

Čas za delodajalca: koliko ur na dan namenimo delodajalcu?

Avtorica besedila je **prof. dr. Eva Boštjančič**, vodja katedre za psihologijo dela in organizacije na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, objavljeno na www.psihologijadela.com, 15. 11. 2024

V sodobnem delovnem okolju je vprašanje ravnovesja med pravicami in odgovornostmi zaposlenih vedno bolj aktualno. Delovni čas predstavlja del dneva zaposlenega, ko naj bi se aktivno ukvarjal s svojimi delovnimi nalogami, pustil družinske zadeve in podobno doma, šef pa naj bi ga v zameno "nagradil" z nekim finančnim nadomestilom. Pa je temu res tako? So zaposleni na delovnem mestu res še aktivno prisotni ali bolj kot ne samo še formalno?



*Ko govorimo o času, ki ga namenimo delodajalcu (angl. company time), gre za poseben dogovor, kjer menjamo naš čas, znanje in energijo za plačilo. Ta čas, ki ga preživimo v službi, je bistveno več kot le fizična prisotnost ali izpolnjevanje minimalnih zahtev. Naša odgovornost je, da v tem času damo delodajalcu tisto, za kar smo bili zaposleni: našo zbranost, predanost, strokovnost in izkušnje. **Naša obveznost je**, da delamo v skladu s pogodbo in delovnimi nalogami, da sledimo ciljem organizacije ter da uporabljamo svoje sposobnosti v polni meri.*

Na drugi strani imamo tudi **pravice**. Kot zaposleni imamo pravico do poštenega plačila za naše delo, do varnih delovnih pogojev, do spoštovanja delovnopravne zakonodaje, pravico do odmora (tudi pravico do odklopa), dopusta in prostega časa. Tudi v tem času, ko se trg dela spreminja in se delovni pogoji izboljšujejo, se moramo zavedati, da imamo pravico reči ne, ko gre za naloge, ki presegajo dogovorjeno ali kršijo naše pravice.

Vse več zaposlenih se oglašča glede svojih pravic, kar je pomembno in potrebno, a obenem pogosto **zmanjšuje občutek odgovornosti**. V praksi se srečujem z vedno novimi primeri, ko zaposleni med delovnim časom opravljajo zasebne naloge, pogosto na račun učinkovitosti in kakovosti svojega dela. Primer, ko prevajalec v javni upravi uporablja prevajalsko orodje (npr. DeepL) za prevajanje uradnih dokumentov. Delo opravi stokrat hitreje, učinkoviteje in tako mu ostane čas, ki pa ga raje porabi za prevajanje televizijske nanizanke za svoj s.p.. Torej izkorišča čas, ki bi moral biti namenjen delodajalcu, za svoje dodatno delo.



Opazam, da zaposleni vse pogosteje uporabljajo delovni čas za aktivnosti, ki sodijo v njihov prosti čas.



Nadalje, mamica, ki med delovnim časom išče ideje za otrokov rojstni dan ali **trgovski potnik, ki v službenem času po Pokljuki išče jurčke**, namesto da bi bil osredotočen na delo, so samo nekateri primeri, kako se danes neprimerno prepletata delo in prosti čas. Opazam, da zaposleni vse pogosteje uporabljajo delovni čas za aktivnosti, ki sodijo v njihov prosti čas – organiziranje rojstnodnevnih presenečenj, obisk frizerskega salona, nakupovanje novega avtomobila ali pa spletno iskanje novega pomivalnega stroja.

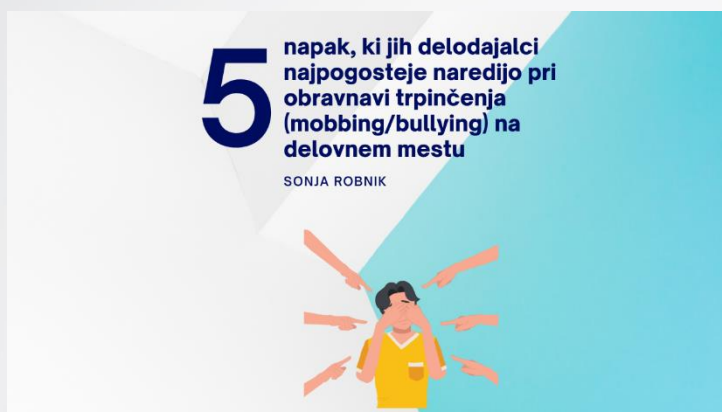
Pri tem pa pozabljamo, da je naš čas, ki ga preživimo v službi, **plačan**. Plačilo ni nadomestilo le za našo prisotnost, ampak za to, da svoje naloge opravimo najbolje, kot znamo, z vsemi znanji in veščinami, ki smo si jih skozi leta nabrali. Ta prepletanje osebnega življenja z delovnimi obveznostmi v času, ki je namenjen delu, pa vedno bolj krši osnovni dogovor med zaposlenim in delodajalcem. “Company time” vedno bolj postaja “Me time”.

Čeprav je fleksibilnost pomembna in prinaša prednosti za obe strani, je nujno, da se zavedamo, da **delo zahteva odgovornost**. Delodajalec nas plačuje, da v tem času delamo in uporabljamo svoja znanja, spretnosti ter pretekle izkušnje v polni meri. Prosti čas pa je namenjen hobijem, druženju in skrbi za domače gospodinjstvo. Našteto pa nima mesta med našimi delovnimi urami. Zato je skrb za **ravnovesje** med pravicami in odgovornostmi zaposlenih ključno. Samo tako lahko ohranimo medsebojno zaupanje med zaposlenim in delodajalcem in le tako lahko dolgoročno uspešno sodelujemo.

Vir: Čas za delodajalca: koliko ur na dan namenimo delodajalcu? – PSIHOLOGIJA DELA

5 napak, ki jih delodajalci najpogosteje naredijo pri obravnavi trpinčenja (mobbing/bullying) na delovnem mestu

Avtorica besedila je **dr. Sonja Robnik**, strokovnjakinja za nasilje na delovnem mestu, [LinkedIn](#), objavljeno 9. 11. 2024.



Včasih me delodajalci vprašajo, kaj delajo narobe, da so odnosi v njihovi organizaciji tako slabi, da to vpliva na vse: na produktivnost, enormno fluktuacijo kadra, številne bolniške odsotnosti, pa tudi na ugled. Ko stvari pogledamo malo bolj podrobno, ne redko vidimo, da imajo v kolektivu nekoga, ki praktično nemoteno izvaja trpinčenje (mobbing/bullying).

Kaj torej delajo narobe, da mobbing/bullying/trpinčenje sploh zacveti?

Prva – po mojih izkušnjah najpogostejša – napaka je, da ne prepoznajo slabih vodij in jim celo omogočajo karierni vzpon. Storilci namreč najpogosteje prihajajo iz vrst nadrejenih. Nekdo, ki vlada s strahovlado, na vodstvenem ali vodilnem mestu nima kaj iskati. Nekdo, ki je dominantno-submisiven tip (dominanten po položajni lestvici navzdol, podrejen po lestvici navzgor) tudi ne. Ravno tako na takšnem mestu nima kaj iskati nekdo, ki vse prepušča inerciji in naključju. Prva stvar, ki jo torej lahko naredijo delodajalci, je, da na vodstvene in vodilne položaje imenujejo kompetentne ljudi. Kompetentne tako na področju stroke, še zlasti pa tudi veščin dela z ljudmi.

Druga napaka je, da premalo vlagajo v ohranjanje dobrih odnosov. Tudi na področju nasilja velja reklo, da je preventiva boljša kot kurativa. So ljudje pod nenehnim stresom zaradi kratkih rokov, premalo kadra, slabega vodenja, prehitrih sprememb, ki jih niso uspeli usvojiti? Odličen recept za katastrofo. Ko smo pod stresom, ni čelni reženj možganov tisti, ki ima nadzor. Pozabimo torej na to, da takrat v polni meri izrabljamo višje kognitivne funkcije, smo ustvarjalni in racionalni. Pod stresom smo v načinu preživetja – kako razumevajoči, podporni, sočutni, kolegijski ipd. mislite, da smo v takšnem stanju do drugih ljudi? Seštejmo ena in ena in dobimo odlično podlago za nastanek konfliktov. Ti pa so v večini primerov izvorni greh, ki vodi v trpinčenje (mobbing/bullying).

Kaj delajo narobe, ko v kolektivu ni vse, kot bi moralo biti?

Tretja – na podlagi moje prakse – najpogostejša napaka se zgodi, ko je vsem jasno, da se v kolektivu dogaja nekaj, kar vodi v nezadovoljstvo, strah, sovražnost, izločanje, bolniške odsotnosti ... Takrat si delodajalci ne tako zelo redko zatiskajo oči, češ, se bodo že zmenili med sabo. Velika novica: ne bodo se – če bi se znali, bi se namreč že. Ko smo še v fazi konflikta, je še čas, da se vsi vpleteni usedejo za mizo, razkrijejo karte in najdejo rešitev. Tukaj je mediacija

lahko odlična metoda, da spet vzpostavimo ravnovesje. Tudi supervizija lahko pomaga. Ne pomaga pa, če ne naredimo nič in tiho ždimo v ozadju ter upamo, da se bo težava rešila sama od sebe.

In kaj delajo narobe pri obravnavi?

Četrta - *in po mojem mnenju največja napaka – je, da odkrito ščitijo storilca, še zlasti, če prihaja iz vrst menedžmenta. Razlogov za tak pristop je veliko – od tega, da vrana vrani ne izključe oči, do tega, da menijo, da je storilec za organizacijo tako nepogrešljiv, da bo brez njega propadla. Pa je res? Poglejmo si malce številke: kolektiv desetih ljudi. V njem ena žrtev, en storilec. Pa trije takšni, ki storilcu stojijo ob strani in so tudi sami dejavno vpeti v to umazano igro. Pa dva takšna, ki sta zaradi dogajanja močno prestrašena in dva ignorantska, češ, dokler se ne dogaja meni, me ne zanima, in en, ki dogajanja psihološko ne prenese, zbolí ter je bolniško odsoten. Koliko ljudi torej polno dela v tem kolektivu? Žrtev in storilec zagotovo ne – prva se ukvarja s svojim preživetjem, drugi s tem, kako bi ji zagrenil življenje. Tudi trije storilčevi podporniki veliko časa namenijo spletkarjenju in ustvarjanju sovražnega okolja za žrtev. Tista dva prestrašena sta v načinu preživetja (torej v stresnem odzivu boj, beg ali otrpnjenje) – berite: ukvarjata se s sabo, ne z delom. Delata tista dva ignorantska? Bolj malo verjetno, ker jima je že v osnovi verjetno mar samo za njuno dobrobit. Tisti, ki je zbolel, pa tudi niti v mislih niti v dejanjih ni pri delovnih nalogah.*

Retorično vprašanje: kako dragocen je torej storilec za organizacijo, če ljudem naokrog sebe onemogoča, da bi opravljali svoje delo?

Peta *izmed palete možnih napak je ta, da do obravnave sploh ne pride. Kljub vsem zakonskim obvezam, krasno spisanim internim aktom o postopkih prijave in obravnave kakršnega koli nasilja, se ne zgodi nič. Žrtev vloži prijavo, potem pa čaka in čaka in čaka. Vmes pa išče načine preživetja v tem zatohlem in gnilem okolju. Dlje časa kot to traja, višjo ceno plačuje. Trpinčenje (mobbing/bullying) škoduje njenemu zdravju – tako telesnemu kot duševnemu, škoduje njenemu kariernemu razvoju, škoduje njenemu ekonomskemu položaju. Z eno besedo: jo uničuje.*

Kaj delajo v delovnih okoljih, kjer trpinčenja (mobbing/bullying) ni, drugače?

Predvsem:

- *veliko vlagajo v dobre odnose*
- *zaposlene učijo konstruktivno reševati konflikte*
- *če pride do nasilja, ukrepajo hitro in pravično*
- *zaposlene ozaveščajo o trpinčenju (mobbing/bullying), spolnem nadlegovanju, nadlegovanju, nasilju tretjih oseb*
- *zaposlene spodbujajo, da prijavijo primere nasilja in nadlegovanja*
- *imajo sprejete (in jih tudi izvajajo) učinkovite ukrepe za preprečevanje in obravnavo vseh vrst nasilja in nadlegovanja*

Kitajska želi spodbuditi "novo kulturo zakonske zveze in rojevanja otrok" - do družin prijazna delovna mesta

Kitajska vlada je letos jeseni predstavila nove smernice za izboljšanje ukrepov načrtovanja družine in starševstva, s čimer želi povečati število rojstev po dveh zaporednih letih upadanja prebivalstva. Glede na uradne statistike je število prebivalcev Kitajske lani upadlo za 2,75 milijona ali 0,2 odstotka na 1,409 milijarde ljudi, s čimer je najbolj poseljena država na svetu postala Indija. Glavna razloga za upad prebivalstva sta zmanjševanje števila žensk v rodni dobi in vse manjša pripravljenost parov za rojstvo otrok.



Foto: EPA

Da bi preobrnila trend, je kitajska vlada pozvala lokalne oblasti v provincah k prizadevanjem za "izgradnjo nove kulture zakonske zveze in rojevanja otrok", kar naj bi dosegli s širjenjem pozitivnih pogledov na poroko, rojstvo otrok in družino, spodbujanjem poroke in rojstva otrok v primerni starosti ter zagovarjanjem deljene odgovornosti za vzgojo otrok med pari.

Med predlaganimi ukrepi je **izboljšanje sistema porodniškega dopusta**, kjer se od lokalnih oblasti pričakuje, da bodo zagotovile izvajanje zakonsko določenih porodniških odsotnosti, vključno z materinskim dopustom, očetovskim dopustom in starševskim dopustom.

Na Kitajskem se trajanje porodniške odsotnosti razlikuje od pokrajine do pokrajine, vendar imajo po zakonu vse ženske pravico do najmanj 98 dni oziroma 14 tednov porodniškega dopusta. Tudi očetovski dopust se razlikuje glede na pokrajino in lahko traja od sedem pa do 30 dni. Kot piše China Daily, so vse province trajanje materinskega dopusta že podaljšale na 158 dni ali več in uvedle najmanj 15 dni očetovskega dopusta.

Od lokalnih oblasti se v prihodnje pričakuje, da bodo posameznike s prožnimi zaposlitvami, delavce migrante in tiste, ki delajo na novih oblikah delovnih mest, kot so vozniki pri platformah za prevoze, dostavljalci in spletni prodajalci, vključile v **nacionalni program zavarovanja za materinstvo**.

Kot piše kitajski medij Global Times, vlada predlaga provincam tudi vzpostavitev sistema subvencioniranja materinstva in krepitev reproduktivnih zdravstvenih storitev, s tem ko v povračilo stroškov zdravstvenega zavarovanja vključijo ustrezne metode lajšanja bolečin med porodom in pomoč pri umetni oploditvi.



Nova navodila poudarjajo potrebo po povečanju subvencioniranih, cenovno dostopnih storitev varstva otrok in istočasnem razvoju varstvenih centrov v skupnosti ter na delovnem mestu. Za podporo vrtcem predlagajo ponujanje ugodne politike glede davkov ter porabe vode, elektrike, plina in ogrevanja. Od delodajalcev se pričakuje, da **zgradijo do družin prijazno delovno okolje**, tako da omogočijo prilagodljiv delovni čas in možnosti dela na daljavo.



Eden izmed načinov spodbujanja rojstev, ki ga omenjajo nove smernice, je tudi vzpostavljanje nekomercialnih platform za mlade, prek katerih se lahko dogovarjajo za zmenke in sklepanje prijateljstev.

Predlagani ukrepi oblasti sledijo raziskavi, ki so jo izvedli zdravstveni delavci in s katero so skušali razumeti dejavnike, ki vplivajo na odnos do rojstva otrok in strah pred potomstvom.



Foto: EPA

Čeprav je Kitajska leta 2015 po 35 letih opustila svojo politiko enega otroka in se od takrat trudi povečati rodnost, pa ji to ne uspeva, tudi zato, ker so v tem obdobju ljudje s podeželja v velikem številu prihajali v mesta iskat zaposlitev, ki je imela prednost pred ustvarjanjem družine.

Vir: <https://www.rtvsl.si/svet/azija-z-oceanijo/kitajska-zeli-spodbuditi-novo-kulturo-zakonske-zveze-in-rojevanja-otrok/726053>

'Krožno gospodarstvo ni utopija': Ni se treba odreči kakovosti življenja

Krožno gospodarstvo, kljub temu, da poudarja odgovorno ravnanje z naravnimi viri, še zdaleč ni le naravovarstvena tema. Direktorico inštituta za krožno gospodarstvo Circular Change Ladejo Godina Košir so povprašali, ali je krožno gospodarstvo rešitev za turbulentne razmere, v katerih se je znašla Evropa. Ne gre za čarobno paličico, ki bi rešila naše probleme, je pa način, da okrepimo konkurenčnost in odpornost gospodarstva in s tem tudi družbe, pravi. Svoje poslovanje lahko optimiziramo tako, da smo racionalnejši z viri, ki jih uporabljamo. Krožni poslovni modeli namreč stremijo k večji učinkovitosti, boljši in dolgoročnejši izkoriščenosti uporabljenih virov. Poudarja, da se nam ni treba odreči kakovosti življenja, ki jo imamo – nasprotno, s tem jo bomo morda uspeli ohraniti: "Pitna voda, lokalna hrana, čist zrak, ogrevan dom, bolj ko bomo udejanjali načela krožnosti, lažje bomo vse to ohranjali." Uresničevanje krožnega gospodarstva ni utopija, je nekaj uresničljivega, je prepričana.

“ **Krožno gospodarstvo** je način organizacije proizvodnje in potrošnje, ki temelji na delitvi, ponovni uporabi, popravilu, prenovi in recikliranju obstoječih materialov in izdelkov, kakor dolgo je to mogoče. ”



Krožno gospodarstvo se sprašuje, kako razpoložljive vire, ki jih uporabimo, čim dlje zadržimo v ciklusu proizvodnje in potrošnje. Torej, če na primer uporabimo vire za mobilni telefon, kako zagotoviti, da bo ta uporaben čim dlje in da bodo tudi njegove komponente po tem, ko ga ne bomo več uporabljali, na voljo za ponovno uporabo. A danes pogosto proizvajalci v hiperpotrošniško

naravnani miselnosti kreirajo produkte s ciljem, da trajajo čim manj časa. Ne zato, ker ne bi bilo možno, da trajajo dlje, ampak preprosto zaradi tega, da se potrošnja obrača čim hitreje, ker jim to – zaenkrat – še prinaša večji dobiček.

Živimo v času številnih kriz. Podnebna kriza je ena od njih. Spremembe so tu, prav je, da iščemo načine, da jih omejimo, pa tudi rešitve, kako se prilagoditi nanje, kako sobivati z njimi. **Ko gospodarstva želijo okrepiti svojo odpornost in konkurenčnost, optimizirajo svoje poslovanje. Optimiziramo ga lahko tudi tako, da smo racionalnejši z viri, ki jih uporabljamo. Z energenti, z drugimi vhodnimi surovinami, s prilagajanjem svojih verig vrednosti, s krepitvijo sodelovanja z zanesljivimi partnerji, ki so nam tudi geografsko bližje, ki imajo že vgrajene komponente trajnosti. Krožni poslovni modeli stremijo k večji učinkovitosti, boljši in dolgoročnejši izkoriščenosti uporabljenih virov.** Prvo vprašanje pa seveda je – ali lahko ob omejevanju proizvodnje enako učinkovito zadovoljimo naše potrebe?

Občutimo, da se Evropa stara. Vedno manj je aktivne populacije. Številne industrije so se iz Evrope premaknile v druge države. Vlaganj v razvoj in inovacije je premalo. **Zelena agenda kliče po različnih poklicih – visoko kvalificiranih in zelo manualnih (npr. popravila).** Znašli smo se v precepu, kako naprej, kako ohraniti kakovost življenja, ki jo imamo. Razvoj družbe in razvoj gospodarstva sta tesno prepletena. Krožna transformacija ima različne vstopne točke.

Če pogledamo poslovne modele, se morda podjetje odloči, da se bo od proizvodnje preusmerilo v storitve. Potrebe trga lahko zadovoljimo na različne načine. Vzemimo za primer mobilnost. Kaj potrebujemo? Potrebujemo možnost premika od točke A do točke B. To potrebo lahko zadovoljimo tudi s **souporabo avtomobila**, ne nujno s posedovanjem lastnega vozila. Vsaka rešitev pa mora biti dostopna in finančno ugodna. Najdemo lahko tudi povsem drugačne vstopne točke za krožno delovanje – prepoznavanje poslovnih priložnosti tam, kjer se nam na prvi pogled zdi, da imamo opraviti z odpadnimi materiali. Vzemimo poplave in naplavljen količine lesa. Je to nekaj, česar se je treba znebiti, ali je to material, ki se ga da koristno uporabiti? **Odnos do virov, do uporabne vrednosti materialov, ki jih kategoriziramo kot odpadek – tu je še veliko neizkoriščenih priložnosti.**

Imamo v Sloveniji že kakšne konkretne primere dobre, navdihujoče krožne prakse? Seveda jih imamo. Vzemimo za primer **podjetje v Ljubljani, ki proizvaja najlon, pri tem pa ustvari presežek toplotne energije. Ta je po ceveh speljana v bazene, ki so oddaljeni le nekaj sto metrov, in tako poskrbi za njihovo ogrevanje.** Iskanje takšnih povezav je smiselno in ekonomsko upravičeno. Ko delamo s podjetji, pogosto med njimi najdemo sinergije, na katerih lahko gradimo dalje. Izpostavila bi primer regije Zasavje, ki je v programu zelenega pravičnega prehoda. Premogovniki so se zaprli, zdaj iščejo nove poslovne priložnosti. Letos smo z Regionalno razvojno agencijo Zasavje izvedli zelo uspešno krožno akademijo. Rezultat so konkretni projekti in medsebojna sodelovanja podjetij v kontekstu krožnosti. Ena od pobud je tudi **vzpostavitev krožne industrijske cone.** Uresničevanje krožnega gospodarstva ni utopija, je nekaj uresničljivega. Velja pa, da spremembe lahko uvedemo, če so te ustrezno orkestrirane in če imamo zadostno zaupanje in podporo tako na strani podjetij kot na strani institucij.

Povzeto po in več na: <https://www.24ur.com/magazin/ladeja-godina-kosir.;htmlhttps://zssszaupnikvzd.si/baza-znanja/podnebne-spremembe/krožno-gospodarstvo/krožno-gospodarstvo/>

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Obdarovanje otrok zaposlenih – pomemben sklop ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje

Novoletno obdarovanje otrok in obdarovanje novorojenčkov sta ukrepa, brez katerih si težko predstavljamo certifikat Družini prijazno podjetje. Gre namreč za ukrepa, ki zaposlenim veliko pomenita, in imata v našem okolju dolgo tradicijo. Pristopi k izvedbi tovrstnih obdarovanj pa so zelo raznoliki, in zato smo vas v novembru pozvali, da z nami delite vaše protokole izvajanja različnih obdaritev otrok zaposlenih. Prejeli smo številne odgovore, iz katerih je jasno, da je v tovrstna obdarovanja vloženega izjemno veliko truda in dobre volje.

Če začnemo z **novoletnim obdarovanjem**, ki je trenutno najbolj aktualen, in tudi najštevilčnejši ukrep po prejetih praksah, se največkrat poleg obdaritve organizira še dodatno aktivnost, kot je gledališka predstava za otroke, pa tudi druge oblike druženja, kot na primer obisk čarovnika, delavnice za otroke ali prebiranje pravljic. Številne organizacije imajo vzpostavljeno sodelovanje z gledališkimi skupinami, nekateri pa za celotno vsebino dogodka, vključno z vlogo dobrega moža, poskrbijo sami.



Foto: Thinkstock

Organizacije, ki družjenja ne organizirajo, darila razdelijo zaposlenim na delovnih mestih. Vabila na praznovanje prejmejo starši, v nekaterih primerih pa otroci na dom prejmejo vabilo v imenu Božička/Dedka Mraza/Miklavža. Nekaterе organizacije, ki delujejo na več lokacijah, predstave organizirajo v različnih krajih, največje pa na isti lokaciji organizirajo več terminov, da se jih lahko udeležijo vsi otroci.

Starostne meje, do katerih so obdarovani otroci, so postavljene zelo različno, od 7 let pa tudi do 15. let otroka. Nekaterе organizacije ne pozabijo na vnuke, ki so prav tako povabljeni na dogodek, pri čemer organizacija ne krije stroška darila.

V primerih, ko je starostna meja višja, je pogosto tako, da mlajši otroci prejmejo darilo, starejši pa darilni bon. V primerih, kjer starši v določeni vrednosti bona sami predhodno kupijo darilo, je dobra praksa ta, da pred dogodkom prejmejo darilno vrečko, na ta način so vsa darila navzven enaka. Sama darila so zelo različna – od knjig, družabnih iger, igrač, ki spodbujajo kreativnost, do igrač, ki jih izdelata organizacija sama (preko lastnih programov).

Največkrat je organizacija obdarovanja naloga kadrovske službe oziroma Tima DPP, v nekaterih primerih pa se vključijo tudi druge službe, na primer marketing.

Obdaritev novorojenčka največkrat zajema čestitko, ki se pošlje bodisi v porodnišnico bodisi na dom. Običajno čestitko spremlja še praktično darilo, dobra praksa pa vključuje tudi drobno pozornost za mamico. Nekaterе organizacije darilo opremijo tudi z logotipom podjetja ali imenom otroka. Nekaterе organizacije novopečene starše obdarijo z darilnimi boni (za trgovine, ki so specializirane za otroško opremo), v nekaterih primerih pa zaposleni prejmejo nakazilo na račun. Največkrat so novorojenčki obdarjeni ob rojstvu, v nekaterih primerih pa ob koncu leta.



Obdaritve otrok ob začetku šolskega leta so najmanj pogosta oblika obdarovanja otrok. Večinoma gre za obdaritve prvošolčkov ob vstopu v šolo, darilca pa so praktično naravnana, in vključujejo šolske potrebščine in pripomočke (kot so steklenička za vodo, vrečka za športno opremo, itd). Nekatera podjetja staršem dodatna finančna sredstva nakažejo na njihov račun. Dodatno dobro prakso predstavlja dogodek – predstava za otroke pred začetkom šole, na kateri se poudari pomen prelomnice, ki jo predstavlja vstop v šolo.



Prejete primere izvajanja ukrepa podjetij smo zbrali v **prilogi**, ki jo najdete **TUKAJ**.



Članek in prilogo je pripravila Petra Hartman, vodja certificiranja.

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