

e-novičnik

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE



V prvi izdaji novičnika Družini prijazno podjetje v letu 2025 preberite:

SHRANITE SI DATUM	3
27. MAREC 2025 – VIRTUALNA DPP KAVA OB 13H	3
10. APRIL 2025 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	4
17. APRIL 2025 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	4
14. MAJ 2025 – PODELITEV CERTIFIKATOV DPP V LJUBLJANI (GZS)	5
30. MAJ 2025 – MEDNARODNA KONFERENCA TRENDI NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI NA BLEDU (IEDC)	5
24. IN 25. SEPTEMBER 2025 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV V LAŠKEM	5
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	6
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	6
EVALVACIJA DPP POSTOPKA ZA LETO 2024	7
KATALOG UKREPOV IN PRAVILA DPP, JANUAR 2025	8
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	9
UKREP 8.08 POČITNIŠKA PONUDBA ZA ŠOLOOBVEZNE OTROKE	9
DELOVNA ZAKONODAJA	10
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI JE NAJVEČ PRIJAV PREJEL NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA.....	10
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ.....	12
UMETNOST OBVLADOVANJA RAVNOTEŽJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	12
SPOLNA NEENAKOST PRI USKLAJEVANJU RAVNOTEŽJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	15
GLOBALNI TRENDI ZAPOSLOVANJA.....	17
HRUP – SOVRAŽNIK PRODUKTIVNOSTI V SLOVENSКИH PODJETJIH	18
LASTNOSTI DOBREGA VODJE (GALLUPOVA RAZISKAVA)	19
PSIHOLOŠKA VARNOST NA DELOVNEM MESTU	21
HORMONSKA NEVIHTA NA DELOVNEM MESTU	23
NA DELO S KOLESOM.....	25
DIGITALNO ONESNAŽEVANJE: INTERNET PROIZVEDE VEČ EMISIJ KOT LETALSTVO	26
MEN-TAL 2025 – KONFERENCA O DUŠEVNEM ZDRAVJU V POSLOVNEM SVETU	27

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

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

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

27. marec 2025 – VIRTUALNA DPP KAVA ob 13h

Vabimo vas, da se nam pridružite na prvi letošnji virtualni DPP kavi, ki bo potekala 27. marca 2025 ob 13. uri. V uvodnem delu bomo predstavili novosti ter aktualne dogodke na področju certificiranja, osrednji del pa bo namenjen predavanju z naslovom ***Davčni vidiki promocije zdravja na delovnem mestu***. Z nami bo **Romana Kruhar Puc**, univ. dipl. prav., priznana davčna svetovalka in stečajna upraviteljica ter avtorica številnih člankov, knjig in strokovnih priročnikov z davčnega področja. Kot predavateljica je sodelovala že na več kot 100 uspešnih seminarjih z izvajanjem davčne zakonodaje v praksi na aktualnih davčnih primerih.

Za udeležbo na enournem dogodku se prijavite preko spodnje povezave. Po registraciji boste prejeli potrditveno sporočilo s povezavo na dogodek. Če imate konkretno vprašanje, ki bi ga naslovili na predavateljico, ga lahko zastavite že ob prijavi.

“

<https://us02web.zoom.us/meeting/register/ppDTdc0RSLat4RrnX9cFng>

”



10. april 2025 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE

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

“

Prijave zbiramo preko povezave: <https://www.1ka.si/a/7c128cbb>

”

Lokacija: preko spleta (ZOOM)

Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 13.00

Cena: Brezplačno

Informacije: spela@ekvilib.org

17. april 2025 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE

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

“

Prijave zbiramo do 14. 4. preko povezave: <https://www.1ka.si/a/3cbc95ba>

”

Lokacija: Ljubljana

Trajanje izobraževanja: od 9.00 do 14.30

Cena: 180 € brez DDV

Informacije: spela@ekvilib.org

14. maj 2025 – PODELITEV CERTIFIKATOV DPP v Ljubljani (GZS)

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



30. maj 2025 – MEDNARODNA KONFERENCA Trendi na področju družbene odgovornosti na Bledu (IEDC)



24. in 25. september 2025 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV v Laškem



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 prvi tretjini leta.

Prijavitelja, ki sta v **postopku pridobivanja osnovnega** certifikata DPP:

- Center za socialno delo Osrednja Slovenija – vzhod
- LARIS d.o.o.



Novi imetnik **polnega** certifikata DPP:

- FIT varovanje, d.d.



Evalvacija DPP postopka za leto 2024

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 letos dvanajsto 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.

“

Povezava do evalvacije zadovoljstva imetnikov certifikata s sistemom certificiranja za leto 2024: [TUKAJ](#)

”



Katalog ukrepov in Pravila DPP, januar 2025

Z novim letom se je posodobil **Katalog ukrepov CDPP** in sicer z dodanima novima ukrepoma: na področju Delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta) - ukrep *Workation*; in na področju Storitve za družine - ukrep *Sofinanciranje šole v naravi*.

3.04 Workation (delo na daljavo na lokaciji izven doma)

Izraz "workation" je kombinacija "dela" in "počitnic" in se nanaša na to, da zaposleni koristijo hibridne modele dela za delo stran od doma – običajno na počitniški lokaciji za krajše obdobje. Pri tem je potrebno biti pozoren na določila ZRD glede dela na domu in to opredeliti z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.



Priporočen indikator: Število zaposlenih, ki koristijo ukrep

8.10 Sofinanciranje šole v naravi

Organizacija staršem šoloobveznih otrokom sofinancira šolo v naravi.

Priporočen indikator: število sofinanciranj

V **Pravilih in postopku za pridobitev in ohranitev CDPP** pa je novost, da je minimalno število ukrepov po petih triletjih 16. Podjetjem in organizacijam, ki že dosežejo to številko, torej ni nujno dodajati novih ukrepov v naslednjih triletjih. (Minimalno število ukrepov za osnovni certifikat je 9 oz. 10 ukrepov, če ima podjetje 50 ali več zaposlenih, minimalno število za pridobitev polnega certifikata je 12 oz. 13 ukrepov; vsako naslednje triletnje se doda vsaj en nov ukrep za ohranitev polnega certifikata.)

“

Zadnji Katalog ukrepov DPP, verzija 2.7 in Pravila DPP, verzija 2.9.

”

Dobre prakse imetnikov certifikata DPP

Ukrep 8.08 Počitniška ponudba za šoloobvezne otroke

v okviru certifikata Družini prijazno podjetje nadaljujemo s pobudo, s katero želimo med imetniki certifikata zbrati protokole izvajanja konkretnih ukrepov. Namen je, da ustvarimo bazo konkretnih rešitev, da dobite ideje in uvide v vse možne različice izvajanja konkretnih ukrepov v praksi.

Tokrat smo skrbnike certifikata povabili, da preko vnaprej pripravljenega obrazca z nami delite vaš protokol izvedbe ukrepa *Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke*.



“

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

”

DELOVNA ZAKONODAJA

Zagovornik načela enakosti je največ prijav prejel na področju zaposlovanja

Zagovornik načela enakosti v rednem letnem poročilu za leto 2024 ugotavlja, da so svetovali 550 ljudem in dali več kot 100 priporočil za odpravo ali preprečevanje diskriminacije.

“

"Naša naloga je preprosta, a hkrati izjemno zahtevna – **graditi družbo, v kateri so vsi posamezniki, ne glede na osebne okoliščine, obravnavani z enakim spoštovanjem in dostojanstvom,**" je ob izdaji osmega letnega poročila poudaril zagovornik Miha Lobnik, ki samostojni državni organ za **varstvo pred diskriminacijo** vodi od ustanovitve leta 2016.

”

Zagovornik je lani opravil približno 2250 ur svetovanja, pri čemer je pomagal 550 ljudem v stiski zaradi občutka, da so bili diskriminirani. Zagovornik je lani zaključil šest ocen diskriminatornosti predpisov in 39 postopkov ugotavljanja diskriminacije, diskriminatorno obravnavo pa ugotovil v štirih zadevah. Pri letnem ocenjevanju dela so v javni zdravstveni ustanovi slabše obravnavali tri uslužbenke, ki so bile z dela odsotne **zaradi nosečnosti ali zdravstvenega stanja**.

Diskriminatorno so bili obravnavani uslužbenci javnega zavoda, ki so v primeru odsotnosti z dela **zaradi bolezni** prejeli manj sredstev od skupne delovne uspešnosti organizacije. Zagovornik je ugotovil tudi diskriminacijo na podlagi jezika v zaposlitvenem postopku. Diskriminacije je bila deležna tudi državljanka Irana, ki ji je banka samo **zaradi njenega državljanstva** zavrnila odprtje transakcijskega računa.

Tudi lani so največ prijav diskriminacije prejeli s področja zaposlovanja in dela ter področja ponujanja blaga in storitev. Lani je bila tretjina vseh zaključenih primerov povezana s službenimi zadevami, približno petina pa s tržnimi. "Ker gre za vprašanja, povezana tudi z eksistenco, se ljudje hitreje kot v drugih primerih odločijo za uporabo mehanizmov zaščite," je dejal Lobnik. Odločili so se tudi za pravno zastopanje kandidatke za službo v njeni tožbi proti delodajalcu, pri katerem so ji na razgovoru postavili tudi **vprašanja o načrtovanju družine**.

Zagovornik je lani za odpravo ali preprečevanje diskriminacije in spodbujanje enakega obravnavanja izdal 108 priporočil, upoštevana je bila le desetina priporočil. Skoraj 80 odstotkov se jih je nanašalo na predlagane in veljavne zakone. Več kot polovica vseh pa je bila povezana z zagotavljanjem enakih možnosti in enake obravnave **ljudi z invalidnostmi**. "Četrtnina javnega prostora še ni dostopna ljudem z invalidnostmi, prav tako ostaja težava

medkrajevni javni prevoz, iz katerega so ljudje z invalidnostjo še vedno prepogosto izključeni," je navedel Lobnik.

Zasnovali in izvedli pa so tudi številna usposabljanja o diskriminaciji za javne uslužbenke. **"Izobraževanje različnih ciljnih skupin ostaja eden ključnih izzivov na področju širšega varstva človekovih pravic,"** je dodal.

Potrditve o pravilnem argumentiranju v primerih ugotovljene diskriminacije pri božičnicah pa je Zagovornik prejel prek sklepa vrhovnega sodišča. To je v individualnem sporu glede diskriminacije pri nagradi za poslovno uspešnost podjetja sklenilo, da je različno obravnavanje zaposlenih na podlagi njihove osebne okoliščine zdravstvenega stanja pri izplačilu te nagrade nedopustno.

V poročilu ugotavljajo še, da je lani v primerjavi s preteklim letom **naraslo število prekrškov vzbujanja nestrpnosti**. Leta 2023 so policisti zaradi nasilnega in drznega vedenja, ki je bilo povezano z osebnimi okoliščinami narodnosti, rase, spola, vere in spolne usmerjenosti, ukrepe izrekli v 62 primerih prekrškov, lani pa v 81 takih primerih.

“

KAJ JE AGEISM (STARIZEM)?

V RTV podkastu *Finomeni* lahko prisluhnete temi o fenomenu ageizma, ki opisuje kakršno koli **diskriminacijo na podlagi starosti**.

”

Vir:

- <https://www.rtvsllo.si/slovenija/zagovornik-nacela-enakosti-je-najvec-prijav-prejel-na-podrocju-zaposlovanja/736241>
- Val202: <https://skit.rtvsllo.si/skit/podkast/kaj-je-ageism-starizem/735484>

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Umetnost obvladovanja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

V današnjem hitrem tempu se lahko usklajevanje službe in zasebnega življenja zdi kot nenehno žongliranje. Mnogi ljudje težko najdejo čas za svojo kariero in zasebno življenje, kar vodi v stres, izgorelost in frustracije. Vendar obstajajo preproste strategije, s katerimi lahko lažje upravljate ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ter zmanjšate stres.



Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je ideja, da svojemu delu in zasebnemu življenju namenimo enak pomen. Gre za iskanje prave količine časa in energije tako za našo kariero kot za stvari, ki nas osrečujejo zunaj službe – na primer preživljanje časa z družino, uživanje v

hobijih ali preprosto sprostitev. Ko dosežemo dobro ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, se počutimo manj pod stresom, smo bolj osredotočeni in na splošno srečnejši.

Brez ravnovesja se pogosto počutimo preobremenjeni in izčrpani. Preveč osredotočenosti na delo lahko povzroči izgorelost, medtem ko lahko zanemarjanje delovnih obveznosti povzroči stres zaradi zaostanka. Iskanje ravnovesja nam pomaga ostati zdrav, motiviran in produktiven na delovnem mestu, hkrati pa ohranja naše osebno življenje prijetno in izpolnjeno.

1. Postavite jasne meje med delom in zasebnim časom

Ko končate delovni dan, se zavestno potrudite, da nehati razmišljati o delu. Če delate od doma, ustvarite določen delovni prostor, da mentalno ločite delo od sprostitve. Tako se boste izognili vnašanju delovnega stresa v svoj osebni čas.

2. Določite prednost svojim nalogam

Ni vse na vašem seznamu opravil enako pomembno. Naučite se določiti prednostne naloge v službi in doma. Najprej se osredotočite na najnujnejše in najpomembnejše naloge in ne izgublajte časa s stresom zaradi stvari, ki lahko počakajo. To vam bo pomagalo bolje upravljati svoj čas in zmanjšalo občutek preobremenjenosti.

3. Naučite se reči ne

Zlahka se vam zdi, da morate sprejeti vsak delovni projekt ali družabno povabilo, vendar lahko pretirano zavzemanje povzroči izgorelost. Vadite reči ne, ko čutite, da ste že pretanki. Vljudno reči ne je učinkovit način za zaščito vašega časa in duševnega zdravja.

4. Med delom si vzemite odmore

Morda se sliši preprosto, a redni odmori lahko dejansko izboljšajo vašo produktivnost in zmanjšajo stres. Odmaknite se od mize, pretegnite se, sprehodite se ali samo nekaj minut globoko dihaite. Ti majhni odmori vam pomagajo osvežiti misli in preprečiti izgorelost.

5. Vzemite si čas zase

Ne pozabite si vzeti časa zase. Ne glede na to, ali gre za branje, vadbo ali preživljanje časa s prijatelji, vam osebni čas pomaga napolniti energijo. Ko boste poskrbeli zase, boste bolj zbrani in polni energije, ko bo čas za delo.

6. Uporabite tehnologijo pametno

Tehnologija lahko pomaga ali škodi vašemu ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem. Postavite mejo tehnologiji – na primer izklop službenih e-poštnih opozoril po urah, ko niste več v službi – in se osredotočite na prisotnost v svojem osebnem življenju.



7. Poskrbite za dovolj spanja

Preprosto je žrtvovati spanec, da bi naredili več, vendar pomanjkanje spanja vse oteži – delo, odnose in osebno zdravje. Naj bo spanje prednostna naloga, tako da določite običajen čas za spanje, se izogibate zaslonom pred spanjem in ustvarite mirno, sproščujoče okolje za spanje.

8. Delegirajte, kadar je to mogoče

Ni vam treba narediti vsega sami. Ne glede na to, ali ste v službi ali doma, prosite za pomoč, ko jo potrebujete. V službi lahko poprosite sodelavce, doma si delite obveznosti z družinskimi člani.

9. Ostanite organizirani

Če ste organizirani, lahko učinkoviteje upravljate svoj čas. Za spremljanje pomembnih rokov in sestankov uporabite orodja, kot so koledarji, sezname opravil ali aplikacije. Ko boste organizirani, boste manj pod stresom in bolj produktivni, kar vam bo dalo več časa za osebne dejavnosti.

10. Sporočite svoje potrebe

Pogovorite se s svojim šefom, sodelavci in družino o vaši potrebi po ravnovesju. Povejte jim, ko potrebujete podporo ali ko se počutite preobremenjeni. Dobra komunikacija pomaga obvladovati pričakovanja in zagotavlja, da so vaše potrebe izpolnjene.

“

ZMANJŠAJTE STRES S ČUJEČNOSTJO

Prisluhnite Marii Gonzales, avtorici knjige ***Mindful Leadership***, ki razlaga, kako zmanjšati stres. Posnetek, žal le v angleščini, gre za izsek iz Harvard Business Review z naslovom *Reduce Stress with Mindfulness*, vsebuje tudi kratko **vodeno dihalno vajo**.

”

Doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem je stalen proces in prav je, da se na tej poti prilagajate. Ključno je, da naredite majhne spremembe v svoji rutini, ki pomagajo zmanjšati stres, povečati produktivnost in vam omogočijo, da uživate v svojem osebnem življenju. S postavljanjem meja, prednostnim razvrščanjem nalog in skrbjo zase boste ugotovili, da je usklajevanje poklicnega in osebnega življenja lažje – in počutili se boste bolj izpolnjeni tako v službi kot zunaj nje. Ne pozabite, da je zdravo ravnoesje skrivnost za srečnejše in manj stresno življenje!

“

»KAKO TI ZAVIDAM, KER SI TAKO UMIRJENA!«

Avtorica besedila (objavljeno 20. 1. 2025 na [LinkedIn](#)) je **dr. Sonja Robnik**, strokovnjakinja za nasilje na delovnem mestu in tudi članica revizorskega sveta pri certifikatu DPP.

”

Vir:

- <https://www.linkedin.com/pulse/art-managing-work-life-balance-tips-reducing-stress-theeping-mpqnf/?trackingId=%2FrvoN%2B0DRR%2B1W5JgOqCVZA%3D%3D>
- <https://psihologijadela.com/2023/12/15/cuječnost-na-delovnem-mestu-5-minut-domanj-stresa-in-vec-zadovoljstva/>
- »Kako ti zavidam, ker si tako umirjena!«

Spolna neenakost pri usklajevanju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

Projekt CAPABLE, ki ga financira **Evropski raziskovalni svet**, obravnava eno najbolj vztrajno prisotnih družbenih neenakosti v 21. stoletju: spolno neenakost pri usklajevanju dela in družinskega življenja. Projekt preučuje, zakaj ta neenakost še vedno obstaja kljub različnim prizadevanjem za spremembe. Osredotoča se na vlogo nacionalnih in lokalnih politik pri oblikovanju priložnosti moških in žensk za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, pri čemer preučuje resnične izkušnje moških in žensk pri usklajevanju plačanega dela, skrbi za družinske člane in drugih odgovornosti.

ERC CAPABLE: Tackling Persistent Inequalities in Work-life Balance: New research & policy directions



Projekt CAPABLE je preučeval direktivo Evropske unije o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem na Madžarskem, v Italiji, Nizozemski, Poljski, Sloveniji, Španiji, Švedski in v Združenem kraljestvu. Ključne ugotovitve so, da se mnogi starši in skrbniki izgubljajo v vedno bolj zapletenih sistemih, ki jih ne zmorejo obvladovati. Posledično imajo ljudje težave pri usklajevanju plačanega dela z nego ali drugimi dejavnostmi. To lahko dolgoročno in kratkoročno negativno vpliva na njihovo zdravje in dobrobit. Mnoge težave je mogoče rešiti z večjo pozornostjo pri oblikovanju politik (vrtci, fleksibilno delo ter plačani in neplačani dopust) in premagovanju ovir, s katerimi se srečujejo starši in skrbniki.

“

Več o projektu in novih odkritjih ter direktivah na:
https://worklifecapabilities.com/three_Pager_CAPABLE_final.pdf

”

Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) je 10. decembra 2024 objavil indeks enakosti spolov, ki kaže, da je ta v EU dosegel 71 točk in se tako v primerjavi z lanskim letom povečal za 0,8 točke.

Indeks enakosti spolov meri napredek in vrzeli (neenakosti) med ženskami in moškimi od leta 2005, pri čemer se osredotoča na šest osrednjih področij (delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje) ter področje nasilja.

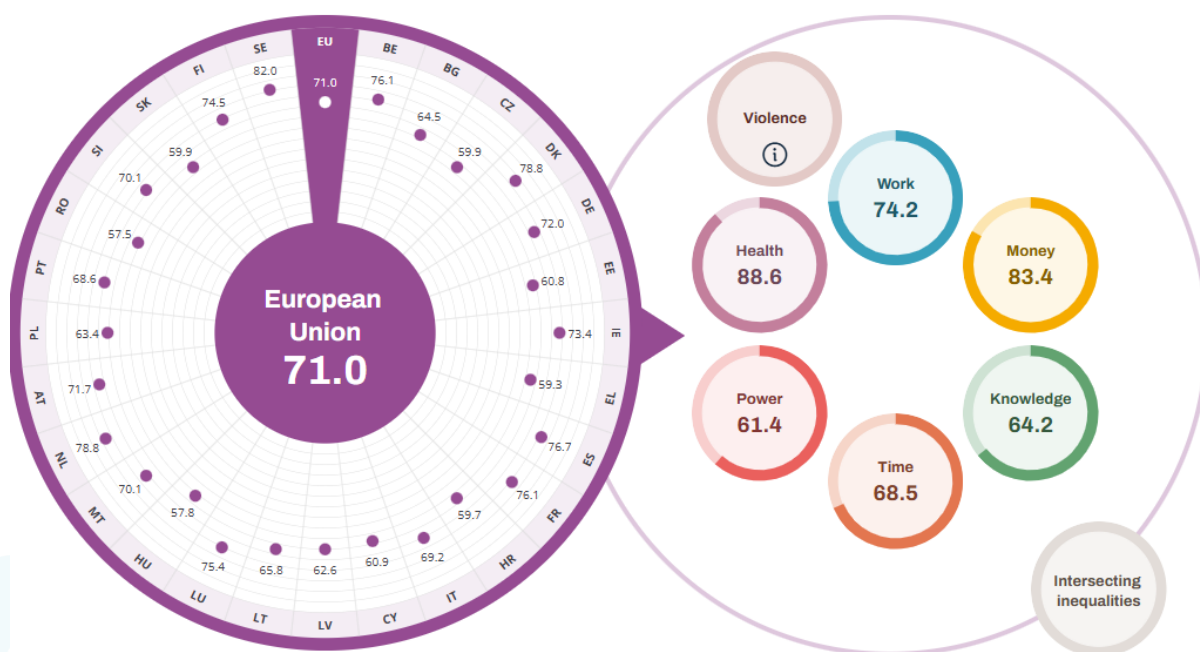
V Sloveniji je indeks enakosti spolov znašal 70,1 točke (v lanskem letu 69,4). Rezultat jo umešča na 12. mesto, tik pod povprečje Evropske unije.

“

Indeks najdete na spletni strani EIGE.

”

 **European Union** ✓ in **2024** ✓ edition



Vir: <https://www.cnvos.si/aktualno/10956/evropski-institut-za-enakost-spolov-eige-objavlil-indeks-enakosti-spolov-2024/>

Globalni trendi zaposlovanja

Mednarodna organizacija dela (ILO) je januarja 2025 objavila poročilo o globalnih trendih zaposlovanja, ki proučuje razmere v letu 2024.

Poročilo kaže, da je stopnja brezposelnosti v lanskem letu znašala okrog 5 odstotkov, kar je podobno kot v letu 2023. Mladi se še vedno soočajo z veliko višjo stopnjo brezposelnosti, ki znaša okoli 12,6 odstotka – sicer je na tem področju zaznati majhen napredek, ki pa je še vedno premajhen, da bi imel pomemben vpliv na pomanjkanje dostojnega dela za mlade.

Poročilo *WESO Trends 2025* ponuja poglobljeno analizo globalnih trendov na trgu dela, pri čemer izpostavlja vplive upočasnjene gospodarske rasti, vztrajne brezposelnosti med mladimi in spolnih neenakosti. Obravnava strukturne izzive, s katerimi se soočajo delavci po vsem svetu, ter ponuja vpogled v regionalne in globalne vzorce, ki oblikujejo prihodnost dela.

“

Poročilo je dostopno na ilo.org.

”

Video: [Svetovni pregled zaposlovanja in družbenih obetov: Trendi 2025](#)

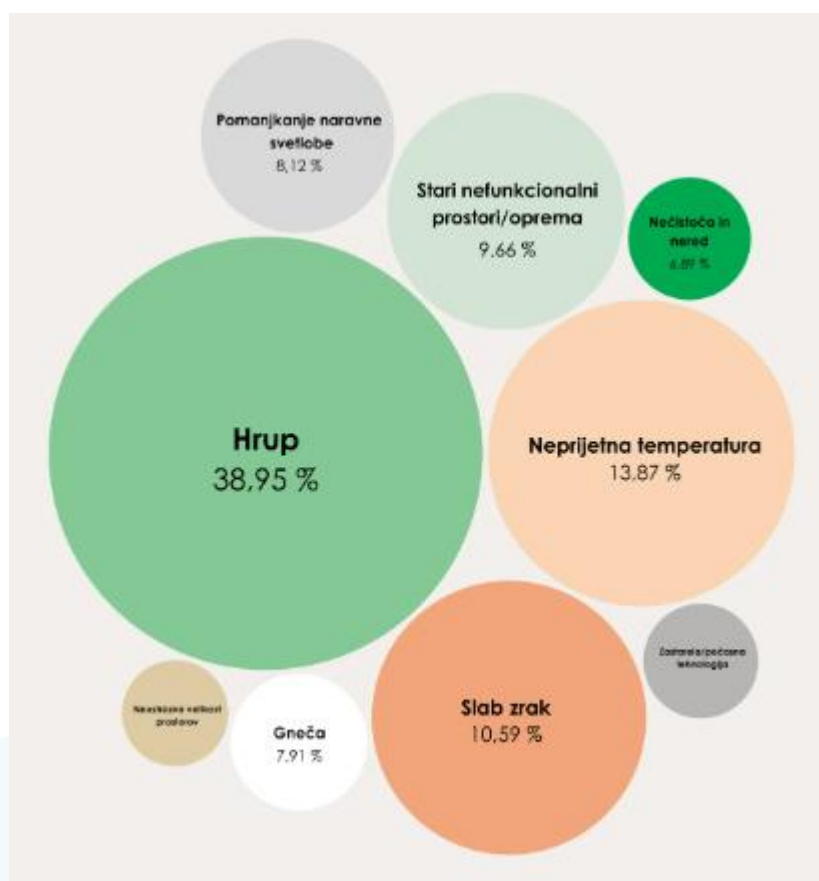


Vir: <https://www.cnvos.si/aktualno/11094/mednarodna-organizacija-dela-objavila-porocilo-o-globalnih-trendih-zaposlovanja/>

Hrup – sovražnik produktivnosti v slovenskih podjetjih

Največji sovražnik produktivnosti v slovenskih podjetjih ni tisto, kar bi morda pričakovali. Presenetljivo to nista slabo vodenje ali nizka plača, temveč nekaj, kar nas obdaja vsak dan in čemur pogosto ne posvečamo dovolj pozornosti – vsakodnevni hrup v pisarnah. To so med drugim pokazali rezultati raziskave, ki so jo v različnih podjetjih opravili v celjskem Studiu List.

V zadnjih letih smo bili priča pomembnim spremembam v načinu dela in organizaciji delovnih prostorov. Pandemija, tehnološki napredek in novi poslovni modeli so podjetjem prinesli nove priložnosti, a tudi izzive učinkovite uporabe in optimizacije delovnih okolij. Zaposleni, ki prej nikoli niso delali od doma, so dobili priložnost, da izkusijo to možnost. Presenetljivo se je izkazalo, da povprečno domače delovno okolje, zasnovano za bivanje, bolje podpira večino delovnih aktivnosti zaposlenih kot povprečno pisarniško okolje, zasnovano za delo.



Zaposleni so zajeli širok spekter razlogov, ki vključujejo tako medosebne odnose kot tudi fizične in druge dejavnike. **Presenetljivo je, da slabi odnosi in neučinkovito vodenje niso na vrhu seznama največjih ovir za produktivnost – prevladujejo fizični pogoji (mir, optimalne temperature, dobro prezračevanje in naravna svetloba), ki neposredno vplivajo na počutje ter zdravje.**

“

Raziskava Delovni prostori skozi oči zaposlenih

”

Vir in povzetek raziskave: <https://www.ozs.si/novice/hrup-je-vecja-ovira-kot-slabi-odnosi-67adfb3fa48b299085d61815>

Lastnosti dobrega vodje (Gallupova raziskava)

Analitično-svetovalno podjetje Gallup je februarja 2025 objavilo **Global Leadership Report: What Followers Want**. Raziskava je zajela 52 držav in 76 % svetovne odrasle populacije in analizirala vodenje skozi oči njihovih "sledilcev" oz. analizirala odgovore na dve vprašanji:

“*Kateri vodja ima največji pozitiven vpliv na vaše vsakdanje življenje? in Kateri trije pridevniki najboljše opisujejo, kako ta oseba vpliva na vas?*”

Gallupova raziskava je raziskovala splošni kontekst *leadershipa* (vodja, voditelj, *leader*), anketiranci so sami določili, kdo je v njihovem okolju vodstvena figura – ne glede na to, ali ima ta oseba spremljajoč uradni naziv ali ne. Vodje imajo neposreden vpliv na zavzetost, inovacije in celo dobrobit ljudi, ki jim sledijo. Anketiranci največkrat kot najvplivnejšega vodjo v svojem življenju navajajo družinskega člana. Na drugem mestu so **vodje iz delovnega okolja – nadrejeni, menedžerji, direktorji**, ki pomembno vplivajo na počutje in razvoj zaposlenih. **34 % vprašanih je kot najvplivnejšega vodjo navedlo nekoga iz službe**. Na tretjem mestu so različne javne osebnosti, mentorji, učitelji ali drugi posamezniki, ki jih ljudje cenijo in jim sledijo.



Čeprav so za vodenje pomembne različne lastnosti, od odločnosti do empatije, Gallupova raziskava razkriva, da ljudje od svojih vodij **najbolj potrebujejo upanje**. Upanje v kontekstu vodenja ne pomeni le optimizma. Pomeni zmožnost vodje, da ustvari občutek varnosti, usmerjenosti in zaupanja, da bodo prihodnji izzivi obvladljivi. Vodje, ki znajo komunicirati jasno in prepričljivo, ki svoje odločitve utemeljijo na realnih, a spodbudnih pričakovanjih, in ki pri svojih sledilcih vzbujajo občutek, da so spremembe obvladljive, so tisti, ki jim ljudje resnično sledijo.

V organizacijski psihologiji je upanje več kot le prijeten občutek. Umešča se kot regulator kognitivnih in čustvenih procesov. Posamezniki, ki zaznavajo prihodnost kot obvladljivo in pozitivno, doživljajo manj stresa, imajo večjo notranjo motivacijo in so bolj vzdržljivi pri premagovanju izzivov. Vodje, ki znajo vzbuditi upanje, tako poleg zadovoljstva zvišujejo tudi dolgoročno učinkovitost zaposlenih.

Zaupanje, sočutje in stabilnost so naslednje lastnosti dobrega vodje. Gallupova raziskava kaže, da 33 % sledilcev po svetu kot ključno potrebo izpostavlja zaupanje, pri čemer je ta

odstotek v Evropi še višji, saj **evropski zaposleni še posebej cenijo predvidljivost, etičnost in preglednost pri vodenju**. Te ugotovitve lahko povežemo s konceptom psihološke varnosti (Edmondson, 1999), ki je eden ključnih dejavnikov uspešnih timov. Psihološka varnost označuje občutek med zaposlenimi, da je v ekipi varno izražati ideje, priznati napake in sprejemati tveganja. Gallupova raziskava nakazuje, da vodje, ki vzpostavijo zaupanje, dejansko omogočajo večjo odprtost in inovativnost v organizacijah.

Kaj lahko iz raziskave povzamejo organizacije in vodje?

Raziskava kaže, da uspešni vodje niso nujno tisti, ki imajo največ moči ali najboljše ideje, ampak tisti, ki znajo svojim sledilcem **vliti upanje, vzpostaviti zaupanje, pokazati sočutje in ustvariti občutek stabilnosti**. Kaj to pomeni v praksi?

- **Vodje morajo znati komunicirati jasno in navdihujoče.** Upanje pa vseeno ne temelji na praznih obljubah, temveč na realistični, a spodbudni viziji prihodnosti. Pomembno je, da vodje svojim ekipam razložijo **kaj se dogaja in zakaj ter kam gredo skupaj kot skupnost ali organizacija**.
- **Zaupanje se gradi s predvidljivostjo in doslednostjo.** Ljudje sledijo vodjem, ki jih razumejo kot **verodostojne in etične**. To pomeni, da so obljube, vrednote in dejanja usklajeni ter da vodja ravna pregledno in pošteno.
- **Sočutje in empatično vodenje povečujeta pripadnost.** Prijaznost in razumevanje nista znak šibkosti šefa, ampak eden ključnih dejavnikov pri oblikovanju močnih, zavzetih ekip. **Vodje, ki razumejo izzive in skrbi svojih zaposlenih, ustvarjajo delovno okolje, v katerem ljudje čutijo pripadnost in motivacijo.**
- **Stabilnost je, logično, ključna v negotovih časih.** Ko se organizacije soočajo s spremembami ali krizami, je naloga vodij, da pomagajo ohraniti **strukturo, jasnost in občutek varnosti**. Vodja, ki zna prenesti občutek mirnosti in gotovosti, lahko pomembno zmanjša stres pri zaposlenih.

“ Gallupovo poročilo ponuja pomembno sporočilo: **vodje, ki vlagajo v svoje ljudi in razumejo njihove potrebe, ustvarjajo dolgoročno stabilne in uspešne organizacije.** ”

Povzeto po: <https://psihologijadela.com/2025/02/13/gallup-lastnosti-dobrega-vodje/> in Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/655817/people-need-leaders.aspx>

Psihološka varnost na delovnem mestu

Ko stopamo skozi vrata pisarne, delavnice ali konferenčne sobe, ne prinašamo s seboj le svojih spretnosti in znanj, temveč tudi svojo človečnost, občutke in ranljivosti. Tukaj nastopi koncept psihološke varnosti, ki se v svetu, kjer delovna okolja postajajo vse bolj dinamična in zahtevna, uveljavlja kot ključni steber sodobnih organizacijskih kultur. Koncept psihološke varnosti je v 90-ih letih razvila Amy Edmondson, profesorica na Harvardski poslovni šoli (Harvard Business School).

Spodnji video predstavlja temelje psihološke varnosti: [Kliknite za predvajanje](#).



Preprosto povedano, **psihološko varno delovno okolje predstavlja občutek zaupanja, da ne bomo kaznovani ali izpostavljeni sramotenju, če v službi izrazimo svoje ideje, vprašanja, pomisleke ali napake.**

In kaj psihološka varnost ni? Obstaja kar nekaj napačnih dojemanj. Vaša organizacija še ni psihološko varna, če ste v njej zgolj prijazni drug do drugega ali pa se za vsako ceno želite izogniti konfliktu; gre za okolje, **kjer se ljudje počutijo svobodne deliti svoje misli brez strahu pred negativnimi posledicami, a to ne pomeni, da so mnenja vedno sprejeta brez vprašanj ali konstruktivne kritike.**

Prav tako psihološka varnost ne pomeni zagotavljanja udobja ali odprave vseh delovnih pritiskov, temveč omogoča **odprt dialog in soočanje z izzivi na spoštljiv in podporen način.**

“

Psihološko varnost oblikujejo skupna prepričanja (gre za kognitivno stanje), da lahko kadarkoli kogarkoli opozorimo na nastalo napako ali pa da se upamo postaviti vprašanje, ko česa ne vemo, ne znamo ali ne razumemo. **Psihološka varnost ni stvar posameznika, je stvar organizacije in njene kulture.**

”

Nekaj prednosti psihološko varnih organizacij:

- **Boljše sodelovanje in timsko delo:** Psihološka varnost omogoča zaposlenim, da odprto delijo ideje in informacije, kar izboljšuje timsko dinamiko in sodelovanje.
- **Večja inovativnost:** Zaposleni v takšnih okoljih so bolj pripravljeni tvegati in predlagati nove ideje, kar spodbuja ustvarjalno in inovativno razmišljanje.
- **Hitrejše odkrivanje in reševanje napak:** Odkrita napaka je priložnost za učenje; psihološka varnost spodbuja hitro komunikacijo o težavah brez strahu pred kaznijo.
- **Uspešnejše preprečevanje izgorelosti:** Delovno mesto, ki spodbuja psihološko varnost, zmanjšuje delovni stres in preprečuje izčrpanost zaposlenih.
- **Povečana vključenost zaposlenih:** Zaposleni se v varnem okolju počutijo cenjene in s tem bolj zavzete in lojalne organizaciji.
- **Povečana prilagodljivost in odpornost:** Organizacije, ki spodbujajo psihološko varnost, lažje obvladujejo spremembe in izzive.
- **Izboljšanje zadržanja talentov:** Delovna mesta, ki varujejo dobro počutje zaposlenih, so bolj privlačna za visokokakovostne kadre in jih tudi lažje zadržijo.

Povzeto po: <https://psihologijadela.com/2023/11/08/veste-kaj-je-psiholoska-varnost-v-organizacijah-video/> in <https://psihologijadela.com/2022/05/20/ali-na-vasem-delovnem-mestu-obcutite-psiholosko-varnost/>

Hormonska nevihta na delovnem mestu

Menopavza prinaša kompleksne psihološke spremembe zaradi intenzivnih hormonskih nihanj. Estrogen in progesteron, hormona, ki uravnavata delovanje telesa, v tem obdobju močno nihata, kar vpliva na razpoloženje, koncentracijo in način odzivanja na stres. **Nihanja razpoloženja, anksioznost, depresija in utrujenost** so pogosti spremljevalci. Ženske pogosto poročajo o t.i. "možganski megli", kar pomeni, da imajo **težave s koncentracijo in pomnjenjem**, kar lahko vpliva na delovno uspešnost. Nekatere pomislijo celo na začetek Alzheimerjeve bolezni. Poleg tega spremembe v telesu (npr. pridobivanje telesne teže, upad elastičnosti kože) vplivajo tudi na našo samopodobo, kar lahko pri nekaterih privede celo do socialnega umika.



Raziskave kažejo, da simptomi menopavze neposredno **vplivajo na zadovoljstvo pri delu**. Ženske z intenzivnimi simptomi poročajo o nižji motivaciji in slabšem zadovoljstvu pri delu. Lahko se pojavi **upad produktivnosti**, predvsem zaradi nenehnih motenj spanja in utrujenosti. To se lahko odraža v zamudah pri doseganju rokov in povečani frustraciji, zato nekatere ženske razmišljajo celo o predčasni upokojitvi ali zamenjavi dela, delovnega področja.

To obdobje **ne vpliva le na žensko samo**, temveč tudi na njeno okolico. Sodelavci lahko opazijo spremenjeno vedenje, ki ga pogosto napačno interpretirajo kot pomanjkanje zanimanja ali slabo voljo. Slednje lahko povzroči nesporazume in konflikte. Vodje, ki niso ozaveščeni o vplivu menopavze, se pogosto ne zavedajo, da bi lahko prilagodili delovne pogoje in s tem izboljšali delovno klimo ter preprečili odhode zaposlenih.

Delovni pogoji oz. koraki, ki jih lahko delodajalec uvede za podporo ženskam v menopavzi:

- **Ozaveščanje in izobraževanje:** Organizacija delavnic in izobraževanj za vodstvo in sodelavce o menopavzi. S tem se zmanjša stigma in poveča razumevanje.
- **Fleksibilni delovni čas:** Omogočiti prilagodljiv urnik in možnost dela od doma za ženske z intenzivnimi simptomi.
- **Prilagoditve delovnega okolja:** Izboljšanje delovnih pogojev, kot je prilagoditev temperature v pisarni, dostop do ohlajenih prostorov ali prostor za krajše odmore.
- **Dostop do podpore:** Uvedba programov svetovanja ali terapevtske pomoči za obvladovanje psiholoških in fizičnih simptomov.
- **Prilagojeni načini ocenjevanja uspešnosti:** Bolj prilagodljivi načini ocenjevanja, ki upoštevajo dejavnike, kot so zdravstvene okoliščine.

V tujini (Velika Britanija, ZDA, Avstralija, Nova Zelandija) vse to že izvajajo in podjetjem, ki izpolnjujejo pogoje, podelijo certifikat »**Menopause friendly company**« ali do menopavze prijazno podjetje. (Tako imajo denimo v vojski ali policiji na voljo več uniform, materiali so prilagojeni čezmernemu znojenju, ki pogosto spremlja to obdobje.)

Menopavza torej ne pomeni konec. Je pa novo obdobje, ki zahteva drugačen pristop in razumevanje. S pravim pristopom, tako s strani ženske same kot s strani sodelavcev in delodajalca, lahko to obdobje postane manj obremenjujoče. Je celo priložnost za nadaljnjo osebno rast, nove izkušnje in uvide ter čas za postavljanje novega vrstnega reda osebnih vrednot.

Povzeto po **dr. Evi Boštjančič** na <https://psihologijadela.com/2025/01/29/menopavza-skozi-oci-psihologinje-kako-ostati-uspesna-in-zadovoljna-na-delovnem-mestu/> in **Magdaleni Fabčič** na <https://mailchi.mp/5a65ef2b8151/tesnoba-stres-izrpanost-kako-v-boj-proti-njim-17992732?e=0e333d3982>

“

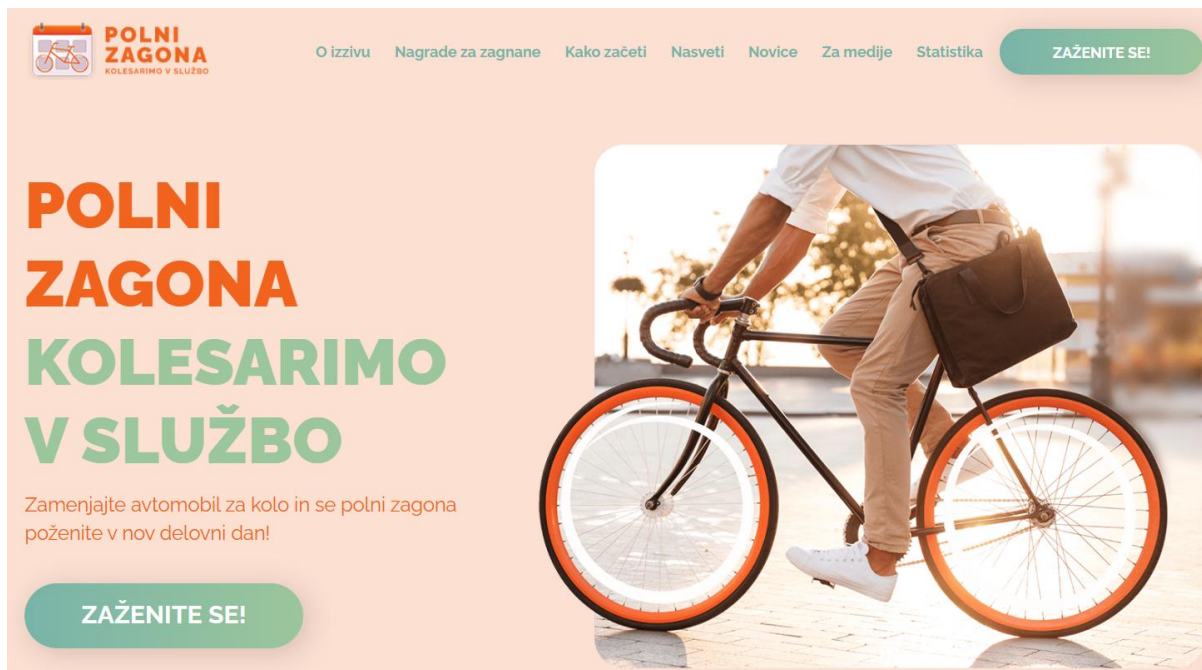
Menopavza, francoska dokumentarna oddaja

”

https://www.linkedin.com/posts/ninagaspari_konec-lanskega-leta-sem-z-%C5%BEana-mo%C4%8Dnik-soustanovila-activity-7288246686269804544-ioEK?utm_source=share&utm_medium=member_ios

Na delo s kolesom

Ker vstopamo v pomlad, vas zopet vabimo na kolo in hkrati k sodelovanju v nacionalni pobudi za spodbujanje kolesarjenja in spreminjanja vsakodnevnih potovalnih navad - Polni zagona kolesarimo v službo. V akcijo se lahko skupaj zaženemo 31. marca 2025!



POLNI ZAGONA KOLESARIMO V SLUŽBO

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

ZAŽENITE SE!

O izzivu Nagrade za zagnane Kako začeti Nasveti Novice Za medije Statistika ZAŽENITE SE!

Sodelovanje delodajalcev pri izzivu Polni zagona kolesarimo v službo je pomembno tako za zdravje zaposlenih kot tudi za podobo in učinkovitost podjetja ter odgovornost do okolice. S spodbujanjem zdravih načinov potovanja lahko delodajalci prispevajo k izboljšanju zdravja in počutja zaposlenih, zaradi česar se lahko zmanjša obseg bolniških odsotnosti ter poveča produktivnosti in učinkovitosti pri delu. Hkrati pa sodelovanje pri izzivu predstavlja priložnost za izboljšanje podobe podjetja kot družbeno odgovornega, ki si prizadeva za zmanjšanje okoljskih obremenitev. Fleksibilen način dela in potovanja lahko prav tako prispeva k učinkovitosti poslovanja in prihrankom v podjetju, saj lahko podjetje zmanjša stroške, povezane s potovanji na delo in službenimi potovanji. Sodelovanje delodajalcev pri izzivu lahko prav tako prispeva k izboljšanju lokalne prometne in parkirne situacije, kar kaže na odgovornost do okolice. **Pridružite se nam kot delodajalec!**

“

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

”

Vir: O izzivu

Digitalno onesnaževanje: internet proizvede več emisij kot letalstvo

“

Digitalni odpadki, oddaja KODA na RTV

”

Ogljični odtis digitalnih aktivnosti se nanaša na količino toplogrednih plinov, ki jih povzročajo dejavnosti na internetu, vključno z brskanjem po spletu, pošiljanjem e-pošte, uporabo socialnih omrežij, prenosom datotek, gledanjem spletnih videoposnetkov itd.

Digitalne storitve in infrastruktura, kot so podatkovni centri, omrežja in strežniki, zahtevajo veliko električne energije, kar povečuje njihov ogljični odtis:

Poraba električne energije:

Podatkovni centri, kjer se shranjuje in obdeluje velika količina spletnih podatkov, zahtevajo veliko električne energije za delovanje strojne opreme, hlajenje in vzdrževanje.; **Podatkovna povezljivost:** Prehod podatkov prek omrežij, zlasti preko brezžičnih omrežij, zahteva električno energijo. Večji podatkovni promet pomeni večjo porabo energije; **Algoritmi in obdelava podatkov:** Zapleteni algoritmi in obdelava velike količine podatkov zahtevajo zmogljive računalniške sisteme, ki porabijo več energije; **Zasnova programskih rešitev:** neučinkovitost pomeni višjo

porabo naravnih virov ter večjo potrebo in hitrejšo trošenje strojne opreme; **Vzorci uporabe:** različni načini uporabe enih in istih digitalnih rešitev imajo lahko zelo različne ogljične odtise.

**Familiar search,
greener impact**

**Make the switch to the greenest
search engine on the planet**



Switch to Ecosia — it's free

Looking for the Ecosia Browser?

“

Pridružite se akciji Očistimo Slovenijo digitalnih odpadkov.
Uradni dan digitalnega čiščenja je 15. marec in traja do 31. marca 2025.

”

Vir: <https://digital.ocistimo.si/index.html>

MEN-TAL 2025 – konferenca o duševnem zdravju v poslovnem svetu

Vabljeni na prvo konferenco o duševnem zdravju v poslovnem svetu – **MEN-TAL 2025**, ki bo **21. maja 2025 v Ljubljani**.

MEN-TAL je **dobrodelni projekt**, ki ga je zasnoval **Marko Podgornik Verdev**, podjetnik, ki je izgorelost izkusil na lastni koži in jo prepoznal kot eno največjih izzivov sodobnega poslovnega sveta. Na dogodku se bodo prepletale osebne izpovedi, strokovni vpogledi in konkretne rešitve za duševno zdravje v poslovnem okolju.

Vsi govorci sodelujejo prostovoljno, saj prepoznavajo pomembnost teme in njeno težo. Dogodek bo združil vrhunske strokovnjake in podjetnike, ki bodo iskreno spregovorili o izzivih duševnega zdravja ter podali uporabne strategije za dolgoročno uspešnost, brez izgorelosti.

Med njimi bodo:

- **Aljoša Bagola**, avtor uspešnice o izgorelosti, nekdanji kreativni direktor
- **Marko Podgornik Verdev**, podjetnik in pobudnik dogodka
- **Aleš Vičič**, poslovni psiholog in specialist za duševno odpornost v delovnem okolju
- **Eva Boštjančič**, kadrovska psihologinja, FF
- **Željko Čurič**, psihiater in specialist za komunikacijo in duševno zdravje v podjetjih
- ...

Dogodek bo sestavljen iz treh samostojnih predavanj in dveh okroglih miz, ki ju bosta moderirala Maja Monrou in Nejc Jaka Sekula.

“

Več informacij: www.men-tal.si

”

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
☎ +386 (0)1 430 37 51
@ info@ekvilib.org

www.ekvilib.org
www.certifikatdpp.si
www.certifikatdod.si