

e-novičnik



Junij 2023



DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

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

SHRANITE SI DATUM	3
28. IN 29. SEPTEMBER 2023 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV V LAŠKEM	3
12. OKTOBER 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	3
9. NOVEMBER 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	3
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	4
PODELITEV CERTIFIKATOV DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	4
PREDSTAVITEV PODJETIJ IN ORGANIZACIJ, KI SO LETOS PREJELE OSNOVNI CERTIFIKAT DPP	8
VTISI ZAPOSLENIH V PODJETJIH, KI SO LETOS DOBITNIKI POLNEGA CERTIFIKATA DPP.....	11
MEDNARODNA KONFERENCA TRENDI NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI 2023.....	13
EVALVACIJA ZADOVOLJSTVA IMETNIKOV CERTIFIKATA S SISTEMOM CERTIFICIRANJA ZA LETO 2022.....	16
NOVOSTI V ZAKONODAJI	17
PRAVILNIK O POKLICNIH BOLEZNIH.....	17
EVROPSKA DIREKTIVA NAREKUJE ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO.....	18
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ	19
V PETIH LETIH BO IZGINILO VEČ MILIJONOV DELOVNIH MEST	19
ALI GENERACIJA Z PRINAŠA BOLJ ZDRAV ODNOS DO DELA?	20
POMEN ASERTIVNE KOMUNIKACIJE V SLUŽBI	22
KAJ POVZROČA IZGORELOST?	24
KAKO SI ZAGOTOVIMO ODKLOP?	26
REVOLUCIJA, KI JO JE SPROŽIL CHATGPT, JE PRVO EKSISTENČNO KRIZO SPROŽILA MED PROGRAMERJI.....	28
KAJ MORAMO VEDETI O LETNEM DOPUSTU	30
INVALIDOM PRIJAZNO PODJETJE – JAVNI NATEČAJ	32
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	33
SKRB ZA ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU: TRIGLAV.SMO	33
DAN ODPRTIH VRAT IN DRUŽENJE MED ZAPOSLENIMI V AJM D.O.O.	34
KNJIŽICA UKREPOV DPP RADENSKE D.O.O.	35

SHRANITE SI DATUM

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

Vabimo vas, da si shranite datum 28. in 29. september 2023, ko bo potekalo tradicionalno srečanje imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje v Laškem z naslovom *Štiri leta kasneje ali kaj je drugače kot leta 2019.*

12. oktober 2023 – 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.

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

9. november 2023 – 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.**

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

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Podelitev certifikatov Družini prijazno podjetje

Na mednarodni dan družin, 15. maja 2023, je Ekvilib Inštitut v Slovenskem etnografskem muzeju v Ljubljani podelil certifikate devetim podjetjem in organizacijam. Certifikate je podeljevala Špela Isop, vršilka dolžnosti generalne direktorice Direktorata za družino na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter direktor Ekvilib Inštituta Aleš Kranjc Kušlan.



Prispevek RTV Slovenije o certifikatu Družini prijazno podjetje, ki je bil posnet med drugim tudi na tokratni podelitvi, si lahko ogledate na spodnji povezavi:

https://365.rtvlo.si/arhiv/dnevnik/174957853?fbclid=IwAR0yiHyRCXhsyBepoZTOSzWj-jiEqQsOKiXzHZc_Y90sR16uSUAVMv9mX_M

Podjetja in organizacije, ki so prejele **osnovne certifikate** Družini prijazno podjetje:

- CARGOX d.o.o.
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport
- Skupina SIJ - Slovenska industrija jekla, d.d. (SIJ Acroni d.o.o., SIJ Metal Ravne d.o.o., SIJ Ravne Systems d.o.o., SIJ SUZ d.o.o., SIJ ZIP Center d.o.o., SIJ Storitve d.o.o.)
- Toplice Sveti Martin d.o.o.



Polne certifikate Družini prijazno podjetje so prejela naslednja podjetja in organizacije:

- Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu
- NIL d.o.o.
- Radenska d.o.o.
- Saubermacher Slovenija d.o.o.
- Zavod Pristan



18 organizacijam smo podelili **posebne zahvale** za širjenje kulture družini prijaznega podjetja v Sloveniji (posebna priznanja so dobila podjetja, ki so v certificiranje vključena že od leta 2014 ali kasneje in so v letošnjem letu uspešno opravila novo triletno revizijo ter podjetja, ki so osnovni certifikat pridobila že v letu 2012 ali kasneje, kar pomeni, da so z nami več kot 10 let):

2. revizija:

- Dom Petra Uzarja Tržič,
- Komunala d.o.o. Sevnica,

3. revizija:

- Elrad Electronics d.o.o.,
- Addiko Bank d.d.,
- Agrolit d.o.o.,
- Andragoški zavod Maribor - Ljudska univerza,
- BUTAN PLIN, d.d., Ljubljana,
- GKN Driveline Slovenija, d.o.o.,
- Javno podjetje Marprom, d.o.o.,
- Panvita d.o.o.,
- RTV Slovenija,
- RUDAR SENOVO d.o.o.,
- Termoelektrarna Brestanica d.o.o.,
- Zavod PPC Tezno,
- Združenje delodajalcev Slovenije,

4. revizija:

- AbbVie d.o.o.,
- Holding Slovenske elektrarne d.o.o. in
- UniCredit Banka Slovenija d.d..



Avtorica fotografij: Polona Avanzo

Predstavitev podjetij in organizacij, ki so letos prejele osnovni certifikat DPP



Družba CargoX ponuja inovativne rešitve na področju globalne trgovine, logistike in carinskih postopkov, temelječe na tehnologiji veriženja podatkovnih blokov (blockchain). Družba raste zelo hitro in je ena od vodilnih na svojem

področju v svetu. S pomočjo njihove tehnologije lahko podjetja in državne ustanove vzpostavljajo neomajno medsebojno zaupanje. Družba ima sedež v Ljubljani.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 30 sodelavcev in sodelavk in bo do februarja 2026 uvedlo 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: Delovni čas po življenjskih obdobjih, Druženje med zaposlenimi, Filozofija / načela vodenja, Kodeks delovanja / poslovanja organizacije, Izbor najboljšega sodelavca / sodelavke.



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT**

Na Ministrstvu za gospodarstvo, turizem in šport zagotavljajo podporo nadaljnji krepitvi mednarodne konkurenčnosti slovenskih podjetij in

gospodarstva. Z različnimi ukrepi zagotavljajo čim bolj stabilno, predvidljivo in konkurenčno gospodarsko okolje za rast in razvoj slovenskih podjetij na slovenskem in tujih trgih. Delujejo na področjih različnih industrij, internacionalizacije, podjetništva, turizma, notranjega trga, lesarstva in športa.

Ministrstvo je ob vključitvi zaposlovalo 261 sodelavk in sodelavcev in bo do februarja 2026 vpeljalo 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: Ciljno vodenje po življenjskih obdobjih, Izmenično delo od doma, Razvoj socialnih veščin za zaposlene, Mentorstvo za novo zaposlene, Novoletni sprejem otrok.



sij | group

Skupino SIJ sestavljajo naslednja podjetja: SIJ - Slovenska industrija jekla, d.d., SIJ Acroni d.o.o., SIJ Metal Ravne d.o.o., SIJ Ravne Systems d.o.o., SIJ SUZ d.o.o., SIJ ZIP Center d.o.o. in SIJ Storitve d.o.o..

Skupina SIJ – Slovenska industrija jekla je eden vodilnih proizvajalcev nerjavnih in specialnih jekel v Evropi. Njihovo jeklo je 100-odstotno

reciklirano in ima enega najnižjih ogljičnih odtisov v industriji. Uvrščajo se med vodilne slovenske izvoznike. Približno 85 odstotkov svojih prihodkov ustvarijo na tujih trgih. So

največja slovenska vertikalno integrirana metalurška skupina, s svojimi proizvodi pa zasedajo vodilne tržne položaje na evropskih in svetovnih nišnih jeklarskih trgih.

Skupina SIJ je ob vključitvi v postopek zaposlovala 3200 sodelavcev in sodelavk in bo do maja 2026 uvedla 15 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: ukrep Fleksibilni delovni čas (za delovna mesta, kjer proces dela to omogoča), Družinski časovni bonus, Občasno delo od doma, Razvoj socialnih veščin za vodilne kadre, Uvedba letnih razgovorov, ki vključujejo tematiko usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, Priprava izhodnih kariernih načrtov za starejše pred upokojitvijo, Obdaritve zaposlenih in njihovih družinskih članov (otrok) ob posebnih priložnostih / trenutkih, Psihološko svetovanje in pomoč, Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke.



Terme Sveti Martin so prvi healthness resort v Evropi, ki se nahaja na severu Hrvaške. Resort je lociran v oazi miru, v Medžimurju, kjer tradicija, kultura in zgodovina živijo v sožitju z naravo že več kot sto let. Gre za edino evropsko regijo, ki je že tretjič dobitnik nagrade Evropska destinacija odličnosti. Resort je danes poznan po idiličnem in

zdravem naravnem okolju.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 173 sodelavcev in sodelavk in bo do aprila 2026 uvedlo 11 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: ukrep Otroški časovni bonus, Dodatni dnevi odsotnosti zaradi izrednih družinskih razlogov, Razvoj socialnih veščin za vodilne, Posojila in finančna pomoč, Obdaritve otrok zaposlenih, Podpora očetom.



BBR Security d.o.o. je družba za varovanje, ki ves čas izpolnjuje vse standarde za izvajanje varovanja na najvišji strokovni ravni. Istočasno skrbno sledijo željam naročnikov. Razvili so se v srednje veliko podjetje. Varujejo trgovine, osebe, objekte, igralnice, lokale, diskoteke in prireditve.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 84 sodelavcev in sodelavk in bo do decembra 2025 uvedlo 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: ukrep Delovni čas po življenjskih obdobjih, Druženje med zaposlenimi, Filozofija / načela vodenja, Kodeks delovanja / poslovanja organizacije, Izbor najboljšega sodelavca / sodelavke.



Koncern SINTAL (SINTAL d.o.o., SINTAL MARIBOR d.o.o., SINTAL KOROŠKA d.o.o., SINTAL CELJE d.o.o., SINTAL VAZI d.o.o., SINTAL OBALA d.o.o., SINTAL IPO d.o.o., SINTAL FIVA d.o.o.)

V Sintalu praznujejo že 32 let delovanja. V

tem obdobju so se razvili v največjo družbo na področju varovanja v Sloveniji in so edini, ki izvajajo storitve varovanja na celotnem območju države brez podizvajalcev. Vedno sta osrednje mesto zavzemala izobraževanje in nova tehnologija – imajo lasten razvoj naprav in storitev. Oblikovali so tim, ki je prava kombinacija mladosti in inovativnosti ter zrelosti in izkušenj. So tudi edina varnostna družba, ki ima skladno z Zakonom o zasebnem varovanju dva lastna certificirana varnostno-nadzorna centra. Zagotavljajo celovito ponudbo storitev varovanja oseb in premoženja ter upravljanja zgradb. Že od leta 1997 poslujejo skladno z mednarodnim standardom kakovosti ISO 9001, pridobili so tudi certifikat upravljanja informacijske varnosti ISO 27001. S ponosom sledijo viziji Vaša varnost je naša skrb, ki jih spodbuja, da: ostajajo največja varnostna družba v Sloveniji, so tehnološko napreden in inovativen kolektiv, gradijo okolje, ki jim omogoča kakovostno izvajanje storitev in širijo mrežo dejavnosti z razvojem vzporednih storitev.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 1518 sodelavcev in sodelavk in bo do maja 2026 uvedlo 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, poleg 5 obveznih še: ukrep Obdaritve otrok zaposlenih, Izbor najboljšega sodelavca / sodelavke, Kodeks delovanja / poslovanja organizacije, Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev, Nadomeščanje.

Vtisi zaposlenih v podjetjih, ki so letos dobitniki polnega certifikata DPP

NIL
part of conscia

»Družbe, ki so usmerjene v svoje stranke, so z vidika skrbi za zaposlene še posebej ranljive – njihovi zaposleni so namreč tisti, ki skrbijo za stranke. NIL je takšno podjetje in zato je za nas ključnega pomena skrb za dobre delovne pogoje ter vpeljevanje ukrepov, ki zaposlenim omogočajo ustrezno ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Verjamemo, da to pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih, kar se v končni fazi tudi odraža v kakovosti storitev in zadovoljstvu strank. Zelo smo ponosni na ta dosežek, saj dokazuje ne le načelno željo podjetja po izboljšanju delovnih pogojev, ampak konkretne načrte in ukrepe za dobrobit zaposlenih,« je povedala Katarina Primožič Ramoveš, direktorica področja Ljudje in kultura pri podjetju [NIL d.o.o.](#)

 **Radenska**
ADRIATIC

»S certifikatom Družini prijazno podjetje Radenska dokazuje, da ji je mar za usklajeno poklicno in družinsko življenje zaposlenih. Z mojo hčerkico se zelo razveseliva darila ob Miklavžu, ki nam ga podari Radenska v okviru ukrepov DPP,« je zapisala Ines, zaposlena v [Radenski d.o.o.](#)

 **n.a.k.v.i.s**
Nacionalna agencija Republike Slovenije
za kakovost v visokem šolstvu

»Certifikat »Družini prijazno podjetje« je naše delovno okolje dodatno izboljšal. Pogosto je slišati poudarek na olajšanju usklajevanja starševstva s službenim življenjem, vendar je certifikat pomemben tudi za druge dogodke iz posameznikovega zasebnega življenja. Nastopi lahko serija zdravstvenih pregledov ali pride do daljše skrbi za lastne starše ali druge člane primarne družine. Tudi v teh primerih so ukrepi certifikata izjemnega pomena, saj omogočajo večjo svobodo razporejanja delovnega časa ter predstavljajo podlago za lažjo komunikacijo z nadrejenimi. Z manj stresa, skrbi in več zadovoljstva je tudi delo opravljeno bolje, odnosi so boljši in na ta način pridobimo vsi. Upam, da bo certifikat uspešno nadaljeval s svojim uveljavljanjem v čim več institucijah oz. podjetjih.« [NAKVIS](#)

»Kot mama dveh otrok sem zelo vesela, da ima Zavod Pristan certifikat Družini prijazno podjetje. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je vedno težje ob natrpanih službenih urnikih ter ob vseh drugih privatnih obveznostih. To, da se moj delodajalec tega zaveda in mi tako preko certifikata

Družini prijazno podjetje kot tudi z drugimi ugodnostmi omogoča lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, mi res veliko pomeni. Sama sem redno koristila ukrep Obdarovanja otrok. Ko vidiš veselje in iskrice v očeh svojih otrok, ko jih obdaruje eden od dobrih mož, je nepozabno. Ukrep Načrtovanje letnega dopusta je zame eden najpomembnejših in ga redno koristim. Pomemben se mi zdi tudi ukrep Pravica do odklopa službene komunikacije, ki ga v podjetju dosledno upoštevajo. V novem triletnem obdobju pa sem se razveselila tudi ukrepa Štipendije za otroke. In ravno vsi ti formalni ukrepi v okviru certifikata Družini prijazno podjetje ter številne druge ugodnosti za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja so eden od glavnih razlogov, da ostajam zvesta Zavodu Pristan.« Klavdija, zaposlena v Zavodu Pristan.

Družbena odgovornost
SO DEJANJA, NE LE BESEDE



Družini prijazno podjetje

V sistemu certifikata Družini prijazno podjetje trenutno **226 aktivnih podjetij** in organizacij skupaj uvaja več kot **3000 družbeno odgovornih ukrepov**.

*Poklicno in zasebno življenje
z roko v roki.*

www.ekvilib.org

Mednarodna konferenca Trendi na področju družbene odgovornosti 2023

V okviru ugodnosti kot aktivni imetnik certifikata Družini prijazno podjetje ste imeli možnost brezplačne udeležbe na tradicionalni mednarodni konferenci Trendi na



področju družbene odgovornosti 2023, ki je bila 6. junija 2023 na Bledu. Organizatorji dogodka so bili: Mreža za družbeno odgovornost Slovenije skupaj z Ekvilib Inštitutom, IEDC – Poslovna šola Bled, Inštitut WISE.

Uvodno dobrodošlico sta udeležencem namenila **prof. Drikus Kriek**, dekan IEDC-Poslovne šole Bled in **Aleš Kranjc Kušlan**, direktor Ekvilib Inštituta, ki je zbrane nagovoril:



Koncept družbene odgovornosti podjetji se je v zadnjih dveh desetletjih izredno razširil in tudi razvil: od razumevanja družbene odgovornosti kot filantropije do razumevanja, da je to del upravljanja in strategije podjetja.

Pa vendar obstaja vprašanje, koliko se sam koncept in politike, ki ga spremljajo, preliva v dejansko delovanje podjetij v praksi? Koliko je resnično manj onesnaževanja, koliko se resnično spoštujejo človekove pravice po celotni verigi vrednosti? Nenazadnje raziskave kažejo, da je gonilo zadnje inflacije izkoriščanje

trenutnih geopolitičnih in naravnih izzivov s strani podjetij za pridobivanje čim večjih dobičkov ter da je razkorak med najbogatejšimi in ostalimi vedno večji.

Je torej koncept družbene odgovornosti zadosten, da se kot družba začnemo obnašati bolj odgovorno do narave in ljudi? Ali je ta koncept še vedno del problema, ali je že del rešitve? Zato je naslov letošnje konference Onkraj družbene odgovornosti (Beyond CSR). Ali je v trenutnem globalnem družbenem in ekonomskem sistemu sploh mogoče biti progresivno podjetje, je namesto maksimiranega mogoč vzdržan dobiček, je mogoča poštena razporeditev vrednosti v celotni verigi vrednosti?

Prof. Arnold Smit, doktor teologije, lastnik in direktor podjetja WisePraxis ter predavatelj na Stellenbosch Business School in IEDC - Poslovni šoli Bled je svoje predavanje posvetil vrednotam družbeno odgovornih vodji. Predstavil je pet ključnih vrednot in udeležencem s kratkim miselnim poskusom prikazal, kako spoštovanje oziroma kršenje teh vrednot pri nas sproža čustven odziv ter razložil, kako se te vrednote udeležujejo v praksi - tako na nivoju posameznika kot na nivoju družbe.

Sledilo je predavanje **Dr. Roberta Biloslava**, doktorja poslovno informacijskih ved in predavatelja na Fakulteti za management Univerze na Primorskem, ki se raziskovalno ukvarja z razvojem trajnostnih poslovnih modelov. V svojem predavanju je predstavil koncept progresivnega podjetja, ki predstavlja ureditev podjetja, ki opolnomoči delavce, poveča kreativnost in odzivnost podjetja ter hkrati poveča tudi odgovornost zaposlenih. A po besedah dr. Biloslava povečana odgovornost zaposlenih ni slabost, ampak prednost.



Družbena odgovornost oz. trajnostni razvoj morata postati vrednota.
(Dr. Roberto Biloslavo)



Zadnje predavanje je pripadlo **Lavinii Muth**, nemški govorki, aktivistki in svetovalki na področju družbene odgovornosti. Predavanje je začela s predstavitev svoje poti na področju družbene odgovornosti - od prostovoljke in raziskovalke otroškega dela, do strokovnjakinje za trajnost v tekstilni industriji in neodvisne svetovalke. Predstavila je svoj pogled na trenutno stanje in trende na področju družbene odgovornosti, tako iz zornega kota aktivistke za družbeno odgovornost, kot iz zornega kota svetovalke za trajnost.



NLB želi vlagati v tiste projekte, ki nas bodo pripeljale do ogljične nevtralnosti ... (Alenka Recelj Mercina, NLB)



Predavanjem je sledila okrogla miza z naslovom "Družbena odgovornost - del rešitve ali del problema?", na kateri so poleg moderatorja **Aleša Kranjc Kušlana** in **dr. Roberta Biloslava** sodelovali še **Bojan Ivanc** iz Gospodarske zbornice Slovenije, **Živa Kavka Gobbo**, predsednica društva Focus, in **Alenka Recelj Mercina**, vodja oddelka za trajnostni razvoj v NLB. Na okrogli mizi je bilo govora predvsem o novih usmeritvah in direktivah na področju trajnosti, ki jih uvaja Evropska Unija, vseskozi pa so se udeleženci vračali tudi na

vprašanje, kako združiti zahteve ekonomije, ki še vedno zahteva rast, z dejstvom, da živimo na končnem planetu s končnimi viri.



Otroška delovna sila - danes imamo 2 milijona otrok, ki pridelujejo našo čokolado. (Živa Kavka Gobbo, Fokus)



Okrogli mizi sta sledili še dve interaktivni delavnici. **Marina Schmitz** iz IEDC - Poslovne šole Bled je vodila delavnico z naslovom *Sustainable Futures*, na kateri so udeleženci raziskovali zemljevid sedanjih in prihodnjih trendov, ter se nato osredotočili na izzive specifične panoge in jih reševali z zamišljanjem možnih trajnostnih prihodnosti.

Dr. Roberto Biloslavo pa je pripravil delavnico *Prvi koraki k progresivnemu podjetju*. Na delavnici so se udeleženci v skupinah spraševali in iskali odgovore, kako narediti premik iz organizacijske kulture nadzora v kulturo zaupanja, kako sprejemati demokratične odločitve v skupinah, kjer hkrati sodelujejo managerji in ali je možno poslovanje brez poslovnega načrta in proračuna. Izkazalo se je, da je rdeča nit vseh tematik zaupanje - zaupanje vase, v druge in v (poslovno) intuicijo.

Z zaupanjem se je konferenca tudi zaključila. Zaupanje namreč vsebuje v sebi tako upanje kot upati(si). In za razvoj družbene odgovornosti potrebujemo prav to - da si upamo iti preko horizonta običajnih poslovnih praks, da si pri tem zaupamo in da upamo, da bo to prineslo pozitivne učinke za bolj solidarno družbo in čistejšo naravo.



Vir: za [STA](#) je besedilo pripravil Gal Kranjc Kušlan.

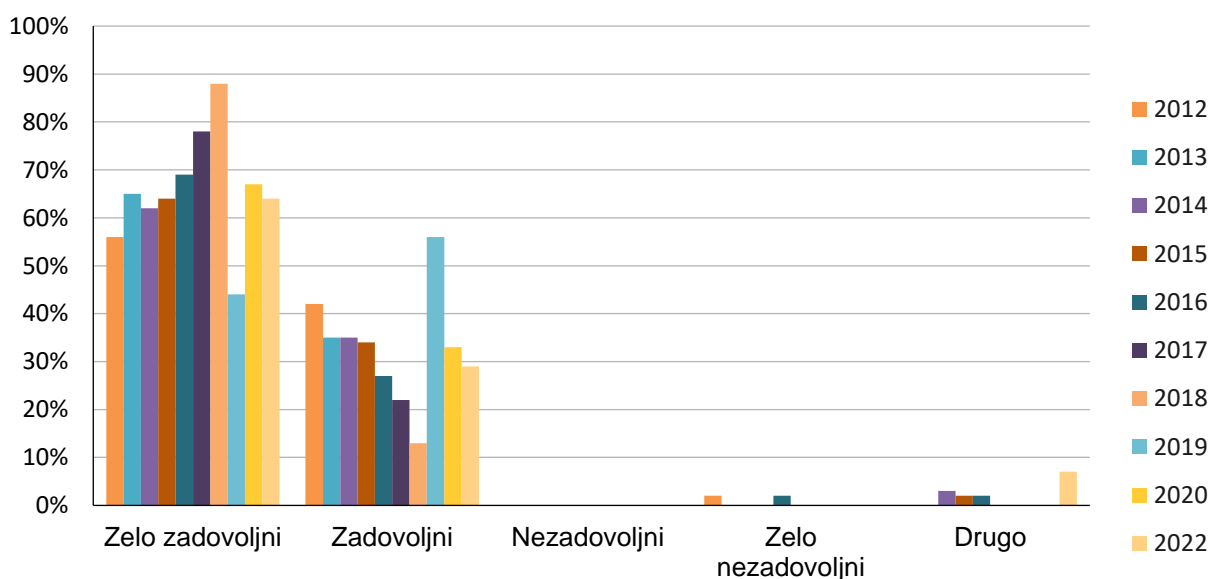
Evalvacija zadovoljstva imetnikov certifikata s sistemom certificiranja za leto 2022

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 2023 deseto 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 je dostopna [TUKAJ](#).

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



NOVOSTI V ZAKONODAJI

Pravilnik o poklicnih boleznih

Novi pravilnik določa poklicne bolezni, dela, pri katerih se pojavljajo, pogoje, ob katerih se štejejo za poklicne, ter postopek ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja.

Novi pravilnik omogoča začetek ugotavljanja poklicnih bolezni, veljal pa bo le za bolezni, navedene na nacionalnem seznamu. Ta seznam se bo sproti dopolnjeval.

Delavci, ki sumijo, da so poklicno oboleli, bodo lahko s pomočjo osebnega zdravnika pri interdisciplinarni skupini strokovnjakov za ugotavljanje poklicnih bolezni na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa vložili vlogo za ugotavljanje poklicne bolezni. Rok za odločitev bo 60 dni po vložitvi popolne vloge. Če bo interdisciplinarna skupina strokovnjakov ugotovila obstoj poklicne bolezni ali sum nanjo, bo o tem obvestila delavca, izbranega osebnega zdravnika in izvajalca medicine dela aktualnega delodajalca.



Pravilnik o poklicnih boleznih v celoti



"Gre za uspešen zaključek 30-letnega boja," je sprejem pravilnika pospremila samostojna svetovalka na področju zdravstva ter varnosti in zdravja pri delu v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) Lučka Böhm. Za sprejetje pravilnika so si namreč prizadevali več kot 30 let, a so po njenih besedah pri vseh vladah naleteli na gluha ušesa.

Da se po osamosvojitvi Slovenije poklicne bolezni praktično niso več ugotavljale, po njenih besedah med drugim dokazuje število priznanih poklicnih bolezni na dva milijona prebivalcev. V Nemčiji jih je 900, v Franciji 1500, na Danskem 1800, v Sloveniji pa 30. ([Povezava do posnetka](#) na katerem je pogovor z gospo Lučko Böhm.)



"Pravilnik sam po sebi ne bo preprečil poklicnih bolezni, pričakujemo pa, da bodo delodajalci zaradi tega seznama in učinkovitega dela pristojnih organov več vlagali v zdravo in varno delovno okolje," pa je poudaril izvršni sekretar ZSSS-ja za pravna in sistemska vprašanja Andrej Zorko.

Z delodajalske strani je medtem slišati, da zakonodajalec v pravilniku ni upošteval ključnih pripomb gospodarstva, in sicer da bi imel delodajalec ali strokovni delavec za varnost pri delu možnost opozoriti delavca o tveganjih za poklicno bolezen. Kritični so, ker je vloga delodajalca pri ugotavljanju poklicne bolezni popolnoma izključena. Obregnili so se še, ker delodajalec glede na pravilnik ne more podati pritožbe zoper ugotovitev interdisciplinarne skupine.

Vir: <https://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/velja-novi-pravilnik-o-poklicnih-boleznih/666665>

Evropska direktiva narekuje enako plačilo za enako delo

Evropska direktiva, ki določa ukrepe za preglednost plačil, kot so informacije o plačah za iskalce zaposlitve in pravica do seznanitve z ravno plač zaposlenih, ki opravljajo enako delo, je začela veljati.

Direktiva o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanja, kot se uradno imenuje, vključuje več ukrepov za delodajalce javnega in zasebnega sektorja.



Za tiste, ki zaposlujejo več kot 50 zaposlenih, predvideva, da morajo svoje zaposlene seznaniti z merili, ki se uporabljajo za določanje višine plače in napredovanja.

Direktiva narekuje ukrepe, ki naj bi zagotovili, da plačilne politike zagotovijo enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti, ter ukrepe, ki naj bi žrtvam diskriminacije omogočili uveljavljanje pravic do enakega plačila in zahtevo za polno odškodnino, so pojasnili na ministrstvu za delo.

Delodajalci z več kot 100 zaposlenimi bodo morali skladno z direktivo obvezno poročati o različnih vidikih razlik v plačilu med spoloma. Za delodajalce z več kot 250 zaposlenimi velja prva obveznost poročanja 7. junija 2027, nato pa vsako leto; za delodajalce s 150 do 249 zaposlenimi je prva obveznost poročanja 7. junija 2027, nato pa vsaka tri leta; za delodajalce z več kot 100 zaposlenimi pa se obveznost poročanja začne 7. junija 2031, nato pa bodo k temu obvezani vsaka tri leta.

Obveznost poročanja se nanaša na razlike v plačah med spoloma pri plači in variabilnih delih plače ter velja za vse zaposlene. "Če poročanje o plačah pokaže neupravičeno in neodpravljen razliko v povprečni plači, ki znaša več kot pet odstotkov v katerem koli plačnem razredu, se izvede skupna ocena plač s predstavniki zaposlenih," so poudarili na ministrstvu za delo.

Glede na direktivo bodo države članice določile tudi pravila o učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kaznih za kršitve pravic in obveznosti v zvezi z načelom enakega plačila za enako delo. Za javna podjetja bodo predpisale ukrepe, skladno s katerimi bodo gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil ali koncesij izpolnjevali svoje obveznosti v zvezi z načelom enakega plačila za enako delo.

Države članice EU-ja morajo direktivo v nacionalno zakonodajo prenesti v treh letih.

Vir: <https://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/evropska-direktiva-narekuje-enako-placilo-za-enako-delo/671415>

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

V petih letih bo izginilo več milijonov delovnih mest

V prihodnjih petih letih bo po vsem svetu izginilo 14 milijonov delovnih mest, so izračunali pri Svetovnem gospodarskem forumu (WEF). Do znatnih sprememb bo prišlo pri četrtini vseh delovnih mest po svetu.



Skupaj bo na podlagi ankete, v kateri je sodelovalo več kot 800 podjetij s skupaj 11,3 milijona zaposlenimi, do leta 2027 ustvarjenih 69 milijonov delovnih mest, vendar jih bo 83 milijonov izginilo.

To pomeni neto zmanjšanje števila delovnih mest za 14 milijonov oz. dva odstotka vseh trenutno zaposlenih, piše WEF v objavljenem poročilu.

Ustvarjanje novih delovnih mest bosta spodbujala predvsem zeleni prehod in

lokalizacija dobavnih verig. Možnost novih delovnih mest vidi WEF predvsem na področju tehnologije in digitalizacije.



Povečanje števila delovnih mest na področju tehnologije, varovanja okolja in kmetijstva



Število delovnih mest za **strokovnjake za analizo podatkov, umetno inteligenco in kibernetiko varnost** se bo verjetno povečalo za 30 odstotkov, piše v poročilu.

Za več kot 30 odstotkov naj bi se število delovnih mest povečalo tudi na področju trajnosti in varstva okolja, za do 30 odstotkov v kmetijstvu ter za 10 odstotkov v izobraževanju, kaže tokratno poročilo o prihodnosti delovnih mest, ki ga WEF pripravi vsaka tri leta.

Razvoj umetne inteligence bo imel po teh napovedih na delovna mesta tako pozitiven kot negativen vpliv. Podjetja bodo potrebovala zaposlene za uvedbo umetne inteligence v svoje sisteme, po drugi strani pa bo umetna inteligenca do leta 2027 ogrozila približno 26 milijonov delovnih mest. **Najhitreje bodo izginjala delovna mesta, ki so povezana z delom na blagajni, v tajništvu ali pri vnosu podatkov.**

Povzeto po: <https://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/wef-v-petih-letih-bo-izginilo-vec-milijonov-delovnih-mest/666692>

Ali generacija Z prinaša bolj zdrav odnos do dela?

So predstavniki generacije Z (rojeni med letoma 1995 in 2015), ki že vstopa med delovno aktivno prebivalstvo, res nezanesljivi, raztreseni in zmedeni individualisti, ki jih nič ne zanima? Ali pa je težava v medgeneracijskem nerazumevanju odnosa do dela, ki preostalim v delovnem okolju povzroča neželene preglavice?

Pred nekaj meseci se je Nina Gaspari za podkast Lovim ravnotežje pogovarjala z dr. Jano Javornik, slovensko sociologinjo, raziskovalko delovnih razmerij in javnih politik na univerzi v Leedsu.

Dr. Javornik je kot opazovalka pri enem od naročnikov v večjem londonskem podjetju spremljala postopek izbiranja kandidatov za odprto delovno mesto.

V prostor je vstopil 20-letnik, predstavnik generacije Z, ki je potek klasičnega zaposlitvenega intervjuja hitro obrnil na glavo. Še preden bi lahko stekel rutiniran in standardiziran razgovor za službo, kot ga poznamo vsi, je mladi kandidat želel odgovore na vprašanja: zakaj je delovno mesto prosto, kaj se je zgodilo s predhodnikom, kje se podjetje vidi čez nekaj let in zakaj znotraj podjetja ne najdejo ustreznega kandidata za to delovno mesto.

Na strani delodajalca je sledil šok, ki je vrhunec dosegel ob koncu pogovora, ko je kandidat vstal in rekel: "Se vidimo v ponedeljek."

Kaj se je zgodilo s fantom. Ne le, da ga je podjetje povabilo v ekipo, po posvetu z Javornikovo danes skupaj pripravljata strategijo, ki bo podjetju v pomoč, da bo v prihodnjem obdobju vzpostavilo vključujočo kulturo in učinkovito medgeneracijsko sodelovanje.



Kaj vse bi se lahko naučili od te generacije, da bi tudi sami hitreje postali aktivni igralci v svojih življenjih.

Predstavniki generacije Z so odraščali v času finančnih kriz, poglobljanja podnebne krize in vzpona tehnologij. Gre za prvo generacijo, ki je odraščala s pametnimi telefoni, družbenimi omrežji, takojšnjim dostopom do informacij in tehnologije. Prav zadnje ji daje vso možnost, da postane najbolj izobražena generacija do zdaj.

Zaradi obdobja, v katerem so se rodili, imajo predstavniki generacije Z svojevrsten pogled na tveganja. Izredno visoko na prioritetni lestvici imajo postavljeno ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Do svojega prostega časa so zaščitniški, pri iskanju dela pa visoko

vrednotijo pravično plačilo in usklajenost med lastnimi vrednotami ter vrednotami in kulturo delodajalca. Če te niso prepletene z njihovimi, službe ne bodo sprejeli.

V raziskavi, ki jo je leta 2022 objavila družba Deloitte, so ugotovili, da bo prihod generacije Z v delovna okolja vplival na vzpone in padce celotnih panog in industrij. Ti premiki pa bodo še posebej boleči za podjetja, ki predstavnikov prihajajoče generacije ne bodo znala vključiti v delovna okolja na način, ki bo nagovarjal njihove prioritete, želje in predvsem vrednote.



Generacije Z od delodajalcev ne pričakuje le pravičnega plačila, temveč predvsem razumevanje za optimalno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter jasne meje med njima, fleksibilnost, krajše delovnike in več prostega časa ter družbeno odgovornost, povratne informacije, mentorstvo in spodbujanje njihovega namena v svetu.



Za predstavnike te generacije je značilno tudi hitro prepoznavanje priložnosti in izzivov, ki se skladajo z njihovimi vrednotami. Zato ne okolišijo, so neposredni, ne zapravljajo časa z delom, ki se izkaže za neželjeno, in energijo usmerijo v iskanje novih priložnosti.

Po besedah dr. Jane Javornik so sociologi, ki raziskujejo področje vpeljevanja različnih generacij v delovno okolje, ugotovili, da so predstavniki generacije Z izredno dobri in lojalni delavci, če se ujamejo s svojim delodajalcem.

Podjetja se spoprijemajo z izzivom iskanja ravnotežja med različnimi generacijami, ki so trenutno vključene v delovna okolja. Ponekod se znotraj enega podjetja že pojavljajo štiri povsem različne generacije, ki imajo do svojega delodajalca različne zahteve, prioritete in pričakovanja.



Uspeh podjetij bo v prihodnje še bolj odvisen od učinkovitega medgeneracijskega sodelovanja zaposlenih.



Čeprav predstavniki generacije Z postavljajo nove okvire odnosa do dela, bi jim koristila znanja njihovih predhodnikov. Delovna vnema ter zavedanje, da vložek v delo prinese boljše rezultate in da je za njih potreben tudi čas, med katerim razvijamo znanja in izkušnje.

Ker so bili predstavniki generacije Z rojeni s pametnimi telefoni v rokah, se spoprijemajo z izzivi na področju medosebnega komuniciranja in razvijanja odnosov znotraj podjetij, s težavo se osredotočajo na posamezne naloge in ostajajo pozorni nanje.

Svet se je že spremenil in delodajalci, ki želijo privabiti in obdržati talente generacije Z, bodo prej ali slej morali upoštevati nove zahteve po redefinicijah delovnega okolja. Ponudba prožnih delovnih ureditev, priložnosti za razvoj spretnosti in jasen družbeni namen lahko pomagajo zgraditi močno povezavo s to generacijo.

Povzeto ter več na: <https://siol.net/novice/kolumne/nina-gaspari-ali-generacija-z-prinasa-bolj-zdrav-odnos-do-dela-600176>

Pomen asertivne komunikacije v službi

Ni skrivnost, da je dobra komunikacija izjemno pomembna tako v službi kot pri osebnih odnosih. Komunikacija igra ključno vlogo pri vzpostavljanju dobrih odnosov, ekipnega duha, ustvarjanju prijetnega vzdušja in pri doseganju skupnih ciljev. Torej, kako sporočiti, kaj si želimo in potrebujemo, ne da bi s tem koga prizadeli? V zadnjih letih je vse bolj priljubljeno asertivno komuniciranje.



Pri **asertivni komunikaciji** je v ospredju slog govora, ki je jasen, samozavesten, odločen in neposreden, a še vedno ohranja spoštljiv in prijazen odnos tudi do sogovornika. Čeprav odkrito izražamo svoje misli, občutke in potrebe, je bistveno to, da ne pozabimo upoštevati čustev drugega. Gre predvsem za iskanje dialoga, tudi v situacijah, ki so za nas mogoče neprijetne in stresne.



Asertivne komunikacije ne smemo zamenjevati za agresivno, pri kateri gre tudi za direktno izražanje lastnega mnenja, a brez občutka za osebo na nasprotni strani, medtem ko se s pasivno in podrejeno komunikacijo izogibamo konfliktom in s tem potlačimo prav sebe, kar pogosto lahko samo še pogloblja našo frustracijo.



Za asertivno komunikacijo so značilni jaz stavki, v katerih poudarimo, da gre za naše mnenje, čustva in potrebe. S tem se izognemo direktnemu obtoževanju, a pojasnimo, kako se sami počutimo in zakaj. Npr. Ne počutim se prijetno, če tako govorite z mano, ali lahko govorimo v mirnejšem tonu; Cenim vaše mnenje, a se želim o tej zadevi odločiti sam/-a. Hvala za razumevanje; Na tak način prevzamemo odgovornost za svoja čustva in jih tudi bolj konstruktivno izražamo, kar nam omogoča boljše odnose v celotnem kolektivu.

Včasih lahko zelo veliko govorimo, a premalo poslušamo in nismo pozorni na to, kaj nam hoče druga stran povedati. **Pomembno je, da smo aktivni tudi pri poslušanju**, in sicer da postavljamo vprašanja, če česa nismo razumeli ali nam je še vedno nejasno. Na tak način se lahko izognemo morebitnim dramam in zapletom, hkrati pa s tem kažemo tudi svojo pripravljenost na sodelovanje in sprejemanje občutkov osebe, s katero komuniciramo. In prav to je nujno, če želimo zgraditi boljše odnose tudi v svojem poslovnem okolju.

Zdrave meje so nadvse koristne, če nočemo pregoreti, se počutiti izkoriščeno ali kuhati nepotrebnih zamer, ki se tako samo kopičijo. Beseda 'da' zato ni vedno na mestu, še posebej takrat, ko je neiskrena ne samo do drugih, ampak tudi do nas samih. S postavljanjem jasnih mej bomo uspešnejši tudi pri izzivih, ki so nam resnično pomembni, sočasno pa bomo lahko tudi bolj produktivni.



Vir: freepik.com

Povzeto po: <https://cekin.si/zaposlitev/zaposleni/asertivna-komunikacija.html>

Kaj povzročča izgorelost?

Izgorevanje je dolgotrajen proces. Mehanizem, ki ga povzroči, je namreč vgrajen v naše mišljenje, naše delovanje. Ljudje lahko izgorimo do različne stopnje, odvisno od tega, koliko smo nagnjeni k temu in kakšne okoliščine imamo v procesu izgorevanja - take, ki ga spodbujajo ali zavirajo. Če želimo čim hitreje priti iz zanke izgorelosti in z najmanj trpljenja, moramo razumeti, kako smo se vanjo ujeli.

IZGORELA OSEBA

- Je stalno v strahu.
- Si ne upa postaviti zdravih mej.
- Je živela nad svojimi sposobnostmi, z lažno identiteto.
- Se mora posloviti od stare verzije sebe.
- Mora najti svoj pravi jaz in na novo zgraditi svojo identiteto.

Kot pravi univerzalni zakon sreče, nas od notranje sreče in miru ločijo le strahovi. Tako je tudi izgorelost posledica strahov in slabe samopodobe, ki izvira iz njih. Izgorela oseba je vedno v strahu, da ni dovolj dobra za druge in da jo bodo zapustili.

Strah, da nismo dovolj dobri, je torej vedno pogoj za izgorelost. Tako na primer ugajamo staršem in se potrudimo v šoli bolj, kot je to v skladu z nami. Ne sledimo svojim željam, ampak dokončamo šole, za katere starši menijo, da so dobre za nas. Nato pa pregorevamo na delovnem mestu, ki nas nikakor ne more zadovoljiti. Ko pridemo domov, se lahko izgubimo v vlogi starša ali partnerja, s tem ko se pretirano dokazujemo, da smo tudi tu najboljši. Lahko prekomerno ugajamo tudi prijateljem in pod njihovim vplivom zaidemo v delovanje, ki je za nas pogubno. Če bi bili zvesti sebi, bi si našli drugo družbo in ne bi potrebovali dodatnih težav v življenju.

Izgorela oseba v želji ustrezati standardom okolice pozabi nase. Ne zna reči ne. Ne zmore postaviti zdrave meje, zato se vedno najde nekdo, ki ji postavi zid in ji tako povzroči bolečine, ko naleti nanj. Žal strah, da sama brez določenih oseb ne bo zmogla, pri k izgorelosti naravnani osebi pogosto prevlada, tako da ni sposobna reči ne bolečini, ampak jo dopušča toliko časa, dokler telo ne odpove in zahteva temeljite spremembe.

Izgorela oseba pred padcem ne živi svojega življenja, sebe, ampak živi nad svojimi sposobnostmi, ugaja okolici in si v svojih vlogah prizadeva za popolnost - popolna partnerica, hči, mama, sodelavka, prijateljica; državljanica ali pa popolni sin, oče in tako dalje. Zaradi strahov **prekomerno porablja svojo energijo**. Ko jo telo ustavi in pravi, da ne zmore več, je iščrpana, a še vedno išče samo to, kako spet najti energijo, da si bo lahko nadela masko popolnosti, ugajala in še naprej ohranjala popolni lažni jaz. Vedno bi lahko storila še več ali še bolje.

Oseba ni sposobna uvideti resničnega stanja. Soočenja s trenutno situacijo sploh ne vidi kot možnosti. Vse stori, da bi ohranila svojo staro identiteto.

Soočenje s situacijo, da ne moremo več biti takšni, kakršni smo bili, je najtežje.

Pozabiti moramo na to, kdo smo bili prej. Kajti prav ta naš stari jaz nas je pripeljal do izgorelosti. Naše staro razmišljanje, delovanje, prepričanja, vzorci so nas potisnili na rob preživetja. Torej se moramo posloviti od svoje stare vizije, kdo smo, in v sebi najti svoj pristni jaz. **Izgorela oseba se mora čim prej sprijazniti s tem, da njen način življenja, ki ga je bila vajena, morda ni več mogoč. To vključuje potrebo po**



preoblikovanju prejšnjih prioritet in ciljev v življenju. Mogoče se mora soočiti z zmanjšanjem sposobnosti za opravljanje prejšnjih aktivnosti, kot so delo, študij, hobiji in drugo. Morda se je treba čemu odpovedati, kaj menjati. Ključno je, da izbere sebe pred drugimi in se postavi na prvo mesto. Narediti mora konec vsakršnemu ugajanju. Temu se reče ljubezen do sebe. Hujša ko je stopnja izgorelosti, bolj lahko vključuje težave z občutkom, da svojega življenja nima več pod nadzorom, da ne bo zmogla preživeti, da ne bo imela moči, da bi naredila potrebne spremembe za okrevanje. Občutek nemoči lahko vzame tla pod nogami prej na videz zelo trdnim osebam. Če se takrat obrnemo po strokovno pomoč, nam bo prihranjeno marsikatero tavanje po stranpoteh.

Zato je tako težko, ko ta oseba opeša, ko ne more več živeti po merilih okolice, mogoče celo doživi adrenalni zlom, ker se svojih srčnih želja, sebe sploh ne zaveda več. V želji ustreči potrebam drugih je izgubila sebe. Pozabila je, kdo je. Zato je pot do izboljšanja stanja in pridobitve energije tako mukotrpa.

Izgorela oseba mora znova najti pravo verzijo sebe. Svet prejšnjih vrednot se je sesul, saj jih preprosto ne zmore več dosežati, zato je potreben čas, da se vzpostavi nov vrednotni sistem in zgradi nova identiteta.

S poznavanjem sebe bi se lahko preprečila marsikatera izgorelost, ker bi lahko presegli družinske vzorce, ki vodijo v izgorelost, si ustvarili zdravo samopodobo, se naučili živeti po svoje in postaviti meje. Mogoče je dobro obiskati kakega terapevta, strokovnjaka, da nam pomaga dojeti, v katere zanke se lovimo, še preden pademo ali celo dosežemo dno.

Povzeto po: mag. Agatha Kopac, Transformacijska AI-coachinja, Inštitut za sr(e)čno družbo, *Kaj povzroča izgorelost?* v ONAPLUS, maj 2023, str. 68, 69.

Kako si zagotovimo odklop?

Kako se odklopiti od motilcev pozornosti, ki se jim reče pametni telefoni in računalniki, in se osredotočiti na bistvo?

Cal Newport v knjigi *Globoko delo* pravi, da bi morala biti že delovna okolja zasnovana tako, da zagotovijo mir. Po njegovem je ena večjih zablod selitev v sodelovalne prostore (angl. coworking space). Nekaterim tak način dela, pri katerem so ljudje v istem prostoru in za isto mizo, sicer prija, mnogim pa postane nadležno biti nenehno dostopen za vprašanja, ki kalijo pozornost. Newport zato priporoča, da podjetja ohranijo skupne prostore, kjer se izmenjajo zamisli, hkrati pa zagotovijo še »kamrice«, v katerih se zaposleni odklopijo in posvetijo delu. Ne le to: v svoj prostorček naj se zaposleni celo zaklenejo, pravi Newport, ter na kljuko zataknejo obešanko z napisom »Ne moti!«. Le tako bodo dve do tri ure dnevno poglobljeno delali.



Glavni izziv sodobnega časa ni več, kako biti priklopljen na splet in omrežja, temveč kako se odklopiti od tehnologij in se poglobiti v delo ali pa si vzeti čas za bližnje. (Dr. Dan Podjed)



Težava sodobnega časa pa je, da tudi takrat, ko smo zaklenjeni v sobi, nismo dejansko sami. Z nami so namreč ljudje, ki do nas dostopajo po telefonu in računalniku. Na zaslonu se stalno pojavljajo obvestila o prejeti elektronski pošti, telefon pa neumorno cinglja ob potisnih sporočilih. Kaj storiti?

Ena možnost je, da naprave zaklenemo v predal, a potem težko delamo, saj so te tehnološke rešitve tudi delovni pripomočki. Bolj smiselno je za odklop uporabiti tehnologije, s katerimi umirimo naprave. Ena od tovrstnih rešitev je aplikacija Minimalist Phone, ki oklesti količino potisnih sporočil in napravi zaslon telefona manj privlačen. Namesto pisanih ikon in opozoril o številu novih sporočil je zaslon črn, na njem pa so zgolj beli napisi. Zaradi dolgočasnega zaslona postanejo privlačnejše druge reči, na primer delo. Podobna je programska rešitev za računalnike, ki so jo poimenovali Cold Turkey. Z njo si, če poenostavim, iz računalnika naredimo pisalni stroj. V času, ki si ga sami določimo, potem niso več na voljo Facebook, Instagram in Google, temveč samo urejevalnik besedila, torej bel »list«, na katerega izlijemo misli. Tretja rešitev je vtičnik (plug-in), za Chrome, ki se mu reče News Feed Eradicator. Ta

izbriše nenehen tok informacij o tem, kaj počnejo drugi. (To je, mimogrede, tisti tok, v katerega padejo ljudje, ko gredo na stranišče s telefonom, ven pa ne pridejo pol ure, a ne zato ker bi padli v stranišče, temveč zato, ker so jih odplaknile novice o tem, kaj počnejo drugi.) Če želimo ohraniti možnost odklopa in spet delati poglobljeno, pa bi morali spodbujati tudi tehnološka podjetja, naj razvijejo več umirjenih rešitev, torej takšnih, ki odklop zagotavljajo same po sebi. V času kognitivne preobremenjenosti in poplave informacij postajajo takšne tehnologije najbolj privlačne in sicer po načelu, da je manj pogosto več. **Manj gumbov, manj opozoril, manj zvonjenja – in več miru.** Tisti, ki bodo sprejeli to načelo, bodo zmagovalci na trgu.

Povzeto po: Dr. Dan Podjed, *Kako si zagotovimo odklop?* v Glas gospodarstva, april 2023, str. 90.



Vir: freepik.com

Vir: freepik.com

Revolucija, ki jo je sprožil ChatGPT, je prvo eksistenčno krizo sprožila med programerji.

Avtor članka je Dušen Omerčević, ustanovitelj podjetja Cleanshelf, ki ga je prodal družbi LeanIX, in vlagatelj v Silicon Gardens.

Moj oče je bil v osemdesetih letih prejšnjega stoletja finančni direktor v več slovenskih podjetjih. To je bil čas intenzivnega prehoda na avtomatsko obdelavo podatkov v računovodskih službah in še živo se spomnim, kako učinkovito je programska oprema zamenjala pisalne stroje in ročno računanje, da se je produktivnost dela v očetovem oddelku le v nekaj letih več kot podvojila.



Oče se je uspešno naučil dela z osebnimi računalniki in postal mojster Lotus 1-2-3, ki je bil predhodnik Excela v času operacijskega sistema MS-DOS. Naslednja stopnica, to je programiranje računalnikov, je bila zanj previsoka, zato se je za pomoč večkrat obrnil name. Čeprav sem bil še v osnovni šoli, sem že bil sposoben razvoja zahtevne programske opreme in sem za očetovo službo razvil več programov po njegovih navodilih.

Zadnjih 40 let je bila uporabnost računalnikov v velikem delu omejena z razpoložljivostjo ljudi, kot sem jaz, ki smo imeli znanje programiranja. Ljudje, kot je bil moj oče, so si lahko predstavljali, kako bi lahko avtomatizirali procese in razvili nove digitalne produkte, vendar so lahko le redko upravičili strošek najema programerjev, ki bi njihove ideje pretvorili v delujočo računalniško kodo.



Programiranje je treba demokratizirati, da bo širša družba lahko začela bolj dejavno sooblikovati digitalni svet.



Revolucija, ki jo je sprožil ChatGPT, je prvo eksistenčno krizo sprožila med programerji. Vsi smo mu v zadnjih mesecih naročili, naj napiše primer kakšne računalniške kode, in potem z mešanico groze in norega navdušenja opazovali, kako je ChatGPT v le nekaj sekundah napisal kodo, za katero bi sami potrebovali ure in je bila vsaj tako dobra, kot če bi jo napisali mi. Neprogramerji lahko že danes uporabijo ChatGPT namesto programerja, da jim generira računalniško kodo na podlagi opisa v naravnem jeziku, vendar te kode ne bodo znali povezati s strežniki, podatkovnimi bazami in drugimi sistemi, ki so potrebni, da računalniška koda

zanesljivo deluje. A ni razloga, da se v prihodnjih nekaj letih potrebna infrastruktura ne razvije in dobijo končni uporabniki možnost neposrednega programiranja računalnikov in specializirani ceh programerjev ne bo več potreben.

Demokratizacija programiranja na podlagi velikih jezikovnih modelov, kot je ChatGPT, se je že začela. Microsoft je pred dobrim mesecem objavil Copilota za Excel, ta običajnim uporabnikom omogoča izdelavo avtomatizacij, ki bi prej zahtevale programiranje v programskem jeziku basic. Vendar bo programiranje resnično demokratizirano šele, ko si bo vsakdo zmožen sprogramirati svoj lastni excel, torej ko bo vsa moč računalnikov v celoti na voljo vsakomur.

Programiranje je treba demokratizirati, da bodo naslednjega Talking Toma lahko naredili osnovnošolski učitelji, naslednji Cleanshelf skupina nekdanjih sodelavcev iz računovodskega podjetja in naslednji Bitstamp študent prava. Nadzor nad ključnim produkcijskim sredstvom sodobne digitalne družbe je programerjem, kot sem sam, omogočil bogatenje, medtem ko je večina drugih poklicev v zadnjih desetletjih izgubljala veljavo. Demokratizacija programiranja skupaj z novimi zmožnostmi, ki jih prinaša napredek na področju umetne inteligence, odpira vrata širši družbi, da začne bolj dejavno sooblikovati digitalni svet in ni več samo pasivni porabnik storitev, ki smo jih razvili mi, programerji.

Vir: Dušan Omerčević, *Zakaj je pomembno, da bi Talking Toma znal narediti tudi osnovnošolski učitelj* v Finance Manager, 19. maj 2023, št. 91, str.37

Kaj moramo vedeti o letnem dopustu

Letni dopust je določen v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) od 159. do 164. člena. Osnova za odmero dopusta je po navadi določena tudi v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca. Če podjetje ni zavezano s kolektivno pogodbo, je podlaga za odmero dopusta določena v splošnem aktu ali pogodbi o zaposlitvi. Odmera o letnem dopustu je tudi podlaga za obračun in izplačilo regresa, ki ga je treba izplačati do 1. julija.

Vsaj štiri tedne letnega dopusta

V posameznem koledarskem letu letni dopust ne sme biti krajši kot štiri tedne - ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Dopusta je lahko tudi več, in sicer vsaj trije dodatni dnevi, če delavec sodi v katero od kategorij: starejši, invalid, delavec z vsaj 60-odstotno telesno okvaro ter delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego.



Vir: freepik.com

Delavci, ki so mlajši od 18 let, so upravičeni še do dodatnih sedmih dni dopusta. Letni dopust mora delavec izkoristiti v dnevih, izraba v urah ni možna.

Delavcu morate vročiti pisno obvestilo o odmeri

Ker se število dni letnega dopusta lahko spreminja, mora delodajalec do konca marca delavce pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Dovolj je že, na primer, če delavca obvestite po elektronski pošti, če je tudi sicer v navadi takšno obveščanje. V odločbi oziroma obvestilu je treba navesti posebej osnovni dopust in dodatne dneve, ki pripadajo delavcu.

Sorazmerni dopust za delavce, ki so se zaposlili med letom

Če delavca zaposlite med koledarskim letom, denimo po 31. marcu, mu morate s pogodbo o zaposlitvi vročiti tudi obvestilo o odmeri dopusta. Delavec, ki se zaposli med letom, ima v tem letu po zakonu pravico do ene dvanajstine letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. Če ste, recimo, oktobra zaposlili diplomanta, mu pripada četrtnina letnega dopusta, kar ob minimalnem dopustu pomeni pet dni. Če pa delavec zapusti podjetje in se zaposli pri drugem delodajalcu, mu mora vsak delodajalec zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

Del letnega dopusta mora trajati vsaj dva tedna

Dopust se lahko izrabi v več delih, a po zakonu mora en del trajati vsaj dva tedna. Ob tem zakon izrecno navaja, da se morajo upoštevati potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Torej lahko delodajalec delavcu tudi odreče izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces. Starši šoloobveznih otrok pa imajo pravico izrabiti vsaj en teden letnega dopusta med šolskimi počitnicami.

Prenos letnega dopusta

Če delavec v tekočem koledarskem letu ne izrabi celotnega dopusta, lahko v dogovoru z delodajalcem - preostanek porabi do konca junija prihodnjega leta.

Do sedem dni izrednega dopusta na leto

Zaposleni starši imajo pravico do plačane odsotnosti z dela do največ sedem delovnih dni v koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, in sicer za vsak posamezen primer za vsaj en delovni dan: lastne poroke; smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja; smrti staršev - očeta, matere, staršev zakonca ali zunajzakonskega partnerja, posvojitelja; hujše nesreče, ki prizadene delavca; spremstva prvošolca v šolo na prvi šolski dan.

Delavcu preostanka dopusta ne morete izplačati

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je po zakonu neveljavna. V tujini je praksa, da lahko delavcu dopust izplačate, klasično plačilo za en teden dopusta pa je enotedenska plača. V Sloveniji lahko delodajalec delavcu dopust izplača zgolj ob prenehanju delovnega razmerja, če delavec dopusta do poteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti.

Neplačan dopust

ZDR-1 ne določa neplačanega dopusta, je pa določen v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti. Tako se lahko delodajalec in delavec pisno dogovorita o daljšem trajanju neplačane odsotnosti zaradi zasebnega potovanja ali izobraževanja, neodložljivih osebnih opravkov, nege družinskega člana, popravila hiše.

Povzeto po: Finance, priloga *Podjetnik*, 19. 5. 2023, str. 28, 29.

Invalidom prijazno podjetje – javni natečaj

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ) je objavilo javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju ZAPOSLOVANJA INVALIDOV za leto 2022.

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



Rok za prijavo oziroma oddajo vloge je najkasneje **do 1. avgusta 2023**.

Več o prijavi in prijavnem obrazcu pa lahko preberete na:

<http://www.reha-slo.org/invalidom-prijazno-podjetje/javni-natecaj-v-letu-2023-za-letu-2022/>

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

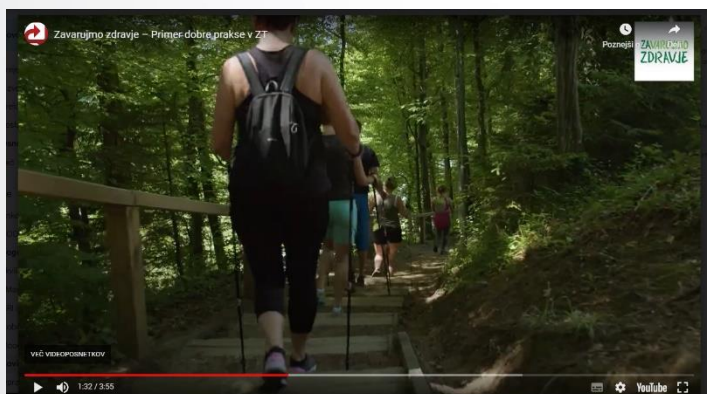
Skrb za zdravje na delovnem mestu: Triglav.smo



Poslanstvo Skupine Triglav je ustvarjanje varnejše prihodnosti. V njej ima skrb za trajnostni razvoj v povezavi z našimi sodelavci, s katerimi uresničujemo svojo vizijo, še posebej pomembno mesto.

Skrb za zdravje je v Triglavu zasnovana celostno in strateško.

V luči obvladovanja in preprečevanja različnih tveganj na najmanjšo možno raven izvajamo številne aktivnosti. V okviru programa Triglav.smo nudimo številne ugodnosti za izboljšanje telesnega in duševnega zdravja. Aktivnosti snujemo premišljeno, na podlagi dostopnih analiz o stanju zdravja zaposlenih in v sodelovanju z medicino dela. Ko smo pred kratkim opravili revizijo izjave o varnosti z oceno tveganja, smo dali velik poudarek preprečevanju in obvladovanju kostno-mišičnih bolezni. Te so, poleg tveganj za duševno zdravje, globalna tegoba sodobnega načina opravljanja dela. Ergonomsko opravljanje dela, zagotavljanje dodatne delovne opreme, prilagoditve delovnih mest ter upoštevanje individualnih potreb zaposlenega so osnova, na kateri gradimo. O pomenu skrbi za zdravje sodelavce ozaveščamo prek različnih komunikacijskih poti, na voljo je tudi strokovno gradivo s področja varnosti in zdravja pri delu ter zagotovljeno redno usposabljanje. Aktivni odmori, preventivni zdravstveni program v termalnem centru, masaže hrbta na delovnem mestu, hibridno delo, delavnice za krepitev dušnega zdravja in široka paleta ugodnosti polnega certifikata DPP sestavljajo glavnino Triglavove košarice ponudbe za zaposlene.



Vse naštetu pripomore, da so sodelavci v ravnovesju ter da ostajajo aktivni in se hkrati tudi sami zavedajo pomena zdravega življenjskega sloga, tako pri delu kot v zasebnem življenju. Naša skrb za zdravje je bila že drugič v zgodovini programa Triglav.smo prepoznana tudi kot dobra praksa, tokrat v kampanji za obvladovanje mišično-kostnih težav na natečaju EU-OSHA.

To mednarodno priznanje nam pomeni, da smo na pravi poti do višje stopnje zdravja, zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih, ekipe več kot 5300 sodelavcev iz celotne Skupine Triglav.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=HCutK64sUQc> (Zavarujmo zdravje)

Besedilo je pripravila Duša Lindtner, skrbnica certifikata DPP.

Dan odprtih vrat in druženje med zaposlenimi v AJM d.o.o.

Podjetje AJM je s svojimi družbeno odgovornimi pristopi in kulturo povezanosti znova dokazalo, da je družinsko in družini prijazno podjetje. V maju je organiziralo dva izjemna dogodka, ki sta poskrbela za nepozabne izkušnje zaposlenih in njihovih družin, pa tudi poslovnih partnerjev, kupcev in širše javnosti.



Najprej so 19. in 20. maja potekali Dnevi odprtih vrat, kamor so povabili svoje kupce, lokalno skupnost, poslovne partnerje in zaposlene z njihovimi družinami. Petek se je tako začel z obiskom večje skupine dijakov srednje lesarske šole. Dijaki so si ogledali proizvodnjo PVC- in lesenih oken in vhodnih vrat ter prodajni salon na sedežu podjetja, ki je bil ravno to pomlad celovito

prenovljen in dopolnjen z najnovejšimi rešitvami na področju stavbnega pohištva, kar je med dijaki poželo veliko zanimanja. Dan se je nato nadaljeval z obiski kupcev, za katere so v vseh AJM salonih pripravili izredne akcijske popuste, predstavitev izdelkov, brezplačno primerjavo ponudb, darila in pogostitve. Na sedežu podjetja je potekal hišni sejem z izdelki iz zaloge in t.i. »road-show« njihovega dobavitelja ALU profilov podjetja Wicona. Popoldne je bilo namenjeno družinam zaposlenih. Na skupnem pikniku na sedežu podjetja so otroci lahko spoznali delovno okolje svojih staršev in se zabavali znotraj bogatega animacijskega programa. Za zabavo vseh, odraslih in otrok, je poskrbela njihova ambasadorica, pevka Alya. Sobota je minila v znamenju kupcev, saj so vsi, ki se dneva odprtih vrat niso uspeli udeležiti v petek, še lahko kupovali po izrednih popustih.

Zadnja nedelja v maju, pa je pri AJM že štirinajstič zapored rezervirana za edinstveno kolesarsko prireditev, AJM Team Time Ride. Vseslovenska kolesarska prireditev poteka v okolici Maribora, po hribih, med vinogradi, gozdovi in vinotoči. Ne gre za klasično dirko, kjer je zmagovalec tisti, ki pride najhitreje do cilja, pač pa je zmagovalna ekipa tista, ki se najbolj približa skupnemu povprečnemu času vseh ekip. Tekmovanje tako spodbuja ekipni duh, sodelovanje in druženje, ne pa dirko s časom in ekipami. Prireditve se je tokrat udeležilo 170 ekip iz vse Slovenije, kar je nanoslo dobrih 550 kolesarjev. Tako kot AJM, je tudi kar nekaj njihovih poslovnih partnerjev, in tudi drugih podjetij, dogodek prepoznalo, kot odlično priložnost za povezovanje svojih zaposlenih, saj vzpodbuja druženje in sodelovanje. Uspešna formula rekreativne kolesarske prireditve v kateri so se prepoznale družine, aktivni pari in družbe prijateljev ali sodelavcev vseh starostnih skupin, se v septembru že drugič zapored seli še na otok Pag.



Besedilo in fotografije je pripravila Jasmina Črnica, skrbnica certifikata DPP.

Knjižica ukrepov DPP Radenske d.o.o.

Revizorka je v revizijskem poročilu izpostavila kot dobro prakso brošuro *UKREPI DPP Za družini prijazno podjetje*, ki so jo za svoje zaposlene pripravili v Radenski d.o.o. Knjižica je zelo izčrpna, informativna ter lepo oblikovana. V njej so med drugim opisani protokoli koriščenja ukrepov, s tem so ukrepi tudi formalizirani, predstavljeni so člani tima DPP s fotografijami in kontakti ... Brošuro si lahko prelistate [tukaj](#).



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

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

Ekvilib
Inštitut

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

www.ekvilib.org