

e-novičnik



Oktober 2023



# DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

## V tretji izdaji novičnika Družini prijazno podjetje v letu 2023 preberite:

<b>SHRANITE SI DATUM</b> .....	<b>3</b>
12. OKTOBER 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	3
9. NOVEMBER 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	3
10. 10. 2023 KONFERENCA EVROPSKE KOMISIJE NA TEMO CELOVITEGA PRISTOPA K DUŠEVNEM ZDRAVJU	4
24. 10., 7. 11. IN 14. 11. 2023 SKLOP DOGODKOV NA TEMO ENAKOST SPOLOV IN EVROPSKI ZELENİ DOGOVOR	4
25. IN 26. 10. 2023 – IZOBRAŽEVANJE »TRAJNOSTNO POROČANJE PO EVROPSKIH STANDARDIH (ESRS) IN GRI«	4
<b>DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP</b> .....	<b>5</b>
LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE .....	5
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DPP .....	6
<b>NOVOSTI V ZAKONODAJI</b> .....	<b>8</b>
NOVELA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERNJIH .....	8
DELODAJALCI PODPIRAJO DELO NA DOMU, SINDIKATI PA PRI TEM OPOZARJAJO NA ŠTEVILNE PASTI .....	9
<b>ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ</b> .....	<b>11</b>
KAKO OBVLADATI STRES (SVETOVNA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA) .....	11
PRIROČNIK ZA DELODAJALCE – ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI IN PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU .....	12
ORODJE EU ZA SAMOOCENJEVANJE RAZNOLIKOSTI V PODJETJU .....	13
REKORDNO ŠTEVILO ZDRAVSTVENEGA OSEBJA V ZDRUŽENEM KRALJESTVU ZAPUŠČA SEKTOR IN ODHAJA DRUGAM ..	14
FRANCIJA DRŽAVLJANE SPODBUJA K POPRAVILU OBLAČIL IN OBUTVE .....	15
RABLJENA OBLAČILA: RAJE KOT ZAVREČI - PONOVRNO UPORABITI .....	16
POSKUSNA UVEDBA ŠTIRIDNEVNEGA DELOVNEGA TEDNA V PODJETJU VISIONECT .....	18
OSEBNE OKOLIŠČINE NA PODLAGI KATERIH LAHKO DOBITE ODOBREN IZREDNI DOPUST .....	19
ZAPOSLTEN STARŠ – KAKO PREŽIVETI? .....	20
ZAKAJ JE DOBRO V PODJETJU KOMBINIRATI MLADE IN STAREJŠE DELAVCE .....	21
RAZMERE NA TRGU DELA SE KORENITO SPREMINJAJO .....	23
<b>DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP</b> .....	<b>24</b>
LIDL: <i>DOBER LAJF</i> .....	24
ZGIBANKA UKREPOV DPP V JKP GROSUPLJE .....	25
LETNI DOPUST IN PODJETJA, KJER ZAPOSLENI LAHKO KORISTIJO SOBOTNO LETO (SABATIKAL) .....	26

**Uredila:** Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

**Prelom:** Tanja's Design, [www.tanjas-design.si](http://www.tanjas-design.si)

**Izdajatelj:** Ekvilib Inštitut

# SHRANITE SI DATUM

## 12. oktober 2023 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE

Predstavniki organizacije se lahko udeležijo izobraževanja za notranjega svetovalca in s tem pridobijo 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/e8c86ba9>



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



Prijave zbiramo preko povezave: <https://www.1ka.si/a/06e60060>



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

## 10. 10. 2023 Konferenca Evropske komisije na temo celovitega pristopa k duševnem zdravju



Evropska komisija ob Svetovnem dnevu duševnega zdravja organizira konferenco, ki jo bodo posvetili v juniju sprejetemu celovitemu pristopu k duševnemu zdravju.

Dogodek bo združil več sto predstavnikov evropskih institucij, nacionalnih vlad, mednarodnih organizacij in drugih strokovnjakov, na njem pa bodo govorili o temah, kot so medsektorski pogled na duševno zdravje, promocija in preventiva ter enak dostop za vse. Potekal bo 10. oktobra v Bruslju, mogoče pa si ga bo ogledati **tudi prek spleta**.

Več informacij najdete na [spletni strani Evropske komisije](#).

## 24. 10., 7. 11. in 14. 11. 2023 Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) pripravlja



dogodke (**webinarje**) v sklopu dogodkov na temo Enakost spolov in evropski zeleni dogovor, ki jih v živo lahko spremljate prek EIGE spletne strani oz. YouTube kanala. Več informacij na povezavi: [https://eige.europa.eu/newsroom/news/save-date-gender-equality-index-2023-conference?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/newsroom/news/save-date-gender-equality-index-2023-conference?language_content_entity=en)

## 25. in 26. 10. 2023 – Izobraževanje »Trajnostno poročanje po Evropskih standardih (ESRS) in GRI«

Evropski standardi poročanja o trajnosti (ESRS) se nanašajo na smernice, merila in prakse, ki določajo, kako podjetja in organizacije poročajo o svojih okoljskih, družbenih in upravljaljskih vplivih ter trajnostnih prizadevanjih. Ti standardi so oblikovani z namenom zagotavljanja preglednosti, doslednosti in primerljivosti poročil o trajnosti med različnimi organizacijami. Prav tako obstajajo mednarodni okviri za poročanje o trajnosti, kot je okvir Global Reporting Initiative (GRI), ki ga že uporablja veliko evropskih podjetij.



<http://www.ekvilib.org/sl/vabilo-izobrazevanje-trajnostno-porocanje-po-evropskih-standardih-esrs-in-standardih-gri/>



# DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

## Letno srečanje imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje

28. in 29. september 2023 je v Laškem potekalo tradicionalno srečanje imetnikov certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec.

Četrtek popoldne je bilo namenjeno **delavnici Utelesenega vodenja**, kjer je **Aleš Kranjc Kušlan**, direktor Ekvilib inštituta, ki se v zadnjem času posveča tudi razvoju sistema graditve vodstvenih kompetenc in osebnostne rasti s pomočjo integralnega coachinga in umetnosti, udeležence skozi delavnico vodil po metodi utelešenja (embodiment). Tako kot lani, smo tudi tokrat uporabljali telo kot medij spoznavanja sebe, drugih ter pristopa Sočutnega raziskovanja Mateja Gaborja.



Sproščenemu in gibalno čuječemu dogodku je sledilo **večerno predavanje dr. Zvezdana Pirtoška**. Prof. dr. Pirtošek, specialist nevrolog, profesor klinične nevrologije in predstojnik Katedre za nevrologijo na Medicinski fakulteti nam je predstavil temo *Megla v glavi - mit ali resničnost*.

Petkovo jutro smo začeli s sklopom predavanj na temo **Počutje na delovnem mestu**:

- **Darja Hvala**, Burnout bye bye Mindset Coach: *Nihče si ne izbere izgorelosti*
- **Petra Tekavec**, Psihoterapija in Happiness management: *Duševno zdravje zaposlenih in podjetja, ključen dejavnik iz ozadja*
- Prof. dr. **Alojz Ihan**, Katedra za mikrobiologijo in imunologijo Medicinske fakultete Univerze v Ljubljani: *Dolgotrajni covid in vpliv na zaposlene*
- **Tjaša Jarc**, Džungla plants d.o.o.: *Pozitiven vpliv ozelenitve delovnega mesta*





Predavatelji so sodelovali nato tudi na **okrogli mizi**, ki jo je moderiral Aleš Kranjc Kušlan. Pridružil se jim je še **Dominik Pogorevc** iz Zdravstvenega doma Sevnica z dobro prakso.

Sledilo je predavanje **Martina Bajžlja** in **Tine Osvald Zaletelj**, Statistični urad Republike Slovenije: *Kaj je v letu 2023 drugače kot v letu 2019 oz. kam so šli vsi zaposleni.*

Pred skupnim kosilom in slovesom smo slišali še tri dobre prakse ukrepov certifikatov DPP in DOD. Podjetje **Geberit d.o.o.** je predstavilo, kako izvajajo aktivne odmori v podjetju. **Centerkontura d.o.o.** je predstavilo svojo prakso zaposlovanja invalidov, **Javni Holding Maribor, d. o. o.** pa, kako medgeneracijsko sodelujejo v podjetju Snaga.

Skozi celoten petkov dogodek nas je **Gibit d.o.o.** med aktivnimi odmori usmerjal v pravilno razgibavanje, kar upamo, da bomo prezrcalili v naše delovno okolje.



Avtorica fotografij: Sabina Poglajen

## Novi imetniki certifikata DPP

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

Prijavitelji, ki so v postopku pridobivanja osnovnega certifikata DPP:

- Slovenske železnice, d.o.o.



Novi imetniki osnovnega certifikata DPP:

- Skupina Porsche Finance Group Slovenia (PORSCHE LEASING SLO d.o.o., Porsche Zavarovalno Zastopništvo d.o.o. in Porsche Versicherungs AG, Podružnica v Sloveniji)



Novi imetniki polnega certifikata DPP:

- Skupina Engrotuš (Engrotuš d.o.o. in Tuš nepremičnine d.o.o.)
- Novartis Pharma Services Inc. Podružnica v Sloveniji
- Kovintrade d.d. Celje



# NOVOSTI V ZAKONODAJI

## Novela zakona o delovnih razmerjih

Na ministrstvu za delo, ki ga vodi Luka Mesec, med osrednjimi novostmi osnutka novele izpostavljajo zakonsko podlago za prostovoljni štiri ali **šesturni delovnik, uvajanje pravice do odklopa**, uvajanje pravice do 48-urnega počitka ter omejevanje prekarnosti s podaljšanjem zastaralnega roka za denarne terjatve delavcev v prikritih delovnih razmerjih in z ukrepi na področju agencijskega dela.



**Predlagane spremembe na trgu dela: 30-urni delovnik, pravica do odklopa, lažje do dela na domu ...**



Izpostavljajo tudi rešitve za večanje varnosti delavskih predstavnikov in za preprečevanje zlorab na področju podajanja pisnih opozoril pred odpovedjo, **ukrepe za varovanje žrtev nasilja**, izenačenje delovnopравnih pravic rejnikov s pravicami, ki jih imajo starši, ter določbe v povezavi s **fleksibilnejšo možnostjo dela od doma**.



Foto: BoBo

Osnutek novele sicer v slovenski pravni red vnaša tudi dve evropski direktivi. Na njuni podlagi predvideva **pet dni neplačane oskrbovalskega dopusta** in pravico delavca predlagati spremembo pogodbe o zaposlitvi – denimo namesto za določen za nedoločen čas.

Več na:

- <https://www.rtv slo.si/gospodarstvo/na-ministrstvu-razmisljajo-o-prostovoljnem-stiri-in-sesturnem-delovniku/676987>
- <https://www.24ur.com/novice/slovenija/spremembe-na-podrocju-dela-30-urni-delavnik-in-pravica-do-odklopa.html>
- <https://www.rtv slo.si/gospodarstvo/predlagane-spremembe-na-trgu-dela-30-urni-delovnik-pravica-do-odklopa-lazje-do-dela-na-domu/673290>
- <https://www.rtv slo.si/slovenija/za-delavce-predvidenih-pet-dni-oskrbovalnega-dopusta-ki-jih-nihce-ne-bi-placal/672648>



## Delodajalci podpirajo delo na domu, sindikati pa pri tem opozarjajo na številne pasti

Epidemija covid-19 je povečala obseg dela od doma. Trenutno naj bi od doma delalo več kot 43 tisoč zaposlenih. Predlog novele zakona o delovnih razmerjih delo na domu dopolnjuje tako, da ga bo mogoče odrediti z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.



V Sloveniji evidenco o delu od doma vodi inšpektorat za delo. Po njihovih podatkih je bilo v predkoronskem letu 2019 za delo na daljavo prijavljenih 2037 delavcev, leta 2021 217.428 delavcev, lani 121.981, letos pa do 20. julija 43.772 zaposlenih. Leta 2022 je največ zaposlenih od doma delalo januarja, ko je bila na pohodu koronavirusna različica omikron, in sicer 39.304. Tudi letos je bilo največ prijav januarja, 13.546.



Med posameznimi meseci pa prihaja do različnih števil. Kot so pojasnili na inšpektoratu za delo, si ob vročinskem valu denimo zaposleni doma lažje prilagodi delovnik kot na lokaciji delodajalca, "govorimo seveda o pisarniških delih". Tudi sicer se na domu večinoma opravljajo pisarniška dela z uporabo računalnikov in IT-tehnologij, so dodali.

Delodajalci morajo z zaposlenimi, ki delajo na daljavo, skladno z zakonom o delovnih razmerjih skleniti pogodbo o delu na domu, in to ne glede na to, ali gre za novo zaposlitev ali ne, ter v njej določiti pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od narave dela na domu.

Predlog novele zakona, ki je bil julija v javni obravnavi, veljavno ureditev instituta dela na domu dopolnjuje tako, da ga bo mogoče odrediti z **aneksom k pogodbi o zaposlitvi**, delodajalec pa se bo moral v primeru, da bo delavec zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zahteval delo na domu, odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev.

S tem se bo povečala prožnost pri dogovarjanju o opravljanju dela od doma, so navedli na Gospodarski zbornici Slovenije (GZS). "Na delodajalski strani povečano fleksibilnost pozdravljamo in smo se med pogajanja tudi strinjali z omenjeno spremembo. Opozorili pa smo na velik obseg podatkov, ki jih mora delodajalec ob nameravanem organiziranju dela na domu poročati inšpektoratu in ki predstavljajo administrativno



Foto: Pixabay

obremenitev kadrovskih služb," so pojasnili.



Delodajalci delo na domu podpirajo, "še posebej, če ugodno vpliva na produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih". Z delom od doma zaposleni tudi ne izgubljajo časa v prometnih konicah, kar ugodno vpliva na njihovo razpoloženje, so navedli. "Pasti so v zmanjšanju kakovosti sodelovanja med ekipami," so še opozorili in argumentirali, da je osebna interakcija še vedno zelo pomembna.



V sindikatih delo od doma razumejo tudi kot peto industrijsko revolucijo. **"Z delom od doma so delodajalci dobili idealno orodje, da se je popolnoma zabrisala meja med delovnim in prostim časom, saj so kar čez noč dnevne sobe, spalnice, kuhinje postale pisarne delavcev, delovni čas pa se je pod krinko fleksibilnosti razpotegnil čez cel dan,"** je opozoril generalni sekretar Obalne sindikalne organizacije – KS 90 Damjan Volf in poudaril, da opažajo, da tisti, ki delajo od doma, delo pogosto opravljajo v nezdravem delovnem okolju, saj imajo neustrezno delovno površino, stole, svetila in podobno, pa tudi, da delajo bolni, kar vodi v **umetno zmanjšanje absentizma in nevarno povečevanje prezentizma**. "Da pa je delo od doma za delodajalce res nadgradnja izkoriščevalskega sistema, ki temelji na konstantnem povečevanju dobička lastnikov kapitala in zmanjševanju stroškov dela in obratovalnih stroškov, pa je nesporno," je dejal Volf.



Delodajalec mora pri delu na domu zagotoviti varne pogoje dela. Preden delavec začne delati na daljavo, se mora delodajalec tako seznaniti s pogoji dela na njegovi lokaciji, ugotoviti morebitna tveganja ter določiti morebitne ukrepe za zagotavljanje njegove varnosti in zdravja.



**Delavci, ki delajo od doma, imajo enake pravice kot tisti, ki delajo v prostorih delodajalca. Pripada jim nadomestilo za prehrano, ne pa tudi za prevoz na delo in z njega. Imajo še pravico do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, katerega višina je določena v pogodbi o zaposlitvi.**

Povzeto po: <https://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/delodajalci-podpirajo-delo-na-domu-sindikati-pa-pri-tem-opozarjajo-na-stevilne-pasti/676497>

# ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

## Kako obvladati stres (Svetovna zdravstvena organizacija)

V kovidnih časih je Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) izdala ilustriran vodič *Delati kar je pomembno v stresnih časih*, ki pa je vsekakor uporaben in še vedno aktualen tudi v postkovidnem obdobju.

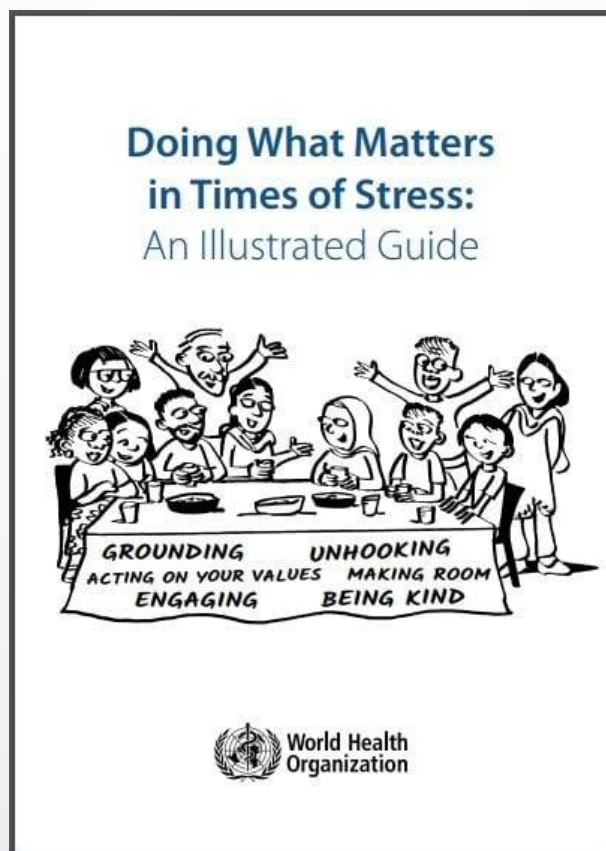


Video: <https://www.who.int/multi-media/details/doing-what-matters-in-times-of-stress-an-illustrated-guide>



Vodič v angleškem jeziku:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-eng.pdf>



## Priročnik za delodajalce – Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu



Zagovornik načela enakosti Republike Slovenije je specializiran državni organ, ki pomaga in svetuje žrtvam diskriminacije. Kadar je to potrebno, diskriminacijo ugotavlja bodisi v predpisih ali v konkretnih dejanjih. Posebno pozornost namenja izobraževanju in ozaveščanju.

Eno izmed področij, kjer je prijav diskriminacije največ, je prav področje zaposlovanja in dela.

Povzetek priročnika prinaša ključne informacije v strnjeni in poenostavljeni obliki. Namenjen je vsem delodajalcem v javnem in zasebnem sektorju, pa tudi izobraževalnim ustanovam in nevladnim organizacijam, ki se na tem področju srečujejo z vprašanji diskriminacije. Na voljo je tudi daljša, celovita različica.



**Izobraževanje in ozaveščanje se vsakič znova izkaže za najučinkovitejše zdravilo proti diskriminaciji:**

**<https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje/>**



## Orodje EU za samoocenjevanje raznolikosti v podjetju

Kako dobro vaše podjetje upravlja raznolikost?

Ali aktivno ustvarjate prijetno okolje za vse vaše zaposlene in spoštujete njihove razlike? Ali spodbujate raznolikost na delovnem mestu na področju zaposlovanja in poklicnega napredovanja? Ali ste uvedli prilagodljive načine dela s katerimi izpolnjujete potrebe, ki so specifične za raznolikost vaših zaposlenih, in jim omogočate, da prispevajo v celoti in po svojih najboljših močeh?

Vabljeni k preizkusu brezplačnega **orodja EU za samoocenjevanje raznolikosti** v slovenščini na povezavi:

<https://eudiversity2023.eu/sl/orodje-eu-za-samoocenjevanje-raznolikosti/?fbclid=IwAR2nyAgVfFFwk-0y-4B03RKbqGCMYwGzAjunX7O1mX9EZUv0qFfzu0EkzTE>



# LISTINA Raznolikosti SLOVENIJA

## Rekordno število zdravstvenega osebja v Združenem kraljestvu zapušča sektor in odhaja drugam

Britanski premier Rishi Sunak je konec junija 2023 razgrnil nov načrt zaposlovanja, s katerim bodo skušale oblasti ustaviti odhod zdravstvenega kadra. V skladu z novim načrtom naj bi **razširili pripravništvo, da bi se zmanjšala odvisnost od mednarodnega rekrutiranja in agencijskih zaposlitev.** V načrtu je tudi **povečanje specializacij za družinsko medicino** za 50 odstotkov, na 6000 do leta 2031/2032. Raziskava o družinskih zdravnikih iz lanskega leta je pokazala, da 39 odstotkov družinskih zdravnikov razmišlja, da bi v prihodnjih petih letih zapustili svoj poklic.



Britanski zdravstveni sistem je lani zapustilo skoraj 170.000 zaposlenih, med njimi je 41.000 medicinskih sester, ki so dale odpoved v bolnišnicah in zdravstvenih domovih, je razkril časopis Observer. Gre za največji osip v več kot 10 letih.



Lani je bolnišnice, zdravstvene centre in druge zdravstvene organizacije zapustilo 169.512 zaposlenih. Za primerjavo, leto prej 149.678, poroča Guardian. Številke vključujejo vse osebje, od zdravnikov, sester do menedžerjev in tehničnega osebja. V Britanskem zdravstvenem sistemu (NHS) je sicer zaposlenih več kot 1,2 milijona ljudi.



Največ ljudi odhaja, da bi lažje usklajevali dom in delo.



Poznavalci menijo, da je bil lani vrhunec odhajanja iz zdravstvenega sektorja, kar bi lahko delno pripisali odložitvi upokojevanja, kajti v času epidemije so številni podaljšali delovno dobo, zdaj pa so se odločili za upokojeitev, številni pa so si našli druge službe, v katerih bodo lažje usklajevali druge obveznosti. Takih je bilo lani 27.546, medtem ko se jih je upokojilo 24.143. Podatki možganskega trusta kažejo, da se je število tistih, ki so kot razlog odpovedi navedli lažje usklajevanje dela in zasebnosti, v zadnjem desetletju povečalo za štirikrat. Če bo vladni načrt uspel, bo do let 2036–37 v državi dodatnih 60.000 zdravnikov in 170.000 medicinskih sester.

Povzeto po: <https://www.rtv slo.si/svet/evropa/rekordno-stevilo-zdravstvenega-osebja-v-zdruzenem-kraljestvu-zapusca-sektor-in-odhaja-drugam/673823>

## Francija državljane spodbuja k popravilu oblačil in obutve

Francija bo skušala ustaviti naraščajoče število zavrženih oblačil tako, da bo državljane spodbujala k popravilu oblačil in obutev.



**Cilj je podpreti tiste, ki opravljajo popravila.**



"Od oktobra bodo potrošniki lahko prejeli spodbudo pri popravilu svojih oblačil in obutve," je dejala državna sekretarka za ekologijo Berangere Couillard. Ob tem je vse šiviljske delavnice in čevljarje povabila, da se vključijo v shemo in prejmejo posebno oznako **organizacije Refashion**.

V okviru sheme bodo stranke lahko npr. za popravilo pete prejele sedem evrov, za popravilo oblačila pa od 10 do 25 evrov. Denar za spodbude se bo črpal iz 154 milijonov evrov vrednega sklada, ustanovljenega za obdobje od 2023 do 2028. "Cilj je podpreti tiste, ki opravljajo popravila," je dejala Couillard.

V Franciji je bilo leta 2022 na trg danih 3,3 milijarde kosov oblačil, obutve in hišnega tekstila. Vsako leto je zavrženih za okoli 700.000 ton oblačil, od tega jih dve tretjini končata na odlagališčih.

Ukrep je bil osnovan po vzoru sheme za popravilo gospodinjskih aparatov in je del obsežne **reforme tekstilnega sektorja, ene najbolj onesnažujočih industrij na svetu**, ki jo je konec lanskega leta začela francoska vlada.



Povzeto po: <https://www.rtv slo.si/zabava-in-slog/popkultura/moda/francija-drzavljanespodbuja-k-popravilu-oblacil-in-obutve/674851>

## Rabljena oblačila: Raje kot zavreči - ponovno uporabiti

Če pogledamo statistiko, so izdelki iz tekstila poleg odpadne električne in elektronske opreme ena najhitreje rastočih vrst odpadkov v Evropski uniji, strokovnjaki pa ocenjujejo, da se bo trend rasti nadaljeval tudi v prihodnosti. V Sloveniji letno zavržemo 17.000 ton tekstila. Na ekološki način se ga predela le 15 odstotkov. Preostanek konča na odlagališčih, kar predstavlja veliko obremenitev za okolje, saj je tekstil zaradi svoje sestave slabo razgradljiv. Poleg tega pri razgradnji nastaja metan, ki je 21-krat močnejši povzročitelj segrevanja ozračja kot ogljikov dioksid.



Panoga tekstilne industrije povzroča od 5 do 15 odstotkov celotnega negativnega vpliva na okolje. Velik del onesnaževanja nastane pri gojenju sadik bombaža, ki jim za doseganje maksimalne rodnosti dodajo pesticide in umetna gnojila. 17.000 ton tekstila vsako leto zavržemo samo v Sloveniji. 90 % odpadnega tekstila je mogoče reciklirati, zato je pomembno, da se ga znebimo na okolju prijazen način. Ponovna uporaba tekstila pa ima vseeno prednost pred reciklažo.



### Nakupujmo manj, a preišljeno

Velja torej nasvet, da nakupujmo preišljeno, če pa so naše obleke še vedno v dobrem stanju, jim lahko damo priložnost, da ponovno zaživijo. Lahko jih na primer poklonimo prijateljem, znancem, sorodnikom in ta ideja se je že precej prijela vsaj med dekletmi, pa tudi med starši otrok, ki si med seboj izmenjujejo oblačila, ki jih enostavno ne potrebujejo več. Ob tem niti ni nujno, da se izmenjevalci med seboj poznajo, saj tudi pri nas obstajajo dogodki, organizirani v namen izmenjave oblačil in obutve. Druga možnost je, da tekstilne izdelke oddamo v humanitarni namen, in sicer v za to namenjene zabojnike. Lahko jih tudi prodamo prek spleta ali pa nenazadnje nesemo v katero od prodajaln, ki ponujajo rabljeno obleko in obutev.

**Trgovine z rabljenimi oblačili** sicer v prestolnici poznajo že več kot desetletje. A če jih je v zadnjih letih obiskovala le peščica navdušencev nad oblačili »iz druge roke«, je tistih, ki kupujejo rabljena oblačila, vse več. »Mislim, da se je širše prebujanje v razmišljanju o takih trgovinah začelo pred nekaj leti. Sicer poznam kar nekaj posameznikov, ki nosijo rabljena oziroma vintage oblačila že več deset let, vendar se tudi zavedam,





da so v manjšini. Morda so pri tem pomagali mediji, ki so imeli v zadnjih letih kar nekaj prispevkov, člankov oziroma oddaj na to temo in so s tem marsikomu odprli oči ter širši množici pokazali, da je tak način oblačenja ne samo moden, temveč tudi naravi prijazen,« meni Karmen Koren, lastnica **vintage trgovine** Reinkarmika v Kobaridu. Oblačila izbira in kupuje po različnih sejnih, kjer vsak kos skrbno pregleda in nato izbere, ali je pravi za Reinkarmiko. Nekateri oblačila prinesejo in pustijo pred vrati trgovine (niti ne ve, kdo so), nekateri jo prej pokličejo in rečejo, da bi radi podarili določene kose. Ta oblačila nato loči na tista, ki najdejo nov dom v njeni (spletni) trgovini, gredo v predelavo, reciklažo (za rabo v gospodinjstvu ali avtomobilizmu), jih podari družinam, različnim organizacijam, trgovinam z rabljenimi oblačili, prijateljem in drugim. Nekatera pa tudi predela v vrečke, ki jih nato vsaka stranka dobi v dar. »Zavedam se, da ni mogoče vseh rešiti, vendar stremim k temu, da nobenega kosa ne zavržem,« opisuje.

Da njune storitve ljudje še kako cenijo, pravita tudi **dežnikarica** Marija Lah in **čevljar** Nenad Mladenović, dva med poslednjimi, ki se še **ukvarjajo z obrtmi, ki stvarjem dajejo novo življenje**. Nenad je poleg kolega, ki se na Jesenicah poleg popraviljanja koles ukvarja še s čevljarstvom, edini šuštar na zgornjem Gorenjskem. Marija pa je edina dežnikarica v Ljubljani in kot pravi, ji stranke vsakodnevno dajo vedeti, do jo potrebujejo. Dežniki kot odpadke predstavljajo še posebno težavo, saj so sestavljeni iz različnih materialov, v večini iz poliestra, in če jih že zavržemo, jih moramo vsaj razstaviti. In če kupimo novega, je vprašljiva njegova kakovost, zato dajo stare, kakovostne dežnike številni raje popraviti. Ali pa preprosto pri Mariji kupijo rabljen dežnik. Tudi Nenad pokaže sicer kakovostne, usnjene superge priznane blagovne znamke, ki nove stanejo okoli 100 evrov, a se je na notranji strani strgalo blago, ki ga bo enostavno pokrpal in stranka jih bo lahko nosila naprej.



Medtem sta se Jana Ficko in Andraž Zdravje prav tako lotila zanimive dejavnosti, in sicer **čiščenja superg**. Opazila sta namreč, da ljudem ni v navadi, da bi za superge ali čevlje skrbeli tako, kot to sicer počnejo z oblačili. Zato sta v Ljubljani odprla delavnico z imenom The Sole Cleanic, kjer sta od superg v čiščenje dobila že vse – od tekaških vse do najprestižnejših znamk, ki stanejo tudi 1000 evrov. K njima pridejo predvsem ljubitelji superg, ki želijo, da njihova obutev čim dalj ostane kot nova, in tisti, ki se ne upajo sami lotiti čiščenja, da ne bi poškodovali materiala, ali pa nimajo časa za čiščenje in to raje prepustijo strokovnjakom. »Stranke so navdušene, da nekdo namesto njih poskrbi za njihovo obutev. S čiščenjem jim povrnemo svežino in podaljšamo življenjsko dobo, da jih lahko dalj časa nosijo. Na ta trajnostni vidik najine storitve sva zelo ponosna in upava, da se bo v prihodnje še več ljudi zavedalo, da lahko par čevljev z rednim čiščenjem nosiš zelo dolgo,« zaključita sogovornika.

Povzeto po in več na: <https://www.dnevnik.si/1043024536>

## Poskusna uvedba štiridnevnega delovnega tedna v podjetju Visionect

V visoko tehnološkem podjetju Visionect iz Ljubljane, ki razvija naprave na temelju tehnologije elektronskega papirja in rešitve za upravljanje delovnega okolja, so se za **poskusno uvedbo štiridnevnega delovnega tedna** odločili v oddelku inženirjev aprila letos, potem ko so začeli opazovati trend krajšega delovnega tedna v tujini oz. študije s tega področja.

**"V ekipi, ki je bila del eksperimenta, smo se dogovorili, da en dan v tednu ne smejo delati, in to je to,"** je povedal soustanovitelj Visionecta in tehnični direktor Luka Birsa. Gre za ekstremen primer fleksibilnosti razporejanja delovnega časa, je dejal in dodal, da imajo zaposleni **enkrat proste petke, drugič ponedeljek ali sredo – pomembno je, da je delo opravljeno.**



Kot je opozoril, ure niso merilo, po katerem bi lahko presojali, ali smo uspešni. "Če si delal 12 ur, je mogoče prej nekaj narobe s tabo, veliko bolj pomembno je, kaj si naredil, kako si naredil in kakšno je tvoje življenje v tem času," je dejal in priznal, da so se eksperimenta lotili s kančkom dvoma: "Kot podjetje moramo seveda služiti denar." A v tem trenutku ni videti nobenega negativnega odklona, je dejal in dodal, da je izkušnja skrajno pozitivna.

Zaposleni so v manj časa naredili celo več, kot so prej naredili v petih dneh, opaža Birsa. Kljub skrajšanemu delovniku se je produktivnost povečala za 30 odstotkov, zadovoljstvo zaposlenih celo za 50 odstotkov. Zmanjšal se je absentizem, zaposleni so dobili prostor za osebno rast in razvoj, podjetje pa si je s petim dnevom zagotovilo rezervo za primer, da bi šlo kaj narobe. "Zagotovo je to dobro za zaposlene, a to je tudi dobro za nas," je dejal.

Ambasadorka štiridnevnega delovnika Jasmina Alić vidi v štiridnevem delovniku veliko konkurenčno prednost. "Na dolgi rok prinaša vsem vpletenim – delavcem, podjetjem in državi – velike koristi," je povedala. Spomnila je na staranje prebivalstva, zaradi česar kmalu ne bomo imeli več delovno aktivnega prebivalstva, ki bi polnilo pokojninsko blagajno, in menila, da zdrav delavec na dolgi rok prinese več kot bolan delavec.

Opazila pa je, da niso vsi dobro sprejeli nove organizacije – nekateri so ugotovili, da nimajo zasebnega življenja, ker so po cele dneve v službi, nekateri so se odločili ob petkih še vedno delati, je povedala.

Povzeto po: <https://www.rtv slo.si/gospodarstvo/podjetje-visionect-stiridnevni-delovnik-prinasa-delavcem-podjetjem-in-drzavi-velike-koristi/673387>

## Osebne okoliščine na podlagi katerih lahko dobite odobren izredni dopust

Zaposleni lahko koristijo letni dopust, bolniško in odsotnost na dela prost dan, poleg naštetega pa so upravičeni tudi do odsotnosti z dela tudi zaradi osebnih okoliščin, pravijo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in sindikatu Skei ter dodajajo, da **mora delavec odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin koristiti ob nastanku dogodka oziroma okoliščine.**



Zakon o delovnih razmerjih določa minimalne pravice za delavke in delavce, torej minimalno število dni, ko lahko delavec koristi dneve odsotnosti zaradi osebnih okoliščin. Podrobneje je lahko to urejeno tudi z drugim zakonom, na primer kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali s splošnim aktom delodajalca, ki lahko določajo dodatne dni, ko je delavec lahko upravičeno odsoten z dela.



Po določilih zakona o delovnih razmerjih ima delavec v zasebnem sektorju **pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin.** Ob vsakem primeru lahko delavec koristi en dan odsotnosti, medtem ko je v kolektivnih pogodbah lahko določenih več dni odsotnosti.



Primeri, ko je delavec lahko odsoten:

- lastna poroka,
- smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrt otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- smrt staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,
- hujša nesreča, ki zadene delavca,
- spremstvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan, ki pripada obema staršema.

V vseh teh primerih ima zaposleni pravico do plačane odsotnosti z dela.

Vir: spletni strani Skei in ZSSS ter [https://cekin.si/izobrazevanje\\_in\\_zaposlitev/izredni-dopust-zaradi-osebni-okoliscin.html](https://cekin.si/izobrazevanje_in_zaposlitev/izredni-dopust-zaradi-osebni-okoliscin.html)

## Zaposlen starš – kako preživeti?

Kot da posamezna življenjska vloga ni dovolj zahtevna, je kombiniranje službenih obveznosti in obveznosti do otrok za mnoge pravi izziv. Mimogrede, ste vedeli, da **ima Slovenija po podatkih iz let 2021 v Evropi kar največji delež žensk z otroki, ki so hkrati zaposlene?** To je 87 % vseh Slovenk. Delež zaposlenih očetov je 95 %.

Pri tem so številni Slovenci gotovo soočeni s težavo postavljanja priorit: Usklajevanje zahteva stalno odločanje, kaj je najpomembnejše in kje je potrebno žrtvovati čas in energijo. Vas bo pekel občutek krivde, ker ste zamudili otrokov glasbeni nastop? Ali pa, ker ste zaradi bolezni otroka zamudili pomemben projekt v službi? Kako na obeh področjih dati vse od sebe, a na koncu dneva ohraniti še nekaj moči zase?

Oglejte si [VIDEO](#) in prisluhnite nasvetom, kako se izogniti ali-ali razmišljanju ter (bolje) uskladiti delo in družino.



Vir: <https://psihologijadela.com/2023/07/26/zaposlen-stars-kako-preziveti/>

## Zakaj je dobro v podjetju kombinirati mlade in starejše delavce

Strokovnjakinja za kadre Laura Smrekar pravi, da je dobro v podjetju kombinirati mlade in starejše delavce.



**Vsako zdravo in tržno naravnano podjetje se zaveda, da je lahko razvojno usmerjeno, inovativno in uspešno le takrat, ko ima mikš različnih ljudi in posledično tudi ljudi iz različnih generacij. Ker dejansko vsaka generacija prinaša neko dodano vrednost.** Mi, ki delamo že 25, 30 let, imamo neko modrost, imamo neko umirjenost, kar lahko dobro prenašamo na mlade. Mladi pa po drugi strani prinašajo ideje, kreativnost, drznost in pogum. In tega se delodajalci dobro zavedajo.



Nekatera slovenska podjetja že leta gradijo na medgeneracijskem sodelovanju, na prenosu znanja, na mentorstvu in učenju. Spet nekatera druga podjetja pa morda s tem niso še niti začela.

Od epidemije dalje veliko delodajalcev spreminja svoje delo tako, da postavljajo v ospredje delovanja ljudi.

Slovenija ima velike izzive na področju pridobivanja ljudi, in tako bo tudi, ko se bo gospodarska krivulja obrnila navzgor. Na tem področju bomo imeli še vedno izzive, saj je diskrepanca med tem, kar gospodarstvo potrebuje in kar proizvaja šolski sistem, prevelika. Veliko je poklicev, ki niso privlačni in ugledni, saj so težki in za mlade nezanimivi.

Poskrbeti za to, da znotraj podjetij krožijo znanje in sveže ideje ter da se vse tisto, kar je bilo ustvarjeno, tudi prenaša na mlajše, je en velik in zahteven proces. Slednji zahteva svoj čas in bo trajal celo življenje. To ni nekaj, kar začneš in končaš, ampak je način življenja in delovanja podjetja.



**Generacija Z in spremembe na trgu dela**  
Oglejte si [prispevek RTV SLO](#).



### Kako naj se delodajalec pripravi na razgovor z mlajšimi iskalci zaposlitve?

Na vsakem razgovoru je zelo pomembno, da smo kot delodajalec zelo avtentični in iskreni. Da posameznikom na drugi strani **predstavimo kulturo in vizijo našega podjetja**. Da jim

predstavimo naše poslanstvo, našo politiko delovanja, naše okolje in da hkrati zelo jasno izpostavimo tudi smeri, ki ne delujejo, ali pa kjer zaznavamo, da imamo kot podjetje izzive.

Tako kot niso perfektni posamezniki, niso perfektna niti podjetja. Tudi podjetja imamo svoje izzive. Prav je, da čim bolj iskreno in transparentno o njih spregovorimo, in sicer tudi zato, ker bomo potem lažje dobili v svoje vrste tistega, ki bo to razumel in se bo v tej zgodbi prepoznal.

Enako velja tudi za kandidata. Tudi on naj transparentno govori o sebi in naj pove, kje so njegove prednosti, kje so njegove slabosti. Kje so področja, kjer sam zaznava, da ima še možnosti za izboljšavo.



Vir: freepik.com

Izziv, ki ga tukaj zaznavamo, je ta, da prevelik poudarek dajemo temu, kaj je nekdo že počel v preteklosti. To velja za vse generacije. Pri starejših se mogoče preveč usmerjamo v to, na katerem delovnem mestu so bili prej, kaj konkretno so počeli, in ne gledamo, kakšne kompetence in potenciale imajo. **Za vsako delovno mesto je ključno, da dobiš nekoga, ki bo imel razvite določene veščine in kompetence.** To je ključno, ker

znanja se lahko priučimo. Marsičesa se lahko priučimo. Medtem ko so kompetence in potenciali, ki jih imamo, na nek način omejeni oz. vsak jih ima različno razvite.



Ko zaposluje, je zelo pomembno, da povežemo posamezne kompetence, potenciale in veščine s posameznim delovnim mestom. Nato pa pri posamezniku pogledamo, kje najdemo sinergije.



Preveč je torej poudarka na tehnični specifikaciji – kaj nekdo že dela in kje je nekdo že delal. Premalo pa se posvečamo vedenjskim razgovorom ter kompetencam kot takim in sposobnostim posameznika. **Dokazano je namreč (in to so že mednarodne raziskave potrdile), da pretekle izkušnje posameznika ne definirajo tega, kako uspešna bo ta oseba v neki novi vlogi.**

Povzeto po: <https://cekin.si/zaposlitev/prva-zaposlitev/mladi-iskalci-zaposlitve.html>

## Razmere na trgu dela se korenito spreminjajo

Čeprav so številne študije o vplivu umetne inteligence na prihodnost trga dela pokazale precej zaskrbljujoče rezultate, rezultati ene zadnjih študij, ki jih je opravil IBM, kažejo, da vse vendarle ni tako sivo.

Raziskovalci iz IBM-a so svojo študijo zasnovali na dveh predhodnih raziskavah – ena je bila izvedena med direktorji 3000 podjetij iz 28 držav, druga pa med približno 21.000 zaposlenimi iz 22 držav. In ta študija zaključuje tisto, kar je jasno vsem: z umetno inteligenco stvari ne bodo nikoli več enake. A to ne pomeni, da bo slabše. Ravno nasprotno.

Skoraj 90 odstotkov anketiranih direktorjev namreč meni, da umetna inteligenca v podjetja ne bo uvedena zato, da bi nadomestila ljudi, temveč da bi izboljšala njihove sposobnosti, torej da bi bila bolj produktivna in učinkovita. Da bi to dosegli, tj. da bi bili ljudje bolj produktivni in ne bi bili odpuščeni, je potrebna ena pomembna stvar – pridobitev veščin.

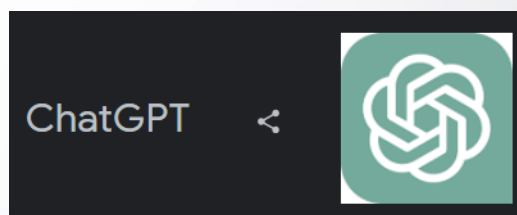
IBM meni, da bo morale v naslednjih 3 letih kar 40 odstotkov zaposlenih, kar je skoraj 1,4 milijarde ljudi na globalni ravni, spremeniti svoje veščine oziroma se naučiti novih, predvsem veščin, povezanih z umetno inteligenco.



Kot najpomembnejši zaključek raziskave poudarjajo: **umetna inteligenca ne bo nadomestila ljudi, bodo pa zato ljudje, ki uporabljajo umetno inteligenco, nadomestili tiste, ki je ne uporabljajo.**



Enako že nekaj časa ponavljajo številni strokovnjaki, ki zaposlene spodbujajo k izobraževanju, da bodo pripravljeni na čas, ko bodo njihova podjetja dajala še večji poudarek umetni inteligenci in njeni implementaciji v vsakodnevne poslovne procese. Orodja, kot [ChatGPT](#), so tako napredna, da zaposlenim omogočajo, da naredijo več z manj znanja. Najpomembnejše znanje oziroma veščina v prihodnosti bo uporaba orodij umetne inteligence, ki jim bodo omogočila konkurenčnost na trgu dela.



**V ospredju prihajajo veščine, kot so upravljanje z ljudmi, sposobnost učinkovitega dela v tinskem okolju, učinkovita komunikacija, pripravljenost na spremembe ...**

Povzeto po: <https://cekin.si/zaposlitev/zaposleni/velika-sprememba-za-skoraj-14-milijarde-zaposlenih-po-vsem-svetu.html>

# DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

## Lidl: *Dober lajf*



**DOBERLAJF**

*Ko se vse sestavi*

V podjetju Lidl Slovenija že vrsto let dajejo zelo velik poudarek na dobrem počutju svojih zaposlenih, zaradi česar konstantno snujejo različne ugodnosti, ki so jim na voljo. V letošnjem letu so tako oblikovali novo strategijo dobrega počutja, ki so jo poimenovali Dober lajf. S tem postavljajo nove standarde v kadrovskih praksah, saj ustvarjajo okolje, ki pripomore k dobremu počutju zaposlenih celostno in na več nivojih. Strategija je oblikovana na način, da uspešnost in učinkovitost posameznega ukrepa merijo s pomoč različnih kazalnikov, ki so temu prilagojeni. V skladu s tem ukrepe nenehno nadgrajujejo, dopolnjujejo ter dodajajo nove, kar dodatno preverjajo tudi s povratno informacijo s strani zaposlenih. Strategija Dober lajf združuje štiri stebre: Dobro počutje, Dobra kariero, Dobra ekipo in Dobre dodatke.

### **Dobro počutje: »zdrav duh v zdravem telesu«**



**DOBRO POČUTJE**  
DOBERLAJF

Aktivnosti v okviru stebra Dobro počutje so namenjene dolgoročnemu ozaveščanju ter ohranjanju in spodbujanju zdravja zaposlenih. V okviru tega stebra izvajajo številne aktivnosti, projekte in pobude, ki zaposlenim pomagajo ohranяти in izboljševati njihovo telesno pa tudi mentalno zdravje.

### **Dobra ekipa: povezovanje in skrb za ravnovesje**



**DOBRA EKIPA**  
DOBERLAJF

S projekti v okviru stebra Dobra ekipa povezujejo zaposlene skozi različne timske aktivnosti, krepijo skrbnost ter skrbijo za lažje usklajevanje njihovih zasebnih in službenih obveznostih. Znotraj tega stebra je posebna pozornost namenjena tudi otrokom vseh Lidlovih zaposlenih.

### **Dobri dodatki: finančne ugodnosti za zaposlene**



**DOBRI DODATKI**  
DOBERLAJF

S stebrom Dobri dodatki Lidl Slovenija kot družbeno odgovorno podjetje svojim zaposlenim nudi različne dodatne finančne ugodnosti in bonuse, ne glede na zaposlitev za skrajšan ali poln delovni čas.

### **Dobra kariera: spodbujanje razvoja in rasti**



**DOBRA KARIERA**  
DOBERLAJF

Z aktivnostmi znotraj stebra Dobra kariera krepijo strokovni in osebni razvoj skozi različne razvojne in izobraževalne programe, ki so ciljno usmerjeni v razvoj kompetenc in razvojnih poti znotraj podjetja ter spodbujajo kulturo samo učenja.



# Zgibanka ukrepov DPP v JKP Grosuplje

**13 Oskrbovalski časovni bonus**

Zaposlenim, ki skrbijo za resno bolnega partnerja/ico ali drugega družinskega člana (tudi oz. posejovno, stariši oz. nepopolnletni, zakonci ali sorodniško partnerji), ki potrebuje stalno nego in pomoč, delodajalec omogoči 5 dni oskrbovalskega dopusta s polnim nadomestilom plače.

**14 Korporativno prostovoljstvo**

Podjetje spodbuja svoje zaposlene, da se udeležijo prostovoljnih dejavnosti zunaj podjetja. Podjetje za svoje zaposlene organizira prostovoljne aktivnosti zunaj podjetja v okviru delovnega časa. Podjetje se lahko na pobudo svojih zaposlenih aktivno udeleži prostovoljnih aktivnosti, katere potekajo v njihovem neposrednem ali širšem okolju.

**15 Počitniške ponudbe za soloobvezne otroke**

Z začetkom šolanja pride do kakovostnega preskoka v varstvenih potrebah otroka. Podjetje spodbuja in organizira preživljanje prostega časa v sodelovanju z zunanjo ustanovo (npr. tabori, dnevno varstvo, ...).

Javno komunalno podjetje Grosuplje d.o.o.  
Cesta na Kirko 7, 1250 Grosuplje  
☎ 01 788 89 10  
✉ info@jkgp.si  
🌐 www.jkgp.si

**DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

Javno komunalno podjetje Grosuplje d.o.o. je v maju 2018 pridobilo certifikat "Družini prijazno podjetje". Ker se v podjetju zavedamo, da je eden največjih iztovin naših sodelavcev usklajevanje družine, prijateljev, prostega časa in karriere, smo sprejeli 12 ukrepov, ki smo jih v treh letih vpejali v naše delovanje. Decembra 2022 je podjetje prejelo polni certifikat "Družini prijazno podjetje" na podlagi katerega je v maju 2023 sprejelo dodatne tri ukrepe, ki jih bo uvedlo.

Pri izbiri ukrepov so bili v središču vsi sodelavci, od najmlajšega do najstarejšega. Prepričani smo, da bomo na ta način doprineš h kakovostnejšemu in učinkovitejšemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, podjetje pa si bo prizadevalo, da bodo sprejeti ukrepi zažvel med zaposlenimi in jih bodo vsi tudi uspešno koristili.

V sklopu projekta "Družini prijazno podjetje" in zavedanju, da zadovolje in motivirani sodelavci soustvarjajo uspeh podjetja, se bomo trudili v veliki meri izpolnjevati sprejete ukrepe ter s tem aktivno sodelovati pri dobrem vzdušju v podjetju.

Javno komunalno podjetje Grosuplje

**DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

Javno komunalno podjetje Grosuplje d.o.o. je konec leta 2022 prejelo polni certifikat Družini prijazno podjetje. Za ohranitev polnega certifikata je potrebno izbrati vsaj tri nove ukrepe DPP in to je bil tudi razlog, da se je tim DPP odločil, da bodo novo izbrane ukrepe sodelavcem predstavili s simpatično zgibanko, ki jo bodo delili tudi novo zaposlenim.

**UKREPI IN AKTIVNOSTI, KI SMO JIH SPREJELI ZA BOLJŠE POČUTJE NAŠIH SODELAVCEV**

**1 Komuniciranje z zaposlenimi**

Zaposleni so informirani o izvajanju sprejetih aktivnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja preko ogledne deske in upravni stavbi in v stavbah dističnih enot podjetja ter pa elektronski poti. Vsi zaposleni in novo zaposlene dobijo kvalitativne informacije, kaj lahko pričakuje na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

**2 Komuniciranje z zunanjo javnostjo**

Podjetje se predstavlja kot družini prijazno ter prenaša vrednote "družini prijazno podjetje" v okolje tudi izven družbe. Komunikacija z zunanjo javnostjo se izvaja preko objav člankov o tematici družini prijazno podjetje enkrat letno v občinskih medijih (Naš krag, Grosupljski odmevi, Klasje), spletni in facebook strani podjetja, dopisnih listih ipd.

**3 Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine**

Med zaposlenimi se z anketo zberejo informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov, predložitve in želja glede ukrepov za usklajevanje dela in družine.

**4 Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja**

Ustanovljena je projektna skupina znotraj podjetja, katere osnovna naloga je, da člani zbirajo, obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Člani skupine zbirajo in obravnavajo pobude in ideje s strani zaposlenih ter zagotavljajo nametno izvajanje sprejetih ukrepov, predvsem pa je skupina zastopnica interesov zaposlenih z družinskimi obveznostmi v podjetju. Projektna skupina se sestane večkrat letno. Člani tima so predstavniki SportKa in na njih lahko zaposleni vedno naslovijo razna vprašanja, ideje in pripombe, in sicer preko e-maila: sportka@jkgp.si ali oddajo pisno v nabiralnik v pritličju upravne stavbe.

**5 Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine**

Podjetje enkrat na tri leta organizira osnovno izobraževanje za vodje, na katerih se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja.

**6 Otroški časovni bonus**

Staršem se omogoči prost delovni dan za spremstvo svojega otroka za udeležbo na informativnem dnevu v 9. razredu osnovne šole. Prav tako se staršim omogoči fleksibilni didotnik v letno uravnanje otroka v letec. Določeno lahko v ta namen izkoristi do največ 8 ur tedniško, ob upoštevanju delovnega procesa in poslovnega časa. Zaposleni mora nameravano odsotnost predhodno napovedati vsaj dva delovna dneva pred predlaganim koriščenjem.

**7 Možnost izrednega dela doma**

Podjetje zaposlenim omogoča, da delo izjemoma opravlja doma, pri čemer to ne predstavlja dodatnega dela poleg rednega delovnega časa, temveč delo znotraj rednega delovnega časa. Zaposleni mora nameravano odsotnost predhodno napovedati podjetju ter pridobiti odobritev.

**8 Razvoj socialnih veščin za vodilne**

Vodilni v podjetju se na seminarjih, v okviru nadaljnjega izobraževanja ali informacij preko razgovorov z zaposlenimi učijo tako interaktivni socialnih veščin. Podjetje omogoči tvežbo eksperimentalnega izobraževanja za vodje v obdobju trajanja osnovnega certifikata družini prijazno podjetje.

**9 Nova delovna mesta ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim**

Kadar se v podjetju pojavijo nove zaposlitvene potrebe, podjetje znotraj obstoječih kadrov preveri možnosti njihove prepoznavitve, če je to tudi v interesu delavca. Podjetje mora pri tem upoštevati zakonska določila in vsako izpraznjeno delovno mesto javno objaviti.

**10 Priprava izhodnih kariernih načrtov za starejše pred upokojitvijo**

Za starejše zaposlene se pripravi načrt na zaključek kariere in ustrezne priprave na upokojitvijo, ki vključuje vidike izobraževanja, pravega znanja, prilagoditve obsega dela, delovnega časa, postopen prehod v upokojitev itd. Podjetje s sistemom medgeneracijskega sodelovanja skrbi za prenos znanja in sisteme mentorstva (karierno in vzajemno mentorstvo, mentorstvo za zaposlene, sistem kroženja za mlade, sistem ponovnega vključevanja).

**11 Obdaritev otrok zaposlenih**

Podjetje obdani otroke zaposlenih ob različnih priložnostih, in sicer obdani novorojenca ter ob zaključku leta organizira novoletno obdarovanje otrok od dopolnjenega 1. leta do vključno 10. leta starosti.

**12 Psihološko svetovanje in pomoč**

Podjetje organizira za zaposlene in njihove obse družinske člane anonimno zunanjo strokovno pomoč v primaru osebnih težav (psiholoških težav, odvisnosti ali težav v partnerskem odnosu), prav tako pa lahko tudi skupinsko psihološko pomoč za zaposlene, katerih narava dela je lahko zelo stresna ali pa jih do tovrstne pomoči pripeljejo dogodki (nesreče na delovnem mestu). Vsak zaposleni lahko izkoristi zunanjo strokovno pomoč največ v trajanju treh ur letno. Psihološko svetovanje je omogočeno pri Inštitutu za psihoterapijo in družinsko svetovanje, Tabor 9, 1000 Ljubljana, pri ga. Ljudi Korintik (031/205-135, lida@psihoterapija-ljubljana.si).

## Letni dopust in podjetja, kjer zaposleni lahko koristijo sobotno leto (sabatikal)



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



Javni sektor je v primerjavi z zasebnim radodarnější z dopusti, v povprečju za pet dni letno. Če imajo v javnem tudi 60 dni dopusta, imajo v nekaterih zasebnih podjetjih celo neomejen plačan dopust, pa tudi tako imenovano sobotno leto – dopust, ki traja več mesecev.

Jana Javornik, profesorica na Univerzi v Leedsu v Združenem kraljestvu pojasnjuje, da imajo "zaposleni v javnem sektorju praviloma občutek lažje izrabe pravice do dopusta in ostalih pravic, kar pomeni, da verjetno tudi učinkovito dopust bolj koristijo."

V povprečju imajo največ dopusta v zdravstvu, javni upravi in izobraževanju. Najmanj pa v gradbeništvu in gostinstvu.

Primerjajmo tri podjetja – farmacevtsko, prehrabeno in pohištvno. Paulina Pazio, Nataša Bazjak-Cristini in Matej Feguš so vodilni v podjetjih Lek, Atlantic Droga Kolinska in Donar. Paulina Pazio kot članica Lekove uprave in Nataša Bazjak-Cristini kot regionalna direktorica imata približno 30 dni dopusta, Matej Feguš kot direktor podjetja pa teden dni manj. Kakšne dodatne dopuste poznajo in kako prilagodljivi so?



Proizvodni delavci v Donarju imajo med 24 in 29 dni dopusta, delavci v pisarni pa nekje vmes. V Atlantic Grupi je povprečje skoraj 27 prostih dni.

V Atlanticu lahko zaposleni koristijo t. i. **sabbatical oz. sobotno leto**, ki je plačano in traja največ šest mesecev. Doslej ga je koristilo 30 zaposlenih, med njimi tudi Nataša Bazjak-Cristini. "Šest mesecev sem bila doma zaradi osebnih stvari, ki jih ne bi mogla opraviti, če bi bila vsak dan v službi." Sobotno leto so vpeljali že pred leti, pove in doda, da so bili med prvimi v Sloveniji. "Z njim nagradujemo lojalnost zaposlenih in jim damo možnost, da so dlje na dopustu – za hobije, izobraževanje, počitek."

Hofer, Lidlu in Dobre zgodbe so še nekatera podjetja, kjer poleg Atlantic Grupe zaposleni lahko izkoristijo sobotno leto. V Hoferju so lahko odsotni z dela do šest mesecev (v povprečju ga sicer koristijo tri mesece), v Lidlu do treh. Pri obeh – Hoferju in Lidlu – je pogoj, da je delavec pri njih zaposlen vsaj pet let. Po izteku odklopa se zaposleni lahko vrne na delovno mesto. Za razliko od Atlantic Grupe v Hoferju in Lidlu sobotno leto ni plačano, plačani pa so vsi prispevki. Hkrati trgovca to omogočata vsem zaposlenim, v Atlantic Grupi pa predvsem vodstvenim kadrom. V podjetju Dobre zgodbe bodo letos prvič izvedli sobotno leto. Dogovorili so se, da bodo zaposlenemu krili osnovne stroške.



Letni dopust je namenjen našemu zdravju, pravi Lidija Jerkič, predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. **"Tako kot športnik potrebuje regeneracijo, jo delavec še toliko bolj, da skušamo starost dočakati zdravi, ne pa izrabljeni in onemogli."** A večina podjetij se dosledno drži kolektivnih pogodb, dodaja Jerkič. Letni dopust je vedno znova na udaru pri pogajanjih za kolektivne pogodbe, opozori. "Zelo si želijo zmanjšati dneve letnega dopusta na zakonski minimum, ki je med 20 in 23 dnevi na leto." Ko je dela premalo, delodajalci dopust izkoristijo namesto začasnega čakanja na delo doma.

Lek delavcem priznava dodatni letni dopust na osnovi delovne dobe od enega do devetih dodatnih dni, na osnovi zahtevnosti del en do dva dneva. Delavci so upravičeni tudi do največ sedmih dni izrednega dopusta v letu. Zaposleni lahko koristijo dodaten dopust ob poroki, rojstvu otroka in selitvi. V Atlanticu razmišljajo še o kakšnem drugem **dodatnem dnevu dopusta, kot je npr. rojstni dan.**

V podjetju Donar so želeli vpeljati **neomejen plačan dopust** po modelu mariborskega Mikro+Polo. "A dejstvo je, da smo kot proizvodno podjetje odgovorni našim naročnikom in se moramo držati dobavnih rokov, zato si ne moremo privoščiti, da bi lahko neomejeno ljudi pošiljali na dopust. Redko se zgodi, da je celoten dopust izrabljen do konca leta oz. 1. aprila prihodnjega leta, tako da ima večina zaposlenih kar nekaj dni, ki jim ostanejo in jih lahko potem koristijo ob izrednih zadevah."

V podjetju Mirko+Polo od leta 2014 zaposlenim omogočajo neomejen plačan dopust. To možnost imajo vsi zaposleni. Vsi imajo namreč par, kjer drug drugega nadomeščata. Oba iz para hkrati ne moreta biti na dopustu. In koliko koristijo dopust? V povprečju tri dni več kot

je zakonsko predvideno. V praksi se jim ni zgodilo, da bi kdo ta ukrep izkoriščal. Imajo pa varovalko - takemu zaposlenemu bi izdali odločbo z zakonsko določenimi dnevi dopusta.

Letni dopust je še nedavno veljal za univerzalno delavsko pravico, pravi Lidija Jerkič. A letni dopust velja zgolj za tiste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, teh pa v Sloveniji ni vedno več, ampak vedno manj. Nastajata torej dve kategoriji zaposlenih. "Za nekatere zaposlene veljajo samo minimalni zakonski standard, za druge pa kolektivne pogodbe. Razlika med enim in drugim delavcem je lahko pet, tudi deset dni dopusta," pojasnjuje Jerkič.

Povzeto po in več (kako primere dobrih praks pogosto zasenčijo izkoriščanja) na: <https://www.24ur.com/novice/dejstva/kje-lahko-vzamete-6-mesecev-placanega-dopusta.html>

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](mailto:spela@ekvilib.org)

**Ekvilib**  
Inštitut

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

[www.ekvilib.org](http://www.ekvilib.org)