

e-novičnik



December 2023

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

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

SHRANITE SI DATUM	3
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	5
NOVI IMETNIKI CERTIFIKATA DPP	5
CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE TUDI V SRBIJI	6
VIRTUALNA DPP KAVA	7
PRISPEVEK O NAŠEM CERTIFIKATU	8
NOVOSTI V ZAKONODAJI	9
NOVOSTI PRI VODENJU EVIDENC NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI	9
SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERNJH	10
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ	12
DELA PROSTI DNEVI V LETU 2024	12
KATERIH KADROV BO PRIMANJKOVALO V LETU 2024?.....	13
INDEKS ENAKOSTI SPOLOV 2023	15
KAKO KREPITI IN VAROVATI DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH V DIGITALNI DOBI	16
ZAKAJ JE POMEMBNA IDEJA O SREČI V SLUŽBI? VEČ ČASA OD SLUŽBE SAMO ŠE SPIMO.....	17
NOVA NORMALNOST DELA OZ. PREMIKI V DOJEMANJU DELA	19
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	23
MEDGENERACIJSKA SOLIDARNOST, PROGRAM MENTORSTVA IN POSTOPEN PREHOD V UPOKOJITEV.....	23
DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP	25

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

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

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

Predstavljamo vam časovnico dogodkov v letu 2024 po letnih časih:



- Zimsko-spomladanska **Virtualna kava DPP**.
- Spomladansko **Izobraževanje za notranje svetovalce** (11. 4. 2024) in **Izobraževanje za notranje predavatelje**.
- Spomladanski **Novičnik DPP**.
- **Svečana podelitev certifikatov DPP** (15. 5. 2024).
- Spomladansko-poletna **Mednarodna konferenca o družbeni odgovornosti**.
- Poletni **Novičnik DPP**.
- **Letno srečanje imetnikov certifikatov** (25. in 26. 9. 2024, Laško).
- Jesenski **Novičnik DPP**.
- Jesensko **Izobraževanje za notranje svetovalce in predavatelje**.
- Jesensko-zimska **Virtualna kava DPP**.
- Zimski **Novičnik DPP**.

31. januar 2024 – Obvladujemo spremljevalce sodobnega časa: sedenje, staranje in kronična bolečina na delovnem mestu

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Zdravstvena fakulteta UL, Zbornica delovnih terapevtov Slovenije in Zbornica zdravstvene in babiške nege – ZSDMSBZT vas v sredo, 31. januarja 2024, vabijo v **Kongresni center Brdo pri Kranju** na znanstveno konferenco *Obvladujemo spremljevalce sodobnega časa: sedenje, staranje in kronična bolečina na delovnem mestu*.

Na konferenci bomo poslušali:

- o strategijah za zmanjševanje časa sedenja in mišičnega neudobja,
- kako oblikovati sedeče delovno mesto,
- kako izvesti aktivni odmor,
- kako si lahko pomagamo takrat, ko se sedenju ne moremo izogniti,
- kaj motivira ljudi, da nadaljujejo z delom po izpolnitvi pogojev za upokožitev,
- o psihološki varnosti,
- kako živeti in delati s kronično bolečino,
- kateri so znanstveni dokazi o učinkih telesne vadbe pri ljudeh s kronično bolečino,
- o dejavnikih, ki jih moramo upoštevati pri ocenjevanju zmoglosti za delo in
- predstavili konkretni primer procesa zaposlitvene rehabilitacije pri dolgotrajno brezposelnem starejšem delavcu s kronično bolečino.



Kotizacije ni, udeležba je brezplačna. Kljub temu pa so **prijave obvezne** – neprijavljenim, žal, ne bodo mogli zagotoviti udeležbe. Prijave sprejemajo **najkasneje do 24. 1. 2024** oziroma do zapolnitve prostih mest po načelu zgodnejših prijav. **Prijavite se lahko na povezavi <https://www.1ka.si/konferencaVZD2024>.**



[Vabilo s programom.pdf](#)

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Novi imetniki certifikata DPP

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



Prijavitelja, ki sta v postopku pridobivanja osnovnega certifikata DPP:

- Slovenske železnice d.o.o.
- VDC Kranj

Nov imetnik osnovnega certifikata DPP:

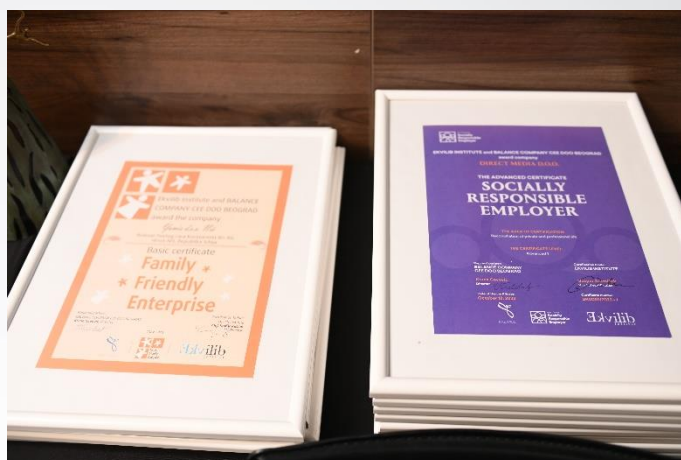
- SPL d.d.

Novi imetniki polnega certifikata DPP:

- Dom počitka Mengeš
- STERIS AST d.o.o.
- Anton Blaj d.o.o.
- Dom upokojencev Vrhnika

Certifikat Družini prijazno podjetje tudi v Srbiji

Naša certifikata Družini prijazno podjetje ter njegov mlajši brat certifikat Družbeno odgovoren delodajalec širita kulturo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter družbene odgovornosti tudi onkraj meja Slovenije. Predstavljamo vam nekaj utrinkov iz svečane podelitve certifikatov 5. decembra 2023 v Srbiji. Foto: BALANCE COMPANY CEE DOO BEOGRAD



Virtualna DPP kava

23. novembra 2023 smo se družili na virtualni DPP kavi.

Tema tokratnega spletnega srečanja je bila *Skrajševanje delovnega časa z namenom ohranjanja delovne sile, zlasti z vidika generacije Z in novih pričakovanj*.

Naša gostja je bila **dr. Jana Javornik**, raziskovalka in predavateljica na Univerzi v Leedsu v Zdr. Kraljestvu, na univerzah v Stockholmu in Utrechtu ter na Inštitutu za novejšo zgodovino. Med 2019 in 2021 je bila generalna direktorica za visoko šolstvo na MIZŠ. Raziskuje, predava in objavlja na področju delovnih razmerij, države blaginje in politične ekonomije, enakosti in vključenosti na trgu dela, ter razvija nove metode mednarodnih analiz javnih in socialnih politik. Proučuje plačno vrzel, poklice prihodnosti, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v mednarodni perspektivi, organizacijo dela, socialno trajnost, odprto znanost ter etiko umetne inteligence. Razvija raziskovalne projekte vpliva pandemije na družbo, zlasti dolgega covida in ostalih obolenj, povezanih s kronično utrujenostjo, na trg dela in razmerja na trgu dela.

Posnetek novembrske **Virtualne DPP kave** si lahko pogledate na povezavi spodaj:

<https://us02web.zoom.us/rec/share/io3K1KIQ4EiQ41LQ6YhKMV-g9MKLOGPDcx6CFmQGTP-Q4jsL9pDVHRP4E7yE2yO.sjNuvh-NRmIJhPu>

Passcode: 5a\$BX#SU



[Predstavitev pdf. oz prosojnice z delujočimi povezavami.](#)

Prispevek o našem certifikatu

RTV SLO je novembra 2023 za Oddajo Panorama posnela prispevek o našem certifikatu - vabljeni k ogledu [TUKAJ](#).



365.RTVSLO.SI

Usklajevanje starševstva in poklicnega življenja

Vir: <https://365.rtvlo.si/arhiv/panorama/175000890>

NOVOSTI V ZAKONODAJI

Novosti pri vodenju evidenc na področju dela in socialne varnosti

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV-A) je bil sprejet 21. aprila 2023 in je začel veljati 20. maja 2023, uporabljati pa se je začel šest mesecev po njegovi uveljavitvi, to je 20. novembra 2023. Ministrstvo je objavilo podrobnejša pojasnila o novostih in najpogostejša vprašanja in odgovore.

Obveznost vodenja evidenc (pogosto imenovano štempljanje) kot dnevna obveznost obstaja že sedaj, novela zakona, ki se je začela uporabljati 20. novembra predvideva le podrobnejšo opredelitev, kako jih voditi, da bodo urejene evidence v končni posledici v interesu obeh strank delovnega razmerja, tako delavca kot tudi delodajalca in da bodo upravičevale tudi svoj bistveni namen – verodostojnost evidence.



Oglejte si **prispevek** iz oddaje Odmevi: *Novosti pri evidentiranju delovnega časa*.



Cilji, ki jih zasleduje Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV-A), so naslednji:

- jasnejša določitev razmerja, za katero je treba voditi evidenco o izrabi delovnega časa,
- zagotovitev možnosti delavca, da se seznanja s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa,
- zagotovitev učinkovitejšega inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem določb o delovnem času, odmorih in počitkih delavca ter
- s tem zagotovitev spoštovanja določb o delovnem času ter zagotavljanju počitkov in odmorov, kar je pomembno z vidika obnavljanja fizičnih moči delavca, njegove delovne učinkovitosti, dolgoročnega ohranjanja delovne sposobnosti ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.



Novosti glede beleženja izrabe delovnega časa na podlagi novele ZEPDSV-A so podrobneje opisane na [tej povezavi](#).



Vir: <https://www.gov.si/novice/2023-11-09-novosti-pri-vodenju-evidenc-na-podrocju-dela-in-socialne-varnosti/>

Spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih

Izpostavljamo rešitve ZDR-1D, ki se najbolj dotikajo področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja:



**Ključne rešitve Zakona o spremembah in dopolnitvah
Zakona o delovnih razmerjih, novela ZDR-1D
(Uradni list RS št. 114/2023)**



Oskrbovalski dopust

Uvaja se pravica do petih delovnih dni neplačane odsotnosti z dela v primeru potrebe po znatnejši negi družinskega člana ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, zaradi zdravstvenih razlogov, kadar delavec ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Določena je obveznost delavca, da delodajalca pred nastopom te odsotnosti o tem obvesti, pa tudi o razlogu nastale odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delodajalca obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti. Pravico do odsotnosti delavec izkaže s predloženo izjavo delodajalcu, v kateri navede okoliščine odsotnosti, osebo, kateri mora zagotoviti znatnejšo nego in ostala dejstva, vezana na razlog odsotnosti, pri čemer upošteva veljavno splošno ureditev obveznosti obveščanja, obveznosti varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in ščitenja njegove zasebnosti ter varstva delavčevih osebnih podatkov.

Ob tem se dodatno določa, da delavec ob izjavi predloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave (gre za dokazila, ki jih delavec lahko predloži glede na okoliščine odsotnosti. Zaradi same narave potrebe po znatnejši negi so lahko dokazila glede na zelo specifične okoliščine različna in zakon na tem mestu pušča odprt krog ustreznih dokazil, kot npr. zdravniško potrdilo, potrdilo centra za socialno delo ipd). Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.

Pravica do krajšega delovnega časa zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Uvaja se možnost dela s krajšim delovnim časom za določen čas delavca z otrokom do osmega leta starosti (ne glede na ureditev v predpisih o starševskem varstvu) in delavca – oskrbovalca v primeru oskrbe zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ob tem se določa rok, v katerem se mora delodajalec na delavčev predlog odzvati oziroma utemeljiti svoje odločitve najkasneje v 15 dneh.

Predlog delavca za opravljanje dela na domu in drugačno razporeditev delovnega časa

Če delavec predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ali predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, mu mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.



Pravica do odklopa

Uvaja se obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka/upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu ter se določa obveznost delodajalca, da z namenom konkretizacije te pravice sprejme ustrezne ukrepe v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma delodajalca. Delodajalec mora ustrezne ukrepe sprejeti v roku enega leta od uveljavitve novele zakona.

Pravice za žrtve nasilja v družini

Za delavce, žrtve nasilja v družini se uvaja:

- pravica predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (t. i. posebni part-time – pravica do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR-1 ni drugače določeno); delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh;
- pravica do petih delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini – delavec mora delodajalca obvestiti o odsotnosti najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti ter delodajalcu predložiti potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev v zvezi z nasiljem v družini;
- odreditev opravljanja dela preko polnega delovnega časa, neenakomerna razporeditev ali začasna prerazporeditev delovnega časa ali nočnega dela je dopustna le s predhodnim pisnim soglasjem tega delavca;
- v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva je dokazno breme na strani delodajalca.

Vir: <https://www.gov.si/novice/2023-11-15-v-veljavo-stopa-novela-zakona-o-delovnih-razmerjih/>

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Dela prosti dnevi v letu 2024

Naj končamo leto z modrim družbeno odgovornim rekom, da je občasen počitek najbolj zdrava poslovna ideja in za to lahko poskrbite v naslednjih dela prostih dneh novega leta. V naslednjem letu so prazniki in drugi dela prosti dnevi razporejeni tako, da jih je kar dvanajst med tednom, v letu 2024 bomo tako iz dela odsotni pogosteje kot lani in kot leta 2022, ko smo ostali doma le osemkrat.

- 
1. JANUAR: NOVO LETO (PONEDELJEK)
 2. JANUAR: NOVO LETO (TOREK)
 8. FEBRUAR: PREŠERNOV DAN, SLOVENSKI KULTURNI PRAZNIK (ČETRTEK)
 1. APRIL: VELIKONOČNI PONEDELJEK
 1. MAJ: PRAZNIK DELA (SREDA)
 2. MAJ: PRAZNIK DELA (ČETRTEK)
 25. JUNIJ: DAN DRŽAVNOSTI (TOREK)
 15. AVGUST: MARIJINO VNEBOVZETJE (ČETRTEK)
 31. OKTOBER: DAN REFORMACIJE (ČETRTEK)
 1. NOVEMBER: DAN SPOMINA NA MRTVE (PETEK)
 25. DECEMBER: BOŽIČ (SREDA)
 26. DECEMBER: DAN SAMOSTOJNOSTI IN ENOTNOSTI (ČETRTEK)

Vir: freepik.com

Katerih kadrov bo primanjkovalo v letu 2024?

Odgovor vam ponujajo rezultati zadnje raziskave Poklicni barometer 2023. Podobno kot v lanski napovedi za letos, se tudi tokrat za leto 2024 napovedujejo primanjkljaji na področju zdravstvene oskrbe, informacijskih tehnologij, šolstva in gradbeništva.

V letošnjem Poklicnem barometru so ocenjevali 183 poklicnih skupin, za katere na ravni Slovenije predvidevamo:

- 109 poklicev – primanjkljaj kadra, saj bodo potrebe delodajalcev presegle ponudbo na trgu dela,
- 39 poklicev – ravnovesje med potrebami delodajalcev in ponudbo na trgu dela,
- 35 poklicev – presežek kadra glede na oceno potreb trga dela.

Nekaj glavnih poudarkov iz letošnje raziskave

Med primanjkljaji imamo 10 poklicnih skupin več kot v lanskem letu, v kategoriji ravnovesja 7 poklicev manj, kategorija presežka pa je letos manjša za 2 poklicni skupini.

Med ocenjevanimi poklici se najbolj opazna sprememba v primerjavi z lanskoletnimi napovedmi nanaša na obravnavane poklice s področja telekomunikacije, saj so lanskoletne napovedi za tehnike telekomunikacij predvidevale presežek, medtem ko letošnje napovedi kažejo, da bo poklic v prihodnjem letu v primanjkljaju.

Prav tako letošnja izvedba Poklicnega barometra kaže na predviden presežek menedžerjev za trženje in prodajo, tehnikov za informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, kozmetikov ter vrtnarjev in drevsničarjev (lani v kategoriji ravnovesje).

Za prihodnje leto se še vedno predvideva primanjkljaj različnih skupin učiteljev v osnovnih in srednjih šolah, svetovalnih delavcev, pa tudi vzgojiteljev v vrtcih.

Predvideva se primanjkljaj različnih skupin strokovnjakov – inženirjev kemije, veterinarjev, strokovnjakov za razvoj kadrov in karierno svetovanje, sistemskih administratorjev, mehanikov in serviserjev elektronskih naprav; medtem ko so lanske napovedi pri omenjenih poklicnih skupinah predvidevale ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem.

Iz primanjkljaja v ravnovesje so prešli inženirji elektronike ter tehniki za elektrotehniko, knjigovodje in strokovni sodelavci v računovodstvu, gasilci ter upravljalci procesnih strojev in naprav za kemijsko predelavo in proizvodnjo kemijskih izdelkov.



Poglejte podrobnejše rezultate

Poklicni barometer je kvalitativna raziskava, ki jo na Zavodu RS za zaposlovanje v sodelovanju s partnerji izvajajo enkrat na leto. Cilj je opredeliti predvideno razmerje med ponudbo in povpraševanjem po poklicih v naslednjem letu.



Poglejte podrobnejša poročila in prikaze, ki so nastali v okviru zadnje raziskave Poklicni barometer 2023. Na voljo so vam podatki za celotno Slovenijo, po območnih službah in prikaz razlogov za primanjkljaje.



Vir: ZRSZ oz. https://www.stajerskagz.si/katerih-kadrov-bo-primanjkovalo-v-letu-2023/?utm_medium=email&utm_source=newsletter_77&utm_campaign=nl&utm_id=77



The Future of Jobs Report 2023 |
World Economic Forum
([weforum.org](https://www.weforum.org))

Indeks enakosti spolov 2023

Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) je 24. oktobra objavil indeks enakosti spolov, ki kaže, da je enakost spolov v EU prvič dosegel več kot 70 točk. S 70,2 točkami se je tako v primerjavi z lanskim letom povečal za 1,6 točke.



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

Ocene po posameznih državah še naprej kažejo mešano sliko. Med najuspešnejšimi državami so Švedska, Danska in Nizozemska. Toda sedaj se njihov napredek ustavlja, nekatere med njimi pa so celo izgubile nekaj točk, kot je to mogoče opaziti v nekaterih državah, na primer na Finskem in v Franciji. Na drugi strani so države, kot so Italija, Portugalska, Luksemburg in Malta, ki so navkljub podpovprečnim rezultatom za EU dosegle velik napredek na področju enakosti spolov v zadnjih desetih letih.



V Sloveniji je indeks enakosti spolov znašal 69,4 točke (lani 67,5). Indeks najdete na [spletni strani EIGE](#) oz. [Index 2023 Press Release FIN SL.pdf](#) ([europa.eu](#)).



Vir: <https://www.cnvos.si/aktualno/9104/evropski-institut-za-enakost-spolov-eige-objavil-indeks-enakosti-spolov-2023/>

Kako krepiti in varovati duševno zdravje zaposlenih v digitalni dobi

Skupina za **duševno zdravje aktivnih na trgu dela**, ki deluje v okviru Nacionalnega programa duševnega zdravja, Program MIRA, na NIJZ, je ob letošnjem **evropskem tednu varnosti in zdravja pri delu** (23. do 27. oktober 2023) posebno pozornost namenila ozaveščanju o tveganjih za zdravje zaposlenih v digitalni dobi. Poleg predstavitve najpomembnejših psihosocialnih tveganj, ki jih prinaša digitalizacija pri platformnem delu, delu na daljavo, pri avtomatizaciji fizičnih in miselnih nalog, pri vodenju zaposlenih z umetno inteligenco ali algoritmi in pri uporabi malih digitalnih naprav, so v sporočilu poudarjeni še pravica do odklopa ter napotki za posameznike, kako lahko sami učinkovito preprečimo negativne učinke digitalnega stresa.

12 napotkov za dobro duševno počutje na delovnem mestu

Skrb za dobro duševno počutje na delovnem mestu je skupna odgovornost delodajalcev in zaposlenih. Tudi sami lahko naredimo veliko za svoje duševno zdravje pri delu. Dobro duševno počutje na delovnem mestu prispeva k višji učinkovitosti, večji varnosti pri delu ter preprečevanju poškodb in obolenj:

1. Poskrbimo za zdrav življenjski slog na delovnem mestu
2. Krepimo odpornost na delovni stres
3. Omejimo digitalni stres
4. Recimo »ne« prekomernemu delu
5. Postavimo si uresničljive časovne roke in se jih držimo
6. Ohranjamo ravnovesje med delom in družino
7. Vzemimo si dopust
8. Usmerimo se k pozitivni komunikaciji na delovnem mestu
9. Poskrbimo za svoj osebni in karierni razvoj
10. Vključimo se v aktivnosti promocije duševnega zdravja pri delu
11. Osredotočimo se na pozitivne stvari in izrazimo hvaležnost
12. Poiščimo prave informacije in pomoč

10 NAPOTKOV ZA BOLJŠE DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Skrb za dobro duševno počutje na delovnem mestu je skupne odgovornosti delodajalcev in zaposlenih. Tudi sami lahko naredimo veliko za svoje duševno zdravje pri delu. Dobro duševno počutje na delovnem mestu prispeva k višji učinkovitosti, večji varnosti pri delu ter preprečevanju poškodb in obolenj.

- 1. Poskrbite za zdrav življenjski slog**
Poskrbite za dovolj kakovostnega spanja, uporabljajte ergonomsko pripravljena na delovnem mestu, delo prekrajajte z aktivnimi odmori, uživajte zdrav in uravnoteženo prehrano, bodite redno telesno dejni, izogibajte se čezmernemu pitju alkohola in ne kadite.
- 2. Recite »ne« prekomernemu delu in poskrbite za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem**
Zelo pomembno je, da se različni naloge ne dotikajo delovnega dne in nenehni dosegljivosti za delodajalca. S postavljanjem prioritete in dobro organizacijo časa boste učinkovitejše ohranjali nadzor nad delovnimi obremenitvami, dosegli večjo učinkovitost pri delu ter uspešneje uravnotežili službene obveznosti in zasebno življenje. Tako vam bo ostalo več časa za vaše bližnje in dejavnosti, ki vas veselijo.
- 3. Postavite si uresničljive časovne roke in se jih držite**
Če morate delavnik podčrtati ali delo nesti domov, skušajte to delovno obveznost omejiti in čim prej zaključiti. Če se vam to dogaja pogosto, gre morda za prekomerno delovno obremenitev ali pomanjkljivo organizacijo dela, o čemer se je smiselno pogovoriti z nadrejenim oz. vodjo.
- 4. Prizadevajte si za dostojno komunikacijo na delovnem mestu**
Dobra komunikacija krepi odnose s sodelavci, pripomore k reševanju konfliktov, izboljšuje delovne procese ter zmanjšuje težave in napake. Pomembno je, da si pribavite za splošne in nenehno komunikaciji. Svoja pričakovanja, mnenja izražajte na način, ki ne ogroža drugih, ne obzublite, temveč izražajte razumevanje. Če vas preplavijo močne občutki, poskusite z oddihom, odločite se ne umirite. Prisluhnite sodelavcem. Da bi preprečili nesporazume, preverite, ali ste sogovornika prav razumeli. Ohranjajte spoštljivost, tudi če se z njim ne strinjate. Kritiko drugih vzemite kot možnost za izboljšavo svojega vedenja ali dela. Preverite odgovornost za svoje vedenje.



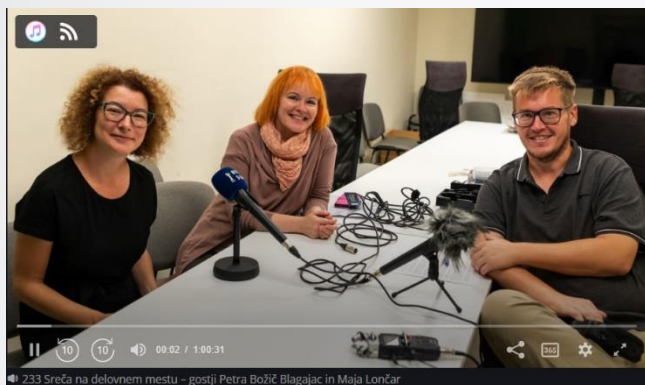
Letak z napotki za boljše duševno zdravje na delovnem mestu.



Vir: <https://nijz.si/zivljenjski-slog/kako-ohraniti-in-varovati-dusevno-zdravje-zaposlenih-v-digitalni-dobi/>

Zakaj je pomembna ideja o sreči v službi? Več časa od službe samo še spimo.

"Recepta za srečo ni. Vsakogar osrečuje nekaj drugega, ne obstajajo instantne rešitve, kar je za marsikoga žalostno, ker smo v obdobju, ko si želimo hitrih rešitev, obstajajo pa majhni koraki," o sreči na delovnem mestu razmišlja Petra Božič Blagajac. Skupaj z Majo Lončar se ukvarjata s srečo oziroma zadovoljstvom na delovnem mestu.



Kako na srečo oziroma zadovoljstvo vpliva motivacija? Poznamo zunanjo v obliki zaslužka in notranjo, ki izvira iz človeka samega in je dolgoročno pomembnejša. Kako na plano dati predvsem notranjo motivacijo?

Maja: Kadar počneš nekaj, kar te veseli, zraven pa sta še dobra ekipa in družba, ima to neki pozitiven vpliv na nekaj, kar

je tebi pomembno. Notranjo motivacijo je lažje zbrati v primeru dobrih odnosov in možnosti razvoja, to so dosti pomembnejši motivatorji, kot je denar. Naredim si listo opravkov, ki jih je treba opraviti, in pomaga, da potem naredim kljukice. Drugi trik pa je, da si obljudiš kakšno nagrado, ki te motivira.



Vabljeni k poslušanju celotnega pogovora:
<https://365.rtvsllo.si/arhiv/stevilke/174991203>



Petra: Recepta za srečo ni. Vsakogar osrečuje nekaj drugega, in tudi ni nekih instantnih rešitev, kar je za marsikoga žalostno, ker smo v obdobju, ko si želimo instantnih rešitev, obstajajo pa majhni koraki, s katerimi lahko svojo srečo dvigujemo dolgoročno. Nekaj naredimo že s tem, da sodelavce zjutraj pozdravimo. Ne boste verjeli, veliko kolektivov je takšnih, kjer se ob prihodu ne pozdravijo ali nasmehnejo. Meni zelo pomaga prakticiranje hvaležnosti. Obstajajo stvari, za katere sem hvaležna, ker jih je ogromno vsak dan v našem življenju, pa gremo kar mimo njih. S sodelavci lahko praznujemo uspehe in praznujemo napake, oboje je pomembno, da se ustavimo in pogledamo, kaj smo naredili, kako smo to naredili in kaj se da iz tega potegniti. Teh malih korakov je res veliko, ne začne se vse in konča pri denarju. Ta ni del notranje motivacije, res prispeva k hipni sreči, ker pa smo ljudje v bistvu hedonisti, se zelo hitro navadimo novih stvari in po dveh, treh tednih si spet želimo višjo plačo, ker smo pač navajeni. To je kot čokolada, najprej si želimo en košček, na koncu pa pojemo celo, ker hočemo vedno več. Takšna je naša narava, in to moramo znati upravljati.

Zdi se, da je vodja v majhnih skupinah še vedno del te skupine (ker morda še vedno dela isto delo), v večjih pa je nekako ločen (ker morda bolj usmerja delo).

Maja: Definitivno. V manjših ekipah je vsekakor dosti lažje, tako pri povezanosti, zaupanju, komuniciranju, spremljanju počutja, napredka ... V večjih ekipah potrebujejo drugačno strukturo, ki običajno prehaja bolj v hierarhično strukturo. Precej je odvisno tudi od vsebine dela.



Petra: Vodja pogosto postane nekdo zaradi svojih strokovnih kompetenc, zaradi tega, ker morda mora napredovati v neki strukturi, v neki

hierarhiji, morda pa ne zna delati z ljudmi, ne zna skrbeti za svoje ljudi in velikokrat tudi niso srečni na tem novem položaju, ker bi mogoče raje opravljali svoje strokovno delo, kjer so blesteli, kjer so se ukvarjali z znanimi stvarmi, v katerem so uživali, in tu je potem tisti razkorak. Ljudje pa od njega pričakujejo stvari, za katere se vodji včasih niti sanja ne, in je zelo pomembno, da se na eni strani priuči nekih novih stvari. Moraš se znati pogovarjati, moraš se odpreti, biti v stiku z njim ... Velikokrat se niti ne vprašamo, ali je moj šef srečen. Redkokdaj svojega šefa pohvalimo.



Najpomembnejša naloga sodobnega vodje je skrb za ljudi, da jih posluša, se pogovarja z njimi, jim pomaga, daje povratno informacijo, in to je tisto, kar ustvarja delovno srečo in pelje učinkovite time naprej, ne glede na velikost.



Še morda kakšna beseda o mladih, zdi se, da je ta generacija veliko bolj fleksibilna na delovnem trgu kot so bile prejšnje.

Petra: Mlade generacije vstopajo na trg s čisto drugačnimi vrednotami in prepričanji. Za njih ni pomembno, da dobijo službo za nedoločen čas, da bodo delali od osmih do štirih, 30 let v istem podjetju, po možnosti za isto pisalno mizo, ampak jim je pomembno, da najdejo smisel v svojem delu. Pomembno jim je, da lahko naredijo nekaj, s čimer lahko prispevajo k nekim spremembam, da ustvarjajo neko dodano vrednost in da seveda pri tem tudi uživajo, da se imajo dobro, da so okoli njih ljudje, s katerimi lahko delajo, se lahko pogovarjajo in se razumejo. **Zelo pomembni so jim tako rezultati njihovega dela kot odnosi, to pa sta tudi dva glavna stebra delovne sreče.** Če gremo še malo naprej, mladim je pomembna tudi avtonomija, torej svoboda in fleksibilnost.

Povzeto po: <https://www.rtvsllo.si/stevilke/zakaj-je-pomembna-ideja-o-sreci-v-sluzbi-vec-casa-od-sluzbe-samo-se-spimo/683625>

Nova normalnost dela oz. premiki v dojemanju dela

Nova normalnosti dela, delo od doma in premiki v dojemanju dela, ki ga prinašajo nove generacije

Od pomladi 2020, ko se je začela pandemija covida-19, je področje organizacije dela doživelo ogromen preobrat, po mnenju strokovnjakov celo največjega po industrijski revoluciji. Delež hibridnih oblik dela vztrajno narašča, po podatkih za ameriški trg se je število podjetij, ki vključujejo delo od doma, od leta 2019 celo podeseterilo. Kljub temu pa tradicionalno delo na delovnem mestu še zdaleč ni zastarelo, odpira pa nova vprašanja socialne pravičnosti. Bodo hibridne oblike dela postale nova stalnica in kaj s psihološkega in socialnega vidika to prinaša s seboj?



"Živimo v družbi, kjer je preveč vsega, informacij, primerjav, novic ... Temu so se prilagodila tudi delovna okolja, v delovnem okolju se pričakuje vedno več," opaza Maja Fesel Kamenik iz družbe HRM One. "Tudi zaposleni morajo procesirati več informacij, kar je svojevrsten stres in vpliva na upravljanje naših pričakovanj do sebe in do okolja. Če se zgodi, da teh pričakovanj ne izpolnujemo ali tako sklepamo, nas lahko to vodi do neprijetnih psiholoških stanj, kot so anksioznost, depresija, izgorelost ..., torej bolezni modernih delovnih okolij."

Produktivnost je še vedno imperativ. Kaj pa odnosi?

Imperativ produktivnosti, ki pod krinko takšnih in drugačnih praks boljšega ravnanja z zaposlenimi še vedno izrazito prevladuje. *"V organizacijah so še vedno ključna vprašanja, kako mi lahko pomagate, da bi moji zaposleni naredili več, ne pa, kako mi lahko pomagate, da bi moji zaposleni dlje časa dobro živeli ... Delodajalci bi lahko svoje zaposlene učili ali jim pomagali pri tem, kako naj upravljajo sami s sabo, kako naj prepoznajo svoja čustva, kako naj interpretirajo situacije, ki se zgodijo, kako naj razvijejo zdrav odnos do sebe in do okolja. Ne pa, da jih učimo, kako bolje komunicirati, kako bolje prezentirati, izboljšati analitično in inovativno mišljenje."*



Spreminjajo se tudi organizacije. Nekatere se soočajo z izrazitim pomanjkanjem talentov in težavami pri nadomeščanju odhajajočih zaposlenih. Vedno bolj se sprašujejo o svojih strategijah privabljanja, ohranjanja in vključevanja zaposlenih ter oblikovanja svojih blagovnih znamk delodajalcev. Druge pa pestijo izzivi zmanjševanja števila zaposlenih in delovnih ur ter množična odpuščanja. *"Kako uskladiti delo in prosti čas, je postalo vse bolj zahtevno vprašanje. Ženske smo še vedno zelo obremenjene z vlogo mame, kljub svoji želji po enakopravnosti,*

in zelo odvisne od storitev, ki nam jih ponuja država, kot so vrtci, šole ...", opazuje dr. Eva Boštjančič z ljubljanske Filozofske fakultete. *"Po Evropi imajo še večje težave. Kot raziskovalka menim, da je ta fenomen treba raziskovati, o njem informirati javnost in odločevalce, da naredimo nekaj boljše in drugače."*

Nove generacije, drugačna pripadnost

Kot opazuje Maja Fescl Kamenik, je za mlajše generacije značilna veliko manjša zvestoba in pripadnost blagovni znamki in delodajalcu. Ta fleksibilnost pri menjavi delodajalcev po njenem ni nujno slaba. *"Mislim da je to nova realnost. Za posameznika je skoraj nujno, da menja delodajalca, če ima to možnost. Na drugi strani je še vedno prisotno 'lastniško' prepričanje direktorjev, češ jaz sem te zaposlil, jaz si te lastim. To je napačno. Spremeniti je treba mišljenje in paradigmo. Zaposleni je pri delodajalcu vse dotlej, dokler čuti, da se lahko razvija in ko ga delo izpolnjuje. Delodajalec ne more vsakemu zaposlenemu nuditi možnosti, da se razvija. Za družbo je torej nujno, da gre zaposleni naprej, ne pa da stagnira in je nezadovoljen pri obstoječem delodajalcu. Logiko moramo iz lastniške spremeniti v bolj razvojno usmerjeno."*

Sobotno leto: "Marsikdo bi to kupil v zameno, da bi delal dlje do upokojitve"

Delo se je v zadnjih 100 letih močno spremenilo in z njim tudi pritisk na človeka. Tudi izven akademskega sveta bi lahko razmislili o tako imenovanih sobotnih letih, še meni Fescl Kamenik. *"Toliko informacij procesiramo, s toliko več ljudi komuniciramo. Smiselno bi bilo razmisliti o obdobjih daljšega počitka po določenem številu let delovne dobe. Da bi si po na primer štirih letih vzeli tri mesece prosto ali pa da bi imeli po sedmih letih dela 6-mesečno obdobje prosto. Marsikdo od zaposlenih oziroma v delovno aktivni populaciji bi to kupil v zameno, da bi dlje delal do upokojitve."*

Vse bolj naklonjeni hibridnemu delu, delodajalci sumničavi

Kar 80 odstotkov zaposlenih, ki so med pandemijo prvič izkusili delo od doma, si želi še naprej ohraniti hibridno delo. Kar ni presenetljivo, saj omogoča boljšo organizacijo življenja, dodaten čas, večjo produktivnost in večje zadovoljstvo. Po drugi strani je pri delodajalcih zaznati povečan dvom in nove oblike nadzora.

To, kako dojemamo novo normalnost dela, je v veliki meri tudi generacijsko pogojeno. Največji delež dela na daljavo je po Forbesu v populaciji med 24. in 35. letom. *"Na teh medgeneracijskih razhajanjih bo treba veliko delati. Prepričati delodajalce, da ni s tem, če delavec dela na domu, nič narobe. Jasno pa je treba seveda zastaviti pričakovanja in pravila igre dela na domu."* Mlajšim zaposlenim je treba povedati tudi, da to, da je delo narejeno, morda ni dovolj. Da je tako za zaposlenega kot za podjetje pomembno, da se srečajo.



Dobro delo je tisto, ki nas osmišlja in samouresničuje

Evangelia Demerouti s tehnične univerze v Eindhovnu, ki je aktualna predsednica Evropskega združenja za psihologijo dela in organizacij, novo normalnost dela opredeljuje kot delo, ki se ga lahko izvaja kjerkoli in kadarkoli. In kjer se vloge med sabo bistveno bolj prepletajo. Kako si delo v tej novi normalnosti organizirati tako, da nas ne bo izčrpalo, ampak osmisnilo? *"Z več avtonomije. Premalo se zavedamo, da imamo določeno avtonomijo pri tem, da si delo organiziramo po lastnih prioritetah, notranjem ustroju in razmerah v zasebnem življenju."* Da bomo svoje delo dojemali kot smiselno in tako, ki nam pomaga pri samouresničitvi, moramo po njenem opravljati celotne naloge: od njihove zasnove, izvajanja, do nadzora nad vsem. *"Vse prevečkrat pozabimo, da smo lahko veliko bolj avtonomni pri organiziranju svojega dela, avtonomijo imamo tudi za to, da težimo po profesionalni in osebni rasti."* Kaj pa nas v tej novi normalnosti demotivira? *"Omejitve. Izjemno pomembno vlogo igra tudi občutek pravičnosti in enakosti za vse. Če nam nekdo ne zaupa in nas nadzira, postanemo nezadovoljni, vse to pa vpliva na našo zagrenjenost in motivacijo. Je pa res, da si omejitve velikokrat napačno razlagamo kot pomanjkanje zaupanja, kar pa ni nujno vedno res."*

Revolucija dela od doma se ni enako dotaknila življenj vseh

Po podatkih britanskega Urada za državno statistiko je med septembrom 2022 in januarjem 2023 vsak sedmi zaposleni delal izključno od doma, hibridno pa vsak tretji. Pri nas je ta delež po podatkih Statističnega urada manjši. **A revolucija dela od doma se ni enako dotaknila življenj vseh. Več raziskav po svetu je pokazalo, da imajo delavci z višjimi plačami, boljše izobrazbo in prebivalci urbanih območij večji delež hibridnega dela. Delo od doma je torej realnost le za nekatere, medtem ko se za tiste v sektorju storitev, oskrbe in transporta ni spremenilo nič.**

Kot pišejo v časniku The Guardian, obstaja resnična nevarnost, da bi ti trendi utrdili obstoječe neenakosti in da bo šla revolucija dela od doma mimo tistih, ki bi imeli lahko od nje največ koristi. Starši z vzdrževanimi otroki denimo, so imeli le nekoliko višje stopnje hibridnega dela, medtem ko so bile stopnje med tistimi z dolgotrajnimi boleznimi ali invalidnostmi približno enake skupnemu povprečju. Na splošno pa bi ta revolucija lahko spremenila delo in naše življenje zunaj dela – na bolje, a mora biti zato dostopna več kot le najboljše plačanim in najbolj privilegiranim.

V kontekstu zdravja, dobrega počutja in tega, da ne zapademo v izgorelost, se vse bolj omenja spanje, na kratek rok njegov primanjkljaj lahko presežemo, na dolgi rok pa ne: "Na nekatere višja delovna intenziteta vpliva pozitivno, na druge pa negativno, pri čemer ima ključno vlogo spanje. Če posameznik slabo spi eno ali dve noči, se zna spopasti s tem in nima negativnih učinkov na kreativnost. Ko pa se slabe noči ponavljajo, vidimo jasne močne negativne učinke na zavzetost in ustvarjalnost posameznikov."

Zanimiva pa je bila tudi raziskava, o kateri je poročal Arnold Bakker z Univerze Erasmus v Rotterdamu in v kateri so preučevali vpliv raznih ustvarjalnih prostočasnih dejavnosti na delo in zasebno življenje. Po njegovih besedah gre za prostočasne aktivnosti, ki te osmišljajo in s katerimi se razvijaš tako ali drugače. *"Branje slepim, na primer, sodelovanje pri humanitarnih društvih, zbiranje umetnin, učenje novih tujih jezikov in tako naprej. Raziskava je pokazala, da lahko s tovrstnimi dejavnostmi uravnavamo učinek negativnih dogodkov pri delu in v zasebnem življenju. Ravno s tovrstnimi aktivnostmi lahko povečamo kakovost svojega dela in vnemo zanj. Delujejo kot pozitiven priliv, ki blaži stresorje v zasebnem življenju."*



Nova normalnost dela je vsekakor priložnost za premislek o tem, kaj delamo, ali nas to osmišlja in kaj lahko sami storimo za to, da se bomo pri delu počutili bolje. Veliko pa je tudi na delodajalcih, da vnovič premislijo odnos do zaposlenih, ki niso samo izvajalci dela in iskalci plačila, ampak na koncu koncev predvsem ljudje.

Povzeto po in več: <https://www.rtv slo.si/slovenija/bi-bilo-smiselno-razmisliti-o-tako-imenovanih-sobotnih-letih/683996>

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Medgeneracijska solidarnost, program mentorstva in postopen prehod v upokožitev

Zaradi demografske situacije je pomembno, da v podjetjih poskrbijo za ustrezen prenos znanja, saj ni veliko delavcev, ki se odločijo delati tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Trenutno veljavni splošni pogoji za starostno upokožitev so za moškega in žensko 60 let starosti in 40 let pokojninske dobe brez dokupa oziroma 65 let starosti in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Medgeneracijska solidarnost je ključna

Podjetja se na razmere na trgu prilagajajo po najboljši močeh. »Demografske spremembe, tako v svetu kot Sloveniji, narekujejo medgeneracijsko solidarnost. Razmerja med generacijami se namreč nezadržno spreminjajo; starejša generacija je vse bolj številčna, mlada in srednja generacija pa vse manj. Takšne spremembe že imajo velik vpliv na družbeno in gospodarsko življenje, zato se je treba nanje ustrezno odzvati,« pravijo v [Leku](#). »V podjetju v okviru pobude Raznolikost, pravičnost in vključenost delujejo štiri skupine: Osebe z invalidnostjo, LGBTQI+ skupnost, Raznoliki talenti ter Medgeneracijsko sodelovanje, ki aktivno opozarja na pomen vključevanja in povezovanja različnih generacij, tako na delovnem mestu kot zunaj njega. Vsaka generacija namreč s svojo edinstvenostjo, vrednotami in navadami bogati delovni proces ter soustvarja dobro delovno okolje.»



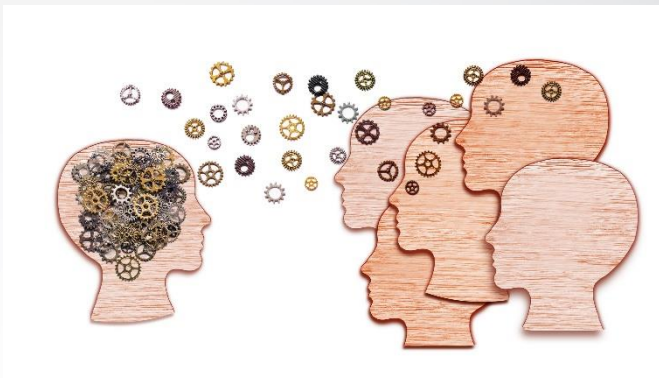
»Starejša generacija deli svoje modrosti in izkušnje, mlajše generacije pa imajo več znanja o tehnologiji in digitalnih vidikih. Medgeneracijska solidarnost je ključnega pomena za dobro delovno okolje, saj predstavlja sožitje med generacijami in vzpodbuja prenos ter deljenje znanja med sodelavci različnih starosti,« poudarjajo.



V podjetju se tega lotevajo strateško in celovito. Trenutno nadgrajujejo program mentorstva med zaposlenimi, saj želijo postati družba, »v kateri bodo mlajši sodelavci pripravljeni sprejeti modrost starejših, starejši pa bodo odprti za sveže ideje mlajših«.

Program mentorstva

»Prenos znanja med starejšimi in mlajšimi delavci je ključen za ohranjanje in izboljšanje strokovnosti ter učinkovitosti. Še posebej, ker kot podjetje delujemo v branži, kjer smo edini v Sloveniji in lahko strokovni prenos znanja poteka le interno. Izvajamo različne programe, vključno s programi mentorstva, v katerih izkušeni delavci delijo svoje znanje in izkušnje z mlajšimi zaposlenimi. Program mentorstva smo uspešno nadgradili še z razvojnim mentorstvom. Cilj slednjega projekta je sistematičen pristop k prenosu znanja po sistemu učenje mlajših sodelavcev od starejših izkušenih sodelavcev. Želimo si smiselno zjeti ključne kompetence, ki se bodo v različnih oblikah prenesle naprej na zaposlene. Tako se bo ključno znanje, ki v nobenem primeru ne sme biti vezano samo na enega zaposlenega, preneslo naprej na druge zaposlene, ki bodo tako postali bolj kompetentni in zmožni opravljati tudi druga dela. Poleg tega organiziramo redna usposabljanja za vse zaposlene, kjer si izmenjujejo najnovejše tehnike in prakse v panogi,« naštejejo v [Steklarni Hrastnik](#).



Večja prilagodljivost in postopen prehod v upokožitev

»Trend med zaposlenimi glede upokoževanja se spreminja in je odvisen od več dejavnikov, kot so poklicno zadovoljstvo, finančna stabilnost in zdravstveno stanje posameznika. Nekateri se odločijo za upokožitev takoj, ko izpolnijo pogoje, medtem ko se drugi odločijo podaljšati svojo kariero. Razmerje med temi odločitvami se spreminja glede na posamezne okoliščine in želje zaposlenih,« pravijo.

Prihajajoče obdobje, ko se bo oblikovala nova pokojninska reforma, je priložnost za prevetritev sistema. »Reforma upokoževanja bi lahko bila usmerjena v večjo prilagodljivost in podporo zaposlenim pri prehodu v upokožitev. To bi lahko vključevalo programe za prehodno obdobje, ki omogočajo postopno prehajanje iz aktivnega dela v upokožitev, s tem pa bi se dalo več možnosti tako posameznikom, prav tako pa bi se omogočil sistemski in lažji prenos znanja na mlajše generacije. Poleg tega bi si želeli spodbujati prenos specifičnih znanj in izkušenj, ne samo znotraj podjetja, ampak tudi v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami in skupnostjo,« pravijo v Steklarni Hrastnik.

Povzeto po: <https://glasgospodarstva.gzs.si/ob-upokoževanju-je-treba-poskrbeti-za-prenos-znanja/>

DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP

Tokrat predstavljamo dve organizaciji iz javnega sektorja, ki ukrep *Komuniciranje z zaposlenimi* izvajata kot zgleden primer dobre prakse.



Dom starejših občanov Ljubljana Vič-Rudnik

Imajo mesečni novičnik (1 A4 list v obliki zloženke), ki izide skupaj z informacijo o plači. Vsi zaposleni ga dobijo na e-mail oz. natisnjen v kuverti skupaj s plačilno listo za tiste, ki nimajo e-maila. Novičnika se vsi razveselijo, saj so v njem povzeti aktualni dogodki doma oz. informacije, kaj bo aktualno (tudi glede ukrepov DPP) v prihajajočem mesecu. Novičnik se je zelo dobro prijel in je lep primer dobre prakse ukrepa Komunikacija z zaposlenimi, saj so ga začeli izdajati leta 2014, ko so prejeli osnovni certifikat.



VDC Novo mesto

Za boljšo prepoznavnost ukrepov med zaposlenimi so pripravili plakate s kratko predstavitevjo ukrepov DPP s sliko in krajšim opisom in jih namestili na vidne kraje. Plakati so nameščeni po vseh enotah, na oglasnih deskah in povsod, kjer so predaje dela (jutranji sestanki, raporti). Poleg tega imajo zaposleni na voljo brošuro s podrobnim opisom ukrepov. Vloge za koriščenje ukrepov so zaposlenim dostopne v prostorih, kjer se največ zadržujejo in pri vodjah.

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