Projektna skupina

Certifikat družini prijazno podjetje je edini tovrstni certifikat v Sloveniji. Pooblaščena organizacija, ki skrbi za certificiranje, je *Ekvilib inštitut*, ki skupaj z MDDSZ podeljuje certifikat.

Pridobitev certifikata je svetovalno-revizijski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

V postopku podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. V podjetju se sestavi projektno skupino, ki ob pomoči svetovalca, naredi načrt implementacije ukrepov.

Po pozitivni oceni načrta implementacije izbranih ukrepov (1.-14. ukrep) s strani revizorskega sveta, smo julija 2014 pridobili **osnovni certifikat** »Družini prijazno podjetje«.

Novembra 2017 je revizorski svet ocenil naše triletno delo in pregledal implementacijo treh novih ukrepov (15.—17. ukrep). Po njihovem pozitivnem mnenju smo pridobili **polni certifikat**.

POLNI CERTIFIKAT

Družini prijazno podjetje

Člani tima v enoti Bokalce:

Suzana Zupan, vodja splošne službe
suzana.zupan@dso-vic.si, tel. št. 4770-609
Miha Papež, delovni terapevt
Sergeja Sita Krivic, višji strokovni sodelavec v splošnih službah
Jagoda Pavlović, bolničarka
Draženka Klaić, srednja medicinska sestra
Tina Tompa, šivilja

Člani tima v enoti Kolezija:

Klavdija Elezović, šivilja
Dunja Vrhovšek Simon, diplomirana medicinska sestra
Nataša Deželan, kuharica
Zorica Todorović, receptorka

Dom starejših občanov Ljubljana Vič - Rudnik
Cesta na Bokalce 51 1125 Ljubljana
01 4770 600 bokalci@dso-vic.si
01 4770-609 suzana.zupan@dso-vic.si

Na podlagi 32. in 72. člena statuta DSO Ljubljana

Vič - Rudnik izdajam **smernice izvajanja ukrepov**

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Direktorica

mag. Melita Zorec

Obvezni ukrepi
(določeni na podlagi certifikata DPP)

1. **KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI**

Zaposlene se pravočasno obvešča o poteku projekta in uvedbi novih ukrepov. Obveščanje poteka preko oglasnih desk, interneta, informativnega lista pri plači in na sestankih. Predviden pričetek: avgust 2014.

2. **KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO**

Seznanjanje javnosti o izvajanju ukrepov in prenašanje vrednot DPP v okolje, uvede se logotip »Družini prijazno podjetje«. Predviden pričetek: avgust 2014.

3. **RAZISKAVE MED ZAPOSLENIMI O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE**

Po sprejetju vseh ukrepov se med zaposlenimi zberejo in analizirajo informacije o zadovoljstvu, uporabi posameznih ukrepov, predlogih izboljšav… Predvidena anketa vsaka 3 leta. Predviden pričetek: avgust 2014.

4. **IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE**

Ozaveščanje vodij o njihovi vlogi in pomembnosti družinskih vrednot ter zagotavljanje enakopravne obravnave vseh zaposlenih. Predviden pričetek: januar 2015.

Ukrepi
(po izboru projektne skupine)

5. **IZMENSKO DELO**

Možnost zaposlenih, ki imajo:
- otroke stare do 3 let,
- tri otroke, mlajše od 15 let in je vsaj eden od njih mlajši od 7 let,
- otroke s posebnimi potrebami, če ti bivajo doma,
- ali negujejo starejše družinske člane,

da se urnik dela prilagodi potrebam njihove družine, če seveda delovni proces to dopušča. Predviden pričetek: januar 2015.

6. **OTROŠKI ČASOVNI BONUS**

Zaposlenim se omogoči prost dan na prvi šolski dan njihovih otrok v 2. do 3. razredu OŠ in na informativni dan ob vpisu v srednjo šolo (brez nadomeščanja primanjkljaja ur in fleksibilen delovnik z zmanjšano časovno prisotnostjo prvi teden uvajanja otroka v vrtec (fond ur 2 dni). Predviden pričetek: september 2014, dopolnjeno avgust 2022.

7. **TIM ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

Člani tima se dobivajo dvakrat letno z namenom, da obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki jih kot predloge ali pripombe tekom leta dobivajo od sodelavcev ali pa se pokaže ob uvajanju posameznega ukrepa, da obstaja boljša rešitev. Predviden pričetek: december 2014.

8. **FILOZOFIJA/NAČELA VODENJA**

Pripravimo svojo filozofijo vodenja z namenom učinkovitejšega vodenja in ravnanja z zaposlenimi ter povečamo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. Filozofijo vodje obesijo na vidno mesto v svojih pisarnah. Predviden pričetek: avgust 2014.

9. **RAZVOJ SOCIALNIH VEŠČIN ZA VODILNE**

Izobraževanje vodij, kjer je to potrebno, z namenom povečati zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih in izboljšati socialne veščine vodstva. Predviden pričetek po anketi o zadovoljstvu zaposlenih v letu 2015.

10. **OCENJEVANJE VODIJ S STRANI PODREJENIH**

Zaposlenim se omogoči, da na podlagi vprašalnika, podajo povratno informacijo o svojem nadrejenem. Predviden pričetek: jesen 2015.

11. **PONOVNO VKLJUČEVANJE PO DALJŠI ODSOTNOSTI**

Zaposlenim se po daljši, več kot 3 mesece trajajoči, odsotnosti z dela omogoči pomoč pri ponovni vključitvi v delovni proces. Predviden pričetek: januar 2015.

12. **OBDARITEV OTROK ZAPOSLENIH**

Vsakemu novorojencu zaposlenih se pošlje telegram s pozornostjo ob rojstvu. Otroke zaposlenih starih od 1. do 8. leta vsako leto decembra obišče dedek Mraz. Predviden pričetek: september 2014, dopolnjeno avgust 2022.

13. **PSIHOLOŠKO SVETOVANJE IN POMOČ**

Za vse zaposlene se organizira anonimna strokovna pomoč v primeru psihičnih težav, odvisnosti ali težav v zasebnem življenju. Predviden pričetek: januar 2015.

14. **FIZIOTERAPEVTSKA OBRAVNAVA**

Zaposleni lahko ob akutnih bolečinah ali z delovnim nalogom koristijo 10 FT terapij v koledarskem letu. Predviden pričetek: januar 2019.

15. **POZORNOST ZAPOSLENIM OB POMEMBNIH DOGODKIH**

Pozornost za zaposlene ob okroglih rojstnih dnevih in ob okroglih delovnih jubilejih. Predviden pričetek januar 2018.

16. **DODATNI DNEVI ODSOTNOSTI Z NADOMESTILOM PLAČE ZARADI SPECIALISTIČNIH PREGLEDOV**

Zaposleni lahko zase, za partnerja, otroke ali starše izkoristijo 1 dan odsotnosti za obisk specialista. Predviden pričetek: januar 2018, dopolnjeno januar 2021.

17. **NAGRADA ZAPOSLENIM OB ZAPOSLITVI NOVEGA SODELAVCA**

Z majhno pozornostjo se nagradi zaposlenega, ki osebno pripelje v kadrovsko službo bodočega sodelavca, katerega po postopkih zaposlitve tudi redno zaposlimo. Zaposleni nagrado prejme po preteku šestih mesecev od zaposlitve novega sodelavca. Denarno nagrado zaposleni prejme pri prvi izplačani plači po preteku šestmesečnega obdobja. Višina nagrade je maksimalen znesek, ki je kot darilo še neobdavčen. Nagrado lahko vsak zaposleni prejme le enkrat v koledarskem letu ne glede na to, koliko novih sodelavcev smo zaposlili z njegovo pomočjo.
Začetek izvajanja ukrepa: 1. 6. 2023