

V Varstveno delovnem centru Kranj si prizadevamo za nenehno prepletanje našega vsakdana z vrednotami, med katerimi smo sami, kot kolektiv uporabnikov in zaposlenih, skupaj prepoznali nam najbližje : SPOŠTOVANJE, VARNOST, PRIJATELJSTVO, ODGOVORNOST, ENAKOVREDEN ODNOS, RAZVOJ IN ZADOVOLJSTVO.

Z osnovnim certifikatom smo dosedanjim sedmim vrednotam dodali še eno- Družini prijazno podjetje. S pridobitvijo osnovnega certifikata smo nekatere ugodnosti, ki so bile že na voljo zaposlenim, formalizirali in dodali nove, s katerimi želimo najti ravnovesje, ki bo »prijazno« tako za zavod kot zaposlene.

Družini prijazni ukrepi izboljšujejo:

delovno vzdušje

pripadnost zaposlenih

organizacijsko kulturo in sodelovanje med zaposlenimi in vodstvom

motivacijo, produktivnost in učenje

zadrževanje najboljših kadrov

pridobivanje najboljših kadrov

Družini prijazni ukrepi zmanjšujejo:

fluktuacijo kadrov

bolniške odsotnosti

stres

izgorelost

mobing

število nesreč povezanih z delom

V Varstveno delovnem centru Kranj, skladno s Pravili za pridobitev certifikata deluje projektna skupina, ki je reprezentativna tako po spolu, družinskem statusu kot tudi po različnih funkcijah zaposlenih.

Projektno skupino sestavljajo:

Pia Buh, Jure Nastran, Marjetka Nikolić, Katja Brate, Mateja Kalan Hafnar, Marjan Eržen, Eva Sodnikar, Damijana Bidar, Suzana Ipavec. Pia Buh kot skrbnica certifikata sodeluje z Ekvilib Inštitutom in koordinira aktivnosti skozi celoten postopek certificiranja.

Za vse informacije, morebitne nove predloge ukrepov, dileme ali morda pritožbe v povezavi s Certifikatom DPP se lahko kadarkoli obrnete na **člane projektne skupine** kot tudi skrbnico certifikata **Pio Buh** (telefon: 031 847 986, E-pošta: vodja.kranj@vdc-kranj.com) ali na **Ekvilib Inštitut** (Dunajska cesta 159, 1000 Ljubljana, telefon: 01 430 3751/ 041 878 131, E-pošta: info@ekvilib.org).



Zavedamo se svoje družbene odgovornosti.

OSNOVNI CERTIFIKAT



OSNOVNI CERTIFIKAT DRUŽINI
PRIJAZNO PODJETJE

“usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja”



Izbor ukrepov, ki se bodo v VDC Kranj implementirali v naslednjih 3 letih (do leta 2027) v obsegu, na način in po dinamiki, kot je zapisano v *Izvedbenem načrtu - projektnem načrtu implementacije ukrepov*:

PODROČJE DELOVNI ČAS

1 Načrtovanje letnega dopusta

Organizacija upošteva izražene potrebe in želje zaposlenih, v kolikor to dopuščajo delovni procesi in organizacija dela. V primeru šolskih počitnic in dopustov ožjih družinskih članov zaposlenih, se pri načrtovanju in odobritvi letnega dopusta, takšne okoliščine upoštevajo prednostno.

2 Fleksibilni dnevni odmori

Iz razloga krajših zasebnih obveznosti, lahko zaposleni odmor koristijo z odhodom iz prostorov VDC, če to ne ovira delovnega procesa in če je to vsakokrat predhodno odobreno s strani neposredno nadrejenega.

PODROČJE ORGANIZACIJA DELA

3 Tim za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

Člani tima zbirajo, obravnavajo, uvajajo in spremljajo izvajanje novih, izboljšanih metod dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Tim se srečuje najmanj dvakrat letno. Člani z vsebino srečanj in sprejetih dogovorov redno seznanjajo ostale zaposlene.

4 Uvedba »tihe ure« med delovnim časom

Zaposleni lahko z dogovorjenim simbolom »Prosim, ne moti« za določeno časovno obdobje v posameznem dnevu sporočijo ostalim zaposlenim in uporabnikom, da potrebujejo obdobje miru, za opravljanje delovnih nalog, ki zahtevajo veliko koncentracije in neprekinjen delovni proces. V strokovnih službah so lahko namenjene tudi pogovorom, ki zahtevajo veliko mero zasebnosti. Ukrep lahko koristijo zaposleni v strokovnih službah ter vodje organizacijskih enot.

PODROČJE POLITIKA INFORMIRANJA IN KOMUNICIRANJA

5 Komuniciranje z zaposlenimi

S pomočjo različnih komunikacijskih orodij se zaposlenim predstavi sprejete ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zaposlene se hkrati seznanijo s pritožbenim mehanizmom – kontaktni podatki Ekvilib Inštituta so del brošure ter objav.

6 Komuniciranje z zunanjo javnostjo

Zavod, z namenom informiranja ter povečanja družbene odgovornosti, preko objav na svoji spletni strani in družbenih medijih informira zunanjo javnost o vseh aktivnostih s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

7 Anketa Družini prijazno podjetje

Med zaposlenimi se s periodično anketo na vsake tri leta s strani Ekvilib Inštituta zbira informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov DPP, predlogih izboljšav in željah glede ukrepov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Rezultate se uporabi za oceno uspešnosti ukrepov in pripravo ukrepov za novo triletje.

PODROČJE VEŠČINE VODSTVA

8 Izobraževanje vodij na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Zaposleni Pia Buh in Katja Brate kot usposobljeni notranji predavateljici s strani Ekvilib Inštituta pripravita osnovno izobraževanje za vodje organizacijskih enot, na katerem se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o ukrepih, sprejetih v okviru certifikata DPP. Vodje organizacijskih enot enkrat letno izvedejo delavnico o implementaciji ukrepov za vse zaposlene v svoji enoti.

9 Razvoj socialnih veščin za vodilne in zaposlene

Socialne veščine zaposleni razvijajo formalno in neformalno. Formalno - v okviru strokovnih izobraževanj, skladno z Načrtom razvoja ter izobraževanja zaposlenih v VDC Kranj (na teme socialnih veščin, komunikacije, mediacije, asertivnosti ipd.). Neformalno - preko razgovorov vodij z zaposlenimi, rednih dnevnih timskih sestankov v enotah in internih izobraževanj na nivoju celotnega zavoda.

PODROČJE RAZVOJ KADROV

10 Vključitev tematike usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v letne razgovore

V vsakoletne razgovore vodij z zaposlenimi se doda tematika namenjena usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, katere namen je pridobitev povratne informacije o koriščenju ukrepov in morebitnih predlogov za spremembe oz. nove ukrepe.

PODROČJE STRUKTURA PLAČILA IN NAGRAJEVANI DOSEŽKI

11 Pozornost zaposlenim ob pomembnih dogodkih

Ob posameznih pomembnih dogodkih se zaposlenim izkaže pozornost z ročno izdelano voščilnico lastnega programa (rojstni dan, rojstvo otrok, poroka ipd.).

PODROČJE STORITVE ZA DRUŽINE

12 Otroci v organizaciji

Otrok je lahko občasno, v izrednih primerih in v omejenem časovnem obdobju (do 2 uri) prisoten na delovnem mestu zaposlenega.

Ukrep velja za izredne primere, ko otroku zaposleni starš ni mogel zagotoviti drugega ustreznega varstva oz. ustreznega okolja za čakanje na starša. Zaposleni mora zagotoviti in poskrbeti za to, da otrok ne moti delovnega procesa.

Pred koriščenjem mora zaposleni o tem obvestiti organizacijsko vodjo enote.

