

5. MOŽNOST IZREDNEGA DELA DOMA

Organizacija zaposlenim izjemoma omogoča opravljanje dela na domu. Pri tem se zagotavlja, da delo na domu ne predstavlja dodatne delovne obremenitve, temveč se izvaja izključno v okviru rednega delovnega časa.

6. DELOVNA SREČANJE/ZBOR ZAPOSLENIH

Na delovnih srečanjih imajo zaposleni možnost postavljati vprašanja, opozarjati na izzive ter predlagati rešitve, povezane z usklajevanjem zasebnega in poklicnega življenja.

7. DRUŽENJE MED ZAPOSLENIMI

Zavod organizira neformalna druženja za zaposlene, kot so novoletna zabava, izlet, piknik ... z namenom večje povezanosti med zaposlenimi.

8. IZMENJEVALNICA

Enkrat letno zaposleni organizirajo izmenjavo otroških oblačil, igrač in knjig z namenom medsebojne pomoči in ekološke osveščenosti.

9. VKLJUČITEV TEMATIKE USKLAJEVANJA ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA V LETNE RAZGOVORE

Zaposleni se na letnem razgovoru z vodjo pogovorijo tudi o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja ter po potrebi poiščejo ustrezne rešitve za nastalo situacijo.

10. OBDARITEV OTROK ZAPOSLENIH

Zavod organizira novoletno obdarovanje otrok zaposlenih. Obdaruje se otroke do vključno 14. leta starosti.



Ekvilib Inštitut

Naslov: Dunajska cesta 159, 1000 Ljubljana

Telefon: 01 430 3751

Mobilni telefon: 041 878 131

E-pošta: info@ekvilib.org



LJUDSKA UNIVERZA CELJE

Ekipa dobrih ljudi

**DRUŽINI PRIJAZNO
PODJETJE**

POLNI CERTIFIKAT



LJUDSKA UNIVERZA Celje
Cankarjeva ulica 1, 3000 Celje
03 428 67 50
info@lu-celje.si
www.lu-celje.si

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Certifikat Družini prijazno podjetje predstavlja svetovalno-revizorski postopek in je bil razvit kot eno izmed orodij za učinkovito ter bolj kvalitetno upravljanje s človeškimi viri znotraj podjetij in organizacij, v kontekstu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.

Za doseg tega cilja je Ljudska univerza Celje za naslednja tri leta poleg štirih obveznih ukrepov sprejela še deset dodatnih ukrepov.



OBVEZNI UKREPI:

1. KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI

S pomočjo različnih komunikacijskih orodij se zaposlenim predstavijo sprejeti ukrepi za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Dvakrat letno se na kolegiju zaposlenih obravnavajo vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in se razpravlja o težavah, s katerimi se soočajo zaposleni na delovnem mestu.

2. KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO

S pomočjo različnih komunikacijskih orodij se zunanji javnosti predstavijo vse aktivnosti s področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

3. ANKETA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Med zaposlenimi se enkrat letno z vprašalnikom Ekvilib Inštituta opravi anketa o ukrepih za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, s katero se zbirajo informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov, predlogih izboljšav in željah glede ukrepov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.

4. IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Zavod organizira osnovno izobraževanje za vodje, na katerem se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o ukrepih, sprejetih v okviru certifikata Družini prijazno podjetje.

Certifikat zagotavlja pozitivne učinke pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, saj izbrani ukrepi razbremenijo zaposlene starše, hkrati pa v kolektiv vnesejo več zadovoljstva in motivacije ter večjo učinkovitost. Za doseg tega cilja je Ljudska univerza Celje za naslednja štiri leta poleg štirih obveznih ukrepov sprejela še sedem dodatnih ukrepov.

PREDSTAVITEV DODATNIH UKREPOV, KI JIH JE SPREJEL NAŠ ZAVOD:

1. OTROŠKI ČASOVNI BONUS

Zaposlenim z otroki se priznajo dodatne delovne ure ali dodatni prosti dnevi:

- starši dobijo možnost prostega delovnega dneva za prvi šolski dan otroka v 2. ali 3. razredu osnovne šole;
- možnost prostega delovnega dneva za zadnji dan otroka v 1. razredu OŠ;
- možnost prostega delovnega dneva za udeležbo

- na informativnem dnevu otroka v 9. razredu OŠ;
- v prvem tednu uvajanja otroka v vrtec se zaposlenemu omogoči fleksibilni delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo.



2. NAČRTOVANJE LETNEGA DOPUSTA

Zaposlenim se omogoča samostojno načrtovanje izrabe letnega dopusta. Pri določanju termina letnega dopusta se nad zakonsko določenimi možnostmi upoštevajo potrebe zaposlenih po usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, zlasti šolske počitnice otrok ter čas letnega ali kolektivnega dopusta partnerja.

3. UVEDBA »TIHE URE« MED DELOVNIM ČASOM

Zaposleni imajo možnost, da z dogovorjenim načinom sporočijo ostalim zaposlenim, da potrebujejo obdobje miru, ko želijo, da se jih ne moti. Tihe ure so namenjene opravljanju nalog, ki zahtevajo veliko koncentracije in neprekinjen proces, in tudi pogovorom, ki zahtevajo zasebnost in varno okolje.

4. PROSTOR ZA SPROŠČANJE

V prostorih Družinskega centra imajo zaposleni na voljo prostor za sproščanje, kjer se lahko za kratek čas oddahnejo. Prostor je namenjen vsem, ki potrebujejo krajši počitek zaradi osebnih razlogov.