



## KAJ NAM PRINAŠA DRUŽINI PRIJAZNA PRAKSA?

Prednosti, ki jih družini prijazna praksa prinaša so predvsem jasno sporočilo, da smo za podjetje pomembni vsi sodelavci in da vodilnim ni vseeno za naše počutje na delu. Posledično se poveča naše zadovoljstvo, naša pripadnost podjetju ter motivacija za delo in produktivnost. Usklajeno zasebno in poklicno življenje tako predstavlja prakso, od katere imamo koristi vsi.

Zato je zelo pomembno, da je naše delovno okolje varno, kakovostno in prijazno vsem sodelavcem. S pomočjo pridobljenega certifikata in vpeljane družini prijazne prakse se bomo tudi vnaprej trudili izboljšati počutje sodelavcev in tako prispevati k celoviti uspešnosti našega delovanja. Iskali bomo nove priložnosti za izboljšanje ter prepoznavali pomanjkljivosti, ki nam morajo postati izziv na poti k njihovemu odpravljanju.

**Snaga smo ljudje, ki skupaj gradimo svojo kulturo.**



Zloženko izdala Snaga d.o.o., avgust 2017



## DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Za lažje in boljše usklajevanje dela in družine

## S POLNIM CERTIFIKATOM SMO SI ZADALI ŠE TRI NOVE, DODATNE UKREPE

5 pridobitvi polnega certifikata DPP smo se zavezali, da bomo v prihodnje ponudili sodelavcem dodatne aktivnosti v prid lažjega usklajevanja dela in družine. Skozi delavnice smo jih s pomočjo sodelavcev zbrali v sklopu treh novih ukrepov, katerih aktivnosti bodo v prihodnje uresničevali skupaj z aktivnostmi že obstoječih 15 ukrepov. Dodatni, novo izbrani ukrepi so:

- 16 Razvoj socialnih veščin za vodilne
- 17 Ocenjevanje vodij s strani podrejenih
- 18 Vključitev tematike DPP v letne razgovore

Tako imamo v prihodnje, v prid še večjega doseganja učinkovitosti družini prijazne prakse, na razpolago skupaj 18 ukrepov in prepričani smo, da lahko vsako s korščanjem njihovih vsebin najde tiste ta prave zase, ki mu bodo resnično v pomoč pri lažšanju usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti.

## Z DODATNIMI AKTIVNOSTMI SMO OBSTOJEČIH 12 UKREPOV RAZŠIRILI NA 15 UKREPOV DPP

V letu 2013 smo pričeli z izvajanjem 12 ukrepov, ki smo jih izbrali skozi delavnice s pomočjo sodelavcev in jih vsi sodelavci že dobro poznamo. Ves čas smo aktivnosti znoraj ukrepov uspešno uresničevali in jih bomo v prihodnje še bolj razvijali. Pri revizijskem pregledu izvajanja ukrepov smo ugotovili, da smo izvajali tudi nekaj novih, dodatnih aktivnosti in s tem ugodnosti za zaposlene na področju družini prijazne prakse. Zaradi njihove vsebine smo jih tako uvrstili pod tri novo nastale ukrepe, pod katerimi jih bomo vodili v prihodnje. Tako so se na novo formalni naslednji ukrepi:

- 13 Korporativno prostovoljstvo – aktivnost izmenjavalnic različnih stvari med sodelavci
- 14 Spodbujanje različnih družbenih skupin – delavnice prenosa različnih znanj med sodelavci
- 15 Posojila in finančna pomoč – izposoja službenih vozil v zasebne namene po simbolični ceni

Zavedamo se, da zaupanja sodelavcev, njihove uspešnosti in kvaliteto opravljenega dela ne moremo izsiliti, lahko pa si jih pridobimo tudi na račun zagotavljanja delovnega okolja, ki upošteva potrebe družin oz. zasebnega življenja sodelavcev.

V Snagi se zavedamo, kako pomembna je uskladitev dela in družine, zato smo v letu 2013 formalno pristopili k izvajanju družini prijazne prakse in osvojili osnovni certifikat DPP in tako poleg skrbi za zadovoljstvo sodelavcev na delovnem mestu omogočali različne aktivnosti v prid usklajevanja dela z zasebnim življenjem. Na podlagi uresničevanja vseh uvedenih ukrepov in njihovih ugodnosti do sodelavcev smo v letu 2017 prejeli polni certifikat DPP, prav tako pa smo uvedli še nekaj dodatnih ukrepov.

Usklajevanje poklicnega, družinskega oz. zasebnega življenja je velik izziv sodobne družbe. To še posebej velja za današnji čas, ko zaradi poklicnih obremenitev vedno več časa preživimo na delovnem mestu.

## URESNIČEVANJE UKREPOV DRUŽINI PRIJAZNE PRAKSE NAS JE PRIPELJALO DO POLNEGA CERTIFIKATA DPP

## NABOR UKREPOV – KORISTIMO NJIHOVE UGODNOSTI!

### 01 OTROŠKI ČASOVNI BONUS

Aktivno se družiti z otrokom ob vstopu v šolo ali vrtec – nepozabni trenutki.

Sodelavcem, katerih otroci gredo v 1. in 2. razred OŠ ali prvič vstopajo v vrtec priznavamo dodaten, izreden dan dopusta na prvi šolski dan oz. na dan v letu, ko otrok vstopa v vrtec.

### 02 TIM ZA USKLAJEVANJE DPP

Obrnite se nanje, če imate kakšen predlog izboljšav na področju usklajevanja dela in družine ali vam to usklajevanje karkoli otežuje. Prisluhnili vam bomo!

Ustanovljen tim zbira, obravnava in podaja predloge za boljše metode dela, ki podpirajo ukrepe družini prijazne prakse. Tim sestavljajo Irena Bartok, Suzana Gruber in Zdravko Zorman.

### 03 INFORMIRANJE O PRIHAJAJOČIH SPREMEMBAH, POMEMBNIH ZA ZAPOSLENE

Želimo, da smo vsi pravočasno in celovito informirani, da bomo lažje izpolnjevali delovne obveze.

Vodstvo nas pravočasno informira o vseh novostih in spremembah, ki lahko vplivajo na usklajevanje dela in družine.

### 04 KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI

Povežimo se in se vključimo v aktivnosti podjetja, da bomo pri reševanju težav vzor drugim.

Sodelavce redno obveščamo o različnih ugodnostih, ki jih lahko koristijo v prid usklajevanja službenih in zasebnih obveznosti.

### 05 KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO

Skrbimo za prepoznavnost in ugled našega podjetja s sporočanjem, da nam je mar za sodelavce.

Preko različnih kanalov (podpis v e-pošti, dopisi, kuverte, spletna stran) s pomočjo logotipa DPP sporočamo našim uporabnikom, partnerjem, lokalni skupnosti in drugim, da nam je mar za sodelavce in skrbimo za lajšanje težav pri usklajevanju dela in družine.

### 06 RAZISKAVE MED ZAPOSLENIMI O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

Zbiramo mnenja, predloge in zahvale, ki bodo izhodišče za nove ukrepe, ugodne za sodelavce.

Z raziskavami zbiramo informacije o zadovoljstvu sodelavcev z ukrepi DPP, pogostosti njihove uporabe in željah o novih ukrepih, ki bi jim bili v pomoč pri lažjem usklajevanju dela in družine.

### 07 BROŠURE

Skrbimo za sistematično seznanitev z ukrepi DPP in graditev organizacijske kulture.

Izdali smo brošuro/zloženko DPP, s katero sodelavce seznanjamo s prednostmi ukrepov družini prijazne prakse v podjetju in vsemi ukrepi, ki jih imamo na razpolago za lažje usklajevanje dela in družine.

### 08 DAN ODPRTIH VRAT

Ožji družinski člani bodo lažje razumeli naše delovne obveznosti.

Enkrat letno organiziramo Dan odprtih vrat – druženje sodelavcev, njihovih ožjih družinskih članov in upokojenih sodelavcev, na katerem jih seznanimo z novostmi, našimi delovnimi mesti in načinom dela. Srečanje popestrimo z različnimi delavnicami, vožnjami z vozili in tekmovanji.

### 09 IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

Skrbimo za ozaveščenost vodij in s tem njihovo podporo ukrepom in ugodnostim.

Za vodje organiziramo izobraževanje na področju DPP, na katerem jim predstavimo pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in družine in jih podrobneje seznanimo z vsemi uvedenimi ukrepi.

### 10 PONOVO VKLJUČEVANJE PO DALJŠI ODSOTNOSTI

Preprečimo nepotrebne obremenitve, ki jih lahko sodelavci doživijo zaradi kopice sprememb.

Za učinkovito in uspešno vključevanje sodelavcev v delovno okolje po daljši odsotnosti (bolniška, porodniška, ...) omogočamo postopno uvajanje v delo in seznanitev z vsemi spremembami.

### 11 PONUDBA ZA PROSTI ČAS

Skrbimo za sprostitvev sodelavcev in možnost njihovega druženja, vključno z družinskimi člani, izven delovnega časa.

Za sodelavce in njihove družinske člane nudimo različne oblike športnega, kulturnega in zabavnega druženja. Sodelavci imajo za dnevno sprostitvev na razpolago igralne avtomate in zunanje fitnes naprave.

### 12 NOVOLETNO OBDAROVANJE OTROK

Izkazujemo pozornost svojim sodelavcem in njihovim otrokom.

Vsako leto pripravimo božično/novoletno obdarovanje za otroke do vključno osmega leta starosti s spremljevalnim, praznično obarvanim, programom.

### 13 KORPORATIVNO PROSTOVOLJSTVO

Izkazujemo medsebojno pomoč in dvig okoljske ozaveščenosti.

Nekajkrat na leto v podjetju organiziramo izmenjevalnico oblačil, igrač in druge opreme, na kateri lahko sodelavci med seboj izmenjajo stvari, ki so na razpolago ali zgolj stvari prinesejo oz. odnesejo. S tem dvigujemo raven socialnih veščin zaposlenih kot tudi njihovo raven okoljske odgovornosti.

### 14 SPODBUJANJE RAZLIČNIH DRUŽBENIH SKUPIN

Izpolnjujemo se na področjih dela, ki jih nekoliko manj poznamo in tako lažje razumemo procese dela.

Na organiziranih delavnicah prenosa znanj med seboj delimo znanja in veščine, ki smo si jih pridobili v sklopu različnih zunanjih izobraževanj. Prav tako organiziramo delavnice promocije zdravja v namen večje skrbi za zdravje in splošnega počutja na delovnem mestu.

### 15 POSOJILA IN FINANČNA POMOČ

Rešujemo potrebe zaposlenih in jim izkazujemo pomoč.

Na področju prevoza oz. transporta različnih stvari omogočamo za potrebe sodelavcev in njihovih družinskih članov najem različnih službenih vozil po simbolični ceni.

### 16 RAZVOJ SOCIALNIH VEŠČIN ZA VODILNE

Skrbimo za rast ugleda vodij in njihove moralne odgovornosti ter večanja medsebojnega spoštovanja.

Z različnimi oblikami zunanjih usposabljanj za vodje in medsebojne delitve pozitivnih praks vodenja bomo skrbeli za razvoj socialnih veščin pri vodjih in posledično poglobljeno razumevanje potreb usklajevanja dela in družine pri sodelavcih.

### 17 OCENJEVANJE VODIJ S STRANI PODREJENIH

S promocijo pozitivnih praks vodenja in pravočasno odpravo nepravilnosti pri vodenju skrbimo za večje medsebojno spoštovanje.

S stalno možnostjo ocenjevanja vodij, katerega ocena vsebuje tudi odnos vodij do usklajevanja dela in družine, se bomo trudili izpostavljati pozitivne prakse vodenja in reševati ugotovljene nepravilnosti, s katerimi slabo vplivamo na motivacijo in učinkovitost sodelavcev.

### 18 VKLJUČITEV TEMATIKE DPP V LETNE RAZGOVORE

Trudimo se slišati potrebe in želje sodelavcev in jih v okviru možnosti uresničiti.

V redne letne razgovore, ki jih uvajamo v letu 2017 bomo vključevali vidike usklajevanja dela in družine. Sodelavci imajo tako možnost izraziti svoje potrebe in morebitne težave pri usklajevanju svojih delovnih in zasebnih obveznosti.

