

Ukrep 5: TIM ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Ustanovi se projektna skupina, katere osnovna naloga je, da zbira, obravnava in uvaja nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Ukrep 6: NAČRTOVANJE LETNEGA DOPUSTA

Pri načrtovanju letnega dopusta se upošteva vse šolske počitnice (poletne, zimske, jesenske, itd) in/ali dopust partnerja (v kolikor ima ta kolektivni dopust) nad zakonsko določenimi možnostmi.

Ukrep 7: DELOVNA SREČANJA/ZBORI ZAPOSLENIH

Na delovnih srečanjih (timskih sestankih, zborih, strokovnih kolegijih) lahko zaposleni postavijo vprašanja, opozorijo na težave in predlagajo rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja.

Ukrep 8: DRUŽENJE MED ZAPOSLENIMI

Zavod organizira neformalno druženje za zaposlene vsaj dvakrat letno. Med neformalna druženja se štejejo izleti, pikniki, novoletna praznovanja.

Ukrep 9: OCENJEVANJE VODIJ S STRANI PODREJENIH

Zaposleni ocenijo svoje vodje. Ocena vključuje tudi odnos vodij do usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Najbolj celovito obliko ocenjevanja vodij predstavlja celostna ocena, v katero so vključena mnenja vseh sodelavcev in neposredno vpletenih ali prizadetih. Ta ocena vključuje tudi odnos vodij do usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Ukrep 10: VKLJUČITEV TEMATIKE USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V LETNE RAZGOVORE

Letni razgovor je načrtovan pogovor med delavcem in vodjo/direktorjem o pregledu, dosežkih, zadovoljstvu pri delu v preteklem obdobju ter cilji, razvoju, izobraževanju v naslednjem obdobju. V letne razgovore se vključuje tudi vidike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Ukrep 11: PONOVRNO VKLJUČEVANJE PO DALJŠI ODSOTNOSTI

Daljša odsotnost z dela (porodniška odsotnost, dopust za nego, bolniški stalež) lahko pomembno vpliva na ponovno vključevanje v delovno okolje in nadaljnje delo. Za prijazno ponovno vključevanje v delovno okolje se izvedejo naslednje aktivnosti: z vodjem se pripravi načrt o načinih ponovnega vključevanja, načrt delovnega časa, interno usposabljanje in mentorstvo ob povratku.

Ukrep 12: OBDARITEV OTROK ZAPOSLENIH

Zavod obdari otroke zaposlenih ob različnih priložnostih: obdaritev novorojenca, obdaritev otrok ob začetku šolskega leta, novoletna obdaritev otrok.

Ukrep 13: PSIHOLOŠKO SVETOVANJE IN POMOČ

Zavod organizira za zaposlene anonimno zunanjo strokovno pomoč (npr. v primeru psihičnih/psiholoških težav, odvisnosti, težav v partnerskem odnosu), coaching za zaposlene, katerih narava dela je lahko zelo stresna ali pa jih do tovrstne pomoči pripeljejo dogodki.



DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE



Dom starejših Na Fari, Prevalje

V Domu starejših Na Fari smo ponosni na pridobljeni certifikat Družini prijazno podjetje.

Zavedamo se, da je uspešno poslovanje zavoda odvisno od zaposlenih, zato si bomo še bolj potrudili, da z aktivnostmi na področju dela in zasebnega življenja izkazujemo vse večjo družbeno odgovornost.

Pri svojem delu upoštevamo:

◊ načelo normalizacije (razvijanje udeležbe, individualizacija razvoja, večanje izbire, stopnjevanje druženja),

◊ timsko delo (medsebojno dopolnjevanje),

◊ individualno načrtovanje (ključnega pomena – usmerjenost na stanovalca ob upoštevanju potreb in želja pri načrtovanju in izvajanju storitev)

◊ usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

PROJEKTNA SKUPINA ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

1. GORDANA SAVIČ
2. ZOFIJA DEBELJAK
3. MONIKA KRIVEC
4. RAJKO MARSEL
5. HELENA TEŠIČ
6. PETRA JAMNIK KOBOLT
7. GLORIA NAHBERGER
8. BREDA KOMAR
9. MILENA JELEN



SPREJETI UKREPI

Ukrep 1: KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI

S pomočjo obstoječih komunikacijskih orodij (elektronska pošta, oglasna deska, sestanki,...) se zaposlenim predstavi aktualne in sprejete ukrepe na področju DPP, razpravlja o tipičnih vprašanjih in problemih s katerimi se soočajo zaposleni. Vsi zaposleni prejmejo brošuro z vsemi ukrepi.

Ukrep 2: KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO

Zavod komunicira o vseh aktivnostih s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja z zunanjimi deležniki. Odnosi z javnostjo zajemajo vse tiste aktivnosti s katerimi zavod komunicira z zunanjimi deležniki. DPP je predstavljeno kot sestavni del organizacijske kulture.

Ukrep 3: RAZISKAVE MED ZAPOSLENIMI O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

Med zaposlenimi se z anketo DPP zbira informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov, predlogih izboljšav in željah glede ukrepov za usklajevanje dela in družine.

Ukrep 4: IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

Zavod organizira osnovno izobraževanje za vodje, na katerih se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o sprejetih ukrepih družini prijazne politike.

