

Dom Petra Uzarja se kot nosilec certifikata Družini prijazno podjetje trudi svoje storitve in postopke izboljševati in v čim večji meri zagotoviti zadovoljstvo svojih zaposlenih. Naš namen je zagotoviti vso potrebno podporo, da se odgovorne osebe lahko posvečajo svojim zaposlenim in izvajanju ukrepov Družini prijaznega podjetja.

S projektom želimo pripevati k procesu spreminjanja kulture v naši organizaciji in v javnosti. Za uspešno kariero ni treba žrtvovati družinskega življenja.

Vsa podjetja, ki so prejela ta certifikat Družini prijaznega podjetja poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in nadrejenih.

UKREPI, KI SO NUJNI ZA PRIDOBITEV CERTIFIKATA

1. KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI (odgovorna oseba Kuhar Kristjan):

Vsi zaposleni in novo zaposleni dobijo kvalitetne informacije, kaj lahko pričakujejo na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v okviru CDPP. S tem se bo zmanjšala možnost, da bi bili neustrezno ali napačno informirani oz. da bi si po svoje razlagali, kakšna so pravila na tem področju.

2. KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO (odgovorna oseba Kuhar Kristjan):

Koristi ukrepa so boljši poslovni rezultati, delovna organizacija si pridobi ugled, povečanje konkurenčnosti organizacije in bolj privlačna organizacija za zaposlovanje novih kadrov.

V hiši prijaznih ljudi

3. RAZISKAVE MED ZAPOSLENIMI O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE (odgovorna oseba Tjaša Kuhar Čimžar):

Z anketo bomo ugotovili zadovoljstvo zaposlenih v naši ustanovi. Preko idej, ki nam jih bodo posredovali zaposleni, bomo uvajali spremembe z namenom povečanja zadovoljstva zaposlenih.

4. IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE (odgovorna oseba Silva Štiherl):

Vodilni kadri bodo seznanjeni z vsebino potrjenih ukrepov in pomenom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, istočasno bodo poučeni o pomenu načel vodenja. To bo posledično pomenilo uspešnejšo implementacijo ukrepov v praksi in boljšo organizacijo delovnega procesa, izboljšala se bo komunikacija s sodelavci in posledično večje zadovoljstvo med zaposlenimi.

UKREPI, KI SE NANAŠAJO NA DELO V NAŠEM DOMU

1. FLEKSIBILNI DELOVNI ČAS (odgovorna oseba Kuhar Kristjan):

Zaposleni, ki koristijo to možnost, lažje uskladijo svoje poklicno in privatno življenje. Na delo so razporejeni v skladu s potrebami delovnega procesa, imajo pa možnost prilagoditi svoj delovnik za lažje usklajevanje privatnega življenja.

2. OTROŠKI ČASOVNI BONUS (odgovorna oseba Tjaša Kuhar Čimžar):

Zaposlenim z otroki se priznajo dodatne delovne ure ali dodatni prosti dan za prvi šolski dan do tretjega razreda osnovne šole; prednost imajo prvošolčki, pri uvajanju otroka v vrtec se zaposlenemu omogoči fleksibilen delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo oziroma se delavcu omogoči koriščenje delovnih ur, ki jih lahko doprinese v naslednjih mesecih, starši dobijo dodatna prosta dneva za spremstvo na informativne dni.

3. TIM ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA (odgovorna oseba Tjaša Kuhar Čimžar):

Vsi člani, ki smo izbirali ukrepe, ustanovimo tim, ki bo usklajeval poklicno in družinsko življenje. Deloval bo še naprej z namenom, da uvajajo nove in boljše metode dela, za lažje usklajevanje. Tim DPP bo deloval kot posrednik med zaposlenimi in vodstvom.

4. STRATEGIJA VODENJA (odgovorna oseba Silva Štiherl):

Naklonjenost družini in enakopravna obravnava žensk in moških predstavljata osnovna elementa načel vodenja, ki ju organizacija upošteva v okviru celotne filozofije poslovanja ter sta zapisana v vrednotah oziroma strategiji vodenja. Način vodenja upošteva interese sodelavcev, pri čemer upošteva tudi usklajevanje poklicnih in družinskih obveznostih. Vodilni v organizaciji s svojim vedenjem podpirajo družini naklonjeno kadrovsko politiko in tudi sami živijo na način, ki ponazarja združljivost poklica in družine. Vodilni v organizaciji delujejo kot posredniki med zahtevami organizacije

V hiši prijaznih ljudi

V hiši prijaznih ljudi

in družinskimi potrebami zaposlenih. Interese organizacije in zaposlenih poskušajo produktivno usklajevati.

5. KODEKS DELOVANJA/POSLOVANJA ORGANIZACIJE (odgovorna oseba Manca Šolar):

Namen Etičnega kodeksa je, da se zaposleni in novo zaposleni seznanijo z načeli in vrednotami Doma Petra Uzarja Tržič. Pomembno je, da so izbrana načela in vrednote temelj tudi za morebitno novo vodstvo. Na ta način se lahko ohranja pozitivna delovna klima, zadovoljstvo uporabnikov in povezovanje družinskega in poklicnega življenja.

6. PONOVO VKLJUČEVANJE PO DALJŠI ODSOTNOSTI (odgovorna oseba Tjaša Kuhar Čimžar):

V našem domu je večina kolektiva ženskega spola, zato pride tudi do daljših odsotnosti zaradi porodniškega dopusta. Seveda pa zaradi narave dela pride tudi do daljših bolniških staležev. Zaradi tega je potrebno izpeljati modul oz. način, kako te zaposlene ponovno vključiti v delovni krog. Zaposlenim je treba omogočiti prijazno in učinkovito ponovno vključevanje v delovni proces.

7. INTERNI RAZPISI (odgovorna oseba Damijana Gabrič):

Kadar se pojavi potreba po novem delovnem mestu v skladu z zakonsko predpisanimi standardi in normativi ali se izprazni neko delovno mesto, se le to z internim razpisom najprej ponudi zaposlenim. Interni razpisi pomenijo, da imajo zaposleni možnost napredovanja v istem zavodu kjer že delajo, seveda če njihova izobrazba ustreza

V hiši prijaznih ljudi

razpisnim pogojem. Prednost je v tem, da že poznajo delo v zavodu in se hitreje prilagodijo na novo delovno mesto in sodelavce ter uporabnike storitev.

8. OBDARITEV OTROK ZAPOSLENIH (odgovorna oseba Branka Lohinski):

V našem domu bomo namenili posebno pozornost otrokom zaposlenih. To bomo naredili na naslednje načine: Ob rojstvu otroka DPU pošlje v porodnišnico čestitko, vsako leto v času Božiča za otroke zaposlenih organizira dogodek »božično obdarovanje otrok zaposlenih« in gledališke predstave za otroke zaposlenih.

9. PSIHOLOŠKO SVETOVANJE IN POMOČ (odgovorna oseba Manca Šolar):

Organizacija organizira za zaposlene anonimno zunanjo strokovno pomoč npr. v primeru psihičnih/psiholoških težav, odvisnosti ali težav v partnerskem odnosu, prav tako pa lahko nudi skupinsko psihološko pomoč za zaposlene, katerih narava dela je lahko zelo stresna ali pa jih do tovrstne pomoči pripeljejo dogodki. Kontakt naše terapevtke: **Mia Bone**, webtherapymia@gmail.com

10. NAGRADA ZA DELOVNO MOTIVACIJO (odgovorna oseba Marija Mrak): Vse zaposlene, ki večkrat nadomeščajo bolniške staleže, se nagradi. Ker pa v nekaterih enotah (pralnica.....) ni možna menjava, se delo razporedi med prisotne, zato naj se nagradi osebo, ki je najmanj manjkala na svojem delovnem mestu.

VSİ UKREPI SE IZVAJAJO V DOGOVORU Z VODJEM IN V KOLIKOR DELOVNI PROCES TO DOPUŠČA, KER SO TI UKREPI NADZAKONSKO VODENI.

V hiši prijaznih ljudi



V hiši prijaznih ljudi